

เสียงหนึ่งของสังคมญี่ปุ่น*

ยุพา คลังสุวรรณ**

ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีภูมิประเทศเป็นเกาะ ความเป็นเกาะของญี่ปุ่นส่งผลต่อวัฒนธรรมญี่ปุ่น ในด้านภูมิศาสตร์ ญี่ปุ่นอยู่ใกล้เขตที่มีความเจริญทางด้านวัฒนธรรมในอดีต คือ จีนและเกาหลี ญี่ปุ่นรับและมีวัฒนธรรมบางอย่างคล้ายจีนและเกาหลี แต่ประสบการณ์ทางประวัติศาสตร์ทำให้โครงสร้างทางการเมืองและโครงสร้างทางสังคมของญี่ปุ่นต่างจาก 2 ประเทศที่กล่าวมาแล้ว ความเป็นเกาะของญี่ปุ่นทำให้อิทธิพลภายนอกเปลี่ยนแปลงได้ช้า จะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงของญี่ปุ่นมักจะเป็นวิวัฒนาการภายในประเทศมากกว่าเป็นแรงผลักดันจากวัฒนธรรมภายนอก นักวิชาการมีความเห็นว่า ความเป็นเกาะและการอยู่โดดของญี่ปุ่นส่งผลต่อวัฒนธรรมญี่ปุ่น คือ ทำให้เกิดการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่นและทำให้ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีวัฒนธรรมแบบเดียวกัน (homogeneous) การรวมตัวอย่างเหนียวแน่นกลายเป็นลักษณะพิเศษพื้นฐานของญี่ปุ่น

ในประวัติศาสตร์ญี่ปุ่น ผู้ครองเมืองและนักรบแต่ละเมืองจะต้องเตรียมพร้อมเสมอ เพื่อต่อสู้กับเมืองอื่นซึ่งอาจจะมาทำรบได้ตลอดเวลา ทำให้คนซึ่งอยู่ภายใต้ผู้ครองเดียวกันเป็นกลุ่มเดียวกัน และทำให้ญี่ปุ่นมีความเป็นนักรบและเตรียมพร้อมที่จะสู้ในจิตใจ ซึ่งจะดูได้จากการแข่งขันทางการศึกษาและการทำงานระหว่างองค์กรต่างองค์กร แม้ญี่ปุ่นจะมีการรบและสงครามต่าง ๆ ก็ตาม ญี่ปุ่นยังเป็นประเทศที่มีกษัตริย์เพียงราชวงศ์เดียว พูดภาษาเดียว และทำเหมือนว่าญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีเชื้อชาติเดียว

ภาพของสังคมญี่ปุ่นเป็นสังคมที่มีวัฒนธรรมแบบเดียวกัน และเป็นสังคมที่มีความเท่าเทียมกัน สังคมญี่ปุ่นเป็นสังคมที่มีวัฒนธรรมแบบเดียวกันหรือ ในประเทศญี่ปุ่น ญี่ปุ่นมีชนกลุ่มน้อยกลุ่มต่าง ๆ อาศัยอยู่ เช่น

1. ทางเหนือของประเทศที่ฮอกไกโดมีคนไอนุ เข้าใจกันว่าบรรพบุรุษของไอนุคือ พวกแรกที่อาศัยอยู่บนเกาะญี่ปุ่น คนไอนุจัดอยู่ในกลุ่มคอเคซอย ในขณะที่คนญี่ปุ่นเป็นพวกมองโกลอยด์ คนไอนุมีประมาณสองหมื่นคน

2. กลุ่มคนจากโอกินาวา ชนกลุ่มนี้มีประมาณล้านกว่าคน

3. คนเกาหลี ในบรรดาชนกลุ่มน้อยของญี่ปุ่น เกาหลีเป็นชนกลุ่มใหญ่ที่สุด เข้าใจว่าปัจจุบันมีประมาณ 7-8 แสนคน

* บทความนี้บางส่วนเก็บข้อมูลจากการทำวิจัยที่ประเทศญี่ปุ่น

** อาจารย์ประจำคณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และ ประธานโครงการญี่ปุ่นศึกษา สถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

4. บุราคุมิน มีประมาณสามล้านคน ชนกลุ่มนี้ไม่ได้เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่ง กลุ่มนี้ประกอบด้วยกลุ่มชนที่คนญี่ปุ่นไม่ยอมรับให้อยู่ในการจัดชนชั้นทางสังคมของญี่ปุ่น เช่น คนที่มีอาชีพฆ่าสัตว์ เป็นต้น

