

FAQ

FOCUSED AND QUICK

Issue 151

Apr 19, 2019

สองมุมมอง สะกิดค่าจ้างไทย Two Perspectives On Thai Wages

นันทนิตย์ ทองศรี และ นครินทร์ อมเรศ

This paper is property of the Bank of Thailand.

References to any part of this paper must follow correct practices and clearly reference the authors and the Bank of Thailand unambiguously.

The views expressed in this paper are those of the authors and do not necessarily represent the Bank of Thailand's policies.



Source: www.thaitribune.org

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำช่วยให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น
เพียงพอกับรายจ่ายตามอัตภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
แต่เมื่อมองในมุมมองของผู้ประกอบการ
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม ต้องสอดคล้องกับ
ความคุ้มค่าของการใช้แรงงานในฐานะปัจจัยการผลิตด้วย”

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพและครอบคลุมทั่วถึงแรงงานทุกภาคส่วน มีความสำคัญในฐานะที่เป็นโครงข่ายคุ้มครองทางสังคม โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นจะต้องมีความเหมาะสมใน 3 ด้าน ตาม (1) การใช้จ่ายตามอัตภาพ (2) การใช้จ่ายตามคุณภาพ และ (3) ผลผลิตของแรงงาน (Labour Productivity) การปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คำนึงถึงทั้งสามด้านนี้ จะช่วยสร้างกำลังซื้อของครัวเรือนและส่งผลบวกต่อเนื่องมายังการขยายตัวของรายได้รวมของประเทศอย่างยั่งยืน ซึ่งจะเป็ปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญของเศรษฐกิจไทย

การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ในช่วงปี 2555 ถึง 2556 ส่งผลดีต่อลูกจ้างในภาพรวม เนื่องจากรายได้เฉลี่ยของลูกจ้างทั้งหมดปรับเพิ่มขึ้น แต่สำหรับมุมมองของผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม กลับพบว่าต้นทุนค่าแรงปรับเพิ่มขึ้นเร็วกว่าผลผลิตของแรงงานในช่วงปี 2554-2559 ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจและส่งผลต่อการจ้างงานในท้ายที่สุด ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งฝั่งนายจ้างและลูกจ้าง การให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของแรงงาน จะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศและสอดคล้องกับการเติบโตของเศรษฐกิจในระยะยาว

บทนำ

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ได้ให้คำนิยามของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ว่าเป็น “อัตราค่าจ้างที่เพียงพอต่อความต้องการพื้นฐาน ซึ่งช่วยปกป้องแรงงานให้พ้นความยากจน (Poverty Safety Net) และสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจให้กับแรงงาน (Fair Wage)” ทั้งนี้เพื่อคุ้มครองแรงงานจากการแสวงหาผลประโยชน์จากนายจ้างและถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานพึงมี โดยประสบการณ์จากต่างประเทศชี้ว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสามารถกำหนดเป็นการทั่วไป (generally applicable) ในทุกสาขาอาชีพ อาทิ สเปน เบลเยียม เนเธอร์แลนด์ โปรตุเกส และอังกฤษ หรือจะกำหนด

แบบเฉพาะเจาะจงในบางสาขาอาชีพ อาทิ ไชปรัส ก็ได้ ทั้งนี้ ยังมีอีกหลายประเทศที่ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ได้แก่ ออสเตรีย เดนมาร์ก อิตาลี และสวีเดน เนื่องจากกลุ่มประเทศเหล่านี้แรงงานมีรายได้สูงและมีการจ่ายเงินภาษีในอัตราสูง จึงได้รับการดูแลผ่านสวัสดิการอื่น ๆ อยู่แล้ว

สำหรับประเทศไทยนโยบายการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมักถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นประเด็นอยู่บ่อยครั้งทั้งในแวดวงทางสังคมและทางวิชาการ โดยฝ่ายสนับสนุนชี้ว่านโยบายดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนการบริโภค ลดความเหลื่อมล้ำ รวมถึงสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับแรงงานผู้มีรายได้น้อย ขณะที่บางส่วน

ชี้ว่าอาจเป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้ประกอบการ โดยเฉพาะในกรณีที่อัตราค่าจ้างไม่สอดคล้องกับระดับศักยภาพของแรงงาน และอาจส่งผลเสียต่อธุรกิจขนาดเล็ก จนนำไปสู่การลดความต้องการแรงงาน และเกิดการเลิกจ้างงานในท้ายที่สุด

งานศึกษาฉบับนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะทำความเข้าใจบทบาทของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่าจะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างและนายจ้างอย่างไร ทั้งในมิติด้านรายได้และผลผลิตภาพของแรงงาน ต้นทุนของนายจ้าง และผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจโดยรวม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ **ส่วนที่ 1** พัฒนาการของค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย **ส่วนที่ 2** การปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำในมุมมองของฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง **ส่วนสุดท้าย** บทสรุปของการศึกษา

1. พัฒนาการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย

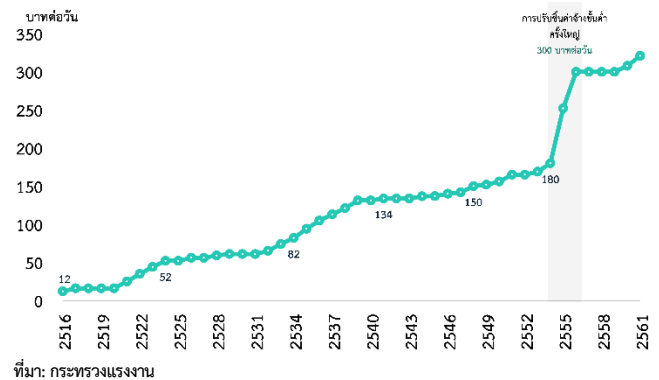
ประเทศไทยเริ่มใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมากกว่า 40 ปี โดยเริ่มใช้ตั้งแต่ปี 2516 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ **“เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานทั่วไป แรกเข้าทำงานให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควร แก่มาตรฐานการครองชีพสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจในเรื่องถึนั้น”**

กระบวนการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละครั้งนั้น ประกอบไปด้วยคณะกรรมการค่าจ้าง² ซึ่งมีอำนาจหน้าที่หลักคือ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ สำหรับอัตราค่าจ้างระดับจังหวัดจะเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เสนออัตราระดับจังหวัดให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณา และมีคณะกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง ประกอบไปด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน การบริหาร

ค่าจ้างและเงินเดือน เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม หรือ กฎหมาย เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการค่าจ้าง

ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยปีละครั้ง โดยบางปีอาจไม่มีการปรับเลย³ ขณะที่บางปีอาจมีการปรับมากกว่าหนึ่งครั้งก็ได้

ภาพที่ 1 พัฒนาการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย



แม้ว่าจะมีการใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ยังคงมีลูกจ้างเอกชนนอกภาคเกษตรที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งอาจเป็นผลจากการที่นายจ้างนำเอาเงินสวัสดิการอื่นเหมารวมเป็นค่าแรง เช่น ค่าครองชีพ ค่าอาหาร และค่าเดินทาง หรืออาจเกิดจากลูกจ้างมีทักษะต่ำกว่าที่นายจ้างต้องการ ตลอดจนนายจ้างบางส่วนยังไม่ได้ปฏิบัติตามนโยบายที่ออกมาสอดคล้องกับข้อมูลล่าสุดของกระทรวงแรงงานที่ยังตรวจพบสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยส่วนใหญ่พบว่าเป็นกิจการขนาดเล็ก และกระจุกตัวอยู่ในสาขาการค้าเป็นสำคัญ

ข้อมูลในปี 2554 ชี้ว่าจำนวนลูกจ้างเอกชนที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำมีอยู่ราวร้อยละ 17 ของลูกจ้างเอกชนนอกภาคเกษตรทั้งหมด (ภาพที่ 3 ก.) ส่วนใหญ่อยู่ในสาขาการผลิต และต่อมาในช่วงปี 2556-2559 เมื่อมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาททั่วประเทศ ซึ่งบางจังหวัดมีการปรับเพิ่มมากถึง

¹ นิยามตามคณะกรรมการค่าจ้างของประเทศไทย

² คณะกรรมการค่าจ้างแบ่งออกเป็น 3 ฝ่ายประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล

³ ช่วงที่ไม่มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยาวนานที่สุดคือ มกราคม 2541 ถึง มกราคม 2544 (36 เดือน) รองลงมาคือ มกราคม 2518 ถึงตุลาคม 2520

