ผลกระทบทางกฎหมายต่อการจ้างงานภายหลังการปรับค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาททั่วประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

วัฒนา ทองเปี่ยม

DPU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2556

The impact of law after increasing the minimum wages up to 300 bahts of Thailand : Study only on Small and Medium Enterprises

Watana Tongpiam

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the degree of Master of Laws

Department of Law

Pridi Banomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University

2013

DPU

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่องผลกระทบทางกฎหมายต่อการจ้างงานภายหลังการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท ทั่วประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำเร็จไปได้ด้วยดี ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร .ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่ได้กรุณาเมตตารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้แนะนำให้ความรู้และชี้แนวทางในการศึกษาถึงรายละเอียดต่างๆในทางกฎหมายตลอดจนให้คำปรึกษาในการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร .ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะและ รองศาสตราจารย์ พินิจ ทิพย์มณี ที่รับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งทุกท่านได้เมตตาสละเวลาอันมีค่าของท่านให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงและให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดจนตั้งข้อสังเกตในประเด็นปัญหาสำคัญจึงทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ท้ายสุดข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาและขอกราบขอบพระคุณครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้อบรมสั่งสอนแก่ผู้เขียน หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่ อไป ข้าพเจ้าขอมอบให้แก่บุคคลทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้นหากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องประการใด ข้าพเจ้าขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

วัฒนา ทองเปี่ยม

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ฆ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ

กิตติกรรมประกาศ..... ช

บทที่

1. บทนำ..... 1

1.1 ความสำคัญและสภาพปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา..... 2

1.3 ขอบเขตของการศึกษา..... 3

1.4 วิธีดำเนินการศึกษา..... 3

1.5 สมมติฐานของการศึกษา..... 3

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 4

2. ประวัติความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี และหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ… 5

2.1 ประวัติความเป็นมาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย..... 6

2.2 ทฤษฎีว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย..... 9

2.2.1 ทฤษฎีราคายุติธรรม..... 9

2.2.2 ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพหรือกฎเหล็กแห่งค่าจ้าง..... 9

2.2.3 ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง..... 10

2.2.4 ทฤษฎีได้สิทธิส่วนเหลือ..... 10

2.2.5 ทฤษฎีมูลค่าส่วนเกินและการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน..... 10

2.2.6 ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม..... 11

2.2.7 ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง..... 11

2.3 บรรทัดฐานการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ..... 12

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	2.4 ความเป็นมาและหลักเกณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศ	
	2.4.1 ความเป็นมาของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	16
	2.4.2 หลักเกณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	22
	2.4.3 ความสำคัญของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	25
	2.5 กลุ่มอุตสาหกรรมที่สำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ได้รับผลกระทบจาก	
	2.5.1 กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรกล.....	27
	2.5.2 กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร.....	31
	2.5.3 กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง.....	34
	2.5.4 กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม.....	36
	3. มาตรการทางกฎหมายที่ใช้กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยภายหลัง	
	3.1 นโยบายรัฐบาล.....	41
	3.2 การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามแนวนโยบายบริหารราชการแผ่นดินของ	
	3.2.1 นโยบายทางเศรษฐกิจ.....	43
	3.2.2 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต.....	45
	3.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ.....	46
	3.3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.....	47
	3.3.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	49
	3.3.3 กฎกระทรวง.....	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	3.3.4 ประมวลรัษฎากร	57
	3.4 มาตรการทางภาษีในการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ	60
	3.4.1 การยกเว้นภาษีเงินได้	60
	3.4.2 การลดอัตราภาษี	61
	3.4.3 การหักค่าสึกหรอและค่าเสื่อมราคา	65
	3.5 ผลกระทบต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภายหลังการปรับขึ้นอัตรา	
	3.5.1 ผลกระทบต่อผู้ประกอบการ	66
	3.5.2 ผลกระทบต่อลูกจ้าง	68
	3.6 กฎหมายต่างประเทศ	70
	3.6.1 ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์	70
	3.6.2 ประเทศสาธารณรัฐอินโดนีเซีย	72
	3.6.3 ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม	75
	3.7 การส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของต่างประเทศ	80
	3.7.1 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยม	
	3.7.2 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเทศสาธารณรัฐอินโดนีเซีย	82
	3.7.3 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเทศมาเลเซีย	84
	3.8 นโยบายส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของกลุ่มประเทศอาเซียน	88
4.	วิเคราะห์ผลกระทบทางกฎหมายต่อการจ้างงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	
	4.1 วิเคราะห์ผลกระทบทางกฎหมายของไทย	94

