

รวม (IC) และผลิตอุปกรณ์ที่ใช้ในอุตสาหกรรม โดยมีต่างชาติเข้ามาลงทุนในการพัฒนาผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์อย่างต่อเนื่อง ประเทศที่เข้ามาลงทุนในสัดส่วนสูง มี ญี่ปุ่น สิงคโปร์ฮ่องกง ไต้หวัน และมีสหรัฐอเมริกา และยุโรป เป็นตลาดส่งออกที่สำคัญในส่วนของการทำงาน จากการศึกษาวิจัยของอมรรัตน์ และนิพนธ์ (2537) ในช่วงปี 2507-2534 มีโครงการได้รับการส่งเสริมการลงทุนจำนวน 262 แห่ง มีการจ้างงาน 86,156 คน ส่วนบริษัทที่ไม่ได้รับการส่งเสริมมี 1,264 แห่งในช่วงเดียวกัน และมีการว่าจ้างแรงงาน 27,704 คน⁵⁸ การศึกษายังพบว่าอุตสาหกรรมประเภทนี้ มีต้นทุนแรงงานค่อนข้างต่ำ คือ เฉลี่ยประมาณร้อยละ 6.4 เท่านั้น ในขณะที่ใช้ทุนวัตถุดิบสูงถึง ร้อยละ 71 ที่สำคัญอุตสาหกรรมประเภทนี้ยังต้องพึ่งพียงของวัตถุดิบจากต่างประเทศสูงมาก และไทยเองยังไม่มีความสามารถในการออกแบบผลิตภัณฑ์ และต้องพึ่งพาในสัดส่วนที่สูง⁵⁹

อุตสาหกรรมสุดท้ายที่การศึกษาวิจัยล่าสุดได้มีรายงานตามมาก็คือ อุตสาหกรรมเครื่องประดับ ซึ่งจากการศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย (2536) และสมาคมผู้ค้าอัญมณีไทยและเครื่องประดับ (2536)⁶⁰ ประมาณว่าในปี 2533 มีการจ้างงานในอุตสาหกรรมประเภทนี้สูงถึง 1.3 ล้านคน ในจำนวนนี้แยกเป็นช่างเจียระไนพลอย ประมาณ 1 ล้านคน ช่างประกอบตัวเรือน ประมาณ 300,000 คน และช่างเจียระไนเพชร ประมาณ 7,000 คน ในจำนวนนี้ไม่นับรวมถึง แรงงานที่จัดหาวัตถุดิบ ในการจัดหาพลอย ทำเหมืองอีกไม่ต่ำกว่า 50,000 คน⁶¹

จากการพิจารณาอุตสาหกรรมหลักสำคัญที่มีการว่าจ้างแรงงานจำนวนมากดังกล่าวข้างต้น มีข้อควรสังเกต ที่น่าสนใจหลายประการ คือ

ประการแรก อุตสาหกรรมเกือบทุกประเภทดังกล่าวข้างต้นมีรากฐานหรือรากเหง้ามาจากการพัฒนาเศรษฐกิจมาตั้งแต่แผนฉบับแรก และวิวัฒนาการมาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน และได้รับผลพวงของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีกระแสโลกาภิวัตน์ และการค้าระหว่างประเทศ และที่สำคัญมีผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานที่เห็นได้ชัดเจนก็มี อาทิ อุตสาหกรรมสิ่งทอ รองเท้า อิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมสิ่งทอของไทยปัจจุบัน มีต้นทุนด้านค่าจ้างสูงกว่าประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคหลายประเทศ ทางออกจึงต้องปรับค่าจ้างปรับปรุงคุณภาพ เพื่อเพิ่มมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์และใช้เทคโนโลยีใหม่ การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน อาทิ การนำเครื่องจักร/แบบไร้กระสวยมาใช้ เป็นต้น

⁵⁸ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เรื่องเดียวกัน เฟ้งอ้าง หน้า 141.

⁵⁹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เรื่องเดียวกัน เฟ้งอ้าง หน้า 144.

⁶⁰ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เรื่องเดียวกัน เฟ้งอ้าง หน้า 151.

⁶¹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เรื่องเดียวกัน เฟ้งอ้าง หน้า 150-151.

เช่นเดียวกัน อุตสาหกรรมของประเทศไทยเมื่อประสบปัญหาทางด้านคู่แข่งที่มีต้นทุนถูกกว่า หลายแห่งได้รับช่วงการผลิตจากต่างประเทศภายใต้ Brand Name ซึ่งแนวทางดังกล่าวมีผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานเช่นกัน อาทิ หากตลาดซบเซา ความมั่นคงในงานจะมีปัญหาติดตามมา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ก็เช่นกัน และอาศัยวัตถุดิบจากต่างประเทศเข้ามาเป็นหลักและคงจะต้องพึ่งพาต่างประเทศ

ประการที่สอง การลงทุนในแต่ละอุตสาหกรรมจะมีความหลากหลายในด้านการลงทุน อุตสาหกรรมข้างต้นที่มีการลงทุนสูงใช้เครื่องจักรอุปกรณ์ทันสมัยประกอบด้วย อุตสาหกรรมอาหาร สิ่งทอ และอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเหล่านี้เมื่อใช้เทคโนโลยีใหม่ จะสร้างโอกาสให้แรงงานไทยมีฝีมือทักษะเพิ่มขึ้น ในด้านอุตสาหกรรมประเภทเครื่องนุ่งห่ม รองเท้า เครื่องประดับ จะลงทุนในด้านอุปกรณ์เครื่องจักรน้อยกว่า การใช้แรงงานจะมีลักษณะเข้มข้น และเพื่อเสริมโอกาสในการแข่งขันจำเป็นต้องเพิ่มคุณภาพของผลิตภัณฑ์ โดยยกระดับฝีมือแรงงานด้วย

ประการที่สาม แนวความคิดเดิมซึ่งคิดว่าอุตสาหกรรมบางประเภทเป็นของบริษัทยักษ์ใหญ่หรือส่วนใหญ่เป็นของต่างชาติ จากการศึกษาวิจัยข้างต้นพบว่า อุตสาหกรรมสิ่งทอ แปรรูปอาหาร พลาสติกเคมีภัณฑ์ มีสัดส่วนที่คนไทยถือหุ้น 100 % สูงมาก มีเพียงส่วนน้อยที่รวมทุนกับต่างชาติ หรือเป็นบริษัทลูกของบรรษัทข้ามชาติ สำหรับกรณีของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารพบว่า กว่าร้อยละ 70 มีคนไทยถือหุ้น 100 % อีกร้อยละ 12 มีต่างชาติถือหุ้นต่ำกว่าร้อยละ 50 และ ร้อยละ 4.1 ถือหุ้นสูงกว่าร้อยละ 50 และประมาณร้อยละ 10 ที่เป็นของบริษัทต่างชาติ 100 % หรือเป็นบริษัทลูกของบรรษัทข้ามชาติ อุตสาหกรรมสิ่งทอก็เช่นกัน ที่ร้อยละ 85 เป็นบริษัทคนไทย และร้อยละ 15 เป็นต่างชาติถือหุ้น ต่ำกว่าร้อยละ 50 ส่วนอุตสาหกรรมพลาสติกและเคมีภัณฑ์ มีประมาณร้อยละ 70 ที่เป็นของคนไทย นอกนั้นกระจายเป็นของชาวต่างชาติถือหุ้น หรือเป็นของบริษัทลูกของบรรษัทข้ามชาติ

สำหรับอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและรองเท้านั้น พบว่าร้อยละ 62 เป็นของคนไทย การมีอุตสาหกรรมดังกล่าวข้างต้นนั้นเป็นของคนไทยก็เนื่องจากพึ่งวัตถุดิบในประเทศและอาศัยเทคโนโลยีไม่ซับซ้อนยุ่งยากบางประเภท อาทิ สิ่งทอ ซึ่งมีการนำเครื่องจักรใหม่มาใช้ปกติจะได้รับเทคนิคการผลิต การผลิตติดตามมาจากการซื้อด้วย⁶²

อุตสาหกรรมที่คนไทยเป็นเจ้าของน้อยที่สุด ก็คือ อุตสาหกรรมเครื่องประดับ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมประเภทแรกเป็นอุตสาหกรรมต้องพึ่งพาการนำเข้า

⁶² กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เรื่องเดียวกัน เพิ่งอ้าง หน้า 165-166.

เข้าและส่งออก และต้องอาศัยอุปกรณ์เครื่องมือที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูง ธุรกิจดังกล่าวจึงเป็นของต่างชาติ หรือบริษัทลูกของบริษัทข้ามชาติ ส่วนอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นั้นเป็นของต่างชาติถึงร้อยละ 42 อุตสาหกรรมเหล่านี้ ได้แก่ อุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า เช่น ตู้เย็น พัดลม เครื่องปรับอากาศ หม้อแปลงไฟฟ้า คอมพิวเตอร์ เครื่องมือแพทย์ และการผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า และส่วนประกอบแผงวงจรไฟฟ้า การผลิตอุปกรณ์เหล่านี้เพื่อทดแทนการนำเข้า หรือป้อนโรงงานประกอบ ตลอดจนส่งออกต่างประเทศไปประกอบอีกครั้ง โดยผ่านบริษัทลูกในประเทศ เป็นต้น⁶³

ประการที่สี่ อุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้น ว่าจ้างแรงงานไทยเป็นจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีการศึกษาไม่สูงนัก ยกเว้น หัวหน้างาน หรืออุตสาหกรรมบางประเภทที่จำเป็นต้องอาศัย ความรู้ ทักษะมาเรียนงาน จากการศึกษาวิจัยของ TDRI จำนวนผู้จบการศึกษาระดับมัธยมขึ้นไปไม่ถึงร้อยละ 1 ที่ทำงานในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า แรงงานส่วนใหญ่ของไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมขนาดกลางและใหญ่ ยังมีการศึกษาไม่สูงนัก แต่ที่ได้ทำงานส่วนหนึ่งเกิดจากการเรียนรู้ ผึกทักษะในงานเป็นหลัก ซึ่งบริษัทขนาดใหญ่เหล่านี้มักจะมีโครงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

ประการที่ห้า อุตสาหกรรมที่กล่าวข้างต้น เน้นการส่งออกซึ่งแนวโน้มจะขึ้นกับสถานะเศรษฐกิจและต้นทุนที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการแข่งขันต่อตลาดโลกได้ ฉะนั้นอุตสาหกรรมเหล่านี้จะอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุง หรือแม้แต่ปฏิรูปการจัดการเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งผลดังกล่าวจะกระทบต่อบริษัท หรือสถานประกอบการขนาดเล็ก ซึ่งมีค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนสูงกว่า นอกจากนั้น สถานประกอบการยังเสียเปรียบในเรื่อง การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ ความต่อเนื่อง คุณภาพ และการหาตลาด นอกจากนั้นยังมีผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงาน เมื่อมีการปรับปรุงประสิทธิภาพ หรือปฏิรูประบบองค์การจะมีการลดขนาดหรือจำนวนลูกจ้างอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ความมั่นคงในการทำงาน และปัญหาแรงงานสัมพันธ์เข้าประเด็นที่มัก เร่รุมถึงกันมากในปัจจุบัน ซึ่งรายงานฉบับนี้ได้มีการพูดถึงไว้ในส่วนของการแรงงานสัมพันธ์

สัดส่วนของแรงงานนอกวงเกษตร

เมื่อพิจารณาแรงงานรับจ้างไทยในสาขาอาชีพต่าง ๆ ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวแล้ว โดยภาพรวมแรงงานรับจ้างไทยได้ผันตนเองจากภาคเกษตรมาสู่ภาคนอกวงเกษตรอย่างต่อเนื่อง สัดส่วนของแรงงานภาคนอกวงเกษตรขยับเพิ่มจากร้อยละ 16 ในปี

⁶³ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เรื่องเดียวกัน เพียงอ้าง หน้า 166.

2490 เป็นร้อยละ 18.4 ร้อยละ 26.1 และร้อยละ 3.6 ในปี 2503, 2510 และปี พ.ศ. 2525 ตามลำดับ (นิคม จันทรวีฑูร)

การศึกษาของ เมธี ครองแก้ว สัดส่วนของแรงงานในภาคนอกวงเกษตรมีจำนวนไม่ต่างจากการศึกษาของ นิคมฯ มากนัก ในปี 2503 แรงงานนอกวงเกษตรมีสัดส่วนร้อยละ 17.6 เพิ่มเป็นร้อยละ 20.7 ในปี 2513 และร้อยละ 27.5 ในปี 2523 ร้อยละ 36.3 ในปี 2529 ร้อยละ 39.1 ในปี 2532 และร้อยละ 33.5 ในปี 2533⁶⁴

ในแง่สัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ จากการศึกษาของ Ingram สัดส่วนของการผลิตจากภาคนอกวงเกษตรในปี พ.ศ. 2494 มีเพียงร้อยละ 49.9 มาในปี 2498 เพิ่มเป็น 58 และในปี 2503 เพิ่มเป็นร้อยละ 60.2⁶⁵

การศึกษาของ เมธีฯ เช่นกัน ในปี 2503 สัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติภาคนอกวงเกษตรเท่ากับร้อยละ 60.2 หลังจากนั้นได้เพิ่มขึ้นเรื่อยมาเป็นร้อยละ 71.7 ในปี 2513 ร้อยละ 74.6 ในปี 2523 ร้อยละ 83.7 ในปี 2529 ร้อยละ 85 ในปี 2532 และร้อยละ 87.6 ในปี 2533⁶⁶

ผลผลิตในภาคนอกวงเกษตรซึ่งมีสัดส่วนสูงกว่าครึ่งมาตั้งแต่ 3 ทศวรรษที่แล้ว จากการศึกษาพบว่า ผลผลิตเหล่านี้เกิดจากภาคเศรษฐกิจหรือกิจกรรมในภาคอุตสาหกรรมและบริการ การศึกษาของเมธีฯ ข้างต้นพบว่า ผลผลิตในภาคอุตสาหกรรมมีส่วนรวมร้อยละ 18.2 ในปี 2503 และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 25.3 ในปี 2513 และร้อยละ 28.4 ในปี 2523 ร้อยละ 34.4 ในปี 2529 ร้อยละ 37.5 ในปี 2532 และร้อยละ 39.2 ในปี 2533 ส่วนภาคบริการได้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 42 เป็นร้อยละ 46.4 ร้อยละ 49.3 ร้อยละ 47.5 และร้อยละ 48.4 ในช่วงระยะเวลาเดียวกันตามลำดับ

สำหรับ Ingram นั้นได้แบ่งการผลิตที่เกิดขึ้นจากภาควงเกษตรในช่วงปี 2494 ปี 2498 และ 2503 ออกเป็นระดับพื้นฐาน Agriculture และระดับสูงขึ้นไปเป็น Secondary และ Tertiary โดยเฉพาะในระดับ Secondary ได้จัดแบ่งออกเป็นภาคกิจการเหมืองแร่ อุตสาหกรรมการผลิต ก่อสร้าง ไฟฟ้า และน้ำประปา ส่วนในระดับ Tertiary นั้น ได้แบ่งออก

⁶⁴ ดัดแปลงจากตารางข้อมูลของ เมธี ครองแก้ว 1995. อ้างใน กนกศักดิ์ แก้วเทพ, วรวิทย์ เจริญเลิศ. แรงงานไทย : บทวิเคราะห์เชิงประวัติศาสตร์. เอกสารโรเนียว อ้างแล้ว หน้า 12.

⁶⁵ ดัดแปลงจากตารางของ Ingram 1971. อ้างใน กนกศักดิ์ แก้วเทพ, วรวิทย์ เจริญเลิศ. เพิ่งอ้าง หน้า 11.

⁶⁶ เมธี ครองแก้ว 1995. อ้างใน กนกศักดิ์ แก้วเทพ, วรวิทย์ เจริญเลิศ. เพิ่งอ้าง หน้า 14.

เป็นการขนส่งและสื่อสาร การขายส่งและขายปลีก การธนาคาร ประกันและจัดการที่ดิน การบริหารของรัฐ และบริการ⁶⁷

การศึกษาของธนาคารแห่งประเทศไทยในช่วงร่วมสมัยได้ให้ตัวเลขสอดคล้องกัน โดยในปี 2535 ผลผลิตภาคนอกวงเกษตรได้ขยับขึ้นเป็นร้อยละ 88 และขึ้นที่ร้อยละ 89 ในช่วงปี 2536, 2537 และ 2538 ส่วนกิจกรรมของเศรษฐกิจนั้นได้จำแนกออกเป็นกิจการในภาคเหมืองแร่ การผลิต ก่อสร้าง ไฟฟ้า ประปา ขนส่ง สื่อสาร ขายส่งขายปลีก ธนาคาร การเงิน การบริการภาครัฐ และบริการ โดยภาคการผลิตมีสัดส่วนสูงสุด รองลงมาเป็นภาคขายส่งขายปลีก บริการ ขนส่ง ก่อสร้าง ธนาคาร การเงิน และการบริการของภาครัฐ เป็นต้น⁶⁸

นอกจากนั้น การศึกษาของ UNDP⁶⁹ จะทำให้เราเห็นภาพของสัดส่วนระหว่างแรงงานในภาคเกษตรและนอกวงเกษตรชัดเจน โดยในช่วงระหว่างปี 1987-1996 สัดส่วนของภาคเกษตรในผลิตภัณฑ์ประชาชาติ ได้ลดลงจากร้อยละ 16.6 ลงเหลือร้อยละ 10.6 แสดงถึงสัดส่วนของภาคนอกวงเกษตรที่มีต่อผลิตภัณฑ์ของประเทศโดยส่วนใหญ่ โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมการผลิตได้มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 24.8 เป็นร้อยละ 31.4 ในทางที่ภาคบริการยังมีสัดส่วนสูงสุด และยังไม่เปลี่ยนแปลงโดยคงเดิมที่ร้อยละ 34

ในแง่ของการเติบโตของสาขาเศรษฐกิจ ภาคเกษตรเติบโตร้อยละ 4.2 ต่อปี ในช่วงดังกล่าว ในขณะที่อุตสาหกรรมการผลิตเติบโตร้อยละ 12.4 และภาคบริการร้อยละ 9.1 ต่อปีทางด้านมูลค่าก็เช่นกัน ภาคอุตสาหกรรมการผลิตส่งออกคิดเป็นมูลค่าเพิ่มขึ้นร้อยละ 16.4 ต่อปี ในช่วง 1988-1996 ในขณะที่มูลค่าเกษตรเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.4 ต่อปี มูลค่าการส่งออกผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมการผลิตได้สูงกว่าภาคเกษตรได้เกิดขึ้นในปี 1995 และภาคธุรกิจการท่องเที่ยวมีรายได้สูงกว่าการส่งออก ผลิตภัณฑ์การเกษตรในช่วงต้นทศวรรษ 1990

สำหรับรายละเอียดของผู้ใช้แรงงานนอกภาคอุตสาหกรรมในแต่ละสาขาอุตสาหกรรมนั้น รายงานประจำปี 2503, 2513 และ 2536 ได้รายงานไว้ในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ การใช้แรงงานมีไม่มากนัก ประมาณร้อยละ 0.2 มาในปี 2513 ขยับเป็นร้อยละ 0.5 แต่มาลดลงอีกในปี 2536 เหลือร้อยละ 0.2 เท่าเดิม ที่ขยายสอดคล้องไปกับความเติบโตของผลผลิตก็คือการใช้แรงงานในภาคการผลิต (Manufacturing) ซึ่งเพิ่มจากร้อยละ 3.4 เป็น 4.1 ในปี 2513 เป็นร้อยละ 13.6 ในปี 2536 ในภาคการก่อสร้างการใช้แรงงานได้ขยายตัว

⁶⁷ Ingram 1971. เพ็ญอ้าง หน้า 11.

⁶⁸ ธนาคารแห่งประเทศไทย อ้างใน ทัศนศักดิ์ แก้วเทพ, วรวิทย์ เจริญเลิศ. เพ็ญอ้าง

⁶⁹ UNDP. Human Development Report of Thailand. 1999. P. 149-151

จากร้อยละ 0.5 ในปี 2503 เป็นร้อยละ 1.1 และร้อยละ 5.3 ตามลำดับ ในช่วงเวลาเดียวกัน และเพิ่มมากขึ้นคือภาคการขนส่ง สื่อสาร การพาณิชย์ และบริการ สำหรับภาคขนส่ง สื่อสาร ทั้งการใช้แรงงานในภาคนี้เพิ่มจากร้อยละ 5.6 เป็นร้อยละ 5.2 และร้อยละ 12.4 ภาคการพาณิชย์เพิ่มจากร้อยละ 1.2 เป็นร้อยละ 1.6 และร้อยละ 2.9 หรือมากกว่าเท่าตัวในช่วงระยะเวลาเดียวกัน ส่วนสาขาบริการเพิ่มการเพิ่มจากร้อยละ 4.7 เป็นร้อยละ 7 และร้อยละ 12.1 ตามลำดับ ในช่วงระยะเวลาเดียวกัน⁷⁰ (Year Book of Labour Statistics อ้างใน วรวิทย์)

ปัจจัยที่นำไปสู่การขยายตัวของการจ้างงานในศตวรรษที่ 2530

อุตสาหกรรมการผลิตและบริการที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากในทศวรรษที่ 2530 นั้นมิได้เป็นเหตุบังเอิญ แต่ด้วยปัจจัยและการขยายตัวทางด้านการค้าเสรี โดยเฉพาะปัจจัยการไหลของเงินทุน (Capital Flow) และการค้าระหว่างประเทศที่เพิ่มขึ้น ระบบโลกาภิวัตน์ได้ผลักดันให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้งไทยผ่อนคลายกฎเกณฑ์ระเบียบ และเสนอสิ่งจูงใจเพื่อดึงดูดการเข้ามาลงทุนในแต่ละประเทศ อันก่อให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การขยายตัวของการจ้างงาน การเพิ่มขึ้นของอุปสงค์แรงงาน และปรับโครงสร้างของอุปทานแรงงาน ซึ่งผันจากภาคเกษตรไปสู่ภาคนอกเกษตรเพิ่มขึ้น

ในปี 2533 หรือทศวรรษที่ 1990 การไหลเข้าของเงินทุนจากต่างประเทศมาในประเทศไทย เฉลี่ยสูงถึงร้อยละ 10 ผลิตภัณฑ์ประชาชาติ และช่วงที่เศรษฐกิจไทยขยายตัวสูงสุด การไหลเข้าสูงถึงร้อยละ 17⁷¹ (UNDP, Human Development Report of Thailand 1999 p.148) ขณะเดียวกันการค้าระหว่างประเทศก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การส่งออกของไทยได้กลายเป็นฐานสำคัญของการไหลเข้าของรายได้ในรูปเงินตราต่างประเทศ การเติบโตของการค้าระหว่างประเทศต่อสัดส่วนของผลิตภัณฑ์ประชาชาติได้สูงขึ้นมาตลอด จากร้อยละ 48.59 ในปี 1980 เป็นร้อยละ 70.57 ในปี 1996

ทั้ง 2 ปัจจัย ก่อให้เกิดการขยายตัวของการจ้างงาน ในหลากหลายสาขาอาชีพโดยเฉพาะสาขาใหม่ ๆ เช่น ทางด้านการค้า บริการ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีข้อมูล (IT)

⁷⁰ Year book of Labour Statistics อ้างใน กนกศักดิ์ แก้วเทพ, เพ็ญอ้าง หน้า 30.

⁷¹ เพ็ญอ้าง. น. 152

สัดส่วนของการค้าในผลิตภัณฑ์ประชาชา,2e ; 8ติ1980-1996

ปี	สัดส่วนใน GDP %
1980	48.59
1983	41.59
1986	41.89
1989	63.49
1992	65.63
1995	75.67
1996	70.57

ที่มา : Bank of Thailand, NESDB อ้างใน UNDP. HDR. ; Of Thailand, 1999. P.152

การไหลเข้าของทุนนั้น ส่วนหนึ่งเพื่อการพัฒนาและลงทุนในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งจากข้อมูลพบว่า ในต้นทศวรรษ 1990 จำนวนเงินทุนที่ผ่านการอนุมัติของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ได้สูงขึ้น และชะลอตัวในช่วงปี 1993 และกลับสูงขึ้นอีกในปี 1995 ซึ่งช่วงดังกล่าวเงินทุนต่างประเทศสูงสุดถึง 4,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ อย่างไรก็ตาม การไหลเข้าของต่างประเทศได้ชะลอตัวลงมาในปี 1996 เป็นต้นมา อย่างไรก็ตาม รายงานของ UNDP ระบุถึงการไหลเข้าและการลงทุนที่ไม่สมดุลกับการพัฒนา การถ่ายทอดเทคโนโลยี ปริมาณของจำนวนตำแหน่งงานที่ต้องการ

การพัฒนาที่ผ่านมาสสร้างงานได้มากเพียงไร

เป็นที่ชัดเจนว่าการพัฒนามากว่า 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ภาคเอกชนเกษตร โดยเฉพาะหัตถอุตสาหกรรมและบริการเข้ามามีบทบาทสำคัญในการผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งสร้างมูลค่าเศรษฐกิจสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจนล้ำหน้าภาคเกษตร จากการศึกษาของ UNDP⁷² พบว่า ในขณะที่ภาคเกษตรสัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศในช่วงระหว่างปี 1987-1996 ได้ลดลงจากร้อยละ 16.6 เหลือร้อยละ 10 ภาคเอกชนเกษตร โดยเฉพาะการผลิตภาคอุตสาหกรรมได้ขยายเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 24.8 เป็นร้อยละ 31.4 (Human Development Report. p. 149) และภาคบริการได้ขยายตัวคงที่ที่ร้อยละ 34 และหากคิดอัตราการเติบโตต่อปี ความแตกต่างจะเห็นชัดเจนขึ้น กล่าวคือภาคเกษตรมีอัตราการเติบโตต่อปีในอัตราร้อยละ 4.2 ในขณะที่การผลิตหัตถกรรมเติบโตร้อยละ 12.4 ต่อปี และ

⁷² UNDP. Human Development Report of Thailand. 1999. P. 149.

