

تجربه کشورها در رونق مشاغل نوظهور ۳. ژاپن



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شماره مسلسل:

۲۱۴۰۴



مرکز پژوهش‌های
مجلس شورای اسلامی

تاریخ انتشار:

۱۴۰۵/۱/۲۶

عنوان گزارش:

تجربه کشورها در رونق مشاغل نوظهور ۰۳ ژاپن

نوع گزارش: طرح/ لایحه ، راهبردی ، نظارتی ، پیش نویس قانونی

نام دفتر:

مطالعات اقتصادی (گروه مطالعات بازار کار)

تهیه و تدوین کنندگان:

فاطمه عزیزخانی، حمیدرضا جعفر صالحی، رضا بکایی

مدیر مطالعه:

فاطمه عزیزخانی

ناظر علمی:

سید مهدی بنی طباطبائی

اظهار نظر کنندگان:

محمد حسین مرادی (سرپرست گروه اقتصاد رفاه و تأمین اجتماعی دفتر مطالعات بخش عمومی)، محمد هادی عامری شهرابی (سرپرست گروه صنعت و تجاری سازی دفتر مطالعات انرژی، صنعت و معدن)

گرافیک و صفحه آرایی:

منیره حاجی محمدی

واژه‌های کلیدی:

۱. مشاغل نوظهور
۲. بازار کار
۳. ژاپن

تاریخ شروع مطالعه:

۱۴۰۴/۰۲/۰۸



فهرست مطالب

۶	چکیده.....
۷	خلاصه مدیریتی.....
۸	۱. مقدمه.....
۱۲	۲. تصویر اقتصادی، جغرافیایی و اجتماعی ژاپن.....
۱۲	۲-۱. سیر تاریخی کشور ژاپن.....
۱۵	۲-۲. روندهای تاریخی اقتصاد ژاپن.....
۱۶	۲-۳. بازار کار ژاپن.....
۱۹	۲-۴. مشاغل نوظهور و روندهای آینده.....
۲۰	۳. مشاغل نوظهور در ژاپن.....
۲۹	۴. چالش های رونق مشاغل نوظهور در ژاپن.....
۳۰	۴-۱. هزینه استخدام در مشاغل سنتی و نوظهور در ژاپن (مقایسه و تحلیل چارچوب های قانونی).....
۳۲	۴-۲. هزینه بیمه در مشاغل سنتی و نوظهور در ژاپن (مقایسه و تحلیل در چارچوب های قانونی).....
۳۴	۵. سیاست ها و اقدام های دولت ژاپن در رونق مشاغل نوظهور.....
۳۵	۵-۱. قوانین و سیاست های مرتبط.....
۳۶	۵-۲. مطالعات موردی و مثال های عملی.....
۳۹	۵-۳. تحلیل سیاست های افقی و عمودی دولت ژاپن در حمایت از مشاغل نوظهور.....
۴۰	۶. جمع بندی و توصیه سیاستی برای ایران.....
۴۳	منابع مأخذ.....

فهرست اشکال

۹	شکل ۱. نمودار تقاضا برای گذراندن دوره های هوش مصنوعی در سایت کورسرا.....
۱۰	شکل ۲. نمودار پیش بینی تحولات شغلی دنیا در بازه زمانی پنج ساله منتهی به سال ۲۰۳۰.....
۱۲	شکل ۳. نقشه ژاپن.....
۱۸	شکل ۴. نمودار روند تعداد کسب و کارهای جدید ثبت شده در ژاپن طی سال های ۲۰۲۲-۲۰۰۷.....
۲۱	شکل ۵. نمودار درصد جمعیت ژاپن در بازه های سنی صفر تا ۱۴ ساله، ۱۵ تا ۶۴ ساله.....
۲۸	شکل ۶. نمودار هزینه تحقیق و توسعه به تولید ناخالص داخلی.....



تجربه کشورها در رونق مشاغل نوظهور ۳. ژاپن

Doi: [10.22034/mrc.report.21404](https://doi.org/10.22034/mrc.report.21404)

چکیده



این تحلیل با بررسی تجربه‌های ژاپن در مواجهه با چالش‌هایی نظیر پیری جمعیت و گذار به اقتصاد دیجیتال، به دنبال ارائه توصیه‌های سیاستی برای اقتصاد ایران است. ژاپن در پاسخ به این تحولات، مشاغل نوظهوری را در چهار حوزه کلیدی توسعه داده است: فناوری و تحول دیجیتال (هوش مصنوعی و رباتیک)، اقتصاد سبز (انرژی‌های تجدیدپذیر)، اقتصاد سالمندی (مراقبت‌های بهداشتی و پزشکی از راه دور) و صنایع خلاق (صادرات انیمه و بازی‌های ویدئویی). این روند با گذار از مدل سنتی «اشتغال مادام‌العمر» به سمت قراردادهای منعطف و پروژه‌های همراه بوده است. با الهام از این تجربه‌ها، راهکارهای زیر برای ایران پیشنهاد می‌شود: اصلاح نظام آموزشی از طریق ایجاد نظام آموزش دوگانه با همکاری دانشگاه و صنعت و تأسیس مراکز مهارت‌های آینده برای آموزش‌های تخصصی؛ حمایت از نوآوری با ارائه معافیت‌های مالیاتی به استارت‌آپ‌های دانش‌بنیان و ایجاد مناطق ویژه فناوری برای جذب سرمایه؛ بازطراحی قوانین کار با تدوین قانون کار منعطف برای حمایت از دورکاری و قراردادهای پروژه‌ای و ایجاد بیمه اجتماعی فراگیر برای کارگران پلتفرمی؛ سرمایه‌گذاری استراتژیک با تمرکز بر توسعه رباتیک در کشاورزی و شبکه‌های هوشمند انرژی و در نهایت، مدیریت استعدادهای از طریق اجرای برنامه فرصت‌های بازگشت برای جذب متخصصان ایرانی و تعریف پروژه‌های ملی دیجیتال‌سازی. موفقیت ایران در این مسیر، نیازمند ترکیبی از اصلاحات قانونی، سرمایه‌گذاری در آموزش‌های فنی و ایجاد یک اکوسیستم نوآوری پویا و پاسخ‌گو به نیازهای اقتصاد جهانی است.



بیان / شرح مسئله

ژاپن در مواجهه با چالش‌های ساختاری بی‌سابقه‌ای نظیر پیری سریع جمعیت (پیش‌بینی ۳۸ درصد جمعیت بالای ۶۵ سال تا ۲۰۶۵)، کاهش نرخ باروری (۱/۳) و کمبود شدید نیروی کار (کاهش ۳۶ میلیونی جمعیت شاغل تا ۲۰۶۵)، به‌ناچار در حال بازتعریف الگوهای اشتغال خود است. افول سیستم سنتی «اشتغال مادام‌العمر» (کاهش سهم به ۱۷ درصد در ۲۰۲۲) و رشد کارگران غیررسمی (۳۷ درصد نیروی کار) نشان‌دهنده شکاف عمیق بین ساختارهای قدیمی و نیازهای اقتصاد مدرن است. هم‌زمان، ظهور فناوری‌های پیشرفته (هوش مصنوعی، رباتیک و انرژی‌های تجدیدپذیر) و اقتصاد دیجیتال، تقاضا برای مشاغل نوظهور در حوزه‌های علم داده، امنیت سایبری و پزشکی از راه دور را افزایش داده است. باین‌حال، شکاف مهارتی (۴۰ درصد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی احساس ناهماهنگی با نیازهای بازار کار) و مقاومت فرهنگی در برابر تغییر (۶۵ درصد مدیران ترجیح می‌دهند کارمندان قدیمی را حفظ کنند) مانع جذب نیروی ماهر در این حوزه‌ها شده است. ازسوی دیگر، شکاف جنسیتی (اشتغال تنها ۱۵ درصد موقعیت‌های مدیریتی توسط زنان) و ساختار سختگیرانه آموزشی که بر رقابت برای ورود به دانشگاه‌های برتر متمرکز است، انعطاف‌پذیری لازم برای پرورش نیروی کار آینده را محدود می‌کند. دولت با اجرای سیاست‌هایی مانند ویزای «کارگر ماهر مشخص» (جذب ۴۰۰'۰۰۰ نیروی خارجی تا ۲۰۲۵) و سرمایه‌گذاری در ربات‌های مراقبت و فناوری‌های جدید تلاش می‌کند شکاف نیروی کار در بخش‌های پرخطر (نیاز به ۳۸۰'۰۰۰ پرستار اضافی تا ۲۰۴۰) را جبران کند. باین‌حال، موانعی چون بدهی عمومی کلان (۲۶۰ درصد تولید ناخالص داخلی)، رقابت فناوری با چین و کره جنوبی و ناهماهنگی بین اصلاحات قانونی و هنجارهای اجتماعی، تحقق کامل این گذار را با تردید مواجه کرده است. مسئله اصلی، ایجاد توازن بین نوآوری فناورانه و بازتعریف ساختارهای اقتصادی - اجتماعی به‌گونه‌ای است که هم پاسخ‌گوی نیازهای جمعیت پیر باشد و هم فرصت‌های شغلی پایدار برای نسل جوان خلق کند.

نقطه‌نظرات / یافته‌های کلیدی

اصلاحات ساختاری در قوانین کار (گسترش تعریف «کارگر» به فریلنسرها و کاهش ساعت آستانه بیمه) به پوشش ۸۵ درصد کارگران غیررسمی تحت بیمه سلامت منجر شد. می‌توان با الزام بیمه اجتماعی برای پلتفرم‌ها (مانند اسنپ) و کاهش حداقل ساعت کاری برای پوشش بیمه، از حقوق کارگران گیگ حمایت کند.

سرمایه‌گذاری در تحول دیجیتال و رباتیک (مانند ربات‌های مراقبت PARO) موجب کاهش ۳۰ درصد فشار بر بخش بهداشت ژاپن شد. می‌توان با ایجاد «صندوق ملی رباتیک» و معافیت مالیاتی برای شرکت‌های فعال در اتوماسیون، شکاف نیروی کار در حوزه‌های پرخطر (کشاورزی و معدن) را جبران کرد.

آموزش مهارت‌های دیجیتال به سالمندان (آموزش ۱۰ میلیون شهروند بالای ۶۰ سال) نرخ اشتغال این گروه را ۱۸ درصد افزایش داد. راه‌اندازی «مراکز مهارت‌های آینده» در کشور با اولویت آموزش هوش مصنوعی و تحلیل داده به سالمندان و بازنشستگان، می‌تواند ظرفیت اشتغال‌پذیری را ارتقا دهد.

جذب نیروی خارجی هدفمند (ویزای ویژه متخصصان فناوری) ۲۰ درصد کمبود نیروی متخصص ژاپن را پوشش داد. می‌توان با اجرای «برنامه بازگشت نخبگان» (معافیت مالیاتی پنج‌ساله و تضمین امنیت شغلی) می‌توان فرار مغزها را کاهش دهد.



پیشنهاد راهکار تقنینی، نظارتی یا سیاستی

ایران برای همگام شدن با تحولات فناوری و ایجاد مشاغل نوظهور، نیازمند اصلاحات اساسی در نظام آموزشی، حمایت از استارت‌آپ‌ها و نوآوری، بازطراحی قوانین کار و بیمه و سرمایه‌گذاری در فناوری‌های کلیدی مانند رباتیک، شبکه‌های هوشمند انرژی و پلتفرم‌های آموزش دیجیتال است. ایران با بهره‌گیری از تجربه ژاپن در اتوماسیون و اصلاح قوانین کار، الهام از چین در سرمایه‌گذاری متمرکز و الگوبرداری از سنگاپور در حمایت از استارت‌آپ‌ها، می‌تواند مسیر رشد مشاغل نوظهور را تسریع کند. کلید موفقیت، ترکیب اصلاحات قانونی، سرمایه‌گذاری در آموزش فنی و ایجاد اکوسیستم نوآوری است. برای مثال، توسعه یک «مرکز ملی رباتیک» با مشارکت بخش خصوصی و دانشگاه‌ها، هم‌زمان با اصلاح قانون کار، می‌تواند الگویی عملیاتی برای ایران باشد.

۱. مقدمه

در حال حاضر اقتصاد جهانی در حال تجربه یک تغییر و تحول بزرگ است که شاید بی‌راه نباشد که واژه انقلاب را برای آن به کار برد. این تغییرهای بزرگ به وسیله پیشرفت‌های تکنولوژیک، تغییر پویایی‌های ژئوپولیتیک و دگرگونی نیازهای اجتماعی در حال وقوع است. همان‌طور که صنایع سنتی واقعیت‌های جدید را می‌پذیرند، مشاغل نوظهور نیز به‌عنوان پایه‌ای برای رشد اقتصادی و نوآوری به شمار می‌آیند.

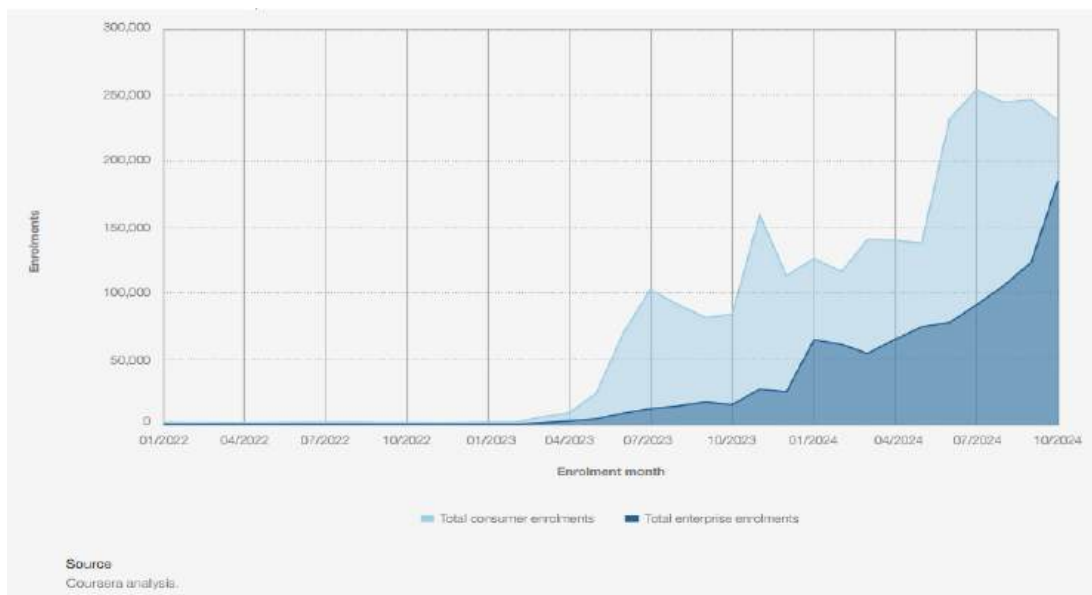
پیش‌بینی می‌شود که اقتصاد جهانی در طی سال ۲۰۲۵ با رشد متوسط ۲٫۷ درصد تا ۳٫۲ درصد مواجه باشد که حاکی از رشد کم‌رنگ است. این رشد به‌وسیله سطوح بالای بدهی، سرمایه‌گذاری ضعیف و رشد بهره‌وری ضعیف شناخته می‌شود. کشورهای در حال توسعه که چیزی حدود ۶۰ درصد از رشد جهانی را تشکیل می‌دهند، با ضعیف‌ترین نرخ رشد از سال ۲۰۰۰ میلادی روبرو هستند که از نرخ رشد ۵٫۹ درصد در سال‌های دهه ۲۰۰۰ به نرخ رشد ۳٫۵ درصد در سال‌های ۲۰۲۰ رسیده‌اند. اصلی‌ترین چالش‌هایی که اقتصاد جهانی با آن روبروست، بدهی بالا، تنش‌های ژئوپولیتیک و تغییر اقلیم است.

در مقابل این چالش‌ها، فرصت‌هایی نیز وجود دارند. گذر از انرژی‌های فسیلی و تمایل به انرژی پاک، تقاضا برای مواد معدنی حیاتی چون نیکل و کبالت را افزایش داده که به گشایش راه‌های جدید برای کشورهای در حال توسعه‌ای که از معادن این منابع سرشارند منجر می‌شود. همچنین پیشرفت‌های هوش مصنوعی و انرژی‌های تجدیدپذیر، صنایع را شکلی نو بخشیده و تقاضا برای تخصص‌های جدید را افزوده است. براساس داده‌های سازمان بین‌المللی کار و پرسش‌نامه مجمع جهانی اقتصاد، در طول ۵ سال آینده ۱۷۰ میلیون شغل جدید ایجاد می‌شوند، در مقابل ۹۲ میلیون شغل از بین می‌روند. به‌صورت خالص ۷ درصد رشد در ایجاد شغل‌های جدید صورت می‌گیرد.

مشاغل نوظهور در دوران کنونی به دسته‌ای از مشاغل گفته می‌شود که با توجه به تغییرهای ساختاری عمده در تکنولوژی، محیط‌زیست و جامعه به وجود آمده و در زمانی اندک مسلط شده‌اند. این دسته از مشاغل عموماً در بخش‌هایی چون تکنولوژی، پایداری، سلامت و تولیدات صنعتی پیشرفته رواج یافته‌اند. پیشرفت سریع اتوماسیون و هوش مصنوعی تقاضای موقعیت‌های شغلی چون دانشمندان داده، مهندسان هوش مصنوعی و متخصصان امنیت مجازی را افزایش داده است. براساس گزارش مجمع جهانی اقتصاد، تا سال ۲۰۲۵ چیزی حدود ۹۷ میلیون موقعیت شغلی جدید در حوزه هوش مصنوعی و یادگیری ماشینی ایجاد می‌شود. همچنین

براساس داده‌های وبسایت Coursera^۱ تقاضا برای گذراندن دوره‌های هوش مصنوعی در این سایت از سال ۲۰۲۳ تا ۲۰۲۴ روند رو به رشدی داشته است.

شکل ۱. نمودار تقاضا برای گذراندن دوره‌های هوش مصنوعی در سایت کورسرا [۲۳]



توضیح: تقاضا برای گذراندن دوره‌ها در سایت کورسرا که در محور عمودی تعداد دوره گذرانده شده را نسبت به زمان در محور افقی نشان می‌دهد.

با توجه به تحقیقات گسترده انجام شده در ۵۵ اقتصاد دنیا، افزایش گسترده دسترسی به دنیای دیجیتال اصلی‌ترین روند ۵ سال آینده تا سال ۲۰۳۰ خواهد بود؛ به طوری که حداقل ۴۲ درصد از کسب‌وکارها را متحول خواهد کرد. ۸۶ درصد از کارکنان صنعت هوش مصنوعی و پردازش اطلاعات، ۵۸ درصد رباتیک و اتوماسیون و ۴۱ درصد از تولید، نگهداری و پخش انرژی انتظار دارند که تا سال ۲۰۳۰ تغییرهای تکنولوژی، چهره کسب‌وکارشان را تغییر جدی دهد. انتظار می‌رود این روندها بر مشاغل نیز اثر جدی بگذارد. بعضی از مشاغل از بین می‌روند و بعضی دیگر جایگزین می‌شوند که در نهایت تقاضا برای مهارت‌های مرتبط با تکنولوژی شامل: هوش مصنوعی و داده‌های بزرگ، شبکه‌ها و امنیت سایبری و سواد تکنولوژیک تا سال ۲۰۳۰ افزایش می‌یابد [۲۷].

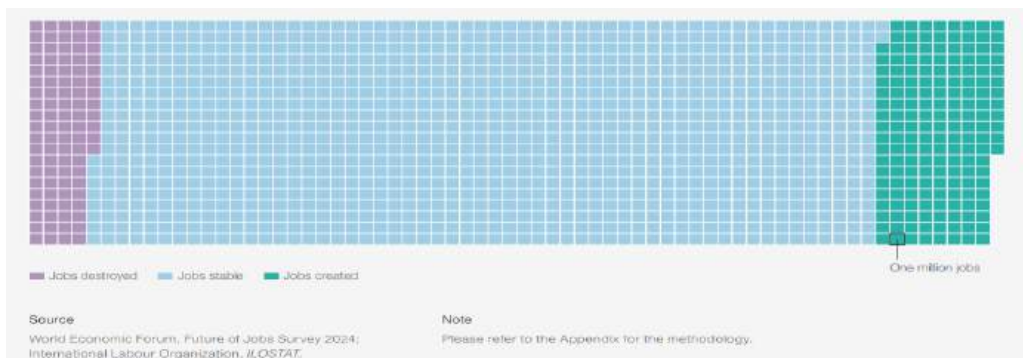
حوزه مهم دیگری که تحت تأثیر شکل‌گیری مشاغل جدید قرار دارد، اقتصاد سبز است. تمایل جهانی به پایداری در نهایت به ایجاد مشاغل جدید در حوزه انرژی‌های تجدیدپذیر، مهندسی محیط‌زیست و کشاورزی پایدار منجر می‌شود. صندوق بین‌المللی پول تأکید می‌کند که گذر از انرژی فسیلی به پاک، می‌تواند فرصت‌های بسیاری در کشورهای در حال توسعه که در زمینه منابع اولیه معدنی غنی هستند، به وجود آورد. تقاضای روزافزون برای مشاغلی چون مهندسی انرژی‌های تجدیدپذیر، مهندسی محیط‌زیست، متخصص خودروهای برقی و خودران جزو ۱۵ شغل با رشد سریع تا سال ۲۰۳۰ هستند.

همچنین پیری جمعیت در جهان و پیشرفت‌های حوزه بیوتکنولوژی تقاضا را برای متخصصان سلامت، بیوتک و

1. Coursera

ژنتیک افزایش می‌دهد. از دیگر حوزه‌های تحت تأثیر اقتصاد خلاق و اقتصاد گیگ است که با وجود گسترش پلتفرم‌های دیجیتال، فرصت‌های بسیاری در زمینه بازاریابی دیجیتالی، مشاغل آزاد کاری و ایجاد محتوا به وجود آمده است. آینده مشاغل نوظهور با آینده اقتصاد جهانی گره خورده است. با وجود فرصت‌هایی که این حوزه‌ها ایجاد می‌کنند از وجود چالش‌ها نباید غافل شد. شکاف مهارتی، نابرابری اقتصادی و عدم قطعیت سیاست‌ها بخشی از این چالش‌ها هستند. کارگران با نبود مهارت در شغل‌های جدیدی که ایجاد شده‌اند مواجه می‌شوند که لزوم سرمایه‌گذاری و یادگیری در این حوزه‌ها را پررنگ می‌کند. به‌طور متوسط، حدود دو پنجم (۳۹٪) کارگران انتظار دارند در دوره ۲۰۲۵ تا ۲۰۳۰ مجموعه توانایی‌های مهارتی‌شان بدون کاربرد شود. همچنین عموماً کشورهای با درآمد کم از گسترش بخش‌های باارزش‌تر جا می‌مانند و در نتیجه نابرابری میان کشورها افزایش می‌یابد. همچنین پویایی‌های ژئوپولیتیک بر افزایش عدم قطعیت سیاست‌ها و در نتیجه اثربخشی سیاست‌گذاری اثر منفی می‌گذارد.

شکل ۲. نمودار پیش‌بینی تحولات شغلی دنیا در بازه زمانی پنج‌ساله منتهی به سال ۲۰۳۰ [۲]



اقتصاد جهانی چهارراهی است که مشاغل نوظهور راهی به سوی رشد پایدار و نوآوری را نشان می‌دهند. با افزایش سرمایه‌گذاری‌های استراتژیک در آموزش، زیرساخت‌ها و تکنولوژی می‌توان به ارزش‌های بخش‌های نوظهور دست یافت. همچنین با افزایش همکاری جهانی و فائق آمدن بر موانع ساختاری می‌توان بر ساختن آینده‌ای با اقتصادی مقاوم‌تر تمرکز کرد.

هدف اصلی این تحقیق بررسی چالش‌ها و فرصت‌های ناشی از ظهور مشاغل نوظهور و ارائه راهکارهای سیاستی، قانونی و آموزشی برای مدیریت بهتر این مشاغل است. با توجه به شکاف‌های موجود در ادبیات علمی و تجربه‌های عملی، این تحقیق به دنبال پر کردن این خلأ و ارائه دیدگاه‌های جدیدی در این زمینه است. مطالعات گذشته که در مجلات معتبری^۱ منتشر شده‌اند، به جنبه‌های مختلفی از ظهور فناوری‌های جدید و تأثیرات آنها بر بازار کار پرداخته‌اند، اما اغلب کمتر به بررسی جامع چالش‌های حقوقی، بیمه‌ای، استخدامی و اجتماعی مرتبط با مشاغل نوظهور پرداخته‌اند. این شکاف در مطالعات قبلی نشان‌دهنده نیاز به تحقیقی جامع و چند جانبه است که نه تنها به تحلیل آمار و ارقام بپردازد، بلکه با استفاده از رویکردهای تطبیقی و بررسی موارد واقعی، راهکارهایی عملی را پیشنهاد دهد.

۱. نظیر مجله چشم اندازه‌های اقتصادی.

