บริษัทญี่ปุ่นขาดแคลนแรงงานในทุกประเทศ

ผศ.รังสรรค์ เลิศในลัทย์
คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

เป้าหมายที่สำคัญอันหนึ่งของบริษัทญี่ปุ่นที่ไปลงทุนในต่างประเทศ ที่นอกจากขยายตลาดในประเทศนั้นๆ แล้ว คือ การที่ประเทศเหล่านั้น มีแรงงานมากและราคาถูก นั่นเอง แต่ปัจจุบันนี้ หาได้เป็นเช่นนั้นไม่ ไม่ว่าในอเมริกาเหนือ อเมริกาใต้ เอเชีย หรือแม้แต่ยุโรป ทั่วโลก บริษัทญี่ปุ่นประสบปัญหาการหาคนมาทำงานได้ยาก งานอาชีพนั้น ไม่ว่าจะเป็นพนักงานหน้างานการผลิต พนักงานร้านขายสินค้าหรือแม้แต่ระดับทักษะ การให้ได้คนมาทำงานด้วยนั้น มีอุปสรรคเกิดขึ้นอย่างมาก มีตัวอย่างแปลกๆ เกิดขึ้น เช่นว่า บริษัทชิ้นส่วนรถยนต์ของญี่ปุ่นไปลงทุนในเม็กซิโก ต้องประกาศหาคนงาน “คนต่างชาติที่ทำงานในญี่ปุ่น” ในจังหวัดมิเอะ ซึ่งเป็นฐานการผลิตของกลุ่มรถยนต์ญี่ปุ่นในประเทศ บริษัทนี้ไปลงทุนในเมืองกัวนาฟาโทของเม็กซิโก ตั้งแต่ปี 2013 เมืองนี้มีบริษัทรถยนต์ยักษ์ใหญ่ญี่ปุ่นลงทุนอยู่หลายแห่ง ซึ่งเม็กซิโกนี้เหมือนเป็นเมืองหน้าด่านที่จะส่งรถยนต์ไปขายยังสหรัฐอเมริกาโดยไม่ต้องเสียภาษี ตามสนธิสัญญา NAFTA ซึ่งเสน่ห์ของเม็กซิโกนี้คือ มีแรงงานที่เหลือเฟือ โดยเฉพาะที่เมืองนี้ประชากรประมาณครึ่งหนึ่ง มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ที่เหมาะสมจะเป็นแรงงานอย่างยิ่ง แต่กลับปรากฏว่า บริษัทญี่ปุ่นหาคนมาทำงานได้ยาก ในขณะที่ GM ของอเมริกาหรือโฟล์กสวาเก้นของเยอรมัน กลับไม่ประสบปัญหา แต่บริษัทญี่ปุ่นกับประสบความพ่ายแพ้ในการหาคน

มูลเหตุที่สำคัญ คือ คนที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่นถูกดึงตัวไปด้วยค่าจ้าง 1.5 เท่าหรือได้รับการปรับตำแหน่งทันที ในขณะที่บริษัทญี่ปุ่นก็พยายามดึงกลับ แต่ก็ไม่เป็นผล ช่างแม่พิมพ์ผู้ชำนาญที่อุตส่าห์สร้างมา 2 ปี กลับถูกดึงตัวไปอย่างง่ายดาย ผลกระทบจากการขาดแรงงานหรือมีคนทำงานอยู่ได้ไม่นาน ทำให้มีผลต่อคุณภาพการทำใหม่ การสูญเสียวัตถุดิบ ทำให้ต้นทุนเพิ่มขึ้นอีกด้วย

การที่แรงงานไม่เพียงพอนี้ หากเป็นญี่ปุ่นที่มีคนน้อยลง ผู้สูงอายุมากขึ้น ก็พอจะเข้าใจได้ แต่สำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา กลับ

เกิดปรากฏการณ์ที่ไม่น่าเชื่อขึ้นได้ กรณีตัวอย่างของเวียดนาม ใกล้ฮานอย บริษัทญี่ปุ่นที่ไปลงทุนกว่า 20 ปี กลับต้องสูญเสียพนักงานระดับกลางไปทีละคนๆ ซึ่งพนักงานเหล่านี้ล้วนแต่มีประสบการณ์การทำงานกว่า 10 ปีทั้งนั้น จึงเป็นที่น่าสงสัยว่า มีสาเหตุอะไร ที่คนเวียดนามที่ขยันขันแข็ง อดทน จะลาออกอย่างกะทันหัน เบื้องหลังคือการเข้ามาของซัมซุง และ LG นั่นเอง ซัมซุง ได้ย้ายฐานการผลิตสมาร์ทโฟนจากจีน มายังเวียดนาม เพราะค่าแรงงานสูงขึ้น ซัมซุงได้สร้างโรงงานทางเหนือของฮานอย 2 โรงงาน ต้องการคนงานแสนคน ซัมซุงปัจจุบันไม่เพียงแต่สร้างโรงงานผลิต แต่ยังสร้างศูนย์วิจัยพื้นฐานที่เวียดนามอีกด้วย ดังนั้น ต้องมีการดึงตัวช่างผู้เชี่ยวชาญอีกมาก โดยเฉพาะจะรับพนักงานที่จบปริญญาตรีขึ้นไปหรือวิศวกรไม่ต่ำกว่า 2 หมื่นคน ซึ่งแน่นอนย่อมส่งผลกระทบต่อ บริษัทญี่ปุ่น ที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมทันลอง เช่น Denso, TOTO, Canon, Hoya อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากนี้ ที่ไฮฟอง LG ยังได้ลงทุนขนานใหญ่ที่ต้องการคนถึง 2 หมื่นคนเช่นเดียวกันใกล้ๆ กันนั้นมีบริษัทญี่ปุ่นอยู่ประมาณ 50 บริษัท ก็คงประสบปัญหาเช่นเดียวกัน และที่โฮจิมินซิตี้ก็มีสภาพที่ไม่ต่างกัน

