

ข่าวด้านเศรษฐกิจแรงงานที่น่าสนใจในประเทศไทยญี่ปุ่น

ประจำเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

๑. รัฐบาลญี่ปุ่นให้รางวัลแก่นายจ้างที่ปฏิบัติดีต่อผู้ฝึกงานต่างชาติ

เพื่อปฏิรูประบบการฝึกงานด้านเทคนิคสำหรับชาวต่างชาติในญี่ปุ่น รัฐบาลกำลังวางแผนจะเริ่มใช้ระบบการประเมินผลเพื่อให้สิทธิพิเศษแก่นายจ้างหรือกลุ่มองค์กรที่ดำเนินการฝึกงานที่มีประวัติดี

ระบบใหม่นี้จะประเมินผลการฝึกงานด้านเทคนิคตามเกณฑ์ ๖ ข้อ รวมทั้งวิธีที่นายจ้างหรือผู้ดำเนินการฝึกงานปฏิบัติต่อผู้ฝึกงานต่างชาติ การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ระบบจะประเมินนายจ้างหรือผู้ดำเนินการฝึกงานตามผลงานที่เกิดขึ้นตามเกณฑ์ที่ระบุ โดยกำหนดคะแนนเป็นเกณฑ์สูงสุดรวมทั้งสิ้น ๑๒๐ คะแนน

หากสามารถผ่านระดับคะแนนได้ก็จะได้รับสิทธิพิเศษ เช่น อนุญาตให้ขยายการฝึกงานจาก ๓ ปีเป็นสูงสุดไม่เกิน ๕ ปี โดยรัฐบาลตั้งใจที่จะใช้ระบบใหม่นี้อย่างรวดเร็วที่สุดในเดือนกันยายน ๒๕๖๐

จากเกณฑ์ ๖ ข้อ การผ่านการทดสอบความสามารถทางเทคนิคตามแผนการฝึกงานจะเป็นประเด็นที่มีน้ำหนักสูงสุด ถ้าร้อยละของผู้ฝึกงานในความรับผิดชอบที่เกณฑ์การทดสอบความสามารถทางเทคนิค ฝีมือระดับ ๒ หรือฝีมือระดับ ๓ ในสาขาที่กำหนด มีจำนวนร้อยละ ๘๐ ๗๐ และ ๖๐ แล้วนั้น นายจ้างก็จะได้รับคะแนน ๔๐ ๓๐ และ ๒๐ คะแนน ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม หากผู้ฝึกงานผ่านการทดสอบมีจำนวนน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ นายจ้างรายนั้นก็จะไม่ได้รับคะแนน แต่ถ้าผู้ผ่านการทดสอบมีจำนวนน้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ก็จะถูกหักคะแนน ๔๐ คะแนน นอกจากนี้ค่าจ้างก็เป็นเกณฑ์อีกประการหนึ่ง เช่น ถ้าค่าจ้างที่จ่ายให้ผู้ฝึกงานสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำร้อยละ ๑๕ นายจ้างจะได้รับคะแนนเพิ่ม ๕ คะแนน

ระบบใหม่ต้องการคัดกรองและจัดธุรกิจที่บังคับให้ผู้ฝึกงานทำงานนอกเหนือจากที่กำหนด ตามเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับเรื่องการละเมิดทางกฎหมาย นายจ้างหรือผู้ดำเนินการฝึกงานจะถูกหักคะแนน ๕๐ คะแนนถ้าผู้ฝึกงานหลบหนี เกณฑ์อื่นๆที่ระบุ เช่น ความพร้อมของนายจ้างในการจัดการช่วยเหลือแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำ ตลอดจนปฏิสัมพันธ์กับชุมชน

บริษัทหรือนายจ้างที่รับผู้ฝึกงานที่มีคะแนน ๗๒ คะแนนขึ้นไป หรืออย่างน้อย ๖๐ คะแนน หรือครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม ๑๒๐ คะแนนนั้น จะได้อยู่ในระดับยอดเยี่ยม (Excellent) ซึ่งจะได้รับสิทธิในการขยายระยะเวลาสำหรับผู้ฝึกงานจาก ๓ ปี เป็น ๕ ปีและเพิ่มจำนวนผู้ฝึกงานที่ประสงค์จะรับมาทำงานได้มากขึ้นจากอัตราส่วนร้อยละ ๕ ของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาทั้งหมด เป็น ร้อยละ ๑๐

ข้อมูล ณ สิ้นปี พ.ศ.๒๕๕๘ มีบริษัทหรือกลุ่มธุรกิจประมาณ ๓๕,๐๐๐ แห่งที่ใช้ระบบการฝึกงานด้านเทคนิคดังกล่าว และมีผู้ฝึกงานต่างชาติจำนวนประมาณ ๒๑๐,๐๐๐ คน ณ สิ้นเดือนมิถุนายน ๒๕๕๙

