

โครงการวิจัย

การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ระบบค่าจ้างแบบลอยตัว
ในประเทศไทย



โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุจิตรา ชำนิวิทย์กรณ์
คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ

อาจารย์ ดร. พิชรพรรณ นุชประยูร
คณะนิติศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เสนอต่อ

สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

รายงานฉบับสมบูรณ์
โครงการวิจัย
“การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ระบบค่าจ้างแบบลอยตัว
ในประเทศไทย”

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุจิตรา ชำนิวิทย์กรณ์

คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ

อาจารย์ ดร. พัชรวรรณ นุชประยูร

คณะนิติศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เสนอต่อ

สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

คำนำ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมามีจวบจนปัจจุบันที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ที่วันละ 300 บาททุกจังหวัด มีผลกระทบและเกิดความเห็นที่ต่างกันในประเทศไทยทั้งด้านผลดีและผลเสียของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ รวมไปถึงถึงผลกระทบต่อตลาดแรงงานและระบบเศรษฐกิจ พอเป็นที่ทราบกันว่าค่าจ้างมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับฝีมือความสามารถหรือผลิตภาพแรงงานและมีผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงาน ซึ่งมีนัยต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ตลอดจนการมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว การศึกษาระบบการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมทั้งกับสถานประกอบการนายจ้างและแรงงานลูกจ้าง หรือระบบค่าจ้างลอยตัวจึงเป็นประเด็นที่ควรหยิบยกกันมาศึกษา

ศูนย์ศึกษาพัฒนาการเศรษฐกิจ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดย ผศ. ดร. สุจิตรา ชำนิวิกย์กรณ์ ได้รับมอบหมายจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เป็นผู้ศึกษาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระบบค่าจ้างลอยตัวที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมของไทย และสะท้อนถึงผลิตภาพแรงงานไทย โดยมีข้อเสนอแนะรูปแบบระบบค่าจ้างลอยตัวและสร้างแบบจำลองค่าจ้างต้นแบบที่เหมาะสมกับตลาดแรงงานไทยในอุตสาหกรรม 3 ประเภท คือ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม

การดำเนินการศึกษาในเรื่องนี้ได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลต่างๆ ดังนี้ (1) ผศ. ดร. พิชรพรรณ นุชประยูร รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่ปรึกษาการศึกษานี้ ขอขอบคุณในความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายที่อาจารย์นำมาช่วยวิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายค่าจ้างซึ่งเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการศึกษานี้ (2) คณะผู้ช่วยนักวิจัยจำนวน 3 คน ได้แก่ ญัฐพัชร จรุงชาติธนภิตต์ เจษฎา เจริญจารุงศ์ และเจษฎา ไตรระครอง นักศึกษาชั้นปริญญาโท หลักสูตรเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ขอขอบคุณทุกคนสำหรับผลิตภาพส่วนเพิ่มอันยอดเยี่ยมในการสืบค้นเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ การลงรหัสและบันทึกข้อมูลภาคสนามลงเครื่องคอมพิวเตอร์ และการประมวลผลวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติของแบบจำลองค่าจ้างต้นแบบ (3) อัญญา กิจขุนทด ขอขอบคุณสำหรับการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลภาคสนามทั้งจากแรงงานและสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในกทม.และปริมณฑล และเขตเศรษฐกิจพิเศษ 3 จังหวัด คือ ตาก สระแก้ว และสงขลา ด้วยความมุ่งมั่นและอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นระยะ ๆ ในระหว่างการทำงานภาคสนาม (4) สุรัตน์วดี บุญอยู่ รักษาการผู้จัดการศูนย์ศึกษาพัฒนาการเศรษฐกิจ สำหรับการดำเนินการจัดประชุมสัมมนานำเสนอผลการศึกษาเบื้องต้นได้เป็นที่เรียบร้อย

ดิฉันหวังว่ารายงานการศึกษาเล่มนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดระบบค่าจ้างลอยตัว เพื่อเป็นแนวทางในการนำแนวคิดดังกล่าวไปดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ อันจะยังประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจไทยให้เจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างยั่งยืนในอนาคต

ผศ. ดร. สุจิตรา ชำนิวิกย์กรณ์

คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

พฤษภาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	1
สารบัญเนื้อเรื่อง	2
สารบัญตาราง	4
สารบัญแผนภาพ	6
บทสรุปผู้บริหาร	7
บทที่ 1 บทนำ	12
1.1 หลักการและเหตุผล	12
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	14
1.3 คำนียามศัพท์	13
1.4 ขอบเขตการศึกษา	13
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	14
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	15
2.1 วรรณกรรมที่เกี่ยวกับระบบหรือรูปแบบค่าจ้างของต่างประเทศ	15
2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย	21
บทที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยกับต่างประเทศ	24
3.1 กฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	24
3.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของต่างประเทศ	29
3.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย	38
3.4 บทวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	40
บทที่ 4 กรอบแนวคิด วิธีการศึกษา และข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	44
4.1 กรอบแนวคิด	44
4.2 วิธีการศึกษา และข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	46
บทที่ 5 ผลการสัมมนาทางวิชาการ	49
5.1 กล่าวนำโดย ผศ.ดร. สุจิตรา ชำนิวิทย์กรณ์	50
5.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างขั้นต่ำ บรรยายโดย อ.ดร. พัชรวรรณ นุชประยูร	51
5.3 ผลการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ระบบค่าจ้างลอยตัวในประเทศไทย โดย ผศ.ดร. สุจิตรา ชำนิวิทย์กรณ์	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า	
5.4	ดร. ผณิตวร ชำนาญเวช รองประธานหอการค้าไทย ผู้ร่วมอภิปรายคนที่ 1	55
ประเด็นที่ 1	การย้ายถิ่นฐานของแรงงานและผู้ประกอบการของประเทศไทยมีผลต่อการกำหนดค่าจ้าง	55
ประเด็นที่ 2	ผลิตภาพแรงงานไทยค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศจีนและญี่ปุ่น	55
ประเด็นที่ 3	ค่าจ้างควรปรับตามค่าครองชีพและกำหนดค่าจ้างแยกตามประเภทอุตสาหกรรม	55
5.5	นายชินโชติ แสงสังข์ ประธานสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ผู้ร่วมอภิปรายคนที่ 2	56
ประเด็นที่ 1	แรงงานมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างน้อยมาก จึงไม่ควรใช้ค่าจ้างลอยตัว	56
5.6	ผู้ร่วมฟังสัมมนา	56
5.7	ข้อคำถามที่เขียนถามโดยผู้เข้าร่วมสัมมนา	57
บทที่ 6	ผลการศึกษา	58
6.1	ผลการศึกษาสถานประกอบการ	58
6.2	ผลการศึกษาแรงงาน	73
6.3	บทสรุป	86
บทที่ 7	แบบจำลองค่าจ้างต้นแบบ	87
7.1	อุตสาหกรรมยานยนต์	88
7.2	อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	92
7.3	อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม	93
7.4	แบบจำลองค่าจ้างต้นแบบที่เหมาะสม	94
7.5	ปัจจัยแห่งสำเร็จในทางปฏิบัติ	103
7.6	แนวทางการคุ้มครองแรงงานและการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	105
บทที่ 8	สรุปและข้อเสนอแนะ	109
8.1	สรุป	109
8.2	ข้อเสนอแนะ	114
บรรณานุกรม		116
ภาคผนวก		120
ภาคผนวก ก.	แบบสอบถามสถานประกอบการ	121
ภาคผนวก ข.	แบบสอบถามแรงงาน	125
ภาคผนวก ค.	เอกสารประกอบการสัมมนา กำหนดการสัมมนาทางวิชาการ	128

สารบัญตาราง

ตารางบทที่ 3		หน้า
3.1	สรุปสาระสำคัญในกฎหมายแรงงานของประเทศต่างๆ	42
ตารางบทที่ 4		
4.1	สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างอุตสาหกรรมจำแนกตามจังหวัด	47
4.2	สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแรงงานจำแนกตามจังหวัด	48
ตารางบทที่ 6		
6.1	ประเภทอุตสาหกรรมจำแนกตามจังหวัด	59
6.2	ขนาดสถานประกอบการจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	60
6.3	ระยะเวลาดำเนินกิจการจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	61
6.4	สัดส่วนการส่งออกจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	62
6.5	การลงทุนในเทคโนโลยีจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	63
6.6	การลงทุนในเทคโนโลยีจำแนกตามระยะเวลาเปิดดำเนินการ	65
6.7	เทคโนโลยีที่ใช้ผลิตจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	66
6.8	เกณฑ์ประเมินฝีมือแรงงานจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	67
6.9	แผนปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิตใน 1 – 2 ปีจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	69
6.10	แผนปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิตใน 3 – 5 ปีจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	70
6.11	เกณฑ์พิจารณากำหนดค่าจ้างโดยเฉลี่ยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	71
6.12	ผลการประมาณการสมการถดถอยเกณฑ์กำหนดค่าจ้าง	73
6.13	อายุแรงงานจำแนกตามเพศ	74
6.14	จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่รับผิดชอบดูแลจำแนกตามสถานภาพสมรส	75
6.15	ตำแหน่งงานจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	76
6.16	ประสบการณ์งานจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	77
6.17	ความปลอดภัยของงานตามประเภทอุตสาหกรรม	78
6.18	ชั่วโมงและวันทำงานโดยเฉลี่ยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	80
6.19	ความเพียงพอของค่าจ้างต่อการยังชีพจำแนกตามตำแหน่งงาน	81
6.20	ความเพียงพอของค่าจ้างต่อการยังชีพจำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล	82
6.21	ภาระหนี้สินจำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล	83
6.22	ภาระหนี้สินโดยเฉลี่ยจำแนกตามจังหวัดที่แรงงานทำงานอยู่	84
6.23	ผลการประมาณการสมการถดถอยค่าจ้างแรงงาน	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางบทที่ 6		หน้า
6.24	ผลการประมาณการสมการโพรบิท	86
ตารางบทที่ 7		
7.1	ระยะเวลาดำเนินกิจการจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมต้นแบบ	89
7.2	สัดส่วนการส่งออกจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมต้นแบบ	90
7.3	การลงทุนในเทคโนโลยีจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมต้นแบบ	90
7.4	ขนาดสถานประกอบการจำแนกตามจำนวนจ้างงานและประเภทอุตสาหกรรมต้นแบบ	91
7.5	แรงงานผู้รับค่าจ้างรายวันจำแนกตามระดับการศึกษาและประเภทอุตสาหกรรมต้นแบบ	91
ตารางบทที่ 8		
8.1	แบบจำลองค่าจ้างจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมต้นแบบ	113

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพบทที่ 3	หน้า
3.1 องค์ประกอบคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติมาเลเซีย	35
แผนภาพบทที่ 4	
4.1 การตัดสินใจจ้างแรงงานของสถานประกอบการ	45

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

รายงานที่ตักงานจากภาคเศรษฐกิจในระบบที่หดตัวจากวิกฤตเศรษฐกิจเมื่อ พ.ศ. 2540 พากันโยกย้ายไปประกอบอาชีพอิสระนอกระบบ เมื่อระบบเศรษฐกิจไทยฟื้นตัวขึ้นมา ภาคเศรษฐกิจในระบบทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการกลับไม่จูงใจให้แรงงานอิสระเหล่านี้หวนกลับมาทำงานประจำได้ แม้ว่าการเลือกประกอบอาชีพอิสระนอกระบบในระยะเริ่มต้นจะให้ผลผลิตภาพแรงงานสูง ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานดีกว่า แต่ในระยะยาวนั้นผลผลิตภาพแรงงานจะเติบโตช้าและผลตอบแทนจากการทำงานนอกระบบจะเติบโตน้อยตามไปด้วย ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว

ค่าจ้างมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับผลผลิตภาพแรงงานและมีผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงาน ซึ่งมีนัยต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอนาคต การศึกษาการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมกับตลาดแรงงานไทย ประกอบไปด้วยนายจ้างหรือสถานประกอบการและลูกจ้างหรือแรงงานจึงมีความสำคัญและจะยังผลดีต่อแรงงานและระบบเศรษฐกิจไทยในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ คือ

(1) ศึกษาเปรียบเทียบระบบค่าจ้างลอยตัว รูปแบบค่าจ้างอื่นๆของประเทศต่างๆ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐประชาชนจีน สิงคโปร์ และมาเลเซีย เพื่อวิเคราะห์แนวทางการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในการปรับใช้กับประเทศไทย

(2) เสนอแนะรูปแบบและระบบค่าจ้างลอยตัวที่เหมาะสม เพื่อสะท้อนถึงผลผลิตภาพแรงงานไทยในอุตสาหกรรม 3 ประเภท คือ (1) อุตสาหกรรมยานยนต์ (2) อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม

(3) นำผลการศึกษาให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาเสนอความเห็นเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ ตามอำนาจหน้าที่แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551

จากการศึกษาระบบค่าจ้างในสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐประชาชนจีน มาเลเซีย และประเทศไทย พบว่าทั้ง 4 ประเทศได้นำระบบค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้ มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยกฎหมาย แต่ทั้งนี้ก็เปิดช่องให้ผู้ประกอบการและลูกจ้างแรงงานตกลงอัตราค่าจ้างระหว่างกันได้โดยไม่อาจกำหนดให้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายได้ สำหรับประเทศสิงคโปร์นั้นใช้ระบบค่าจ้างลอยตัวซึ่งพิจารณาตามสภาวการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และตลาดแรงงาน แต่อย่างไรก็ดีประเทศสิงคโปร์มีกลไกการให้คำแนะนำในการกำหนดค่าจ้างโดยสภาค่าจ้างแห่งชาติ เพื่อเสนอแนะกรอบในการกำหนดค่าจ้างอย่างเป็นธรรม

ระบบค่าจ้างลอยตัวในการศึกษานี้พิจารณากำหนดค่าจ้างตามประเภทอุตสาหกรรมและความรู้ความสามารถของแรงงาน ค่าจ้างลอยตัวจึงเป็นค่าตอบแทนแรงงานจากการตกลงใจร่วมกันระหว่างสถานประกอบการและแรงงาน โดยค่าจ้างจะเป็นเท่าไรนั้นขึ้นอยู่กับเกณฑ์กำหนดค่าจ้างที่ฝ่ายนายจ้างพิจารณาซึ่งเกี่ยวข้องกับอุปสงค์แรงงาน และปัจจัยจูงใจต่างๆที่แรงงานพิจารณาซึ่งเกี่ยวข้องกับอุปทานแรงงาน การทำความเข้าใจเรื่องค่าจ้างลอยตัวที่พิจารณาจากการทำงานของตลาดแรงงานระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงาน อาศัยการศึกษาปัจจัยด้านอุปสงค์แรงงาน คือสถานประกอบการนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างแรงงาน ฝีมือ

ความสามารถการทำงานหรือผลิตภาพแรงงาน รายรับของสถานประกอบการ การใช้เทคโนโลยีการผลิต และอื่น ๆ และปัจจัยด้านอุปทานแรงงาน คือแรงงานลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง ราคาสินค้าอุปโภคบริโภค จำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ต้องรับผิดชอบดูแล และอื่นๆ ในรูปแบบสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างและตัวแปรต่าง ๆ และมีการทดสอบความสัมพันธ์เชิงเศรษฐมิติเพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยสำคัญด้านอุปสงค์แรงงานที่สถานประกอบการใช้เป็นเกณฑ์กำหนดค่าจ้างแรงงาน และปัจจัยสำคัญด้านอุปทานแรงงานที่มุ่งใจให้แรงงานเต็มใจทำงานอย่างสุดความสามารถ

เนื่องจากข้อมูลที่จะใช้ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างและตัวแปรต่างๆสำหรับประเทศไทย ยังไม่มีการจัดเก็บอย่างละเอียดครอบคลุมตัวแปรทั้งหมดที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ค่าจ้างลอยตัว การศึกษานี้จึงอาศัยข้อมูลปฐมภูมิด้วยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

(1) สถานประกอบการตั้งแต่ขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่ในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ตามที่มีมูลค่าผลผลิตหรือมูลค่าการส่งออกสูงเป็นลำดับ 1-10 ของไทย ได้แก่ 1) ยานยนต์และส่วนประกอบ 2) เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ 3) เครื่องจักร 4) เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ 5) พลาสติกและผลิตภัณฑ์ 6) ผลิตภัณฑ์ยาง 7) แผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ 8) อาหารทะเลกระป๋อง 9) การค้าส่งและค้าปลีก 10) การท่องเที่ยวและการโรงแรม ครอบคลุมสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในกทม. และปริมณฑล และเขตเศรษฐกิจพิเศษ 3 จังหวัด คือ ตาก สระแก้ว และสงขลา จำนวน 212 แห่ง

(2) กลุ่มลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการตามข้อ (1) จำนวน 315 คน

จากกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการทั้งสิ้น 212 แห่ง เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่จำนวนพนักงานสายการผลิตไม่ถึง 50 คน จำนวน 82 แห่ง (ร้อยละ 41.98) และสถานประกอบการขนาดกลาง 64 แห่ง (ร้อยละ 30.19) สถานประกอบการประมาณ 3 ใน 10 (ร้อยละ 32.55) ผลิตให้ผู้บริโภคภายในประเทศเป็นหลัก สำหรับการลงทุนในเทคโนโลยีการผลิตนั้น สถานประกอบการไทยลงทุนด้านนี้บ้างพอสมควร โดยสถานประกอบการจำนวน 137 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 64.62 ของสถานประกอบการทั้งหมด ลงทุนในเทคโนโลยีการผลิตไม่เกินร้อยละ 40 ของเงินลงทุนทั้งหมด ในระยะยาวขึ้นอีก 3 – 5 ปีข้างหน้า กว่าครึ่งหนึ่งของสถานประกอบการไทย (ร้อยละ 53.77) ไม่มีแผนการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิตแต่อย่างใด ซึ่งเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มฝีมือความสามารถการทำงานหรือผลิตภาพของแรงงานได้

เกณฑ์สำคัญที่นายจ้างใช้ในการพิจารณากำหนดค่าจ้างนั้น ปรากฏว่าผลประกอบการของสถานประกอบการหมายรวมถึงกำไรและยอดขายเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด รองลงมาคือผลงาน ประสิทธิภาพงานของแรงงาน และดัชนีราคาผู้บริโภค ตามลำดับ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์สำคัญในการพิจารณากำหนดค่าจ้างกับลักษณะสถานประกอบการด้วยวิธีสมการถดถอยน้อยที่สุด (Ordinary least square) พบว่ายิ่งสถานประกอบการมีความเก่าแก่มากขึ้น จะให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษา ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะคิดวิเคราะห์ และดัชนีราคาผู้บริโภคมากขึ้น อีกทั้งพบว่ายิ่งสถานประกอบการส่งออกมากขึ้น จะให้ความสำคัญกับทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะคิดวิเคราะห์มากขึ้น นอกจากนี้พบว่าสถานประกอบการภาคบริการจะให้ความสำคัญกับ ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการสื่อสารมากกว่าสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ผลการสำรวจแรงงานตัวอย่างจำนวน 315 คน เป็นหญิง 175 คน (ร้อยละ 55.56) และชาย 140 คน (ร้อยละ 44.44) ส่วนใหญ่จบการศึกษาไม่เกินระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แรงงานส่วนใหญ่อายุ 21 – 30 ปี และ

สมรสแล้ว ซึ่งส่วนใหญ่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว 3 – 4 คน หรือแม้แต่แรงงานที่โสด ก็ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว 1 – 2 คน แรงงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง มีประสบการณ์งานไม่ถึง 2 ปี และได้รับค่าจ้างคนละ 300 – 400 บาท เมื่อพิจารณาค่าจ้างตอบแทนการทำงานที่แรงงานประสงค์จะรับด้วยวิธีสมการถดถอยน้อยที่สุด ปรากฏว่าตำแหน่งงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อค่าจ้างประสงค์จะรับมากที่สุด รองลงมา เป็นระดับการศึกษา และประสบการณ์งาน โดยแรงงานประสงค์รับค่าจ้างมากขึ้นเมื่อตำแหน่งงานสูงขึ้น การศึกษาสูงขึ้น และมีประสบการณ์งานมากขึ้น

แบบจำลองกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมและสอดคล้องสำหรับอุตสาหกรรมต้นแบบ 3 ประเภท มีความคล้ายคลึงกันเป็นส่วนใหญ่ จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างอุตสาหกรรมต้นแบบจำนวน 82 ราย แบ่งออกเป็น อุตสาหกรรมยานยนต์จำนวน 29 ราย อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 18 ราย และ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรมจำนวน 35 ราย พบว่าแบบจำลองค่าจ้างต้นแบบจึงเป็นแบบจำลองลอยตัวพื้นฐานประกอบไปด้วยปัจจัยกำหนดค่าจ้างเรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้

- 1) ผลประกอบการของสถานประกอบการ (ให้เป็น PI)
- 2) ผลงานของแรงงาน (ให้เป็น QL)
- 3) ทักษะฝีมือของแรงงาน (ให้เป็น SK)
- 4) ประสบการณ์งานของแรงงาน (ให้เป็น TL)
- 5) ดัชนีราคาผู้บริโภค หรือ ทักษะการสื่อสารของแรงงาน (ให้เป็น OF)

ด้วยลักษณะเฉพาะและข้อจำกัดของอุตสาหกรรมแต่ละประเภท ทั้งในแง่ของปัจจัยแวดล้อมทางเศรษฐกิจในระดับประเทศและระดับพื้นที่ และปัจจัยภายในอุตสาหกรรมและระดับสถานประกอบการ นำหนักความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้ย่อมไม่เท่ากัน ดังแสดงไว้ในตารางที่ (1)

ตารางที่ (1) แบบจำลองต้นแบบจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

	ยานยนต์	ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	ที่พักและโรงแรม
ผลประกอบการสถานประกอบการ	30	30	35
ผลงานของแรงงาน	25	20	20
ทักษะฝีมือแรงงาน	20	20	20
ประสบการณ์งานของแรงงาน	15	20	20
อื่นๆ	10	10	5

แบบจำลองการกำหนดค่าจ้างต้นแบบจำแนกองค์ประกอบที่มาของค่าจ้างที่สถานประกอบการอุตสาหกรรมแต่ละประเภทพิจารณาเพื่อเสนอให้กับแรงงานลูกจ้างได้ ดังนี้

(1) ค่าจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ (ให้เป็น W_1)

$$W_1 = 0.30 \text{ PI} + 0.25 \text{ QL} + 0.20 \text{ SK} + 0.15 \text{ TL} + 0.10 \text{ OF}$$

(2) ค่าจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ให้เป็น W_2)

$$W_2 = 0.30 \text{ PI} + 0.20 \text{ QL} + 0.20 \text{ SK} + 0.20 \text{ TL} + 0.10 \text{ OF}$$

(3) ค่าจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม (ให้เป็น W_3)

$$W_3 = 0.35 \text{ PI} + 0.20 \text{ QL} + 0.20 \text{ SK} + 0.20 \text{ TL} + 0.05 \text{ OF}$$

ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญกับการลงทุนพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของระบบเศรษฐกิจและยกระดับผลิตภาพการผลิตของแรงงาน ทั้งผลิตภาพหรือประสิทธิภาพการผลิต ล้วนแล้วแต่เป็นเกณฑ์ปัจจัยกำหนดค่าจ้างสำคัญ 3 ลำดับแรกในแบบจำลองการกำหนดค่าจ้างตามระบบค่าจ้างลอยตัวของการศึกษานี้ หากภาครัฐใช้ระบบค่าจ้างลอยตัวบูรณาการภาคการผลิตของไทยให้เข้ากับยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อยกระดับและพัฒนาทักษะของแรงงานไทยไปพร้อมๆ กับการส่งเสริมภาคการผลิตทั้งอุตสาหกรรมและบริการให้ลงทุนด้านเทคโนโลยีการผลิตและนวัตกรรมจึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง นอกจากนี้แรงงานจะได้ค่าจ้างสูงเพิ่มขึ้น และสถานประกอบการมีผลประกอบการที่ดีขึ้นในระยะสั้นแล้ว ระบบเศรษฐกิจไทยยังได้รับประโยชน์มีการพัฒนาเจริญเติบโตก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อยๆ ในระยะยาว จนก้าวขึ้นไปเป็นประเทศพัฒนาอย่างเต็มตัวในท้ายที่สุด

เพื่อให้การนำระบบค่าจ้างลอยตัวที่พิจารณากำหนดค่าจ้างตามประเภทอุตสาหกรรมและความรู้ความสามารถของแรงงานมาใช้กับตลาดแรงงานไทยให้เป็นไปด้วยดีและประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติตลอดจนก่อประโยชน์เต็มที่กับระบบเศรษฐกิจ การศึกษานี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ โดยกระทรวงแรงงาน และกระทรวงอุตสาหกรรมพร้อมด้วยกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และภาคเอกชนอย่างสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสภาหอการค้าไทย เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม เริ่มต้นจากอุตสาหกรรมต้นแบบ ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม โดยเน้นไปที่สถานประกอบการขนาดเล็ก และขนาดกลาง ด้วยมาตรการช่วยเหลือทางวิชาการ

2. ภาครัฐโดยกระทรวงแรงงานและกระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมจูงใจให้แรงงานเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีและสื่อผสมผสานหลายชนิด (Multimedia) เพื่อพัฒนาทักษะฝีมืองานด้วยตนเอง เริ่มต้นจากแรงงานผู้ทำงานอยู่กับอุตสาหกรรมต้นแบบ

3. ภาครัฐโดยกระทรวงแรงงาน สนับสนุนให้สถานประกอบการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน เพื่อให้สะท้อนและสอดคล้องกับทักษะฝีมือหรือผลิตภาพแรงงานอย่างเป็นลักษณะ เริ่มต้นจากอุตสาหกรรมต้นแบบ

มีความเป็นไปได้สูงที่สถานประกอบการบางส่วนอาจเผชิญความยากลำบากในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมบ้าง และในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนบ้าง ทางฝ่ายแรงงานเองจำนวนหนึ่งอาจประสบปัญหาด้านการพัฒนาความสามารถการทำงานไม่สำเร็จเช่นกัน ปัญหาเหล่านี้ย่อมไม่เป็นผลดีต่อความสำเร็จของระบบค่าจ้างลอยตัว เพื่อแก้ไขปัญหานี้ทางคณะกรรมการค่าจ้างควรจัดทำค่าจ้างพื้นฐานที่

แนะนำสำหรับสถานประกอบการที่ติดขัดการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม รายละเอียดหลักเกณฑ์และปัจจัยใช้พิจารณากำหนดค่าจ้างแนะนำปรากฏอยู่ในข้อถัดไป

4. ควรกำหนดระบบค่าจ้างลอยตัวไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยอย่างน้อยให้กำหนดเกณฑ์ในการคำนวณค่าจ้างเพื่อให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการนำไปเป็นฐานในการกำหนดค่าจ้าง และเพื่อใช้ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทเรื่องการกำหนดค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งหลักเกณฑ์ในการคำนวณค่าจ้างนี้ให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณานำหลักเกณฑ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ไปเป็นเงื่อนไขให้นายจ้างพิจารณากำหนดค่าจ้างด้วย โดยกำหนดเป็นสูตรคำนวณที่ชัดเจน และมีข้อพิจารณาได้แก่

- 1) ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลสัมฤทธิ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม
- 2) ผลประกอบการของนายจ้าง
- 3) สวัสดิการในการจ้างงาน และประกันสังคม

5. เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบถึงค่าจ้างที่ตนควรได้รับ และให้คณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้จัดทำ “ค่าจ้างแนะนำ” และ “ค่าจ้างแนะนำตามมาตรฐานฝีมือ” ซึ่งแม้ไม่มีสถานะเป็นค่าจ้างขั้นต่ำแต่เป็นอัตราค่าจ้างพื้นฐานที่แนะนำสำหรับสถานประกอบการ และให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศเกณฑ์คำนวณค่าจ้างแนะนำ เพื่อให้ใช้เป็นฐานในการที่นายจ้างจะต้องนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณค่าจ้างด้วย นอกจากนี้ให้คณะกรรมการค่าจ้างนำผลสรุปของหน่วยงานกลางด้านการวิเคราะห์เศรษฐกิจของประเทศของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาพิจารณาประกอบการกำหนดค่าจ้างด้วย

6. แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) ยกเลิกคำนิยามของ “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” แก้ไขเพิ่มเติมคำนิยาม “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” และ “ค่าจ้าง” และให้บัญญัติคำนิยาม “ค่าจ้างแนะนำ” เพิ่มเติม ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551
- 2) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับ “ค่าจ้างแนะนำ” ในมาตรา 54 วรรค 2 และ วรรค 3
- 3) แก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ในมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551
- 4) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ มาตรา 82 มาตรา 87 มาตรา 88 มาตรา 89 และมาตรา 90

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

นับตั้งแต่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจขึ้นมาในประเทศไทยเมื่อ พ.ศ. 2540 เป็นต้นมาโครงสร้างเศรษฐกิจรวมไปถึงตลาดแรงงานไทยมีการขยายเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ตลาดแรงงานไทยที่ยืดหยุ่นในระดับหนึ่งช่วยลดซับแรงงานที่ตกงานจากภาคเศรษฐกิจในระบบที่หดตัวจากวิกฤตเศรษฐกิจโดยโยกย้ายไปประกอบอาชีพอิสระนอกระบบ เมื่อระบบเศรษฐกิจไทยฟื้นตัวขึ้นมา ภาคเศรษฐกิจในระบบทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการกลับไม่จูงใจให้แรงงานอิสระเหล่านี้หวนกลับมาทำงานประจำได้ แม้แต่แรงงานจบใหม่ซึ่งมีการศึกษาสูงขึ้นไปในอดีตโดยเฉพาะกลุ่มระดับชั้นอุดมศึกษามักจะเลือกประกอบอาชีพเป็นผู้ประกอบการอิสระทำธุรกิจเชิงพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ แทนที่ทำงานประจำและมั่นคงทำกัน ส่งผลให้การจ้างงานนอกระบบเมื่อ พ.ศ. 2555 สูงถึงร้อยละ 63¹ ของการจ้างงานทั้งหมดในไทย ผลผลิตภาพแรงงานนอกระบบนั้นสู่ผลผลิตภาพแรงงานในระบบไม่ได้ จึงไม่เป็นผลดีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

การลงทุนในสินค้าทุนที่น้อยลงประกอบกับคุณภาพการศึกษาไทยทุกระดับชั้นด้อยลงกว่าแต่ก่อน ไม่ช่วยให้ผลผลิตภาพแรงงานไทยดีขึ้น ส่งผลให้ค่าจ้างที่แท้จริงของแรงงานทุกระดับการศึกษาตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาไปจนถึงอุดมศึกษาของไทยลดลงกว่าร้อยละ 10 ในช่วงพ.ศ. 2545 – 2555 การเลือกประกอบอาชีพอิสระนอกระบบในระยะเริ่มต้นจะให้ผลตอบแทนดีกว่าจึงเป็นทางเลือกของแรงงานไทยส่วนใหญ่ แต่ในระยะยาวนั้นผลตอบแทนจากการทำงานนอกระบบจะเติบโตน้อย ไม่เหมือนกับงานในระบบที่อัตราการเติบโตของผลตอบแทนอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบในระยะยาวจึงเป็นที่น่าวิตก

ค่าจ้างมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับผลผลิตภาพแรงงานและมีผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงาน ซึ่งมีนัยต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอนาคต การศึกษาการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมทั้งกับนายจ้างหรือสถานประกอบการและลูกจ้างหรือแรงงาน นั่นคือตลาดแรงงานจึงมีความสำคัญและจะยังผลดีต่อแรงงานและระบบเศรษฐกิจไทย

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อให้ได้ผลการศึกษาเปรียบเทียบระบบค่าจ้างลอยตัว รูปแบบค่าจ้างอื่นๆ ในต่างประเทศ และวิเคราะห์แนวทางการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในการปรับใช้กับประเทศไทย
2. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะรูปแบบและระบบค่าจ้างลอยตัวที่เหมาะสมและเป็นไปได้กับสภาพเศรษฐกิจสังคมของไทย และสะท้อนถึงผลผลิตภาพแรงงานไทย

¹ Lathapipat, D. & Chucherd, T. (2013) "Labor Market Functioning and Thailand's Competitiveness," Bank of Thailand Symposium 2013, Bangkok.

3. เพื่อนำผลการศึกษาให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาเสนอความเห็นเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ ตามอำนาจหน้าที่แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

1.3 คำนิยามศัพท์

1. ค่าจ้างลอยตัวเป็นค่าตอบแทนแรงงานจากการตกลงใจร่วมกันระหว่างนายจ้างหรือสถานประกอบการ และลูกจ้างหรือแรงงาน โดยค่าจ้างจะลอยตัวเป็นเท่าไรนั้นขึ้นอยู่กับความพอดีของฝ่ายนายจ้างที่เต็มใจจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่เต็มใจทำงาน คือ เป็นเรื่องของการทำงานระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงาน

2. ผลผลิตภาพแรงงาน เป็นผลผลิตหรือผลงานจากความสามารถของแรงงานแต่ละคนในช่วงเวลาหนึ่งเป็นต้นว่า วัน เดือน หรือปี

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1. ศึกษาทบทวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย วิเคราะห์ความเหมาะสมของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมาในด้านความพอเพียงต่อการครองชีพและความเป็นธรรม และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตลูกจ้าง

2. ศึกษาระบบหรือรูปแบบค่าจ้างของประเทศต่างๆ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง โดยคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจ สังคม และปัจจัยในการกำหนดค่าจ้างที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับประเทศไทยได้ และวิเคราะห์เปรียบเทียบรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย และรูปแบบค่าจ้างของประเทศต่างๆ ครอบคลุมอนุภูมิภาคและภูมิภาคต่าง ดังนี้

- (1) ภูมิภาคอเมริกาเหนือ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา
- (2) ภูมิภาคเอเชีย ได้แก่ สาธารณรัฐประชาชนจีน
- (3) อนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ มาเลเซีย และ สิงคโปร์

3. ศึกษาระบบและรูปแบบค่าจ้างที่เหมาะสมและสอดคล้องกับตลาดแรงงานไทย รวมถึงระบบค่าจ้างลอยตัว โดยการศึกษาในระดับมหภาคและแบ่งตามกลุ่มภาคเศรษฐกิจ (ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ) กลุ่มอาชีพ และกลุ่มจังหวัดเศรษฐกิจชายแดน

4. วิเคราะห์ผลการศึกษาตามข้อ 1 – 3 เพื่อนำเสนอดังนี้

1) ข้อเสนอแนะรูปแบบและระบบค่าจ้างลอยตัว และสร้างแบบจำลอง (Model) ต้นแบบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับตลาดแรงงานไทยในอุตสาหกรรม 3 ประเภท โดยแบ่งประเภทอุตสาหกรรมตามการจัดประเภทมาตรฐาน อุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี 2552 ดังนี้

(ก) อุตสาหกรรมยานยนต์ ประกอบด้วยการผลิตยานยนต์ รถพ่วงและรถกึ่งพ่วง (รหัส 29) การผลิตจักรยายนต์ (รหัส 3091)

(ข) อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วยการผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ (รหัส 26) การผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า (รหัส 27)

(ค) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ได้แก่ ที่พัก โรงแรม (รหัส 55) ตัวแทนธุรกิจการเดินทาง ธุรกิจนำเที่ยวและบริการสำรองและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง (รหัส 79)

2) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Success factors) ในทางปฏิบัติสำหรับการนำระบบค่าจ้างลอยตัว มาใช้กับไทย เกณฑ์ในการใช้วัดหรือปรับค่าจ้างที่เหมาะสม

3) แนวทางการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมภายใต้ระบบค่าจ้างที่เหมาะสม

4) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระบบและรูปแบบค่าจ้างในต่างประเทศ รวมถึงข้อสังเกตต่างๆ เช่น ข้อจำกัด หรือผลของระบบค่าจ้างแบบต่างๆต่อคุณภาพชีวิตแรงงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

2. เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบค่าจ้างที่เหมาะสมกับตลาดแรงงาน บริบทของสังคมไทย และระบบ เศรษฐกิจไทย

3. เพื่อให้ทราบถึงความเป็นไปได้และแนวทางในการปรับเปลี่ยนระบบค่าจ้างในประเทศไทย

4. ได้ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ และรูปแบบระบบค่าจ้าง ที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย เกณฑ์ในการใช้วัดหรือปรับค่าจ้างที่เหมาะสม ตลอดจนแนวทางการคุ้มครอง แรงงานให้ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม รวมถึงการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นนโยบายภาครัฐที่มีเป้าหมายส่งเสริมรายได้ของคนจน ซึ่งมีการใช้อย่างกว้างขวางในประเทศต่างๆทั่วโลก มีเหตุผลสนับสนุนในเชิงเศรษฐกิจและสังคม ทางด้านเศรษฐกิจนั้นรัฐบาลจำเป็นต้องแทรกแซงตลาดแรงงานเพื่อช่วยให้ฝ่ายแรงงานมีอำนาจต่อรองได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมตามเกณฑ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, ILO) แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงฝ่ายนายจ้างให้ประกอบกิจการได้เป็นอย่างดี ทั้งมีกำไรและขยายกิจการไปได้เรื่อยๆ นอกจากนี้นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำอาจจะสะท้อนประเด็นเรื่องการกระจายรายได้และการกระตุ้นเศรษฐกิจ เพราะการที่แรงงานได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น ย่อมเอื้อต่อการบริโภคภายในประเทศและเป็นผลดีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอีกด้วย ทางด้านสังคมนั้น รัฐบาลต้องคุ้มครองแรงงานให้มีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมตามอัตภาพ เงื่อนไขการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ มีหลักประกันสังคมสอดคล้องกับหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่ สิทธิการลางาน การตักงาน และการได้รับบำเหน็จบำนาญ (ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ และ อัครนัย ขวัญอยู่, 2557) กระนั้นก็ตามแรงงานมากมายในประเทศกำลังพัฒนาและประเทศพัฒนาแล้วยังเป็นแรงงานยากจนอยู่ คิดเป็นร้อยละ 7 ของแรงงานทั้งหมดในสหรัฐอเมริกา และร้อยละ 8 ของแรงงานทั้งหมดในสหภาพยุโรป แสดงว่าค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อขจัดความยากจนยังไม่มีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้คำนึงถึงผลผลิตภาพแรงงาน มาตรฐานการครองชีพของแรงงาน และครอบครัวแรงงาน และระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ แนวคิดค่าจ้างแบบเหมาะสมพอเพียง (Decent wage) เป็นทางเลือกที่ดีเพื่อป้องกันไม่ให้งานต้องเผชิญกับความยากจนมากขึ้นไปทุกที และยังคงระดับมาตรฐานการครองชีพแรงงานให้สูงขึ้นในระยะยาว

2.1 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับระบบหรือรูปแบบค่าจ้างของต่างประเทศ

1) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศสหรัฐอเมริกา

การบังคับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มต้นขึ้นอย่างเป็นทางการในประเทศสหรัฐอเมริกาเมื่อ ค.ศ. 1938 (พ.ศ. 2481) ด้วยการผลักดันของประธานาธิบดี Roosevelt โดยสภาองเกรส (Congress) ผ่านรัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างงานที่ยุติธรรม (Fair Labor Standards Act of 1938) กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำชั่วโมงละ 0.25 เหรียญดอลลาร์สหรัฐ สำหรับนักเศรษฐศาสตร์กลุ่มหนึ่งมองว่าการมีค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นมานั้น แสดงให้เห็นว่ามีแรงงานด้อยทักษะและตลาดแรงงานราคาถูกลงอยู่ในประเทศ แต่นักเศรษฐศาสตร์อีกกลุ่มหนึ่งไม่คิดว่าค่าจ้างขั้นต่ำและแรงงานด้อยทักษะมีความเกี่ยวข้องกัน ท่ามกลางแนวคิดแตกต่างกันในหมู่นักเศรษฐศาสตร์อเมริกัน กระบวนการทางการเมืองโดยสภาองเกรสพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำเป็นชั่วโมงละ 1.00 เหรียญดอลลาร์สหรัฐ ใน ค.ศ. 1955 (พ.ศ. 2498) และครอบคลุมกลุ่มแรงงานในภาคเศรษฐกิจต่างๆเป็นวงกว้างมากขึ้นในอีก 6 ปีถัดมา โดยสภาองเกรสได้ผ่านรัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างงานที่ยุติธรรมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1961 (The 1961 Amendments) ให้แรงงานในสถานประกอบการค้าปลีกที่มียอดขายรายปีเกิน 1 ล้านเหรียญดอลลาร์สหรัฐได้รับค่าจ้างขั้นต่ำด้วย ซึ่งในปีนั้นขยับขึ้นมาเป็นชั่วโมงละ 1.15 เหรียญดอลลาร์สหรัฐ หากยอดขายปีใดไม่ถึง 250,000 เหรียญดอลลาร์สหรัฐทางสถานประกอบการหยุดจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำได้ และให้สถาน

ประกอบการค้าปลีกและบริการจ้างเด็กนักเรียนทำงานในสถานประกอบการเหล่านั้นได้และให้จ่ายค่าจ้างแรงงานนักเรียนเต็มที่ไม่เกินร้อยละ 85 ของค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งต้องได้รับการรับรองจากกระทรวงแรงงาน รัฐบัญญัติฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1961 ที่ขยายการครอบคลุมไปถึงสถานประกอบการภาคบริการช่วยให้แรงงานมากถึง 2,200,000 คน ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ

สภาองเกรสผ่านรัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างงานที่ยุติธรรมฉบับแก้ไขเพิ่มเติมอีกหลายฉบับระหว่าง ค.ศ. 1966 – 1969 (พ.ศ. 2509 – 2512) เพื่อขยายการครอบคลุมไปถึงแรงงานจำนวนมากขึ้น โดยรัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างงานที่ยุติธรรมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1966 (The 1966 Amendments) ให้สถานประกอบการที่มียอดขายอย่างน้อย 500,000 เหรียญดอลลาร์สหรัฐขึ้นไปต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่กุมภาพันธ์ ค.ศ. 1967 (พ.ศ. 2510) เป็นต้นไป พอมารัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างงานที่ยุติธรรมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1969 (The 1969 Amendments) สถานประกอบการที่มียอดขายอย่างน้อย 250,000 เหรียญดอลลาร์สหรัฐขึ้นไปต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้กับแรงงาน นอกจากนี้แล้ว รัฐบัญญัติฉบับแก้ไขเพิ่มเติมฉบับนั้นยังให้สถานประกอบการบ้านพักคนชรา บริการซักรีด บริการก่อสร้าง และโรงเรียนรัฐจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำด้วยซึ่งในขณะนั้นขึ้นมาเป็นชั่วโมงละ 1.30 เหรียญดอลลาร์สหรัฐ และเป็นครั้งแรกที่ค่าจ้างขั้นต่ำครอบคลุมไปถึงภาคเกษตรเริ่มจากเจ้าของที่ดินการเกษตรรายใดจ้างแรงงานอย่างน้อย 500 คน-วัน (man-day) ขึ้นไปในช่วงฤดูกาลเพาะปลูกพืชผลที่ผ่านมา ต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำชั่วโมงละ 1.30 เหรียญดอลลาร์สหรัฐด้วยเช่นกัน กลุ่มแรงงานอีกสองกลุ่มที่รัฐบัญญัติฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1969 ครอบคลุมเพิ่มเติม คือ แรงงานบ้าน และพนักงานและลูกจ้างปฏิบัติการในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับตั้งแต่รัฐบาลกลางไปจนถึงรัฐบาลท้องถิ่น ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นมาเป็นชั่วโมงละ 2.00 เหรียญดอลลาร์สหรัฐในปีนั้น

ในท้ายที่สุด รัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างงานที่ยุติธรรมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1977 (The 1977 Amendments) ให้แรงงานในสถานประกอบการทุกประเภทได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเหมือนกันหมดโดยไม่มีข้อยกเว้น ซึ่งขณะนั้นอยู่ที่ชั่วโมงละ 2.90 เหรียญดอลลาร์สหรัฐ จนมาถึงรัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างงานที่ยุติธรรมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 2009 (The 2009 Amendments) ขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็นชั่วโมงละ 7.25 เหรียญดอลลาร์สหรัฐ เริ่มบังคับใช้ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ค.ศ. 2009 (พ.ศ. 2552) มาจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้การพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็นหน้าที่ของสำนักงานงบประมาณประจำสภาองเกรส (The Congressional Budget Office, CBO) หลักเกณฑ์สำคัญที่ใช้พิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำคืออัตราเงินเฟ้อ เพื่อช่วยให้แรงงานไม่สูญเสียอำนาจซื้อจากระดับราคาสินค้าที่สูงขึ้นในระบบเศรษฐกิจและคงระดับการบริโภคได้เป็นปกติไปแล้วปีแล้ว และสภาองเกรสได้กำหนดค่าจ้างต่ำกว่าขั้นต่ำสำหรับแรงงานเยาวชน (Youth sub minimum wage) ผ่านรัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างงานที่ยุติธรรมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1996 (The 1996 Amendments) โดยให้สถานประกอบการจ่ายค่าจ้างชั่วโมงละ 4.25 เหรียญดอลลาร์สหรัฐกับแรงงานเยาวชนแรกเข้าอายุระหว่าง 16 – 19 ปี

2) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของสาธารณรัฐประชาชนจีน

สาธารณรัฐประชาชนจีน (หรือประเทศจีน) ก่อกำเนิดขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) เป็นระบบเศรษฐกิจแบบวางแผนจากส่วนกลาง โดยรัฐเป็นผู้กำหนดราคาสินค้าทุกอย่างรวมถึงการตัดสินใจเลือกใช้ปัจจัยการผลิตไม่ว่าที่ดิน แรงงาน หรือทุน สำหรับการผลิตสินค้าตามที่รัฐเห็นสมควร อย่างแรงงานในขณะนั้นได้รับค่าจ้างเพียงพอต่อการยังชีพประจำวันเท่านั้นกล่าวคือเป็นแรงงานราคาถูก เพื่อให้ผู้ผลิตภาคอุตสาหกรรมมีต้นทุนการผลิตต่ำ ช่วยให้ราคาสินค้าอุตสาหกรรมจากประเทศจีนมีราคาถูกและแข่งขันกับประเทศอื่นๆในตลาดโลกได้ เป็นผลดีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ในเวลาเดียวกันรัฐเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่

ตามอัตรภาพของแรงงานจีนเช่นกัน ด้วยการควบคุมราคาอาหารให้อยู่ระดับต่ำ มีการนำระบบทะเบียนราษฎร์ (Hukou) มากำหนดแบ่งสถานภาพแรงงานแต่ละคนว่าเป็นแรงงานภาคเกษตรหรือนอกภาคเกษตร โดยมีภูมิลำเนาของแรงงานเป็นเกณฑ์แบ่ง หากแรงงานชนบทคนใดไม่ประสงค์จะทำงานเกษตรกรรมตามที่รัฐกำหนดและจะย้ายถิ่นฐานไปอยู่ในเมืองเพื่อทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จะต้องได้รับอนุญาตจากรัฐคือพรรคคอมมิวนิสต์ก่อน มิเช่นนั้นจะย้ายออกโดยพลการไม่ได้ แต่ระบบเศรษฐกิจแบบวางแผนโดยรัฐอย่างนี้ไม่ได้ให้แรงจูงใจใดๆกับเจ้าของปัจจัยการผลิต แรงงานขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ผลผลิตภาพแรงงานจีนจึงต่ำ ไม่ใส่ใจต่อการคิดค้นนวัตกรรม

จากการปฏิรูประบบเศรษฐกิจในปี ค.ศ. 1978 (พ.ศ. 2521) มาเป็นระบบเศรษฐกิจเปิดมีการนำระบบทะเบียนความรับผิดชอบครัวเรือนเกษตร (Household Responsibility System, HRS) มาใช้กับแรงงานที่อาศัยอยู่ในชนบท การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของระบบนี้ คือรัฐเปิดโอกาสและให้อำนาจการตัดสินใจผลิตกับครัวเรือนเกษตร ผลกำไรที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการปัจจัยการผลิตและประเภทผลผลิตทางการเกษตรตกเป็นของครัวเรือนนั้นทั้งหมด โอกาสใหม่ที่เปิดขึ้นมาโดยรัฐนี้เป็นแรงจูงใจให้ผลิตภาพแรงงานภาคเกษตรเพิ่มขึ้นมาก นำไปสู่ผลกำไรเป็นจำนวนมากให้กับครัวเรือนเกษตรในชนบท

สถานประกอบการที่อยู่ในเขตเมืองรวมถึงรัฐวิสาหกิจ (State-Owned Enterprises, SOEs) ได้รับโอกาสและมีอำนาจในการตัดสินใจโดยอิสระด้วยเช่นกันจากระบบทะเบียนความรับผิดชอบวิสาหกิจ (Enterprise Responsibility System, ERS) ที่รัฐริเริ่มขึ้น เพื่อจูงใจให้ผู้บริหารสถานประกอบการจัดการดูแลการดำเนินงานของสถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพ ได้เงินกำไรมากมาย ถัดมาในปี ค.ศ. 1984 (พ.ศ. 2527) พรรคคอมมิวนิสต์ผ่านมติว่าด้วยการปฏิรูปสถาบันทางเศรษฐกิจ (The Resolution on Economic Institutional Reform) ซึ่งมีสาระสำคัญว่าด้วยเรื่องต้นทุนค่าจ้างและโบนัสแรงงาน โดยยกเลิกการกำหนดโควตาหรือวงเงินต้นทุนค่าจ้างที่สถานประกอบการต้องควบคุมเอาไว้ เป็นการลดยึดต้นทุนค่าจ้างซึ่งจะมากหรือน้อยเท่าใดควรเป็นไปตามผลประกอบการจากฝีมือการบริหารจัดการของสถานประกอบการนั้น สถานประกอบการใดจ้างแรงงานด้วยค่าจ้างสูง มีต้นทุนค่าจ้างสูงและมีผลกำไรน้อยย่อมทำได้ ในทางกลับกันสถานประกอบการใดจ้างแรงงานด้วยค่าจ้างน้อยเพราะมีผลกำไรน้อยย่อมทำได้เช่นกัน ถ้าสถานประกอบการมีระบบโบนัสตอบแทนแรงงานทุกสิ้นปี โดยแบ่งมาจากผลกำไรจากการดำเนินการ จึงจ่ายค่าจ้างแรงงานน้อยถือว่าสมเหตุสมผลยอมรับได้ ระหว่างปี ค.ศ. 1994 – 1995 (พ.ศ. 2537 – 2538) กระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงใหม่ อนุญาตให้รัฐวิสาหกิจกำหนดค่าจ้างได้เองตราบดีที่ผลิตภาพแรงงานเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าค่าจ้าง และการกำหนดค่าจ้างนั้นควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับทักษะและผลิตภาพแรงงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าอาวุโสฐาน

