

Dispatched Employees in Japanese Society (Haken Rōdōsha)

Porntip Wakabayashi*

*Graduated Student, Department of Japanese,
Faculty of Liberal Arts, Thammasat University*

Abstract

The principal finding is that “Haken employment” has more disadvantages than other types of employment in Japan, and it is different from other kinds of employment. It is a form of indirect employment because the employers hire the employees through a dispatched employment agency. As a result, the employees have to face insecurity and many difficulties in their lives, such as low wages and welfare benefits, and employment contracts of limited duration. Furthermore, the problems of “Haken employment” have resulted in many social problems in Japan, such as poor working conditions and poor housing.

Keywords: dispatched employees, dispatched employment, dispatched employment agency

* Corresponding author e-mail: a.tsugumi@gmail.com

รายงานแบบสะเคนในสังคมญี่ปุ่น

พรทิพย์ วาดาบายาชิ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาญี่ปุ่นศึกษา
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทคัดย่อ

รายงานแบบสะเคน โดยเฉพาะรายงานแบบสะเคนทั่วไปมีข้อเสียเปรียบอย่างมากเมื่อเทียบกับรายงานประเภทอื่นๆ ในญี่ปุ่น เนื่องจากกระบวนการจ้างงานของการจ้างงานรูปแบบสะเคนที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากรูปแบบการจ้างงานประเภทอื่นๆ คือ เป็นการจ้างงานทางอ้อมซึ่งผู้ใช้งานไม่ได้เป็นผู้จ้างแรงงานโดยตรงแต่จ้างงานผ่านตัวกลางอย่างบริษัทสะเคน ส่งผลให้รายงานแบบสะเคนต้องประสบกับความไม่มั่นคงและความยากลำบากในการดำเนินชีวิตหลายอย่าง เช่น ในเรื่องค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการที่ต่ำ เรื่องสัญญาการจ้างงานที่มีการระบุระยะเวลาในการจ้างงาน เป็นต้น นอกจากนี้แล้วปัญหาที่เกิดขึ้นกับรายงานแบบสะเคนยังได้ส่งผลกระทบต่อปัญหาสังคมในญี่ปุ่นหลายๆ ปัญหาที่พบในปัจจุบัน เช่น ปัญหา working poor และปัญหา housing poor เป็นต้น

คำสำคัญ: รายงานแบบสะเคน, การจ้างงานรูปแบบสะเคน, บริษัทสะเคน

1. บทนำ¹

ตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา บริษัทในญี่ปุ่นส่วนใหญ่เน้นใช้ระบบการจ้างงานแบบตลอดชีพหรือการจ้างงานจนถึงเกษียณอายุ ส่วนการจ้างงานแรงงานแบบไม่ประจำนั้นเป็นเพียงช่วยรักษา ระบบการจ้างงานแรงงานแบบประจำให้มีความมั่นคงเท่านั้น (Yokoyama, n.d., p.37) แต่หลังจากเข้าสู่ช่วงทศวรรษ 1990 รูปแบบการจ้างงานแบบตลอดชีพได้เริ่มมีการเปลี่ยนแปลง เกิดรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย แรงงานแบบไม่ประจำได้เข้ามาแทนที่ แรงงานแบบประจำเรื่อย ๆ สาเหตุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงาน คือ

1) การเกิดภาวะฟองสบู่แตก

หลังจากฟองสบู่แตกในต้นปี 1990 เศรษฐกิจญี่ปุ่นยังพวยพุ่งตัวอยู่ได้ค่อนข้างดี แต่จุดเริ่มต้นของภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจของญี่ปุ่นหลังฟองสบู่แตกปรากฏความชัดเจนขึ้นตั้งแต่ปี 1992 เป็นต้นมา (สมภพ มานะรังสรรค์, 2546, น.6) เห็นได้จากในเดือนมีนาคมปีเดียวกัน ผลผลิตภาคอุตสาหกรรมเฉลี่ยต่อปีของญี่ปุ่นลดลง 5.6% เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน ขณะที่จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาของแรงงานที่ทำงานในบริษัทอุตสาหกรรมลดลง 20% และยอดขายของห้างสรรพสินค้าญี่ปุ่นเฉลี่ยต่อปีลดลง 4.1% ซึ่งต่ำสุดเป็นประวัติการณ์ (Christopher Wood, 2542, น.324) หลังจากนั้นเศรษฐกิจขนาดใหญ่ของญี่ปุ่นเข้าสู่ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำเป็นเวลานาน ประกอบกับการที่ต้องแข่งขันกับประเทศต่างๆ ในเอเชีย เช่น จีน ไต้หวัน เวียดนาม ซึ่งมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วในขณะนั้น ส่งผลให้ธุรกิจต่างๆ ในประเทศต้องทำการปรับตัว

2) การเกิดกระแสโลกาภิวัตน์

ในกรณีของญี่ปุ่นนั้นโดนบีบจากตะวันตก โดยเฉพาะอเมริกาให้ต้องเปิดเสรีในทุกๆ ด้าน ทำให้ต้องมีการยืดหยุ่นกฎเกณฑ์ต่างๆ สินค้าราคาถูกจากต่างประเทศหลั่งไหลเข้ามา ทำให้สินค้าที่ผลิตในญี่ปุ่นซึ่งมีค่าต้นทุนแรงงานแพงไม่สามารถแข่งขันได้ ธุรกิจต่างๆ จำเป็นต้องหาหนทางเพื่อให้ตัวเองอยู่รอดภายใต้ภาวะการแข่งขันสูงเช่นนี้ ซึ่งการปรับตัวของภาคธุรกิจต่างๆ เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้มีตั้งแต่การปรับขนาดของธุรกิจในประเทศให้เล็กลงแล้วย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่ค่าจ้างแรงต่ำ การควบคุมเงินเดือนของพนักงานในประเทศไม่ให้สูง รวมไปถึงปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานซึ่งการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน โดยใช้วิธีการดังต่อไปนี้

1) การปรับลดแรงงานแบบประจำที่มีเงินเดือนสูง โดยการให้แรงงานเกษียณอายุก่อนกำหนด และการไม่รับพนักงานใหม่

2) การจ้างแรงงานแบบไม่ประจำ เนื่องจากแรงงานแบบไม่ประจำสามารถจ้างได้ด้วยค่าแรงที่ไม่สูงมาก ไม่มีภาระเรื่องสวัสดิการต่างๆ และสามารถปรับปริมาณการจ้างได้ง่าย ทำให้ภาคธุรกิจต่างๆ หันมาใช้แรงงานแบบไม่ประจำกันเพิ่มมากขึ้น แรงงานแบบประจำมีตัวเลขการจ้างงานเพิ่มขึ้นจากปี 1990 จนถึงปี 1997 แต่หลังจากนั้นแรงงานแบบประจำลดจำนวนลงเรื่อยมาจนถึงปี 2006 หลังจากนั้นตัวเลขอยู่ในเกณฑ์คงที่ ในขณะที่เมื่อเทียบกับแรงงานแบบไม่ประจำแล้ว จะเห็นได้ชัดเจนว่า มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปี 2008 อัตราส่วนของแรงงานแบบไม่ประจำในปี 1990 จาก 20% เพิ่มขึ้นไปเป็น 33.9% ในปี 2008 ทำให้ในปี 2008 จำนวนแรงงานแบบไม่

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ตามการศึกษาในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาญี่ปุ่น ภาควิชาภาษาญี่ปุ่น คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2555

ประจำในญี่ปุ่นมีมากกว่า 1 ใน 3 ของประชากรทั่วทั้งประเทศ (Shakai Jitsujyō Deta Zukan , 2004) (ขนาด ศีติสาร, 2552, น.120 -122)

เนื่องด้วยภาวะเศรษฐกิจซบเซาจากพิษฟองสบู่แตก บวกกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ดังที่กล่าวไปในข้างต้น ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่างๆ ภายในประเทศต้องเผชิญกับการแข่งขันกันอย่างดุเดือดกับตลาดการค้าจากต่างชาติ บริษัทจำเป็นต้องรับมือกับปัญหาการลดต้นทุนในการผลิตเพื่อให้ธุรกิจของตนคงรอดอยู่ต่อไป ซึ่งหนึ่งในนั้นคือการเปลี่ยนมาจ้างแรงงานแบบไม่ประจำแทนแรงงานแบบประจำ ทำให้จำนวนแรงงานแบบไม่ประจำเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องจนมีมากกว่า 37% ของแรงงานทั้งหมด และในบรรดาแรงงานแบบไม่ประจำที่เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็วในระยะเวลาไม่ถึง 10 ปี ได้แก่ แรงงานแบบอะเคน สาเหตุหนึ่งเป็นเพราะนโยบายการผ่อนคลายกฎระเบียบของรัฐบาลญี่ปุ่นที่มีการพิจารณาแก้ไขกฎหมายการส่งแรงงานแบบอะเคนเรื่อยมา ส่งผลให้จำนวนแรงงานแบบอะเคนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เห็นได้จากในปี 1998 มีแรงงานแบบอะเคน 895,274 คน พอมาถึงในปี 2007 มีจำนวนขึ้นไปถึง 3,812,353 คน ซึ่งหากเทียบกับปี 1998 แล้วพบว่าจำนวนแรงงานแบบอะเคนเพิ่มขึ้นเกิน 4 เท่า แต่ถึงกระนั้นแรงงานแบบอะเคนก็ยังถือว่าเป็นส่วนน้อยเพราะเป็นเพียง 4.7% ของแรงงานทั้งประเทศ (กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ, 2008)