(32 เดือน) มกราคม 2528 ถึงเมษายน 2530 (25 เดือน) และตุลาคม 2539 ถึงมกราคม 2541 (25 เดือน) ช่วงเวลาส่วนใหญ่คือช่วงที่ประเทศไทยเผชิญปัญหาเศรษฐกิจหรือการเมือง

78 บาทต่อวัน⁴ นับว่าเป็นการปรับเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้มีลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำมีจำนวนเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 59 ของลูกจ้างเอกชนนอกภาคเกษตรทั้งหมด (ภาพที่ 3 ข.) แต่หลังจากนั้น จำนวนลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำมีจำนวนลดลงเหลือร้อยละ 23 ในปี 2556 (ภาพที่ 3 ค.) เหลือร้อยละ 12 ในปี 2559 (ภาพที่ 3 ง.) ขณะที่ข้อมูลในปี 2560 พบว่าลูกจ้างเอกชนนอกภาคเกษตรที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำมีร้อยละ 13 (ภาพที่ 3 จ.)

2. การปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำในมุมมองของฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง

การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลอย่างไรต่ออัตราค่าจ้างในภาพรวม และเหมาะสมต่อค่าใช้จ่ายตามอัตรา และคุณภาพหรือไม่?

การปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละครั้งไม่เพียงแต่จะทำให้ค่าจ้างขั้นต่ำขยายตัวเร่งขึ้นเท่านั้น แต่ค่าจ้างเฉลี่ยทั้งระบบปรับเพิ่มขึ้นเช่นกัน และเหตุที่เราต้องให้ความสนใจในค่าจ้างเฉลี่ยทั้งระบบนั้น เนื่องจากในตลาดแรงงานนอกจากค่าจ้างขั้นต่ำที่มีไว้สำหรับแรงงานแรกเข้าแล้ว ค่าจ้างเฉลี่ยก็ถือเป็นตัวแปรหลักสำคัญสำหรับลูกจ้างกลุ่มอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน

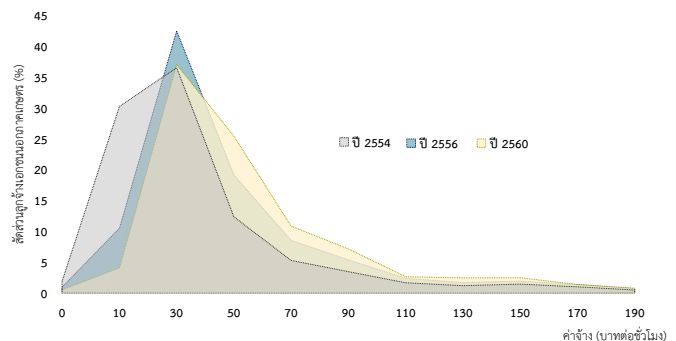
หลังจากที่มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำในปี 2556 ลูกจ้างเอกชนนอกภาคเกษตรมีรายได้เฉลี่ยปรับเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 47 จาก 8,784 บาทต่อเดือน ในปี 2554 เป็น 12,884 บาทต่อเดือนในปี 2560 โดยเป็นนัยว่าแม้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะเป็นค่าจ้างบรรทัดฐานสำหรับผู้มีรายได้น้อย แต่ผลกระทบของการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างจะส่งผลเป็นลูกกระพอกไปสู่แรงงานในกลุ่มอื่นด้วย

⁴ จ.พะเยาเพิ่มจาก 222 บาทต่อวันในปี 2555 เป็น 300 บาทต่อวันในปี 2556

⁵ ค่าใช้จ่ายตามอัตราหมายถึงค่าใช้จ่ายที่รวมถึงค่าอาหาร ค่าเครื่องคั้น ค่าเช่าที่อยู่อาศัย ค่ารักษาพยาบาลและยาที่นอกเหนือประกันสังคม ค่าใช้จ่ายส่วนตัวและยานพาหนะ

ภาพที่ 2 ชี้ว่าก่อนการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งใหญ่ รายได้ต่อชั่วโมงของลูกจ้างเอกชนนอกภาคเกษตรกระจุกตัวอยู่ในช่วงน้อยกว่า 30 บาทต่อชั่วโมง (พื้นที่สีเทาภาพที่ 2) ขณะที่เมื่อมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ รายได้ต่อชั่วโมงของลูกจ้างกลับมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นโดยกระจุกตัวอยู่ในช่วง 30-50 บาทต่อชั่วโมง และ ในปี 2560 มีการกระจายตัวไปยังกลุ่มรายได้ต่อชั่วโมงที่เพิ่มมากขึ้น (พื้นที่สีเหลือง ภาพที่ 2)