ถ้าพิจารณาจากกลุ่มชนดังกล่าวข้างต้นแล้ว ญี่ปุ่นน่าจะเป็นสังคมที่มีวัฒนธรรมย่อยที่หลากหลายมากกว่าเป็นวัฒนธรรมแบบเดียว นอกจากความหลากหลายในชนกลุ่มต่าง ๆ แล้ว ความหลากหลายในวัฒนธรรมถิ่นตามเขตต่าง ๆ ในประเทศก็มี เช่น ระหว่างแถบโตเกียวซึ่งอยู่ญี่ปุ่นฝั่งตะวันออก และแถบโอซากาซึ่งอยู่ญี่ปุ่นฝั่งตะวันตก ความต่างของบางเขตในญี่ปุ่นมีมากจนแม้ภาษาที่ใช้อยู่ก็ยังฟังไม่เข้าใจกัน เช่น ที่จังหวัดคาโกชิม่า (Kakoshima) เป็นต้น วัฒนธรรมของคนต่างรุ่นต่างสมัย และวัฒนธรรมของคนต่างอายุและต่างเพศก็ต่างกันด้วย ถ้าจะรวมวัฒนธรรมกลุ่มย่อย ๆ เหล่านี้เข้าด้วยกันกับวัฒนธรรมใหญ่ของญี่ปุ่น ญี่ปุ่นก็อาจจะถูกมองเป็นสังคมที่มีความหลากหลายในทางวัฒนธรรมได้ คือ ญี่ปุ่นมีความหลากหลายในแง่ของชาติพันธุ์และมีความรู้สึกร่วมกันว่ามีวัฒนธรรมแบบเดียวกัน กลุ่มที่อยู่วัฒนธรรมย่อยบางกลุ่มมักจะถูกจัดชั้นทางสังคม ซึ่งรวมทั้งสิทธิประโยชน์ทางเศรษฐกิจ อำนาจทางการเมือง และชื่อเสียงทางสังคม ทำให้มีสถานภาพที่ต่ำกว่า บางกลุ่ม (บุราคุมิน) ไม่ถือเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมย่อยเลย

ถ้ามองภาพสังคมญี่ปุ่นจากกลุ่มวัฒนธรรมใหญ่และกลุ่มวัฒนธรรมย่อยของชนกลุ่มซึ่งแตกต่างจากญี่ปุ่น ก็จะเข้าใจถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสังคมญี่ปุ่นว่า วัฒนธรรมย่อยนั้นยังขึ้นอยู่กับอาชีพ การศึกษา เพศ ชาติพันธุ์ อายุ และการมีทรัพย์สินอยู่ในครอบครองด้วย

แม้ญี่ปุ่นจะมีความหลากหลายในกลุ่มวัฒนธรรมย่อย ชนชั้นปกครองของญี่ปุ่นก็สามารถหาวิธีการในการถ่วงดุลย์อำนาจ และสร้างความกลมเกลียวให้เป็นน้ำหนึ่งเดียวกันในสังคมได้ การสร้างความกลมเกลียวเป็นหนึ่งเดียวกันนี้ได้มีมาตั้งแต่เจ้าชายโชโตกุ (Prince Shotoku) ใน A.D. 604 หลังจากที่พระองค์สามารถสงบปัญหาขัดแย้งระหว่างตระกูลต่าง ๆ แนวคิดเรื่อง "วะ" (Wa) เป็นหลักสำคัญซึ่งพระองค์นำมาใช้เน้นความกลมเกลียวเป็นหนึ่งเดียวกันในความสัมพันธ์ระหว่างคน แนวคิดเรื่อง "วะ" กลายมาเป็นแนวคิดของประเทศตั้งแต่นั้นมา แนวคิดนี้ได้มีการกระตุ้นตลอดและกลายเป็นจริยธรรมสูงสุดของประเทศ

ในหนังสือเรื่อง "สังคมญี่ปุ่น" ของ ชิเอะ นาคาเนะ อธิบายสังคมญี่ปุ่นเป็นรูปแบบของกลุ่มที่มีความสัมพันธ์แบบแนวดิ่งและมีลักษณะพึ่งพากัน ผู้อาวุโส (ผู้นำ) จะต้องมีความเมตตา เกื้อหนุน ช่วยสนับสนุน ปกป้องผู้อยู่ใต้ความดูแลของตน ส่วนผู้ด้อยอาวุโสและหรือลูกน้องจะต้องเสียสละและภักดีต่อกลุ่ม

สังคมญี่ปุ่นเป็นสังคมอิงกลุ่ม กลุ่มของญี่ปุ่นไม่ได้หมายถึง การเป็นสมาชิกของกลุ่มอย่างเดียว กลุ่มจะต้องมีความเห็นพ้องต้องกันและความกลมเกลียวทางสังคมมากกว่าการรวมตัวของกลุ่มทางสังคม ในแง่กายภาพและความเป็นสมาชิกภาพ แต่นั่นไม่ได้หมายความว่ากลุ่มของญี่ปุ่นไม่มีความขัดแย้งและการแข่งขันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมักจะเป็นความขัดแย้งของความสัมพันธ์ใน

แนวนอน ผู้ที่อยู่ในระดับความสัมพันธ์เดียวกันต่างก็อยู่ในกลุ่มแข่งขันเดียวกัน สมาชิกภายในกลุ่มแม้จะมีข้อขัดแย้ง จะต้องพยายามหลีกเลี่ยงและพยายามทำทุกอย่างให้เป็นไปตามครรลองของสังคม ความกลมเกลียวของกลุ่มได้กลายเป็นทั้งอุดมการณ์ทางสังคม และกฎเกณฑ์ที่ไม่ต้องเขียนของกลุ่มไป