ปัญหาใหญ่ของแรงงานแบบอะเคนในช่วงเศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัวจนถึงปลายปี 2007 คือปัญหาค่าจ้างที่แตกต่างกับแรงงานแบบประจำ แต่ตั้งแต่ครึ่งหลังของปี 2008 เป็นต้นไป สถานการณ์ของแรงงานแบบอะเคนก็เริ่มพลิกผันตามปัญหาวิกฤตสินเชื่อสังหาริมทรัพย์ของสหรัฐอเมริกา ทำให้แรงงานแบบไม่ประจำซึ่งมีแรงงานแบบอะเคนเป็นศูนย์กลางต้องเผชิญกับปัญหาการเลิกจ้าง หรือไม่ได้รับการต่อ

สัญญาจ้าง (Sekine : จากการสัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2553)

2. แนวคิด “ความอยู่รอด”

Asahi Kijitarō (2003) Watanabe Futoshi (n.d.), Nakano Mami (2006) Morinaka Takurō (2010) กล่าวตรงกันว่าปัญหาการเพิ่มขึ้นของแรงงานแบบไม่ประจำ รวมถึงปัญหาค่าจ้างแรงงานที่ลดลงเรื่อยๆ ทั้งหมดมีสาเหตุ เพื่อ “ความอยู่รอด” ของภาคธุรกิจ ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่กำลังรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ คน สิ่งของ รวมถึงเงินทุนมีการเคลื่อนไหวอย่างเสรี สินค้าราคาถูกลงจากต่างชาติ หลั่งไหลเข้ามากดดันธุรกิจภาคการผลิตในประเทศของญี่ปุ่น ทำให้ธุรกิจในประเทศจำเป็นต้องหาทางเลือกอย่างที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และถ้าหากเลือกผิดธุรกิจก็ไม่สามารถจะ “อยู่รอด” ในฐานะเป็นผู้ชนะได้ ดังนั้นเพื่อที่จะ “อยู่รอด” ต่อไปในภาวะการแข่งขันสูงเช่นนี้ ธุรกิจต่างๆ จำเป็นต้องมีการปรับตัว ซึ่งทั้ง 4 คนได้สรุปว่า ทางเลือกที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันเพื่อ “ความอยู่รอด” ของธุรกิจ คือ

1) การลดต้นทุนในการผลิต ซึ่งก็คือ การลดต้นทุนในการจ้างแรงงาน โดยการจ้างแรงงานแบบไม่ประจำ ผลที่ตามมาคือ แรงงานแบบประจำส่วนหนึ่งโดนให้เกษียณอายุก่อนกำหนด, นักศึกษาจบใหม่ไม่สามารถหางานที่เป็นแรงงานแบบประจำได้ และแรงงานแบบไม่ประจำมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

2) การปรับลดขนาดธุรกิจภายในประเทศ แล้วย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่ค่าจ้างแรงงานต่ำ เมื่อโรงงานย้ายไปผลิตที่ต่างประเทศทำให้แรงงานจำนวนหนึ่งในประเทศต้องตกงาน

3) การลดค่าจ้าง สวัสดิการต่างๆ ของแรงงาน เรื่องนี้ส่งผลโดยตรงกับแรงงานแบบประจำ เช่น การโดนลดเงินเดือน โบนัส เงินสวัสดิการต่างๆ

หรือการที่บริษัทเปลี่ยนเอาแรงงานแบบไม่ประจำมาใช้ แทนการให้แรงงานแบบประจำทำงานล่วงเวลา

3. นโยบายการจ้างงานของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับระบบการจ้างงานแบบกะ

นโยบายการจ้างงานของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับระบบการจ้างงานแบบกะ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ช่วง ดังนี้

3.1 นโยบายในช่วงทศวรรษ 1980

ปี 1985 นับว่าเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญของการพิจารณาแก้ไขกฎหมายแรงงานที่มีมาตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งเรื่องสำคัญคือ การบัญญัติกฎหมายการส่งแรงงานแบบกะในปี 1985 ในกฎหมายมาตรฐานแรงงานและกฎหมายความมั่นคงแรงงานได้ระบุชัดถึงกฎพื้นฐานในการจ้างงานตรงว่า บุคคลผู้ที่ใช้งานกับแรงงานโดยตรงนั้นต้องมีหน้าที่รับผิดชอบตามกฎหมายในฐานะที่เป็น “ผู้ใช้งาน” ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานและสัญญาการจ้างงาน แต่กฎหมายการส่งแรงงานแบบกะได้มีการแบ่งเกณฑ์การจ้างงานออกเป็น 2 ประเภท คือ “ผู้จ้างงาน”² กับ “ผู้ใช้งาน”³ ซึ่งถือว่าการยอมรับ “การจ้างงานทางอ้อม” กล่าวคือ สามารถใช้แรงงานได้โดยไม่ต้องจ้างงานเอง ผลของเรื่องนี้ทำให้บริษัทกะต้องรับภาระความรับผิดชอบหลักต่อแรงงานในฐานะที่เป็น “ผู้จ้างงาน” ส่วนธุรกิจที่ใช้แรงงานแบบกะสามารถรอดพ้นจากความรับผิดชอบตามกฎหมายหลักได้ในฐานะที่เป็น “ผู้ใช้งาน” (Kanno, 2009, p.59)

3.2 นโยบายในช่วงทศวรรษ 1990

ในปี 1996 ได้มีการพิจารณาแก้ไขคำสั่งบังคับใช้กฎหมายการส่งแรงงานแบบกะ เพื่อให้อาชีพที่ระบุให้สามารถใช้แรงงานแบบกะได้ขยายขอบเขตเพิ่มขึ้นจาก 13 อาชีพเป็น 26 อาชีพ หลังจากนั้นกระแสของการผ่อนคลายกฎระเบียบก็ยังคงดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 1999 ได้มีการพิจารณาแก้ไขกฎหมายการส่งแรงงานแบบกะอีกครั้ง และจากการพิจารณาแก้ไขกฎหมายในครั้งนี้ส่งผลให้กฎหมายการส่งแรงงานแบบกะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากแบบ 180 องศา กล่าวคือได้มีการอนุญาตให้สามารถใช้แรงงานแบบกะได้อย่างอิสระในทุกอาชีพ ห้ามเฉพาะแค่บางประเภท เช่น งานขนส่งในท่าเรือ งานก่อสร้าง งานรักษาความปลอดภัย งานเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลส่วนหนึ่ง เช่น แพทย์ พยาบาล และงานในอุตสาหกรรมการผลิต (Ito, 2010, pp.108-109)

3.3 นโยบายในช่วงทศวรรษ 2000

เมษายน ปี 2001 หลังจากที่รัฐบาลญี่ปุ่นซึ่งนำโดยนายกรัฐมนตรีโคอิซุมิ จุนอิโรเข้ามาบริหารงานประเทศ การผ่อนคลายกฎระเบียบของระบบกฎหมายแรงงานก็มีมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งเรื่องที่สำคัญที่สุดในการเปลี่ยนแปลงนี้คือ การพิจารณาแก้ไขกฎหมายการส่งแรงงานแบบกะในปี 2003 ซึ่งในการพิจารณาแก้ไขกฎหมายการส่งแรงงานแบบกะในปี 1999 ได้ห้ามไม่ให้มีการใช้แรงงานแบบกะในภาคการผลิต แต่ในการแก้ไขครั้งล่าสุดนี้อนุญาตให้สามารถใช้แรงงานแบบกะในภาคการผลิตได้ (Ito, 2010, p.111)

² ผู้จ้างงาน ในที่นี้หมายถึง บริษัทกะซึ่งเป็นผู้ทำสัญญาจ้างแรงงานแบบกะ

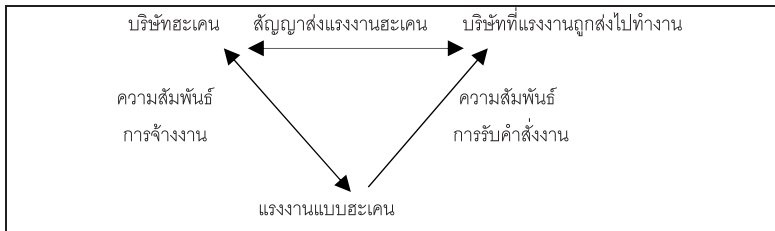
³ ผู้ใช้งาน ในที่นี้หมายถึง บริษัทที่รับแรงงานแบบกะเข้าไปทำงาน

