



دراسات

كيف حققت اليابان
نسبة بطالة ١٪؟
تمهيد التحول من التعليم إلى العمل

ربيع الأول ١٤٣٩ هـ
ديسمبر ٢٠١٧ م

ماكيو يامادا

باحث بمركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية

كيف حققت اليابان نسبة بطالة ١٪؟ تمهيد التحول من التعليم إلى العمل

ماكيو يامادا

باحث بمركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية

٢

مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، ١٤٣٩هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

يامادا ، مكيو

كيف حققت اليابان نسبة البطالة ١٪؟ تمهيد التحول من التعليم إلى العمل. / مكيو يامادا - الرياض، ١٤٣٩ هـ

٣٠ ص، ١٦,٥x٢٣ سم

ردمك: ٩٧٨_٦٠٣_٨٢٠٦_٧٢_٠

اليابان - التنمية الاقتصادية ٢- البطالة أ. العنوان

ديوي ٣٣٧,٩٠٠٩٥٢ ١٤٣٩/٩٢٤٣

رقم الإيداع: ١٤٣٩/٩٢٤٣

ردمك: ٩٧٨_٦٠٣_٨٢٠٦_٧٢_٠

مراجعة

أمل التويجري

معن حسين نعناع

نعيم حيماد

محمد الانصاري

تصميم وإخراج

محمد يوسف شريف

إخلاء مسؤولية

تعكس هذه الدراسة ومحتوياتها تحليلات الكاتب وآراءه، ولا ينبغي أن تُنسب وجهات النظر والآراء الواردة فيها إلى مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، والكاتب وحده هو المسؤول عما يرد فيها من استنتاجات أو إحصاءات أو أخطاء.

المحتويات

٦	الملخص
٨	١. المقدمة
٩	٢. عدم تطابق المهارات ومشكلة البطالة في اليابان
١٢	٣. مكاتب لاستقرار الوظيفة
١٦	٤. عناصر للنجاح
١٧	أ. تطابق التوقعات
١٨	ب. البرامج التدريبية داخل الشركات
٢٠	ج. التعليم الذي يساهم في إمكانية التدريب
٢٢	٥. هل التجربة اليابانية قابلة للنقل؟
٢٤	المراجع
٢٥	المصادر اليابانية

الملخص

كانت اليابان دولة تعاني من التقدم البطيء فيما يخص تنويع اقتصادها بعيداً عن قطاع الزراعة. فبالرغم من تحديث الدولة السريع بعد عام ١٨٦٨م، إلا أنها بقيت تعاني من مشكلة عدم تطابق المهارات بين مناهج التعليم ومتطلبات الصناعة على مدار النصف الأول من القرن العشرين. ومع وجود نسبة متزايدة من المواطنين المتعلمين في المجتمع بدون عمل، بقيت بطالة الشباب المشكلة الاقتصادية الرئيسية. ولكن بعد عدة عقود، نجحت الدولة في تطوير القوى العاملة المنتجة من خلال الاستفادة من ديموغرافياتها التي شهدت «تضخماً في الشباب»، ومعها بُنيت الصناعات التنافسية الموجهة للتصدير. إن الناتج المحلي الإجمالي للفرد الواحد في اليابان ازداد عما يقارب عشرة أضعاف خلال ١٦ سنة بين ١٩٦٠م و١٩٧٥م حيث حققت الدولة نسبة بطالة ١٪ على التوالي. ستحل هذه الورقة كيفية تمهيد اليابان لتحول مواطنيها الشباب من التعليم إلى العمل لتحقيق توزيع الموارد البشرية في الصناعات الجديدة. تركز الورقة على ثلاثة عناصر للنجاح في تمهيد التحول، والتي قد تعطي رؤى مفيدة لصناع السياسات في الاقتصادات الناشئة اليوم التي تواجه مشكلة البطالة.

أولاً، لم تتغلب اليابان على عدم تطابق المهارات من خلال معالجة المشكلة مباشرة، بل من خلال بناء النظام الذي حقق «تطابق التوقعات». شكلت الحكومة الحلقة المؤسسية بين المدارس والشركات الخاصة من خلال «مكاتب لاستقرار الوظيفة»، وزودت هذه الحلقة المؤسسية الباحثين عن العمل من الشباب بالمعارف حول الطلب القائم على الموارد البشرية، ولذلك ساعدتهم في تعديل توقعاتهم حول مهنتهم وفقاً لمتطلبات سوق العمل، في حين أنها مكّنت الشركات الخاصة أيضاً، ولاسيما الشركات الصغيرة والمتوسطة، من حشد القوى العاملة في كل أنحاء الدولة.

ثانياً، زودت الشركات الخاصة موظفيها بالمعرفة والمهارات الخاصة بالعمل من خلال إعداد البرامج التدريبية الملائمة. مع بعض الاستثناءات، لم تنجح المحاولات الأولى للحكومة اليابانية في تطوير التعليم الصناعي العام بسبب غياب الآليات التي تعكس المهارات المطلوبة في الصناعة على المناهج الدراسية. ومن جهة أخرى، فإن الدعم المالي من الحكومة للشركات الخاصة بالتدريب خفف بشكل فعال من مخاوف هذه الشركات،

ولاسيما الشركات الصغيرة والمتوسطة، التي كانت مترددة في الاستثمار في التدريب بسبب خوفها من عدم قدرتها على استرداد تكاليف التدريب.

ثالثاً، على الرغم من أن قطاع التعليم لم يكن قادراً بشكل كاف على تقليص مشكلة عدم تطابق المهارات، إلا أنه ساهم في «إمكانية التدريب» للمواطنين الشباب في المدارس. وخصوصاً، صب التركيز على فكرة «Kō» الكونفوشيوسية، أو مكافأة الوالدين، أخلاقيات العمل ولاسيما فضيلة الاجتهاد – الاعتقاد أن العمل الجاد جيد في حد ذاته – في التلاميذ. خلق هذا النوع من التعليم القوى العاملة الجاهزة للعمل المنتج، على الرغم من أن استغلال إمكانياتها احتاج إلى المؤسسات الاقتصادية التي زودتها بنظام الحوافز.

أخيراً، ستناقش الدراسة قابلية نقل التجربة اليابانية إلى الاقتصادات الناشئة اليوم، ولاسيما في المملكة العربية السعودية، مُؤكِّدةً أن التجربة اليابانية تقدم رؤى مفيدة وتسهم ببناء القدرة المحلية لـ«استطلاع السياسات». ويبدو أن بعض السياسات أسهل تطبيقاً اليوم بفضل تطور تقنية المعلومات (IT) والذكاء الاصطناعي (AI)، في حين أن السياسات الأخرى تتطلب تصميم معايير داعمة لتوطين الممارسات.

١. المقدمة

تبحث هذه الورقة حول تاريخ التطور الياباني من خلال تحليل أسباب تحقيق اليابان ١٪ من البطالة. على مدى ١٦ سنة بين ١٩٦٠م و١٩٧٥م، بقيت نسبة البطالة في اليابان ١٪^(١)، وفي الوقت نفسه زاد الناتج المحلي الإجمالي للفرد الواحد في الدولة بما يقارب عشرة أضعاف، من ٤٧٩ دولاراً أمريكياً إلى ٤٦٣٥ دولاراً أمريكياً^(٢)، بينما حقق الاقتصاد الياباني تنوعه بعيداً عن الزراعة وتطور الصناعات التنافسية الموجهة للتصدير. ولكن، في عدة عقود قبل هذه الفترة الذهبية، عانى الاقتصاد الياباني من التقدم البطيء في التصنيع ومشكلة البطالة المتزايدة - كما هو الحال في كثير من البلدان الناشئة الأخرى في العالم غير الغربي. على الرغم من أن الازدهار الاقتصادي أدى بفضل الحرب العالمية الأولى في العقد الثاني من القرن العشرين إلى استثمار أكبر في التعليم، إلا أن مشكلة عدم تطابق المهارات بين التعليم والصناعة أوجدت مزيداً من المواطنين المتعلمين بدون عمل. وتفاقت مشكلة البطالة بعد الكساد الكبير (الأمريكي والعالمي) الذي أصاب القطاع الزراعي الياباني من خلال انخفاض تصديراته. إلى جانب ذلك، أسفر انهزام اليابان في الحرب العالمية الثانية عن انهيار كتلتها الاقتصادية الإمبريالية وعودة أكثر من خمسة ملايين مواطن من المستعمرات السابقة^(٣). في منتصف القرن العشرين، لم يكن مستقبل ٧٩ مليون مواطن ياباني مليئاً بالتفاؤل.