การรวมกลุ่มของญี่ปุ่นมีหลายแบบด้วยกัน กลุ่มบางกลุ่มสมาชิกสามารถเลือกกลุ่มได้ว่าจะเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มได้ เช่น ลูกศิษย์สามารถเลือกครูที่ตนศรัทธาและชอบในแนวคิดและการสอนของอาจารย์ เช่น การเรียนการจัดดอกไม้ การเรียนชงชาญี่ปุ่น การเรียนการเขียนตัวอักษรจีน เป็นต้น กลุ่มบางกลุ่มสมาชิกมีความจำเป็นจะต้องเข้ากลุ่มเพื่อความปลอดภัยและเพื่อขอความคุ้มครองจากผู้นำกลุ่ม เช่น กลุ่มกรรมกร กลุ่มบางกลุ่มเกิดขึ้นจากการเป็นสมาชิกในชุมชนเดียวกัน เช่น ชุมชนในหมู่บ้าน เป็นต้น สังคมญี่ปุ่นเป็นสังคมที่ยึดติดกลุ่มมาก อะไรที่คนในกลุ่มยึด คนญี่ปุ่นจะถือเป็นหลักปฏิบัติ การมีหลักปฏิบัติแนวเดียวกันทำให้การทำงานเป็นกลุ่มง่าย แต่นั่นไม่ได้หมายความว่าคนญี่ปุ่นแต่ละคนไม่มีความคิดเห็นของตนเองเลย การมีกลุ่มสังกัดสร้างพลังงานให้แก่คนในกลุ่ม และสร้างความรู้สึกร่วมกันให้แก่สมาชิกของกลุ่ม การเป็นคนมีสังกัดเท่ากับคนคนนั้นไม่ต้องอยู่โดด เมื่อเดือดร้อนก็มีที่พึ่งพาได้

ชิเอะ นาคาเน ใน "สังคมญี่ปุ่น" ได้อธิบายว่า ความสัมพันธ์แนวดิ่งเป็นความสัมพันธ์ที่ไปได้ดีกว่าความสัมพันธ์แนวนอน ความสัมพันธ์แนวดิ่งเป็นความสัมพันธ์ชนิดจัดลำดับชั้นความสูงต่ำตามตำแหน่ง เป็นการกำหนดต้นสังกัดของสมาชิก สมาชิกในสังกัดจะต้องร่วมมือกันทำและเห็นเป็นแนวเดียวกัน รูปแบบของความสัมพันธ์นี้จะเห็นได้จากระบบอาวุโสและการว่าจ้างตลอดชีพ เป็นต้น

นักวิชาการอีกท่านหนึ่งที่น่าสนใจคือ คาซางุ โยชิโน (Yoshino) ได้ศึกษาจากรายงานการวิจัยของนักวิชาการอื่น ๆ หลายท่านด้วยกัน และได้ให้ข้อสรุปว่าหมู่บ้านในชุมชนเน้นความจำเป็นที่สมาชิกภายในชุมชนหมู่บ้านจะต้องรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่นด้วยสาเหตุดังต่อไปนี้

- เพื่อความอยู่รอดของชุมชน
- เพื่อบริหารระบบชลประทาน จะได้มีน้ำไว้ใช้สำรองในการปลูกข้าว
- เพื่อไม่ให้เกิดความแตกแยกในบรรดาสมาชิกของชุมชนในหมู่บ้าน การรวมตัวของชุมชนก็เพื่อป้องกันภัยธรรมชาติ และช่วยกันสู้ภัยจากภายนอก (เช่น การเก็บภาษีอย่างหนักของชาบูโร)

นอกจากนี้ โยชิโนยังอ้างถึงงานของคามิชิม่า เรื่อง The Mental Structure of Modern Japan ซึ่งพูดถึงการผลิตของชาวนาและพูดถึงการจัดระเบียบสังคมของหมู่บ้านในด้านต่าง ๆ เช่น ศาสนา เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โยชิโนได้หยิบยกงานพิธีกรรมฉลอง (festivals) ในศาสนาชินโตขึ้นมา และอธิบายว่างานพิธีกรรมฉลองส่งผลต่อการรวมตัวของสมาชิกภายในหมู่บ้าน งานพิธีกรรมฉลองยังมีบทบาทในการรักษาระเบียบภายในหมู่บ้าน

ในด้านเศรษฐกิจ การทำงานหนักต้องได้รับรางวัลตอบแทน หมู่บ้านซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของเศรษฐกิจที่เลี้ยงตัวเอง สมาชิกในหมู่บ้านจะมีโอกาสได้ทำงานอย่างทั่วถึง รางวัลตอบแทนสำหรับแรงงานและความเพียรพยายามในงานประจำ จะเห็นได้จากการร่วมแรงในงานพิธีกรรมฉลองต่าง ๆ แรงงานไม่เพียงแต่มีความหมายในแง่การอยู่รอดของคนในชุมชน แต่เป็นการเสริมคุณค่าของชีวิตด้วย

ในทางสังคมเชื่อว่า งานพิธีกรรมฉลองช่วยให้เกิดการป้องกันภัยจากภายนอกร่วมกัน

แม้สมาชิกของชุมชนในหมู่บ้านจะมีความไม่เท่าเทียมทางเศรษฐกิจระหว่างครอบครัว และน่าจะมี ความขัดแย้งระหว่างคนรวยและคนจน คนรวยก็ยินดีจะช่วยคนจนในกรณีเกิดภาวะข้าวขาดแคลนมาก เพราะถือว่าเป็นเกียรติสำหรับผู้ที่มีสถานภาพสูงกว่าและเพื่อความกลมเกลียวภายในหมู่บ้าน

ในทางการเมือง ใช้หลักการตัดสินใจด้วยมติเอกฉันท์ หลักการนี้เกิดในงานพิธีกรรมฉลองของ หมู่บ้าน ซึ่งทำให้จิตใจของคนซึ่งมีความเป็นปัจเจกชนมาเป็นจิตใจของคนที่ร่วมกันเป็นกลุ่ม คนที่ไม่ร่วม มือกันกับกลุ่มจะได้รับการต่อต้านจากสังคม