ضرورت تحقیق در این حوزه برای ایران از چند جهت قابل استناد است:

● **رقابت جهانی و اقتصاد دانش بنیان:** با توجه به روند جهانی به سمت اقتصاد دانش بنیان و استفاده گسترده از فناوری‌های نوین، ایران نیز باید با پذیرش مشاغل نوظهور همگام شود. این امر می‌تواند به جذب سرمایه‌گذاری‌های خارجی، بهبود توانمندی‌های صنعتی و ایجاد بازار کار پویا کمک کند. سازمان‌هایی چون سازمان توسعه و همکاری اقتصادی^۱ و مؤسسه جهانی مکنزی^۲ تأکید دارند که کشورهایی که در توسعه مشاغل نوظهور سرمایه‌گذاری می‌کنند، در بلندمدت از مزیت رقابتی برخوردار می‌شوند [۲۷، ۲۸].

● **کاهش بیکاری و توسعه مهارت‌ها:** با ظهور مشاغل نوظهور، فرصت‌های شغلی متنوعی خلق می‌شود که می‌تواند به کاهش نرخ بیکاری به‌خصوص در میان جوانان کمک کند. همچنین، این مشاغل نیازمند نیروی کار ماهر و متخصص هستند که با توسعه آموزش‌های فناوری محور و ارتقای مهارت‌ها، می‌توان به شکاف مهارتی موجود در ایران پرداخت. گزارش‌های نشان می‌دهند که سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه مهارت‌ها در زمینه‌های دیجیتال می‌تواند بهره‌وری را افزایش داده و اقتصاد کشور را متحول کند [۲۷، ۲۹].

● **نوآوری و تنوع‌بخشی به اقتصاد:** اقتصاد ایران طی سال‌های اخیر با چالش‌هایی نظیر تحریم‌ها و وابستگی زیاد به نفت مواجه بوده است. مشاغل نوظهور زمینه‌ای را برای تنوع‌بخشی به اقتصاد و کاهش وابستگی به منابع انرژی فراهم می‌کنند. با بهره‌گیری از فناوری‌های دیجیتال و مدل‌های کسب‌وکار جدید، می‌توان بخش‌های اقتصادی جدیدی ایجاد کرد که به پایداری اقتصادی کمک کند.

● **هم‌سویی با اهداف توسعه پایدار:** مشاغل نوظهور می‌توانند در تحقق اهداف توسعه پایدار^۳ نقش مؤثری داشته باشند، چرا که این مشاغل معمولاً با محوریت حفظ محیط‌زیست، بهبود کیفیت زندگی و افزایش شمولیت اجتماعی طراحی می‌شوند. سرمایه‌گذاری در این مشاغل به ایران کمک می‌کند تا با استانداردهای بین‌المللی هم‌راستا شود و در جهت توسعه پایدار گام بردارد.

برای مواجهه درست و استفاده بهینه از پیدایش مشاغل نوظهور در ایران باید شواهدی از تجربه سایر کشورها در این خصوص به‌دست بیاوریم. بر این اساس مرکز پژوهش‌های مجلس بر آن است تا در مجموعه‌ای از مطالعات، تجربه کشورهای مختلف را در حوزه مشاغل نوظهور بررسی و تحلیل کند. این گزارش سومین گزارش از مجموعه گزارش‌های مروری بر تجربه کشورها در پیدایش مشاغل نوظهور است که در آن تجربه کشور ژاپن بررسی و تحلیل می‌شود.

این گزارش در چند بخش اصلی تقسیم شده است که هر بخش به جنبه‌ای خاص از مشاغل نوظهور و چالش‌های مربوط به آنها می‌پردازد. در ابتدا به وضعیت بازار کار ژاپن در خلال روندهای تاریخی اقتصاد ژاپن پرداخته می‌شود. سپس به ویژگی مشاغل نوظهور، تعاریف آن و سیاست‌های دولت در ارتباط با این مشاغل پرداخته می‌شود. مزایا و چالش‌های مشاغل نوظهور، قوانین و سیاست‌های مرتبط، مطالعات موردی و عملی در این بخش مورد بررسی قرار می‌گیرند. در ادامه هزینه استخدام و هزینه بیمه در مشاغل نوظهور و سنتی مورد بررسی قرار گرفته و در ادامه به مقایسه بین کشوری پرداخته می‌شود. در انتها جمع‌بندی و توصیه سیاستی برای ایران ارائه می‌شود.

1. OECD

2. McKinsey Global Institute

3. SDGs

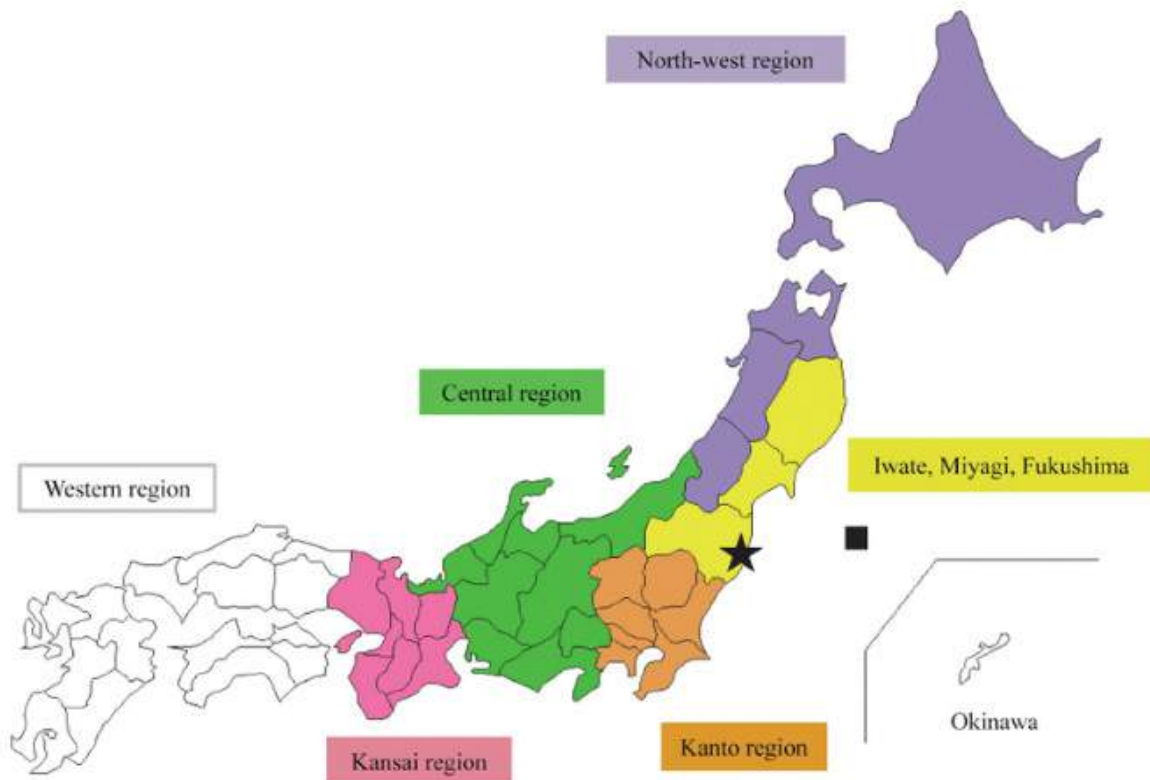
۲. تصویر اقتصادی، جغرافیایی و اجتماعی ژاپن



۲-۱. سیر تاریخی کشور ژاپن

ژاپن، مجمع‌الجزایری^۱ متشکل از ۶۸۵۲ جزیره در شرق آسیا، بین اقیانوس آرام و دریای ژاپن واقع شده است. چهار جزیره اصلی هونشو، هوکایدو، کیوشو و شیکوکو^۲ بیش از ۹۷ درصد از مساحت کل این کشور را تشکیل می‌دهند. موقعیت جغرافیایی ژاپن، که در «حلقه آتش» اقیانوس آرام قرار دارد، آن را در معرض بلایای طبیعی مانند زلزله، سونامی و فوران‌های آتش‌فشانی قرار داده است. این شرایط سخت جغرافیایی، فرهنگ تاب‌آوری و نوآوری را در جامعه ژاپنی نهادینه کرده است. به گفته مورخان، این جغرافیا همچنین به شکل‌گیری سیاست‌های انزواطلبانه دوره ادو (۱۸۶۸-۱۶۰۳) کمک کرد که تأثیر عمیقی بر ساختار اقتصادی اولیه ژاپن گذاشت.

شکل ۳. نقشه ژاپن



1. Japanese Archipelago
2. Honshu·Hokkaido·Kyushu·Shikoku

ژاپن با تاریخچه‌ای غنی از امپراتوری‌ها، شوگان‌ها و دستگاه‌های فئودالی، همواره تعادلی بین حفظ سنت‌ها و پذیرش مدرنیته ایجاد کرده است. مراسمی مانند چای‌سازی (سادو)^۱، هنرهای رزمی (بودو)^۲ و جشن‌های فصلی (ماتسوری)^۳ نشان‌دهنده تعهد عمیق به میراث فرهنگی است. با این حال، از دوره میجی (۱۸۶۸-۱۹۱۲)، ژاپن به سرعت فناوری‌ها و نهادهای غربی را اقتباس کرد، بدون اینکه هویت خود را از دست بدهد. این دوگانگی در معماری شهری توکیو، که معابد تاریخی در کنار آسمان‌خراش‌های پیشرفته قرار دارند، به وضوح دیده می‌شود. در دوره ادو^۴، اقتصاد ژاپن مبتنی بر کشاورزی، به‌ویژه تولید برنج و سیستم فئودالی بود. واحد پول رایج، «ریو»^۵، از طلا و نقره ساخته می‌شد و تجارت داخلی تحت کنترل شدید شوگان‌ها قرار داشت. سیاست ساکوکو (۱۸۵۳-۱۶۳۹) ژاپن را از تعاملات بین‌المللی منع کرد، اما این انزوا به توسعه صنایع دستی محلی مانند پارچه‌بافی، سفالگری و تولید ابزارهای فلزی کمک کرد. پژوهش‌های تاریخی نشان می‌دهند که در این دوره، شهرهای قلعه‌ای مانند اوساکا و ادو (توکیوی کنونی) به مراکز تجاری مهمی تبدیل شدند. بازسازی میجی (۱۸۶۸) نقطه عطفی در تاریخ ژاپن بود که با شعار «فروکا کیوهی»^۶ (غنی‌سازی کشور و تقویت ارتش) همراه شد. دولت میجی با ارسال دانشجویان به اروپا و آمریکا، فناوری‌های نوین مانند راه‌آهن، تلگراف و کارخانه‌های تولید فولاد را معرفی کرد. اصلاحات ارضی ۱۸۷۳ مالکیت زمین را خصوصی‌سازی کرد و مالیات‌های نقدی جایگزین پرداخت‌های برنجی شدند. براساس داده‌های بانک جهانی، بین ۱۸۷۰ تا ۱۹۱۳، تولید ناخالص داخلی ژاپن سالیانه ۲/۴ درصد رشد کرد که بالاتر از میانگین جهانی بود.

در طول جنگ جهانی اول (۱۹۱۸-۱۹۱۴)، ژاپن با تأمین تجهیزات نظامی و کشتی‌های تجاری به متفقین، رشد اقتصادی قابل توجهی را تجربه کرد. با این حال، زلزله بزرگ کانتو^۷ در سال ۱۹۲۳ زیرساخت‌های صنعتی منطقه کانتو را نابود کرد و خسارتی معادل ۳۰ درصد تولید ناخالص داخلی سالیانه وارد کرد. رکود بزرگ ۱۹۲۹ نیز صادرات ژاپن را کاهش داد و بیکاری گسترده‌ای ایجاد کرد.



این بحران‌ها به افزایش نفوذ نظامیان و حرکت به سوی امپریالیسم در دهه ۱۹۳۰ انجامید. پس از تسلیم ژاپن در سال ۱۹۴۵، ۳۳ درصد از زیرساخت‌های صنعتی و ۸۰ درصد از ناوگان تجاری این کشور نابود شده بود. تولید صنعتی به ۱۰ درصد سطح پیش از جنگ کاهش یافت و تورم به ۱۰۰۰ درصد رسید. اشغال توسط متفقین (۱۹۴۵-۱۹۵۲) اصلاحات ساختاری مانند انحلال زایباتسو^۹ (تراست‌های خانوادگی) و تصویب قانون کار را به اجرا گذاشت که پایه‌های دموکراسی و اقتصاد بازار را تقویت کرد.

بین سال‌های ۱۹۵۵ تا ۱۹۷۳، ژاپن با رشد متوسط سالیانه ۹/۳ درصد، سریع‌ترین نرخ رشد اقتصادی جهان را ثبت کرد. این موفقیت مرهون همکاری نزدیک بین دولت به‌ویژه وزارت صنعت و تجارت بین‌المللی^{۱۰} و شرکت‌های خصوصی بود. با اعمال سیاست‌های حمایتی، سهمیه‌بندی

1. Japanese Tea Ceremony

2. Budō

3. Matsuri

4. Edo Jidai

5. Ryō

۶. عنوان حاکمان نظامی ژاپن طی بخش عمده دوره‌ای بین ۱۱۸۵ تا ۱۸۶۸ بود. با اینکه آنها به‌طور رسمی از سوی امپراتور گماشته می‌شدند، اما معمولاً حاکمان واقعی کشور بودند.

7. Fukoku kyōhei

۸. شدت این زلزله ۷/۹ ریشتر بوده است و تکان‌های زمین بین ۴ تا ۱۰ دقیقه ادامه داشته است. در اثر این زلزله آسیب‌های گسترده‌ای به توکیو، یوکوهاما، استان کاناگاوا، استان چیبا، استان شیزوئوکا و سراسر منطقه کانتو وارد شد. قدرت زلزله به حدی بوده که در اثر آن مجسمه بزرگ بودا در کاماکورا که به فاصله ۶۰ کیلومتری از مرکز زلزله قرار داشته با وزن ۹۳ تن چند متر جابه‌جا شده است. کشته‌شدگان و مفقودشدگان در اثر این حادثه ۱۴۲۸۰۰ نفر تخمین زده می‌شوند.

۹. Zaibatsu: یک اصطلاح ژاپنی است که به شرکت‌های خوشه‌ای صنعتی و مالی، در امپراتوری ژاپن اشاره دارد، که نفوذ و سیطره آنها، کنترل بخش‌های قابل توجهی از اقتصاد ژاپن را از دوره میجی تا پایان جنگ جهانی دوم، در اختیار داشت.

10. The Ministry of Economy, Trade and Industry

واردات و سرمایه‌گذاری در فناوری‌های پیشرفته، صنایعی مانند خودروسازی و الکترونیک را تقویت کرد. به‌عنوان مثال، شرکت تویوتا با استفاده از سیستم تولید فوق‌العاده‌اش به رهبر جهانی تبدیل شد.

تا دهه ۱۹۸۰، ژاپن در فناوری‌های پیشرفته مانند نیمه‌هادی‌ها، رباتیک و اپتیک پیشتاز شد. شرکت‌هایی مانند سونی (با اختراع واکمن)، پاناسونیک و نیکون برندهای جهانی شدند. براساس گزارش OECD، در سال ۱۹۹۰، ژاپن ۲۳ درصد از ثبت اختراعات جهانی را به‌خود اختصاص داد که نشان‌دهنده ظرفیت بالای نوآوری بود.

در اواخر دهه ۱۹۸۰، ارزش دارایی‌های مالی و املاک ژاپن به‌طور غیرواقعی افزایش یافت. در اوج حباب، قیمت زمین در توکیو از مجموع ارزش تمام املاک ایالات‌متحده فراتر رفت. ترکیب حباب در سال ۱۹۹۱ باعث کاهش ۸۰ درصدی قیمت برخی سهام و ۷۰ درصدی ارزش املاک برخی مناطق شد. بانک‌ها با حجم عظیمی از وام‌های غیرجاری مواجه شدند که به بحران اعتباری دهه ۱۹۹۰ انجامید.

دهه ۱۹۹۰ در ژاپن با رشد اقتصادی نزدیک به صفر، تورم منفی و افزایش بیکاری ساختاری همراه بود. دولت با تزریق ۱۰۰ تریلیون ین به سیستم بانکی و کاهش نرخ بهره به صفر تلاش کرد اقتصاد را تحریک کند، اما اصلاحات ناقص در بازار کار و شرکت‌ها مانع بهبود شد. ژاپن با نرخ باروری ۱/۳ (پایین‌تر از سطح جایگزینی ۲/۱) و امید به زندگی ۸۴ سال، سریع‌ترین سرعت پیری جمعیت جهان را تجربه می‌کند. پیش‌بینی می‌شود تا سال ۲۰۶۵، ۳۸ درصد از جمعیت بالای ۶۵ سال باشند. این روند فشار شدیدی بر سیستم تأمین اجتماعی و نیروی کار وارد کرده است. سیستم سنتی «اشتغال مادام‌العمر» در حال جایگزینی با قراردادهای موقت و پاره‌وقت است. در سال ۲۰۲۲، ۳۷ درصد از کارگران ژاپنی غیررسمی بودند که نسبت به ۲۰ درصد در سال ۱۹۹۰ افزایش چشمگیری نشان می‌دهد. این تغییرها به کاهش قدرت خرید و افزایش نابرابری درآمدی منجر شده است.

با وجود پیشرفت‌های اخیر، تنها ۱۵ درصد از موقعیت‌های مدیریتی در ژاپن توسط زنان اشغال شده است. دولت با اجرای «قانون پیشرفت زنان»^۱ (۲۰۱۶) و گسترش مراکز مراقبت از کودکان، مشارکت اقتصادی زنان را افزایش داده است. براساس گزارش کابینه ژاپن، نرخ اشتغال زنان ۴۴-۲۵ سال از ۶۶ درصد در ۲۰۱۲ به ۷۷ درصد در ۲۰۲۲ رسید. سیستم آموزشی ژاپن بر رقابت شدید برای ورود به دانشگاه‌های برتر تمرکز دارد. با این حال، نظرسنجی‌های اخیر نشان می‌دهند ۴۰ درصد از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی احساس می‌کنند مهارت‌های آنها با نیازهای بازار کار همخوانی ندارد. دولت برنامه‌هایی مانند «آموزش حرفه‌ای پیشرفته» را برای پرورش نیروی کار ماهر راه‌اندازی کرده است.

پروژه «جامعه ۵.۰»^۲ ژاپن با سرمایه‌گذاری ۲۵ میلیارد دلاری، ادغام هوش مصنوعی، رباتیک و اینترنت اشیا را در صنایع تسریع می‌کند. پیش‌بینی می‌شود تا ۲۰۳۰، بازار رباتیک خدمات ژاپن به ۱۲ میلیارد دلار برسد. شرکت‌هایی مانند SoftBank در توسعه ربات‌های انسان‌نما مانند Pepper^۳ پیشرو هستند.

پس از فاجعه فوکوشیما در ۲۰۱۱، ژاپن وابستگی به انرژی هسته‌ای را از ۳۰ درصد به ۶ درصد کاهش داد و سرمایه‌گذاری در انرژی خورشیدی را ۳ برابر کرد. برنامه‌های جدید مانند «استراتژی هیدروژن سبز» هدف تولید ۱۰ میلیون تن هیدروژن کم‌کربن تا ۲۰۵۰ را دنبال می‌کنند.

با ۲۹ درصد جمعیت بالای ۶۵ سال، ژاپن به ۳۸۰۰۰۰ پرستار اضافی تا ۲۰۲۵ نیاز دارد. دولت با معرفی ویزای «کارگر ماهر مشخص»، جذب ۴۰۰۰۰۰ کارگر خارجی را تا ۲۰۲۵ برنامه‌ریزی کرده است. فناوری‌های پوشیدنی و ربات‌های مراقبت نیز در حال توسعه هستند.

۱. شرکت‌های بخش دولتی و خصوصی را ملزم می‌کند تا داده‌های مربوط به تنوع جنسیتی را اندازه‌گیری کنند، برنامه‌های اقدامی برای رفع شکاف‌ها ایجاد کنند و این اطلاعات را افشا کنند.
2. Society 5.0

۳. پپر یک ربات انسان‌نماست که به‌صورت نوعی پیشخوان در مراکز خرید، بیمارستان‌ها و مطب پزشکان طراحی شده است. این ربات همچنین قادر به دنبال کردن تماس چشمی و ابراز احساسات است.

استراتژی «کول ژاپن»^۱ با صادرات انیمه، مانگا^۲ و بازی‌های ویدئویی سالیانه ۱۵۰ میلیارد دلار درآمد ایجاد می‌کند. استودیوهایی مانند Studio Ghibli و بازی‌هایی مانند Pokémon تأثیر جهانی داشته‌اند. در ۲۰۲۲، ۶۰ درصد از کاربران جهانی پلتفرم‌ها یا ستریمینگ، محتوای ژاپنی تماشا کردند. ژاپن با موانعی مانند بدهی عمومی ۲۶۰ درصد از تولید ناخالص داخلی، رقابت فناوری با کره جنوبی و چین و تنش‌های ژئوپلیتیک در دریای چین شرقی مواجه است. اصلاحات ساختاری در سیستم مالیاتی و بازنشستگی برای پایداری اقتصادی ضروری است.

ژاپن با ترکیب نوآوری فناوریانه و سرمایه فرهنگی منحصربه‌فردش، پتانسیل تبدیل شدن به الگویی برای اقتصادهای پیر را دارد. تحقق این چشم انداز مستلزم همکاری بین نسل‌ها، جذب استعدادها جهانی و بازتعریف نقش ژاپن در زنجیره ارزش جهانی است.

۲-۲. روندهای تاریخی اقتصاد ژاپن

تاریخ اقتصادی ژاپن با دوره ادو (۱۸۶۸-۱۶۰۳) آغاز می‌شود که با سیاست‌های انزواطلبانه (ساکوگو)^۳ تحت حکومت شوگان‌های توکوگاوا^۴ مشخص می‌شد. اقتصاد کشاورزی مبتنی بر تولید بود و اربابان فئودال (دایمیو)^۵ بر مناطق مختلف حکمرانی می‌کردند. تجارت خارجی محدود از طریق ناگاساکی و عمدتاً با بازرگانان هلندی و چینی انجام می‌شد. بازسازی میجی (۱۸۶۸) نقطه عطفی بود که ژاپن را از فئودالیسم به اقتصادی صنعتی و مدرن تبدیل کرد. دولت فناوری‌های غربی را اقتباس کرد، راه‌آهن احداث کرد و صنایعی مانند نساجی و کشتی‌سازی را ترویج داد. تا سال ۱۹۱۲، ژاپن به‌عنوان یک قدرت امپریالیستی ظهور کرد و نرخ رشد سالیانه تولید ناخالص داخلی آن به‌طور متوسط ۴ درصد بود.

اقتصاد ژاپن در طول جنگ جهانی اول با تأمین کالا برای کشورهای متفقین گسترش یافت. با این حال، زلزله بزرگ کانتو در سال ۱۹۲۳ و رکود بزرگ ۱۹۲۹ ضربات شدیدی وارد کرد. نظامی‌گرایی در دهه ۱۹۳۰ منابع را به سمت تولید تسلیحات سوق داد و به جنگ جهانی دوم انجامید. تا سال ۱۹۴۵، زیرساخت‌های ژاپن در ویرانی بود و تولید صنعتی به ۱۰ درصد سطح پیش از جنگ رسیده بود. اشغال توسط متفقین (۱۹۴۵-۱۹۵۲) اصلاحات ارضی، حقوق کارگری و قوانین ضد انحصار را معرفی کرد که پایه‌های بازبانی اقتصادی را بنا نهاد. جنگ کره (۱۹۵۳-۱۹۵۰) تقاضا برای تولیدات ژاپنی را افزایش داد و الگوی رشد مبتنی بر صادرات را آغاز کرد. از سال ۱۹۵۵ تا ۱۹۷۳، تولید ناخالص داخلی ژاپن با نرخ بی‌سابقه ۹/۳ درصد سالیانه رشد کرد که توسط صنایعی مانند خودروسازی (تویوتا^۶ و هوندا^۷) و الکترونیک (سونی و پاناسونیک)^۸ هدایت می‌شد. تا دهه ۱۹۸۰، ژاپن به‌عنوان رهبر جهانی در فناوری و مالی ظهور کرد و سرانه تولید ناخالص داخلی آن در سال ۱۹۸۷ از ایالات متحده پیشی گرفت.

سفته‌بازی بیش از حد در املاک و سهام به فروپاشی حساب دارایی‌ها در سال ۱۹۹۰ انجامید. قیمت زمین در مناطقی از توکیو ۸۰ درصد

1. Cool Japan

۲. Manga کمیک یا مان گرافیکی است که از ژاپن نشئت گرفته است. بیشتر مانگاها مطابق با سبک توسعه‌یافته در ژاپن در اواخر قرن نوزدهم هستند و در هنر ژاپنی فرم روایت داستان در مانگا دارای پیشینه تاریخی طولانی است. اصطلاح مانگا در ژاپن برای اشاره به کمیک و کارتون‌بست استفاده می‌شود. در خارج از ژاپن، به‌طور معمول، این کلمه برای اشاره به کمیک‌هایی که نخستین بار در ژاپن منتشر می‌شود، استفاده می‌شود.