ولكن، تقدمت إعادة إعمار اليابان وإعادة إنعاش الاقتصاد الياباني بعد الحرب بشكل أكثر رسوخاً من التوقع السابق. وبدأ الاقتصاد الياباني بتوليد كثير من فرص العمل للشباب الذين احتلوا أغلبية السكان، والذين تبلغ أعمارهم أقل من ثلاثين سنة بنسبة ٥٧,٧٪ من السكان في ١٩٦٠م^(٤). وكثيراً ما نُسب هذا النجاح إلى الدعم الإستراتيجي الذي تلقتة اليابان من الولايات المتحدة، حيث أنتج تشدد الحرب الباردة من خلال الحرب الكورية (١٩٥٠م-١٩٥٣م) حزم الولايات المتحدة على تعزيز اليابان كالحصن

(1) Statistics Bureau, Ministry of Internal Affairs and Communications, Japan, <http://www.stat.go.jp/data/index.htm>.

(2) World Bank, <https://data.worldbank.org/country/japan>.

(3) Abe & Katō 2004: 129.

(4) Statistics Bureau, Ministry of Internal Affairs and Communications, Japan, <http://www.stat.go.jp/data/index.htm>.

ضد الشيوعية في شرق آسيا. ولكن، لاشك في أن نسبة بطالة ١٪ المستمرة هي ناتجة من توزيع الموارد البشرية في الصناعات الجديدة بطريقة فعالة. ستحاول هذه الورقة تحليل كيفية تمهيد اليابان لتحول المواطنين الشباب من التعليم إلى العمل آنذاك، استهدافاً لإيجاد عناصر النجاح من التجربة اليابانية التي تعطي الرؤى المفيدة لصناع السياسات في الاقتصادات الناشئة اليوم والتي تواجه مشكلة البطالة أيضاً.

٢. عدم تطابق المهارات ومشكلة البطالة في اليابان

وفقاً للاقتصادي الياباني Kazutoshi Kase، كانت البطالة تعد المشكلة الاقتصادية الرئيسية في اليابان بعد نهاية الحرب العالمية الأولى (١٩١٤م-١٩١٨م) وكان ذلك بعد انخفاض مستوى الفقر الناتج عن التصنيع المبكر بعد ثورة مييجي (١٨٦٨م)^(٥). ولكن، لا توجد معلومات دقيقة حول حالات سوق العمل في ذلك الوقت. طبقاً للاستبيان في عام ١٩٣٠م، والذي يحتوي على دراسة سوق العمل الوحيدة على المستوى الوطني قبل الحرب العالمية الثانية، كانت نسبة البطالة في اليابان في تلك السنة هي ٥٪. ولكن، يعتقد Kase أن النسبة الحقيقية كانت أعلى، وذلك لأن الدراسة لم تحسب الشباب الباحثين عن العمل بعد التخرج مباشرة بوصفهم غير موظفين^(٦).

إلى جانب ذلك، تعد حياة العاطلين عن العمل في ذلك الوقت أكثر صعوبة من تلك الموجودة في يومنا هذا بسبب غياب شبكات الأمان العامة آنذاك. كما حظي بعض الشباب العاطلين عن العمل بدعم أقل من أسرهم في المناطق الزراعية الريفية بعد الأزمة الاقتصادية الأمريكية في عام ١٩٢٩م التي أثرت بشدة على الصادرات الزراعية اليابانية^(٧). وقد هاجر عشرات الآلاف من اليابانيين من أجل العثور على عمل إلى البرازيل وبلدان أمريكا اللاتينية الأخرى التي طلبت القوى العاملة الزراعية منخفضة التكلفة بعد نهاية العبودية. ولقد شجعت ودعمت الحكومة اليابانية تلك الهجرة لأنها وجدتتها «الحل الأفضل للمشكلة السكانية للدولة بالرغم من أنه لم يكن فعالاً إلى حد بعيد»^(٨).

(5) Kase 2011: 16.

(6) Kase 2011: 6.

(7) Kase 2011: 11.

(8) National Diet Library, Japan, "100 Years of Japanese Emigration to Brazil", <http://www.ndl.go.jp/brazil/>.

لقد عد كثير من قادة الصناعة مشكلة عدم تطابق المهارات بين التعليم والصناعة أحد العوامل الرئيسية التي ولدت مشكلة البطالة^(٩). بالرغم من ارتفاع الاستثمار في التعليم بعد الازدهار الاقتصادي منذ الحرب العالمية الأولى في العقد الثاني من القرن العشرين^(١٠)، إلا أن قادة الصناعة انتقدوا الحكومة لكون استثماراتها في التعليم غير فعالة وأنجحت العدد النامي من «المتعلمين بدون عمل»^(١١). وفي الاستبيان مع مديري العمل في عام ١٩٣٠م، عبّر بعض رؤساء الشركة البارزين عن إحباطهم حول ميل الشباب إلى قضاء وقتهم الطويل في دراسة المواد غير المتعلقة بالصناعة، وأعربوا عن رغبتهم في بذل المدارس جهداً أكبر في تشجيع طلابها على البحث عن المهن التقنية بعد التخرج^(١٢). كانوا يعتقدون أن توسع التعليم أساء إلى الاقتصاد من خلال توليد توقعات غير واقعية حول العمل بين الشباب^(١٣).

كما قال Tomitarō Karasawa، وهو باحث في الدراسات التعليمية، إن التعليم الياباني آنذاك شجع الشباب على السعي وراء الوظيفة الحكومية مثل البيروقراطيين والمعلمين والجنود والشرطة من خلال وصف هذه المهن بكونها شريفة ومحترمة خصوصاً بسبب دورها في إرشاد الشعب وتنويره^(١٤)، ولكن في الوقت نفسه جعل الشباب يتجنبون المهن التقنية. كتب Karasawa: «كان التعليم المهني متجنباً...على الرغم من أنه كان على اليابان، والتي كانت دولة فقيرة، أن تزيد ثراءها من خلال تطوير التعليم المهني، لكنها عدت الهندسة مهنة بالدرجة الثانية أو الثالثة، ولم يحترم الاجتهاد كما يُحترم من يجلس على كرسي»^(١٥).

في الحقيقة، لقد تناول صناع السياسات التعليمية بمطلع القرن العشرين ميل الشباب إلى تجنب المهن التقنية. في عام ١٩٠١م، قال Dairoku Kikuchi – وزير التعليم الذي اجتهد في نشر التعليم التقني وترجم كتاب John Scott Russell وعنوانه «Systematic

(9) Kase 2011: 125.

(10) Ohno 2006: 104.

(11) Kase 2011: 23–24.

(12) Kase 2011: 122-123.

(13) Kase 2011: 125.

(14) Karasawa 1956: 757-760.

(15) Karasawa 1956: 761. In Japanese: 这样一个ことから、実業教育が如何に不振であったか。貧乏国日本こそは、実際には実業教育を盛んにして富国を計らなければならなかったに拘わらず、懐手しているものが上位で、エンジニアは二三流三流のものが行くものとして考え、勤労を蔑視するに至ったのである。

Technical Education for the English People (١٨٦٩) إلى اللغة اليابانية - : «يحرص كثير من الشباب في بلادنا على ارتداء الثياب الجيدة في الوظائف الحكومية ويتجنبون العمل على الأرض. يقدم هذا الميل قلقاً بالغاً لصناعات بلادنا، ولذلك على المعلمين أن يأخذوا مسؤوليتهم لتعديل هذا الميل السلبي»^(١٦).