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	4.1.1 ประเด็นของมาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550	94
	4.1.2 ประเด็นของมาตรา 5 นิยามคำว่าค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	97
	4.1.3 ประเด็นเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีเงินได้ประมวลรัษฎากร	100
	4.2 วิเคราะห์ผลกระทบโครงสร้างต้นทุนการผลิตในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	107
	4.2.1 กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรกล	107
	4.2.2 กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร	109
	4.2.3 กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง	110
	4.2.4 กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	110
	4.3 วิเคราะห์ผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าข้างขั้นต่ำในทางเศรษฐกิจของประเทศ	111
	4.4 วิเคราะห์ผลสัมภาษณ์เจาะลึกความคิดเห็นต่อการปรับขึ้นอัตราค่าข้างขั้นต่ำเป็น 300 บาททั่วประเทศกับผู้ทีเกี่ยวข้อง	114
	4.4.1 ตารางสัมภาษณ์เจาะลึกความคิดเห็นของลูกจ้าง	114
	4.4.2 ตารางสัมภาษณ์เจาะลึกความคิดเห็นของนายจ้าง	119
	4.5 สรุปวิเคราะห์ผลสัมภาษณ์เจาะลึกความคิดเห็นต่อการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท	123
5.	บทสรุปและข้อเสนอแนะ	126

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	**หน้า**
5.1 บทสรุป	126
5.2 ข้อเสนอแนะ	129
บรรณานุกรม	132
ภาคผนวก	137
ก ตารางอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตารางสัดส่วนต้นทุนแรงงาน และสิทธิประโยชน์ทางภาษี	138
ข ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และกฎกระทรวง	161
ประวัติผู้เขียน	189

DPU

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	จำแนกวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	39
3.1	โครงการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศมาเลเซียในปี	
3.2	แสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเปรียบเทียบประเทศในภูมิภาคอาเซียน	90
3.3	แสดงรายได้ประชากรเฉลี่ยต่อปีของประเทศสมาชิกอาเซียน	92
3.4	เปรียบเทียบอัตราภาษีของกลุ่มประเทศอาเซียน.....	93
4.1	เพศ และจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม(สำหรับลูกจ้าง) จำนวนรวม 5 คน....	114
4.2	อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	115
4.3	ความคิดเห็นต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ.....	115
4.4	การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลกระทบต่อธุรกิจมากน้อยเพียงใด.....	116
4.5	ได้รับประโยชน์จากมาตรการที่รัฐที่ออกมาช่วยบรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้น	
4.6	ต้นทุนค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นมีวิธีแก้ไขอย่างไร.....	117
4.7	เมื่อมีการปรับขึ้นค่าแรงควรที่จะต้องปรับราคาสินค้าด้วยหรือไม่.....	117
4.8	วิธีอื่นนอกจากการปรับขึ้นราคาสินค้า วิธีอื่นควรทำอย่างไร.....	117
4.9	การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันทั่วประเทศเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร.....	118
4.10	นอกจากมาตรการของรัฐที่นำมาใช้บรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้น	
4.11	เพศ และจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม (สำหรับนายจ้าง) จำนวนรวม 6 คน...	119
4.12	อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	119
4.13	ความคิดเห็นต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ.....	120
4.14	การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลกระทบต่อธุรกิจมากน้อยเพียงใด.....	120