۳. ساکوگو (Sakoku): به معنی کشور بسته یا در ترجمه واژه به واژه به معنای کشور در زنجیر یا با ارفاق بسیار سیاست درهای بسته، سیاستی بود که در ژاپن در دوره ادو از سوی استبداد نظامی توکوگاوا اعمال می‌شد و هدف آن محدود و ممنوع کردن ارتباط و تجارت مردمان کشور ژاپن با اتباع خارجی بود.

۴. شوگون‌سالاری توکوگاوا که با نام‌های توکوگاوا یا کوفوو ادو یا کوفوو شوگون‌سالاری ادو نیز شناخته می‌شود، حکومتی ارباب‌رعیتی در ژاپن بود که به دست شوگون‌ها که از خاندان توکوگاوا بودند، اداره می‌شد. این دوران با عنوان دوره ادو نیز یاد می‌شود و نام خود را از پایتخت این دوره ادو (توکیو در ژاپن امروز) می‌گیرد. پایگاه حکومت شوگون‌سالاری توکوگاوا قلعه ادو بود. این حکومت از سال ۱۶۰۳ تا ۱۸۶۸ (میلادی)، که آغاز دوران بازسازی میجی بود، پایدار ماند.

۵. دایمیو، لقب و عنوانی کلی است که برای اشاره به اربابان و زمین‌داران بزرگ در دوران پیشامدرن ژاپن به کار برده می‌شد. دایمیوها از زمین‌های پهناور و موروثی خود، بر بیشتر سرزمین‌های کشور حکم می‌راندند.

6. Toyota Motor Corporation

7. Honda Motor Co

8. Panasonic Holdings Corporation



کاهش یافت و وام‌های غیر جاری بانک‌ها را فلج کرد. «دهه گمشده» با رشد راکد (~۱ درصد تولید ناخالص داخلی سالیانه)، تورم منفی و بیکاری فزاینده همراه بود. مسائل ساختاری مانند پیر شدن جمعیت و روش‌های سختگیران بازار کار، بحران را تشدید کرد. آبنومیکس^۱ نخست‌وزیر شینزو آبه^۲ (۲۰۲۰-۲۰۱۲) با سه محور اصلی هدف احیای رشد را دنبال کرد: تسهیل پولی، محرک‌های مالی و اصلاحات ساختاری. در حالی که شاخص نیکی بورس بهبود یافت، رکود دستمزدها و کمبود نیروی کار ادامه یافت. همه‌گیری کووید-۱۹ (۲۰۲۰-۲۰۲۲) باعث کاهش ۴/۸ درصدی تولید ناخالص داخلی شد، هرچند بسته‌های محرک از آسیب‌های بلندمدت جلوگیری کردند.

۳-۲. بازار کار ژاپن

جمعیت ژاپن در سال ۲۰۱۰ به اوج ۱۲۸ میلیون نفر رسید، اما پیش‌بینی‌های مؤسسه ملی تحقیقات جمعیت و تأمین اجتماعی نشان می‌دهد این رقم تا سال ۲۰۶۵ به ۸۸ میلیون کاهش خواهد یافت. این کاهش ناشی از نرخ باروری پایین (۱/۳ فرزند به ازای هر زن) و افزایش امید به زندگی (۸۴/۶ سال برای زنان و ۸۱/۵ سال برای مردان در ۲۰۲۳) است. جمعیت در سن کار (۶۴-۱۵ سال) از ۸۲ میلیون در ۱۹۹۵ به ۵۹ میلیون در ۲۰۲۳ رسیده و تا ۲۰۶۵ به ۴۶ میلیون خواهد رسید. این روند فشار بی‌سابقه‌ای بر دستگاه‌های بازنشستگی، بیمه سلامت و صنایعی مانند ساخت‌وساز، حمل‌ونقل و مراقبت‌های بهداشتی وارد کرده است.

صنعت ساخت‌وساز، که به نیروی کار فیزیکی وابسته است، با کمبود ۱/۲ میلیون کارگر تا ۲۰۲۵ مواجه خواهد شد. در بخش بهداشت، پیش‌بینی می‌شود تا ۲۰۴۰، ژاپن به ۳۸۰۰۰۰ پرستار و مراقب سالمند اضافی نیاز داشته باشد. دولت برای مقابله با این چالش‌ها، سیاست‌های مهاجرتی را اصلاح کرده است. برنامه ویزای کارگران ماهر^۳ مشخص از ۲۰۱۹ تاکنون ۱۵۰۰۰۰ نیروی خارجی را جذب کرده است، اما این رقم تنها ۱۰ درصد از نیازهای پیش‌بینی شده را پوشش می‌دهد.

همچنین، ژاپن به فناوری‌های جایگزین مانند ربات‌های مراقبت و هوش مصنوعی روی آورده است. شرکت پاناسونیک ربات‌های حمل‌ونقل بیماران را در بیمارستان‌ها مستقر کرده و تویوتا در حال توسعه ربات‌های کمک‌رسان خانگی است. با این حال، براساس گزارش مرکز تحقیقات اقتصادی ژاپن^۴ تنها ۱۵ درصد از شرکت‌های ژاپنی تاکنون به‌طور کامل از اتوماسیون استفاده می‌کنند، که نشان‌دهنده شکاف بین فناوری و اجراست.

سیستم شوشین کویو^۵ (اشتغال مادام‌العمر)^۶ پس از جنگ جهانی دوم به‌عنوان ستون فقرات اقتصاد ژاپن ظهور کرد. این سیستم بر سه اصل استوار بود. امنیت شغلی، دستمزد مبتنی بر سابقه و وفاداری متقابل بین کارگر و کارفرما. در دهه ۱۹۸۰، ۸۰ درصد از کارگران ژاپنی در این سیستم قرار داشتند. با این حال، جهانی‌سازی و رکود اقتصادی دهه ۱۹۹۰ این مدل را تحت فشار قرار داد. تا سال ۲۰۲۲، تنها ۱۷ درصد از نیروی کار در قراردادهای دائمی سنتی مشغول بودند، در حالی که ۳۷ درصد به‌عنوان کارگران غیررسمی (پاره‌وقت، موقت یا قراردادی) فعالیت می‌کردند. دستمزد این گروه درصد بالایی کمتر از کارمندان دائمی است و تنها ۲۰ درصد از آنها به بیمه بازنشستگی شرکتی دسترسی دارند. این تغییرها به افزایش نابرابری درآمدی منجر شده است: ضریب جینی ژاپن از ۰/۲۹ در ۱۹۹۰ به ۰/۳۴ در ۲۰۲۲ رسیده است.

1. Abenomics

2. Shinzo Abe

3. Specified Skilled Worker

4. Japan Center for Economic Research

5. Shūshin koyō

۶ شوشین کویو اصطلاحی است برای استخدام دائمی در ژاپن. این امر در شرکت‌های بزرگ ژاپنی بسیار رایج بود که با اولین موفقیت‌های اقتصادی در دهه ۱۹۲۰ شروع شد. این امر از طریق معجزه اقتصادی ژاپن پس از جنگ همچنان مشخصه تعیین‌کننده فرهنگ شرکتی ژاپنی بود.

شرکت‌های بزرگ مانند سونی و نیسین به تدریج سیستم ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی را جایگزین سیستم سنتی کرده‌اند. با این حال، مقاومت فرهنگی در برابر تغییر هنوز وجود دارد. نظرسنجی مؤسسه میتسوبیشی^۱ (۲۰۲۲) نشان می‌دهد ۶ درصد از مدیران ارشد ترجیح می‌دهند کارمندان قدیمی را حفظ کنند، حتی اگر بهره‌وری پایین‌تری داشته باشند.

ژاپن در شاخص شکاف جنسیتی جهانی ۲۰۲۳ رتبه ۱۲۵ از ۱۴۶ کشور را دارد، پایین‌تر از کشورهایی مانند بنگلادش و امارات. زنان تنها ۱۵ درصد از موقعیت‌های مدیریتی و ۱۰ درصد از کرسی‌های مجلس را اشغال می‌کنند. به‌رغم نرخ بالای تحصیلات زنان (۵۰ درصد از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی)، تنها ۴۴ درصد از زنان پس از تولد اولین فرزند به کار بازمی‌گردند.

هنجارهای اجتماعی نقش مهمی در این شکاف دارند: نظرسنجی شرکت ریکروت (۲۰۲۳) نشان می‌دهد ۷۰ درصد از مردان ژاپنی معتقدند زنان باید اولویت را به خانواده دهند. دولت با اجرای قانون ارتقای مشارکت زنان (۲۰۱۶) و الزام شرکت‌ها به انتشار داده‌های تنوع جنسیتی، پیشرفت‌هایی ایجاد کرده است. از سال ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۲، تعداد زنان در موقعیت‌های مدیریتی از ۸ درصد به ۱۵ درصد افزایش یافته است.

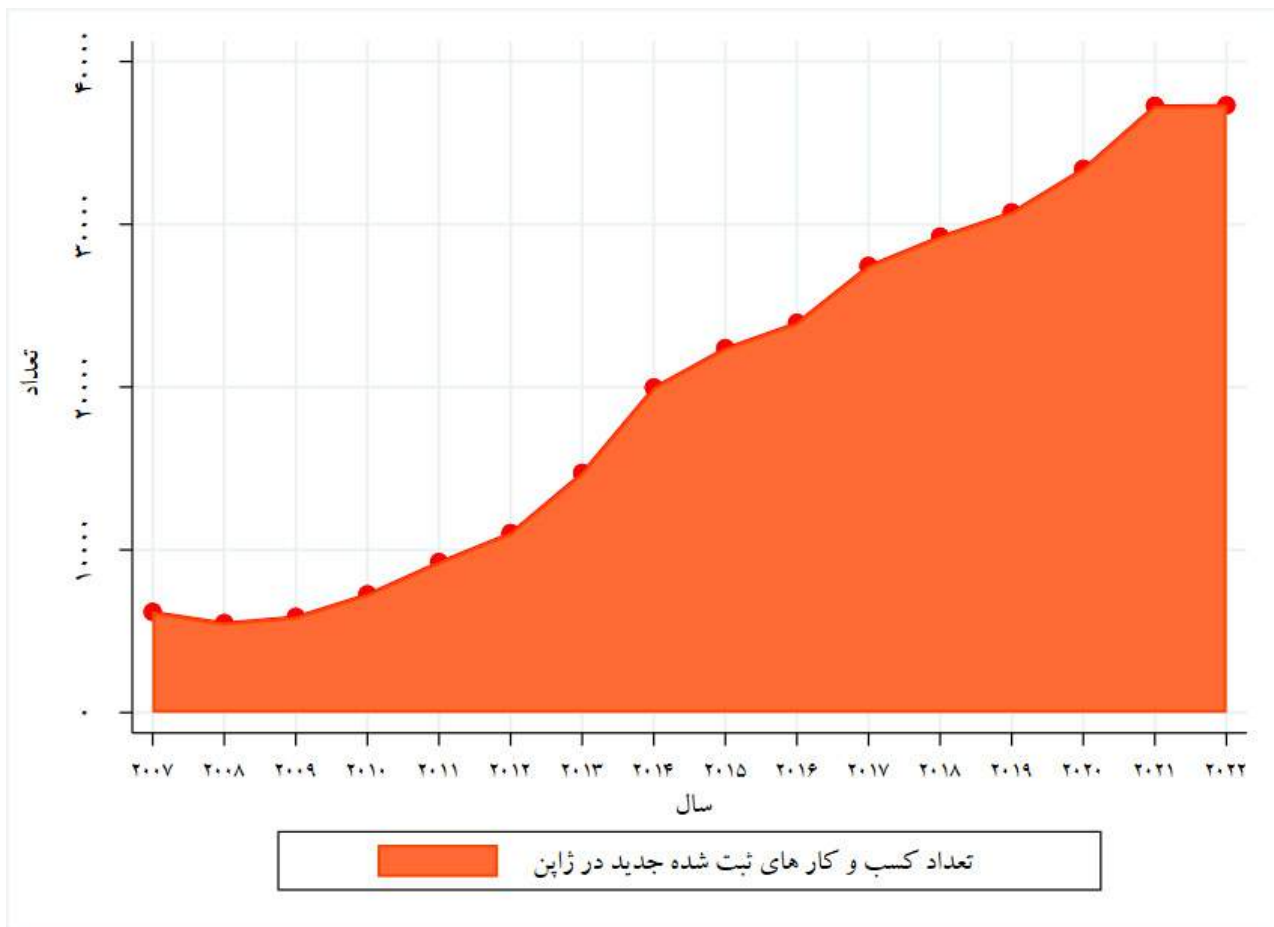
با این حال، چالش‌های ساختاری باقی است: تنها ۳۰ درصد از شهرداری‌ها به اندازه کافی مهدکودک دارند و ۶۰ درصد از زنان شاغل گزارش می‌دهند که مجبور هستند بین کار و مراقبت از والدین سالخورده توازن برقرار کنند.

سیستم آموزشی ژاپن بر رقابت برای ورود به دانشگاه‌های نخبه مانند توکیو و کیوتو متمرکز است. با این حال، ۴۰ درصد از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی احساس می‌کنند مهارت‌های آنها با نیازهای بازار کار همخوانی ندارد. این شکاف به رشد پدیده فریترها^۲ (کارگران پاره‌وقت موقت) انجامیده است: ۲۰ درصد از جوانان ۲۵-۳۴ سال در ۲۰۲۳ در این دسته قرار داشتند، در مقایسه با ۱۰ درصد در ۱۹۹۰. دولت با راه‌اندازی برنامه آموزش حرفه‌ای پیشرفته (۲۰۲۰)، همکاری بین دانشگاه‌ها و صنایع را تقویت کرده است. برای مثال، دانشگاه کیوشو با شرکت‌هایی مانند تویوتا و هیتاچی برنامه‌های کارآموزی طراحی کرده که ۸۰ درصد از شرکت‌کنندگان مستقیماً جذب بازار کار شده‌اند.

در شکل ۴، روند کلی نشان‌دهنده افزایش قابل توجه تعداد کسب‌وکارهای جدید ثبت شده در ژاپن طی سال‌های ۲۰۲۲-۲۰۰۷ است. در ابتدا تعداد کسب‌وکارهای تازه‌تأسیس در سطح پایین‌تری قرار دارد، اما به مرور زمان و به‌ویژه از اواخر دهه ۲۰۰۰ میلادی، سیر صعودی به‌طور محسوسی شتاب می‌گیرد. عوامل مختلفی مانند سیاست‌های حمایتی دولت، تغییرهای فرهنگی در بازار کار (کاهش تمایل به اشتغال مادام‌العمر و افزایش گرایش به کارآفرینی)، رونق استارت‌آپ‌های فناوری‌محور و تأثیرات رکود جهانی ۲۰۰۸ بر بازار کار، در این افزایش نقش داشته‌اند. همچنین برخی جهش‌های ناگهانی در نمودار ممکن است با اصلاحات اقتصادی (از جمله «آبه نومیکس») و رواج فناوری‌های نوین مانند هوش مصنوعی، رباتیک و بیوتکنولوژی هم‌زمان بوده باشد.

۱. مؤسسه تحقیقاتی میتسوبیشی که اغلب MRI نامیده می‌شود.

شکل ۴. نمودار روند تعداد کسب و کارهای جدید ثبت شده در ژاپن طی سال‌های ۲۰۰۷-۲۰۲۲



توضیح: این نمودار نشان می‌دهد که هر ساله چند کسب و کار جدید در ژاپن به ثبت رسیده است. مأخذ: یافته‌های تحقیق.

در سال‌های پایانی شکل، شیب رشد اندکی کاهش یافته یا به نوعی به یک سطح تثبیت شده نزدیک شده است که می‌تواند ناشی از اشباع نسبی برخی بخش‌های بازار، افزایش هزینه‌های راه‌اندازی و رقابت شدیدتر در حوزه‌های پرطرفدار باشد. در عین حال، شرایط جهانی مانند همه‌گیری کرونا نیز ممکن است در ثبت شرکت‌های جدید، تأثیرات مثبت یا منفی داشته باشد. با وجود این، تمایل فزاینده به نوآوری و حمایت دولت ژاپن از استارت‌آپ‌ها، نشان می‌دهد که ثبت کسب و کارهای تازه همچنان در سطح بالایی باقی خواهد ماند و با ظهور فناوری‌های جدید، ممکن است بار دیگر جهش قابل توجهی در روند ایجاد شرکت‌های نوپا رخ دهد. همچنین، تغییر ترجیح‌های نسل جوان به سمت کار انعطاف‌پذیر و تعادل کار-زندگی در حال شکل‌گیری است. براساس نظرسنجی شرکت پرسونل (۲۰۲۳)، ۶۵ درصد از جوانان ژاپنی ترجیح می‌دهند در شرکت‌های استارت‌آپی با ساعات کاری شناور کار کنند، حتی با دستمزد پایین‌تر.

۴-۲. مشاغل نوظهور و روندهای آینده

ژاپن با ابتکار جامعه ۵.۰^۱ که در سال ۲۰۱۶ توسط وزارت اقتصاد، تجارت و صنعت (METI) معرفی شد، به دنبال ادغام پیشرفته هوش مصنوعی (AI)، رباتیک و اینترنت اشیا (IoT) در تمامی جنبه‌های زندگی است. این پروژه با بودجه‌ای بالغ بر ۲۵ میلیارد دلار، هدف تبدیل ژاپن به نخستین «جامعه فوق هوشمند» جهان را دنبال می‌کند. براساس گزاره، تا سال ۲۰۳۰، بخش فناوری اطلاعات ژاپن به ۸۰۰۰۰۰ متخصص در حوزه‌هایی مانند علم داده، امنیت سایبری و مهندسی هوش مصنوعی نیاز خواهد داشت.

استارت‌آپ‌هایی مانند پرفرد تور کس^۲، که در توسعه الگوریتم‌های یادگیری عمیق برای صنایع خودروسازی و پزشکی پیشتاز است و مرکاری^۳ پلتفرم تجارت الکترونیک مبتنی بر فناوری بلاکچین، نمونه‌های بارزی از نوآوری‌های فناوری محور هستند. دولت ژاپن نیز با ایجاد مناطق ویژه اقتصادی دیجیتال در توکیو و اوساکا، مشوق‌های مالیاتی و حمایت از سرمایه‌گذاری خطرپذیر را برای استارت‌آپ‌ها فراهم کرده است.

با این حال، چالش‌های قابل توجهی وجود دارد. کمبود نیروی کار متخصص در حوزه فناوری اطلاعات به حدی است که ۷۰ درصد از شرکت‌های ژاپنی در سال ۲۰۲۳ گزارش کردند که نمی‌توانند موقعیت‌های شغلی مرتبط با AI را پر کنند. برای مقابله با این مشکل، دانشگاه‌هایی مانند توکیو و کیوتو برنامه‌های آموزشی مشترک با شرکت‌های فناوری مانند سافتبانک و فوجیتسو^۴ راه‌اندازی کرده‌اند. پس از فاجعه هسته‌ای فوکوشیما در سال ۲۰۱۱، ژاپن وابستگی به انرژی هسته‌ای را از ۳۰ درصد به ۶ درصد کاهش داد و استراتژی «کربن خنثی تا ۲۰۵۰» را در سال ۲۰۲۰ تصویب کرد. براساس برنامه «رشد سبز» دولت، سرمایه‌گذاری در انرژی‌های تجدیدپذیر تا سال ۲۰۳۰ به ۱۵۰ میلیارد دلار خواهد رسید.^[۲]

انرژی خورشیدی با نصب ۷۰ گیگاوات ظرفیت تا ۲۰۳۰ (رشد ۳ برابری نسبت به ۲۰۲۰) و توربین‌های بادی دریایی با هدف تولید ۴۵ گیگاوات، ستون فقرات این انتقال هستند. شرکت توشیبا در حال توسعه باتری‌های اسکاید (SCiB)^۵ با قابلیت ذخیره انرژی تجدیدپذیر برای شبکه‌های هوشمند است، در حالی که هیتاچی پروژه‌های هیدروژن سبز را در همکاری با استرالیا پیش می‌برد. علاوه بر این، تقاضا برای مشاوران ESG (محیط‌زیست، اجتماع و حکمرانی)^۶ در حال افزایش است. تا سال ۲۰۲۵، پیش‌بینی می‌شود ۵۰ درصد از شرکت‌های ژاپنی ملزم به انتشار گزارش‌های پایداری خواهند بود. استارت‌آپ‌هایی مانند Mirai Energy، که در بهینه‌سازی مصرف انرژی ساختمان‌ها تخصص دارد، نمونه‌هایی از رشد این بخش هستند.

با ۲۹ درصد جمعیت بالای ۶۵ سال، ژاپن سریع‌ترین نرخ پیری جمعیت جهان را تجربه می‌کند. پیش‌بینی می‌شود تا سال ۲۰۴۰، این کشور به ۳۸۰'۰۰۰ پرستار و ۲۲۰'۰۰۰ مراقب سالمند اضافی نیاز داشته باشد. برای پر کردن این شکاف، دولت ویزای کارگران ماهر مشخص را در سال ۲۰۱۹ معرفی کرد که تاکنون ۵۰'۰۰۰ نیروی خارجی را در بخش مراقبت جذب کرده است.

۱. Society 5.0 که به آن Society Super Smart نیز گفته می‌شود، مفهومی است که توسط دولت ژاپن در سال ۲۰۱۶ معرفی شد. هدف آن ادغام فناوری‌های پیشرفته از جمله هوش مصنوعی در جنبه‌های مختلف جامعه برای افزایش زندگی روزمره و بهره‌وری اقتصادی است. Society 5.0 براساس مفهوم انقلاب صنعتی چهارم است و توسط شورای علم، فناوری و نوآوری دفتر کابینه دولت ژاپن معرفی شد. این ابتکار به‌طور رسمی به عنوان بخشی از پنجمین برنامه پایه علم و فناوری توسط نخست‌وزیر سابق شینزو آبه در سال ۲۰۱۹ ارائه شد. این ابتکار بر ادغام فضای سایبری و فضای فیزیکی با کاربردهایی مانند واقعیت افزوده تأکید دارد.

۲. Preferred Networks Inc یک استارت‌آپ ژاپنی است که بر تحقیق و توسعه یادگیری عمیق برای برنامه‌های کاربردی اینترنت اشیا متمرکز شده است. این شرکت از Preferred Infrastructure (PFI) که توسط Toru Nishikawa, Daisuke Okanohara و دیگران در ۲۶ مارس ۲۰۱۴ تأسیس شد، جدا شد.

۳. Mercari, Inc یک شرکت تجارت الکترونیک ژاپنی است که در سال ۲۰۱۳ تأسیس شد. محصول اصلی آنها، برنامه بازار Mercari، برای اولین بار در ژوئیه ۲۰۱۳ در ژاپن راه‌اندازی شد و از آن زمان به بزرگترین بازار اجتماعی ژاپن تبدیل شده است که هر ماه بیش از ۱۰ میلیاردین تراکنش در پلتفرم انجام شده است. در میان آن دسته از کاربران ژاپنی که از یکی از بسیاری از برنامه‌های بازار محلی کشور استفاده می‌کنند، ۹۴ درصد از Mercari استفاده می‌کنند.

4. Softbank and Fujitsu

5. Skid Batteries

6. ESG (Environment, Society, Governance) Consultants



ربات های PARO

فناوری نیز نقش کلیدی ایفا می‌کند ربات‌های مراقبت مانند (PARO)^۱ یک ربات فک خردار برای کاهش استرس سالمندان و (Robear)^۲ ربات حمل بیمار توسعه یافته توسط ریکن^۳ در حال تبدیل شدن به ابزارهای رایج در خانه‌های سالمندان هستند. شرکت پاناسونیک نیز سیستم خانه هوشمند سالمندان را راه‌اندازی کرده که با حسگرهای IoT وضعیت سلامت ساکنان را رصد می‌کند.

پزشکی از راه دور نیز با رشد ۳۰۰ درصدی از سال ۲۰۲۰، به دلیل همه‌گیری کووید-۱۹، به بخشی حیاتی تبدیل شده است. پلتفرم‌هایی مانند MICIN و MedPeer امکان مشاوره آنلاین با پزشکان را فراهم می‌کنند و تا سال ۲۰۲۵، پیش‌بینی می‌شود ۴۰ درصد از تشخیص‌های اولیه در ژاپن به صورت دیجیتال انجام شود.

استراتژی «کول ژاپن»^۴ که در سال ۲۰۱۳ آغاز شد، با صادرات انیمه، مانگا و بازی‌های ویدئویی سالیانه ۱۵۰ میلیارد دلار درآمد ایجاد می‌کند. انیمه‌های استودیوهای مانند Studio Ghibli (خالق «شاهزاده مونونوکه»)^۵ و (Ufotable سازنده «دمون اسلیر»)^۶ ۶۰ درصد از بازار جهانی انیمه را در اختیار دارند.