بذل صناع السياسات اليابانيون قصارى جهدهم في بناء نظام التعليم التقني منذ القرن التاسع عشر لأنهم عرفوا أهمية الموارد البشرية للصنيع وتنويع الاقتصاد الياباني بعيداً عن الزراعة (قبل العقد الرابع من القرن العشرين ، كانت أغلبية القوى العاملة اليابانية تعمل في القطاع الزراعي)^(١٧). في عام ١٨٧١م، أسست المدرسة التي تطورت إلى كلية الهندسة الإمبراطورية لاحقاً من أجل تشكيل فريق قادة الصناعة الحديثة. وظفت هذه المدرسة الخبراء الغربيين الذين قاموا بتعليم الطلاب التقنية الحديثة الرئيسية آنذاك مثل: الهندسة والمكائن وعلم المعادن والهندسة المعمارية والاتصالات^(١٨). بعد ذلك، بُنيت المدرسة الأخرى، التي تطورت إلى كلية طوكيو التقنية ومدرستها التدريبية المرفقة، في عام ١٨٨١م، بوصفها نموذجاً لمدرسة التعليم التقني من أجل تشكيل طبقة العمال والمدرّبين الصناعيين. في عام ١٨٩٩م، مددت الحكومة التعليم التقني إلى المستوى الإعدادي من خلال تأسيس «المدارس المهنية» في أنحاء الدولة.

ولكن، لم تنجح هذه المدارس التقنية بشكل عام في جذب الطلاب ووالديهم، حيث كان من الصعب للمدرسة المذكورة التي أسست في عام ١٨٨١م أن تجذب الطلاب خارج الطبقة الفنية التقليدية والتي مثلت أقل من ٥٪ من السكان اليابانيين قبل ثورة مييجي. لذلك، دعمت الحكومة المدرسة من خلال توزيع الحوافز الخاصة مثل الإعفاء من التجنيد^(١٩). مع ذلك، بقيت نسبة التسجيل في المدارس المهنية الإعدادية أقل من نسبة التسجيل في مدارس الدراسة العامة^(٢٠).

(16) Miyachi & Kurauchi 1975: 48. In Japanese: 我国の少年は多く袴羽織の官吏を望み実地の職業を手にとる如き等は嫌悪する習慣なり。是等は我国の工業上頗る憂ふる事なれば、是等の弊害匡正は是亦教育の任に当たるものの責任なり。

(17) Statistics Bureau, Ministry of Internal Affairs and Communications, Japan, <http://www.stat.go.jp/data/index.htm>.

(18) Toyoda 1987: 10.

(19) Toyoda 1987: 11.

(20) Miyachi & Kurauchi 1975: 50-51.

وفقاً للعالم الاجتماعي التعليمي Ryōichi Iwanai كان السبب الرئيسي لتجنب الطلاب المدارس التقنية هو غياب المعلومات الموثوقة حول الطلب على العمال آنذاك، والذي أنتج حس عدم الاستقرار الوظيفي بعد التخرج^(٢١). في الحقيقة، عانت هذه المدارس أيضاً في تحديد الأهداف والمعايير المناسبة لمناهجها بسبب غياب الصلة مع الشركات الخاصة والذي أسفر عن المعرفة غير الكافية حول حالة سوق العمل^(٢٢). بدون التوقعات الواضحة حول فرص العمل بعد التخرج من هذه المدارس، مال الطلاب ووالدوهم إلى تفضيل الدراسة العامة التي ظهرت أنها تؤدي إلى مسار آمن نحو الوظيفة في القطاع العام.

إلى حد ما، كانت هذه المشكلة ناجمة عن كون الاقتصاد الياباني يمر بمرحلة مبكرة من التنوع الاقتصادي. لم يكن من السهل لقطاع التعليم أن يفهم المعارف والمهارات المطلوبة في الصناعات الجديدة ودمجها في المناهج الدراسية وتطوير القدرات التعليمية اللازمة. لذلك، في كثير من الصناعات الجديدة، تابع التعليم نمو تلك الصناعات^(٢٣). من جهة أخرى، لم يجد - في كثير من الحالات - خريجو البرامج التعليمية التي سبقت نمو الصناعات فرص العمل التي يستطيعون فيها تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة^(٢٤).

ولذلك، لم يكن من قبيل الصدفة أن مدارس التعليم التقني الأكثر نجاحاً كانت هي تلك التي نشأت عن المراكز التدريبية التي أدارتها جمعيات الشركات في القطاعات الاقتصادية التقليدية. مثال ذلك، مدرسة ياماغاتا (Yamagata) الصناعية المحافظة، التي أسستها جمعية نسيج الحرير المحلية في بدايتها لغرض مراقبة الجودة. بسبب هذه النشأة، حافظت المدرسة على علاقات وثيقة مع الشركات المحلية ونجحت نسبياً في تطابق المهارات وإظهار فرص العمل المتوقعة بعد التخرج بشكل مقنع^(٢٥).

٣. مكاتب لاستقرار الوظيفة

تحسنت إلى حد بعيد قدرات اليابان في توزيع الموارد البشرية على صناعات جديدة بعد الحرب العالمية الثانية، والتي أسهمت في التصنيع الأسرع: فقد انخفضت نسبة قطاع

(21) Iwanai 1989: 20.

(22) Iwanai 1989: 137-138.

(23) Iwanai 1989: 137.

(24) Toyoda 1987: 10.

(25) Hashino 2004.

الزراعة في إجمالي القوى العاملة للدولة بسرعة من ٤٨.٥٪ في عام ١٩٥٠م إلى ٣٢.٧٪ في عام ١٩٦٠م، وإلى ١٩.٣٪ فقط في عام ١٩٧٠م^(٢٦). وكان هذا نتيجة تدخل الحكومة في سوق العمل من خلال تأسيس «مكاتب لاستقرار الوظيفة» التي كانت مهمتها تمهيد تحول الشباب من التعليم إلى العمل، من خلال خلق الحلقة المؤسسية بين المدارس والشركات التي لم تكن متوفرة سابقاً. حققت هذه الحلقة المؤسسية حركة الخريجين الجماعية المنظمة من المناطق الريفية إلى أحياء المدينة الصناعية: فقد أصبحت محطة قطار أوينو (Ueno) في طوكيو، مثلاً، نقطة الالتقاء البارزة، حيث استقبل أصحاب الشركات الصغيرة والمتوسطة الخريجين من محافظات شمالية^(٢٧).

كان لدى هذه التطورات تاريخ سابق: فقد نجم تأسيس مكاتب لاستقرار الوظيفة عن النمو المؤسسي على مدى عقود. نجد نشأة هذه المكاتب في عام ١٩٢١م، حيث بدأ تأسيس «مكاتب لتمهيد الوظيفة»، والتي قامت بتطابق الباحثين عن العمل مع الشركات الخاصة على مستوى محلي وعلى أساس طوعي. ومع مشكلة البطالة واسعة الانتشار في أنحاء الدولة، زاد عدد المكاتب بسرعة من ٣١ في عام ١٩٢١م إلى ٣٧٢ في عام ١٩٣٢م^(٢٨). ولكن، لم يكن لدى «مكاتب لتمهيد الوظيفة» سياستها المستقلة لتوزيع الموارد البشرية: فلم يكن للحكومة آنذاك القدرة الكافية على التدخل في سوق العمل بسبب عدة قيود هيكلية مثل القيود على الميزانية والتقلب الاقتصادي السريع والبيانات الإحصائية غير الكافية^(٢٩).

