

ค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานฝีมือ.....ทางออกยกระดับรายได้และทักษะแรงงานไทย

บทความบนโพสต์ทูเดย์ออนไลน์ หน้าคอลัมน์สัปดาห์เศรษฐกิจ-ธุรกิจ วันที่ 20 มิ.ย. 65

โดย ดร.ธนิต โสรัตน์

รองประธานสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย

วันศุกร์ที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2565

ปรากฏการณ์ที่ไม่ค่อยเป็นข่าวเพราะไม่ค่อยได้รับความสนใจ สัปดาห์ก่อนหน้านี้มีประกาศค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน 16 สาขาอาชีพอัตราค่าจ้างวันละ 450-650 บาทแตกต่างกันตามแต่ละคลัสเตอร์ มีผลภายใน 3 เดือนจากนี้ไป ยังมีความสับสนว่าเป็นการปรับค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่ ก่อนอื่นต้องเข้าใจว่าค่าจ้างขั้นต่ำของไทยมี 2 เกณฑ์ คือ ค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็น “Minimum Wage” มีการใช้ตั้งแต่พ.ศ.2516 ในช่วงนั้นลูกจ้างและสหภาพแรงงานมีการประท้วงขอขึ้นค่าแรงจนกลายเป็นปัญหาของประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและความมั่นคง เนื่องจากในอดีตมีตำแหน่งงานน้อยกว่าคนที่ต้องการทำงาน ผู้ประกอบการบางรายมีการกดค่าจ้างต่ำกว่าที่ควรจะได้ ทำให้มีการ “สไตรค์ประท้วงหยุดงาน” เป็นประจำ ผู้เขียนเคยเป็นลูกจ้างโรงงานญี่ปุ่นแห่งหนึ่งแถวรังสิตเป็นผู้หนึ่งที่เคยมีประสบการณ์ประท้วงขู่ว่าจะเข้าใจปัญหาเหล่านี้พอสมควร

หลังจากประกาศใช้ค่าจ้างขั้นต่ำมีการจัดตั้งกรรมการค่าจ้างแบบไตรภาคีคือตัวแทนนายจ้าง ลูกจ้าง และตัวแทนรัฐ สมัยนั้นกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้รับผิดชอบก่อนที่จะมีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานใน 20 ปีต่อมาหลักการสำคัญของค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่คน 1 คนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เป็นการคุ้มครองตามกฎหมายที่นายจ้างต้องจ่ายผลตอบแทนการทำงานในรูปของค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดโดยไม่สามารถเลือกปฏิบัติทั้งด้านอายุ เพศ วุฒิการศึกษา ความสามารถในการทำงาน ความพิการทางร่างกายโดยใช้กับทุกคนไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร

ปัจจุบันค่าแรงขั้นต่ำผู้ได้รับประโยชน์เป็นแรงงานต่างชาติและส่วนใหญ่ใช้กับแรงงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน มีการโยนให้สับสนว่า “Minimum Wage” เป็นค่าจ้างที่ต้องมากพอสามารถเลี้ยงดูคนในครอบครัวรวมทั้งบุพการีสามารถผ่อนบ้านผ่อนรถได้ ที่จริงแรงงานไทยส่วนใหญ่ค่าจ้างสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำเนื่องจากแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานร้อยละ 70 จบการศึกษาระดับปวส.และปริญญา อีกทั้งปัจจุบันแรงงานระดับล่างในอุตสาหกรรมและบริการรวมถึงภาคก่อสร้างแรงงานเข้มข้นมีความต้องการสูงจนต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวซึ่งขณะนี้มียุถึง 2.35 ล้านคน การขาดแคลนแรงงานพื้นฐานทำให้ค่าจ้างจริงสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

สำหรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่งประกาศไปเมื่อวันที่ 10 มิถุนายนที่ผ่านมาเป็นอัตราค่าจ้างสำหรับแรงงานมีทักษะหรือ “Skill Wage” ตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การพิจารณาใช้มติของคณะกรรมการค่าจ้างไตรภาคีประเทศไทยใช้มาตั้งแต่ปีพ.ศ.2545 ปัจจุบันมี 112 สาขาอาชีพซึ่งรวม 16 สาขาที่เพิ่งออกมาใหม่ เช่น ช่างปุกระเบื้อง, ช่างทาสีอาคาร, ช่างทำเครื่องประดับ, ฟอ์นเจอร์, ช่างอนุรักษ์

