

## บทที่ 2

### ภูมิหลังและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานในตลาดแรงงานมีความแตกต่างจากการกำหนดราคาสินค้าในตลาดสินค้าคือ ในตลาดสินค้าผู้ขายมักเป็นผู้กำหนดราคาสินค้า แต่ในตลาดแรงงานผู้ซื้อแรงงาน (นายจ้าง) จะเป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างและอัตราค่าจ้างที่กำหนดขึ้นมานั้นจะทรงตัวอยู่เป็นเวลานาน เพราะความมีเสถียรภาพของอัตราค่าจ้างจะเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะให้การผลิตสินค้าอยู่ในระดับที่ดีและทำให้คนงานรู้สึกว่างานที่ตนทำมีความมั่นคง (เมธี ดุลยจินดา, 2520)

จากที่กล่าวมาแล้วว่า ค่าจ้างแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีพของผู้ใช้แรงงาน ดังนั้น ค่าจ้างแรงงานจึงควรจะเป็นเพียงพอที่จะทำให้คนงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ซึ่งรัฐบาลก็ตระหนักถึงความสำคัญเรื่องนี้ และมีการประกาศใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำในปี พ.ศ. 2516 ซึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และหลักทั่วไปของกฎหมายแรงงาน อัตราค่าจ้างเป็นเรื่องที่นายจ้างและคนงานจะตกลงกันเอง แต่ในกรณีที่มีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามประกาศนั้น โดยจะต้องจ่ายค่าจ้างให้คนงานมากกว่าหรือเท่ากับตามประกาศ จะจ่ายต่ำกว่าที่ประกาศไม่ได้แม้ว่าคนงานจะยอมรับก็ตามถือว่านายจ้างมีความผิดบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันกฎหมายฉบับนี้คือ ศาสตราจารย์นิคม จันทรวีทร ขณะดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมแรงงาน (พ.ศ. 2515-2519)

หลักการสำคัญของบทบัญญัติ เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ที่ให้คณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้พิจารณา กำหนดว่าคนงานควรจะได้รับค่าจ้างที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยพิจารณาถึงความจำเป็นในการครองชีพของคนงาน และความสามารถที่จะจ่ายของนายจ้าง ซึ่งเจตนาของรัฐบาลที่เข้ามา กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อเป็นหลักประกันในเบื้องต้นแก่ประชากรวัยทำงาน หรือคนงานไร้ฝีมือ

ที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานให้ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศครั้งแรกในเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 กำหนดเป็นจำนวนเงิน 12 บาทต่อวัน และใช้บังคับในเขตกรุงเทพ สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี หลังจากนั้นก็มีประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาเรื่อย ๆ จนถึงปัจจุบันรวม 18 ฉบับ และฉบับสุดท้ายได้ประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2533 โดยในเขตกรุงเทพฯ จังหวัดนนทบุรี สมุทรปราการ ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม และภูเก็ต กำหนดไว้ 90 บาท จังหวัดระนอง พังงา กำหนดไว้ 84 บาท จังหวัดสระบุรี ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา กำหนดไว้ 79 บาท นอกเหนือจากจังหวัดข้างต้นนี้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้เหมือนกันทุกจังหวัดคือ 74 บาทต่อวัน ซึ่งการกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างชุดแรกจนถึงชุดปัจจุบัน (ชุดที่ 8) เป็นลักษณะที่มีเพียงอัตราเดียวสำหรับคนงานทุกประเภทและทุกอุตสาหกรรม และมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยตามภูมิภาค ไม่บังคับใช้กับภาคเกษตร ซึ่งได้แก่งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ (ดูรายละเอียดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการบังคับใช้ตั้งแต่ปี 2516 - 2533 ในภาคผนวก ข)

ในปี 2517 ไตรรงค์ สุวรรณคีรี และคณะได้ศึกษาหาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ ที่จะทำให้ชนชั้นกรรมกรมีรายได้เพียงพอแก่การสนองความต้องการอันจำเป็นในการใช้จ่ายดำรงชีพ โดยพิจารณาจากค่าครองชีพที่จะสามารถเลี้ยงดูตนเอง และสมาชิกในครอบครัวอีก 2 คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามปกติวิสัยเช่นเดียวกับคนทั่วไปในสังคมขณะนั้น และได้เสนอว่าถ้ารัฐบาลจะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีความกินดีอยู่ดีตามปกติวิสัย เช่นเดียวกับคนทั่วไปในสังคม จะต้องกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี 2518 ดังต่อไปนี้