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.15 มาตรการที่รัฐที่ออกมาช่วยบรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างได้หรือไม่..... 120
4.16 ต้นทุนค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นมีวิธีแก้ไขอย่างไร..... 121
4.17 เมื่อมีการปรับขึ้นค่าแรงควรที่จะต้องปรับราคาสินค้าด้วยหรือไม่..... 121
4.18 วิธีอื่นนอกจากการปรับขึ้นราคาสินค้า วิธีอื่นควรทำอย่างไร..... 122
4.19 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันทั่วประเทศเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร..... 122
4.20 นอกจากมาตรการของรัฐที่นำมาใช้บรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำอยากให้รัฐช่วยเหลือด้านใดอีก..... 123

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ผลกระทบทางกฎหมายต่อการจ้างงานภายหลังการปรับค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาททั่วประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ชื่อผู้เขียน วัฒนา ทองเปี่ยม
อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา นิติศาสตร์
ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้ นต่ำรวมทั้งมาตรการทางกฎหมาย และผลกระทบทางกฎหมายต่อการจ้างงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยภายหลังการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จากการศึกษาพบว่า “ ค่าจ้าง ” เกิดขึ้นจากการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยความสัมพันธ์นั้นมุ่งให้เกิดสัญญาจ้างตามหลักในเรื่องนิติกรรมสัญญา โดยคู่สัญญาย่อมมีเสรีภาพในการทำสัญญา นอกจากนี้ “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” จะต้องกำหนดโดยการพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (มาตรา 87) การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท เท่ากันทั่วประเทศ จึงมิได้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แห่งบทบัญญัติของกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งจำต้องปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปโดยมุ่งประโยชน์ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงฝ่ายเดียวเป็นสำคัญ สัญญานั้นย่อมไม่เกิดความเป็นธรรมแก่อีกฝ่ายหนึ่งที่จะต้องถูกบังคับให้ปฏิบัติตาม

ดังนั้น วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึ งนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา กล่าว คือ ควรปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เกี่ยวกับคำนิยาม คำว่า“ค่าจ้าง” และ “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ” เพื่อให้เกิดการคุ้มครองและการบังคับใช้ กับผู้ซึ่งเกี่ยวข้องให้ได้รับความเป็นธรรมและทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน โดยเพิ่มเติม ขอบเขตการใช้บังคับประเภทของลูกจ้าง อายุ หรือการกำหนดท้องที่ใดที่มีความจำเป็นและสมควรที่จะต้องปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และคณะกรรมการค่าจ้างควรแยกเป็นองค์กรอิสระ เพื่อให้มีอำนาจโดยปราศจากการแทรกแซงจากภาครัฐ เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้ นต่ำเป็นกลไกสำคัญใน ระบบเศรษฐกิจที่มีผลให้เกิดการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจแบบเสรี ของประเทศ ในส่วนของประมวลรัษฎากรควรบัญญัติเพิ่มเติมนิยามและความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อให้เกิดความชัดเจนใน

การจัดเก็บภาษี เนื่องจากปัจจุบันยังไม่มีคำนิยามและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม นอกจากนี้คว รต้องแก้ไขปรับปรุงข้อกำหนดการจัดเก็บอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและนิติบุคคล โดยเน้นการปรับลดอัตราภาษีหรือยกเว้นอัตราภาษีให้แก่ผู้ซึ่งมีเงินได้ในฐานที่ต่ำมากกว่า

DPU

Thesis title The impact of law after increasing the minimum wages up to 300 bahts in Thailand: Study only on Small and Medium Enterprises

Author Watana Tongpiam

Thesis Advisor Prof. Dr. Thira Srithammaraks

Department Law

Academic Year 2012

ABSTRACT

The objective of this thesis is to study and analyze the concept, theory and principle on the determination of Minimum Wage Rate including the legal measurement and effect on the employment in the SMEs of Thailand after the adjustment.

After the study, it is found that the wage is obligated by the agreement between Employer and Employee. The correlation is aimed to generate the Employment Contract under the code of legal contract execution. Both parties are eligible to enter into the contract with their own free will. Additionally, "Minimum Wage Rate" shall be determined concerning the criterion as proclaimed in Labor Protection Act B.E. 2541 (Section 87). Base on the fact, the increment of Minimum Wage Rate as equally adjusted to be at 300 baht nationwide is therefore not determined based on the criterion under the provisions of the law. To execute the legal enforcement on one party to comply with the law in favor of the other party's interest shall be considered as the unfair treatment against the suffering party significantly.