ภาพที่ 2 การกระจายตัวของค่าจ้างต่อชั่วโมงของลูกจ้างเอกชนนอกภาคเกษตรระหว่างปี 2554 2556 และ 2560

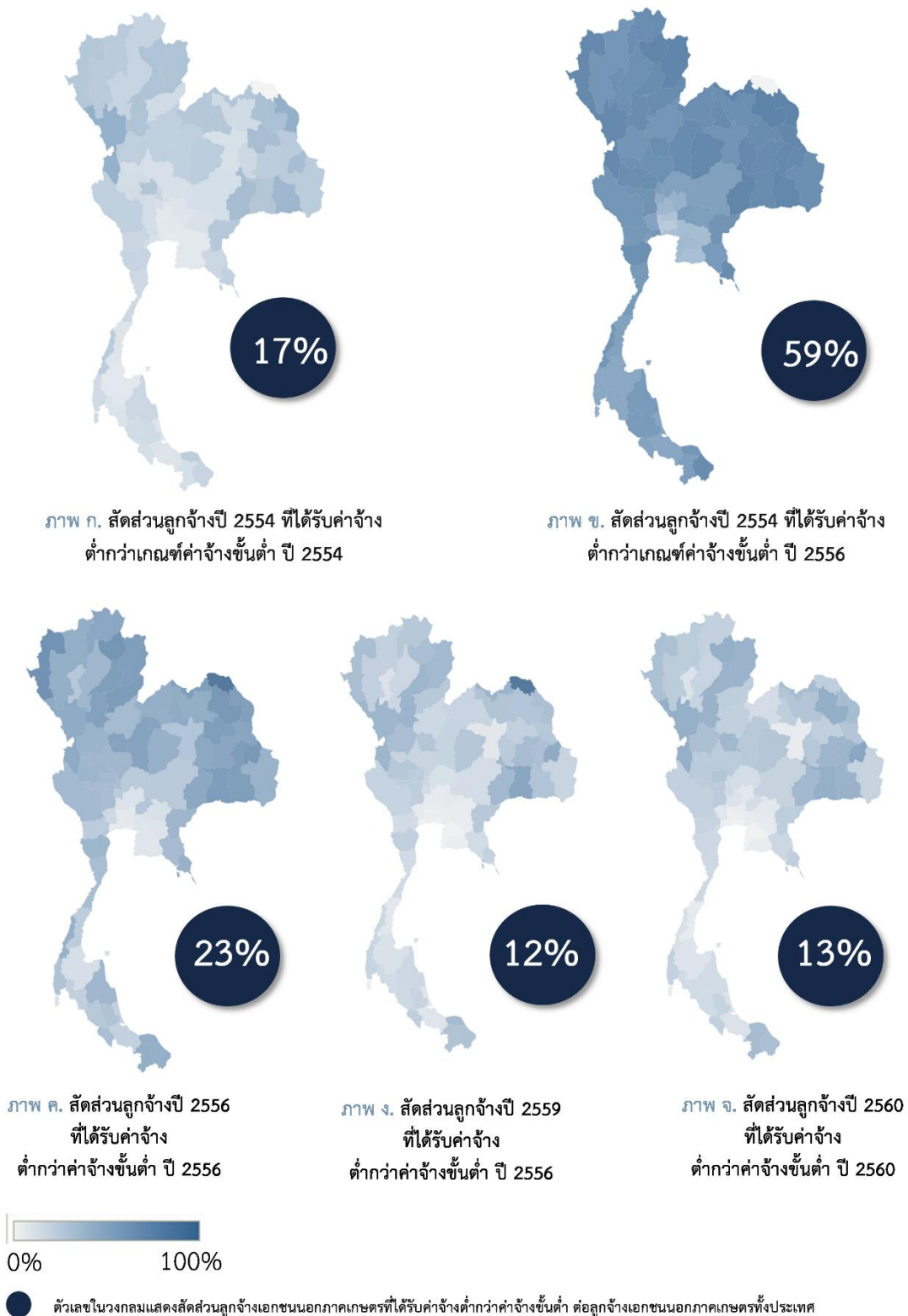


ที่มา: แบบสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ คำนวณโดยผู้วิจัย