وجدت الحكومة العسكرية في أواخر العقد الرابع من القرن العشرين، التي كانت آنذاك تشن حرباً على الصين، أن التغطية الشاملة لـ «مكاتب لتمهيد الوظيفة» تُعد وسيلة مفيدة للتعبئة. في عام ١٩٣٨م، نقلت الحكومة إدارة المكاتب من الحكومات المحلية إلى وزارة الداخلية التي كانت قائمة قبل ١٩٤٥م وكانت مسؤولة عن التعبئة للحرب. عززت وزارة الداخلية قوة المكاتب إلى حد بعيد: في عام ١٩٤١م – وفي اليوم نفسه مع هجوم اليابان على بيرل هاربر – ألزمت الوزارة الباحثين عن عمل الذين لم يمضي على تخرجهم

(26) Statistics Bureau, Ministry of Internal Affairs and Communications, Japan, <http://www.stat.go.jp/data/index.htm>.

(27) Kase 1997: 143-144.

(28) Sugayama & Nishimura 2000: 67.

(29) Kase 2011: 44.

سوى عامين بالبحث عن وظائف فقط من خلال استخدام خدمات المكاتب والتي تغير اسمها إلى «مكاتب للإرشاد إلى الوظيفة»^(٣٠). أسهم توزيع الموارد البشرية الإجباري، مع زيادة الطلب على العمال والجنود والإداريين في الأراضي المحتلة في أثناء الحرب بفضل التخطيط الاقتصادي المركزي الحربي، في الاختفاء المؤقت لمشكلة البطالة في الدولة^(٣١).

ولكن، عادت مشكلة البطالة إلى اليابان بعد انهزامها في الحرب التي سببت دمار البنية الأساسية وانهيار الكتلة الإمبريالية الاقتصادية وعودة أكثر من خمسة ملايين مواطن من المستعمرات السابقة والمناطق المحتلة. وجد صناع السياسات اليابانيون تحت الاحتلال الأمريكي الضرورة القوية لحل الفوضى بعد الحرب من أجل ردع انتشار الاشتراكية المتطرفة في المجتمع، لذلك قرروا التدخل في سوق العمل من خلال وزارة العمل الجديدة وتأسيس مكاتب لاستقرار الوظيفة في عام ١٩٤٧م.

كما يوحي بذلك اسمها، ركزت المكاتب على «استقرار الوظيفة»، حيث شجعت الشباب على العثور على عمل والبقاء فيه^(٣٢). بينما شُغِلت المكاتب تحت مبدأ الليبرالية الحاكم الجديد ورفضت الوسائل الجبرية التي اتخذتها «مكاتب للإرشاد إلى الوظيفة» سابقاً، كان إرث المكاتب السابقة واضحاً في تشغيل المكاتب الجديدة، لأن مخططيها وممارسيها اعتمدوا على البنية والمعارف المتطورة أثناء فترة التخطيط المركزي الحربي^(٣٣). مكن ذلك الإرث المكاتب الجديدة من إجراء تطابق الباحثين عن العمل مع الشركات الخاصة على المستوى الوطني، عبر الحدود المحافظة، بصورة أكثر شمولية من مكاتب لتمهيد الوظيفة الأصلية التي شغلت على المستوى المحلي فقط.

بفضل إعادة استخدام بنية التعبئة السابقة، كان لدى «مكاتب لاستقرار الوظيفة» القدرات العالية لتجميع المعلومات حول كل من الطلب على العمال وتوريدهم. في مجال الطلب على العمال، استطاعت المكاتب القيام بالاستعراض الشامل الذي يستهدف الشركات الخاصة. وفي مجال توريد العمال الذي تعاونت فيه المكاتب مع وزارة التعليم، قُدمت المعلومات حول الخريجين القادمين من خلال الحكومات المحلية. وتواصل هذان النوعان

(30) Sugayama & Nishimura 2000: 78.

(31) Kase 2011: 41

(32) Sugayama 2000: 216.

(33) Sugayama, Ishida & Kariya 2000: 266-267.

من المعلومات على كل من المستويات المحلية والإقليمية والوطنية من أجل توليد مقترحات التطابق التي نُقلت إلى المدارس والشركات من خلال «مكاتب لاستقرار الوظيفة»^(٣٤).

كان هذا التطابق الجماعي نجاحاً كبيراً: فعلى الرغم من أنه كان لدى الباحثين عن العمل والشركات الخاصة حرية قبول أو رفض المقترحات المنقولة من قبل المكاتب، استفاد ٦٠-٧٠٪ من خريجي المدرسة المتوسطة الذين حصلوا على وظيفة غير زراعية في الخمسينيات والستينيات من خدمات المكاتب^(٣٥)، فكان تقديم الوظائف من خلال خدمات المكاتب في وقت تقل فيه الفرص الاقتصادية مُجدياً للطلاب في تجنب مدة البحث عن العمل. إلى جانب ذلك، شعر الطلاب ووالدوهم بحس الحماية بأن المكاتب الحكومية ومدارسهم تعاونت للتطابق. وفي الحقيقة، كان الهدف الآخر لدى الحكومة في تطوير نظام التطابق هو تحسين بيئة العمل التي كثيراً ما كانت تعاني من الاستغلالية المفرطة^(٣٦).

من جهة الشركات، أصبحت الشركات الصغيرة والمتوسطة مستفيداً رئيساً من هذه الخدمات: فمع قدراتها المحدودة على تسويق علاماتها التجارية والتوظيف بالمقارنة مع الشركات الكبيرة، كانت الشركات الصغيرة والمتوسطة تعاني باستمرار من صعوبة الحصول على عدد كافٍ من العمال^(٣٧). وأعطت الحكومة الأولوية لهذه الشركات في عملية التطابق أيضاً، تماشياً مع إستراتيجيتها الوطنية في التصنيع التي استهدفت دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة الصناعية التنافسية من أجل تطوير قطاع الصناعات القوي وتوليد فرص العمل^(٣٨).

وكانت نسبة الاستقالة من العمل للموظفين الشباب الذين حصلوا على وظيفة من خلال خدمات المكاتب متدنية إلى حد بعيد - أدنى من ١٠٪، بالمقارنة مع نسبة الاستقالة من العمل للموظفين الشباب الذين حصلوا على وظيفة من خلال الشبكات الشخصية (حوالي ٤٠٪) أو من خلال الإعلان عن وظيفة (أعلى من ٥٠٪)^(٣٩). وأسهمت خدمات المكاتب في مرحلة ما بعد الحصول على وظيفة في ذلك: فمن خلال هذه الخدمات المسماة

(34) Sugayama & Nishimura 2000: 80-81.

(35) Kariya 2000: 16.

(36) Kase 1997: 154.

(37) Kase 1997: 148.

(38) Kase 1997: 134.

(39) Sugayama 2000: 214.

بـ«الإرشاد للبقاء»، تعاون موظفو المكاتب مع المدرسين لزيارة مكان عمل الخريجين من أجل رصد أدائهم وتشجيعهم على البقاء في العمل وتطوير مهاراتهم^(٤٠).

هكذا، مكّنت «مكاتب لاستقرار الوظيفة» المدارس والشركات من بدء التواصل والتفاهم بينها. مع التصنيع السريع الذي ولد الطلب المتزايد على العمال، دخلت الشركات في منافسة حادة على المواهب الشابة التي أطلقوا عليها اسم «البيض الذهبي»، وبدأت بعض الشركات في التواصل مع المدارس مباشرةً متجاوزةً «مكاتب لاستقرار الوظيفة»: زار مجنّدو الشركات مدارس موظفيها وسوّقوا الشركة بين الطلاب، وبحثت أيضاً بعض المدارس عن فرص العمل لطلابها من خلال شبكات خريجها^(٤١).