ในปี ค.ศ. 1994 (พ.ศ. 2537) มีการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานเริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 1995 (พ.ศ. 2538) สาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้คือการกำหนดกรอบกฎหมายเพื่อป้องกันสิทธิแรงงานและรับรองแรงงานสัมพันธ์ สิทธิประการหนึ่งภายใต้กฎหมายฉบับนี้ คือสิทธิในการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ มาตรา 48 ให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการยังชีพของแรงงาน ผ่านมาอีก 10 ปีในเดือน มีนาคม ค.ศ. 2004 (พ.ศ. 2547) จึงมีการออกกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างทั่วไปโดยสภาแห่งรัฐ (Regulations on the composition of gross wages) กำหนดกรอบแนวทางการกำหนดและปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำตามสภาพพื้นที่ที่แรงงานทำงานอยู่ ให้รัฐบาลท้องถิ่นโดยผู้ว่ากรมณฑลพิจารณาจากปัจจัยต่อไปนี้

- (1) ค่าครองชีพขั้นต่ำในท้องถิ่นของแรงงานและสมาชิกครอบครัวในความดูแลของแรงงาน

- (2) ระดับการพัฒนาและสภาวะตลาดแรงงานในท้องถิ่น
- (3) ค่าจ้างเฉลี่ยในท้องถิ่น
- (4) ค่าประกันสังคมและค่าเช่าบ้านที่จ่ายโดยแรงงาน
- (5) ดัชนีราคาผู้บริโภค (เพิ่มเติมสำหรับแรงงานอยู่ในเขตเมือง)

จากมาตรการนี้ ค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศจีนจึงมีหลายอัตราแตกต่างกันไปตามสภาพเศรษฐกิจและการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่น แม้แต่ต่างเมืองในมณฑลเดียวกันมีค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันได้ อย่างเมืองกวางซูซึ่งเป็นเมืองใหญ่และเมืองหลวงของมณฑลกวางตุ้งกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเดือนละ 1,550 หยวน แต่เมืองเหมามิงในมณฑลเดียวกันเป็นพื้นที่ชนบทระดับการพัฒนาน้อยกว่าเมืองกวางซู ค่าจ้างขั้นต่ำย่อมต่ำกว่าโดยอยู่ที่เดือนละ 1,010 หยวน ระเบียบค่าจ้างฉบับนี้ยังแนะนำให้รัฐบาลท้องถิ่นทบทวนและพิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำอย่างน้อย 1 ครั้งทุกสองปี และรัฐบาลกลางคือพรรคคอมมิวนิสต์มีอำนาจในการระงับการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลท้องถิ่นได้หากเห็นควร กรณีอย่างนี้มีแล้วเมื่อปี ค.ศ. 2010 (พ.ศ. 2553) เกิดวิกฤตการณ์เศรษฐกิจตกต่ำลุกลามไปทั่วโลก พรรคคอมมิวนิสต์ตัดสินใจประกาศตรึงค่าจ้างขั้นต่ำทุกมณฑลทั่วประเทศ

เมื่อพิจารณาปัจจัยรวมทุกตัวแล้ว ค่าจ้างขั้นต่ำควรเป็นร้อยละ 40 ของค่าจ้างเฉลี่ย แต่จนถึงวันนี้ค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่ถึงสัดส่วนนั้น แม้แต่ค่าจ้างขั้นต่ำในเมืองเซี่ยงไฮ้ซึ่งสูงสุดในประเทศ (เดือนละ 1,820 หยวน) คิดเป็นเพียงร้อยละ 32.2 ของค่าจ้างเฉลี่ยในเซี่ยงไฮ้เท่านั้น

3) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศมาเลเซีย

เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในแวดวงวิชาการว่าค่าจ้างขั้นต่ำช่วยให้แรงงานมีมาตรฐานการครองชีพที่ดีขึ้นและช่วยลดความยากจนลงอีกด้วย จึงเป็นความเหมาะสมทางการเมืองอย่างรัฐบาลมาเลเซียที่จะทำหน้าที่กำหนดและบังคับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อช่วยแรงงานทุกคนโดยเฉพาะแรงงานด้อยผลิตภาพส่วนหนึ่ง เนื่องจากความพิการทางร่างกาย คณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ (The National Wage Consultative Council, NWCC)² ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลมาเลเซียตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติเป็นผู้ศึกษาและกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และเสนอให้รัฐบาลพิจารณา คณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติให้นิยามค่าจ้างขั้นต่ำว่าเป็นค่าตอบแทนเริ่มต้นรายชั่วโมงหรือวันหรือเดือนที่นายจ้างจ่ายให้กับแรงงานลูกจ้าง แสดงว่าค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าจ้างพื้นฐานสำหรับแรงงานทุกคนผู้พร้อมจะทำงาน เกณฑ์ที่ใช้พิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเกี่ยวข้องกับเศรษฐศาสตร์ทั้งสิ้น คือ

- (1) สภาพตลาดแรงงาน
- (2) ค่าครองชีพ
- (3) ผลิตภาพแรงงาน
- (4) ศักยภาพการแข่งขัน
- (5) การจ้างงาน

จากสภาพตลาดแรงงานที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มรัฐต่างๆในมาเลเซีย ในปี ค.ศ. 2010 (พ.ศ. 2553) คณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 2 อัตราตามกลุ่มรัฐดังนี้

- (1) กลุ่มรัฐมาเลเซียตะวันตก (Peninsular Malaysia) เดือนละ 900 ริงกิต

² องค์ประกอบและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติอ่านรายละเอียดได้ในหัวข้อ 6.4 กฎหมายของประเทศมาเลเซีย

(2) รัฐซาบา (Sabah) รัฐซาราวัก (Sarawak) และอาณาเขตลาบวน (Labuan) เดือน
ละ 800 ริงกิต

เมื่อรัฐบาลออกประกาศค่าจ้างขั้นต่ำโดยคำแนะนำของคณะกรรมการค่าจ้างเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จะมีผลบังคับใช้ 6 เดือนนับตั้งแต่วันที่มิประกาศ หากเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่จ้างแรงงานลูกจ้างไม่เกิน 5 คนให้ขยายเวลาบังคับใช้ออกไปเป็น 12 เดือนนับตั้งแต่วันที่มิประกาศ

เมื่อเปรียบเทียบกับเส้นความยากจนตามกลุ่มรัฐแล้ว ปรากฏว่าค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานในกลุ่มรัฐมาเลเซียตะวันตกเท่านั้นที่เพียงพอต่อการยังชีพ (เส้นความยากจนในกลุ่มรัฐมาเลเซียตะวันตกอยู่ที่ 763 ริงกิต) ส่วนรัฐที่เหลือนั้นโดยเฉพาะรัฐซาบาและอาณาเขตลาบวน ค่าจ้างขั้นต่ำไม่เพียงพอต่อการยังชีพ (เส้นความยากจนในรัฐซาบาเป็นเงิน 1,048 ริงกิต และในอาณาเขตลาบวนเป็นเงิน 912 ริงกิต) ค่าจ้างขั้นต่ำที่ไม่เหมาะสมนี้คงเป็นที่เข้าใจได้ว่ามาเลเซียเพิ่งเริ่มใช้ค่าจ้างขั้นต่ำมาเมื่อไม่นานมานี้จึงยังขาดประสบการณ์ในการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ หากพิจารณาทั้งเส้นความยากจนตลอดจนเงื่อนไขสภาพตลาดแรงงานและปัจจัยทางเศรษฐกิจทุกตัวแล้ว ค่าจ้างขั้นต่ำในรัฐซาบาและอาณาเขตลาบวนควรเป็นเดือนละ 1,100 ริงกิต ส่วนในกลุ่มรัฐมาเลเซียตะวันตกและรัฐซาราวักควรเป็นเดือนละ 900 ริงกิต³

4) การกำหนดค่าจ้าง (ขั้นต่ำ) ของประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ให้ความสำคัญกับแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่ไปด้วยดีระหว่างสถานประกอบการนายจ้างและแรงงานลูกจ้าง มิเช่นนั้นแล้วการหยุดงานประท้วงนายจ้างซึ่งแสดงถึงแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่เป็นมิตรต่อกันจะบั่นทอนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและรบกวนการใช้ชีวิตของผู้คนทั่วไปโดยใช้เหตุ การกำหนดค่าจ้างในช่วงทศวรรษ 1960 (พ.ศ. 2503 – 2512) ท่ามกลางการว่างงานในอัตราที่สูงและความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานที่พร้อมจะให้แรงงานหยุดงานและออกมาเดินประท้วงนายจ้างกลางท้องถนนอยู่ตลอดเวลา จึงใช้การเจรจาต่อรองและตกลงร่วมกันระหว่างสหภาพแรงงานผู้ทำหน้าที่เป็นตัวแทนลูกจ้างในสถานประกอบการและฝ่ายบริหารซึ่งเป็นตัวแทนนายจ้าง รัฐบาลสิงคโปร์ได้ออกพระราชบัญญัติการจ้างงานในปี ค.ศ. 1968 (พ.ศ. 2511) เพื่อคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้าง สาระสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้คือการระบุแจกแจงเงื่อนไขการทำงาน ภาระงาน และความรับผิดชอบต่องาน ตลอดจนสิทธิต่างๆ ที่นายจ้างและลูกจ้างพึงมี

เมื่อสิงคโปร์เริ่มประสบความสำเร็จทางเศรษฐกิจ อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับสูงและเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงทศวรรษ 1970 (พ.ศ. 2513 – 2522) ภาคอุตสาหกรรมมีบทบาทสำคัญต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมากขึ้นเรื่อยๆ ส่งผลให้ตลาดแรงงานค่อนข้างตึงตัว อัตราการว่างงานต่ำมาก และค่าจ้างเริ่มขยับสูงขึ้น รัฐบาลสิงคโปร์หวาดวิตกว่าหากการต่อรองเพิ่มค่าจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างยากที่จะตกลงกันได้โดยดี จะทำลายบรรยากาศการลงทุนจากนักลงทุนต่างประเทศซึ่งขณะนั้นสิงคโปร์พึ่งพามาก รัฐบาลจึงตัดสินใจแทรกแซงกระบวนการเจรจาต่อรองค่าจ้าง ด้วยการวางระบบการเจรจาต่อรองแบบไตรภาคีขึ้นมาในปี ค.ศ. 1972 (พ.ศ. 2515) ในรูปของสภาค่าจ้างแห่งชาติ (The National Wage Council, NWC) ต่อแต่นี้ไปรัฐบาลจะไม่ใช้ผู้ดูแลสนามระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอีกต่อไปแล้ว กลับตรงกันข้ามทางรัฐบาลจะลงมาเล่นร่วมกับทุกฝ่าย ทั้งนายจ้างและลูกจ้างไม่ต้องวิ่งเต้นให้รัฐบาลเลือกข้างหรือช่วยเหลือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นพิเศษ รัฐบาลจะรับฟังและทำงานร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อสรุป ในที่นี้หมายถึงค่าจ้างที่ทุกฝ่ายพอใจและยอมรับ ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างควรเข้าใจเพิ่มเติมอีกด้วยว่าเพื่อประโยชน์ของฝ่ายตน

³ Murrachmi, R., et al. (2012). "Review on Work Bank Report: Optimal Design for a Minimum Wage Policy in Malaysia," Munich Personal RePEc Archive (MRPA) Paper No. 44618.

ต้องหยิบยกประเด็นและปัญหาต่างๆเกี่ยวกับค่าจ้างจากฝ่ายตนมาพูดคุยและสรุปหาข้อตกลงกันในห้องประชุมเท่านั้น หากมีการเรียกร้องข้างนอกห้องประชุมและหลังจากมีการลงมติในที่ประชุมเรียบร้อยแล้ว รัฐบาลจะไม่รับฟังใดๆทั้งสิ้น นั่นย่อมไม่เป็นประโยชน์กับฝ่ายตนอย่างแน่นอน

สภาค่าจ้างแห่งชาติประกอบไปด้วยประธานกรรมการ 1 คนซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยนายกรัฐมนตรี คุณสมบัติสำคัญคือต้องเป็นบุคคลที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับฝ่ายเจรจาทุกฝ่าย⁴ และกรรมการอีก 9 คน แบ่งเป็นตัวแทนจากองค์กรแรงงาน 3 คน ตัวแทนจากสมาคมธุรกิจและบริหารจัดการ 3 คน และตัวแทนจากกระทรวงต่างๆ 3 คน หลักๆแล้วสภาค่าจ้างฯทำหน้าที่เจรจาต่อรอง แล้วค่อยพิจารณาเสนอแนะอัตราค่าจ้างเงินโบนัส และสวัสดิการงานต่างๆ ทุกปีสภาค่าจ้างฯพิจารณาทบทวนค่าจ้างขั้นต่ำโดยอิงกับสภาวะเศรษฐกิจและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ประกอบไปด้วยอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงาน ศักยภาพการแข่งขันระหว่างประเทศ อัตราการว่างงาน อัตราเงินเฟ้อ และเศรษฐกิจโลก จากนั้นจึงมีข้อเสนอแนะให้รัฐบาลว่าควรปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอีกเท่าไร ถึงแม้รัฐบาลอาจทำตามข้อเสนอแนะนั้นหรือไม่ทำตามก็ได้ แต่ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาสภาค่าจ้างแห่งชาติเป็นที่ยอมรับว่ามีหลักการและการวิเคราะห์ค่าจ้างอย่างถูกต้องครบถ้วนทุกแง่มุม จึงเป็นที่น่าเชื่อถือของรัฐบาลและสังคมสังคมนิติศาสตร์ โดยรวม รัฐบาลยอมรับและทำตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการค่าจ้างเสมอมา ในปี ค.ศ. 1986 (พ.ศ. 2529) เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยขึ้นในสิงคโปร์ รัฐบาลตรึงค่าจ้างไว้ก่อนตามข้อเสนอแนะของสภาค่าจ้างฯ เบื้องหลังความสำเร็จนี้คือการมีส่วนร่วมและพูดคุยกันอย่างเปิดอกระหว่างผู้บริหารสถานประกอบการและสหภาพแรงงาน รัฐบาลเองทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและจัดหาข้อมูลสภาวะเศรษฐกิจและตลาดแรงงานให้กับคู่เจรจានี้เป็นอย่างดี

ในปี ค.ศ. 1986 (พ.ศ. 2529) คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการด้านทรัพยากรมนุษย์ทำการศึกษาระบบค่าจ้างในสิงคโปร์และความจำเป็นต่อการปฏิรูประบบค่าจ้าง รวมไปถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงบทบาทและหน้าที่ของสภาค่าจ้างแห่งชาติ ระบบค่าจ้างของสิงคโปร์ที่ผ่านมาเป็นระบบค่าตอบแทนตามอาวุโสงานอย่างเดียว ไม่ได้คำนึงถึงความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนของนายจ้าง และผลิตภาพแรงงานหรือฝีมือการทำงานแต่อย่างใด แต่เงินเดือนสำหรับระดับตำแหน่งงานเดียวกันมีลักษณะเป็นขั้นสูงและแรงงานทุกคนได้เงินเดือนเพิ่มขึ้นเป็นอัตราเท่ากันทุกปี เมื่อเวลาผ่านไปถึงแม้แรงงานยังคงทำงานตำแหน่งเดิม ผลิตภาพแรงงานเหมือนเมื่อหลายปีก่อน แต่แรงงานคนนี้ได้ค่าจ้างสูงมาก เป็นภาระต้นทุนมากสำหรับสถานประกอบการและกระทบต่อผลกำไรอย่างไม่ต้องสงสัย

ด้วยข้อค้นพบจากการศึกษาของคณะอนุกรรมการด้านทรัพยากรมนุษย์ ทางคณะกรรมาธิการเศรษฐกิจมีข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลรวม 2 ข้อ ดังนี้

- (1) ให้ปฏิรูประบบค่าจ้างเป็นระบบลอยตัวสะท้อนค่าของงานและผลิตภาพแรงงาน ทั้งนี้อัตราการเพิ่มของค่าจ้างต้องต่ำกว่าอัตราการเพิ่มของผลิตภาพแรงงานและต้องคำนึงถึงความสามารถในการทำกำไรของสถานประกอบการด้วย
- (2) สภาค่าจ้างแห่งชาติควรปรับเปลี่ยนหน้าที่จากชี้แนะอัตราค่าจ้าง เงินโบนัสและสวัสดิการงานครอบคลุมภาคเศรษฐกิจทั่วประเทศในคราวเดียว มาเป็นชี้แนะทิศทางและแนวโน้มของค่าจ้างและสวัสดิการเหล่านั้นเป็นรายภาคเศรษฐกิจแทน

⁴ ประธานคณะกรรมการค่าจ้างคนแรกคือ Lim Chong Yah เป็นศาสตราจารย์ทางเศรษฐศาสตร์และคณบดีคณะศิลปศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ ศาสตราจารย์ Lim ทำหน้าที่ประธานฯ ยาวนานเกือบ 30 ปีตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1972 – 2001 (พ.ศ. 2515 – 2544)

2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย

ประเทศไทยเองเริ่มใช้ค่าจ้างขั้นต่ำมาตั้งแต่ พ.ศ. 2515 โดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 มอบอำนาจให้กระทรวงมหาดไทยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างงานทั่วไป ค่างานล่วงเวลาพิเศษในวันหยุดตามประเพณี จึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นโดยกระทรวงฯ เพื่อทำหน้าที่ดังกล่าวและให้ข้อเสนอแนะรัฐบาลเรื่องนโยบายค่าจ้าง คณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์คณะไตรภาคีประกอบไปด้วยตัวแทนจากภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้างอย่างน้อย 9 คนแต่ไม่เกิน 15 คน ในระยะแรกเริ่มนั้น คณะกรรมการค่าจ้างมีกรรมการรวมทั้งหมด 9 คน ประกอบไปด้วยตัวแทนจากภาครัฐ 7 คน อีก 2 คนเป็นตัวแทนจากนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละคน คณะกรรมการค่าจ้างให้นิยามค่าจ้างขั้นต่ำว่าเป็นอัตราค่าจ้างที่แรงงานสมควรได้รับและเพียงพอต่อการดำรงชีพ จากการศึกษาค่าครองชีพของแรงงานในจังหวัดกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ คณะกรรมการค่าจ้างจึงกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มแรกขึ้นมาในปี พ.ศ. 2517 อยู่ที่วันละ 12 บาทและเริ่มใช้เฉพาะจังหวัดกรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการก่อน หลังจากนั้นค่อยขยายการบังคับใช้ออกไปยังกับกลุ่มพื้นที่จังหวัดอื่นๆทั่วทุกภาคในประเทศ

การพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำขณะนั้นไม่มีหลักเกณฑ์ชัดเจนและระยะเวลาที่แน่นอน โดยคร่าวๆ แล้วมีการติดตามความเคลื่อนไหวของดัชนีราคาผู้บริโภคอยู่ทุกปี เพื่อช่วยในการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำปีต่อปี มีอยู่หลายปีที่ไม่มีมีการปรับขึ้นค่าจ้างเลย⁵ บางปีมีการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำถึงสองครั้งในปีนั้น⁶ นับตั้งแต่ พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนขึ้น โดยใช้สูตรการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมาปรับใช้คำนวณสูตรหาอัตราการเพิ่มหรือการเติบโตของค่าจ้าง⁷ ท้ายที่สุดค่าจ้างขั้นต่ำจะได้ปรับขึ้นตามค่าที่คำนวณได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับการเจรจาต่อรองระหว่างตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2541 ค่าจ้างขั้นต่ำในกรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และภูเก็ตอยู่ที่วันละ 162 บาท ขณะที่แรงงานในจังหวัดชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา พังงา ระนอง และสระบุรีได้ค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 140 บาท ส่วนค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดอื่นๆที่เหลืออยู่ที่วันละ 130 บาท การพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำหยุดชะงักไปในช่วงวิกฤตการเงินระหว่าง พ.ศ. 2542 –2543 มีการปลดแรงงานออกจากงานในวงกว้าง อัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง อีก 7 ปีถัดมาค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดปรับขึ้นไปเป็นวันละ 175 บาทในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และค่าจ้างขั้นต่ำต่ำสุดปรับขึ้นไปเป็นวันละ 137 บาทใน 9 จังหวัด คือ เชียงราย น่าน พะเยา แพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ยโสธร สุรินทร์ และอุบลราชธานี

เท่าที่ผ่านมามีค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้ช่วยให้แรงงานมีเงินได้เพียงพอต่อการยังชีพ ด้วยเหตุผล 3 ประการคือ

- (1) การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งกระทบโครงสร้างค่าจ้างทั่วไป ค่าจ้างขั้นต่ำปรับเพิ่มขึ้นเมื่อใด สถานประกอบการมักจะปรับค่าจ้างของตนขึ้นตามไปด้วยเมื่อนั้น
- (2) การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำมีผลต่อเนื่องไปยังราคาสินค้าที่ขยับสูงขึ้นตามพลอยกระทบอำนาจซื้อของแรงงานในฐานะผู้บริโภคให้ลดน้อยลง
- (3) การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำคำนึงถึงแต่เพียงการยังชีพของแรงงานเพียงคนเดียว ทั้ง ๆ ที่แรงงานไทยทำงานหาเงินได้เพื่อเลี้ยงดูสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัวด้วย

⁵ พ.ศ. 2519 2527 2529 2531 2540 2542 และ 2543

⁶ พ.ศ. 2517 2532 และ 2538

⁷ อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ÷ [(อัตราเงินเฟ้อ) + 2]

เพื่อให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าจ้างเพื่อการยังชีพของแรงงานอย่างสมควรและเป็นค่าจ้างที่ยุติธรรม แบ่งปันผลได้จากกำไรของสถานประกอบการและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่แรงงานมีส่วนร่วมและทำให้เกิดผลได้เหล่านั้น ด้วยข้อเสนอแนะจากการศึกษาเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ขณะนั้น) มีข้อเสนอต่อรัฐบาลเมื่อ พ.ศ. 2540 ให้โครงสร้างค่าจ้างขั้นต่ำประกอบไปด้วยค่าจ้าง 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นค่าจ้างพื้นฐานระดับประเทศ (Base wage) กำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้างให้เพียงพอต่อการยังชีพ เป็นหลักประกันมาตรฐานการครองชีพขั้นพื้นฐานสำหรับแรงงานทุกคน ส่วนหลังเป็นค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด (Provincial minimum wage) ที่ผ่านการศึกษาวิเคราะห์โดยคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดซึ่งคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นอยู่ในจังหวัด และเสนอแนะขึ้นมาให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณา ทั้งนี้ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะน้อยกว่าค่าจ้างพื้นฐานระดับประเทศไม่ได้ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบต่อข้อเสนอแนะของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2540 จากนั้นกระทรวงฯ มีคำสั่งกระทรวงลงวันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2540 มีผลบังคับใช้โครงสร้างค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ตามกฎหมายเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541

ในปี พ.ศ. 2541 คณะกรรมการค่าจ้างประกอบไปด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน คณะกรรมการค่าจ้าง และกรรมการค่าจ้างอีก 15 คนเป็นผู้แทนจากภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้างฝ่ายละ 5 คน มีผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนจากสำนักปลัดกระทรวงแรงงานทำหน้าที่เป็นเลขานุการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นผู้ลงนามแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปีและต่อวาระได้ คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดเป็นองค์คณะไตรภาคีเช่นเดียวกัน ประกอบไปด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานอนุกรรมการฯ และคณะอนุกรรมการฯ อีก 14 คน คือ พาณิชยจังหวัด 1 คน อุตสาหกรรมจังหวัด 1 คน ตัวแทนฝ่ายภาคประชาชน 2 คน ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง 5 คน และตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง 5 คน มีแรงงานจังหวัดจากสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นเลขานุการ อนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดที่เป็นตัวแทนจากภาคส่วนต่างๆ ได้รับการแต่งตั้งเป็นรายจังหวัดโดยปลัดกระทรวงแรงงาน หลัก ๆ แล้วคณะอนุกรรมการฯ มีภาระหน้าที่เสนอปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดต่อคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อพิจารณา ในความเป็นจริงแล้วคณะกรรมการค่าจ้างให้คำชี้แนะกับคณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดเป็นลายลักษณ์อักษรว่าควรใช้ข้อมูลและตัวชี้วัดใดบ้างจากแหล่งใดมาศึกษาหาจำนวนเงินค่าจ้างที่ควรปรับขึ้นให้กับค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ตารางเวลาที่ควรใช้ในการพิจารณาศึกษาและนำเสนอปรับค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจกำหนดและปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการพิจารณาปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานนั้น คณะกรรมการค่าจ้างควรศึกษาและทบทวนค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่ใช้อยู่ขณะนั้นควบคู่ไปกับการพิจารณาสถานะและข้อมูลทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง แบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

- (1) ตัวชี้วัดค่าครองชีพของแรงงาน ได้แก่ ดัชนีราคาผู้บริโภค อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ และราคาสินค้าและบริการ
- (2) ศักยภาพของนายจ้างในการจ่ายค่าจ้าง ได้แก่ ต้นทุนการผลิต และผลิตภาพแรงงาน
- (3) สถานะเศรษฐกิจและสังคมของไทย ได้แก่ ผลผลิตมวลรวมรายได้ประชาชาติ และสภาพการณ์ทางสังคม

จากนั้นจึงตัดสินใจว่าจะปรับเพิ่มค่าจ้างอีกกี่บาท แล้วให้นำเรื่องนี้พร้อมข้อมูลสนับสนุนให้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานพิจารณาเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป

การพิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำในขณะนั้นไม่ได้กำหนดเป็นตารางเวลาที่ชัดเจนแน่นอน ส่วนใหญ่จะพิจารณาสักครั้งก็ต่อเมื่อมีข้อเรียกร้องจากฝ่ายลูกจ้างบ้าง รัฐบาลสั่งมาบ้าง คณะกรรมการค่าจ้างบ้าง หรือไม่ก็ คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบ้างแนะนำมา จนถึงคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 13 (พ.ศ. 2540 – 2542) เสนอแนะให้มีการพิจารณาทบทวนปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็นประจำทุกปีและประกาศให้ทราบโดยทั่วกันล่วงหน้า 60 วันก่อนจะให้ผลบังคับใช้ในวันที่ 1 มกราคมในปีถัดไป แม้ว่ามาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระบุข้อมูลทางเศรษฐกิจและสังคมที่คณะกรรมการค่าจ้างควรใช้พิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำ แต่เท่าที่ผ่านมามีการพิจารณาเพียงแค่อัตราเงินเฟ้อและอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเท่านั้น ในปี พ.ศ. 2554 ค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดปรับขึ้นไปเป็นวันละ 221 บาทในจังหวัดภูเก็ต และค่าจ้างขั้นต่ำต่ำสุดปรับขึ้นไปเป็นวันละ 159 บาทในจังหวัดพะเยา ก่อนจะมีการประกาศเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 ขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำใน 7 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร ในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 และประกาศขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำในอีก 70 จังหวัด เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2554 เป็นวันละ 300 บาทตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556

หลังจากมีการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศเป็นวันละ 300 บาทตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2556 เป็นต้นมา มาตรฐานการครองชีพแรงงานไทยกลับแย่ลง เนื่องจากรายจ่ายเพิ่มขึ้นมากกว่ารายได้ แม้แรงงานมีเงินได้มากขึ้นร้อยละ 13 แต่รายจ่ายเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 16 (ยังยุทธ แฉล้มวงษ์, 2557) การขึ้นค่าจ้างอย่างเดียวโดยไม่ได้คำนึงถึงการขึ้นราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ทำให้แรงงานไม่ได้รับประโยชน์จากค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงไม่ใช่ค่าตอบแทนเดียวที่จะทำให้แรงงานไทยมีมาตรฐานการครองชีพดีขึ้น หากต้องมีการพิจารณาถี่ถ้วนรอบด้าน

บทที่ 3

วิเคราะห์เปรียบเทียบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยกับต่างประเทศ

3.1 กฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าจ้าง สำหรับนักเศรษฐศาสตร์ยุคคลาสสิกและนีโอคลาสสิกในประเทศที่นับถือนโยบายทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยมหรือการปกครองแบบเสรีนิยม เป็นเรื่องของ “กลไกตลาด” และ “ความสมัครใจ” ของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งคือผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้าง และอีกฝ่ายคือนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างแรงงาน อย่างไรก็ตามในสังคมสมัยใหม่ แม้ในสังคมที่มีการปกครองแบบประชาธิปไตยสุดขีดหรือนับถือนโยบายเศรษฐกิจแบบปล่อยเสรีอย่างเต็มที่ รัฐบาลก็เริ่มหันมาพิจารณาและดำเนินนโยบายแทรกแซงทางเศรษฐกิจและควบคุมนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในด้านหนึ่งเพื่อคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพของลูกจ้าง ส่วนอีกด้านหนึ่งคือเพื่อคุ้มครองสังคมให้มีความเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางการตลาดที่เป็นธรรม เปิดโอกาสให้ฝ่ายที่มีอำนาจน้อยกว่าได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์ที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับตน สำหรับรัฐบาลและผู้ผลิตแรงงานจึงมีไว้วัตถุประสงค์สำหรับการผลิตสินค้าอีกต่อไป หากแต่เป็นหัวใจของผลผลิต เนื่องจากไม่มีสินค้าหากปราศจากแรงงาน อีกทั้งเป็นมนุษย์ที่มีชีวิต มีความจำเป็นที่จะต้องมีรายได้เพื่อครองชีพ และมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่และมีศักดิ์ศรี

อย่างไรก็ดี ข้อเท็จจริงปรากฏว่าเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ซึ่งรวมถึงในประเทศมหาอำนาจ ได้ผลักดันให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะในธุรกิจที่ต้องใช้แรงงานด้วยฝีมือ อยู่ในภาวะที่ยากจนไม่ได้รับความคุ้มครองและโอกาสในการดิ้นรนเองขึ้นจากสภาพที่ยากลำบาก เกิดเป็นปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดวิพากษ์ทุนนิยมของ คาร์ล มาร์กซ⁸ จึงทำให้ประเด็นการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรวมถึงค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นประเด็นที่อยู่ในความสนใจของนานาชาติ และนำมาเป็นประเด็นอภิปรายอย่างจริงจังในที่ประชุมขององค์การระหว่างประเทศหลายครั้ง⁹ จากนั้นจึงพัฒนาไปเป็นตราสารระหว่างประเทศซึ่งปรากฏแนวคิดและเหตุผลของค่าจ้างขั้นต่ำในยุคของโลกสมัยใหม่ ในการศึกษากฎหมายที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำนี้ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องศึกษากฎหมายระหว่างประเทศเพื่อให้ทราบที่มา แนวคิด และหลักการของกฎหมายเกี่ยวกับกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้รับการยอมรับของสากลอันมีอิทธิพลต่อการออกกฎหมายภายในของประเทศต่างๆ เป็นเวลาต่อมา

ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเรื่องที่อยู่ในภารกิจและความสนใจขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนับตั้งแต่ก่อตั้งเป็นองค์การระหว่างประเทศ โดยปรากฏชัดเจนในอารัมภบทของธรรมนูญ ปี ค.ศ.1919 (พ.ศ. 2462) ขององค์การว่า “สันติสุขทั่วโลกและความสงบที่ยั่งยืนสำเร็จได้เมื่อ (สังคม) ตั้งอยู่บนฐานของความยุติธรรมทางสังคม...และสถานสภาพของแรงงานที่เป็นอยู่ที่เกี่ยวข้องกับความไม่เป็นธรรม...ซึ่งก่อให้เกิดความไม่สงบอย่างมากจนทำให้สันติสุขของโลกอยู่ในอันตราย...และจำเป็นที่จะต้องมียกตัวอย่างเช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับชั่วโมงการทำงาน...และข้อบัญญัติเกี่ยวกับค่าตอบแทนสำหรับการเลี้ยงชีพที่เพียงพอ (adequate living

⁸ Tolles, N. Arnold. *Origins of Modern Wage Theories*, p. 18

⁹ แต่ก่อนหน้าที่จะเกิด ILO และกฎหมายระหว่างประเทศเกี่ยวกับกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ มีเพียงไม่กี่ประเทศที่มีกฎหมายภายในว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในจำนวนนี้มีประเทศออสเตรเลีย ฝรั่งเศส นิวซีแลนด์ นอร์เวย์ และสหราชอาณาจักรฯ เป็นต้น โปรดดู ILO (2014). “Minimum Wage Systems,” International Labor Conference, 103rd Session. Geneva: ILO, p. 2.

wage)¹⁰” ตามแนวคิดนี้ ค่าจ้างขั้นต่ำจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองแรงงานซึ่งอยู่ในสถานภาพที่ด้อยกว่าที่ไม่ได้รับความยุติธรรมทางสังคมและเศรษฐกิจ อันเป็นจุดเริ่มต้นของความพยายามในสังคมระหว่างประเทศที่จะให้รัฐแก้ปัญหาของแรงงานและสังคมด้วยการเข้าไปแทรกแซงนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับค่าจ้าง

โดยในปี ค.ศ. 1930 (พ.ศ. 2473) ได้เกิดกฎหมายระหว่างประเทศเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำครั้งแรก ชื่อว่า อนุสัญญาว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ [Minimum Wage Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26)] จากนั้นก็พัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งในปัจจุบันมีอนุสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอย่างน้อย 3 ฉบับ ดังต่อไปนี้

1. อนุสัญญาว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ 26 [Minimum Wage Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26)] ซึ่งได้กล่าวไปแล้ว และขอแนะนำด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ 30 [Minimum Wage-Fixing Machinery Recommendation, 1928 (No. 30)]
2. อนุสัญญาว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (ภาคเกษตรกรรม) ฉบับที่ 99 [Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951 (No. 99)] และขอแนะนำด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (ภาคเกษตรกรรม) ฉบับที่ 89 [Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Recommendation, 1951 (No. 89)]
3. อนุสัญญาว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ 131 [Minimum Wage Fixing Machinery Convention, 1970 (No. 131)] และขอแนะนำด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ 135 [Minimum Wage Fixing Machinery Recommendation, 1970 (No. 135)] โดยอนุสัญญาฉบับที่ 26 จำกัดเฉพาะเฉพาะสำหรับแรงงานในธุรกิจการค้าและการผลิต ส่วนอนุสัญญาฉบับที่ 99 จำกัดเฉพาะเฉพาะแรงงานในภาคเกษตรกรรม ส่วนอนุสัญญาฉบับที่ 131 ซึ่งออกในปี ค.ศ. 1971 (พ.ศ. 2514) จึงเป็นอนุสัญญาที่ใช้กับแรงงานทุกประเภท แต่ทั้งนี้อนุสัญญาและข้อเสนอข้างต้นมิได้มีการให้คำนิยามคำว่า “ค่าจ้างขั้นต่ำ” ไว้ แต่อย่างไร¹¹

หากแต่แนวคิดของคำว่า “ค่าจ้าง” กลับปรากฏอยู่ในรายงานการสำรวจขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในปี ค.ศ. 1992 (พ.ศ. 2535) ว่าด้วยค่าจ้าง ซึ่งได้ตั้งเป็นข้อสังเกตในรายงานว่า ความหมายของคำว่า ค่าจ้างที่เป็นที่เข้าใจโดยทั่วไป หมายถึง “จำนวนเงินขั้นต่ำที่จ่ายให้แก่แรงงานสำหรับงานที่ได้ทำหรือบริหารที่ให้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไม่ว่าจะเป็นการคิดคำนวณบนฐานของเวลาหรือผลของงาน ซึ่งไม่อาจลดทอนลงโดยข้อตกลงระหว่างคู่สัญญาหรือโดยความตกลงร่วม (collective agreement) อันได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมาย และอาจได้รับการกำหนดเพื่อให้ครอบคลุมกับความจำเป็นพื้นฐานของแรงงานและครอบครัว โดยคำนึงถึงสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม”¹²

¹⁰ เป็นที่น่าสังเกตว่า ต่อมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เปลี่ยนไปใช้คำว่า “minimum wage” แทนคำว่า “adequate living wage” หรือ “minimum living wage” ซึ่งปรากฏในเอกสารของหน่วยงานในช่วงยุคแรกๆ สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าแนวคิดเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำในสังคมระหว่างประเทศก็ยังมีได้คิดอย่างถ่องแท้ชัดเจนแน่นอนนักในเวลานั้น

¹¹ อนุสัญญาฉบับที่ 26 ได้รับแนวคิดของค่าจ้างขั้นต่ำมาจากสนธิสัญญาแวร์ซาย (Treaty of Versailles) โดย ข้อ 427 แห่งสนธิสัญญาแวร์ซาย ได้กำหนดว่าให้หมายถึง “การจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานเป็นจำนวนที่เพียงพอที่จะรักษามาตรฐานการดำรงชีวิตอันสมควรซึ่งเป็นที่เข้าใจในเวลานั้นและในประเทศนั้น” (“The payment to the employed of a wage adequate to maintain a reasonable standard of life as this is understood in their time and country.”)

¹² International Labour Organization. (2014). “Minimum Wage Systems,” p 19.

โดยแรกเริ่มของอนุสัญญาฉบับที่ 26 ซึ่งเป็นอนุสัญญาฉบับแรกที่ได้กำหนดให้รัฐภาคีวางกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำนั้น เป็นการให้ความคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำเฉพาะกลุ่ม กล่าวคือแรงงานที่อยู่ในภาคพาณิชย์หรือเกี่ยวข้องกับภาคพาณิชย์ (และโดยเฉพาะในภาคพาณิชย์ที่ทำงานในบ้าน) ซึ่งไม่มีกลไกที่กำหนดค่าจ้างโดยกฎหมายหรือโดยความตกลงร่วม หรือ (และ) ได้รับค่าจ้างที่น้อยเป็นอย่างยิ่ง¹³ นอกจากนี้ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องจะต้องมีส่วนร่วมในกลไกที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยมีสัดส่วนของตัวแทนที่เท่าเทียมกันซึ่งอาจกำหนดโดยกฎหมาย¹⁴ และเมื่อค่าจ้างขั้นต่ำได้กำหนดแล้วย่อมผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง และไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ด้วยข้อตกลงของคู่สัญญา เว้นแต่โดยอำนาจทั่วไปหรือเฉพาะเจาะจงของเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจโดยความตกลงร่วม¹⁵

ส่วนข้อแนะนำฉบับที่ 30 มีบทบัญญัติที่สำคัญอยู่ในส่วนที่ 3 ที่กำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดจะต้องคำนึงถึง “ความจำเป็นของแรงงาน” เพื่อรักษา “มาตรฐานการดำรงชีวิตอันสมควร” ประกอบด้วย “อัตราค่าจ้างที่จ่ายให้แก่แรงงานในงานภาคธุรกิจ (การค้าและการผลิต) ที่คล้ายคลึงกันที่มีการกำหนดโดยข้อตกลงร่วมกัน (Collective Agreement)

ภายหลังจากการออกอนุสัญญาฉบับที่ 26 และข้อแนะนำฉบับที่ 30 ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์เรื่องกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแต่ด้วยเหตุที่ขอบเขตที่จำกัดของอนุสัญญาฉบับที่ 26 นี้ จึงปรากฏว่ายังมีแรงงานอีกเป็นจำนวนมากที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานที่อยู่ในกลุ่มอื่นและต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศ นับจากนั้นเป็นต้นมา ในที่ประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้มีการพัฒนากฎหมายและออกอนุสัญญาและข้อแนะนำเพื่อครอบคลุมค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานในภาคธุรกิจอื่นๆ เป็นการเฉพาะเรื่อยมา เช่น อนุสัญญาว่าด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และแรงงานมนุษย์ [The Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1946 (No. 76)] และจากนั้นในปี ค.ศ. 1951 (พ.ศ. 2494) จึงได้มีอนุสัญญาว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (ภาคเกษตรกรรม) [the Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951 (No. 99)] และข้อแนะนำประกอบอนุสัญญา ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมโดยเฉพาะในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ จนกระทั่งมาในปี ค.ศ. 1970 (พ.ศ. 2513) จึงได้มีการออกอนุสัญญาว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับแก่แรงงานในทุกประเภทโดยทั่วไปขึ้นเป็นครั้งแรก กล่าวคือ อนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้าง [Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)] และข้อแนะนำฉบับที่ 135 ว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้าง [Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135)]

อนุสัญญาฉบับที่ 131 มีหลักเกณฑ์ที่สำคัญปรากฏอยู่ในข้อ 1 – ข้อ 6 ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้รัฐภาคีจัดให้มีกลไกกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานทุกกลุ่ม (All groups of wage earners) ครอบคลุมประเภทสัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดอย่างเหมาะสม หรือให้รัฐภาคีโดยตกลงและปรึกษาร่วมกับตัวแทนองค์กรนายจ้างและตัวแทนองค์กรลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง กำหนดกลุ่มแรงงานที่อยู่ภายใต้บังคับแรงงานขั้นต่ำ นอกจากนี้ในกรณีที่ค่าจ้างขั้นต่ำมิได้ครอบคลุมในกลุ่มแรงงานใด รัฐภาคีจะต้องระบุพร้อมกับกฎหมายและการปฏิบัติต่อแรงงานกลุ่มดังกล่าวในรายงานผลการดำเนินการตามอนุสัญญาอีกด้วย

¹³ ดู ข้อ 1 แห่งอนุสัญญาฯ

¹⁴ ดู ข้อ 3 (2) แห่งอนุสัญญาฯ

¹⁵ ดู ข้อ 3 (3) แห่งอนุสัญญาฯ

- ข้อ 2** ค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลทางกฎหมายแต่ไม่ให้สามารถตกลงเปลี่ยนแปลงได้โดยความตกลงระหว่างบุคคล การไม่ปฏิบัติตามค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดให้ส่งผลให้ผู้นั้นได้รับโทษทางอาญาหรือโทษอื่นใดอันสมควรและภายใต้ข้อกำหนดข้อ 1 ให้เคารพหลักการเสรีภาพของการเจรจาต่อรองร่วมกัน (Collective bargaining)
- ข้อ 3** ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้คำนึงถึงองค์ประกอบอย่างน้อยสองประการ คือ (1) องค์ประกอบด้านความจำเป็นของลูกจ้างและครอบครัว ประกอบกับระดับค่าจ้างทั่วไปในประเทศ ค่าครองชีพ ประโยชน์สวัสดิการสังคม และมาตรฐานการดำรงชีวิตอื่นๆ (2) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ รวมถึงการพัฒนาทางเศรษฐกิจ กำลังการผลิตและอัตราการจ้างงาน
- ข้อ 4** ในการสร้างกลไกที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้ทำโดยปรึกษากับตัวแทนองค์กรนายจ้างและตัวแทนองค์กรลูกจ้าง และในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้ปรึกษากับตัวแทนองค์กรนายจ้างและตัวแทนองค์กรลูกจ้างในสัดส่วนอย่างเท่าเทียมกับ หรือให้มีบุคคลที่เป็นที่ยอมรับว่ามีความสามารถที่เป็นตัวแทนประโยชน์โดยรวมของประเทศ เข้ามาปรึกษากับตัวแทนองค์กรนายจ้างและตัวแทนองค์กรลูกจ้างในกรณีที่มีกฎหมายกำหนด นอกจากนี้เมื่อค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดแล้วอาจทำการปรับได้เป็นระยะ
- ข้อ 5** เพื่อที่จะรับรองการใช้บังคับกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ให้พนักงานตรวจแรงงานทำหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติตามการประกาศค่าจ้างขั้นต่ำ
- ข้อ 6** อนุสัญญาไม่ถือเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมอนุสัญญาอื่นที่มีอยู่

เป้าหมายของการที่ให้รัฐออกกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ปรากฏอยู่ในข้อ 1 – 2 ของข้อแนะนำฉบับที่ 135 กล่าวคือเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสำหรับการแก้ไขปัญหาค่าจ้างและตอบสนองความจำเป็นของแรงงานและครอบครัว นอกจากนี้วัตถุประสงค์อีกประการของกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำคือการให้ความคุ้มครองทางสังคม (social protection) ที่จำเป็นซึ่งยอมรับว่าเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายอนุญาตให้จ่ายได้ นอกจากนี้ ข้อแนะนำฉบับที่ 135 ซึ่งแม้มิได้มีมติฐานะเป็นอนุสัญญาที่ผูกพันรัฐภาคี หากแต่เพียงเป็นคำแนะนำและรายละเอียดสำหรับรัฐภาคีในการปฏิบัติใช้ออนุสัญญา ยังให้หลักเกณฑ์ที่น่าสนใจในการกำหนดกลไกเพื่อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอีก 5 ประการดังนี้

1. เกณฑ์ในการกำหนดระดับค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดระดับค่าจ้างขั้นต่ำควรพิจารณาเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งรวมถึงเกณฑ์ดังจะกล่าวต่อไปนี้ (1) ความจำเป็นของแรงงานและครอบครัว (2) ระดับค่าจ้างโดยทั่วไปในประเทศ (3) ค่าใช้จ่ายในการครองชีพและความเปลี่ยนแปลงของค่าใช้จ่ายนั้น (4) ประโยชน์จากประกันสังคม (5) มาตรฐานในการดำรงชีวิตของกลุ่มทางสังคมอื่นๆ โดยเทียบเคียง (6) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาทางเศรษฐกิจระดับผลผลิต และความปรารถนาในการรักษาระดับอัตราจ้างแรงงาน

2. ความครอบคลุมของระบบที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

จำนวนและกลุ่มของแรงงานซึ่งมีได้อยู่ในขอบเขตของอนุสัญญา ควรจำกัดให้อยู่ในจำนวนที่น้อยที่สุด และระบบค่าจ้างขั้นต่ำอาจทำโดยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำทั่วไปอัตราเดียวหรือค่าจ้างขั้นต่ำหลายอัตราที่ใช้กับกลุ่มแรงงานที่กำหนด ทั้งนี้หากเป็นค่าจ้างทั่วไปอัตราเดียว จะต้องให้สอดคล้องกับค่าจ้างขั้นต่ำหลายอัตราที่กำหนดในภูมิภาคหรือเขตที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุของความแตกต่างในค่าครองชีพ และจะต้องไม่ลิดรอน

ผลของการตัดสินใจในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำทั่วไปสำหรับแรงงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยเฉพาะ

3. ประเภทของกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

กลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอาจทำได้หลากหลายรูปแบบ เช่น โดยกฎหมาย โดยคำตัดสินขององค์กรผู้มีอำนาจ โดยการวินิจฉัยของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยศาลแรงงานหรือศาลที่วินิจฉัยข้อพิพาททางแรงงาน และโดยข้อตกลงร่วมกัน (Collective agreement) ซึ่งทำให้มีผลโดยกฎหมาย และในการปรึกษาหารือร่วมกับแรงงานตามข้อ 4 วรรค 2 นั้นให้รวมถึงการปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเลือกและการใช้เกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จะกำหนดการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปัญหาที่ประสบในการใช้บังคับกฎหมายและการรวบรวมข้อมูลและการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ¹⁶

4. การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าจ้างขั้นต่ำควรปรับเป็นระยะโดยคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ

5. การใช้บังคับกฎหมาย

เพื่อให้ใช้บังคับค่าจ้างขั้นต่ำอย่างมีประสิทธิภาพให้ดำเนินการแปลเป็นภาษาท้องถิ่น หรือภาษาที่แรงงานเข้าใจ ให้ทำการคัดเลือกและแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานพร้อมกับให้อำนาจและเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่กำหนดโทษในกรณีที่มีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามค่าจ้างขั้นต่ำ บทบัญญัติและขั้นตอนของกฎหมายที่เรียบง่ายทำให้แรงงานสามารถใช้สิทธิและได้รับการชดเชยเยียวยาได้โดยง่าย อนุญาตให้มีองค์กรกลุ่มของนายจ้างและของแรงงานเพื่อคุ้มครองการละเมิดสิทธิของแรงงาน และท้ายที่สุดให้มีการป้องกันมิให้แรงงานถูกทำให้ตกเป็นเหยื่อ

จากเนื้อหาของกฎหมายระหว่างประเทศในเรื่องกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำข้างต้น แสดงให้เห็นว่าหลักเกณฑ์และกลไกที่ใช้ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำมีความแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ขึ้นอยู่กับสภาพสังคมและเศรษฐกิจ รวมทั้งความแตกต่างทางประวัติศาสตร์โดยเฉพาะพัฒนาการในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ การศึกษากลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละประเทศจึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาเหตุผลความจำเป็นรวมถึงเหตุผลทางประวัติศาสตร์เพื่อทำความเข้าใจแนวคิดเบื้องหลังที่อยู่ในกฎหมายดังกล่าว การศึกษานี้จึงทำการวิเคราะห์เหตุผลที่มาของกฎหมาย ประกอบกับกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและความครอบคลุมหรือขอบเขตของค่าจ้างขั้นต่ำ

แม้ว่าในกลุ่มประเทศที่ทำการศึกษานี้ กล่าวคือ ประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐประชาชนจีน มาเลเซีย สิงคโปร์ และประเทศไทย มีเพียงประเทศจีนเพียงประเทศเดียวที่เป็นภาคีในอนุสัญญาใดอนุสัญญาหนึ่ง หากแต่แนวคิดในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองแรงงานที่อยู่ในสถานะยากลำบากที่มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการคุ้มครองตามเจตนารมณ์ของตราสารระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศข้างต้น กลับมีอิทธิพลต่อกฎหมายภายในของประเทศในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ไม่มากนัก

¹⁶ จากการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศพบว่าประเทศต่างๆ มีรูปแบบของกลไกในการกำหนดค่าจ้างที่แตกต่างกัน โดยสรุปแยกได้ออกเป็น 4 ประเภทใหญ่ๆ คือ 1. ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยเจ้าพนักงานโดยไม่ต้องปรึกษากับภาคีทางสังคม 2. ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยเจ้าพนักงานภายหลังจากการปรึกษากับภาคีทางสังคม 3. ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดบนฐานของไตรภาคี 4. ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยการเจรจาต่อรองร่วมกันสามฝ่าย (Collective bargaining) โปรดดู International Labour Organization.(2014). "Minimum Wage Systems," pp. 49-67.