Therefore, this thesis would like to propose the approach as a guideline to alleviate the issue, for instance, the amendment of Labor Protection Act B.E. 2541 shall be made pertaining to the definition, wage and minimum wage rate in order to set up the preventive measurement and apply with the related person to equitably obtain the fair treatment and justice. Accordingly, the related person shall clearly understand their duty and right by amendment of the scope of

enforcement, category of employee, age or specify the effective area that need or probably need for the minimum wage setting. Practically, the board of wage commission shall be totally separated to be the independent public agency to exercise the authority without any interference from the government sector because the determination of minimum wage rate is the key factor in the economic system in order to drive our national economy freely. In part of the Revenue Co

the amendment on definition and construe of SME shall be made for better understanding ... taxation because the clear definition and criterion relating to the SME operator has not yet contained in the code properly. Moreover, the code of Personal Income Taxation and Taxation of Juristic Person shall be preferably amended by more focusing on the tax abasement or exemption for the tax payer at the low income base.

DPU

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความสำคัญและสภาพปัญหา

การกำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำเป็น มาตรการอย่างหนึ่งของนโยบายค่าจ้างที่เป็น การกำหนดรายได้สำหรับการจ้าง แรงงานที่ไร้ทักษะหรือไร้ฝีมือ ซึ่งแม้จะได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นทางหนึ่งที่จะลดปัญหาความยากจน และเป็นทางกระจายรายได้ทางสังคมวิธีหนึ่งที่มุ่งจะช่วยเหลือลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานเพื่อให้มีรายได้ที่สามารถดำรงชีพอยู่ได้และเป็นการสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานแก่ผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่ยังขาดทักษะหรือแรงงานไร้ฝีมือ แม้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะช่วยให้รอดพ้นจากการที่นายจ้างกดค่าแรงให้ต่ำกว่าค่าแรงที่ควรจะช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้ แต่การกำหนดและการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างหรือนโยบายค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบในหลายๆด้าน ซึ่งไม่เพียงแต่รายได้และการบริโภคของผู้ใช้แรงงานเท่านั้น แต่ยังมีผลกระทบต่อผู้ประกอบ การในด้านต้นทุนการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน กำไรและการลงทุนอีกด้วย นอกจากนี้ การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจโดยรวม โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้น คือพึ่งพาแรงงานที่รับค่าจ้างขั้นต่ำจำนวนมาก มีการคาดการณ์ว่าอาจส่งผลให้ผู้ประกอบการจำต้องลดกำลังการผลิตหรือย้ายสถานประกอบการหรือปิดกิจการลงได้

ปัจจุบันวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือ SMEs (Small and Medium Enterprises) เป็นกลุ่มวิสาหกิจที่มีความสำคัญอย่างมากต่อระบบเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ และเป็นธุรกิจที่ก่อให้เกิดการจ้างงานสูงถึงจำนวน 9,701,354 คน คิดเป็นร้อยละ 78.2 ของการจ้างงานรวมทั้งประเทศ[1] ที่สำคัญคือเป็นธุรกิจที่มีการจ้างแรงงานไว้ทุกระดับ โดยต้นทุนของแรงงาน

[1] จิรพันธ์ สกุณา ,และวีระพงศ์ มาลัย. “ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกับการส่งเสริมจากหน่วยงานรัฐ.” 2555, หน้า 219.