4. การจ้างงานรูปแบบอะเคนและปัญหาของการจ้างงานแบบอะเคน

4.1 การจ้างงานรูปแบบอะเคน

การจ้างงานรูปแบบอะเคน คือ การจ้างงานแบบไม่ประจำประเภทหนึ่ง โดยที่จะมีบริษัทอะเคนทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการจัดส่งแรงงานให้ไปทำงานยัง

บริษัทที่ต้องการแรงงานตามระยะเวลาที่ได้มีการทำสัญญากัน ซึ่งมีบุคคลที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วยกัน 3 ฝ่าย คือ บริษัทอะเคน (派遣会社: Haken Gaisha) บริษัทที่แรงงานแบบอะเคนถูกส่งไปทำงาน (派遣先: Haken Saki) และแรงงานแบบอะเคน (派遣労働者: Haken Rōdōsha)



แผนภูมิที่ 1 รูปแบบการจ้างงานแบบอะเคน

ที่มา : Nishitani & Nakano, 2009, p.45

จากแผนภูมิด้านบน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในรูปแบบของการจ้างงานแบบอะเคน ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นแบบสามเหลี่ยม กล่าวคือ บริษัทอะเคนจะเป็นบริษัทที่รับจัดหาบุคลากรในหลากหลายสาขาอาชีพ จากนั้นเมื่อมีบริษัทที่ต้องการแรงงานติดต่อเข้ามา บริษัทอะเคนก็จะไปติดต่อหาบริษัทที่จ้างงานให้ เจรจาเงื่อนไขต่างๆ และเมื่อทั้งสามฝ่ายได้ทำการตกลงกันจนเป็นที่เรียบร้อย บริษัทอะเคนก็จะทำสัญญาจ้างงานกับแรงงานผู้นั้น และในขณะเดียวกันก็จะทำสัญญาการส่งแรงงานแบบอะเคนกับบริษัทที่ต้องการแรงงาน หลังจากนั้นจึงดำเนินการส่งแรงงานผู้นั้นไปประจำยังบริษัทที่ต้องการแรงงานตามระยะเวลาที่ได้มีการกำหนดไว้ในสัญญา

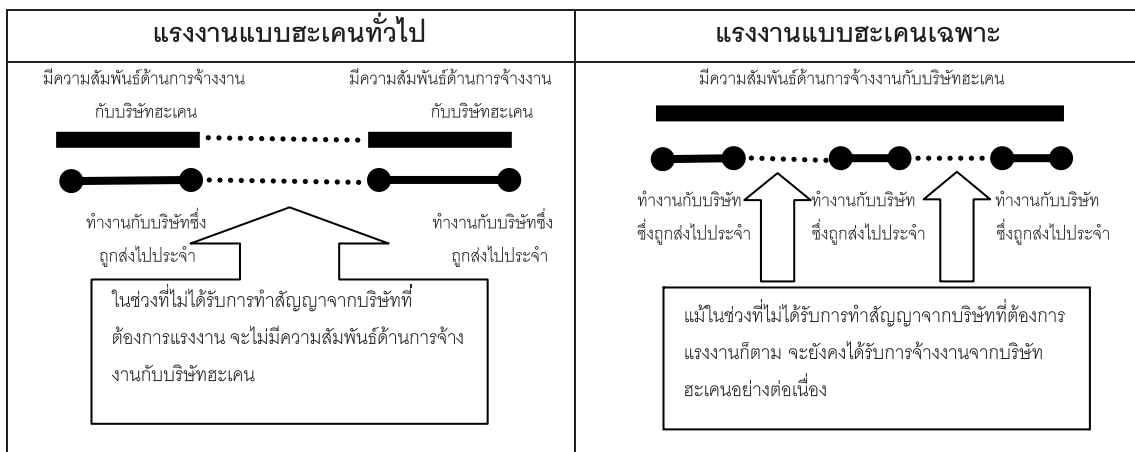
4.2 ประเภทของแรงงานแบบอะเคน

แรงงานแบบอะเคนแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

(1) แรงงานแบบอะเคนทั่วไป (一般派遣: Ippan Haken) ในกรณีแรงงานแบบอะเคนทั่วไป

นี้เป็นแรงงานที่จะไม่ได้รับเงินค่าจ้างใดๆ จนกว่าจะมีการทำสัญญาระหว่างบริษัทอะเคนกับบริษัทที่ต้องการแรงงานเกิดขึ้น และเมื่อระยะเวลาการทำงานที่ระบุไว้ในสัญญาสิ้นสุดลง ความสัมพันธ์การจ้างงานกับบริษัทอะเคนก็ถือว่าจบลงด้วย แรงงานแบบอะเคนทั่วไปส่วนใหญ่แล้วจะรับทำงานแทบทุกประเภท โดยงานที่มีสัดส่วนของจำนวนมากได้แก่ งานในสำนักงาน งานในโรงงานอุตสาหกรรม และงานแบบรายวัน (Kadokura, 2009, p.21)

(2) แรงงานแบบอะเคนเฉพาะ (特定派遣: Tokutei Haken) ในกรณีของแรงงานแบบอะเคนเฉพาะนี้ จะสามารถได้รับเงินเดือนทุกเดือนจากบริษัทอะเคนแม้ว่าจะยังไม่มีการทำสัญญากับบริษัทที่ต้องการแรงงานใดๆ ก็ตาม แรงงานแบบอะเคนเฉพาะส่วนใหญ่แล้วจะรับงานประเภทที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษอย่างเช่น งานวิศวกรรมระบบ งานพัฒนาซอฟต์แวร์ เป็นต้น (Sekine, 2009, p.204)



แผนภูมิที่ 2 ความสัมพันธ์ด้านการจ้างงานที่แตกต่างกันระหว่างแรงงานแบบสะเคนทั่วไปกับแรงงานแบบสะเคนเฉพาะ

ที่มา : Doya, Kogawa & Hayashi, 2008, p.25

จากแผนภูมิจะเห็นได้ถึงความแตกต่างในด้านความสัมพันธ์ของการจ้างงานระหว่างแรงงานแบบสะเคนทั่วไปกับแรงงานแบบสะเคนเฉพาะ โดยที่แรงงานแบบสะเคนทั่วไปนั้นจะได้รับการจ้างงานจากบริษัทสะเคนเฉพาะในช่วงที่ถูกส่งไปทำงานยังบริษัทซึ่งถูกส่งไปประจำเท่านั้น ดังนั้นในช่วงที่ไม่มีการทำสัญญากับบริษัทที่ต้องการแรงงานจะไม่มีความสัมพันธ์ด้านการจ้างงานกับบริษัทสะเคน ซึ่งหมายความว่าในช่วงที่โรงงานจะไม่ได้รับเงินเดือน สวัสดิการ หรือการเข้าประกันสังคมใดๆ แต่แรงงานแบบสะเคนเฉพาะจะได้รับการจ้างงานในฐานะเป็นพนักงานประจำของบริษัทสะเคน ดังนั้นแม้ในช่วงที่ไม่มีการทำสัญญากับบริษัทที่ต้องการแรงงานก็ตาม ยังคงได้รับการจ้างงานจากบริษัทสะเคนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือว่ามี ความมั่นคงด้านการจ้างงานมากกว่าแรงงานแบบสะเคนทั่วไป

4.3 ปัญหาของการจ้างงานแบบสะเคน

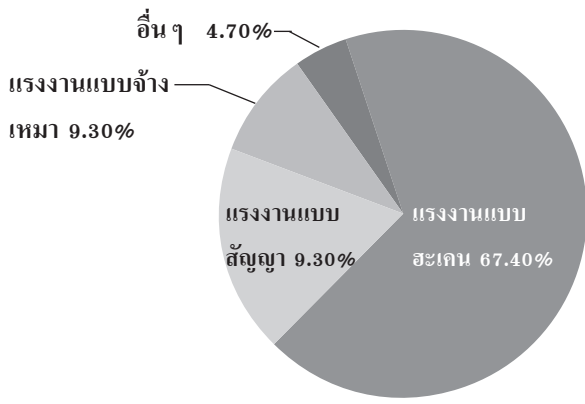
ปัญหาของการจ้างงานแบบสะเคนส่วนใหญ่ นั้นจะเกิดขึ้นกับแรงงานแบบสะเคนทั่วไป เนื่องด้วยรูปแบบการจ้างงานที่ต่างจากแรงงานแบบสะเคนเฉพาะ