3.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของต่างประเทศ

1) กฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกามีระบบกฎหมายแบบคอมมอนลอว์ (Common Law) ซึ่งยึดถือคำพิพากษาของศาลในคดีที่ผ่านมาเป็นกฎหมาย ในปัจจุบันประเทศสหรัฐอเมริกามีกฎหมายที่ออกโดยรัฐสภาที่เกี่ยวข้องกับกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอย่างน้อย 3 ฉบับ กล่าวคือ รัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรม (Fair Labor Standards Act of 1938)¹⁷ ประมวลกฎหมายสหพันธรัฐ (Code of Federal Regulations)¹⁸ และรัฐบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (National Labor Relations Act of 1935)¹⁹ โดยมีกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอยู่สองระบบ คือ (1) ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยกฎหมายที่ออกโดยรัฐสภา (2) ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยแรงงานสัมพันธ์

สำหรับรัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรม (Fair Labor Standards Act of 1938) ซึ่งเทียบได้กับกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ถือได้ว่าเป็นกฎหมายกลางที่ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (the Secretary of Labor) ในการให้คำแนะนำโดยส่งเป็นรายงานแก่สภาองเกรส (Congress) ทุกสองปี จากนั้นจึงมีการประกาศค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้ทั่วไปภายในสหรัฐอเมริกา โดยมีได้แบ่งแยกเป็นภูมิภาคหรือภาคธุรกิจใดเป็นการเฉพาะ ตามมาตรา s206 ของ Fair Labor Standards Act โดยในแต่ละมลรัฐอาจกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำกลางได้ รายละเอียดที่สำคัญของรัฐบัญญัติดังกล่าวในเรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ มีดังต่อไปนี้

(1) กระบวนการขั้นตอน

(ก) ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยกฎหมาย

ประเทศสหรัฐอเมริกาให้รัฐเป็นผู้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของสหพันธรัฐ โดยฝ่ายนิติบัญญัติออกกฎหมายตามคำแนะนำของฝ่ายบริหาร กล่าวคือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีหน้าที่ส่งรายงานแก่สภาองเกรสทุกสองปีภายในเดือนมกราคม รายงานนี้ครอบคลุมกิจกรรมที่ดำเนินไปในสองปี ตลอดจนข้อมูลและคำแนะนำสำหรับการออกกฎหมายในเรื่องที่ครอบคลุมกับบทบัญญัติตามหมวดนี้ ที่รัฐมนตรีเห็นว่าควรแนะนำรายงานดังกล่าวต้องประกอบด้วยผลการวัดผลและการประเมินค่าจ้างขั้นต่ำและขอบเขตค่าจ้างเวลาที่กำหนดในหมวดนี้ พร้อมกับคำแนะนำของรัฐมนตรีต่อสภาองเกรส)²⁰

(ข) ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยการเจรจาต่อรองร่วมกัน (Collective bargaining)

นอกจากค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยกฎหมายแล้ว สหรัฐอเมริกายังยอมรับให้มีค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยการเจรจาต่อรองร่วมกัน โดยมาตรา 158 (e) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ 1. สหภาพแรงงานหรือนายจ้างออกข้อเสนอให้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเป็นหนังสือ 2. เสนอให้พบเจอเพื่อเจรจาต่อรองร่วมกัน 3. บอกกล่าวแก่สำหรับพนักงานใกล้เคียงของสหพันธรัฐภายใน 30 วันหลังจากมีหนังสือแจ้งเตือนเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และบอกกล่าวแก่มลรัฐหรือเขตปกครองเพื่อดำเนินการใกล้เคียงข้อพิพาทแรงงาน 4. หากยังไม่

¹⁷ <http://www.dol.gov/whd/regs/statutes/FairLaborStandAct.pdf>

¹⁸ โดยเฉพาะใน หมวดที่ 29 แรงาน ส่วนที่ 520 และ 531 มาตรา 520

¹⁹ <http://www.nlr.gov/national-labor-relations-act>

²⁰ มาตรา 204 (e) (1) รัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรม

สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานมีสิทธินัดหยุดงานเป็นเวลาหกสัปดาห์หลังจากมีการบอกกล่าวเป็นหนังสือ หรือจนกว่าจะสิ้นสุดกำหนดเวลาในข้อเสนอนี้เป็นหนังสือแล้วแต่ระยะเวลาใดเกิดขึ้นภายหลัง²¹

(2) เกณฑ์ในการพิจารณา

ในการพิจารณาเพื่อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยกฎหมายนั้น ให้คำนึงถึงเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้²²

- ก. การเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ
- ข. ระดับค่าจ้างและรายได้ของประเทศ
- ค. การเปลี่ยนแปลงของกำลังการผลิตของประเทศ
- ง. ศักยภาพของนายจ้างในการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ
- จ. ปัจจัยอื่นๆ ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นสมควรพิจารณาและนำมาใช้ประกอบเสนอในรายงาน

(3) ขอบเขตการคุ้มครอง

ค่าจ้างขั้นต่ำที่ออกโดยอาศัยอำนาจของรัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรมนั้นใช้บังคับกับสถานประกอบการ ดังต่อไปนี้

(ก) สถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกี่ยวข้องกับภาคพาณิชย์ระหว่างรัฐ หรือการผลิตสินค้าสำหรับการขายระหว่างรัฐ และมีรายได้จากการประกอบกิจการรวมรายปีไม่ต่ำกว่า 500,000 เหรียญดอลลาร์สหรัฐ²³

(ข) สถานประกอบการที่จัดทำบริการสาธารณะซึ่งเป็นกิจกรรมของหน่วยงานรัฐ²⁴

(ค) สถานประกอบการหรือโรงพยาบาลหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วย ผู้สูงอายุ หรือผู้ป่วยโรคจิต หรือบกพร่องทางจิตซึ่งอาศัยอยู่ในสถานที่ดังกล่าว โรงเรียนสำหรับเด็กพิการหรือโรงเรียนปฐมวัย ประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษาหรืออุดมศึกษาชั้นสูง ให้อยู่ภายใต้บังคับของรัฐบัญญัติฯ โดยไม่ต้องคำนึงถึงจำนวนรายได้²⁵

แต่ไม่ใช้บังคับกับลูกจ้างที่เป็นผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญหรือนอกเหนือจากพนักงานขาย ลูกจ้างที่ทำงานในสถานพักผ่อนหย่อนใจหรือสถานที่ประชุมทางศาสนาหรือเพื่อการศึกษาโดยไม่แสวงหากำไร ที่ประกอบกิจการไม่เกินปีละเจ็ดเดือน และลูกจ้างประมง ลูกจ้างภาคเกษตรกรรมขนาดเล็ก ลูกจ้างในสำนักพิมพ์ขนาดเล็ก ลูกเรือที่ทำงานในเรือที่มีสัญชาติอเมริกัน แรงงานบ้านที่มีได้ว่าจ้างประจำ พนักงานสอบสวนบางประเภท ผู้วิเคราะห์ระบบคอมพิวเตอร์ โปรแกรมเมอร์ หรือวิศวกรคอมพิวเตอร์ พนักงานส่งหนังสือพิมพ์ ลูกจ้างทำพวงดอกไม้ ลูกจ้างที่ทำงานในต่างประเทศ²⁶

(4) ค่าจ้างขั้นต่ำเฉพาะ

(ก) พนักงานส่งเอกสาร พนักงานฝึกงาน และนักศึกษาฝึกงาน มีค่าจ้างขั้นต่ำน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของสหพันธรัฐ โดยกำหนดของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน อย่างไรก็ตามห้ามมิให้น้อยกว่า

²¹ มาตรา 158 (e) (1) รัฐบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

²² มาตรา 204 (e) (1) รัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรม

²³ มาตรา 206 (a) และ 206 (b) ประกอบมาตรา 203 (b) และ 203 (s) (a) รัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรม

²⁴ มาตรา 206 (a) ประกอบ มาตรา 203 (s) (b) รัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรม

²⁵ มาตรา 206 (a) และ 206 (b) ประกอบมาตรา 203 (s) (b) รัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรม

²⁶ มาตรา 213 รัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรม

ร้อยละ 95 ของค่าจ้างขั้นต่ำของสหพันธรัฐ สำหรับพนักงานส่งเอกสาร พนักงานฝึกงาน และมีให้น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างขั้นต่ำของสหพันธรัฐสำหรับนักศึกษาฝึกงาน²⁷

(ข) แรงงานบ้าน โดยทั่วไปแรงงานบ้านได้รับความคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำตามรัฐบัญญัติฯ เว้นแต่แรงงานบ้านที่จ้างงานไม่ประจำเพื่อดูแลเด็กหรือผู้สูงอายุ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด²⁸

(ค) แรงงานเยาวชน ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานที่อายุไม่เกิน 20 ปีบริบูรณ์ไม่ต่ำกว่าชั่วโมงละ 4.25 เหรียญดอลลาร์สหรัฐสำหรับ 90 วันแรกเป็นเวลาต่อเนื่องภายหลังจากการรับเข้าทำงานครั้งแรก²⁹

(ง) แรงงานซึ่งพิการ อาจได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามรัฐบัญญัติฯ ตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด³⁰

(จ) แรงงานที่ได้รับค่าจ้างรายชิ้นได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด เว้นแต่แรงงานภาคเกษตรกรรมบางประเภทที่เก็บเกี่ยวด้วยมือ³¹

(ฉ) แรงงานประเภทอื่นๆ ได้แก่ (1) แรงงานที่เป็นนักศึกษาเต็มเวลา ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกหนังสืออนุญาตให้จ้างงานได้โดยมีอัตราค่าจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ของค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด หรือขั้นต่ำชั่วโมงละ 1.60 เหรียญดอลลาร์สหรัฐแล้วแต่จำนวนใดสูงกว่า โดยห้ามมิให้แรงงานที่เป็นนักศึกษาเต็มเวลาทำงานเต็มเวลาหรือทำงานมากกว่าสัปดาห์ละ 20 ชั่วโมง (2) แรงงานที่ได้รับค่าบริการ (หรือทิป) ให้นายจ้างตามที่กฎหมายกำหนดจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานซึ่งได้รับค่าบริการชั่วโมงละ 2.13 เหรียญดอลลาร์สหรัฐ บวกค่าบริการที่ได้รับจริง รวมกันไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด หากได้น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ให้นายจ้างจ่ายส่วนต่างที่เหลือให้เท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ³²

(5) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน

ชั่วโมงละ 7.25 เหรียญดอลลาร์สหรัฐ [แก้ไขวันที่ 24 กรกฎาคม ค.ศ. 2009 (พ.ศ. 2552)]

(6) กลไกการใช้บังคับกฎหมาย

1. พนักงานตรวจแรงงาน อาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อตรวจสอบเอกสารบันทึกสัมภาษณ์ลูกจ้างหรือตรวจสอบข้อเท็จจริง สภาพการทำงานเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย³³

2. นายจ้างที่ฝ่าฝืนอาจได้รับโทษจำคุกไม่ต่ำกว่า 6 เดือนหรือโทษปรับไม่ต่ำกว่า 10,000 เหรียญดอลลาร์สหรัฐ หรือทั้งจำทั้งปรับ³⁴

²⁷ มาตรา 214 (a) รัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรม และประมวลกฎหมายสหพันธรัฐ (Code of Federal Regulations) หมวด 29-แรงงาน ส่วนที่ 520 และ 531 มาตรา 520

²⁸ มาตรา 213 (a) (15) รัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรม

²⁹ มาตรา 206 (g) รัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรม และประมวลกฎหมายสหพันธรัฐ (Code of Federal Regulations) หมวด 29 – แรงงาน ส่วนที่ 520 และ 531 มาตรา 520

³⁰ มาตรา 214 (c) (1) รัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรม และประมวลกฎหมายสหพันธรัฐ (Code of Federal Regulations) หมวด 29 – แรงงาน ส่วนที่ 520 และ 531 มาตรา 525.3 (i)

³¹ มาตรา 213 (a) รัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรม

³² มาตรา 203 (m) มาตรา 203 (t) มาตรา 206 (f) และมาตรา 214 (b) รัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรม

³³ มาตรา 211 (a) รัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรม

³⁴ มาตรา 216 (a) และมาตรา 216 (b) รัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรม

2) กฎหมายของประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน (หรือประเทศจีน) มีแนวคิดและกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากประเทศตัวอย่างข้างต้นเนื่องจากมีแนวคิดทางด้านการเมือง สังคมและเศรษฐกิจแบบคอมมิวนิสต์ โดยภายหลังจากการปฏิวัติของ เหมา เจ๋อตง แล้ว ประเทศจีนเน้นดำเนินนโยบายเศรษฐกิจแบบควบคุม โดยรัฐบาลเป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้าง มิใช่ภาคธุรกิจเอกชนหรือปล่อยให้เป็นไปตามกลไกตลาด ดังที่ทราบกันดีในชื่อ “ระบบค่าจ้างตายตัว” ภายใต้นโยบาย “ชามข้าวเหล็ก” (Iron rice bowl) จนกระทั่งเศรษฐกิจฝืดเคืองเติบโตไม่ได้ซ้ำ แรงงานขาดแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากค่าจ้างที่ได้รับเป็นค่าจ้างตายตัวมิได้ปรับขึ้นตามผลงานหรือจำนวนการผลิต ภาวะเศรษฐกิจ หรือกลไกตลาด ประเทศจีนจึงได้หันมาปฏิรูปนโยบายทางเศรษฐกิจ เมื่อ ค.ศ. 1978 (พ.ศ.2521) โดยใช้ค่าจ้างลอยตัวมาประกอบกับค่าจ้างตายตัวที่มีมาแต่เดิม³⁵

ในประเทศจีนมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำดังนี้

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labor Law 1994)
2. กฎกระทรวงว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ (Regulations on Minimum Wages, Order of the Minister of Labor and Social Security No. 21)
3. กฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างทั่วไปออกโดยสภาแห่งรัฐ (Regulations on the Composition of Gross Wages)
4. กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน (Labor Contract Law of the People’s Republic of China)
5. กฎหมายว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานและอนุญาโตแรงงาน (The Law of the People’s Republic of China on Labor-Dispute Mediation and Arbitration)

โดยค่าจ้างขั้นต่ำนั้น มาตรา 3 และ 12 กฎกระทรวงว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ กำหนดว่า มิให้รวมถึงเงินที่จ่ายสำหรับ

1. ค่าล่วงเวลา
2. เงินพิเศษที่จ่ายให้แก่งานที่มีสภาพเฉพาะเช่น ค่าทำงานเป็นกะ การทำงานในเหมือง การทำงานในที่สูง
3. ประโยชน์สวัสดิการที่กำหนดจ่ายให้แก่แรงงาน
4. ค่าเดินทาง
5. ค่าอุปกรณ์เสื้อผ้าเพื่อความปลอดภัย

นอกจากนี้ มาตรา 48 กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ยังกำหนดอีกด้วยว่า ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในระดับ จังหวัด ภูมิภาค หรือ รัฐบาลท้องถิ่น ตามระบบของรัฐบาลกลางที่รับรองและคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำ และ มาตรา 2 กฎกระทรวงว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำยังกำหนดอีกด้วยว่า ค่าจ้าง

³⁵ Holz, Carsten A. (2014). Wage Determination in China during the Reform Period. *Bank of Finland, BOFIT Discussion Papers*, 13/2014 and Liu, Zhiqiang (November 2014). “Earnings, Education and Economic Reforms in Urban China,” *Economic Development and Cultural Change*, 46(4): pp. 697-725 และ Cieri, Helen De, et al. (1998). “*The Reform of Employee Compensation in China’s Industrial Enterprises*,” Cornell University.

ขั้นต่ำมีสภาพบังคับบริษัทที่เอกชนถือหุ้นส่วนทั้งหมดหรือที่รัฐบาร่วมถือหุ้นด้วย ภาครัฐ และองค์กรภาคสังคม ต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำแก่ลูกจ้าง

(1) กระบวนการขึ้นตอน

1. ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยกฎหมาย

ประเทศจีนมีลักษณะที่แตกต่างจากประเทศอื่นคือ เป็นการกำหนดจากข้างล่างขึ้นข้างบน กล่าวคือ รัฐบาลในระดับจังหวัด ภูมิภาค และท้องถิ่น ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้รัฐบาลในระดับจังหวัด ภูมิภาค และท้องถิ่น พัฒนากลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำภายในเขตอำนาจของตน แล้วรายงานให้รัฐบาลกลางทราบ³⁶ โดยให้รัฐบาลกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำภายหลังจากการปรึกษากับองค์กรผู้แทนนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งสหภาพแรงงานระดับภูมิภาคและองค์กรผู้แทนนายจ้างระดับภูมิภาคทำการปรึกษาในระดับภูมิภาค และสหภาพแรงงานจีนและองค์กรผู้แทนนายจ้างระดับสหพันธรัฐทำการปรึกษาในระดับประเทศ³⁷

2. ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยการเจรจาต่อรองร่วมกัน (Collective bargaining)

นอกจากการกำหนดค่าจ้างโดยกฎหมายแล้ว ประเทศจีนยังรับรองการกำหนดค่าจ้างโดยการเจรจาร่วมกัน โดยให้องค์กรผู้แทนลูกจ้างและองค์กรผู้แทนนายจ้างตกลงกันทำเป็นร่างสัญญาแล้วเสนอต่อสภาประชาชนเพื่อพิจารณาและรับรอง ในกรณีที่กลุ่มลูกจ้างไม่มีสหภาพแรงงาน ให้เลือกกลุ่มบุคคลซึ่งได้รับการเลือกโดยลูกจ้างทำหน้าที่เป็นองค์กรผู้แทนลูกจ้าง

สัญญาที่ได้จากการตกลงร่วมกันให้ยื่นต่อกรมการบริหารแรงงาน ในกรณีที่ไม่มีกรกฎเสธโดยกรมการบริหารแรงงานภายใน 15 วันให้ถือว่าสัญญานั้นมีผลสมบูรณ์และมีค่าบังคับโดยทันที และการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างต้องไม่ต่ำกว่าสัญญาที่มีการเจรจาร่วมกัน และไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ³⁸

(2) เกณฑ์ในการพิจารณา

มาตรา 6 กฎกระทรวงว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ ประกอบกับมาตรา 49 กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดว่าให้พิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำโดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (ก) ค่าครองชีพของแรงงานและครอบครัว
- (ข) ระดับค่าจ้าง ค่าตอบแทนในประเทศ
- (ค) ประโยชน์จากสวัสดิการสังคม
- (ง) การพัฒนาทางเศรษฐกิจ
- (จ) ศักยภาพในการผลิต
- (ฉ) ระดับหรืออัตราการจ้างงาน
- (ช) อัตราเงินเฟ้อ
- (ช) อื่นๆ ที่กำหนดใน มาตรา 6 กฎกระทรวงว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำและตารางแนบท้าย

³⁶ มาตรา 48 กฎหมายแรงงาน

³⁷ ข้อ 8 กฎกระทรวงว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ

³⁸ มาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 48 กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(3) ขอบเขตการคุ้มครอง

ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายใช้บังคับกับสถานประกอบการเพื่อการค้าและที่มีใช้เพื่อการค้าของเอกชน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างและแรงงานที่ทำงานให้แก่สถานประกอบการนั้น³⁹

(4) ค่าจ้างขั้นต่ำเฉพาะ

(5) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน

ประเทศจีนกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ ต่ำสุดคือเดือนละ 830 หยวน หรือวันละ 7.5 หยวน [เขตเล็กๆ ในเมือง Guangxi] และสูงสุดคือเดือนละ 1,820 หยวน หรือวันละ 17 หยวนในเมืองเซี่ยงไฮ้ (Shanghai)

(6) กลไกการใช้บังคับกฎหมาย

พนักงานตรวจแรงงานอาจเข้าไปในสถานประกอบการเพื่อตรวจสอบเอกสาร บันทึก สัมภาษณ์ ลูกจ้างหรือตรวจสอบข้อเท็จจริง สภาพการทำงานเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย⁴⁰ นายจ้างที่ฝ่าฝืน อาจได้รับโทษปรับเป็นเงินเพิ่มไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 – 100 ของเงินค่าจ้างที่ค้างจ่าย บวกค่าเสียหายเป็นเงินจำนวนไม่เกิน 5 เท่าของจำนวนเงินที่ค้างจ่าย⁴¹ แต่ไม่มีโทษทางอาญา

3) กฎหมายของประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่มีการปกครองแบบคอมมอนลอว์ (Common Law) และมีกฎหมายที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำอย่างน้อยสามฉบับ คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน (Employment Act of 1955) (amended 1 January 2006)⁴² พระราชบัญญัติแรงงานอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations Act 1967) พระราชบัญญัติคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ (National Wages Consultative Council Act of 2011) ซึ่งกฎหมายฉบับหลัง หรือ กฎหมายคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติของประเทศมาเลเซียเพิ่งได้รับการบัญญัติเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 2001 (พ.ศ. 2554) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ประเทศมาเลเซียเพิ่งมีค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาเอง

ประเทศมาเลเซียใช้กลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำใน 2 รูปแบบ รูปแบบแรกและที่มีมาก่อนคือ ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยสัญญาที่เกิดจากการเจรจาร่วมกันตามพระราชบัญญัติแรงงานอุตสาหกรรมสัมพันธ์ และรูปแบบที่สองและที่เพิ่งมีมาไม่นานนี้ คือ รูปของประกาศค่าจ้างขั้นต่ำ⁴³ ซึ่งออกโดยรัฐบาลโดยคำแนะนำของคณะกรรมการค่าจ้าง และอาศัยอำนาจของพระราชบัญญัติคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างประกอบไปด้วยตัวแทนไตรภาคี กล่าวคือตัวแทนจากฝ่ายลูกจ้างและตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทน

³⁹ ข้อ 2 กฎกระทรวงว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ

⁴⁰ บทที่ 11 กฎหมายคุ้มครองแรงงาน บทที่ 6 กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน และข้อ 4 กฎกระทรวงว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ

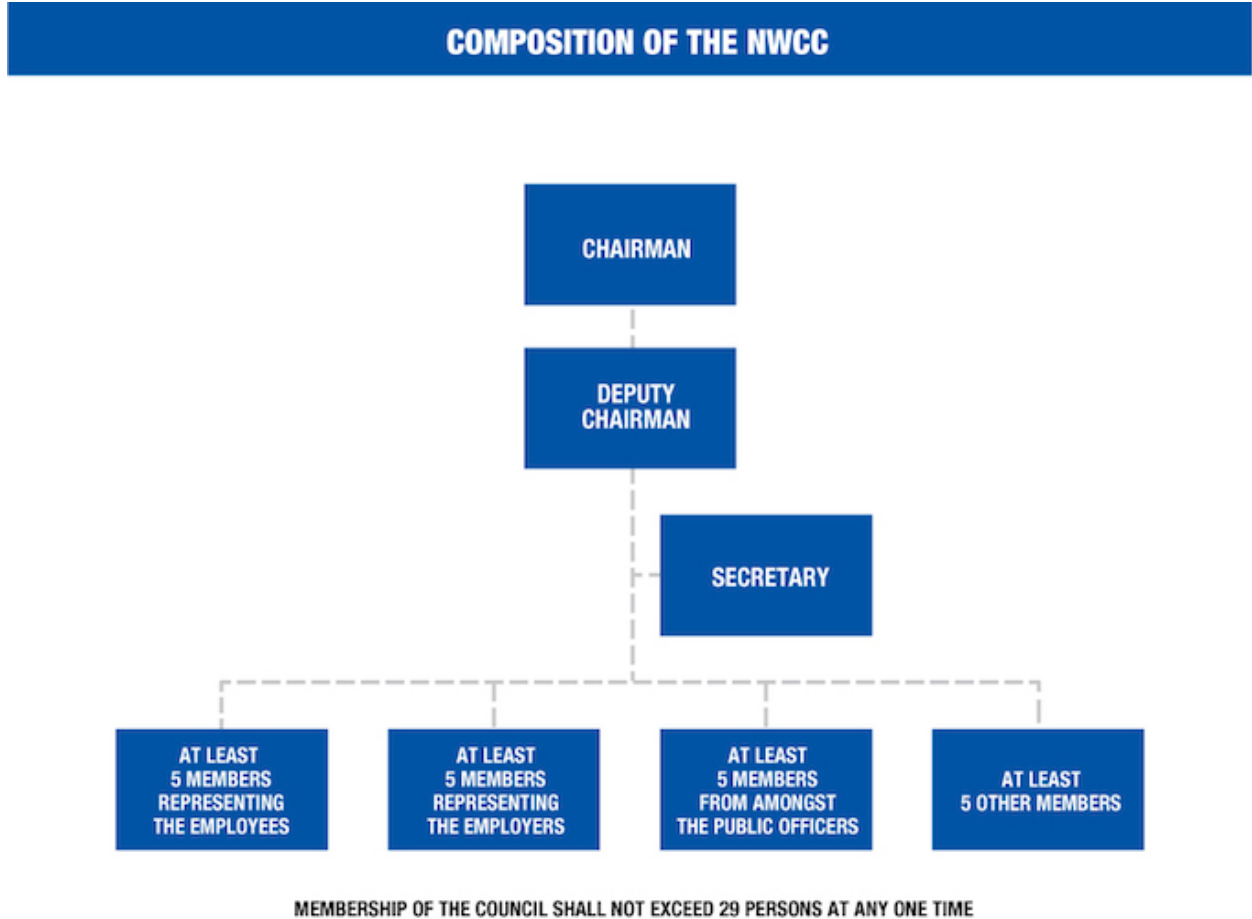
⁴¹ มาตรา 85 กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานและข้อ 13 กฎกระทรวงว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ

⁴² http://jtksm.mohr.gov.my/images/pdf/akta/employment_act_1955_bi.pdf

⁴³ <http://www.mohr.gov.my/pdf/minimumwagesorder2012.pdf>

ภาครัฐ อย่างน้อยฝ่ายละ 5 คน ประกอบกับตัวแทนอื่นๆ อีกอย่างน้อย 5 คน โดยมีประธานและเลขานุการซึ่งมาจากภาครัฐ⁴⁴ (ดังแผนภาพที่ 3.1)

แผนภาพที่ 3.1 องค์ประกอบคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติมาเลเซีย



ที่มา Malaysia Minimum Wages Portal

ในที่นี้จะขอกล่าวเฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยกฎหมายตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ ซึ่งมีหลักการสำคัญดังต่อไปนี้

(1) กระบวนการขั้นตอน

ก่อนที่คณะกรรมการค่าจ้างจะให้คำแนะนำแก่รัฐบาล ให้คณะกรรมการค่าจ้างปรึกษากับสาธารณชนเกี่ยวกับอัตราและขอบเขตของค่าจ้างขั้นต่ำ อีกทั้งรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลและทำการศึกษาวิจัยค่าจ้างและตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจและสังคม⁴⁵ จากนั้นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานอาจกำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างให้คำแนะนำแก่รัฐบาลโดยผ่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

⁴⁴ ม. 5 พระราชบัญญัติคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ

⁴⁵ ม. 21 พระราชบัญญัติคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ

ต่ำ ขอบเขตของค่าจ้างขั้นต่ำว่าใช้กับแรงงานในธุรกิจใด และในพื้นที่ใด ระยะเวลาที่ค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับ และ
คำแนะนำอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง⁴⁶

รัฐบาลทำการพิจารณาคำแนะนำของคณะกรรมการค่าจ้างโดยอาจเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ใน
กรณีที่เห็นด้วย รัฐบาลจะส่งรายงานและคำแนะนำกลับให้คณะกรรมการค่าจ้างทบทวนแล้วทำใหม่ ส่วนใน
กรณีที่เห็นด้วย รัฐบาลจะประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา⁴⁷ โดยหากค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้สูงกว่าค่าจ้างที่
กำหนดโดยสัญญาที่เกิดจากการเจรจาร่วมกันตามกฎหมายแรงงานอุตสาหกรรมสัมพันธ์ให้ใช้ค่าจ้างขั้นต่ำตาม
กฎหมาย ส่วนในกรณีที่ค่าจ้างขั้นต่ำน้อยกว่าค่าจ้างที่กำหนดโดยการเจรจาร่วมกันให้ใช้ค่าจ้างที่กำหนดโดย
สัญญา⁴⁸

(2) เกณฑ์ในการพิจารณา

การปรึกษากับสาธารณชน และข้อมูลและงานวิจัยเกี่ยวกับค่าจ้างและตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจและ
สังคม⁴⁹

(3) ขอบเขตการคุ้มครอง

ตามข้อ 3 ของประกาศค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ค.ศ. 2012 (พ.ศ. 2555) ซึ่งเริ่มใช้บังคับในวันที่ 1
กรกฎาคม ค.ศ. 2013 (พ.ศ. 2556) ค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศให้ใช้กับลูกจ้างทั่วไป (ซึ่งรวมถึงลูกจ้างที่ได้รับ
ค่าจ้างรายชิ้น) แต่ไม่ใช้กับลูกจ้างที่ทำงานบ้าน

(4) ค่าจ้างขั้นต่ำเฉพาะ

ลูกจ้างผู้ทดลองงานอาจได้รับค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงระหว่าง
นายจ้างและลูกจ้างแต่ต้องไม่เกินร้อยละ 30 ของค่าจ้างขั้นต่ำ⁵⁰

(5) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน

เดือนละ 900 ริงกิต หรือชั่วโมงละ 4.33 ริงกิตสำหรับมาเลเซียตะวันตก (Peninsular
Malaysia) และเดือนละ 800 ริงกิตหรือชั่วโมงละ 3.85 ริงกิตสำหรับรัฐซาบา (Sabah) รัฐซาราวัก (Sarawak)
และอาณาเขตลาบวน (Labuan)⁵¹

(6) กลไกการใช้บังคับกฎหมาย

พนักงานตรวจแรงงานอาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อตรวจสอบเอกสาร บันทึก
สัมภาษณ์ลูกจ้างหรือตรวจสอบข้อเท็จจริง สภาพการทำงานเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย⁵² นายจ้าง
ที่ฝ่าฝืนอาจได้รับโทษปรับไม่เกิน 10,000 ริงกิต ในกรณีที่กระทำความผิดต่อเนื่อง ปรับไม่เกินวันละ 1,000
ริงกิต และในกรณีที่เป็นการกระทำความผิดซ้ำอาจได้รับโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปีหรือปรับไม่เกิน 20,000 ริงกิต⁵³

⁴⁶ ม. 22 พระราชบัญญัติคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ

⁴⁷ ม. 23 พระราชบัญญัติคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ

⁴⁸ ม. 24 พระราชบัญญัติคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ

⁴⁹ ม. 21 พระราชบัญญัติคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ

⁵⁰ ตามข้อ 5 ของประกาศค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ค.ศ. 2012

⁵¹ ตามข้อ 4 ของประกาศค่าจ้างขั้นต่ำ ปี พ.ศ. 2012

⁵² ม. 26-30 ม. 35 และ ม. 38 พระราชบัญญัติคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ

⁵³ ม. 43 ม. 44 ม. 46 ม. 47 พระราชบัญญัติคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ

4) กฎหมายของประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างของประเทศสิงคโปร์ ดังนี้

(1) พระราชบัญญัติการจ้างงาน ค.ศ. 1968 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (The Employment Act (EA), enacted in 1968) โดยพระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายแรงงานกฎหมายหลักของสิงคโปร์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการกำหนดมาตรฐานการจ้างงานที่เหมาะสมและสมดุลระหว่างค่าจ้าง และการแข่งขันทางธุรกิจ นอกจากนี้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างทั้งลูกจ้างสัญชาติสิงคโปร์และต่างด้าว โดยกฎหมายฉบับนี้มีข้อยกเว้นไม่นำมาใช้บังคับกับลูกจ้างระดับบริหาร (Managerial executives) ลูกจ้างที่ว่าจ้างโดยไม่เปิดเผย (Confidential employees) ลูกจ้างทำงานบ้าน (Domestic workers) ลูกเรือ (Seamen) และข้าราชการ โดยบุคคลประเภทดังกล่าวจะตกอยู่ภายใต้บังคับของสัญญาจ้างแรงงานที่ได้ทำขึ้น ทั้งนี้เนื้อหาของสัญญาจ้างแรงงานจะต้องมีสาระสำคัญอย่างน้อยดังต่อไปนี้ ชั่วโมงทำงาน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง โบนัส ลักษณะของการการทำงาน ค่าล่วงเวลา วันหยุด วันลา การสิ้นสุดสัญญา ผลตอบแทนเมื่อเลิกจ้าง เกษียณ การลาคลอด และการลาดูแลบุตรด้วย

ภายหลังการประกาศใช้บังคับกฎหมายฉบับดังกล่าว กระทรวงแรงงาน (The Ministry of Manpower, MOM) ได้เสนอให้มีการปรับปรุงกฎหมายโดยเพิ่มมาตรฐานการจ้างงานที่ดีขึ้นเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง โดยข้อเสนอดังกล่าวได้ผ่านกระบวนการในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน นายจ้าง และสหภาพแรงงาน ในวันที่ 12 พฤศจิกายน ค.ศ. 2012 (พ.ศ. 2555) ถึงวันที่ 11 มกราคม ค.ศ. 2013 (พ.ศ. 2556) ซึ่งการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าวนี้มีผลใช้บังคับในวันที่ 1 เมษายน ค.ศ. 2014 (พ.ศ. 2557) โดยมีรายละเอียดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยกำหนดให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินวันละ 12 ชั่วโมง

(2) พระราชกฤษฎีกาการจ้างงานสำหรับงานไม่เต็มเวลา (Employment (Part-Time Employees) Regulations) สำหรับกฎหมายนี้มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองลูกจ้างไม่เต็มเวลา ซึ่งหมายถึงลูกจ้างที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง⁵⁴ และไม่มีกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเอาไว้ แต่อย่างไรก็ดีเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับลูกจ้าง กฎหมายจึงกำหนดให้ในการทำสัญญาจ้างสำหรับการจ้างงานไม่เต็มเวลาจะต้องระบุเนื้อหาที่มีสาระสำคัญอย่างน้อยดังต่อไปนี้ ค่าจ้างรายชั่วโมง (ไม่รวมค่าตอบแทน) ค่าจ้างรวม (รวมค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา โบนัส และอื่นๆ) จำนวนชั่วโมงทำงานรายวันหรือสัปดาห์ จำนวนวันทำงานรายสัปดาห์หรือเดือน

อย่างไรก็ดีกลไกที่ใช้ในการกำหนดค่าจ้างนั้น ประเทศสิงคโปร์มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากประเทศอื่น กล่าวคือ มิได้กำหนดเป็นรูปของประกาศหรือกฎหมาย หากแต่เป็นเพียงคำแนะนำที่ออกโดยสภาค่าจ้างแห่งชาติ (National Wage Council, NWC) อันเป็นระบบที่ยืดหยุ่นสูง⁵⁵ เป็นลักษณะเฉพาะของประเทศสิงคโปร์ เป็นกลุ่มบุคคลที่มีได้มีนิติฐานะเป็นกฎหมาย ประกอบด้วยตัวแทนไตรภาคี กล่าวคือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายรัฐ ฝ่ายละเท่าๆ กัน และฝ่ายอื่นๆ เป็นจำนวนประมาณ 30 คน⁵⁶ ทำหน้าที่จัดทำรายงานและให้แนวทางกำหนดค่าจ้างประจำปีและแนวโน้มทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะมีการทบทวนทุกๆ 2 – 3 ปี เพื่อเป็นกรอบให้สหภาพแรงงานและนายจ้างได้ไปตกลงกันอีกที ซึ่งรูปแบบนี้มีทั้งข้อดีและข้อเสีย โดยข้อดีคือเป็นการ

⁵⁴ แก้ไขเพิ่มเติมวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2009 [Employment (part-time employees) Regulations]

⁵⁵ Tan, C. H. .Labor Management Relations in Singapore, pp. 172-175.

⁵⁶ Lim, C. Y. Singapore's National Wage Council: An Insider's View. Singapore: Singapore New Jersey World Scientific, 2013.

ไม่แทรกแซงกลไกตลาด⁵⁷ มีความยืดหยุ่นปรับตัว แต่ในขณะเดียวกันก็มีข้อเสีย คือทำให้ไม่เกิดความชัดเจน อาจไม่เกิดผลในทางปฏิบัติ

อย่างไรก็ดีเมื่อไม่นานมานี้ประเทศสิงคโปร์ได้มีการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำความสะอาดผู้มีสัญชาติสิงคโปร์หรือมีถิ่นที่อยู่อาศัยถาวรในสิงคโปร์ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวได้เข้ามาทำในงานประเภทนี้เป็นจำนวนมาก และเป็นแรงงานที่อยู่ในประเภทสัญญาช่วง (Outsourcing) ซึ่งเป็นธุรกิจที่แข่งขันสูงในด้านราคา โดยนำเอาคำแนะนำของสภาค่าจ้างแห่งชาติ⁵⁸ มาออกเป็นประกาศของคณะกรรมการแรงงาน โดยอาศัยอำนาจของรัฐบัญญัติสาธารณสุขและสภาพแวดล้อมให้บริษัทที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับบริการทำความสะอาดให้ค่าจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งมีสัญชาติสิงคโปร์หรือมีถิ่นที่อยู่อาศัยถาวรในสิงคโปร์เป็นอัตราก้าวหน้า (Progressive rate) ขั้นต้นไม่ต่ำกว่า 1,000 เหรียญสิงคโปร์ ตามสูตรที่กำหนด⁵⁹ หากฝ่าฝืนจะมีผลไม่ได้รับใบอนุญาตประกอบกิจการหรือมีผลในการต่อใบอนุญาต⁶⁰ ซึ่งสาเหตุในการใช้อัตราก้าวหน้านี้ เนื่องมาจากการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของแรงงานและคุ้มครองแรงงานสิงคโปร์จากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในอาชีพนี้กันมาก ทั้งนี้ ประกาศฉบับดังกล่าวมีผลใช้บังคับในวันที่ 25 เมษายน ค.ศ. 2014 (พ.ศ. 2557) เป็นต้นไป

3.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย

ประเทศไทยส่งเสริมระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม โดยรัฐสามารถเข้าไปแทรกแซงระบบเศรษฐกิจได้เพียงบางกรณีเท่านั้น⁶¹ และมีกฎหมายที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2515 โดยรัฐบาล (คณะปฏิวัติ) ในขณะนั้น ได้มีการประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่งเป็นการกำหนดโดยใช้ฐานความคิดของ “ค่าใช้จ่ายของแรงงาน” ที่ครอบคลุมลูกจ้างหนึ่งคนและสมาชิกในครอบครัวอีก 2 คน หากแต่ต่อมาในวันที่ 1 มกราคม 2519 ได้มีการแก้ไขประกาศกระทรวงมหาดไทยให้คิดค่าใช้จ่ายครอบคลุมลูกจ้างเพียงคนเดียว อันมีฐานมาจากข้อเสนอของนายจ้างที่ว่า “ใครทำใครได้”⁶² เมื่อทำการศึกษาวិวัฒนาการของกลไกการกำหนดค่าจ้างนับแต่ พ.ศ. 2515 จนกระทั่ง พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นปีที่ประเทศไทยประสบกับภาวะวิกฤตทางการเงินและเศรษฐกิจในภูมิภาค จะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นทุกปี ซึ่งเป็นผลมาจากแรงผลักดันของแรงงานอันเนื่องมาจากการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำมิได้สะท้อนความจำเป็นของแรงงานที่แท้จริงจึงทำให้ไม่เพียงพอและจะต้องเรียกร้องให้มีการปรับขึ้นทุกปี แต่ต่อมาภายหลังวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 และภายหลังที่ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับแล้ว

⁵⁷ แสดงให้เห็นถึงแนวคิดเสรีนิยมในทางเศรษฐกิจที่เข้มแข็งของสิงคโปร์

⁵⁸ National Wage Council (NWC) Guidelines 2014/2015, <http://mom.gov.sg/newsroom/Pages/PressReleasesDetail.aspx?listid=570>.

⁵⁹ Order by Commissioner for Labour under Section 80H(2) Environmental Public Health Act, <http://www.mom.gov.sg/Documents/employment-practices/order-by-commissioner-for-labour.pdf>

⁶⁰ มาตรา 80 H ของ Environmental Public Health Act

⁶¹ ตามตรา 84 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2550) และข้อ 6 คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

⁶² สายสมร สารวง (2547). “ค่าจ้างขั้นต่ำกับความเป็นอยู่ของลูกจ้างรายวัน” สารนิพนธ์คณะสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ น. 14-15

ฝ่ายลูกจ้างมีท่าทีที่ผ่อนปรนมากขึ้นอันเนื่องจากเห็นความจำเป็นทางด้านของนายจ้างซึ่งมีความเสี่ยงที่จะต้องปิดกิจการและจะต้องแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านมากขึ้น⁶³

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้หน่วยงานที่มีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งมีลักษณะเป็นกลไกกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำด้วยวิธีการเจรจาแบบไตรภาคี กล่าวคือ

1. รัฐ (ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน)
2. ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 5 คน
3. ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 5 คน

ในส่วนของอำนาจหน้าที่ที่สำคัญของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งกำหนดในมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยกตัวอย่างเช่น กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง และเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ข้อเสนอแนะภาคเอกชนเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปี ซึ่งมาตรา 87 วรรคสองของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว กำหนดว่า การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องไม่ต่ำกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดโดยมาตรา 88 กำหนดต่อไปว่า ภายหลังจากที่ได้ศึกษาข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 87 แล้ว ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพร้อมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควร เสนอต่อรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา ดังนั้น อำนาจในการประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังคงอยู่ที่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน หากแต่พิจารณาจากรายงานของคณะกรรมการค่าจ้าง

สำหรับข้อควรคำนึงที่ใช้ในการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำได้มีการกำหนดไว้ในมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

1. ดัชนีค่าครองชีพ
2. อัตราเงินเฟ้อ
3. มาตรฐานการครองชีพ
4. ต้นทุนการผลิต ราคาสินค้า
5. ความสามารถของธุรกิจผลิตภาพแรงงาน
6. ผลผลิตมวลรวมของประเทศ
7. สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

ทั้งนี้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมายอนุญาตให้กำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภทหรือในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้ ในอดีตประเทศไทยมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันในแต่ละจังหวัดมาโดยตลอด เว้นแต่เพียงปี 2556 นี้เพียงเท่านั้น ที่ได้มีการประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศวันละ 300 บาท โดยมีขอบเขตไม่ใช้บังคับแก่ลูกจ้างประเภทต่างๆ ในมาตรา 4 และมาตรา 89 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังต่อไปนี้

⁶³ เยาวลักษณ์ ทศนิยภัคดี (2543). “ความจำเป็นในการขอปรับค่าจ้างขั้นต่ำ: ศึกษาเฉพาะลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรม-นวนคร” สารนิพนธ์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 5 – 15.

1. ลูกจ้างของราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น
2. รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจ
3. อื่นๆ ตามกฎกระทรวง

ในการทำงานเดียวกับประเทศอื่น ประเทศไทยมีบทกำหนดโทษสำหรับนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งอยู่ในมาตรา 144 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตั้งแต่ปรับไม่เกิน 100,000 บาทหรือจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือทั้งจำทั้งปรับ ทั้งยังต้องบวกดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นอกจากนี้พนักงานตรวจแรงงานก็มีอำนาจในการเข้าไปในสถานประกอบการในเวลาประกอบกิจการเพื่อเรียกดูรายงาน ทำบันทึกสำเนา เรียกพยานหลักฐาน สัมภาษณ์บุคคล เพื่อตรวจสอบว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานรวมถึงการปฏิบัติตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่

3.4 บทวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่าในแต่ละประเทศได้กำหนดระบบค่าจ้างซึ่งขึ้นกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาของแต่ละประเทศ ซึ่งจำเป็นต้องพิจารณากำหนดระบบค่าจ้างให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศตน จากการศึกษาในระบบในประเทศสหรัฐอเมริกา จีน มาเลเซีย และประเทศไทย พบว่าทั้ง 4 ประเทศได้นำระบบค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้ โดยมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย แต่ทั้งนี้ก็เปิดช่องให้ผู้ประกอบการนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงอัตราค่าจ้างแรงงานโดยไม่อาจกำหนดให้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายได้ สำหรับประเทศสิงคโปร์นั้นใช้ระบบค่าจ้างลอยตัวซึ่งพิจารณาตามสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมและตลาดแรงงาน แต่อย่างไรก็ดีประเทศสิงคโปร์มีกลไกในการให้คำแนะนำในการกำหนดค่าจ้างโดยสภาค่าจ้างแห่งชาติ เพื่อเสนอแนะกรอบในการกำหนดค่าจ้างอย่างเป็นธรรม โดยบทวิเคราะห์นี้มีการนำเสนอเป็นประเด็นต่างๆ รวม 3 ประเด็น กล่าวคือ (1) ประเด็นเกี่ยวกับระบบค่าจ้าง (2) ประเด็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณากำหนดค่าจ้าง (3) ประเด็นเกี่ยวกับการบังคับการตามกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้าง ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1) ระบบค่าจ้าง

สำหรับระบบค่าจ้างได้มีการกำหนดไว้ในระบบกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศ โดยคำนึงถึงสภาพทางสังคม และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้วางหลักเกณฑ์ให้แต่ละประเทศพิจารณากำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างงานตามสภาวะการณ์ของประเทศตน แต่อย่างไรก็ดีได้กำหนดมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานไว้เพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับการทำงานและความเป็นอยู่ของแรงงาน รวมทั้งครอบครัวไม่ให้อุทธรณ์เอาเปรียบและเพื่อความเป็นธรรมในสังคม จากผลการศึกษาจึงได้แบ่งกลุ่มประเทศเป็น 2 กลุ่มได้แก่

(ก) กลุ่มประเทศที่มีระบบค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งได้แก่ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยสภาองค์การกำหนดมาตรฐานการจ้างงานรวมถึงค่าจ้างไว้ แต่อย่างไรก็ดีเนื่องจากสหรัฐอเมริกามีการจัดรูปแบบรัฐเป็นรัฐรวมแบบสหพันธรัฐ โดยแต่ละมลรัฐสามารถกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจและค่าครองชีพของมลรัฐของตนเช่นเดียวกับประเทศจีน ประเทศมาเลเซีย และประเทศไทย รัฐบาลมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำนี้มีการกำหนดให้มีความหลากหลายตาม

สภาพพื้นที่ สภาพสังคม ค่าครองชีพและเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศที่มีระบบดังกล่าวก็มีระบบค่าจ้างตามการตกลงกันเป็นระบบที่คู่ขนานกับค่าจ้างขั้นต่ำ โดยเงื่อนไขการตกลงเรื่องค่าจ้างนั้นจะไม่สามารถตกลงกันขัดต่อมาตรฐานขั้นต่ำของค่าจ้างได้ แต่ตกลงกันสูงกว่าที่กำหนดในค่าจ้างขั้นต่ำได้

(ข) ประเทศที่ใช้ระบบค่าจ้างลอยตัว ได้แก่ประเทศสิงคโปร์ ซึ่งนำระบบค่าจ้างก้าวหน้ามาใช้ อันมีลักษณะยืดหยุ่นสามารถปรับให้สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคม แต่อย่างไรก็ดีเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้างในการตกลงค่าจ้างในระบบนี้จึงกำหนดให้สหาค่าจ้างแห่งชาติออกคำแนะนำเสนอเป็นกรอบในการตกลงเพื่อให้สหภาพแรงงานและนายจ้างได้นำไปพิจารณากำหนดให้เกิดความเป็นธรรม

2) เกณฑ์ในการพิจารณากำหนดค่าจ้าง

จากการศึกษาพบว่าทั้งประเทศที่กำหนดค่าจ้างในรูปแบบค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าจ้างก้าวหน้ามีข้อพิจารณาในการกำหนดค่าจ้างร่วมกัน 2 ประการ คือ

(1) การพิจารณากำหนดค่าจ้างหรือการตกลงค่าจ้างจะพิจารณาตามระดับการพัฒนาของพื้นที่ท้องถิ่น ระดับค่าจ้างในภาพรวมของประเทศ รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ เช่น สภาพะตลาดแรงงานในท้องถิ่น พื้นที่การจ้าง รวมถึงศักยภาพของนายจ้างในการจ่ายค่าจ้างประกอบด้วย เพื่อให้ค่าจ้างที่กำหนดหรือค่าจ้างที่ตกลงกันมีความสอดคล้องกับการดำรงชีวิตในสังคมตามท้องที่การแรงงานระหว่างประเทศ เน้นย้ำในเรื่องของความเป็นธรรมทางสังคมและสภาพการจ้างงานของลูกจ้างและนายจ้าง

(2) การพิจารณากำหนดค่าจ้างทั้งสองระบบนั้นไม่ว่าจะเป็นการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำหรือระบบค่าจ้างลอยตัว จะดำเนินการศึกษาและพิจารณาวางแนวทางโดยคณะกรรมการไตรภาคี ทั้งในส่วนของนายจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน และรัฐ เพื่อพิจารณาร่วมกันในการพัฒนาระบบค่าจ้างและสภาพการจ้างของแรงงาน แต่อย่างไรก็ดีการพิจารณาแนวทางในการกำหนดค่าจ้างของคณะกรรมการไตรภาคีในระบบค่าจ้างก้าวหน้าของประเทศสิงคโปร์นั้นมีสถานะเป็นข้อเสนอแนะต่อนายจ้างในการกำหนดค่าจ้างตามข้อตกลงกัน

3) การบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายหรือข้อตกลง

ในส่วนการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานหรือข้อตกลงของประเทศที่ใช้ระบบค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าจ้างก้าวหน้าจะมีเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน หรือพนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้ตรวจสอบการดำเนินการตามกฎหมายรวมถึงตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ในการทำงาน ซึ่งหากมีการละเมิดต่อกฎหมายหรือข้อตกลงแล้ว กฎหมายแรงงานของทุกประเทศได้กำหนดบทลงโทษไว้เช่นเดียวกัน โดยอาจมีโทษปรับหรือจำคุก หรือทั้งจำทั้งปรับ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเปรียบเทียบสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในกฎหมายของประเทศปรากฏตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 สรุปสาระสำคัญในกฎหมายแรงงานของประเทศต่างๆ

ประเทศ	กฎหมาย	ระบบค่าจ้าง	เกณฑ์ในการพิจารณา	การใช้บังคับ
สหรัฐอเมริกา	<ol style="list-style-type: none"> 1. รัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรม 2. ประมวลกฎหมายสหพันธรัฐ 3. รัฐบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยสภาองค์กร 2. ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยรัฐบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าครองชีพ 2. ระดับค่าจ้างหรือรายได้ 3. กำลังการผลิต 4. ศักยภาพของนายจ้าง 5. ปัจจัยอื่น ๆ 	<p>ตกลงค่าจ้างขั้นต่ำได้ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ แต่ขัดกับค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐ และมลรัฐ รวมถึงเมืองต่าง ๆ ในมลรัฐไม่ได้</p>
จีน	<ol style="list-style-type: none"> 1. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน 2. กฎกระทรวงว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ 3. กฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างทั่วไป 4. กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน 5. กฎหมายว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานและอนุญาโตตุลาการด้านแรงงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยกฎหมาย (กำหนดจากล่างขึ้นบน) 2. ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยการเจรจาต่อรองร่วมกัน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าครองชีพของแรงงานและครอบครัว 2. ระดับค่าจ้างในประเทศ 3. สวัสดิการสังคม 4. การพัฒนาทางเศรษฐกิจ 5. ศักยภาพในการผลิต 6. อัตราการจ้างงาน 7. อัตราเงินเฟ้อ 8. หลักเกณฑ์ประการอื่น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดจากจังหวัดและเสนอให้รัฐบาลกลางพิจารณา 2. ตกลงกันได้แต่จะกำหนดน้อยกว่าที่ได้กำหนดในกฎหมายไม่ได้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ประเทศ	กฎหมาย	ระบบค่าจ้าง	เกณฑ์ในการพิจารณา	การใช้บังคับ
มาเลเซีย	<ol style="list-style-type: none"> 1. พรบ.ว่าด้วยการจ้างงาน 2. พรบ.แรงงานอุตสาหกรรมสัมพันธ์ 3. พรบ.คณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าจ้างที่มาจากกรเจรจาต่อรอง 2. ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยกฎหมาย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจและสังคม 2. ประเภทการจ้าง 3. พื้นที่การจ้าง 	ตกลงกันได้แต่ไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ
สิงคโปร์	<ol style="list-style-type: none"> 1. รัฐบัญญัติการจ้างงาน ค.ศ. 1968 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 2. รัฐกฤษฎีกาการจ้างงานสำหรับงานไม่เต็มเวลา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบค่าจ้างก้าวหน้า สภาค่าจ้างฯ ออกคำแนะนำเสนอเป็นกรอบให้สหภาพแรงงานและนายจ้างได้ไปตกลงกัน 2. ทบทวนทุก 2 - 3 ปี 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลผลิตภาพแรงงาน 2. ศักยภาพการแข่งขันระหว่างประเทศ 3. อัตราการว่างงาน 4. อัตราเงินเฟ้อ 5. เศรษฐกิจโลก 	ค่าจ้างที่ตกลงตามลักษณะของงาน สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและการจ้างงาน ภายใต้กรอบคำแนะนำโดยสภาค่าจ้างฯ
ไทย	พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดตามพื้นที่ 2. มีคณะกรรมการค่าจ้างไตรภาคี 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ดัชนีค่าครองชีพ 2. อัตราเงินเฟ้อ 3. มาตรฐานการครองชีพ 4. ต้นทุนการผลิต 5. ความสามารถของธุรกิจ 6. ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ 7. สภาพเศรษฐกิจและสังคม 	ค่าจ้างตกลงกันได้แต่ไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