ไร้ฝีมือมีสัดส่วนระหว่าง ร้อยละ 15-20 ของต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงานทั้งหมด การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงมีผลกระทบโดยตรงต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมซึ่งมีการจ้างแรงงานไร้ฝีมืออยู่เป็นจำนวนมาก และถึงแม้ว่ารัฐบาลจะ ได้ออกมาตรการต่างๆอันเป็นการช่วยเหลือเพื่อบรรเทาต่อผลกระทบต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหรือ SMEs เช่นมาตรการทาง ด้านภาษีอากร การลดอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา และนิติบุคคล มาตรการด้านสินเชื่อเพื่อการส่งเสริมการจ้างงานและการพัฒนาผลิตภาพทางการผลิต เป็นต้น แต่มาตรการต่างๆ ยังมีข้อจำกัดที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หลายรายไม่สามารถเข้าถึงหรือใช้ประโยชน์จากมาตรการต่างๆ เหล่านั้นได้ ด้วยสาเหตุ ปัจจัยหลายประการ เช่น การกำหนดหลักเกณฑ์ทางกฎหมายที่นำมาใช้ ช่วยเหลือเพื่อ บรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หลักเกณฑ์เงื่อนไข ในการให้ความช่วยเหลือของแหล่งเงินทุนจากสถาบันการเงิน หรือสาเหตุจากความแตกต่างในด้านจำนวนแรงงานและทุนของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้นเอง ดังนั้น การกำหนดหลักเกณฑ์ทางกฎหมายที่แตกต่างกันจึงย่อมส่งผลกระทบให้ผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อาจไม่ได้รับความช่วยเหลือ หรือได้รับความช่วยเหลือ ที่แตกต่างกันของมาตรการต่างๆได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี และหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายที่ใช้กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยภายหลังการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบทางกฎหมายต่อการจ้างงานในวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมภายหลังการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท
4. เพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีขอบเขตการศึกษาผลกระทบทางกฎหมายจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท ต่อผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการ โดยมุ่งศึกษาเฉพาะ

กรณีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย และเปรียบเทียบกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของต่างประเทศในกลุ่มอาเซียน

1.4 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยทำโดยการรวบรวมข้อมูลทางเอก สาร บทบัญญัติกฎหมาย วิทยานิพนธ์ บทความ ระเบียบข้อบังคับแนวความคิดและหลักกฎหมายต่างประเทศ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบให้ได้บทสรุปที่ตอบได้ทั้งแนวความคิดทางทฤษฎีและข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติ

1.5 สมมติฐานของการศึกษา

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อคุ้มค รองลูกจ้างผู้ใช้แรงงานให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมตามสมควรนั้น แม้ที่ผ่านมาคณะกรรมการค่าจ้างได้พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยคำนึงถึงความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้างและความสามารถในการจ่ายของนายจ้างตลอดจนสภาพเศรษฐกิจและสังคม อัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ยังไม่มีความธรรมหรือสอดคล้องกับประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน แม้ปัจจุบันรัฐบาลได้ปรับปรุงนโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิต เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานโดยปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทใช้บังคับทั่วประเทศแล้วก็ตาม แต่การปรับอัตร าค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้ประกอบการที่จะต้องแบกรับภาระด้านต้นทุนในการผลิต ซึ่งผลกระทบดังกล่าวย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ผลกระทบทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ดังนั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเสมอภาคแก่ผู้ ที่เกี่ยวข้องนั้น จึงจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีความชัดเจนและสมบูรณ์มากขึ้น

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบความเป็นมาแนวคิด ทฤษฎี และหลักเกณฑ์ของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

2. ทำให้ทราบถึงหลักกฎหมายในเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อการจ้างแรงงานในแต่ ละกลุ่มของผู้ใช้แรงงานภายหลังการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท

3. ทำให้ทราบถึงหลักกฎหมายเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภายหลังการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท

4. ทำให้ทราบแนวทางในการพิจารณากำหนดกฎหมายในเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างสำหรับกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้มีความชัดเจนและสมบูรณ์มากขึ้น

DPU

บทที่ 2

ประวัติ ความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี และหลักเกณฑ์ของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดอัตราจ้างขั้นต่ำ เป็นการสร้างความมั่นคงในการดำเนินชีวิตขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะแรงงานไร้ทักษะหรือแรงงานไร้ฝีมือให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยวัตถุประสงค์ของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็เพื่อคุ้มครองแรงงานให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีพตามอัตภาพและสามารถดำรงชีพอยู่ได้ในสังคม