อีกประเด็นหนึ่งคือ ครอบครัว ลักษณะครอบครัวในชุมชนมี 2 แบบคือ

1. ครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ทางเครือญาติที่เรียกว่า อีเอะ (ie)
2. ครอบครัวที่มีความสัมพันธ์กึ่งพ่อแม่-ลูก เป็นความร่วมมือของคนในชุมชน ลักษณะของความสัมพันธ์คล้ายกับระบบอุปถัมภ์ เป็นการมารวมกันของคนในหมู่บ้านหลังเลิกงานที่เรียกว่า เนโด-โอยา (nedo-oya) และ เนโด-โกะ (nedo-ko) ความสัมพันธ์ชนิดนี้ช่วยเสริมความผูกพันทางสายเลือดที่ไม่ เข้มแข็งและความสัมพันธ์ที่ไม่เหนียวแน่นให้กลมเกลียวยิ่งขึ้น ความสัมพันธ์นี้เป็นความสัมพันธ์อย่างเป็น แนวตั้ง ซึ่งมักจะอยู่บนพื้นฐานของอายุเป็นหลัก

โยชิโนได้หยิบยกประเด็นต่าง ๆ นี้ขึ้นมา เพื่อแสดงภาพให้เห็นว่าลักษณะพิเศษของชุมชนหมู่บ้านได้ กระจายไปสู่สังคมใหญ่ในขบวนการทำประเทศให้เป็นอุตสาหกรรมและความเป็นเมือง

ชาวชนบทอพยพเข้าเมืองใหญ่ ได้นำเอาโครงสร้างทางสังคมและระบบความเชื่อแบบหมู่บ้านเข้าไปด้วย และได้ตั้ง "หมู่บ้านที่สอง" หรือ "กิ่งหมู่บ้าน" ขึ้นภายในเมือง มีการถกเถียงกันว่าหมู่บ้านที่สองนี้ ทำให้กลายเป็นลักษณะพิเศษที่พบทั่วไปในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ทั่วไปและในบริษัทญี่ปุ่น

ความรู้สึกผูกพันซึ่งเกิดขึ้นในบริษัทอาจมองว่ามีรากเหง้ามาจากหมู่บ้าน งานพิธีกรรมฉลองของ ศาสนาชินโตแม้จะไม่สัมพันธ์กับบรรยากาศของบริษัท หน้าที่ของงานพิธีกรรมฉลองมีไว้ก็เพื่อรักษาและ เพิ่มการรวมตัวในชุมชนให้เหนียวแน่นมากขึ้น คือ เพื่อทำให้กิจกรรมของบริษัทสมบูรณ์ เช่น การดื่ม (เหล้า) หลังเวลาเลิกงาน การแข่งขันกีฬา และในกิจกรรมนอกบริษัท เป็นต้น

ระบบการว่าจ้างตลอดชีพและสหภาพแรงงาน (enterprise union) สะท้อนถึงระบบครอบครัวและระบบอาวุโส การจ่ายเงินค่าจ้างตามอายุอาจจะมาจากความรู้สึกสำนึกในกลุ่มอายุก็ได้ นอกจากนี้ ระบบอาวุโสยังครอบคลุมไปถึงเรื่องการตัดสินใจ และวิธีการปรึกษาหารือโดยหาข้อสรุปที่เป็นมติรวม เช่น เนมาวาชิ (Nemawashi) และริงจิ (Ringi) ด้วย

ทำไมการว่าจ้างตลอดชีพจึงได้อยู่คงทนมาเป็นเวลานาน มีวัฒนธรรมส่วนใดของญี่ปุ่นซึ่งเสริมสร้างให้ประเพณีปฏิบัตินี้หรือไม่

ก่อนหน้ายุคโตกุกาวา ซามูไรจะเลือกไปอยู่กับเจ้านายที่มีอำนาจและเจ้านายที่มีการให้รางวัลดี ส่วนเจ้านายที่อ่อนแอ ซามูไรก็จะหนีหายไปหาเจ้านายที่เขาพึ่งพิงได้ ในยุคโตกุกาวาซึ่งเป็นสังคมศักดินา โชกุนโตกุกาวาได้เน้นการสอนแบบขงจื้อ คือ ซามูไรต้องภักดีต่อเจ้านายคนเดียว หญิงไม่ควรแต่งงาน 2 ครั้ง คุณธรรมที่สำคัญในยุคนั้นคือ ความซื่อสัตย์ สังคมจัดแบ่งตามลำดับชั้นเป็น 4 ชั้น คือ ซามูไร ชาวนา ช่างฝีมือ และพ่อค้า แต่ละกลุ่มต่างมีแบบแผนของโครงสร้างทางสังคม บรรทัดฐาน และค่านิยมของตน ดังนั้น ในยุคโตกุกาวาซามูไรที่ทิ้งเจ้านายของตนไปจึงเป็นการกระทำที่น่าขายหน้ามาก การทำงานโดยไม่ย้ายสถานที่ทำงานอาจจะได้อิทธิพลจากแนวคิดของยุคโตกุกาวาก็ได้

การว่าจ้างตลอดชีพ ได้นำมาใช้ครั้งแรกในยุคไทโช (1912-1926) ช่วงนั้นช่วงอายุเฉลี่ยของคนญี่ปุ่นประมาณ 44 ปี ปัจจุบันช่วงอายุเฉลี่ยของชายญี่ปุ่นประมาณ 75.86 ปี หญิง 81.81 ปี เหตุใดการว่าจ้างตลอดชีพจึงเกิดขึ้นในยุคไทโช ปลายยุคเมจิ (1868-1912) และต้นยุคไทโช คนงานระดับแรงงาน (blue-collar) มีการเข้าออกจางานค่อนข้างมาก ผู้บริหารนักใจจึงได้คิดระบบการว่าจ้างตลอดชีพขึ้น