پلتفرم‌های دیجیتال نیز مشاغل جدیدی خلق کرده‌اند. ویدیوورها^۷ -شخصیت‌های مجازی با پشتیبانی هوش مصنوعی- مانند Kizuna AI و Hololive، میلیون‌ها دنبال‌کننده جهانی جذب کرده‌اند. در سال ۲۰۲۲، صنعت Vtubing در ژاپن ۱.۲ میلیارد دلار درآمد داشت. دولت با ایجاد صندوق حمایت از محتوای دیجیتال سالیانه ۵۰۰ میلیون دلار در آموزش نیروی کار خلاق سرمایه‌گذاری می‌کند. دانشگاه هنرهای دیجیتال توکیو نیز برنامه‌های تخصصی در طراحی بازی و انیمیشن ارائه می‌دهد که ۸۵ درصد از فارغ‌التحصیلان آن مستقیماً در صنعت جذب می‌شوند [۱۳].

۳. مشاغل نوظهور در ژاپن



محیط اقتصادی و بازار کار ژاپن دستخوش تحولات عمیقی شده است. در سال‌های اخیر، تغییرهای جمعیتی، نوآوری‌های فناورانه و اصلاحات سیاستی دست به بازتعریف چشم‌انداز اشتغال در این کشور زده‌اند. در مواجهه با جمعیت رو به پیری و کاهش نیروی کار، شیوه‌های سنتی استخدام دستخوش تحول شده‌اند. در همین راستا، بخش‌های جدید و نقش‌های شغلی نوظهور با سرعت در حال رشد هستند. ژاپن مدت‌هاست به دلیل ترکیب منحصر به فرد سنت و نوآوری شناخته شده است. اما در دهه‌های اخیر، یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های این کشور، مسئله جمعیت رو به پیری است. با نزدیک به ۳۰ درصد جمعیت بالای ۶۵ سال و با پیش‌بینی‌هایی مبنی بر کاهش مستمر جمعیت شاغل، بازار کار ژاپن تحت فشار بی‌سابقه‌ای قرار گرفته است، از طرفی از سال ۲۰۲۱، دولت شرکت‌ها را موظف می‌کند تا سن بازنشستگی داوطلبانه را به ۷۰ سال افزایش دهند این نکته در تقابل با تحولات جدید و برای جبران کسری عرضه نیروی کار کشور با استفاده از نیروهای موجود بوده است.

۱. PARO یک ربات فک بچه‌چنگ درمانی است که در نظر گرفته شده است که بسیار زیبا باشد و اثر آرام‌بخش داشته باشد و واکنش‌های احساسی را در بیماران بیمارستان‌ها و خانه‌های سالمندان ایجاد کند، شبیه به درمان با کمک حیوانات به جز استفاده از ربات‌ها.
۲. این ربات، با دو دست مکانیکی خود می‌تواند بیمارانی را که نمی‌توانند از تخت خود حرکت کنند، بر روی زمین یا ویلچر قرار می‌دهد.

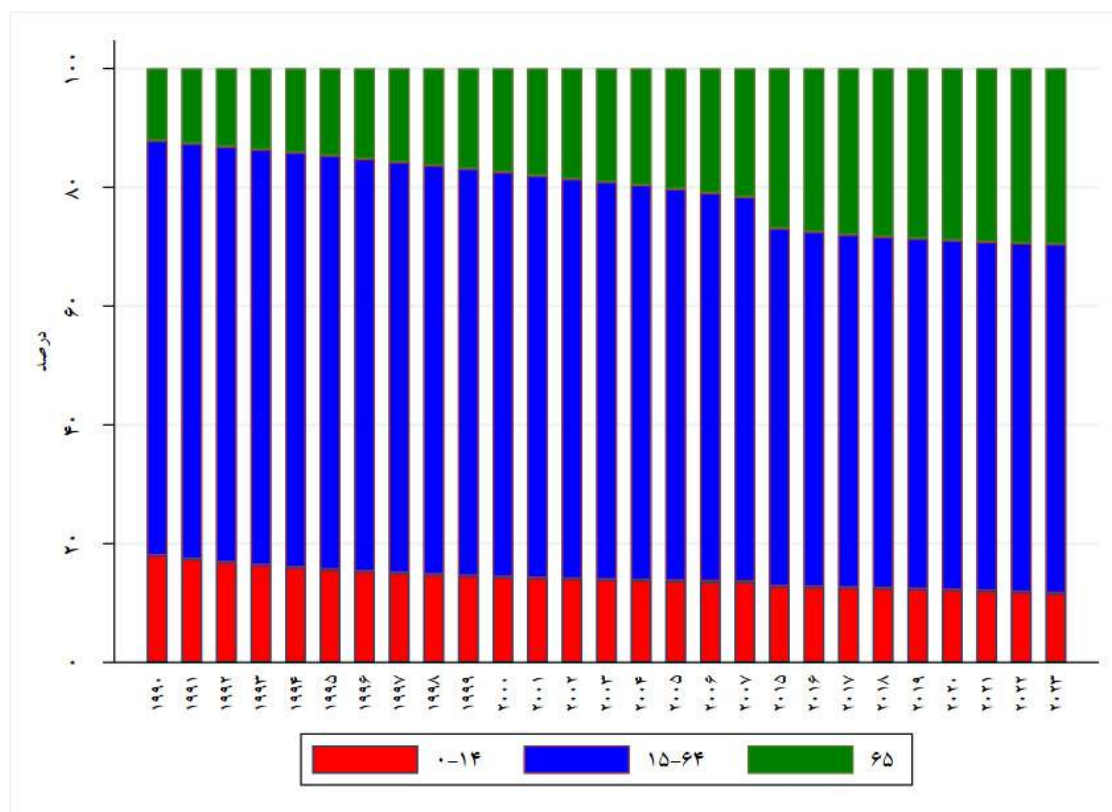
3. RIKEN

4. (Cool Japan)

5. Princess Mononoke

۶. وی تیوبر (VTuber) یک تولیدکننده محتوا در فضای مجازی است که برخلاف یوتیوبرها (YouTuber) به دلیل استفاده از آواتارهای کامپیوتری برای مخاطب ناشناس است. وی‌رچوال یوتیوبرها (Virtual YouTuber) که با نام وی تیوبر شناخته می‌شوند، در سال‌های اخیر رواج یافتند و به محبوبیت رسیدند. ژاپن و سایر کشورهای آسیایی مهد وی تیوبرها هستند و طرفداران زیادی جذب کردند؛ اما این محبوبیت به سایر نقاط جهان هم سرایت کرده است.

شکل ۵. نمودار درصد جمعیت ژاين در بازه های سنی صفر تا ۱۴ ساله، ۱۵ تا ۶۴ ساله



توضیح: این نمودار نشان می‌دهد که در بازه سنی چند درصد از کل جمعیت ژاين را به خود اختصاص داده است. مأخذ: همان.

روندهای جمعیتی، شرکت‌ها را وادار به بازنگری در رویه‌های دیرینه‌ای مانند اشتغال مادام‌العمر و نظام‌های دستمزدی مبتنی بر سن کرده است. از طرفی بر اساس داده‌های منتشر شده توسط وزارت بهداشت، کار و رفاه و سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، جمعیت شاغل در ژاين با سرعتی هشداردهنده در حال کاهش است که کارفرمایان را به سوی اتخاذ استراتژی‌های نوآورانه برای حفظ بهره‌وری سوق می‌دهد.

این چالش جمعیتی باعث تسریع روند حرکت به سوی خودکارسازی، دیجیتالی شدن و بازنگری در نقش‌های شغلی سنتی شده است. کارفرمایان به‌طور فزاینده‌ای در فناوری‌های نوین و مدل‌های کاری انعطاف‌پذیر سرمایه‌گذاری می‌کنند تا آثار کاهش نیروی کار را تعدیل کنند. در عین حال، تغییر فرهنگی نیز در حال ظهور است: نیروی جوان‌تر خواستار مشاغل انعطاف‌پذیرتر، نوآورانه‌تر و هدفمندتر هستند که در تضاد تند با سلسله مراتب سختگیران شرکت‌های قدیمی قرار دارد. تغییر نگرش‌های اجتماعی به همراه نیاز اقتصادی فوری برای سازگاری با یک نیروی کار کوچک‌تر، زمینه را برای ظهور مشاغل نوظهوری فراهم کرده است که از الگوهای سنتی فاصله گرفته‌اند.

جهانی‌شدن و تحول دیجیتال اقتصادها را در سراسر جهان دستخوش تغییر کرده و ژاين نیز از این قاعده مستثنی نیست. با ورود فناوری‌های پیشرفته به صنایع مختلف، ژاين شاهد افزایش تقاضا برای نقش‌هایی در حوزه فناوری اطلاعات، امنیت سایبری، تحلیل داده و هوش مصنوعی است. در چند سال گذشته، با گسترش محاسبات ابری و اینترنت اشیا، شرکت‌ها به دنبال جذب افرادی با

تخصص در این زمینه‌ها هستند. به‌عنوان مثال، متخصصان امنیت سایبری به‌دلیل افزایش تعداد و پیچیدگی حملات سایبری تقاضای زیادی دارند. بازار کار امنیت سایبری در ژاپن پیش‌بینی می‌شود که بین سال‌های ۲۰۲۴ تا ۲۰۲۹ بیش از ۷ درصد رشد کرده و به ارزش تقریبی ۱۳.۲۵ میلیارد دلار برسد [۱۰-۱۳].

تحول دیجیتال تنها به بخش فناوری محدود نمی‌شود. در صنایع مختلف - از تولید تا بهداشت - شرکت‌ها در حال دیجیتالی کردن عملیات، خودکارسازی فرایندها و استفاده از تحلیل داده برای بهبود تصمیم‌گیری هستند. این تحول منجر به ایجاد نقش‌های جدیدی می‌شود که ترکیبی از مهارت‌های فنی و دانش تخصصی صنعتی هستند. به‌عنوان مثال، در بخش بهداشت، پذیرش فناوری‌های دیجیتال به ایجاد نقش‌هایی در حوزه پزشکی از راه دور، تحلیل داده‌های پزشکی و تعامل دیجیتال با بیماران منجر شده است. این مشاغل نوظهور نه تنها به رفع کمبود نیروی کار کمک می‌کنند بلکه به افزایش کارایی و بهبود نتایج برای شرکت‌ها و مصرف‌کنندگان نیز یاری می‌رسانند.

افزون بر این، رشد کار از راه دور و پلتفرم‌های اقتصاد گیگ تنوع چشمگیری به چشم‌انداز اشتغال بخشیده است. پیشرفت‌های فناورانه به شرکت‌ها امکان دسترسی به یک استخر جهانی از استعدادها را داده و به کارگران اجازه می‌دهد مسیرهای شغلی انعطاف‌پذیرتر و خودمختارانه‌ای را دنبال کنند. در ژاپن، جایی که فرهنگ کاری سنتی با ساعات طولانی و ساختارهای شرکتی سخت و سفت شناخته می‌شود، این روندها به‌عنوان یک تغییر اساسی محسوب می‌شوند. امروزه، حرفه‌های جوان بیشتر به دنبال نقش‌هایی هستند که انعطاف‌پذیری، خلاقیت و فرصت کار در محیط‌های پویاتر را ارائه دهند چه از طریق استارت‌آپ‌ها، آزاد کاری یا پروژه‌های نوآورانه در شرکت‌های داخلی.

تلاقی تغییرهای جمعیتی، تحول دیجیتال و تغییر انتظارات کارگران موج جدیدی از مشاغل نوظهور در ژاپن را به وجود آورده است. این بخش‌ها نه تنها در کوتاه‌مدت پیش‌بینی رشد قابل توجهی دارند بلکه فرصت‌های جذابی برای نوآوری و توسعه حرفه‌ای فراهم می‌آورند. در ادامه چند زمینه کلیدی که در آن مشاغل نوظهور به وضوح نمایان هستند را برجسته می‌کنیم.

بخش فناوری اطلاعات همچنان ستون فقرات اقتصاد دیجیتال ژاپن به شمار می‌آید. نقش‌های نوظهور در این حوزه شامل تحلیلگران امنیت سایبری، معماران ابری، دانشمندان داده و متخصصان هوش مصنوعی است. با افزایش حملات سایبری از نظر مقیاس و پیچیدگی، شرکت‌ها به‌شدت به دنبال جذب متخصصان امنیت سایبری برای حفاظت از زیرساخت‌های حیاتی و داده‌های شرکت‌ها هستند. گزارش‌های منتشر شده توسط^۱ نو کامپ و ریتروزو^۲ نشان می‌دهد که بازار کار امنیت سایبری به سرعت در حال گسترش است، به‌دلیل نیاز به تشخیص تهدیدات در زمان واقعی و ارائه راه‌حل‌های نوآورانه امنیتی اخذ گواهینامه‌هایی مانند سیپس^۳ و سیه^۴ برای حرفه‌های این حوزه به امری ضروری تبدیل شده است؛ گواهینامه‌هایی که نه تنها تخصص فنی بلکه تعهد به یادگیری مستمر در یک زمینه رو به تحول را نشان می‌دهند.

پیری جمعیت ژاپن باعث رشد سریع در بخش بهداشت شده است، به‌ویژه در حوزه‌های مرتبط با بهداشت دیجیتال و بیوتکنولوژی. نقش‌های نوظهور در بهداشت دیجیتال شامل هماهنگ‌کننده‌های پزشکی از راه دور، تحلیل‌گران داده‌های بهداشتی و متخصصان

۱. بوت کمپ‌های کدنویسی.

2. Nucamp - Reuters

۳. Certified Information Systems Security Professional (CISSP) یک گواهینامه امنیت اطلاعات مستقل است که توسط کنسرسیوم صدور گواهینامه امنیت سیستم اطلاعات بین‌المللی، که به نام ISC2 نیز شناخته می‌شود، اعطا می‌شود.

۴. دوره Certified Ethical Hacker (CEH) یا هکر قانونمند یکی از معتبرترین و محبوب‌ترین دوره‌های آموزشی نفوذ در سراسر دنیا است که توسط شرکت EC-Council ارائه شده است و در آن به موضوع‌هایی مانند تست نفوذ شبکه و امنیت شبکه پرداخته می‌شود. در این دوره افراد یاد می‌گیرند که چگونه ضعف‌ها و آسیب‌پذیری‌های سیستمی را دقیقاً با همان ابزارها و روش‌هایی که هکر برای نفوذ مخربانه استفاده می‌کنند، شناسایی کنند.

درمان‌های دیجیتال هستند. این موقعیت‌ها با بهره‌گیری از فناوری، به بهبود مراقبت از بیماران، ساده‌سازی فرایندهای پزشکی و تسهیل پایش از راه دور شرایط سلامتی کمک می‌کنند. پاندمی کووید-۱۹ پذیرش خدمات پزشکی از راه دور را تسريع کرد و بسیاری از ارائه‌دهندگان خدمات بهداشتی همچنان در زیرساخت‌های دیجیتال سرمایه‌گذاری می‌کنند تا از این نوآوری‌ها حمایت کنند. بنابراین، افرادی با تخصص در هر دو حوزه بهداشت و فناوری دیجیتال مورد تقاضای بالایی قرار دارند.

نگرانی‌های زیست‌محیطی و سیاست‌های دولتی با هدف کاهش انتشار کربن، به ظهور نقش‌های جدیدی در زمینه انرژی تجدیدپذیر و پایداری زیست‌محیطی منجر شده است. در ژاين، این بخش شامل مشاغلی در نصب نیروگاه‌های خورشیدی و بادی، راه‌حل‌های ذخیره‌سازی انرژی و فناوری‌های شبکه‌های هوشمند است. با تعهد دولت به دستیابی به بی‌طرفی کربن^۱، سرمایه‌گذاری‌ها در زیرساخت‌های انرژی تجدیدپذیر پیش‌بینی می‌شود که به شدت افزایش یابد. نقش‌های نوظهور در این حوزه نیازمند ترکیبی از دانش فنی، مهارت‌های مدیریت پروژه و تخصص محیط‌زیستی هستند و به افراد این فرصت را می‌دهند که در عین مشارکت در ساخت آینده‌ای پایدار، به یک بازار رو به رشد وارد شوند.

بخش تولید در ژاين که به دلیل کیفیت و دقت خود شهرت دارد، نیز در حال تحول است. یکپارچه‌سازی رباتیک، هوش مصنوعی و اینترنت صنعتی اشیا فرایندهای تولید سنتی را متحول کرده است. نقش‌های نوظهور در تولید پیشرفته شامل **مهندسان رباتیک**، **متخصصان خودکارسازی و تحلیل‌گران بهینه‌سازی فرایند** هستند. این موقعیت‌ها با هدف افزایش بهره‌وری تولید، کاهش هزینه‌ها و بهبود کیفیت محصولات از طریق استفاده از فناوری‌های نوین طراحی شده‌اند. با مواجهه تولیدکنندگان ژاپنی با کمبود نیروی کار، استفاده از خودکارسازی و رباتیک نه تنها به حفظ رقابت‌پذیری کمک می‌کند بلکه فرصت‌های شغلی جدیدی برای کارگران دارای مهارت‌های فنی و تحلیلی ایجاد می‌کند.

بخش صنایع خلاق در ژاين به‌عنوان بخشی از اقتصاد دیجیتال در حال گسترش است. نقش‌هایی در حوزه بازاریابی دیجیتال، تولید محتوا و طراحی چندرسانه‌ای به سرعت در حال ظهور هستند. با داشتن میراث فرهنگی غنی و صحنه هنری معاصر پویا، ژاين فرصت‌های منحصربه‌فردی را برای حرفه‌ای‌های خلاق فراهم می‌آورد تا پروژه‌هایی را طراحی کنند که سنت و مدرنیته را در هم آمیخته‌اند. متخصصان بازاریابی دیجیتال که هم روندهای جهانی و هم نکات بومی را درک می‌کنند، توسط شرکت‌هایی که به دنبال گسترش دسترسی به بازار هستند، بسیار مورد توجه قرار می‌گیرند. افزون‌بر این، رشد تجارت الکترونیک و پلتفرم‌های رسانه‌های اجتماعی تقاضا برای افرادی با مهارت در برندینگ دیجیتال، بازاریابی تأثیرگذار و استراتژی‌های محتوای آنلاین را افزایش داده است [۱۵].

صحنه کارآفرینی در ژاين در حال دگرگونی است. حمایت‌های دولتی از استارت‌آپ‌ها و سرمایه‌گذاری‌های جسورانه سرمایه‌گذاران خطرپذیر، همراه با تغییر نگرش‌های نیروی جوان، منجر به موج جدیدی از کسب و کارهای نوپا شده است. نقش‌های نوظهور در این حوزه شامل **مدیران محصول**، **متخصصان رشد**^۲ و **استراتژیست‌های نوآوری** هستند که در استارت‌آپ‌ها و شرکت‌های در حال رشد فعالیت می‌کنند. افزون‌بر این، اقتصاد گیگ نیز با استقبال بیشتری روبه‌رو شده است؛ زیرا کارگران به جای اشتغال سنتی، آزاد کار یا کار از راه دور را ترجیح می‌دهند. پلتفرم‌های دیجیتالی که فریلنسرها را به شرکت‌ها متصل می‌کنند، نحوه سازماندهی کار را دگرگون کرده و به افراد امکان می‌دهند تا از انعطاف‌پذیری و فرصت‌های متنوعی برخوردار شوند.

در پاسخ به چالش‌های ناشی از تغییرهای جمعیتی و کمبود نیروی کار، دولت ژاين مجموعه‌ای از اصلاحات را برای احیای بازار کار و تشویق نوآوری در شیوه‌های استخدام معرفی کرده است. یکی از ابتکارات قابل توجه، کمپین «هاتاراکیکاتا کایاکاکو»^۳ (اصلاح سبک کار) است که

۱. بی‌طرفی کربن به معنای متعادل کردن مقدار دی‌اکسید کربن آزاد شده در جو با مقداری معادل حذف یا جبران آن است. این تعادل یک هدف حیاتی برای کاهش آثار جهانی تغییرات آب و هوایی است.
2. Growth Hackers

۳. Hatarakikata Kaikaku: این اصلاحات که برای رسیدگی به مسائلی مانند ساعات کاری طولانی، کاهش بهره‌وری نیروی کار و نیاز به تعادل بهتر بین کار و زندگی ایجاد شده است، با هدف مدرن‌سازی فرهنگ کار ژاين و بهبود رفاه کلی کارکنان است.



هدف آن کاهش ساعات کاری بیش از حد، ترویج مرخصی با حقوق و در نهایت تشویق به ایجاد تعادل سالم‌تر بین کار و زندگی است. تلاش‌های دولتی شامل ارائه مشوق‌های مالی و خدمات مشاوره‌ای به شرکت‌هایی است که ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر مانند مدل هفته کاری چهار روزه را به کار می‌گیرند. اگرچه پذیرش این اصلاحات به صورت تدریجی اتفاق می‌افتد - به طوری که تنها درصد کمی از شرکت‌ها به طور کامل از این مدل بهره برده‌اند - این سیاست، تعهد روشنی به ایجاد یک محیط کاری پویا و پایدار را نشان می‌دهد. علاوه بر این، چندین اقدام سیاستی برای حمایت از یکپارچه‌سازی فناوری در نیروی کار طراحی شده است. سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های دیجیتال، برنامه‌های آموزشی برای کسب مهارت‌های IT و امنیت سایبری و حمایت از اکوسیستم استارت‌آپ‌ها بخشی از استراتژی گسترده دولت ژاپن برای مدرن‌سازی بازار کار است. با ایجاد فضایی که یادگیری مادام‌العمر و ارتقای مداوم مهارت‌ها را تشویق می‌کند، سیاستگذاران امیدوارند تا کارگران ابزارهای لازم برای موفقیت در یک اقتصاد پویا را در اختیار داشته باشند. این ابتکارات با نهادهای بین‌المللی مانند OECD مورد نظارت قرار گرفته و در گزارش‌های وزارت بهداشت، کار و رفاه و مؤسسات پژوهشی اقتصادی برجسته شده‌اند.

به علاوه، با افزایش اهمیت خودکارسازی و رباتیک در صنایع مختلف، دولت در پروژه‌های پژوهشی و توسعه‌ای سرمایه‌گذاری می‌کند تا از نوآوری در تولید پیشرفته حمایت کند. این تلاش‌ها نه تنها به حفظ مزیت رقابتی ژاپن در بخش‌های سنتی کمک می‌کند بلکه فرصت‌های شغلی جدیدی در زمینه‌های نوظهوری ایجاد می‌کند که از فناوری برای رفع چالش‌های بلندمدت نیروی کار بهره می‌گیرند. تحول بازار کار ژاپن تنها محصول سیاست‌های دولتی یا نوآوری فناورانه نیست؛ بلکه به تغییر نگرش‌ها در داخل دنیای کسب و کار و میان کارگران نیز برمی‌گردد. سیستم استخدام سنتی ژاپن که با اشتغال مادام‌العمر، سلسله مراتب سفت و سخت و تأکید بر هماهنگی گروهی مشخص می‌شد، در سال‌های اخیر دستخوش تغییر شده است. روندهای اخیر نشان می‌دهد که کارفرمایان و کارگران به طور فزاینده‌ای نسبت به شیوه‌های نوین کاری، آماده پذیرش هستند.

به‌ویژه، جوانان حرفه‌ای به شدت سیستم قدیمی را به چالش می‌کشند. آنها تمایل بیشتری به تعویض شغل، انتخاب مشاغلی با تعادل بهتر بین کار و زندگی و درخواست فرصت‌های رشد فردی و حرفه‌ای دارند. این تغییر در نگرش، شرکت‌ها را تشویق به بازنگری استراتژی‌های مدیریت استعداد کرده است. کارفرمایان اکنون بر ارزیابی‌های مبتنی بر عملکرد به جای تکیه صرف بر سن تأکید دارند. به این ترتیب، محیطی مبتنی بر شایسته‌سالاری ایجاد می‌شود که نوآوری و سازگاری را پاداش می‌دهد [۶-۹].

علاوه بر این، رشد کار از راه دور و اقتصاد گیگ به تدریج مرزهای سنتی محیط کار را تضعیف می‌کند. پلتفرم‌های دیجیتالی که کار فریلنسری و همکاری از راه دور را تسهیل می‌کنند، به شرکت‌ها امکان می‌دهند تا به استخر گسترده‌تری از استعدادها دست یابند و شرایط کاری انعطاف‌پذیرتری را ارائه دهند. این مدل نوین نه تنها به رفع مشکل کمبود نیروی کار کمک می‌کند، بلکه فرهنگ خلاقیت و کارآفرینی را نیز تقویت می‌کند. کارگران دیگر مجبور به باقی ماندن در یک شرکت برای تمام دوران حرفه‌ای خود نیستند؛ بلکه می‌توانند فرصت‌های متعددی را که با مهارت‌ها و علایق آنها هم‌راستا است، دنبال کنند و در نتیجه نوآوری و رشد اقتصادی را پیش ببرند.

