

ต้นทุนค่าแรงต่ำในไทยและกลุ่มตลาดเกิดใหม่ในอาเซียน จุดความสามารถแข่งขันของจีนให้ถดถอย

- ต้นทุนแรงงานในประเทศไทย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม และมาเลเซีย ต่ำกว่าต้นทุนแรงงานของจีนกึ่งหนึ่ง
- อินโดนีเซียเป็นตลาดแรงงานที่แพงที่สุดในกลุ่มประเทศตลาดเกิดใหม่ในอาเซียน
- ไทยจ่ายค่าตอบแทนสำหรับผู้บริหารระดับสูงต่ำที่สุด ทำให้มีศักยภาพการแข่งขันเหนือกว่ากลุ่มประเทศเพื่อนบ้านในเอเชีย
- เงินเดือนในสิงคโปร์ยังสูงกว่าจีนอยู่มาก

กรุงเทพฯ/ 8 มิถุนายน 2559 – วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน (NASDAQ: WLTW) บริษัทที่ปรึกษา โบรกเกอร์ และโซลูชันชั้นนำระดับโลก เผยผลวิจัยล่าสุดชี้พื้นฐานเงินเดือนของไทยและกลุ่มเศรษฐกิจเกิดใหม่ในสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรืออาเซียน (Emerging ASEAN) ต่ำกว่าพื้นฐานเงินเดือนในประเทศจีนมาก ทำให้จีนเกิดความเสียเปรียบด้านความสามารถในการแข่งขันด้านต้นทุนแรงงาน

พื้นฐานเงินเดือนทุกระดับงาน (Job grades) ในประเทศจีนสูงกว่าในไทยระหว่างร้อยละ 47 – 65 และสูงกว่าร้อยละ 5 – 44 ของพื้นฐานเงินเดือนในอินโดนีเซีย ซึ่งเป็นตลาดแรงงานที่จ่ายแพงที่สุดในกลุ่มประเทศเศรษฐกิจเกิดใหม่ในอาเซียนที่ครอบคลุมอยู่ในงานวิจัย อันได้แก่ ประเทศไทย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม มาเลเซียและอินโดนีเซีย รายงานฉบับนี้ยังครอบคลุมถึงประเทศสิงคโปร์ ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มตลาดที่เศรษฐกิจพัฒนาแล้ว

จากรายงาน ผลสำรวจประจำปี 2015/2016 เกี่ยวกับการวางแผนการจ่ายค่าตอบแทนการจ้างงานใน 50 ประเทศทั่วโลก (Willis Towers Watson's 2015/2016 Global 50 Remuneration Planning Report) โดยวิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน ข้อค้นพบในส่วนของภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก ยังสามารถเปรียบเทียบขีดความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของแต่ละประเทศในภูมิภาค ด้วยการใส่ข้อมูลพื้นฐานเงินเดือนตามกรอบรายละเอียดงานที่ตรงกันสำหรับงานทุกระดับ รายงานฉบับนี้ยังแสดงให้เห็นถึงผลกระทบของความเคลื่อนไหวของเงินตรากับพื้นฐานเงินเดือนในสกุลเงินดอลลาร์สหรัฐอีกด้วย

สำหรับกลุ่มประเทศเกิดใหม่ในอาเซียน ประเทศไทยและมาเลเซียจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้บริหารระดับสูงสุด (Top management) และผู้บริหารระดับอาวุโส (Senior management) ต่ำที่สุดตามลำดับ โดยจีนจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้บริหารระดับสูงสุดมากกว่าไทย 1.6 เท่า ในขณะที่จ่ายให้กับผู้บริหารระดับอาวุโส สูงกว่ามาเลเซียถึง 1.9 เท่า

รายงานยังระบุว่า พนักงานบริษัทในระดับเริ่มต้น (Entry or Professional level) ของจีนได้รับเงินเดือนพื้นฐานเฉลี่ยปีละ 20,680 เหรียญดอลลาร์สหรัฐ สูงกว่าพนักงานในระดับเดียวกันของไทยราวร้อยละ 47 ที่ได้รับค่า

ตอบแทนเฉลี่ยปีละ 14,087 เหรียญดอลลาร์สหรัฐ สำหรับตำแหน่งงานที่ได้รับค่าตอบแทนแตกต่างกันมากที่สุดระหว่างประเทศจีนและไทยคือ ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงสุด ซึ่งจีนจ่ายค่าจ้างสูงกว่าถึงร้อยละ 65 รองลงมาคือ ตำแหน่งผู้บริหารอาวุโส และผู้บริหารระดับกลาง (Middle management) ซึ่งมีความแตกต่างของการจ่ายค่าตอบแทนต่างกันน้อยลงคือ ร้อยละ 54 และร้อยละ 50 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มประเทศเศรษฐกิจเกิดใหม่ของอาเซียน ประเทศไทยมีการจ่ายค่าตอบแทนตามอัตราเฉลี่ยให้แก่พนักงานทุกระดับ ตั้งแต่พนักงานระดับเริ่มต้น ผู้บริหารระดับกลางและระดับอาวุโส ยกเว้นระดับผู้บริหารสูงสุดที่ประเทศไทยมีการจ่ายค่าตอบแทนต่ำที่สุด