การว่าจ้างตลอดชีพจะรับพนักงานที่จบตรงจากสถานการศึกษาเข้าไปทำงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเหนียวแน่นภายในกลุ่ม เพราะการเข้าไปทำงานในช่วงแรกของชีวิตการทำงานในองค์กรเดียวกัน เป็นการเข้าสู่สังคมกลุ่มเดียวกัน ช่วยกันสร้างชื่อ สร้างความก้าวหน้า และสร้างองค์กรให้สำเร็จ ถ้าองค์กรที่กลุ่มเขาร่วมสร้างขึ้นมาได้กลายเป็นองค์กรใหญ่และเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงในชุมชนแล้ว เขาผู้ซึ่งมีส่วนร่วมในการช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรจะรู้สึกเป็นเกียรติอย่างยิ่งและภาคภูมิใจที่อยู่ในองค์กรนั้น พนักงานซึ่งร่วมสร้างชื่อขององค์กรจะเป็นที่ยอมรับให้อยู่ในสถานภาพที่สูงในสังคมด้วย

การว่าจ้างตลอดชีพ ไม่ได้เพียงสร้างความเหนียวแน่นภายในกลุ่มคนซึ่งทำงานด้วยกัน แต่ยังสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทกับคนงานในทางเศรษฐกิจ บริษัทเองก็สามารถวางแผนระยะยาวให้การศึกษา

* เนมาวาชิ (Nemawashi) เป็นขบวนการของการเจรจาอย่างไม่เป็นทางการก่อน และชักชวนในบรรดาผู้เกี่ยวข้องก่อนจะเสนอเรื่องในการประชุมอย่างเป็นทางการ แม้ขบวนการอย่างไม่เป็นทางการไม่เป็นเอกลักษณ์ในญี่ปุ่น กิจกรรมอย่างไม่เป็นทางการจะเน้นในญี่ปุ่นมากกว่าในประเทศตะวันตก

** ริงจิ (Ringi) เป็นขบวนการของการเวียนบันทึกลงภายในบริษัท เพื่อจะได้รับการยอมรับก่อนจะส่งข้อเสนอ

แก่คนงาน หล่อหลอมคนงานให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของบริษัทได้ การว่าจ้างตลอดชีพเกิดจากความจำเป็นที่จะต้องรักษาคคนงานให้อยู่ถาวรและการสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงาน ตราบใดที่เศรษฐกิจดี การว่าจ้างตลอดชีพก็ดูจะไม่มีปัญหา ญี่ปุ่นจะอย่างไรถ้าคนงานซึ่งว่าจ้างตลอดชีพมีมากกว่าจำนวนแรงงานที่มีอยู่

ในปลายปี 1973 เกิดวิกฤตการณ์น้ำมัน การเกิดวิกฤตการณ์ครั้งนี้ทำให้เศรษฐกิจของญี่ปุ่นถดถอยเป็นครั้งแรกหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 บริษัทญี่ปุ่นล้มละลายถึง 41% ในปีแรกของวิกฤตการณ์ปลายปี 1973 ถึงต้นปี 1978 มีการลดคนงานประมาณ 10% ญี่ปุ่นมีความลำบากใจในการลดคนงานมาก กลุ่มคนงานซึ่งต้องถูกพิจารณาให้ออกจากงานมาจากคนงาน 3 กลุ่มประเภทด้วยกันคือ คนงานซึ่งทำงานพิเศษประเภทบางเวลา (part-time) คนงานซึ่งใกล้เกษียณอายุ และคนงานหญิงซึ่งกำลังเตรียมตัวจะแต่งงาน (Rohlen: 239) วิกฤตการณ์น้ำมันเป็นการส่งสัญญาณครั้งแรกให้ญี่ปุ่นทราบว่า การว่าจ้างตลอดชีพจะสร้างปัญหาให้ญี่ปุ่นต่อไป ในครั้งนั้นแม้บริษัทญี่ปุ่นจะลดคนงานประเภทอื่นได้ ญี่ปุ่นก็พยายามหาทางลดค่าใช้จ่ายอย่างอื่นซึ่งญี่ปุ่นได้ทำเป็นแผนระยะยาว ในปี 1976 และ 1977 เศรษฐกิจฟื้นตัวขึ้นการผลิตและผลกำไรจะมีมากขึ้นก็ตาม บริษัทหลายบริษัทต้องการคนงานเพิ่ม บริษัทส่วนใหญ่ใช้วิธีจ้างคนงานทำงานพิเศษประเภทบางเวลาและให้คนงานทำงานล่วงเวลา ในขณะเดียวกันบริษัทต่าง ๆ พยายามลดการจ้างนักศึกษาจบใหม่เข้าทำงาน ดังนั้นจำนวนคนงานซึ่งทำงานตลอดชีพจึงค่อย ๆ ลดลง บริษัทซึ่งมีการลดการว่าจ้างมักจะเกิดขึ้นกับบริษัทซึ่งมีคนงานมากกว่า 300 คนขึ้นไป ส่วนบริษัทขนาดเล็กที่มีความมั่นคงทางการเงินค่อยเพิ่มการจ้างงานในช่วงหลังของปี 1974 จนถึง 1978 แต่บริษัทน้ำมันขนาดใหญ่ก็ยังคงลดการจ้างงานอยู่