با وجود چشم‌انداز روشن مشاغل نوظهور در ژاپن، چالش‌های متعددی همچنان پابرجا هستند. یکی از مهم‌ترین مسائل، کمبود نیروی کار است که پیش‌بینی می‌شود در دهه‌های آینده شدت بیشتری پیدا کند. با توجه به پیش‌بینی‌هایی که کاهش قابل توجه جمعیت شاغل را نشان می‌دهد، شرکت‌ها ممکن است به طور فزاینده‌ای به خودکارسازی و هوش مصنوعی برای حفظ بهره‌وری تکیه کنند. با این حال، سرعت تغییرهای فناورانه نیز به این معناست که کارگران باید به طور مستمر مهارت‌های خود را به‌روز کنند تا در بازار کار باقی بمانند. یکی دیگر از چالش‌ها، پر کردن فاصله میان فرهنگ‌های شرکتی سنتی و انتظارات نیروی کار مدرن است. اگرچه بسیاری از شرکت‌ها شروع به اتخاذ ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر کرده‌اند، اما هنجارهای عمیق فرهنگی و مقاومت در برابر تغییر همچنان موانعی جدی

محسوب می‌شوند. این تحول نیازمند اصلاحات سیاستی و سرمایه‌گذاری‌های فناورانه است و همچنین تغییر بنیادی در نگرش کارفرمایان و کارگران را می‌طلبد.

همچنین، ادغام موفق فناوری‌های نوظهور در محیط کار وابسته به وجود برنامه‌های آموزشی و تربیتی کافی است. با ظهور نقش‌های جدید در زمینه‌هایی مانند امنیت سایبری، انرژی تجدیدپذیر و بهداشت دیجیتال، مؤسسات آموزشی و برنامه‌های آموزشی شرکتی باید به سرعت خود را تطبیق دهند تا کارگران را با مهارت‌های لازم مجهز کنند. تلاش‌های مشترک بین دولت، صنعت و دانشگاه‌ها برای اطمینان از آمادگی نیروی کار برای چالش‌ها و فرصت‌های پیش رو بسیار حیاتی خواهد بود.

در نهایت، در حالی که ظهور بخش‌های جدید مشاغل فرصت‌های اقتصادی قابل توجهی ایجاد می‌کند، ریسک‌هایی نیز در پی دارد. سرعت تغییرها ممکن است منجر به جابه‌جایی شغلی در صنایع سنتی شود و همه کارگران قادر به گذار بدون مشکل به نقش‌های نوظهور نباشند. این موضوع اهمیت وجود شبکه‌های حمایت اجتماعی، برنامه‌های بازآموزی و سیاست‌های پیشگیرانه برای حمایت از کارگران در دوران انتقال را برجسته می‌کند. در مواجهه با این چالش‌ها، تجربه ژاپن می‌تواند به‌عنوان یک مطالعه موردی ارزشمند برای سایر اقتصادهای پیشرفته‌ای باشد که با تغییرهای جمعیتی و فناورانه مشابه دست و پنجه نرم می‌کنند.

به‌طور خلاصه، ظهور مشاغل نوظهور در ژاپن نتیجه تعامل پیچیده‌ای بین فشارهای جمعیتی، پیشرفت‌های فناورانه و تغییرهای فرهنگی است. جمعیت پیری کشور و کاهش نیروی کار، موجی از نوآوری در بخش‌های متعددی از امنیت سایبری و بهداشت دیجیتال تا انرژی تجدیدپذیر و تولید پیشرفته به وجود آورده است. در عین حال، اصلاحات دولتی و ابتکارات شرکتی که با هدف ایجاد بازار کار انعطاف‌پذیرتر و پویا طراحی شده‌اند، شروع به ریشه‌دار شدن کرده‌اند.

با پیمودن این مسیر تحول عمیق، فرصت‌های رشد و نوآوری بسیار عظیم است. چالش‌ها، هرچند قابل توجه‌اند، اما با ترکیبی از مداخلات سیاستی، سرمایه‌گذاری‌های فناورانه و تعهد به یادگیری مادام‌العمر به تدریج در حال رفع شدن هستند. برای کارگران، بازار کار نوظهور نوید مسیری شغلی انعطاف‌پذیرتر، پاداش‌دهنده‌تر و متنوع‌تری را می‌دهد. برای شرکت‌ها، این فرصت به‌معنای استفاده از فناوری‌های نوین و مدل‌های کسب‌وکار نوآورانه جهت افزایش بهره‌وری و رقابت‌پذیری در یک اقتصاد جهانی در حال تحول است.

همچنین بازار کار ژاپن در حال تجربه تحولی اساسی است. به‌مدت دهه‌ها، این کشور به‌دلیل مدل اشتغال مادام‌العمر خود شناخته می‌شد؛ مدلی که بر پایه ارزش‌گذاری به پایه‌های سنی و ثبات بنا شده بود. امروزه، مشاغل نوظهور به سرعت در حال تغییر چهره اقتصادی ژاپن هستند. این مشاغل نوظهور – که شامل حوزه‌های فناوری دیجیتال، تولید پیشرفته، انرژی سبز، هوش مصنوعی (AI) و شیوه‌های کاری انعطاف‌پذیر می‌شوند – به نوعی گامی از دستگاه‌های سنتی به سوی الگوهای نوین محسوب می‌شوند. در ادامه به بررسی مفهوم مشاغل نوظهور، سیاست‌های دولت ژاپن برای حمایت از آنها، نحوه پاسخ‌گویی دولت نسبت به این مشاغل در مقابل مشاغل سنتی، چالش‌ها و مزایای این مشاغل و نیز راهکارهای دولت برای شناسایی و تقویت مزایا و کاهش چالش‌های آنها پرداخته می‌شود.

مشاغل نوظهور نه تنها شیوه‌های انجام کار در ژاپن را تغییر می‌دهند بلکه موقعیت رقابتی کشور را در سطح جهانی نیز دگرگون می‌کنند. با سازگاری شرکت‌ها با چالش‌های جدید دیجیتالی، زیست‌محیطی و فناوری، سیاستگذاران مجبور به بازنگری قوانین و مکانیزم‌های حمایتی می‌شوند که زمانی برای بازاری ثابت و همگن طراحی شده بودند. در ادامه به بررسی دقیق ویژگی‌های مشاغل نوظهور، سیاست‌های گسترده اتخاذ شده برای رشد این بخش‌ها، مقایسه آنها با مشاغل سنتی و تحلیل چالش‌ها و مزایای این تغییرات پرداخته می‌شود.

مشاغل نوظهور در ژاپن به‌معنای مشاغلی هستند که با پیشرفت‌های فناوری، تغییرات در رفتار مصرف‌کننده و روندهای جهانی در راستای پایداری زیست‌محیطی ایجاد شده‌اند. برخلاف مشاغل سنتی «حقوق‌بگیر» که برمبنای اشتغال مادام‌العمر، سلسله‌مراتب مشخص و روتین‌های کاری سخت‌گیرانه شکل گرفته بودند، مشاغل نوظهور معمولاً بر مهارت‌های دیجیتال، نوآوری، انعطاف‌پذیری و



پروژه‌محوری تأکید دارند. به‌عنوان مثال، مشاغل مرتبط با هوش مصنوعی، تحلیل داده، توسعه نرم‌افزار و حتی تولید پیشرفته (از جمله تولید نیمه‌هادی‌ها) اکنون از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. همچنین، حوزه‌های انرژی سبز و فناوری‌های تجدیدپذیر نیز فرصت‌های شغلی جدیدی را ایجاد کرده‌اند، در حالی که اقتصاد دیجیتال و مدل‌های اقتصادی مبتنی بر پروژه یا قراردادهای آزاد، زمینه‌های کاری انعطاف‌پذیرتری ایجاد کرده‌اند.

این مشاغل نوظهور با تمرکز بیشتری بر یادگیری مداوم و توانایی سازگاری مشخص می‌شوند. افراد در این زمینه‌ها باید از مهارت‌های دیجیتال به‌روز بهره‌مند باشند، ذهنیتی نوآورانه داشته و بتوانند در محیط‌های فناوری پویا فعالیت کنند. تفاوت‌های آنها با مشاغل سنتی به وضوح مشهود است؛ در حالی که اشتغال سنتی ثبات و مسیر شغلی ثابت را تضمین می‌کرد، مشاغل نوظهور بر مبنای عدم قطعیت و تغییر سریع بنا شده‌اند. این الگو جدید نیازمند سیاست‌هایی است که علاوه بر تشویق نوآوری، از کارکنانی که در محیط‌های کمتر ساختارمند قرار دارند، حمایت لازم را فراهم کنند.

تغییرات حاصل از کاهش جمعیت جوان، افزایش سن جمعیت و کمبود نیروی کار در بخش‌های سنتی شرکت‌ها، شرکت‌ها را مجبور به یافتن راه‌های نوین برای تحریک رشد اقتصادی و افزایش رقابت‌پذیری کرده است. به‌علاوه، انقلاب دیجیتال و چالش‌های جهانی مانند تغییرهای اقلیمی صنایع کاملاً جدیدی را به وجود آورده‌اند که چند دهه پیش تصور نمی‌شدند. این تغییرها دولت را ملزم به ایجاد تعادلی می‌کند که هم فرصت‌های نوظهور را تقویت کند و هم ثبات بخش‌های سنتی را حفظ نماید.

مشاغل نوظهور در ژاپن تفاوت‌های بنیادی زیادی با مشاغل سنتی دارند. مشاغل سنتی بر اساس اصول اشتغال مادام‌العمر، افزایش حقوق مبتنی بر سن و ساختار سلسله‌مراتبی طراحی شده بودند که وفاداری و ثبات را مدنظر قرار می‌دادند. کارکنان انتظار می‌رفتند در طول دهه‌ها به یک کارفرما متعهد بمانند و ارتقا و افزایش حقوق بر اساس زمان‌بندی از پیش تعیین شده اتفاق می‌افتاد. در مقابل، مشاغل نوظهور بسیار پویا و موقتی‌تر هستند. این مشاغل غالباً در صنایع پیشرفته فناوری یافت می‌شوند و شرکت‌های نوپا که بر چابکی، حل مسئله‌های خلاقانه و به‌روزرسانی مداوم مهارت‌ها تأکید دارند، در آن حضور دارند.

مشاغل نوظهور معمولاً از نظر ساعات کاری و مکان‌های انجام کار انعطاف‌پذیری بیشتری دارند. بسیاری از این مشاغل امکان کار از راه دور، انجام پروژه‌های موقتی یا حتی قراردادهای آزاد را فراهم می‌کنند، که این امر برخلاف روتین‌های ثابت ۹ تا ۵ است. علاوه بر این، این مشاغل معمولاً نیاز به همکاری میان وظیفه‌ای و ارتباط بین‌بخشی دارند که محیط کاری شبکه‌ای و همبسته‌ای را ایجاد می‌کند، در حالی که مشاغل سنتی غالباً به‌صورت ایزوله و مجزا سازماندهی شده بودند.

افزایش مشاغل نوظهور همچنین پاسخ به چالش‌های جمعیتی ژاپن است. با کاهش نیروی کار، شرکت‌ها مجبور به نوآوری در ارائه محصولات و خدمات و همچنین تغییر در ساختار کار می‌شوند. این امر به سمت مشاغل مبتنی بر عملکرد و انعطاف‌پذیر سوق می‌یابد که امکان جابجایی نیروی کار و فراهم آوردن مسیری برای یادگیری مداوم را ایجاد می‌کنند. این تغییرها نشانگر نیاز به سیاست‌هایی است که از یک‌سو رشد اقتصادی را تحریک کنند و از سوی دیگر از کارکنان در بخش‌های سنتی محافظت کنند [۱۴-۱۷].

با درک ضرورت رشد بخش‌های نوظهور، دولت ژاپن مجموعه‌ای از سیاست‌های جامع را برای مدرن‌سازی بازار کار و تحریک نوآوری به اجرا گذاشته است. یکی از عناصر اصلی این سیاست‌ها، مدرن‌سازی شیوه‌های کاری از طریق قوانین «اصلاح سبک کار»^۱ است که ساعات کاری، محدودیت‌های اضافه‌کاری و زمان استراحت را بازتعریف می‌کند. این اصلاحات برای ایجاد تعادل بین زندگی کاری و

۱. قوانین اصلاح سبک کار (Work Style Reform) در ژاپن که در سال ۲۰۱۸ تصویب شد و از سال ۲۰۱۹ به مرحله اجرا درآمد، با هدف حل مشکلات دیرینه در بازار کار این کشور مانند ساعات کاری طولانی، کمبود نیروی کار به دلیل پیری جمعیت و نیاز به تطبیق با مشاغل نوظهور و سبک‌های کاری جدید طراحی شده‌اند. این اصلاحات به دنبال ایجاد محیط کاری منعطف‌تر، مولدتر و متعادل‌تر هستند و در عین حال، تضمین می‌کنند که همه کارگران، از جمله افرادی که در مشاغل غیرسنتی یا نوظهور فعالیت می‌کنند، از رفتار منصفانه‌ای برخوردار شوند.

شخصی و افزایش بهره‌وری از طریق تشویق به روزهای کاری کوتاه‌تر و انعطاف‌پذیری بیشتر در صنایع نوظهور طراحی شده‌اند. به‌عنوان مثال، قوانین اصلاح سبک کار که از سال ۲۰۱۹ به تدریج اجرا شدند، محدودیت‌های شدیدی بر اضافه‌کاری اعمال می‌کنند و دوره‌های استراحت حداقلی را الزامی می‌کنند. کاهش ریسک اضافه‌کاری و بهبود سلامت کلی کارکنان به جذب نیروهای متخصص در صنایع نوظهور که نیاز به توان شناختی بالا و تفکر نوآورانه دارند، کمک می‌کند. این تدابیر قانونی با گزارش‌های مشورتی از شرکت‌هایی مانند مرکز^۱ حمایت می‌شوند که نشان می‌دهند این اصلاحات می‌توانند بهره‌وری را افزایش داده و انتقال به محیط کاری مبتنی بر عملکرد را تسهیل کنند. قوانین اصلاح سبک کار تأثیرات قابل توجهی بر مشاغل نوظهور، مانند مشاغل در حوزه فناوری، صنایع خلاق و اقتصاد گیگ داشته‌اند. با ترویج انعطاف‌پذیری، دستمزد برابر و تعادل بهتر بین کار و زندگی، این اصلاحات محیطی فراگیرتر برای شیوه‌های کاری غیرسنتی ایجاد کرده‌اند. با این حال، چالش‌هایی مانند تضمین رعایت قوانین و جلوگیری از اضافه‌کاری در سیستم «حرفه‌ای‌های بسیار ماهر» همچنان وجود دارد [۳۰].

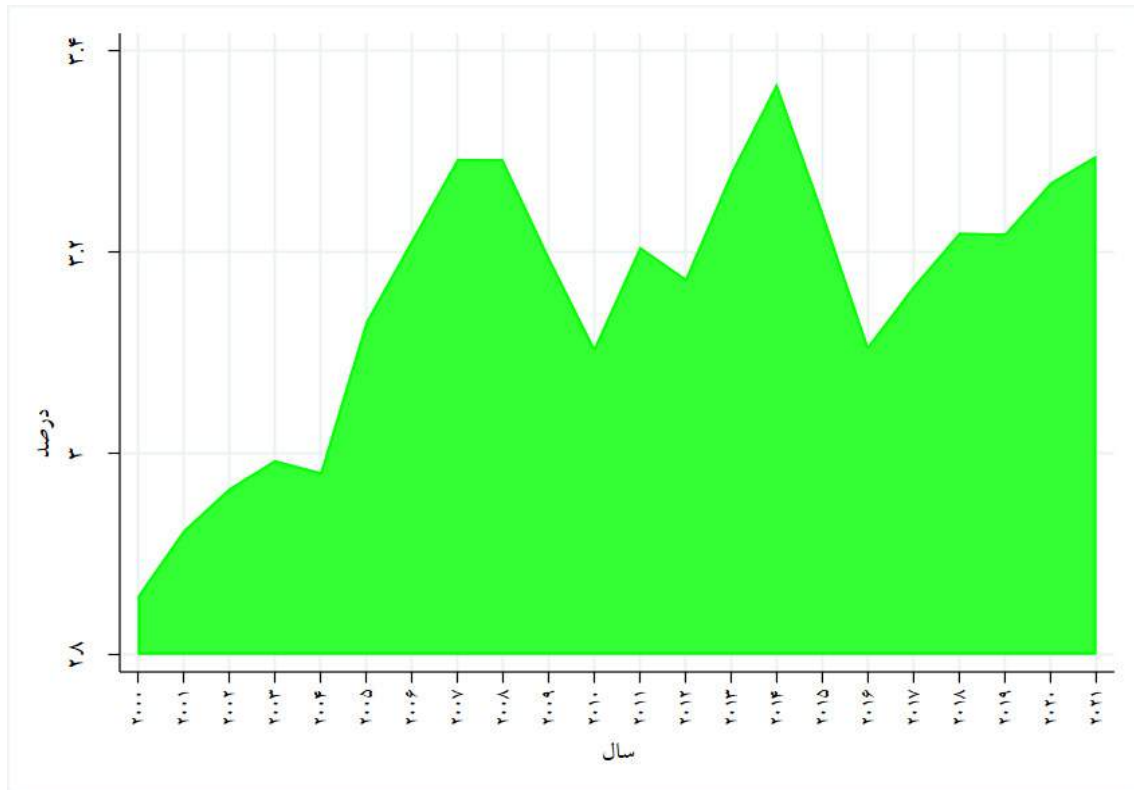
در کنار این، دولت ژاپن اصلاحاتی را برای انتقال از مدل اشتغال مبتنی بر عضویت به سیستم مبتنی بر شغل معرفی کرده است. این رویکرد جدید بر مهارت و عملکرد تأکید دارد و امکان جابجایی آسان‌تر بین مشاغل را فراهم می‌آورد. اصلاحات که تحت ابتکاراتی مانند برنامه «نوی شکل سرمایه‌داری» ژاپن راه‌اندازی شده‌اند، بر ارتقای مهارت از طریق برنامه‌های بازآموزی و ارتقا، ترویج سیستم پرداخت مبتنی بر شغل و تسهیل جابجایی نیروی کار بین شرکت‌ها و صنایع تمرکز دارند [۳۱].

علاوه بر این، دولت از تحول دیجیتال صنایع از طریق ابتکارات هدفمند به رهبری وزارت اقتصاد، تجارت و صنعت حمایت می‌کند. سیاست فناوری صنعتی/نوآوری که توسط METI تدوین شده است، استراتژی‌های ارتقای توانمندی‌های فناوری صنعتی ژاپن را با ایجاد محیطی مناسب برای نوآوری و پیشبرد ابتکارات دولتی در جهت غنی‌سازی منابع فکری ترسیم می‌کند [۳۲].

این سیاست شامل مشوق‌های مالی، یارانه‌ها و حمایت‌های تحقیق و توسعه (R&D) است که شکاف بین تولید سنتی و بخش‌های پیشرفته فناوری مانند نیمه‌هادی‌ها و هوش مصنوعی را پر می‌کند. شکل ۶ هزینه تحقیق و توسعه (R&D) به‌عنوان درصدی از تولید ناخالص داخلی کشور ژاپن را نشان می‌دهد، (شکل ۶) از مقادیر پایین‌تر آغاز می‌شود و با گذشت زمان روندی کلی به سمت افزایش دارد. این موضوع بیانگر آن است که ژاپن طی سال‌های مورد بررسی، به شکل مداوم بر سرمایه‌گذاری در بخش تحقیق و توسعه افزوده است. سیاست‌های دولتی برای حمایت از نوآوری و همچنین رقابت شرکت‌های بزرگ ژاپنی در حوزه‌های فناوری، الکترونیک، خودروسازی و ... از جمله عوامل مهم در بالا رفتن هزینه‌های R&D به نسبت GDP به‌شمار می‌روند. ژاپن از جمله کشورهایی است که درصد قابل توجهی از تولید ناخالص داخلی خود را به تحقیق و توسعه اختصاص می‌دهد. قرار گرفتن این شکل در محدوده ۳ تا ۴ درصد (تقریباً) نشان می‌دهد که ژاپن در مقایسه با بسیاری از کشورهای جهان، سرمایه‌گذاری بالایی در R&D دارد. برای مثال، در سال‌های اخیر کره جنوبی نیز درصدهای بالایی را به R&D اختصاص داده‌است، اما همچنان ژاپن جزو رهبران این حوزه محسوب می‌شود.

1. Mercer

شکل ۶. نمودار هزینه تحقیق و توسعه به تولید ناخالص داخلی (درصد)



مأخذ: همان.

علاوه بر این، با توجه به چالش‌های جمعیتی، دولت اصلاح‌هایی در سیاست‌های مهاجرت و نیروی کار خارجی نیز اعمال کرده است. به‌عنوان مثال، برنامه ویزای «کارگر ماهر خاص» برای جذب نیروی کار خارجی به بخش‌هایی که با کمبود نیروی کار مواجه‌اند معرفی شده است. این برنامه به تأمین نیروی کار متخصص در صنایع نوظهور کمک کرده و رشد اقتصادی را پشتیبانی می‌کند. در نهایت، سیاست‌هایی به‌طور اختصاصی برای حمایت از اکوسیستم استارت‌آپ نیز به اجرا گذاشته شده‌اند؛ همانند صندوق‌های سرمایه‌گذاری تحت حمایت دولت، کمک‌های مالی و ایجاد مراکز نوآوری در سراسر کشور، این اقدام‌ها برای پرورش استارت‌آپ‌های نوآور و ایجاد مشاغل نوظهور در حوزه‌های فناوری دیجیتال، هوش مصنوعی و انرژی‌های تجدیدپذیر بسیار حیاتی هستند. دولت ژاپن با اتخاذ رویکردی چندجانبه به ظهور مشاغل نوظهور پاسخ داده است. از یک‌سو، تلاش می‌شود تا رشد بخش‌های جدید و پویا از طریق سیاست‌های حمایتی و مشوق‌های مالی تسریع شود و از سوی دیگر، سعی بر حفظ مشاغل سنتی که ستون فقرات اقتصاد به‌شمار می‌آیند، می‌شود. این رویکرد دوگانه نشان‌دهنده درک واقع‌بینانه‌ای از این مسئله است که در حالی مشاغل نوظهور فرصت‌های نوآوری و افزایش بهره‌وری فراهم می‌کنند، بخش‌های سنتی همچنان ثبات و اشتغال را برای بخش بزرگی از جمعیت تأمین می‌کنند. برای مشاغل نوظهور، دولت قوانین کاری انعطاف‌پذیری را معرفی کرده است که از شیوه‌های سختگیرانه کار گذشته فاصله می‌گیرند. ابتکاراتی مانند اصلاحات نیو تینیتی^۱ در صناعی مانند فناوری و خدمات دیجیتال که نوآوری سریع از آنها خواسته می‌شود، اهمیت ویژه‌ای دارد.

در مقابل، مشاغل سنتی از طریق قوانینی همچون قانون استانداردهای کاری و قانون قراردادهای کاری محافظت می‌شوند. این مقررات اطمینان حاصل می‌کنند که کارکنان در مشاغل سنتی از مزایایی نظیر شرایط کاری حداقلی، امنیت شغلی و پرداخت مناسب اضافه‌کاری برخوردارند. این حمایت‌ها برای حفظ ثبات اجتماعی، به‌ویژه در صنایعی که تغییرهای کندتری دارند و نسبت به نوآوری‌های تکنولوژیکی آسیب‌پذیرند، ضروری است [۳۳].

رویکرد متعادل دولت همچنین در تلاش برای حمایت از سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی و انتقال فناوری، بدون تضعیف صنایع داخلی، نمایان است. سیاست‌هایی که به جذب FDI و همکاری‌های بین‌المللی کمک می‌کنند - مانند اقدام‌هایی که توسط وزارت امور خارجه و JETRO^۱ اجرا می‌شوند - به ورود ایده‌های نوین و شیوه‌های برتر جهانی به بخش‌های نوظهور کمک می‌کنند. یکی از ابعاد مهم دیگر، تغییر فرهنگ کاری است. تلاش‌های دولت برای معرفی هفته کاری چهار روزه، که از سال‌های اخیر آغاز شده است، با هدف کاهش خستگی و افزایش رضایت شغلی به کار گرفته شده‌اند. اگرچه این مدل توسط تعداد کمی از شرکت‌ها به کار گرفته شده، اما نشان‌دهنده گرایش کلی به سمت سبک‌های کاری انعطاف‌پذیرتر است که مناسب مشاغل نوظهور و در حال تحول می‌باشند [۳۴].

۴. چالش‌های رونق مشاغل نوظهور در ژاپن

تغییر به سمت مشاغل نوظهور مزایای فراوانی به همراه دارد. یکی از مزایای اصلی، پتانسیل افزایش نوآوری و بهره‌وری است. بخش‌هایی مانند فناوری دیجیتال، هوش مصنوعی و تولید پیشرفته ذاتاً پویا هستند؛ این حوزه‌ها به ایجاد محصولات و خدمات نوآورانه منجر می‌شوند که می‌توانند محرک رشد اقتصادی باشند. به‌عنوان مثال، پروژه‌های بلندپروازانه در صنعت نیمه‌هادی ژاپن - همچون پروژه راپیدوس^۲ - با هدف احیای صنعتی که زمانی سهم قابل توجهی از بازار جهانی داشت، از طریق به‌کارگیری تکنولوژی‌های نوین، به دنبال بازپس‌گیری رهبری تکنولوژیک هستند.

