

บทความวิชาการ :

ปรับค่าจ้างขั้นต่ำของขั้วปีใหม่...

นายจ้าง-ลูกจ้างต้องจับมือฝ่าวิบากทางเศรษฐกิจเดินไปด้วยกัน

โดย ดร.ธนิต โสรัตน์

รองประธานสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย

อดีตประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

วันที่ 25 ธันวาคม 2567

สวัสดิ์ปีใหม่พุทธศักราช 2568 ... มาพร้อมกับการปรับค่าจ้างอัตราใหม่ซึ่งกรมได้รับทราบอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2567 ที่ผ่านมา ประกอบด้วย 17 อัตราทั่วประเทศค่าจ้างใหม่อยู่ระหว่าง 337 – 400 บาทต่อวัน รายได้เพิ่มขึ้นต่ำสุด 7 บาทจนไปถึง 55 บาท มีผลต่อสถานประกอบการเอกชนจากข้อมูลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ปี 2566 มีจำนวน 917,916 รายและ 31 มีนาคม 2567 จำนวนลดลงเหลือ 912,297 ราย ในจำนวนนี้เป็นโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตประมาณ 72,599 แห่ง กลุ่มที่ได้รับอานิสงค์แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือแรงงานไทยจากตัวเลขของสถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์ระบุว่าแรงงานไทยที่มีรายได้ต่ำกว่าวันละสี่ร้อยบาทมีจำนวนประมาณ 3.09 ล้านคนแต่การปรับค่าจ้างขั้นต่ำจะมีผลทำให้มีการขยับค่าจ้างแบบยกแผง อีกกลุ่มคือแรงงานต่างด้าวมีจำนวนประมาณ 3.3 ล้านคน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานเมียนมาร์ร้อยละ 70 ที่จะได้รับอานิสงค์ปรับค่าจ้างซึ่งเงินส่วนใหญ่จะถูกโอนกลับประเทศต้นทาง

ในช่วงปีที่แล้วค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาทถูกผลักดันจากภาคการเมืองอย่างต่อเนื่อง หลังจากปรับไป 2 รอบคือช่วงต้นปีและช่วงสงกรานต์ขยับปรับสี่ร้อยบาทนำร่อง 10 จังหวัดท่องเที่ยวเฉพาะบางพื้นที่และเฉพาะธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กแรงงานไม่เกิน 50 คน ภาคการเมืองยังคงกดดันให้ค่าจ้างไปถึงเป้าหมายขีดเส้นที่ว่าภายใน 1 ตุลาคมปีที่ผ่านมาจะต้องให้ได้แต่ติดที่สูตรการคำนวณค่าจ้างมีการแก้ไขหลายครั้ง ที่สุดก็ไม่พ้นต้องนำปัจจัยผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยเงินเพื่อและตัวแปรเชิงคุณภาพ (ตามมาตรา 87) เกี่ยวข้องกับภาวะเศรษฐกิจความสามารถนายจ้างและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง คำนวณอย่างไรก็ไม่ถึง 400 บาท ช่วงเดือนกันยายนก่อนปิดปีงบประมาณเรียกประชุมบอร์ดค่าจ้าง 2 ครั้งก็ล้มก่อนที่จะประชุมเดือนธันวาคมมีการประชุมส่งท้ายปีถึงสองครั้ง การประชุมในวันที่ 23 ธันวาคมหลังจากถกเถียงกันพักใหญ่ในที่สุดยอมยอมหรือ “เกียะเขียะ” ถอยกันคนละก้าวตกลงกันได้ค่าจ้างจะต้องไม่เท่ากันทั้งประเทศและยังคงใช้สูตรโดยนำปัจจัยตัวแปรเชิงคุณภาพมาคำนวณ

อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างหรือบอร์ดไตรภาคีมีมติและกรม. ผ่านวาระเพื่อทราบประกาศใช้วันที่ 1 มกราคม 2568 ทันเป็นของขั้วปีใหม่ มี 17 อัตรา ต่ำสุดวันละ 337 บาท ใช้กับ 3 จังหวัดภาคใต้คือนราธิวาส ปัตตานีและยะลา อัตราสูงสุดวันละ 400 บาทใช้กับ 4 จังหวัดกับ 1 อำเภอ (ค่าเฉลี่ย 355 บาทต่อวัน) หากคำนวณเป็นเปอร์เซ็นต์ที่เพิ่มขึ้นอัตราที่ปรับต่ำสุดร้อยละ 2.0 และสูงสุดร้อยละ 15.9 สามารถแบ่งกลุ่มการปรับค่าจ้างครั้งนี้ได้เป็น 4 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 อัตรา 400 บาท ใช้กับ 4 จังหวัดกับ 1 อำเภอ ได้แก่ ภูเก็ต ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทราและอำเภอเกาะสมุย เฉพาะจังหวัดในกลุ่ม EEC มีโรงงานรวมกัน 10,288 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.15 ของภาคการผลิตทั้งหมดรวมกัน การจ้างงานมีแรงงานรวมกัน 6.635 แสนคน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 16.96 ของแรงงานในภาคการผลิตทั้งหมด ขณะที่ภูเก็ตเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวมีโรงงานอุตสาหกรรมเพียง 283 แห่งและการจ้างงาน 6,981 คน คิดเป็นร้อยละ 0.18 ของการจ้างงานในภาคการผลิต

กลุ่มที่ 2 อัตรา 380 บาท ใช้กับ 2 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหาดใหญ่ (จ.สงขลา) ซึ่งเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของจังหวัดสงขลามีโรงงานจำนวน 1,226 แห่งแต่การจ้างงานมากถึง 74,752 คน อำเภอเมืองเชียงใหม่เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวทั้งจังหวัดมีโรงงาน 1,068 แห่งและการจ้างงาน 35,258 คน

กลุ่มที่ 3 อัตรา 372 บาท ใช้กับกทม.และปริมณฑล ได้แก่ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการและสมุทรสาคร พื้นที่ดังกล่าวนี้เป็นแหล่งที่มีสถานประกอบการและการจ้างงานสูงสุดเฉพาะภาคการผลิตมีจำนวนโรงงานรวมกัน 28,005 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 38.52 ของโรงงานอุตสาหกรรมทั้งประเทศ ขณะที่จำนวนแรงงาน 1.734 ล้านคน สัดส่วนร้อยละ 44.34 ของแรงงานในภาคการผลิตทั้งหมด

กลุ่มที่ 4 อัตรา 337 – 359 บาท ใช้กับจังหวัดที่เหลืออีก 67 จังหวัด ในส่วนที่เกี่ยวกับภาคการผลิตมีการจ้างงาน 1.396 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 35.71 ของการจ้างงานในภาคการผลิตรวมกัน จะเห็นได้ว่าสถานประกอบการและการจ้างงานกระจุกตัวอยู่ที่กทม.และปริมณฑลรวมถึงจังหวัดในกลุ่ม EEC

ตารางอัตรการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 1 ม.ค. 68

กลุ่ม	อัตรค่าจ้าง บาทต่อ/วัน	จังหวัด	ปรับเพิ่มขึ้น บาท/วัน	ปรับเพิ่มขึ้น ร้อยละ
1	400.-	ภูเก็ต	30.-	8.1
		ชลบุรี ,ระยอง	39.-	10.8
		ฉะเชิงเทรา	50.-	14.2
		อ.เกาะสมุย	55.-	15.9
2	380.-	อ. เมืองเชียงใหม่	30.-	7.81
		อำเภอหาดใหญ่	35.-	9.64
3	372.-	กทม.และจังหวัดปริมณฑล	9.-	2.48
4	337 - 359	67 จังหวัด	7.-	2.0

คำถามว่าอัตรค่าจ้างที่ปรับครั้งนี้มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดคำตอบอาจต่างกันขึ้นอยู่กับว่าถามใคร หากเป็นนายจ้างอาจบอกว่าพอรับได้โดยเฉพาะกทม.และจังหวัดปริมณฑลที่เป็นแหล่งจ้างงานใหญ่สุดค่าจ้างเพิ่มขึ้นวันละ 9 บาทคิดเป็นร้อยละ 2.48 ขณะที่ 67 จังหวัดที่ค่าจ้างต่ำสุดอยู่ที่ 337 บาทและสูงสุด 359 บาท โดยเฉลี่ยการปรับใช้อัตราที่รวมขอมกันคือปรับเพิ่มเฉลี่ยร้อยละ 2 ทำให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นวันละ 7 บาทหรือเดือนละไม่เกิน 210 บาท คงเพิ่มต้นทุนบ้างแต่คงไม่ถึงกับมีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจหรือทำให้ข้าวของ-สินค้าขึ้นราคา สำหรับจังหวัดที่ปรับ 400 บาท ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่เศรษฐกิจทั้งด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมซึ่งค่าจ้างอยู่ในอัตราที่สูงอยู่ก่อนหน้าแล้วเนื่องจาก