แม้ช่วงวิกฤตการณ์จะผ่านพ้นไปแล้วก็ตาม การปรับเปลี่ยนก็ยังคงเกิดขึ้นภายในบริษัทของญี่ปุ่นจากการสำรวจของสถาบันวิจัยแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Labor Research Institute) เกี่ยวกับบริษัทการค้าและการผลิตใหญ่ของญี่ปุ่นทั้งหมด 250 แห่ง ปรากฏว่ามีการปรับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างช่วงมีนาคม 1974-1978 ผลคือบริษัท 185 แห่ง (75%) จากทั้งหมด 250 แห่ง ได้มีการลดการว่าจ้างคนงานซึ่งเฉลี่ยแล้ว 12.6% หรือมากกว่า 1,000 คนต่อบริษัท หนึ่งในทุก ๆ ห้าบริษัทของญี่ปุ่นได้ลดคนงานถึง 20% หรือมากกว่านั้น ความต่างกันของการว่าจ้างมาน้อยอยู่ที่ประเภทของกิจการ บริษัทผู้ผลิตไฟฟ้าลดการว่าจ้างถึง 25% การว่าจ้างมีเพิ่มบ้างเฉพาะในงานเกี่ยวกับกำลังไฟฟ้า งานคอมพิวเตอร์ และงานเหมืองแร่

ในบริษัททั้งหมด 250 แห่ง มีบริษัท 185 แห่งที่ลดการว่าจ้างพนักงานซึ่งอยู่ช่วงกลางของวัยทำงาน (Chutosaiyosha) ไป 71% พนักงานซึ่งอาสาจะเกษียณก่อนอายุมี 64% บริษัทหยุดการจ้างพนักงานซึ่งจบตรงจากสถานการศึกษา 43% ลดพนักงานซึ่งทำงานพิเศษบางเวลาและพนักงานที่ทำล่วงเวลาลดลง

41% บริษัทให้พนักงานหยุดในวันหยุดพิเศษนานวันโดยการจ่ายเงินบางส่วนให้ การจ่ายประเภทนี้เพื่อลดค่าจ้างแรงงานมี 39% บริษัทให้พนักงานไปทำงานบริษัทในเครือ 38%

แม้จะมีการลดพนักงานอย่างมากในบริษัทใหญ่ ๆ ในช่วงปี 1974-1977 ก็ตาม ตั้งแต่ปี 1979 การรับพนักงานยังมีการลดจำนวนมากขึ้นอีก ปลายปี 1977 ธนาคารแห่งญี่ปุ่นได้สำรวจปรากฏว่า บริษัทผู้ผลิตรายใหญ่มีการวางแผนการลดการจ้างงาน 35% การจ้างงานที่เปิดคนงานทั่วไปในภาคของการผลิตน้อยลงตามไปด้วยในปี 1978 (Rohlen: 239-240)

การจ้างพนักงานช่วงกลางของวัยทำงานจะจ้างด้วยสัญญาระยะสั้น และบริษัทมักจะหาพนักงานมาทำงานชั่วคราวและทำงานพิเศษบางเวลามากกว่า ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้ประมาณ 45% ในปี 1975 พนักงานชั่วคราวลดลงไปถึง 3.8% ในปี 1974 และ 5.7% ในปี 1975 การลดพนักงานจะด้วยวิธีใดก็ตามที่กล่าวข้างต้นเป็นการลดพนักงานซึ่งไม่ใช่อยู่ในภาคเกษตรกรรมไปถึงประมาณ 280,000 คน

จากข้อมูลของมาซากิ ซึ่งโรเรนอ้างไว้ว่า ในปี 1977 หนึ่งในสามของ 1,700 บริษัทชั้นนำของประเทศ ได้งดการจ้างนักศึกษาซึ่งจบจากมหาวิทยาลัย

ในส่วนของรัฐบาล รัฐจ่ายเงินช่วยสนับสนุนบริษัทเพื่อป้องกันการเลิกจ้างงาน ดังนั้น ตัวเลขการตกงานของญี่ปุ่นจึงไม่สูงมาก ความช่วยเหลือจากรัฐบาลมาจากภาษีของประชาชน ความช่วยเหลือของรัฐก็เท่ากับเงินความช่วยเหลือของประชาชนผู้เสียภาษีที่มาพยุงให้การว่าจ้างตลอดชีพยังคงอยู่ต่อไป และช่วยให้อัตราการว่างงานน้อยลง

วิกฤตการณ์น้ำมันในปลายปี 1973 สร้างปัญหาทางเศรษฐกิจให้แก่ญี่ปุ่น สร้างความสั่นคลอนให้แก่ระบบการว่าจ้างตลอดชีพและระบบอาวุโสก็ตาม แต่ก็ทำให้บริษัทต่าง ๆ ทั้งใหญ่เล็กได้มีโอกาสพิจารณาระบบที่ใช้อยู่ว่ามีปัญหามากน้อยแค่ไหน

ระบบการว่าจ้างของญี่ปุ่นได้สร้างความมั่นคงในอาชีพการงาน ให้คุณภาพชีวิตที่ดีต่อคนงาน สร้างความจงรักภักดีของพนักงานต่อบริษัทและสร้างความกลมเกลียวต่อกลุ่มคนในบริษัท เป็นระบบที่ทั้งเจ้านายและลูกจ้างต่างได้ประโยชน์กันทั้งสิ้น เหตุใดการว่าจ้างตลอดชีพจึงอยู่ได้เป็นเวลายาวนาน ระบบการว่าจ้างตลอดชีพแบบนี้เป็นระบบที่เหมาะสมกับบริษัทที่กำลังพัฒนาและอยู่ในช่วงขยายกิจการ ในช่วงเศรษฐกิจดี บริษัทสามารถดึงเด็กหนุ่มรุ่นใหม่ซึ่งไม่มีความชำนาญพิเศษเฉพาะและเป็นผู้ที่มีการศึกษาน้อยให้มาฝึกอบรมให้มีความรู้ในงานเฉพาะด้านของตามที่บริษัทต้องการมาเข้าร่วมสร้างประสบการณ์และสร้างองค์กรให้ขยายต่อไปข้างหน้า