ร้อยละ 9.1 ต่อปี สำหรับภาคบริการ ส่วนสัดส่วนของการส่งออกภาคหัตถกรรมขยายตัวและ
 แทรงหน้าภาคเกษตรเป็นครั้งแรกในช่วงปี 1985 และขยายเพิ่มเป็น 3 เท่าตัวในปี 1990
 เช่นเดียวกับภาคการท่องเที่ยวได้ล้าหน้าภาคเกษตรในช่วงต้นทศวรรษ 1990 (p. 150)

การขยายตัวดังกล่าวเกิดขึ้นพร้อม ๆ กับการเข้ามาลงทุนของต่างประเทศ
 ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมการลงทุนของประเทศ โดยเฉพาะจากประเทศอุตสาหกรรม
 ใหม่ ความสำเร็จดังกล่าวส่วนใหญ่เกิดจากการให้สิทธิพิเศษทางการลงทุนซึ่งได้กล่าว
 มาแล้ว อาทิเช่น การลดหย่อนภาษีขาเข้าเครื่องจักร การลดภาษีการค้าสำหรับอุตสาหกรรม
 ที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน รวมทั้งการลดสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา ในช่วง
 ระหว่างปี 1990-1997 การเติบโตของการลงทุนจากต่างประเทศบางปีได้ขยับสูงถึง 400 ล้าน
 เหรียญสหรัฐ⁷³

อย่างไรก็ตาม การค้าระหว่างประเทศที่เพิ่มขึ้น การลงทุนที่เพิ่มขึ้น และการ
 เคลื่อนไหวของเงินทุนนั้น ในทางข้อเท็จจริงไม่ได้สร้างงานในสัดส่วนที่น่าพอใจ หรือสูงพอ
 โดยเฉพาะงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน เพราะการลงทุนที่เข้ามา
 ส่วนหนึ่งเป็นการหวังผลกำไรระยะสั้น กิจกรรมการเงิน หลักทรัพย์ และบริการทางการเงินว่า
 จำรงงานหนุ่มสาวจำนวนมาก แต่หลังจากวิกฤตเศรษฐกิจ แรงงานเหล่านี้ถูกปรับลด
 จำนวนลงเป็นจำนวนมาก

ในภาคหัตถกรรมและอุตสาหกรรมซึ่งขยายตัวสูงต่อเนื่องคิดเป็นมูลค่าเกิน
 กว่าร้อยละ 30 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ แต่สามารถสร้างงานได้กว่า 4.5
 ตำแหน่งเท่านั้น และเมื่อเทียบกับสัดส่วนของกำลังแรงงานกว่า 30 ล้านคน จำนวนนี้คิดเป็น
 ร้อยละ 13 เท่านั้น (p. 153) นอกจากนั้นจำนวนสถานประกอบการไม่น้อยใช้เทคโนโลยี
 ระดับสูง ซึ่งลักษณะดังกล่าวไม่สอดคล้องกับกำลังแรงงานซึ่งมีฝีมือต่ำ ที่สำคัญว่าจ้าง
 แรงงานในสัดส่วนที่ต่ำกว่า

จากการศึกษาของ T. Karnjanaruksorn and V. Chareonlert สัดส่วนของการ
 ส่งออกผลิตภัณฑ์ที่อาศัยเทคโนโลยีระดับกลางได้แซงหน้าการส่งออกผลิตภัณฑ์ที่อาศัย
 แรงงานเข้มข้น ในปี 1993 กิจกรรมที่อาศัยแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะสิ่งทอ รองเท้า
 เครื่องหนัง ได้ชะลอตัว ในขณะที่สินค้าประเภทอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ขยาย
 ตัวอย่างรวดเร็ว⁷³ ซึ่งผลกระทบจากสถานการณ์ก็คือการว่าจ้างแรงงานลดลง

⁷³ V. p. 155 เพ็งอ้ง (UNDP) ณรงค์ เพชรประเสริฐ

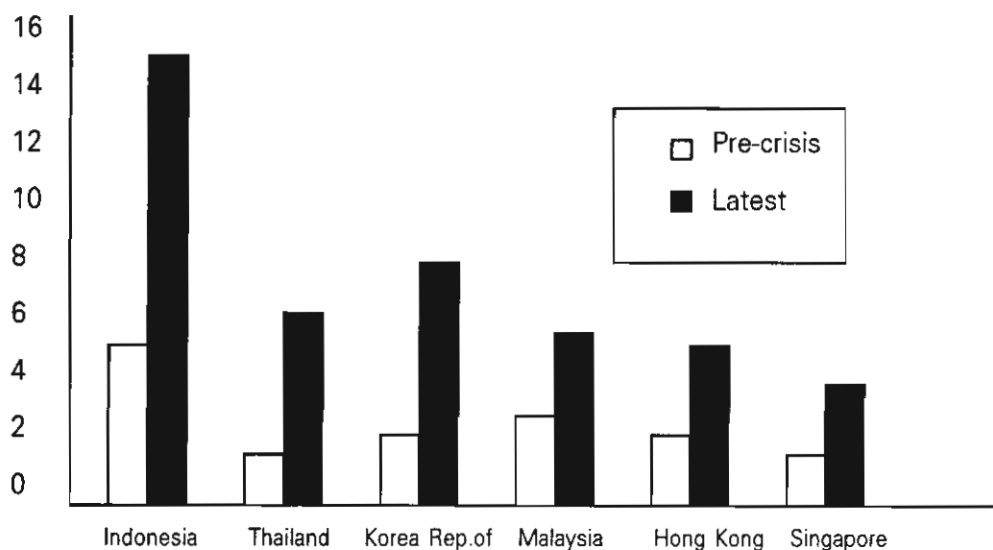
นอกจากนั้น การศึกษาของณรงค์ เพชรประเสริฐ ในศตวรรษใหม่ สภาพการแข่งขันโดยอาศัยแรงงานเข้มข้นของไทยจะค่อย ๆ หดไป เพราะมีประเทศอื่น ๆ ซึ่งมีค่าแรงงานถูกกว่า เช่น กลุ่มประเทศยุโรปตะวันออก ประเทศเกิดใหม่ ในดินแดนอดีตคือรัสเซีย ประเทศจีน เวียดนาม อินโดนีเซีย ประเทศเหล่านี้มีแรงงานส่วนเกินมากมาย และมีค่าจ้างแรงงานถูก ซึ่งหากเทียบกับไทยเราแล้วประเทศไทยจะไม่อยู่ในฐานะจะแข่งขันได้มากนัก และจะส่งผลต่อการมีงานทำของแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือด้วย

ทางเลือกของเจ้าของทุนสำหรับประเทศไทย เมื่อสภาพการแข่งขันทางด้านแรงงานลดลง ก็ไม่แตกต่างไปจากประเทศตะวันตกอื่น ๆ ก็คือ การชวนชวนนำแรงงานต่างประเทศเข้ามา หรือไม่ก็เคลื่อนย้ายการผลิตไปอยู่แหล่งอื่น ๆ หรือประเทศอื่น ข้อเท็จจริงในเรื่องนี้เห็นได้ชัดเจนจากการมีการตั้งโรงงานแถบชายแดนไทยพม่า ซึ่งว่าจ้างแรงงานต่างชาติจำนวนมาก โดยจ่ายค่าจ้างต่ำกว่า หรือในกรณีการย้ายฐานการลงทุนไปยังประเทศลาว เวียดนาม หรือจีน ก็มีปรากฏสำหรับเจ้าของทุนไทยที่หาแหล่งค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่า (ดูรายละเอียดในบทว่าด้วยแรงงานไทยในต่างแดน) สถานการณ์เหล่านี้จะทำให้มีการใช้แรงงานต่างชาติโดยเฉพาะแรงงานที่เข้ามาทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายเข้ามาแทนที่แรงงานไทย อันส่งผลให้สภาพการจ้างงานของแรงงานท้องถิ่นเลวร้ายยิ่งขึ้น

การพัฒนาของเศรษฐกิจไทยในอดีตจนถึงปัจจุบันและในอนาคต ยังคงพึ่งพาการส่งออก อาศัยการลงทุนที่ขยายตัวในภาคการผลิตที่ใช้แรงงานและเทคโนโลยีระดับกลางเป็นฐานในการผลิตไปยังประเทศต่าง ๆ ซึ่งการส่งออกแม้ในอดีตจะนำมาซึ่งเงินตราและการเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่ในปัจจุบันการส่งออกและการเติบโตทางด้านการผลิตยังขึ้นกับความผันผวนของตลาดโลกและกระแสอัตราการแลกเปลี่ยน ตลอดจนการจับกลุ่มของกลุ่มประเทศต่าง ๆ ที่พยายามรักษาปกป้องตลาดของตนเอง สิ่งเหล่านี้ทำให้สภาพการส่งออกมีผลกระทบต่อการจ้างงานของแรงงานในประเทศได้ ตัวอย่างที่เห็นชัดเจนได้แก่ กิจการสิ่งทอ กิจการเสื้อผ้า ซึ่งได้รับโควต้าและขึ้นกับการแข่งขันกับตลาดโลก ส่งผลให้สถานการณ์สิ่งทอในประเทศไทยเริ่มถดถอยและมีการลดขนาดการผลิตลง ในอนาคตหากข้อตกลงว่าด้วยเสรีการค้าขององค์การค้าว่าด้วยเสรีทางการค้าได้บรรลุถึงการเป็นเสรีมากขึ้นแล้ว การส่งออกของไทยจะต้องแข่งขันมากยิ่งขึ้น เพราะสินค้า บริการจะถูกซื้อขายกันง่ายและมีขีดจำกัดหรืออุปสรรคจากการกีดกันน้อยลง ส่งผลต่อการเพิ่มหรือลดลงของการส่งออกของไทยได้ชัดเจนและรวดเร็วยิ่งขึ้น แม้การส่งออกในประเทศไทยเป็นการสร้างงานที่เห็นชัดเจนในระดับหนึ่ง ขณะเดียวกันการส่งออกยังสามารถทำให้การจ้างงานผันผวนเพิ่มลดลงได้ด้วย โดยเฉพาะในปัจจุบันและอนาคตหากไทยไม่สามารถปรับตัวเพิ่มผลผลิตต่อแรงงานและผลิตสินค้าที่อาศัยทักษะ เทคโนโลยีเพิ่มขึ้นได้แล้ว การจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมจะส่งผลต่อการถดถอยลงของการจ้างงานได้

นอกจากการพึ่งพาการส่งออกแล้ว ความผันผวนทางการเงิน การลงทุน ในช่วงวิกฤตการเงินที่เกิดขึ้นในกลางปี 2540 ยังส่งผลต่อการถดถอยลงของการจ้างงาน อย่างกว้างขวางด้วย โดยเฉพาะบางสาขาเศรษฐกิจซึ่งการจ้างงานมิได้เกิดจากการลงทุนที่ยั่งยืน แต่เป็นการหวังผลกำไรระยะสั้น อาทิ การจ้างงานในภาคบริการบางสาขา ภาคการเงินและภาคการลงทุนในเรื่องหลักทรัพย์ โดยเฉพาะบ้านจัดสรร คอนโดมิเนียม และที่ดิน ซึ่งการว่าจ้างงานสาขาเหล่านี้เมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจได้มีการลดการจ้างงานลงเป็นจำนวนมาก ซึ่งแนวโน้มดังกล่าวเป็นปรากฏการณ์ของภูมิภาค สถิติของ ILO ซึ่งประเมินการตกงาน ในช่วงวิกฤตในภูมิภาค มีตารางดังนี้

The Increase in Unemployment Rates (%)



การเพิ่มขึ้นของอัตราการว่างงาน (%)		
	ก่อนวิกฤตการณ์	ปัจจุบัน
อินโดนีเซีย	4.9 (กันยายน 2540)	15.0*
ไทย	2.2 (กุมภาพันธ์ 2540)	6.0*
สาธารณรัฐเกาหลี	2.3 (ตุลาคม 2540)	8.4 (กันยายน 2541)
มาเลเซีย	2.6 (สิ้นปี 2540)	5.2*
ฮ่องกง	2.4 (สิ้นปี 2540)	5.0 (ไตรมาส 3 ปี 2541)
สิงคโปร์	1.8 (สิ้นปี 2540)	4.5 (กันยายน 2541)

หมายเหตุ : *เป็นตัวเลขประมาณการ -

ที่มา : หน่วยงานรัฐบาล

สาขาอุตสาหกรรมซึ่งได้รับผลพวงจากวิกฤตเศรษฐกิจ ขณะเดียวกันจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่เน้นประสิทธิภาพการแข่งขันที่รุนแรงก็คือภาคธนาคารพาณิชย์ ซึ่งประสบปัญหานี้ไม่เกิดรายได้ (NPL) จำนวนมหาศาลซึ่งเกิดจากการปล่อยกู้ให้กับโครงการที่ไม่เอื้ออำนวยในการผลิตที่ยั่งยืนและแท้จริง ผลพวงดังกล่าวเกิดขึ้นกับแรงงานโดยตรง เมื่อธนาคารพาณิชย์ไทยทั้งระบบประสบปัญหาการขาดทุน บางธนาคารต้องขายกิจการแก่ต่างประเทศ และการลดขนาด ตลอดจนปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างกว้างขวางอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน โดยนับตั้งแต่เกิดวิกฤตการณ์เศรษฐกิจกลางปี 2540 ธนาคารพาณิชย์ไทยได้มีการปรับองค์กรและลดขนาดสาขา หรือแม้กระทั่งปิดสาขาบางแห่งในต่างจังหวัด ส่งผลให้มีการปรับลดพนักงานกว้างขวางอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน สำหรับในปี 2543 คาดว่าธนาคารพาณิชย์ทั้งระบบจะปรับลดพนักงานระหว่าง 14,300-19,000 คน โดยนับตั้งแต่ไตรมาสที่ 3 ของปี 2542 จนถึงปัจจุบัน (เมษายน 2543) ได้ปรับลดไปแล้วกว่า 9,000 คน และหากจะนับจำนวนพนักงานธนาคารพาณิชย์ทั้งระบบ ในปัจจุบันจะเหลือเพียง 95,338 คน⁷⁴ เท่านั้น

ปรากฏการณ์การลดพนักงานอย่างต่อเนื่องเช่นนี้ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงแนวทาง รูปแบบการจ้างงานอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อนในภาคธุรกิจการเงินการธนาคารของไทย ที่ผ่านมารัฐกิจธนาคารและการเงินมีแต่ขยายตัวและไม่มีการปรับลดพนักงาน แต่เมื่อประสบปัญหาการขาดทุน นี่ค้ำชำระจากลูกหนี้ และการขายกิจการ โดยเฉพาะการขายกิจการให้ธนาคารต่างชาติ การปรับลดได้ดำเนินการมาเรื่อย ๆ ภายใต้โครงการที่เรียกว่า “การสมัครใจลาออกก่อนเกษียณอายุ” ซึ่งเป้าหมายก็คือการพยายามลดขนาดของกำลังคนลงมา ข้อที่น่าสังเกตก็คือการปรับลดนั้นดำเนินการเกือบทุกธนาคารไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ เพราะทุกธนาคารล้วนต่างประสบปัญหานี้ค้ำชำระเหมือนกัน และทุกธนาคารล้วนประสบปัญหาซึ่งเกิดจากวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งสิ้น สถานการณ์การปลดคนงานหรือพนักงานของธนาคารพาณิชย์ อาจจำแนกเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มแรกเป็นกลุ่มธนาคารพาณิชย์ไทย อาทิ ธนาคารกรุงเทพฯ ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา เป็นต้น สำหรับธนาคารกรุงเทพฯ นั้นปัจจุบันมีพนักงานประมาณ 20,200 คน และพบว่าในจำนวนนี้มีส่วนเกินซึ่งต้องการจะทยอยปรับลดประมาณ 6,000 คน ซึ่งวิธีการจะไม่ใช้วิธีการยื่นซองขาว แต่จะเน้นโครงการสมัครใจ โดยทางธนาคารจะนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทนแรงงานคน และเน้นการปรับองค์กรให้มีขนาดเล็กลง

⁷⁴ หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ฉบับวันที่ 21 เมษายน 2543

ธนาคารกรุงไทย ขณะนี้พบว่ามีส่วนเกินของพนักงานอีกประมาณ 6,000 คน โดยที่ผ่านมามีการรณรงค์ให้โอกาสพนักงานเกษียณอายุโดยสมัครใจ และมีพนักงานเข้าร่วมโครงการ 2,300 คน จึงยังคงเหลือพนักงานส่วนเกินอีกประมาณ 3,700 คน

สำหรับธนาคารกรุงศรีอยุธยา นั้น ได้มีการจัดทำโครงการเกษียณอายุไปก่อนหน้านี้แล้ว และมีผู้เข้าร่วมโครงการประมาณ 1,200 คน ซึ่งธนาคารมีเป้าหมายจะปรับลดอีก 1,000 คน

นอกจากการลดจำนวนพนักงานแล้ว การยุบสาขาที่ไม่มีคามจำเป็นก็มีการจัดทำอย่างต่อเนื่อง เช่น ธนาคารกรุงไทย ได้ยุบไป 36 สาขา⁷⁵ ธนาคารดีบีเอส ไทยทยลดไป 35 แห่ง และที่รอการยุบต่อจากธนาคารแห่งประเทศไทยก็คือธนาคารไทยพาณิชย์ กับธนาคารไทยธนาคาร ซึ่งขอลด 30-40 แห่ง และ 42 แห่ง ตามลำดับ⁷⁶

การลดจำนวนพนักงานในแต่ละสาขาก็เป็นวิธีการหนึ่ง โดยใช้เทคโนโลยีและการปรับองค์กรและการบริหาร โดยให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หลายด้านในคราวเดียวกัน โดยเป้าหมายการปรับลดจะลดจำนวนพนักงานในแต่ละสาขา จาก 20-21 คน เหลือ 10-11 คน สำหรับบางสาขาเล็ก ๆ นั้นอาจลดลงไม่ถึง 10 คน เป็นต้น

กลุ่มธนาคารซึ่งต่างชาติเข้ามาถือหุ้นใหญ่แล้ว อาทิเช่น แสตนด์ชาร์ด ชาติเตอร์นครธน ดีบีเอสไทยท努 และยูโอบีรัตนสิน ซึ่งธนาคารเหล่านี้มีนโยบายบริหารและจัดองค์กรแบบต่างชาติ เพื่อลดค่าใช้จ่ายและหันมาสู่สภาพของธนาคาร แนวทางหนึ่งก็คือการลดจำนวนพนักงาน ซึ่งวิธีการก็เช่นเดียวกับธนาคารไทยอื่น ๆ คือการเสนอโครงการเกษียณก่อนอายุ อาทิ ธนาคารแลนด์นดาร์ดชาติเตอร์นครธน ได้เปิดสมัครผู้เข้าร่วมโครงการ โดยธนาคารจะให้ผลตอบแทนในรูปของเงินในอัตราต่ำสุด 12 เท่าของเงินเดือน จนถึงอัตรา 44 เท่าของเงินเดือนบวกกับค่าครองชีพ และยังได้รับสิทธิบางอย่างคือประโยชน์ในการชำระดอกเบี้ยเงินกู้อัตราพิเศษเพื่อการเกษียณและสินเชื่อบุคคลของพนักงานต่อไปอีก 6 เดือน และการฝึกอบรมแนะแนวอาชีพและการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ เพื่อให้โอกาสพนักงานสามารถนำไปใช้ในการหางานใหม่ทำ เป็นต้น

⁷⁵ หนังสือพิมพ์ธุรกิจรายสัปดาห์. การเงินการลงทุน. วันที่ 31 มกราคม - 6 กุมภาพันธ์ 2543

⁷⁶ หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ. อ้างแล้ว.

บทที่ 4

สภาพค่าจ้างของแรงงานรับจ้างไทย

สภาพค่าจ้างของปี 2500

ข้อมูลตัวเลขเกี่ยวกับสภาพค่าจ้างของแรงงานรับจ้างหลังสงครามโลกครั้งที่สอง และก่อนขึ้นพุทธศตวรรษใหม่มีไม่มากนัก ทำให้ภาพของค่าจ้างไม่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญ ILO ซึ่งมาสำรวจสภาพแรงงานไทยในต้นทศวรรษ 2490 ได้ชี้ภาพกว้าง ๆ ของสภาพค่าจ้างในช่วงนั้นมีเพียงแรงงานรับจ้างไม่มากนักที่มีค่าจ้างดี โดยเฉพาะแรงงานฝีมือ ส่วนใหญ่ค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือจะต่ำและแตกต่างจากแรงงานฝีมือมาก ในบางสาขาอาชีพความแตกต่างมีมากถึง 50 เท่า¹

แรงงานซึ่งมีค่าจ้างต่ำมากที่พบมีในสาขาการจ้างงานเกี่ยวกับป่าไม้ และยาสูบ คนงานชักลากไม้ (อาศัยช้าง) มีรายได้ระหว่าง 70-100 บาท/เดือน ความช่างได้รับ 90-130 บาท/เดือน คนงานอื่น เช่น คนจัดหาหรือเตรียมอาหารในเขตอำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ได้รับเพียง 50 บาท/เดือน²

ในส่วนของการยาสูบ จากการสำรวจของผู้เชี่ยวชาญพบว่า คนงานยาสูบในกิจการเอกชนทั่วไป และในกิจการผูกขาดยาสูบของรัฐ พบว่าในกิจการที่ว่าจ้างแรงงานชาวเขา แถบจังหวัดเชียงรายจ่ายค่าจ้างคนงานประมาณ 600-800 บาทต่อปี หรือตก 54-66 บาท/เดือน หรือประมาณวันละ 2 บาท ในเขตจังหวัดทางภาคอีสานที่จังหวัดนครพนม ในกิจการยาสูบการจ่ายค่าจ้างดีขึ้น โดยจ่ายแก่คนงานกุลีเดือนละ 90-100 บาท ที่จังหวัดหนองคาย อำเภอพรพิสัย การจ่ายค่าจ้างระหว่างหญิงกับชายแตกต่างกัน คนงานหญิงซึ่งมีอายุงานกว่า 2 ปี ได้รับค่าจ้าง 120 บาท/เดือน สำหรับการทำงาน 30 วัน ส่วนแรงงานชายได้รับ 150-180 บาท/เดือน

สำหรับกิจการยาสูบของกิจการผูกขาดโดยรัฐ (Thai Tobacco Monopoly) มีการจ่ายดีกว่าเล็กน้อย โดยจ่ายให้แรงงานหญิงเดือนละ 90 บาท สำหรับการทำงาน 26 วัน และจ่ายอีกวันละ 1-10 บาทเพิ่มเป็นกรณีพิเศษ รวมแล้วตก 118 บาท/เดือนสำหรับการทำงาน 26 วัน ที่หนองคายจ่ายค่าจ้างวันละ 2 บาท และจ่ายเพิ่มอีก 70 บาท/เดือนสำหรับวันทำงาน 26 วัน ซึ่งรวมแล้วตกประมาณ 124 บาท/เดือน สำหรับแรงงานชายนั้นได้รับสูงกว่าเล็กน้อย แต่โดยสรุปแล้วแรงงานหญิงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าชาย

¹ Hamberger ludwig: รายงานการสำรวจสภาพการทำงานของแรงงานไทย โดย ILO. p. 31.