บทที่ 4

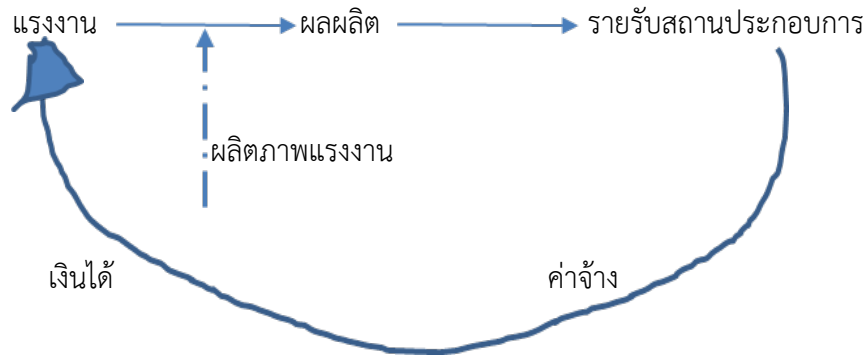
กรอบแนวคิด วิธีการศึกษา และข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

4.1 กรอบแนวคิด

ระบบค่าจ้างลอยตัวในการศึกษานี้พิจารณากำหนดค่าจ้างตามประเภทอุตสาหกรรมและความรู้ความสามารถของแรงงาน ค่าจ้างลอยตัวจึงเป็นค่าตอบแทนแรงงานจากการตกลงใจหรือพิจารณาร่วมกันระหว่างนายจ้าง (หรือสถานประกอบการ) และลูกจ้าง (หรือแรงงาน) โดยค่าจ้างจะเป็นเท่าไรนั้น ขึ้นอยู่กับเกณฑ์กำหนดค่าจ้างที่นายจ้างพิจารณาซึ่งเกี่ยวข้องกับอุปสงค์แรงงาน และปัจจัยจูงใจต่างๆที่ลูกจ้างพิจารณาซึ่งเกี่ยวข้องกับอุปทานแรงงาน

หากพิจารณาด้านอุปสงค์แรงงานจากมุมมองของสถานประกอบการผู้เป็นนายจ้างแรงงานนั้น การเสนอค่าจ้างให้กับแรงงานต้องคำนึงถึงฝีมือความสามารถการทำงานหรือผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นผลผลิตหรือผลงานของแรงงานแต่ละคนในช่วงเวลาหนึ่ง เป็นต้นว่า วัน เดือน หรือปี ผลผลิตจากการทำงานแต่ละหน่วยเป็นรายรับส่วนเพิ่มให้กับนายจ้างตามราคาสินค้าที่เสนอขายให้กับผู้บริโภค ซึ่งสถานประกอบการแต่ละแห่งจะเสนอราคาแตกต่างกันออกไป ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับประเภทอุตสาหกรรมและสถานะทางเศรษฐกิจไม่ว่าจะเป็นเสถียรภาพเศรษฐกิจหรือการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ จากผลผลิตทั้งหมดที่นายจ้างคาดว่าจะได้จากการจ้างแรงงานคนหนึ่ง ประมาณการออกมาเป็นรายรับรวมทั้งหมดที่แรงงานผู้นั้นจะทำให้กับนายจ้าง ซึ่งเป็นบรรทัดฐานของการเสนอค่าจ้างตอบแทนให้กับแรงงานตามมูลค่าผลงาน เพื่อให้การจ้างงานนำไปสู่การได้กำไรสูงสุดทางนายจ้างจะเสนอค่าจ้างให้กับแรงงานน้อยกว่ามูลค่าผลงานของแรงงาน ในอีกนัยหนึ่งค่าจ้างเป็นต้นทุนส่วนเพิ่มของนายจ้าง ขณะที่มูลค่าผลงานเป็นรายรับส่วนเพิ่ม トラบใดที่ต้นทุนส่วนเพิ่มน้อยกว่ารายรับส่วนเพิ่ม นายจ้างตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานผู้นั้น เพราะเป็นการทำงานเกินเงินเดือน ส่งผลให้นายจ้างได้กำไรจากการจ้างงาน และเป็นแรงจูงใจให้จ้างแรงงานเพิ่มเติมอีกหลายคน จวบจนแรงงานทำงานไม่คุ้มเงินเดือน หมายความว่าค่าจ้างมากกว่ามูลค่าผลงาน เป็นการจ้างงานที่ขาดทุนสำหรับนายจ้าง หากแรงงานไม่สามารถเพิ่มมูลค่าผลงานหรือผลิตภาพแรงงานได้จนคุ้มกับค่าจ้างแล้ว นายจ้างต้องยุติการจ้างงานลง แรงงานคนนั้นกลายเป็นคนตกงานไป จะเห็นได้ว่าความเต็มใจจะจ้างแรงงานและค่าจ้างที่นายจ้างเต็มใจจะจ่ายให้กับแรงงานหรืออุปสงค์แรงงานเป็นการพิจารณาจากฝีมือความสามารถการทำงานหรือผลิตภาพแรงงาน และรายรับจากผลิตภาพแรงงานที่นำกำไรมาสู่นายจ้าง โดยนายจ้างจะเสนองานให้กับแรงงานผู้ที่นายจ้างคาดคะเนว่าให้มูลค่าผลงาน (หรือรายรับส่วนเพิ่ม) เหนือค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้กับแรงงานนั้น (หรือต้นทุนส่วนเพิ่ม) ในอีกแง่มุมหนึ่งจากอุปสงค์แรงงาน นายจ้างจะให้ค่าตอบแทนแรงงานได้มากน้อยเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับว่าแรงงานมีความสามารถทำเงินรายรับให้กับนายจ้างได้เท่าใดเป็นสำคัญ (ดังแสดงไว้ในแผนภาพที่ 4.1)

แผนภาพที่ 4.1 การตัดสินใจจ้างแรงงานของสถานประกอบการ



เมื่อหันมาพิจารณาอีกฝ่ายหนึ่งในตลาดแรงงาน คือกลุ่มแรงงานในฐานะอุปทานแรงงาน จากมุมมองของลูกจ้างนั้น การมีงานทำและใช้ความรู้ความสามารถของตนไปในการสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่นายจ้าง จะนำมาซึ่งค่าจ้างกลายเป็นเงินได้สำหรับแรงงานและครอบครัวไว้ใช้จ่ายบริโภคเพื่อการยังชีพและความสุขในชีวิต แต่แรงงานจะบริโภคข้าวของได้พอต่อการยังชีพหรือไม่ขึ้นอยู่กับการว่าราคาสินค้าข้าวของเหล่านั้นแพงหรือถูกเพียงใด แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเงินได้และค่าใช้จ่ายบริโภคในรูปสมการเส้นงบประมาณได้ว่า

$$P_X \cdot X + P_Y \cdot Y = I$$

- โดย I หมายถึง เงินได้
- P_X หมายถึง ราคาสินค้า X
- P_Y หมายถึง ราคาสินค้า Y
- X หมายถึง จำนวนสินค้า X เช่น เสื้อผ้า รองเท้า
- Y หมายถึง จำนวนสินค้า y เช่น โทรศัพท์มือถือ รถจักรยานยนต์

จากคำตอบจำนวนหนึ่ง หากราคาสินค้าอุปโภคบริโภคแพงขึ้น แรงงานและครอบครัวจะบริโภคข้าวของได้เป็นจำนวนน้อยลง หรือกล่าวในอีกนัยหนึ่งได้ว่าแรงงานและครอบครัวมีอำนาจซื้อ (Purchasing power) น้อยลง ส่งผลให้ความเป็นอยู่ของครัวเรือนแรงงานแย่ลง แรงงานจะทำงานให้กับนายจ้างต่อไปอีกก็ต่อเมื่อแรงงานได้ค่าตอบแทนสูงขึ้นอย่างน้อยให้ทันกับอัตราการเพิ่มของราคาสินค้า เป็นการรักษอำนาจซื้อไว้ในระดับเดิมที่เพียงพอต่อการยังชีพ ช่วยให้ครัวเรือนแรงงานคงมาตรฐานการครองชีพไว้ได้ดีเท่าเดิม ในทางกลับกันพื้นที่ใดที่ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แรงงานพร้อมจะออกมาทำงานแทนที่จะอยู่บ้านเฉยๆ ก็ต่อเมื่อสถานประกอบการเสนอค่าตอบแทนสูงอย่างน้อยทัดเทียมกับราคาสินค้า ยิ่งค่าตอบแทนสูงเกินราคาสินค้ามากเท่าใด ยังมีผู้ประสงค์จะทำงานเป็นจำนวนมากขึ้น จะเห็นได้ว่าความเต็มใจจะทำงานของแรงงานและค่าจ้างที่แรงงานประสงค์จะได้จากนายจ้าง หรืออุปทานแรงงาน เป็นการพิจารณาจากราคาสินค้าอุปโภคบริโภคและอำนาจซื้อที่นำมาตราฐานการครองชีพและความสุขมาซึ่งแรงงานและครอบครัวเป็นสำคัญ โดยแรงงานพร้อมจะทำงานตราบใดที่ได้รับค่าจ้างอย่างน้อยเสมอกับระดับราคาสินค้าโดยเฉลี่ย และเมื่อระดับราคาสินค้าโดยเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้น ทางสถานประกอบการผู้เป็นนายจ้างปรับขึ้นค่าจ้างในอัตราเดียวกันตาม

4.2 วิธีการศึกษา และข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

การทำความเข้าใจเรื่องค่าจ้างลอยตัวที่พิจารณาจากการทำงานของตลาดแรงงานระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงาน อาศัยการศึกษาปัจจัยด้านอุปสงค์แรงงาน คือสถานประกอบการนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างแรงงาน ผลผลิตแรงงาน รายรับของสถานประกอบการ การใช้เทคโนโลยีการผลิต และอื่นๆ และปัจจัยด้านอุปทานแรงงาน คือแรงงานลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง ราคาสินค้าอุปโภคบริโภค จำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ต้องรับผิดชอบดูแล และอื่นๆ ในรูปแบบสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างและตัวแปรต่างๆ และมีการทดสอบความสัมพันธ์เชิงเศรษฐกิจเพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยสำคัญด้านอุปสงค์แรงงานที่สถานประกอบการใช้เป็นเกณฑ์กำหนดค่าจ้างสำหรับแรงงาน และด้านอุปทานแรงงานที่แรงงานใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินใจเลือกรับงาน

ข้อมูลที่ใช้ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างและปัจจัยตัวแปรต่างๆที่ใช้พิจารณากำหนดค่าจ้างนั้น สำหรับประเทศไทยยังไม่มีการจัดเก็บครอบคลุมตัวแปรทั้งหมดที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ค่าจ้างลอยตัวมาก่อน จึงมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลปฐมภูมิด้วยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง (ดูรายละเอียดแบบสอบถามสถานประกอบการและแบบสอบถามแรงงานได้จากภาคผนวก ก.) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1) สถานประกอบการตั้งแต่ขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่ในภาคอุตสาหกรรมและบริการตามที่มีมูลค่าผลผลิตหรือมูลค่าการส่งออกสูงเป็นลำดับ 1 – 10 ของไทย⁶⁴ ได้แก่ (1) ยานยนต์และส่วนประกอบ (2) เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ (3) เครื่องจักร (4) เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ (5) พลาสติกและผลิตภัณฑ์ (6) ผลิตภัณฑ์ยาง (7) แผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ (8) อาหารทะเลกระป๋อง (9) การค้าส่งและค้าปลีก (10) การท่องเที่ยวและการโรงแรม จำนวน 212 แห่ง ครอบคลุมสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ใน กทม.และปริมณฑล และเขตเศรษฐกิจพิเศษ⁶⁵ จำนวน 3 จังหวัด คือ ตาก สระแก้ว และสงขลา จำนวน 212 แห่ง เป็นสัดส่วนดังตารางที่ 4.1

2) กลุ่มลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการตามข้อ 1) จำนวน 315 คน เป็นสัดส่วนดังตารางที่ 4.2

⁶⁴ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ 2557

⁶⁵ พื้นที่ที่คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) กำหนดให้เป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งรัฐบาลสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน สิทธิประโยชน์การลงทุน การบริหารแรงงานต่างด้าวแบบไป-กลับ การให้บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ และการอื่นที่จำเป็น

ตารางที่ 4.1 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างอุตสาหกรรมจำแนกตามจังหวัด

	กทม. และปริมณฑล	ตาก	สระแก้ว	สงขลา	รวม
ยานยนต์และส่วนประกอบ (ร้อยละแถว)	19 (65.52)	5 (17.24)	4 (13.79)	1 (3.45)	29 (100.00)
คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ (ร้อยละแถว)	3 (100.00)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	3 (100.00)
เครื่องจักร (ร้อยละแถว)	15 (65.22)	2 (8.7)	3 (13.04)	3 (13.04)	23 (100.00)
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ (ร้อยละแถว)	7 (87.50)	1 (12.50)	0 (-)	0 (-)	8 (100.00)
พลาสติกและผลิตภัณฑ์ (ร้อยละแถว)	10 (37.04)	8 (29.63)	4 (14.81)	5 (18.52)	27 (100.00)
ผลิตภัณฑ์ยาง (ร้อยละแถว)	4 (25.00)	2 (12.50)	4 (25.00)	6 (37.50)	16 (100.00)
แผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ (ร้อยละแถว)	3 (42.86)	3 (42.86)	1 (14.28)	0 (-)	7 (100.00)
อาหารกระป๋อง (ร้อยละแถว)	6 (33.33)	5 (27.78)	4 (22.22)	3 (16.67)	18 (100.00)
ค้าส่งและค้าปลีก (ร้อยละแถว)	12 (26.09)	16 (34.78)	8 (17.39)	10 (21.74)	46 (100.00)
ท่องเที่ยวและโรงแรม (ร้อยละแถว)	10 (28.57)	6 (17.14)	5 (14.29)	14 (40.00)	35 (100.00)
รวม (ร้อยละแถว)	89 (41.98)	48 (22.64)	33 (15.57)	42 (19.81)	212 (100.00)

ตารางที่ 4.2 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแรงงานจำแนกตามจังหวัด

	กทม. และปริมณฑล	ตาก	สระแก้ว	สงขลา	รวม
ยานยนต์และส่วนประกอบ (ร้อยละแถว)	23 (52.27)	3 (6.82)	8 (18.18)	10 (22.73)	44 (100.00)
คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ (ร้อยละแถว)	21 (100.00)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	21 (100.00)
เครื่องจักร (ร้อยละแถว)	14 (42.42)	6 (18.18)	7 (21.22)	6 (18.18)	33 (100.00)
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ (ร้อยละแถว)	14 (70.00)	6 (30.00)	0 (-)	0 (-)	20 (100.00)
พลาสติกและผลิตภัณฑ์ (ร้อยละแถว)	14 (38.88)	10 (27.78)	6 (16.67)	6 (16.67)	36 (100.00)
ผลิตภัณฑ์ยาง (ร้อยละแถว)	14 (36.84)	12 (31.58)	6 (15.79)	6 (15.79)	38 (100.00)
แผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ (ร้อยละแถว)	14 (48.28)	7 (24.14)	8 (27.58)	0 (-)	29 (100.00)
อาหารกระป๋อง (ร้อยละแถว)	7 (33.33)	3 (14.29)	6 (28.57)	5 (23.81)	21 (100.00)
ค้าส่งและค้าปลีก (ร้อยละแถว)	7 (26.92)	9 (34.62)	2 (7.68)	8 (30.78)	26 (100.00)
ท่องเที่ยวและโรงแรม (ร้อยละแถว)	14 (29.79)	19 (40.43)	6 (12.77)	8 (17.02)	47 (100.00)
รวม (ร้อยละแถว)	142 (45.08)	62 (19.68)	48 (15.24)	63 (20.00)	315 (100.00)

บทที่ 5

ผลการสัมมนาทางวิชาการ

การสัมมนาทางวิชาการเพื่อนำเสนอผลการศึกษาเบื้องต้นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้แทนจากภาคส่วนต่าง ๆ อาทิ เช่น ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการแรงงานแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรม หอการค้าไทย สภาองค์การนายจ้าง สภาองค์กรลูกจ้าง และสมาคมวิชาชีพต่างๆ เพื่อให้ได้ความเห็นในเรื่องความถูกต้องเหมาะสมของการวิเคราะห์ผลการศึกษา และข้อเสนอแนะต่อการศึกษานี้ ซึ่งมีความสำคัญต่อการจัดทำข้อเสนอแนะรูปแบบระบบค่าจ้างลอยตัวที่เหมาะสมทั้งกับสถานประกอบการ แรงงาน และเป็นไปได้กับสภาพเศรษฐกิจสังคมของไทยตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา จัดให้มีขึ้นในวันพฤหัสบดีที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2558 เวลา 9.00 – 12.00 น. ณ โรงแรมสวิสไฮเต็ล เลอคองคอร์ด ถนนรัชดาภิเษก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร⁶⁶ มีผู้เข้าร่วมสัมมนารวมทั้งสิ้น 123 คน แยกตามหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. กระทรวงแรงงาน	23	คน
2. กระทรวงพาณิชย์	4	คน
3. กรรมการและอนุกรรมการค่าจ้าง	5	คน
4. อนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง	1	คน
5. สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	2	คน
6. ธนาคารแห่งประเทศไทย	1	คน
7. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	1	คน
8. สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	3	คน
9. สมาคมผู้ผลิตและอุตสาหกรรม	5	คน
10. สถานประกอบการเอกชน	48	คน
11. สภาองค์กรลูกจ้างและสหภาพแรงงาน	21	คน
12. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	9	คน

การสัมมนาเริ่มต้นขึ้นเมื่อเวลา 9.30 น ด้วยการกล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมสัมมนา และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดสัมมนาว่า เป็นการนำเสนอผลการศึกษาเบื้องต้นและรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำข้อเสนอแนะ รูปแบบระบบค่าจ้างลอยตัวที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ โดย ผศ. ดร. สุจิตรา ชำนิวิทย์ภรณ์ จากนั้นคณะผู้วิจัยประกอบไปด้วย ผศ. ดร.สุจิตรา ชำนิวิทย์ภรณ์ หัวหน้าโครงการวิจัย และ อ. ดร.พัชรวรรณ นุชประยูร ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย นำเสนอผลการศึกษาเบื้องต้นดังรายละเอียดต่อไปนี้

⁶⁶ ดูรายละเอียดกำหนดการสัมมนาในภาคผนวก ค. เอกสารประกอบการสัมมนา

5.1 กล่าวนำโดย ผศ.ดร. สุจิตรา ชำนิวิทย์ภรณ์

งานศึกษานี้ไม่ได้เป็นการชี้แนะ เป็นเพียงการสร้างกรอบความคิดเพื่อเสนอรูปแบบการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมกับบริบทระบบเศรษฐกิจและสังคมไทย เมื่อกล่าวย้อนไปตั้งแต่ พ.ศ. 2540 ที่เป็นช่วงวิกฤติเศรษฐกิจทำให้แรงงานตกงานเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้แรงงานหันไปประกอบอาชีพเป็นผู้ประกอบการอิสระแทนหรือกล่าวได้ว่าออกมาเป็นแรงงานนอกระบบ การเป็นแรงงานนอกระบบในช่วงแรกผลิตภาพของแรงงานอาจจะดี แต่ในระยะยาวผลิตภาพของแรงงานจะต่ำลง หลังจากผ่านพ้นวิกฤติเศรษฐกิจในช่วงที่เศรษฐกิจฟื้นตัวเมื่อแรงงานต้องการกลับมาทำงานในระบบมากขึ้น ก็ประสบกับปัญหาในเรื่องผู้ประกอบการลงทุนในปัจจุบันน้อย ซึ่งเป็นตัวเสริมผลิตภาพของแรงงานให้มากขึ้น รวมทั้งคุณภาพการศึกษาที่อ่อนแอ จึงทำให้ผลิตภาพแรงงานโดยรวมของไทยไม่สู้ดีนัก ดังนั้นผลิตภาพของแรงงานในระบบกับนอกระบบจึงมีความแตกต่างกันมาก ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วง เพราะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว

การศึกษาระบบค่าจ้างลอยตัวที่เหมาะสมจึงมีความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือ

1. เพื่อให้ได้ผลการศึกษาเปรียบเทียบระบบค่าจ้างลอยตัว รูปแบบค่าจ้างอื่น ๆ ในต่างประเทศ และวิเคราะห์แนวทางการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในการปรับใช้ในประเทศไทย
2. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะระบบและรูปแบบค่าจ้างลอยตัวที่เหมาะสมและเป็นไปได้กับสภาพเศรษฐกิจสังคมของไทย และสะท้อนถึงผลิตภาพแรงงานไทย
3. เพื่อนำผลการศึกษาให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาเสนอแนะความเห็นเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้

นิยามศัพท์ในการศึกษานี้ ได้แก่ ค่าจ้างลอยตัวเกิดขึ้นจากข้อตกลงของนายจ้างและลูกจ้าง ส่วนผลิตภาพของแรงงานเป็นผลผลิตของแรงงานแต่ละในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยขอบเขตการศึกษามีดังนี้

1. ศึกษาทบทวนเอกสารเกี่ยวกับระบบและรูปแบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของไทย สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐประชาชนจีน มาเลเซีย และสิงคโปร์ รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาและรูปแบบค่าจ้างที่เหมาะสมสอดคล้องกับตลาดแรงงานไทย รวมถึงระบบค่าจ้างลอยตัว
3. นำเสนอข้อเสนอแนะรูปแบบและระบบค่าจ้างลอยตัว และสร้างแบบจำลอง (Model) ต้นแบบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับตลาดแรงงานไทยในอุตสาหกรรม 3 ประเภท โดยแบ่งประเภทอุตสาหกรรมตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี 2552 ดังนี้
 - (1) อุตสาหกรรมยานยนต์ ประกอบด้วยการผลิตยานยนต์ รถพ่วงและรถกึ่งพ่วง (รหัส 29) การผลิตจักรยานยนต์ (รหัส 3091)
 - (2) อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วยการผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ (รหัส 26) การผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า (รหัส 27)
 - (3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ได้แก่ ที่พัก โรงแรม (รหัส 55) ตัวแทนธุรกิจการเดินทาง ธุรกิจนำเที่ยวและบริการสำรองและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง (รหัส 79)

4. วิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในทางปฏิบัติสำหรับการนำระบบค่าจ้างลอยตัวมาใช้กับไทย
เกณฑ์ในการใช้วัดหรือปรับค่าจ้างที่เหมาะสม เพื่อให้แรงงานได้ค่าจ้างที่เป็นธรรม และใช้ในการปรับปรุงแก้ไข
กฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นนโยบายภาครัฐที่มีเป้าหมายส่งเสริมรายได้ของคนจน ซึ่งมีการใช้
อย่างกว้างขวางในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก มีเหตุผลสนับสนุนในเชิงเศรษฐกิจและสังคม ทางด้านเศรษฐกิจนั้น
รัฐบาลจำเป็นต้องแทรกแซงตลาดแรงงานเพื่อช่วยให้ฝ่ายแรงงานมีอำนาจต่อรองได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่
เหมาะสมตามเกณฑ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, ILO) แต่ใน
ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงฝ่ายนายจ้างให้ประกอบกิจการได้เป็นอย่างดี ทั้งมีกำไรและขยายกิจการให้เติบโตใหญ่
ขึ้นไปได้อย่างค่อย ๆ นอกจากนั้นนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำอาจจะสะท้อนประเด็นเรื่องการกระจายรายได้และการกระตุ้น
เศรษฐกิจ เพราะการที่แรงงานได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น ย่อมเอื้อต่อการบริโภคภายในประเทศและเป็นผลดีต่อการ
เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอีกด้วย ทางด้านสังคมนั้น รัฐบาลต้องคุ้มครองแรงงานให้มีค่าจ้างและสวัสดิการ
เหมาะสมตามอัตภาพ เงื่อนไขการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ มีหลักประกันสังคมสอดคล้องกับหลักการ
ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่ สิทธิการลางาน การตกงาน และการได้รับบำเหน็จบำนาญ

5.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างขั้นต่ำ บรรยายโดย อ.ดร. พัชรวรรณ นุชประยูร

กฎหมายมีความสำคัญต่อค่าจ้าง เพราะกฎหมายเป็นตัวกำหนดถึงกรอบเกณฑ์และการควบคุม
ในด้าน ต่างๆ ซึ่งกฎหมายก็มีความแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ โดยได้ทำการศึกษาถึงภาพรวมของกฎหมาย
ระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐประชาชนจีน มาเลเซีย สิงคโปร์
และไทย

1) กฎหมายระหว่างประเทศ

เกิดขึ้นมาจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีการพูดถึงค่าจ้างครั้งแรกในปี ค.ศ. 1919
(พ.ศ. 2462) มีสาระสำคัญทั้งหมด 3 เรื่องด้วยกัน คือ 1) ทำให้แรงงานได้รับความยุติธรรมในสังคม 2) ไม่ให้
เกิดความไม่พอใจในสังคม 3) ต้องมีรูปแบบเช่นกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานอย่างชัดเจน

มีการตรานุสัญญาเพิ่มเติมในฉบับที่ 26 และข้อแนะ ฉบับที่ 30 โดยกำหนดให้ค่าจ้างต้องทำ
ให้ลูกจ้างมีมาตรฐานการดำรงชีวิตอันสมควร ซึ่งส่วนแรกได้ครอบคลุมเพียงแรงงานในภาคการค้าและการผลิต
เท่านั้น ในส่วนอนุสัญญาฉบับที่ 99 ได้เพิ่มเติมการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตร และอนุสัญญาฉบับที่ 131
ได้ขยายไปถึงแรงงานทุกประเภท ในปี ค.ศ. 1970 (พ.ศ. 2513)

ในอนุสัญญาฉบับที่ 131 ได้มีหลักเกณฑ์ที่สำคัญที่กำหนดให้มีกลไกกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับ
แรงงานทุกกลุ่ม และให้มีผลทางกฎหมาย ไม่อาจตกลงรายบุคคลได้ โดยค่าจ้างขั้นต่ำต้องคำนึงถึงด้านความ
จำเป็นของลูกจ้างและครอบครัว พร้อมทั้งปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ และต้องมีพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อคอย
สอดส่องผู้ประกอบการที่ไม่เป็นธรรมหรือบิดเบือนกลไก

ข้อแนะฉบับที่ 135 ได้กล่าวถึงเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยต้องคำนึงถึงความจำเป็น
ของแรงงานและครอบครัว ระบบค่าจ้างในเชิงมหภาค การเปลี่ยนของค่าครองชีพและประกันสังคม พิจารณา
ถึงผู้ใช้แรงงานอื่นๆ เช่น ข้าราชการ เพื่อให้ครอบคลุมทั้งระบบและปัจจัยทางเศรษฐกิจพร้อมทั้งยังครอบคลุม
ระบบที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำด้วย ซึ่งค่าจ้างขั้นต่ำอาจมีอัตราเดียวหรือหลายอัตราที่ใช้กับกลุ่มแรงงานที่กำหนด

ก็ได้ โดยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำโดยทั่วไปสำหรับแรงงานในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะได้ หรืออาจกำหนดเป็นเพียงข้อเสนอแนะแล้วให้นายจ้างกำหนดเองก็ได้ ค่าจ้างขั้นต่ำควรต้องมีการปรับปรุงและทบทวนเป็นระยะๆ พร้อมทั้งมีการบังคับใช้ทางกฎหมาย

2) กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศสหรัฐอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศขนาดใหญ่และมีหลายรัฐ จึงมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งระดับประเทศและระดับรัฐ ทั้งรัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรม ประมวลกฎหมายสหพันธรัฐ และรัฐบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

สภากรองเกรสจะประกาศค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้ทั่วประเทศโดยตกลงโดยรัฐสภาให้มีความสอดคล้องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) พร้อมทั้งยังเปิดโอกาสให้มีการเจรจาต่อรองร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ โดยมีเกณฑ์ที่สำคัญของค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยกฎหมายที่ออกโดยรัฐสภาคือ ค่าจ้างขั้นต่ำต้องกำหนดถึงค่าตอบแทนการจ้างงาน รวมถึงค่าล่วงเวลา มาตรฐานแรงงานสำหรับเด็ก รวมถึงแรงงานที่ฝึกงานด้วย มีสถานะเป็นกฎหมายกลาง นั่นคือ ไม่ได้ควบคุมรัฐ แต่รัฐสามารถกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มเติมได้ และแต่ละเมืองในรัฐสามารถกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มเติมจากรัฐได้อีก ต้องมีการทบทวนทุกๆ 2 ปี แต่ค่าจ้างขั้นต่ำก็ปรับเปลี่ยนได้ โดยให้อำนาจแก่ทุกฝ่าย ทั้งสหภาพแรงงาน หรือนายจ้าง และยังให้สิทธิสหภาพแรงงานนัดหยุดงาน 60 วันเมื่อไม่สามารถตกลงค่าจ้างกันได้อีกด้วย

3) กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของสาธารณรัฐประชาชนจีน

จากเดิมทุกอย่างควบคุมโดยรัฐบาลเป็นระบบค่าจ้างตายตัว ทำให้เกิดปัญหาทั้งต่อสภาพเศรษฐกิจที่หยุดชะงัก และแรงงานไม่ยอมทำงานเพราะไม่มีแรงจูงใจ จึงได้นำค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้เมื่อ ค.ศ. 1978 (พ.ศ. 2521) โดยพิจารณาถึงปัจจัยด้านผู้ใช้แรงงาน ผู้ประกอบการ และระบบเศรษฐกิจ มีกำหนดตามหลักเกณฑ์ของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกำหนดค่าจ้างจากระดับล่างขึ้นบน โดยให้รัฐบาลในระดับจังหวัด ภูมิภาค และท้องถิ่นพิจารณาเสนอมา และส่งเรื่องไปยังรัฐบาลกลางเพื่อทราบ พร้อมทั้งไม่ได้มีการตัดสิทธิให้เจรจาร่วมกันระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง

4) กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศมาเลเซีย

ได้มีการกำหนดค่าจ้างตามหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน และคณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่พิจารณาจากสาธารณชน ข้อมูล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง และตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจและสังคม โดยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ เมื่อวิเคราะห์เสร็จเรียบร้อยแล้ว รัฐมนตรีจะส่งคำแนะนำให้รัฐบาลเพื่อขอความเห็นชอบเท่านั้น หากไม่ผ่าน รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานก็จะต้องนำกลับไปปรับปรุงแก้ไข

5) กฎหมายค่าจ้างของประเทศสิงคโปร์

ได้กำหนดมาตรฐานการจ้างงานที่เหมาะสมและสมดุลระหว่างนายจ้างและการแข่งขันทางธุรกิจ เพื่อให้ค่าจ้างมีความยืดหยุ่นสูงสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงานที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ดังนั้นประเทศสิงคโปร์จึงไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เพียงสร้างกลไกให้สภาค่าจ้างแห่งชาติมีหน้าที่ในการออกคำแนะนำว่าในแต่ละช่วงเวลาควรกำหนดค่าจ้างเป็นเท่าใด สภาค่าจ้างจะมีการทบทวนค่าจ้างที่เสนอแนะทุกๆ 2 ปี และในปัจจุบันได้มีคำแนะนำให้ใช้ระบบค่าจ้างก้าวหน้า ซึ่งสภาค่าจ้างแห่งชาติได้มีข้อเรียกร้องให้นำระบบดังกล่าวมาใช้โดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ข้อดีของการกำหนดค่าจ้างลอยตัวคือ มีความยืดหยุ่นสูง และไม่เป็นการแทรกแซงกลไกตลาด แต่ข้อเสีย คือ ก่อให้เกิดความไม่ชัดเจนทั้งลูกจ้างและนายจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้าง ถ้าสภาค่าจ้างไม่มีอำนาจเพียงพออาจเกิดผลกระทบต่อลูกจ้างได้ แต่ในทางปฏิบัติที่ผ่านมา ไม่เคยมีนายจ้างใดกำหนดค่าจ้างต่ำกว่า สภาค่าจ้างเลย

6) กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย

ประเทศไทยเริ่มมีกฎหมายหมายค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่ พ.ศ. 2515 โดยได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้ครอบคลุมแรงงาน 1 คน รวมกับสมาชิกในครอบครัว 2 คน แต่เมื่อ พ.ศ. 2519 ได้มีการปรับเปลี่ยนให้ครอบคลุมเพียงแรงงาน 1 คนเท่านั้น ซึ่งใช้มาจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ประเทศไทยได้มีการปรับเปลี่ยนค่าจ้างขั้นต่ำให้มียอดตราเพิ่มขึ้นทุกปี โดยมีการกำหนดแยกตามพื้นที่ มีเพียงในปี พ.ศ. 2540 เท่านั้นที่มีการปรับลดค่าจ้างขั้นต่ำลง และเมื่อปี พ.ศ. 2556 ได้มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันทั่วประเทศ

จะเห็นได้ว่าไม่มีประเทศใดเลยที่มีกฎหมายค่าจ้างที่เหมือนกัน เพราะแต่ละประเทศจะมีปัจจัยหลายๆ อย่างที่แตกต่างกัน ดังนั้นการกำหนดกฎหมายค่าจ้างจึงควรคำนึงถึงบริบทของประเทศเป็นสำคัญ

5.3 ผลการศึกษาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการใช้ระบบค่าจ้างลอยตัว ในประเทศไทย โดย ผศ.ดร. สุจิตรา ขำนิวิกย์กรณ์

เป้าหมายในงานศึกษานี้เพื่อวิเคราะห์พัฒนาระบบค่าจ้างลอยตัวซึ่งพิจารณากำหนดค่าจ้างตามประเภทอุตสาหกรรมและความสามารถของแรงงาน ค่าจ้างลอยตัวในการศึกษานี้จึงเป็นคำตอบแทนจากการตกลงใจ หรือพิจารณาร่วมกันระหว่างสถานประกอบการนายจ้างและแรงงานลูกจ้าง โดยค่าจ้างจะเป็นเท่าไรนั้นขึ้นอยู่กับเกณฑ์กำหนดค่าจ้างที่ฝ่ายนายจ้างพิจารณา และปัจจัยจุดใจต่างๆที่ลูกจ้างพิจารณา

เนื่องจากข้อมูลที่จะใช้ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างและปัจจัยตัวแปรต่างๆ สำหรับประเทศไทย ยังไม่มีการจัดเก็บอย่างละเอียดครอบคลุมตัวแปรทั้งหมดที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ค่าจ้างลอยตัวการศึกษานี้จึงอาศัยข้อมูลปฐมภูมิด้วยสำรวจกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสัมภาษณ์ โดย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

(1) สถานประกอบการตั้งแต่ขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่ในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ตามที่มีมูลค่าผลผลิตหรือมูลค่าการส่งออกสูง 10 อันดับแรกของไทย ได้แก่ 1) ยานยนต์และส่วนประกอบ 2) เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ 3) เครื่องจักร 4) เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ 5) พลาสติกและผลิตภัณฑ์ 6) ผลิตภัณฑ์ยาง 7) แผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ 8) อาหารทะเลกระป๋อง 9) การค้าส่งและค้าปลีก 10) การท่องเที่ยวและการโรงแรม ครอบคลุมสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในกทม. และปริมณฑล และเขตเศรษฐกิจพิเศษ 3 จังหวัด คือ ตาก สระแก้ว และสงขลา จำนวน 212 แห่ง

(2) แรงงานผู้ทำงานในอุตสาหกรรม 10 ประเภทที่กล่าวไปแล้ว จำนวน 315 คน

จากกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการทั้งสิ้น 212 แห่ง แบ่งเป็น กทม.และปริมณฑล 89 แห่ง (ร้อยละ 41.98) ตาก 48 แห่ง (ร้อยละ 22.64) สระแก้ว 33 แห่ง (ร้อยละ 15.57) และสงขลา 42 แห่ง (ร้อยละ 19.81) ผลการสำรวจเบื้องต้นส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก 82 แห่ง (ร้อยละ 41.98) และสถานประกอบการขนาดกลาง 64 แห่ง (ร้อยละ 30.19) อีกทั้งส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่ดำเนินงาน 12 ปีขึ้นไป 137 แห่ง (ร้อยละ 64.62) และสถานประกอบการที่เปิดดำเนินการ 3 - 4 ปี 22 แห่ง (ร้อยละ 10.30)

นอกจากนี้ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่ส่งออกไม่ถึงร้อยละ 20 จำนวน 69 แห่ง (ร้อยละ 32.55) และเป็นสถานประกอบการที่ส่งออกร้อยละ 61 – 80 จำนวน 46 แห่ง (ร้อยละ 21.71)

สถานประกอบการส่วนใหญ่ลงทุนในเทคโนโลยีการผลิตร้อยละ 21 – 40 จำนวน 76 แห่ง (ร้อยละ 35.85) และส่วนใหญ่ไม่มีแผนปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีใน 3 – 5 ปีข้างหน้าจำนวน 114 แห่ง (ร้อยละ 53.77) ซึ่งเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มผลผลิตของแรงงานได้ ผลการสำรวจ พบว่าเกณฑ์สำคัญที่ใช้ในการพิจารณากำหนดค่าจ้างโดยรวม อันดับ 1 คือ ผลประกอบการของสถานประกอบการ รองลงมาคือ ผลงานของแรงงาน ประสิทธิภาพงานของแรงงาน และดัชนีราคาผู้บริโภค ตามลำดับ โดยอุตสาหกรรมแต่ละประเภทมีความคล้ายคลึงกัน เพียงแค่ลำดับความสำคัญอาจแตกต่างกันเล็กน้อย

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์สำคัญในการพิจารณากำหนดค่าจ้างกับลักษณะสถานประกอบการด้วยวิธีสมการถดถอยน้อยที่สุด (Ordinary least square) เบื้องต้น พบว่ายิ่งสถานประกอบการมีความเก่าแก่มากขึ้น จะให้ความสำคัญกับ วุฒิการศึกษา ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะคิดวิเคราะห์ และดัชนีราคาผู้บริโภคมากขึ้น อีกทั้งพบว่ายิ่งสถานประกอบการส่งออกมากขึ้น จะให้ความสำคัญกับ ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะคิดวิเคราะห์มากขึ้น นอกจากนี้พบว่าสถานประกอบการภาคบริการจะให้ความสำคัญกับ ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการสื่อสารมากกว่าสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

จากการสำรวจแรงงานตัวอย่างผู้ทำงานในอุตสาหกรรม 10 ประเภทที่กล่าวไปแล้วจำนวน 315 คน เป็นหญิง 175 คน (ร้อยละ 55.56) และชาย 140 คน (ร้อยละ 44.44) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา แรงงานส่วนใหญ่อายุ 21 – 30 ปี และสมรสแล้ว ซึ่งส่วนใหญ่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว 3 – 4 คน หรือแม้แต่แรงงานที่โสด ก็ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว 1 – 2 คน แรงงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง และส่วนใหญ่มีประสบการณ์งานไม่ถึง 2 ปี

ลักษณะงานที่แรงงานส่วนใหญ่ทำมีความปลอดภัยเป็นจำนวน 819 คน (ร้อยละ 89.21) ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้าง 300 – 400 บาท จำนวน 264 คน (ร้อยละ 83.21) และแรงงานส่วนใหญ่จำนวน 191 คน กล่าวว่าค่าจ้างไม่เพียงพอต่อการครองชีพของแรงงานและครอบครัว (ร้อยละ 60.63) ส่วนแรงงานที่กล่าวว่าค่าจ้างเพียงพอต่อค่าครองชีพของแรงงานและครอบครัวมีจำนวน 124 คน (ร้อยละ 39.37)

เมื่อหันมาพิจารณาเรื่องภาระหนี้สิน การศึกษานี้พบว่าแรงงานส่วนใหญ่จำนวน 206 คน (ร้อยละ 65.40) มีหนี้สิน โดยมีมูลค่าหนี้โดยเฉลี่ยเดือนละ 3,108.98 บาท ส่วนใหญ่เป็นหนี้ในระบบ รองลงมาคือ สินเชื่อที่อยู่อาศัย และสินเชื่อรถจักรยานยนต์ ตามลำดับ จังหวัดที่มีจำนวนแรงงานที่มีหนี้สินมากที่สุดคือ กทม. น้อยที่สุดคือ สระแก้ว ส่วนจังหวัดที่แรงงานมีมูลค่าหนี้สินมากที่สุดคือ ตาก น้อยที่สุดคือ สระแก้ว

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างประสงค์จะรับกับลักษณะงานที่นับได้ว่าเป็นปัจจัยจูงใจให้แรงงานตั้งใจทำงานอย่างสุดความสามารถด้วยวิธีสมการถดถอยน้อยที่สุด พบว่าแรงงานประสงค์ค่าจ้างมากขึ้นเมื่อเขามีตำแหน่งงานสูงขึ้น การศึกษาสูงขึ้น และอายุงานมากขึ้น และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเพียงพอของค่าจ้างกับปัจจัยสำคัญต่อค่าจ้างประสงค์จะรับ ด้วยวิธีสมการถดถอยโพรบิต (Probit regression) พบว่ายิ่งแรงงานมีตำแหน่งงานสูงขึ้นจะมีโอกาสที่ค่าจ้างจะเพียงพอต่อการครองชีพมากขึ้น แต่แรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้นหรือต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวมากขึ้นจะมีโอกาสที่ค่าจ้างจะเพียงพอต่อการครองชีพน้อยลง นอกจากนี้การศึกษาในส่วนสถานประกอบการและแรงงานพบว่า ประสิทธิภาพงานของแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทั้งสถานประกอบการและแรงงานคำนึงถึงในการกำหนดค่าจ้างทั้งคู่

5.4 ดร. ผลิตกร ชำนาญเวช รองประธานหอการค้าไทย ผู้ร่วมอภิปรายคนที่ 1

ประเด็นที่ 1 การย้ายถิ่นฐานของแรงงานและผู้ประกอบการของประเทศไทยมีผลต่อการกำหนดค่าจ้าง

ผมขอตั้งสังเกตงานวิจัยในเรื่องความแตกต่างของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของไทยกับประเทศอื่นๆ มีเรื่องที่สำคัญที่ต้องพิจารณาคือ ความเป็นไปได้ของการย้ายถิ่นฐาน โดยพิจารณาว่าแรงงานไทยมีการย้ายถิ่นฐานตามงานที่ทำหรือไม่ ถ้าเราพิจารณาประเทศสหรัฐอเมริกา จะพบว่าแรงงานระดับกลางถึงบนของเขามีการย้ายถิ่นฐานข้ามเมืองเป็นเรื่องปกติ แต่กลับไม่พบในแรงงานระดับล่าง ดังนั้นประเทศสหรัฐจึงสามารถกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของเมืองต่างๆ แตกต่างกันได้ เพราะค่าจ้างขั้นต่ำไม่ใช่ปัจจัยสำคัญของแรงงานระดับล่างในการเลือกถิ่นฐานตามงานที่ทำ

ในตอนที่มีนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีคนกล่าวว่าจะมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทย ส่วนผู้ประกอบการไทยจะย้ายไปต่างประเทศ แต่ผมกลับพบว่าผู้ประกอบการไทยไม่ได้ย้ายไปไหนตามที่กล่าวอ้าง เพราะผู้ประกอบการไทยไม่ชอบย้ายถิ่นฐาน เนื่องจากมีความผูกพันกับพื้นที่มาตั้งแต่อดีต ส่วนแรงงานไทยมีการย้ายถิ่นฐานอยู่ 2 ลักษณะ คือ ย้ายทั้งครอบครัว เช่น เห็นได้จากตามงานก่อสร้าง กับย้ายเฉพาะตัวแรงงานเท่านั้น ซึ่งปัญหาที่จะเกิดคือการส่งเงินเลี้ยงดูครอบครัว รวมทั้งแรงงานที่ไม่ย้ายถิ่นฐานก็ต้องมีค่าที่พักหรือค่าเดินทางเพิ่มเติม ดังนั้นการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ ต้องคำนึงถึงผลกระทบดังที่กล่าวด้วย

ประเด็นที่ 2 ผลิตภาพแรงงานไทยค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศจีนและญี่ปุ่น

ตอนที่มีนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ก็มีประเด็นที่พูดถึงกันมากในเรื่องการพัฒนาผลิตภาพของแรงงานเพื่อให้เพิ่มขึ้นตามค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด ในการพัฒนาเรื่องนี้ผู้ประกอบการควรลงทุนในเครื่องจักรให้มากขึ้น เพราะแรงงานนั้นมีเพียง 2 มือ การจะทำให้เขามีผลิตภาพเพิ่มขึ้นจึงมีจำกัด ดังนั้นการเพิ่มเครื่องมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการผลิตจึงเป็นทางออกที่ดีที่สุด แต่ก่อนที่จะมีนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท แรงงานไทยก็มีผลิตภาพที่สูงอยู่แล้ว หลักฐานที่มีคือ มีบริษัทญี่ปุ่นที่ผมรู้จักแห่งหนึ่งที่เขาลงทุนใน 3 ประเทศ คือ ประเทศญี่ปุ่น จีน และไทย พบว่าผลิตภาพต่อค่าจ้างของไทยสูงที่สุดใน 3 ประเทศ ในขณะที่ญี่ปุ่นน้อยที่สุด แสดงถึงว่าค่าจ้างของไทยก่อนมีนโยบายนั้นค่อนข้างต่ำ

ประเด็นที่ 3 ค่าจ้างควรปรับตามค่าครองชีพและกำหนดค่าจ้างแยกตามประเภทอุตสาหกรรม

สถิติที่น่าสนใจคือเรื่องค่าครองชีพ ที่สะท้อนจากราคาทองหรือราคาข้าวได้ เมื่อเทียบกับค่าจ้างนั้น จะพบว่าค่าครองชีพของไทยจะเพิ่มมากกว่าค่าจ้างเสมอ เหตุผลเพราะระบบการศึกษาของไทยไม่สามารถผลิตแรงงานให้มีผลิตภาพเทียบเท่ากับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นได้ ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญ

ในการทำวิจัยค่าจ้างขั้นต่ำ ควรพิจารณาถึงค่าครองชีพ เพราะค่าครองชีพของจังหวัดที่ห่างไกลจากเมืองมากเท่าไร ยิ่งมีค่าครองชีพที่สูงมากขึ้น เกิดขึ้นจากค่าขนส่ง แต่มูลค่าของงานที่ห่างไกลจากเมืองมากเท่าไรกลับยิ่งลดลง นอกจากนี้ควรมีการพิจารณาในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแยกตามประเภทอุตสาหกรรม เพราะการแข่งขันเพื่อจ้างแรงงานนั้น จะแข่งขันเฉพาะในอุตสาหกรรมหนึ่งเท่านั้น ไม่ได้มีการแข่งขันข้ามอุตสาหกรรมมากนัก

5.5 นายชินโชติ แสงสังข์ ประธานสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ผู้ร่วมอภิปรายคนที่ 2

ประเด็นที่ 1 แรงงานมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างน้อยมาก จึงไม่ควรใช้ค่าจ้างลอยตัว

ผมไม่ต้องการวิจารณ์งานวิจัยชิ้นนี้เลย เพราะผมขอยื่นกรณปัญหาของระบบค่าจ้างลอยตัวในประเทศไทย เพราะค่าจ้างลอยตัวเกิดจากการตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่ประเทศไทยในปัจจุบันมีสถานประกอบการประมาณ 4 แสนโรงงาน แต่มีสหภาพแรงงานประมาณ 1,600 แห่ง แต่สหภาพแรงงานที่เข้มแข็งมีอยู่เพียง 700 – 800 แห่งเท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ใกล้กรุงเทพฯ ดังนั้นลูกจ้างจึงไม่มีอำนาจในการต่อรองกับนายจ้างแบบที่เข้าใจกัน

ค่าจ้างขั้นต่ำยังมีความจำเป็นอยู่ ด้วยบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน เพราะค่าครองชีพของไทยดังเช่นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทก็ยังไม่เพียงพอกับค่าครองชีพเลย แม้จะมีคนกล่าวว่าค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทของไทยเราแพงไป แบบนี้ไม่สามารถพูดได้ เพราะต้องเอาค่าจ้างไปเทียบกับค่าครองชีพของแต่ละประเทศ จึงจะสามารถบอกได้ว่าค่าจ้างของเราถูกหรือแพง อีกทั้ง ค่าจ้างลอยตัว คือ ค่าจ้างที่สามารถกำหนดให้สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำได้อยู่แล้ว ดังนั้นการมีเพียงค่าจ้างขั้นต่ำก็เพียงพอ ไม่จำเป็นต้องมีค่าจ้างลอยตัวเลย และที่สำคัญองค์การแรงงานระหว่างประเทศยังไม่ได้พูดถึงค่าจ้างลอยตัว ถ้าจะให้มีการกำหนดค่าจ้างลอยตัวเกิดขึ้น ต้องทำให้เกิดความยุติธรรมในการต่อรองระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างก่อน

5.6 ผู้ร่วมฟังสัมมนา

1) นายภวิศ ภาสุข สหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรม

ประเด็นที่ 1 แรงงานไม่มีอำนาจต่อรองกับนายจ้าง จึงควรใช้ค่าจ้างขั้นต่ำ

ผมเห็นด้วยกับคุณชินโชติ เพราะค่าจ้างลอยตัวยังไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน เนื่องจากนายจ้างที่จดทะเบียนมีประมาณ 2 แสนคน แล้วนายจ้างที่คิดถึงลูกจ้างจะเหลือเท่าไร อีกทั้งแรงงานที่ไม่มีวุฒิการศึกษาหรือแรงงานไร้ฝีมือ ย่อมไม่มีอำนาจต่อรองอะไรกับนายจ้างเลย ถึงแม้เขามีประสบการณ์ทำงานที่มาก ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่น่าสงสาร ดังนั้นจึงต้องมีแรงงานขั้นต่ำไว้เพื่อช่วยเหลือคนกลุ่มนี้ ซึ่งค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ในปัจจุบันก็ยังไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพเลย ผมสนับสนุนให้มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแบ่งตามอุตสาหกรรมหรือค่าจ้างขั้นต่ำแบ่งตามฝีมือมาตรฐานแรงงาน

2) นายวิรัช พยุวงษ์ สหภาพแรงงานที่ทีแอลอุตสาหกรรม

ประเด็นที่ 1 ควรมีนโยบายจัดทำโครงสร้างค่าจ้างให้สมบูรณ์ก่อนใช้ค่าจ้างลอยตัว

ผมต้องการทราบเป้าหมายของการทำวิจัยในเรื่องนี้ และงานวิจัยต้องการแก้ไขปัญหาค่าจ้างในเรื่องอะไร ในปัจจุบันโรงงานในไทยมีโครงสร้างค่าจ้างประมาณร้อยละ 40 ของโรงงานทั้งหมด ดังนั้นการกำหนดค่าจ้างตามผลงานที่แรงงานทำได้ย่อมเป็นไปได้ยาก แล้วในงานวิจัยยังพบอีกว่า แรงงานส่วนใหญ่บอกว่าค่าจ้าง 300 บาทเพียงพออยู่แล้ว ซึ่งเป็นไปไม่ได้ ผมไม่เชื่อในประเด็นนี้ และผมยังมองว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างยังน้อยเกินไปเพียง 315 คน คงไม่สามารถสะท้อนแรงงานทั้งประเทศได้มากพอ จากที่หลายท่านได้กล่าวมาแล้ว

ว่า ค่าจ้างลอยตัวไม่เหมาะกับสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน ซึ่งเป็นอย่างนั้นจริง ผมเสียเวลาที่กระทรวงให้ทำวิจัยในเรื่องนี้มาก ซึ่งผมเห็นว่าควรทำวิจัยในเรื่องโครงสร้างค่าจ้างก่อน

อาจารย์สุจิตราตอบ (วิรัช พยุวงษ์ สหภาพแรงงานที่ทีแอลอุตสาหกรรม)

งานวิจัยเรื่องนี้เป็นเพียงแค่การเริ่มต้นของแนวคิดค่าจ้างลอยตัว โดยมีจุดประสงค์ที่จะศึกษา ระบบและรูปแบบค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นไปได้กับสภาพเศรษฐกิจสังคมของไทยและสะท้อนถึงผลิตภาพแรงงานไทย รวมถึงระบบค่าจ้างลอยตัว งานวิจัยชิ้นนี้ต้องการให้แนวคิดค่าจ้างที่ให้ประโยชน์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยด้านฝ่ายแรงงานดำรงชีพจากการทำงานได้ และอีกฝ่ายคือสถานประกอบการมีกำไร นำพาประเทศไทยให้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปด้วยดีในท้ายที่สุด

5.7 ข้อคำถามที่เขียนถามโดยผู้เข้าร่วมสัมมนา

1) น.ส. เพชรรัตน์ นุชรักษา บริษัท ยูเทคโนโลยี จำกัด

ดิฉันอยากจะนำเสนอแนวคิดดังนี้ หากมีการจัดให้มีค่าจ้างลอยตัว อาจจะมีมองในรูปค่าจ้างพื้นฐานเท่ากันทั่วประเทศ และระบุค่าครองชีพในแต่ละพื้นที่แยกออกจากค่าจ้างพื้นฐาน จะทำให้การพัฒนาไปสู่การจ่ายค่าจ้างตามทักษะงาน (skills) ทำได้ง่ายกว่า เพราะกำหนดค่าจ้างตามทักษะงานทั่วประเทศได้ง่ายขึ้น

2) ผู้ไม่ระบุนาม

1. สัญชาติของสถานประกอบการแบ่งอย่างไรบ้าง
2. เผยแพร่รายงานการศึกษาฉบับเต็มทางช่องทางไหน

ปิดการสัมมนาเมื่อเวลา 12.10 น.