بشكل متناقض، خفّضت هذه الحلقة الجديدة قيمة «مكاتب لاستقرار الوظيفة» بسرعة، وأدت إلى نهاية تدخل الحكومة المباشر في سوق العمل بشكل كبير^(٤٢). هنا، اكتملت المهمة التاريخية القصيرة لـ «مكاتب لاستقرار الوظيفة» في تشكيل سوق عمل المنظمة اليابانية الذي وصفه Shinji Sugayama، مؤرخ اقتصادي ياباني، بنموذج «لا تحولي»، حيث أغلبية الباحثين عن العمل يحصلون على وظيفة قبل تخرجهم من خلال الحلقة المؤسسية بين المدارس والشركات ويشجعون في عملهم فور ترك المدرسة – دون فترة التحول^(٤٣).

٤. عناصر للنجاح

المدّش، ولعله ضد الحدس العادي، هو أن نظام التحول من التعليم إلى العمل من خلال مكاتب لاستقرار الوظيفة قد حقّق التوزيع الفعال للموارد البشرية إلى الصناعات الجديدة بدون تقديم الحل المباشر لمشكلة عدم تطابق المهارات ذاتها. في الحقيقة، بعد تشكيل الحلقة المؤسسية، استهدفت الحكومة اليابانية معالجة مشكلة عدم تطابق المهارات بشكل أكثر شمولاً من خلال تمكين المكاتب من كونها طريق توصيل المهارات المطلوبة في سوق العمل إلى المناهج التعليمية للمدارس. ولكن، لم يُحقّق هذا التخطيط

(40) Sugayama 2000: 212.

(41) Kase 1997: 136-137.

(42) Miyachi & Kurauchi 1975: 109.

(43) Sugayama 2000: 258.

بسبب تهميش المكاتب بسبب التواصل المباشر بين الشركات والمدارس^(٤٤). لذلك، تركت الحكومة نهائياً محاولة تطوير التعليم الصناعي العام التي قامت بها على مدى قرن تقريباً^(٤٥). ولكن، حتى دون ذلك التعليم، كان النمو الصناعي ممكناً. لماذا حقق نظام التحول الياباني النتائج المرغوبة حتى بدون تقديم الحل لمشكلة عدم تطابق المهارات؟ تشير هذه المقالة إلى ثلاثة عناصر للنجاح: (أ) «تطابق التوقعات»، و(ب) البرامج التدريبية للشركات، و(ج) التعليم الذي يساهم في «إمكانية التدريب».

أ. تطابق التوقعات

لقد خلق نظام التحول مع الحلقة المؤسسية بين الشركات والمدارس «تطابق التوقعات» بدلاً من تطابق المهارات. في نظام التحول هذا، لقد عُلِمَ - مقدماً - الخريجون القادمون أنواع ومستويات التوقعات بشأن العمل التي ينبغي أن يحافظوا عليها، بفضل المعلومات المتعلقة بالطلب المتوقع على العمال وفرص العمل المختارة التي قُدِّمت لهم من قبل نظام التحول: وجعلتهم هذه المعلومات يكونون أكثر واقعية ويقبلون الوظائف المتوفرة في سوق العمل دون فترة طويلة للبحث عن العمل.

بالمقارنة مع هذا النظام، عانت اليابان قبل الحرب العالمية الثانية من مشكلة العدد النامي من «الشباب المتعلم بدون العمل» لأن التوقعات غير واقعية للباحثين عن العمل - والذين لم تكن لديهم المعرفة الكافية حول الفرص في سوق العمل - أنتجت توزيعاً غير فعال للموارد البشرية. لقد بقي كثير من الخريجين آنذاك، والذين اعتمدوا إلى حد بعيد على الشبكات الشخصية مثل الأسرة والأقارب والأصدقاء في بحثهم عن العمل، في مرحلة البحث إما بشكل مستمر أو متقطع على الرغم من وجود فرص عمل شاغرة. دون توفرهم على المعرفة الكافية حول سوق العمل، لم تكن لديهم فكرة واضحة إن كان العمل الذي حصلوا عليه - أو قد يحصلون عليه - هو الاختيار المهني الأمثل أو لا: فكان لدى بعضهم التوقع غير الصحيح بأن هناك فرصاً أخرى أفضل - والذي جعلهم يفقدون العمل الأمثل الحقيقي. بعد البقاء في مرحلة التناوب بين البحث عن العمل

(44) Miyachi & Kurauchi 1975: 109.

(45) Hamaguchi 2009: 12.

ومحاولة العمل لفترة، يبدؤون بتطوير فهمهم حول سوق العمل ويتقبلون أخيراً العمل المتاح لهم كمهنة طويلة المدى.

ويرى Takehiko Kariya، باحث في الدراسات الاجتماعية التعليمية، أن الميزة النسبية لنظام التحول القائم على «مكاتب لاستقرار الوظيفة» بالمقارنة مع نظام التحول غير المنظم هي أن تعديل التوقعات الضروري حدث في مرحلة مبكرة - عندما كان الطلاب لا يزالون في المدرسة. ومع المعرفة السابقة حول الأعمال التي من المرجح أن يحصلوا عليها، استطاع الطلاب تعديل توقعاتهم غير الواقعية حول العمل قبل الدخول إلى سوق العمل^(٤٦). ولكن، هذا لا يعني انخفاض طموحاتهم المهنية: ساعدتهم الحلقة المؤسسية بين المدارس والشركات في تطوير سلوك التنافسية من خلال ربط عملية التطابق بأداء الطلاب الأكاديمي، حيث حظي الحاصل على درجات أكاديمية عالية بالأفضلية في الحصول على العمل^(٤٧)، بينما منعت عملية التطابق من التعرض للمحسوبية^(٤٨).

ب. البرامج التدريبية داخل الشركات

قامت الشركات بمهمة تقديم التدريب المتعلق بالعمل من خلال البرامج التدريبية للموظفين. وقدمت الحكومة الدعم المالي لهذه البرامج التدريبية، الذي خفف من قلق الشركات حول عدم القدرة على استرداد تكاليف التدريب في وقت تعلو فيه حركية سوق العمل^(٤٩). وكان لدى البرامج التدريبية داخل الشركات تاريخ سابق: بدأ ظهورها في مطلع القرن العشرين. ونظراً لغياب التعليم التقني التنافسي، بدأ عدد من الشركات الكبيرة مثل Mitsubishi Nagasaki Shipyard وYahata (Yawata) Steel وHitachi وSumitomo بالقيام بالبرامج التدريبية من أجل تطوير فرق الموظفين الماهرين^(٥٠)، والتي كانت تسمى «Yōseikō» (تطوير المهندسين)، وسار على منوالها العديد من الشركات الأخرى. مع انتشار نظام Yōseikō، أمرت الحكومة العسكرية في وقت الحرب العالمية الثانية كل

(46) Kariya 1991: 227.

(47) Kariya 1991: 228.

(48) Sugayama, Ishida & Kariya 2000: 286.

(49) Sugayama 1985: 49.

(50) Terada 2009: 20-21.

مصنع في الدولة بأن يقدم برنامجه التدريبي لمدة ثلاث سنوات من أجل تنفيذ خطط التعبئة دون تأخير^(٥١).

وعلى غرار مكاتب لاستقرار الوظيفة، استفادت الحكومة بعد الحرب من إرث الحرب وما قبلها أيضاً في هذا المجال. مثلاً، وسعت الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم المحرومة مالياً إلى التعاون بين الشركات من خلال الرابطات القطاعية من أجل توفير برامج تدريب مشتركة والوفاء بالتزاماتها أثناء الحرب^(٥٢). وبقيت هذه البرامج التدريبية المشتركة، التي كانت تسمى «Kyōdō Yōseitai»، منتشرة حتى بعد الحرب: ففي عام ١٩٥٣م، قامت ٨٩٪ من الشركات الخاصة، أغلبيتها كانت من الشركات الصغيرة والمتوسطة، بالبرامج التدريبية من خلالها^(٥٣). أسهمت البرامج التدريبية المشتركة أيضاً في تقييس المهارات المكتسبة، الذي عوّض عن الضعف الرئيسي للتدريب أثناء العمل: اختلاف جودة التدريب بين الشركات^(٥٤).