วัตถุประสงค์, ทัศนคติ, ช่างแต่งผม, งานขนส่ง ฯลฯ อัตราค่าจ้างแตกต่างกันตามสาขาอาชีพเป็นอัตราที่ใช้ทั่วประเทศ ขณะที่ค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็น “Minimum Wage” เมื่อประกาศใช้ก็มีผลทันที ปัจจุบันมี 10 อัตราแต่ละจังหวัดไม่เท่ากันต่ำสุดวันละ 313 บาทและสูงสุดวันละ 336 บาทมีเพียงจังหวัดชลบุรีและจังหวัดภูเก็ตเท่านั้นที่ได้รับ ความแตกต่างค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานฝีมือแรงงานอยู่ตรงที่ผู้ที่ต้องการรับค่าจ้างต้องไปอบรมและทดสอบจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หลังจากนั้นต้องยื่นหนังสือรับรองให้นายจ้างเพื่อขอปรับค่าจ้าง ปัญหาในทางปฏิบัติคือบุคคลที่นายจ้างรับเข้ามาทำงานอาจต้องการทักษะเท่าที่จำเป็นต่อการทำงานและเหมาะสมกับค่าจ้าง ขณะที่ลูกจ้างไปทดสอบทักษะกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยไม่ได้รับการยินยอมจากนายจ้างและนำไปรับรองทักษะที่สูงกว่ามาตรฐานและค่าจ้างที่สูงกว่าที่นายจ้างต้องการ

ประเด็นนี้ที่ผ่านมากลับไม่ค่อยเป็นปัญหาในการฟ้องร้องศาลแรงงานเหตุผลสำคัญอาจเพราะผู้ผ่านการทดสอบมีประสบการณ์และอายุการทำงานเป็นแรงงานทักษะ ขณะเดียวกันตลาดมีการขาดแคลนและต้องการแรงงานทักษะสูงทำให้ค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตัวอย่างเช่น ช่างทาสีอาคาร, ช่างปูกระเบื้องระดับพอทำงานได้รายได้ต่อวันประมาณ 800 บาทขึ้นไปส่วนใหญ่คิดเป็นตารางเมตรสำหรับพนักงานขับรถแคเบิ้ลลิ้งหรือหัวเที่ยววันละเกิน 500 บาทยังไม่รวมเงินเดือนประจำ ช่างทำผมแค่งแปงเปอร์เซ็นต์ก็สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำเป็นเท่าตัว

ที่ผ่านมาการบริหารค่าจ้างระดับประเทศของไทยมาถูกทางคือมีค่าจ้างขั้นต่ำ “Minimum Wage” เป็นดัชนีที่นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้กับลูกจ้างโดยไม่สามารถเลือกปฏิบัติส่วนใหญ่ใช้กับแรงงานวัยเริ่มต้นซึ่งเป็นแรงงานไร้ทักษะ ไม่ควรนำไปผูกติดต้องเป็นค่าจ้างสามารถเลี้ยงครอบครัวแต่เป็นค่าจ้างที่คนหนึ่งคนจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ สำหรับผู้ที่ต้องการค่าจ้างสูงต้องไปฝึกฝนทักษะและหาความรู้เพิ่มเติมในงานซึ่งกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเนื้อหาสอดคล้องกับงานอย่างน้อยต้องมี 1 หลักสูตรอบรม 6 ชั่วโมงโดยต้องครอบคลุมแรงงานครึ่งหนึ่ง แต่ส่วนใหญ่ นายจ้างอบรมเพื่อเลี่ยงไม่ต้องเสียค่าปรับเข้ากองทุนฯ ซึ่งเก็บ 1 ใน 2 ของค่าจ้างเฉพาะชั่วโมงที่ขาดไปสำหรับลูกจ้างส่วนใหญ่เข้าอบรมแบบถูกบังคับไม่ตั้งใจทำให้แรงงานไทยส่วนหนึ่งไม่ค่อยพัฒนาหวังแต่คอยได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ

สำหรับค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้แรงงานมีทักษะ (Skill Wage) เป็นแรงงานที่ผ่านการทดสอบเพื่อขอใบรับรองยื่นต่อนายจ้างเพื่อรับค่าจ้างตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด หากนายจ้างอ้างว่าไม่ได้อนุญาตให้ไปทดสอบและไม่ปรับค่าจ้างสามารถไปหางานให้ตรงกับทักษะที่นายจ้างต้องการเพียงแต่สาขาอาชีพที่กำหนดส่วนใหญ่เป็นทักษะเฉพาะด้านควรขยายไปในงานพื้นฐานและควรมีหลักเกณฑ์ว่านายจ้างต้องอนุญาตให้ทดสอบทักษะ ณ พ.ศ.นี้ นายจ้างส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีทักษะและมีความสามารถในงานอีกทั้งงานระดับเทคนิคทั้งในภาคอุตสาหกรรมและบริการขาดแคลนมากคงมีนายจ้างไม่กี่รายที่ยังเอาเปรียบคดค่าจ้างมิฉะนั้นคนเก่งๆ ก็หนีไปหมด