² เพิ่งอ้าง น. เดียวกัน

ในส่วนของแรงงานเด็กพบว่าการว่าจ้างในกิจการยาสูบ โดยได้รับค่าจ้างประมาณ 60 บาท/เดือน เป็นต้น³

ในทางกลับกันค่าจ้างสำหรับแรงงานฝีมือ โดยเฉพาะในกิจการก่อสร้าง ช่างฉาบปูนได้รับสูงสุด รองลงมาเป็นช่างไม้ ช่างก่ออิฐ ช่างที่ทำงานในกรุงเทพฯ จะได้รับค่าจ้างตกวันละ 30-70 บาท/วัน

ช่างยนต์เป็นอีกสาขาซึ่งมีค่าจ้างดีกว่างานอาชีพอื่น ๆ โดยได้รับค่าจ้างตกวันละ 50 บาท หรือ 1,200 บาท/เดือน ในเขตกรุงเทพฯ กิจการโรงพิมพ์เป็นอีกสาขาหนึ่งซึ่งจ่ายค่าจ้างในระดับปานกลางจนถึงดี โดยสูงสุดได้รับ 1,200 บาท/เดือน และช่างเรียงได้รับ 500 บาท/เดือน

สำหรับกิจการอื่น ๆ ในเขตกรุงเทพฯ จะได้รับค่าจ้างสูงกว่าเนื่องจากเป็นเมืองการค้า พาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม ซึ่งหากเทียบกับแรงงานในชนบทแม้จะแตกต่างกันแต่อัตราส่วนจะไม่มากนัก โดยอยู่ระหว่าง 1 : 10 อาทิ คนงานทั่วไปในกิจการน้ำมันได้รับ 20 บาท/วัน คนงานในโรงงานแก้วก็เช่นเดียวกัน⁴

สำหรับแรงงานในสาขาหัตถอุตสาหกรรม หรือโรงงานทั่ว ๆ ไป อัตราค่าจ้างจะต่ำกว่านี้ โดยส่วนใหญ่จะได้รับ 6-10 บาท/วัน เช่น คนงานในโรงสีได้รับค่าจ้างตกวันละ 5-7 บาท และอย่างสูงไม่เกิน 40 บาท สำหรับคนงานที่คุมเครื่องจักรโรงสี⁵

การศึกษาของอาจารย์นิคม จันทรวิทุร ในปี 1955 พบว่าแรงงานของไทยในกิจการยางพารา โดยเฉพาะคนงานกรีดยางได้รับค่าจ้าง 15-30 บาท/วัน โดยนายจ้างให้อาหารและจัดที่พักให้ สำหรับคนงานในกิจการเหมืองแร่ ในปี 1953 การจ่ายค่าจ้างขึ้นกับลักษณะและประเภทของการทำเหมืองแร่ โดยทั่วไปตกประมาณ 15-35 บาท/วัน แต่สำหรับคนงานหญิงซึ่งปกติทำงานในเรื่องทำความสะอาด จะได้รับเพียง 4-8 บาท/วัน⁶

จากการสำรวจของสถานทูตอเมริกันเรื่องค่าจ้างในเขตกรุงเทพฯ ในเดือนมีนาคม 1958 พบว่าแรงงานไร้ฝีมือบางประเภท มีค่าจ้างไม่แตกต่างไปจากที่กล่าวข้างต้น อาทิ คนงานในกิจการยางพาราได้รับ 250 บาท/เดือน คนงานในกิจการสิ่งทอได้รับ 300 บาท/เดือน ส่วนกิจการอื่น ๆ เช่น คนงานซิเมนต์ได้รับ 20 บาท/วัน คนงานก่อสร้างได้รับ 20

³ Hamberger. เพิ่งอ้าง น. 32

⁴ เพิ่งอ้าง น. 32

⁵ เพิ่งอ้าง

⁶ Nikom Chandravithoon. Labour in Thailand. p. 12.

บาท/วัน คนงานโรงงานไม้ขีดไฟ 10 บาท/วัน คนงานในกิจการรถไฟ 14 บาท/วัน ช่างเชื่อมได้ชั่วโมงละ 3.59 บาท เป็นต้น⁷

ประเด็นสำคัญในเรื่องค่าจ้างก็คือความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างคนงานชายหญิง จากการสำรวจของผู้เชี่ยวชาญ ILO พบว่าความแตกต่างพบเห็นได้ทั่วไป โดยคาดว่าแรงงานหญิงได้รับค่าจ้างเพียงร้อยละ 50-70 ของแรงงานชาย⁸ สำหรับงานที่ทำประเภทหรือลักษณะเดียวกัน โดยแรงงานหญิงซึ่งเป็นแรงงานโดยทั่วไปจะมีค่าจ้างในระดับ 5-7 บาท/วัน เช่นงานในโรงงานน้ำโซดา กระป๋อง สบู่ สวามไหมในโรงงานทอผ้า และโรงงานน้ำตาล เป็นต้น สำหรับข้อสังเกตของผู้เชี่ยวชาญก็คือ เป็นการผิดปกตินี้หรือเป็นเรื่องแปลกสำหรับแรงงานหญิงที่จะได้รับค่าจ้างมากกว่าวันละ 10-12 บาท นอกจากคนงานหญิงซึ่งใช้ฝีมือซึ่งจะได้รับวันละ 18.45 บาท หรือ 21.70 บาท/วัน และที่พบก็มีในเขตกรุงเทพฯ เป็นหลัก แต่สำหรับต่างจังหวัดอาจต่ำกว่านี้ อาทิ งานสาวไหมสำหรับแรงงานหญิงที่มีฝีมือมากในจังหวัดลำพูนได้รับค่าจ้างเพียงวันละ 10 บาท

นอกจากค่าจ้างแล้ว การจ่ายเงินหรือผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นในกิจกรรมการจ้างงานในประเทศไทย จากการสำรวจของผู้เชี่ยวชาญ ILO พบว่าการจ่ายโบนัสประจำปีเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการทั่ว ๆ ไป เช่น โรงสีข้าว โรงเลื่อย โรงงานยางพารา โรงงานไม้ขีดไฟ โรงซ่อมเครื่องยนต์ (โรงกลึง) โรงงานน้ำแข็ง เหมืองแร่ เป็นต้น ส่วนอัตราโบนัสนั้นขึ้นกับการประกอบกิจการ ปกติจะจ่ายปีละ 1 เดือน และที่พบว่า มีข้อแตกต่างก็คือบางแห่งจ่ายโบนัสเฉพาะพนักงานลูกจ้างรายเดือน หรือไม่ก็จ่ายให้คนที่มีความรู้สูงอยู่แล้ว ในอัตราหรือสัดส่วนที่สูงกว่าคนงานทั่วไป

ที่พบว่าเป็นที่น่าสนใจก็คือการจ่ายผลประโยชน์ในลักษณะสิ่งของ หรืออาหาร ซึ่งในสมัยนั้นถือเป็นเรื่องผิดปกติ (ทั้ง ๆ ที่ปัจจุบันเป็นเรื่องธรรมดาของการจัดสวัสดิการ) อาทิ โรงสีข้าวให้ข้าวสารแก่ลูกจ้าง หรือโรงเลื่อย โรงงานยาสูบ ให้ข้าวสารแก่ คนงานโดยการให้ฟรี หรือมีเช่นนั้นก็คิดราคาต่ำมาก นอกจากนั้นจากการสำรวจยังพบว่าโรงงานสิ่งทอยังให้ผ้าแก่คนงานปีละ 13 เมตร และเพิ่มให้อีก 6½ เมตร กรณีคลอดบุตร หรือบางแห่ง อาทิ โรงงานน้ำตาลให้น้ำตาลแก่คนงานเดือนละ 12 กิโลกรัม นอกจากนั้นยังพบว่าบางสถานประกอบการให้อาหารด้วย ซึ่งเป็นเรื่องที่พบไม่มากนัก และมักเป็นกิจการที่นายจ้างร่วมกับลูกจ้างทานอาหารร่วมกัน อาทิเช่น โรงพิมพ์ โรงเลื่อย เป็นต้น แต่ที่พบเห็นได้ทั่วไปก็คือการจัดที่พักให้คนงาน ซึ่งปกติจะคลุมถึงการให้บริการน้ำไฟฟ้าฟรีแก่คนงานด้วย

⁷ เฟิงอ้าง. p. 21.

⁸ Hamberger. อ้างแล้ว p. 33.

มีข้อสังเกตของผู้เชี่ยวชาญก็คือเรื่องแนวปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้าง โดยปกติการจ่ายค่าจ้างควรตรงเวลากำหนด แต่ในทางข้อเท็จจริงการจ่ายเงินบางประเภท เช่น โบนัสจะล่าช้า และสามารถพบเห็นได้ทั่วไป

นอกจากนั้นงานบางประเภทซึ่งต้องทำในป่าหรือที่ห่างไกล การจ่ายค่าจ้างจะต้องรอเจ้าหน้าที่การเงินนำไปให้ ประเด็นน่าสนใจในทางปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ่ายล่าช้าในบางสาขา ก็คือ มีการชะลอหรือเจตนาจะจ่ายไม่ครบหรือไม่เต็มจำนวน เพราะเพียงเพื่อต้องการให้ลูกจ้างยังคงทำงานต่อไป บางรายมีการจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าหรือให้หยิบยืมก่อน หลังจากนั้นจะหักจากค่าจ้าง ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวพบบ่อยครั้งว่าลูกจ้างจะยังคงมีหนี้สินค้างอยู่แม้จะครบเดือน เมื่อหักกลับหนี้นี้ก็ยังมีหนี้ค้างอยู่เสมอ เนื่องจากมีการเบิกค่าจ้างล่วงหน้า เป็นต้น ประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญพบเห็นก็คือยังไม่มีระบบการรับค่าจ้าง หรือเซ็นชื่อรับค่าจ้าง ลูกจ้างเมื่อรับค่าจ้างแล้วมักจะไม่รับทราบจำนวนค้างจ่ายหรือเซ็นรับทราบ ซึ่งแนวปฏิบัติดังกล่าวสามารถสื่อเจตนาในทางไม่ได้

จะเห็นได้ว่าค่าจ้างของคนงานไทยในต้นพุทธศตวรรษ มีความแตกต่างค่อนข้างมากระหว่างแรงงานฝีมือและไร้ฝีมือ ลักษณะดังกล่าวมีต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ความถี่หรือความแตกต่างยังคงพบเห็นได้ทั่วไป ประเด็นที่น่าติดตามก็คือ ในขณะนั้นการกำหนดนโยบายหรือควบคุมดูแลค่าจ้างยังไม่มีระบบหรือกฎเกณฑ์อะไร การจ่ายค่าจ้างเป็นไปตามตลาดและกลไกของอุปสงค์อุปทาน และยังขาดระบบที่จะกำหนดหรือควบคุมค่าจ้างสำหรับแรงงานทั่วไป

สำหรับการบริหารแรงงานในขณะนั้นยังมีขอบเขตจำกัด เพราะงานบริหารแรงงานของรัฐมีฐานะแค่เป็นกอง ๆ หนึ่งในกรมประชาสงเคราะห์ซึ่งสังกัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อกลไกบริหารมีขีดจำกัดและไม่มีระบบค่าจ้างที่แน่นอนการกำหนดค่าจ้างหรือจ่ายค่าจ้าง ตลอดจนแนวปฏิบัติต่าง ๆ จึงขึ้นกับนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว ตลอดจนการอาศัยระเบียบปฏิบัติที่เอื้อประโยชน์ต่อนายจ้างมากกว่าลูกจ้าง

โดยสรุป สภาพค่าจ้างของคนงานทั่วไปก่อนขึ้นพุทธศตวรรษใหม่ ค่าจ้างของคนงานทั่วไปยังคงต่ำ ขาดกลไกที่จะเรียกร้องหรือกำหนดอย่างเป็นระบบ สถาบันสหภาพแรงงานยังไม่เข้มแข็งหรือจัดตั้งอย่างเป็นระบบเช่นสหภาพแรงงานในประเทศอื่น ๆ วิธีการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสหภาพแรงงานในสายตาของผู้เชี่ยวชาญองค์การแรงงานระหว่างประเทศในขณะนั้น สหภาพแรงงานมีบทบาทเสมือนหน่วยงาน

สวัสดิการหรือการรวมตัวกันเพื่อให้ความช่วยเหลือ⁹ ซึ่งกันและกันมากกว่าการมีบทบาทในการเรียกร้องผลประโยชน์ของลูกจ้าง

สถานการณ์ค่าจ้างในช่วงปี 2503-2513

สถานการณ์ค่าจ้างในช่วงทศวรรษแรกของพุทธศตวรรษใหม่ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก ในแง่ของกลไกหรือการกำหนดอัตราค่าจ้าง นายจ้างยังคงเป็นผู้กำหนดค่าจ้าง หรือตกลงกับลูกจ้าง อำนาจในการควบคุมและกำกับยังคงอยู่ที่นายจ้างและกลไกตลาด

ในช่วงนี้ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินในภาคนอกวงเกษตรเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย ซึ่งหากเทียบกับดัชนีราคาผู้บริโภคซึ่งเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยเช่นกัน ฉะนั้นค่าจ้างที่แท้จริงของผู้ใช้แรงงานจึงคงที่

จากการศึกษาของ ศาสตราจารย์นิคม จันทรวิทุร พบว่าค่าจ้างของแรงงานไทยในช่วงปี 2503-2513 มีรายงานของกรมแรงงาน รวบรวมเป็นระยะ ๆ อัตราค่าจ้างของแรงงานทั่วไปหรือแรงงานไร้ฝีมือ อยู่ระหว่าง 3.50-3.75 บาท/ชั่วโมง¹⁰ หรือตกวันละ 28-30 บาท/วัน หรือ 748-780 บาท/เดือน (คิด 26 วันทำงาน) สำหรับในเขตกรุงเทพมหานครค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนในช่วงปี 2509-2513 ได้ขยับจาก 900 บาท เป็น 950 บาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ข้อมูลนี้หากนำไปพิจารณากับบางสาขาอุตสาหกรรม อาทิ หัตถอุตสาหกรรมซึ่งว่าจ้างแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมากอัตราค่าจ้างจะต่ำกว่าค่าจ้างเฉลี่ยมาก โดยทั่วไปลูกจ้างในภาคหัตถอุตสาหกรรมจะได้รับประมาณ 670 บาท/เดือน ซึ่งใกล้เคียงกับลูกจ้างไร้ฝีมือในภาคบริการ อย่างไรก็ตาม ในปี 2512 ค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือภาคบริการได้เพิ่มขึ้นเป็น 740 บาท¹¹

สถิติซึ่งสำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี 2506 และปี 2510 ในเรื่องค่าจ้างที่แท้จริง พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ในช่วงปี 2506-2510 ซึ่งช่วงดังกล่าว ดัชนีราคาผู้บริโภคก็เปลี่ยนแปลงในลักษณะเดียวกัน จึงเป็นการแสดงให้เห็นว่าอัตราค่าจ้างที่แท้จริงก่อนปี 2500 และหลังจากนั้นอีก 13 ปี แทบไม่เปลี่ยนแปลง (2490-2513) ปัจจัยที่ทำให้ค่าจ้างแท้จริงคงที่ในช่วงดังกล่าวนี้ นอกจากระบบการควบคุมแรงงานมิให้เติบโตโดยการห้ามจัดตั้งสหภาพแรงงาน ทำให้ลูกจ้างขาดการต่อรอง นอกจากนั้นนโยบายเศรษฐกิจโดยเฉพาะการส่งเสริมอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า ในช่วง

⁹ Hamberger. อ้างแล้ว p.20-21.

¹⁰ ศาสตราจารย์ นิคม จันทรวิทุร. ค่าจ้างของลูกจ้างไร้ฝีมือนอกวงเกษตร. เอกสารโรเนียว. น. 2.

¹¹ ศาสตราจารย์ นิคม จันทรวิทุร. เพิ่งอ้าง. น. 3.

ตัน ๆ ของแผน 1-3 ทำให้นายจ้างไทยไม่กระตือรือร้นปรับปรุงคุณภาพหรือเอาใจใส่ลูกจ้าง เพราะขาดการแข่งขันจึงทำให้ค่าจ้างปรับตัวขึ้นได้ยาก นอกจากนั้นยังขึ้นกับนโยบายควบคุมราคาข้าวสารมิให้ขึ้นตามราคาตลาดโลก โดยใช้วิธีการควบคุมการเก็บค่าพรีเมียมข้าว เมื่อราคาข้าวสารไม่สูง อัตราค่าจ้างย่อมไม่ปรับสูงขึ้นด้วย เพราะข้าวเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริโภคของคนงาน อย่างไรก็ตาม ต้องถือว่าในช่วงดังกล่าวราคาสินค้าเปลี่ยนแปลงน้อยมาก ลูกจ้างจึงไม่ค่อยร้อนในเรื่องค่าครองชีพมากนัก ซึ่งผิดกับหลังปี 2513 ซึ่งการเปลี่ยนแปลงราคาสินค้ารุนแรงและมีผลการปรับค่าจ้างอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อนในประวัติศาสตร์การใช้แรงงานไทย

ค่าจ้างในช่วงระหว่างปี 2513-2523

สภาพค่าจ้างของแรงงานไทยมาผันเปลี่ยนนับตั้งแต่ปี 2513 โดยค่าจ้างตัวเงินเริ่มขยับเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะเมื่อเกิดวิกฤตราคาน้ำมันดิบ ในช่วงปี 2516-2517 ส่งผลให้ราคาสินค้าบริโภคสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ดัชนีราคาสินค้าผู้บริโภคในปี 2517 สูงขึ้นจากปี 2516 ถึงร้อยละ 23.3 ซึ่งไม่เคยปรากฏมาก่อน ปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลทำให้มีการกดดันและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนค่าจ้างก็มี อาทิ ปัจจัยทางด้านการเมือง เมื่อมีการเรียกร้องประชาธิปไตย และขับไล่รัฐบาลของจอมพลถนอม กิตติขจร ได้สำเร็จ ปัจจัยราคาสินค้าเกษตรก็มีส่วนช่วยในการกดดันให้จำเป็นต้องมีการเรียกร้องขอปรับค่าจ้างสวัสดิการ โดยเฉพาะราคาข้าวในช่วงระหว่างปี 2514-2518 ได้เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 26 (ศาสตราจารย์ นิคม จันทรวิทุร)¹²

การศึกษาของ ศาสตราจารย์ นิคม จันทรวิทุร พบว่า ในช่วงระยะเวลาเดียวกัน ค่าจ้างเฉลี่ยทุกสาขาอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพฯ เพิ่มขึ้นทุกปี จากวันละ 21 บาท ในปี 2515 เป็น 24 บาท 27 บาท และ 33 บาท ในปี 2516, 2517 และ 2518 ตามลำดับ ส่วนในปี 2519 นั้นค่าจ้างเฉลี่ยใกล้เคียงกับปี 2518 อย่างไรก็ตาม หากนำค่าจ้างเฉลี่ยมาเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งประกาศใช้เป็นครั้งแรกในปี 2516 แล้วจะพบว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายต่ำกว่าค่าจ้างเฉลี่ยมาก เพราะค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้เป็นครั้งแรกกำหนดไว้วันละ 12 บาท เช่นเดียวกันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้นติดต่อกันในปี 2517, 2518 ก็ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างเฉลี่ยค่อนข้างมาก อย่างไรก็ตาม การปรับค่าจ้างขั้นต่ำได้เชียบใกล้เคียงกับค่าจ้างเฉลี่ยหลังจากปี 2521 เป็นต้นมา ดังตารางข้างล่างนี้

¹² ศาสตราจารย์ นิคม จันทรวิทุร. อ้างแล้ว. น. 4-5.

**เปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำกับค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมต่าง ๆ
ที่นอกเหนือจากภาคเกษตรกรรม**

ปี	ค่าจ้างขั้นต่ำ (1)	ค่าจ้างเฉลี่ย ทุกอุตสาหกรรม (2)	(1) x 100 ————— (2)	ร้อยละของลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำใน กรุงเทพมหานคร
2516	12.00	24.11	49.80	n.a.
2517	17.00	27.23	62.40	n.a.
2518	25.00	33.90	73.70	n.a.
2519	25.00	33.85	73.90	n.a.
2520	25.75	n.a.	n.a.	n.a.
2521	30.91	37.84	81.70	n.a.
2522	37.50	43.40	86.40	20.40
2523	47.25	50.72	93.20	15.80
2524	55.75	64.64	86.20	11.10
2525	61.75	67.80	91.10	7.40
2526	64.50	69.12	93.31	5.90
2527	66.00	n.a.	n.a.	n.a.
2528	70.00	82.84	84.50	n.a.

ที่มา : นิพนธ์ พัวพงศกร นโยบายค่าจ้าง เสนอต่อมูลนิธิฟรีดริช เอแบรท 2525 และธนาคารแห่งประเทศไทย
โครงสร้างค่าจ้างในประเทศไทย อ้างใน สมศักดิ์ สามัคคีธรรม ชีวิตทางเศรษฐกิจของคนงานที่ได้รับ
ค่าจ้างขั้นต่ำ. มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์. FES, 2533 น. 17.

ประเด็นที่สำคัญก็คือการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างขั้นต่ำ
ก็ดี หรือค่าจ้างเฉลี่ย ซึ่งเพิ่มตามการเพิ่มของค่าจ้างขั้นตานั้นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
ของค่าครองชีพเพียงไร การศึกษาของ ศ.นิคม จันทรวิทุร¹³ เช่นเดียวกัน พบว่าการเพิ่มขึ้น
ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงระหว่างปี 2516-2523 มีการขยายตัวค่อนข้างสูง คือเพิ่มขึ้น
ร้อยละ 350 หรือหากจะนับช่วงระหว่างปี 2519-22523 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้เพิ่มขึ้น
ร้อยละ 116 แต่เมื่อพิจารณาสภาพการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้าในช่วงดังกล่าว พบว่า
มูลค่าที่แท้จริงหรือค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงกลับลดถอยลง อาทิ ในปี 2523 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
เท่ากับ 54 บาท แต่เมื่อคำนวณแล้วมีมูลค่าแท้จริงเพียง 34.6 บาทเท่านั้น ฉะนั้นหากจะปรับ
ค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้าแล้ว อัตราค่าจ้างขั้น
ต่ำในช่วงดังกล่าวจะต้องเป็น 64 บาท มิใช่ 54 บาท ประเด็นที่ควรพิจารณาก็คือ หากจะ
ปรับเพิ่มการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างจะมีมากกว่าหนึ่งครั้งในแต่ละปี ซึ่งในทางการเมืองและ
สภาพการบริหารทำได้ยาก

¹³ ศาสตราจารย์ นิคม จันทรวิทุร. อ้างแล้ว. น. 5.

การศึกษาของสมศักดิ์ สามัคคีธรรม ในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งประกาศใช้ในปี 2516 พบว่าในช่วงต้น ๆ ของการประกาศใช้ไม่ได้ก่อประโยชน์ให้กับคนงานมากนัก โดยเฉพาะในช่วงระหว่างปี 2516-2521 แม้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงจะสูงขึ้น แต่สภาพค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงดังกล่าวก็ต่ำกว่าค่าจ้างเฉลี่ยมาก ดังตารางข้างต้นที่กล่าวมาแล้ว เช่นเดียวกันหลังจากปี 2522 แม้ค่าจ้างขั้นต่ำจะใกล้เคียงกับค่าจ้างเฉลี่ย แต่เมื่อคิดเป็นค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงแล้วกลับลดลง อันแสดงให้เห็นว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงกลับลดลงจากเดิม¹⁴ โดยเฉพาะในช่วงปี 2531-2532 ค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงกลับลดลงไปจากเดิม ดังตารางข้างล่างนี้

**อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตัวเงิน ดัชนีราคาผู้บริโภค และค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริง
ในเขตกรุงเทพมหานคร ปี 2516-2532**

ปี	ดัชนีราคาผู้บริโภค (2519=100)	ค่าจ้างขั้นต่ำตัวเงิน (บาทต่อวัน)	ค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริง (บาทต่อวัน)
2516	74.30	12.00	16.60
2517	91.60	17.00	18.60
2518	95.30	25.00	25.20
2519	100.00	25.00	25.00
2520	108.40	28.00	25.80
2521	117.90	25.00	29.60
2522	130.00	45.00	34.60
2523	155.90	54.00	34.60
2524	176.80	61.00	34.50
2525	186.30	64.00	34.30
2526	1922.60	66.00	34.20
2527	194.00	66.00	34.00
2528	200.20	70.00	34.90
2529	2203.70	70.00	34.30
2530	209.00	73.00	34.90
2531	216.80	73.00	33.60
2532	230.90	78.00	33.70

หมายเหตุ ค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริง = $\frac{\text{ค่าจ้างขั้นต่ำตัวเงิน} \times 100}{\text{ดัชนีราคาผู้บริโภค}}$

ที่มา : รวบรวมโดย ส่วนวิจัยเศรษฐกิจทั่วไป ฝ่ายวิชาการ ธนาคารกสิกรไทย. อ้างใน สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. 2533

การศึกษาของนายไตรรงค์ สุวรรณคีรี พบว่าค่าจ้างขั้นต่ำไม่เพียงพอ กับค่าใช้จ่ายของคนงาน ซึ่งการศึกษาครั้งนั้นได้นิยามค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนงานและ

¹⁴ สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. ชีวิตทางเศรษฐกิจของคนงานที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ. มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พันธุ์. FES. 2533. น. 15.

สมาชิกอีก 2 คน ที่สามารถอยู่ได้ตามปกติวิสัยโดยการคำนวณค่าใช้จ่ายในหมวดใหญ่ ๆ 2 หมวดคือ ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ นอกเหนือจากอาหาร ซึ่งจำแนกย่อยออกเป็นมาตรฐานค่าใช้จ่ายระดับต่ำ และมาตรฐานค่าใช้จ่ายระดับกลาง ทั้งนี้ได้ใช้ข้อมูลทางสถิติแห่งชาติ (สำรวจรายการใช้จ่ายของครอบครัวและดัชนีราคาเป็นฐาน) ผลจากการศึกษาพบว่าคนงานต้องมีค่าใช้จ่ายตกวันละ 28 บาท สำหรับมาตรฐานขั้นต่ำวันละ 32 บาท สำหรับมาตรฐานกลางซึ่งหากเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำในปี 2518 ซึ่งตกวันละ 25 บาทเท่านั้น

**ตารางเปรียบเทียบรายจ่ายของแรงงานตามมาตรฐานขั้นต่ำกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
ในปี 2518 (จำแนกตามภาค)**

ภูมิภาค	รายจ่ายตาม มาตรฐานขั้นต่ำ	อัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ	ผลต่าง
1. กรุงเทพมหานคร	28	25	-3
2. นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ สมุทร สาคร, นครปฐม	25	25	0
3. จังหวัดภาคกลางอื่น ๆ	25	18	-7
4. ภาคใต้	25	18	-7
5. นครราชสีมา, ขอนแก่น, อุดรธานี, อุบลราชธานี	26	18	-8
6. ภาคอีสาน ยกเว้น 4 จังหวัด	26	16	-10
7. ภาคเหนือ	26	16	-10

ที่มา : ไตรรงค์ สุวรรณศิริ. 2518 อ้างใน สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. 2533. น. 24.

สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ทำการสำรวจค่าใช้จ่ายของครอบครัวแรงงานไร้ฝีมือ โดยสมมติให้แต่ละครอบครัวมีผู้หารายได้จำนวน 2 คน พบว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้รับไม่เพียงพอหรือคลุมถึงค่าใช้จ่ายในครัวเรือนได้

ปี	ค่าจ้างขั้นต่ำ 26 บาท/วัน	ค่าใช้จ่ายในการครองชีพของ ครอบครัวแรงงานไร้ฝีมือ	ค่าใช้จ่ายในการครองชีพเฉลี่ย ต่อผู้หารายได้ 1 คน*
2522	1,170	2,311	1,155.50
2523	1,404	2,931	1,425.50
2524	1,586	3,435	1,717.50
2525	1,664	4,087	2,014
2526	1,716	n.a.	-
2527	1,716	4,233	2,166.50

*สมมติว่ามีผู้หารายได้ครอบครัวละ 2 คน

ที่มา : สำนักงาน ก.พ. กรมบัญชีกลาง และสำนักงานสถิติแห่งชาติ อ้างใน สมศักดิ์ สามัคคีธรรม น. 27.

ข้อมูลตัวเลขที่ยืนยันความไม่เพียงพอของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังดูได้จากการศึกษาของสภาองค์การนายจ้างต่อแรงงานไร้ฝีมือ โดยพบว่าแรงงานโลดไม่สูบบุหรี่หรือดื่มเหล้าเลย มีค่าใช้จ่ายวันละ 74-88 บาท ในช่วงปี 2527-2528 ในขณะที่ค่าจ้างขั้นต่ำในขณะนั้น 66 บาท

ค่าใช้จ่ายในการครองชีพของครัวเรือนแรงงานไร้ฝีมือ

(สมาชิกเฉลี่ย 4.5 คน) ปี 2526 (นิคม 2532:111)

(หน่วย : บาทต่อเดือน)

ประเภทค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน	ของค่าใช้จ่าย
ที่อยู่อาศัย	207.06	127.14-282.11
อาหารและเครื่องดื่ม		
- ในบ้าน	998.66	923.35-1,126.32
- นอกบ้าน	284.28	217.12-319.61
ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ	1,383.07	1,258.54-1,460.96
รวม	2,873.07	2,526.15-3,189.00

หมายเหตุ ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ได้แก่ เครื่องนุ่งห่ม ค่ารักษาพยาบาล การศึกษา ค่าพาหนะ บันเทิง และอื่น ๆ

ที่มา : กรมแรงงาน. อ้างใน สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. 2533.

**ค่าใช้จ่ายในการครองชีพของลูกจ้างผู้มีรายได้น้อย จำแนกตามสถานภาพ
ของลูกจ้างปี 2527-2528**

สถานภาพของลูกจ้าง	Range ของค่าใช้จ่าย ต่อเดือน	ค่าใช้จ่ายต่อวัน (หารด้วย 26)
โสด (ไม่มีค่าใช้จ่ายประเภทบุตร สุรา และเครื่องสำอาง)	1,930-2,287	74-88
โสด (มีค่าใช้จ่ายประเภทบุตร สุรา และเครื่องสำอาง)	2,235-2,592	86-100
มีครอบครัว (ไม่มีค่าใช้จ่ายประเภทบุตร สุรา และ เครื่องสำอางและการศึกษาบุตร)	2,826-3,103	109-119
มีครอบครัว (ไม่มีค่าใช้จ่ายประเภทบุตร สุรา และ เครื่องสำอาง แต่มีค่าการศึกษาบุตร)	3,103-3,383	119-130
มีครอบครัว (มีค่าใช้จ่ายประเภท บุตร สุรา เครื่องสำอาง แต่ไม่มีค่าการศึกษาบุตร)	3,131-3,408	120-131
มีครอบครัว (มีค่าใช้จ่ายประเภทบุตร สุรา เครื่องสำอาง และมีค่าการศึกษาบุตร)	3,411-3,688	131-142

หมายเหตุ 1. ค่าใช้จ่ายในการครองชีพของครัวเรือนรวมค่าใช้จ่ายประเภทอาหาร ที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายจำเป็นภายในบ้าน (เช่น ผงซักฟอก ยาสีฟัน สบู่ ฯลฯ) ค่าใช้จ่ายส่วนตัว เช่น เสื้อผ้า ค่าพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล บุหรี่ และสุรา บันเทิงและการอ่าน เครื่องสำอาง และค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น

2. ครอบครัวส่วนใหญ่มีบุตรเล็ก ๆ 1-2 คน (ส่วนใหญ่ยังไม่ได้เรียนหนังสือ)

ที่มา : จากการสำรวจของสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย, อ้างใน สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2533.

นอกจากสภาพของค่าจ้างแท้จริงที่ไม่เปลี่ยนแปลงในช่วงกว่า 2 ทศวรรษดังกล่าวข้างต้นแล้ว การศึกษาของ นิพนธ์ พัวพงศกร ซึ่งได้วิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติและของกรมแรงงานยังพบว่าค่าจ้างระหว่างภาคแตกต่างกันมากพอสมควร โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานครอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของคณงานชายมีการศึกษาไม่เกินประถม 6 ในปี 2522 เท่ากับ 54.90 บาท¹⁵ ตัวเลขที่ได้จากการสำรวจกลุ่มเป้าหมาย 567 คน นอกจากนั้นยังพบว่าในจำนวนนี้มีถึงร้อยละ 50 ที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 55 บาท โดยร้อยละ 38 ได้ไม่เกิน 45 บาท ส่วนการสำรวจของกรมแรงงานพบว่าค่าจ้างเฉลี่ยของกรรมกรเท่ากับ 44.30 บาท (ซึ่งต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ) ในการสำรวจของกรมแรงงานนี้ยังพบว่ามีคณงานถึงร้อยละ 42 ที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่า 39 บาท/วัน

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นยังพบว่า มีคณงานจำนวนค่อนข้างสูงที่ได้รับค่าจ้างค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะคณงานที่มีค่าจ้างเกินกว่า 90 บาท/วัน มีไม่ถึงร้อยละ 10 ยกเว้นในเขตกรุงเทพฯ เท่านั้น

¹⁵ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี 2522 กรุงเทพฯ 45 บาท ภาคกลาง ภาคใต้ 38 บาท ภาคเหนือและอีสาน 35 บาท

การศึกษาวิเคราะห์ของนิพนธ์ฯ ยังพบอีกว่า คนงานในชนบทนอกเขตเทศบาลในภาคเหนือและอีสาน ได้รับต่ำกว่าภาคอื่น ๆ และกว่าร้อยละ 80 ได้รับต่ำกว่า 45 บาท/วัน ส่วนในเขตเทศบาลนั้น อัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันมากนัก ยกเว้น กรุงเทพฯ และภาคกลาง สำหรับภาคกลางนั้น คนงานนอกเขตจะได้ใกล้เคียงกับคนงานภาคใต้ แต่ที่นาสังเกตในภาคเดียวกัน ค่าจ้างระหว่างเทศบาลและนอกเขตเทศบาลจะแตกต่างกันมากในภาคเหนือและอีสาน กล่าวคือ คนงานในเขตเทศบาลจะมีค่าจ้างสูงกว่านอกเขตถึง 35-50 บาท ในขณะที่ภาคอื่น ๆ ช้อแตกต่างกันมีเพียงร้อยละ 10-20

การศึกษาของนิพนธ์ฯ ในเรื่องเดียวกัน ได้พูดถึงสาเหตุข้อแตกต่างของอัตราค่าจ้างข้างต้นอาจสรุปได้ดังนี้

1. แต่ละภาคคนงานอายุเท่ากัน การศึกษาต่างกัน อาชีพและประสบการณ์ก็แตกต่างกัน รวมตลอดจนความต้องการของนายจ้างยังแตกต่างกันด้วย
2. คนที่มีอาชีพเดียวกัน อาทิ ช่างฝีมือ ไม่ว่าจะย้ายไปทำงานในภาคไหน อัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันมาก แสดงว่าอาชีพช่างฝีมือนั้นอัตราค่าจ้างจะสูงกว่าอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ฝีมือ
3. ความต้องการแรงงานและอุปสงค์แรงงานมีอิทธิพลและน้ำหนักที่ทำให้ค่าจ้างต่างกันด้วย เช่น คนขับรถในชนบทจะมีรายได้มากกว่าคนชนบทในเขตเทศบาลของภาคกลาง ภาคใต้ หรือแม้แต่กรุงเทพฯ
4. ตลาดแรงงานที่แตกต่างกันระหว่างเมืองกับชนบท โอกาสการต่อรองระยะเวลาเร่งด่วน สัญญาจ้าง ตลอดจนการจ่ายของอุตสาหกรรมใกล้เคียงกันเหล่านี้มีอิทธิพลทำให้ค่าจ้างต่างกัน

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของนิพนธ์ฯ มีข้อสรุปที่ไม่แตกต่างไปจากการศึกษาของคนอื่น ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวคือ อัตราค่าจ้างของคนงานไร้ฝีมือในช่วงระหว่างปี 2513-2523 รวมทุกอุตสาหกรรม ได้เพิ่มขึ้นกว่าเท่าตัว จากวันละ 23.88 บาทในปี 2513 เป็นวันละ 50.72 บาท และบางสาขาอาชีพการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างสูงเกือบ 2 เท่าตัว อาทิ กิจการทอผ้าซึ่งเป็นสาขาหนึ่งของหัตถกรรมได้เพิ่มจาก 18.58 บาท ในปี 2513 เป็น 48.11 บาทในปี 2523

การศึกษาของคนเดียวกันในช่วงปี 2515-2523 ในส่วนที่เกี่ยวกับค่าจ้างของคนงานไร้ฝีมือ สาขาหัตถอุตสาหกรรม โดยรวมทุกอุตสาหกรรม พบว่าจ้างเฉลี่ยของคนงานไร้ฝีมือในปี 2515 ตกประมาณ 21.24 มาในปี 2516 เพิ่มขึ้นเป็น 24.11 บาท และ 27.32 บาท ในปี 2517 หลังจากนั้นเพิ่มเป็น 33.85 บาทในปี 2519 เป็น 34.36 บาทในปี 2521 เป็น 41.68 บาทในปี 2522 เป็น 49.20 บาทในปี 2523 และ 61.20 บาทในปี 2524

การเพิ่มของค่าจ้างที่เป็นตัวเงินซึ่งเพิ่มขึ้นมากในช่วงกลางทศวรรษที่ 2510 และหลังทศวรรษที่ 2520 เมื่อเทียบกับค่าครองชีพหรือราคาสินค้าที่เปลี่ยนแปลงไปทุกปีแล้ว จะพบว่าค่าจ้างที่แท้จริง (Real Wage) นั้นมีแนวโน้มคงที่ การศึกษาของนิพนธ์ พบว่าในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2513-2523 มีการปรับค่าจ้างในเกือบทุกสาขา ในเขตกรุงเทพฯ โดยสาขาอุตสาหกรรมมีการปรับสูงขึ้นร้อยละ 151 หรือประมาณร้อยละ 11.5 ต่อปี และเมื่อรวมทุกอุตสาหกรรมอัตราค่าจ้างได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 132 หรือเฉลี่ยร้อยละ 10.5 แต่เมื่อนำไปเทียบกับค่าจ้างแท้จริงจะพบว่าค่าจ้างแท้จริงมีแนวโน้มคงที่ เพราะดัชนีราคาสินค้าผู้บริโภคในช่วงระยะเวลาเดียวกันเพิ่มเฉลี่ยร้อยละ 10.75 ต่อปี ที่สำคัญบางสาขาอุตสาหกรรม อาทิ สาขาบริการและพาณิชย์อัตราค่าจ้างแท้จริงกลับลดลง จะมีเพียงบางสาขาเท่านั้น เช่น ก่อสร้าง และหัตถอุตสาหกรรมที่ขยับขึ้นแต่ก็เพียงเล็กน้อย

สาเหตุที่ค่าจ้างแรงงานไทยต่ำในช่วง 2 ทศวรรษที่กล่าว ทั้ง ๆ ที่ประเทศพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การศึกษาของนิพนธ์ ได้วิเคราะห์ดังนี้

ประการแรก ค่าจ้างต่ำเนื่องจากนโยบายของรัฐบาลหลายชุดที่ผ่านมา กดราคาพืชผลเกษตรให้ต่ำ เพื่อให้การผลิตในภาคเมืองสามารถประกอบตัวและขยายตัว สามารถแข่งขันกับสินค้าต่างประเทศ และทำให้อุตสาหกรรมสามารถขยายตัวสู่จุดมุ่งหมายได้ การกดราคาพืชผลเกษตรของชาวนาไทยนั้น ในอดีตทำติดต่อกันมาหลายสิบปี โดยการใช้มาตรการเก็บพรีเมียมข้าว กำหนดให้มีตัวสำรองและกำหนดระบบโควต้าส่งออก ส่งผลให้ราคาข้าวไม่เป็นไปตามกระแสตลาด

จากการศึกษาวิจัยหลายชิ้นพบว่า ราคาข้าวนั้นมีผลต่อค่าจ้างแรงงาน เมื่อใดที่พืชผลราคาดีจะทำให้ชาวนาชาวไร่มีกำลังใจทำงานเพิ่มผลผลิต ก่อให้เกิดอุปทานแรงงานจำนวนมาก ค่าจ้างในเมืองเองจะสูงขึ้น เพราะชาวนามีรายได้ดี มีเงินจับจ่ายใช้สอย หากปีใดราคาพืชผลตกต่ำคนชนบทขาดอำนาจซื้อ สินค้าในเมืองจะขายได้ลดลง ก่อให้เกิดความต้องการแรงงานลดลง และค่าจ้างไม่มีโอกาสปรับตัวสูงขึ้นด้วย

ประการที่สอง นโยบายที่ผ่านมานับตั้งแต่แผนแรกซึ่งเริ่มในปี 2504 ประเทศเน้นนโยบายส่งเสริมการลงทุน โดยเฉพาะการนำเข้าอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า และต่อมาได้ย้ายมาเน้นอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก การเน้นส่งเสริมอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้าทำให้ประชากรและเจ้าของทุนอาศัยสิทธิพิเศษสิ่งเครื่องจักรเข้ามาใช้และกดค่าจ้างเพื่อให้ได้กำไรมากขึ้น โอกาสการขยายตัวในการจ้างงานก็มีไม่มาก ซึ่งเรื่องนี้เป็นข้อเท็จจริง เพราะทั้ง ๆ ที่รายได้จากภาคการผลิตอุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จากร้อยละ 13 ของผลิตภัณฑ์ประชาชาติในปี 2503 มาเป็นร้อยละ 21 ในปี 2523 แต่การจ้างงานกลับมีไม่มากนัก ที่สำคัญเมื่อมีการใช้เครื่องจักรไทย ความต้องการแรงงานจึงมีน้อย

การกดหรือควบคุมค่าจ้างจึงทำได้ง่ายขึ้น นอกจากเน้นการส่งเสริมการลงทุนที่เน้นการอุ้มชู และได้สิทธิพิเศษ ทำให้อุตสาหกรรมภายในประเทศไม่เติบโต เพราะเจ้าของทุนไม่ชวนขยาย ปรับปรุงประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่มีคู่แข่งขึ้นราคาดังกล่าว ทำให้ประสิทธิภาพการผลิตต่ำ คนงานที่ใช้ก็ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้หรือพัฒนาฝีมือ คนงานที่ไม่มีความรู้หรือฝีมือจึงออกที่จะปรับปรุงหรือเรียกร้องค่าจ้างให้สูงขึ้นได้

ประการที่สาม การศึกษาของกำลังแรงงานไทย นับตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ใช้เวลาอยู่ในโรงเรียนสั้นมาก ส่วนใหญ่จบประถมศึกษา ทำให้แรงงานเมื่อเติบโตขึ้นมาไม่สามารถทำงานกึ่งฝีมือได้ ต้องอาศัยแรงกายทำงานรับจ้างประเภทไร้ฝีมือ ฉะนั้นค่าจ้างที่ได้รับจึงต่ำหรือเพียงแค่มาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดเท่านั้น

อุปทานแรงงานเพิ่มเข้ามาในตลาดแรงงานเป็นจำนวนมาก ได้กล่าวแล้วว่า นับตั้งแต่ต้นทศวรรษที่ 2500 ประเทศไทยมีอัตราการเติบโตของประชากรสูงมากประเทศหนึ่งของโลก คือช่วงดังกล่าวอัตราการเติบโตสูงกว่าร้อยละ 3 หลังจากนั้นมาตั้งแต่ปี 2513 อัตราการเพิ่มก็ลดลง แต่คนที่เกิดมาก่อนหน้านี้ได้เติบโตก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นจำนวนมาก แต่ละปี กำลังแรงงานเหล่านี้เข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่ออายุน้อย ประกอบกับไร้ฝีมือจึงทำให้มีแรงงานที่เป็นเด็กและสตรีจำนวนมาก ทำให้ค่าจ้างถูกลง กอปรกับการประกาศใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำทำให้ผู้ประกอบการหันมาใช้แรงงานเด็กและหญิงมากขึ้นเนื่องจากกดค่าจ้างได้ง่ายกว่า

กล่าวโดยสรุป สภาพค่าจ้างของผู้ใช้แรงงานไร้ฝีมือในช่วง 2 ทศวรรษ นับตั้งแต่ปี 2500 ที่ผ่านมามีอยู่ในลักษณะของสภาพคงที่อย่างน้อย 2 ระยะ ระยะแรกค่าจ้างที่เป็นตัวเงินอยู่ในสภาพคงที่เช่นกัน ทั้งในภาคเกษตรและภาคนอกเกษตร หลังปี 2513 ค่าจ้างตัวเงินขยับเพิ่มขึ้นเป็นระยะ ๆ สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ อำทิราคาน้ำมันขึ้นสูง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ดัชนีราคาสินค้าผู้บริโภคก็ขยับเพิ่มขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน ทำให้การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างที่เป็นตัวเงินแทบจะไม่ส่งผลในทางที่จะคงสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างในหลายสาขาอาชีพ โดยเฉพาะผู้ทำงานรับจ้างได้รับค่าจ้างเป็นเครื่องตอบแทน

ในช่วงที่มีการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน การสำรวจหลายครั้งมักจะละเลย ไม่ทั่วถึง กิจการขนาดเล็ก ซึ่งมีลูกจ้างไม่กี่คน จากข้อมูลของธนาคารแห่งประเทศไทย ในปี 2522-2528 ซึ่งได้จำแนกสถานประกอบการเป็นขนาดเล็ก มีคนงานต่ำกว่า 50 คน สถานประกอบการขนาดกลาง มีคนงานประมาณ 50-299 คน และสถานประกอบการขนาดใหญ่ ซึ่งมีคนงานโดยเฉลี่ยตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป พบว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก

จ่ายค่าจ้างให้คนงานในอัตราต่ำกว่าสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างเห็นได้ชัด

ในกิจการขนาดเล็ก ส่วนใหญ่กฎหมายเอื้อไปไม่ถึง และลูกจ้างมักจะขาดการรวมตัวกัน สภาพของค่าจ้างจะต่ำกว่าค่าจ้างเฉลี่ยและเป็นที่เชื่อว่าลูกจ้างเหล่านี้จะประสบปัญหาในเรื่องค่าครองชีพมากที่สุด และจากการที่ไม่มีตัวเลขยืนยัน ค่าจ้างของผู้ใช้แรงงานไร้ฝีมือในกิจการขนาดเล็ก หรือการจ้างงานนอกระบบนี้เองทำให้คาดการณ์กันว่าผู้ ใช้แรงงานบางประเภทที่ประกอบอาชีพอิสระ เช่น ขายของเร่ ซึ่งจากการสำรวจของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในเขตพื้นที่ยากจนของกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ใช้แรงงานเหล่านี้มีรายได้ในปี 2513 ประมาณวันละ 16 บาท น่าจะเป็นตัวแทนของผู้ใช้แรงงานไร้ฝีมือที่กฎหมายเอื้อไปไม่ถึงได้ หรือไม่ก็พิจารณาผู้ใช้แรงงานอีกประเภทหนึ่ง คือแรงงานอพยพจากภาคเกษตรกรรมเข้ามาหางานทำในเมือง ซึ่งจากการศึกษาในปี พ.ศ. 2520 พบว่าผู้ใช้แรงงานภาคเกษตรจำนวนไม่น้อยไม่ยอมเข้าเมืองหางานทำ เพราะในท้องถิ่นของตนก็มีงานทำที่ได้รับค่าจ้างใกล้เคียงกันภายหลังจากที่หักค่าใช้จ่ายแล้ว และจากการสำรวจลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมในช่วงเวลาดังกล่าว ได้รับค่าแรงในช่วงหน้าร้อนวันละ 15 บาท และฤดูเก็บเกี่ยววันละ 17-20 บาท ตัวเลขนี้จึงน่าจะยืนยันและเป็นตัวแทนลูกจ้างไร้ฝีมือในเขตเมืองได้

ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือการหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ซึ่งผลดังกล่าวนอกจากทำให้ลูกจ้างซึ่งมีค่าจ้างน้อยอยู่แล้วประสบปัญหามากยิ่งขึ้น จากการศึกษาของ ศ.นิคมฯ พบว่าในระดับการจ่ายค่าจ้างซึ่งกำหนดไว้วันละ 30 บาท 35 บาท และ 45 บาท ในปี 2522 พบว่าปัญหาค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงมีมูลค่าน้อยลง จะทำให้อำนาจขึ้นของคนงานลูกจ้างน้อยลงด้วย ปกติค่าจ้างขั้นต่ำนั้นควรเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดให้กับแรงงานไร้ฝีมือซึ่งเมื่อทำงานแล้วมีการสมควรขึ้นค่าจ้างก็ควรปรับเพิ่มขึ้น แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปก็คือมีการพิจารณาว่าการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งปกติปรับเกือบทุกปีนั้นเป็นการเพิ่มของค่าจ้างปกติ ซึ่งเป็นการผิดหลักการ ที่น่าเป็นห่วงก็คือเมื่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงที่มีการศึกษาข้างต้นไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายนั้น ได้ถูกซ้ำเติมด้วยการหลีกเลี่ยง หรือไม่จ่ายตามกฎหมายเป็นจำนวนมาก เท่ากับว่าแรงงานส่วนหนึ่งได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ จากการศึกษาของ ศ.นิคมฯ ในปี 2522¹⁶ พบว่า มีอุตสาหกรรมบางประเภทที่จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใน 3 ระดับ คือต่ำกว่าวันละ 30 บาท 35 บาท และ 45 บาท

¹⁶ ศาสตราจารย์ นิคม จันทรวิทุร. อ้างแล้ว. น. 7-8.