ค่าครองชีพสูงและแรงงานหายาก ที่ต้องปรับตัวมากขึ้นคือสถานประกอบการที่อยู่อำเภอขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปสินค้าประมงจากทะเลและอุตสาหกรรม ยางพาราและแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราส่วนใหญ่เพื่อการส่งออก อุตสาหกรรมเหล่านี้ใช้แรงงานมากและมีมาร์จิ้นค่อนข้างต่ำ ปรับค่าจ้างรวดเดียววันละ 35 บาทหรือเดือนละประมาณ 1,050 บาท/คน คงไม่ ง่ายที่จะปรับราคาสินค้า

คำถามเดียวกันกับที่กล่าวข้างต้นหากไปถามองค์กรแรงงานหรือลูกจ้างคงบอกว่าปรับ ขึ้นวันละ 7 – 9 บาทคงไม่พอยาไส้ แค่อายุเดียว-ข้าวแกงทยอยปรับขึ้นราคาชามละ 10 บาทแข่งหน้าไป ก่อนแล้ว จากการพูดคุยกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานระบุว่าค่าจ้างที่พออยู่ได้และสามารถเลี้ยง ครอบครัวยังได้ประมาณ 700 – 750 บาทต่อเดือนหรือเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ปรับครั้งนี้ถึงเกือบเท่าตัว เพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ หรือ “Minimum Wage Base” ซึ่งองค์กรแรงงาน ระหว่างประเทศหรือ ILO : International Labour Organization ได้กำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำโดยมี หลักเกณฑ์ดังนี้ (ที่มา : กระทรวงแรงงาน <https://www.mol.go.th>)

1) เพื่อเป็นมาตรฐานแรงงานเพื่อคุ้มครองแรงงาน โดยให้ประเทศสมาชิกลงไปเป็น แนวทางปฏิบัติในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานโดยได้ตราอนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

2) ประเทศสมาชิกสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานที่ไม่มีฝีมือเมื่อแรกเข้าทำงานซึ่งยังไม่มีโอกาสต่อรองเรื่องค่าจ้าง แรงงาน

3) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องคำนึงถึงความจำเป็นพื้นฐานของลูกจ้าง ซึ่งจะทำให้ คนหนึ่งคนยังชีพอยู่ได้และค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องได้รับการพิจารณาปรับปรุงตามค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น

4) เกณฑ์การปรับค่าจ้างต้องคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายของนายจ้างมาพิจารณาเป็น ปัจจัยสำคัญรวมถึงปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าเฉลี่ยผลิตภาพแรงงาน เงินเพื่อตลอดจนตัวแปรเชิงคุณภาพ

5) ประเทศที่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อาจนำหลักเกณฑ์อย่างหนึ่งหรือมากกว่ามา ใช้โดยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง กรณีประเทศไทยมีการ กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 โดยกำหนดให้มี คณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

6) นิยามเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Base) ในประเทศไทย หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือคนเดียวเมื่อแรกเข้าทำงาน คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเป็นอัตรารายวันโดย คำนวณพื้นฐานของค่าใช้จ่ายที่ครอบคลุมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต 30 วันต่อเดือน

สรุปโดยสังเขป ค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง ค่าจ้างอ้างอิงตามกฎหมายกำหนดให้เป็นค่าตอบแทน ต่ำสุดที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับลูกจ้างสำหรับการทำงานในระยะเวลาหนึ่งสำหรับคนหนึ่งคนซึ่งเป็นแรงงาน แรกเข้าหรือไม่เคยทำงานมาก่อนสามารถดำรงชีพตามสมควรและเหมาะสมในท้องถิ่นนั้น เป็นค่าจ้าง

ต่ำสุดตามกฎหมายกำหนดใช้บังคับกับแรงงาน/ลูกจ้างทุกคนไม่สามารถเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นเพศใด วัยใด การศึกษา ทักษะ ประสบการณ์ตลอดจนความพิการหรือเป็นแรงงานข้ามชาติต้องใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่าเทียมกัน

