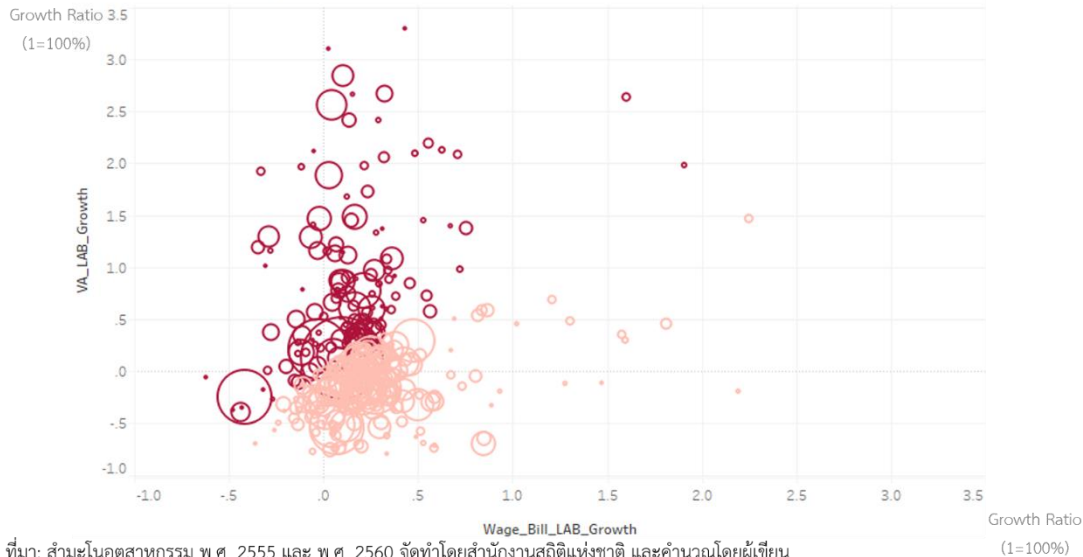


สองมุมคิด สะกิดค่าจ้างไทย

ดร.นครินทร์ อมเรศ
ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ
ธนาคารแห่งประเทศไทย

การเติบโตของผลิตภาพแรงงาน และค่าจ้างเฉลี่ยในภาคอุตสาหกรรมระหว่างปี 2555 และ 2560
Productivity & Wage Growth in Manufacturing Sector 2011-2016



ที่มา: สำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2560 จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ และคำนวณโดยผู้เขียน
ขนาดของวงกลม สะท้อนจำนวนแรงงานในแต่ละสาขาอุตสาหกรรมในปี 2560, วงกลมสีเข้ม แทนกิจกรรมที่มีผลิตภาพแรงงานขยายตัวสูงกว่าค่าจ้างต่อคน

ในช่วงโค้งสุดท้ายก่อนเลือกตั้ง หนึ่งในนโยบายยอดนิยมที่หลายพรรคการเมืองหยิบยกมาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการเพิ่มคะแนนเสียง คือ นโยบายการยกระดับรายได้ โดยเฉพาะการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความหวังกับประชาชนว่าการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะช่วยแก้ปัญหาปากท้อง ลดความเหลื่อมล้ำ ตลอดจนสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับแรงงานรายได้น้อยทั่วประเทศ ปฏิเสธไม่ได้ว่าบทบาทของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในฐานะโครงข่ายคุ้มครองทางสังคมนั้นมีความสำคัญมาก เพราะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพและครอบคลุมทั่วถึงแรงงานทุกภาคส่วนจะช่วยกระตุ้นกำลังซื้อ และจะมีผลบวกสะท้อนกลับมาถึงการขยายตัวของรายได้รวมของประเทศได้ในที่สุด ดังนั้น หากมองในมุมของแรงงานเพียงด้านเดียวแล้ว การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างต่อเนื่องย่อมมีความเหมาะสมและเป็นแรงสนับสนุนสำคัญของเศรษฐกิจไทย

เพื่อให้เห็นผลในภาพรวมของนโยบายยอดนิยมนี้ ขอถอดบทเรียนจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งใหญ่ ในอดีตที่มีการขึ้นค่าแรง 300 บาททั่วประเทศ ในช่วงปี 2555-2556 โดยข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ และกระทรวงแรงงานสะท้อนว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 80 จาก 176 บาทต่อวันในปี 2554 เป็น 316 บาทต่อวันในปี 2561 ทำให้ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 47 จาก 52 บาทต่อชั่วโมงในปี 2554 เป็น 76 บาทต่อชั่วโมงในปี 2561 ตัวเลขดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าไม่เพียงแต่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะขยายตัวเร่งขึ้นเท่านั้น ค่าจ้างเฉลี่ยก็ปรับสูงขึ้นมากเช่นกัน เป็นนัยว่าแม้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะเป็นค่าจ้างบรรทัดฐานสำหรับผู้มีรายได้น้อย แต่ผลกระทบของการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างจะส่งผลเป็นลูกกระพอนไปสู่งานในกลุ่มอื่น ๆ ด้วย เพราะนายจ้างต้องปรับโครงสร้างค่าจ้างทั้งกระดานเพื่อรักษาส่วนต่างระหว่างค่าจ้างของลูกจ้างรายได้น้อยและค่าจ้างของลูกจ้างกลุ่มอื่น ซึ่งจะช่วยป้องกันปัญหาการขาดแคลนแรงงานจากการไหลออกของแรงงานได้

