

ข้อควรรู้เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างแรงงานในเวียดนาม

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เวียดนามประสบความสำเร็จในการดึงดูดการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) คือ การเป็นประเทศที่มีตลาดแรงงานขนาดใหญ่ ทำให้มีแรงงานจำนวนมากที่พร้อมทำงาน ประกอบกับมีค่าจ้างแรงงานที่ค่อนข้างต่ำ เวียดนามจึงเป็นแหล่งลงทุนที่มีความได้เปรียบด้านต้นทุนแรงงาน และถือเป็นปัจจัยโดดเด่นที่ทำให้บริษัทต่างชาติตบเท้าเข้ามาตั้งฐานการผลิตในเวียดนามอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากผู้ประกอบการสนใจเข้าไปลงทุนในเวียดนาม ก็ควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของเวียดนามให้ละเอียดถี่ถ้วน เนื่องจากรัฐบาลเวียดนามให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิของแรงงานเวียดนามค่อนข้างมาก นอกจากนี้ ผู้ประกอบการควรเข้าใจโครงสร้างการจ่ายค่าจ้างแรงงานของเวียดนาม เพื่อให้สามารถกำหนดค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม อันจะมีส่วนช่วยสร้างแรงจูงใจให้แรงงานอยากทำงานกับบริษัทต่อไป โดยมีรายละเอียดที่ครอบคลุมประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

- **ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ** อัตราค่าจ้างของแรงงานเวียดนามที่ทำงานในบริษัทต่างชาติจะขึ้นอยู่กับ การเจรจาตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยจะต้องระบุอยู่ในสัญญาว่าจ้างแรงงาน และต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่รัฐบาลเวียดนามกำหนด ซึ่งล่าสุดรัฐบาลเวียดนามได้ปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำขึ้น 5.3% ภายใต้ Decree No. 157/2018/ND-CP มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2562 โดยค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำอัตราใหม่อยู่ที่ระดับ 2,920,000-4,180,000 ดอลลาร์เวียดนามต่อเดือน หรือราว 125-180 ดอลลาร์สหรัฐต่อเดือน ขึ้นอยู่กับพื้นที่เป็นสำคัญ ดังนี้

พื้นที่	ค่าจ้างขั้นต่ำ/เดือน
Region I : ครอบคลุมพื้นที่เขตเมืองของกรุงฮานอยและนครโฮจิมินห์	4,180,000 ดอลลาร์เวียดนาม (180 ดอลลาร์สหรัฐ)
Region II : ครอบคลุมพื้นที่ปริมณฑลของกรุงฮานอยและนครโฮจิมินห์ รวมถึงเขตเมืองในจังหวัดใหญ่อื่นๆ อาทิ จ. Haiphong จ. Danang จ. Can Tho	3,710,000 ดอลลาร์เวียดนาม (160 ดอลลาร์สหรัฐ)
Region III : ครอบคลุมพื้นที่เขตเมืองในจังหวัดใหญ่อื่นๆ อาทิ จ. Hai Duong จ. Bac Ninh จ. Bac Giang และ จ. Vinh Phuc	3,250,000 ดอลลาร์เวียดนาม (140 ดอลลาร์สหรัฐ)
Region IV : ครอบคลุมพื้นที่อื่นๆ ที่เหลือ	2,920,000 ดอลลาร์เวียดนาม (125 ดอลลาร์สหรัฐ)

ที่มา : Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs (Vietnam)

ทั้งนี้ ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำข้างต้นเป็นอัตราสำหรับแรงงานทั่วไป หากเป็นแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพจะมีค่าจ้างสูงกว่าอัตราข้างต้นอย่างน้อย 7% อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่าแม้รัฐบาลเวียดนามปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำทุกปี แต่ราว 90% ของพื้นที่ทั้งหมดในเวียดนามเป็นพื้นที่ใน Region IV ซึ่งมีค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ที่ 125 ดอลลาร์สหรัฐต่อเดือนในปัจจุบัน ซึ่งต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยของหลายประเทศในภูมิภาคอย่าง สเปน, ลาว, กัมพูชา, อินโดนีเซีย และไทย ทำให้ FDI ในอุตสาหกรรมการผลิตส่วนใหญ่เริ่มกระจายไปพื้นที่ใน Region IV มากขึ้นเพื่อชิงความได้เปรียบด้านต้นทุนแรงงาน

● **ค่าจ้างทำงานล่วงเวลา** แรงงานที่ทำงานล่วงเวลา (OT) จะได้รับค่าทำงานล่วงเวลาตามที่กฎหมายแรงงานเวียดนามกำหนด ซึ่งค่าทำงานล่วงเวลามี 3 ประเภท คือ

- วันทำงานปกติ ได้รับค่าทำงานล่วงเวลาอย่างน้อย 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างแรงงานปกติ
- วันหยุดเสาร์-อาทิตย์ ได้รับค่าทำงานล่วงเวลาอย่างน้อย 2 เท่าของอัตราค่าจ้างแรงงานปกติ
- วันหยุดนักขัตฤกษ์ ได้รับค่าทำงานล่วงเวลาอย่างน้อย 3 เท่าของอัตราค่าจ้างแรงงานปกติ