ในระดับค่าจ้างวันละ 30 บาท มีลูกจ้างที่ได้รับน้อยกว่าจำนวนนี้คิดเป็นร้อยละ 13.9 สำหรับลูกจ้างในกิจการอาหารและเครื่องดื่ม ร้อยละ 23.6 สำหรับลูกจ้างในสิ่งทอ ร้อยละ 20.1 สำหรับลูกจ้างในกิจการไม้ ผลิตภัณฑ์ไม้และเฟอร์นิเจอร์ และหากคิดรวมสาขาอุตสาหกรรมทุกประเภทแล้วจะตกร้อยละ 13.5 ที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าวันละ 30 บาทในปี 2522 ส่วนในสาขาอาชีพอื่น ๆ ที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าวันละ 30 บาท ที่จัดว่ามีมากในประเภทการก่อสร้าง ซึ่งมีอยู่ร้อยละ 12.1 กิจการขายปลีกร้อยละ 9 และบริการ ร้อยละ 3.9

ในระดับที่ต่ำกว่า 35 บาทต่อวัน มีลูกจ้างที่ได้รับต่ำกว่าอัตรานี้คิดเป็นร้อยละ 20 สำหรับลูกจ้างในสาขาอาหารและเครื่องดื่ม ร้อยละ 38.5 ในกิจการสิ่งทอ และร้อยละ 40.8 ในกิจการไม้ ผลิตภัณฑ์ไม้และเฟอร์นิเจอร์ ร้อยละ 23.8 ในกิจการเครื่องจักรกล และผลิตภัณฑ์โลหะ ซึ่งรวมอุตสาหกรรมทุกประเภทแล้วสูงถึงร้อยละ 24.3 ซึ่งได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 35 บาทต่อวันในปี 2522

ในอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ กิจการที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 35 บาท คือ กิจการก่อสร้าง ซึ่งมีสูงถึงร้อยละ 20.7 กิจการค้าปลีกร้อยละ 20.1 และกิจการบริการร้อยละ 9.5 ซึ่งในจำนวนนี้อาชีพที่จัดว่ามีผู้ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอาชีพอื่น ๆ ก็คือกิจการภัตตาคาร และโรงแรม

ส่วนระดับค่าจ้างวันละ 45 บาท ในช่วงระยะเวลาเดียวกัน จะพบว่าในสาขาอุตสาหกรรมทั้งหมดมีลูกจ้างไร้ฝีมือได้รับค่าจ้างต่ำกว่านี้ถึงร้อยละ 44.2 ในจำนวนนี้ถือเป็นกิจการมีลูกจ้างได้รับค่าจ้างก็มีกิจการประเภทอาหารและเครื่องดื่มร้อยละ 37.3 กิจการสิ่งทอ ร้อยละ 61.6 กิจการไม้และผลิตภัณฑ์เฟอร์นิเจอร์ร้อยละ 58.5 กิจการเคมีและปิโตรเลียม ยางและพลาสติกร้อยละ 35.7 สำหรับกิจการก่อสร้างนั้นมีถึงร้อยละ 41.8 กิจการค้าปลีก ร้อยละ 19.7 และที่ลดลงก็คือกิจการบริการ ซึ่งมีร้อยละ 19.7

รายได้ที่ต่ำกว่าค่าจ้างที่กำหนดข้างต้นนั้น เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายที่กำหนดไว้วันละ 45 บาทในปี 2522 อย่างไรก็ตาม ค่าจ้างตามตัวเลขข้างต้นนั้นไม่นับรวมรายได้的其他 ๆ เข้าไปด้วย เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลา หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งหากนับรวมไปแล้วอัตราร้อยละของลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดจะมีน้อยลงอย่างเช่นในระดับวันละ 45 บาท หากนับผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ลูกจ้างได้รับแล้ว จำนวนร้อยละของผู้ได้รับค่าจ้างเป็นตัวแทนต่ำกว่า 45 บาท จะลดลงจากร้อยละ 44.2 เหลือร้อยละ 25.9 หรือหากจะนับอุตสาหกรรมทุกประเภทแล้วจะมีผู้ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าวันละ 45 บาท ลดลงจากร้อยละ 40.7 ลงเหลือร้อยละ 23.3

สิ่งหนึ่งที่ไม่ควรลืม คือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ลูกจ้างได้รับนั้นไม่อาจปรับได้กับอุตสาหกรรมทุกประเภท การให้ผลประโยชน์อย่างอื่น ๆ นั้นปกติจะเป็นกิจการระดับกลางหรือใหญ่ ฉะนั้นลูกจ้างไร้ฝีมือในกิจการขนาดเล็กอาจไม่ได้รับผลประโยชน์อื่นหรือได้รับค่าล่วงเวลาได้

ค่าจ้างหลังปี 2523

นับตั้งแต่ปี 2524 เป็นต้นมา ราคาข้าวเริ่มลดลงตามราคามลิตภัณฑ์เกษตรของโลก การลดลงของราคาข้าวทำให้ราคาสินค้าเพิ่มขึ้นช้าลง และทำให้ดัชนีราคาสินค้าผู้บริโภคเพิ่มขึ้นน้อยเช่นกัน ช่วงหลังจากปี 2524 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นในอัตราที่ต่ำกว่าในช่วงที่ผ่านมา โดยเฉพาะในระหว่างปี 2524-2528 อัตราการเพิ่มเฉลี่ยร้อยละ 5.9 ในขณะที่ระหว่างปี 2518-2524 เพิ่มในอัตราร้อยละ 14.3 ระหว่างปี 2515-2518 เพิ่มในอัตราร้อยละ 44.3

ค่าจ้างเฉลี่ยแท้จริงของลูกจ้างไร้ฝีมือในระหว่างปี 2523-2528 หากจำแนกลูกจ้างตามขนาดของสถานประกอบการแล้วจะพบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก (จ้างลูกจ้างน้อยกว่า 50 คน) ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 844 บาท ในปี 2523 เดือนละ 910 บาทในปี 2524 เดือนละ 922 บาทในปี 2525 และ 1,013 บาทในปี 2528

ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดกลาง (จ้างลูกจ้างตั้งแต่ 50-299 คน) ลูกจ้างได้รับค่าจ้างแท้จริงเฉลี่ยเดือนละ 904 บาทในปี 2523 เดือนละ 939 บาทในปี 2524 เดือนละ 936 บาทในปี 2525 และ 1,114 บาทในปี 2528

ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ (มีลูกจ้าง 300 คนขึ้นไป) ลูกจ้างได้รับค่าจ้างแท้จริงเฉลี่ยเดือนละ 958 บาทในปี 2523 เดือนละ 925 บาทในปี 2524 เดือนละ 960 บาทในปี 2525 และ 1,151 บาทในปี 2528

และหากจะนำเฉพาะสถานประกอบการขนาดกลางมาจำแนกประเภทอุตสาหกรรมแล้ว ลูกจ้างไร้ฝีมือในแต่ละประเภทอาชีพอุตสาหกรรมจะได้รับค่าจ้างแตกต่างกัน ในปี 2523 ค่าจ้างแท้จริงเฉลี่ยของลูกจ้างไร้ฝีมือในกิจการต่าง ๆ เรียงได้ดังนี้คือ กระดาษ 970 บาทต่อเดือน รองลงมาคือกิจการค้าปลีก 958 บาท บริการ 946 บาท ค้าส่ง 939 บาท หัตถอุตสาหกรรม 895 บาท สิ่งทอ 879 บาท และอาหาร 836 บาท และหากเฉลี่ยทุกอุตสาหกรรมจะตก 903 บาท ขณะเดียวกันค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงปีนั้นตก 788 บาท

ปี 2524 ค่าจ้างแท้จริงเฉลี่ยของลูกจ้างไร้ฝีมือในกิจการค้าส่ง 1,045 บาท รองลงมาเป็นลำดับคือ ค้าปลีก 1,044 บาท กระดาษ 975 บาท ไม้และผลิตภัณฑ์ไม้ 964

บาท อาหาร 958 บาท หัตถอุตสาหกรรม 939 บาท และบริการ 922 บาท เฉลี่ยทุกอุตสาหกรรม 939 บาท ในขณะที่ค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริง 820 บาท

ในปี 2529 ค่าจ้างแท้จริงเฉลี่ยของลูกจ้างไร้ฝีมือในกิจการกระดาษ 994 บาท อาหาร 962 บาท บริการ 954 บาท ค่าส่ง 950 บาท หัตถอุตสาหกรรม 932 บาท สิ่งทอ 898 บาท เฉลี่ยทุกอุตสาหกรรม 936 บาท ในขณะที่ค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริง 863 บาท

ในปี 2528 ค่าจ้างแท้จริงเฉลี่ยของลูกจ้างไร้ฝีมือ ค่าส่ง 1,189 บาท กิจการกระดาษ 1,171 บาท บริการ 1,135 บาท ค่าปลีก 1,132 บาท ก่อสร้าง 1,107 บาท หัตถอุตสาหกรรม 1,068 บาท ไม้และผลิตภัณฑ์ไม้ 1,055 บาท และสิ่งทอ 1,019 บาท เฉลี่ยทุกอุตสาหกรรม 1,114 บาท ในขณะที่ค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริง 909 บาท

ในช่วงระหว่างปี 2522-2528 อัตราการเติบโตของค่าจ้างเฉลี่ยร้อยละ 4.9 ในขณะที่ค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงเพิ่มขึ้นเฉลี่ยในช่วงระยะเวลาดังกล่าวร้อยละ 3.3 อันแสดงว่าการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงต่ำกว่าค่าจ้างเฉลี่ยแท้จริง ซึ่งส่งผลให้เราทราบได้ว่าการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำนั้นไม่มีผลกระทบต่อต้นทุนของนายจ้าง

ลูกจ้างไร้ฝีมือที่ทำงานประเภทอาชีพต่าง ๆ ดังที่กล่าวข้างต้นนั้น แม้ค่าจ้างเฉลี่ยจะไม่สามารถวัดได้ว่าลูกจ้างประเภทใดได้รับค่าจ้างมากน้อยเพียงไร จากการศึกษาได้พบว่าลูกจ้างที่สถานภาพการทำงานแตกต่างกันจะได้รับค่าจ้างแตกต่างกันด้วย ลูกจ้างไร้ฝีมือที่มีเงินเดือนประจำ ปกติจะมีค่าจ้างสูงกว่าลูกจ้างไร้ฝีมือที่เป็นลูกจ้างประจำรายวัน (ได้รับค่าจ้างรายวัน) และโดยปกติลูกจ้างประจำรายวันจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าลูกจ้างชั่วคราวรายวัน นอกจากนั้นยังมีลูกจ้างอีกประเภทหนึ่งคือลูกจ้างซึ่งมีระยะเวลาการจ้างเป็นสัญญาซึ่งปกติจะมีค่าจ้างต่ำกว่าลูกจ้างรายเดือนหรือประจำรายวัน

ประเด็นสำคัญสำหรับบ้านเมืองเราก็คือ ลูกจ้างไร้ฝีมือนั้นปกติจะประกอบด้วยลูกจ้างรายวันชั่วคราว หรือไม่ก็ลูกจ้างประจำรายวัน แนวโน้มในปัจจุบันจะมีลูกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา ลูกจ้างเหล่านี้ได้รับค่าจ้างน้อยอยู่แล้ว เมื่อประสบปัญหาสถานภาพของลูกจ้างด้วยแล้ว ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างที่ต่ำลงไปอีก ซึ่งรวมถึงความขาดความมั่นคงในการทำงานด้วย

กล่าวโดยสรุป ค่าจ้างของลูกจ้างคนงานไร้ฝีมือในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา อยู่ในภาวะที่ทรงและทรุดตลอดมา ในช่วงระหว่างปี 2490-2503 และตลอดปี 2513 ลูกจ้างไร้ฝีมือได้รับค่าจ้างตามราคาสลัด และขึ้นกับการกำหนดของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว ค่าจ้างในช่วงนั้นจัดว่าต่ำมากเนื่องจากลูกจ้างไม่สามารถเรียกร้องหรือต่อรองได้ง่ายนัก ในแง่กฎหมายก็ไม่มีมาตรการกำหนดประกันค่าจ้าง นอกจากนั้นมาตรการส่งเสริมอุตสาหกรรมทดแทนการ

นำเข้ากับเป็นตัวจุดรั้งอัตราค่าจ้าง ปัจจัยอื่นที่จุดรั้งค่าจ้างก็คือราคาข้าว เพราะการที่รัฐบาลมี นโยบายในเรื่องการจัดโควต้าข้าวก็ดี การเก็บค่าพรีเมียมข้าวก็ดี ทำให้ราคาข้าวไม่สามารถเชิบบตัวสูงขึ้น ทำให้ส่งผลต่อการปรับค่าจ้างของแรงงานภาคเกษตรไปด้วย

อัตราค่าจ้างตัวเงินเริ่มขยายตัวสูงขึ้นหลังปี 2516 โดยเฉพาะในช่วงปี 2516-2525 มีการปรับค่าจ้าง 9 ครั้ง (ยกเว้นปี พ.ศ.2519) มีผลทำให้ค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นมาก และเพิ่มในอัตราสูงกว่าการเพิ่มของดัชนีราคาสินค้าผู้บริโภค แต่ลูกจ้างก็ไม่ได้ประโยชน์อย่างแท้จริง เนื่องจากค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในระยะแรก ๆ นั้นต่ำผิดปกติ เพราะฉะนั้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้นในเวลาต่อมาจึงไม่ต่างไปจากค่าจ้างเฉลี่ยในตลาด อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาราคาสินค้าและดัชนีราคาสินค้าผู้บริโภค จะเห็นว่าได้มีการเชิบบเพิ่มขึ้นด้วย (ในอัตราร้อยละ 10.80 ต่อปี) ทำให้ค่าจ้างที่แท้จริงอยู่ในสภาพคงที่

แนวโน้มของค่าจ้างหลังปี 2524 ชยัปตัวขึ้นบ้าง แต่ก็ไม่รวดเร็วเหมือนเช่นที่ผ่านมา เนื่องจากราคาข้าวตกต่ำลง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำขยายตัวในระดับช้าลง กล่าวคือในช่วงปี 2524-2528 ค่าจ้างขั้นต่ำขยายตัวในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 5.9 ซึ่งในขณะเดียวกันดัชนีราคาสินค้าผู้บริโภคไม่ได้เพิ่มสูงขึ้นนัก โดยในช่วงดังกล่าวขยายตัวในระดับร้อยละ 3.2

ในช่วงระยะเวลาปี 2525-2528 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงอยู่ในสภาวะคงที่ ค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงในปี 2525 ตกวันละ 33.15 บาท ปี 2526 วันละ 33.47 บาท ปี 2527 วันละ 34.02 บาท และปี 2528 วันละ 34.97 บาท และหากจะเฉลี่ยอัตราการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างแท้จริงในช่วงระหว่างปี 2515-2528 จะตกในอัตราร้อยละ 2.5 ในขณะที่ในช่วงดังกล่าวนี้ GDP ที่แท้จริงเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 6.6 ผลผลิตต่อหัวของลูกจ้างก็เพิ่มสูงกว่าค่าจ้างแท้จริงเฉลี่ยคือร้อยละ 2.7

ภาวะในช่วง 10 ปีหลังนี้ ภาวะค่าจ้างที่แท้จริงคงที่ ทำให้คาดว่าลูกจ้างไร้ฝีมือในสถานประกอบการขนาดเล็กที่กฎหมายควบคุมดูแลไม่ถึง หรือขาดการรวมตัวกัน จะประสบปัญหาอย่างมาก และเมื่อต้องประสบกับปัญหาการเพิ่มขึ้นของกำลังแรงงานในช่วงเวลาดังกล่าว ทำให้อุปทานทางด้านแรงงานสูงมากในตลาด ส่งผลให้นายจ้างตัดค่าแรงงานของลูกจ้างไร้ฝีมือมากขึ้นเนื่องจากสามารถหาลูกจ้างได้โดยทั่วไป ปัญหาที่กล่าวนี้เมื่อควบกับราคาสินค้าเกษตรที่ตกต่ำ ทำให้การเพิ่มอัตราค่าจ้างทำได้ยาก

ในปี 2530 และปี 2531 อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจสูงขึ้น โดยเฉพาะปี 2531 คาดว่าการเติบโตจะสูงกว่าร้อยละ 7 ราคาสินค้าพืชไร่ในปีนั้นเกือบทุกประเภทสูงขึ้นกว่าปีก่อน ๆ เช่น ยางพารา และข้าว จึงน่าจะเป็นช่วงระยะเวลาที่มีการพิจารณาในเรื่องค่าจ้างของลูกจ้างไร้ฝีมือกัน เพราะตลอดระยะเวลาในทศวรรษที่ผ่านมาค่าจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างไม่ได้เพิ่มขึ้น

สภาพค่าจ้างในทศวรรษที่ 2530

สภาพค่าจ้างในทศวรรษที่ 2530 มีแนวโน้มขยายตัวและมีการปรับตามการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจมากขึ้น ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินเกือบทุกสาขาอุตสาหกรรมมีการปรับตามส่วน ค่าจ้างขั้นต่ำก็มีการปรับเช่นเดียวกัน

จากการศึกษาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งสำรวจสภาพค่าจ้างในช่วงปี 2531-2538 พบว่าค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างทุกประเภททุกขนาดอุตสาหกรรมทั้งประเทศ ตกประมาณ 3,927 บาท/เดือน มาในปี 2534 ปรับขึ้นเป็น 4,394 บาท 4,964 บาท ในปี 2535 และ 5,406 บาท ในปี 2536 สำหรับปี 2537 และ 2538 การคิดคำนวณจะไม่รวมรัฐวิสาหกิจเข้ามา ได้พบว่าค่าจ้างเฉลี่ยตกประมาณ 5,000 บาท และ 5,693 บาทในปี 2538

อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของค่าจ้างก็ยังคงมีอยู่โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึงขนาดของอุตสาหกรรมและสถานประกอบการ ซึ่งพบว่าในเขตกรุงเทพมหานครค่าจ้างเฉลี่ยจะสูงกว่าภาคอื่น ๆ สถานประกอบการขนาดใหญ่จะมีค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก เป็นต้น

จากข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่าค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างทุกประเภทในประเทศของสถานประกอบการขนาด 1-4 คนในปี 2533 ตกประมาณ 2,757 บาท/เดือน ในขณะที่ลูกจ้างในกรุงเทพมหานครซึ่งทำงานในสถานประกอบการขนาด 1-4 คน ได้รับ 3,444 บาท/เดือน เช่นเดียวกันในปี 2538 ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาด 1-4 คนทั้งประเทศ ตก 5,057 บาท ในขณะที่ในกรุงเทพมหานคร 6,737 บาท

ส่วนสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20-99 คน ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างทั้งในช่วงเวลาเดียวกันตกประมาณ 3,403 บาท ในขณะที่ในกรุงเทพมหานครตก 5,241 บาท ส่วนลูกจ้างในสถานประกอบการที่มี 100 คนขึ้นไป ค่าเฉลี่ยทั้งประเทศตก 3,872 บาท ในขณะที่ในกรุงเทพมหานครตก 6,271 บาท เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม หากจำแนกค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างตามประเภทอุตสาหกรรม เราจะพบว่าสาขาบริการ การเงิน ประกันภัย อสังหาริมทรัพย์ ไฟฟ้า ก๊าซ ประปา จะสูงกว่าสาขาอื่น ๆ โดยเฉพาะสาขาไฟฟ้า ก๊าซ ประปา จะสูงสุด ซึ่งกรณีนี้เป็นที่เข้าใจกันโดยทั่วไปว่าลูกจ้างและพนักงานที่ทำงานในสาขานี้คือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ข้อเปรียบเทียบที่เห็นชัดเจนก็คือความแตกต่างของค่าจ้างของลูกจ้างในสาขาการผลิตในปี 2531 ค่าจ้างเฉลี่ยทั้งประเทศตก 2,948 บาท ในขณะที่สาขาไฟฟ้า ก๊าซ ประปา ตก 7,694 บาท สาขาขนส่ง

คลังสินค้า และคมนาคม 5,313 บาท บริการ การเงิน ประกันภัย และอสังหาริมทรัพย์ 5,038 บาท ส่วนภาคก่อสร้างนั้นยังสูงกว่าภาคการผลิตคือ 3,032 บาท

อย่างไรก็ตาม หากตัดพนักงานรัฐวิสาหกิจออก ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างสาขาการผลิตก็ยิ่งต่ำกว่าสาขาอื่น ๆ ในปี 2538 ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างสาขาการผลิต ตก 4,999 บาท ในขณะที่สาขาขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร โรงแรม 6,246 บาทขนส่ง คมนาคม คลังสินค้า 7,259 บาท บริการ การเงิน ประกันภัย อสังหาริมทรัพย์ 9,934 บาท และก่อสร้าง 8,104 บาท ที่น่าสังเกตก็คือภาคก่อสร้างนั้น ค่าจ้างเฉลี่ยปรับสูงขึ้นมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเนื่องจากการขาดแคลนช่างฝีมือในภาคก่อสร้างทำให้ค่าจ้างแรงงานสูงขึ้น

หากมองหรือพิจารณาในภาพรวมเรื่องค่าจ้างรายได้ต่อหัวของคนงานไทย หากมองการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ขยายตัวมาตลอด นับตั้งแต่การเริ่มใช้แผนพัฒนาฯ ในปี 2504 มานั้น รายได้ต่อหัวของคนไทยต่ำกว่าประเทศได้ทะเลทรายซาฮารา แต่หลังจากนั้น 30 ปี รายได้ของคนไทยเพิ่มขึ้นถึง 47 เท่า และนับตั้งแต่ปี 2528 รายได้ต่อหัวของไทยเพิ่มสูงกว่าร้อยละ 7 ต่อปี และขยับขึ้นเป็น 2 หลักในช่วงที่เศรษฐกิจขยายตัวเต็มที่ในช่วงปี 2531-2533¹⁷

อย่างไรก็ตาม รายได้ที่เพิ่มขึ้นนั้นก็ยังไม่สามารถจะแก้ปัญหาในเรื่องการกระจายรายได้ของประเทศไทย โดยเฉพาะในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา นับวันจะยิ่งห่างมากขึ้น

ได้มีการวิเคราะห์ค่าจ้างของแรงงานภาคนอกวงเกษตรที่ผ่านมาพบว่า แม้ในภาพรวมจะมีการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างในรูปตัวเงินอย่างต่อเนื่อง แต่ปัญหาค่าจ้างของแรงงานบางกลุ่มบางประเภทก็ยังต่ำอยู่ อย่างไรก็ตาม การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างแรงงานนอกวงเกษตรนั้น จากการศึกษารายงานของทีมงาน ILO¹⁸ พบว่า อัตราค่าจ้างของไทยไม่อาจแข่งขันกับประเทศในภูมิภาคที่หลายประเทศซึ่งมีอัตราค่าจ้างต่ำกว่า นอกจากนั้นหากพิจารณาผลิตผลต่อแรงงานที่ทำงาน จะพบว่าในหลายช่วงอัตราค่าจ้างเพิ่มสูงกว่าการเพิ่มของผลิตผล ซึ่งแนวโน้มดังกล่าวไม่เป็นผลดีต่อภาพรวมของเศรษฐกิจไทย การศึกษาของ ILO ยังพบว่าการขยายตัวและเพิ่มอย่างรวดเร็วของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้กลายเป็นตัวดึงดูดการเคลื่อนย้ายแรงงานส่วนเกินจากภาคเกษตรมาสู่ภาคเมือง การขยายตัวของเศรษฐกิจในช่วงต้นและกลางทศวรรษที่ผ่านมา ได้ผลักดันให้แรงงานส่วนหนึ่งสอดแทรกเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคในระบบซึ่งประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน แรงงานเหล่านี้ได้รับการคุ้มครองโดยเฉพาะจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ซึ่งจากการศึกษาของ ILO ทำให้ต้นทุนทางด้านแรงงานของไทยสูงกว่าหลายประเทศในภูมิภาค อาทิ อินโดนีเซีย จีน และฟิลิปปินส์

¹⁷ UNDP. สรุปย่อ รายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย. 2542. น.3.

¹⁸ ILO. Country Employment Policies Review: Thailand เอกสารโรเนียว, 1999. p.4-5.

การศึกษาของ ILO ยังพบว่า ในช่วง 2 ทศวรรษนับตั้งแต่ปี 2514 จนถึงปี 2534 มีบางช่วงเวลาซึ่งค่าจ้างของแรงงานเพิ่มสูงกว่าผลิตผล ก่อให้เกิดช่องว่างหรือความไม่สมดุลระหว่างค่าจ้างแรงงานกับผลิตผล

อัตราการเติบโตของตัวแปรบางตัวต่อปีในภาคอุตสาหกรรมการผลิตปี 1971-1994

ช่วงปี	ค่าจ้าง	มูลค่าเพิ่ม	การจ้างงาน	ผลผลิต	ช่องว่างผลิตผล/ค่าจ้าง
1971-80	0.16	10.28	6.87	3.41	-3.25
1981-85	6.05	4.89	5.20	-0.31	1.16
1986-90	3.91	15.02	7.37	7.65	-3.74
1991-94	4.53	5.52	4.47	1.05	3.48

ที่มา : World Bank. Calculated from Marumdar in Trannatos, "Growth and Inequality in Thailand. An Overview of Labour Market Issues 1997. อ้างใน ILO. CEPR. 1999.

