

บทที่ 6

สรุปและข้อเสนอแนะ

6.1 สรุป

จากการสอบถามข้อมูลที่ได้จากการสอบถามนายจ้าง โดยใช้แบบสอบถามพร้อมด้วยการสังเกตการณ์ของผู้ศึกษาในด้านสภาพการทำงานของคนงาน และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างแรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งหมด 100 แห่ง โดยศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรมก่อสร้างและอุตสาหกรรมการผลิตอาหารสำเร็จรูป สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ถ้าพิจารณาขนาดของการจ้างงานในแต่ละโรงงานอุตสาหกรรม ปรากฏว่ากิจการอุตสาหกรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็น โรงงานขนาดเล็ก กล่าวคือ ร้อยละ 73 เป็นโรงงานขนาดเล็กที่มีคนทำงานอยู่ไม่เกิน 50 คน ร้อยละ 20 เป็นโรงงานขนาดกลางที่มีคนทำงานอยู่ระหว่าง 51 ถึง 200 คน และร้อยละ 8 เป็นโรงงานขนาดใหญ่ที่มีคนทำงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วมีการจ้างงานโรงงานละ 61.07 คน

2. ลักษณะการจ้างงานในโรงงานอุตสาหกรรมโดยส่วนรวมแล้ว มีการจ้างคนงานชายและหญิงในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก แต่จะแตกต่างกันตามลักษณะของประเภทกิจการ และโดยเฉลี่ยคนงานจะมีอายุช่วง 21-30 ปีมากที่สุด

3. การทำงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมเฉลี่ยประมาณสัปดาห์ละ 54.68 ชั่วโมง โดยจะต้องจัดให้คนงานมีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน ดังนั้น คนงานต้องทำงานในจำนวนชั่วโมงที่ยาวนาน ซึ่งถือว่าเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด คือ ไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โรงงานบางแห่งไม่ได้จัดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้คนงานด้วย นอกจากนี้ คนงานส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับค่าจ้างในวันลาพัก ลาป่วย หรือแม้กระทั่ง ลากลอบบุตร เนื่องจากมีสภาพการจ้างงานเป็นรายวัน จึงต้องยอมขาดรายได้ไป แต่บางรายไม่ยอมขาดรายได้ต้องทนพยายามทำงาน โดยไม่หยุดงาน ถึงแม้จะเจ็บป่วยบ้างก็ตาม เป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วงมาก เพราะคนเราถ้าทำงานโดยไม่มีวันหยุดพักผ่อน ย่อมเป็นการทำลายสุขภาพร่างกายให้ทรุดโทรมเร็วเกินกว่าที่จะเป็น ยิ่งไปกว่านั้น การทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง ยังไม่ได้รับการจ่ายค่าจ้างล่วงเวลา หรือค่าจ้างที่ควรจะได้ในเวลาทำงาน ยิ่งต่ำกว่าที่จะได้รับ นับว่านายจ้างได้เอาเปรียบเปรียบคนงานมาก

4. ในเรื่องการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น ปรากฏว่า คนงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลและค่าทดแทน เฉลี่ย 3,941 บาทต่อโรงงานต่อเดือน ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนเงินที่ค่อนข้างสูง สาเหตุของการเกิดจะแตกต่างกันตามลักษณะของอุตสาหกรรมเนื่องจากสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อม และการใช้เครื่องมือเครื่องจักรแตกต่างกัน แต่ปัญหาที่สำคัญในเรื่องนี้คือ นายจ้างขาดความเอาใจใส่ และรับผิดชอบในเรื่องที่จะต้อง

จัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่คนงาน เช่น หน้ากากป้องกันฝุ่น ถุงมือ รองเท้าหุ้มโลหะ จึงทำให้คนงานถูกลวดหรือตะปูแทงมือ และเท้าอยู่เสมอ นอกจากนี้มีเศษเหล็ก เศษหิน เศษปูน กระเด็นเข้าตา หรือคนงานประเภทผลิตอาหารสำเร็จรูป นิ้วมืออักเสบหรือนิ้วเท้าอักเสบ เป็นต้น

5. การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกสบายแก่คนงาน หรือเพื่อประโยชน์ทางการผลิตของนายจ้าง ซึ่งอย่างน้อยที่สุดก็ในเรื่องความจำเป็นเบื้องต้นที่จะต้องมีในโรงงาน เช่น น้ำดื่ม ห้องอาบน้ำ ห้องส้วม ป้ายป้องกันการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ที่พักอาศัย เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษาสรุปได้ว่า โรงงานอุตสาหกรรมทุกแห่งได้จัดสวัสดิการนอกเหนือที่กฎหมายกำหนด โรงงานส่วนใหญ่ नियมจัดอาหารและที่พักอาศัย ส่วนผลประโยชน์อื่นๆ ที่เป็นตัวเงิน โรงงาน नियมจัดให้ในรูปแบบโบนัส หรือแตะเอีย ซึ่งส่วนมากแล้วทางโรงงานจะจ่ายให้เฉพาะคนงานรายเดือนเท่านั้น

6. คนงานรายเดือน นอกจากจะมีความมั่นคงแล้วยังได้รับค่าจ้างในอัตราสูง ตรงข้ามกับคนงานรายวัน นอกจากพวกเขาจะขาดความมั่นคงแล้ว ค่าจ้างที่ได้รับยังต่ำด้วย ซึ่งเฉลี่ยแล้วคนงานรายเดือนมีรายได้จากค่าจ้างสูงกว่าคนงานรายวันเฉลี่ยเดือนละ 1,059.49 บาท ซึ่งอุตสาหกรรมประเภทการผลิตอาหารสำเร็จรูป คนงานรายเดือนมีรายได้สูงกว่าคนงานรายวันมากที่สุด คือ สูงกว่า 1,372.06 บาท ต่อเดือน

7. ในด้านอัตราค่าจ้างแรงงานในระหว่างอุตสาหกรรม เมื่อหาค่าเฉลี่ยปรากฏว่า มีความแตกต่างกันทั้งค่าจ้างรายวันและค่าจ้างรายเดือน ในแง่ของค่าจ้างรายวัน เฉลี่ยทุกโรงงานเท่ากับวันละ 122.69 บาท โดยอุตสาหกรรมการผลิตอาหารสำเร็จรูปจ่ายค่าจ้างสูงกว่าอุตสาหกรรมก่อสร้าง นั่นคือ อุตสาหกรรมการผลิตอาหารสำเร็จรูปจ่ายค่าจ้างรายวันเฉลี่ย 128.33 บาทต่อวัน ในขณะที่อุตสาหกรรมก่อสร้างจ่ายค่าจ้างรายวันเฉลี่ย 117.04 บาทต่อวัน อย่างไรก็ตาม ที่สำคัญคือ อุตสาหกรรมทั้ง 2 ประเภทมีค่าเฉลี่ยรายวันต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล (รัฐบาลกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ 137 บาทต่อวัน บังคับใช้ 1 ตุลาคม 2539 เป็นต้นไป ปัจจุบันรัฐบาลกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ 140 บาทต่อวัน บังคับใช้วันที่ 1 มกราคม 2541 เป็นต้นไป) ก็ถือว่าเป็นค่าจ้างขั้นต่ำที่ต่ำเกินไป เพราะปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นมาก ในแง่ของค่าจ้างรายเดือนนั้น เฉลี่ยทุกโรงงานอุตสาหกรรมเท่ากับเดือนละ 4,249.43 บาท โดยอุตสาหกรรมการผลิตอาหารสำเร็จรูปจ่ายค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ยเดือนละ 4,562 บาท ในขณะที่อุตสาหกรรมก่อสร้างจ่ายค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 3,936.36 บาท สาเหตุที่อุตสาหกรรมก่อสร้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่า เนื่องจาก ปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจอยู่ในช่วงถดถอย ทำให้ธุรกิจต่างๆ ได้รับผลกระทบโดยเฉพาะธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งมีผลต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างมาก ในขณะที่อุตสาหกรรมการผลิตอาหารสำเร็จรูปไม่ได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจมากนัก

8. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างแรงงานไร้ฝีมือโดยใช้สมการ Multiple Regression ผลปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกับสมมติฐานที่คาดหวังไว้ โดยมี 3 ตัวแปร ได้แก่ ขนาดการจ้างงาน เพศคนงาน และอายุการทำงานเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6.2 ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการทำงานของคนงานในอุตสาหกรรมประเภทกิจการก่อสร้างและการผลิตอาหารสำเร็จรูปในจังหวัดเชียงใหม่ ทำให้ทราบว่าระดับค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการโดยทั่วไปอยู่ในสภาพที่ดีพอสมควร นอกจากโรงงานบางแห่งเท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่ดำเนินกิจการไม่สม่ำเสมอตลอดทั้งปี เนื่องจากมีปัญหาในเรื่องการขาดแคลนวัตถุดิบ และผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจของประเทศระลอกตัวลง จึงมีการเอารัดเอาเปรียบคนงานในเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เวลาทำงานและวันหยุดงาน การเสี่ยงอันตรายจากการทำงาน ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะแก้ไขได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือทั้ง 3 ฝ่าย คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งรับผิดชอบโดยตรงต่อปัญหาแรงงาน นายจ้างและตัวคนงาน เป็นการป้องกันปัญหาแรงงานไม่ให้เป็นผลเสียต่อสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐควรเข้มงวดกวดขัน ดูแลเรื่องการไม่ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. เปิดโอกาสให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบคนงาน ซึ่งเป็นผู้ยากจน ค่อยโอกาส รัฐควรให้ความคุ้มครองช่วยเหลือเป็นพิเศษ

2. รัฐบาลควรขยายงานกองทุนเงินทดแทน ให้คุ้มครองถึงโรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้คนงานต่ำกว่า 10 คน เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดการจ้างงานต่ำ มีปัญหาเรื่องการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานมาก เนื่องจากส่วนใหญ่ นายจ้างจะไม่รับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่คนงาน โดยลงโทษว่าคนงานขาดความระมัดระวัง ทำให้คนงานได้รับความลำบากมาก เพราะขาดเงินในการรักษาพยาบาลและใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เป็นผลทำให้การประสบอันตรายนั้นเกิดความรุนแรงมากกว่าที่ควรจะเป็นจนอาจถึงขั้นทุพพลภาพหรือเสียชีวิตได้

3. ปัญหาในเรื่องสภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยเฉพาะระดับอัตราค่าจ้างของคนงานที่อยู่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ การแก้ไขปัญหาควรต้องพิจารณาทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายคนงานทางด้านนายจ้างนั้น รัฐบาลควรมีนโยบายส่งเสริมการขยายการผลิตและการตลาดพร้อมทั้งรักษาเสถียรภาพของการผลิตให้มีความสม่ำเสมอตลอดปี สนับสนุนให้นายจ้างเพิ่มการลงทุนในด้านเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยมากขึ้น มีนโยบายอื่นที่สามารถสนับสนุนการขยายการผลิตของนายจ้างที่มีทรัพย์สินโรงงานต่ำ ส่วนทางด้านคนงานต้องมีการพัฒนาฝีมือ โดยสนับสนุนให้ความสนใจในการศึกษาและด้านการฝึกอบรมอาชีพ เพื่อเพิ่มผลิตภาพของคนให้สูงขึ้น ซึ่งสามารถกระทำได้พร้อมๆ กับการสนับสนุนให้นายจ้างทำการฝึกอบรมคนงานในด้านต่างๆ อันที่จะเพิ่มผลิตภาพ ทำให้นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงได้ เนื่องจากคนงานช่วยให้เกิดผลตอบแทนที่คุ้มค่าในการลงทุน กล่าว