ولقد طورت الحكومة العسكرية أيضاً النظام التأهيلي لدعم هذه البرامج. وأعطى النظام التأهيلي المسمى «Kentei» (قياس) حافزاً للمتدربين للإقبال على تطوير مهاراتهم: حيث تلقى الذين اجتازوا الامتحانات في المجالات المحددة مثل الماكينات والكيمياء والهندسة المعمارية، الشهادة التي اعتبرت مكافئة لشهادة التخرج من مدارس الهندسة^(٥٥). وإلى حد ما، استبعد هذا النظام التأهيلي الحاجز النفسي للشباب، ولاسيما الشباب الذين ينتمون إلى الأسر الفقيرة، أمام الدخول إلى العمل بدلاً من الاستمرار في التعليم^(٥٦).

مع انتشار تدريب الشركات، اتجهت نحو تطوير خططها حول الموارد البشرية التي استهدفت المحافظة على موظفيها المتدربين. ومن خلال جهود الشركات هذه، ظهر نظام الترقية الوظيفية على أساس الأقدمية الذي كان مميزاً لليابان: في هذا النظام، من بقي في الشركة لمدة أطول يتلقى المكافأة الأكبر^(٥٧). إلى جانب ذلك، حاولت الشركات تعزيز

(51) Hamaguchi 2009: 6.

(52) Hamaguchi 2009: 7.

(53) Sawai 2016: 171.

(54) Sawai 2016: 197.

(55) Ministry of Education, Japan 1986: 81.

(56) Sawai 2016: 178.

(57) Hamaguchi 2009: 5.

التحريكية السعودية داخل الشركة من خلال فتح المراكز العليا حتى لمن انضم للشركة كموظفي الياقات الزرقاء^(٥٨).

ج. التعليم الذي يساهم في إمكانية التدريب

على الرغم من أن قطاع التعليم لم يكن قادراً بشكل كاف على توفير المعارف والمهارات المتعلقة بالعمل مباشرة، إلا أنه ساهم في صعود إمكانية التدريب للشباب. ولم تقتصر المناهج الدراسية المتعلقة بإمكانية التدريب على «STEM» (العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات) الأساسية والمهارات الناعمة التنظيمية البارزة في المجتمع الياباني مثل الانسجام والعمل الجماعي، بل ركزت أيضاً على أخلاق العمل. فعلى وجه الخصوص غُرست فضيلة الاجتهاد – الاعتقاد بأن العمل الجاد جيد في حد ذاته – في عقل الأطفال، والتي جعلتهم يخافون من وصمة الكسل. بينما لم يكن ذلك التعليم كافياً وحده لتوليد العمال الجادين (والذي طالب المؤسسات الاقتصادية التي تحافظ على السببية بين العمل والمكافأة مع نظام تقييم المهارات المناسبة)^(٥٩)، ولكنه ساهم، على الأقل، في توليد العمال المنتجين المحتملين.

في منتصف القرن العشرين، أشار كثير من الباحثين – من بينهم R. P. Dore، وهو خبير باليابان والدراسات الاجتماعية التعليمية – إلى الآثار الاقتصادية للتدريب الأخلاقي (المسمى «Shūshin») في المدارس الابتدائية اليابانية^(٦٠). وعلى وجه الخصوص، كانت فكرة «Kō» الكونفوشيوسية، أو مكافأة الوالدين، التي عُلِّمت بوصفها جوهر القيمة الاجتماعية، عنصراً رئيسياً للتشجيع على الاجتهاد. وطبقاً لـ Tomitarō Karasawa، تم تبني مفهوم «Kō» كجوهر التعليم الياباني في زمن ميجي، حيث إن صناع السياسات التعليمية – معظمهم من طبقة ساموراي السابق الذي أتقن المعارف الكونفوشيوسية – حاولوا معارضة ما وجدوه كغزو القيم الغربية في المجتمع الياباني وتأثيرها المدمر على المجتمع من خلال الكتب المدرسية المترجمة مباشرة من اللغات الغربية^(٦١).

(58) Honda 2009: 85.

(59) Chang 2008: 199.

(60) Dore 1964: 74.

(61) Karasawa 1956: 5.

وبقي مفهوم «Kō» الذي أسس مبدأ مجتمع الميل إلى الأسرة بالمقارنة مع الفردية، وأصبح أشد تأكيداً من خلال الكتب المدرسية لأنه استخدم لتمثيل تبجيل الإمبراطور: وعُلم وفاء المواطن للإمبراطور، الرمز المقدس للوحدة الوطنية، وحب الوطن عبر استخدام مماثلة واجبات الأولاد لمكافأة والديهم من خلال العمل الجاد^(٦٢). وكما ذكر أعلاه، تركّز اجتهاد اليابانيين قبل الحرب العالمية الثانية في مجال البيروقراطية أكثر منه في مجال الاقتصاد: فقد مال الشباب آنذاك إلى المراكز الحكومية العالية من أجل تسلق سلم التسلسل الهرمي والتقرب من الإمبراطور^(٦٣). بينما كان هناك عدد من المفكرين العاملين البارزين، مثل Eiichi Shibusawa الذي شجّع ريادة الأعمال التي مالت للمصالح العامة راجعاً إلى الكونفوشيوسية^(٦٤). لقد امتدت فضيلة الاجتهاد إلى مجال الاقتصاد بعد الحرب العالمية الثانية عندما فقد الإمبراطور سلطته السياسية المقدسة - متزامناً مع صعود الحلقة المؤسسية بين المدارس والشركات والحوافز للتدريب والترقية الوظيفية في الشركات - وظهر «Salaryman» (رجل الراتب) مع الوفاء للشركة.

وفقاً لـ Akira Hayami، المؤرخ الاقتصادي الياباني، وقعت «الثورة الدؤوبية» كثيفة العمالة - بالمقارنة مع الثورة الصناعية كثيفة رأس المال في الغرب - في اليابان قبل زمن ميجي^(٦٥). ولكن، كانت العمالة اليابانية مختلطة بالنسبة للاجتهاد حتى منتصف القرن العشرين: وجد كثير من المقيمين الغربيين في زمن ميجي أن العديد من اليابانيين كانوا راضين وراغبين في البحث عن الراحة^(٦٦). وعلى سبيل المثال كتب Gulick Sidney، وهو معلم أمريكي يدرس في جامعات في اليابان، في عام ١٩٠٣م: «يعطي اليابانيون الانطباع المزدوج بأنهم مجتهدون ودؤوبون من جهة، ومن جهة أخرى، كونهم كسالى وغير مباليين بمرور الوقت»^(٦٧). هنا، من المعقول أن التعليم الأخلاقي الموحد، مع النسبة الكاملة للالتحاق بالمدارس الابتدائية في مطلع القرن العشرين، ساهم في جعل الاجتهاد قيمة أساسية في السكان اليابانيين، على الأقل جزئياً، على مدى العقود.

(62) Karasawa 1956: 10.

(63) Karasawa 1956: 760.

(64) Shibusawa (Moriya) 2000: 168.

(65) Hayami 2004: 28.

(66) Linhart 1988: 271.

(67) Gulick 2005 (1903): 117.

٥. هل التجربة اليابانية قابلة للنقل؟

كيف يمكن للتجربة اليابانية أن تساعد صناع السياسات في الدول الناشئة اليوم – خصوصاً المملكة العربية السعودية – التي تواجه مشكلة بطالة الشباب؟ لقد بُني الحل الياباني، المتمثل في تمهيد تحول الشباب من التعليم إلى العمل من خلال تشكيل الحلقة المؤسسية بين المدارس والشركات، على السياقات اليابانية السياسية والاقتصادية والاجتماعية الفريدة، ولذلك، لن ينجح تطبيقه مباشرةً على السياقات المختلفة من خلال «استعارة السياسات» (policy borrowing) الارتجالية. ولكن، قد يزود صناع السياسات في الدول الأخرى برؤى مفيدة، ويساهم في جهودهم في بناء القدرة المحلية على «استطلاع السياسات» (policy learning).

