

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ประเทศไทย แต่เดิมประชากรประกอบอาชีพในทางกสิกรรม ประชากรส่วนใหญ่ทำงานให้แก่ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่ต่อมารัฐบาลได้หันมาให้ความสนใจทางด้านอุตสาหกรรม โดยได้เข้ามาดำเนินอุตสาหกรรมหลายอย่าง เช่น อุตสาหกรรมทอกระสอบป่าน อุตสาหกรรมการผลิตสุรา อุตสาหกรรมประมง เป็นต้น เมื่อรัฐบาลเห็นความสำคัญของแนวคิดในการพัฒนาอุตสาหกรรมมากขึ้นจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 ซึ่งเน้นปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมส่งออกและการกระจายอุตสาหกรรมสู่ภูมิภาค ส่งผลให้ในปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมเกิดการขยายตัวและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมมาสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อแรงงานในภาคอุตสาหกรรมคือเกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และเนื่องจากงานในภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นงานประเภท 3D JOBS เป็นงานที่ สกปรก (Dirty) เสี่ยงอันตราย (Dangerous) ไม่มีคุณค่า (Demeaning) (Broadmoor, 2001) ซึ่งแรงงานไทยส่วนใหญ่จะหลีกเลี่ยงงานประเภทนี้ นอกจากนั้นยังมีแรงงานไทยบางส่วนเดินทางออกนอกประเทศเพื่อไปหางานทำด้วยความหวังที่จะได้รับค่าจ้างที่สูงกว่า อีกทั้งยังมีปัญหาจากการลดลงอย่างรวดเร็วของภาวะเจริญพันธุ์ การเพิ่มเวลาอยู่ในโรงเรียน ทำให้แรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานช้าลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลดลงของกลุ่มเยาวชนอายุระหว่าง 15-29 ปี กอปรกับเศรษฐกิจของไทยในปัจจุบัน ได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายในประเทศและปัจจัยภายนอกประเทศ เช่น ปัญหาความไม่มั่นคงทางการเมือง ผลกระทบจากวิกฤตการณ์ซึนามิ (Tsunami) ปัญหาความขัดแย้งทางภาคใต้ ปัญหาค่าเงินบาทแข็งตัวอย่างต่อเนื่อง รวมถึงปัญหาราคาน้ำมันที่สูงขึ้น เป็นต้น จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนี้เองส่งผลให้หลายๆ อุตสาหกรรมเริ่มมีการปรับตัวโดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อรองรับสภาพเศรษฐกิจที่ไม่มั่นคง ในสถานะเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันของตลาดสูง ผู้ประกอบการรายย่อยจำนวนมาก จำเป็นที่จะต้องลดต้นทุนการผลิตลง เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งให้สูงขึ้น โดยการเลือกจ้างแรงงานที่มีค่าแรงถูก ดังนั้นจากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และความต้องการแรงงานที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำข้างต้นที่กล่าวมาแล้วนี้ จึงส่งผลให้เกิดอุปสงค์ของแรงงานข้ามชาติ ดังนั้นการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวจึงเป็นทางแก้ปัญหาที่สำคัญของการขาดแคลนคนงานไทยในตลาดแรงงาน

แรงงานเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญปัจจัยหนึ่งสำหรับการดำเนินธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นการจ้างแรงงานเป็นกระบวนการที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยเฉพาะการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งเป็นแหล่งรายได้สำคัญของแรงงาน และเป็นต้นทุนส่วนสำคัญในการผลิตสินค้าและบริการของนายจ้างควรอยู่ในระดับที่เหมาะสม เพียงพอต่อทั้งการยังชีพของแรงงาน และอยู่ในระดับที่นายจ้างสามารถจะจ่ายได้ ในปัจจุบันมีนายจ้างจำนวนมากจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ซึ่งอัตราค่าจ้างจะสูงหรือต่ำไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน แต่ทำตามใจชอบของทางนายจ้าง โดยมีนายจ้างบางรายอ้างว่าประสิทธิภาพการทำงานของคนงานอยู่ในระดับต่ำ ไม่คุ้มกับค่าแรงขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ก่อให้เกิดปัญหาขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับคนงาน เช่น การประท้วงขอขึ้นค่าจ้าง ดังนั้นนายจ้างส่วนใหญ่จึงหันมาเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากค่าแรงถูกและไม่กล้าที่จะเรียกร้องสิทธิต่างๆ อีกทั้งยังเป็นการลดต้นทุนการผลิตอีกด้วย

สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในปัจจุบันคงปฏิเสธไม่ได้ว่าเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลก คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ซึ่งคนต่างด้าวที่มีสิทธิขออนุญาตทำงานได้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. คนต่างด้าวทั่วไป (ตามมาตรา 7) หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นฐานอยู่ในราชอาณาจักร คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว (Non-Immigrant Visa) เช่น เข้ามาทำธุรกิจ หรือเข้ามาศึกษา
2. คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรไทยตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือกฎหมายอื่นที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคนต่างด้าวในลักษณะเดียวกัน เช่น พระราชบัญญัติปีโตรเลียม พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรม (ตามมาตรา 10)
3. คนต่างด้าวตามมาตรา 12 หมายถึง คนต่างด้าว 4 ประเภท คือ
 - ก. คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใด แทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ
 - ข. คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับการอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร เช่น พวกญวนอพยพ, ลาวอพยพ, เนปาลอพยพ, พม่าพลัดถิ่น หรือคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2539 เป็นต้นไป
 - ค. คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักร แต่ไม่ได้รับสัญชาติไทย ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 หรือตามกำหนดอื่น เช่น บุคคลที่เกิดภายหลังวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ซึ่งเป็นวันที่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าว มีผลบังคับใช้
 - ง. คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติ ตามประกาศของคณะ

ปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515

สำหรับประเทศไทยสถานการณ์แรงงานต่างด้าวเกิดขึ้นมายาวนานกว่า 100 ปี แต่การแก้ไขปัญหานั้นได้บ่งบอกชัดเจนว่าไม่ได้เป็นการแก้ไขปัญหาใดๆที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะมาตรการต่างๆ กฎระเบียบรวมไปถึงแนวคิดที่รัฐบาลได้กำหนดขึ้นมาใช้จัดการแรงงานต่างด้าวไม่ได้มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น แรงงานต่างด้าวนั้น มีทั้งผู้หนีภัยทางเศรษฐกิจ ผู้ลี้ภัยภาวะสงครามจากประเทศต้นทาง ขบวนการค้ามนุษย์ข้ามชาติ และรวมไปถึงการปล่อยปละละเลยในการบังคับใช้กฎหมายเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่รัฐ

แรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่อพยพเข้ามาโดยผิดกฎหมายจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ จีน พม่า ลาว เขมร มอญ เป็นต้น สำหรับกลุ่มที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากที่สุด คือแรงงานพม่า ซึ่งส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานด้านประมง ก่อสร้าง เหมืองแร่ งานบ้าน กรรมกร และหญิงบริการ จังหวัดสมุทรสาครถึงแม้ไม่ได้มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเหล่านี้โดยตรง แต่ก็มีแรงงานต่างด้าวอยู่เป็นจำนวนมาก ทั้งนี้เนื่องจากอุตสาหกรรมภายในจังหวัดส่วนมากเป็นงานประเภท 3D JOBS ซึ่งเป็นงานที่แรงงานไทยไม่ให้ความสนใจ เช่น งานด้านการประมง และอุตสาหกรรมรมที่ผลิตอาหารจากทะเลทั้งสดและแห้ง ซึ่งโดยส่วนมากแล้วพบว่าโรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่จะเป็นโรงงานขนาดเล็กที่มีเงินทุนตั้งแต่ 10 ล้านบาทลงมา [ออนไลน์] จึงเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับนำมาเป็นกรณีศึกษาประเด็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อข้อกำหนดอัตราค่าจ้าง เพราะในสภาพความเป็นจริงแรงงานต่างด้าวมักจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทยมาก และยังไม่มีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำของแรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน

ในด้านผู้ประกอบการ ค่าจ้างเป็นต้นทุนส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของขบวนการผลิต ต้นทุนแรงงานซึ่งเกิดจากค่าจ้างนี้เป็นสัดส่วนที่สูงถ้าหากกิจการนั้นเป็นกิจการประเภที่ใช้แรงงานมาก (Labor Intensive) แต่ถ้าเป็นกิจการประเภที่ใช้ทุนหรือเครื่องจักรมากใช้แรงงานเป็นสัดส่วนน้อย (Capital Intensive) ต้นทุนแรงงานก็จะต่ำ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างจะมีส่วนกระทบต้นทุนของผู้ประกอบการไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับสัดส่วนต้นทุนแรงงาน ความแตกต่างของค่าจ้างในสถานประกอบการขึ้นอยู่กับขนาดของสถานประกอบการ ระดับกำไรของสถานประกอบการ สัดส่วนของต้นทุนแรงงานในต้นทุนทั้งหมดของหน่วยธุรกิจ การกระจุกตัวของอุตสาหกรรม ระดับการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานจึงเป็นประโยชน์อย่างมาก เพื่อเป็นการช่วยลดปัญหาในเรื่องของการจ่ายค่าแรงที่อาจจะก่อให้เกิดความเสียหาย ระหว่างนายจ้างและแรงงานต่างด้าวได้ไม่มากนักน้อยด้วยเช่นกัน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน สำหรับผู้ประกอบการ
ในจังหวัดสมุทรสาคร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินสำหรับ
ผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร

นิยามศัพท์

แรงงาน หมายถึง กำลังคน (Manpower) ประชากรทุกคนที่อยู่ในวัยทำงาน หรือ
กรรมกร (Labor)

คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (สำนักบริหารแรงงานต่าง
ด้าว)

ค่าจ้าง คือเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้กับลูกจ้าง เพื่อตอบแทน
การปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

ผู้ประกอบการ หมายถึง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราค่าจ้างของกิจการที่มี
การจ้างแรงงานต่างด้าว

ปัจจัย หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างของแรงงานต่างด้าว ซึ่งใน
การศึกษานี้ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
กับงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน