



# แ่งคิด ก่อนการปรับค่าจ้างขึ้นต่ำ



ค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่ที่จะมีผลใช้บังคับในวันที่ 1 เมษายน นี้ ปรับเพิ่มขึ้นมากพอสมควร ส่งผลว่า การจะจ้างคนใหม่หรือใครที่จ้างต่ำกว่าอัตรานี้ก็ต้องปรับกันใหม่ให้ไม่น้อยกว่านั้น

แต่คำถามคือ แล้วพนักงานเก่าจะทำอย่างไร

ชาว HR ขององค์กรต่าง ๆ คงต้องรีบทำการบ้านกันแล้วใช่ไหมครับ เพราะนายจ้างก็คงอยากฟังข้อเสนอแนะที่เหมาะสม ส่วนลูกจ้างเก่าก็คงคิดว่าตัวจะได้รับผลจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ก็น้อย

ผมมีแ่งคิดมาคุยกันว่าจะปรับหรือไม่ปรับ และมีประเด็นอะไรที่น่าจะคำนึงถึงหรือต้องระมัดระวังกันบ้าง

สำหรับองค์กรที่จ้างกันด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่แล้ว และลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นรายวัน องค์กรประเภทนี้ได้รับผลกระทบเยอะแน่ ๆ ทั้งนี้เพราะค่าจ้างที่ปรับใหม่

เพิ่มขึ้นสูงมาก เขตที่ได้ขึ้นสูงสุด เช่น ระยอง ชลบุรี และภูเก็ต ได้มากถึงวันละ 330 บาท ซึ่งเป็นเงินเพิ่มขึ้นจากเดิมอีกวันละ 22 บาท

พอนึกภาพออกใช่ไหมครับว่าด้วยตัวเลขใหม่ที่สูงขนาดนี้ พนักงานเก่าที่เข้างาน 1-2 ปี จะได้รับผลกระทบค่อนข้างแน่ เพราะคนใหม่เข้ามาก็จะได้ค่าแรงเท่าหรืออาจมากกว่าตัวเองไปแล้ว เรียกว่ามาแรงแรงโค้งไปเลย

หากจะปรับเฉพาะกลุ่มอายุงาน 1-2 ปี ก็จะมีกระทบพวกอายุงาน 3-4 ปี ด้วย ดังนั้น หากคิดว่าจะปรับให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่นั้น ใครที่เกินแล้วไม่ปรับ ก็ต้องคำนึงถึงจุดนี้ด้วย ลองคิดดูซิครับว่าถ้าคนที่ทำงานกับเรามาแล้ว 1-2 ปีได้ค่าจ้างเท่ากับขั้นต่ำ อย่างนี้เขาไปสมัครงานที่ไหนก็ได้ เพราะอย่างไรก็ต้องได้ไม่น้อยกว่านั้นอยู่แล้ว และถ้ายังสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของเราสู้ที่อื่นเขาไม่ได้อยู่ด้วย ก็ต้องระวังว่าแรงงานกลุ่มนี้จะเปลี่ยนงานเอาง่าย ๆ นะครับ



แต่ครั้งนี้จะปรับกระทบให้ตามส่วนต่างเท่ากันทุกคนทั้ง ๆ ที่ได้รับค่าจ้างสูงกันอยู่แล้ว งานนี้ ยากที่นายจ้างจะเห็นด้วยนะครับ เพราะเสียค่าใช้จ่ายมหาศาล จึงต้องหาจุดตัดที่เหมาะสมว่า 1-2 ปี ปรับเท่าไร และ 3-4 ปี จะปรับเท่าไร มิฉะนั้น ก็อาจเป็นประเด็นขึ้นมาได้อีกเหมือนกัน

สำหรับองค์กรที่จ่ายสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำอยู่แล้ว ก็ถือว่ารวยเลือกได้ครับ คือจะปรับหรือไม่ปรับพนักงานเก่า ก็พอจะมีทางเลือกได้อยู่

หากเลือกวิธีการปรับผลกระทบต่อพนักงานเก่าที่เหมาะสมกับองค์กรของตัวเองและนายจ้างเห็นด้วยได้แล้ว ก็มีอีกประเด็นหนึ่งที่จะลืมไม่ได้ คือ **อย่าลืมดึงผู้บริหารตามสายงานเข้ามาร่วมเห็นชอบด้วยนะครับ** ประเด็นนี้มองข้ามไม่ได้เลย เพราะถ้าหัวหน้าตามสายงานไม่เข้าใจหรือไม่เห็นด้วยกับวิธีการปรับผลกระทบต่อคนเก่า เวลาลูกน้องของเขามีปัญหา เขาจะช่วยอธิบายได้อย่างไร ยังมีแรงงานที่ได้รับผลกระทบเยอะ ๆ ถ้าพึ่งแค่ HR อธิบายไม่ไหวแน่ นี่ก็เป็นอีกจุดที่ต้องระวังครับ

ในการประชุมกับผู้จัดการ มีเทคนิคอีกนิดคือ HR อาจขอความเห็นชอบเบื้องต้นจากนายจ้างเสียก่อน แล้วค่อยไปประชุมกับพวกหัวหน้า หากเขามีข้อเสนออื่น ๆ เพิ่มเติม HR ก็ค่อยยกกลับมาคุยกับผู้บริหารใหม่ แบบนี้ก็ได้แหละครับ เพื่อว่าก่อนที่นายจ้างจะดำเนินการ จะได้มีข้อมูลในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น

แต่เรื่องนี้ก็ขึ้นกับสไตล์ของแต่ละองค์กร หากองค์กรของเรานายจ้างว่าอย่างไรก็ตามกันอยู่แล้ว ก็ตามนั้นละครับ

การปรับผลกระทบต่อผู้มีมุมมองเหมือนกัน เพราะอาจเป็นจังหวะที่จะได้ถือโอกาสปรับโครงสร้างค่าตอบแทนขององค์กรไปเสียเลย ถือว่าเหนื่อยทีเดียวก็ได้เนะครับ ถ้าไหว...

สรุปว่า การเลือกวิธีการนั้น ต้องเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับองค์กรของเรา หากทำตาม ๆ กันไป งานนี้ดูจะไม่เหมาะ เพราะการปรับครั้งนี้จะส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายในองค์กรไม่น้อยเลย ดังนั้น HR ต้องเตรียมตัวศึกษาหาวิธีการเสียตั้งแต่เนิ่น ๆ นะครับ เพราะเรื่องนี้ทุกคนร้อนใจ อยากรู้กันทั้งนั้น นายจ้างก็คิดว่าจะจ่ายเท่าไร ลูกจ้างก็คิดว่าจะได้เท่าไร หัวหน้าเองก็คิดว่าจะมีผลกระทบต่อลูกน้องด้านบวกหรือลบอย่างไร

งานนี้สุภาษิตว่า ช้า ๆ ได้พำเฒ่างาม คงเอามาใช้ไม่ได้ครับ