นอกจากการพิจารณารายได้เฉลี่ยของแรงงานแล้ว ค่าใช้จ่ายตามอัตรา⁵ และค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ⁶ ของแรงงานก็มีส่วนสำคัญในการพิจารณาสภาพความเป็นอยู่ของแรงงาน

⁶ ค่าใช้จ่ายตามคุณภาพหมายถึงค่าใช้จ่ายที่รวมค่าใช้จ่ายตามอัตราพร้อมกับค่าใช้จ่ายในการผ่อนชำระสินเชื่อที่อยู่อาศัย เงินทำบุญและบริจาค และค่าใช้จ่ายเพื่อการบันเทิงและพักผ่อน

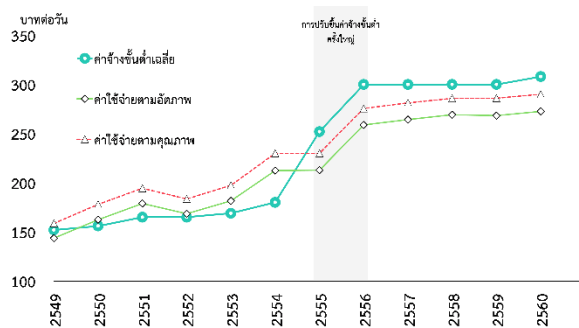
ภาพที่ 3 สัดส่วนลูกจ้างเอกชนนอกภาคเกษตรที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ



หมายเหตุ: ความเข้มของสีในแต่ละจังหวัดเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนลูกจ้างเอกชนนอกภาคเกษตรที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ
 ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ คำนวณโดยผู้วิจัย

โดยก่อนการปรับขึ้นค่าจ้างครั้งใหญ่ ค่าใช้จ่ายตามอัตราค่าจ้างและคุณภาพแรงงานอยู่ในระดับสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยที่แรงงานได้รับ แต่เมื่อมีการปรับขึ้นค่าจ้างแล้ว ค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยที่แรงงานได้รับนั้นเติบโตสูงกว่าอัตราค่าใช้จ่ายที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ (ภาพที่ 4) ดังนั้น การปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีส่วนช่วยให้แรงงานมีรายได้เพิ่มสูงขึ้นในภาพรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งจะเป็นแรงสนับสนุนที่สำคัญให้กับเศรษฐกิจต่อไป

ภาพที่ 4 การเปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย ค่าใช้จ่ายตามอัตราค่าจ้างเฉลี่ย และค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ย



ที่มา: รายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือในภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560

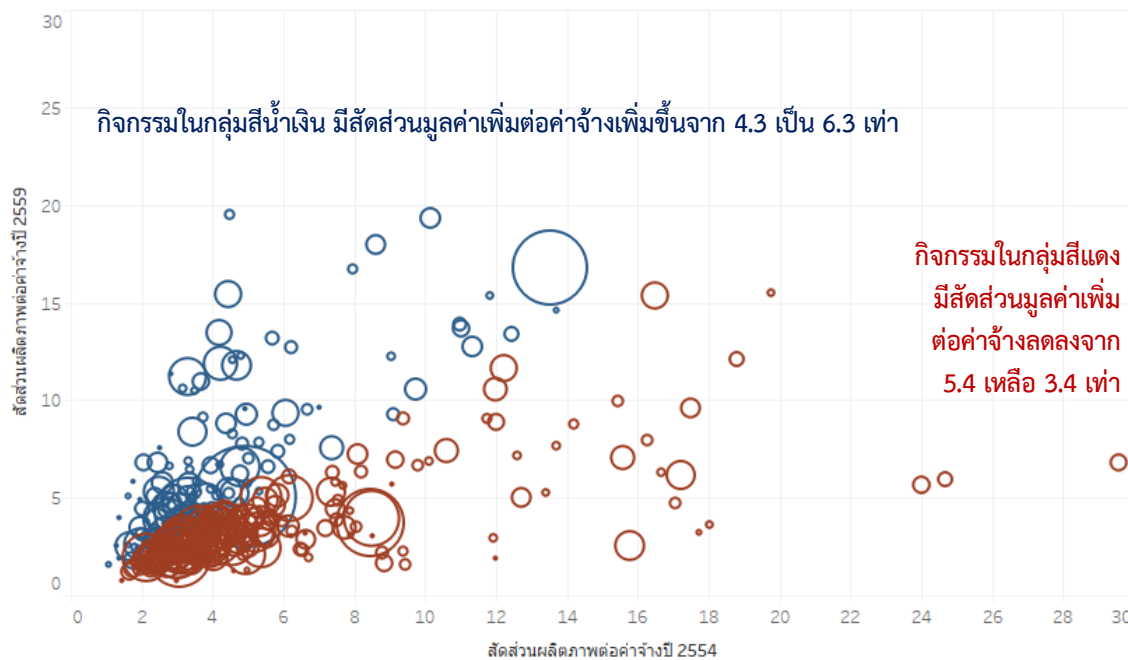
ผู้ประกอบการได้รับความคุ้มค่าจากค่าแรงที่เพิ่มขึ้นหรือไม่ ?

นอกจากการพิจารณาผลบวกของการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อรายได้ของแรงงานแล้ว การประเมินผลกระทบของนโยบายดังกล่าวในมุมมองของนายจ้างหรือภาคธุรกิจก็มีความสำคัญ เพราะแรงงานถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง ดังนั้น การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลให้ต้นทุนของการดำเนินธุรกิจเพิ่มขึ้น และย่อมกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ และอาจทำให้ภาคธุรกิจต้องปรับลดการจ้างงานลงโดยใช้เครื่องจักรทดแทนแรงงาน ลดกำลังการผลิตลง หรือในกรณีเลวร้ายที่สุดอาจต้องเลิกกิจการ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแรงงานเองในท้ายที่สุดด้วย ในทางเศรษฐศาสตร์แล้ว

การจะประเมินผลสุทธิของนโยบายการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงต้องพิจารณาว่าต้นทุนของแรงงานโดยเฉลี่ย (Average Cost) ที่ปรับเพิ่มสูงขึ้นจะกระทบต่อความคุ้มค่าจากผลตอบแทนเฉลี่ยที่แรงงานทำให้อัตราธุรกิจ (Average Benefit) หรือไม่ โดยบทความนี้จะใช้อัตราค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานเป็นเครื่องชี้ต้นทุนเฉลี่ยของปัจจัยแรงงาน และใช้ผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) วัดจากมูลค่าเพิ่มของสถานประกอบการต่อจำนวนแรงงานเป็นเครื่องชี้ผลตอบแทนของการใช้แรงงานในฐานะปัจจัยการผลิต

ข้อมูล 347 กิจกรรมในภาคอุตสาหกรรมจากสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2555 (ข้อมูลปี 2554) และ พ.ศ. 2560 (ข้อมูลปี 2559) สะท้อนว่าการปรับขึ้นค่าแรง 300 บาททั่วประเทศมีส่วนช่วยให้แรงงานได้รับส่วนแบ่งจากผลประกอบการของภาคธุรกิจมากขึ้น เห็นได้จากการที่มีร้อยละ 61 ของกิจกรรมในภาคอุตสาหกรรมครอบคลุมแรงงานถึงร้อยละ 65 มีสัดส่วนมูลค่าเพิ่มต่อค่าจ้างปรับลดลงจาก 5.4 เหลือ 3.4 เท่า (วงกลมสีแดงในภาพที่ 5) โดยกิจกรรมในกลุ่มดังกล่าวมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเติบโตถึงร้อยละ 20.2 ขณะที่ผลิตภาพแรงงานหดตัวร้อยละ 23.5 ระหว่างปี 2554 และปี 2559 (วงกลมสีแดงในภาพที่ 6) ซึ่งแม้ว่าสำหรับแรงงานแล้วการที่ภาคธุรกิจจัดสรรปันส่วนมูลค่าเพิ่มให้กับแรงงานในรูปของค่าจ้างมากขึ้นจะเป็นการสะท้อนการกระจายรายได้ระหว่างปัจจัยการผลิตที่เป็นธรรมมากขึ้น แต่สำหรับภาคธุรกิจแล้วกิจกรรมการผลิตในกลุ่มนี้มีความคุ้มค่าของการใช้ปัจจัยการผลิตด้านแรงงานลดลง และอาจส่งผลให้ผู้ประกอบการมีส่วนต่างกำไร (Margin) ที่บางลงจึงเป็นข้อจำกัดในการรับมือกับความไม่แน่นอนในการดำเนินธุรกิจที่เพิ่มขึ้นทั้งจากการแข่งขันที่รุนแรงหรือความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

