

เศรษฐกิจญี่ปุ่น ยังซบเซาต่อไป

ถึงแม้ว่า จะดำเนินนโยบายขึ้นค่าจ้างแรงงานมา 2 ปีติดต่อกัน



ขณะนี้ ยังไม่ปรากฏผลลัพธ์การขยายตัวของการบริโภคถึงแม้จะได้ดำเนินนโยบายขึ้นค่าจ้างแรงงานมาแล้ว 2 ปีติดต่อกันก็ตาม สาเหตุสำคัญ น่าจะมาจาก ปัญหาทางโครงสร้าง **“ที่มีความแตกต่าง”** ที่เป็นอุปสรรคต่อการขยับขึ้นของเศรษฐกิจระยะยาว และระยะกลาง ยังไม่สามารถแก้ไขได้ จึงเป็นประเด็นที่จะต้องแก้ไขให้เกิดการกระจายไปสู่ SME, แรงงานที่ไม่จ้างประจำ และยุคที่ต้องเลี้ยงดูเด็กมากขึ้น

ในต้นปีที่ผ่านมา เคดดันเรน (สหพันธ์องค์กรเศรษฐกิจ) ได้ประกาศนโยบายการขึ้นค่าจ้างแรงงานว่า **“จะให้เพิ่ม ค่าจ้างฐานรายได้อีกปี ให้มากกว่าปีก่อน”** คำว่า “ฐานรายได้” ต่อไปนี้ มีความหมายว่า มีเท่าที่ถอยหลังเกี่ยวกับ base up ที่เป็นการขึ้นฐานโดยรวมของโครงสร้างค่าจ้าง ในอีกด้านหนึ่ง ได้ตั้งมาตรฐานของ base up ไว้ที่ “ประมาณ 2%” ซึ่งต่ำกว่าปีก่อนที่ “สูงกว่า 2%” ในอีกด้านหนึ่ง สหพันธ์แรงงานโลหะที่ประกอบด้วย สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมสำคัญๆ เช่น รถยนต์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น กลับเรียกร้องให้มีการปรับค่าจ้างซึ่งเทียบเท่ากับ base up อยู่ที่ 3,000 เยน ต่อเดือน ซึ่งเป็นเพียงครึ่งหนึ่งของปีที่แล้ว ที่อยู่ที่ 6,000 เยน เหตุผลสำคัญ คือ การลดต้นทุนของเศรษฐกิจจีนหรือราคาน้ำมัน นั่นเอง การเรียกร้อง base up ปีนี้จึงไม่ค่อยคึกคักนัก

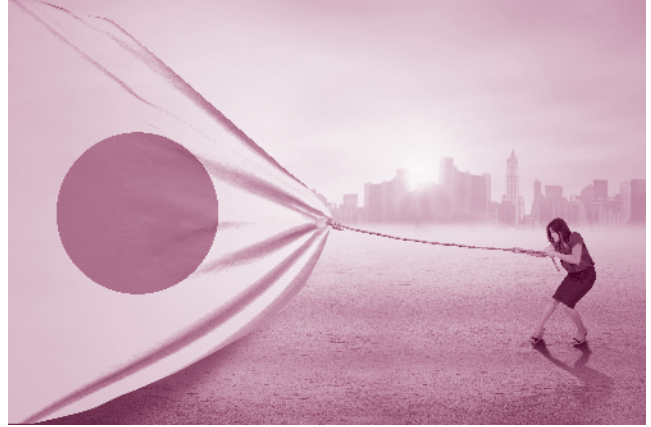
นโยบายรัฐบาลนั้น ต้องการให้การขยายตัวของกำไรของบริษัท เชื่อมโยงถึงการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างแรงงาน และต้องการให้ปีนี้มี การขึ้นค่าจ้างมากกว่าปีก่อน ทางด้านบริษัท โดยรวมนั้นมีปริมาณการสะสมภายในที่กว่า 350 ล้านล้านเยน ซึ่งเป็นส่วนที่นำไปลงทุนเครื่องจักร เป็นเงินปันผลหรือเพื่อการขึ้นค่าจ้างแรงงาน เชื่อมโยงถึงการปรับตัวขึ้นของเศรษฐกิจ แต่ในความเป็นจริงกลับไม่เป็นไปเช่นนั้น การขึ้นค่าจ้าง ไม่ทำให้เกิดการปรับตัวขึ้นของเศรษฐกิจตามคาด เหตุผลก็คือ ค่าจ้างแรงงานที่เพิ่มขึ้นได้ไม่มั่นคง การขึ้นของราคาค่าครองชีพ จึงทำให้ ค่าจ้างแรงงานที่แท้จริง เพิ่มขึ้นในอัตราที่ติดลบ

ในปีนี้เป็นปีที่ราคาน้ำมันดิบลดต่ำลง ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความไม่มั่นใจในเศรษฐกิจในอนาคต แต่กลับกัน กลับทำให้อัตราการเพิ่มสูงขึ้นของราคาสินค้า นั้นลดต่ำลง ทำให้ค่าจ้างแรงงานที่แท้จริงมีอัตราที่สูงขึ้น จึงเป็นโอกาสดีที่จะขึ้นค่าจ้าง ซึ่งจะเชื่อมโยงต่อการปรับตัวของเศรษฐกิจได้ แต่ในความเป็นจริง บริษัททั้งหลาย ไม่ได้มีกำไรมากเพียงพอที่จะเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นได้มาตามนโยบายของรัฐ