ดังที่กล่าวไปในหัวข้อ 4.2 แรงงานแบบสะเคนเฉพาะนั้นแม้ว่าจะพบปัญหาค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานแบบประจำหรือปัญหาการถูกกีดกันแกล้งหรือถูกเอาเปรียบในที่ทำงานบ้าง แต่แรงงานแบบสะเคนเฉพาะส่วนใหญ่แล้วจะเป็นผู้ที่ได้ใช้ความสามารถของตัวเองในการทำงาน ส่วนแรงงานแบบสะเคนทั่วไปนั้นมีจุดขายคือค่าจ้างแรงงานถูก สามารถใช้ปรับเพิ่ม-ลดปริมาณการจ้างงานได้ง่ายตามสถานะเศรษฐกิจ ดังนั้นแรงงานเหล่านี้จึงมักถูกให้ทำเฉพาะงานง่าย ๆ ไม่ต้องอาศัยฝีมือทักษะความชำนาญใดๆ ทำให้แรงงานแบบสะเคนในประเภทนี้ไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือและไม่อาจเรียกร้องการขึ้นค่าแรงได้ ถ้าเศรษฐกิจดีความต้องการของตลาดมีมากแรงงานก็จะได้รับการต่อสัญญาไปเรื่อย ๆ แต่หากเศรษฐกิจเริ่มตกต่ำ ความต้องการสินค้าลดลง แรงงานแบบสะเคนกลุ่มนี้จะเป็นแรงงานที่ถูกเลิกจ้างก่อน อาจกล่าวได้ว่าแรงงานในกลุ่มนี้เป็นแรงงานที่ถูกลิดรอนสิทธิความเป็นมนุษย์มากที่สุด (Nakano : จากการสัมภาษณ์เรื่องปัญหาการจ้างงานในญี่ปุ่น วันพฤหัสบดีที่ 14 ตุลาคม ปี 2010)

1) ปัญหาการจ้างงานที่ไม่มั่นคง (การจ้างงานทางอ้อมและมีระยะเวลา)

ปัญหาใหญ่ที่แรงงานแบบอะเคนทั่วไปประสบคือ ปัญหาการจ้างงานที่ไม่มั่นคง เนื่องจากการจ้างงานรูปแบบอะเคนนั้นแตกต่างจากการจ้างงานรูปแบบอื่นๆ ตรงที่เป็นการจ้างงานทางอ้อมและมีระยะเวลา การจ้างงานรูปแบบอะเคนเป็นการจ้างงานทางอ้อมที่มีบริษัทอะเคนอยู่ตรงกลางระหว่างแรงงานกับบริษัทที่ต้องการใช้แรงงาน บริษัทอะเคนจะทำสัญญาจ้างแรงงานอย่างต่อเนื่องหรือจะเลิกจ้างก็ขึ้นอยู่กับความประสงค์ของบริษัทที่ต้องการแรงงาน กล่าวคือ หากเป็นช่วงที่เศรษฐกิจดี ความต้องการสินค้ามีมาก แรงงานแบบอะเคนจะยังคงได้รับการต่อสัญญาจ้างไปเรื่อยๆ แต่ถ้าหากเศรษฐกิจตกต่ำลงหรืออยู่ในภาวะชะงักงัน แรงงานที่มีความเสี่ยงต่อการถูกปลดออกก่อนมากที่สุดก็คือ แรงงานแบบอะเคนทั่วไปนี้ เนื่องจากบริษัทไม่สามารถปลดแรงงานแบบ

ประจำออกได้ นอกเสียจากว่าจะจ่ายค่าตอบแทนให้อย่างสูง และถึงแม้ว่าจะเป็นแรงงานแบบไม่ประจำแบบอื่นๆ เช่น แรงงานแบบพาร์ทไทม์หรือแรงงานแบบสัญญา บริษัทก็ไม่สามารที่จะทำเช่นนั้นได้ง่ายๆ เพราะบริษัทได้ทำสัญญาจ้างงานโดยตรงกับแรงงานเหล่านั้น ผิดกับแรงงานแบบอะเคนซึ่งไม่ได้ทำสัญญาจ้างงานโดยตรงกับบริษัท บริษัทจึงไม่มีความจำเป็นต้องรับผิดชอบใดๆ ดังจะเห็นได้จากแผนภูมิที่ 3 ซึ่งกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการได้ออกประกาศเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ ปี 2009 ว่า ในจำนวนแรงงานแบบไม่ประจำที่โดนเลิกจ้าง ปลดออก ยกเลิกสัญญาจ้าง หรือมีแผนการที่จะถูกกระทำเช่นนั้น ตั้งแต่ตุลาคม ปี 2008 จนถึงมีนาคม ปี 2009 เป็นแรงงานแบบอะเคนถึง 68% ทั้งๆ ที่แรงงานแบบอะเคนเป็นเพียง 4.7% ของแรงงานทั้งประเทศ แต่กลับเป็นแรงงานที่ไม่มีความมั่นคงมากที่สุด (Nishitani & Nakano, 2009, p.13)



แผนภูมิที่ 3 อัตราการถูกเลิกจ้างของแรงงานแบบไม่ประจำ (ตั้งแต่ตุลาคม ปี 2008 จนถึงมีนาคม ปี 2009)

ที่มา : กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ

ตารางที่ 2 อัตราส่วนของระยะเวลาสัญญาในการจ้างงานของแรงงานแบบกะเกณฑ์ไป (ปี 2004 – 2006)

ปี (ค.ศ.)	ไม่ถึง 3 เดือน	3 – 6 เดือน	6 – 9 เดือน	9 เดือน – 1 ปี	1 – 3 ปี	อื่นๆ
2004	66.5%	21.9%	5.6%	2.5%	2.8%	0.9%
2005	73.0%	18.0%	4.2%	1.7%	2.5%	0.6%
2006	81.8%	12.4%	2.9%	1.0%	1.7%	0.1%

ที่มา : กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ

นอกจากนั้นแล้วเนื่องจากการจ้างงานรูปแบบกะเกณฑ์เป็นการจ้างงานที่มีการทำสัญญาระยะเวลาในการทำงานจึงพบแรงงานแบบกะเกณฑ์ส่วนใหญ่จำเป็นต้องทำงานด้วยความกังวลในเรื่องที่จะได้รับการต่อสัญญาในการจ้างงานครั้งต่อไปหรือไม่ ดังเห็นได้จากตารางที่ 2 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงอัตราส่วนของระยะเวลาสัญญาในการจ้างงานของแรงงานแบบกะเกณฑ์ไป ซึ่งกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการได้ทำการสำรวจตั้งแต่ปี 2004 – 2007 โดยสามารถวิเคราะห์ได้ว่าแรงงานแบบกะเกณฑ์ไปส่วนใหญ่จะได้รับการทำสัญญาไม่เกิน 3 เดือนและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างเห็นเด่นชัดทุกปี ดังจะเห็นได้จากในปี 2004 แรงงานแบบกะเกณฑ์ไปที่ได้รับการทำสัญญาจ้างงานไม่ถึง 3 เดือน มี 66.5% ในปี 2005 เพิ่มขึ้นเป็น 73.0% ต่อมาปี 2006 เพิ่มขึ้นไปถึง 81.8% ในขณะที่แรงงานแบบกะเกณฑ์ไปซึ่งได้รับการทำสัญญาจ้างงานระยะยาวตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปก็มีแนวโน้มลดลงทุกๆ ปี โดยที่ในปี 2004 มี 11.8% ปี 2005 ลดลงเหลือ 9.0% ต่อมาปี 2006 ลดลงอีกเหลือเพียง 5.7% ซึ่งเรื่องนี้แสดงให้เห็นว่าแรงงานแบบกะเกณฑ์ไปต้องทำงานด้วยความไม่มั่นคงเป็นอย่างมาก

2) ปัญหาค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ

(2.1) เรื่องค่าจ้าง การจ้างงานรูปแบบกะเกณฑ์นั้นมีบริษัทกะเกณฑ์เป็นบริษัทที่อยู่ตรงกลางระหว่างบริษัทที่แรงงานถูกส่งไปทำงานกับแรงงานแบบกะเกณฑ์และเป็นผู้ที่ทำสัญญาจ้างงานกับแรงงานโดยตรง ฉะนั้นเงินค่าแรงที่บริษัทซึ่งแรงงานถูกส่งไปทำงานจะถูกจ่ายมาให้ที่บริษัทกะเกณฑ์ก่อนจากนั้นบริษัทกะเกณฑ์จะหักเงินค่าดำเนินการต่างๆ แล้วจึงค่อยจ่ายให้กับแรงงานต่อไป พบว่ายิ่งขอบเขตของอาชีพที่ได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานแบบกะเกณฑ์เปิดกว้างมากขึ้นเท่าใด การแข่งขันในตลาดแรงงานแบบกะเกณฑ์ก็สูงขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากบริษัทกะเกณฑ์ต่างแข่งขันกันลดค่าแรงงาน ส่งผลให้ค่าจ้างแรงงานแบบกะเกณฑ์ลดลงอย่างต่อเนื่อง ดังในตารางที่ 3 ซึ่งกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการได้รายงานในปี 2007 พบว่า ค่าแรงตามสัญญา⁴ลดลง เป็นผลให้ค่ารายชั่วโมง⁵ ลดลงตามไปด้วย ในขณะที่ค่าแรงของแรงงานแบบกะเกณฑ์ลดลง แต่อัตราราคาได้กำไร⁶ของบริษัทกะเกณฑ์กลับมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 30% ซึ่งหมายความว่าแรงงานแบบกะเกณฑ์ได้รับเงินค่าจ้างลดลงทุกปีๆ แต่บริษัทกะเกณฑ์ยังมีกำไรจากการหักค่าดำเนินการต่างๆ อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่แตกต่างกันเท่าใดนัก (Nishitani & Nakano, 2009, pp.93-94)