إن العنصر الأول للنجاح – تطابق التوقعات – هو في الواقع ذو أهمية بالنسبة للاقتصادات التي تمر بمرحلة مبكرة من التنوع، حيث لا يزال عدد الفرص الاقتصادية العالية في القطاع الخاص صغيراً نسبياً مقارنةً بإجمالي طموح الباحثين عن العمل. وقد أشار عدد من المستشارين إلى أنه يجب على الشباب في السياق السعودي والخليجي أن «يصبحوا أكثر واقعية في توقعاتهم حول عالم العمل»^(٦٨). ويبدو أن أحد الموانع الرئيسية لواقعيّتهم هو غياب المعلومات الدقيقة حول سوق العمل لديهم. ومن خلال تشكيل الحلقة المؤسسية بين المدارس والشركات، تستطيع الحكومة مساعدة الشباب لتعديل توقعاتهم طبقاً لحالات سوق العمل.

لذلك، تستطيع الحكومة تطوير نوعين من المعلومات الشاملة المتعلقة بالطلب والعرض المتوقعين للعمالة، وجمعهما لتوليد مقترحات تطابق فعالة. ستساعد هذه المقترحات الهيئات التعليمية في تطابق خريجيهما المحتملين بالفرص الوظيفية المتوقعة في القطاع الخاص (بينما تعرض لهم بوضوح فرص العمل القليلة في القطاع العام في الوقت نفسه)، وأيضاً ستمكن الشركات الخاصة، ولاسيما الشركات الصغيرة والمتوسطة، من البحث عن العمال من كل أنحاء الدولة.

يجب أن تكون إدارة البيانات والمعلومات أيسر اليوم من منتصف القرن العشرين بفضل التقدم التقني، مثل تقنية المعلومات والاتصالات والذكاء الاصطناعي. في السياق السعودي، توطين الوظيفة هو عنصر رئيسي في حساب الطلب المتوقع على العمال أيضاً؛ ينبغي للحكومة أن تساعد الشركات الخاصة في تقييم درجات إمكانية توطين الوظيفة لدى شتى المهن التي يحتلها الأجانب حالياً من خلال تمكين الشركات من الاستفادة من المعلومات حول التزويد بالعمال المتوقع.

ويبدو أن العنصر الثاني للنجاح، المتمثل في البرامج التدريبية داخل الشركات، قابل للنقل أيضاً، ولكن لعله سيتطلب التطبيقات الداعمة المناسبة. العائق الرئيسي أمام تنفيذ مثل هذه البرامج هو التحركية العالية لسوق العمال، وهو ما يجعل الشركات الخاصة تتردد في الاستثمار في التدريب خوفاً من أنها لن تستعيد تكاليف التدريب. تستطيع الحكومة أن تتغلب على هذا العائق من خلال استخدام الدعم لتدريب الشركات بصورة استراتيجية وتمهيد فرص التدريب الجماعي للشركات الصغيرة والمتوسطة التي من الصعب لها أن تقوم بالبرامج التدريبية وحدها. ويساهم أيضاً تطوير نظام التأهيل في خلق حوافز للعمال على الاستثمار في مهاراتهم، بينما تساعد الشركات في بناء قدراتها على تقييم المهارات. وأيضاً يساهم في منع «النزعة الريعية» (rent-seeking) في توزيع الدعم الحكومي للتدريب.

وقد يكون العنصر الثالث للنجاح، التعليم لتطوير إمكانية التدريب، أكثر يسراً في التطبيق من خلال تأسيسه على القيمة الثقافية المحلية. لقد قام صناع السياسات اليابانيون بإعادة العثور على أخلاق العمل المساهمة في نمو الاقتصاد في القيمة الكونفوشيوسية الثقافية التقليدية في الدولة. من خلال ذلك، لم يستفيدوا فقط من الثروات التعليمية التقليدية للدولة، بل أيضاً جعلوا المحافظين في الدولة يشتركون في المبادرات التحولية للدولة؛ بدون هذا، قد يعارض هؤلاء المحافظون التعليميون (من الساموراي السابق) الإصلاحات التعليمية الضرورية إلى حد أبعد^(٦٩).

(69) Amano 1992: 37.

المراجع

- Chang, Ha-Joon. (2008) *Bad Samaritans: The Myth of Free Trade and the Secret History of Capitalism*. New York: Bloomsbury Press.
- Dore, R. P. (1964) "Education in Japan's Growth", *Pacific Affairs*, 37 (1).
- Gulick, Sidney. (2005/1903) *Evolution of the Japanese: Social and Psychic*. New York: Cosimo.
- Hayami, Akira. (2004) "The Emergence of 'Economic Society'", in Akira Hayami, Osamu Saito and Ronald Toby (ed.) *The Economic History of Japan: 1600–1990, Volume 1: Emergence of Economic Society: 1600–1859*. Oxford: Oxford University Press.
- Jones, David., Punshi, Radhika., and Gupta, Gauri. (2017) "Youth Employability and Its Cultural and Institutional Context: Do Current Institutions and Policies Promote or Prevent Greater Productivity and Positivity within Local Labour Markets towards the Knowledge-Based Economies of the Future?", in Mark C. Thompson and Neil Quilliam (ed.) *Policy Making in the GCC: State, Citizens and Institutions*. London: I.B. Tauris.
- Linhart, Sepp. (1988) "From Industrial to Postindustrial Society: Changes in Japanese Leisure-Related Values and Behaviour", *Journal of Japanese Studies*, 14 (2).
- Toyoda, Toshio. (1987) *Vocational Education in the Industrialization of Japan*. Tokyo: The United Nations University.

Abe, Yasunari & Kato, Kiyofumi. (2004) “‘Hikiage’ to Iu Rekishi no Toikata (A)”, Hikone Ronsō, 348. 阿部安成・加藤聖文「『引揚げ』という歴史の問い方（上）」『彦根論叢』348.

Amano, Ikuo. (1992) Gakureki no Shakai-shi: Kyōiku to Nihon no Kindai. Tokyo: Shinchō-sha. 天野郁夫『学歴の社会史—教育と日本の近代』新潮社.

Hamaguchi, Keiichirō. (2009) “Nihon-gata Koyō Shisutemu ni Okeru Jinzai Yōsei to Gakkō kara Shigoto heno Ikō”, Nihon Gakujutsu Kaigi Hōkoku Memo. 濱口桂一郎「日本型雇用システムにおける人材養成と学校から仕事への移行」日本学術会議、報告メモ.

Hashino, Tomoko. (2004) “Senshoku Gakkō kara Kōgyō Gakkō he”, in Yukio Mochida & Teruyuki Hirota (ed.) Jitsugyō Sekai no Kyōiku Shakai-shi. Tokyo: Shōwa-dō. 橋野知子「染織学校から工業学校へ」望田幸男・広田照幸（編）『実業世界の教育社会史』昭和堂.

Honda, Yūyi. (2009) Kyōiku no Shokugyō-teki Igi: Wakamono, Gakkō, Shakai wo Tsunagu. Tokyo: Chikuma Shobō. 本田由紀『教育の職業的意義：若者、学校、社会をつなぐ』筑摩書房.

Iwanai, Ryōichi. (1989) Nihon no Kōgyō-ka to Jukuren Keisei. Tokyo: Nihon Hyōron-sha. 岩内亮一『日本の工業化と熟練形成』日本評論社.