เขต	บาท/วัน
กรุงเทพฯ	31.96
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	30.41
ภาคเหนือ	29.90
ภาคกลางและภาคตะวันออก	27.90
ภาคใต้	29.14

นอกจากนี้ ไตรรงค์ สุวรรณคีรี ยังได้ทำการศึกษาถึงผลกระทบของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อกำไร และการลงทุนของผู้ประกอบการ ผลปรากฏว่าการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นไป ร้อยละ 100 ในทุก ๆ ภาค จะทำให้อัตรากำไรของอุตสาหกรรมในภาคต่าง ๆ ลดลงมาไม่ถึงร้อยละ 5 จากที่เคยมีอัตรากำไรค่อนข้างสูง คือเฉลี่ยถึงร้อยละ 117 ของการลงทุนทั้งหมด ดังนั้นการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในครั้งนี้ ไม่น่าจะมีผลกระทบต่อการลงทุนของประเทศ เพราะเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ เช่น ฟิลิปปินส์ อัตรากำไรเบื้องต้นในปี 2511 มีเพียงร้อยละ 78 เท่านั้น และหลังจากการศึกษาเรื่องนี้ในเดือนมกราคม 2518 ค่าจ้างขั้นต่ำในกรุงเทพฯ ก็ได้เพิ่มขึ้นเป็น 25 บาท/วัน แต่อัตราค่าจ้างดังกล่าวยังคงต่ำกว่าค่าจ้างเฉลี่ยของโรงงานไร้ฝีมือมาก ซึ่งในปี พ.ศ. 2518 สมหมาย ภาณี และคณะ ได้ทำการสำรวจค่าจ้างเฉลี่ยของโรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพฯ ปรากฏว่าได้ค่าจ้างรายวันเฉลี่ย เท่ากับ 30.40 บาท/วัน ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า ถ้าหากรัฐบาลปรับค่าจ้างขั้นต่ำตามที่ ไตรรงค์ สุวรรณคีรี คำนวณได้แล้ว ค่าจ้างขั้นต่ำก็จะเข้าใกล้ค่าจ้างที่เป็นจริงในตลาดตามที่สมหมาย ภาณี และคณะ ได้ทำการสำรวจไว้ ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 อัตราค่าจ้างรายวันของอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ ในปี 2518 เขตกรุงเทพฯ  
บาท/วัน

ประเภทของอุตสาหกรรม	อัตราค่าจ้าง
การผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	32.92
การผลิตสิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสัตว์ และผลิตภัณฑ์หนังสัตว์	28.35
การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ รวมทั้งเครื่องเรือน	28.69
การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ การพิมพ์ และการพิมพ์โฆษณา	31.13
การผลิตเคมีภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์เคมีน้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหิน ยางและพลาสติก	28.68
การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่อลูมิเนียม ยกเว้นผลิตภัณฑ์จากน้ำมันปิโตรเลียมและถ่านหิน	43.59

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

บาท/วัน

ประเภทของอุตสาหกรรม	อัตราค่าจ้าง
อุตสาหกรรมโลหะขั้นมูลฐาน	32.68
การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์	29.43
อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	29.82
การไฟฟ้าและก๊าซ	28.66
การก่อสร้าง	28.84
การขนส่ง	36.59
การขายปลีก	28.24
ภัตตาคารและโรงแรม	24.04
การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	28.76
สถาบันการเงิน	30.84
การประกันภัย	43.50
บริการด้านอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ	32.67
บริการทางสังคมและบริการชุมชนที่เกี่ยวข้องกัน	27.50
บริการสหภาพการและวัฒนธรรม	27.40
บริการส่วนบุคคลและบริการในครัวเรือน	28.37
เฉลี่ย	30.40

ที่มา : สมหมาย ภาณี และคณะ "โครงสร้างของค่าจ้างในอุตสาหกรรม" กองวางแผนเศรษฐกิจและสังคม, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ธันวาคม, 2519)