บทที่ 6

ผลการศึกษา

6.1 ผลการศึกษาสถานประกอบการ

1) ลักษณะทั่วไป

จากกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการทั้งสิ้น 212 แห่ง แบ่งออกเป็นสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในกทม. และปริมณฑล 89 แห่ง (ร้อยละ 41.98) ตาก 48 แห่ง (ร้อยละ 22.64) สระแก้ว 33 แห่ง (ร้อยละ 15.57) และสงขลา 42 แห่ง (ร้อยละ 19.81) (ตารางที่ 6.1)

สำหรับขนาดสถานประกอบการนั้น พิจารณาจากจำนวนแรงงานสายการผลิตเป็นสำคัญ ปรากฏว่าเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่จำนวนพนักงานสายการผลิตไม่ถึง 50 คน จำนวน 82 แห่ง (ร้อยละ 38.68) โดยเฉพาะอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและโรงแรม (ร้อยละ 60.00) เครื่องจักร (ร้อยละ 56.52) และพลาสติก และผลิตภัณฑ์ (ร้อยละ 51.85) และสถานประกอบการขนาดกลางที่จำนวนพนักงานสายการผลิตอยู่ระหว่าง 50 – 199 คนจำนวน 64 แห่ง (ร้อยละ 30.19) โดยเฉพาะอุตสาหกรรมแผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ (ร้อยละ 57.14) คำส่งและคำปลีก (ร้อยละ 50.00) และ ผลิตภัณฑ์ยาง (ร้อยละ 31.25) (ตารางที่ 6.2) แต่ละอุตสาหกรรมในประเทศไทยส่วนใหญ่ดำเนินกิจการมานานอย่างน้อย 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.62 หรือ 137 แห่งจากทั้งหมด 212 แห่ง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์และส่วนประกอบ (ร้อยละ 75.86) เครื่องจักร (ร้อยละ 69.57) และอาหารกระป๋อง (ร้อยละ 61.11) ถัดมาเป็นสถานประกอบการค่อนข้างใหม่ เปิดกิจการมาได้เพียง 3 – 4 ปีจำนวน 22 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.30 ของสถานประกอบการทั้งหมด โดยเฉพาะอุตสาหกรรมแผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ (ร้อยละ 28.57) และคำส่งคำปลีก (ร้อยละ 19.57) (ตารางที่ 6.3) สถานประกอบการประมาณ 3 ใน 10 (ร้อยละ 32.55) ผลิตป้อนผู้บริโภคนในประเทศเป็นหลัก เห็นได้จากสัดส่วนการส่งออกไปต่างประเทศไม่ถึงร้อยละ 20 ของผลผลิตทั้งหมด โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์และส่วนประกอบ (ร้อยละ 48.28) พลาสติกและผลิตภัณฑ์ (ร้อยละ 37.04) และเครื่องจักร (ร้อยละ 34.78) ในขณะที่สถานประกอบการประมาณ 2 ใน 10 (ร้อยละ 21.70) ที่เน้นไปที่การส่งออกเป็นหลักโดยมีสัดส่วนการส่งออกไปยังต่างประเทศระหว่างร้อยละ 61 – 80 โดยเฉพาะอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง (ร้อยละ 43.75) เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ (ร้อยละ 37.50) และเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ (ร้อยละ 33.33) (ตารางที่ 6.4)

ตารางที่ 6.1 ประเภทอุตสาหกรรมจำแนกตามจังหวัด

	กทม. และปริมณฑล	ตาก	สระแก้ว	สงขลา	รวม
ยานยนต์และส่วนประกอบ (ร้อยละแถว)	19 (65.52)	5 (17.24)	4 (13.79)	1 (3.45)	29 (100.00)
คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ (ร้อยละแถว)	3 (100.00)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	3 (100.00)
เครื่องจักร (ร้อยละแถว)	15 (65.22)	2 (8.7)	3 (13.04)	3 (13.04)	23 (100.00)
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ (ร้อยละแถว)	7 (87.50)	1 (12.50)	0 (-)	0 (-)	8 (100.00)
พลาสติกและผลิตภัณฑ์ (ร้อยละแถว)	10 (37.04)	8 (29.63)	4 (14.81)	5 (18.52)	27 (100.00)
ผลิตภัณฑ์ยาง (ร้อยละแถว)	4 (25.00)	2 (12.50)	4 (25.00)	6 (37.50)	16 (100.00)
แผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ (ร้อยละแถว)	3 (42.86)	3 (42.86)	1 (14.28)	0 (-)	7 (100.00)
อาหารกระป๋อง (ร้อยละแถว)	6 (33.33)	5 (27.78)	4 (22.22)	3 (16.67)	18 (100.00)
ค้ำส่งและค้ำปลีก (ร้อยละแถว)	12 (26.09)	16 (34.78)	8 (17.39)	10 (21.74)	46 (100.00)
ท่องเที่ยวและโรงแรม (ร้อยละแถว)	10 (28.57)	6 (17.14)	5 (14.29)	14 (40.00)	35 (100.00)
รวม (ร้อยละแถว)	89 (41.98)	48 (22.64)	33 (15.57)	42 (19.81)	212 (100.00)

ที่มา จากการสำรวจ

ตารางที่ 6.2 ขนาดสถานประกอบการจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม	จำนวนพนักงานสายการผลิต					รวม
	ไม่ถึง 50 คน	50 - 199 คน	200 - 349 คน	350 - 499 คน	500 คนขึ้นไป	
ยานยนต์และส่วนประกอบ	8	5	7	1	8	29
(ร้อยละแถว)	27.59	17.24	24.14	3.45	27.59	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	9.76	7.81	24.14	12.5	27.59	13.68
คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์	1	0	0	0	2	3
(ร้อยละแถว)	33.33	-	-	-	66.67	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	1.22	-	-	-	6.9	1.42
เครื่องจักร	13	5	3	1	1	23
(ร้อยละแถว)	56.52	21.74	13.04	4.35	4.35	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	15.85	7.81	10.34	12.5	3.45	10.85
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์	0	2	3	1	2	8
(ร้อยละแถว)	0	25	37.5	12.5	25	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	0	3.13	10.34	12.5	6.9	3.77
พลาสติกและผลิตภัณฑ์	14	6	1	3	3	27
(ร้อยละแถว)	51.85	22.22	3.7	11.11	11.11	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	17.07	9.38	3.45	37.5	10.34	12.74
ผลิตภัณฑ์ยาง	5	5	2	1	3	16
(ร้อยละแถว)	31.25	31.25	12.5	6.25	18.75	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	6.1	7.81	6.9	12.5	10.34	7.55
แผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ	0	4	3	0	0	7
(ร้อยละแถว)	-	57.14	42.86	-	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	-	6.25	10.34	-	-	3.3
อาหารกระป๋อง	7	4	3	0	4	18
(ร้อยละแถว)	38.89	22.22	16.67	-	22.22	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	8.54	6.25	10.34	-	13.79	8.49
ค้าส่งและค้าปลีก	13	23	5	0	5	46
(ร้อยละแถว)	28.26	50	10.87	-	10.87	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	15.85	35.94	17.24	-	17.24	21.7
ท่องเที่ยวและโรงแรม	21	10	2	1	1	35
(ร้อยละแถว)	60	28.57	5.71	2.86	2.86	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	25.61	15.63	6.9	12.5	3.45	16.51
รวม	82	64	29	8	29	212
	38.68	30.19	13.68	3.77	13.68	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

ตารางที่ 6.3 ระยะเวลาดำเนินงานกิจกรรมจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน					รวม
	ไม่ถึง 3 ปี	3 - 5 ปี	6 - 8 ปี	9 - 11 ปี	12 ปีขึ้นไป	
ยานยนต์และส่วนประกอบ	3	1	2	1	22	29
(ร้อยละแถว)	10.34	3.45	6.9	3.45	75.86	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	14.29	4.55	14.29	5.56	16.06	13.68
คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์	1	0	1	0	1	3
(ร้อยละแถว)	33.33	-	33.33	-	33.33	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	4.76	-	7.14	-	0.73	1.42
เครื่องจักร	2	1	2	2	16	23
(ร้อยละแถว)	8.7	4.35	8.7	8.7	69.57	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	9.52	4.55	14.29	11.11	11.68	10.85
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์	0	0	0	0	8	8
(ร้อยละแถว)	-	-	-	-	100.00	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	-	-	-	-	5.84	3.77
พลาสติกและผลิตภัณฑ์	5	3	1	4	14	27
(ร้อยละแถว)	18.52	11.11	3.7	14.81	51.85	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	23.81	13.64	7.14	22.22	10.22	12.74
ผลิตภัณฑ์ยาง	3	0	1	1	11	16
(ร้อยละแถว)	18.75	-	6.25	6.25	68.75	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	14.29	-	7.14	5.56	8.03	7.55
แผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ	1	2	0	1	3	7
(ร้อยละแถว)	14.29	28.57	-	14.29	42.86	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	4.76	9.09	-	5.56	2.19	3.3
อาหารกระป๋อง	0	2	2	3	11	18
(ร้อยละแถว)	-	11.11	11.11	16.67	61.11	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	-	9.09	14.29	16.67	8.03	8.49
ค้าส่งและค้าปลีก	3	9	3	2	29	46
(ร้อยละแถว)	6.52	19.57	6.52	4.35	63.04	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	14.29	40.91	21.43	11.11	21.17	21.7
ท่องเที่ยวและโรงแรม	3	4	2	4	22	35
(ร้อยละแถว)	8.57	11.43	5.71	11.43	62.86	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	14.29	18.18	14.29	22.22	16.06	16.51
รวม	21	22	14	18	137	212
	9.91	10.38	6.6	8.49	64.62	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

ตารางที่ 6.4 สัดส่วนการส่งออกจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม	ส่งออกผลผลิต					รวม
	ไม่เกิน 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81% ขึ้นไป	
ยานยนต์และส่วนประกอบ	14	3	3	5	4	29
(ร้อยละแถว)	48.28	10.34	10.34	17.24	13.79	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	20.29	11.54	7.14	10.87	13.79	13.68
คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์	0	1	1	1	0	3
(ร้อยละแถว)	-	33.33	33.33	33.33	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	-	3.85	2.38	2.17	-	1.42
เครื่องจักร	8	4	4	6	1	23
(ร้อยละแถว)	34.78	17.39	17.39	26.09	4.35	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	11.59	15.38	9.52	13.04	3.45	10.85
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์	2	2	1	3	0	8
(ร้อยละแถว)	25	25	12.5	37.5	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	2.9	7.69	2.38	6.52	-	3.77
พลาสติกและผลิตภัณฑ์	10	6	6	1	4	27
(ร้อยละแถว)	37.04	22.22	22.22	3.7	14.81	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	14.49	23.08	14.29	2.17	13.79	12.74
ผลิตภัณฑ์ยาง	1	1	1	7	6	16
(ร้อยละแถว)	6.25	6.25	6.25	43.75	37.5	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	1.45	3.85	2.38	15.22	20.69	7.55
แผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ	1	0	2	0	4	7
(ร้อยละแถว)	14.29	-	28.57	-	57.14	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	1.45	-	4.76	-	13.79	3.3
อาหารกระป๋อง	6	2	4	5	1	18
(ร้อยละแถว)	33.33	11.11	22.22	27.78	5.56	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	8.7	7.69	9.52	10.87	3.45	8.49
ค้ำส่งและค้ำปลีก	16	6	6	15	3	46
(ร้อยละแถว)	34.78	13.04	13.04	32.61	6.52	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	23.19	23.08	14.29	32.61	10.34	21.7
ท่องเที่ยวและโรงแรม	11	1	14	3	6	35
(ร้อยละแถว)	31.43	2.86	40.00	8.57	17.14	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	15.94	3.85	33.33	6.52	20.69	16.51
รวม	69	26	42	46	29	212
	32.55	12.26	19.81	21.7	13.68	100.00
	100.00	100.0	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

สำหรับการลงทุนในเทคโนโลยีการผลิตนั้น สถานประกอบการไทยลงทุนด้านนี้บ้างพอสมควร โดยสถานประกอบการจำนวน 76 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 35.85 ของสถานประกอบการทั้งหมดลงทุนในเทคโนโลยีการผลิตเป็นสัดส่วนร้อยละ 21 - 40 ของเงินลงทุนทั้งหมด และสถานประกอบการจำนวน 61 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 28.77 ของสถานประกอบการทั้งหมดลงทุนในเทคโนโลยีการผลิตเป็นสัดส่วนไม่ถึงร้อยละ 20 ของเงินลงทุนทั้งหมด พอจะกล่าวได้ว่าสถานประกอบการไทยลงทุนในเทคโนโลยีการผลิตไม่เกินร้อยละ 40 ของเงินลงทุนทั้งหมด โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเครื่องจักร (ร้อยละ 52.17) ยานยนต์และส่วนประกอบ (ร้อยละ 34.48) และอาหารกระป๋อง (ร้อยละ 33.33) ลงทุนในเทคโนโลยีการผลิตพอสมควรเป็นสัดส่วนร้อยละ 21 - 40 ของเงินลงทุนทั้งหมด (ตารางที่ 6.5) ถ้าพิจารณาความใหม่หรือเก่าแก่ของสถานประกอบการในประเทศไทย พบว่าลักษณะการลงทุนไม่ต่างจากอุตสาหกรรมไทยโดยทั่วไป กล่าวคือไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการเพิ่งเปิดดำเนินการมาไม่ถึง 3 ปี หรือเปิดมานาน 6 ปีขึ้นไปต่างก็ลงทุนในเทคโนโลยีการผลิตบ้าง แต่เกือบครึ่งหนึ่งของสถานประกอบการใหม่ (ร้อยละ 47.62) ลงทุนเป็นสัดส่วนไม่เกินร้อยละ 20 ของเงินลงทุนทั้งหมด ขณะที่สถานประกอบการที่ดำเนินการมานาน 6 - 8 ปีส่วนใหญ่ (ร้อยละ 64.29) ลงทุนเป็นสัดส่วนมากกว่าระหว่างร้อยละ 21 - 40 ในทำนองเดียวกันประมาณ 1 ใน 3 (ร้อยละ 33.58) ของสถานประกอบการที่เก่าแก่กว่า 11 ปีลงทุนในเทคโนโลยีการผลิตเป็นสัดส่วนร้อยละ 21 - 40 ของเงินลงทุนทั้งหมด (ตารางที่ 6.6) เทคโนโลยีการผลิตที่ใช้ขณะนั้น สถานประกอบการจำนวน 131 แห่ง (ร้อยละ 61.79) เลือกใช้เทคโนโลยีเครื่องจักรและสารสนเทศ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ (ร้อยละ 100.00) เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ (ร้อยละ 100.00) และยานยนต์และส่วนประกอบ (ร้อยละ 79.31) มีสถานประกอบการจำนวน 46 แห่ง (ร้อยละ 21.70) ใช้เทคโนโลยีเครื่องจักรเพียงอย่างเดียว โดยเฉพาะอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง (ร้อยละ 43.75) เครื่องจักร (ร้อยละ 43.48) และอาหารกระป๋อง (ร้อยละ 38.89) (ตารางที่ 6.7)

ตารางที่ 6.5 การลงทุนในเทคโนโลยีจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม	ลงทุนในเทคโนโลยีการผลิต					รวม
	ไม่เกิน 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81% ขึ้นไป	
ยานยนต์และส่วนประกอบ	6	10	5	3	5	29
(ร้อยละแถว)	20.69	34.48	17.24	10.34	17.24	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	9.84	13.16	16.67	8.82	45.45	13.68
คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์	0	0	3	0	0	3
(ร้อยละแถว)	-	-	100.00	-	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	-	-	10	-	-	1.42
เครื่องจักร	1	12	2	8	0	23
(ร้อยละแถว)	4.35	52.17	8.7	34.78	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	1.64	15.79	6.67	23.53	-	10.85

ตารางที่ 6.5 (ต่อ)

อุตสาหกรรม	ลงทุนในเทคโนโลยีการผลิต					รวม
	ไม่เกิน 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81% ขึ้นไป	
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์	3	2	2	0	1	8
(ร้อยละแถว)	37.5	25	25	-	12.5	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	4.92	2.63	6.67	-	9.09	3.77
พลาสติกและผลิตภัณฑ์	6	8	4	7	2	27
(ร้อยละแถว)	22.22	29.63	14.81	25.93	7.41	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	9.84	10.53	13.33	20.59	18.18	12.74
ผลิตภัณฑ์ยาง	2	3	5	5	1	16
(ร้อยละแถว)	12.5	18.75	31.25	31.25	6.25	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	3.28	3.95	16.67	14.71	9.09	7.55
แผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ	3	2	1	0	1	7
(ร้อยละแถว)	42.86	28.57	14.29	-	14.29	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	4.92	2.63	3.33	-	9.09	3.3
อาหารกระป๋อง	4	6	1	6	1	18
(ร้อยละแถว)	22.22	33.33	5.56	33.33	5.56	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	6.56	7.89	3.33	17.65	9.09	8.49
ค้ำส่งและค้ำปลีก	19	20	4	3	0	46
(ร้อยละแถว)	41.3	43.48	8.7	6.52	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	31.15	26.32	13.33	8.82	-	21.7
ท่องเที่ยวและโรงแรม	17	13	3	2	0	35
(ร้อยละแถว)	48.57	37.14	8.57	5.71	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	27.87	17.11	10	5.88	-	16.51
รวม	61	76	30	34	11	212
	28.77	35.85	14.15	16.04	5.19	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

ตารางที่ 6.6 การลงทุนในเทคโนโลยีจำแนกตามระยะเวลาเปิดดำเนินการ

ระยะเวลาเปิดดำเนินการ	ลงทุนในเทคโนโลยีการผลิต					รวม
	ไม่เกิน 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81% ขึ้นไป	
ไม่ถึง 3 ปี	10	8	3	0	0	21
(ร้อยละแถว)	47.62	38.1	14.29	-	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	16.39	10.53	10.00	-	-	9.91
3 - 5 ปี	8	8	2	3	1	22
(ร้อยละแถว)	36.36	36.36	9.09	13.64	4.55	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	13.11	10.53	6.67	8.82	9.09	10.38
6 - 8 ปี	3	9	1	1	0	14
(ร้อยละแถว)	21.43	64.29	7.14	7.14	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	4.92	11.84	3.33	2.94	-	6.60
9 - 11 ปี	5	5	2	6	0	18
(ร้อยละแถว)	27.78	27.78	11.11	33.33	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	8.20	6.58	6.67	17.65	-	8.49
12 ปีขึ้นไป	35	46	22	24	10	137
(ร้อยละแถว)	25.55	33.58	16.06	17.52	7.30	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	57.38	60.53	73.33	70.59	90.91	64.62
รวม	61	76	30	34	11	212
	28.77	35.85	14.15	16.04	5.19	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

ตารางที่ 6.7 เทคโนโลยีที่ใช้ผลิตจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม	เทคโนโลยีที่ใช้ผลิต				รวม
	เครื่องจักร	สารสนเทศ	เครื่องจักรและสารสนเทศ	ไม่ใช่เทคโนโลยี	
ยานยนต์และส่วนประกอบ	6	0	23	0	29
(ร้อยละแถว)	20.69	-	79.31	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	13.04	-	17.56	-	13.68
คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์	0	0	3	0	3
(ร้อยละแถว)	-	-	100.00	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	-	-	2.29	-	1.42
เครื่องจักร	10	1	12	0	23
(ร้อยละแถว)	43.48	4.35	52.17	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	21.74	3.03	9.16	-	10.85
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์	0	0	8	0	8
(ร้อยละแถว)	-	-	100.00	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	-	-	6.11	-	3.77
พลาสติกและผลิตภัณฑ์	7	1	19	0	27
(ร้อยละแถว)	25.93	3.70	70.37	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	15.22	3.03	14.50	-	12.74
ผลิตภัณฑ์ยาง	7	0	9	0	16
(ร้อยละแถว)	43.75	-	56.25	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	15.22	-	6.87	-	7.55
แผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ	2	0	5	0	7
(ร้อยละแถว)	28.57	-	71.43	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	4.35	-	3.82	-	3.3
อาหารกระป๋อง	7	2	9	0	18
(ร้อยละแถว)	38.89	11.11	50.00	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	15.22	6.06	6.87	-	8.49
ค้าส่งและค้าปลีก	7	7	30	2	46
(ร้อยละแถว)	15.22	15.22	65.22	4.35	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	15.22	21.21	22.9	100.00	21.7
ท่องเที่ยวและโรงแรม	0	22	13	0	35
(ร้อยละแถว)	-	62.86	37.14	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	-	66.67	9.92	-	16.51
รวม	46	33	131	2	212
	21.70	15.57	61.79	0.94	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

2) การจ้างงาน

ในบรรดากลุ่มแรงงานที่รับค่าจ้างรายวันตอบแทนการทำงานนั้น เกือบทั้งหมด (ร้อยละ 92.92) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 7.08) ที่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้นปวช. – ปวส. เกณฑ์ที่สถานประกอบการไทยนำมาใช้ประเมินฝีมือหรือผลงานของแรงงานสายการผลิตซึ่งใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดเสนอค่าจ้างตอบแทนให้กับแรงงานนั้น สถานประกอบการจำนวน 82 แห่ง (ร้อยละ 38.68) พิจารณารายรับจากผลผลิตของแรงงาน ขณะที่สถานประกอบการอีก 77 แห่ง (ร้อยละ 36.32) พิจารณาจากจำนวนผลผลิตที่ทำเสร็จรายวัน (ตารางที่ 6.8)

สำหรับแผนการที่จะปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีในอนาคตซึ่งมีผลเสริมผลิตภาพแรงงานให้มากขึ้น เป็นโอกาสอันดีต่อแรงงานให้ได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น สถานประกอบการไทยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 68.40) ไม่มีแผนการที่จะปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิตใน 1 – 2 ปี และในระยะยาวขึ้นอีก 3 – 5 ปีข้างหน้า กว่าครึ่งหนึ่งของสถานประกอบการไทย (ร้อยละ 58.77) ไม่มีแผนการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิตแต่อย่างใด ในบรรดาอุตสาหกรรมที่มีแผนปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีในระยะอันใกล้และไกลนั้น สถานประกอบการจำนวน 44 แห่ง (ร้อยละ 20.75) เลือกเปลี่ยนเทคโนโลยีเครื่องจักรและสารสนเทศใน 1 – 2 ปีข้างหน้า โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ (ร้อยละ 66.67) เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ (ร้อยละ 37.50) และผลิตภัณฑ์ยาง (ร้อยละ 31.25) (ตารางที่ 6.9) และจำนวนสถานประกอบการเพิ่มสูงขึ้นเป็น 71 แห่ง (ร้อยละ 33.49) ที่จะเปลี่ยนเทคโนโลยีเครื่องจักรและสารสนเทศในระยะยาวขึ้นอีก 3 – 5 ปีข้างหน้า โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอาหารกระป๋อง (ร้อยละ 44.44) คำส่งและคำปลีก (ร้อยละ 43.48) และแผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ (ร้อยละ 42.86) (ตารางที่ 6.10)

ตารางที่ 6.8 เกณฑ์ประเมินฝีมือแรงงานจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม	เกณฑ์ประเมินฝีมือหรือผลงานของแรงงานสายการผลิต				รวม
	จำนวนผลผลิตที่ทำเสร็จรายวัน	จำนวนชั่วโมงที่ใช้ทำงาน 1 ชิ้นเสร็จ	รายรับจากผลผลิตของแรงงาน	อื่นๆ	
ยานยนต์และส่วนประกอบ	5	11	10	3	29
(ร้อยละแถว)	17.24	37.93	34.48	10.34	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	6.49	30.56	12.2	17.65	13.68
คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์	1	1	1	0	3
(ร้อยละแถว)	33.33	33.33	33.33	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	1.3	2.78	1.22	-	1.42
เครื่องจักร	6	4	12	1	23
(ร้อยละแถว)	26.09	17.39	52.17	4.35	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	7.79	11.11	14.63	5.88	10.85
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์	2	0	5	1	8
(ร้อยละแถว)	25.00	0	62.50	12.50	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	2.6	0	6.1	5.88	3.77

ตารางที่ 6.8 (ต่อ)

อุตสาหกรรม	เกณฑ์ประเมินฝีมือหรือผลงานของแรงงานสายการผลิต				รวม
	จำนวนผลิตที่ทำเสร็จรายวัน	จำนวนชั่วโมงที่ใช้ทำงาน 1 ชิ้นเสร็จ	รายรับจากผลผลิตของแรงงาน	อื่นๆ	
พลาสติกและผลิตภัณฑ์	16	3	6	2	27
(ร้อยละแถว)	59.26	11.11	22.22	7.41	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	20.78	8.33	7.32	11.76	12.74
ผลิตภัณฑ์ยาง	7	5	4	0	16
(ร้อยละแถว)	43.75	31.25	25.00	0	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	9.09	13.89	4.88	0	7.55
แผงวงจรไฟฟ้า และ ส่วนประกอบ	4	0	3	0	7
(ร้อยละแถว)	57.14	-	42.86	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	5.19	-	3.66	-	3.3
อาหารกระป๋อง	7	3	7	1	18
(ร้อยละแถว)	38.89	16.67	38.89	5.56	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	9.09	8.33	8.54	5.88	8.49
คำสั่งและคำปลีก	23	6	17	0	46
(ร้อยละแถว)	50.00	13.04	36.96	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	29.87	16.67	20.73	-	21.7
ท่องเที่ยวและโรงแรม	6	3	17	9	35
(ร้อยละแถว)	17.14	8.57	48.57	25.71	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	7.79	8.33	20.73	52.94	16.51
รวม	77	36	82	17	212
	36.32	16.98	38.68	8.02	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

ตารางที่ 6.9 แผนปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิตใน 1 – 2 ปีจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม	แผนปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีใน 1 – 2 ปี ข้างหน้า					รวม
	เครื่องจักร	สารสนเทศ	เครื่องจักรและสารสนเทศ	อื่นๆ	ไม่มีแผน	
ยานยนต์และส่วนประกอบ	1	1	7	0	20	29
(ร้อยละแถว)	3.45	3.45	24.14	-	68.97	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	6.25	25	15.91	-	13.79	13.68
คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์	0	0	2	0	1	3
(ร้อยละแถว)	-	-	66.67	-	33.33	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	-	-	4.55	-	0.69	1.42
เครื่องจักร	5	0	3	0	15	23
(ร้อยละแถว)	21.74	-	13.04	-	65.22	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	31.25	-	6.82	-	10.34	10.85
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์	0	0	3	1	4	8
(ร้อยละแถว)	-	-	37.5	12.5	50.00	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	-	-	6.82	33.33	2.76	3.77
พลาสติกและผลิตภัณฑ์	2	0	7	0	18	27
(ร้อยละแถว)	7.41	-	25.93	-	66.67	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	12.50	-	15.91	-	12.41	12.74
ผลิตภัณฑ์ยาง	1	0	5	1	9	16
(ร้อยละแถว)	6.25	-	31.25	6.25	56.25	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	6.25	-	11.36	33.33	6.21	7.55
แผงวงจรไฟฟ้าและ	0	0	1	0	6	7
(ร้อยละแถว)	-	-	14.29	-	85.71	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	-	-	2.27	-	4.14	3.3
อาหารกระป๋อง	2	0	2	0	14	18
(ร้อยละแถว)	11.11	-	11.11	-	77.78	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	12.50	-	4.55	-	9.66	8.49
ค้าส่งและค้าปลีก	3	1	7	1	34	46
(ร้อยละแถว)	6.52	2.17	15.22	2.17	73.91	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	18.75	25.00	15.91	33.33	23.45	21.70
ท่องเที่ยวและโรงแรม	2	2	7	0	24	35
(ร้อยละแถว)	5.71	5.71	20	-	68.57	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	12.5	50	15.91	-	16.55	16.51
รวม	16	4	44	3	145	212
	7.55	1.89	20.75	1.42	68.4	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

ตารางที่ 6.10 แผนปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิตใน 3 – 5 ปีจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม	แผนจะปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีใน 3 – 5 ปี ข้างหน้า					รวม
	เครื่องจักร	สารสนเทศ	เครื่องจักรและสารสนเทศ	อื่นๆ	ไม่มีแผน	
ยานยนต์และ	2	0	10	0	17	29
(ร้อยละแถว)	6.9	-	34.48	-	58.62	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	9.09	-	14.08	-	14.91	13.68
คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์	0	0	1	0	2	3
(ร้อยละแถว)	-	-	33.33	-	66.67	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	-	-	1.41	-	1.75	1.42
เครื่องจักร	4	0	4	0	15	23
(ร้อยละแถว)	17.39	-	17.39	-	65.22	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	18.18	-	5.63	-	13.16	10.85
เครื่องใช้ไฟฟ้าและ	0	0	3	0	5	8
(ร้อยละแถว)	-	-	37.5	-	62.50	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	-	-	4.23	-	4.39	3.77
พลาสติกและผลิตภัณฑ์	3	1	10	0	13	27
(ร้อยละแถว)	11.11	3.7	37.04	-	48.15	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	13.64	25	14.08	-	11.40	12.74
ผลิตภัณฑ์ยาง	3	0	4	1	8	16
(ร้อยละแถว)	18.75	-	25.00	6.25	50.00	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	13.64	-	5.63	100.00	7.02	7.55
แผงวงจรไฟฟ้าและ	0	0	3	0	4	7
(ร้อยละแถว)	-	-	42.86	-	57.14	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	-	-	4.23	-	3.51	3.3
อาหารกระป๋อง	5	0	8	0	5	18
(ร้อยละแถว)	27.78	-	44.44	-	27.78	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	22.73	-	11.27	-	4.39	8.49
ค้าส่งและค้าปลีก	4	1	20	0	21	46
(ร้อยละแถว)	8.70	2.17	43.48	-	45.65	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	18.18	25.00	28.17	-	18.42	21.70
ท่องเที่ยวและโรงแรม	1	2	8	0	24	35
(ร้อยละแถว)	2.86	5.71	22.86	-	68.57	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	4.55	50.00	11.27	-	21.05	16.51
รวม	22	4	71	1	114	212
	10.38	1.89	33.49	0.47	53.77	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

3) เกณฑ์ที่สถานประกอบการใช้พิจารณากำหนดค่าจ้างแรงงาน

นอกจากผลิตภาพแรงงานที่สถานประกอบการให้ความสำคัญต่อการพิจารณากำหนดค่าจ้างตอบแทนแรงงานแล้ว ปัจจัยอื่นที่สถานประกอบการไทยคำนึงถึงและให้ความสำคัญพิจารณาเรื่องค่าจ้างนั้น ได้แก่

- (1) วุฒิการศึกษา
- (2) ทักษะสื่อสาร
- (3) ทักษะประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (4) ทักษะคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหา
- (5) ทักษะเฉพาะงานหรือตำแหน่งงาน
- (6) ผลงานหรือฝีมือการทำงาน
- (7) ประสบการณ์งาน
- (8) ผลประกอบการของสถานประกอบการ
- (9) ดัชนีราคาผู้บริโภค
- (10) ทักษะการทำงานเป็นทีม

ปรากฏว่าผลประกอบการของสถานประกอบการ หมายรวมถึงกำไรและยอดขายเป็นปัจจัยสำคัญที่สถานประกอบการให้น้ำหนักมากที่สุด ระหว่างร้อยละ 16.67 สำหรับอุตสาหกรรมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ ไปจนถึงร้อยละ 30.71 สำหรับอุตสาหกรรมแผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ รองลงมาคือผลงาน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและโรงแรมให้น้ำหนักกับผลงานน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 14.14 และอุตสาหกรรมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ให้น้ำหนักมากที่สุดถึงร้อยละ 36.67 ปัจจัยสำคัญเป็นลำดับที่สาม ได้แก่ประสบการณ์งาน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ให้น้ำหนักกับประสบการณ์งานน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 9.38 ในขณะที่ปัจจัยนี้สำคัญมากสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ โดยให้น้ำหนักมากถึงร้อยละ 20.33 ถัดรองลงมาคือดัชนีราคาผู้บริโภค ระหว่างร้อยละ 3.33 สำหรับอุตสาหกรรมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ ไปจนถึงร้อยละ 15.56 สำหรับอุตสาหกรรมอาหารกระป๋อง (ตารางที่ 6.11)

ตารางที่ 6.11 เกณฑ์พิจารณากำหนดค่าจ้างโดยเฉลี่ยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

(หน่วย: ร้อยละ)

	ผลประกอบการ	ผลงาน	ทักษะงาน	ประสบการณ์งาน	ดัชนีราคาผู้บริโภค
ยานยนต์และส่วนประกอบ	20.52	20.00	13.28	11.72	11.21
คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์	16.67	36.67	6.67	23.33	3.33
เครื่องจักร	21.74	20.00	10.87	12.61	11.30
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์	22.50	11.88	14.38	9.38	11.00
พลาสติกและผลิตภัณฑ์	24.44	20.00	14.33	11.00	12.04
ผลิตภัณฑ์ยาง	25.50	22.06	11.75	14.88	8.44
แผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ	30.71	15.00	10.71	10.71	10.71
อาหารกระป๋อง	22.50	19.17	13.33	13.33	15.56
ค้าส่งและค้าปลีก	23.59	17.93	10.22	11.20	10.00
ท่องเที่ยวและโรงแรม	20.57	14.14	11.29	10.29	9.43

ที่มา จากการสำรวจ

ถ้าพิจารณารายอุตสาหกรรม พบว่าอุตสาหกรรมยานยนต์และส่วนประกอบใช้เกณฑ์ที่สำคัญ 3 ลำดับแรกดังนี้ (1) ผลประกอบการ (ร้อยละ 20.52) (2) ผลงาน (ร้อยละ 20.00) (3) ทักษะเฉพาะงานหรือตำแหน่งงาน (ร้อยละ 13.28) ในทำนองเดียวกันอุตสาหกรรมพลาสติกและผลิตภัณฑ์ที่มีความสำคัญกับเกณฑ์ตัวเดียวกันกับอุตสาหกรรมยานยนต์และส่วนประกอบ คือ (1) ผลประกอบการ (ร้อยละ 24.44) (2) ผลงาน (ร้อยละ 20.00) (3) ทักษะเฉพาะงานหรือตำแหน่งงาน (ร้อยละ 14.33) ส่วนอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ใช้เกณฑ์ที่คล้ายคลึงกัน คือ (1) ผลประกอบการ (ร้อยละ 22.50) (2) ทักษะเฉพาะงานหรือตำแหน่งงาน (ร้อยละ 14.38) (3) ผลงาน (ร้อยละ 11.88) แม้แต่อุตสาหกรรมบริการอย่างท่องเที่ยวและโรงแรมที่ต้องพบเจอผู้บริโภคเสียก่อนจึงจะให้บริการได้ ยังใช้เกณฑ์สำคัญเดียวกัน คือ (1) ผลประกอบการ (ร้อยละ 20.57) (2) ผลงาน (ร้อยละ 14.14) (3) ทักษะเฉพาะงานหรือตำแหน่งงาน (ร้อยละ 11.29)

เมื่อนำปัจจัยทั้งหมด 10 ตัวที่ใช้พิจารณาเป็นเกณฑ์กำหนดค่าจ้าง (ให้เป็นตัวแปร WF1 ถึง WF10) มาหาความสัมพันธ์กับประเภทอุตสาหกรรม (ให้เป็นตัวแปร INDUS) ระยะเวลาที่สถานประกอบการเปิดดำเนินการ (ให้เป็นตัวแปร AGE) และสัดส่วนการส่งออก (ให้เป็นตัวแปร EXSHA) ในรูปแบบสมการเศรษฐมิติ และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธีสมการถดถอยน้อยที่สุด (Ordinary Least Square, OLS) ได้ผลการศึกษาดังแสดงไว้ในตารางที่ 6.12

ยิ่งสถานประกอบการเก่าแก่มากขึ้น ยิ่งให้ความสำคัญกับเกณฑ์ปัจจัยต่อไปนี้มากขึ้น ได้แก่ วุฒิการศึกษา (WF1) ทักษะประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (WF3) ทักษะคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหา (WF4) และดัชนีราคาผู้บริโภค (WF9) แต่จะให้ความสำคัญกับเกณฑ์ปัจจัยต่อไปนี้ลดลงคือ ผลงาน (WF6) และประสบการณ์ (WF7) ในทำนองคล้ายกันสำหรับสถานประกอบการที่มีบทบาทในตลาดโลก ยิ่งส่งออกเป็นสัดส่วนมากขึ้น จะยิ่งให้ความสำคัญกับทักษะประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (WF3) และทักษะคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหา (WF4) มากขึ้น

ระหว่างสถานประกอบการในภาคการผลิตและภาคบริการอย่างการค้าส่งและค้าปลีก และท่องเที่ยวและโรงแรม ผลการศึกษาพบว่าสถานประกอบการภาคบริการให้ความสำคัญกับทักษะการสื่อสาร⁶⁷ (WF2) และทักษะการทำงานเป็นทีม (WF10) มากกว่า และให้ความสำคัญกับผลงาน (WF6) น้อยกว่า

⁶⁷ หมายถึงการอ่าน การพูด และการเขียน

ตารางที่ 6.12 ผลการประมาณการสมการถดถอยเกณฑ์กำหนดค่าจ้าง

	Constant	INDUS	AGE	EXSHA	R ²
WF1	1.61	0.21 (1.40)	0.03 (2.03)**	0.02 (1.02)	0.025
WF2	3.81	0.34 (2.45)**	- 0.03 (-1.03)	0.01 (0.74)	0.042
WF3	1.83	- 0.11 (-1.01)	0.06 (2.55)**	0.03 (2.57)**	0.062
WF4	0.84	0.08 (0.49)	0.11 (3.02)**	0.05 (3.25)**	0.085
WF5	15.95	- 0.27 (-1.37)	- 0.07 (-1.74)*	- 0.02 (-1.19)	0.030
WF6	26.87	- 0.64 (-2.25)**	- 0.13 (-2.06)**	- 0.04 (-1.64)	0.054
WF7	15.05	- 0.25 (-1.40)	- 0.08 (-2.05)**	- 0.04 (-0.26)	0.026
WF8	22.39	0.05 (0.51)	0.01 (0.11)	- 0.02 (- 0.58)	0.003
WF9	8.38	- 0.00 (- 0.00)	0.10 (2.76)**	0.01 (0.71)	0.041
WF10	0.35	0.39 (2.78)**	- 0.02 (-0.62)	- 0.01 (-1.47)	0.047

- หมายเหตุ
1. ตัวเลขในวงเล็บคือค่า t-statistics
 2. * มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90
 3. ** มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

6.2 ผลการศึกษาแรงงาน

1) ลักษณะทั่วไป

จากกลุ่มตัวอย่างแรงงานทั้งหมด 315 คน แบ่งออกเป็นแรงงานชายจำนวน 140 คน (ร้อยละ 44.44) และแรงงานหญิงจำนวน 175 คน (ร้อยละ 55.56) ประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 51.43) เป็นผู้มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี และอีกประมาณ 3 ใน 10 คน (ร้อยละ 28.89) มีอายุแก่กว่าระหว่าง 31 – 40 ปี ทั้งแรงงานหญิงและชายประมาณ 1 ใน 3 คน (ร้อยละ 32.86 และ 32.57 ตามลำดับ) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุดชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และอีก 1 ใน 4 คน (ร้อยละ 24.29 และ 25.14 ตามลำดับ) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุดชั้นประถมศึกษา (ตารางที่ 6.13) ทางด้านสถานภาพสมรสนั้น ประมาณ 6 ใน 10 คน (ร้อยละ 62.22) เป็นผู้สมรสแล้ว และอีกประมาณ 1 ใน 3 คน (ร้อยละ 31.43) ครองตัวเป็นโสด แต่ไม่ว่าจะมีครอบครัวเป็นของตนเองหรือไม่ แรงงานเหล่านี้มีภาระต้องเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวเช่นเดียวกัน แต่จำนวนสมาชิกครอบครัวที่ต้องดูแลแตกต่างกัน โดยแรงงานโสดส่วนใหญ่ (ร้อยละ 62.63) รับผิดชอบเลี้ยงดูสมาชิกครอบครัวจำนวน 1 – 2 คน มักจะเป็นบิดาและมารดา ในขณะที่แรงงานสมรสแล้วประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 49.49) ดูแล

สมาชิกในครอบครัวจำนวน 3 – 4 คน อาจจะเป็นบิดา มารดา บุตร และญาติพี่น้อง และอีกประมาณ 1 ใน 3 คน (ร้อยละ 36.73) รับผิดชอบดูแลสมาชิกครอบครัวเพียง 1 – 2 คน (ตารางที่ 6.14)

2) ตำแหน่งงานและค่าจ้าง

แรงงานผู้ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตและบริการประมาณ 8 ใน 10 คน (ร้อยละ 80.63) เป็นลูกจ้างหรือพนักงาน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและโรงแรม (ร้อยละ 95.74) อาหารกระป๋อง (ร้อยละ 95.24) และแผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ (ร้อยละ 93.10) แรงงานตำแหน่งช่างเป็นสัดส่วนมากที่สุดประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 51.52) ในอุตสาหกรรมเครื่องจักร และเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 47.62) ในอุตสาหกรรมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ (ตารางที่ 6.15) ประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มนี้ค่อนข้างน้อย ถือว่าเป็นแรงงานใหม่ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมแผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ (ร้อยละ 72.14) ท่องเที่ยวและโรงแรม (ร้อยละ 63.83) และเครื่องจักร (ร้อยละ 43.45) และเป็นผู้ทำงานมาได้พอสมควรตั้งแต่ 3 – 6 ปีเป็นจำนวน 98 คน (ร้อยละ 31.11) โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ (ร้อยละ 42.86) เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ (ร้อยละ 38.10) และพลาสติกและผลิตภัณฑ์ (ร้อยละ 37.14) นอกไปจากนี้แล้วแรงงานจำนวน 125 คน (ร้อยละ 39.68) ไม่เคยผ่านการทำงานใดๆมาก่อนเลย งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เป็งานแรกในชีวิต โดยเฉพาะแรงงานในอุตสาหกรรมค้าส่งและค้าปลีก (ร้อยละ 53.85) อาหารกระป๋อง (ร้อยละ 47.62) และยานยนต์และส่วนประกอบ (ร้อยละ 43.08) (ตารางที่ 6.16)

ตารางที่ 6.13 อายุแรงงานจำแนกตามเพศ

เพศ	อายุ					รวม
	ไม่เกิน 20 ปี	21 – 30 ปี	31 -40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี	
ชาย	6	72	38	21	3	140
(ร้อยละแถว)	4.29	51.43	27.14	15.00	2.14	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	42.86	44.44	41.76	50.00	50.00	44.44
หญิง	8	90	53	21	3	175
(ร้อยละแถว)	4.57	51.43	30.29	12.00	1.71	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	57.14	55.56	58.24	50.00	50.00	55.56
รวม	14	162	91	42	6	315
	4.44	51.43	28.89	13.33	1.90	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

ตารางที่ 6.14 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่รับผิดชอบดูแลจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่รับผิดชอบดูแล					รวม
	ไม่มี	1 - 2 คน	3 - 4 คน	5 - 6 คน	7 คนขึ้นไป	
โสด	12	62	18	4	3	99
(ร้อยละแถว)	12.12	62.63	18.18	4.04	3.03	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	85.71	43.36	14.75	14.29	37.5	31.43
สมรส	0	72	97	22	5	196
(ร้อยละแถว)	-	36.73	49.49	11.22	2.55	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	-	50.35	79.51	78.57	62.5	62.22
หม้ายหรือหย่าร้าง	2	5	5	1	0	13
(ร้อยละแถว)	15.38	38.46	38.46	7.69	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	14.29	3.5	4.1	3.57	0	4.13
อยู่ด้วยกัน	0	1	2	1	0	4
(ร้อยละแถว)	-	25.00	50.00	25.00	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	-	0.70	1.64	3.57	-	1.27
แยกกันอยู่	0	3	0	0	0	3
(ร้อยละแถว)	-	100	-	-	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	-	2.1	-	-	-	0.95
รวม	14	143	122	28	8	315
	4.44	45.40	38.73	8.89	2.54	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

ตารางที่ 6.15 ตำแหน่งงานจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน	ตำแหน่งงานปัจจุบัน			รวม
	ลูกจ้าง พนักงาน	ช่าง(เทคนิค)	หัวหน้า(งาน)	
ยานยนต์และส่วนประกอบ	30	13	1	44
(ร้อยละแถว)	68.18	29.55	2.27	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	11.81	28.26	6.67	13.97
คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์	9	10	2	21
(ร้อยละแถว)	42.86	47.62	9.52	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	3.54	21.74	13.33	6.67
เครื่องจักร	14	17	2	33
(ร้อยละแถว)	42.42	51.52	6.06	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	5.51	36.96	13.33	10.48
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์	19	1	1	21
(ร้อยละแถว)	90.48	4.76	4.76	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	7.48	2.17	6.67	6.67
พลาสติกและผลิตภัณฑ์	31	1	3	35
(ร้อยละแถว)	88.57	2.86	8.57	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	12.2	2.17	20.00	11.11
ผลิตภัณฑ์ยาง	35	2	1	38
(ร้อยละแถว)	92.11	5.26	2.63	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	13.78	4.35	6.67	12.06
แผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ	27	0	2	29
(ร้อยละแถว)	93.1	-	6.9	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	10.63	-	13.33	9.21
อาหารกระป๋อง	20	1	0	21
(ร้อยละแถว)	95.24	4.76	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	7.87	2.17	-	6.67
คำสั่งและคำปลีก	24	0	2	26
(ร้อยละแถว)	92.31	-	7.69	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	9.45	-	13.33	8.25
ท่องเที่ยวและโรงแรม	45	1	1	47
(ร้อยละแถว)	95.74	2.13	2.13	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	17.72	2.17	6.67	14.92
รวม	254	46	15	315
	80.63	14.60	4.76	100.00
	100.0	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

ตารางที่ 6.16 ประสบการณ์งานปัจจุบันจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน	ประสบการณ์งานปัจจุบัน					รวม
	ไม่ถึง 3 ปี	3 - 6 ปี	7 - 10 ปี	11 - 14 ปี	15 ปีขึ้นไป	
ยานยนต์และส่วนประกอบ	15	11	6	4	8	44
(ร้อยละแถว)	34.09	25	13.64	9.09	18.18	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	11.36	11.22	14.63	50.00	22.22	13.97
คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์	7	9	3	1	1	21
(ร้อยละแถว)	33.33	42.86	14.29	4.76	4.76	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	5.30	9.18	7.32	12.50	2.78	6.67
เครื่องจักร	15	11	5	1	1	33
(ร้อยละแถว)	45.45	33.33	15.15	3.03	3.03	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	11.36	11.22	12.20	12.50	2.78	10.48
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์	3	8	6	0	4	21
(ร้อยละแถว)	14.29	38.1	28.57	-	19.05	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	2.27	8.16	14.63	-	11.11	6.67
พลาสติกและผลิตภัณฑ์	12	13	6	0	4	35
(ร้อยละแถว)	34.29	37.14	17.14	-	11.43	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	9.09	13.27	14.63	-	11.11	11.11
ผลิตภัณฑ์ยาง	12	12	7	1	6	38
(ร้อยละแถว)	31.58	31.58	18.42	2.63	15.79	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	9.09	12.24	17.07	12.50	16.67	12.06
แผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ	21	6	1	0	1	29
(ร้อยละแถว)	72.41	20.69	3.45	-	3.45	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	15.91	6.12	2.44	-	2.78	9.21
อาหารกระป๋อง	9	6	4	1	1	21
(ร้อยละแถว)	42.86	28.57	19.05	4.76	4.76	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	6.82	6.12	9.76	12.50	2.78	6.67
ค้าส่งและค้าปลีก	8	8	1	0	9	26
(ร้อยละแถว)	30.77	30.77	3.85	-	34.62	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	6.06	8.16	2.44	-	25.00	8.25
ท่องเที่ยวและโรงแรม	30	14	2	0	1	47
(ร้อยละแถว)	63.83	29.79	4.26	-	2.13	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	22.73	14.29	4.88	-	2.78	14.92
รวม	132	98	41	8	36	315
	41.90	31.11	13.02	2.54	11.43	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