ที่มา : นสพ. The Japan News (๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)

หมายเหตุ การทดสอบความสามารถทางเทคนิคของญี่ปุ่น โดยทั่วไปแบ่งเป็นระดับต่างๆตั้งแต่ง่ายไปยาก ได้แก่ พื้นฐานระดับ ๒ พื้นฐานระดับ ๑ ฝีมือระดับ ๓ ฝีมือระดับ ๒ และฝีมือระดับ ๑ ระบบการรับผู้ฝึกงานชาวต่างชาติแบบใหม่กำหนดเป็นภาคบังคับให้ผู้ฝึกงานที่จบการฝึกงานปีที่ ๑ ๒ ๓ และ ๕ ต้องเข้ารับการทดสอบความสามารถทางเทคนิคพื้นฐานระดับ ๒ พื้นฐานระดับ ๑ ระดับ ๓ และ ๒ ตามลำดับ โดยสามารถสมัครสอบได้ที่สมาคมพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพ (Japan Vocational Ability Development Association: JAVADA) ประจำจังหวัด ซึ่ง JAVADA จะจัดทดสอบให้ในวันเวลาที่นายจ้างหรือผู้ดำเนินการฝึกงานกำหนด ทั้งนี้ ตามระบบเดิม นายจ้างหรือผู้ดำเนินการฝึกงานก็ต้องส่งเสริมให้ผู้ฝึกงานผ่านการทดสอบเพื่อสามารถฝึกงานต่อในปีที่ ๒ หรือปีที่ ๓ อยู่แล้ว แต่หลังจากนี้ต้องทดสอบเมื่อจบปีที่ ๓ ด้วยเพื่อเตรียมการขยายเวลาให้กลับมาฝึกงานในปีที่ ๔ เป็นต้น

๒. Hellowork จัดตั้ง Call Center สำหรับแรงงานต่างชาติดังรับ ๑๐ ภาษา

กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ มีกำหนดจัดตั้ง Call Center เพื่อรองรับแรงงานต่างชาตินักที่ทำงานอยู่ในประเทศญี่ปุ่นซึ่งมีมากกว่า ๑ ล้านคน โดยกำหนดให้รองรับ ๑๐ ภาษารวมทั้งภาษาไทยด้วย ปัจจุบันสำนักงานจัดหางาน หรือ Hellowork ที่จัดให้มีล่ามประจำมีเพียงร้อยละ ๒๐ ในเขตคิวชูมีเพียง ๓ แห่ง ที่มีล่ามรองรับ ๓ ภาษาคือ อังกฤษ จีน และเกาหลีและให้บริการสัปดาห์ละ ๑ - ๒ ครั้งเท่านั้น การจัดตั้ง Call Center ดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้ชาวต่างชาติที่มาใช้บริการ Hellowork สามารถค้นหาตำแหน่งงานที่ต้องการได้อย่างสะดวกขึ้น

Call Center ที่จะจัดตั้งขึ้นใหม่กำหนดให้บริการตามเวลาทำการของ Hellowork คือวันธรรมดา ระหว่างเวลา ๘.๓๐ - ๑๕.๑๕ น. เมื่อมีชาวต่างชาติมารับบริการที่ Hellowork เจ้าหน้าที่จะโทรศัพท์ไปยัง Call Center และให้บริการแนะนำตำแหน่งงานและให้ปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานผ่านล่ามทางโทรศัพท์ Call Center ดังกล่าวจะมีล่ามประจำ ๑๕ คน โดยรองรับภาษาอังกฤษ จีน เกาหลี โปรตุเกส สเปน เวียดนาม ตากาล็อก อินโดนีเซีย ไทย และ เนปาล ทั้งนี้ บริการดังกล่าวมีกำหนดเริ่มใช้ในปีงบประมาณนี้ และจะทดลองใช้เป็นเวลา ๑ ปีแล้วเพื่อนำผลการใช้งานไปวิเคราะห์และปรับแผนการให้บริการต่อไป

ที่มา : นสพ. Nishi Nihon Shinbun (๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)

๓. แม่บ้านชาวฟิลิปปินส์สไตล์ญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นจะเปิดรับแรงงานชาวต่างชาติเข้ามาทำงานแม่บ้าน โดยผ่านบริษัทรับทำความสะอาดในเขตพื้นที่จังหวัดคานากาว่า โอซาก้า และโตเกียว ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป บริษัท Persona และบริษัทรับดูแลเด็ก(Nursery) รายใหญ่ Poppins จับมือกับบริษัทจัดหางานฟิลิปปินส์ Magsaysay global services เตรียมการฝึกอบรมวิธีการทำความสะอาดและซักผ้าแบบญี่ปุ่น ในห้องตัวอย่างที่จัดตกแต่งด้วยเสื่อทาทามิ