งานสำรวจของ สมหมาย ภาณี และคณะ ในครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงค่าจ้างระหว่างอุตสาหกรรมมีความแตกต่างกันอย่างมาก โดยอุตสาหกรรมประเภทการผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่ อโลหะ ยกเว้นผลิตภัณฑ์จากน้ำมันปิโตรเลียมและถ่านหินมีอัตราสูงสุดวันละ 43.59 บาท และประเภทภัตตาคารและโรงแรมมีอัตราต่ำสุดวันละ 24.04 บาท ซึ่งต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนดไว้ในช่วงเวลานั้น (25 บาทต่อวัน) ซึ่ง สมหมาย ภาณี และคณะ ให้เหตุผลถึงสาเหตุที่ทำให้อัตราค่าจ้างระหว่างอุตสาหกรรมมีความแตกต่างกันมากนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่แตกต่างกันในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมแล้วยังมีปัจจัยที่มีความสำคัญอื่น ๆ อีก ดังนี้

1. ลักษณะการประกอบการ อุตสาหกรรมที่มีลักษณะการประกอบการเป็นแบบครอบครัว ซึ่งมีมักจะอยู่ในส่วนบุคคล หรือห้างหุ้นส่วนจำกัดที่มีขนาดเล็ก ๆ จะมีแนวโน้มที่จะจ่ายค่าจ้างในในอัตราที่ต่ำกว่าค่าจ้างเฉลี่ย เช่น ภัตตาคาร โรงแรม การขายปลีก การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้
2. เนศของคณงาน อุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของแรงงานหญิง (และเด็ก) ในอัตราสูง จะมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่ำกว่าในกิจการที่มีสัดส่วนแรงงานชายสูง เช่นการผลิตสิ่งทอสิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสือพิมพ์ และผลิตภัณฑ์หนังสือพิมพ์ เป็นต้น
3. ระดับการศึกษาของคณงาน อุตสาหกรรมที่จ้างคณงานที่มีการศึกษาค่ำ หรือไม่มีวุฒิในสัดส่วนที่สูง มีแนวโน้มที่จะจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ต่ำ ซึ่งอุตสาหกรรมบางประเภทเช่น สถาบันการเงิน การประกันภัย มีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูง ทำให้ต้องจ่ายค่าจ้างสูงเป็นไปตามทฤษฎีทุนมนุษย์
4. การให้สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ของสถานประกอบการ กิจการที่ให้สวัสดิการอาหาร ที่อยู่อาศัย และเครื่องนุ่งห่มในสัดส่วนสูง ย่อมจ่ายค่าจ้างต่ำ เช่น ภัตตาคาร โรงแรม การผลิตสิ่งทอ และกิจการใดที่ให้สวัสดิการน้อยจะจ่ายค่าจ้างค่อนข้างสูง

นิพนธ์ พัวพงศกร (2524) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างระดับประเทศ และได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสำคัญในการกำหนดความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างอุตสาหกรรม โดยได้ใช้งานวิจัยของ Narongchai Akrasanee and Siri-Laksana Chutikul ที่ศึกษาเรื่อง "Wages Differentials in Manufacturing Industries" เป็นเนื้อหาในการอธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่

1. โรงงานที่มีขนาดใหญ่มักจะจ่ายค่าจ้างแก่คนงานมีฝีมือ คนงานไร้ฝีมือสูงกว่าโรงงานขนาดเล็ก (ขนาดของโรงงานวัดจากจำนวนคนและมูลค่าผลผลิตต่อบริษัท) และให้เหตุผลว่าน่าจะเป็นเพราะอัตราส่วนระหว่างทุนต่อแรงงานในโรงงานใหญ่สูงกว่าโรงงานเล็ก
2. สัดส่วนระหว่างคนงานหญิงกับชาย กิจกรรมที่จ้างคนงานชายมากกว่าย่อมมีค่าจ้างเฉลี่ยต่อคนงานสูงกว่า
3. กำไร คือ กิจกรรมใดสามารถกีดกันไม่ให้บริษัทอื่นเข้ามาแข่งขันได้ก็จะทำให้มีกำไรส่วนเกิน และบริษัทนั้นอาจยินยอมจ่ายค่าจ้างแรงงานสูงได้
4. สัดส่วนการใช้ทุนต่อแรงงาน (capital intensive) ซึ่งวัดด้วยมูลค่าส่วนเพิ่มที่ไม่รวมค่าจ้างต่อคนงานหนึ่งคน จะมีอิทธิพลต่อค่าจ้างในทางบวก เพราะบริษัทที่มีการใช้ทุนสูงนอกจากจะมีโอกาสในกำไรสูงแล้ว ประสิทธิภาพส่วนเพิ่มของคนงานควรจะสูงกว่าในกิจการที่มีการใช้ทุนต่อแรงงานต่ำ