Karasawa, Tomitarō. (1956) Kyōkasho no Rekishi: Kyōkasho to Nihon-jin no Keisei. Tokyo: Sōbun-sha. 唐澤富太郎『教科書の歴史—教科書と日本人の形成』創文社.

Kariya, Takehiko. (1991) Gakkō, Shokugyō, Senbatsu no Shakai-gaku: Kōsotsu Shūshoku no Nihon-teki Mekanizumu. Tokyo: University of Tokyo Press. 荻谷剛彦『学校・職業・選抜の社会学：高卒就職の日本的メカニズム』東京大学出版会.

Kariya, Takehiko. (2000) “Mondai no Teiki to Hon-kenkyū no Shatei”, in Takehiko Kariya, Shinji Sugayama & Hiroshi Ishida (ed.) Gakkō, Shokuan to Rōdō Shijō: Sengo Shinki Gakusotsu Shijō no Seido-ka Katei. Tokyo:

University of Tokyo Press. 荻谷剛彦「問題の提起と本研究の射程」荻谷剛彦、菅山真次、石田浩（編）『学校・職安と労働市場：戦後新規学卒市場の制度化過程』東京大学出版会。

Kase, Kazutoshi. (1997) *Syūdan Shūshoku no Jidai: Kōdo Seichō no Ninai-te Tachi*. Tokyo: Aoki Shoten. 加瀬和俊『集団就職の時代：高度経済成長のにない手たち』青木書店。

Kase, Kazutoshi. (2011) *Shitsugyō to Kyūsai no Kindai-shi*. Tokyo: Yoshikawa Kōbun-kan. 加瀬和俊『失業と救済の近代史』吉川弘文館。

Ministry of Education, Japan. (1986) *Sangyō Kyōiku Hyakunen-shi*. Tokyo: Gyōsei. 文部省『産業教育百年史』ぎょうせい。

Miyachi, Seiya & Kurauchi, Shirō (ed.) (1975) *Kōza Gendai Gijutsu to Kyōiku 4 Shokugō Kyōiku*. Tokyo: Kairyū-dō. 宮地誠哉、倉内史郎（編）『講座 現代技術と教育4 職業教育』開隆堂。

Ohno, Kenichi. (2006) *Tojō-koku Nippon no Ayumi: Edo kara Heisei made no Keizai Hatten*. Tokyo: Yūhikaku. 大野健一『途上国ニッポンの歩み：江戸から平成までの経済発展』有斐閣。

Sawai, Minoru. (2016) *Nihon no Ginō Keisei: Seizō Genba no Tsuyosa wo Umidashita Mono*. Nagoya: University of Nagoya Press. 沢井実『日本の技能形成：製造現場の強さを生み出したもの』名古屋大学出版会。

Shibusawa, Eiichi. (Translated by Akira Moriya into modern Japanese) (2010) *Rongo to Soroban*. Tokyo: Chikuma Shobō. 渋沢栄一（守屋淳訳）『現代語訳 論語と算盤』ちくま書房。

Sugayama, Shinji. (1985) “1920 Nendai no Kigyō-nai Yōseikō Seido: Hitachi Seisakusho no Jirei Bunseki”, *Tochi Seido Shigaku*, 108. 菅山真次「1920年代の企業内養成工制度：日立製作所の事例分析」『土地制度史学』108。

Sugayama, Shinji. (2000) “Chūsotsu-sha kara Kōsotsu-sha he: Danshi Gakusotsu Rōdō Shijō no Seido-ka to Sono Kiketsu”, in Takehiko Kariya, Shinji Sugayama & Hiroshi Ishida (ed.) *Gakkō, Shokuan to Rōdō Shijō: Sengo Shinki Gakusotsu Shijō no Seido-ka* Katei. Tokyo: University of

Tokyo Press. 菅山真次「中卒者から高卒者へ—男子学卒労働市場の制度化とその帰結」菅山真次・西村幸満「職業安定行政の展開と広域紹介」荻谷剛彦、菅山真次、石田浩（編）『学校・職安と労働市場：戦後新規学卒市場の制度化過程』東京大学出版会。

Sugayama, Shinji, Ishida, Hiroshi & Kariya, Takehiko (2000) “Ketsuron”, in Takehiko Kariya, Shinji Sugayama & Hiroshi Ishida (ed.) Gakkō, Shokuan to Rōdō Shijō: Sengo Shinki Gakusotsu Shijō no Seido-ka Katei. Tokyo: University of Tokyo Press. 菅山真次、石田浩、荻谷剛彦「結論」荻谷剛彦、菅山真次、石田浩（編）『学校・職安と労働市場：戦後新規学卒市場の制度化過程』東京大学出版会。

Sugayama, Shinji & Nishimura, Yukimitsu. (2000) “Shokugyō Antei Gyōsei no Tenkai to Kōiki Shōkai”, in Takehiko Kariya, Shinji Sugayama & Hiroshi Ishida (ed.) Gakkō, Shokuan to Rōdō Shijō: Sengo Shinki Gakusotsu Shijō no Seido-ka Katei. Tokyo: University of Tokyo Press. 菅山真次・西村幸満「職業安定行政の展開と広域紹介」荻谷剛彦、菅山真次、石田浩（編）『学校・職安と労働市場：戦後新規学卒市場の制度化過程』東京大学出版会。

Terada, Moriki. (2009) Nihon no Shokugyō Kyōiku: Hikaku to Ikō no Shiten ni Motozuku Shokugyō Kyōiku-gaku. Tokyo: Kōyō Shobō. 寺田盛紀『日本の職業教育：比較と移行の視点に基づく職業教育学』晃洋書房。

نبذة عن المؤلف

الدكتور ماريو يامادا هو رئيس وحدة دراسات الإقتصاد السياسي في مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية. قبل انضمامه إلى مركز الملك فيصل، كان باحثاً في مدرسة الدراسات الشرقية والأفريقية (SOAS) التابعة لجامعة لندن، وباحثاً زائراً بمعهد أوكسفورد لدراسات الطاقة. نال الدكتوراه في العلاقات الدولية من جامعة أوكسفورد. هو أيضاً باحث ما بعد الدكتوراه في جامعة برنستون.

مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية

تأسس المركز سنة ١٤٠٣هـ / ١٩٨٣م لمواصلة الرسالة النبيلة للملك فيصل بن عبدالعزيز -رحمه الله- في نشر العلم والمعرفة بين المملكة وبقية دول العالم. ويعدُّ المركز منصةً بحثٍ تجمع بين الباحثين والمؤسسات لحفظ العمل العلمي ونشره وإنتاجه، وإثراء الحياة الثقافية والفكرية في المملكة العربية السعودية، والعمل بوابةً وجسراً للتواصل شرقاً وغرباً. ويرأس مجلس إدارة المركز صاحب السمو الملكي الأمير تركي الفيصل بن عبدالعزيز، وأمينه العام هو الدكتور سعود بن صالح السرحان. ويقدم المركز تحليلات متعمقة حول القضايا السياسية المعاصرة، والاقتصاد السياسي، والدراسات الأمنية، والدراسات السعودية، ودراسات شمال افريقيا والمغرب العربي، والدراسات الآسيوية. ويتعاون المركز مع مؤسسات البحث العلمي الرموقة في مختلف دول العالم، ويضمّ نخبةً من الباحثين المتميّزين، وله علاقة واسعة مع عددٍ من الباحثين المتخصّصين في مختلف المجالات البحثية. ويحتضن المركز مكتبة الملك فيصل، ومجموعة مخطوطات نادرة، ومتحفاً إسلامياً، وقاعة الملك فيصل التذكارية، وبرنامج الباحثين الزائرين. ويهدف المركز إلى توسيع نطاق المؤلّفات والبحوث الحالية لتقديمها إلى صدارة المناقشات والاهتمامات العلمية، متّبعاً مساهمة المجتمعات الإسلامية في العلوم الإنسانية والاجتماعية والفنون والآداب قديماً وحديثاً.

