

## ตลาดแรงงานในเวียดนาม

ปัจจุบันเวียดนามมีประชากรราว 84 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นประชากรที่อยู่ในวัยทำงานหรือแรงงาน (Labor Force) 44.4 ล้านคน แบ่งออกเป็นแรงงานฝีมือ (Skilled Labor) จำนวน 11.1 ล้านคน ที่เหลืออีกกว่า 30 ล้านคน เป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Non-skilled Labor)

สำหรับ**จุดแข็งของตลาดแรงงานในเวียดนาม** นอกจากอัตราค่าจ้างที่ค่อนข้างต่ำแล้วยังสามารถหาแรงงานได้ง่าย เนื่องจากมีแรงงานจำนวนมากที่พร้อมทำงาน และสามารถดำเนินการว่าจ้างได้โดยตรงโดยไม่ต้องผ่านกระทรวงแรงงานของเวียดนาม ประกอบกับแรงงานเวียดนามส่วนใหญ่มีความต้องการทำงาน ดึงเห็นได้จากแรงงานจำนวนมากให้ความสนใจสมัครงานตามนิคมอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้ ตลาดแรงงานในเวียดนามมีรายละเอียดที่น่าสนใจ ดังนี้

- **อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ** เมื่อวันที่ 6 มกราคม 2549 รัฐบาลเวียดนามได้ปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำต่อเดือน (หลังจากที่ไม่มีการปรับเพิ่มมาเป็นเวลานานกว่า 7 ปี) ภายใต้ Decree No. 03-2006-ND-CP ซึ่งกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำต่อเดือนไว้รวม 3 อัตรา ได้แก่

- อัตราค่าจ้าง 55 ดอลลาร์สหรัฐ สำหรับพื้นที่ในเขตจังหวัดใหญ่ เช่น กรุงเทพมหานคร และนครโฮจิมินห์
- อัตราค่าจ้าง 50 ดอลลาร์สหรัฐ สำหรับพื้นที่รอบนอกจังหวัดใหญ่ รวมทั้งพื้นที่ในเขตตัวเมือง

Hai Phong, Ha Long, Bien Hoa และ Vung Tau เป็นต้น

- อัตราค่าจ้าง 45 ดอลลาร์สหรัฐ สำหรับพื้นที่ในจังหวัดห่างไกล

อย่างไรก็ตาม รัฐบาลเวียดนามมิได้กำหนดเพดานอัตราค่าจ้างแรงงานไว้ โดยให้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของนายจ้างเป็นสำคัญ ดังนั้น แรงงานในอุตสาหกรรมบางประเภท โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่ต้องอาศัยทักษะและความชำนาญเป็นพิเศษ เช่น อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ จึงมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ย (ราว 80-120 ดอลลาร์สหรัฐต่อเดือน) สูงกว่าแรงงานในอุตสาหกรรมทั่ว ๆ ไป

- **อัตราค่าล่วงเวลา** โดยทั่วไปมี 3 อัตรา ได้แก่

- 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างแรงงานปกติ สำหรับวันทำงาน
- 2 เท่าของอัตราค่าจ้างแรงงานปกติ สำหรับวันหยุด (เสาร์-อาทิตย์)
- 3 เท่าของอัตราค่าจ้างแรงงานปกติ สำหรับวันหยุดนักขัตฤกษ์

- **ค่าประกันสังคม (Social Insurance) และค่าประกันสุขภาพ (Health Insurance) แรงงาน** รัฐบาลเวียดนามกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายค่าประกันสังคมและค่าประกันสุขภาพของแรงงานเป็นสัดส่วนต่ออัตราค่าจ้าง ให้แก่รัฐบาลเวียดนาม ดังนี้

- นายจ้าง ต้องจ่ายค่าประกันสังคมร้อยละ 15 และค่าประกันสุขภาพร้อยละ 2 ของอัตราค่าจ้าง
- ลูกจ้าง ต้องจ่ายค่าประกันสังคมร้อยละ 5 และค่าประกันสุขภาพร้อยละ 1 ของอัตราค่าจ้าง

- **แรงงานในเวียดนามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง** เนื่องจากในอดีตผู้หญิงเวียดนามทำงานเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวมาโดยตลอด (เพราะแรงงานผู้ชายส่วนใหญ่เป็นทหาร) จึงมีทักษะ ความชำนาญ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับบรรยากาศของงานที่ทำได้เป็นอย่างดี รวมถึงมีความมานะ อดทน และทำงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบได้ดีกว่าแรงงานชาย อย่างไรก็ตาม ข้อเสียของแรงงานหญิง คือ การตั้งครรภ์และลาคลอด เนื่องจากในช่วงที่ตั้งครรภ์ แรงงานจะได้รับอนุญาตให้ทำงานวันละ 7 ชั่วโมง (จากปกติที่ต้องทำงานวันละ 8 ชั่วโมง) และมีสิทธิ์ลาคลอดได้ครั้งละ 4 เดือน นอกจากนี้ เมื่อกลับมาปฏิบัติงานยังได้รับอนุญาตให้ทำงานวันละ 7 ชั่วโมงต่อไปอีกจนกว่าบุตรจะมีอายุครบ 1 ปีบริบูรณ์ ซึ่งอาจกระทบถึงความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และเป็นภาระของนายจ้างในการจัดหาแรงงานทดแทนในช่วงดังกล่าว

- **เงินชดเชยในกรณีนายจ้างให้ออกจากงาน มีดังนี้**

- *กรณีเลิกจ้าง* แรงงานเวียดนามจะได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้าง 0.5 เดือน
- *กรณีไล่ออก* แรงงานเวียดนามจะได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้าง 1 เดือน

อย่างไรก็ตาม นายจ้างสามารถจ่ายเงินชดเชยมากกว่าอัตราดังกล่าวได้ ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจเป็นสำคัญ

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าตลาดแรงงานในเวียดนามมีความน่าสนใจอยู่ไม่น้อย ทั้งในแง่ของจำนวนแรงงาน ความต้องการทำงาน อัตราค่าจ้างแรงงาน ยิ่งไปกว่านั้นปัญหาการประท้วงและการนัดหยุดงานในเวียดนามเกิดขึ้นน้อยมาก เวียดนามจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการย้ายฐานการผลิตของอุตสาหกรรมไทยที่ใช้แรงงานเข้มข้น (Labor Intensive Industry) เพื่อช่วยลดต้นทุนดำเนินการและรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันต่อไปในอนาคต

ส่วนวิเคราะห์เศรษฐกิจ ฝ่ายวิชาการ

มิถุนายน 2549