และนิพนธ์ พัวพงศกร (2532) ได้กล่าวถึงงานวิจัยของ Narongchai Akrasanee and Siri-Laksana Chutikul ว่าสมการค่าจ้างประสบปัญหาบางประการ เช่น (ก) ตัวแปรหลายตัวในสมการค่าจ้าง อาจมีความสัมพันธ์กันสูง เช่น มูลค่าเพิ่มต่อหัว มูลค่าเพิ่มที่ไม่รวมค่าจ้างต่อหัว และกำไรต่อหัว เป็นต้น (ข) ตัวเลขที่มีอยู่ไม่มีข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาฝีมือและประสบการณ์ของคนงาน ชั่วโมงการทำงาน หรืออักษณหนึ่งตัวแปรที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของอุตสาหกรรมหรืออุปสงค์ต่อแรงงาน แต่ขาดตัวแปรทางด้านอุปทานแรงงานและปัจจัยที่ไม่ใช่ปัจจัยด้านการเงิน (non-pecuniary factors) ต่าง ๆ ซึ่งมี

อิทธิพลต่อค่าจ้าง เช่น อันตรรายและความสปรกปรกของงาน ดังนั้นสมการค่าจ้างที่ Narongchai Akrasanee and Siri-Laksana Chutikul ได้ใช้ในงานวิจัยนี้ จึงมิได้อิงกับทฤษฎีความแตกต่างของค่าจ้างเท่าใดนัก

ในเรื่องความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างเพศนั้น กรรณิการ์ อติรัตน์ (2522) ได้กล่าวถึงโอกาสในการทำงานของหญิงว่ามีถูกจำกัดด้วยเหตุผลนานาประการ ผลที่ตามมาคือหญิงที่อยู่ในอาชีพเดียวกับชายจะได้ค่าจ้างต่ำกว่า ซึ่งจากงานของ กรรณิการ์ อติรัตน์ พบว่าในกิจการอาหารและสิ่งทอ ซึ่งมีสัดส่วนของคณงานหญิงสูงสุดจะจ่ายค่าจ้างเฉลี่ย (ทุกเพศ) ต่ำสุด ส่วนกิจการที่มีคณงานชายในสัดส่วนสูงจะจ่ายค่าจ้างเฉลี่ยสูง เช่น กิจการเคมีและโลหะ เป็นต้น ค่าจ้างเฉลี่ยทั้งสองเพศ และสัดส่วนคณงานชายจากคณงานทั้งหมดในการสำรวจของ กรรณิการ์ อติรัตน์ เมื่อเดือนมีนาคม-เมษายน 2518 คือ

	อาหาร	สิ่งทอ	ไฟฟ้า	โลหะ	เคมี
ค่าจ้างเฉลี่ย (บาท/วัน)	26.01	29.12	30.13	33.17	34.76
ร้อยละคณงานชาย	31.3	17.0	66.7	65.5	76.0

ค่าจ้างเฉลี่ยนี้ยังสามารถชี้ให้เห็นอีกว่าอุตสาหกรรมที่ค่อนข้างใช้แรงงานมาก (labor intensive) คืออุตสาหกรรมอาหารและอุตสาหกรรมสิ่งทอ จะมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนอุตสาหกรรมที่ใช้ทุนมาก (capital intensive) คืออุตสาหกรรมไฟฟ้า อุตสาหกรรมโลหะ และอุตสาหกรรมเคมี จะจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่า นอกจากนี้ กรรณิการ์ อติรัตน์ ได้ใช้ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของอัตราค่าจ้างวัดความแตกต่างของคุณภาพของแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรม ถ้าอุตสาหกรรมมีค่า S.D. ของค่าจ้างต่ำแสดงว่าคุณภาพของแรงงานในอุตสาหกรรมนั้นไม่แตกต่างกันมาก แต่ถ้าค่า S.D. ของค่าจ้างสูงก็หมายความว่าคุณภาพของแรงงานในอุตสาหกรรมนั้นมีความแตกต่างมากกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ และค่า S.D. ของค่าจ้างที่ กรรณิการ์ อติรัตน์ คำนวณได้เรียงตามลำดับจากน้อยไปหามากได้