คือ ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นจะไม่เป็นภาระให้แก่นายจ้าง หรือเป็นภาระน้อยที่สุด ซึ่งเป็นวิธีการที่น่าจะได้ผลมากกว่าการใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำบังคับให้นายจ้างปฏิบัติ

4. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยนั้น มีการกำหนดโดยการออกเป็น ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม “เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” จากผลการพิจารณาของ “คณะกรรมการค่าจ้าง” ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยตัวแทนจากฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ฝ่ายละไม่เกิน 5 คน ที่มีอำนาจตามกฎหมาย ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างไร้ฝีมือ ซึ่งลูกจ้างควรได้รับ และสามารถดำรงชีพอยู่ได้ โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่เปรียบเทียบกับค่าจ้างของลูกจ้างอื่นที่ทำงานอยู่ในลักษณะและสภาพเดียวกัน ประกอบกับค่าครองชีพ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาสินค้า เครื่องอุปโภค ความสามารถทางธุรกิจ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละท้องถิ่นในขณะนั้น

ในปัจจุบันกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำถ้าเป็นไปได้น่าจะพิจารณาอัตราค่าจ้างโดยพิจารณาปัจจัยต่างๆ ควบคู่กันไป เช่น อายุการทำงาน รวมถึงผลประโยชน์พิเศษต่างๆ ที่นายจ้างให้แก่คนงาน เป็นต้น

อย่างไรก็ตามการปรับค่าจ้างขั้นต่ำทุกครั้ง ย่อมก่อให้เกิดผลดีและผลเสียอยู่บ้างซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

ผลดี

1. ช่วยให้ผู้ไร้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงาน ไร้ฝีมือ ได้รับค่าตอบแทนที่สามารถดำรงชีพได้โดยตามภาวะเศรษฐกิจในขณะนั้น และเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่คนงานให้ทำงานดียิ่งขึ้น
2. เป็นการเพิ่มอำนาจซื้อให้แก่ประชาชนภายในประเทศ ซึ่งส่งผลให้การผลิตสินค้าและบริการภายในประเทศขยายตัวมากขึ้น
3. เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ประกอบการพยายามที่จะพัฒนาการดำเนินธุรกิจทั้งในด้านการผลิตคุณภาพแรงงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้คุ้มกับค่าจ้างที่จะต้องจ่ายเพิ่มขึ้น
4. เป็นการกระจายรายได้ไปสู่ผู้มีรายได้น้อย หรือผู้ใช้แรงงานมากขึ้น และยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำระหว่างรายได้ให้แคบลง

ผลเสีย

1. ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น และเป็นข้ออ้างที่พ่อค้ามักใช้ในการผลักภาระแก่ประชาชน โดยการเพิ่มราคาสินค้าและบริการสูงขึ้น ซึ่งส่งผลไปถึงคนงานและครอบครัวด้วย
2. เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น นายจ้างก็จะหันไปใช้ปัจจัยการผลิตอื่นๆ แทน เช่น เครื่องจักร เครื่องมือ หรือคนงานที่มีประสิทธิภาพสูง ทำให้การจ้างงานลดลง โดยเฉพาะการจ้างแรงงานไร้ฝีมือ หรือผู้ประกอบการรายใดที่ไม่สามารถรับภาระได้ก็ต้องเลิกกิจการไป เกิดภาวะการว่างงานเพิ่มขึ้น

3. เนื่องจากค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้น ทำให้ความได้เปรียบของการลงทุนในประเทศไทยลดลง นักลงทุนชาวไทยหรือชาวต่างประเทศอาจย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่า เช่น จีน และประเทศในกลุ่มอินโดจีนที่มีนโยบายการเปิดการประเทศมากขึ้น

4. สำหรับปัจจัยที่มีผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างแรงงาน จากการวิเคราะห์โดยใช้สมการ Multiple Regression ปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายอัตราค่าจ้างแรงงานได้ร้อยละ 54 นอกจากนี้ ยังมี 3 ตัวแปร ได้แก่ ขนาดการจ้างงาน เพศคนงาน และอายุการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