ช่วงนั้นเป็นช่วงเศรษฐกิจกำลังเจริญเติบโต และลักษณะชุมชนในหมู่บ้านแบบที่ให้สิทธิพลต่อการรวมกลุ่มของชุมชนได้ติดมากับพนักงานมีความรู้สึกบริษัทเหมือนบ้านตนเอง แต่การจ้างงานประเภทเดียวกันนี้ซึ่งเคยเหมาะกับประเทศในช่วงหนึ่งกลับกลายเป็นปัญหาของประเทศในช่วงหลังได้นั้น เกิดจาก

การเปลี่ยนแปลงภายในโครงสร้างของสังคมญี่ปุ่นเอง คือ พนักงานหนุ่มซึ่งเคยขาดประสบการณ์ได้กลายเป็นพนักงานอาวุโสที่มีประสบการณ์ไป เงินเดือนของพนักงานเหล่านี้สูงมากขึ้น ประกอบกับในช่วงเศรษฐกิจดีมีการเพิ่มเงินเดือนและเงินช่วยเหลืออย่างอื่นไว้มาก เมื่อเศรษฐกิจไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวัง ญี่ปุ่นจึงจำเป็นต้องย้อนกลับมาดูโครงสร้างภายในบริษัทของตน และพบว่าการทำงานตลอดชีพ การจ้างพนักงานมากจนเกินไปในช่วงเศรษฐกิจดีนั้นเป็นปัญหาที่ญี่ปุ่นต้องหาทางแก้ไข ญี่ปุ่นในยุคปัจจุบันต่างกับญี่ปุ่นในยุคช่วงหลังสงคราม คือญี่ปุ่นไม่มีปัญหาในการหาพนักงานผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน คนญี่ปุ่นมีการศึกษามากมายหลายสาขาวิชาอาชีพ ในด้านเทคโนโลยี ญี่ปุ่นก็ทัดเทียมกับประเทศตะวันตก การจะหาคนงานซึ่งมีความชำนาญเฉพาะด้านจึงไม่ได้ยากเช่นที่เคยเป็นมาในอดีต ญี่ปุ่นไม่มีความจำเป็นที่จะต้องหาพนักงานซึ่งจบตรงสถานศึกษามาฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญอย่างที่เคยทำ ญี่ปุ่นมีโอกาเลือกผู้ที่เหมาะสมกับงานมากขึ้น การผลิตของญี่ปุ่นเน้นไปทางเทคโนโลยีระดับสูงมากกว่าการใช้แรงงานถูกในการผลิต ดังนั้นญี่ปุ่นต้องการผู้ที่มีความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านมากกว่าในการผลิตที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับสูงก็เช่นกัน ก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้ญี่ปุ่นไม่จำเป็นต้องมีผู้อาวุโสธรรมดาอยู่ในระบบ ญี่ปุ่นต้องการผู้มีความรู้ก้าวหน้าทางเทคโนโลยียุคใหม่ ดังนั้นความจำเป็นที่จะต้องรักษาระบบการทำงานตลอดชีพจึงไม่ใช่ประเด็นอีกต่อไป

ในส่วนของประชาชนโดยทั่วไปซึ่งจะเข้าทำงานในบริษัทต่าง ๆ หรือกำลังทำงานในบริษัท ต่างก็ทราบถึงสถานการณ์ของประเทศดี วิกฤตการณ์น้ำมันและการแตกเศรษฐกิจฟองสบู่ได้นำมาซึ่งความปั่นป่วนทางเศรษฐกิจ และการล่มสลายของบริษัทใหญ่เล็กหลายบริษัทซึ่งเคยเชื่อกันว่าจะเป็นบริษัทที่มั่นคงทางการเงินก็ล้มละลาย การล้มละลายของบริษัทเหล่านี้ ทำลายความเชื่อมั่นของประชาชน ประชาชนรู้สึกว่ายากที่จะบอกได้ว่าบริษัทใดจะมั่นคงอีกต่อไป และเมื่อความมั่นคงไม่มีในบริษัทแล้วระบบการว่าจ้างตลอดชีพหรือไม่แทบจะไม่มี ความหมายเช่นกัน ในระบบของญี่ปุ่น บริษัทเองไม่เคยทำใบสัญญาว่าจะให้ใครอยู่ทำงานตลอดชีพ แต่เป็นที่รู้กันว่าจะไม่มีการไล่ออกจากงาน นอกเสียจากบริษัทพิสูจน์ได้ว่าพนักงานคนนั้นได้ทำความเสียหายอย่างมากให้กับบริษัท การว่าจ้างตลอดชีพจึงไม่ได้เป็นความคาดหวังมากมายอย่างเช่นที่เคยเป็นมาในอดีต จากการสำรวจของสถาบันวิจัยแรงงานของญี่ปุ่นในปี 1993 ปรากฏว่า ช่วง 10 ปี จาก 1982-1992 หนึ่งในสามของบัณฑิตชายทำงานในบริษัทที่ตนเข้าตั้งแต่จบการศึกษาใหม่ ๆ ก่อนจะลาออกไปทำงานที่บริษัทอื่น