⁴ ในส่วนของเรื่องการหักเงินค่าดำเนินการนั้นในกฎหมายการส่งแรงงานแบบกะเกณฑ์ไม่ได้มีการกำหนดเกณฑ์สูงสุดไว้ตั้งแต่แรก จึงทำให้การหักเงินค่าดำเนินการแตกต่างกันไปตามแต่ละบริษัท และประเภทของงาน

⁵ คือ ค่าจ้างของแรงงานแบบกะเกณฑ์ต่อชั่วโมงซึ่งบริษัทกะเกณฑ์ได้ตกลงกับบริษัทที่แรงงานถูกส่งไปประจำ

⁶ คือ ค่าจ้างรายชั่วโมงที่แรงงานแบบกะเกณฑ์จะได้รับหลังจากถูกบริษัทกะเกณฑ์หักค่าดำเนินการต่างๆ แล้ว

⁷ คือ อัตราที่บริษัทกะเกณฑ์หักเงินจากแรงงานแบบกะเกณฑ์

ตารางที่ 3 การเปลี่ยนแปลงค่าแรงโดยเฉลี่ยของแรงงานสะเคนแบบทั่วไป

ปีงบประมาณ การรายงานของธุรกิจ	ค่าแรงตาม สัญญา	เทียบกับปี ก่อน	ค่ารายชั่วโมง	เทียบกับปีก่อน	อัตราการได้ กำไร (%)
ปี 2004	1995 เยน	▲ 0.3	1426 เยน	-	28.5
ปี 2005	1907 เยน	▲ 4.4	1315 เยน	▲ 7.8	31
ปี 2006	1947 เยน	2.1	1321 เยน	0.5	32.2
ปี 2007	1754 เยน	▲ 10.1	1192 เยน	▲ 9.8	32

ที่มา : กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ

(2.2) เรื่องสวัสดิการ

ในส่วนของเรื่องสวัสดิการต่างๆ นั้น จากการสำรวจสถานภาพการได้รับสวัสดิการต่างๆ ของแรงงาน โดยแบ่งแยกตามประเภทของการจ้างงานในปี 2009 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานประเภทอื่นๆ แรงงานแบบสะเคนทั่วไปมีอัตราการได้รับเงินโบนัสต่ำที่สุด คือเพียง 2.4%⁸ และอัตราของการได้รับการจ่ายเงินให้เมื่อออกจากงานต่ำที่สุดเช่นกัน คืออยู่ที่เพียง 4.8%⁹ (Osawa, 2010, p.84)

(2.3) เรื่องการเข้าระบบประกันสังคมของรัฐ

สำหรับเรื่องของการเข้าระบบประกันสุขภาพและระบบประกันเงินยังชีพหลังเกษียณของรัฐของแรงงานแบบสะเคนทั่วไปพบว่า ในช่วงระยะเวลาการจ้างงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา กล่าวคือต้องมีระยะเวลาการจ้างงานมากกว่า 2 เดือนขึ้นไป (Osone, Kanda, Shimada, Hayashi, Fujii & Yamamoto, 2008, p.12) ซึ่งเรื่องนี้ถือเป็นเรื่องยากอย่างมากที่แรงงานแบบสะเคนทั่วไปจะเข้าถึงระบบประกันสังคมของรัฐได้ เนื่องจากแรงงานแบบสะเคนทั่วไปประมาณ 70% จะมีสัญญาจ้างงานอยู่ที่ไม่เกิน 3 เดือน¹⁰

(Yuasa, 2009, p.71) (Nakano : จากการสัมภาษณ์เรื่องปัญหาการจ้างงานในญี่ปุ่น วันพฤหัสบดีที่ 14 ตุลาคม ปี 2010)

(2.4) เรื่องการฝึกอบรมงาน

ในส่วนของเรื่องของการฝึกอบรมงาน หรือการเรียนรู้งานของแรงงานแบบสะเคนทั่วไปพบปัญหาที่ว่า บริษัทที่รับแรงงานเข้าไปทำงานมักจะมอบหมายให้แรงงานแบบสะเคนทำตำแหน่งง่ายๆ เนื่องจากแรงงานแบบสะเคนทั่วไปเป็นบุคลากรที่ถูกส่งมาจากภายนอกไม่มีความเกี่ยวข้องกับการจ้างงานระยะยาวของบริษัท ทำให้แรงงานแบบสะเคนทั่วไปไม่มีโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถใหม่ๆ (Shimaki, n.d., pp.3-7)

ปัญหาที่กล่าวไปข้างต้นนั้นทำให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานแบบสะเคนทั่วไป และเข้าใจได้ว่าแรงงานแบบสะเคนทั่วไปส่วนใหญ่ต้องประสบกับความยากลำบากในการดำเนินชีวิต เนื่องด้วยเงื่อนไขการจ้างงานทางอ้อมของระบบสะเคนที่ไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงได้ ทั้งในเรื่องค่าจ้างแรงงานที่ต่ำและยังถูกหักเงินค่าดำเนินการ จึงทำให้มีรายได้น้อย บวกกับสวัสดิการที่ต่ำ อีกทั้งยังต้องกังวลกับความไม่

⁸ ในแรงงานแบบสะเคน 100 คน จะมีเพียง 2.4 คน ที่ได้รับเงินโบนัส

⁹ ในแรงงานแบบสะเคน 100 คน จะมีเพียง 4.8 คน ที่ได้รับเงินโบนัส

¹⁰ ในกรณีที่แรงงานต้องการเข้าระบบประกันของรัฐต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด

มั่นคงในการจ้างงานเพราะสัญญาการจ้างงานที่ระบุเวลา นอกจากนั้นแล้วผู้วิจัยยังต้องการเน้นให้เห็นถึงแรงงานแบบกะเดินเท้าไปทำงานใน 3 ประเภทซึ่งมีอัตราส่วนของแรงงานมากที่สุดคือในแรงงานแบบกะเดินเท้าไปด้วยกัน และเป็นกลุ่มของแรงงานแบบกะเดินเท้าไปที่ประสบปัญหาหนักและมีกรร้องเรียนเข้ามายัง Haken Union¹¹ เป็นจำนวนมาก ได้แก่ แรงงานแบบกะเดินเท้าในภาคการผลิต แรงงานแบบกะเดินเท้าหญิง และแรงงานแบบกะเดินเท้ารายวัน

1) ปัญหาของแรงงานแบบกะเดินเท้าในภาคการผลิต

หลังจากการพิจารณาแก้ไขกฎหมายการส่งแรงงานแบบกะเดินเท้าในปี 2003 ซึ่งได้มีการอนุญาตให้สามารถใช้แรงงานแบบกะเดินเท้าในงานอุตสาหกรรมได้ เรื่องนี้ทำให้อุตสาหกรรมในภาคการผลิตต่างหันมาใช้แรงงานแบบกะเดินเท้าเพื่อใช้เป็นตัวปรับการจ้างงานตามสภาพเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น เห็นได้จากตัวเลขของแรงงานแบบกะเดินเท้าในภาคการผลิตในปี 2005 ที่มี 69,647 คน ได้เพิ่มขึ้นไปถึง 8 เท่าในปี 2008 คือ 558,089 คน (กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ, 2005-2008) แต่หลังจากวิกฤตเศรษฐกิจในสหรัฐอเมริกาในปี 2008 ส่งผลให้อุตสาหกรรมส่งออกของญี่ปุ่นชะงักตัวลง ธุรกิจต่างๆ โดยเฉพาะในภาคการผลิตจำเป็นต้องหาทางออกเพื่อความอยู่รอดด้วยการลดการผลิตลงและเริ่มทบทวนมาตรการในการปรับการจ้างงาน ซึ่งก็คือการเลิกจ้างแรงงานแบบไม่ประจำในภาคอุตสาหกรรมและการส่งออก และแรงงานที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากเหตุการณ์ครั้งนี้มากที่สุดคือ แรงงานแบบกะเดินเท้าซึ่งมีบทบาทอย่างมากในภาคอุตสาหกรรมนับตั้งแต่ปี 2004 เป็นต้นมา ซึ่งพบว่าแรงงานแบบไม่ประจำทั่วประเทศที่ตกงานหรือที่คาดการณ์ว่าจะตกงานในช่วงตั้งแต่ตุลาคม 2008 ถึง

