

EEC Focus

6 kteco@nationgroup.com

C Smart EEC

รับ โสธตบ

ประธานบริษัทในเครือ-ECP กลุ่ม
รองประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ค่าแรง-เทคโนโลยี ปัจจัยกดดันนายจ้าง



การปรับค่าแรงขั้นต่ำครั้งล่าสุดที่มีผลไปเมื่อวันที่ ๑ ม.ค. ที่ผ่านมา จังหวัดในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีซี) อยู่ในกลุ่มที่ได้รับค่าแรงขั้นต่ำสูงสุดโดย จ.ชลบุรีอยู่อันดับ ๑ รวมกับ จ.ภูเก็ต มีค่าจ้างวันละ ๓๓๖ บาท

อันดับ ๒ จ.ระยอง วันละ ๓๓๕ บาท ส่วน จ.ฉะเชิงเทราอยู่อันดับที่ ๔ ค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๓๐ บาท

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยมีการใช้รูปแบบของคณะกรรมการค่าจ้างได้ร่างค่ามิตั้งแต่ปี ๒๕๑๖ ที่ผ่านมานักการเมืองมีการหาเสียงนำประเด็นค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้ เช่น การปรับค่าจ้างแบบก้าวกระโดด ๓๐ บาทในปี ๒๕๕๕ และการเลือกตั้งในปี ๒๕๖๒ มีการหาเสียงปรับค่าจ้างประชารัฐเป็น ๔๕๐ บาทต่อวัน ทำให้ในอนาคตพิจารณาเมืองต่างๆ จะใช้ค่าจ้างเป็นเครื่องมือทางเสียงซึ่งส่งผลกระทบในเศรษฐกิจของประเทศไทยในระยะยาว

การกำหนดแนวทางค่าจ้างขั้นต่ำเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาผลิตภาพแรงงานของไทย ซึ่งถือว่ามีประสิทธิภาพแรงงานอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับหลายประเทศ โดยแนวทางการขับเคลื่อนยังคงตื้บแรงงานเพื่อก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจแห่งอนาคตเป็นภาระแห่งชาติ จะต้องแยกค่าจ้างออกเป็น ๓ ส่วน คือ

๑. ค่าจ้างอ้างอิง ให้ถือเป็นค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage) กลไกให้หันคณะกรรมการค่าจ้าง ได้ริเริ่มโดยยึดถือหลักเกณฑ์ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๑๓๑ ที่กำหนดสภาพเศรษฐกิจ มีความสามารถซ่อนหายังและคุณภาพชีวิตของแรงงานตามอัตราภาพ ไม่จำเป็นต้องปรับหากปีหรือหากปรับควรเป็นไปตามสัดส่วนของเงินฟื้อทัวไปที่จะนำมาอ้างอิงซึ่งแรงงานแรกเข้าก็ไร้ทักษะรวมถึงแรงงานต่างด้าวให้มีค่าจ้างอัตราเดียวกันโดยการดูแลให้อยู่ในคณะกรรมการค่าจ้างได้ริเริ่ม

๒. ค่าจ้างตามวุฒิการศึกษาหรือค่าจ้างทักษะ (Skill Wage) ซึ่งอาจใช้ชุดการศึกษา เช่น ระดับประถม ๖, ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย, ระดับ ปวช.-ปวส. ระดับปวช. ประเมินค่าจ้างตามค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนด ตามทักษะที่มีอยู่ในแรงงานแยกแต่ละอาชีพเป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างซึ่งจะเป็นอัตราแรก เข้าสู่การปรับประจําปีให้เป็นแบบลอยตัวขึ้นอยู่กับนายจ้างและลูกจ้างการใช้ค่าจ้างตามวุฒิการศึกษาจะทำให้แยกแรงงานต่างด้าวออกไปจากรอบเป็นแรงงานตามวุฒิการศึกษาหรือค่าจ้างทักษะซึ่งจะต้องมีการกำหนดเกณฑ์ให้ชัดเจน

๓. กลไกค่าจ้างควรเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการได้ริเริ่ม ภาครัฐเป็นผู้กำหนดค่าจ้าง ซึ่งจะสร้างความเสียหายให้กับเศรษฐกิจและบ้านเรือน ความสามารถในการแข่งขัน กระทรวงแรงงานซึ่งทราบข้อมูลและผลกระทบเหล่านี้ได้ควรจะมีมาตรการในการ ป้องกันได้อย่างไร

ภาคอุตสาหกรรมการผลิตเป็นภาคส่วนสำคัญที่มีมูลค่าในระบบเศรษฐกิจสูงถึง ๓๙.๒% มีจำนวนแรงงาน ๖.๓-๖.๕๑ ล้านคน ซึ่งอาจมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแต่ละช่วงเวลาภาคส่วนนี้มีความต้องห้ามอย่างมากที่สุดในการพัฒนารองรับการปรับใช้เทคโนโลยีซึ่งมีปัจจัยเร่งที่สำคัญมาจากการขาดแคลนแรงงานและผลิตภาพแรงงานต่ำ

อีกทั้งอัตราค่าจ้างที่มีแนวโน้มสูงขึ้นในขณะที่เทคโนโลยีมีราคาถูกลง เป็นปัจจัยเร่งที่ทำให้ธุรกิจใช้หุ่นยนต์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น เพราะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้อย่างชัดเจน แต่ความท้าทาย คือ สถานประกอบการที่เป็นอสังหาริมทรัพย์และอุตสาหกรรมที่เข้ามายังประเทศไทยซึ่งมีความต้องห้ามมากซึ่งแนวโน้มการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีของผู้ประกอบการยังคงมีช่วงรอยต่อของเวลาทำให้ยังสามารถก้าวผ่านได้หรือย้ายฐานการผลิตไปประเทศที่มีดันทุนต่ำ