สำหรับที่มีการแจ้งว่าค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage) ที่ปรับอัตรา 337 – 400 บาท ไม่สามารถเลี้ยงครอบครัวได้เนื่องจากไม่ได้แยกแยะออกจากค่าจ้างตามปกติวิสัย (Normality Wage) คือค่าจ้างเมื่อแรงงานทำงานไประยะเวลาหนึ่งจะมีทักษะ-ประสบการณ์ในรูปของผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นทำให้มีการปรับค่าจ้างหรือค่าแรง ยิ่งเมื่อทำงานระยะเวลาเพิ่มขึ้นทักษะการทำงานก็มากขึ้นมีผลต่อผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้นทำให้มีการปรับค่าจ้างมากขึ้นทำให้มีรายได้เพียงพอในการดูแลครอบครัวและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยข้อเท็จจริงอัตราค่าจ้างมาตรฐานของแรงงานไทยสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของกัวเตมาลาอย่างแรงงานในภาคเอกชนซึ่งมีจำนวน 15,404 ล้านคน เช่น ค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานภาคการค้าและบริการเฉลี่ยเดือนละ 17,486 บาทต่อเดือนหรือวันละ 582.8 บาท ค่าจ้างแรงงานในภาคการผลิตเฉลี่ยเดือนละ 14,431 บาทต่อเดือนหรือวันละ 481 บาท มีแรงงานในภาคเกษตรที่ค่าจ้างยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

มีการกล่าวว่าค่าจ้างของไทยอยู่ในเกณฑ์ต่ำเมื่อเทียบกับค่าจ้างในประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ประเด็นที่ต้องเข้าใจคือประเทศเหล่านั้นเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว โครงสร้างเศรษฐกิจต่างกับประเทศไทยซึ่งยังติดกับดักอุตสาหกรรมยุค 2.0 - 3.0 ซึ่งต้องพึ่งพาแรงงานเข้มข้นและสินค้าราคาต่ำเพื่อแข่งขันกับประเทศที่กำลังพัฒนาซึ่งมีต้นทุนค่าจ้างที่ต่ำกว่าไทย ที่พึงเข้าใจค่าจ้างของประเทศที่กล่าวข้างต้นถึงแม้จะสูงแต่ก็ตามมาด้วยค่าครองชีพที่สูงกว่าไทยหลายเท่า แรงงานในประเทศที่พัฒนาแล้วจึงต้องดิ้นรนและแข่งขันกันอย่างรุนแรง ทางเดินของไทยคือการเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจมุ่งไปสู่ อุตสาหกรรมและบริการที่ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้มข้นผลิตสินค้าที่มีมูลค่าสูง ลดแรงงานในภาคเกษตรโดยปรับใช้เทคโนโลยีในการผลิตเพื่อเพิ่มผลผลิตต่อไร่ให้สูง

ทิศทางของประเทศคือการใช้เทคโนโลยีเข้มข้นโดยใช้แรงงานน้อยแต่เป็นแรงงานประเภท “Skill Labour” ที่มีผลิตภาพแรงงานสูงกว่าค่าจ้าง คำถามคือการเปลี่ยนโครงสร้างเหล่านั้นจะมีผลอย่างไรต่อการปรับตัวของแรงงานทักษะต่ำรวมถึงแรงงานสูงอายุตั้งแต่วัย 45 ปีขึ้นไป ซึ่งเข้าสู่นิยามแรงงานสูงวัย แรงงานเหล่านี้มีจำนวนมากกว่า 15 – 20 ล้านคน จะนำเขาเหล่านี้ไปไว้ตรงไหนของโครงสร้างเศรษฐกิจใหม่ ขณะที่เทคโนโลยีอัจฉริยะ เช่น Ai- Smart Robot – Smart Automation กำลังเร่งตัวกลายเป็นภัยคุกคามของแรงงานที่ไม่สามารถปรับตัวเองทันต่อการเปลี่ยนแปลง ที่กล่าวจะชอบไม่ชอบไม่สำคัญแต่เป็นทางเดินของประเทศไทยในอนาคตไม่เกินทศวรรษหน้าจะต้องไปให้ถึง

สามารถสแกนและดาวน์โหลดบทความนี้ได้ที่ QR CODE
รวมถึงค้นหาคำบทความทางวิชาการของดร.ธนิต โสรัตน์ ได้ที่
เว็บไซต์ www.tanitsorat.com  Tanit Sorat
 ดร.ธนิต โสรัตน์