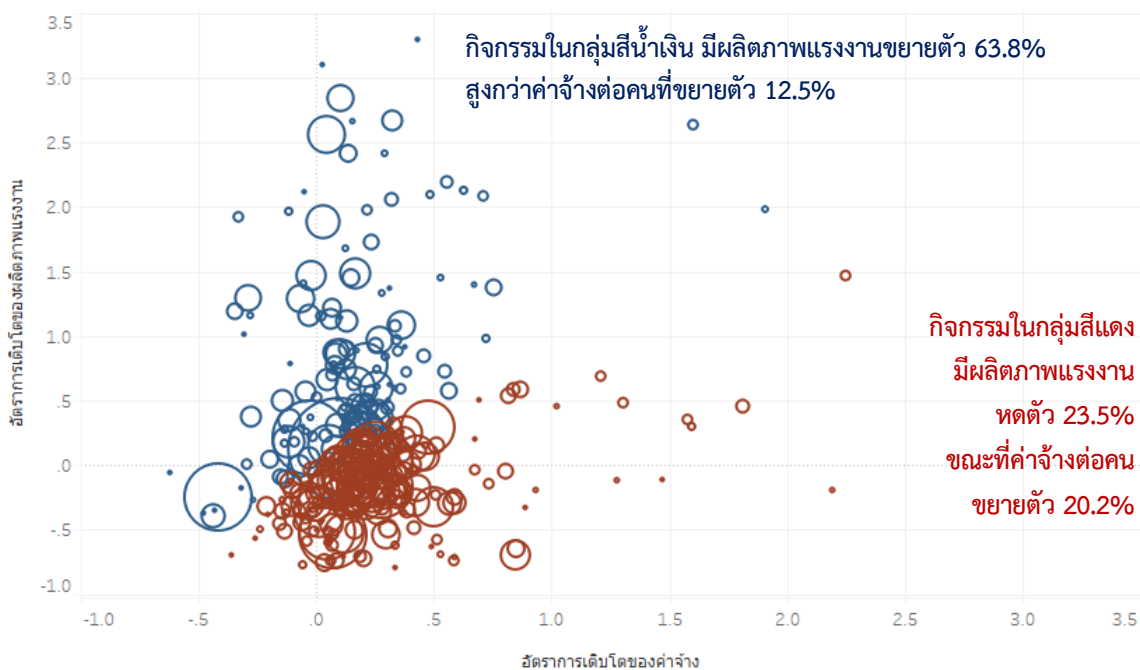
ภาพที่ 5 สัดส่วนผลิตภาพต่อค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมปี 2554 และ 2559



หมายเหตุ: ขนาดของวงกลม สะท้อนจำนวนแรงงานในแต่ละสาขาอุตสาหกรรมในปี 2559 วงกลมสีเข้ม แทนกิจกรรมที่มีสัดส่วนมูลค่าเพิ่มต่อค่าจ้างปรับเพิ่มขึ้น

ที่มา: สำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2560 จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ คำนวณโดยผู้เขียน

ภาพที่ 6 อัตราการเติบโตของผลิตภาพและค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมระหว่างปี 2554 และ 2559



หมายเหตุ: ขนาดของวงกลม สะท้อนจำนวนแรงงานในแต่ละสาขาอุตสาหกรรมในปี 2559 วงกลมสีเข้ม แทนกิจกรรมที่มีผลิตภาพแรงงานขยายตัวสูงกว่าค่าจ้างต่อคน

ที่มา: สำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2560 จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ คำนวณโดยผู้เขียน

กิจกรรมการผลิตในกลุ่มที่มีความคุ้มค่าในการใช้แรงงานในฐานะปัจจัยการผลิตลดลง ได้แก่ การผลิตและตัดเย็บเสื้อผ้า การผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกและผลิตภัณฑ์พลาสติกอื่น ๆ และการผลิตแผ่นวงจรอิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ เป็นต้น

สำหรับสถานประกอบการอีกกลุ่มหนึ่งที่มีความคุ้มค่าในการใช้แรงงานในฐานะปัจจัยการผลิตเพิ่มขึ้น อาทิ การผลิตอุปกรณ์จัดเก็บข้อมูล การผลิตอุปกรณ์กึ่งตัวนำและวงจรรวม การผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์เสริมสำหรับยานยนต์และจักรยานยนต์ เห็นได้จากกลุ่มนี้มีสัดส่วนมูลค่าเพิ่มต่อค่าจ้างปรับเพิ่มขึ้นจาก 4.3 เป็น 6.3 เท่า (วงกลมสีน้ำเงินในภาพที่ 5) และมีผลิตภาพแรงงานขยายตัวโดยเฉลี่ยร้อยละ 63.8 สูงกว่าค่าจ้างต่อคนที่ขยายตัวเพียงร้อยละ 12.5 ระหว่างปี 2554 และ 2559 (วงกลมสีน้ำเงินในภาพที่ 6)