ลักษณะงานที่ทำกันอยู่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 89.21) ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตของแรงงานแต่อย่างใด มีแรงงานจำนวนหนึ่งในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง (ร้อยละ 18.42) พลาสติกและผลิตภัณฑ์ (ร้อยละ 17.14) และเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ (ร้อยละ 14.29) ที่อาจได้รับสารเคมีหรือสูดดมกลิ่นเหม็นเข้าไปในร่างกายขณะทำงาน เป็นอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตได้ (ตารางที่ 6.17)

เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างและพนักงานเพิ่งเริ่มทำงานเป็นครั้งแรก ค่าจ้างที่ได้รับจึงเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำล่าสุด โดยแรงงานจำนวน 264 คน (ร้อยละ 83.81) ได้รับค่าจ้างรายวันๆละ 300 – 400 บาท ชั่วโมงการทำงานแต่ละวันโดยเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 8 ชั่วโมงสำหรับแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ ไปจนถึง 8.38 ชั่วโมงสำหรับแรงงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและโรงแรม จำนวนวันทำงานแต่ละสัปดาห์โดยเฉลี่ยตั้งแต่ 5.89 วันสำหรับแรงงานผู้ทำงานให้สถานประกอบการค้าส่งและค้าปลีก ไปจนถึง 6.14 วันสำหรับแรงงานในอุตสาหกรรมแผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ (ตารางที่ 6.18)

ตารางที่ 6.17 ความปลอดภัยของงานตามประเภทอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมที่ทำงานอยู่ปัจจุบัน	ความปลอดภัยของงาน								รวม
	ปลอดภัย	ศีรษะ ตา หู คอ จมูก	หน้าอก ลำตัว	ไหล่ แขน มือ	หัวเข่า ขา เท้า	ฝุ่น	เสียงดัง	สารเคมี ก๊าซ กระจก	
ยานยนต์และส่วนประกอบ	41	1	0	0	0	1	1	0	44
(ร้อยละแถว)	93.18	2.27	-	-	-	2.27	2.27	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	14.59	50	-	-	-	14.29	100	-	13.97
คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์	18	0	0	0	0	0	0	3	21
(ร้อยละแถว)	85.71	-	-	-	-	-	-	14.29	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	6.41	-	-	-	-	-	-	17.65	6.67
เครื่องจักร	31	0	0	0	1	0	0	1	33
(ร้อยละแถว)	93.94	-	-	-	3.03	-	-	3.03	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	11.03	-	-	-	100	-	-	5.88	10.48
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์	17	0	0	4	0	0	0	0	21
(ร้อยละแถว)	80.95	-	-	19.05	-	-	-	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	6.05	-	-	80.00	-	-	-	-	6.67

ตารางที่ 6.17 (ต่อ)

อุตสาหกรรมที่ ทำงานอยู่ปัจจุบัน	ความปลอดภัยของงาน								
	ปลอดภัย	ศีรษะ ตา หู คอ จมูก	หน้าอก ลำตัว	ไหล่ แขน มือ	หัวเข่า ขา เท้า	ฝุ่น	เสียงดัง	สารเคมี กลิ่น แรงดัน	รวม
พลาสติกและ ผลิตภัณฑ์	26	0	0	0	0	3	0	6	35
(ร้อยละแถว)	74.29	-	-	-	-	8.57	-	17.14	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	9.25	-	-	-	-	42.86	-	35.29	11.11
ผลิตภัณฑ์ยาง	29	0	0	0	0	2	0	7	38
(ร้อยละแถว)	76.32	-	-	-	-	5.26	-	18.42	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	10.32	-	-	-	-	28.57	-	41.18	12.06
แผงวงจรไฟฟ้าและ ส่วนประกอบ	29	0	0	0	0	0	0	0	29
(ร้อยละแถว)	100.00	-	-	-	-	-	0	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	10.32	-	-	-	-	-	0	-	9.21
อาหารกระป๋อง	20	0	0	0	0	1	0	0	21
(ร้อยละแถว)	95.24	-	-	-	-	4.76	-	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	7.12	-	-	-	-	14.29	-	-	6.67
คำสั่งและคำปลีก	23	1	1	1	0	0	0	0	26
(ร้อยละแถว)	88.46	3.85	3.85	3.85	-	-	-	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	8.19	50.00	100.00	20.00	-	-	-	-	8.25
ท่องเที่ยวและโรงแรม	47	0	0	0	0	0	0	0	47
(ร้อยละแถว)	100.00	-	-	-	-	-	-	-	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	16.73	-	-	-	-	-	-	-	14.92
รวม	281	2	1	5	1	7	1	17	315
	89.21	0.63	0.32	1.59	0.32	2.22	0.32	5.40	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

ตารางที่ 6.18 ชั่วโมงและวันทำงานโดยเฉลี่ยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

	ชั่วโมงทำงาน (ใน 1 วัน)	วันทำงาน (ใน 1 สัปดาห์)
ยานยนต์และส่วนประกอบ	8.07	5.98
คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์	8.10	5.90
เครื่องจักร	8.02	6.00
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์	8.00	6.00
พลาสติกและผลิตภัณฑ์	8.26	5.89
ผลิตภัณฑ์ยาง	8.13	6.00
แผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ	8.03	6.14
อาหารกระป๋อง	8.29	6.00
คำสั่งและคำปลีก	8.27	5.88
ท่องเที่ยวและโรงแรม	8.38	5.98

ที่มา จากการสำรวจ

ไม่ว่าแรงงานคนใดได้รับค่าจ้างจากการทำงานโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงเป็นเงินก็บาทก็ตาม แรงงานประมาณ 6 ใน 10 คน (ร้อยละ 60.63) ได้เงินค่าจ้างไม่เพียงพอต่อการครองชีพ โดยเฉพาะแรงงานผู้เป็นลูกจ้าง (ร้อยละ 65.35) ในทางกลับกันผู้เป็นหัวหน้างานที่ได้รับเงินค่าจ้างเพียงพอต่อการยังชีพเป็นสัดส่วนที่สูงกว่า (ร้อยละ 60.00) (ตารางที่ 6.19) เป็นที่ทราบกันเป็นอย่างดีว่าเงินค่าตอบแทนหัวหน้างานสูงกว่าลูกจ้างผู้เป็นลูกน้องอยู่แล้ว ขณะที่ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคสำหรับหัวหน้างานและลูกน้องไม่แตกต่างกัน ส่งผลให้หัวหน้างานมีอำนาจซื้อมากกว่าลูกน้อง ช่วยให้เพียงพอต่อการครองชีพของครอบครัวหัวหน้างาน เมื่อพิจารณาความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวเพิ่มเติม การศึกษาชี้พบว่ายิ่งแรงงานต้องเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวจำนวนมากขึ้นเท่าใด เงินค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานยังไม่เพียงพอต่อการครองชีพของครอบครัวแรงงานเท่านั้น เห็นได้จากแรงงานที่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว 5 – 6 คนและได้ค่าจ้างไม่เพียงพอต่อการครองชีพเป็นสัดส่วนที่สูงมาก (ร้อยละ 71.43) รองลงมาเป็นแรงงานที่รับผิดชอบสมาชิกครอบครัวขนาดเล็กลงมา คือ 3 – 4 คน (ร้อยละ 66.66) และเพียง 1 – 2 คน (ร้อยละ 59.44) (ตารางที่ 6.20)

เมื่อเงินค่าจ้างไม่เพียงพอต่อการครองชีพขึ้นมา แรงงานผู้นั้นอาจหาทางออกเบื้องต้นด้วยการกู้ยืมเงินมาเพื่อใช้จ่ายภายในครอบครัว สำหรับแรงงานไทยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 206 คน (ร้อยละ 65.40) ก็มีแนวโน้มเป็นเช่นนั้น โดยเฉพาะผู้ที่ต้องเลี้ยงดูครอบครัว 3 – 4 คน ก่อหนี้สินเป็นสัดส่วนมาก (ร้อยละ 69.67) ตามมาด้วยผู้ที่ต้องเลี้ยงดูครอบครัว 5 – 6 คน (ร้อยละ 67.86) โดยในขณะนี้แบกรับภาระหนี้เป็นมูลค่าเฉลี่ยเดือนละ 3,108.98 บาท รายการหนี้เป็นมูลค่าเฉลี่ยรายเดือนสูงสุด คือ หนี้ในระบบเป็นเงิน 1,236.80 บาท รองลงมาเป็นหนี้ผ่อนชำระที่อยู่อาศัยเป็นเงิน 774.76 บาท และหนี้ผ่อนชำระรถจักรยานยนต์เป็นเงิน 704.64 บาท (ตารางที่ 6.21)

ตารางที่ 6.19 ความเพียงพอของค่าจ้างต่อการยังชีพจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ค่าจ้างเพียงพอต่อการยังชีพ		รวม
	ไม่เพียงพอ	เพียงพอ	
ลูกจ้าง พนักงาน	166	88	254
(ร้อยละแถว)	65.35	34.65	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	86.91	70.97	80.63
ช่าง(เทคนิค)			
ช่าง(เทคนิค)	19	27	46
(ร้อยละแถว)	41.3	58.7	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	9.95	21.77	14.60
หัวหน้า(งาน)			
หัวหน้า(งาน)	6	9	15
(ร้อยละแถว)	40.00	60.00	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	3.14	7.26	4.76
รวม			
รวม	191	124	315
	60.63	39.37	100.00
	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

ตารางที่ 6.20 ความเพียงพอของค่าจ้างต่อการยังชีพจำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล	ค่าจ้างเพียงพอกับค่าครองชีพ		รวม
	ไม่เพียงพอ	เพียงพอ	
ไม่มี	5	9	14
(ร้อยละแถว)	35.71	64.29	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	2.62	7.26	4.44
1 - 2 คน	85	58	143
(ร้อยละแถว)	59.44	40.56	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	44.50	46.77	45.40
3 - 4 คน	74	48	122
(ร้อยละแถว)	60.66	39.34	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	38.74	38.71	38.73
5 - 6 คน	20	8	28
(ร้อยละแถว)	71.43	28.57	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	10.47	6.45	8.89
7 คนขึ้นไป	7	1	8
(ร้อยละแถว)	87.5	12.5	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	3.66	0.81	2.54
รวม	191	124	315
	60.63	39.37	100.00
	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

ตารางที่ 6.21 ภาระหนี้สินจำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล

จำนวนสมาชิกใน ครอบครัวที่ต้องดูแล	ภาระหนี้สินปัจจุบัน		รวม
	ไม่มีหนี้สิน	มีหนี้สิน	
ไม่มี	3	11	14
(ร้อยละแถว)	21.43	78.57	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	2.75	5.34	4.44
1 - 2 คน	59	84	143
(ร้อยละแถว)	41.26	58.74	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	54.13	40.78	45.4
3 - 4 คน	37	85	122
(ร้อยละแถว)	30.33	69.67	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	33.94	41.26	38.73
5 - 6 คน	9	19	28
(ร้อยละแถว)	32.14	67.86	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	8.26	9.22	8.89
7 คนขึ้นไป	1	7	8
(ร้อยละแถว)	12.5	87.5	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	0.92	3.40	2.54
รวม	109	206	315
	34.60	65.40	100.00
	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

ถ้าพิจารณาเป็นรายจังหวัดที่แรงงานทำงานอยู่ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าแรงงานในกทม. และ ปริมณฑลก่อนนี้สินเป็นสัดส่วนสูงกว่าแรงงานในจังหวัดอื่น (ร้อยละ 73.24) และมีภาระหนี้สินเฉลี่ยเป็นมูลค่า 3,302.40 บาทซึ่งสูงกว่าจังหวัดอื่นๆ โดยผ่อนชำระที่อยู่อาศัยเป็นเงิน 1,456.73 บาท รองลงมาเป็นหนี้ผ่อนชำระรถจักรยานยนต์เป็นเงิน 657.26 บาท และหนี้ในระบบเป็นเงิน 559.42 บาท ส่วนแรงงานในจังหวัดตาก ก่อนนี้สินเป็นสัดส่วนสูงกว่าแรงงานในจังหวัดอื่น (ร้อยละ 69.84) เช่นกัน โดยแบกรับภาระหนี้สินเฉลี่ยเป็นเงิน 3,318.69 บาท ซึ่งมากที่สุด ในบรรดาพื้นที่จังหวัดที่ทำการสำรวจ รายการหนี้เป็นมูลค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หนี้ในระบบเป็นเงิน 3,159.10 บาท ถัดมาเป็นหนี้ผ่อนชำระรถจักรยานยนต์เป็นเงิน 581.81 บาท ด้านแรงงานในจังหวัดสระแก้วเป็นผู้มีภาระหนี้สินเป็นสัดส่วนน้อยกว่าแรงงานในจังหวัดอื่น (ร้อยละ 45.83) และรับผิดชอบหนี้สินเป็นมูลค่าเฉลี่ย 1,750 บาท ซึ่งน้อยที่สุดในบรรดาพื้นที่จังหวัดที่ทำการสำรวจ โดยหนี้ผ่อนชำระรถจักรยานยนต์เป็นรายการหนี้มูลค่ารายเดือนเฉลี่ยสูงสุดเป็นเงิน 1,304.55 บาท รองลงมาเป็นหนี้ในระบบเป็นเงิน 409.09 บาท และหนี้ผ่อนชำระโทรศัพท์มือถือเป็นเงิน 36.36 บาท สำหรับแรงงานที่ทำงานอยู่ในจังหวัดสงขลา ก่อนนี้สินเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างน้อยกว่าแรงงานในจังหวัดอื่น (ร้อยละ 58.06) และภาระหนี้สินเฉลี่ยเป็นมูลค่า 2,608.33 บาท รายการหนี้เป็นมูลค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หนี้ในระบบเป็นเงิน 1,350.00 บาท ถัดมาเป็นหนี้ผ่อนชำระรถจักรยานยนต์เป็นเงิน 625.00 บาท และหนี้ผ่อนชำระโทรศัพท์มือถือเป็นเงิน 347.22 บาท

ตารางที่ 6.22 ภาระหนี้สินโดยเฉลี่ยจำแนกตามจังหวัดที่แรงงานทำงานอยู่

(หน่วย: บาท)

	ทุกจังหวัด	กทม. และปริมณฑล	ตาก	สระแก้ว	สงขลา
รถจักรยานยนต์	704.64	657.26	581.81	1,304.55	625.00
โทรศัพท์มือถือ	147.71	164.70	-	36.36	347.22
โทรทัศน์	26.70	31.73	-	-	61.11
ที่อยู่อาศัย	774.76	1,456.73	-	-	22500
หนี้ในระบบ	1,236.80	559.42	3,159.10	409.09	1,350.00
หนี้นอกระบบ	226.60	448.85	-	-	-
รวม	3,108.98	3,318.69	3,740.91	1,750.00	2,608.33

ที่มา จากการสำรวจ

3) เกณฑ์ที่แรงงานใช้พิจารณาค่าจ้างที่ประสงค์ได้

การพิจารณาค่าจ้างตอบแทนการทำงานที่แรงงานประสงค์จะได้รับนั้น นอกจากระดับการศึกษา (ให้เป็นตัวแปร SCHOOL) ที่น่าจะบ่งบอกผลิตภาพแรงงานได้ระดับหนึ่งแล้ว ปัจจัยอื่นที่แรงงานไทยให้ความสำคัญพิจารณาออกมาเป็นค่าจ้างที่ประสงค์จะรับ ได้แก่ (1) ตำแหน่งงาน (ให้เป็นตัวแปร JOB1) (2) ประสบการณ์งานปัจจุบัน (ให้เป็นตัวแปร EXP1) (3) ประเภทงานที่ทำระหว่างงานอุตสาหกรรมการผลิต

และงานบริการ (ให้เป็นตัวแปร INDUS1) (4) ประสบการณ์งานในอดีต (ให้เป็นตัวแปร JOB0) (5) ความปลอดภัยงาน (ให้เป็นตัวแปร SAFE) เมื่อนำปัจจัยเหล่านี้ที่แรงงานคำนึงถึง มาหาความสัมพันธ์กับร้อยละการเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง (ให้เป็นตัวแปร ln WAGE1) ในรูปแบบสมการเศรษฐมิติและทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธีสมการถดถอยน้อยที่สุด (Ordinary Least Square, OLS) ได้ผลการศึกษาดังแสดงไว้ในตารางที่ 6.23

ตารางที่ 6.23 ผลการประมาณการสมการถดถอยค่าจ้างตอบแทนแรงงาน

	Constant	GENDER	SCHOOL	JOB1	EXP1	INDUS1	JOB0	SAFE	R ²
ln WAGE1	5.46	-0.01	0.04	0.18	0.01	- 0.01	0.01	0.00	0.48
		(-0.23)	(2.74)**	(5.55)**	(6.36)**	(-1.24)	(0.85)	(0.38)	

- หมายเหตุ 1. ตัวเลขในวงเล็บคือค่า t-statistics
2. ** มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ปรากฏว่าตำแหน่งงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อค่าจ้างที่ประสงค์รับมากที่สุด โดยตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เป็นต้นว่าจากลูกจ้างมาเป็นช่าง แรงงานประสงค์ค่าจ้างมากร้อยละ 18 ถัดมาเป็นระดับการศึกษา เมื่อแรงงานมีการศึกษาสูงขึ้น 1 ปี ประสงค์จะรับค่าจ้างมากขึ้นร้อยละ 4 รองลงมาเป็นประสบการณ์งาน ถ้าแรงงานผ่านการทํางานมาอีก 1 ปี จะประสงค์ค่าจ้างมากขึ้นร้อยละ 1 ถ้าพิจารณาแรงงานคนหนึ่งทำงานเป็นลูกจ้างมาตั้งแต่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นเมื่อ 3 ปีก่อน ขณะนี้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นที่เรียบร้อยแล้วจากระดับการศึกษาที่สูงขึ้นและประสบการณ์งานที่มากขึ้นอีก 3 ปีเท่ากันส่งผลให้แรงงานผู้นี้ประสงค์จะได้เงินค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 ประกอบไปด้วยระดับการศึกษาที่สูงขึ้น 3 ปีๆละร้อยละ 4 รวมเป็นร้อยละ 12 และประสบการณ์งานมากขึ้น 3 ปีๆละร้อยละ 1 รวมเป็นร้อยละ 3

เมื่อนำปัจจัยสำคัญต่อค่าจ้างที่ประสงค์จะรับ ได้แก่ (1) ระดับการศึกษา (ให้เป็นตัวแปร SCHOOL) (2) ตำแหน่งงาน (ให้เป็นตัวแปร JOB1) (3) อายุงานปัจจุบัน (ให้เป็นตัวแปร EXP1) (4) จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่แรงงานต้องเลี้ยงดู (ให้เป็นตัวแปร HHOLDT) มาพิจารณาถึงความเพียงพอของค่าจ้างสำหรับการครองชีพของครอบครัว (ให้เป็นตัวแปร WRIGHT) ในรูปแบบสมการเศรษฐมิติและทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธีสมการถดถอยโพรบิต (Probit Regression)⁶⁸ ได้ผลการศึกษาดังตารางที่ 6.24

ประสบการณ์งานไม่มีผลต่อโอกาสที่ค่าจ้างแรงงานให้อำนาจซื้อเพียงพอต่อการครองชีพ ขณะที่ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และจำนวนสมาชิกของครัวเรือนแรงงานล้วนแล้วแต่ส่งผลให้ออกาสความเพียงพอของค่าจ้างต่อการครองชีพสูงขึ้นหรือลดลง ยิ่งตำแหน่งงานสูงขึ้น โอกาสความเพียงพอจะดีขึ้น แต่ถ้าแรงงานต้องเลี้ยงดูสมาชิกครอบครัวมากขึ้น หรือแรงงานมีการศึกษามากขึ้น โอกาสที่ค่าจ้างจะเพียงพอต่อการครองชีพจะน้อยลง หมายความว่าค่าจ้างที่แรงงานได้รับน่าจะไม่เพียงพอต่อการครองชีพของครัวเรือนแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้และโอกาสความเพียงพอต่อการครองชีพมีนัยว่าค่าจ้างประสงค์รับสำหรับแรงงานผู้มีการศึกษาสูง และ (หรือ) ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัวใหญ่ขนาด 5 – 6 คนจะเป็นจำนวนเงินสูงแตกต่างจากกลุ่มแรงงานอื่น

⁶⁸ อธิบายความเป็นไปได้ (probability) ที่เหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะเกิดขึ้น

ตารางที่ 6.24 ผลการประมาณการสมการโพรบิท

	SCHOOL	HHOLDT	JOB1	EXP1
WRIGHT	- 0.067 (-1.40) **	-	0.156 (2.03)**	- 0.001 (-0.20)
WRIGHT	- 0.067 (-3.03)**	- 0.060 (-3.24)**	0.161 (3.56)**	-

- หมายเหตุ 1. ตัวเลขในวงเล็บคือค่า z-statistics
 2. ** มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

6.3 บทสรุป

สถานประกอบการไทยเสนอค่าจ้างให้แรงงานโดยพิจารณาจากปัจจัยสำคัญ 3 ตัว คือ

1. ผลประกอบการของสถานประกอบการ
2. ผลงานของแรงงาน
3. ประสบการณ์งาน

แต่ระยะเวลาการดำเนินงานและสัดส่วนการส่งออกของสถานประกอบการมีส่วนทำให้สถานประกอบการให้ความสำคัญกับทักษะแรงงานมากขึ้น โดยยังเป็นสถานประกอบการเก่าแก่มากขึ้น ยิ่งให้ความสำคัญกับทักษะประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหา ในทำนองเดียวกัน สถานประกอบการที่ส่งออกเป็นสัดส่วนมากขึ้น จะยิ่งให้ความสำคัญกับทักษะประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหา ทางด้านสถานประกอบการในภาคบริการให้ความสำคัญกับทักษะการสื่อสาร และทักษะการทำงานเป็นทีมเช่นเดียวกัน

สำหรับค่าจ้างตอบแทนที่ประสงค์จะได้รับนั้น แรงงานไทยพิจารณาจากปัจจัยสำคัญ 3 ตัวคล้ายคลึงกับสถานประกอบการ คือ

1. ระดับการศึกษา
2. ตำแหน่งงาน
3. ประสบการณ์งาน

เมื่อพิจารณาประเด็นความพอเพียงของค่าจ้างต่อการครองชีพของครัวเรือนแรงงาน ประสบการณ์งานไม่มีผลต่อโอกาสที่ค่าจ้างแรงงานให้อำนาจซื้อเพียงพอต่อการครองชีพ ขณะที่แรงงานผู้มีตำแหน่งงานสูงขึ้น โอกาสความเพียงพอจะดีขึ้น แต่แรงงานผู้มีการศึกษาสูงขึ้น หรือต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัวขนาดใหญ่ขึ้น โอกาสที่ค่าจ้างจะเพียงพอต่อการครองชีพจะน้อยลง

บทที่ 7

แบบจำลองค่าจ้างต้นแบบ

แต่ละประเทศมีการกำหนดระบบค่าจ้างไว้ในระบบกฎหมายแรงงานของประเทศ โดยคำนึงถึงสภาพทางสังคมและปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้วางหลักเกณฑ์ให้แต่ละประเทศพิจารณากำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างตามสภาพการณ์ของประเทศตน แต่อย่างไรก็ดีได้กำหนดมาตรฐานในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับการทำงานและความเป็นอยู่ของแรงงานรวมทั้งครอบครัวไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบและเพื่อความเป็นธรรมในสังคมดังเจตนากำหนดให้มีค่าจ้างขั้นต่ำตามอนุสัญญาว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ 131 และอนุสัญญาเพิ่มเติมฉบับที่ 135 เพื่อให้แรงงานได้หลักประกันเงินค่าตอบแทนจากการใช้แรงงานและความสามารถทำงานให้เสร็จลุล่วงลงไปแต่ละวันว่าเพียงพอต่อการดำรงชีพของแรงงานผู้นั้น ค่าตอบแทนจากงานต้องช่วยให้แรงงานใช้ชีวิตอยู่ได้อย่างสมศักดิ์ศรี หลีกเสี่ยงจากความลำบากยากจนได้พอสมควร ถึงแม้ว่าค่าจ้างขั้นต่ำอาจขจัดปัญหาแรงงานยากจนไม่ได้เสียทั้งหมด และอาจไม่เพียงพอกับความต้องการดำรงชีพของแรงงานทุกคน แต่อย่างน้อยค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเสมือนเกณฑ์มาตรฐานค่าตอบแทนเพื่อการครองชีพตามกฎหมายที่นายจ้างต้องปฏิบัติตาม อาจมีงานบางประเภทที่นายจ้างได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้กับแรงงาน

อนุสัญญาเพิ่มเติมฉบับที่ 135 เสนอปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่ควรนำมาใช้พิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนี้

- (1) ความจำเป็นในการดำรงชีพของแรงงานและครอบครัว
- (2) ระดับค่าจ้างทั่วไปในประเทศ
- (3) ค่าครองชีพและอัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ
- (4) สวัสดิการประกันสังคม
- (5) มาตรฐานการครองชีพของแรงงานโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานการครองชีพของผู้คนกลุ่มอื่นๆ ในสังคม เช่น ข้าราชการ เจ้าของกิจการ เป็นต้น
- (6) ระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม ระดับการจ้างงานและผลิตภาพแรงงาน และศักยภาพในการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานของนายจ้าง ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ค่าจ้างไว้สอดคล้องกับอนุสัญญาเพิ่มเติม ฉบับที่ 135 แล้ว

แต่ละประเทศไม่จำเป็นต้องใช้เกณฑ์ปัจจัยเหล่านี้ครบทั้งหมดทุกตัว ขึ้นอยู่กับบริบทสังคมและความพร้อมของข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้อง เช่น สถิติค่าใช้จ่ายบริโภคอุปโภคของครัวเรือนแรงงาน ดัชนีราคาผู้บริโภค ดัชนีชีวิตมาตรฐานการครองชีพ เป็นต้นว่า จำนวนห้องในบ้านที่อยู่อาศัยโดยเฉลี่ย สัดส่วนครัวเรือนที่เข้าบ้านอยู่ สัดส่วนสมาชิกในครัวเรือนที่สำเร็จการศึกษาอย่างน้อยชั้นมัธยมศึกษา ฯลฯ และตัวชี้วัดระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม ยกตัวอย่างเช่น อัตราการขยายตัวของมูลค่าผลผลิตภาคอุตสาหกรรม อัตราการขยายตัวของมูลค่าการค้าระหว่างประเทศ อัตราการขยายตัวของจำนวนเด็กนักเรียน อัตราการขยายตัวของโรงพยาบาลและโรงเรียนต่อประชากร อัตราการขยายตัวของประชากรผู้อ่านออกเขียนได้ ฯลฯ พื้นที่แต่ละแห่งและอุตสาหกรรมแต่ละประเภทอาจมีอัตราการเติบโตของปัจจัยเหล่านี้แตกต่างกัน ดังนั้นค่าจ้างที่กำหนด

ขึ้นมาแทนที่จะมีเพียงอัตราเดียว จึงควรมีหลายอัตราให้เหมาะสมและสอดคล้องกับแต่ละพื้นที่และอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันออกไปทั้งในแง่ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม และข้อจำกัดอื่นๆ

การศึกษากำหนดแบบจำลองค่าจ้างต้นแบบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับตลาดแรงงานไทยสำหรับอุตสาหกรรม 3 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม จะอาศัยแนวทางและข้อกำหนดการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมตามพื้นที่และอุตสาหกรรมมาใช้พิจารณาในเบื้องต้นก่อน ดังนี้

7.1 อุตสาหกรรมยานยนต์

ในนี้้อุตสาหกรรมยานยนต์ประกอบไปด้วยการผลิตยานยนต์ รถพ่วง รถกึ่งพ่วง และจักรยานยนต์ กลุ่มผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นบริษัทต่างชาติและบริษัทที่ร่วมทุนกับต่างชาติ อย่างกลุ่มผู้ประกอบการยนต์นั่งส่วนบุคคลและรถจักรยานยนต์เป็นบริษัทต่างชาติหรือร่วมทุนจำนวนประมาณ 23 บริษัท เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมต่อเนื่อง คือ ผู้จัดหาหรือผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่สำคัญ (เช่น เครื่องยนต์ พวงมาลัย ล้อรถยนต์ เป็นต้น) และชิ้นส่วนย่อยประกอบยานยนต์ เช่น กระจก จำนวนกว่า 2,289 ราย โดยผู้จัดหาหรือผู้ผลิตชิ้นส่วนย่อยส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและย่อม และกระจุกตัวอยู่ในเขตอุตสาหกรรมใน กทม. และจังหวัดใกล้เคียง เช่น สมุทรปราการ ในส่วนของการผลิตรถยนต์นั่งส่วนบุคคลนั้น มีจำนวนผู้ผลิตทั้งสิ้น 8 ราย ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการสัญชาติญี่ปุ่น ได้แก่ โตโยต้า ฟอร์ด-มาสด้า และฮอนด้า สำหรับการผลิตรถจักรยานยนต์ของไทยนั้นพบว่าจำนวนผู้ผลิตอยู่ทั้งหมด 5 ราย ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการสัญชาติญี่ปุ่น เช่นเดียวกัน คือ ซูซูกิ ยามาฮ่า และฮอนด้า

ในปี 2556 ไทยเป็นฐานการผลิตและส่งออกรถกระบะขนาด 1 ตันอันดับ 1 ในโลก เป็นประเทศผลิตยานยนต์ใหญ่เป็นอันดับ 9 ของโลก โดยส่งออกผลผลิตยานยนต์มากเป็นอันดับ 13 ของโลก สร้างรายรับจากการส่งออกยานยนต์จำนวน 1,126,081 คันเป็นมูลค่า 512,186.40 ล้านบาท⁶⁹ และเป็นประเทศผลิตยานยนต์เป็นอันดับ 1 ของอาเซียน ส่งผลให้ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ที่สำคัญของภูมิภาค เป้าหมายการผลิตยานยนต์โดยรวมในปี 2557 กำหนดไว้ที่ 2,400,000 คัน แบ่งออกเป็นยานยนต์เพื่อการส่งออกจำนวน 1,200,000 คัน และเป็นยานยนต์เพื่อการบริโภคในประเทศจำนวน 1,200,000 คัน แต่สภาพเศรษฐกิจโลกในปี 2557 ไม่เอื้อต่อการบริโภคและการผลิตเพื่อจำหน่ายยานยนต์สักเท่าใด จากเศรษฐกิจโลกที่ซบเซา เศรษฐกิจไทยเองยังฟื้นตัวไม่เต็มที่ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการบริโภคถูกจำกัดด้วยหนี้ครัวเรือนที่สูงขึ้น และเงินได้ผู้บริโภคลดลง เนื่องจากราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ ยอดจำหน่ายรถยนต์รวมทั้งการบริโภคในประเทศและส่งออกไปยังต่างประเทศจึงเป็นจำนวนเพียง 1,126,801 คัน

การศึกษากลุ่มตัวอย่างอุตสาหกรรมยานยนต์จำนวน 29 ราย พบว่าประมาณ 3 ใน 4 (ร้อยละ 75.86) ดำเนินกิจการมานานอย่างน้อย 12 ปีขึ้นไป เกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 48.28) ของกลุ่มตัวอย่างส่งออกจำหน่ายยังต่างประเทศกันน้อยไม่เกินร้อยละ 20 ของผลผลิตทั้งหมด และประมาณ 1 ใน 3 (ร้อยละ 34.48) ลงทุนในเทคโนโลยีการผลิตเป็นสัดส่วนร้อยละ 21 - 40 ของเงินลงทุนทั้งหมด (ตารางที่ 7.1 - 7.3) เมื่อพิจารณาขนาดการผลิตจากจำนวนการจ้างพนักงานสายการผลิต พบว่าเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 44.83) เป็น

⁶⁹ สถาบันยานยนต์ กระทรวงอุตสาหกรรม

สถานประกอบการขนาดเล็กและกลาง (ตารางที่ 7.4) และกลุ่มแรงงานที่รับค่าจ้างรายวันส่วนใหญ่ (ร้อยละ 82.75) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ตารางที่ 7.5) โดยเฉลี่ยทำงานวันละ 8.07 ชั่วโมง และสัปดาห์ละ 5.98 วัน หากเป็นแรงงานรายวันใหม่หรือแรงงานแรกเข้าทำงานในสถานประกอบการ ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยวันละ 317.93 บาท

เกณฑ์สำคัญ 5 ลำดับแรกที่อุตสาหกรรมยานยนต์ใช้พิจารณากำหนดค่าจ้างแรงงาน ได้แก่

- (1) ผลประกอบการของสถานประกอบการ คิดเป็นน้ำหนักร้อยละ 20.52
- (2) ผลงานหรือฝีมือการทำงาน คิดเป็นน้ำหนักร้อยละ 20.00
- (3) ทักษะเฉพาะงานหรือตำแหน่งงาน คิดเป็นน้ำหนักร้อยละ 13.28
- (4) ประสบการณ์งาน คิดเป็นน้ำหนักร้อยละ 11.72
- (5) ดัชนีราคาผู้บริโภค คิดเป็นน้ำหนักร้อยละ 11.21

ตารางที่ 7.1 ระยะเวลาดำเนินการจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมต้นแบบ

อุตสาหกรรมเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินกิจการ					รวม
	ไม่ถึง 3 ปี	3-5 ปี	6-8 ปี	9-11 ปี	12 ปีขึ้นไป	
ยานยนต์	3	1	2	1	22	29
(ร้อยละแถว)	10.34	3.45	6.9	3.45	75.86	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	37.5	14.29	40	16.67	39.29	35.37
ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	2	2	1	1	12	18
(ร้อยละแถว)	11.11	11.11	5.56	5.56	66.67	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	25	28.57	20	16.67	21.43	21.95
ท่องเที่ยวและโรงแรม	3	4	2	4	22	35
(ร้อยละแถว)	8.57	11.43	5.71	11.43	62.86	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	37.5	57.14	40	66.67	39.29	42.68
รวม	8	7	5	6	56	82
	9.76	8.54	6.1	7.32	68.29	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

ตารางที่ 7.2 สัดส่วนการส่งออกจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมต้นแบบ

อุตสาหกรรมเป้าหมาย	ส่งออกผลผลิต					รวม
	ไม่เกิน 20%	21-40%	41-60%	61-80%	81% ขึ้นไป	
ยานยนต์	14	3	3	5	4	29
(ร้อยละแถว)	48.28	10.34	10.34	17.24	13.79	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	50	42.86	14.29	41.67	28.57	35.37
ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	3	3	4	4	4	18
(ร้อยละแถว)	16.67	16.67	22.22	22.22	22.22	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	10.71	42.86	19.05	33.33	28.57	21.95
ท่องเที่ยวและโรงแรม	11	1	14	3	6	35
(ร้อยละแถว)	31.43	2.86	40	8.57	17.14	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	39.29	14.29	66.67	25	42.86	42.68
รวม	28	7	21	12	14	82
	34.15	8.54	25.61	14.63	17.07	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

ตารางที่ 7.3 การลงทุนในเทคโนโลยีจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมต้นแบบ

อุตสาหกรรมเป้าหมาย	ลงทุนในเทคโนโลยีการผลิต					รวม
	ไม่เกิน 20%	21-40%	41-60%	61-80%	81% ขึ้นไป	
ยานยนต์	6	10	5	3	5	29
(ร้อยละแถว)	20.69	34.48	17.24	10.34	17.24	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	20.69	37.04	35.71	60	71.43	35.37
ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	6	4	6	0	2	18
(ร้อยละแถว)	33.33	22.22	33.33	0	11.11	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	20.69	14.81	42.86	0	28.57	21.95
ท่องเที่ยวและโรงแรม	17	13	3	2	0	35
(ร้อยละแถว)	48.57	37.14	8.57	5.71	0	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	58.62	48.15	21.43	40	0	42.68
รวม	29	27	14	5	7	82
	35.37	32.93	17.07	6.1	8.54	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

ตารางที่ 7.4 ขนาดสถานประกอบการจำแนกตามจำนวนแรงงานและประเภทอุตสาหกรรมต้นแบบ

อุตสาหกรรมเป้าหมาย	จำนวนแรงงานสายการผลิต					รวม
	ไม่ถึง 50 คน	50-199 คน	200-349 คน	350-499 คน	500 คนขึ้นไป	
ยานยนต์	8	5	7	1	8	29
(ร้อยละแถว)	27.59	17.24	24.14	3.45	27.59	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	26.67	23.81	46.67	33.33	61.54	35.37
ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	1	6	6	1	4	18
(ร้อยละแถว)	5.56	33.33	33.33	5.56	22.22	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	3.33	28.57	40	33.33	30.77	21.95
ท่องเที่ยวและโรงแรม	21	10	2	1	1	35
(ร้อยละแถว)	60	28.57	5.71	2.86	2.86	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	70	47.62	13.33	33.33	7.69	42.68
รวม	30	21	15	3	13	82
	36.59	25.61	18.29	3.66	15.85	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

ตารางที่ 7.5 แรงงานผู้รับค่าจ้างรายวันจำแนกตามระดับการศึกษาและประเภทอุตสาหกรรมต้นแบบ

อุตสาหกรรมเป้าหมาย	กลุ่มแรงงานที่รับค่าจ้างรายวัน				รวม
	มัธยมปลายหรือน้อยกว่า	มัธยมปลาย	ปวช. – ปวส.	ปริญญาตรี	
ยานยนต์	15	9	4	1	29
(ร้อยละแถว)	51.72	31.03	13.79	3.45	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	26.32	52.94	57.14	100	35.37
ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	13	3	2	0	18
(ร้อยละแถว)	72.22	16.67	11.11	0	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	22.81	17.65	28.57	0	21.95
ท่องเที่ยวและโรงแรม	29	5	1	0	35
(ร้อยละแถว)	82.86	14.29	2.86	0	100.00
(ร้อยละคอลัมน์)	50.88	29.41	14.29	0	42.68
รวม	57	17	7	1	82
	69.51	20.73	8.54	1.22	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา จากการสำรวจ

7.2 อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

ในทึ่นี้อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ประกอบไปด้วการผลิผลิตภัณ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ และการผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า กลุ่มผู้ประกอบการคอมพิวเตอร์ ชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ และอิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่เป็นการลงทุนของชาวต่างชาติ และผลิตภัณ์ที่ผลิตได้ส่วนใหญ่ส่งออกไปจำหน่ายต่างประเท อุตสาหกรรมเหล่านี้ยังมีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมอื่นๆอีกมากมาย ในปี 2556 อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เป็นสินค้าส่งออกอันดับ 1 ของไทย มีมูลค่า 30,841.2 ล้านเหรียญดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นร้อยละ 13.5 ของมูลค่าส่งออกรวม และร้อยละ 17.7 ของมูลค่าส่งออกสินค้าอุตสาหกรรม ในขณะที่การผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในปี 2556 ลดลงร้อยละ 4.4 จากปี 2555 เนื่องจากการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟ (Hard Disk Drive) ลดลงร้อยละ 7.4 จากการที่อุปสงค์ต่อคอมพิวเตอร์ในตลาดโลกลดต่ำลง เป็นผลให้มูลค่าการส่งออกอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ของไทยในปี 2556 ลดลงจากปี 2555 ร้อยละ 1.6

โครงสร้างอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ประกอบไปด้วสถานประกอบการขนาดใหญ่และขนาดเล็ก โดยกลุ่มแรกมีการลงทุนจากต่างชาติเป็นส่วนใหญ่ และจ้างแรงงานเป็นจำนวนเกือบ 2 เท่าของแรงงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก กลุ่มหลังนี้เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กจำนวน 1,346 รายและส่วนใหญ่เป็นการลงทุนของผู้ประกอบการสัญชาติไทย⁷⁰

การศึกษากลุ่มตัวอย่างอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 18 ราย พบว่าประมาณ 6 ใน 10 (ร้อยละ 66.67) เป็นสถานประกอบการเก่าแก่ดำเนินกิจการมาอย่างน้อย 12 ปีขึ้นไป และส่งออกผลิตภัณ์ไปจำหน่ายยังต่างประเทศอย่างน้อยร้อยละ 41 ขึ้นไป ระดับการลงทุนในเทคโนโลยีการผลิตถือว่าพอประมาณคือประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 55.55) ลงทุนในเทคโนโลยีการผลิตเป็นสัดส่วนระหว่างร้อยละ 20 – 60 ของเงินลงทุนทั้งหมด (ตารางที่ 7.1 – 7.3) ในทำนองเดียวกันเกินครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 66.66) ของสถานประกอบการไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมดเป็นกิจการขนาดกลางที่จ้างแรงงานสายการผลิตระหว่าง 50 – 349 คน โดยแรงงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.22) ที่ได้รับค่าจ้างรายวันเป็นผู้สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย (ตารางที่ 7.4 – 7.5) โดยเฉลี่ยทำงานสัปดาห์ละ 6.03 วันๆละ 8.04 ชั่วโมง และแรงงานแรกเข้าได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ยวันละ 327.78 บาท

ในการกำหนดค่าจ้างแรงงานนั้น ทางอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ใช้เกณฑ์สำคัญ 5 ลำดับแรก ดังนี้

(1) ผลประกอบการของสถานประกอบการ	คิดเป็นน้ำหนักร้อยละ 24.72
(2) ผลงานหรือฝีมือการทำงาน	คิดเป็นน้ำหนักร้อยละ 17.22
(3) ประสบการณ์งาน	คิดเป็นน้ำหนักร้อยละ 12.22
(4) ทักษะเฉพาะงานหรือตำแหน่งงาน	คิดเป็นน้ำหนักร้อยละ 11.67
(5) ดัชนีราคาผู้บริโภค	คิดเป็นน้ำหนักร้อยละ 9.61

⁷⁰ สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

7.3 อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม

ในทิวทัศน์อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวประกอบไปด้วยที่พัก โรงแรม ตัวแทนธุรกิจการเดินทาง ธุรกิจนำเที่ยวและบริการสำรอง และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ประเทศไทยมีการพัฒนาการท่องเที่ยวมายาวนานตั้งแต่ พ.ศ. 2493 มีจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางเข้ามาเยือนไทยจำนวน 81,000 คน ถัดมาอีก 20 กว่าปีในปี 2516 มีจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติมากกว่า 1 ล้านคน หลังจากนั้นภายในระยะเวลาเพียง 8 ปี ในปี 2524 จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติเพิ่มมากขึ้น 2 เท่าเป็นประมาณ 2 ล้านคน และภายในระยะเวลาอีก 9 ปี ในปี 2533 ประเทศไทยมีจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติเพิ่มขึ้นอีก 2 เท่า เป็น 5,300,000 คน นักท่องเที่ยวต่างชาติที่เข้ามาเที่ยวในประเทศไทยมาจากภูมิภาคหลัก 2 ภูมิภาค คือ เอเชีย คิดเป็นร้อยละ 65.2 และยุโรป คิดเป็นร้อยละ 23.8 ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีอัตราการเติบโตของจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติในระดับที่สูง คิดเป็นอัตราการเติบโตระหว่าง พ.ศ. 2551 - 2555 เฉลี่ยร้อยละ 11.2 และสูงกว่าอัตราการเติบโตของอาเซียนโดยรวมอยู่ที่ร้อยละ 8.4 แต่เมื่อพิจารณารายได้ที่เกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวแล้ว ประเทศไทยกลับมีอัตราการเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวคิดเป็นร้อยละ 17.6 ซึ่งต่ำกว่าอัตราโดยเฉลี่ยของอาเซียนอยู่ที่ร้อยละ 18.0⁷¹

ในปี 2557 สถานประกอบการที่พักและโรงแรมที่ดำเนินกิจการจัดที่พักแรมแบบให้เช่าเป็นรายวันหรือรายสัปดาห์สำหรับผู้ที่มาพักแรมระยะสั้น มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 6,085 แห่ง โดยแบ่งเป็นบริษัทจำกัดจำนวน 5,208 ราย คิดเป็นร้อยละ 85.6 รองลงมาคือห้างหุ้นส่วนจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลจำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละเพียง 0.3 มูลค่าการลงทุนในธุรกิจที่พักและโรงแรมเป็นเงินรวมทั้งสิ้น 319,695 ล้านบาท โดยเกือบทั้งหมดเป็นกิจการที่เจ้าของเป็นคนไทยมีมูลค่า 308,028 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 96.0 และกิจการที่เจ้าของเป็นต่างชาติมีมูลค่า 11,667 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 4.00

การศึกษากลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการที่พักและโรงแรมจำนวน 35 แห่ง พบว่าประมาณ 6 ใน 10 (ร้อยละ 62.86) เปิดดำเนินการมานานอย่างน้อย 12 ปี และเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 85.81) มีการลงทุนในเทคโนโลยีการผลิตไม่เกินร้อยละ 40.00 ของเงินลงทุน (ตารางที่ 7.1 และ 7.3) ในทำนองเดียวกันประมาณ 8 ใน 10 ของสถานประกอบการที่พักและโรงแรมจ้างพนักงานไม่ถึง 200 คน ถือว่าเป็นกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม การจ้างแรงงานผู้ได้รับค่าจ้างรายวันเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือน้อยกว่า จึงเป็นสัดส่วนสูงตามไปด้วย (ร้อยละ 82.86) (ตารางที่ 7.4 และ 7.5) ในแต่ละสัปดาห์แม้ว่าแรงงานเหล่านี้ทำงานโดยเฉลี่ย 5.96 วัน แต่ในแต่ละวันแรงงานในสถานประกอบการที่พักและโรงแรมทำงานนาน ชั่วโมงกว่า โดยเฉลี่ยวันละ 8.38 ชั่วโมง ส่วนแรงงานแรกเข้าได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ยวันละ 308.57 บาท ซึ่งน้อยกว่าแรงงานแรกเข้าผู้ทำงานในสถานประกอบการยานยนต์ และสถานประกอบการไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

เกณฑ์สำคัญ 5 ลำดับแรกที่สถานประกอบการที่พักและโรงแรมใช้พิจารณากำหนดค่าจ้างแรงงานได้แก่

- | | |
|---------------------------------|----------------------------|
| (1) ผลประกอบการของสถานประกอบการ | คิดเป็นน้ำหนักร้อยละ 20.57 |
| (2) ผลงานหรือฝีมือการทำงาน | คิดเป็นน้ำหนักร้อยละ 14.14 |
| (3) ทักษะเฉพาะงานหรือตำแหน่งงาน | คิดเป็นน้ำหนักร้อยละ 11.29 |
| (4) ทักษะการสื่อสาร | คิดเป็นน้ำหนักร้อยละ 10.86 |

⁷¹ ศูนย์การจัดการความรู้การท่องเที่ยว (2555) “สถานการณ์อุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ปี 2555 และทิศทางในอนาคต”

เมื่อนำเกณฑ์ที่อุตสาหกรรมต้นแบบในการศึกษานี้แต่ละกลุ่มให้ความสำคัญใช้เป็นบรรทัดฐานกำหนดค่าจ้างให้กับแรงงานมาพิจารณารวมกัน ปรากฏว่าเกณฑ์ปัจจัยที่แต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมเลือกใช้มีความคล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะผลประกอบการที่สถานประกอบการให้น้ำหนักความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ผลงานของแรงงาน ความสำคัญของคุณสมบัติแรงงานประกอบไปด้วยทักษะเฉพาะงาน (หรือตำแหน่งงาน) และประสพการณ์การทำงาน ถือว่าเป็นเกณฑ์สำคัญถัดรองลงมาในลำดับที่ 3 และ 4 แต่ภาคบริการอย่างการท่องเที่ยวและการโรงแรม จะพิจารณาทักษะการสื่อสารโดยเฉพาะการสนทนาพูดคุยกับผู้รับบริการเพิ่มเติม และทักษะงานนี้มีความสำคัญต่อการให้บริการแก่ลูกค้ามากกว่าประสพการณ์งาน เห็นได้จากน้ำหนักความสำคัญของเกณฑ์ปัจจัยทักษะการสื่อสารที่สูงกว่าประสพการณ์งาน ในทำนองเดียวกัน อุตสาหกรรมการผลิตให้ความสำคัญกับค่าครองชีพของแรงงานมากกว่าภาคบริการ เป็นเกณฑ์ปัจจัยกำหนดค่าจ้างสำคัญลำดับที่ 5 สำหรับสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต คิดเป็นน้ำหนักเฉลี่ยประมาณร้อยละ 10

7.4 แบบจำลองค่าจ้างต้นแบบที่เหมาะสม

แบบจำลองกำหนดค่าจ้างตามระบบค่าจ้างลอยตัวเป็นความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างที่นายจ้างพร้อมจะเสนอให้กับแรงงานและปัจจัยบรรทัดฐานกำหนดค่าจ้างที่เป็นไปตามประเภทอุตสาหกรรมและความรู้ความสามารถของแรงงาน แบบจำลองค่าจ้างที่เหมาะสมและสอดคล้องสำหรับอุตสาหกรรมต้นแบบทั้ง 3 ประเภทมีความคล้ายคลึงกันเป็นส่วนใหญ่ ความแตกต่างกันเบื้องต้นอยู่ที่สัดส่วนหรือน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยแต่ละตัวต่อการกำหนดค่าจ้างเท่านั้น

แบบจำลองค่าจ้างต้นแบบจึงเป็นแบบจำลองค่าจ้างลอยตัว ประกอบไปด้วยปัจจัยกำหนดค่าจ้างเรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้

- 1) ผลประกอบการของสถานประกอบการ (ให้เป็น PI)
- 2) ผลงานของแรงงาน (ให้เป็น QL)
- 3) ทักษะฝีมือของแรงงาน (ให้เป็น SK)
- 4) ประสพการณ์งานของแรงงาน (ให้เป็น TL)
- 5) ดัชนีราคาผู้บริโภค หรือ ทักษะการสื่อสารของแรงงาน (ให้เป็น OF)

ด้วยลักษณะเฉพาะและข้อจำกัดของอุตสาหกรรมแต่ละประเภท ทั้งในแง่ของปัจจัยแวดล้อมทางเศรษฐกิจในระดับประเทศและระดับพื้นที่ และปัจจัยภายในอุตสาหกรรมและระดับสถานประกอบการเอง อย่างบทบาทหรือความเกี่ยวข้องกับตลาดโลก ซึ่งพิจารณาได้จากสัดส่วนการส่งออกผลผลิตจากจำนวนผลผลิตทั้งหมด และขนาดสถานประกอบการ น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้ย่อมไม่เท่ากัน เมื่อนำปัจจัยสำคัญ 5 ลำดับแรกมาพิจารณาดูด้วยกัน แล้วปรับค่านวนหาสัดส่วนหรือน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยแต่ละตัวใหม่ โดยให้สัดส่วนของปัจจัยทั้งหมดทุกตัวคิดรวมกันเป็นค่าเต็ม 100 จะได้แบบจำลองค่าจ้างลอยตัวสำหรับอุตสาหกรรมต้นแบบ แต่ละประเภท ดังนี้