การฝึกอบรมเตรียมเป็นแม่บ้านแบบญี่ปุ่น ใช้เวลาฝึกอบรมรวมกว่า ๔๐๐ ชั่วโมง โดยในช่วงแรกเป็นการเรียนภาษาญี่ปุ่นเป็นเวลา ๑๒ วันๆละ ๘ ชั่วโมง และฝึกวิธีทำงาน ซึ่งเริ่มตั้งแต่การคุกเข่าเข้าห้องและการจัดรองทำให้เป็นระเบียบ ไปจนถึงการทำอาหารญี่ปุ่น บริษัท Persona มีกำหนดจัดส่งแรงงานชาวฟิลิปปินส์มาทำงานแม่บ้าน จำนวน ๑๐๐ คน ภายในปี.ศ. ๒๕๖๓ บริษัท Poppins คัดเลือกแรงงานที่เรียนจบมหาวิทยาลัยและมีใบวิชาชีพพยาบาล โดยมีกำหนดจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับมารยาททางสังคมของญี่ปุ่นภายหลังเข้าประเทศแล้ว ๖ เดือน เพื่อรองรับการทำงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานบ้าน เช่น การรับส่งเด็กไป-กลับโรงเรียนอนุบาล และสอนภาษาอังกฤษ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานของฟิลิปปินส์เปิดเผยว่ามีบริษัทและองค์กรที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านแม่บ้านกว่า ๖๐๐ แห่ง ซึ่งบางแห่งมีการเรียนการสอนภาษาญี่ปุ่นด้วย หากความต้องการแรงงานสูงก็คาดว่าบริษัทจะสนใจส่งแรงงานเข้ามายังตลาดญี่ปุ่นเพิ่มขึ้น แม่บ้านชาวต่างชาติคาดว่าจะได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๖๘,๐๐๐ เยน ซึ่งคิดเป็น ๑๐ เท่าของรายได้แม่บ้านในประเทศฟิลิปปินส์ โดยสามารถทำงานในประเทศญี่ปุ่นได้เป็นเวลา ๓ ปี และต้องเดินทางจากที่พักไปยังสถานที่ทำงานโดยรถไฟประมาณ ๑ ชั่วโมง

ที่มา : นสพ. Nippon Keizai Shinbun (๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)

๔. กำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาสูงสุดไม่เกิน ๖๐ ชั่วโมง

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่นกำหนดชั่วโมงทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง สัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง กรณีที่มีการทำข้อตกลงการจัดการแรงงาน (Labour Management Agreement) จะสามารถให้ทำงานล่วงเวลาได้ เดือนละ ๔๕ ชั่วโมง ปีละ ๓๖๐วัน ทั้งนี้ หากมีการทำข้อตกลงการจัดการแรงงานแบบมีเงื่อนไขพิเศษ สามารถให้ทำงานล่วงเวลาได้อย่างไม่จำกัด

รัฐบาลญี่ปุ่นอยู่ระหว่างการปรับปรุงกฎหมายมาตรฐานแรงงาน เพื่อกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาสูงสุด เพื่อลดการทำงานหนักดังกล่าว และกำหนดบทลงโทษสำหรับสถานประกอบการที่กระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย โดยจะกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาสูงสุด ปีละ ๗๒๐ ชั่วโมง เฉลี่ยเดือนละ ๖๐ ชั่วโมง กำหนดข้อยกเว้นบางประการให้สามารถทำงานได้ ๑ เดือนสูงสุดไม่เกิน ๑๐๐ ชั่วโมง และ ๒ เดือนติดต่อกันไม่เกินเดือนละ ๘๐ ชั่วโมง ทั้งนี้ ทางกรมแพทย์ระบุว่าการทำงานล่วงเวลาเกิน ๑๐๐ ชั่วโมง สมองและหัวใจต้องใช้แรงงานมาก ทำให้มีความเสี่ยงที่จะเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน

ความเห็นของแรงงานต่อการปรับปรุงกฎหมายในประเด็นดังกล่าว ฝ่ายที่เห็นด้วยให้เหตุผลว่า จะได้มีเวลากับครอบครัวเพิ่มมากขึ้น ส่วนฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยมีความกังวลว่าการกำหนดชั่วโมงดังกล่าวจะทำให้ต้องทำงานล่วงเวลาฟรีโดยไม่มีค่าตอบแทน และต้องทำงานหนักขึ้นเพื่อให้งานเสร็จทันภายในเวลา นอกจากนั้น อาชีพแพทย์ พยาบาล และผู้อนุบาล ซึ่งทำงานไม่เป็นเวลา ยังมีความเสี่ยงสูงกว่าอาชีพทั่วไป โดยการงานล่วงเวลาด้านการแพทย์เพียง ๖๐ ชั่วโมง ก็มีความเสี่ยงที่จะเสียชีวิตจากการทำงานหนักได้