จากตารางข้างต้น ในช่วงต้นของทศวรรษ 1980 อัตราค่าจ้างได้ขยับสูงขึ้นกว่าผลิตผล เช่นเดียวกันในช่วงต้นทศวรรษ 1990 สภาพการณ์ดังกล่าวสามารถนำไปสู่การเสียเปรียบในเชิงการค้า หากต้องผลิตสินค้าส่งออกที่ใช้แรงงานเข้มข้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องอาศัยแรงงานฝีมือ ทางออกของไทยจำต้องย้ายไปใช้เทคโนโลยี และการฝึกทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

การศึกษาของ ILO ยังวิเคราะห์สภาพอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย โดยเห็นว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มค่าจ้างที่แท้จริง และยังมีส่วนช่วยกระจายรายได้ อันเป็นผลมาจากการเติบโตทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม การกำหนดอัตราค่าจ้างของไทยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา โดยเฉพาะในช่วงปี 1990-1996 พบว่า อัตราการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าการเพิ่มของอัตราค่าจ้างเฉลี่ย โดยในช่วงระยะเวลาดังกล่าวอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นร้อยละ 30 ในขณะที่ค่าจ้างเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 23 ที่เกี่ยวพันมากกว่านั้นก็คือ การเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อคิดเป็นร้อยละของค่าจ้างเฉลี่ยแล้ว พบว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกรุงเทพมหานคร ในปี 1997 คิดเป็นร้อยละ 46 ของค่าจ้างเฉลี่ย

ในทางข้อเท็จจริง การที่ค่าจ้างขั้นต่ำใกล้เคียงกับค่าจ้างเฉลี่ยนี้มีมานานแล้ว แต่ทัศนะของ ILO เห็นว่าไม่น่าเป็นผลดีต่อการกระตุ้นให้คนงานสนใจฝึกอาชีพหรือฝึกทักษะของตนเองให้สูงขึ้น แนวความคิดที่ว่าการศึกษามากขึ้นหรือมีทักษะฝีมือสูงจะนำไปสู่การมีค่าจ้างที่ดีขึ้นจะถูกมองข้ามความสำคัญไป เพราะความแตกต่างระหว่างรายได้หรือค่าจ้างของผู้มีการศึกษามีทักษะกับผู้มีฝีมือน้อยเกินไป นอกจากนั้นในอีกมิติหนึ่งที่ไม่ควรมองข้ามก็คือ การมองว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันกำลังถูกนำไปใช้ทดแทน

การเจรจาต่อรองในเรื่องค่าจ้าง เพราะมีจำนวนนายจ้างและลูกจ้างไม่น้อยรอการประกาศใช้ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยถืออัตราใหม่เป็นการปรับค่าจ้างของลูกจ้างประจำปี ความสับสนในเรื่องนี้ยังรวมถึงลูกจ้างเก่ากับลูกจ้างใหม่ซึ่งมีค่าจ้างแรงงานไม่แตกต่างกัน อาจจะไปสู่ความไม่ราบรื่นในการทำงานได้

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับค่าจ้างเฉลี่ยไม่ได้เป็นปัญหาเฉพาะในกรุงเทพมหานคร แต่ยังคงมีถึงต่างจังหวัด และพบว่าในบางภาค เช่น ภาคเหนือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำคิดเป็นร้อยละ 69 ของค่าจ้างเฉลี่ย ในทางข้อเท็จจริงความแตกต่างที่ไม่มากนักระหว่างค่าจ้างขั้นต่ำระหว่างกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดนั้นจะเป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจลงทุนอุตสาหกรรมในต่างจังหวัด หรือไม่ด้วยเพราะหากไม่แตกต่างกันมาก การเลือกกรุงเทพมหานครหรือจังหวัดใกล้เคียงจะมีน้ำหนักมากกว่า

ทัศนะของค่าจ้างขั้นต่ำยังมีอีกหลายมิติ ในทัศนะของ ศาสตราจารย์ นิคม จันทรวิทุร นักวิชาการแรงงาน เห็นว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับประเทศที่ยังไม่มีความพร้อมในเรื่องเครือข่ายการคุ้มครองดูแลทางสังคม และระบบสหภาพแรงงาน และการเจรจาต่อรองยังไม่เข้มแข็งเพียงพอ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะช่วยให้แรงงานไทยจำนวนหลายแสนคนได้รับค่าจ้างตามมาตรฐาน ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็กในประเทศไทย ซึ่งมีลูกจ้าง 1-9 คนกว่า 2 แสนราย จำเป็นต้องปรับอัตราค่าจ้างและไม่สามารถกำหนดอัตราค่าจ้างได้ตามอำเภอใจอีกต่อไป ในช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจซบเซา หรือความต้องการแรงงานมีน้อย ในขณะที่อุปทานแรงงานเพิ่มขึ้นจำนวนมาก โอกาสที่นายจ้างจะเอารัดเอาเปรียบแรงงานจะมีมากขึ้นหากไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ทัศนะของ Maryke Dessing¹⁹ เห็นว่าในประเทศกำลังพัฒนาซึ่งแรงงานยังไม่ได้รับสิทธิพื้นฐานมีสิทธิการจัดตั้งเป็นสมาคม โดยเฉพาะในประเทศซึ่งระบบการเจรจาต่อรองและกฎหมายแรงงานยังไม่พัฒนาพอ คนงานจะทำงานหนักขึ้น เพราะค่าจ้างที่ได้รับน้อยเกินไป ทำให้คนงานต้องหางานทำเพิ่ม หรือไม่ก็ทำงานล่วงเวลาอยู่ตลอดเวลาเพื่อหารายได้มาเพิ่ม ขณะเดียวกันหากประเทศดังกล่าวไม่มีกลไก อัตราค่าจ้างต่ำรองรับค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว สภาพการทำงานและค่าจ้างของแรงงานจะย่ำแย่ไปอีก ในทัศนะของ Dessing เพราะว่าการรับรองสิทธิพื้นฐานในเรื่องการจัดตั้งจะช่วยให้คนงานมีโอกาสปรับปรุงสภาพการจ้างได้ดีขึ้นโดยการเรียกร้องดังกล่าว

¹⁹ Maryke Dessing. The Social Clause and Sustainable Development. International Centre for Trade and Sustainable Development. Discussion paper October (1997)

อีกมิติหนึ่ง ซึ่งเป็นรายงานของ UNDP เห็นว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยที่ผ่านมามีค่าเกินไป ไม่สอดคล้องกับสภาวะค่าครองชีพ และไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง เพราะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยกำหนดให้กับแรงงานไร้ฝีมือให้มีค่าจ้างเพียงพอกับค่าครองชีพเพียงคนเดียว ซึ่งขัดกับข้อเท็จจริงที่ลูกจ้างจำนวนมากมีครอบครัวต้องดูแล ที่สำคัญอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพหรือค่าใช้จ่ายของลูกจ้าง เป็นต้น

บทที่ 5

สภาพการทำงานของแรงงานไทย

ในระหว่างปี 2495-2496 รัฐบาลไทยได้เชิญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เข้ามาสำรวจสถานการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงานของคนไทย มีข้อสรุปดังนี้

ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงการทำงานของคนงานทั่วไป จัดว่าอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจ แม้ว่าจะแตกต่างกันระหว่างอุตสาหกรรมแต่ละประเภท แต่สิ่งที่ควรตระหนักก็คือ ในช่วงปี 2495-2496 นั้นประเทศไทยไม่มีกฎหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุด นอกจากนั้นยังไม่มีข้อตกลงส่วนใด ๆ ที่จะนำมาใช้บังคับเกี่ยวกับสภาพการทำงานของลูกจ้าง (Hambergor, 1953) ฉะนั้นชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก และสภาพการทำงานอื่น ๆ จึงอยู่ที่นายจ้างฝ่ายเดียวเป็นผู้กำหนด

ชั่วโมงการทำงานในอุตสาหกรรมทั่วไปในช่วงการสำรวจอยู่ระหว่าง 8-9 ชั่วโมงต่อวัน อุตสาหกรรมการผลิต ร้านซ่อมอุปกรณ์ขนาดใหญ่ เหมืองแร่ โรงงานยางพารา และงานก่อสร้างทั่วไปมีชั่วโมงการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง มี อุตสาหกรรมบางประเภทที่ทำงานวันละ 9 ชั่วโมง คือ โรงเลื่อย โรงงาน และอุตสาหกรรมการผลิตบางประเภท รวมทั้งโครงการชลประทานของทางราชการที่จ้างคนงานทั่วไป

ชั่วโมงการทำงานที่น้อยกว่านี้มีการสำรวจพบบ้างในเขตกรุงเทพฯ โดยเฉพาะงานราชการ ซึ่งทำงานวันละ 4-5 ชั่วโมง นอกจากนั้นยังมีโรงพิมพ์ในเขตกรุงเทพฯ ซึ่งทำงานวันละ 7 ½ ชั่วโมง และวันเสาร์ 4-5 ชั่วโมง

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากไม่มีกฎหมายหรือกฎหมายที่กำหนดชั่วโมงการทำงานใช้บังคับ เพราะฉะนั้นความแตกต่างของชั่วโมงทำงานจึงย่อมมีอยู่ ด้วยเหตุนี้แม้โดยทั่วไปชั่วโมงการทำงานจะตกวันละ 8-9 ชั่วโมง แต่ก็มีโรงงานจำนวนไม่น้อยที่มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานถึงวันละ 11-12 ชั่วโมง อาทิเช่น คนงานในโรงสีข้าว โรงงานน้ำตาล และโรงงานขนาดเล็ก ที่อยู่ห่างไกลจากเมืองหลวง เช่น สงขลา นครราชสีมา ที่ทำงาน 12 ชั่วโมงต่อวัน เช่น โรงงานเกี่ยวกับยาสูบ อนึ่ง ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานนั้นไม่รวมเวลาพัก

รับประทานอาหาร 1 ชั่วโมง เข้าไปด้วย อย่างไรก็ตาม บางโรงงานที่คำนวณค่าจ้างจากผลงานหรือชิ้นงาน เช่น โรงงานไม้ขีดไฟ ไม่มีการกำหนดเวลาพักเที่ยงเอาไว้ ฉะนั้นคนงานจึงต้องแบ่งเวลาหาโอกาสรับประทานอาหารเอง

แม้ชั่วโมงทำงานของแรงงานไทยโดยทั่วไปจะอยู่ระหว่าง 8-9 ชั่วโมงต่อวัน แต่จากการสังเกตของคณะผู้เชี่ยวชาญพบว่า การทำงานต่อสัปดาห์นั้นยาวนานมาก บางโรงงานบางอุตสาหกรรมแทบไม่มีวันหยุด กล่าวอีกนัยหนึ่งมีการสำรวจพบว่าโรงงานจำนวนมากต้องทำงานตลอดทั้ง 7 วัน ซึ่งหมายความว่าหากคนงานทำงานวันละ 9 ชั่วโมง สัปดาห์หนึ่งคนงานจะต้องทำงานถึง 63 ชั่วโมง/สัปดาห์ และหากใครต้องทำงานวันละ 11 ชั่วโมง การทำงานต่อสัปดาห์จะยาวนานถึง 84 ชั่วโมง

ที่เป็นข้อสังเกตสำหรับคณะผู้เชี่ยวชาญก็คือ คนงานทำงานมากกว่าหนึ่งผลัดต่อวัน โดยคนงานจะทำงานเป็นกะ กะแรกอาจทำ 4 ชั่วโมง หลังจากนั้นพัก 4 ชั่วโมง และมาทำต่อไป อันเป็นลักษณะเข้าเวรไม่ติดต่อกัน (Two-Non Consecutive Shifts) อุตสาหกรรมหรือโรงงานที่พบเห็นได้แก่ โรงงานน้ำแข็งโรงงานยาสูบ ซึ่งกะที่ทำมีทั้ง 6 ชั่วโมงผลัด และ 12 ชั่วโมงผลัด ข้อสังเกตเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนี้พบว่า แม้จะมีการใช้ทรัพยากรแรงงานอย่างเต็มที่ แต่ในแง่สุขภาพและภาวะทางสังคมทำให้คนงานได้รับการพักผ่อนไม่เพียงพอด้วยเนื่องจากต้องทำงานมากชั่วโมง

อนึ่ง วันหยุดประจำสัปดาห์นั้นอาจพบได้ในงานราชการ และสถานประกอบการขนาดใหญ่ซึ่งกำหนดวันหยุดให้ และที่เกี่ยวเนื่องกันก็คือ วันหยุดประเพณี ซึ่งปกติจะมีหลาย ๆ วันในแต่ละปี ซึ่งจากการสำรวจพบว่า มีสถานประกอบการเอกชนให้ลูกจ้างหยุดปีละไม่กี่วันเท่านั้น อาทิ วันเฉลิมพระชนมพรรษา วันชาติ เป็นต้น จากการสังเกตแม้สถานประกอบการที่เป็นชาวจีน จะให้ลูกจ้างทุกกะหยุดในวันตรุษจีน แต่ในภาพรวมแล้ว วันหยุดประเพณีก็ยังน้อยอยู่

ประเด็นที่สำคัญก็คือ มีการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประเพณีหรือไม่ ซึ่งจากการสำรวจพบว่า ไม่มีกฎเกณฑ์ใด ๆ ที่ระบุการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประเพณี ฉะนั้นการจ่ายค่าจ้างในวันดังกล่าวจึงขึ้นกับบริษัทแต่ละแห่งจะดำเนินการ ซึ่งจากการสำรวจก็มีบริษัทบางแห่ง โดยเฉพาะบริษัทซึ่งเป็นของต่างประเทศที่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในวันหยุดประเพณีหรือวันหยุด

การว่าจ้างแรงงาน

จากการศึกษาของคณะผู้เชี่ยวชาญองค์การแรงงานระหว่างประเทศในปี 2496 พบว่าการว่าจ้างแรงงานในช่วงทศวรรษที่ 2490 แม้นายจ้างจะเป็นผู้ว่าจ้างคนงานโดยตรง แต่ก็มีกรณีการว่าจ้างแรงงานในลักษณะผ่านคนกลางหรือผ่านสาย หรืออีกนัยหนึ่ง มีตัวกลางหรือหัวหน้าคนงานควบคุมดูแลคนงาน รวมทั้งกำหนดค่าจ้างและสวัสดิการให้คนงานด้วย

การว่าจ้างโดยตรง เฉพาะบริษัทขนาดใหญ่ที่มีระบบการจัดจ้างจะมีฝ่ายบุคคลทำหน้าที่ แต่ฝ่ายบุคคลยังขาดอิสระและทำหน้าที่ในลักษณะธุรการหรือเป็นงานเสริมให้ฝ่ายอื่น ๆ นอกจากนั้นการว่าจ้างอาจผ่านคนงานหรือหัวหน้างานเป็นผู้ชักจูงเข้ามา ซึ่งกรณีดังกล่าวก่อให้เกิดการเล่นพรรคเล่นพวกหรืออยู่ภายใต้การดูแลของบุคคลที่เคยมีบุญคุณมาก่อน

โดยทั่วไประบบการว่าจ้างโดยตรงนั้นยังขาดระบบอยู่มาก กฎเกณฑ์สัญญาการจ้างมีน้อย และถือเป็นเรื่องผิดปกติหากจะมีสัญญาการจ้างระบุเงื่อนไขเหมือนในปัจจุบัน ปกติการตกลงทำงานสามารถทำได้ด้วยวาจา ส่วนสภาพการจ้างอื่น ๆ ยึดแนวปฏิบัติที่มีมานานและไม่แน่นอน เนื่องจากไม่มีระบบข้อตกลงร่วมใช้บังคับหรือกฎเกณฑ์อื่น ๆ ข้อเสียเปรียบดังกล่าวทำให้คนงานเกิดความไม่พอใจได้ง่าย และมักจะมีปัญหาเกิดขึ้นได้เสมอ

ส่วนการว่าจ้างผ่านคนกลางหรือหัวหน้า ปกติหัวหน้าคนงานจะรับงานไปโดยกำหนดช่วงระยะเวลาหรือผลงานตามที่จะตกลงกัน หัวหน้าจะเป็นฝ่ายรับเงินค่าตอบแทน เพื่อนำไปจัดสรรให้ลูกจ้างอีกต่อหนึ่ง ระบบนี้ทำให้นายจ้างอาจต้องจ่ายเพิ่ม และขณะเดียวกัน เอาเปรียบลูกจ้างด้วย แต่ในสมัยนั้นเราจะต้องเข้าใจว่าระบบการจ้างงานยังขาดระบบที่นายจ้างจะจัดหาคนงาน นอกจากนั้นยังขาดหลักวิชาการที่จะคัดเลือก

สวัสดิการ

สวัสดิการที่ลูกจ้างคนงานในทศวรรษที่ 2490 ได้รับนั้นไม่มีกฎเกณฑ์หรือกฎหมายระบุกำหนด แต่ขึ้นกับสถานประกอบการ คนงานในโรงสีข้าว นอกจากได้รับค่าจ้างปกติแล้ว นายจ้างส่วนมากยังให้ข้าวสารแก่คนงาน ทำให้ค่าจ้างของคนงานค่อนข้างต่ำ คนงานยาสูบและโรงเลื่อยในกรุงเทพฯ บางแห่งก็จ่ายข้าวสารให้คนงานในราคาต่ำกว่าท้องตลาด นอกจากนั้นโรงงานทอผ้าซึ่งรัฐเป็นเจ้าของในเขตกรุงเทพฯ ได้มอบผ้าตัดเสื้อให้

ลูกจ้างปีละ 13 เมตรและเพิ่มให้อีก 6 เมตรทุกครั้งกรณีมีสมาชิกหรือบุตรเกิดขึ้น โรงงานน้ำตาลบางแห่งให้น้ำตาลคนงานคนละ 2 กิโลกรัม และคนงานของกรมชลประทานก็มีรถรับส่ง เป็นต้น

สำหรับการจัดอาหารให้คนงานนั้น มีให้เห็นไม่มากนัก ยกเว้นสถานประกอบการขนาดเล็ก ซึ่งเจ้าของสถานประกอบการ สมาชิกครอบครัวทานอาหารร่วมกับคนงาน นอกจากนั้นก็มักเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องออกไปทำแหล่งใดแหล่งหนึ่ง เช่น งานเกี่ยวกับป่าไม้ โรงยางพารา

รายงานเกี่ยวกับสวัสดิการที่พบมากที่สุดก็คือ การจัดที่พักให้คนงานซึ่งอุตสาหกรรมจะจัดให้โดยไม่คิดมูลค่า รวมทั้งจัดหาผ้าและไฟฟ้า การจัดที่พักอาจจัดให้โดยดัดแปลงมุมใดมุมหนึ่งของโรงงานให้ อาทิ เช่นโรงน้ำแข็ง จะจัดห้องเล็ก ๆ ให้ สภาพห้องพักไม่ดีนัก คนงานที่มีที่พักไม่ดีเลย ได้แก่ คนงานที่ทำงานเกี่ยวกับงานไม้ ซึ่งเป็นลักษณะเพิงหลังคามุงจาก แต่งานไม่เป็นงานซึ่งต้องเคลื่อนย้ายเสมอ สถานที่อยู่จึงอาจไม่ถูกสุขลักษณะและสภาพไม่ดี

ชั่วโมงการทำงานในช่วง 2500-2515

การศึกษาของ นิคมฯ ในเรื่องสภาพการทำงานของแรงงานไทยในช่วงเกือบ 2 ทศวรรษต่อมา สรุปได้คือ สถานประกอบการขนาดใหญ่ส่วนมาก โดยเฉพาะในกิจการอุตสาหกรรมกำหนดเวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และมีวันหยุดงานประจำสัปดาห์ในวันอาทิตย์ มีวันหยุดงานตามประเพณีนิยมปีละ 13 วัน เป็นอย่างน้อย และวันหยุดพักผ่อนประจำปีอีก 6 วันทำงาน ถ้าเป็นพาณิชยกรรมส่วนใหญ่กำหนดเวลาทำงานเป็นวันละ 7 ½ - 8 ชั่วโมง เรื่องวันหยุดงานประจำสัปดาห์ บางแห่งหยุดในวันอาทิตย์ 1 วัน หรือวันอาทิตย์ 1 วัน และวันเสาร์ครึ่งวัน หรือหยุดทั้งเสาร์และอาทิตย์ วันหยุดงานตามประเพณีนิยม ถ้าเป็นพาณิชยกรรมที่มีไซร้ร้านจำหน่ายสรรพสินค้าแล้ว จะจัดให้ลูกจ้างหยุดปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน ส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น ส่วนใหญ่ให้ลูกจ้างหยุดปีละไม่น้อยกว่า 6 วัน เว้นแต่ธนาคารจะให้ลูกจ้างหยุดเพียง 5 วันเท่านั้น

สถานประกอบการขนาดเล็ก ถ้าเป็นประเภทอุตสาหกรรม ทำงานสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง และมีวันหยุดงานประจำสัปดาห์ในวันอาทิตย์ แต่ก็มีอุตสาหกรรมบางประเภทใช้วิธีสับเปลี่ยนกันหยุดหรือใช้วิธีจ่ายค่าล่วงเวลาแทนการให้ลูกจ้างหยุดเป็นครั้งคราว วันหยุด

งานตามประเพณีนิยมส่วนใหญ่ให้หยุดปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน แต่มีจำนวนไม่น้อยที่ไม่ได้ให้คนงานหยุดครบ 13 วัน วันหยุดพักผ่อนประจำปี จัดให้มีปีละไม่น้อยกว่า 6 วัน แต่ก็มีอีกประมาณครึ่งหนึ่งไม่จัดให้มีวันหยุดงานพักผ่อนประจำปีหรือจ่ายค่าล่วงเวลาแทนการให้หยุด ถ้าเป็นพาณิชยกรรมส่วนใหญ่ทำงานสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง

สถานประกอบการขนาดเล็ก ถ้าเป็นประเภทอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีเวลาทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง แต่มักไม่เกินวันละ 12 ชั่วโมง วันหยุดงานประจำสัปดาห์ส่วนใหญ่ไม่มี วันหยุดงานตามประเพณีนิยมส่วนใหญ่มี แต่ไม่ถูกต้องคือไม่ครบปีละ 13 วัน วันหยุดพักผ่อนประจำปีส่วนใหญ่ไม่มี โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็กส่วนใหญ่โดยปกติจ้าง คนงานโดยให้ค่าจ้างตามผลงานและชั่วโมงทำงานมักจะเกิน 48 ชั่วโมง ส่วนวันหยุดได้หยุดเพียง 3-4 วัน และไม่ได้ค่าจ้าง

ถ้าเป็นพาณิชยกรรม ส่วนใหญ่มีเวลาทำงานเกินกว่า 9 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง แต่มักไม่เกิน 12 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ 72 ชั่วโมง วันหยุดงานประจำสัปดาห์ส่วนใหญ่ได้จัดให้หยุดเช่นเดียวกัน วันหยุดงานตามประเพณีนิยมและวันหยุดงานพักผ่อนประจำปีซึ่งน้อยรายที่จัดไว้

แม้ผลการสำรวจแรงงานในเขตเทศบาลที่วราชนาจักรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และการสำรวจของกรมแรงงานที่แล้ว ๆ มาแสดงว่า โดยเฉลี่ยสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่วนมากใช้ลูกจ้างทำงานสัปดาห์ละ 49 - 50 ชั่วโมง ทั้งนี้ไม่นับรวมเวลาที่นายจ้างให้หยุดพักรับประทานอาหารกลางวัน หรือหยุดพักระหว่างทำงาน ซึ่งนับว่ามากกว่า ชั่วโมงทำงานปกติที่กฎหมายกำหนดไว้เล็กน้อย แต่ตามข้อเท็จจริงในกิจการหลายประเภท เช่น งานก่อสร้าง และงานตามฤดูกาล ลูกจ้างทำงานตามปกติสัปดาห์หนึ่งมากกว่า 60 ชั่วโมง โดยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์

ค่าล่วงเวลา

กฎหมายกำหนดชั่วโมงทำงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมไว้ไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง หรือถ้าเป็นงานอันตรายก็ไม่เกิน 42 ชั่วโมง และให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน วันหยุดตามประเพณีนิยมปีละ 13 วัน กับวันหยุดพักผ่อนประจำปีอีกปีละ 6 วัน สำหรับลูกจ้างประจำที่ทำงานมาเกิน 1 ปี ดังนี้ ถ้ามีการทำงานเกินเวลาที่กำหนดไว้ หรือในวันหยุดที่กล่าวมานี้ย่อมถือเป็นการทำงานล่วงเวลาทั้งสิ้น เวลานี้เท่าครึ่งสำหรับการ

ทำงานล่วงเวลาปกติ และสองเท่าสำหรับการทำงานในวันหยุด ปรากฏโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานครส่วนมากยังปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องค่าล่วงเวลาไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ปรากฏตามข้อเท็จจริงดังต่อไปนี้

กิจการขนาดเล็กมาก โดยที่ในโรงงานขนาดเล็กนี้ ส่วนใหญ่ให้ค่าจ้างตามผลงานที่ทำ ไม่ได้กำหนดเวลาทำงานปกติแน่นอน เพราะส่วนมากเป็นไปตามสมัครใจของพนักงาน พนักงานจึงไม่ได้ค่าล่วงเวลา ไม่ว่าจะทำงานอยู่จนเย็นค่ำสักเพียงใด สำหรับค่าล่วงเวลาในวันหยุดนั้น ในวันอาทิตย์ส่วนมากหยุดโดยไม่ได้ค่าจ้าง แต่ถ้ามาทำงานก็มักจะไม่ได้ค่าล่วงเวลา วันหยุดตามประเพณีนิยมซึ่งตามปกติหยุดเพียง 3-4 วัน ก็ไม่ได้ค่าจ้างเพราะไม่มีผลงาน อนึ่งเมื่อทางโรงงานไม่ได้หยุดในวันอื่น ๆ ให้ครบปีละ 13 วัน พนักงานจึงมาทำงานกันตามปกติ และไม่ได้ค่าจ้างอีกหนึ่งเท่าของที่เคยได้รับตามปกติด้วย ส่วนพนักงานที่ได้ค่าจ้างรายวันนั้น มักจะมีกำหนดเวลาทำงานแน่นอน และไม่ค่อยมีการทำงานล่วงเวลานอกเหนือไปจากเวลาที่กำหนดไว้แล้ว แต่ในกรณีที่โรงงานกำหนดเวลาทำงานตามปกติไว้เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง เช่น โรงเลื่อยไม้ และโรงงานทอผ้าบางแห่ง พนักงานก็ไม่ได้ค่าล่วงเวลา ทั้งนี้นายจ้างอ้างว่าตกลงจ้างให้ทำงานตามเวลาที่กำหนดไว้นั้นเป็นปกติไม่ใช่เป็นการพิเศษวันอาทิตย์และวันหยุดตามประเพณีนิยมอื่น ๆ ถ้าหยุดก็มักจะไม่ได้รับค่าจ้าง สำหรับพนักงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนไม่มีปัญหาในเรื่องหยุดโดยไม่ได้ค่าจ้างเพราะเป็นการเหมาะจ่ายตลอดเดือน

