

แบบฟอร์มนำเสนองานแปลข่าวระดับโลก

วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๕
ผู้ปฏิบัติงาน นางอุมาพร เพ็ชรเลิศจำรัส
ตำแหน่ง นักวิเคราะห์สัมพันธภาพปฏิบัติการ
กลุ่มงาน ภาษาอังกฤษ

เนื้อหาข่าวประเทศอินโดนีเซีย (หมวดสังคม)

อินโดนีเซียอภิปรายเรื่องค่าแรงขั้นต่ำกำลังไต่บันไดแห่งทักษะ

อินโดนีเซียได้เผชิญกับความท้าทายทางด้านทักษะฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ ดูเหมือนโชคชะตาจะกำหนดให้เผชิญกับประสบการณ์เช่นเดียวกับประเทศไทย นั่นคือ มีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำโดยไม่คำนึงถึงทักษะการทำงานที่เหมาะสมหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน

รัฐบาลอินโดนีเซียกำลังอภิปรายถึงวิธีการใหม่ในการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ เพื่อปกป้องคนงานในระดับล่าง ด้วยอัตราซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานในระดับภูมิภาคเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงค่าใช้จ่ายในท้องถิ่น

ค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทยนั้นกำหนดโดยหน่วยงานกลาง ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากรัฐบาล ผู้แทนจากภาคธุรกิจ และผู้แทนจากภาคแรงงาน แต่ในอดีตค่าแรงในเมืองไทยแตกต่างกันไปตามค่าครองชีพในแต่ละจังหวัด อย่างไรก็ตาม นับจากวันที่ ๑ มกราคมปีหน้า อัตราค่าแรงขั้นต่ำจะปรับเป็น ๓๐๐ บาทเท่ากันในทุกพื้นที่

อย่างไรก็ดี ในอินโดนีเซียไม่มีการรับประกันว่า บริษัทจะจ่ายค่าแรงให้แก่คนงานของพวกเขาตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำ และเช่นเดียวกับประเทศอื่นๆ สภาพแรงงานและองค์กรการค้าต่างมองหาแนวทางในการเจรจาต่อรองค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงขึ้นในแต่ละปี

การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำถูกมองว่าไม่เพียงพอในการช่วยให้คนงานก้าวไปข้างหน้าตามเงินเพื่อและครอบคลุมค่าใช้จ่ายพื้นฐาน เช่น ค่าที่อยู่อาศัย ค่าเดินทาง และค่าอาหาร

อเล็กซ์ เตินนี หัวหน้าบริหารของ Dinamis Human Capital มองระเบียบการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำว่าเป็นวิธีการแก้ปัญหาระยะสั้นสำหรับประเทศที่กำลังเปลี่ยนผ่านจากประเทศที่มีสถานภาพคนยากจนไปสู่ประเทศกำลังพัฒนา

เขากล่าวว่า “ถ้าคุณแสวงหาความเป็นธรรมมันไม่เกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ แต่มันเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอัตราส่วนขั้นต่ำสำหรับแต่ละอุตสาหกรรม และอัตราค่าตอบแทน ซึ่งเปรียบเทียบกับรายได้ทั้งหมดของบริษัท”

ในปัจจุบันนี้ ช่องว่างที่เกิดขึ้นนั้นกว้างขึ้น มีบริษัทบางแห่งร้องเรียนว่าพวกเขาไม่สามารถจ่ายค่าแรงขั้นต่ำตามอัตราที่กำหนดได้ ถึงแม้ว่าผู้บริหารอาวุโสหรือผู้อำนวยการของพวกเขาจะได้รับเงินเดือนถึงหลายร้อยล้านรูเปียต่อปี

ผู้ใช้แรงงานที่มีการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรีมักเป็นผู้ที่ได้รับค่าแรงขั้นต่ำ ยกตัวอย่างเช่น คนงานในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น บัณฑิตจบใหม่จะได้รับเงินเดือนเฉลี่ยระหว่าง ๒.๕ ล้านถึง ๓.๕ ล้านรูเปีย (ประมาณ ๘,๑๐๐ - ๑๑,๓๐๐ บาท) ต่อเดือน เงินเดือนดังกล่าวอาจสูงขึ้นมากกว่านี้ เมื่อคนเหล่านั้นทำงานในบริษัทชั้นนำ เช่น พวกเขาอาจจะได้รับเงินเดือนถึง ๓.๕ ล้านถึง ๔.๕ ล้านรูเปียต่อเดือน

รูปแบบในการคิดค่าจ้างจะแตกต่างกันออกไป ตัวอย่างเช่น บริษัท อาจจ่ายค่าตอบแทนรวมจาก ๓.๕ ล้านรูเปีย ประกอบด้วย ๑ ล้านเป็นอัตราเงินเดือนพื้นฐาน ๑ ล้านรูเปียเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ๑ ล้านสำหรับค่าเดินทาง และส่วนที่เหลือเป็นค่าใช้จ่ายอื่นๆ แต่บริษัทจะทำการปรับเงินเพื่อเพียงองค์ประกอบของเงินเดือนพื้นฐานเท่านั้น