ทั้งนี้ สำหรับแรงงานที่ทำงานในผลัดกลางคืน (เวลา 22.00 น. - 06.00 น.) จะได้รับค่าจ้างพิเศษอย่างน้อย 1.3 เท่าของอัตราค่าจ้างแรงงานปกติ

● **ค่าประกันสังคม ค่าประกันสุขภาพ และค่าประกันการว่างงาน** ภายใต้กฎหมายประกันสังคมฉบับล่าสุดมีผลบังคับใช้วันที่ 1 มกราคม 2561 รัฐบาลเวียดนามกำหนดอัตราค่าประกันสังคมไว้ที่ 25.5% ของเงินเดือนลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องเป็นผู้จ่าย 17.5% และลูกจ้างจ่าย 8% ขณะที่อัตราค่าประกันสุขภาพอยู่ที่ 4.5% ของเงินเดือนลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องเป็นผู้จ่าย 3% และลูกจ้างจ่าย 1.5% นอกจากนี้ ยังกำหนดอัตราค่าประกันการว่างงานไว้ที่ 2% ของเงินเดือนลูกจ้าง โดยทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบฝ่ายละ 1% ของเงินเดือนลูกจ้าง

● **การจ่ายโบนัส** โดยทั่วไปการจ่ายโบนัสของบริษัทต่างชาติในเวียดนามขึ้นอยู่กับผลประกอบการของบริษัทเป็นสำคัญ ซึ่งถือเป็นค่าตอบแทนพิเศษที่ให้เพื่อเป็นสินน้ำใจและเป็นเครื่องมือสร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานในการทำงาน โดยบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่จะจ่ายโบนัสประจำปีในรูปแบบเงินเดือนเดือนที่ 13 ให้กับแรงงานที่ทำงานครบ 1 ปี ส่วนแรงงานที่ทำงานไม่ครบ 1 ปี บริษัทจะจ่ายโบนัสตามระยะเวลาทำงานจริง (Prorated Bonus) นอกจากนี้ ยังมีการจ่ายโบนัสพิเศษที่เรียกว่าโบนัสตรุษจีนเวียดนาม (Tet Bonus) ซึ่งจะจ่ายให้แรงงานก่อนวันหยุดช่วงเทศกาลตรุษจีน (Tet Holiday) โดยการจ่ายโบนัสรูปแบบนี้มีตั้งแต่เทียบเท่าเงินเดือน 1 เดือนไปจนถึงเทียบเท่าเงินเดือนทั้งปี ขึ้นอยู่กับผลประกอบการของแต่ละบริษัทเป็นสำคัญ นอกจากนี้ โบนัสตรุษจีนแล้วบริษัทต่างชาติบางแห่งยังมีการจ่ายโบนัสเป็นกรณีพิเศษซึ่งเป็นจำนวนเงินไม่มากในช่วงวันหยุดสำคัญ อาทิ วันแรงงาน และวันชาติ อีกด้วย

● **ค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ** นอกจากเงินเดือนและโบนัสแล้ว บริษัทต่างชาติบางแห่งยังให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ กับแรงงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน โดยส่วนใหญ่จะระบุอยู่ในสัญญาว่าจ้างแรงงาน อาทิ ค่าเช่าบ้าน ค่าสาธารณูปโภค ค่าเดินทาง และค่าเลี้ยงรับรอง นอกจากนี้ ยังอาจให้ค่าตอบแทนที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบตัวเงิน อาทิ บัตรสมาชิกเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ฟิตเนส กอล์ฟ และเทนนิส

ทั้งนี้ ปัจจัยด้านแรงงานถือเป็นจุดเด่นสำคัญที่ทำให้เวียดนามเป็นแหล่งลงทุนที่มีศักยภาพ ขณะนี้แรงงานโดยรวมของเวียดนามนับว่ามีคุณภาพทั้งในด้านความขยันขันแข็ง อดทน ใฝ่เรียนรู้ และพร้อมที่จะทำงาน อย่างไรก็ตาม การที่รัฐบาลเวียดนามให้ความสำคัญคุ้มครองและปกป้องสิทธิของแรงงานท้องถิ่นค่อนข้างมาก ส่งผลให้สภาพแรงงานของเวียดนามมีความเข้มแข็งมากขึ้น ดังนั้น หากผู้ประกอบการเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบแรงงานดังกล่าวก็จะช่วยให้การบริหารจัดการแรงงานเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ

Disclaimer : ข้อมูลต่าง ๆ ที่ปรากฏ เป็นข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และการเผยแพร่ข้อมูลเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการให้ข้อมูลแก่ผู้ที่สนใจเท่านั้น โดยธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทยจะไม่รับผิดชอบในความเสียหายใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการที่มีบุคคลนำข้อมูลนี้ไปใช้ไม่ว่าโดยทางใด