مشاغل نوظهور همچنین امکان انعطاف‌پذیری بیشتری در شیوه‌های کاری ارائه می‌دهند. با گسترش گزینه‌های کار از راه دور، فرصت‌های فریلنسری و قراردادهای پروژه‌ای، کارکنان از تعادل بهتری بین کار و زندگی برخوردار می‌شوند که می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و کاهش خستگی منجر شود. این شیوه‌های کاری منعطف، توانایی جذب نیروهای جوان و تشویق به یادگیری مادام‌العمر را دارند که برای سازگاری با یک اقتصاد پویا ضروری است.

اما این تغییر بدون چالش نیست. یکی از نگرانی‌های مهم، نبود اطمینان از امنیت شغلی است. مدل سنتی اشتغال مادام‌العمر، شبکه‌ای از حمایت فراهم می‌کرد که در مشاغل نوظهور کمتر یافت می‌شود. با ورود افراد به نقش‌های موقتی و انعطاف‌پذیر، ممکن است با عدم قطعیت در مورد مزایا، پیشرفت شغلی بلندمدت و ثبات مالی مواجه شوند. علاوه بر این، مشاغل نوظهور اغلب نیازمند مهارت‌های تخصصی هستند که ممکن است در نیروی کار فعلی به‌اندازه کافی گسترده نباشد، که این امر به ایجاد شکاف مهارتی منجر شده و دولت را ملزم به اجرای برنامه‌های بازآموزی و ارتقای مهارت می‌کند.

چالش دیگر، احتمال افزایش فاصله درآمدی است. در یک بازار کار پویا، افرادی که دارای مهارت‌های تخصصی بالا یا در بخش‌های پرتقاضا مشغول به کار هستند ممکن است دستمزدهای بالاتری دریافت کنند، در حالی که دیگران در مشاغل با درآمد پایین و ناامن باقی بمانند. این تفاوت می‌تواند نابرابری‌های اجتماعی را تشدید کند، مگر اینکه از طریق شبکه‌های حمایتی اجتماعی و سیاست‌های فراگیر مدیریت شود.

1. Japan External Trade Organization
2. Rapidus



علاوه بر این، از آنجایی که صنایع نوظهور معمولاً با نوآوری‌های سریع همراه هستند، ریسک اختلالات نیز در آنها وجود دارد. صنایعی که به فرایندهای سنتی وابسته‌اند ممکن است در رقابت یا سازگاری با تغییرات دچار مشکل شوند، که این می‌تواند به بیکاری ساختاری منجر شود. حفظ تعادل بین حمایت از صنایع نوظهور پرفراز و نشیب و حمایت از کارکنان در بخش‌های سنتی، چالش حساسی است.

۴-۱. هزینه استخدام در مشاغل سنتی و نوظهور در ژاپن (مقایسه و تحلیل چارچوب‌های قانونی)

بازار کار ژاپن شاهد تغییرهای چشمگیری به دلیل پیشرفت‌های فناورانه، تغییرهای جمعیتی و روند جهانی‌سازی است. در دهه‌های گذشته مشاغل سنتی همچون تولید، ساخت‌وساز و خرده‌فروشی ستون فقرات اقتصاد ژاپن به‌شمار می‌رفتند؛ اما امروزه با ظهور صنایع فناوری اطلاعات، هوش مصنوعی، انرژی‌های تجدیدپذیر و بیوتکنولوژی، شاهد شکوفایی مشاغل نوظهور هستیم. این تغییر ساختاری به تفاوت‌های قابل توجهی در شیوه‌های جذب، آموزش، تعیین دستمزد و حتی روند خاتمه کار منجر شده است که هزینه‌های استخدام در این دو دسته مشاغل را به‌طور چشمگیری از یکدیگر متمایز می‌کند. همچنین چارچوب‌های قانونی مرتبط با استخدام در مشاغل سنتی و نوظهور به دلیل ماهیت متفاوت فعالیت‌های هر یک، دارای تفاوت‌هایی در مقررات و رویه‌های اجرایی است. در مشاغل سنتی، به‌خصوص در بخش‌های تولیدی و صنعتی، فرایند جذب نیروی کار معمولاً مبتنی بر روش‌های کلاسیک مانند همکاری با آژانس‌های استخدام، برگزاری نمایشگاه‌های کار و جذب از دانشگاه‌ها صورت می‌گیرد. شرکت‌های بزرگ در این حوزه‌ها سرمایه‌های قابل توجهی را صرف جذب نیروی کار می‌کنند، چرا که انتظار دارند افراد جذب شده در بلندمدت به سازمان وفادار بمانند. بنابراین هزینه‌های جذب در این دسته بالاست؛ از هزینه‌های تبلیغات در رسانه‌های سنتی گرفته تا هزینه‌های مرتبط با مصاحبه‌های متعدد و ارزیابی‌های دقیق. در مقابل، مشاغل نوظهور که غالباً در صنایع فناوری محور فعالیت می‌کنند، از روش‌های دیجیتال و پلتفرم‌های آنلاین برای جذب استعدادها خاص بهره می‌گیرند. استفاده از شبکه‌های اجتماعی، وبسایت‌های تخصصی و حتی رویکردهای شخصی‌سازی شده جهت جذب نیرو از ویژگی‌های بارز این حوزه است. اگرچه هزینه‌های جذب در مشاغل نوظهور ممکن است از یک‌سو کمتر به‌نظر برسد، اما هزینه‌های مرتبط با جذب تخصص‌های بسیار خاص و کمیاب، نیازمند صرف منابع مالی قابل توجه و برنامه‌های هدفمند است.

یکی از تفاوت‌های اساسی بین مشاغل سنتی و نوظهور در حوزه آموزش و توسعه نیروی انسانی مشاهده می‌شود. در مشاغل سنتی، با توجه به رویکرد استخدام مادام‌العمر و دستگاه‌های مبتنی بر سابقه کار، هزینه‌های مربوط به آموزش و توسعه کارکنان به‌طور مداوم و گسترده در نظر گرفته می‌شود. شرکت‌های سنتی معمولاً دوره‌های آموزشی جامع، برنامه‌های توسعه فردی و کارگاه‌های تخصصی را برگزار می‌کنند تا کارکنان بتوانند به مرور زمان مهارت‌های خود را ارتقا دهند و در چارچوب‌های سازمانی پیشرفت کنند. این سرمایه‌گذاری بلندمدت در آموزش، هزینه‌های قابل توجهی را برای شرکت به همراه دارد.

از سوی دیگر، مشاغل نوظهور به دلیل طبیعت پویاتر و مبتنی بر پروژه‌های کوتاه‌مدت یا دوره‌های همکاری انعطاف‌پذیر، معمولاً روی آموزش‌های فشرده و دوره‌های کوتاه‌مدت متمرکز هستند. در این حوزه‌ها تأکید بیشتر بر یادگیری سریع و به‌کارگیری بلافاصله مهارت‌های جدید است. برنامه‌های آموزشی ممکن است به‌صورت دوره‌های آنلاین، کارگاه‌های تخصصی فشرده و یا حتی مشارکت در پروژه‌های واقعی برگزار شود که هزینه‌های آموزشی نسبت به مشاغل سنتی کمتر اما با کیفیت و تخصص بالا ارائه می‌شود.

در دستگاه‌های سنتی ژاپنی، تعیین حقوق بر مبنای سابقه کار، سطح تجربه و وفاداری به شرکت انجام می‌شود. این سیستم که در گذشته به‌عنوان «سیستم اشتغال مادام‌العمر» شناخته می‌شد، باعث می‌شود که دستمزدها به مرور زمان افزایش یابد و مزایای جانبی

نظير كمك هزينه‌هاي مسكن، حمل‌ونقل و پاداش‌هاي دورهاي به كاركنان ارائه شود. از آنجايي كه انتظار مي‌رود افراد براي مدت طولاني در يك سازمان بمانند، هزينه‌هاي حقوق و مزايا در مشاغل سنتي در بلندمدت بالاتر بوده و تعهدات مالي شركت را افزايش مي‌دهد. در مقابل، مشاغل نوظهور بيشتر به نظام‌هاي دستمزد مبتني بر عملکرد تكيه دارند. اين سيستم باعث مي‌شود تا حقوق وابسته به نتايج و دستاوردهاي فرد تعيين شود. مزايا در اين حوزه نيز ممكن است شامل گزينه‌هاي سهام، ساعات كاري انعطاف‌پذير و حتي امکان كار از راه دور باشد. چنين رويكردي علاوه بر انعطاف‌پذيري بيشتر، احتمال دارد هزينه‌هاي حقوقي نسبت به دستگاه‌هاي سنتي کاهش يابد، زيرا تعهدات بلندمدت كمترى از سوي شركت به عهده گرفته مي‌شود [۲-۶].

يكي ديگر از مؤلفه‌هاي مهم در هزينه‌هاي استخدام، هزينه‌هاي مربوط به خاتمه كار است. در مشاغل سنتي، خاتمه كار يا اخراج كاركنان اغلب با پرداخت بسته‌هاي جداگانه شامل مزياي بازنشستگي، پاداش‌هاي پايان خدمت و هزينه‌هاي انتقال همراه است. به دليل تعهدات بلندمدت، اين هزينه‌ها مي‌تواند به صورت قابل توجهي افزايش يابد. براي مثال، در مواقع بازنشستگي يا اخراج ناگهاني، شركت ملزم به پرداخت مبالغ قابل توجهي به عنوان جبران خسارت است.

در مشاغل نوظهور، به علت قراردادهاي کوتاه‌مدت و استفاده از دستگاه‌هاي كاري انعطاف‌پذير، هزينه‌هاي خاتمه كار معمولاً پايين‌تر است. اگرچه شركت‌ها در اين حوزه نيز بايد الزام‌هاي قانوني مربوط به خاتمه كار را رعايت كنند، اما دوره كاري کوتاه‌تر و نبود تعهد بلندمدت باعث مي‌شود تا اين هزينه‌ها نسبت به مشاغل سنتي كمتر باشد.

هر دو دسته مشاغل سنتي و نوظهور در ژاين مشمول قوانين كار كشور هستند؛ اما تفاوت‌هايي در نحوه اجراي قوانين وجود دارد. در مشاغل سنتي، قوانين مانند «قانون استانداردهاي كار» و «قانون قرارداد كار» از مهم‌ترين چارچوب‌هاي قانوني هستند كه حداقل استانداردهايي را در خصوص دستمزد، ساعات كاري و شرايط خاتمه كار تعيين مي‌كنند. اين قوانين با تأكيد بر حفظ حقوق كاركنان و ايجاد تعادل بين منافع كارفرما و كارمند تدوين شده‌اند.

براي مشاغل نوظهور علاوه بر قوانين عمومي كار، مقررات خاصي نيز وجود دارد كه مرتبط با صنايع فناوري محور مي‌شود. به عنوان نمونه، قوانين مربوط به حفاظت از داده‌هاي شخصي و اطلاعات حساس مانند براي شركت‌هاي فعال در زمينه فناوري اطلاعات اهميت ويژه‌اي دارد. اين مقررات علاوه بر رعايت استانداردهاي كلي كار، الزام‌هاي اضافي در زمينه امنيت اطلاعات و حرريم خصوصي افراد را بر شركت‌هاي نوپا تحميل مي‌كنند.

براي درك بهتر تفاوت‌هاي هزينه‌اي و قانوني بين مشاغل سنتي و نوظهور، مي‌توان به دو مطالعه موردی اشاره كرد. در يك شركت توليدي بزرگ ژايني، هزينه‌هاي جذب و آموزش به دليل استفاده از روش‌هاي سنتي و انتظار استخدام بلندمدت، به ميزان قابل توجهي بالاتر از هزينه‌هاي مشاغل نوظهور گزارش شده است. اين شركت با سرمايه‌گذاري گسترده در برنامه‌هاي آموزشي و جذب از منابع انساني با تجربه، سعي در حفظ وفاداري كاركنان خود داشته است. همچنين هزينه‌هاي خاتمه كار در اين شركت به دليل تعهدات قانوني سنگين و بسته‌هاي پايان خدمت بسيار چشمگير بوده است.

در مقابل، يك استارت‌آپ فناوري در توكيو از روش‌هاي نوين جذب نيروي انساني استفاده كرد كه شامل جذب از طريق شبكه‌هاي اجتماعي و استفاده از پلتفرم‌هاي آنلاين بود. در اين شركت، آموزش‌ها به صورت فشرده و تخصصي برگزار مي‌شد و حقوق به صورت عملكردمحور تعيين مي‌شد. اين رويكردي باعث کاهش هزينه‌هاي بلندمدت و افزايش انعطاف‌پذيري در قراردادهاي كاري شد. همچنين، به دليل نبود تعهد بلندمدت و قراردادهاي کوتاه‌مدت، هزينه‌هاي خاتمه كار به مراتب پايين‌تر از شركت‌هاي سنتي بود.

تفاوت در ساختار هزينه‌هاي استخدام بين مشاغل سنتي و نوظهور پيامدهاي مهمي براي كارفرمايان ژايني دارد. از يك سو، شركت‌هاي سنتي بايد با هزينه‌هاي بالاي جذب، آموزش و خاتمه كار روبه‌رو شوند كه ممكن است در بلندمدت فشارهاي مالي ايجاد كند. از سوي



دیگر، مشاغل نوظهور با بهره‌گیری از دستگاه‌های انعطاف‌پذیر و روش‌های نوین جذب، اگرچه هزینه‌های اولیه ممکن است پایین‌تر باشد، اما چالش‌های مربوط به جذب تخصص‌های کمیاب و حفظ آنها در محیطی پرقابته، نیازمند استراتژی‌های دقیق مدیریتی است. همچنین، تفاوت‌های قانونی میان این دو دسته مشاغل موجب می‌شود تا کارفرمایان در تدوین سیاست‌های استخدامی و برنامه‌های توسعه‌ای خود دقت ویژه‌ای به خرج دهند. در مشاغل سنتی، رعایت مقررات مربوط به قرارداد کار، استانداردهای حقوقی و الزام‌های خاتمه کار از اهمیت بالایی برخوردار است؛ درحالی‌که در مشاغل نوظهور، علاوه بر رعایت مقررات عمومی، توجه ویژه‌ای به قوانین مربوط به امنیت اطلاعات و حفاظت از داده‌های شخصی لازم است.

به‌طور کلی می‌توان گفت که هزینه‌های استخدام در مشاغل سنتی و نوظهور ژاپن به دلایل ساختاری، رویکردهای مدیریتی و چارچوب‌های قانونی موجود تفاوت‌های قابل توجهی دارند. مشاغل سنتی با تعهدات بلندمدت، هزینه‌های بالاتر در جذب و آموزش و نیز الزام‌های قانونی سخت‌گیرانه‌تر همراه هستند. در مقابل، مشاغل نوظهور با استفاده از روش‌های دیجیتال و انعطاف‌پذیر، هرچند با چالش‌های ویژه‌ای در زمینه جذب و نگهداری نیروی کار متخصص مواجه‌اند، اما از نظر هزینه‌های خاتمه کار و برخی هزینه‌های عملیاتی مزیت‌هایی نسبت به مشاغل سنتی دارند.

۴-۲. هزینه‌بیمه در مشاغل سنتی و نوظهور در ژاپن (مقایسه و تحلیل در چارچوب‌های قانونی)

در ژاپن، سیستم بیمه‌ای برای حمایت از کارکنان و تضمین رفاه آنها در تمامی مشاغل، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بیمه‌های مختلف شامل بیمه سلامت، بیمه اشتغال، بیمه جبران خسارت کارگران و بیمه بازنشستگی، همگی برای تأمین نیازهای اجتماعی و اقتصادی کارکنان به‌طور اجباری تعیین شده‌اند. اگرچه این بیمه‌ها برای تمامی کارکنان اعمال می‌شوند، اما بسته به نوع شغل -سنتی یا نوظهور- هزینه‌های مرتبط و ریسک‌های موجود می‌تواند تفاوت‌هایی را نشان دهد. بنابراین، تحلیل دقیق هزینه‌های بیمه و بررسی تفاوت‌های قانونی بین مشاغل سنتی و نوظهور، امری ضروری برای کارفرمایان و سیاستگذاران محسوب می‌شود و می‌تواند تجربه مفیدی برای سیاستگذاران ایرانی باشد.

بیمه سلامت در ژاپن برای تمامی کارکنان اجباری است و مسئولیت پرداخت آن میان کارفرما و کارمند تقسیم شده است. در مشاغل سنتی، به‌دلیل وجود کارکنانی با سابقه طولانی و احتمال مواجهه با بیماری‌های شغلی در صنایع پرخطر مانند ساخت‌وساز و تولید، هزینه‌های مربوط به بیمه سلامت ممکن است نسبت به مشاغل نوظهور بالاتر محاسبه شود. با این حال، از آنجایی که چارچوب قانونی بیمه سلامت یکسان است، هر دو دسته مشاغل ملزم به رعایت مقررات یکسانی هستند؛ اما نرخ مشارکت و هزینه‌های جانبی، به‌دلیل شرایط کاری متفاوت، ممکن است تغییر کند.

بیمه اشتغال با هدف تأمین حمایت مالی در مواقع بیکاری و ارائه برنامه‌های آموزشی جهت بازگشت به بازار کار، برای تمامی کارکنان در نظر گرفته شده است. در مشاغل سنتی که نرخ بیکاری کمتری به‌دلیل قراردادهای بلندمدت مشاهده می‌شود، هزینه‌های بیمه اشتغال معمولاً با تعهدات قانونی مشخص و ثابتی همراه است. در مقابل، مشاغل نوظهور که با دوره‌های کاری کوتاه‌مدت و شرایط انعطاف‌پذیرتری همراه هستند، گرچه از نظر قانونی تحت پوشش یکسان قرار دارند، اما ساختار پرداخت بیمه و میزان مشارکت ممکن است به‌دلیل تغییرها در نرخ‌های دستمزدی و خطرات شغلی متفاوت، متغیر باشد.

بیمه جبران خسارت کارگران به تأمین پوشش مالی برای کارکنانی که در اثر حوادث کاری آسیب می‌بینند یا دچار بیماری‌های شغلی می‌شوند، اختصاص دارد. در مشاغل سنتی، به‌ویژه در صنایع با ریسک‌های بالای ایمنی مانند ساخت‌وساز و تولید، احتمال وقوع حوادث کاری بیشتر بوده و بنابراین هزینه‌های مربوط به بیمه جبران خسارت نیز به‌صورت قابل توجهی افزایش می‌یابد. این

در حالی است که مشاغل نوظهور که معمولاً در محیط‌های اداری و با سطح خطر پایین‌تری فعالیت می‌کنند، از نظر نرخ خسارت و هزینه‌های بیمه‌ای از ریسک کمتری برخوردارند. بنابراین، اگرچه الزام‌های قانونی یکسان است، اما شرکت‌های فعال در صنایع سنتی باید بودجه بیشتری برای پوشش این نوع بیمه در نظر بگیرند.

سیستم بیمه بازنشستگی در ژاپن به‌گونه‌ای طراحی شده که هر دو دسته کارکنان از مزایای آن بهره‌مند شوند. مشارکت کارفرما و کارمند در این سیستم معمولاً براساس درصدی از دستمزد تعیین می‌شود. اگرچه بیمه بازنشستگی برای مشاغل سنتی و نوظهور از نظر قانونی یکسان است، تفاوت‌های موجود در سطوح دستمزد و ساختارهای پرداخت می‌تواند به اختلاف در میزان هزینه نهایی منجر شود. در صنایع سنتی که دستمزدها با سیستم مبتنی بر سابقه کار تعیین می‌شوند، افزایش حقوق در طول زمان ممکن است هزینه‌های بیمه بازنشستگی را افزایش دهد؛ در حالی که در مشاغل نوظهور، نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد ممکن است موجب تغییرهای دوره‌ای در میزان مشارکت شود.

از منظر قانونی، تمامی انواع بیمه‌های مذکور تحت پوشش قوانین و مقررات یکسانی در ژاپن قرار دارند؛ مانند قانون استانداردهای کار که الزام‌های حداقلی را تعیین می‌کند. با این وجود، تفاوت‌های موجود در طبیعت فعالیت‌های شغلی و خطرهای مرتبط با هر صنعت، باعث می‌شود تا بار مالی واقعی بیمه برای مشاغل سنتی به مراتب بالاتر از مشاغل نوظهور تلقی شود. برای مثال، در صنایع سنتی احتمال وقوع حوادث کاری بیشتر بوده و شرکت‌ها ناچارند حق بیمه‌های بالاتری را پرداخت کنند. همچنین، در مشاغل نوظهور، گرچه خطرهای ناشی از حوادث کاری کمتر است، اما هزینه‌های مرتبط با پوشش‌های بیمه‌ای برای حفاظت از داده‌های شخصی و رعایت مقررات فناوری اطلاعات، به‌ویژه در شرکت‌های فناوری محور، نباید نادیده گرفته شود [۱-۲۶].

تفاوت‌های هزینه‌های بیمه در مشاغل سنتی و نوظهور تأثیر مستقیمی بر تصمیم‌های استراتژیک کارفرمایان دارد. شرکت‌های سنتی که با هزینه‌های بالای بیمه‌های جبران خسارت و بازنشستگی مواجه‌اند، نیازمند مدیریت دقیق ریسک و برنامه‌ریزی مالی بلندمدت هستند. از سوی دیگر، شرکت‌های نوپا با بهره‌گیری از فناوری‌های نوین مدیریت ریسک، ممکن است بتوانند هزینه‌های بیمه‌ای خود را بهینه کنند؛ اما همچنان باید الزامات قانونی مرتبط با حفاظت از اطلاعات و رعایت استانداردهای بین‌المللی را مدنظر داشته باشند. در این میان، تدوین سیاست‌های داخلی که ضمن رعایت دقیق مقررات قانونی، امکان انعطاف‌پذیری در تعیین سهم‌های پرداختی برای انواع بیمه را فراهم کند، به‌عنوان یکی از چالش‌های مهم مدیران منابع انسانی شناخته می‌شود. ایجاد توازن میان هزینه‌های بیمه‌ای و تأمین سطح امنیت مالی و اجتماعی کارکنان، از اولویت‌های اصلی در تدوین استراتژی‌های مالی شرکت‌ها به شمار می‌رود. برای کاهش هزینه‌های بیمه‌ای بدون کاستن از پوشش‌های ضروری، برخی شرکت‌ها در ژاپن به بهره‌گیری از فناوری‌های هوشمند در مدیریت ریسک و بهبود ایمنی محیط کار روی آورده‌اند. این رویکردها شامل استفاده از دستگاه‌های پایش پیشرفته، دوره‌های آموزشی تخصصی در زمینه ایمنی و حتی مشارکت در برنامه‌های دولتی جهت کاهش نرخ‌های بیمه می‌شود. از سوی دیگر، شرکت‌های فناوری محور با توجه به ساختار انعطاف‌پذیر خود، می‌توانند با ایجاد تعهدات مالی دقیق، پوشش‌های بیمه‌ای مورد نیاز را به شیوه‌ای بهینه و متناسب با ریسک‌های واقعی ارائه دهند.

در مجموع، هرچند چارچوب‌های قانونی برای تمامی کارکنان یکسان است، اما تفاوت‌های موجود در شرایط کاری و ریسک‌های شغلی موجب شده تا هزینه‌های بیمه در مشاغل سنتی و نوظهور ژاپن از جهات مختلف متفاوت باشد. مشاغل سنتی به‌دلیل فعالیت در صنایع پرخطر و استفاده از نظام پرداخت ثابت و مبتنی بر سابقه کار، بار مالی بیمه‌ای بیشتری متحمل می‌شوند. در مقابل، مشاغل نوظهور با بهره‌گیری از فناوری و انعطاف‌پذیری در ساختارهای پرداخت، گرچه ممکن است از نظر هزینه‌های بیمه‌ای نسبتاً پایین‌تر باشند، اما الزام‌های ویژه‌ای نظیر حفاظت از داده‌های حساس و رعایت مقررات فناوری اطلاعات برای آنها مطرح است.



به‌طور خلاصه، تحلیل مقایسه‌ای هزینه‌های بیمه‌ای نشان می‌دهد که برای بهبود بهره‌وری و کاهش هزینه‌های غیرمستقیم، باید کارفرمایان به جزئیات هر یک از پوشش‌های بیمه‌ای توجه ویژه‌ای داشته باشند و استراتژی‌های مدیریتی خود را با توجه به تفاوت‌های موجود تطبیق دهند. این امر شامل برنامه‌ریزی دقیق برای مدیریت ریسک، استفاده از فناوری‌های نوین در پایش شرایط کاری و تدوین سیاست‌های داخلی متناسب با تغییرهای سریع بازار کار است.

با توجه به روند رو به رشد تحول در بازار کار ژاپن، انتظار می‌رود که در سال‌های آینده چارچوب‌های قانونی و مقررات بیمه‌ای نیز تغییرهایی را تجربه کنند تا بتوانند با نوآوری‌های صورت گرفته در صنایع نوظهور همگام شوند. بنابراین، به‌روز نگه داشتن اطلاعات و سازگاری با استانداردهای بین‌المللی در زمینه مدیریت بیمه و ایمنی کاری، از الزام‌های حیاتی برای رقابت در این بازار محسوب می‌شود [۱-۲۶].