การว่าจ้างตลอดชีพจะค่อย ๆ สูญหายไปจากสังคมญี่ปุ่นด้วยสาเหตุหลายประการคือ

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากร
2. การเปลี่ยนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ
3. การเปลี่ยนระบบค่านิยมของคน ซึ่งอยู่ในภาคธุรกิจ

ญี่ปุ่นเคยเป็นประเทศที่มีประชากรที่มีอายุน้อยที่สุดหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ปัจจุบันญี่ปุ่นกลายเป็นสังคมที่มีประชากรผู้สูงอายุมากที่สุด การเปลี่ยนของโครงสร้างประชากรทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างทางสังคม ตามคำจำกัดความของสหประชาชาติ สังคมใดจะเรียกว่าสังคมคนชราได้ก็ต่อเมื่อมีประชากรอายุ 65 ปี หรือมากกว่า 65 ปี เกิน 7% ญี่ปุ่นในปี 1970 มีประชากรที่มีอายุ 65 ปี และ 65 ปีขึ้นไป 7% และปี 1995 มีประชากรที่มีอายุ 65 ปี และ 65 ปีขึ้นไป 14%

การเปลี่ยนแปลงอย่างมากของโครงสร้างประชากร ส่งผลต่อการว่าจ้างงานในภาคธุรกิจในการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานในบริษัท บริษัทจึงต้องพยายามหาทางด้วยการเลือกพนักงานที่บริษัทไม่ต้องจ่ายค่าสวัสดิการพิเศษมาก บริษัทบางบริษัทจึงได้เลือกคนวัยกลางคนหรือคนที่มีประสบการณ์มาทำงาน บริษัทใหญ่ที่เคยให้สวัสดิการตั้งแต่บ้านที่อยู่อาศัย งบประมาณเกี่ยวกับพนักงานในบริษัทก็ต้องเปลี่ยนเช่นกัน เพราะบริษัทมีภาระอื่นที่ต้องจ่ายให้พนักงาน เช่น เงินประกันสังคม (บริษัทและพนักงานช่วยกันจ่าย) และเงินบำนาญ (จำนวนเงินที่บริษัทจะต้องใส่เข้าไปในกองทุนบำนาญ มีมากตามขนาดของพนักงาน)

ในโลกปัจจุบันซึ่งมีการแข่งขันกันมากในธุรกิจ ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับโลก บริษัทจำต้องคิดถึงรายการที่จ่ายไปว่าส่งผลต่อการผลิตสินค้าแค่ไหน จำต้องผลิตให้มีคุณภาพดี ด้วยค่าใช้จ่ายต่ำและต้องผลิตจำนวนมาก จึงจะทำให้การผลิตได้ในราคาที่ขายได้ แต่เงินเดือนของพนักงานญี่ปุ่นสูงกว่าประเทศอื่นทางซีกโลกตะวันตก เงินเยนยังแข็งเท่าไร เงินเดือนพนักงานญี่ปุ่นก็ยิ่งสูงและยังทำให้บริษัทผลิตสินค้าแข่งขันกับตลาดโลกยาก โลกปัจจุบันเป็นโลกที่ต้องการสินค้าที่มีเทคโนโลยี บริษัทญี่ปุ่นต้องหันมาจ้างพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะมากกว่าการเก็บพนักงานที่มีความยาวนานในประสบการณ์การทำงาน การตัดสินใจเงินเดือนขึ้นอยู่ความสามารถและผลงานมากกว่าจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

ในส่วนของผู้ทำงานทั่วไป คนรุ่นใหม่ของญี่ปุ่นคิดว่าการมีเงินเดือนสูง ๆ จะมีประโยชน์อะไรถ้าต้องนั่งทำงานเช้าจรดค่ำในที่ทำงาน แม้งานจะมั่นคงแต่ก็ไม่มีอิสระ พนักงานไม่สามารถจะบอกกับบริษัทว่าสถานที่ที่บริษัทให้ไปนั้นตนไม่อยากจะไป คนรุ่นใหม่คิดว่าการได้งานตามความสามารถนั้นหมายถึง การที่เขาเลือกสิ่งที่เขาต้องการได้ ดังนั้นในปัจจุบันการย้ายงานจึงเกิดขึ้นบ่อยสำหรับคนรุ่นใหม่

จะเห็นว่าสังคมญี่ปุ่นเป็นสังคมที่รู้จักปรับเปลี่ยนสังคมให้เข้ากับยุคสมัย ดังเช่น ระบบการว่าจ้างตลอดชีพ และระบบอาวุโส เป็นต้น ญี่ปุ่นสามารถนำเอาระบบครอบครัวซึ่งมีอยู่ในวัฒนธรรมของตนเองมาแก้ไขปัญหาลักษณะของตนในกาลเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นความไม่หยุดนิ่งที่จะมองตนเองเมื่อเทียบกับสังคมที่เจริญกว่าจึงทำให้ญี่ปุ่นมีการรับวัฒนธรรมของประเทศที่เจริญกว่ามาตลอดประสบการณ์นั้นอาจมีส่วนสร้างเสริมการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นในสังคมญี่ปุ่นก็ได้

หนังสืออ้างอิง

Befu, Harumi. Japan : An Anthropological Introduction. Tokyo: Charles E. Tuttle Company, 1971.

Nakane, Chie. Japanese Society. Tokyo: Penguin Books Ltd., 1970.

Rohlen, T. P. "Permanent Employment Faces Recession Slow Growth and Aging Work Force."
Journal of Japanese Studies 5, 2 (1979).