กิจการขนาดเล็ก กิจการขนาดนี้ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกับกิจการขนาดเล็กมากที่กล่าวมาแล้วเท่าใดนัก ในโรงงานที่กำหนดเวลาทำงานตามปกติเกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ก็ไม่ได้คิดค่าล่วงเวลาให้สำหรับชั่วโมงที่เกิน แต่โรงงานที่หยุดวันอาทิตย์มักจะให้ค่าล่วงเวลาถ้ามีการทำงาน ส่วนวันหยุดอื่นนั้นส่วนมากจะระบุวันหยุดตามประเพณีนิยมไว้ครบปีละ 13 วัน ทั้ง ๆ ที่ความจริงแม้จะหยุดมากกว่ากิจการขนาดเล็กมากบ้างเล็กน้อย แต่ก็ไม่ได้หยุดครบปีละ 13 วัน และถ้าวันใดหยุดบางแห่งก็จ่ายค่าจ้างให้ บางแห่งก็ไม่จ่าย ส่วนวันที่ไม่ได้หยุดตามที่ประกาศไว้ก็ได้ค่าจ้างเท่าปกติ ไม่จ่ายค่าล่วงเวลาให้ การหยุดพักผ่อนประจำปีโดยให้ค่าจ้างก็ไม่เคยมี จึงไม่ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา และไม่จ่ายค่าล่วงเวลาให้ อย่างไรก็ตามในกิจการที่เป็นของชาวต่างประเทศตะวันตก ซึ่งกำหนดเวลาทำงานตามปกติต่ำกว่าสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ถ้าทำงานเกินเวลาปกติที่กำหนดไว้นั้น แม้จะยังไม่เกิน 48 ชั่วโมง ก็ได้รับค่าล่วงเวลา และได้ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดโดย

ถูกต้อง คือให้หยุดครบปีละ 13 วัน โดยได้ค่าจ้างและถ้ามีการทำงานก็ได้รับค่าล่วงเวลารวม ทั้งมีการให้หยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้ค่าจ้างด้วย

กิจการที่มีคนงานกว่า 100 คนขึ้นไป โรงงานขนาดนี้ส่วนใหญ่ปฏิบัติถูกต้องในเรื่องการทำงานและการจ่ายค่าล่วงเวลาปกติ ค่าล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณีนิยม แต่สำหรับเรื่องการหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นไม่มีใครมีการปฏิบัตินอกจากกิจการของชาวต่างประเทศตะวันตกและรัฐวิสาหกิจแล้ว มีเพียงไม่กี่แห่งที่จัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้ค่าจ้าง เช่น โรงงานประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งซึ่งปิดโรงงานให้หยุดพักผ่อนเลย ไม่ใช้วิธีลัดกันหยุด และสำหรับผู้ที่ไม่ได้หยุดก็จ่ายค่าล่วงเวลาให้ อย่างไรก็ตามก็ยังมีอีกบางโรงงานที่จัดให้มีวันหยุดพักผ่อนปีละ 1-2 วัน โดยให้ค่าจ้าง ไม่ได้จัดครบ 6 วันตามกฎหมาย และไม่ได้จ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับวันที่ยังขาดอยู่

อนึ่ง มีข้อน่าสังเกตว่าในโรงงานหลายแห่งที่กำหนดชั่วโมงทำงานตามปกติเดิมสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง เช่น โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องเคลือบ ซึ่งทำงานวันละ 10 ชั่วโมง ได้ใช้วิธีทำบัญชี เกี่ยวกับค่าจ้างและค่าล่วงเวลาให้ถูกต้อง โดยลดอัตราค่าจ้างปกติลง เพื่อนำไปเพิ่มเป็นค่าล่วงเวลา เช่น ถ้าจะให้ค่าจ้างคนงานวันละ 12 บาท ซึ่งคิดเฉลี่ยเป็นรายชั่วโมงก็จะได้ชั่วโมงละ 1.20 บาท ก็จะทำบัญชีค่าจ้างชั่วโมงละ 1 บาท สำหรับชั่วโมงทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมงเหลือเวลาทำงานอีก 2 ชั่วโมง คิดเป็นค่าล่วงเวลาหนึ่งเท่าครึ่ง หรือคิดเป็นเงิน 3 บาท รวมเป็นค่าจ้าง 11 บาท ซึ่งยังขาดอีก 1 บาท จึงจะครบตามอัตราปกติที่เคยตกลงกันได้ จึงใช้วิธีบวกเข้าไปอีกวันละ 1 บาท โดยเรียกว่า "เงินพิเศษ"

กล่าวโดยสรุปโรงงานอุตสาหกรรมและหัตถกรรม ที่ได้จ่ายค่าล่วงเวลาให้คนงานโดยถูกต้องทั้งในเรื่องค่าล่วงเวลาปกติและค่าล่วงเวลาในวันหยุดต่าง ๆ นั้นมีอยู่เป็นส่วนน้อยเพียงไม่ถึง 10% นอกจากนั้นได้ละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอยู่ตลอดมา

สภาพโรงงานทั่วไป

โรงงานขนาดเล็กมากที่มีคนงานต่ำกว่า 30 คน โรงงานแบบห้องแถว 2 ชั้น มีหลายคูหา หลังคามุงสังกะสี ชั้นบนเป็นที่อยู่ของเจ้าของ ชั้นล่างด้านหน้าเป็นโรงงานและสำนักงาน ด้านหลังเป็นครัวและที่รับประทานอาหาร มีห้องน้ำและห้องส้วมอยู่ข้างหลัง พื้นโรงงานบางแห่งเทปูนซีเมนต์ บางแห่งปล่อยไว้เป็นพื้นดินธรรมดา เช่น โรงเลื่อยไม้แปรรูปไม้ และโรงงานผลิตแก้วบางแห่ง เป็นต้น โรงงานส่วนใหญ่อยู่ในสภาพกรุงรัง มีฝุ่น

ละอองและหยากไย่จับตามเพดานและข้างฝา บางแห่งตั้งอยู่ในที่ต่ำ น้ำขังเฉอะแฉะ การทำความสะอาดนั้นได้ทราบว่าเป็นหนึ่ง ๆ ทำกันครั้งใหญ่เมื่อเปิดวันตรุษจีน ในโรงงานทอผ้าส่วนมากตั้งเครื่องจักรเรียงเป็นแถวชิดกันมาก แต่ละแถวเว้นที่ว่างไว้เป็นทางเดินประมาณไม่ถึงเมตร เสียงเครื่องจักรดังสนั่น ในโรงเลื่อยไม้และแปรรูปไม้วางกองไว้เกะกะมีทางเดินเพียงเล็กน้อย ทำให้ไม่สะดวกแก่การขน แยกหามไม้ ซึ่งเมื่อนำมาเข้าเครื่องเลื่อยแล้วก็ให้คนงานแบกไปกองไว้ ในโรงงานหล่อ เชื่อม กลึงโลหะต่าง ๆ และโรงงานผลิตเครื่องอุปกรณ์ไฟฟ้า อุปกรณ์การผลิตโลหะต่าง ๆ วางเกะกะทั่วไปหมด แม้แต่ด้านหลังโรงงานตอนที่เป็นครัวและที่รับประทานอาหารภายในโรงงานส่วนมากอบอ้าวและค่อนข้างมืดทึบ คนงานที่โกยถ่านใส่เตาหลอมก็ต้องอยู่กับฝุ่นละอองถ่านทั้งวัน โดยไม่มีหน้ากากป้องกันในโรงงานทำผลิตภัณฑ์จากยาง ฝุ่นละอองจากแท่งโรยยางปลิวตลบ คนงานไม่มีหน้ากากปกปิดจมูกอีกเช่นเดียวกัน

โรงงานที่มีคนงาน 30-110 คน ส่วนมากมีสภาพคล้ายคลึงกับโรงงานขนาดเล็กที่กล่าวมาแล้ว แต่เนื่องจากจำนวนคนงานมากกว่าจึงมักจะสร้างเป็นแบบโรงงาน โดยดัดแปลงจากบ้านเรือนหรือห้องแถว โรงงาน 2-3 แห่ง มีพัดลมติดข้างฝา ห้องน้ำห้องส้วมมีหลายห้องที่จะแยกใช้ระหว่างชายหญิง แต่บางแห่งก็ได้จัดการแยกใช้เป็นสัดส่วน น่าสังเกตว่าส่วนมากไม่มีที่รับประทานอาหารเพียงพอกับจำนวนคนงาน เมื่อถึงเวลารับประทานอาหาร โรงงานที่จัดหาอาหารให้คนงานก็จะใช้โต๊ะที่พับได้มาตั้งใกล้ ๆ กับที่ที่คนงานทำงานกันอยู่หรือตามทางเดิน บางแห่งที่คนงานต้องใช้โต๊ะทำงานก็เก็บเครื่องใช้บนโต๊ะออกไปก่อน แล้วใช้เป็นที่รับประทานอาหาร อย่างไรก็ตามก็มีโรงงานที่อยู่ในสภาพดีกว่าที่กล่าวมาแล้วคือ ปลุกสร้างได้มาตรฐาน ภายในโรงงานสะอาดเรียบร้อย มีแสงสว่างและทางระบายอากาศเพียงพอ ส่วนใหญ่ได้แก่ โรงงานที่เป็นของชาวต่างประเทศ และโรงงานบางแห่งที่เพิ่งย้ายไปตั้งใหม่ทางย่านสุขุมวิท เช่น โรงงานผลิตยารักษาโรค และโรงงานผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า เป็นต้น

โรงงานที่มีคนงาน 100 คนขึ้นไป สภาพของโรงงานส่วนมากแตกต่างกับกิจการขนาดเล็ก 2 ประเภทข้างต้น เช่น อาคารเป็นคอนกรีต ด้านหน้าเป็นสำนักงานกันเป็นสัดส่วน ตั้งเครื่องจักรห่างกันพอสมควร ภายในโรงงานสะอาดเรียบร้อย มีแสงสว่างและทางระบายอากาศเพียงพอ มีที่รับประทานอาหารต่างหาก บางแห่งมีห้องเปลี่ยนเครื่องแต่งตัวให้ด้วย โรงงานที่มีคนงานเกิน 1,000 คนบางแห่งติดเครื่องทำความเย็น โรงงานบางแห่งใช้พัดลม อย่างไรก็ตาม โรงงานอีกไม่น้อยยังมีสภาพไม่ต่างกับโรงงานขนาดเล็ก เช่น

โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องเคลือบ โรงงานทำผลิตภัณฑ์จากยางและผลิตภัณฑ์โลหะ และ โรงงานผลิตอาหาร เป็นต้น

ถ้าจะกล่าวโดยทั่วไป โรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ยังอยู่ในสภาพที่ไม่น่าพึงพอใจ โดยเฉพาะในเรื่องสุขลักษณะ แม้บางอย่างสามารถทำให้ดีขึ้นได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าใดนัก เช่น การจัดน้ำเย็นให้ดื่ม การจัดระเบียบภายในโรงงาน และการรักษาความสะอาด แต่ก็ยังถูกละเลย ไม่เห็นเป็นสิ่งสำคัญ

อย่างไรก็ดี เพื่อให้เห็นภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงขอยกสภาพการทำงานในอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ใช้คนงานมาก ได้แก่ กิจการทอผ้า (มีคนงานประมาณ 10,000 คน) กิจการการพิมพ์ (มีคนงาน 80,000 เศษ) กิจการผลิตภัณฑ์โลหะ (ประมาณ 7,000 คน) และกิจการโรงเลื่อย (ประมาณ 5,000 คน)

สภาพการทำงานหลังปี 2516

ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ได้พลิกเปลี่ยนโฉมการดูแลคุ้มครองแรงงานไทยอีกครั้งหนึ่ง และถือเป็นเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวางที่สุดเท่าที่เคยมีปรากฏมาในประวัติศาสตร์ของการใช้แรงงานไทย นอกจากจะมีกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ว่าด้วยการใช้แรงงานทั่วไปที่แตกต่างไปจากเดิมแล้ว ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ยังได้ให้การคุ้มครองในเรื่องใหม่ ๆ อาทิเช่น การจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน การใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ และการรวมตัวกันเป็นสมาคมลูกจ้าง ภายหลังที่สิทธิอันนี้ได้ถูกยกเลิกไปในปี 2501 เป็นเวลาถึง 15 ปี

แม้จะมีกฎหมายว่าด้วยการใช้แรงงานทั่วไปใช้บังคับ อาทิ การกำหนดชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด วันหยุดประจำปี การจ่ายค่าจ้าง การลาป่วย การมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ก็ตาม แต่สภาพการจ้างโดยทั่วไปยังแตกต่างกันตามขนาดและประเภทของอุตสาหกรรม โดยเฉพาะสถานประกอบการที่มีตั้งแต่ขนาดใหญ่ เรียงไปหาขนาดเล็ก จะมีสภาพการจ้างที่แตกต่างกัน

ในเมืองไทยแต่ไหนแต่ไรมาแม้กระทั่งปัจจุบัน สภาพการทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการกำหนดโดยฝ่ายนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว ในบางสถานประกอบการแม้ว่าจะมีการทำข้อตกลงร่วมกัน ก็มักจะเป็นเรื่องภายหลังจากลูกจ้างเข้ามาทำงานแล้ว ในเบื้องต้นภาวะการทำงานของลูกจ้างจึงอยู่ภายใต้การดูแลและเงื่อนไขที่ได้รับ

การกำหนดมาก่อน ด้วยเหตุนี้จำนวนผู้ใช้แรงงานไม่น้อยจึงยังคงได้รับการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างมิได้ปฏิบัติตามกฎหมาย แต่อาศัยข้อได้เปรียบในการกำหนดสภาพการจ้างแต่ฝ่ายเดียว

ตัวเลขปี 2519 ระบุว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ของไทยกว่า 70,000 แห่ง เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป จำนวนลูกจ้างทั่วประเทศมีประมาณ 1.1 ล้านคน ส่วนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50-500 คน ส่วนใหญ่ก็มักจะอยู่ในเขตนครหลวง โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพฯ มีประมาณ 1,055 แห่ง ใช้ลูกจ้างประมาณ 132,065 คน สถานประกอบการที่เราจัดว่าเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่มีลูกจ้าง 500 คนขึ้นไป ในกรุงเทพฯ มีประมาณ 95 แห่ง ใช้แรงงานประมาณ 133,509 คน

สถานประกอบการขนาดเล็กและเล็กมาก ลักษณะโรงงานหรือทำงานมักจะเป็นคูหาห้องแถวแบบ 2 หรือ 3 ชั้น นายจ้างอาจจะอาศัยอยู่บนชั้น 3 ของอาคาร ชั้นสองอาจเป็นที่ทำงานด้วย ลูกจ้างอาจมีห้องพักเล็ก ๆ อยู่ภายในบริเวณโรงงาน หรือนายจ้างอาจต่อเติมถัดจากหลังบ้านไปให้เป็นที่พักก็ได้

สืบเนื่องจากโรงงานมีขนาดเล็กนี้เอง ลูกจ้างในสถานประกอบการประเภทนี้ มักจะมีไม่เกิน 10 คน และมีกระจัดกระจายอยู่ทั่วประเทศ สภาพการทำงานของลูกจ้างมีชั่วโมงทำงานมาก ไม่ค่อยมีวันหยุดและวันพักผ่อน ลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำ และมักจะเป็นรายวัน หรือรายชิ้นเป็นส่วนมาก นอกจากค่าจ้างต่ำแล้วสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงานมีน้อยหรือแทบไม่มี การปกครองดูแลลูกจ้างเป็นไปตามอริยาศัยของนายจ้างและไม่ค่อยจะมีระเบียบหรือกฎเกณฑ์ การจ้างในบางประเภทมีสภาพการทำงานที่เหน็ดเหนื่อยอันตรายจากเครื่องจักรซึ่งวางระเกะระกะไม่เป็นระเบียบ หรือเสี่ยงอันตรายจากโรคภัยไข้เจ็บของสารเคมี นายจ้างเองส่วนมากก็ไม่มีความรู้ที่จะเอาใจใส่ป้องกัน เมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นมาก็มักจะไม่ค่อยแจ้งเจ้าหน้าที่ หรือไม่จ่ายค่าทดแทนตามที่กฎหมายกำหนดเป็นมาตรฐานเอาไว้ สรุปแล้วลูกจ้างในกิจการขนาดเล็กเหล่านี้ได้รับค่าจ้างต่ำ และมีเป็นจำนวนไม่น้อยได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้กำหนดไว้ โดยนายจ้างอาจจะเลี้ยงอาหาร 3 มื้อและให้ที่พัก คนงานประเภทนี้ส่วนใหญ่มักจะอยู่ไม่นานแต่จะเข้า-ออกงานบ่อยครั้ง

ในด้านสวัสดิการนั้น กิจการขนาดเล็กมากยังจัดว่าอยู่ในขั้นไม่ดีนัก ห้องน้ำ ห้องส้วมยังไม่ถูกสุขลักษณะ ส่วนความปลอดภัยนั้นมิแน่ว่าจะแยกจากนี้อีก แสงสว่างและ

ระบบการถ่ายเทอากาศไม่ดี ประเภทของกิจการเหล่านี้ก็ได้แก่โรงกลึงขนาดเล็ก โรงซ่อมรถ โรงพิมพ์ขนาดเล็ก และโรงผลิตชิ้นส่วนโลหะต่าง ๆ

ส่วนกิจการขนาดเล็ก สภาพการทำงานโดยทั่วไปก็ไม่แตกต่างไปจากนี้มากนัก สถานที่อาจจะกว้างกว่านี้บ้าง ถ้าหากไม่ใช้อาศัยตึกคูหาห้องแถวก็อาจจะดัดแปลงบ้านอาคารหรือต่อเติมเป็นโรงงานขนาดเล็ก ลักษณะโรงงานประเภทนี้ดีกว่าประเภทแรก เพราะมีลูกจ้างจำนวนมากกว่า ห้องน้ำชาย-หญิงจะแยกกัน แต่ก็มีโรงงานไม่น้อยที่สภาพของโรงงานผิดสุขลักษณะ ระบบการถ่ายเทอากาศไม่ดี แต่ก็มีบางแห่งที่จัดสภาพของโรงงานได้ดี

ในด้านสภาพการจ้าง ลูกจ้างมักได้รายได้แน่นอน เพราะมีการกำหนดค่าจ้างตามรายวันหรือรายวัน และมักกำหนดเวลาทำงานแน่นอน แต่ก็มีจำนวนไม่น้อยให้ลูกจ้างทำเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยไม่จ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดสัปดาห์ บางโรงงานอาจให้หยุดแต่ก็ไม่จ่ายค่าจ้าง เพราะถือว่าเป็นลูกจ้างรายวัน ส่วนวันหยุดประเพณีนั้นบางแห่งจัดไว้ให้ครบ บางแห่งก็ไม่จัดไว้หรือจัดไว้บ้างแต่ไม่ครบ แต่ส่วนมากแล้วจัดให้ไม่ครบ ในด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปี ส่วนใหญ่แล้วนายจ้างมิได้จัดไว้ให้

ลักษณะและสภาพการทำงาน of สถานประกอบการขนาดกลาง

กิจการขนาดกลางที่ใช้ลูกจ้างระหว่าง 50-500 คน ส่วนใหญ่แล้วอยู่ในเขตนครหลวง สภาพการทำงานของลูกจ้างไม่ดีไปกว่ากิจการขนาดเล็กนัก ลูกจ้างส่วนมากเป็นประเภทรายวันหรือรายขึ้น การจ่ายค่าจ้างสับสนและไม่เรียบร้อยในบางแห่ง นายจ้างจำนวนมากไม่มีระบบเงินสะสมและมีจำนวนไม่น้อยไม่ให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีนิยมครบตามที่กำหนด รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย และหากมิให้หยุดก็มักจะไม่จ่ายค่าจ้าง

อย่างไรก็ตาม กิจการเหล่านี้หากมีคนจำนวนมากและนายจ้างได้ปรับปรุงการบริหารงานเพิ่มขึ้น ก็มักจะมีการปฏิบัติตามกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่วางไว้ กิจการเช่นนี้อาจเป็นสถาบันการเงิน ห้างสรรพสินค้าใหญ่ ๆ โรงงานยารักษาโรคและเคมีภัณฑ์ เป็นต้น และในบางแห่งจะจ่ายสูงกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ก็มีเช่นกัน

ลักษณะและสภาพการทำงาน of สถานประกอบการขนาดใหญ่

กิจการขนาดใหญ่ ซึ่งใช้ลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป คนงานครึ่งหนึ่งเป็นลูกจ้างประเภทรายวัน รายชั่วโมง โรงงานขนาดใหญ่เหล่านี้เริ่มหันมาให้ความสนใจทางด้านการงานบุคคลมาก โดยมีการว่าจ้างและกำหนดเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลขึ้นในสถานประกอบการ ในด้านสภาพการจ้างทั่วไป นายจ้างปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดมาตรฐานไว้เป็นส่วนใหญ่ นอกจากนั้นอันเนื่องจากการเรียกร้องเมื่อ 3-4 ปีมานี้ลูกจ้างมีโอกาสได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นบ้าง อาทิเช่น เสื้อผ้า รถรับส่งหรือสวัสดิการอย่างอื่น ส่วนอัตราค่าจ้างนั้นได้รับเพิ่มในรูปเงินช่วยค่าครองชีพ

กิจการเหล่านี้ได้แก่โรงงานทอผ้า โรงงานอุตสาหกรรมใหญ่ทั่ว ๆ ไป สถาบันธนาคารและการเงิน การผลิตและจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง ซีเมนต์ สุรา เบียร์ โรงงานประกอบรถยนต์และโรงแรมชั้นหนึ่ง เป็นต้น

สภาพการทำงานในทศวรรษที่ 2530

จากการศึกษาของ ที.ดี.อาร์.ไอ. ต่ออุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก ใน 6 ประเภท คือ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร สิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่ม รองเท้า พลาสติก เคมีภัณฑ์ อิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องประดับ เสนอต่อกรมสวัสดิการฯ ในปี 2540* การศึกษานี้ ถือว่าเป็นงานการศึกษาชิ้นล่าสุดที่เกี่ยวกับการจ้างการทำงานของแรงงานรับจ้าง ซึ่งพอสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. คนงานส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมทั้ง 6 ประเภทนั้นเป็นหญิง มีจำนวนสูงถึงร้อยละ 68 ที่เหลือเป็นแรงงานชาย โดยเฉพาะแรงงานในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร รองเท้า เครื่องประดับ เครื่องนุ่งห่ม และสิ่งทอ

2. สภาพพื้นที่และองค์ประกอบของกลุ่มแรงงานรับจ้างในอุตสาหกรรมทั้ง 6 นั้น มีประเด็นที่น่าสนใจคือ ในด้านอายุของแรงงานรับจ้างพบว่า อายุเฉลี่ยของแรงงานรับจ้างตกประมาณ 28.3 ปี ซึ่งใกล้เคียงกับอายุเฉลี่ยของอุตสาหกรรมทั้ง 6 ที่พัฒนามาลูกจ้างในกิจการพลาสติกและเคมีภัณฑ์ มีอายุเฉลี่ยมากกว่าทุกอุตสาหกรรม รองลงมาเป็น

* รายงานฉบับสมบูรณ์ของสถาบัน ที.ดี.อาร์.ไอ. ได้จัดทำการศึกษาวิจัยภายใต้โครงการ ศึกษาแนวทางการพัฒนาและคุ้มครองแรงงานไทย ตามกระแสการค้าโลก เสนอตามกรมสวัสดิฯ กรส. กันยายน 2540

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ในส่วนของพื้นที่แหล่งที่มาของลูกจ้างนั้น พบว่า กว่าร้อยละ 87 เป็นคนงานมาจากต่างจังหวัด ร้อยละ 61 แต่งงานแล้ว และมีมากในกลุ่ม แรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกเคมีภัณฑ์และเครื่องประดับ และพบว่ากลุ่มผู้รับจ้างในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ แต่งงานน้อยที่สุด เนื่องจากเป็นคนหนุ่มคนสาวเพิ่งก้าวเข้าสู่อุตสาหกรรมใหม่ได้ไม่นาน ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษาของผู้ใช้แรงงาน พบว่า แรงงานรับจ้างส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่เรียนระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามากที่สุดถึงร้อยละ 47 รองลงมา เป็นระดับมัธยมต้นร้อยละ 22 มัธยมปลายร้อยละ 14 อาชีวร้อยละ 12.7 และปริญญาตรี หรือสูงกว่าเพียงร้อยละ 3.7 กลุ่มแรงงานที่มีภูมิลำเนาหรือพื้นฐานต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ คือ อุตสาหกรรมเครื่องประดับ รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมที่ว่าจ้าง แรงงานที่มีการศึกษาน้อย คือ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อย่างไรก็ตามอุตสาหกรรมนี้แม้จะ จ้างน้อยกว่าอุตสาหกรรมอื่น ๆ แต่ก็มีการว่าจ้างแรงงานการศึกษาทุกระดับ