ดังนี้ อุตสาหกรรมสิ่งทอ (3.78) อุตสาหกรรมเคมี (4.69) อุตสาหกรรมอาหาร (5.11) ส่วนอุตสาหกรรมโลหะและอุตสาหกรรมเครื่องไฟฟ้า มีค่าเท่ากันคือ (5.58)

งานวิจัยของ ประดิษฐ์ ชำสมบัติ (2532) เป็นงานที่ใช้วิธีการเชิงปริมาณ โดยวิธี สมการถดถอย (regression analysis) มาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่ออัตราค่าจ้างแรงงาน ของคนงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค ปัจจัยที่นำมาพิจารณาว่ามีส่วนในการกำหนดอัตราค่าจ้างของ นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ของคนที่เคยทำ งานในอุตสาหกรรมประเภทนั้นมาก่อน จำนวนครั้งที่เคยออกจากการทำงานในกิจการที่เขาทำอยู่ และผลประโยชน์อื่น ๆ นอกจากค่าจ้าง ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถอธิบายอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อวันได้เพียงร้อยละ 26.8 เท่านั้น ดังนั้นการวิเคราะห์ ปัจจัยที่กำหนดอัตราค่าจ้างของ ประดิษฐ์ ชำสมบัติ ในครั้งนี้อาจจะประสบปัญหาตรงข้ามกับ งานวิจัยของ Narongchai Akrasanee and Siri - Laksana Chutikul ในเรื่องที่ว่า งานของประดิษฐ์ ชำสมบัติขาดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของอุตสาหกรรมหรือด้านอุปสงค์ต่อ แรงงาน เช่น ขนาดของสถานประกอบการของนายจ้าง ซึ่งสามารถที่จะวัดได้ด้วยจำนวนคน งาน ตัวแปรตัวนี้ Narongchai Akrasanee and Siri-Laksana Chutikul ได้ให้เป็น ตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่ออัตราค่าจ้าง ส่วนตัวแปรทางด้านอุปทานแรงงาน เช่น การศึกษา อายุ เพศ และประสบการณ์ Narongchai Akrasanee and Siri - Laksana Chutikul ไม่ได้ให้ความสำคัญในการมีผลกระทบต่ออัตราค่าจ้าง แต่ประดิษฐ์ ชำสมบัติ ให้ความสำคัญอย่าง เต็มที่ งานวิจัยของประดิษฐ์ ชำสมบัติและ Narongchai Akrasanee and Siri - Laksana Chutikul มีส่วนเหมือนกันในแง่ที่ว่าไม่ได้ให้ความสำคัญกับตัวแปรที่ไม่ใช่ตัวแปร ทางการเงิน (non-pecuniary factors) ที่เกี่ยวข้องกับความพอใจของคนงานที่มีต่องาน อาชีพที่แตกต่างกัน เช่น ชั่วโมงการทำงาน อันตรายและความสกปรกของงาน

ในเรื่องความแตกต่างของอัตราค่าจ้างในภาคเศรษฐกิจสมัยใหม่ หรือเศรษฐกิจใน ระบบ (formal sector) กับภาคเศรษฐกิจนอกระบบ (informal sector) นั้นมีงาน



วิจัยของ Chalongphob Sussangkarn (1987) และ Sakchai Preechajarn (1984) โดยที่งานวิจัยของ Chalongphob Sussangkarn ใช้ขนาดบริษัท (คนงานมากกว่า 10 คนขึ้นไป จัดอยู่ในภาคเศรษฐกิจสมัยใหม่) การมีสภาพแรงงานในสถานประกอบการ การมีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นเกณฑ์ในการแบ่งแยกตลาดแรงงานในระบบและนอกระบบ ผลปรากฏว่าค่าจ้างเฉลี่ยของตลาดในระบบ (2,600-3,585 บาท/เดือน) สูงกว่าค่าจ้างเฉลี่ยของตลาดนอกระบบ (1,686-2,158 บาท/เดือน) และงานวิจัยนี้ Chalongphob Sussangkarn ได้ใช้แบบจำลองทางเศรษฐมิติศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราค่าจ้างของตลาดแรงงานในระบบ และนอกระบบ ผลปรากฏว่าการศึกษาของแรงงานไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่ออัตราค่าจ้างในตลาดนอกระบบ จึงไม่มีแรงกระตุ้นให้แรงงานในตลาดแบบนี้มุ่งเรียนหนังสือให้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังพบอีกว่าอัตราค่าจ้างในตลาดนอกระบบในภาคกลาง กรุงเทพฯ และภาคใต้ จะมีอัตราสูงกว่าในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และแรงงานชายจะได้รับอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าแรงงานหญิง ผู้ย้ายมาทำงานใหม่จะได้ค่าจ้างต่ำในช่วงแรก แต่เมื่อเวลาผ่านไปค่าจ้างก็จะสูงขึ้นเท่ากับแรงงานที่อยู่แต่เดิม และงานวิจัยของ Sakchai Preechajarn ใช้สมการค่าจ้างพบว่าตัวแปรการศึกษาไม่มีนัยสำคัญในการกำหนดค่าจ้างของคนงานนอกระบบ (ทั้งคนงานมีฝีมือและไร้ฝีมือ) เช่นเดียวกัน