แม้แต่ในประเทศไทยเองก็เช่นกัน อิออน (ร้านซูเปอร์มาร์เก็ต Max Value) ที่ปัจจุบันมีกว่า 70 สาขาหรือร้านสะดวกซื้ออย่าง Lawson ที่เริ่มธุรกิจในไทยเร็วๆ นี้ นั้น ถึงแม้ว่าในอดีต บริษัทญี่ปุ่นจะเป็นที่นิยมในการเข้าทำงานก็ตาม แต่ในระยะหลังสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงไป คนรุ่นใหม่ เน้นการมุ่งเข้าทำงานที่เครือเซ็นทรัล ซึ่งมีทั้งธุรกิจค้าปลีก โรงแรม หรือร้านอาหาร รายได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังได้ขยายตัวไปประเทศอาเซียนอีกด้วย

ทำไมความนิยมในการทำงานในบริษัทญี่ปุ่นจึงหายไปหรือลดต่ำลง น่าจะสรุปได้ว่า

1. บริษัทญี่ปุ่นมักจะดูถูกคนในประเทศที่กำลังพัฒนา โดยเฉพาะในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง เป็นต้นว่าที่เม็กซิโก สามารถจ้างคนเก่งๆ ได้ด้วยเงินเดือนที่ต่ำ จึงมักจะได้รับคำตำหนิว่าบริษัทญี่ปุ่น "ขี้เหนียว" มีตัวอย่างว่าที่เวียดนาม พนักงานระดับกลางที่ทำงานที่บริษัทญี่ปุ่น เมื่อย้ายไปบริษัทอเมริกา ได้รายได้ปีละ 1 แสนดอลล่าร์ ในขณะที่เดิมอยู่ในบริษัทญี่ปุ่น ได้เพียง 1 ใน 3 เท่านั้น และมีการสำรวจว่าประเทศต่างๆ ในเอเชียอาคเนย์ และประเทศจีน เงินเดือนของบริษัทญี่ปุ่น เทียบกับบริษัทต่างประเทศอื่นๆ หรือบริษัทในท้องถิ่น (ระดับเดียวกัน) มีอัตราที่ต่ำกว่าบริษัทญี่ปุ่น มีระบบการจ้างงานที่ discriminate (เลือกปฏิบัติ) ซึ่งขัดกับหลักจรรยาบรรณ เป็นต้นว่า อายุ เพศ (โดยเฉพาะเพศหญิงที่แต่งงาน แล้วมีบุตร) หรือสัญชาติ เป็นต้น รวมทั้งระบบบริหารงานบุคคลที่ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานในท้องถิ่นขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูงได้

2. บริษัทญี่ปุ่น ผลักดันรูปแบบญี่ปุ่นมากเกินไป เป็นต้นว่า ในบางประเทศ พนักงานร้านอาหาร ถูกบังคับว่า ให้ต้อนรับลูกค้าที่เข้ามาด้วยภาษาญี่ปุ่น (อิรัชไชมาเสะ) ทุกครั้งทำให้ทนไม่ได้ นอกจากนี้รูปแบบการบริหารบางอย่าง เช่น การสร้างคนให้เป็น generalist ตามสไตล์ญี่ปุ่น โดยให้เวียนไปทำงานในหลายๆ ฝ่ายงาน (job rotation) ไม่เป็นที่ถูกใจของคนในท้องถิ่นโดยเฉพาะระดับปัญญาชนที่ต้องการเป็น specialist เร็วๆ หรือระบบการจ้างงาน (ค่าจ้าง) ที่ไม่แบ่งแยก คนเก่งกับคนไม่เก่ง เป็นต้น

โดยสรุปแล้ว บริษัทญี่ปุ่นในต่างประเทศนั้น เวลาจะจ้างงานคนในท้องถิ่น มักจะมี *"ความเข้าใจผิด"* ตาม 3 หัวข้อข้างบนอยู่อย่างมาก แต่เพียงการแก้ไขความเข้าใจผิดนี้ อาจจะเป็นเพียงจุดเริ่มต้นเท่านั้น ในยุคไฮเท็คที่ยิ่งต้องการคนที่มีความรู้ และประสบการณ์สูง ยิ่งเพิ่มมากขึ้น การแย่งชิงระหว่างประเทศคู่แข่งย่อมมีความดุเดือดมากขึ้น จึงเป็นสิ่งที่บริษัทญี่ปุ่นต้องสร้างเสน่ห์ ดึงดูด ให้มากขึ้น TPA news