۵. سیاست‌ها و اقدام‌های دولت ژاپن در رونق مشاغل نوظهور

با وجود این چالش‌ها، مزایای پذیرش مشاغل نوظهور بسیار چشمگیر است. این مشاغل پتانسیل احیای اقتصادی، افزایش رقابت‌پذیری جهانی و ایجاد فرصت‌هایی برای جذب نیروهای داخلی و بین‌المللی را دارند. دولت ژاپن از رویکردی چندجانبه و مبتنی بر داده برای شناسایی مزایای بخش‌های نوظهور و کاهش چالش‌های ذاتی آنها استفاده می‌کند. محور اصلی این رویکرد، پایش مداوم روندهای بازار کار و تجدیدنظر دوره‌ای در پیش‌بینی‌های اقتصادی است.

۱- ابتکارات بازآموزی و ارتقای مهارت: با توجه به اینکه مشاغل نوظهور معمولاً نیازمند مهارت‌های پیشرفته و در حال تحول هستند، دولت ژاپن برنامه‌های بازآموزی و ارتقای مهارت را در اولویت قرار داده است. اصلاحات «تری‌نوین» بر ارائه حمایت‌های مالی مستقیم به کارکنان جهت کسب مهارت‌های دیجیتال و فنی تأکید دارد. این برنامه‌ها نه تنها به پر کردن شکاف مهارتی موجود کمک می‌کنند بلکه تضمین می‌کنند نیروی کار برای رقابت در بازار جهانی به‌روز و کارآمد باقی بماند [۳۵].

۲- تشویق به انعطاف‌پذیری در شیوه‌های کاری: یکی دیگر از حوزه‌های مهم، ترویج شیوه‌های کاری انعطاف‌پذیر است. قوانین اصلاح سبک کار، که از سال ۲۰۱۹ به اجرا درآمده‌اند، محدودیت‌های اضافه‌کاری را تعیین کرده و دوره‌های استراحت حداقلی را تضمین می‌کنند تا محیط کاری سالم‌تری ایجاد شود. این سیاست‌ها برای بخش‌های نوظهور که در آنها ساعات کاری طولانی می‌تواند مانع از نوآوری شود، بسیار مفید هستند. علاوه بر این، کمپین‌های دولتی که به ترویج هفته کاری چهار روزه می‌پردازند، به ایجاد بازار کاری پویا و جذاب برای نیروهای متخصص کمک می‌کنند [۳۴].

۳- مشوق‌های مالی برای نوآوری و پذیرش فناوری: برای افزایش رقابت‌پذیری بخش‌های نوظهور، دولت طرح‌های مشوق مالی و کاهش مالیاتی متعددی را راه‌اندازی کرده است. سیاست فناوری صنعتی/نوآوری وزارت اقتصاد، تجارت و صنعت (METI) مشوق‌هایی برای تحقیق و توسعه، حمایت از انتقال فناوری و ترویج همکاری بین دانشگاه‌ها و صنعت فراهم می‌آورد. این اقدام‌ها با هدف تسریع تحول دیجیتال و کمک برای به‌روزرسانی فرایندهای تولید در صنایع سنتی صورت می‌گیرند، به‌طوری که شکاف بین تولید سنتی و بخش‌های فناوری برطرف شود.

۴- افزایش انعطاف‌پذیری بازار کار و جابجایی نیروی کار: دولت همچنین بر افزایش انعطاف‌پذیری بازار کار تمرکز دارد. شیوه‌های اشتغال سنتی ژاپنی مدت‌ها با عدم انعطاف همراه بوده‌اند؛ اما مشاغل نوظهور نیازمند سیستمی هستند که کارکنان بتوانند به آسانی بین نقش‌ها و صنایع جابجا شوند. معرفی سیستم پرداخت مبتنی بر شغل و تسهیل روند اخراج و استخدام، بخشی از این

استراتژی گسترده است. پیشنهادهایی برای آسان کردن قوانین اخراج، با هدف تشویق یک بازار کار پویا، از جمله تلاش‌هایی است که هم‌زمان با حفظ حمایت‌های لازم از کارکنان به اجرا گذاشته شده است.

۵ حمایت از اکوسیستم استارت‌آپی: مشاغل نوظهور اغلب در استارت‌آپ‌ها ایجاد می‌شوند که به‌عنوان محرک‌های نوآوری و ایجاد اشتغال عمل می‌کنند. در به رسمیت شناختن این موضوع، دولت ژاپن اقدام‌هایی را برای ایجاد اکوسیستم استارت‌آپ پویا به عمل آورده است. این اقدام‌ها شامل ایجاد صندوق‌های سرمایه‌گذاری تحت حمایت دولت، مراکز انکوباتور و هاب‌های نوآوری می‌شود که خدمات مشاوره، کمک مالی و فرصت‌های شبکه‌ای ارائه می‌دهند. این برنامه‌ها نه تنها به رشد استارت‌آپ‌های نوپا کمک می‌کنند بلکه با ایجاد اثر چندبرابری، فعالیت‌های کارآفرینی بیشتری را در اقتصاد به وجود می‌آورند [۳۶].

۶ پایش و تطبیق چارچوب‌های سیاستی: در نهایت، دولت به‌طور مداوم کارآمدی سیاست‌های خود را از طریق مطالعات بازار کار و بازخورد از ذی‌نفعان صنعتی ارزیابی می‌کند. این فرایند پیوسته به سیاستگذاران اجازه می‌دهد تا مقررات و ساختارهای تشویقی را به نحوی تنظیم کنند که در مواجهه با تغییرهای سریع فناوری و بازار کار به‌روز باقی بمانند. با استفاده از یک چارچوب سیاستی انعطاف‌پذیر و پاسخ‌گو، دولت سعی دارد تا مزایای مشاغل نوظهور را به حداکثر رسانده و خطرهای اجتماعی و اقتصادی ناشی از یک بازار کار دگرگون را کاهش دهد.

۱-۵. قوانین و سیاست‌های مرتبط

چندین قانون و سیاست اساسی ستون فقرات تلاش‌های دولت ژاپن برای حمایت از مشاغل نوظهور در عین حفظ کارگران در بخش‌های سنتی را تشکیل می‌دهند. درک این چارچوب‌های قانونی برای درک جامع رویکرد سیاستی ژاپن بسیار مهم است.

۱ قانون استانداردهای کار (LSA): قانون استانداردهای کار سنگ بنای حقوق کار در ژاپن است. این قانون شرایط حداقلی اشتغال از جمله محدودیت‌های ساعات کاری، مقررات اضافه‌کاری، حداقل دستمزد و مقررات مربوط به مرخصی‌های پرداختی را تعیین می‌کند. LSA تضمین می‌کند که تمامی کارگران -چه در بخش‌های سنتی و چه در حوزه‌های نوظهور- با شرایط عادلانه و محیط کاری ایمن برخوردار باشند. با اجرای اصلاحات اخیر در چارچوب قوانین سبک کار، این قانون به نحوی به‌روز شده تا نیازهای یک بازار کار پویا را پاسخ دهد.

۲ قوانین اصلاح سبک کار: قوانین اصلاح سبک کار که از سال ۲۰۱۹ به تدریج به اجرا درآمده‌اند، با هدف مدرن‌سازی شیوه‌های کاری ژاپن تدوین شده‌اند. این قوانین محدودیت‌های سختگیرانه‌ای بر اضافه‌کاری اعمال کرده، استراحت‌های حداقلی را الزامی می‌کنند و ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر را ترویج می‌کنند. این اصلاحات به‌ویژه برای حوزه‌های نوظهور بسیار حائز اهمیت هستند، چرا که ساعات کاری طولانی ممکن است بر خلاقیت و نوآوری تأثیر منفی بگذارد. آنها همچنین تأثیرات منفی بهداشتی ناشی از اضافه‌کاری طولانی را کاهش می‌دهند.

۳ قانون قرارداد کار: قانون قرارداد کار چارچوبی برای تشکیل و اصلاح قراردادهای استخدامی فراهم می‌کند. این قانون اصولی را برای مذاکره شرایط اشتغال ارائه می‌دهد تا هم کارفرما و هم کارگر توقعات روشنی داشته باشند. این قانون نقش مهمی در گذار از سیستم اشتغال مبتنی بر عضویت، به یک سیستم مبتنی بر شغل دارد که برای حوزه‌های نوظهور مناسب‌تر است. قانون قرارداد کار در کنار LSA اطمینان می‌دهد که تغییرها در ساختار شغلی منجر به از دست رفتن حقوق کارگران نگردد.

۴ قانون خدمات موقت و پیمانکاری: این قانون استخدام کارگران موقت یا پیمانکاری را تنظیم می‌کند. در بازاری که مشاغل نوظهور به سرعت در حال ایجاد شدن هستند، استخدام کارگران موقت می‌تواند انعطاف‌پذیری لازم را فراهم کند. اما در عین حال،



قانون تضمین می‌کند که با کارگران موقت از نظر حقوقی به‌طور منصفانه رفتار شود و از سواستفاده جلوگیری شود؛ که این نکته در زمینه تغییر به شیوه‌های کاری انعطاف‌پذیر بسیار حیاتی است.

۵ برنامه ویزای کارگر ماهر خاص: برای مقابله با کمبود نیروی کار و جذب استعدادهای جهانی، دولت ژاپن سیاست‌های مهاجرتی خود را از طریق ابتکاراتی مانند برنامه ویزای «کارگر ماهر خاص» اصلاح کرده است. این برنامه به جذب نیروی کار متخصص در بخش‌هایی که با کمبود نیروی کار شدید مواجه هستند، کمک می‌کند و بدین ترتیب به رشد بخش‌های نوظهور و حفظ پویایی اقتصادی کمک می‌کند [۳۷].

۶ سیاست فناوری صنعتی / نوآوری (METI): وزارت اقتصاد، تجارت و صنعت (METI) رهبری تلاش‌های ژاپن برای افزایش توانمندی‌های فناوری‌های فناورانه صنعتی را بر عهده دارد. سیاست فناوری صنعتی یا نوآوری استراتژی‌هایی را برای تقویت محیط نوآوری، انتقال فناوری و همکاری بین بخش‌های دولتی و خصوصی ارائه می‌دهد. این چارچوب سیاستی شامل مشوق‌های مالی، تخفیف‌های مالیاتی و حمایت‌های تحقیق و توسعه است که به شرکت‌های فعال در حوزه‌های پیشرفته فناوری مانند نیمه‌هادی‌ها و هوش مصنوعی کمک می‌کند. این سیاست جزء مهمی از استراتژی ژاپن برای بازتعریف جایگاه خود به‌عنوان یک رهبر جهانی در فناوری نوین به شمار می‌آید.

۷ اصلاحات New Trinity: اصلاحات New Trinity یک ابتکار نوین برای تحول بازار کار ژاپن است. این اصلاحات بر سه ستون تأکید دارند: ارتقای مهارت‌های کارگران از طریق برنامه‌های آموزش مجدد، گذار به سیستم پرداخت مبتنی بر شغل و تسهیل جابه‌جایی نیروی کار بین صنایع. هدف این اصلاحات از بین بردن موانع ناشی از سیستم اشتغال سنتی و ایجاد بازاری پویا برای حمایت از مشاغل نوظهور است. این ابتکار به‌عنوان گامی کلیدی برای آماده‌سازی نیروی کار برای پاسخ به نیازهای اقتصاد دیجیتال و جهانی در نظر گرفته می‌شود.

۸ تدابیر و مشوق‌های تکمیلی: سایر تدابیر سیاستی نیز مکمل چارچوب‌های فوق هستند. این تدابیر شامل یارانه‌ها و کمک‌های مالی هدفمند به استارت‌آپ‌ها، ابتکارات صنعتی خاص برای حمایت از صنایعی نظیر انرژی‌های تجدیدپذیر و تولید نیمه‌هادی و برنامه‌های احیای اقتصادی منطقه‌ای است که هدف آنها تحریک اقتصاد محلی با جذب صنایع نوین است. به‌عنوان مثال، بسته حمایتی ۶۵ میلیارد دلاری برای صنعت نیمه‌هادی، تأمین مستقیم بودجه و ایجاد شراکت‌های پژوهشی و توسعه‌ای را شامل می‌شود [۳۸].

۲-۵. مطالعات موردی و مثال‌های عملی

برای نشان دادن نحوه اجرای عملی این سیاست‌ها، بررسی چند نمونه کلیدی از صنایع نوظهور و ابتکارات دولتی مرتبط مفید است.

۱ احیای صنعت نیمه‌هادی: صنعت نیمه‌هادی ژاپن که روزگاری یک قدرت جهانی محسوب می‌شد، در دهه‌های اخیر سهم بازار خود را از دست داده است. اما با ظهور فناوری‌های نوین و افزایش تقاضای جهانی برای تراشه‌های پیشرفته، دولت به یک پروژه بلندپروازانه برای احیای این بخش حیاتی دست زده است. یکی از ابتکارات شاخص در این زمینه، پروژه راپیدوس^۱ است؛ یک شرکت با حمایت دولتی که هدف آن تولید چیپ‌های نیمه‌هادی پیشرفته است. این پروژه تلاشی جسورانه برای بازیابی رهبری فناورانه با استفاده از فناوری‌های نوین تولید، مانند فرایند تولید تک-وافر، است که از روش‌های تولید انبوه سنتی فاصله گرفته است.

دولت مبالغ قابل توجهی را برای این پروژه تخصیص داده است؛ بخشی از یک برنامه جامع ۶۵ میلیارد دلاری که هدف آن تقویت صنایع نیمه‌هادی و هوش مصنوعی است. با حمایت از Rapidus از طریق یارانه‌ها، مشوق‌های مالیاتی و تلاش‌های پژوهشی مشترک، دولت در

1. Rapidus

تلاش است زنجیره تأمین نیمه‌هادی را بازسازی کند و مشاغل با مهارت بالا ایجاد کند. این مشاغل نه تنها شامل تولید پیشرفته می‌شود بلکه بخش‌های تحقیق، توسعه و کنترل کیفیت را نیز در برمی‌گیرد که برای حفظ رقابت در یک بازار جهانی پویا حیاتی هستند.

۲ رشد اکوسیستم استارت‌آپ: رشد مشاغل نوظهور به شدت با شکوفایی اکوسیستم استارت‌آپ در ژاپن مرتبط است. برای سال‌های متمادی، فرهنگ کسب‌وکار ژاپن با رویکرد محتاطانه‌ای همراه بود که ریسک‌پذیری کارآفرینانه را کاهش می‌داد. اما اقدام‌های اخیر دولتی باعث تغییر این پارادایم شده‌اند. در تلاش برای از بین بردن آنچه برخی «استارت‌آپ‌های زامبی» می‌نامند - شرکت‌هایی که به‌رغم سودآوری پایین زنده می‌مانند - دولت برنامه‌هایی را برای افزایش سرمایه‌گذاری مخاطره‌آمیز، ارائه کمک‌های مالی به استارت‌آپ‌ها و ایجاد مراکز نوآوری در شهرهای بزرگ معرفی کرده است. این اقدام‌ها برای ایجاد محیطی که در آن شرکت‌های نوپا بتوانند رشد کنند و مشاغل نوظهور در حوزه‌هایی نظیر فناوری دیجیتال، هوش مصنوعی و فین‌تک ایجاد کنند، حیاتی هستند. برای مثال، دولت‌های منطقه‌ای در هماهنگی با نهادهای ملی مانند وزارت اقتصاد، تجارت و صنعت و سازمان تجارت خارجی ژاپن شتاب‌دهنده‌ها و مراکز نوآوری را تأسیس کرده‌اند که خدمات مشاوره‌ای، پشتیبانی فنی و فرصت‌های تأمین مالی را فراهم می‌آورند. موفقیت این برنامه‌ها از طریق تعداد بی‌سابقه شرکت‌های جدید تأسیس شده در سال‌های اخیر مشهود است، حتی با وجود کاهش جمعیت، این استارت‌آپ‌ها به‌طور فزاینده‌ای جوانان را جذب می‌کنند.

۳ ترویج ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر: یکی دیگر از زمینه‌هایی که سیاست‌های دولتی تأثیرگذار بوده‌اند، ترویج ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر است که عامل کلیدی برای مشاغل نوظهور است. در پاسخ به کمبود نیروی کار مزمّن و نیازهای متغیر اقتصاد دیجیتال، مقامات فعالانه از شرکت‌ها خواسته‌اند تا مدل‌های کاری جایگزین مانند کار از راه دور و هفته کاری چهار روزه را بپذیرند. اگرچه تعداد کمی از شرکت‌ها تاکنون این تغییرها را کامل اتخاذ کرده‌اند، اما ابتکارات دولتی به تدریج مورد توجه قرار گرفته‌اند. به‌عنوان مثال، کمپینی که استفاده از هفته کاری چهار روزه را توصیه می‌کند، هدف آن بهبود تعادل بین کار و زندگی و افزایش بهره‌وری است، به‌ویژه در صنایعی که نوآوری و تفکر خلاق از اهمیت بالایی برخوردارند [۳۴].

این اقدام‌ها با قوانین اصلاح سبک کار تکمیل می‌شود که محدودیت‌های اضافه‌کاری و الزام‌های استراحت را اعمال می‌کنند تا محیط کاری انسانی‌تر و انعطاف‌پذیرتری ایجاد شود. در طول زمان، با آزمایش و پذیرش این ترتیبات انعطاف‌پذیر در میان شرکت‌ها، انتظار می‌رود که بازار کار پویاتر و پاسخ‌گوتر به نیازهای اقتصاد مدرن شود.

۴ جذب و ادغام استعدادهای خارجی: مواجهه ژاپن با کاهش نیروی کار داخلی، صنایع نوظهور به‌طور فزاینده‌ای به استعدادهای خارجی متکی می‌شوند تا شکاف‌های مهارتی را پر کنند. اصلاحات سیاست‌های مهاجرتی، از جمله گسترش برنامه ویزای «کارگر ماهر خاص»، به جذب حرفه‌ای‌های متخصص از خارج کمک می‌کند. این سیاست‌ها نه تنها به حل فوری مشکل کمبود نیروی کار کمک می‌کنند، بلکه به تنوع‌بخشی و افزایش رقابت‌پذیری جهانی صنایع نوظهور نیز یاری می‌رسانند. با تسهیل ورود و ادغام کارگران خارجی، ژاپن در حال ساختن نیروی کاری مقاوم‌تر و نوآورانه‌تر است که قادر به هدایت رشد در حوزه‌هایی مانند فناوری اطلاعات، رباتیک و تولید پیشرفته است. این اقدام‌ها بخشی از تلاش گسترده‌تر برای مدرن‌سازی بازار کار ژاپن و حفظ رقابت جهانی است. با آوردن دیدگاه‌ها، مهارت‌ها و تجربه‌های نو از خارج، نوآوری و پیشرفت فناورانه تقویت می‌شود. درعین حال، سیاست‌هایی که حمایت از ادغام، مانند دوره‌های آموزش زبان و برنامه‌های آشنایی فرهنگی را فراهم می‌کنند، برای تضمین بهره‌وری و موفقیت کارگران خارجی حیاتی هستند.

رویکرد پیشگیرانه دولت ژاپن در حمایت از مشاغل نوظهور بخش مرکزی استراتژی احیای اقتصادی کشور محسوب می‌شود. درحالی‌که ژاپن با چالش‌های جمعیتی، صنایع سنتی رکود یافته و رقابت جهانی دست و پنجه نرم می‌کند، ایجاد محیطی که از



نوآوری، انعطاف‌پذیری و یادگیری مداوم پشتیبانی کند، از اهمیت بالایی برخوردار است. سیاست‌هایی که در این متن مورد بحث قرار گرفته‌اند -از اصلاحات قوانین کار تا مشوق‌های صنعتی- ثابت نیستند؛ بلکه بخشی از تلاش‌های مداوم برای سازگاری با یک محیط اقتصادی رو به تغییر هستند.

در سال‌های آتی احتمالاً دولت ژاپن به بهبود و بازنگری این سیاست‌ها ادامه خواهد داد. به‌عنوان مثال، انتظار می‌رود که ادغام ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر در میان شیوه‌های کاری اصلی گسترش یابد و اقدام‌های بیشتری برای ساده‌سازی روند استخدام و اخراج اتخاذ شود. بحث‌های اخیر سیاسی نشان می‌دهد که تسهیل قوانین اخراج می‌تواند در اولویت قرار گیرد، زیرا حوزه‌های نوظهور نیازمند نیروی کاری چابک هستند. با این حال، هرگونه اصلاح باید با حفظ امنیت شغلی کارگران به دقت متعادل شود.

علاوه بر این، تمرکز بر فناوری و نوآوری احتمالاً شدت خواهد یافت، به‌همراه سرمایه‌گذاری‌های بیشتر در R&D، اقدام‌های سیاستی صنعتی برای حمایت از صنایع پیشرفته و ابتکارات برای ایجاد یک اکوسیستم استارت‌آپی پویا. پروژه‌هایی مانند راپیدوس در بخش نیمه‌هادی نمونه‌ای از این تعهد تجدیدنظر شده هستند، اگرچه با چالش‌های فنی و مالی قابل توجهی مواجهند. نتیجه این پروژه‌ها پیامدهای عمیقی بر رقابت‌پذیری فناورانه ژاپن و توانایی ایجاد مشاغل باکیفیت در حوزه‌های نوظهور خواهد داشت.

همچنین، با توجه به تلاش برای جذب استعدادهای خارجی، سیاست‌هایی برای تسهیل ورود و ادغام کارگران بین‌المللی نقش حیاتی‌تری ایفا خواهند کرد. با ایجاد نیروی کاری متنوع و فراگیر، ژاپن می‌تواند رقابت‌پذیری جهانی خود را افزایش دهد و بهتر به نیازهای اقتصاد دیجیتال و جهانی پاسخ دهد.

در نهایت، تحول بازار کار ژاپن یک فرایند در حال پیشرفت است. موفقیت در ادغام مشاغل نوظهور در اقتصاد کلی کشور به توانایی دولت در ایجاد تعادلی دقیق بین تحریک نوآوری و تأمین حمایت لازم برای کارگران در دوره‌های انتقالی بستگی دارد. این تعادل برای دستیابی به احیای اقتصادی بلندمدت و حفظ جایگاه ژاپن به‌عنوان یک رهبر جهانی در فناوری و نوآوری حیاتی خواهد بود.

تحول بازار کار ژاپن -از مدل سنتی اشتغال مادام‌العمر به سیستمی که به‌طور فزاینده‌ای تحت تأثیر مشاغل نوظهور قرار دارد- یکی از مهم‌ترین تغییرهای اقتصادی دهه‌های اخیر است. با ظهور مشاغل نوظهور در حوزه‌هایی مانند فناوری دیجیتال، تولید پیشرفته، انرژی‌های تجدیدپذیر و هوش مصنوعی، دولت ژاپن با مجموعه‌ای جامع از سیاست‌ها پاسخ داده است. این سیاست‌ها شامل مدرن‌سازی شیوه‌های کاری از طریق قوانین اصلاح سبک کار، گذار به مدل اشتغال مبتنی بر شغل با کمک اصلاحات نیو تینیتی^۱ و حمایت از نوآوری صنعتی از طریق سیاست فناوری صنعتی METI است. افزون بر این، اصلاحات مهاجرتی مانند برنامه ویزای «کارگر ماهر خاص» و ابتکاراتی برای تقویت اکوسیستم استارت‌آپ، تعهد ژاپن به تقویت حوزه‌های مشاغل نوظهور را تثبیت می‌کند.

این چارچوب سیاستی چندوجهی نه تنها به رشد مشاغل نوظهور کمک می‌کند بلکه چالش‌های ناشی از یک بازار کار به سرعت در حال تغییر را نیز کاهش می‌دهد. با پرداختن به مسائلی نظیر شکاف مهارتی از طریق برنامه‌های آموزش مجدد، ترویج ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر برای بهبود تعادل بین کار و زندگی و اطمینان از اینکه اصلاحات بازار کار به از دست رفتن حمایت‌های کارگری منجر نشود، دولت در تلاش است تا محیطی ایجاد کند که در آن نوآوری شکوفا شود و امنیت شغلی نیز حفظ شود.

مزایای این تغییر قابل توجه است. مشاغل نوظهور وعده افزایش بهره‌وری، بهبود رقابت‌پذیری و امکان دریافت حقوق‌های بالاتر را می‌دهند. همچنین با نیازهای اقتصاد جهانی دیجیتال سازگاری بیشتری دارند و انعطاف‌پذیری و یادگیری مداوم را تشویق می‌کنند. اما این گذار چالش‌هایی همچون نگرانی‌های مربوط به امنیت شغلی، نابرابری درآمدی و خطر بیکاری ساختاری در صنایعی که قادر به سازگاری سریع نیستند نیز به همراه دارد.