ส่วนในประเด็นการประสบอุบัติเหตุหรือเป็นโรคที่เกิดเนื่องมาจากทำงานของคนงานนั้นมีตัวอย่างให้พบเห็นบ่อย ๆ จากข่าวสารและภาพทางหนังสือพิมพ์ เช่นคนงานตกลิฟท์ก่อสร้างตาย คนงานถูกเครื่องจักรตัดนิ้วหรือมือขาด คนงานเสียชีวิตเนื่องจากโรงงานระเบิด คนงานเป็นโรคแพ้พิษแมงกานีสหรือตะกั่ว เป็นต้น เหตุการณ์เหล่านี้เกิดซ้ำแล้วซ้ำเล่าในบรรดาผู้ใช้แรงงานทั้งหลาย ดูตารางที่ 2.2 จะเห็นได้ว่าในแต่ละปีนั้นมีคนงานประสบอันตรายเป็นจำนวนมากและเพิ่มมากขึ้นทุกปี คือในปี 2520 มีคนงานประสบอันตรายจำนวน 16,535 คน และได้เพิ่มเป็นจำนวน 33,213 คนในปี 2526 และจำนวน 42,811 คนในปี 2530 และตั้งแต่ปี 2526 เป็นต้นมาเงินทดแทนที่กองทุนเงินทดแทนต้องจ่ายให้แก่คนงานที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานปีละไม่ต่ำกว่า 200 ล้านบาท

ตารางที่ 2.2 จำนวนคนงานที่ประสบอันตรายและเงินทดแทนในช่ยกองทุนเงินทดแทนทั่ว  
ประเทศไทย 2520-2530

ปี	จำนวนคนงานประสบอันตราย	เงินทดแทน (ล้านบาท)
2520	16,537	51.04
2521	20,135	62.17
2522	24,366	75.22
2523	25,334	98.27
2524	27,723	154.34
2525	28,328	151.28
2526	33,213	205.44
2527	39,182	246.70
2528	39,560	232.61
2529	38,418	221.90
2530	42,811	241.52

ที่มา : กรมแรงงาน

การประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานจะต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือร่างกายถึงพิการหรือทุพพลภาพ จะทำให้คนงานและครอบครัวเดือดร้อน โดยเฉพาะถ้าเกิดขึ้นกับหัวหน้าครอบครัวเพราะจะสูญเสียค่าจ้างที่ควรจะได้ในอนาคต เนื่องจากการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานหรือสมรรถภาพการทำงานลดลง ถึงแม้ว่าคนงานจะได้รับการทดแทนค่าจ้างที่สูญเสียไปส่วนหนึ่งก็ไม่ใช่อันทั้งหมดของค่าจ้างที่สูญเสีย ซึ่งจากการศึกษาของกมลเนตร โอฆานุกรักษ์ (2522) พบว่า คนงานตัวอย่างจำนวน 78 ราย สูญเสียค่าจ้างเนื่องจากการบาดเจ็บจนพิการบางส่วนโดยพิจารณาการสูญเสียความสามารถในการทำงานในอนาคตด้วยนั้นเฉลี่ยคนละ 62,467 บาท และค่าทดแทนที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงานจ่ายให้เฉลี่ยคนละ 7,622 บาท นอกจากนี้ยังพบว่าประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับค่าทดแทนต่ำกว่าร้อยละ 20 ของค่าจ้างที่สูญเสีย