เมื่อมองในภาพรวมแล้วภาคอุตสาหกรรมมีความคุ้มค่าในการใช้แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตลดลง โดยมีสัดส่วนผลิตภาพต่อค่าจ้างปรับลดลงจาก 5.0 เหลือ 4.4 เท่า (ภาพที่ 5) และมีผลิตภาพแรงงานขยายตัวเพียงร้อยละ 4.3 น้อยกว่าอัตราค่าจ้างที่ขยายตัวสูงถึงร้อยละ 17.2 (ภาพที่ 6) ประเด็นสำคัญที่ไม่ควรถูกมองข้ามคือ ค่าแรงที่เพิ่มสูงขึ้นได้ช่วยเพิ่มส่วนแบ่งของผลประโยชน์ที่แรงงานได้รับ แต่ในทางกลับกันได้ลดความคุ้มค่าของการใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมลงเมื่อพิจารณาในมิติมูลค่าเพิ่มที่แรงงานแต่ละคนสร้างให้กับสถานประกอบการหรือองค์กรที่ทำงานอยู่ แรงงานไทยจึงต้องมุ่งพัฒนาตัวเองให้ก้าวทันโลก และทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปจึงจะสามารถรักษางานที่ทำอยู่และเติบโตในหน้าที่การงานต่อไปได้

บทสรุป

เมื่อมองจากทั้งสองมุกแล้ว นโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังมีความจำเป็นในฐานะโครงข่ายคุ้มครองทางสังคมเพื่อดูแลผู้มีรายได้น้อยให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ แต่สิ่งสำคัญเช่นกันคือจะทำอย่างไรให้สามารถยกระดับความสามารถของแรงงานในการสร้างมูลค่าเพิ่มหรือการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานได้ด้วย ซึ่งต้องอาศัยการปรับมุมมองของนายจ้างในการเปิดโอกาสทั้งในด้านเงินทุนและเวลาให้แรงงานได้พัฒนาฝีมือ ขณะที่แรงงานเองก็ต้องเร่งพัฒนาฝีมือเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยตระหนักว่าหากผู้ประกอบการอยู่ไม่ได้แล้วแรงงานจะอยู่ได้อย่างไร ซึ่งในปัจจุบันนี้สถานศึกษาและผู้ประกอบการหลายแห่งมีความร่วมมือในลักษณะทวิภาคีเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาด แต่ปัจจัยแห่งความสำเร็จอาจไม่ได้อาศัยแค่กลไกทวิภาคี แต่ต้องอาศัยความร่วมมือในลักษณะไตรภาคีจากทั้งแรงงาน ผู้ประกอบการ และการสนับสนุนที่ตรงจุดและเพียงพอจากภาครัฐ จึงจะสามารถประสานประโยชน์ในการยกระดับรายได้แรงงานไทยได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง:

Neu. M., Y. Chalamwong, K. Thanadkah (2018), "Automatic Adjustment of the Minimum Wage", Working Paper.

นครินทร์ อมเรศ (2562) "สองมุกคิดสะกิดค่าจ้างไทย" *คอลัมภ์บางขุนพรหมชวนคิด* หนังสือพิมพ์โพสต์ทูเดย์ ฉบับวันที่ 22 มีนาคม 2562

บทความนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะคณะผู้เขียนได้รับคำปรึกษาและแรงสนับสนุนอย่างเต็มที่ จาก ดร.จิตเกษม พรประพันธ์ และคุณจิรพรรณ โอฬารณาเศรษฐ์ รวมทั้งความช่วยเหลือจากทีม FAQ Editor ดร. สุรัช แทนบุญ และ คุณนิธิสาร พงศ์ปิยะไพบูลย์ สำหรับความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ซึ่งทำให้บทความนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น คณะผู้เขียนขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

Contact authors :



นันทนิตย์ ทองศรี
เศรษฐกร
ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ
NuntaniT@bot.or.th



ดร.นครินทร์ อมเรศ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ
NakarinA@bot.or.th