ทั้งนี้สำหรับผู้ประกอบการค่าแรงหรือค่าจ้างสูงเท่าใดไม่สำคัญขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของผลิตภาพแรงงานในรูปของผลตอบแทนจากผลงานสูงกว่าค่าจ้างหรือ “Productivity Per Income” มิฉะนั้นประเทศที่ค่าจ้างสูงกว่าไทย เช่น สิงคโปร์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ไต้หวัน ฯลฯ เขาจะอยู่ได้อย่างไร ภายใต้สังคมสูงวัยหรือ “High Aging Society” จำนวนประชากรเกิดน้อยขณะที่คนหนุ่ม-สาวเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตจะค่อยๆ ลดลงเหมือนกับประเทศที่พัฒนาแล้วกำลังประสบอยู่ ช่วงรอยต่อของการก้าวผ่านจากเศรษฐกิจที่พึ่งพาแรงงานเข้มข้นส่วนใหญ่ทักษะต่ำและผลิตภาพแรงงานต่ำไปสู่แรงงานคุณภาพที่มีค่าจ้างสูงเป็นแนวทางที่ต้องพัฒนาให้ก้าวหน้า มิฉะนั้นประเทศไทยจะไม่สามารถหลุดจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่สังคมมีรายได้สูงที่เป็น “High Income Society”

จำเป็นที่รัฐจะต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการยกระดับพัฒนาทักษะของแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ภายใต้บริบทภูมิทัศน์โลกใหม่ที่ขับเคลื่อนภายใต้ดิจิทัลแพลตฟอร์มทำให้พฤติกรรมของผู้บริโภคตลอดจนธุรกรรมการค้าเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิง หลายคลัสเตอร์อุตสาหกรรมและบริการจะหายไปพร้อมทั้งจำนวนผู้ใช้แรงงานมากมาย ไทยติดกับดักอยู่กับอุตสาหกรรมพื้นฐานของยุค 2.0 ที่ใช้แรงงานจำนวนมากแต่ใช้ทักษะน้อยทำให้ผลิตภาพแรงงานต่ำ กอปรทั้งสินค้าส่งออกของไทยส่วนใหญ่เน้นราคาต่ำเพราะยังแข่งขันกับประเทศที่มีต้นทุนค่าแรงต่ำ เช่น เวียดนาม, กัมพูชา, อินโดนีเซีย การยกระดับการพัฒนาแรงงานทักษะสูงเพื่อรับค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานฝีมือแรงงานจำเป็นที่จะต้องมีการยกเครื่องอย่างเป็นระบบและการขับเคลื่อนมีความเป็นรูปธรรม

ต้องยอมรับว่าปัจจุบันรายได้ของแรงงานและประชาชนทั้งในเมืองและชนบทกลับประสบกับวิกฤตเงินเพื่อรายได้สุทธิลดลงอย่างน้อยร้อยละ 8.5-10.0 ค่าตอบแทนไม่ใช้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำสู่กับเงินเพื่อด้วยการกดดันให้มีการปรับค่าจ้างสูงเกินความสมดุลที่ตลาดแรงงานและเศรษฐกิจจะรับได้ตรงนี้ไม่ได้บอกว่าไม่ควรปรับค่าจ้างแต่ความเหมาะสมอยู่ตรงไหน เพราะค่าจ้างจะกลายเป็นต้นทุนของประเทศและกลายเป็น “Wage Price Spiral” ถูกผลักเป็นต้นทุนของสินค้าและบริการกลายเป็นภาระของผู้บริโภค ที่สุดราคาสินค้าอุปโภค-บริโภคต่างๆ ก็ปรับราคาไล่ตามสูงกว่าค่าจ้างกลายเป็นวัฏจักรไม่จบสิ้น ทำอย่างไรค่าจ้างขั้นต่ำจะไม่เป็นเครื่องมือของนักการเมืองใช้เป็นนโยบายประชานิยม.....ทำอย่างไรไทยจะหลุดพ้นไปสู่แรงงานคุณภาพได้รับค่าจ้างสูงเป็นความท้าทายของทั้งรัฐบาล-ผู้ใช้แรงงานและของประเทศ

สนใจรายละเอียดเพิ่มเติมดูได้ทางเว็บไซต์ www.tanitsorat.com หรือ www.facebook.com/tanit.sorat