รัฐบาลญี่ปุ่นกำหนดสรุปแผนภายในเดือนมีนาคมนี้ ภายหลังจากนำร่างการปรับปรุงกฎหมายเสนอเข้าสภาภายในปีนี้และคาดว่าจะมีผลบังคับใช้ภายในปี ๒๕๖๒

ที่มา : Nippon Keizai Shimbun (๑๔-๑๕, ๑๗, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)

๕. รัฐบาลญี่ปุ่นอยู่ระหว่างพิจารณาปรับปรุงกฎหมายเขตยุทธศาสตร์พิเศษ

ที่ประชุมผู้ทรงคุณวุฒิเขตยุทธศาสตร์พิเศษ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ได้มีมติสรุปร่างการปรับปรุงกฎหมายเขตยุทธศาสตร์พิเศษ ซึ่งจะเสนอเข้าสู่การพิจารณาของสภาในวาระปัจจุบัน โดยมีการปรับปรุงให้สามารถรับชาวต่างชาติเข้ามาทำงานในงานบริการ เช่น ที่พัก ร้านอาหาร และการรักษาความปลอดภัย

การรับชาวต่างชาติมาทำงานเกษตรจะรับผู้ที่เรียนจบระดับมหาวิทยาลัยคณะเกษตรศาสตร์ โดยจะอนุญาตให้ทำงานในประเทศญี่ปุ่นได้เป็นเวลา ๓ - ๕ ปี อนุญาตให้จ้างงานโดยตรงได้สำหรับอุตสาหกรรมเกษตรที่เป็นนิติบุคคลและมีคุณสมบัติครบตามที่กำหนด เช่น มีการจ้างงานประจำอย่างน้อย ๑๐ คน

นอกจากนี้ มีแนวโน้มว่าจะผ่อนปรนเงื่อนไขการขอสถานภาพพำนัก(วีซ่า) สำหรับอาชีพที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะทางเช่น ล่าม กู้ก ผู้เชี่ยวชาญด้านไวน์(ซอมเมอลิเยร์) และนักออกแบบเสื้อผ้า โดยสามารถนำใบคุณวุฒิต่างๆที่ออกจากในประเทศญี่ปุ่นและต่างประเทศ รวมถึงรางวัลการแข่งขันระดับนานาชาติต่างๆ มาพิจารณาทดแทนประสบการณ์และคุณวุฒิทางการศึกษาได้ ทั้งนี้จะกำหนดให้แต่ละเขตยุทธศาสตร์พิเศษมีคณะกรรมการพิจารณาสาขาอาชีพที่จะเปิดรับชาวต่างชาติเข้ามาทำงานได้

ที่มา : Nippon Keizai Shimbun (๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)

เขตยุทธศาสตร์พิเศษญี่ปุ่น

ระยะที่ ๑

กำหนด ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗

๑. เขตพื้นที่โตเกียว (กรุงโตเกียว จังหวัดคานากาวะ และเขตนาริตะจังหวัดชิบะ)
๒. เขตพื้นที่คันไซ (จังหวัดโอซาก้า จังหวัดเฮียวโงะ และจังหวัดเกียวโต)
๓. เขตเนิงาตะจังหวัดเนิงาตะ
๔. เขตยาบุ จังหวัดเฮียวโงะ
๕. เขตฟุกุโอกะจังหวัดฟุกุโอกะ
๖. จังหวัดโอกินาวะ

ระยะที่ ๒

กำหนด ณ วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๘

๑. เขตเซ็นโอบุ จังหวัดอาคิตะ
๒. เขตเซ็นได จังหวัดมียางิ
๓. จังหวัดไอจิ

ระยะที่ ๓

กำหนด ณ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๙

๑. จังหวัดอิโรชิมะ และเขตอิมาบาริจังหวัดเอฮิเมะ
๒. เขตชิบะ (ขยายเขตพื้นที่โตเกียว)
๓. เขตคิตะคิวชู (เพิ่มในเขตฟุกุโอกะ)

๖. อัตราการว่างงานเดือนมกราคม ๒๕๕๐ ร้อยละ ๓.๐

กระทรวงกิจการภายในและการสื่อสารของญี่ปุ่น (Ministry of Internal Affairs and Communications) รายงานผลการสำรวจแรงงาน (Labour Force Survey) ประจำเดือนมกราคม ๒๕๖๐ พบว่า มีอัตราการว่างงานร้อยละ ๓.๑ ลดลงจากเดือนก่อนหน้าร้อยละ ๐.๑ ทั้งนี้ มีจำนวนผู้ว่างงาน ๑.๘๗ ล้านคน ลดลงจากเดือนเดียวกันของปีก่อนหน้า ๑.๔ แสนคน ลดลงอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา ๘๐ เดือนเมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อนหน้า

ที่มา : <http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/>

สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