คุณพิชญ์พจี สายเชื้อ กรรมการผู้จัดการ บริษัท วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน ประเทศไทย อธิบายว่า “จากรายงานนี้แสดงให้เห็นชัดเจนว่า สำหรับประเทศจีนแล้ว ค่าแรงต่ำไม่ได้เป็นจุดขายที่น่าสนใจอีกต่อไปในการเชิญชวนต่างชาติให้เข้ามาลงทุนในประเทศ เพราะปัจจุบันประเทศในกลุ่มอาเซียนมีเงินเดือนและค่าแรงงานโดยรวมสูงกว่าจีน ทำให้ประเทศเหล่านี้มีความน่าสนใจมากกว่าสำหรับนักลงทุนต่างชาติ”

“โดยรวมแล้ว ประเทศไทยมีความได้เปรียบในด้านอัตราค่าจ้างแรงงานเมื่อเทียบกับประเทศในเอเชียที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน ทำให้ไทยมีโอกาสในการแข่งขันที่สูงขึ้น ซึ่งตรงนี้เป็นส่วนประกอบสำคัญในการพิจารณาก่อตั้งและขยายกิจการในเอเชียของบริษัทต่างชาติ” คุณพิชญ์พจี กล่าวเสริม

ทั้งนี้ ตำแหน่งพนักงานระดับเริ่มต้นและผู้บริหารระดับกลางของเวียดนามและฟิลิปปินส์ มีฐานเงินเดือนต่ำที่สุดในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งจัดว่าต่ำกว่าจีนเป็นอย่างมาก

“ประเทศจีนให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องการทำวิจัยและพัฒนา รวมถึงการผลิตสินค้าแบบมีมูลค่าเพิ่มสำหรับตลาดกลุ่มบ่นที่ต้องใช้ทักษะระดับสูง ด้วยเหตุผลดังกล่าว ประกอบกับการเข้าถึงส่วนอื่นๆ ของซัพพลายเชนนี้เอง แม้ว่าจีนจะมีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่า แต่โครงสร้างพื้นฐานที่ใหญ่กว่าและแรงงานที่มีทักษะฝีมือก็ยิ่งทำให้จีนสามารถดึงดูดความสนใจของบริษัทต่างชาติได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อเทียบกับกลุ่มประเทศเศรษฐกิจเกิดใหม่ในอาเซียน” มร. แซม บัฟ รัคยัน Global Data Services Leader ประจำภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก บริษัท วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน กล่าว

ฐานเงินเดือนของสิงคโปร์ยังสูงกว่ากลุ่มประเทศเกิดใหม่ในอาเซียนและภูมิภาค Greater China แม้ว่าอินโดนีเซียจะจ่ายเงินเดือนสูงที่สุดในกลุ่มประเทศเศรษฐกิจเกิดใหม่ในอาเซียน แต่ยังห่างไกลจากประเทศสิงคโปร์ ซึ่งเป็นประเทศที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจมากที่สุดในภูมิภาค และช่องว่างการจ่ายค่าตอบแทนยิ่งกว้างขึ้นเมื่อเทียบระหว่างสิงคโปร์กับไทย โดยฐานเงินเดือนของงานทุกระดับในสิงคโปร์สูงกว่าของไทยอยู่ที่ร้อยละ 97 -

เมื่อเรียงตามลำดับขั้นของตำแหน่งงานโดยไล่จากระดับพนักงานเริ่มต้นไปจนถึงระดับผู้บริหารสูงสุด ในสิงคโปร์มีฐานอัตราเงินเดือนสูงกว่าฮ่องกงซึ่งมีการจ่ายค่าตอบแทนสูงที่สุดในกลุ่มประเทศ Greater China ที่ร้อยละ 3 - 10

ผู้บริหารระดับกลาง ระดับอาวุโส ตลอดจนผู้บริหารระดับสูงสุดในสิงคโปร์ ได้รับค่าตอบแทนมากกว่าเงินอยู่ระหว่างร้อยละ 28 – 52 โดยค่าตอบแทนที่ต่างกันมากที่สุดคือระดับพนักงานเริ่มต้น ซึ่งในสิงคโปร์จะจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าเงินมากกว่า 2 เท่า