กันยายน 2009 มีจำนวนถึง 230,244 คน แบ่งออกเป็น แรงงานแบบกะเดินเท้าถึง 140,086 คน แรงงานแบบสัญญา 52,353 คน แรงงานแบบจ้างเหมา 18,045 คน และหากแยกดูตามอาชีพแล้วพบว่า เป็นแรงงานแบบกะเดินเท้าที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมมากที่สุด คือ มีจำนวนถึง 136,608 คน หรือคิดเป็นประมาณ 60% ของแรงงานทั้งหมดที่ถูกเลิกจ้าง (Inaba, 2009, p.29) ซึ่งนอกจากที่จะต้องสูญเสียงานเพราะถูกเลิกจ้างแล้ว แรงงานแบบกะเดินเท้าในภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จำต้องสูญเสียที่อยู่อาศัยไปในคราวเดียวกันเนื่องจากส่วนใหญ่แล้วจะพักอาศัยตามหอพักหรืออพาร์ทเมนต์ของบริษัท ซึ่งพบว่าในจำนวนผู้ที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่ถูกเลิกจ้าง 80-90% เป็นผู้ที่ถูกให้ออกจากที่พักในคราวเดียวกัน (Toshikoshi Haken Mura Jikkō Inkaikai : Yuasa, 2009, p.184)

2) ปัญหาของแรงงานแบบกะเดินเท้าหญิง

กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการได้เปิดเผยตัวเลขประเภทของแรงงานแบบไม่ประจำหญิงในปี 2008 พบว่าเป็นแรงงานแบบพาร์ทไทม์มากที่สุด 61.5% รองลงมาคือ พนักงานทำงานพิเศษ 13.7% แรงงานแบบสัญญา 11.8% แรงงานแบบกะเดินเท้า 7.1% อื่นๆ 5.9% ถึงแม้ว่าจำนวนของแรงงานแบบกะเดินเท้าหญิงนั้นจะมีจำนวนไม่มากเมื่อเทียบกับแรงงานหญิงที่อยู่ในกลุ่มแรงงานแบบไม่ประจำประเภทอื่นๆ แต่มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ โดยเมื่อเทียบกับปี 1999 แรงงานแบบกะเดินเท้าหญิงมีอัตราส่วนอยู่ที่เพียง 2.3% เท่านั้นในส่วนเฉพาะของแรงงานแบบกะเดินเท้าในปี 2008 พบว่าแรงงานแบบกะเดินเท้าจำนวนเกินกว่าครึ่งหนึ่งนั้นเป็นผู้หญิง โดยมีจำนวนถึง 60.7% ของแรงงานแบบกะเดินเท้าทั้งหมด (กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ, 2009)

¹¹ Haken Union เป็นองค์กรที่ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือกับแรงงานแบบกะเดินเท้า โดยมีศูนย์กลางหลักคือ แรงงานแบบกะเดินเท้ารายวัน

จากการศึกษาพบว่า เรื่องที่แรงงานแบบสะเคนหญิงร้องเรียนและไม่พอใจกันมากที่สุดคือ 26.3% ไม่พอใจในเรื่องค่าจ้าง พบว่าเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานประจำแล้วเนื้อหาของงานที่ได้รับมอบหมายแทบจะไม่ต่างกันแต่รายได้ที่ได้รับนั้นต่างกัน อย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือ รายได้ประมาณการตลอดชีพที่ผู้หญิงจบมหาวิทยาลัยแล้วทำงานเป็นแรงงานแบบประจำจะได้รับ (ทำงานตั้งแต่อายุ 22-60 ปี) อยู่ที่ 214,180,000 เยน ในขณะที่รายได้ประมาณการตลอดชีพที่ผู้หญิงจบมหาวิทยาลัยแล้วทำงานเป็นแรงงานแบบไม่ประจำจะได้รับ (ทำงานตั้งแต่อายุ 22-60 ปี) อยู่ที่ 108,230,000 เยน ทำให้เห็นได้ว่าในกรณีของผู้หญิงที่จบมหาวิทยาลัย รายได้ตลอดชีพจะต่างกันถึงประมาณ 2 เท่า และ 20.3% ไม่พอใจในเนื้อหาของงาน เนื่องจากแรงงานแบบสะเคนหญิงส่วนใหญ่จะถูกส่งให้ทำงานที่นอกเหนือจากที่ระบุในสัญญา เช่น จัดโต๊ะ รับโทรศัพท์ ถ่ายเอกสาร ซงซา ทิ้งขยะ เป็นต้น การปฏิเสธที่จะทำงานอื่นนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในสัญญานั้นสามารถทำได้ แต่เพื่อหลีกเลี่ยงการมีปัญหา กับพนักงานประจำ แรงงานแบบสะเคนส่วนใหญ่จำเป็นต้องยอมทำตามนั้นอย่างไม่อาจเลี่ยงได้ (Kadokura, 2009, p.96) นอกจากนี้แล้วยังพบปัญหาที่เกิดขึ้นได้ง่ายกับแรงงานแบบสะเคนหญิงในบริษัทที่แรงงานถูกส่งไปประจำคือ ปัญหาการถูกล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากแรงงานแบบสะเคนอยู่ในฐานะที่เป็นบุคคลที่ถูกส่งมาจากภายนอก ทำงานตามระยะเวลาที่ระบุในสัญญา จึงมักจะตกเป็นเป้าหมายการถูกลั่นแกล้ง การโดนพุดจาตุถูก การถูกลวนลาม และที่ร้ายแรงที่สุดคือ การถูกล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นจากเจ้านาย หรือจากเพื่อนร่วมงาน (Sekine : จากการสัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2553)

3) ปัญหาของแรงงานแบบสะเคนรายวัน

แรงงานแบบสะเคนรายวันเป็นแรงงานแบบสะเคนซึ่งต้องทำสัญญาการจ้างงานใหม่ทุกวัน ๆ แรงงาน

กลุ่มนี้แม้ไม่มีที่อยู่เป็นหลักแหล่งก็สามารถลงทะเบียนเพื่อสมัครงานกับบริษัทสะเคนได้โดยผ่านทางใบปลิวประกาศ โสมเพจ เว็บไซต์ทางโทรศัพท์มือถือ ส่วนขั้นตอนการติดต่อกันนั้นใช้เพียงโทรศัพท์มือถือในการรับแจ้งจากบริษัทสะเคนว่า จะมีงานให้ทำวันไหน เป็นงานประเภทอะไร ค่าแรงต่อชั่วโมงเท่าไร จุดนัดพบและเวลาของวันที่ทำงาน เป็นต้น พบว่างานส่วนใหญ่ของแรงงานแบบสะเคนรายวันจะเป็นงานในโกดังขนส่งสินค้า งานด้านการผลิต ร้านค้า ร้านอาหาร และงานสำนักงาน เป็นต้น ในแต่ละเดือนแรงงานแบบสะเคนรายวันจะทำงานเฉลี่ยประมาณ 14 วัน โดยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ประมาณ 133,000 เยน (Nishitani & Nakano, 2009, pp.64-65) ในส่วนของปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นเฉพาะกับแรงงานแบบสะเคนรายวัน ได้แก่

(3.1) ค่าจ้างแรงงานที่ต่ำ เนื่องจากถูกหักเงินค่าดำเนินการจากบริษัทสะเคนมากกว่าแรงงานแบบสะเคนทั่วไป ถึงประมาณ 40-50% ของค่าแรงต่อวัน (Haken Union, 2007, p.50)

(3.2) การถูกเรียกเก็บเงินที่เรียกว่า “ค่าจัดการข้อมูล” ในแต่ละครั้งที่มีการทำงานประมาณ 200-250 เยน ซึ่งบริษัทสะเคนอ้างว่าเป็นค่าจัดเก็บรักษาข้อมูลส่วนตัวของแรงงานที่อยู่ในเครื่องคอมพิวเตอร์ของบริษัท (Sekine : จากการสัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2553) (Nishitani & Nakano, 2009, pp.65-66)

(3.3) การถูกให้ทำงานที่หนักและเป็นอันตราย พบว่าเกินกว่าครึ่งหนึ่งของงานแบบสะเคนรายวันเป็นงานหนักที่ใช้ต้องแรงและมีความอันตราย เช่น งานรื้อสิ่งก่อสร้าง งานขนของในโกดัง เป็นต้น เนื่องจากการจ้างงานแบบสะเคนรายวันเป็นการจ้างงานที่มีระยะสั้นเพียง 1 วัน บริษัทสะเคนส่วนใหญ่เพียงหาแรงงานให้ได้ครบตามจำนวนที่บริษัทที่ต้องการแรงงานส่งเข้ามา ในส่วนตัวของแรงงานแบบสะเคนรายวันนั้น

ส่วนใหญ่แล้วจะได้ทราบเนื้อหา รายละเอียดของงานที่ตนจะทำเพียงหนึ่งวันก่อนหน้าที่จะทำงาน ส่วนบริษัทที่รับแรงงานแบบสะเคนรายวันเข้าไปก็แค่ใช้แรงงานทำงานไปในแต่ละวันๆ เพราะแรงงานมักจะเปลี่ยนหน้าและเปลี่ยนการทำงานไปเรื่อยๆ ฉะนั้นในด้านการอบรมเพื่อความปลอดภัย หรือมาตรการป้องกันด้านความปลอดภัยให้กับแรงงานยังไม่มีมาตรฐานเพียงพอ และถือว่าหละหลวมเป็นอย่างมาก (Sekine, 2009, p.164)