"ค่าจ้างขั้นต่ำ" จึงเป็นค่าตอบแทนต่ำสุดซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายแก่ลูกจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวันหรือรายเดื อนตามที่กฎหมายกำหนดหรือมีความหมายเหมือนกับค่าแรงต่ำสุดซึ่งลูกจ้างจะขายแรงงานของตน ค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายถูกเสนอครั้งแรกเพื่อเป็นหนทางในการควบคุมการเพิ่มจำนวนอย่างรวดเร็วของโรงงานอุตสาหกรรมภาคการผลิต โรงงานเหล่านี้ว่าจ้างลูกจ้างหญิงและเด็กเป็นจำนวนมากและจ่ายค่าตอบแทนด้วยจำนวนที่ถูกมองว่าต่ำกว่าค่าแรงมาตรฐาน เจ้าของโรงงานเหล่านี้ถูกคิดว่ามีอำนาจต่อรองอย่างไม่ยุติธรรมเหนือลูกจ้าง และค่าแรงขั้นต่ำได้ถูกเสนอเพื่อเป็นวิธีบังคับให้ "จ่ายอย่างยุติธรรม"

อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามนิยามขององค์กรแรงงานระ หว่างประเทศ (International Labor Organization หรือ ILO เป็นระดับค่าจ้างที่ช่วยป้องกันแรงงานระดับล่างจากความยากจนและสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจให้แก่แรงงาน กล่าวคือ ช่วยให้แรงงานได้รับประโยชน์ของการพัฒนาและการเติบโตทางเศรษฐกิจไปพร้อมกับกลุ่มเศรษฐกิจอื่น (Fair Wage) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทำได้หลายรูปแบบ เช่น การกำหนดโดยคณะกรรมการ 3 ฝ่าย (Tripatite institutions) คือ ภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง การกำหนดผ่าน Collective agreement ระหว่างกลุ่มนายจ้างกับกลุ่มลูกจ้าง อย่างเช่น ประเทศไอร์แลนด์ เป็นต้น การกำหนดโดยรัฐบาลและการกำหนดโดยอาศัยกลไกตลาด ทั้งนี้ การกำหนดอัตราค่างจ้างแรงงานขั้นต่ำที่ไม่ได้เป็นไปตามกลไกตลาดต้องอาศัยข้อมูล

และวิธีการคำนวณที่เหมาะสมตามแต่ละท้องที่และสถานการณ์ และในทางปฏิบัติยังมีเรื่องของอำนาจการต่อรอง ความเที่ยงธรรมและการบังคับใช้เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

2.1 ประวัติความเป็นมาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย

ในปี พ.ศ.2504 ประเทศไทยได้เริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อใ ช้เป็นแผนพัฒนาประเทศในช่วงแผนฯฉ บับที่ 1-2(พ.ศ.2504-2514) ได้เน้นการลงทุนในสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานต่างๆ รว มทั้งได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนในปี พ .ศ. 2505 ทำให้เกิดการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ส่งผลให้แรงงานจากภาคเกษตรได้เคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้นแต่การจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมยังมีงานไม่มากพอที่จะรองรับงานเหล่านั้นได้ทั้งหมด เนื่องจ ากนโยบายในขณะนั้นรัฐบาลให้การสนับสนุนอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้าซึ่งมีการใช้ปัจจัยทุนมากกว่าปัจจัยแรงงาน อีกทั้งแรงงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือ นอกจากนั้น กฎหมายยังไม่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อการต่อ รอง ทำให้สภาวการณ์จ้างงานของแรงงานเหล่านั้นมีสภาพที่ไม่ดีนักเป็นผลให้ค่าจ้างที่แรงงานไม่มีฝีมือได้รับนั้นมีอัตราค่าจ้างที่ต่ำมาก ดังนั้นเพื่อการปฏิบัติตามมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับค่าจ้างตามข้อผูกพันของการเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization:ILO)รัฐบาลจึงได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เมื่อวันที่ 16 มีนาคมพ.ศ. 2515 ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดความคุ้มครองแรง
งานในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีวัตถุประสงค์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ

1. เพื่อดึงระบบค่าจ้างที่อยู่ในระดับต่ำมากให้ขึ้นมาอยู่ในระดับเฉลี่ยทั่วไปของผู้ทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