“ประเทศสิงคโปร์ เป็นผู้นำและมีความก้าวหน้าด้านเศรษฐกิจมากที่สุดในภูมิภาค และยังคงพัฒนาขีดความสามารถเพื่อแข่งขันในระดับนานาชาติอย่างต่อเนื่อง สิงคโปร์ต้องการดึงคนที่มีความสามารถระดับสูงและมีความรู้ด้านการทำงานจากทั่วโลก ดังนั้นการเสนอเงินเดือนที่แข่งขันได้กับทั่วโลกจึงเป็นส่วนสำคัญของขั้นตอนนี้” มร.แซมบัฟ รัคยัน กล่าว “ในส่วนของ Greater China นั้น ฮอังกงถือเป็นศูนย์รวมของคนที่มีความสามารถจากทั่วโลก ช่องว่างของฮอังกงกับสิงคโปร์นั้นจะน้อยลงทันทีหากนำอัตราภาษีที่น่าสนใจกว่าของฮอังกงไปพิจารณา”

มร. รัคยัน ได้เสริมเพิ่มเติมว่า ฐานเงินเดือนของจีนมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในอัตราสูง เพื่อดึงดูดคนที่มีความสามารถ เนื่องจากจีนกำลังให้ความสำคัญกับคุณภาพและความยั่งยืนของผลิตภัณฑ์และบริการมากขึ้น นอกจากนี้ การผนวกตลาดการเงินของจีนกับส่วนอื่น ๆ ของโลก ยังส่งผลให้เงินเดือนในภาคการเงินจำเป็นต้องแข่งขันได้ในระดับโลก เพื่อดึงและรักษาคนที่มีความสามารถที่สุดไว้ได้ด้วย”

เกี่ยวกับการสำรวจ

ผลสำรวจประจำปี 2015/2016 เกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนการจ้างงานของ 50 ประเทศทั่วโลก (Willis Towers Watson’s 2015/2016 Global 50 Remuneration Planning Report) รายงานฉบับนี้ได้รวบรวมค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนให้กับบริษัทในตลาดงานต่าง ๆ ซึ่งมีสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมและกฎหมายที่แตกต่างกัน รายงานนี้ออกแบบมาเพื่อช่วยให้บริษัทสามารถสร้างกลยุทธ์ด้านสวัสดิการที่สอดคล้องกันทั่วโลกโดยเป็นไปตามกฎหมายและแนวทางปฏิบัติของแต่ละประเทศ ข้อมูลที่นำเสนอนี้เป็นข้อมูลบางส่วนเกี่ยวกับผลตอบแทนตามกฎหมายและพฤติกรรมตลาด โครงสร้างของเงินเดือนจะนำเสนออัตราเงินเดือนและภาพรวมของผลประโยชน์ที่ให้ตามระดับตำแหน่งงาน อ้างอิงจาก ระบบการจัดอันดับทั่วโลก (Global Grading System) ของวิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน โดยผลสำรวจประจำปี 2015/2016 เกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนการจ้างงานใน 50 ประเทศทั่วโลก พร้อมวางจำหน่ายแล้ว คลิกที่นี่ เพื่อซื้อออนไลน์

เกี่ยวกับวิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน

วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน (NASDAQ: WLTW) เป็นบริษัทที่ปรึกษา โบรกเกอร์ และโซลูชันชั้นนำระดับโลก ที่ช่วยบริหารความเสี่ยงของลูกค้าทั่วโลกให้กลายเป็นโอกาสในการเติบโต ด้วยรากฐานอันมั่นคงตั้งแต่ปีพ.ศ. 2371 บริษัท วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน มีพนักงานรวม 39,000 คนในกว่า 120 ประเทศทั่วโลก ให้บริการออกแบบและส่งมอบโซลูชันด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง โครงสร้างผลตอบแทนและสวัสดิการสำหรับลูกค้า การบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการบริหารการลงทุน เพื่อปกป้องและเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กรและพนักงาน ด้วยมุมมองที่มีความเฉพาะตัวทำให้วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน มองเห็นภาพรวมและความเชื่อมโยงของการจัดการบุคลากรที่

มีความสามารถ สิทธิทรัพย์สิน และความคิดสร้างสรรค์ อันเป็นสูตรอันทรงพลังที่จะขับเคลื่อนธุรกิจให้ก้าวไปข้างหน้า
ภายใต้สโลแกน Together, we unlock potential ดูข้อมูลเพิ่มเติมของบริษัทได้ที่
<https://www.willistowerswatson.com/en-TH>

หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อ

คุณปณิตยา งามจิต โทร. +66 2654 7239 | panittaya.changchit@willistowerswatson.com

คุณวันดี เลิศสุพงศ์กิจ โทร. +66 2233 4338 | wandeel@francomasia.com