5. ผลกระทบที่ตามมาจากปัญหาของแรงงานแบบสะเคน

แรงงานแบบสะเคนถือได้ว่าเป็นแรงงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างมากทั้งในด้านค่าแรง สวัสดิการ และเงื่อนไขการทำงาน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานแบบสะเคนนั้นส่งผลกระทบต่อเชื่อมโยงไปถึงปัญหาสังคมในญี่ปุ่นหลายๆ อย่าง ดังนั้นจะขอกกล่าวถึงปัญหาสังคมที่กำลังเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์กันในสังคมญี่ปุ่นปัจจุบันว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานแบบสะเคนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาสังคมต่างๆ ตามมา ซึ่งจะขอยกปัญหาสำคัญ 2 ปัญหาดังต่อไปนี้

1) *ปัญหา Working Poor* หรือปัญหาของชนชั้นทำงานที่ยากจน ได้แก่ กลุ่มคนที่ทำงานเต็มเวลาเท่ากับพนักงานประจำแต่กลับมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่ามาตรฐานการดำเนินชีวิต (Kanno, 2009, p.250) ซึ่งจากการศึกษาพบว่า แรงงานแบบสะเคนทั่วไปมีความเสี่ยงที่จะตกอยู่ในสภาพ *Working Poor* มากที่สุด เนื่องจากการทำงานที่ไม่มีความมั่นคง สัญญาในการจ้างงานเป็นการต่อในช่วงระยะเวลาสั้นๆ และการที่แรงงานแบบสะเคนเข้ามาแทนที่แรงงานแบบประจำมากขึ้นเท่าใดก็ยิ่งทำให้ปัญหา *Working Poor* มีเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย (Inaba, 2009, P.27)

2) *ปัญหา Housing Poor* หมายถึงผู้ที่ไม่มี ความมั่นคงในด้านที่อยู่อาศัย ต้องใช้ชีวิตอยู่ในสภาพ

แวดล้อมที่อาจถูกละเมิดสิทธิการอยู่อาศัยได้โดยง่าย เนื่องจากความยากจน โดยแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มคือ

(2.1) กลุ่มที่อยู่ในสภาพไม่มีที่ซุกหัวนอน ได้แก่ กลุ่มของคนไร้บ้าน (Homeless) ซึ่งเป็นผู้ที่ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่ง ต้องใช้ชีวิตตามท้องถนน สวนสาธารณะ เป็นต้น (Inaba, 2009, p.15)

(2.2) กลุ่มที่มีที่ซุกหัวนอนแต่ไม่มีบ้าน หมายถึง กลุ่มคนที่มีที่ให้อาศัยหลับนอนไปในแต่ละวันแต่ไม่มีบ้านที่อยู่ซึ่งมั่นคงเป็นหลักแหล่ง กลุ่มคนที่เข้าข่ายกลุ่มที่มีที่ซุกหัวนอนแต่ไม่มีบ้านนี้ได้แก่ ผู้ลี้ภัยในร้านอินเทอร์เน็ตคาเฟ่ ซึ่งเป็นผู้ที่มีรายได้ไม่เพียงพอที่จะจ่ายค่าเช่าอพาร์ทเมนต์ได้ เนื่องจากการทำงานที่ไม่มีความมั่นคงและรายได้ต่ำจึงต้องอาศัยพักตามร้านอินเทอร์เน็ตคาเฟ่ หรือร้านเช่าหนังสือการ์ตูน (Inaba, 2009, p.18)

(2.3) กลุ่มที่มีบ้านแต่อยู่ในสภาพที่อาจถูกละเมิดสิทธิการอยู่อาศัยได้โดยง่าย ได้แก่ กลุ่มของแรงงานซึ่งอาศัยอยู่ในที่พักของบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานแบบสะเคนทั่วไปซึ่งถูกส่งให้ไปทำงานตามบริษัทต่างๆ โดยอาศัยอยู่ตามหอพัก หรืออพาร์ทเมนต์ที่บริษัทสะเคนหรือบริษัทที่แรงงานถูกส่งไปทำงานจัดหาให้เท่านั้นถือว่ามีความเสี่ยงสูงที่สุดในการที่จะสูญเสียที่อยู่อาศัยได้โดยง่ายเนื่องจากสัญญาการส่งแรงงานแบบสะเคนหมดลงและไม่ได้มีการต่อสัญญา หรือถูกเลิกจ้าง (Inaba, 2009, p.24)

ปัญหา *Housing Poor* ที่เพิ่มมากขึ้นก็เป็นผลสืบเนื่องมาจากปัญหา *Working Poor* ที่กำลังลุกลามและขยายวงกว้างอยู่ในสังคมญี่ปุ่นปัจจุบัน และแรงงานที่สะท้อนให้เห็นภาพของความเสียหายในการที่จะตกอยู่ในสภาพ *Housing Poor* ได้ดีที่สุุดก็คงหนีไม่พ้นแรงงานแบบสะเคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานแบบสะเคนทั่วไปที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม เพราะต้องประสบกับความไม่มั่นคงในการจ้างงาน

เนื่องจากการจ้างงานทางอ้อมโดยมีบริษัทสะเคเนอยู่ตรงกลางและมีกำหนดระยะเวลาในการจ้างงาน นอกจากนี้แล้วแรงงานแบบสะเคเนทั่วไปที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่แล้วจะอาศัยพักตามหอพัก อพาร์ตเมนต์ที่บริษัทสะเคเนหรือโรงงานเป็นผู้จัดหาให้ หากไม่ได้รับการต่อสัญญาจะทำให้ต้องสูญเสียทั้งงานและที่อยู่อาศัยไปในคราวเดียวกัน (ในกรณีนี้ถือว่าการเช่าข่ายกลุ่มที่มีบ้านแต่อยู่ในสภาพที่อาจถูกละเมิดสิทธิการอยู่อาศัยได้โดยง่าย) เมื่อไม่มีที่พักทำให้แรงงานที่ตกงานเหล่านี้ต้องไปพักอยู่ตามโรงแรมแบบธุรกิจ แมนชั่นรายสัปดาห์ หรือเกสเฮาส์พร้อมกับทางนำไปด้วย และปัญหาที่ตามมาคือเงินเก็บที่มีก็เริ่มหมดไปทำให้ต้องเปลี่ยนมาพักอาศัยค้างแรมตามร้านอินเทอร์เน็ตคาเฟ่ในที่สุด (ในกรณีนี้ถือว่าการเช่าข่ายกลุ่มที่มีที่ซุกหัวนอนแต่ไม่มีบ้าน) สำหรับงานที่หาได้ง่ายสำหรับผู้ที่ไม่ใช่ที่อยู่เป็นหลักแหล่งนั้นก็หนีไม่พ้นงานแบบสะเคเนรายวัน แต่งานแบบสะเคเนรายวันนั้นมีรายได้น้อยแค่เพียงให้ใช้จ่ายสำหรับวันนั้น ๆ เท่านั้น ดังนั้นถ้าหากไม่มีงานติดต่อกันหลาย ๆ วันจะทำให้ไม่มีแม้แต่เงินที่จะไปพักตามร้านอินเทอร์เน็ตคาเฟ่ได้ ทำให้ต้องออกร่อนเร่ไปตามท้องถนนกลายเป็นคนไร้บ้านไปในที่สุด (ในกรณีนี้ถือว่าการเช่าข่ายกลุ่มที่อยู่ในสภาพไม่มีที่ซุกหัวนอน)

6. บทสรุป

ผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่ากรอบแนวคิด “ความอยู่รอด” ของ Asahi Kichitarō, Watanabe Futoshi, Nakano Mami, Morinaka Takurō สามารถนำไปวิเคราะห์ถึงเรื่องการเปลี่ยนแปลงระบบการจ้างงานของญี่ปุ่นได้เป็นอย่างดี โดยกรอบแนวคิดดังกล่าวได้ระบุถึงการปรับเปลี่ยนนโยบายการจ้างงานจากแบบตลอดชีพซึ่งเป็นนโยบายหลักในการจ้างงานที่มีมาตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ของญี่ปุ่นเป็นการจ้างงานที่หลากหลายและมีความ