1) แบบจำลองสำหรับอุตสาหกรรมต้นแบบกลุ่มแรกได้แก่ *อุตสาหกรรมยานยนต์* ประกอบไปด้วยปัจจัยกำหนดค่าจ้างและสัดส่วนต่าง ๆ คือ

- (1) PI ร้อยละ 30

โดย PI หรือผลประกอบการของสถานประกอบการไม่ว่าเป็นรายรับหรือผลกำไรล้วนเกี่ยวข้องกับ ยอดจำหน่ายหรือจำนวนการผลิตที่จำหน่ายได้เป็นอย่างมาก ตามแนวคิดเศรษฐศาสตร์นั้น ยอดขายที่ผู้ผลิตจำหน่ายได้นั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเงินได้ผู้บริโภคและราคาสินค้าเป็นหลัก ซึ่งอธิบายได้ส่วนหนึ่งว่าเป็นไปตามการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (กำหนดให้เป็นสัดส่วนร้อยละ 30) ยามที่ระบบเศรษฐกิจขยายตัวเติบโต ระดับราคาสินค้าอยู่ในระดับต่ำและมีเสถียรภาพ เป็นผลดีต่อการบริโภคให้เพิ่มสูงขึ้นและต่อเนื่องไปยังการผลิตไปจนถึงการจ้างงานและเงินได้ในทิศทางเดียวกัน สถานประกอบการขนาดใหญ่จะมีข้อได้เปรียบด้านต้นทุนการผลิตเฉลี่ยจากการประหยัดจากขนาด (Scale Economies)⁷² ช่วยให้สถานประกอบการมีผลประกอบการคือกำไรมากขึ้น ถือได้ว่าขนาดสถานประกอบการเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลประกอบการ ถัดรองลงมาจากอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (กำหนดให้เป็นสัดส่วนร้อยละ 20) ถัดมาเป็นอัตราการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมและสัดส่วนการส่งออกผลผลิตไปยังต่างประเทศที่ส่งผลในทางที่ดีพอสมควรต่อจำนวนผลผลิตและยอดจำหน่ายสินค้า (กำหนดให้เป็นสัดส่วนร้อยละ 15) ในทำนองเดียวกันกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ นอกเหนือไปจากนี้แล้ว ยังมีปัจจัยอื่นๆ คือ ระยะเวลาเปิดดำเนินการ และนโยบายรัฐที่พอช่วยให้สถานประกอบการผลิตและจำหน่ายสินค้าเป็นจำนวนมากขึ้นบ้างเล็กน้อย (กำหนดให้เป็นสัดส่วนร้อยละ 10) อย่างสถานประกอบการเก่าแก่ที่เปิดดำเนินการมายาวนานหลายปี อาจมีข้อได้เปรียบด้านฐานลูกค้า ยอดผลิตและยอดจำหน่ายจึงน่าจะมากกว่าสถานประกอบการใหม่เพิ่งเปิดดำเนินการมาไม่นานนัก หากรัฐมีนโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม เช่น นโยบายคืนเงินภาษีสรรพสามิตสำหรับผู้เป็นเจ้าของรถยนต์คันแรก (หรือนโยบายรถคันแรก) คนละ 100,000 บาท จะส่งผลดีต่อยอดจำหน่ายสินค้าได้เช่นกัน เขียนสรุปปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อรายรับและกำไรของสถานประกอบการ พร้อมด้วยสัดส่วนหรือน้ำหนักความสำคัญบนบรรทัดฐานข้อค้นพบจากผลการศึกษาในบทที่ 6 รวมไปถึงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลประกอบการและสภาพเศรษฐกิจตามแนวคิดทฤษฎีจุลเศรษฐศาสตร์ และทฤษฎีมหเศรษฐศาสตร์ได้ดังนี้

(ก) อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ	ร้อยละ 30
(ข) ขนาดสถานประกอบการ	ร้อยละ 20
(ค) อัตราการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรม	ร้อยละ 15
(ง) สัดส่วนการส่งออกผลผลิต	ร้อยละ 15
(จ) ระยะเวลาเปิดดำเนินการ	ร้อยละ 10
(ฉ) อื่นๆ เช่น นโยบายช่วยเหลือจากภาครัฐ	ร้อยละ 10
(2) QL	ร้อยละ 25
(3) SK	ร้อยละ 20
(4) TL	ร้อยละ 15
(5) OF	ร้อยละ 10

ถ้าสมชายทำงานให้กับสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นกิจการขนาดใหญ่มีการส่งออกผลผลิตไปจำหน่ายยังต่างประเทศกว่าร้อยละ 60 ของผลผลิตทั้งหมด และเปิดดำเนินการมานาน 10 ปี ได้รับค่าจ้างเป็นเงิน 400 บาท แบบจำลองการกำหนดค่าจ้างต้นแบบนี้จำแนกปัจจัยองค์ประกอบ

⁷² เมื่อสถานประกอบการขยายกิจการให้ใหญ่ขึ้นเพื่อทำการผลิตสินค้าเป็นจำนวนมากขึ้น แล้วต้นทุนการผลิตสินค้าโดยเฉลี่ยลดลง

กำหนดค่าจ้างจำนวนนี้ได้ว่า เป็นส่วนของผลประกอบการของสถานประกอบการ (PI) 120 บาท เป็นส่วนของผลงานของสมชาย (QL) 100 บาท เป็นส่วนของทักษะฝีมือแรงงาน (SK) 80 บาท เป็นส่วนของประสิทธิภาพของแรงงาน (TL) 60 บาท และเป็นส่วนของดัชนีราคาผู้บริโภคหรือปัจจัยอื่นๆ (OF) 40 บาท เขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการคณิตศาสตร์ได้ว่า

$$W_1 = PI + QL + SK + TL + OF$$

$$400 = 120 + 100 + 80 + 60 + 40 \text{ บาท}$$

ในอีกมุมหนึ่งหากเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กลักษณะเหมือนกัน แต่เป็นกิจการขนาดเล็กที่เพิ่งเริ่มต้นเปิดดำเนินการมาเพียง 2 ปี และส่งออกผลผลิตเพียงร้อยละ 20 ของผลผลิตทั้งหมด ค่าตอบแทนที่จะจ่ายให้สมจริงควรลดลงไปในส่วนของผลประกอบการจากเดิม 120 บาท เป็น 82.50 บาท โดยคำนวณเป็นจำนวนเงินที่ปรับลดจากปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(ก) ขนาดสถานประกอบการ เดิมค่าจ้างแรงงานจากส่วนของสถานประกอบการขนาดใหญ่เป็นเงิน 120 บาท \times 30% = 24 บาท เมื่อสมจริงเข้ามาทำงานให้กับสถานประกอบการขนาดเล็ก ถือว่าขนาดสถานประกอบการลดลงจากกรณีตั้งต้น 2 ใน 3 (หรือร้อยละ 66.67) ปัจจัยตัวนี้ จึงเป็นเหตุให้ค่าจ้างลดลงเหลือเป็นเงิน 24 บาท \times 33.33% = 7.92 บาท หรือประมาณ 8 บาท

(ข) สัดส่วนการส่งออกผลผลิต เดิมค่าจ้างแรงงานจากส่วนของสัดส่วนการส่งออกผลผลิตเป็นเงิน 120 บาท \times 15% = 18 บาท เมื่อสถานประกอบการแห่งนี้ส่งออกผลผลิต เพียงร้อยละ 20 แสดงว่าสถานประกอบการส่งออกลดลงจากกรณีตั้งต้น 2 ใน 3 (หรือร้อยละ 66.67) ปัจจัยตัวนี้ส่งผลให้ค่าจ้างลดลงเหลือเป็นเงิน 18 บาท \times 33.33% = 5.99 บาท หรือประมาณ 6 บาท

(ค) ระยะเวลาเปิดดำเนินการ เดิมค่าจ้างแรงงานจากส่วนของระยะเวลาเปิดดำเนินการเป็นเงิน 120 บาท \times 10% = 12 บาท สำหรับสถานประกอบการที่เปิดใหม่มาได้เพียง 2 ปี คิดเปรียบเทียบกับสถานประกอบการตั้งต้นเป็นระยะเวลาดำเนินการสั้นเพียง 1 ใน 4 (หรือร้อยละ 25) ด้วยเหตุนี้ค่าจ้างที่จ่ายให้กับแรงงานจึงลดลงเหลือเพียง 12 บาท \times 25% = 2.50 บาท

ถ้าปัจจัยกำหนดค่าจ้างตัวอื่นๆคงเดิม สมจริงผู้ทำงานให้กับสถานประกอบการใหม่ขนาดเล็กแห่งนี้จะได้รับค่าจ้างเป็นเงิน $82.50 + 100 + 80 + 60 + 40 = 326.50$ บาท

ไม่ว่าในขณะนั้นสถานประกอบการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานแต่ละคนเป็นจำนวนเท่าใด การปรับขึ้นค่าจ้างแต่ละครั้งซึ่งมักนิยมพิจารณาเป็นประจำปี ควรนำปัจจัยกำหนดค่าจ้างเหล่านี้มาใช้ปรับเปลี่ยนค่าจ้างดังกล่าวต่อไปนี้

กรณีที่ (1-1) สมชายผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและได้รับการรับรองเป็นช่างระดับสูงขึ้นจากระดับที่ 1 มาเป็นระดับที่ 2 เทียบเท่ากับทักษะฝีมือแรงงานสูงขึ้นไปกว่าเดิมร้อยละ 20 ในขณะที่สถานประกอบการขนาดเล็กลักษณะเดียวกันโดยทั่วไปมีผลประกอบการดีขึ้นเพียงเล็กน้อย โดยอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและอัตราการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 2 ถือว่าเป็นการขยายตัวต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างเต็มที่ร้อยละ 8 - 10 ถ้าปัจจัยตัวอื่นคงเดิม สถานประกอบการขนาดเล็กควรจ่ายสมชายเพิ่มขึ้นในส่วนของปัจจัยผลประกอบการของสถานประกอบการ (PI) ซึ่งคำนวณเป็นจำนวนเงินที่ปรับขึ้นจากค่าตอบแทนตั้งต้นได้ดังนี้

(1) ผลประกอบการเพิ่มขึ้นจากเดิม 82.50 บาท เป็น 91 บาท หรือเพิ่มขึ้นเป็นเงิน 8.50 บาท โดยอธิบายและแสดงการคำนวณจำนวนเงินจากปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง คือ

(ก) อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ กรณีนี้เป็นการขยายตัวต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างเต็มที่ร้อยละ 8 – 10 คิดเป็นอัตราการขยายตัวจากกรณีขยายตัวเต็มที่เพียง 1 ใน 4 (หรือร้อยละ 25) ด้วยเหตุนี้ ค่าจ้างที่จ่ายให้กับแรงงานจึงมากขึ้นเป็นเงิน 82.50 บาท \times 30% \times 25% = 6.18 บาท หรือประมาณ 6 บาท

(ข) อัตราการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรม กรณีนี้เป็นการขยายตัวเพียงเล็กน้อย คิดเป็นอัตราการขยายตัวจากกรณีขยายตัวเต็มที่เพียง 2 ใน 10 (หรือร้อยละ 20) ปัจจัยตัวนี้จึงเป็นเหตุให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นเป็นเงิน 82.50 บาท \times 15% \times 20% = 2.48 บาท หรือประมาณ 2.50 บาท

(2) ทักษะฝีมือของแรงงาน (SK) โดยค่าจ้างแรงงานจะเพิ่มขึ้นเป็นเงิน 362.50 บาท \times 20% \times 20% = 14.50 บาท

รวมเป็นค่าจ้างที่สมชายผู้ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็กได้รับเพิ่มขึ้นอีก 23 บาท (= 7.50 + 14.50 บาท) จากเดิม 362.50 บาทเป็นเงิน 385.50 บาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.34

สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่ควรจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นจาก 400 บาทเป็น 429 บาท (หรือร้อยละ 7.25) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปัจจัยผลประกอบการของสถานประกอบการ (PI) ประมาณ 13 บาท โดยเป็นส่วนที่มาจาก การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจประมาณ 9 บาท (= 120 บาท \times 30% \times 25%) และส่วนที่มาจาก การเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์เอง 3.60 บาทหรือประมาณ 4 บาท (= 120 บาท \times 15% \times 20%) ทางด้านทักษะฝีมือของแรงงาน (SK) นั้น จะช่วยเพิ่มค่าจ้างให้แรงงานอีก 16 บาท (= 400 บาท \times 20% \times 20%)

กรณีที่ (1-2) สถานประกอบการยานยนต์ขยายกิจการจากขนาดเล็กไปเป็นขนาดกลางและส่งออกผลผลิตมากขึ้นจากเดิมร้อยละ 20 เป็นร้อยละ 40 โดยสภาพเศรษฐกิจในพื้นที่ที่สถานประกอบการแห่งนี้ตั้งอยู่เป็นปกติ ดัชนีราคาผู้บริโภคสูงขึ้นเพียงร้อยละ 2 ทางด้านสมชายเองมีผลงานดีขึ้นกว่าปีก่อนร้อยละ 10 ทางสถานประกอบการควรขึ้นค่าจ้างให้แรงงานจากส่วนของปัจจัยผลประกอบการของสถานประกอบการ (PI) ซึ่งคำนวณเป็นจำนวนเงินที่ปรับขึ้นจากค่าตอบแทนตั้งต้นได้ดังนี้

(1) ผลประกอบการเพิ่มขึ้นจากเดิม 82.50 บาท เป็น 103 บาท หรือเพิ่มขึ้นเป็นเงิน 20.50 บาท โดยอธิบายและแสดงการคำนวณจำนวนเงินจากปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(ก) ขนาดสถานประกอบการ เดิมค่าจ้างแรงงานจากส่วนของสถานประกอบการขนาดเล็กเป็นเงิน 82.50 บาท \times 30% = 24.75 บาท เมื่อขนาดสถานประกอบการใหญ่ขึ้นเป็นขนาดกลาง ถือว่ากิจการใหญ่ขึ้นจากกรณีตั้งต้น 1 ใน 3 (หรือร้อยละ 33.33) ปัจจัยตัวนี้จึงเป็นเหตุให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น 24.75 บาท \times 33.33% = 8.17 บาท หรือประมาณ 8 บาท

(ข) สัดส่วนการส่งออกผลผลิต เดิมค่าจ้างแรงงานจากส่วนของสัดส่วนการส่งออกผลผลิตเป็นเงิน 82.50 บาท \times 15% = 12.38 บาท เมื่อสถานประกอบการเพิ่มบทบาทในตลาดโลกมากขึ้นร้อยละ 20 ถือว่าสถานประกอบการส่งออกมากขึ้นจากกรณีตั้งต้น 1 เท่าตัว (หรือร้อยละ 100) ด้วยเหตุผลนี้ค่าจ้างที่จ่ายให้กับแรงงานจึงมากขึ้นเป็นเงิน 12.38 บาท \times 100% = 12.38 บาท หรือประมาณ 12.50 บาท

(2) ผลงานของแรงงาน (QL) คำนวณเป็นจำนวนเงินได้ $362.50 \text{ บาท} \times 25\% \times 10\% = 9.06 \text{ บาท}$ หรือประมาณ 9 บาท

(3) ดัชนีราคาผู้บริโภค (OF) ค่าจ้างเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนเงิน $362.50 \text{ บาท} \times 10\% \times 2\% = 7.25 \text{ บาท}$

รวมเป็นค่าจ้างที่สมชายผู้ทำงานในสถานประกอบการแห่งนี้ได้รับเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10.14 หรือประมาณ 36.75 บาท (= 20.50 + 9 + 7.25 บาท) เป็นค่าจ้างใหม่จำนวน 399.25 บาท

2) แบบจำลองสำหรับ อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ปัจจัยกำหนดค่าจ้างต่างๆเป็นตัวเดียวกันกับอุตสาหกรรมยานยนต์ แต่น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้แตกต่างกันดังนี้

(1) PI	ร้อยละ 30
โดย PI กำหนดมาจากปัจจัยต่างๆเป็นส่วนหรือน้ำหนักความสำคัญดังต่อไปนี้	
(ก) อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ	ร้อยละ 30
(ข) ขนาดสถานประกอบการ	ร้อยละ 20
(ค) อัตราการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรม	ร้อยละ 15
(ง) สัดส่วนการส่งออกผลผลิต	ร้อยละ 15
(จ) ระยะเวลาเปิดดำเนินการ	ร้อยละ 10
(ฉ) อื่นๆ เช่น นโยบายช่วยเหลือจากภาครัฐ	ร้อยละ 10
(2) QL	ร้อยละ 20
(3) SK	ร้อยละ 20
(4) TL	ร้อยละ 20
(5) OF	ร้อยละ 10

ถ้าสมชายได้รับค่าจ้างเป็นเงิน 300 บาทจากการทำงานให้กับสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เป็นกิจการขนาดเล็กซึ่งเปิดดำเนินการมาได้ 3 ปี และเพิ่งส่งออกผลผลิตไปจำหน่ายยังต่างประเทศเล็กน้อยเพียงร้อยละ 20 ของผลผลิตทั้งหมด แบบจำลองการกำหนดค่าจ้างต้นแบบสำหรับอุตสาหกรรมนี้พอจะจำแนกปัจจัยกำหนดค่าจ้างจำนวนนี้ได้ว่า เป็นส่วนของผลประกอบการของสถานประกอบการ (PI) 90 บาท เป็นส่วนของผลงานของแรงงาน (QL) ทักษะฝีมือแรงงาน (SK) และประสบการณ์ของแรงงาน (TL) ส่วนละ 60 บาท และเป็นส่วนของปัจจัยอื่นๆ หรือดัชนีราคาผู้บริโภค (OF) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดค่าครองชีพของแรงงาน 30 บาท เขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการคณิตศาสตร์ได้ว่า

$$W_2 = PI + QL + SK + TL + OF$$
$$300 = 90 + 60 + 60 + 60 + 30 \text{ บาท}$$

หากสมชายเลือกทำงานให้กับสถานประกอบการไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ขนาดกลาง ซึ่งเปิดดำเนินการมานานร่วม 6 ปี และส่งออกผลผลิตได้ร้อยละ 30 ของผลผลิตทั้งหมด แรงงานผู้นี้จะได้รับค่าจ้างสูงขึ้นในส่วนของผลประกอบการ (PI) โดยคำนวณเป็นจำนวนเงินที่ปรับสูงขึ้นจากค่าตอบแทนตั้งต้น ดังนี้ ผลประกอบการ หรือเพิ่มขึ้นเป็นเงิน 22 บาท ซึ่งอธิบายและแสดงการคำนวณจำนวนเงินจากปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(ก) ขนาดสถานประกอบการ เดิมค่าจ้างแรงงานจากส่วนของสถานประกอบการ ขนาดเล็กเป็นเงิน 90 บาท \times 20% = 18 บาท ถ้าสมมติเลือกเข้ามาทำงานให้สถานประกอบการขนาดกลาง ถือว่าขนาดสถานประกอบการใหญ่ขึ้นจากกรณีตั้งต้น 1 ใน 3 (หรือร้อยละ 33.33) ปัจจัยตัวนี้จึงเป็นเหตุให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น $18 \text{ บาท} \times 33.33\% = 5.94 \text{ บาท}$ หรือประมาณ 6 บาท

(ข) สัดส่วนการส่งออกผลผลิต เดิมค่าจ้างแรงงานจากส่วนของสัดส่วนการส่งออกผลผลิตเป็นเงิน 90 บาท \times 15% = 13.50 บาท เมื่อสถานประกอบการแห่งนี้ส่งออกผลผลิตเพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ 20 แสดงว่าสถานประกอบการส่งออกเพิ่มขึ้นจากกรณีตั้งต้น 1 ใน 2 (หรือร้อยละ 50) ปัจจัยตัวนี้ส่งผลให้ค่าจ้างมากขึ้นเป็นเงิน $13.50 \text{ บาท} \times 50\% = 6.75 \text{ บาท}$ หรือประมาณ 7 บาท

(ค) ระยะเวลาเปิดดำเนินการ เดิมค่าจ้างแรงงานจากส่วนของระยะเวลาเปิดดำเนินการเป็นเงิน 90 บาท \times 10% = 9 บาท สำหรับสถานประกอบการที่เปิดดำเนินการมายาวนานถึง 6 ปี คิดเปรียบเทียบกับสถานประกอบการตั้งต้นเป็นระยะเวลาดำเนินการนานขึ้น 1 เท่าตัว (หรือร้อยละ 100) ด้วยเหตุนี้ค่าจ้างที่จ่ายให้กับแรงงานจึงเพิ่มขึ้นอีก 9 บาท

เมื่อปัจจัยกำหนดค่าจ้างตัวอื่นยังคงเหมือนเดิม สมมติผู้ทำงานในสถานประกอบการขนาดกลางแห่งนี้จะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากเดิม 300 บาท เป็นเงินประมาณ 322 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.33

ในทำนองเดียวกัน การพิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ควรนำปัจจัยกำหนดค่าจ้างเหล่านี้มาใช้ปรับเปลี่ยนค่าจ้าง ดังกรณีตัวอย่างต่อไปนี้

กรณีที่ (2-1) สถานประกอบการขยายขนาดกิจการจากขนาดกลางไปเป็นขนาดใหญ่ และส่งออกผลผลิตมากขึ้นจากเดิมร้อยละ 30 เป็นร้อยละ 60 ขณะที่อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เติบโตเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 3 และดัชนีราคาผู้บริโภคสูงขึ้นเล็กน้อยเพียงร้อยละ 2 ทางด้านสมมติเองเพียงผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และได้รับการรับรองเป็นช่างระดับที่ 1 เทียบเท่ากับฝีมือแรงงานสูงขึ้นร้อยละ 15 ถ้าปัจจัยตัวอื่นคงเดิม สถานประกอบการลักษณะนี้ควรปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นตามปัจจัยกำหนดค่าจ้างที่สมมติให้เปลี่ยนไป ดังนี้

(1) ผลประกอบการเพิ่มขึ้นจากเดิม 96.60 บาท เป็น 122.10 บาท หรือเพิ่มขึ้นเป็นเงิน 25.50 บาท โดยอธิบายและแสดงการคำนวณจำนวนเงินจากปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(ก) ขนาดสถานประกอบการ เดิมค่าจ้างแรงงานจากส่วนของสถานประกอบการขนาดเล็กเป็นเงิน 96.60 บาท \times 20% = 19.32 บาท เมื่อขนาดสถานประกอบการขยายเป็นขนาดใหญ่ ถือว่าขนาดสถานประกอบการใหญ่ขึ้นจากกรณีตั้งต้น 1 ใน 3 (หรือร้อยละ 33.33) ปัจจัยตัวนี้จึงเป็นเหตุให้ค่าจ้าง สูงขึ้นเป็นเงิน $19.32 \text{ บาท} \times 33.33\% = 6.37 \text{ บาท}$ หรือประมาณ 6.50 บาท

(ข) อัตราการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรม กรณีนี้เป็นการขยายตัวเล็กน้อย คิดเป็นอัตราการขยายตัวจากกรณีขยายตัวเต็มที่ 3 ใน 10 (หรือร้อยละ 33.33) ด้วยเหตุผลนี้ค่าจ้างที่จ่ายให้กับแรงงานจึงมากขึ้นเป็นเงิน $96.60 \text{ บาท} \times 15\% \times 30\% = 4.35 \text{ บาท}$ หรือประมาณ 4.50 บาท

(ค) สัดส่วนการส่งออกผลผลิต เดิมค่าจ้างแรงงานจากส่วนของสัดส่วนการส่งออกผลผลิตเป็นเงิน 96.60 บาท \times 15% = 14.45 บาท เมื่อสถานประกอบการแห่งนี้ส่งออกผลผลิตเพิ่มขึ้นจากกรณีตั้งต้น 1 เท่าตัว (หรือร้อยละ 100) ปัจจัยตัวนี้ส่งผลให้ค่าจ้างมากขึ้นเป็นเงิน $14.45 \text{ บาท} \times 100\% = 14.45 \text{ บาท}$ หรือประมาณ 14.50 บาท

(2) ทักษะฝีมือของแรงงาน (SK) คำนวณเป็นจำนวนเงินได้ 322 บาท \times 20% \times 15% = 9.66 บาท หรือประมาณ 9.75 บาท

(3) ดัชนีราคาผู้บริโภค (OF) ค่าจ้างเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนเงิน 322 บาท \times 10% \times 2% = 0.64 บาท หรือประมาณ 0.75 บาท

รวมเป็นว่าสมชายผู้ทำงานในสถานประกอบการที่ใหญ่ขึ้นและมีบทบาทในตลาดโลกมากขึ้น จะได้รับค่าจ้างสูงขึ้นจากเดิม 322 บาทอีก 36 บาท เป็นเงินค่าจ้างใหม่ทั้งสิ้นประมาณ 358 บาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 11.18

กรณีที่ (2-2) สมหมายมีผลงานดีขึ้นกว่าปีก่อนร้อยละ 5 แต่ระบบเศรษฐกิจเติบโตเพียงร้อยละ 2 ส่งผลให้สถานประกอบการไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ส่งออกได้น้อยลงจากเดิมร้อยละ 40 เหลือเพียงร้อยละ 15 ของผลผลิตทั้งหมด เมื่อเป็นเช่นนี้สถานประกอบการควรปรับค่าจ้างขึ้นในส่วนของผลประกอบการของสถานประกอบการ (PI) โดยคำนวณเป็นจำนวนเงินที่ปรับสูงขึ้นจากค่าตอบแทนตั้งต้น ดังนี้

(1) ผลประกอบการเพิ่มขึ้นจากเดิม 96.60 บาท เป็น 98.35 บาท หรือเพิ่มขึ้นเป็นเงิน 1.75 บาท ซึ่งอธิบายและแสดงการคำนวณจำนวนเงินจากปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(ก) อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เดิมค่าจ้างแรงงานจากส่วนของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นเงิน 96.60 บาท \times 30% = 28.98 บาท หรือประมาณ 29 บาท สำหรับกรณีนี้เป็นการขยายตัวต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างเต็มที่ร้อยละ 8 – 10 คิดเป็นอัตราการขยายตัวจากกรณีขยายตัวเต็มที่เพียง 1 ใน 4 (หรือร้อยละ 25) ด้วยเหตุนี้ค่าจ้างที่จ่ายให้กับแรงงานจึงมากขึ้นเป็นเงิน 28.98 บาท \times 25% = 7.25 บาท

(ข) สัดส่วนการส่งออกผลผลิต เดิมค่าจ้างแรงงานจากส่วนการส่งออกผลผลิตเป็นเงิน 96.60 บาท \times 15% = 14.45 บาท หรือประมาณ 14.50 บาท เมื่อสถานประกอบการแห่งนี้ลดบทบาทในตลาดโลกลงถึงร้อยละ 25 ถือว่าสถานประกอบการส่งออกลดลงจากแต่ก่อนร้อยละ 37.50 ปัจจัยตัวนี้ส่งผลให้ค่าจ้างลดลงเป็นเงิน 14.50 บาท \times 37.50% = (-) 5.44 บาท หรือประมาณ (-) 5.50 บาท

(2) ผลงานของแรงงาน (QL) คำนวณเป็นจำนวนเงินได้ 322 บาท \times 20% \times 5% = 3.22 บาท หรือประมาณ 3.25 บาท

จะได้ว่าปัจจัยกำหนดค่าจ้างที่เปลี่ยนไปเหล่านี้ส่งผลให้ค่าจ้างปรับสูงขึ้นไปจากเดิมอีกประมาณ 5 บาท (= 1.75 + 3.25 บาท) เป็นประมาณ 327 บาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.55

3) ถัดมาในลำดับสุดท้าย คือ แบบจำลองค่าจ้างลอยตัวสำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม ซึ่งเป็นตัวแทนสถานประกอบการภาคบริการในการศึกษานี้ ปัจจัยกำหนดค่าจ้างต่างๆยังคงเป็นตัวเดิมเหมือนอย่างอุตสาหกรรมการผลิตก่อนหน้านี้ แต่น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้แตกต่างกัน ดังนี้

(1) PI ร้อยละ 35

โดย PI กำหนดมาจากปัจจัยต่างๆเป็นสัดส่วนหรือน้ำหนักความสำคัญดังต่อไปนี้

- | | |
|--------------------------------------|-----------|
| (ก) อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ | ร้อยละ 30 |
| (ข) ขนาดสถานประกอบการ | ร้อยละ 20 |
| (ค) อัตราการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรม | ร้อยละ 15 |
| (ง) สัดส่วนการส่งออกผลผลิต | ร้อยละ 15 |
| (จ) ระยะเวลาเปิดดำเนินการ | ร้อยละ 10 |

(ฉ) อื่นๆ เช่น นโยบายช่วยเหลือจากภาครัฐ

ร้อยละ 10

(2) QL	ร้อยละ 20
(3) SK	ร้อยละ 20
(4) TL	ร้อยละ 20
(5) OF	ร้อยละ 5

ถ้าสมปองมีประสบการณ์งานด้านที่พักและโรงแรมมาแล้ว 4 ปี เข้ามาทำงานที่โรงแรมขนาดกลางแห่งหนึ่ง โดยเปิดดำเนินการที่พักรวมมานาน 5 ปี และได้รับความช่วยเหลือจากภาครัฐในรูปแบบของมาตรการสนับสนุน “ธุรกิจและชาวไทยเที่ยวไทย” ได้รับค่าจ้างเป็นเงิน 350 บาท แบบจำลองการกำหนดค่าจ้างต้นแบบสำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรมพอจำแนกปัจจัยองค์ประกอบที่มาของค่าจ้างจำนวนนี้ได้ว่าเป็นส่วนของผลประกอบการของสถานประกอบการ (PI) 122.50 บาท เป็นส่วนของผลงานของแรงงาน (QL) ทักษะฝีมือแรงงาน (SK) และประสบการณ์ของแรงงาน (TL) ส่วนละ 70 บาท และเป็นส่วนของปัจจัยอื่นๆ ในที่นี้มาจากทักษะการสื่อสารเป็นหลักจำนวน 17.50 บาท เขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการคณิตศาสตร์ได้ว่า

$$W_3 = PI + QL + SK + TL + OF$$
$$350 = 122.50 + 70 + 70 + 70 + 17.50 \text{ บาท}$$

หากสมมติเพื่อนแรงงานอีกคนหนึ่งมีประสบการณ์งานด้านที่พักและโรงแรมได้ 4 ปีเช่นเดียวกัน เลือกเข้าทำงานโรงแรมขนาดใหญ่อีกแห่งหนึ่งซึ่งเปิดดำเนินการมายาวนานถึง 10 ปี ค่าตอบแทนที่สถานประกอบการที่พักรวมแห่งนี้จ่ายให้สมมติจะมากขึ้นในส่วนของผลประกอบการของสถานประกอบการ (PI) จากเดิม 122.50 บาท เป็น 142.75 บาท โดยเพิ่มขึ้นเป็นเงิน 20.25 บาท ซึ่งอธิบายและแสดงการคำนวณจำนวนเงินจากปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(ก) ขนาดสถานประกอบการ เดิมค่าจ้างแรงงานจากส่วนของโรงแรมขนาดกลางเป็นเงิน 122.50 บาท \times 20% = 24.50 บาท ถ้าสมมติเข้ามาทำงานให้กับโรงแรมขนาดใหญ่ ถือว่าขนาดสถานประกอบการใหญ่ขึ้นกว่ากรณีของสมปอง 1 ใน 3 (หรือร้อยละ 33.33) ปัจจัยตัวนี้จึงเป็นเหตุให้ค่าจ้างที่โรงแรมจะจ่ายให้สมมติเพิ่มขึ้นเป็นเงิน 24.50 บาท \times 33.33% = 8.09 บาท หรือประมาณ 8 บาท

(ข) ระยะเวลาเปิดดำเนินการ เดิมค่าจ้างแรงงานจากส่วนของระยะเวลาเปิดดำเนินการเป็นเงิน 122.50 บาท \times 10% = 12.25 บาท สำหรับโรงแรมที่เปิดดำเนินการมายาวนานกว่าโรงแรมที่สมปองทำงานอยู่ คิดเปรียบเทียบกันเป็นระยะเวลาเปิดดำเนินการนานกว่ากรณีของสมปองอยู่ 1 เท่าตัว (หรือร้อยละ 100) ด้วยเหตุนี้ค่าจ้างที่จ่ายให้กับแรงงานจึงเพิ่มขึ้นอีก 12.25 บาท \times 100% = 12.25 บาท

ถ้าปัจจัยกำหนดค่าจ้างตัวอื่นๆยังคงเดิม ค่าจ้างสำหรับสมมติผู้ทำงานให้กับโรงแรมขนาดใหญ่สูงขึ้นจากเดิมวันละ 350 บาทเป็น 370.25 บาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.79

ในการพิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี สถานประกอบการที่พักรวมควรนำปัจจัยกำหนดค่าจ้างต่างๆ จากแบบจำลองกำหนดค่าจ้างมาเป็นฐานของการปรับเปลี่ยนค่าจ้าง ดังกรณีตัวอย่างต่อไปนี้

กรณีที่ (3-1) สถานประกอบการที่พักรวมขนาดกลางแห่งหนึ่งในอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลาซึ่งเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษเปิดให้บริการห้องพักพักรวมมายาวนานร่วม 10 ปี ในขณะที่สถานประกอบการที่พักรวมโดยทั่วไปมีผลประกอบการดีขึ้นพอสมควร เป็นผลมาจากอุตสาหกรรมที่พักและโรงแรมเติบโตพอสมควรใน

อัตราร้อยละ 5 และในปีที่ผ่านมาสมบรูณ์ผู้ทำงานให้กับที่พักแรมแห่งนี้ทำผลงานได้มากขึ้นกว่าเดิมร้อยละ 10 สถานประกอบการที่พักแรมขนาดกลางแห่งนี้ควรจ่ายให้สมบรูณ์เพิ่มขึ้นตามปัจจัยกำหนดค่าจ้างที่เปลี่ยนไป ดังนี้

(1) ผลประกอบการของสถานประกอบการ (PI) เพิ่มขึ้นจากเดิม 122.50 บาท เป็น 156 บาท หรือเพิ่มขึ้นเป็นเงิน 33.50 บาท ซึ่งอธิบายและแสดงการคำนวณจำนวนเงินจากปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(ก) อัตราการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรม กรณีนี้เป็นการขยายตัวพอสมควร คิดเป็นอัตราการขยายตัวจากกรณีขยายตัวเต็มที่ 5 ใน 10 (หรือร้อยละ 50) ด้วยเหตุนี้ค่าจ้างที่จ่ายให้กับสมบรูณ์จึงมากขึ้นเป็นเงิน $122.50 \text{ บาท} \times 15\% \times 50\% = 9.19 \text{ บาท}$ หรือประมาณ 9 บาท

(ข) ระยะเวลาเปิดดำเนินการ เดิมค่าจ้างแรงงานจากส่วนของระยะเวลาเปิดดำเนินการเป็นเงิน $122.50 \text{ บาท} \times 10\% = 12.25 \text{ บาท}$ สำหรับโรงแรมที่เปิดดำเนินการมายาวนานกว่าโรงแรมที่สมบรูณ์ทำงานอยู่ คิดเปรียบเทียบกันเป็นระยะเวลาเปิดดำเนินการนานกว่ากรณีของสมบรูณ์อยู่ 1 เท่าตัว (หรือร้อยละ 100) ด้วยเหตุนี้ค่าจ้างที่จ่ายให้กับแรงงานจึงเพิ่มขึ้นอีก $12.25 \text{ บาท} \times 100\% = 12.25 \text{ บาท}$

(ค) นโยบายรัฐสนับสนุนเขตเศรษฐกิจพิเศษ ค่าจ้างแรงงานจากส่วนของนโยบายช่วยเหลือจากภาครัฐเป็นเงิน $122.50 \text{ บาท} \times 10\% = 12.25 \text{ บาท}$

(2) ผลงานของแรงงาน (QL) คำนวณเป็นจำนวนเงินได้ $350 \text{ บาท} \times 20\% \times 10\% = 7 \text{ บาท}$ ถ้าปัจจัยกำหนดค่าจ้างตัวอื่นๆยังคงเดิม ค่าจ้างสำหรับสมบรูณ์ผู้ทำงานให้กับโรงแรมขนาดกลางในเขตเศรษฐกิจพิเศษสูงขึ้นจากเดิมวันละ 350 บาทเป็นวันละ 390.50 บาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 11.57

กรณีที่ (3-2) สถานประกอบการที่พักแรมขนาดใหญ่ดำเนินกิจการมาได้ 6 ปี เพิ่งรับสมชาติผู้มีประสบการณ์งานด้านการโรงแรมมาแล้ว 2 ปี ขณะที่ดัชนีราคาผู้บริโภคภายในภูมิภาคที่สถานที่พักแรมแห่งนี้ตั้งอยู่สูงขึ้นกว่าปีก่อนร้อยละ 3 ทางสถานประกอบการควรปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นตามปัจจัยกำหนดค่าจ้างที่เปลี่ยนไป ดังนี้

(1) ผลประกอบการของสถานประกอบการ (PI) เพิ่มขึ้นจากเดิม 122.50 บาท เป็น 136.50 บาท หรือเพิ่มขึ้นเป็นเงิน 14 บาท ซึ่งอธิบายและแสดงการคำนวณจำนวนเงินจากปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(ก) ขนาดสถานประกอบการ เดิมค่าจ้างแรงงานจากส่วนของโรงแรมขนาดกลางเป็นเงิน $122.50 \text{ บาท} \times 20\% = 24.50 \text{ บาท}$ เมื่อสมชาติเข้ามาทำงานในโรงแรมขนาดใหญ่ ถือว่าขนาดสถานประกอบการใหญ่กว่าโรงแรมที่สมบรูณ์ทำงาน 1 ใน 3 (หรือร้อยละ 33.33) ปัจจัยตัวนี้จึงเป็นเหตุให้ค่าจ้างที่โรงแรมจ่ายให้สมชาติเพิ่มขึ้นเป็นเงิน $24.50 \text{ บาท} \times 33.33\% = 8.09 \text{ บาท}$ หรือประมาณ 8 บาท

(ข) ระยะเวลาเปิดดำเนินการ เดิมค่าจ้างแรงงานจากส่วนของระยะเวลาเปิดดำเนินการเป็นเงิน $122.50 \text{ บาท} \times 10\% = 12.25 \text{ บาท}$ สำหรับโรงแรมที่เปิดดำเนินการมายาวนานกว่าโรงแรมที่สมบรูณ์ทำงานอยู่ คิดเปรียบเทียบกันเป็นระยะเวลาเปิดดำเนินการนานกว่ากรณีของสมบรูณ์อยู่ 2 ใน 4 (หรือร้อยละ 50) ด้วยเหตุนี้ค่าจ้างที่จ่ายให้กับสมชาติจึงเพิ่มขึ้น $12.25 \text{ บาท} \times 50\% = 6.13 \text{ บาท}$ หรือประมาณ 6 บาท

(ค) นโยบายรัฐสนับสนุนเขตเศรษฐกิจพิเศษ ค่าจ้างแรงงานจากส่วนของนโยบายช่วยเหลือจากภาครัฐเป็นเงิน $122.50 \text{ บาท} \times 10\% = 12.25 \text{ บาท}$

(2) ปัจจัยอื่นๆ (OF) ในกรณีนี้คือดัชนีราคาผู้บริโภคที่สูงขึ้น คำนวณเป็นจำนวนเงินได้ $350 \text{ บาท} \times 5\% \times 3\% = 0.53 \text{ บาท}$ หรือประมาณ 0.53 บาท รวมได้ทั้งหมดเป็นค่าจ้างสำหรับสมชาติผู้ทำงานให้กับ

โรงงานขนาดใหญ่จะสูงขึ้นจากเดิมวันละ 350 บาทอีกประมาณ 14.25 บาท เป็นประมาณ 364.25 บาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.07

7.5 ปัจจัยแห่งสำเร็จในทางปฏิบัติ

ด้วยผลผลิตภาพการผลิตของปัจจัยการผลิตรวม (Total Factor Productivity, TFP) ในประเทศไทย ยังคงอยู่ในระดับต่ำ และมีแนวโน้มขยายตัวลดลงระหว่างปี 2545 – 2556⁷³ กำลังแรงงานมีแนวโน้มลดลง เช่นเดียวกัน ขณะที่ผลิตภาพแรงงานยังเพิ่มขึ้นช้าเฉลี่ยเพียงร้อยละ 2.2 ต่อปีในช่วงปี 2548 – 2557 และยังต่ำกว่าประเทศมาเลเซีย 1 เท่าตัวและประเทศสิงคโปร์ 5 เท่าตัว หากยังไม่ได้รับการแก้ไข จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย

ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญกับการลงทุนพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของระบบเศรษฐกิจและยกระดับผลผลิตภาพการผลิตของแรงงาน โลกปัจจุบันนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตกันมากขึ้น โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่ผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology, IT) กับเทคโนโลยีการดำเนินการ (Operations Technology, OT) หรือที่เรียกว่าอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things) เป็นเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ เช่น โทรศัพท์มือถือ รถยนต์ ตู้เย็น โทรทัศน์ นาฬิกาข้อมือ เครื่องปรับอากาศ เป็นต้น เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อผลิตสินค้าให้ได้ตรงตามความต้องการของผู้บริโภค ภาคการผลิตไทยโดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาผลผลิตภาพการผลิต รูปแบบธุรกิจ ตลอดจนผลิตภาพสินค้า ด้วยการลงทุนพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต นวัตกรรมกระบวนการผลิต (Process Innovation) และนวัตกรรมสินค้า (Product Innovation)

ทั้งผลิตภาพแรงงานและประสิทธิภาพการผลิต⁷⁴ ล้วนแล้วแต่เป็นเกณฑ์ปัจจัยกำหนดค่าจ้างสำคัญ 3 ลำดับแรกในการกำหนดค่าจ้างตามระบบค่าจ้างลอยตัวของการศึกษานี้ หากภาครัฐใช้ระบบค่าจ้างลอยตัว บูรณาการภาคการผลิตของไทยให้เข้ากับยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อยกระดับและพัฒนาทักษะของแรงงานไทยไปพร้อมๆ กับการส่งเสริมภาคการผลิตทั้งอุตสาหกรรมและบริการให้ลงทุนด้านเทคโนโลยีการผลิตและนวัตกรรม จึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง นอกจากแรงงานจะได้ค่าจ้างสูงเพิ่มขึ้น และสถานประกอบการมีผลประกอบการที่ดีขึ้นในระยะสั้นแล้ว ระบบเศรษฐกิจไทยยังได้รับประโยชน์จากผลผลิตภาพการผลิตของภาคการผลิตและผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย เป็นการพัฒนาเจริญเติบโตให้ก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อยๆ ในระยะยาว จนก้าวขึ้นไปเป็นประเทศพัฒนาอย่างเต็มที่ในท้ายที่สุด

การนำระบบค่าจ้างลอยตัวที่พิจารณากำหนดค่าจ้างตามประเภทอุตสาหกรรมและความรู้ความสามารถของแรงงาน ซึ่งประกอบไปด้วยเกณฑ์ปัจจัยกำหนดค่าจ้างที่พิจารณาจากนายจ้างผู้ผลิตและลูกจ้างแรงงานมาใช้กับตลาดแรงงานไทย ให้เป็นไปด้วยดีทั้งกับฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง และประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติ ตลอดจนก่อประโยชน์เต็มที่กับระบบเศรษฐกิจ ต้องอาศัยเงื่อนไขต่างๆ ดังนี้

1. สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐโดยกระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และภาคเอกชนอย่างสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสภา

⁷³ จากร้อยละ 3.32 ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) เป็นร้อยละ 2.05 ในช่วงครึ่งแรกของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558)

⁷⁴ พิจารณาจากรายรับมากที่สุด กำไรสูงสุด หรือจำนวนผลผลิตมากที่สุดเต็มที่ก็ได้

หอการค้าไทย เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม เริ่มต้นจากอุตสาหกรรมต้นแบบ ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม โดยเน้นไปที่สถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง

หากเป็นสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพในการลงทุนได้เอง รัฐอาจใช้มาตรการด้านการคลังมาช่วยเหลือให้สถานประกอบการนำค่าใช้จ่ายด้านการลงทุนนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม มาประยุกต์ใช้ผลิตหรือดำเนินธุรกิจมาหักลดหย่อนภาษีธุรกิจได้บางส่วนหรือเต็มจำนวน

หากเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง (บางส่วน) ที่ด้อยศักยภาพในการลงทุน รัฐควรให้การสนับสนุนด้วยมาตรการช่วยเหลือทางวิชาการจากคณาจารย์และนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาให้ ช่วยคิดค้นและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเชิงประยุกต์

2. ภาครัฐโดยกระทรวงแรงงานและกระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมจูงใจให้แรงงานเรียนรู้การใช้ เทคโนโลยีและสื่อผสมผสานหลายชนิด (Multimedia)⁷⁵ เพื่อพัฒนาทักษะฝีมืองานด้วยตนเอง เริ่มต้นจาก แรงงานผู้ทำงานอยู่กับอุตสาหกรรมต้นแบบ

หากเป็นแรงงานผู้มีความรู้สูงในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะงาน ควรได้รับการส่งเสริมจากรัฐ ด้วยมาตรการด้านการคลังโดยให้นำเงินค่าใช้จ่ายสื่อผสมผสานหลายชนิดมาหักลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคล ธรรมดาได้บางส่วนหรือเต็มจำนวน

หากเป็นแรงงานผู้ด้อยศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะงาน รัฐควรจัดทำสื่อการเรียนรู้ อิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) โดยคณาจารย์จากสถาบันอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาใช้สื่อผสมผสานนำเสนอ บทเรียน และเผยแพร่ทางสื่อสังคมออนไลน์ให้แรงงานศึกษาเรียนรู้ได้เองตามอัธยาศัย

3. ภาครัฐโดยกระทรวงแรงงานสนับสนุนให้สถานประกอบการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน เริ่มต้นจากสถานประกอบการในอุตสาหกรรมต้นแบบ เพื่อให้สะท้อนฝีมือความสามารถการทำงานหรือผลิต ภาพแรงงานอย่างเป็นลักษณะหากยังไม่เคยมีมาก่อน หรือปรับโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนเพื่อให้สะท้อนและ สอดคล้องกับฝีมือความสามารถการทำงานหรือผลิตภาพแรงงานอย่างแท้จริงหากสถานประกอบการจัดทำ โครงสร้างนี้มาก่อนหน้าแล้ว โดยเริ่มจากการทบทวนกระบวนการทำงานและลักษณะงาน ไปจนถึงการประเมิน ค่างานบนฐานความรู้และฝีมือความสามารถของแรงงาน เพื่อสร้างโครงสร้างค่าตอบแทนตามค่างาน และการ วางระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานมีผลการปฏิบัติงานตามฝีมือความสามารถสอดคล้อง กับค่าตอบแทนที่สถานประกอบการจ่ายให้

จากสภาพความเป็นจริงของประเทศไทยขณะนี้ มีความเป็นไปได้สูงที่สถานประกอบการ บางส่วนอาจเผชิญความยากลำบากในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมบ้าง และในการจัดทำโครงสร้าง ค่าจ้างเงินเดือนบ้าง ไม่ว่าจะรัฐจะมีมาตรการส่งเสริมช่วยเหลือสักเพียงใด ทางฝ่ายแรงงานเองจำนวนหนึ่งอาจ ประสบปัญหาด้านการพัฒนาฝีมือความสามารถการทำงานไม่สำเร็จเช่นกัน ไม่ว่าจะใช้ความพยายามสักเท่าใด ปัญหาเหล่านี้ย่อมไม่เป็นผลดีต่อความสำเร็จของระบบค่าจ้างลอยตัว เพื่อแก้ไขปัญหานี้ทางคณะกรรมการ ค่าจ้างควรจัดทำค่าจ้างพื้นฐานที่แนะนำสำหรับสถานประกอบการที่ติดขัดการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม รายละเอียดหลักเกณฑ์และปัจจัยใช้พิจารณากำหนดค่าจ้างแนะนำปรากฏอยู่ในหัวข้อถัดไป

⁷⁵ สื่อต่างๆเช่น ข้อความ ภาพเคลื่อนไหว เสียง และวีดิทัศน์ เป็นต้น ที่นำมาผสมผสานไว้ด้วยกัน อย่างภาพเคลื่อนไหวและเสียง จะช่วยให้แรงงาน สนใจและสนุกกับการเรียนรู้ทักษะงานได้เต็มที่เป็นอย่างดี

7.6 แนวทางการคุ้มครองแรงงานและการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

จากบทวิเคราะห์ในรายงานฉบับสมบูรณ์นี้จะเห็นว่า ระบบค่าจ้างที่เหมาะสมกับประเทศไทยจะต้องมีลักษณะประกอบกัน 3 ประการคือ

1. เป็นการกำหนดค่าจ้างที่สอดคล้องกับกรอบอนุสัญญาเพิ่มเติมฉบับที่ 135
2. มีการกำหนดค่าจ้างที่ทันต่อสภาพการณ์ด้านธุรกิจและตลาดแรงงาน อีกทั้งต้องสอดคล้องกับสภาพสังคมและค่าครองชีพของผู้ใช้แรงงาน สภาพการจ้าง ทักษะและฝีมือของแรงงานและมีความหลากหลายตามประเภทกิจการ
3. หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างจะต้องมีลักษณะที่ชัดเจน เป็นธรรม โดยรัฐยังต้องกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าจ้างที่เพียงพอและดำเนินการโดยผู้มีอำนาจในการกำหนดที่มีความเป็นกลาง

ดังนั้นการใช้ระบบค่าจ้างลอยตัวโดยให้สถานประกอบการหรือนายจ้างเป็นผู้ประเมินและกำหนดค่าจ้างแต่ฝ่ายเดียวนั้นอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง และอาจไม่เป็นหลักประกันความเป็นธรรมในการจ้างงานต่อลูกจ้าง ดังนั้นเมื่อนำระบบค่าจ้างลอยตัวมาใช้ในประเทศไทยจึงควรกำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยให้มีรายละเอียดอย่างน้อยต่อไปนี้

1. กำหนดเกณฑ์ในการคำนวณค่าจ้าง เพื่อให้ให้นายจ้างหรือสถานประกอบการนำไปเป็นฐานในการกำหนดค่าจ้าง และเพื่อใช้ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทเรื่องการกำหนดค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งหลักเกณฑ์ในการคำนวณค่าจ้างนี้ ให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณานำหลักเกณฑ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ไปเป็นเงื่อนไขให้นายจ้างพิจารณาค่าจ้างด้วย โดยกำหนดเป็นสูตรคำนวณที่ชัดเจน และมีข้อพิจารณาได้แก่

- 1) ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

- 2) ผลประกอบการของนายจ้าง

- 3) สวัสดิการในการจ้างงาน และประกันสังคม

2. เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบถึงค่าจ้างที่ตนควรได้รับ ให้คณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้จัดทำ “ค่าจ้างแนะนำ” และ “ค่าจ้างแนะนำตามมาตรฐานฝีมือ” ซึ่งแม้ไม่มีสถานะเป็นค่าจ้างขั้นต่ำแต่เป็นอัตราค่าจ้างพื้นฐานที่แนะนำสำหรับสถานประกอบการ และให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศเกณฑ์คำนวณค่าจ้างตามข้อ 1 เพื่อให้ใช้เป็นฐานในการที่นายจ้างจะต้องนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณค่าจ้างด้วย

นอกจากนี้ในการพิจารณาค่าจ้างแนะนำ ให้คณะกรรมการค่าจ้างนำผลสรุปของหน่วยงานกลางด้านการวิเคราะห์เศรษฐกิจประเทศของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาพิจารณาประกอบการกำหนดค่าจ้างแนะนำด้วย

3. ลูกจ้างที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการกำหนดค่าจ้างของนายจ้าง หรือนายจ้างกำหนดค่าจ้างโดยไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการคำนวณค่าจ้าง สามารถฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้

จากข้อเสนอข้างต้น มีความจำเป็นในการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แก้ไขเพิ่มเติมคำนิยามในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

1.1 ยกเลิกคำนิยามของ “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ”

1.2 แก้ไขเพิ่มเติมคำนิยาม “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ”

มาตรา 5

(..)

“อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างแนะนำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ

1.3 แก้ไขเพิ่มเติมคำนิยาม “ค่าจ้าง”

มาตรา 5

(..)

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานและได้จ่ายตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

1.4 บัญญัติคำนิยามเพิ่มเติมดังนี้

มาตรา 5

(..)

“ค่าจ้างแนะนำ” หมายความว่า เงินค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างได้พิจารณากำหนดค่าจ้างตามประกาศเกณฑ์คำนวณค่าจ้าง

2. แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับ “ค่าจ้างแนะนำ” ดังนี้

เพิ่มเติมมาตรา 54 วรรค 2 ดังนี้

มาตรา 54 วรรค 2 “ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้างตามวรรค 1 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด”

วรรค 3 “ในการกำหนดหลักเกณฑ์ตามวรรค 2 ให้รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา”

ในเรื่องนี้ตามที่ได้มีข้อเสนอไว้ในตอนต้น ให้คณะกรรมการค่าจ้างเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการกำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างแนะนำ โดยมีสาระสำคัญอย่างน้อยต่อไปนี้

1) ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า และบริการความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตภัณท์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจ และสังคม

2) ผลประกอบการของนายจ้าง

3) สวัสดิการในการจ้างงาน และประกันสังคม

3. แก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ในมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 ดังนี้

มาตรา 79 “คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนาค่าจ้างและรายได้

(2) กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม

(3) ~~กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กำหนดอัตราค่าจ้างแนะนำ~~

(4) กำหนดอัตราค่าจ้างแนะนำตามมาตรฐานฝีมือ

(5) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง

(6) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไป

(7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

บัญญัติเพิ่มเติมวรรค 2 ของมาตรา 79 ดังนี้

มาตรา 79 วรรค 2 “ในการกำหนดค่าจ้างแนะนำตาม (3) ให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศอัตราดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตภัณท์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม”

แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

มาตรา 82 การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแนะนำหรืออัตราค่าจ้างแนะนำตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา 79 จะต้องมีการประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติดังต่อไปนี้สองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างแนะนำตามมาตรฐานฝีมือคราวใด ถ้าไม่ได้อัตราค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันทีนัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติดังอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างแนะนำ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างแนะนำ จะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างแนะนำตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

มาตรา 88 เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 87 แล้ว ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างแนะนำตามมาตรฐานฝีมือ โดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 89 ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างแนะนำตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา 88 ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา 90 เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างแนะนำตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด ให้นายจ้างพิจารณากำหนดค่าจ้างโดยอ้างอิงการคำนวณค่าจ้างตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนด

ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างแนะนำตามมาตรฐานฝีมือให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ และให้นายจ้างนั้นปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

บทที่ 8

สรุปและข้อเสนอแนะ

8.1 สรุป

การศึกษานี้สร้างกรอบแนวคิดเพื่อเสนอรูปแบบการกำหนดระบบค่าจ้างลอยตัว โดยศึกษาเปรียบเทียบระบบและรูปแบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของไทยและต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐประชาชนจีน มาเลเซีย และสิงคโปร์ รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์แนวทางการกำหนดระบบค่าจ้างลอยตัวที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในการปรับใช้ในประเทศไทย โดยสร้างแบบจำลองค่าจ้างต้นแบบที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานไทยในอุตสาหกรรม 3 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

1) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างขั้นต่ำ

ในสังคมสมัยใหม่ รัฐบาลเริ่มหันมาพิจารณาและดำเนินนโยบายแทรกแซงทางเศรษฐกิจและควบคุมนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในด้านหนึ่งเพื่อคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพของลูกจ้าง ส่วนอีกด้านหนึ่งคือเพื่อคุ้มครองสังคมให้มีความเป็นธรรม กฎหมายจึงมีความสำคัญต่อค่าจ้างรวมไปถึงค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะกฎหมายเป็นตัวกำหนดถึงกรอบเกณฑ์และการควบคุมในด้านต่างๆ ซึ่งกฎหมายก็มีความแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ขึ้นอยู่กับสภาพสังคมและเศรษฐกิจรวมทั้งความแตกต่างทางประวัติศาสตร์ โดยเฉพาะพัฒนาการในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ดังกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างของกลุ่มประเทศที่ทำการศึกษาต่อไปนี้

กฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกามีระบบกฎหมายแบบคอมมอนลอว์ (Common Law) ซึ่งยึดถือคำพิพากษาของศาลในอดีตที่ผ่านมาเป็นกฎหมาย ในปัจจุบันประเทศสหรัฐอเมริกามีกฎหมายที่ออกโดยรัฐสภาที่เกี่ยวข้องกับกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอย่างน้อย 3 ฉบับ กล่าวคือรัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรม (Fair Labor Standards Act of 1938) ประมวลกฎหมายสหพันธรัฐ (Code of Federal Regulations) และรัฐบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (National Labor Relations Act of 1935) โดยมีกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอยู่สองระบบ กล่าวคือ (1) ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยกฎหมายที่ออกโดยรัฐสภา (2) ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยแรงงานสัมพันธ์

สำหรับรัฐบัญญัติมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ยุติธรรม (Fair Labor Standards Act of 1938) ซึ่งเทียบได้กับกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ถือได้ว่าเป็นกฎหมายกลางที่ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (the Secretary of Labor) ในการให้คำแนะนำโดยส่งเป็นรายงานแก่สภาองเกรส (Congress) ทุกสองปี จากนั้นจึงมีการประกาศค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้ทั่วไปภายในสหรัฐอเมริกา โดยมีได้แบ่งแยกเป็นภูมิภาค หรือภาคธุรกิจใดเป็นการเฉพาะ ตามมาตรา s206 ของ Fair Labor Standards Act โดยในแต่ละมลรัฐอาจกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำกลางได้

กฎหมายของสาธารณรัฐประชาชนจีน

ภายหลังจากการปฏิวัติของ เหมา เจ๋อตุง แล้ว ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน (หรือประเทศจีน) เน้นดำเนินนโยบายเศรษฐกิจแบบควบคุม โดยรัฐบาลเป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้าง มิใช่ภาคธุรกิจเอกชนหรือ

ปล่อยให้เป็นไปตามกลไกตลาด ดังที่ทราบกันดีในชื่อ “ระบบค่าจ้างตายตัว” ภายใต้นโยบาย “ชามข้าวเหล็ก” (Iron rice bowl) เนื่องจากมีแนวคิดทางด้านการเมือง สังคมและเศรษฐกิจแบบคอมมิวนิสต์ จนกระทั่งเศรษฐกิจฝืดเคืองเติบโตไปได้ช้า แรงงานขาดแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากค่าจ้างที่ได้รับตายตัวมิได้ปรับขึ้นจากผลงานหรือจำนวนการผลิต ภาวะเศรษฐกิจ หรือกลไกตลาด ประเทศจีนจึงได้หันมาปฏิรูปนโยบายทางเศรษฐกิจ เมื่อ ค.ศ. 1978 (พ.ศ.2521) โดยใช้ค่าจ้างมีลอยตัวมาประกอบกับค่าจ้างที่ตายตัวที่มีมาแต่เดิมดังที่ทราบกันดี

กฎหมายของประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียมีการปกครองแบบคอมมอนลอว์ (Common Law) และมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำอย่างน้อยสามฉบับ กล่าวคือ พระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน (Employment Act of 1955) (amended 1 January 2006) พระราชบัญญัติแรงงานอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations Act 1967) พระราชบัญญัติคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ (National Wages Consultative Council Act of 2011) ซึ่งกฎหมายฉบับหลัง หรือ กฎหมายคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติของประเทศมาเลเซียเพิ่งได้รับการบัญญัติเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 2001 (พ.ศ. 2554) หรือกล่าวอีกในหนึ่งคือ ประเทศมาเลเซียเพิ่งมีค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา

ก่อนที่คณะกรรมการค่าจ้างจะให้คำแนะนำแก่รัฐบาล ให้คณะกรรมการค่าจ้างปรึกษากับสาธารณชนเกี่ยวกับอัตราและขอบเขตของค่าจ้างขั้นต่ำ อีกทั้งรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลและทำการศึกษาวิจัยค่าจ้างและตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจและสังคม โดยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ จากนั้นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานอาจกำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างให้คำแนะนำแก่รัฐบาลโดยผ่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ขอบเขตของค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้กับแรงงานในธุรกิจใด และในพื้นที่ใด ระยะเวลาที่ค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับ และคำแนะนำอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กฎหมายของประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์กำหนดมาตรฐานการจ้างงานที่เหมาะสมและสมดุลระหว่างนายจ้างและการแข่งขันทางธุรกิจ เพื่อให้ค่าจ้างมีความยืดหยุ่นสูงสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงานที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ดังนั้นประเทศสิงคโปร์จึงไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เพียงสร้างกลไกให้สภาค่าจ้างแห่งชาติมีหน้าที่ในการออกคำแนะนำว่าในแต่ละช่วงเวลาควรกำหนดค่าจ้างเท่าไร สภาค่าจ้างจะมีการทบทวนค่าจ้างที่เสนอแนะทุกๆ 2 ปี และในปัจจุบันได้มีคำแนะนำให้ใช้ระบบค่าจ้างก้าวหน้า ซึ่งสภาค่าจ้างแห่งชาติได้มีข้อเรียกร้องให้นำระบบดังกล่าวมาใช้โดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ข้อดีของการกำหนดค่าจ้างลอยตัวคือ มีความยืดหยุ่นสูงและไม่เป็นการแทรกแซงกลไกตลาด แต่ข้อเสียคือ ก่อให้เกิดความไม่ชัดเจนทั้งลูกจ้างและนายจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้าง ถ้าสภาค่าจ้างไม่มีอำนาจเพียงพออาจเกิดผลกระทบต่อลูกจ้างได้ แต่ในทางปฏิบัติที่ผ่านมา ไม่เคยมีนายจ้างใดกำหนดค่าจ้างต่ำกว่าสภาค่าจ้างเลย

กฎหมายของประเทศไทย

ประเทศไทยเริ่มมีกฎหมายหมายค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่พ.ศ. 2515 โดยได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้ครอบคลุมแรงงาน 1 คน รวมกับสมาชิกในครอบครัว 2 คน แต่เมื่อ พ.ศ. 2519 ได้มีการปรับเปลี่ยนให้ครอบคลุมเพียงแรงงาน 1 คนเท่านั้น ซึ่งใช้มาจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ประเทศไทยได้มีการปรับเปลี่ยนค่าจ้าง

ขั้นต่ำให้มีอัตราเพิ่มขึ้นทุกปี โดยมีการกำหนดแยกตามพื้นที่ มีเพียงปี พ.ศ. 2540 เท่านั้นที่มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำลดลง และใน พ.ศ. 2556 ได้มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันทั้งประเทศ

จะเห็นได้ว่าไม่มีประเทศใดเลยที่มีกฎหมายค่าจ้างที่เหมือนกัน เพราะแต่ละประเทศจะมีปัจจัยหลายๆ อย่างที่ต่างกัน ดังนั้นการกำหนดกฎหมายค่าจ้างจึงควรคำนึงถึงบริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นสำคัญ

2) ผลการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ระบบค่าจ้างลอยตัวในประเทศไทย

ระบบค่าจ้างลอยตัวในการศึกษานี้พิจารณากำหนดค่าจ้างตามประเภทอุตสาหกรรมและความรู้ความสามารถของแรงงาน ค่าจ้างลอยตัวจึงเป็นค่าตอบแทนแรงงานจากการตกลงใจหรือพิจารณาร่วมกันระหว่างนายจ้าง (หรือสถานประกอบการ) และลูกจ้าง (หรือแรงงาน) โดยค่าจ้างจะเป็นเท่าไรนั้น ขึ้นอยู่กับเกณฑ์กำหนดค่าจ้างที่ฝ่ายนายจ้างพิจารณาซึ่งเกี่ยวข้องกับอุปสงค์แรงงาน และปัจจัยจุดใจต่างๆ ที่ลูกจ้างพิจารณาซึ่งเกี่ยวข้องกับอุปทานแรงงาน

การทำความเข้าใจเรื่องค่าจ้างลอยตัวที่พิจารณาจากการทำงานของตลาดแรงงานระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงาน อาศัยการศึกษาปัจจัยด้านอุปสงค์แรงงาน คือสถานประกอบการนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างแรงงาน ฝีมือความสามารถการทำงานหรือผลิตภาพแรงงาน รายรับของสถานประกอบการ การใช้เทคโนโลยีการผลิต และอื่นๆ และปัจจัยด้านอุปทานแรงงาน คือแรงงานลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง ราคาสินค้าอุปโภคบริโภค จำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ต้องรับผิดชอบดูแล และอื่นๆ ในรูปแบบสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างและตัวแปรต่างๆ และมีการทดสอบความสัมพันธ์เชิงเศรษฐมิติเพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยสำคัญด้านอุปสงค์แรงงานที่สถานประกอบการใช้เป็นเกณฑ์กำหนดค่าจ้างแรงงาน และปัจจัยสำคัญด้านอุปทานแรงงานที่มุ่งใจให้แรงงานเต็มใจทำงานอย่างสุดความสามารถ

เนื่องจากข้อมูลที่จะใช้ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างและตัวแปรต่างๆ สำหรับประเทศไทย ยังไม่มีการจัดเก็บอย่างละเอียดครอบคลุมตัวแปรทั้งหมดที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ค่าจ้างลอยตัว การศึกษานี้จึงอาศัยข้อมูลปฐมภูมิด้วยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสัมภาษณ์กลุ่มแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ (1) สถานประกอบการตั้งแต่ขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่ในภาคอุตสาหกรรมและบริการตามที่มีมูลค่าผลผลิตหรือมูลค่าการส่งออกสูงเป็นลำดับ 1-10 ของไทย ได้แก่ 1) ยานยนต์และส่วนประกอบ 2) เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ 3) เครื่องจักร 4) เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ 5) พลาสติกและผลิตภัณฑ์ 6) ผลิตภัณฑ์ยาง 7) แผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ 8) อาหารทะเลกระป๋อง 9) การค้าส่งและค้าปลีก 10) การท่องเที่ยวและการโรงแรม ครอบคลุมสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในกทม.และปริมณฑล และเขตเศรษฐกิจพิเศษ 3 จังหวัด คือ ตาก สระแก้ว และสงขลา (2) กลุ่มลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการตามข้อ (1) จำนวน 315 คน

จากกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการทั้งสิ้น 212 แห่ง เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่จำนวนพนักงานสายการผลิตไม่ถึง 50 คน จำนวน 82 แห่ง (ร้อยละ 41.98) และสถานประกอบการขนาดกลาง 64 แห่ง (ร้อยละ 30.19) สถานประกอบการประมาณ 3 ใน 10 (ร้อยละ 32.55) ผลิตให้ผู้บริโภคภายในประเทศเป็นหลัก เห็นได้จากสัดส่วนการส่งออกต่างประเทศไม่ถึงร้อยละ 20 ของผลผลิตทั้งหมด ในขณะที่สถานประกอบการประมาณ 2 ใน 10 (ร้อยละ 21.70) เน้นไปที่การส่งออกเป็นหลักโดยมีสัดส่วนการส่งออกไปยังต่างประเทศ ร้อยละ 61 – 80 สำหรับการลงทุนในเทคโนโลยีการผลิตนั้น สถานประกอบการไทยลงทุนด้านนี้บ้างพอสมควร โดยสถานประกอบการจำนวน 137 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 64.62 ของสถานประกอบการทั้งหมด

ลงทุนในเทคโนโลยีการผลิตไม่เกินร้อยละ 40 ของเงินลงทุนทั้งหมด ในระยะยาวขึ้นอีก 3 – 5 ปีข้างหน้า กว่าครึ่งหนึ่งของสถานประกอบการไทย (ร้อยละ 53.77) ไม่มีแผนการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิตแต่อย่างใด ซึ่งเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มฝีมือความสามารถการทำงานหรือผลิตภาพของแรงงานได้

เกณฑ์สำคัญที่นายจ้างใช้ในการพิจารณากำหนดค่าจ้างนั้น ปรากฏว่าผลประกอบการของสถานประกอบการหมายรวมถึงกำไรและยอดขายเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด รองลงมาคือผลงาน ประสิทธิภาพงานของแรงงาน และดัชนีราคาผู้บริโภค ตามลำดับ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์สำคัญในการพิจารณากำหนดค่าจ้างกับลักษณะสถานประกอบการด้วยวิธีสมการถดถอยน้อยที่สุด (Ordinary least square) พบว่ายิ่งสถานประกอบการมีความเก่าแก่มากขึ้น จะให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษา ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะคิดวิเคราะห์ และดัชนีราคาผู้บริโภคมากขึ้น อีกทั้งพบว่ายิ่งสถานประกอบการส่งออกมากขึ้น จะให้ความสำคัญกับทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะคิดวิเคราะห์มากขึ้น นอกจากนี้พบว่าสถานประกอบการภาคบริการจะให้ความสำคัญกับ ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการสื่อสารมากกว่าสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ผลการสำรวจแรงงานตัวอย่างจำนวน 315 คน เป็นหญิง 175 คน (ร้อยละ 55.56) และชาย 140 คน (ร้อยละ 44.44) ส่วนใหญ่จบการศึกษาไม่เกินระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แรงงานส่วนใหญ่อายุ 21 – 30 ปี และสมรสแล้ว ซึ่งส่วนใหญ่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว 3 – 4 คน หรือแม้แต่แรงงานที่โสด ก็ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว 1 – 2 คน แรงงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง มีประสิทธิภาพงานไม่ถึง 2 ปี และได้รับค่าจ้าง 300 – 400 บาท

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างประสงค์จะรับกับลักษณะงานที่นับได้ว่าเป็นปัจจัยจูงใจให้แรงงานตั้งใจทำงานอย่างสุดความสามารถด้วยวิธีสมการถดถอยน้อยที่สุด พบว่าแรงงานประสงค์ค่าจ้างมากขึ้นเมื่อมีตำแหน่งงานสูงขึ้น การศึกษาสูงขึ้น และอายุงานมากขึ้น และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเพียงพอของค่าจ้างกับปัจจัยสำคัญต่อค่าจ้างประสงค์จะรับ ด้วยวิธีสมการถดถอยโพรบิต (Probit regression) พบว่ายิ่งแรงงานมีตำแหน่งงานสูงขึ้นจะมีโอกาสที่ค่าจ้างจะเพียงพอต่อการครองชีพมากขึ้น แต่แรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้นหรือต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวมากคนขึ้นจะมีโอกาสที่ค่าจ้างจะเพียงพอต่อการครองชีพน้อยลง

3) แบบจำลองค่าจ้างต้นแบบที่เหมาะสม

แบบจำลองกำหนดค่าจ้างตามระบบค่าจ้างลอยตัว ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างที่นายจ้างพร้อมจะเสนอให้กับแรงงานและปัจจัยบรรทัดฐานกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมและสอดคล้องสำหรับอุตสาหกรรมต้นแบบ 3 ประเภท มีความคล้ายคลึงกันเป็นส่วนใหญ่ แบบจำลองค่าจ้างต้นแบบจึงเป็นแบบจำลองค่าจ้างลอยตัวพื้นฐานประกอบไปด้วยปัจจัยกำหนดค่าจ้างเรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้

- 1) ผลประกอบการของสถานประกอบการ (ให้เป็น PI)
- 2) ผลงานของแรงงาน (ให้เป็น QL)
- 3) ทักษะฝีมือของแรงงาน (ให้เป็น SK)
- 4) ประสิทธิภาพงานของแรงงาน (ให้เป็น TL)
- 5) ดัชนีราคาผู้บริโภค หรือ ทักษะการสื่อสารของแรงงาน (ให้เป็น OF)

ด้วยลักษณะเฉพาะและข้อจำกัดของอุตสาหกรรมแต่ละประเภท ทั้งในแง่ของปัจจัยแวดล้อมทางเศรษฐกิจในระดับประเทศและระดับพื้นที่ และปัจจัยภายในอุตสาหกรรมและระดับสถานประกอบการอย่าง

บทบาทหรือความเกี่ยวข้องกับตลาดโลก ซึ่งพิจารณาได้จากสัดส่วนการส่งออกผลผลิตจากจำนวนผลผลิตทั้งหมด และขนาดสถานประกอบการ น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้ย่อมไม่เท่ากัน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 8.1

ตารางที่ 8.1 แบบจำลองค่าจ้างต้นแบบจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

	ยานยนต์	ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	ท่องเที่ยวและโรงแรม
ผลประกอบการสถานประกอบการ	30	30	35
ผลงานของแรงงาน	25	20	20
ทักษะฝีมือแรงงาน	20	20	20
ประสบการณ์งานของแรงงาน	15	20	20
อื่นๆ	10	10	5

(หน่วย: ร้อยละ)

แบบจำลองการกำหนดค่าจ้างต้นแบบนี้จำแนกองค์ประกอบที่มาจากค่าจ้างที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมแต่ละประเภทพิจารณาเพื่อเสนอให้กับแรงงานลูกจ้างได้ ดังนี้

(1) ค่าจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ (ให้เป็น W_1)

$$W_1 = 0.30 PI + 0.25 QL + 0.20 SK + 0.15 TL + 0.10 OF$$

ถ้าสมชายผู้ทำงานให้กับสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์ได้รับค่าจ้างเป็นเงิน 400 บาท จากแบบจำลองการกำหนดค่าจ้างต้นแบบตามข้อ (1) จะจำแนกองค์ประกอบที่กำหนดค่าจ้างจำนวนนี้ได้ว่า เป็นส่วนของผลประกอบการของสถานประกอบการ (PI) 120 บาท เป็นส่วนของผลงานของสมชาย (QL) 100 บาท เป็นส่วนของทักษะฝีมือของสมชาย (SK) 80 บาท เป็นส่วนของประสบการณ์ของสมชาย (TL) 60 บาท และเป็นส่วนของดัชนีราคาผู้บริโภคหรือปัจจัยอื่นๆ (OF) 40 บาท

(2) ค่าจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ให้เป็น W_2)

$$W_2 = 0.30 PI + 0.20 QL + 0.20 SK + 0.20 TL + 0.10 OF$$

ถ้าสมชายผู้ทำงานให้กับสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จากแบบจำลองการกำหนดค่าจ้างต้นแบบตามข้อ (2) จะจำแนกองค์ประกอบที่กำหนดค่าจ้างจำนวนนี้ได้ว่า เป็นส่วนของผลประกอบการของสถานประกอบการ (PI) 90 บาท เป็นส่วนของผลงานของสมชาย (QL) ทักษะฝีมือ (SK) และประสบการณ์ของสมชาย (TL) ส่วนละ 60 บาท และเป็นส่วนของดัชนีราคาผู้บริโภคหรือปัจจัยอื่นๆ (OF) 30 บาท

(3) ค่าจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม (ให้เป็น W_3)

$$W_3 = 0.35 PI + 0.20 QL + 0.20 SK + 0.20 TL + 0.05 OF$$

ถ้าสมปองผู้ทำงานที่สถานประกอบการที่พักรวมแห่งหนึ่งได้รับค่าจ้างเป็นเงิน 350 บาท แบบจำลองการกำหนดค่าจ้างต้นแบบตามข้อ (3) จะจำแนกองค์ประกอบที่กำหนดค่าจ้างจำนวนนี้ได้ว่า เป็นส่วนของผลประกอบการของสถานประกอบการ (PI) 122.50 บาท เป็นส่วนของผลงานของสมปอง (QL) ทักษะฝีมือ (SK) และประสบการณ์ของสมปอง (TL) ส่วนละ 70 บาท และเป็นส่วนของดัชนีราคาผู้บริโภคหรือปัจจัยอื่นๆ (OF) 17.50 บาท

8.2 ข้อเสนอแนะ

ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญกับการลงทุนพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของระบบเศรษฐกิจและยกระดับผลิตภาพการผลิตของแรงงาน ทั้งผลิตภาพแรงงานและประสิทธิภาพการผลิต⁷⁶ ล้วนแล้วแต่เป็นเกณฑ์ปัจจัยกำหนดค่าจ้างสำคัญ 3 ลำดับแรกในแบบจำลองการกำหนดค่าจ้างตามระบบค่าจ้างลอยตัวของการศึกษานี้ หากภาครัฐใช้ระบบค่าจ้างลอยตัวบูรณาการภาคการผลิตของไทยให้เข้ากับยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อยกระดับและพัฒนาทักษะของแรงงานไทยไปพร้อมๆกับการส่งเสริมภาคการผลิตทั้งอุตสาหกรรมและบริการให้ลงทุนด้านเทคโนโลยีการผลิตและนวัตกรรมจึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง นอกจากแรงงานจะได้ค่าจ้างสูงเพิ่มขึ้น และสถานประกอบการมีผลประกอบการที่ดีขึ้นในระยะสั้นแล้ว ระบบเศรษฐกิจไทยยังได้รับประโยชน์มีการพัฒนาเจริญเติบโตให้ก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อยๆในระยะยาว จนก้าวขึ้นไปเป็นประเทศพัฒนาอย่างเต็มตัวในท้ายที่สุด

เพื่อให้การนำระบบค่าจ้างลอยตัวที่พิจารณาค่าจ้างตามประเภทอุตสาหกรรมและความรู้ความสามารถของแรงงาน มาใช้กับตลาดแรงงานไทยให้เป็นไปด้วยดีและประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติตลอดจนก่อประโยชน์เต็มที่กับระบบเศรษฐกิจ การศึกษานี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐโดยกระทรวงแรงงาน และกระทรวงอุตสาหกรรม พร้อมด้วยกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และภาคเอกชนอย่างสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาหอการค้าไทย เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม เริ่มต้นจากอุตสาหกรรมต้นแบบ ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม โดยเน้นไปที่สถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางด้วยมาตรการช่วยเหลือทางวิชาการ

2. ภาครัฐโดยกระทรวงแรงงาน และกระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมจูงใจให้แรงงานเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีและสื่อผสมผสานหลายชนิด (Multimedia)⁷⁷ เพื่อพัฒนาทักษะฝีมืองานด้วยตนเอง เริ่มต้นจากแรงงานผู้ทำงานอยู่กับอุตสาหกรรมต้นแบบ

3. ภาครัฐโดยกระทรวงแรงงานสนับสนุนให้สถานประกอบการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน เพื่อให้สะท้อนและสอดคล้องกับทักษะฝีมือหรือผลิตภาพแรงงานอย่างเป็นกิจจะลักษณะ เริ่มต้นจากสถานประกอบการในอุตสาหกรรมต้นแบบ

มีความเป็นไปได้สูงที่สถานประกอบการบางส่วนอาจเผชิญความยากลำบากในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมบ้าง และในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนบ้าง ทางฝ่ายแรงงานเองจำนวนหนึ่งอาจประสบปัญหาด้านการพัฒนาความสามารถการทำงานไม่สำเร็จเช่นกัน ปัญหาเหล่านี้ย่อมไม่เป็นผลดีต่อความสำเร็จของระบบค่าจ้างลอยตัว เพื่อแก้ไขปัญหานี้ทางคณะกรรมการค่าจ้างควรจัดทำค่าจ้างพื้นฐานที่แนะนำสำหรับสถานประกอบการที่ติดขัดการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม รายละเอียดหลักเกณฑ์และปัจจัยใช้พิจารณาค่าจ้างแนะนำปรากฏอยู่ในข้อถัดไป

⁷⁶ พิจารณาจากรายรับมากที่สุด กำไรสูงสุด หรือจำนวนผลผลิตมากที่สุดเต็มที่ก็ได้

⁷⁷ สื่อต่างๆเช่น ข้อความ ภาพเคลื่อนไหว เสียง และวีดิทัศน์ เป็นต้น ที่นำมาผสมผสานไว้ด้วยกัน อย่างภาพเคลื่อนไหวและเสียง จะช่วยให้แรงงานสนใจและสนุกกับการเรียนรู้ทักษะงานได้เต็มที่เป็นอย่างดี

4. ควรกำหนดระบบค่าจ้างลอยตัวไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยอย่างน้อยให้กำหนดเกณฑ์ในการคำนวณค่าจ้างให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการนำไปเป็นฐานในการกำหนดค่าจ้าง และเพื่อใช้ในกรณีที่อาจเกิดข้อพิพาทเรื่องการกำหนดค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งหลักเกณฑ์ในการคำนวณค่าจ้างนี้ให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณานำหลักเกณฑ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ไปเป็นเงื่อนไขให้นายจ้างพิจารณา กำหนดค่าจ้างด้วย โดยกำหนดเป็นสูตรคำนวณที่ชัดเจน และมีข้อพิจารณาได้แก่

1) ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตถ่วงน้ำหนักรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

2) ผลประกอบการของนายจ้าง

3) สวัสดิการในการจ้างงาน และประกันสังคม

5. เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบถึงค่าจ้างที่ตนควรได้รับ ให้คณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้จัดทำ “ค่าจ้างแนะนำ” และ “ค่าจ้างแนะนำตามมาตรฐานฝีมือ” ซึ่งแม้ไม่มีสถานะเป็นค่าจ้างขั้นต่ำแต่เป็นอัตราค่าจ้างพื้นฐานที่แนะนำสำหรับสถานประกอบการ และให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศเกณฑ์คำนวณค่าจ้างแนะนำ เพื่อให้ใช้เป็นฐานในการที่นายจ้างจะต้องนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณค่าจ้างด้วย นอกจากนี้ให้คณะกรรมการค่าจ้างนำผลสรุปของหน่วยงานกลางด้านการวิเคราะห์เศรษฐกิจของประเทศของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาพิจารณาประกอบการกำหนดค่าจ้างแนะนำด้วย

6. แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) ให้ยกเลิกคำนิยามของ “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” แก้ไขเพิ่มเติมคำนิยาม “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” และ “ค่าจ้าง” และให้บัญญัติคำนิยาม “ค่าจ้างแนะนำ” เพิ่มเติม ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

2) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับ “ค่าจ้างแนะนำ” ในมาตรา 54 วรรค 2 และ วรรค 3

3) แก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ในมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

4) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ มาตรา 82 มาตรา 87 มาตรา 88 มาตรา 89 และ มาตรา 90

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- แก้ว กรรมาชน. (2518). กฎหมายสหภาพแรงงานประชาชนจีนธรรมนูญสหภาพแรงงานประชาชนจีน การประกันแรงงานของประชาชนจีน กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์.
- นิคม จันทรวีฑูร. (2526). แรงงานและกฎหมายไทย กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ดิเรก ปัทมศิริวัฒน์ และอัครนัย ขวัญอยู่. (2557). รายงานการวิจัยเรื่อง “ค่าจ้างและการมีงานทำก่อนและหลังการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท” สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2557). รายงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน” สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- เยาวลักษณ์ ทศนีย์ภักดิ์. (2543). “ความจำเป็นในการขอปรับค่าจ้างขั้นต่ำ: ศึกษาเฉพาะลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมนวนคร” สารนิพนธ์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิภาวี ศรีเพียร. (2539). “การสร้างปัจจัยเพื่อใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศูนย์การจัดการความรู้การท่องเที่ยว. (2555). บทวิเคราะห์เรื่อง ”สถานการณ์อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทย ปี 2555 และทิศทางในอนาคต” วิทยาลัยนวัตกรรมการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายสมร สารवन. (2547). “ค่าจ้างขั้นต่ำกับความเป็นอยู่ของลูกจ้างรายวัน” สารนิพนธ์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). “ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12” เอกสารประกอบการระดมความคิดเห็นทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). เขตเศรษฐกิจพิเศษในประเทศไทย.

ภาษาอังกฤษ

- Brandt, L. and Rawski, T. (2008). *China's Great Economic Transformation* (eds). New York: Cambridge University Press.
- Brown, R. C. (2010). *Understanding Labor and Employment Law in China*. New York: Cambridge University Press.
- Budd, J. W. (2005). *Labor Relations: Striking a Balance*, 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Catholic University of America. *A Brief Introduction to the Legal System of China*. retrieved from <http://faculty.cua.edu/fischer/ComparativeLaw2002/bauer/China-main.htm>. [Accessed November 8, 2014]

- China Labour Bulletin. (2013). *Wages in China*. retrieved from www.clb.org.hk/en/content/wages-china [Accessed November 8, 2014]
- Cieri, H. D., et al. (1998). “*The Reform of Employee Compensation in China’s Industrial Enterprises*.” Cornell University. retrieved from http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1117&context=cahrs_wp
- CIMB. (2012). “*Malaysia Economic Update: Minimum Wage Policy - Curse or Cure?*” CIMB Economic Update: 1-10.
- “*Collective Wage Bargaining in Foreign Invested Enterprises*.” (1997). China Law and Practice 11 (9): 25-27.
- Cooney, S. (2009). “*Working Conditions in an Integrating World: Regulating Time, Money and Family Life – China*.” Melbourne Law School, Australia.
- Cunningham, W. V. (2007). *Minimum Wages and Social Policy: Lessons from Developing Countries*. Washington DC: World Bank.
- Elangkovan, K. (2012). “*Minimum Wage Laws in Malaysia: An Answer to the Increasing Rate of Unemployment*.” International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences, 1 (5): 135-146.
- Eyraud, F. and Saget, C. (2005). “*The Fundamentals of Minimum Wage Fixing*.” retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_208814.pdf [Accessed January 25, 2015].
- Fang, T. and Lin, C. (2013). “*Minimum Wages and Employment in China*.” retrieved from <http://ftp.iza.org/dp7813.pdf>. [Accessed January 25, 2015].
- Herr, H. and Kazandziska, M. (2011). “*Principles of Minimum Wage Policy: Economics, Institutions and Recommendation*.” Geneva: International Labour Office.
- Holz, C. (2014). *Wage Determination in China during the Reform Period*. Bank of Finland, BOFIT Discussion Papers, 13/2014. retrieved from <http://www.suomenpankki.fi/bofit/tutkimus/tutkimusjulkaisut/dp/Documents/2014/dp1314.pdf>. [Accessed 8 November 2014]
- Hui W.T. (2013). “*Economic Growth and Inequality in Singapore: The Case for a Minimum Wage*.” International Labour Review, 152 (1): 107 - 123.
- International Labour Organization. “*China Minimum Wages – 2011*.” retrieved from http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=CN&p_sc_id=1&p_year=2011&pstructure=1. [Accessed November 8, 2014]

- International Labour Organization. (2012). *Global Wage Report 2012/13*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. (1987). *Labour Protection and Labour Relations in ASEAN: The Impact of Protective Labour Laws of Labour Relations*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. (2014). “*Minimum Wage Systems*.” International Labour Conference, 103rd Session, Geneva.
- Lathapipat, D. and Chucherd, T. (2013). “*Labor Market Functioning and Thailand’s Competitiveness*.” Bank of Thailand Symposium 2013, Bangkok.
- Lim C. Y. (2013). *Singapore’s National Wage Council: An Insider’s View*. Singapore: World Scientific.
- Liu, Z. (2014). “*Earnings, Education and Economic Reforms in Urban China*.” *Economic Development and Cultural Change*, 46 (4): pp. 697-725. retrieved from <http://www.jstor.org/stable/10.1086/452370>.
- Mukhopadhyaya, P. (2014). “*Wage Policy and its Effect on the Social Sector in Singapore*.” *Problems and Perspectives in Management*, 3: 103-110.
- Murrachmi, R., et al. (2012). “*Review on Work Bank Report: Optimal Design for a Minimum Wage Policy in Malaysia*,” Munich Personal RePEc Archive (MRPA) Paper No. 44618.
- Neumark, D. and Wascher, W. (2006). “*Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research*.” NBER Working Paper Series No. 12663. Massachusetts: National Bureau of Economic Research.
- Paitoonpong, S., et al. (2005). “*The Minimum Wage-Fixing System in Thailand*.” *TDR Quarterly Review*, July 2005: 3 – 14.
- Starr, G. (1981). *Minimum Wage Fixing: An International Review of Practices and Problems*. Geneva: International Labour Office.
- Tan, C. H. (1995). *Labour Management Relations in Singapore*. Singapore: Prentice Hall.
- Tan, S. S. (2004). “*Wage Reform and Tripartism: A Test of Trust at Work*,” Civil Service College, Singapore.
- Toh, R. and Hui, W. T. (2012). “*Trade Liberalization, Labor Demand Shifts and Earnings Inequality in Singapore*.” *Review of Urban and Regional Development Studies*, 24 (3): 65-82.
- Tolles, N. A. (1964). *Origins of Modern Wage Theories*. New Jersey: Prentice-Hall.

- World Bank. (2003). *“The Minimum Wage: Curse or Cure?”* retrieved from <http://siteresources.worldbank.org/INTECONEVAL/Resources/MinimumWageNoteJul03v2.pdf>. [Accessed January 25, 2015].
- Yang, D. T., et al. (2010). *“Rising Wages: Has China Lost Its Global Labor Advantage?”* Pacific Economic Review, 15 (4): 482-504.
- Zhu, Y. and Warner, M. (2000). *“An Emerging Model of Employment Relations in China: A Divergent Path from the Japanese?”* International Business Review, 9 (3): 345-361.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามสถานประกอบการ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ระบบค่าจ้างลอยตัวในประเทศไทย” โดย ผศ. ดร. สุจิตรา ชานวิทย์ภรณ์ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นหัวหน้าโครงการ ด้วยการสนับสนุนของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงแรงงาน กรุณาให้คำตอบที่ตรงกับสถานประกอบการของท่านที่สุด รายละเอียดข้อมูลจากสถานประกอบการจะเก็บไว้เป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลที่จัดเก็บได้และผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะปรากฏเป็นภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่สละเวลาตอบแบบสอบถามนี้

1. ลักษณะสถานประกอบการ (เลือกคำตอบที่ตรงกับท่านที่สุด)

1. ชื่อบริษัท _____

2. ประเภทอุตสาหกรรม

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| _____ 1. ยานยนต์และส่วนประกอบ | _____ 2. เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ |
| _____ 3. เครื่องจักร | _____ 4. เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ |
| _____ 5. พลาสติกและผลิตภัณฑ์ | _____ 6. ผลิตภัณฑ์ยาง |
| _____ 7. แผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ | _____ 8. อาหารกระป๋อง |
| _____ 9. คำส่งและคำปลีก | _____ 10. ท่องเที่ยวและโรงแรม |

3. ประเภทผลิตภัณฑ์หลัก _____

4. เปิดดำเนินการเป็นเวลา _____ ปี

5. ส่งออกผลผลิต _____ % ของผลผลิตทั้งหมด

6. ลงทุนในเทคโนโลยีการผลิต _____ % ของเงินลงทุนทั้งหมด

2. การจ้างงาน

7. จำนวนพนักงานสายการผลิตทั้งหมด _____ คน
- ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นหรือน้อยกว่า _____ คน
- ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย _____ คน
- ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นปวช. - ปวส. _____ คน
- ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาตรี _____ คน
- ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาโทขึ้นไป _____ คน
-
8. จำนวนพนักงานสายบริหารและสนับสนุนทั้งหมด _____ คน
- ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นหรือน้อยกว่า _____ คน
- ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย _____ คน
- ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นปวช. - ปวส. _____ คน
- ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาตรี _____ คน
- ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาโทขึ้นไป _____ คน

3. ค่าจ้างและสวัสดิการ

9. แรงแรงงานสายการผลิตกลุ่มใดได้รับค่าจ้างรายวัน (หรือรายสัปดาห์)
- _____ 1. สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นหรือน้อยกว่า _____ 2. สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
- _____ 3. สำเร็จชั้นปวช. - ปวส. _____ 4. สำเร็จชั้นปริญญาตรี
-
10. ค่าจ้างแรกเข้าที่สถานประกอบการท่านจ่ายให้แรงงานรายวัน (หรือสัปดาห์) _____ บาท
-
11. สวัสดิการใดบ้างที่สถานประกอบการท่านจัดให้กับแรงงานสายการผลิต (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- _____ 1. เครื่องแบบ _____ 2. รถรับส่ง
- _____ 3. หอพัก _____ 4. อาหารและเครื่องดื่ม
- _____ 5. อื่นๆ (ระบุ) _____

12. สถานประกอบการท่านใช้เกณฑ์ใดประเมินฝีมือหรือผลงานของแรงงานสายการผลิต

- _____ 1. จำนวนผลผลิตที่ทำเสร็จรายวัน (หรือสัปดาห์)
- _____ 2. จำนวนชั่วโมง (หรือวัน สัปดาห์) ที่ใช้ทำงาน 1 ชิ้นเสร็จเรียบร้อย
- _____ 3. รายรับจากผลผลิตของแรงงาน
- _____ 4. อื่นๆ (ระบุ) _____

13. ถ้าสถานประกอบการท่านกำหนดค่าจ้างสำหรับแรงงานสายการผลิตได้เองตามความเหมาะสม เกณฑ์ใดบ้างที่สถานประกอบการจะใช้พิจารณาและให้ความสำคัญมากเท่าใด

- 1. วุฒิการศึกษา _____ %
- 2. ทักษะสื่อสาร (อ่าน พูด และเขียน) _____ %
- 3. ทักษะประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ _____ %
- 4. ทักษะคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหา _____ %
- 5. ทักษะเฉพาะงานหรือตำแหน่งงาน _____ %
- 6. ผลงาน (หรือฝีมือการทำงาน) _____ %
- 7. ประสบการณ์งาน _____ %
- 8. ผลประกอบการของสถานประกอบการ _____ %
- 9. ดัชนีราคาผู้บริโภค (หรือค่าครองชีพแรงงาน) _____ %
- 10. อื่นๆ (ระบุ) _____ %

4. เทคโนโลยีการผลิต

14. ขณะนี้สถานประกอบการท่านใช้เทคโนโลยีใดบ้างหรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- _____ 1. เทคโนโลยีเครื่องจักร
- _____ 2. เทคโนโลยีสารสนเทศ
- _____ 3. เทคโนโลยีเครื่องจักรและสารสนเทศ
- _____ 4. เทคโนโลยีอื่นๆ (ระบุ) _____
- _____ 5. ไม่ใช้เทคโนโลยีใดๆเลย

15. สถานประกอบการท่านมีแผนจะปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีใดบ้างภายใน 1 – 2 ปีข้างหน้า (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. เทคโนโลยีเครื่องจักร
- 2. เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3. เทคโนโลยีเครื่องจักรและสารสนเทศ
- 4. เทคโนโลยีอื่นๆ (ระบุ) _____
- 5. ไม่มีแผนปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีใดๆเลย

16. สถานประกอบการท่านมีแผนจะปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีใดบ้างภายใน 3 – 5 ปีข้างหน้า (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. เทคโนโลยีเครื่องจักร
- 2. เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3. เทคโนโลยีเครื่องจักรและสารสนเทศ
- 4. เทคโนโลยีอื่นๆ (ระบุ) _____
- 5. ไม่มีแผนปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีใดๆเลย

5. ข้อคิดเห็นอื่นๆ

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถามแรงงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ระบบค่าจ้างลอยตัวในประเทศไทย” โดย ผศ. ดร. สุจิตรา ชำนิวิกย์กรณ์ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นหัวหน้าโครงการ ด้วยการสนับสนุนของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงแรงงาน กรุณาให้คำตอบที่ตรงกับท่านที่สุด รายละเอียดข้อมูลจากท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลที่จัดเก็บได้และผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะปรากฏเป็นภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่สละเวลาตอบแบบสอบถามนี้

1. ข้อมูลทั่วไป (เลือกคำตอบที่ตรงกับท่านที่สุด)

- | | | | | |
|---|----------------------|--------|-----------------------|---------|
| 1. เพศ | _____ | 1. ชาย | _____ | 2. หญิง |
| 2. อายุ | _____ | ปี | | |
| 3. ภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัด | _____ | | | |
| 4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด | | | | |
| _____ | 1. ประถมศึกษา | _____ | 2. มัธยมศึกษาตอนต้น | |
| _____ | 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย | _____ | 4. ปวช. หรือ ปวส. | |
| 5. สถานภาพสมรส | | | | |
| _____ | 1. โสด | _____ | 2. สมรส | |
| _____ | 3. หม้ายหรือหย่าร้าง | _____ | 4. อื่นๆ (ระบุ) _____ | |
| 6. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ท่านต้องเลี้ยงดู | _____ | คน | | |
| บิดา มารดา | _____ | คน | | |
| ปู่ ย่า ตา ยาย | _____ | คน | | |
| สามี ภรรยา | _____ | คน | | |
| บุตร | _____ | คน | | |
| หลาน | _____ | คน | | |
| อื่นๆ (ระบุ) _____ | _____ | คน | | |

2. การทำงาน

- | | | | | |
|------------------------------|-------|----|--|--|
| 7. ตำแหน่งงานปัจจุบัน (ระบุ) | _____ | | | |
| 8. อายุงานปัจจุบัน | _____ | ปี | | |

9. ปัจจุบันนี้ท่านทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมใด

- _____ 1. ยานยนต์และส่วนประกอบ
- _____ 3. เครื่องจักร
- _____ 5. พลาสติกและผลิตภัณฑ์
- _____ 7. แผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ
- _____ 9. คำส่งและคำปลีก

- _____ 2. เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์
- _____ 4. เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์
- _____ 6. ผลิตภัณฑ์ยาง
- _____ 8. อาหารกระป๋อง
- _____ 10. ท่องเที่ยวและโรงแรม

10. ท่านเคยทำงานมาก่อนหรือไม่

- _____ 1. ไม่เคยทำ (ข้ามไปตอบข้อ 13)
- _____ 2. เคยทำ

11. อายุงานในอดีต _____ ปี

12. ก่อนหน้านี้ท่านเคยทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมใด

- _____ 1. ยานยนต์และส่วนประกอบ
- _____ 3. เครื่องจักร
- _____ 5. พลาสติกและผลิตภัณฑ์
- _____ 7. แผงวงจรไฟฟ้าและส่วนประกอบ
- _____ 9. คำส่งและคำปลีก

- _____ 2. เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์
- _____ 4. เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์
- _____ 6. ผลิตภัณฑ์ยาง
- _____ 8. อาหารกระป๋อง
- _____ 10. ท่องเที่ยวและโรงแรม

3. ค่าจ้าง สวัสดิการ และชั่วโมงการทำงาน

13. เงินค่าจ้างรายวัน (หรือสัปดาห์) ตอนแรกเข้าทำงาน _____ บาท

14. ปัจจุบันนี้ได้รับเงินค่าจ้างรายวัน (หรือสัปดาห์) _____ บาท

15. ปัจจุบันนี้ทำงานวันละ _____ ชั่วโมง (หรือ สัปดาห์ละ _____ วัน)

16. งานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันนี้เป็นอันตรายต่อร่างกายหรือไม่

- _____ 1. ไม่ใช่
- _____ 2. ใช่ (ระบุ) _____

17. สวัสดิการใดบ้างที่สถานประกอบการมีให้ท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- _____ 1. เครื่องแบบ
- _____ 2. รถรับส่ง
- _____ 3. หอพัก
- _____ 4. อาหารและเครื่องดื่ม
- _____ 5. อื่นๆ (ระบุ) _____

18. ค่าจ้างที่ได้ขณะนี้เหมาะสมกับผลงาน (หรือฝีมือการทำงาน) และเพียงพอกับค่าครองชีพของท่านและคนในครอบครัวที่ท่านต้องเลี้ยงดูหรือไม่

- _____ 1. ไม่เพียงพอ
- _____ 2. เพียงพอ (ข้ามไปตอบข้อ 20)

19. ค่าจ้างที่เหมาะสมกับผลงาน (หรือฝีมือการทำงาน) และเพียงพอกับค่าครองชีพของท่านและคนในครอบครัวที่ท่านต้องเลี้ยงดูวัน (หรือสัปดาห์) ละ _____ บาท

4. การออมและหนี้สิน

20. ปัจจุบันนี้ท่านออมเงินหรือไม่

_____ 1. ไม่ออม

_____ 2. ออม เดือนละ _____ บาท

21. ปัจจุบันนี้ท่านมีภาระหนี้สินหรือไม่

_____ 1. ไม่ใช่

_____ 2. ใช่ เดือนละ _____ บาท

(1) รถยนต์ (2) มอเตอร์ไซด์

(3) โทรศัพท์มือถือ (4) อื่นๆ (ระบุ) _____

5. ข้อคิดเห็นอื่นๆ

ภาคผนวก ค.
เอกสารประกอบการสัมมนา
กำหนดการสัมมนาทางวิชาการ

ศูนย์ศึกษาพัฒนาการเศรษฐกิจ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ

“โครงการการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ระบบค่าจ้างลอยตัวในประเทศไทย”

วันพฤหัสบดีที่ 18 มิถุนายน 2558 เวลา 9.00 – 12.00 น.

โรงแรมสวิสโฮเต็ล เลอ คองคอร์ด ถนนรัชดาภิเษก กทม.

ห้อง Salon A ชั้น 2



9.00 – 9.30 น.	ลงทะเบียน
9.30 – 9.40 น.	พิธีกล่าวต้อนรับ และเปิดการสัมมนา โดย ผศ.ดร.สุจิตรา ชำนิวิทย์ภรณ์
9.40 – 10.00 น.	นำเสนอผลการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้าง (ขั้นต่ำ) โดย อ.ดร.พัชรวรรณ นุชประยูร
10.00 – 10.30 น.	นำเสนอผลการศึกษาปัจจัยในการกำหนดค่าจ้างลอยตัวที่เหมาะสม โดย ผศ.ดร.สุจิตรา ชำนิวิทย์ภรณ์
10.30 – 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.45 – 11.15 น.	อภิปรายแสดงความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ผลการศึกษา โดย ดร. ฝนศวรร ชำนาญเวช รองประธานหอการค้าไทย นายชินโชติ แสงสังข์ ประธานสภาแรงงานแห่งประเทศไทย
11.15 – 12.00 น.	ร่วมแสดงความคิดเห็นและตอบข้อซักถามจากผู้เข้าร่วมสัมมนา
12.00 น.	ปิดการสัมมนา
12.00 น.	ร่วมรับประทานอาหารกลางวัน ห้อง Salon B ชั้น 2