เศรษฐกิจของอินโดนีเซียนั้นเติบโตเร็วที่สุดในอาเซียน แต่ผู้บริหารบางคนกลัวการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ยกเว้นแต่ (การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ) ที่มาพร้อมกับการเพิ่มขึ้นของทักษะที่คล้ายกัน ซึ่งสามารถชดเชยค่าแรงเติบโตของประเทศในหลายปีข้างหน้า

นายเดนนีกกล่าวว่า นี่คือเหตุผลหนึ่งซึ่งตอบคำถาม ทำไมแรงงานที่มีทักษะจะได้รับค่าแรงในอัตราสูงในหลายภาคส่วน

เขากล่าวว่า “อัตราการเปลี่ยนงานปกติอยู่ที่ประมาณร้อยละ ๑๐ - ๑๒ ขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรม ในปัจจุบันการเปลี่ยนงานที่มีอัตราสูงพบในบริษัทที่มีขนาดเล็ก ซึ่งมีอัตราสูงถึงร้อยละ ๔๐ ชับเคลื่อนโดยการเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้น”

อุตสาหกรรมซึ่งให้ค่าแรงสูงสุดในปัจจุบัน คือ บริษัทที่เกี่ยวข้องกับการโทรคมนาคม ซึ่งมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ ๒.๖ พันล้านรูเปียต่อปีสำหรับระดับผู้บริหาร ส่วนประมาณ ๔๐๐ ล้านรูเปียสำหรับระดับบริหาร และ ๔.๕ ล้านรูเปียต่อเดือนสำหรับบัณฑิตจบใหม่

รายได้สูงกว่ายังคงตกเป็นของผู้บริหารในอุตสาหกรรมการเงินและการธนาคาร ขณะที่ผู้บริหารในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีการเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็วมีรายได้ต่ำสุด เมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมด้านอื่นๆ

ซารี เซินโน ซารี อาร์ โซเออร์แอมัตจา เจ้าของบริษัท พีที รียาดี เรกซาเซอ นูซานดารา (หรือเซินโน คอลล์แดนท์) หนึ่งในบริษัทงานชั้นนำของอินโดนีเซียกล่าวว่า ช่องว่างระหว่างเงินเดือนที่เกิดขึ้นไม่เพียงระหว่างอุตสาหกรรมด้วยกัน แต่ยังเกิดขึ้นระหว่างแรงงานในท้องถิ่นและแรงงานชาวต่างชาติด้วย

เขากล่าวว่า “เมื่อเทียบกับมาตรฐานสากล (ค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ชาวอินโดนีเซีย) ยังคงอยู่ในระดับต่ำ แต่ในแง่คุณภาพพวกเราสามารถแข่งขันได้ ในขณะที่บางอุตสาหกรรมคนท้องถิ่นกลับมีความสามารถที่ดีกว่าในการเข้าใจตลาด และสามารถดำเนินกลยุทธ์ที่ดีที่สุด”

สถานการณ์การจ้างงานในประเทศอินโดนีเซียนั้นในความเป็นจริงดีขึ้น แต่ยังคงมีบางแง่มุมที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข ยังคงมีหลายบริษัทที่ยังขาดสิ่งที่สามารถอธิบายเป็นขั้นตอนของการดำเนินงานมาตรฐานหรือระบบสารสนเทศที่เพียงพอ ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่งก็ยังอ่อนแอเช่นกัน

แต่มีบริษัทท้องถิ่นหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จอย่างมากในการสร้างระบบการจ้างงานที่ดีเทียบเท่าหรือดีกว่าบริษัทข้ามชาติ

นายเซอร์ริกกล่าวว่า “ความสำคัญของการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรไม่เป็นที่ตระหนักถึงในประเทศอินโดนีเซีย แม้เมื่อเราเปรียบเทียบเงื่อนไขในวันนี้กับเมื่อ ๑๐ ปีที่แล้ว ยังมีกระบวนการที่ค้ำหน้าอีกมากทางด้านนี้”

ตอนนี้บางบริษัทก็ให้ความสนใจในการวิเคราะห์ความต้องการด้านการอบรมอย่างมาก และได้สร้างโครงการต่างๆ และวางแผนที่จะพัฒนาพนักงาน ทั้งในบริษัทและภายนอก ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับสากล

นายเดนนีกกล่าวเพิ่มเติมว่า “มีบัณฑิตจบใหม่มากมายที่ยังตกงาน แต่หลายๆ บริษัทก็ยังคงมีปัญหาเกี่ยวกับการหาลูกจ้าง ในระดับบริหารก็เช่นกัน การมองหาซีอีโอที่ประสบความสำเร็จนั้นเป็นเรื่องที่ยากยิ่ง ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือขาดการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง”

นายเซอร์ริเห็นว่า อินโดนีเซียเป็นประเทศที่ไม่น่าจะมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ แต่การปรากฏตัวของแรงงานที่มีทักษะสูงยังคงอยู่ในเกณฑ์ต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเทียบกับการพัฒนาหรือประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของเทคโนโลยีขั้นสูง

ผู้ตรวจทาน : นางสาวสิรินดา จันทริกซ์ นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานภาษาอังกฤษ
ที่มา : <http://www.bangkokpost.com/business/economics/311714/indonesia-debates-minimum-wages-as-it-climbs-the-skills-ladder>

วันที่ : 10 September 2012