3. ในการศึกษาวิจัยของ ที.ดี.อาร์.ไอ. ยังคลุมถึงโอกาสในการเลื่อนระดับ และความก้าวหน้าในการทำงานด้วย จากการศึกษาพบว่า หลายอุตสาหกรรมแรงงานรับจ้าง มีโอกาสเลื่อนระดับ จากตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติการที่ทำในระยะเริ่มต้น โดยจากร้อยละ 81 ของงานปฏิบัติการ พบว่า ร้อยละ 20 ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งที่ได้รับการปรับ ก็คือหัวหน้างาน

การปรับเลื่อนตำแหน่ง มีทั้งอุตสาหกรรมแปรรูป และสิ่งทอ สำหรับ อุตสาหกรรมเครื่องประดับ มีการปรับเลื่อนน้อยกว่าอุตสาหกรรมอื่น ๆ เนื่องจากพื้นฐานของ ด้านการศึกษาของแรงงานรับจ้างค่อนข้างต่ำ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการปรับเลื่อนตำแหน่ง ความพอใจก็ยังมีอยู่ แม้จะมีไม่ถึงร้อยละ 10 ก็ตาม ส่วนประเด็นเรื่องความมั่นคงของงานที่ ทำนั้นพบว่า กว่าร้อยละ 30 ของอุตสาหกรรมทั้ง 6 มีความรู้สึกว่างานไม่มั่นคง หรือมั่นคง น้อย ที่มีความรู้สึกมากที่สุดเป็นแรงงานรับจ้างอุตสาหกรรมพลาสติกเคมีภัณฑ์ รองลงมา เป็นอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนสิ่งทอซึ่งคาดว่า คนงานจะรู้สึกถึงความไม่มั่นคง มีมาก แต่ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 48 เชื่อว่า อุตสาหกรรมสิ่งทอมีความมั่นคงมาก

4. สำหรับคำตอบแทน จากการศึกษาของอุตสาหกรรมทั้ง 6 พบว่า คนงาน ได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 6,712 บาท/เดือน ซึ่งสูงกว่าระดับค่าจ้างเฉลี่ยของประเทศของคนทำงาน อุตสาหกรรม และมีการศึกษาระดับใกล้เคียงกัน สิ่งหนึ่งที่คนงานในอุตสาหกรรมดังกล่าว ผูกพันและทำงานต่อเนื่อง ก็คือ โอกาสการทำงานล่วงเวลา ซึ่งเป็นการเพิ่มรายได้ จากการ

ศึกษาของ ที.ดี.อาร์.ไอ. กว่าร้อยละ 70 ที่ทำงานล่วงเวลา ซึ่งงานอุตสาหกรรมที่มีการให้ทำงานล่วงเวลามากก็คือ สิ่งทอ อิเล็กทรอนิกส์ แปรรูปอาหาร คนงานที่ทำงานล่วงเวลาเฉลี่ย 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และมีรายได้ประมาณเดือนละ 1,500 บาท หรือร้อยละ 22 ของเงินเดือน

การจ่ายโบนัสเป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่ชักจูงใจอีกประการหนึ่ง อุตสาหกรรมที่สำรวจกว่าร้อยละ 81 ได้รับโบนัสเฉลี่ยประมาณ 1.4 เดือน และมีอุตสาหกรรมพลาสติกและเคมีภัณฑ์ที่จ่ายสูงสุดคือ 1.7 เดือน และเมื่อรวมรายได้เฉลี่ยของคนงานแล้ว จะตกประมาณ 8,779 บาท/เดือน โดยอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีรายได้เฉลี่ยสูงสุด 10,663 บาท/เดือน รองลงไปเป็นอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม รองเท้า สิ่งทอ แปรรูปอาหารและเครื่องประดับ ซึ่งมีค่าจ้างเฉลี่ยต่ำสุด

5. ในด้านสวัสดิการผลประโยชน์อื่น ๆ จากการศึกษาวิจัยดังกล่าว พบว่าส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด อาทิ ร้อยละ 77 ได้รับเสื้อผ้าเครื่องแบบ ร้อยละ 70 ได้รับอุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 54 ได้รับบริการรถรับส่ง ร้อยละ 43 มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 35 ได้รับอาหารกลางวันและมีบ้านพัก และร้อยละ 21 ได้รับการช่วยเหลือค่าที่พัก นอกจากนี้ สวัสดิการอื่น ๆ ที่ช่วยเหลือลูกจ้างยังมีเป็นค่าช่วยเหลือค่าฌาปนกิจศพ ซึ่งมีประมาณร้อยละ 78 รองลงมาเป็นการรักษาพยาบาลที่อยู่นอกเหนือจากการประกันสังคม

ข้อที่ควรสังเกตก็คือ สวัสดิการหลายประเภท เป็นกิจการที่จัดมานานจนกลายเป็นประเพณีปฏิบัติ และยังเป็นแนวทางที่จัดเพื่อเป็นแรงจูงใจ เพราะสถานประกอบกิจการเดียวกันแห่งอื่น ๆ ได้จัดให้มาแล้ว หากมีสถานประกอบการใดเพิกเฉยละเลย จะมีปัญหาการหาคนมาทำงานพอสมควร เพราะจะมีการเปรียบเทียบสวัสดิการระหว่างสถานประกอบการแต่ละแห่ง สวัสดิการดังกล่าวที่มีการจัดมานาน อาทิ การจัดหอพัก การมีรถบริการรับส่ง การจัดอาหารกลางวันบางส่วน หรือช่วยเหลือค่าอาหาร การช่วยเหลือฌาปนกิจสงเคราะห์คนงานหรือสมาชิกครอบครัว

6. ในส่วนที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่มีการศึกษา และจากข้อมูลสภาพการจ้างที่มีการกล่าวมาแล้วในรายงานฉบับนี้ จะพบว่า ในช่วงทศวรรษแรก ๆ ของแผนการพัฒนา ประเทศไทยยังขาดมาตรฐานในเรื่องความปลอดภัย ยังขาดกฎหมาย ข้อบังคับควบคุมดูแลอย่างเพียงพอ อย่างไรก็ตาม มาใน

ช่วงทศวรรษที่ผ่านมา สภาพแวดล้อมการทำงาน ก็ยังคงเป็นปัญหาอยู่ จากการศึกษาของ ที.ดี.อาร์.ไอ. พบว่า อุตสาหกรรมพลาสติกเคมีภัณฑ์ และแปรรูปอาหาร มีคนงานไม่พอใจสภาพแวดล้อมการทำงานมากที่สุด (ร้อยละ 20 และ 17 ตามลำดับ) และนำไปสู่การเข้าออกงานในประเภทอุตสาหกรรมดังกล่าวในอัตราที่สูง

นอกจากนั้น ฝ่ายจัดการของอุตสาหกรรมดังกล่าว ก็ยอมรับว่า อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารมีสภาพเฉอะแฉะ มีกลิ่นของ ในขณะที่อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ มีกลิ่นสารเคมี และมีปัญหาเรื่องความร้อนและเสียงด้วย ในส่วนของความปลอดภัยในการทำงานก็เช่นกัน พบว่า ร้อยละ 10 ไม่พอใจความปลอดภัยในการทำงาน โดยจะพบในอุตสาหกรรมพลาสติกเคมีภัณฑ์ เครื่องประดับ และแปรรูปอาหาร โดยเคมีภัณฑ์อันตรายจะเกิดจากสารเคมี ในขณะที่เครื่องประดับมีความเสี่ยงในอุปกรณ์แท่นหมุนและเตาเผา ส่วนแปรรูปอาหารเป็นอุปกรณ์มีคม และที่น่าสนใจกลับพบว่า ลูกจ้างในกิจการอิเล็กทรอนิกส์ สิ่งทอ เสื้อผ้า และรองเท้า พอใจสภาพความปลอดภัยมากกว่า ซึ่งสาเหตุเป็นไปได้ว่า อุตสาหกรรมเหล่านี้จำเป็นต้องรักษามาตรฐานการผลิต มีการนำเทคนิคการบริหารบุคคลใหม่ ๆ มาใช้ และที่สำคัญได้รับการรับรองทางด้านมาตรฐานสิ่งแวดล้อม หรือ ISO หลายกิจการซึ่งมูลเหตุสำคัญก็เพื่อป้องกันการถูกกีดกันทางการค้าจากต่างประเทศ ในเรื่องการทำลายสิ่งแวดล้อมอย่างไรก็ตาม จากการศึกษาวิจัย พบว่า มีเพียงร้อยละ 1.1 ของสถานประกอบการที่สำรวจ (ประมาณ 20 สถานประกอบการ) ที่ได้รับการ ISO 14000 โดยพบว่า อุตสาหกรรมรองเท้าเครื่องนุ่งห่ม ได้รับใบรับรองมากที่สุด รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พลาสติกเคมีภัณฑ์ เครื่องประดับ แต่ในภาพรวมแล้วร้อยละ 87 ยังไม่ได้รับมาตรฐานอุตสาหกรรมในด้านนี้

7. ข้อสรุปจากการศึกษาวิจัยของ ที.ดี.อาร์.ไอ. ที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่งก็คือ การรับเหมาช่วง หรือการว่าจ้างแรงงานในลักษณะการรับเหมาช่วง ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ มีทั้งระบบที่รับช่วงมา และทำงานในโรงงาน และรับเหมาช่วงมาแล้ว นำไปทำงานที่บ้านในลักษณะอุตสาหกรรมขนาดย่อมในครอบครัว ในส่วนที่รับเหมาช่วงและยังว่าจ้างลูกจ้างทำงานในโรงงานมีร้อยละ 72 ซึ่งในแง่นี้การคุ้มครองแรงงานจะทำได้มากกว่าการรับเหมาไปทำงานที่บ้าน ซึ่งการควบคุมและตรวจตราสภาพการจ้างทำได้ยากกว่า

อุตสาหกรรมขนาดย่อมที่รับไปทำที่บ้านนั้น ปกติจะไม่สลับซับซ้อน ใช้แรงงานเข้มข้น ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยฝีมือด้วย อุตสาหกรรมดังกล่าวประกอบด้วย เครื่อง

ประดับ แปรรูปอาหาร เครื่องนุ่งห่ม สิ่งทอ ส่วนที่มีการรับไปทำงานที่บ้าน มีสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่มและรองเท้า ซึ่งตกประมาณร้อยละ 50 ของการรับช่วงไปทำงานนอกโรงงานและอุตสาหกรรมเครื่องประดับร้อยละ 28 ของแรงงานที่รับช่วงไปทำงานนอกโรงงาน

8. ประเด็นที่น่าสนใจก็คือ การสอบถามนายจ้างถึงท่าทีและการยอมรับกฎหมายคุ้มครองและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการใช้สิทธิจัดตั้ง นายจ้างยอมรับถึงความเหมาะสมในด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงกว่ากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยในส่วนของความปลอดภัยและอาชีวอนามัย นายจ้างร้อยละ 89 เห็นว่ากฎหมายคุ้มครองด้านนี้เหมาะสมแล้ว ส่วนการใช้กฎหมายด้านการใช้แรงงานสตรีและเด็ก ร้อยละ 88 เห็นว่า เหมาะสมดีแล้ว แต่มาในด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในส่วนที่ว่าด้วยสิทธิการจัดตั้งนั้น มีร้อยละ 81 เห็นว่าเหมาะสม โดยอุตสาหกรรมในกลุ่มรองเท้าและเครื่องนุ่งห่ม เห็นว่าเหมาะสมเพียงร้อยละ 75 และร้อยละ 20 ของอุตสาหกรรมสิ่งทอ และร้อยละ 15 ของอุตสาหกรรมเครื่องประดับเห็นว่า ตนยังไม่พร้อมที่จะปฏิบัติตาม

สภาพการจ้างของแรงงานรับจ้างใน 4 จังหวัดที่ทำการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ยังได้ดำเนินการภาคสนาม เก็บตัวอย่างของแรงงานรับจ้างใน 4 จังหวัด ประกอบด้วย ลำพูน ระยอง ราชบุรี และนนทบุรี โดย 2 จังหวัดแรกเป็นลักษณะของการรวมกลุ่ม สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม ส่วน 2 จังหวัดหลังเป็นการเลือกจากสถานประกอบการใกล้เคียงกับกรุงเทพมหานคร โดยได้เก็บข้อมูลจากลูกจ้างจากการสัมภาษณ์โดยตรง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากประสบปัญหาในเรื่องเวลาและตัวอย่างการจัดกระจายข้อมูลชุดนี้มิได้เลือกตัวอย่างแบบสุ่ม แต่เป็นการเลือกตามความสะดวกของลูกจ้างที่มีเวลาให้สัมภาษณ์ ฉะนั้นจึงมิได้เป็นตัวแทนของลูกจ้างในอุตสาหกรรมทั้งหมดข้อสรุปจึงเป็นเพียงการศึกษาเฉพาะคนงานที่เป็นตัวอย่าง

จำนวนสถานประกอบการที่ได้เลือกสัมภาษณ์ประกอบด้วย สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม อาหารแช่แข็ง อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องประดับ ปีโตรเคมี เส้นใย อาหารแปรรูป ผลิตภัณฑ์กระดาษ ของเล่น และรัฐวิสาหกิจ โดยเป็นตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 150 คน ในจำนวนสถานประกอบการ 14 แห่ง ซึ่งผลการศึกษาที่มีประเด็นสำคัญดังนี้ คือ

1. สถานภาพของแรงงานรับจ้างประกอบด้วย ชายหญิงจำนวนใกล้เคียงกัน โดยแรงงานหญิงมีสัดส่วนสูงกว่าเกือบทุกสถานประกอบการ ยกเว้นโรงงานผลิตกระดาษ

กรณีตัวอย่างของจังหวัดนนทบุรี พบว่า เป็นแรงงานหญิงร้อยละ 58 จังหวัดลำพูน สถานประกอบการตัวอย่าง มีแรงงานหญิงร้อยละ 70 จังหวัดระยองร้อยละ 55 จังหวัดราชบุรีร้อยละ 55 โดยทั้ง 4 จังหวัด แรงงานรับจ้างมีอายุระหว่าง 21-30 ปี สูงสุด รองลงมาเป็นผู้มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สำหรับอายุ ต่ำกว่า 20 ปีนั้นมีน้อยมาก โดยจังหวัดนนทบุรีมีอายุระหว่าง 10-20 ปีเพียงร้อยละ 18 ลำพูนมีเพียงร้อยละ 5 ระยองไม่ปรากฏว่ามีลูกจ้างตัวอย่างที่สำรวจอายุน้อยกว่า 20 และราชบุรีร้อยละ 5 เช่นกัน อันแสดงว่ากิจการด้านการส่งออกและในนิคมอุตสาหกรรมนั้นรับแรงงานที่มีอายุสูงขึ้น

2. สำหรับสถานภาพทางครอบครัว พบว่า จำนวนลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการมีสถานภาพเป็นโสดกับแต่งงานมีคู่ครองใกล้เคียงกัน คือประมาณร้อยละ 50 ยกเว้นสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน ที่เป็นโสดมีเพียงร้อยละ 25 ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ลูกจ้างในนิคมดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นคนพื้นที่ถึงร้อยละ 70 (จังหวัดลำพูน) หรือไม่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือซึ่งมีร้อยละ 25 และในจำนวนสถานประกอบการตัวอย่างทั้ง 4 จังหวัด พบว่า กว่าร้อยละ 50 ที่แต่งงานแล้วยังไม่มีบุตร และที่แต่งงานแล้วมีบุตรคนเดียวในการสัมภาษณ์สูงสุดคือร้อยละ 20 ในจังหวัดนนทบุรี ร้อยละ 35 ในจังหวัดลำพูน ร้อยละ 29 ในจังหวัดระยอง และร้อยละ 32 ในจังหวัดราชบุรี

3. สำหรับประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องใกล้เคียงกับการศึกษาวิจัยของ ที .ดี.อาร์.ไอ ก็คือระดับการศึกษาของคนงานลูกจ้างซึ่งทำงานในสถานประกอบการในระดับกลาง และเกี่ยวข้องกับกิจการที่เกี่ยวกับการส่งออกพบว่าลูกจ้างไม่น้อยยังมีระดับการศึกษาไม่สูงนัก โดยจังหวัดนนทบุรี ซึ่งลูกจ้างทำงานในโรงงานผลิตตุ๊กตา ผลิตอาหารสัตว์ สิ่งทอ และเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งกิจการเหล่านี้ผลิตเพื่อการส่งออกด้วย พบว่า ลูกจ้างจบการศึกษาระดับประถมศึกษา สูงถึงร้อยละ 58 จบการศึกษาระดับมัธยมต้นร้อยละ 27 จบการศึกษาระดับมัธยมปลายร้อยละ 6 ประกาศนียบัตรร้อยละ 4 และไม่มีใครจบระดับปริญญา ส่วนจังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นกิจการในนิคมอุตสาหกรรมเป็นกิจการประเภทผลิตอาหารแช่แข็ง อิเล็กทรอนิกส์ เจียรไนเพชร (เครื่องประดับ) พบว่ามีผู้จบระดับประถมศึกษาร้อยละ 35 มัธยมตอนต้นร้อยละ 20 มัธยมตอนปลายร้อยละ 17 ประกาศนียบัตรวิชาชีพร้อยละ 7 และปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 15 สำหรับที่นิคมอุตสาหกรรมระยอง พบว่าผู้ที่จบระดับประถมศึกษามีร้อยละ 7 มัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 3 มัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 11 ประกาศนียบัตรวิชาชีพร้อยละ 40 และปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 33 ส่วนจังหวัดราชบุรีประกอบด้วย ผู้จบการศึกษาระดับประถม

ศึกษาร้อยละ 40 มัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 12 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 15 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพร้อยละ 27 และปริญญาตรีร้อยละ 5

จากตัวเลขของระดับการศึกษาจะพบว่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมนั้น สถานประกอบการจำนวนไม่น้อยเป็นบริษัทมหาชน และใช้เทคโนโลยีการผลิตทันสมัย ความต้องการพนักงานที่พื้นฐานการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป จะมีมากขึ้นซึ่งในแง่นี้จะเป็นประโยชน์แก่ฝ่ายนายจ้างด้วย เพราะอย่างน้อยลูกจ้างระดับปฏิบัติงานสามารถอ่าน เข้าใจ คำสั่ง หรือข้อบังคับต่าง ๆ ได้ กอปรกับอุตสาหกรรมของบริษัทในเครือข้ามชาตินั้น บางกรณีจะต้องระมัดระวังในเรื่องการถูกกล่าวหาว่ามีการเอารัดเอาเปรียบแรงงานในประเทศโลกที่สาม โดยเฉพาะการว่าจ้างแรงงานเด็กหรือเยาวชน เพราะเสียค่าใช้จ่าย หรือค่าตอบแทนน้อยกว่า จึงจำเป็นต้องหันมารับผู้จบการศึกษาสูงขึ้น

4. ในส่วนของภูมิลำเนาเดิมของแรงงานรับจ้าง พบว่าในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน ระยอง และสถานประกอบการจังหวัดราชบุรี เป็นที่รองรับของแรงงานท้องถิ่นมากกว่า แรงงานอพยพจากที่อื่น ยกเว้น จังหวัดนนทบุรี ซึ่งแรงงานรับจ้างส่วนใหญ่มาจากแหล่งอื่น หรือมีภูมิลำเนาจากที่อื่น สำหรับนิคมอุตสาหกรรมลำพูนนั้น แรงงานรับจ้างในสถานประกอบการตัวอย่างมีภูมิลำเนาในจังหวัดลำพูนร้อยละ 70 มาจากจังหวัดอื่น ในภาคเหนือร้อยละ 25 ขณะที่จังหวัดระยองของแรงงานรับจ้างเป็นคนภูมิลำเนาเดิมประมาณร้อยละ 22 มาจากจังหวัดอื่นในภาคตะวันออกร้อยละ 37 ภาคกลางร้อยละ 22 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 11 ส่วนจังหวัดราชบุรีนั้น แรงงานรับจ้างเป็นคนภูมิลำเนาเดิมร้อยละ 67 มาจากจังหวัดอื่นในภาคกลางร้อยละ 12 และมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 7

5. อาชีพดั้งเดิมของบิดามารดา ของแรงงานรับจ้างในสถานประกอบการตัวอย่าง 4 จังหวัด พบว่า ส่วนใหญ่มีอาชีพภาคเกษตร รองลงมา คืออาชีพรับจ้าง แรงงานรับจ้างในจังหวัดนนทบุรี มีบิดามารดา ประกอบอาชีพเกษตรร้อยละ 65 และรับจ้างร้อยละ 9 ซึ่งเป็นสภาวะปกติเพราะจังหวัดนนทบุรีมีสวนผลไม้อยู่ทั่วไป คนพื้นเพเดิมจึงมีอาชีพทำการเกษตรเช่นเดียวกับจังหวัดลำพูน ซึ่งบิดามารดาของผู้รับจ้างมีอาชีพเกษตรร้อยละ 49 และอาชีพรับจ้างร้อยละ 25 ส่วนจังหวัดระยองนั้นพบว่าบิดามารดาของแรงงานรับจ้างประกอบอาชีพภาคเกษตรเพียงร้อยละ 23 รองลงมาเป็นอาชีพรับจ้าง ค้าขาย รับราชการ และประกอบธุรกิจส่วนตัวที่น่าสนใจคือ อาชีพรับราชการ หรือทำงานรัฐวิสาหกิจ มีสูงถึงร้อยละ

30 สำหรับจังหวัดราชบุรีนั้น บิดามารดาของผู้รับจ้างประกอบอาชีพเกษตรร้อยละ 43 และอาชีพรับจ้างร้อยละ 29

แรงงานรับจ้าง ซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตที่สถานประกอบการตั้งอยู่ นอกจากจะอาศัยสถานประกอบการในท้องถิ่นเป็นแหล่งงานแล้ว ที่พักอาศัยจะเป็นบ้านของตนเอง หรือญาติเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาเป็นการเช่าหอพัก และอยู่อาศัยในหอพักของสถานประกอบการ

6. ในด้านรายได้พบว่า ในจังหวัดนนทบุรีแรงงานรับจ้างในสถานประกอบการตัวอย่างร้อยละ 83 มีค่าจ้างเป็นรายวัน และมีถึงร้อยละ 83 ที่มีค่าจ้างไม่เกิน 5,000 บาทต่อเดือน และต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อเพิ่มรายได้มีถึงร้อยละ 76 คนงานเหล่านี้มีค่าล่วงเวลาไม่เกิน 1,000 บาทต่อเดือนถึงร้อยละ 21 อยู่ระหว่าง 1,000-2,000 บาท ร้อยละ 33 จังหวัดลำพูนแรงงานรับจ้างมีค่าจ้างรายวัน ร้อยละ 52 ที่เหลือเป็นค่าจ้างรายเดือน โดยแรงงานเหล่านี้ได้รับค่าจ้างไม่เกิน 5,000 บาทต่อเดือน สูงถึงร้อยละ 70 และระหว่าง 5,000-10,000 บาท ร้อยละ 22 โดยในสถานประกอบการตัวอย่างที่สำรวจมีลูกจ้างร้อยละ 62 ที่ทำงานล่วงเวลาและมีรายได้จากค่าล่วงเวลาไม่เกิน 1,000 บาท ร้อยละ 54 ระหว่าง 1,000-2,000 บาท ร้อยละ 12 ส่วนจังหวัดระยองนั้นพบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการตัวอย่าง ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมด และเป็นจังหวัดที่สถานประกอบการตัวอย่างมีลูกจ้างได้รับค่าจ้างสูงกว่าจังหวัดอื่นในกลุ่มสำรวจ โดยมีลูกจ้างมีค่าจ้างต่ำกว่า 5,000 บาท เพียงร้อยละ 7 ที่เหลือร้อยละ 25 มีค่าจ้างระหว่าง 5,000-10,000 บาท ร้อยละ 37 มีค่าจ้างระหว่าง 10,000-15,000 บาท และร้อยละ 18 มีค่าจ้างระหว่าง 15,000-20,000 บาท อย่างไรก็ตาม ร้อยละ 85 ยังคงทำงานล่วงเวลาโดยร้อยละ 28 มีรายได้จากค่าล่วงเวลาไม่เกิน 1,000 บาท ที่เหลือได้รับสูงกว่า ส่วนจังหวัดราชบุรี ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายวันร้อยละ 35 และมีค่าจ้างไม่เกิน 5,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 40 และทำงานล่วงเวลาร้อยละ 32 โดยได้รับค่าล่วงเวลาไม่เกิน 1,000 บาท ร้อยละ 23

7. สำหรับผลประโยชน์อื่นของลูกจ้างนั้น ส่วนใหญ่ได้รับเป็นโบนัสประจำปี และมีสวัสดิการอย่างอื่น จัดให้ในทุกสถานประกอบการทุกอย่าง กล่าวคือ ลูกจ้างในสถานประกอบการตัวอย่าง จังหวัดนนทบุรี ได้รับโบนัสร้อยละ 65 โดยได้รับไม่เกิน 10,000 บาท จำนวนร้อยละ 85 ส่วนนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน มีลูกจ้างได้รับโบนัส ร้อยละ 87 โดยคิดเป็นจำนวนเงินไม่เกิน 4,000 บาท มีร้อยละ 57 ระหว่าง 4,000-8,000 บาท ร้อยละ