ยืดหยุ่นมากขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากภาวะฟองสบู่แตกและกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้ภาคธุรกิจต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อ “ความอยู่รอด” โดยใช้มาตรการในการปรับการจ้างงานต่าง ๆ และนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของแรงงานแบบไม่ประจำในญี่ปุ่น รวมถึงเกิดรูปแบบการจ้างงานใหม่ๆ อย่างการจ้างงานรูปแบบสะเคเน ซึ่งเป็นการจ้างงานทางอ้อมเพื่อเลี่ยงข้อผูกมัดต่างๆ ระหว่างผู้จ้างแรงงาน (บริษัทสะเคเน) กับแรงงานและผู้ใช้แรงงาน (บริษัทที่รับแรงงานเข้าไปทำงาน) กับแรงงาน เรื่องนี้ได้ส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับแรงงานแบบไม่ประจำต่างๆ ทำให้แรงงานในกลุ่มนี้ไม่สามารถวางแผนเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมั่นคงได้ เนื่องจากการขาดหลักประกันในการใช้ชีวิตหลาย ๆ ด้าน ปัญหาความแตกต่างทางด้านชนชั้นมีเพิ่มมากขึ้น กลุ่มชนชั้นกลางที่ญี่ปุ่นเคยภาคภูมิใจว่ามีจำนวนเป็นส่วนใหญ่ของคนในประเทศถึงเกือบ 90% ได้ลดจำนวนลง ในขณะที่กลุ่มชนชั้นล่างที่มีฐานะยากจนมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นผลพวงมาจากทางเลือกที่ภาคธุรกิจต่างๆ ใช้ปรับตัวเพื่อ “ความอยู่รอด” ของตัวเอง แต่ทางเลือกเพื่อความอยู่รอดของภาคธุรกิจนั้นกลับกลายเป็นสิ่งที่ทำให้แรงงานแบบไม่ประจำจำนวนมากต้องตกอยู่ในสภาพอยู่ไม่รอดในสังคมที่มีการแข่งขันสูงเช่นนี้ และเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจแล้วแรงงานทั้งหลายเหล่านี้ก็ไม่มีทางเลือกอื่นนอกจากต้องยอมให้ถูกขูดรีดเอารัดเอาเปรียบ ทั้งหมดแล้วก็เพื่อปากท้องความอยู่รอดของตัวเองและครอบครัว และจากผลการศึกษาทั้งหมดแสดงให้เห็นว่าแรงงานแบบสะเคเน โดยเฉพาะแรงงานแบบสะเคเนทั่วไปมีข้อเสียเปรียบอย่างมากเมื่อเทียบกับแรงงานแบบอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานแบบประจำ แรงงานแบบไม่ประจำประเภทอื่นๆ หรือแม้กระทั่งแรงงานแบบสะเคเนเฉพาะซึ่งเป็นแรงงานแบบสะเคเนเหมือนกัน เนื่องจากระบบการจ้างงานของการจ้างงานรูปแบบสะเคเนทั่วไปที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากรูปแบบการจ้างงานประเภทอื่นๆ

คือ เป็นการจ้างงานทางอ้อมซึ่งผู้ใช้งานไม่ได้เป็นผู้จ้างแรงงานโดยตรงแต่จ้างงานผ่านตัวกลางอย่างบริษัท สะเคน ในส่วนของแรงงานแบบสะเคนเฉพาะนั้นแม้จะเป็นการจ้างผ่านบริษัทสะเคนเช่นเดียวกันแต่แรงงานจะได้รับการจ้างงานตรง เป็นพนักงานประจำของบริษัทสะเคน ซึ่งความแตกต่างนี้ส่งผลให้แรงงานแบบสะเคนทั่วไปต้องประสบกับความไม่มั่นคงและความยากลำบากในการดำเนินชีวิตหลายประการ ได้แก่ ในเรื่องค่าจ้างแรงงานที่มีแนวโน้มลดต่ำลงทุกปีเนื่องจากการแข่งขันด้วยกันระหว่างบริษัทสะเคนบวกกับการถูกหักค่าดำเนินการจากบริษัทสะเคนถึงประมาณ 30% ของค่าแรง นอกจากนี้ยังมีเรื่องสวัสดิการที่ต่ำเมื่อเทียบกับแรงงานประเภทอื่นๆ รวมถึงเรื่องการเข้าประกันสังคมที่ยังพบปัญหาว่าแรงงานแบบสะเคนทั่วไปเข้าถึงระบบประกันสังคมได้ยาก เนื่องจากระยะเวลาทำงานที่ระบุในสัญญาสั้นไม่เข้าข่ายเกณฑ์ที่จะเข้าประกันสังคม และเรื่องสัญญาการจ้างงานที่มีการระบุระยะเวลาในการจ้างงานซึ่งมีแนวโน้มสั้นลงทุกปีก็ทำให้แรงงานแบบสะเคนทั่วไปต้องทำงานด้วยความไม่มั่นคงเป็นอย่างมาก และยังพบปัญหาอื่นที่เกิดกับแรงงานแบบสะเคนทั่วไปที่มีสัดส่วนของจำนวนแรงงานมาก เช่น การถูกปลดออกจากงานจำนวนมากหลังจากวิกฤตเศรษฐกิจในสหรัฐอเมริกาของแรงงานแบบสะเคนในภาคการผลิต การถูกใช้ให้ทำงานนอกเหนือสัญญาและการถูกส่งละเมิดทางเพศของแรงงานแบบสะเคนหญิง และการถูกให้ทำงานหนักและเป็นอันตรายโดยที่ไม่มีมาตรการป้องกันที่ดีพอในแรงงานแบบสะเคนรายวัน นอกจากนี้แล้วยังพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานแบบสะเคนต่างๆ ได้ส่งผลกระทบต่อเชื่อมโยงไปถึงปัญหาสังคมในญี่ปุ่นที่พบในปัจจุบัน เช่น ปัญหา Working Poor และปัญหา Housing Poor เป็นต้น

References

- สมภพ มานะรังสรรค์. (2546). *JAPAN Finance การเงินบนคมดาบ รอยคราบเศรษฐกิจฟองสบู่ เศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ : Nut Republic.
- Christopher Wood. (2542). *ชาмуไรสิ้นลาย บทเรียนเศรษฐกิจฟองสบู่*. กรุงเทพฯ : หจก. ภาพพิมพ์.
- ชมนาด คีติสาร. (2552). *Working Poor : โจรร้ายที่บั่นทอนสังคมญี่ปุ่น*. ผู้ศตวรรษที่ 21 ของสังคมญี่ปุ่น.
- Nakano, M. (2006). *Rōdō Danpingu*. Tokyo: Iwanami Shoten. (in Japanese)
- Haken Union. (2007). *Hiyatoi Haken*. Tokyo: Junhōsha. (in Japanese)
- Doya, Rumi, Kogawa, N. & Hayashi N. (2008). *Yokuwaku Jinzaihaken*. Tokyo: Natsumesha. (in Japanese)
- Kadokura, T. (2009). *Haken no Riaru*. Tokyo: Takarajimasha. (in Japanese)
- Sekine, S. (2009). *Haken no Gyakushū*. Tokyo: Asahi Shinshō 177. (in Japanese)
- Kanno, N. & Wakita, S. (2009). *Rōdō To Hinkonkakudaisuru Wakingupua*. Tokyo: Akebi Shobō. (in Japanese)
- Nishitani, S. & Nakano, M. (2009). *Hakenhō Kaisei De Koyō O Mamoru*. Tokyo: Junhōsha. (in Japanese)
- Yuasa, M. (2009). *Yuasa Makoto Ga Kataru [Gendai No Hinkon]*. Tokyo: Shinsensha. (in Japanese)
- Toshikoshi Haken Mura Jikō Inka. (2009). *Hakenmura, Kuni O ugokashita 6Kakan*. Tokyo: Mainichi Shinbunsha. (in Japanese)

- Inaba, T. (2009). *Haujingu Pua*. Tokyō: Yamabuki Shoten. (in Japanese)
- Itō, S. (2010). *Koyōhōkai To Shakaihoshō*. Tokyō: Heibonsha. (in Japanese)
- Ōsawa, M. (2010). *Nihongata Wākingupua No Honshitsu*. Tokyō: Iwanami Shoten. (in Japanese)
- Yokoyama, M. (n.d.). *Nihonyeki Koyōkankō To Hiseikirōdōsha No Sōzōsei*. Seijoh University. (in Japanese)
- Asahi, K. (2003). *Gurōbaruka To Nihon No Rōdōshijō No Henyō*. Kagoshima Prefectural College. (in Japanese)
- Ōsone K. Kanda, R. Shimada, M. Hayashi, M. Fujii, H. & Yamamoto, T. (2008). *Hakenrōdōsha No Shūgyōkankyō Kaizen Rōdōshahakenhō No Seisakuhyōka*. ISF Seisaku Fōramu Happyō Ronbun 20-21 Dec. 2008. (in Japanese)
- Shimaki, T. (2003). *Hakenrōdō Toiu Hatarakikata Ni Kansuru Tansakuteki Kenyū -- Hakenrōdōsha Ga Keikensuru Konnan To Sono Kokufuku O Tsūjite--*. (in Japanese)
- Watanabe, F. (n.d.). *Hiseikikoyōka No Naka No Shokubakankyō To Purekariāto*. (in Japanese)
- Ministry of the health, Labour and Welfare (26 December 2008). *RōdōshahakenJigyō No Heisei 19 nendo*. Retrieved July 14, 2011, from <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/h1226-3.html>
- . (2008). *Rōdōshahaken Seido No Genjō Nadoni Kansuru Shiryō*. Retrieved July 14, 2011, from <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/02/dl/s0214-8d.pdf>
- . (11 December 2009). *RōdōshahakenJigyō No Heisei20nendo*. Retrieved July 14, 2011, from <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/haken-shoukai16/dl/05.pdf>

Seminar

participation in a seminar on employment problems in Japan, Haken Union, Tokyo, 14 October 2010.

Interviews

Interview with Sekine Shūichirō, Secretary General of Haken Union, Haken Union, Tokyo, 13 October 2010.