นอกจากนี้ หากจะมองภาพให้รอบด้าน คงต้องสลับมุมมองจากการมองด้านความเป็นอยู่ของแรงงาน มามองในมุมมองของนายจ้างหรือภาคธุรกิจซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างรายได้รวมให้กับประเทศด้วย ในมิตินี้ แรงงานถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง ดังนั้น ต้นทุนค่าแรงที่สูงขึ้นจะส่งผลให้ต้นทุนของการดำเนิน ธุรกิจเพิ่มขึ้น กระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ และอาจทำให้ภาคธุรกิจต้องปรับลดการจ้างงานลง โดยใช้เครื่องจักรทดแทนแรงงาน ลดกำลังการผลิตลง หรือในกรณีเลวร้ายที่สุดอาจต้องเลิกกิจการ ซึ่งจะส่งผล ต่อแรงงานเองในท้ายที่สุดด้วย

ประเด็นสำคัญคงไม่ได้อยู่ที่ค่าแรงจะขึ้นเท่าไร แต่อยู่ที่ว่าค่าแรงที่เพิ่มสูงขึ้นจะคุ้มค่ากับผลิตภาพ แรงงานหรือมูลค่าเพิ่มที่แรงงานแต่ละคนสร้างให้กับสถานประกอบการหรือองค์กรที่ทำงานอยู่หรือไม่ โดยข้อมูล 347 กิจกรรมในภาคอุตสาหกรรมจากสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2555 (ข้อมูลปี 2554) และ พ.ศ. 2560 (ข้อมูล ปี 2559) สะท้อนว่าหลังการปรับขึ้นค่าแรง 300 บาททั่วประเทศแล้ว ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.3 แต่แรงงาน ได้รับค่าจ้างต่อคนเพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 17.2 โดยเฉลี่ย แม้จะมีสถานประกอบการร้อยละ 39 ที่มีผลิตภาพแรงงาน ขยายตัวสูงกว่าค่าจ้างต่อคน (วงกลมสีเขียวในรูป) ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานค่อนข้างมากเกินหนึ่งหมื่นคน โดยเฉลี่ย อาทิ การผลิตอุปกรณ์จัดเก็บข้อมูล การผลิตอุปกรณ์กึ่งตัวนำและวงจรรวม การผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์เสริม สำหรับยานยนต์และจักรยานยนต์ เป็นต้น เนื่องจาก แรงงานส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่มีผลิตภาพแรงงาน เติบโตต่ำกว่าค่าจ้างต่อคน (วงกลมสีอ่อนในรูป) อาทิ การผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ การผลิตเครื่องมือและ อุปกรณ์ในทางการแพทย์ การผลิตเนื้อสัตว์ปีก และการผลิตเสื้อผ้า เป็นต้น

เมื่อมองจากทั้งสองมุมแล้ว นโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังมีความจำเป็นในฐานะโครงข่ายคุ้มครองทาง สังคมเพื่อดูแลผู้มีรายได้น้อยให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ แต่สิ่งสำคัญเช่นกันคือจะทำอย่างไรให้สามารถยกระดับ ความสามารถของแรงงานในการสร้างมูลค่าเพิ่มได้ด้วย ซึ่งต้องอาศัยการปรับมุมมองของนายจ้างในการเปิดโอกาส ทั้งในด้านเงินทุนและเวลาให้แรงงานได้พัฒนาฝีมือ ขณะที่แรงงานเองก็ต้องเร่งพัฒนาฝีมือเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ด้วยตระหนักว่าหากผู้ประกอบการอยู่ไม่ได้แล้วแรงงานจะอยู่ได้อย่างไร ซึ่งในปัจจุบันนี้สถานศึกษาและ ผู้ประกอบการหลายแห่งมีความร่วมมือในลักษณะทวิภาคีเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงกับความต้องการของ ตลาด แต่ปัจจัยแห่งความสำเร็จอาจไม่ได้อาศัยแค่กลไกทวิภาคี แต่ต้องอาศัยความร่วมมือในลักษณะไตรภาคีจาก ทั้งแรงงาน ผู้ประกอบการ และการสนับสนุนที่ตรงจุดและเพียงพอจากภาครัฐ จึงจะสามารถประสานประโยชน์ใน การยกระดับรายได้แรงงานไทยได้อย่างยั่งยืน

บทความนี้เป็นข้อคิดเห็นส่วนบุคคล ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับข้อคิดเห็นของธนาคารแห่งประเทศไทย