ในการรณรงค์แรงงานสัมพันธ์ที่ผ่านมา จึงได้ยกประเด็นที่สำคัญขึ้นมา 3 ประเด็นที่จะนำไปสู่การปรับตัวของเศรษฐกิจในระยะยาว นั่นก็คือ “SME” (ขนาดธุรกิจ) “แรงงานไม่ประจำ” (รูปแบบการจ้าง) “สังคมยุคเลี้ยงลูก” (อายุ) คือการทำให้ “ความแตกต่าง” ที่เคยมีอยู่ต่อ 3 เจเนอเรชัน เบาลง

โตโยต้า นั้น ในเดือนมีนาคมที่ผ่านมา สามารถสร้างกำไรสูงสุดเป็นประวัติการณ์ แต่สภาพแรงงานของโตโยต้า กลับเรียกร้องการปรับค่าจ้าง เพียงครึ่งหนึ่งของปีที่แล้วที่ 3,000 เยนต่อเดือนขึ้นไป ในปีที่แล้ว สภาพแรงงานของโตโยต้าเรียกร้อง 6,000 เยน แต่สุดท้ายบริษัทได้ขึ้นให้ที่ 4,000 เยน ทำให้บริษัทในกลุ่ม เช่น เดนโซ่ หรือ ไอซิ่ง ได้รับเพิ่มเพียง 3,000 เยน ในขณะที่เดียวกัน โตโยต้า ใช้กลยุทธ์การไม่เรียกร้องให้ Subcontractor ที่เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วน tier 2, tier 3 ต้องลดราคาชิ้นส่วนที่ขายให้ เหมือนที่ผ่านมา นั่นคือ เป็นการสนับสนุนทางธุรกิจให้แก่บริษัท SME ทั้งหลาย เพื่อให้บริษัทเหล่านั้นสามารถขึ้นค่าจ้างแรงงานได้ ซึ่งเรียกขานกันว่า “Toyota system trickle down” แต่ในความเป็นจริง ความแตกต่างระหว่างบริษัทขนาดใหญ่ กับ SME กลับยิ่งกว้างขึ้น เพราะว่าเงินเยนที่ต่ำลง ทำให้โตโยต้าได้เปรียบนั้น กลับทำให้ SME ต้องรับภาระราคาวัตถุดิบที่สูงขึ้น ยิ่งเป็นการเพิ่มภาระให้มากขึ้น สภาพการณ์เช่นนี้ ไม่ใช่เพียงแต่กรณีของโตโยต้าเท่านั้น

ที่ผ่านมา แรงงานที่ไม่ประจำ ที่ไม่เป็นเป้าหมายของการขึ้นค่าจ้างนั้น ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในร้านซูเปอร์มาร์เก็ตขนาดใหญ่ซึ่งเป็นพนักงาน part time (ที่ทำงานไม่ครบเวลาเป็นพนักงานประจำ) ก็มีโอกาสดูขึ้นค่าจ้างแรงงานเช่นเดียวกัน แต่ก็จะได้เพียงบางส่วนเท่านั้น เพราะพนักงานเหล่านี้ กว่า 40% เป็นพนักงานรายวัน จึงเป็นประเด็นว่าจะเพิ่มให้ส่วนนี้ให้มากขึ้นได้อย่างไร มีบางบริษัทได้พยายามที่จะเพิ่มให้มากขึ้นกว่า การขึ้นให้กับพนักงานประจำ เพราะพนักงานประเภทนี้ มีความสำคัญต่อบริษัทมาก เพราะการขาดแคลนแรงงานประจําตนเอง



ในอีกด้านหนึ่ง ในสังคมยุคที่คนเกิดน้อย คนสูงวัยมาก ประชากรลดลง จึงต้องมีมาตรการ เพื่อให้เศรษฐกิจญี่ปุ่นอยู่รอดเติบโตต่อไป จึงมีมาตรการที่เร่งด่วน ในเรื่องการให้ความสำคัญแก่การเลี้ยงดูเด็ก ฮอนด้า ได้เพิ่มการกระจายค่าจ้างไปสู่ยุคการเลี้ยงดูเด็กมากขึ้น คือ ระบบ “การให้ค่าครองชีพ ครอบครัว” ซึ่งในปีหน้า 2017 นี้ จะเปลี่ยนไปเป็นการจ่าย “ค่าครองชีพ เลี้ยงดูเด็ก ดูแลคนแก่” โดยจะให้เดือนละ 16,000 เยน ต่อการเลี้ยงดู คนที่ 1 และให้เพิ่มคนต่อไป อีก เดือนละ 4,800 เยน และอาจจะเปลี่ยนเพิ่มเป็น เดือนละ 20,000 เยนในอนาคต

มาตรการดังกล่าวข้างต้น จะเกิดผลลัพธ์อย่างไร ทั้งในระยะสั้น ระยะยาวหรือจะแก้ไขปัญหา “ความแตกต่าง” ที่เป็นอุปสรรคการปรับตัวของเศรษฐกิจญี่ปุ่น ได้หรือไม่เป็นเรื่องที่ต้องเฝ้าดูกันต่อไป