در نهایت، موفقیت ژاپن در ادغام مشاغل نوظهور در اقتصاد کلان بستگی به توانایی دولت در بهبود مداوم چارچوب‌های سیاستی و ایجاد تعادل دقیق بین انعطاف‌پذیری و امنیت خواهد داشت. در مواجهه با تحولات سریع فناوری و نیاز به نوآوری، سیاستگذاران باید همواره واکنش‌گرا و سازگار باشند تا اطمینان حاصل شود که قوانین و سازوکارهای حمایتی به‌روز و کارآمد باقی می‌مانند. مسیر به‌سوی یک بازار کار پویا و مدرن پیچیده است، اما این فرصت منحصر به فردی برای احیای اقتصاد، بهره‌برداری از نوآوری و تثبیت جایگاه ژاپن به‌عنوان یک رهبر جهانی در اقتصاد قرن بیست و یکم فراهم می‌کند.

به‌طور خلاصه، رویکرد جامع دولت ژاپن - شامل اصلاحات قوانین کار، مشوق‌های نوآوری و تدابیر حمایتی برای کارگران داخلی و خارجی - در حال ایجاد زمینه‌ای برای بازار کار انعطاف‌پذیرتر، پویا و نوآورانه است. با ایجاد تعادل مناسب بین حمایت از مشاغل نوظهور و حفظ مشاغل سنتی، ژاپن در مسیر غلبه بر چالش‌های جمعیتی و افزایش رقابت‌پذیری جهانی قرار دارد.

۳-۵. تحلیل سیاست‌های افقی و عمودی دولت ژاپن در حمایت از مشاغل نوظهور

دولت ژاپن در مواجهه با تحولات ساختاری اقتصاد، از جمله چالش‌های جمعیتی و انقلاب دیجیتال، رویکردی دوگانه و استراتژیک را برای حمایت از مشاغل نوظهور اتخاذ کرده است. این رویکرد را می‌توان در دو چارچوب اصلی **سیاست‌های افقی^۱** و **سیاست‌های عمودی^۲** تحلیل کرد. سیاست‌های افقی، اقدام‌هایی گسترده و فراگیر هستند که با هدف بهبود محیط کلی کسب‌وکار، اصلاح ساختار بازار کار و تقویت زیرساخت‌های نوآوری در تمام بخش‌های اقتصادی طراحی شده‌اند. این سیاست‌ها بدون تبعیض بین صنایع مختلف، زمینه‌ای مساعد برای رشد طبیعی مشاغل نوظهور فراهم می‌کنند. در مقابل، سیاست‌های عمودی، مداخلاتی هدفمند و متمرکز بر صنایع یا بخش‌های خاصی هستند که دولت آنها را به‌عنوان موتورهای رشد استراتژیک و حیاتی برای آینده رقابتی کشور شناسایی کرده است. این رویکرد دوگانه به ژاپن اجازه می‌دهد تا هم‌زمان با ایجاد یک اکوسیستم پویا برای کل اقتصاد، سرمایه‌گذاری‌های کلانی را در حوزه‌هایی که پتانسیل رهبری جهانی دارند، هدایت کند.

دولت ژاپن با درک این موضوع که مشاغل نوظهور در خلأ شکل نمی‌گیرند، مجموعه‌ای از سیاست‌های افقی را برای مدرن‌سازی و انعطاف‌پذیر کردن کل ساختار اقتصادی و اجتماعی کشور به اجرا گذاشته است. این سیاست‌ها پایه‌ای را می‌سازند که بر روی آن، نوآوری در تمام بخش‌ها امکان شکوفایی می‌یابد. یکی از برجسته‌ترین این اقدام‌ها، اصلاحات بازار کار است. قوانین اصلاح سبک کار که از سال ۲۰۱۹ اجرایی شد، با محدود کردن ساعات اضافه‌کاری و ترویج مدل‌های کاری منعطف مانند دورکاری و هفته کاری چهار روزه، فرهنگ کاری سنتی و فرسایشی ژاپن را هدف قرار داد. این اصلاحات نه تنها به بهبود تعادل کار و زندگی کمک می‌کند، بلکه محیطی جذاب برای استعدادهای جوان و خلاق ایجاد می‌کند که در مشاغل نوظهور فناوری محور و اقتصاد گیگ فعالیت دارند. در کنار این، **ابتکار اصلاحات نیو تینیتی^۳** با تمرکز بر گذار از سیستم استخدامی مبتنی بر سابقه و عضویت به مدلی مبتنی بر مهارت و شغل، تحرک نیروی کار را افزایش داده و به افراد امکان می‌دهد تا با کسب مهارت‌های جدید، به راحتی بین شرکت‌ها و صنایع مختلف جابه‌جا شوند.

محور دوم سیاست‌های افقی، پرورش اکوسیستم نوآوری و کارآفرینی است. دولت با ایجاد صندوق‌های سرمایه‌گذاری خطرپذیر تحت حمایت خود، تأسیس مراکز نوآوری در سراسر کشور و ارائه کمک‌های مالی به استارت‌آپ‌ها، محیطی حمایتی برای کسب‌وکارهای نوپا فراهم کرده است. این حمایت‌ها به یک صنعت خاص محدود نمی‌شوند، بلکه هر ایده نوآورانه‌ای، چه در حوزه فین‌تک، چه سلامت دیجیتال و چه انرژی پاک، می‌تواند از آنها بهره‌مند شود. هم‌زمان، اصلاحات سیاست‌های مهاجرتی مانند برنامه ویزای کارگر

1. Horizontal Policies

2. Vertical Policies

3. «New Trinity Reforms»



ماهر خاص، یک سیاست افقی کلیدی برای مقابله با کمبود نیروی کار است. این برنامه با جذب استعداد‌های خارجی در بخش‌های مختلف، شکاف مهارتی را در کل اقتصاد پر می‌کند و به شرکت‌ها اجازه می‌دهد تا نیروی متخصص مورد نیاز خود را تأمین کنند. در نهایت، سرمایه‌گذاری بر بازآموزی و ارتقای مهارت نیروی کار، ستون فقرات این سیاست‌هاست. برنامه‌های آموزشی دولتی که بر مهارت‌های دیجیتال، تحلیل داده و هوش مصنوعی تمرکز دارند، تضمین می‌کنند که نیروی کار فعلی ژاپن برای نیازهای اقتصاد آینده آماده باشد و بتواند با تغییرهای سریع فناوری همگام شود.

دولت ژاپن علاوه بر ایجاد یک محیط مساعد عمومی، با اتخاذ سیاست‌های عمودی، سرمایه‌گذاری‌های سنگین و هدفمندی را در بخش‌هایی انجام می‌دهد که از نظر استراتژیک برای آینده اقتصادی کشور حیاتی هستند. این سیاست‌ها نشان‌دهنده عزم دولت برای بازپس‌گیری رهبری جهانی در صنایع کلیدی و تضمین امنیت اقتصادی در دنیای پر از رقابت است. بارزترین نمونه از این رویکرد، تلاش برای احیای صنعت نیمه‌هادی است. پروژه بلندپروازانه Rapidus، که با حمایت مستقیم دولت و سرمایه‌گذاری بخشی از یک بسته ۶۵ میلیارد دلاری شکل گرفته، تلاشی جسورانه برای تولید پیشرفته‌ترین تراشه‌های جهان در داخل ژاپن است. این یک مداخله مستقیم و عمودی برای تقویت یک صنعت خاص است که زمانی ژاپن در آن پیشرو بود و اکنون برای رقابت با کشورهایی مانند تایوان و کره جنوبی، نیازمند حمایت دولتی است.

حوزه دیگری که تحت پوشش سیاست‌های عمودی قرار گرفته، تحول دیجیتال و گذار به اقتصاد سبز است. وزارت اقتصاد، تجارت و صنعت (METI) با تدوین سیاست فناوری صنعتی/نوآوری، مشوق‌های مالی، یارانه‌ها و حمایت‌های تحقیق و توسعه (R&D) را به‌طور خاص به شرکت‌های فعال در حوزه‌های هوش مصنوعی، رباتیک و اینترنت اشیا اختصاص داده است. این اقدام‌ها صرفاً یک حمایت عمومی نیستند، بلکه با هدف تسریع پذیرش فناوری‌های پیشرفته در صنایع تولیدی و خدماتی ژاپن طراحی شده‌اند. به‌طور مشابه، سرمایه‌گذاری در انرژی‌های تجدیدپذیر مانند توسعه توربین‌های بادی دریایی و فناوری هیدروژن سبز، یک سیاست عمودی دیگر است که با هدف دستیابی به بی‌طرفی کربن و کاهش وابستگی به سوخت‌های فسیلی دنبال می‌شود. این سیاست‌ها نه تنها به پایداری زیست‌محیطی کمک می‌کنند، بلکه مشاغل جدید و تخصصی را در بخش انرژی پاک ایجاد می‌کنند. در نهایت، حمایت از اکوسیستم استارت‌آپی نیز در مواردی شکل عمودی به‌خود می‌گیرد؛ برای مثال، دولت با ارائه کمک‌های مالی و ایجاد مراکز نوآوری تخصصی، به‌طور مشخص از استارت‌آپ‌های فعال در حوزه‌هایی مانند فین‌تک، بیوتکنولوژی و فناوری‌های فضایی حمایت می‌کند تا این بخش‌های نوپا را به سطح رقابت جهانی برساند.

۶. جمع‌بندی و توصیه سیاستی برای ایران



ژاپن به‌عنوان یکی از پیشگامان مدیریت مشاغل نوظهور، رویکردی چندوجهی را در پیش گرفته است. این کشور با مواجهه با پیری جمعیت و کاهش نیروی کار، از فناوری‌های پیشرفته مانند رباتیک و هوش مصنوعی برای جبران کمبود نیروی کار استفاده کرده است. برای مثال، ربات‌های مراقبت از سالمندان مانند PARO و دستگاه‌های هوشمند خانگی، بخشی از راهکارهای ژاپن برای مقابله با چالش‌های جمعیتی هستند. علاوه بر این، ژاپن با اصلاح قوانین کار، به‌ویژه از طریق قوانین اصلاح سبک کار (۲۰۱۹)، ساعات کاری طولانی را کاهش داده و انعطاف‌پذیری بیشتری را در محیط کار ایجاد کرده است. این اصلاحات نه تنها به بهبود تعادل بین کار و زندگی کمک کرده، بلکه بهره‌وری را نیز افزایش داده است.

یکی دیگر از سیاست‌های کلیدی ژاپن، جذب نیروی کار خارجی است. برنامه ویزای کارگر ماهر خاص^۱ که در سال ۲۰۱۹ معرفی شد، به جذب نیروی کار متخصص در بخش‌هایی مانند ساخت‌وساز و مراقبت‌های بهداشتی کمک کرده است. این برنامه تاکنون بیش از ۱۵۰,۰۰۰ نیروی کار خارجی را جذب کرده، اما همچنان تنها ۱۰ درصد از نیازهای پیش‌بینی شده را پوشش می‌دهد. همچنین، ژاپن با تقویت همکاری بین دانشگاه‌ها و صنایع، به پرورش نیروی کار ماهر پرداخته است. برای مثال، دانشگاه کیوشو با شرکت‌هایی مانند تویوتا و هیتاچی برنامه‌های کارآموزی طراحی کرده که ۸۰ درصد از شرکت‌کنندگان مستقیماً جذب بازار کار شده‌اند. ژاپن اخیراً برای مقابله با چالش‌های ناشی از جمعیت سالخورده و تطابق با تحولات فناوری، در چهار حوزه اقدام‌هایی اساسی زیر را انجام داده است:

۱ تقویت اشتغال سالمندان و اصلاح سیاست‌های کاری

شامل افزایش سن بازنشستگی و نرخ اشتغال سالمندان و تشویق کار انعطاف‌پذیر (معرفی سیستم‌های کاری دورکاری و کاهش ساعات کاری برای سالمندان)،

۲ تحول دیجیتال و فناوری

- استراتژی تبدیل دیجیتال که در متن به خوبی اشاره شد و افزایش استفاده از سیستم‌های اداری دیجیتال و بهبود زیرساخت‌های اینترنت پرسرعت در مناطق روستایی را دربرداشته است،
- رباتیک و هوش مصنوعی در مراقبت‌های سالمندی شامل سرمایه‌گذاری در توسعه روبات‌های پرستار و سیستم‌های نظارت هوشمند برای کاهش فشار بر نیروی انسانی.

۳ آموزش و توانمندسازی نیروی کار

- برنامه‌های بازآموزی (دوره‌های آموزشی رایگان یا کم‌هزینه در حوزه‌های فناوری اطلاعات، هوش مصنوعی و تحلیل داده برای کارمندان مسن‌تر با وجود مقاومت فرهنگی برخی از کارمندان مسن در برابر یادگیری فناوری‌های جدید) و توسعه همکاری دانشگاه‌ها و صنعت،
- پروژه‌هایی مانند جامعه ۵۰۲ که هدف آن ادغام فناوری‌های پیشرفته در زندگی روزمره و مشاغل است،
- آموزش دیجیتال به ۱۰ میلیون شهروند بالای ۶۰ سال.

۴ سیاست‌های جذب نیروی کار خارجی

- آسان‌سازی ویزای کار (گسترش ویزاهای ویژه برای نیروهای متخصص در حوزه‌های فناوری و افزایش ۲۰ درصد نیروی کار خارجی در بخش‌های فنی)،
 - اجازه اقامت دوساله به دانش‌آموختگان دانشگاه‌های برتر جهانی برای یافتن شغل در ژاپن.
- ژاپن با ترکیب سیاست‌های حمایت از سالمندان، تحول دیجیتال و آموزش، گام‌های مؤثری برداشته است، اما نیاز به اصلاحات ساختاری عمیق‌تر برای تضمین پایداری اقتصادی در بلندمدت دارد.

ژاپن در سال‌های اخیر برای تطبیق با مشاغل نوظهور و پاسخ به چالش‌های جمعیتی و فناورانه، اصلاحات قابل توجهی در قوانین کار و تأمین اجتماعی با هدف ایجاد انعطاف‌پذیری در بازار کار، حمایت از فریلنسرها و کارگران پلتفرمی و تضمین تأمین اجتماعی برای همه گروه‌های شغلی انجام داده است.

۱ اصلاحات در قوانین کار

- در قوانین کار ژاپن تعریف قانونی «کارگر» گسترش یافت تا فریلنسرها، کارگران پاره‌وقت و نیروهای اقتصاد گیگ را نیز شامل شود.

1. Specified Skilled Worker
2. Society 5.0



- قوانین مربوط به عواید اضافه‌کاری برای مشاغل تخصصی (مانند مهندسان نرم‌افزار، تحلیل‌گران داده) اصلاح شد تا انعطاف‌پذیری بیشتری در ساعت کاری ایجاد شود، اما با تضمین حداقل استانداردهای سلامت کار،
- حمایت از کار از راه دور،
- الزام کارفرمایان به پرداخت هزینه‌های اینترنت و تجهیزات اداری،
- تعیین چارچوبی برای جلوگیری از اضافه‌کاری غیرقانونی در محیط دورکاری،
- سن بازنشستگی اجباری از ۶۵ به ۷۰ سال افزایش یافت تا شرکت‌ها را به حفظ نیروهای باتجربه ترغیب کند،
- حمایت از مشارکت زنان در مشاغل فناوری‌محور با ایجاد تسهیلات برای مرخصی‌های آموزش و توانمندسازی و مراقبت از خانواده، علاوه بر بارداری و زایمان همراه با برنامه‌های آموزشی فنی برای بازگشت زنان به بازار کار.

۲ اصلاحات در سیستم تأمین اجتماعی

- گسترش حمایت و پوشش بیمه‌های اجتماعی (شامل کردن کارگران غیررسمی و کارگران پاره‌وقت یا فریلنسرها تنها در صورت کار بیش از ۲۰ ساعت در هفته تحت پوشش بیمه سلامت و بازنشستگی ملی قرار می‌گرفتند). در سال ۲۰۲۲، این آستانه به ۱۵ ساعت کاهش یافت و حدود ۲ میلیون کارگر غیررسمی جدید تحت پوشش بیمه قرار گرفتند،
- در سال ۲۰۲۳، طرح آزمایشی بیمه بیکاری برای کارگران پلتفرمی (مانند رانندگان تحویل غذا) راه‌اندازی شد که در صورت کاهش درآمد به دلیل عوامل خارجی حمایت مالی محدودی ارائه می‌دهد،
- اصلاح سیستم بازنشستگی که افراد می‌توانند دریافت حقوق بازنشستگی را تا ۷۵ سال به تعویق اندازند تا ماهیانه مبلغ بیشتری دریافت کنند. این اصلاحیه به‌ویژه برای نیروهایی مفید است که در سنین بالا در مشاغل نوظهور فعالیت می‌کنند،
- معرفی حساب پس‌انداز سرمایه‌گذاری معاف از مالیات برای کمک به کارگران جوان و فریلنسرها در صندوق‌های بازنشستگی. برنامه‌های دولت ژاپن در بازار کار، ترکیبی از سیاست‌های نوآورانه، اصلاحات قانونی و ساختاری و سرمایه‌گذاری در فناوری است. این اقدام‌ها، اگرچه تا حدی موفقیت‌آمیز بوده‌اند، اما برای تضمین پایداری بلندمدت، نیازمند هماهنگی بیشتر بین بخش‌های دولتی و خصوصی و تغییر نگرش‌های سنتی در جامعه هستند. بر اساس تجربه کشور ژاپن در رونق مشاغل نوظهور، پیشنهاد‌های سیاستی زیر برای ایران ارائه می‌گردد.
- ایران برای همگام شدن با تحولات فناوری و ایجاد مشاغل نوظهور، نیازمند اصلاحات اساسی در نظام آموزشی است. طرح آموزش دوگانه^۱، که در کشورهایمانند ژاپن و آلمان موفقیت‌آمیز بوده، می‌تواند به‌عنوان الگویی برای ایران مورد استفاده قرار گیرد. در این طرح، دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی با صنایع همکاری می‌کنند تا دوره‌های کارآموزی طراحی کنند که مهارت‌های مورد نیاز بازار کار را به دانشجویان آموزش دهد. برای مثال، دانشگاه‌های ایران می‌توانند با شرکت‌های فناوری مانند دیجی‌کالا و اسنپ همکاری کنند تا دوره‌های آموزشی در حوزه‌های هوش مصنوعی، تحلیل داده و توسعه نرم‌افزار ارائه دهند.
- علاوه بر این، تأسیس مراکز مهارت‌های آینده در شهرهای بزرگ و مناطق محروم، می‌تواند به پرورش نیروی کار ماهر در حوزه‌های نوظهور کمک کند. این مراکز می‌توانند دوره‌های فشرده در حوزه‌هایی مانند انرژی‌های تجدیدپذیر، پزشکی دیجیتال و فناوری‌های سبز ارائه دهند. همچنین، سهمیه‌بندی رشته‌های دانشگاهی و کاهش ظرفیت رشته‌های اشباع‌شده، می‌تواند به توسعه رشته‌های مرتبط با فناوری و مشاغل نوظهور کمک کند.

۱. یک سیستم آموزش دوگانه ترکیبی از کارآموزی در یک شرکت و آموزش حرفه‌ای در یک مدرسه حرفه‌ای در یک دوره است. این سیستم در چندین کشور، به ویژه آلمان، اتریش، سوئیس، تیرویل جنوبی و در جامعه آلمانی زبان بلژیک، اما چند سالی است که در فرانسه و کره جنوبی و ژاپن نیز اعمال می‌شود.

حمایت از استارت‌آپ‌ها و نوآوری، یکی از کلیدی‌ترین راهکارها برای ایجاد مشاغل نوظهور در ایران است. ارائه معافیت مالیاتی پنج‌ساله برای استارت‌آپ‌های فعال در حوزه‌های انرژی سبز، فین‌تک و سلامت دیجیتال، می‌تواند به رشد این بخش کمک کند. علاوه بر این، ایجاد صندوق نوآوری ملی با مشارکت بخش خصوصی و دولتی، می‌تواند منابع مالی لازم برای پروژه‌های فناورانه را تأمین کند. این صندوق می‌تواند با اولویت دادن به مناطق محروم، به کاهش نابرابری‌های منطقه‌ای کمک کند. ایجاد مناطق ویژه فناوری در شهرهایی مانند اصفهان و تبریز، با زیرساخت‌های اینترنت پرسرعت و امکانات لجستیکی، می‌تواند به جذب استارت‌آپ‌ها و شرکت‌های فناوری کمک کند. این مناطق می‌توانند به‌عنوان آزمایشگاه‌های نوآوری عمل کنند و به شرکت‌های فناوری اجازه دهند تا مدل‌های کسب‌وکار جدید را بدون محدودیت‌های قانونی معمول آزمایش کنند. بازطراحی قوانین کار و بیمه، یکی از ضروریات برای حمایت از مشاغل نوظهور در ایران است. قانون کار انعطاف‌پذیر، که اجازه دورکاری، قراردادهای پروژه‌ای و سهامدگی به کارکنان در استارت‌آپ‌ها را بدهد، می‌تواند به ایجاد محیطی پویا و نوآورانه کمک کند. علاوه بر این، بیمه اجتماعی فراگیر، که الزام ثبت‌نام کارگران پلتفرمی (مانند اسنپ و دیجی‌کالا) در بیمه تأمین اجتماعی را با مشارکت دولت و پلتفرم‌ها تضمین می‌کند، می‌تواند از حقوق این گروه حمایت کند.

منابع مأخذ



- [1] (CIAJ), C.I.A.o.J., Anime and Manga Market Analysis. 2023.
- [2] (JCER), J.C.f.E.R., Automation and Labor Market Trends. 2022.
- [3] (JETRO), J.E.T.O., Labor Market Trends in Japan. 2022.
- [4] (JMA), J.M.A., Telemedicine Adoption Report. 2023.
- [5] (NIPSSR), N.I.o.P.a.S.S.R., Population Projections for Japan. 2023.
- [6] (NRI), N.R.I., AI Talent Gap in Japan. 2023.
- [7] (OECD), O.f.E.C.-o.a.D., Income Inequality Report: Japan. 2023.
- [8] ANRE, Green Growth Strategy. Agency for Natural Resources and Energy. 2023.
- [9] Cabinet Office, G.o.J., Gender Equality Annual Report. 2023.
- [10] CIAJ, Content Industry Annual Report. Content Industry Association of Japan. 2023.
- [11] Group, A.R., VTubing Industry Revenue Report. 2023.
- [12] Hamada, K., Economic Consequences of the Great Kanto Earthquake. NBER Working Paper, 2015.
- [13] Henshall, K., A History of Japan: From Stone Age to Superpower. Palgrave Macmillan, 2012.
- [14] IMF, Japan: 2023 Article IV Consultation. International Monetary Fund. 2023.
- [15] ISA, Immigration Policy Updates. Immigration Services Agency of Japan. 2023.
- [16] Jansen, M., The Making of Modern Japan. Harvard University Press, 2000.
- [17] Japan, D.C.A.o., Government Funding for Creative Industries. 2023.
- [18] Japan, I.S.A.o., Specified Skilled Worker Statistics. 2023.
- [19] Koo, R., The Holy Grail of Macroeconomics: Lessons from Japan's Great Recession. Wiley. 2008.
- [20] METI, Society 5.0: Progress Report. Ministry of Economy, Trade and Industry. 2023.
- [21] MHLW, Labour Force Survey. Ministry of Health, Labour and Welfare. 2023.

- [22] Ministry of Economy, T.a.I.M., Society 5.0 Implementation Roadmap. 2023.
- [23] Ministry of Education, C., Sports, Science and Technology (MEXT)., White Paper on Education and Employment. 2023.
- [24] Ministry of Health, L.a.W.M., Labour Force Survey and Wage Statistics. 2023.
- [25] NIPSSR, Population Projections for Japan. National Institute of Population and Social Security Research. 2023.
- [26] Totman, C., A History of Japan. Blackwell Publishing. 2005.
- [27] Forum, W.E., The Future of Jobs Report . 2005.
- [28] Development Co-operation Report . 2021, OECD.
- [29] Global Risks Report . 2022., World Economic Forum.
- [30] <https://www.mercer.com/insights/law-and-policy/japan-adopts-work-style-labor-reforms/>.
- [31] <https://eastasiaforum.org/2025/01/16/japans-new-labour-market-reforms-need-to-go-further/>.
- [32] https://www.meti.go.jp/english/policy/economy/industrial_technology/index.html.
- [33] <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/japan>.
- [34] <https://nypost.com/2024/08/31/world-news/japanese-government-encouraging-4-day-workweek-due-to-labor-shortage/>.
- [35] <https://eastasiaforum.org/2025/01/16/japans-new-labour-market-reforms-need-to-go-further/>.
- [36] <https://www.ft.com/content/f732817d-20d4-4d05-a6b0-3a604a27ec50>.
- [37] <https://www.workjapan.jp/jobseeker/blog/japan/japan-implements-new-measures-to-support-foreign-workers/>.
- [38] <https://www.reuters.com/world/japan/japan-propose-65-bln-plan-aid-domestic-chip-industry-draft-shows-2024-11-11/>.

گزیده سیاستی

کلید موفقیت ایران در مشاغل نوظهور، ترکیب اصلاحات قانونی، سرمایه‌گذاری در آموزش فنی و ایجاد اکوسیستم نوآوری است.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، روبروی پارک نیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ پست الکترونیک: mrc@majles.ir

وبسایت: rc.majles.ir