2. สร้างความเป็นธรรมในการแข่งขันเชิงการค้าระหว่างนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรมกับนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างไม่เป็นธรรม

3. เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยเริ่มตั้งแต่ปี พ .ศ. 2516 กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพียงอัตราเดียวสำหรับใช้บังคับทุกๆอุตสาหกรรมแต่จะกำหนดให้มีความแตกต่างกัน

ไปตามท้องถิ่นหรือภูมิภาค เหตุที่รูปแบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นลักษณะนี้เพร าะ คณะกรรมการค่าจ้างมีความเห็นว่าเป็นการดำเนินการที่สามารถปฏิบัติได้โดยมีประสิทธิภาพ การแยกเป็นประเภทอุตสาหกรรมจะทำให้มีการตั้งคณะกรรมการขึ้นหลายสิบคณะ อัตราที่กำหนดแตกต่างกันนายจ้างย่อมเกิดความสับสนแต่ถ้ามีอัตราเดียวนายจ้างจะสะดวกและเจ้าหน้าที่ของทางราชการ สามารถดูแลการบังคับใช้ได้ง่าย นอกจากนี้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการกำหนดสำหรับแรงงานไร้ฝีมือซึ่งไม่มีอำนาจต่อรองกับนายจ้าง ฉะนั้นโดยหลักการแล้วแรงงานไร้ฝีมือไม่ว่าจะทำงานในอุตสาหกรรมประเภทใดก็ควรได้รับการคุ้มครองอย่างเดียวกันโดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ประกาศใช้ครั้งแรกกำหนดให้ครอบคลุมเพียง 4 จังหวัด คือ จังหวัดกรุงเทพมหานคร สมุทร - ปราการ นนทบุรีและปทุมธานี ต่อมาเนื่องจากมีการรวมตัวกันของลูกจ้างในจังหวัดนครปฐมและสมุทรสาคร เรียกร้องให้ขยายขอบเขตการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดนครปฐมและจังหวัดสมุทร สาครด้วย ดังนั้นในวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2517 กระทรวงมหาดไทยจึงได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยขยายขอบเขตการบังคับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำออกไปเป็น 6 จังหวัด คือ จังหวัดกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร และนครปฐม ซึ่งการขยายขอบเขตการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ส่งผลให้ลูกจ้างในเขตจังหวัดอื่นๆรวมตัวกันเรียกร้องให้รัฐบาลขยายขอบเขตการใช้บังคับกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำออกไปทั่วประเทศ คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้พิจารณาแนวทางที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ใช้บังคับทั่วประเทศ ในที่สุดจึงกำหนดให้ใช้อัตราค่าจ้ างขั้นต่ำในอัตราที่แตกต่างกันตามค่าครองชีพของแต่ละท้องถิ่น โดยในวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ.2517 กระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยแบ่งเขตการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำออกเป็น 3 เขต ได้แก่ เขตที่ 1 ประกอบด้วยจังหวัดกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุ ทรสาคร และนครปฐม เขตที่ 2 ประกอบด้วยจังหวัดในภาคกลางและภาคใต้ และเขตที่ 3 ประกอบด้วย จังหวัดในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างได้ใช้การแบ่งเขตดังกล่าว เรื่อยมา จนกระทั่งในปี พ .ศ. 2524 คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดให้จังหวัดสำคัญในภูมิ ภาค 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี สระบุรี นครราชสีมา เชียงใหม่ ระนอง พังงา และภูเก็ต มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากับเขตที่ 1 แต่การแบ่งเขตการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังคงแบ่งออกเป็น 3 เขตเช่นเดิม ต่อมาในปี พ.ศ.2532 คณะกรรมการค่าจ้างได้แบ่งเขตการกำหนดค่าจ้ างขั้นต่ำใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 4 เขต คือ เขตที่ 1 ประกอบด้วยจังหวัด

กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร และนครปฐม เขตที่ 2 ประกอบด้วยจังหวัดระนอง พังงา และภูเก็ต เขตที่ 3 ประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี สระบุรี นครราชสีมา และเชียงใหม่ และเขตที่ 4 ได้แก่จังหวัดอื่นๆที่เหลือ 60 จังหวัดในภาคกลาง ภาคใต้ ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีพ .ศ.2533 คณะกรรมการค่าจ้างยังคงแบ่งเขตการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำออกเป็น 4 เขต แต่ได้นำเอาจังหวัดภูเก็ตเข้าไปรวมไว้ในเขตที่ 1 ในเขตที่ 2 จึง เหลือเพียงจังหวัดระนอง และพังงา เท่านั้น และในปีพ.ศ.2536 คณะกรรมการค่าจ้างได้แบ่งเขตการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเหลือเพียง 3 เขตเท่านั้น คือ เขตที่ 1 ประกอบด้วย จังหวัดกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม และภูเก็ต เขตที่ 2 ประกอบด้วยจังหวัดชลบุรี สระบุรี นครราชสีมา เชียงใหม่ ระนอง และพังงา เขตที่ 3 ประกอบด้วยจังหวัดอื่นๆ ที่เหลือ 60 จังหวัดในภาคกลาง ภาคใต้ ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยจึงใช้บังคับแก่นายจ้าง ลูกจ้างไม่ว่าจะเชื้อชาติใด สัญชาติหรือเพศใด โดยบังคับแก่อุตส าหกรรมทุกประเภท ทุกขนาด ทั่วราชอาณาจักรแต่ได้มีการยกเว้นการบังคับใช้กับงานบางประเภท ได้แก่

1. ข้าราชการส่วนภูมิภาค ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
2. ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวข้องกับงานบ้าน
3. ลูกจ้างในงานเกษตรกรได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้และงานเลี้ยงสัตว์
4. ลูกจ้างทดลองงานที่มีระยะทดลองปฏิบัติงานไม่เกิน 60 วัน

ต่อมามีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามภาวะเศรษฐกิจ สังคม และสภาวะการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปอีกหลายครั้ง จนกระทั่งประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 61 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2541ได้มีการปรับปรุงข้อกำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างปฏิบัติหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยที่คณะกรรมการค่าจ้างอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับการการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจั งหวัด ดังนั้น เปลี่ยนแปลงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ ได้เริ่มเมื่อ พ.ศ. 2541 โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ .ศ. 2541 ได้เริ่มให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดพิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตนเอง เสนอให้คณะกรรมการค่าจ้างที่ส่วนกลางพิจารณากลั่นกรองเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและคณะรัฐมนตรี

2.2 ทฤษฎีว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย

ทฤษฎีว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำได้รับการพัฒนาโดยวิวัฒนาการของทฤษฎีค่าจ้างในอดีตถึงปัจจุบัน มีดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีราคายุติธรรม(The just price theory)

เป็นทฤษฎีที่เก่าแก่ที่สุดที่ยังคงมีบทบาทอยู่ในปัจจุบัน ค่าจ้างตามแนวคิดของทฤษฎีนี้จะถูกกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยการกำหนดค่าจ้างดังกล่าวจะใช้หลักการเดียวกันกับการที่ใช้ในการควบคุมราคาสินค้าโดยทั่วไป ที่เรียกว่า “หลักราคายุติธรรม ” ซึ่งถือว่าเป็นราคาที่เหมาะสมและถูกต้องตามศีลธรรมจรรยา ในการกำหนด “ราคายุติธรรม ” สำหรับสินค้าต่างๆจะถือว่าราคายุติธรรมเป็นราคาที่เพียงพอที่จะทำให้สินค้าชนิดหนึ่งชนิดใดมีการผลิตออกมาขายได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อมีการนำเอาหลักเกณฑ์ของ “ราคายุติธรรม ” มาใช้ในการ กำหนด “ค่าจ้างยุติธรรม ” จึงทำให้ค่าจ้างยุติธรรมก็คือ ค่าจ้างที่เพียงพอที่จะทำให้แรงงานฝีมือเสรีสามารถผลิตการบริการออกมาได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ค่าจ้างจึงถูกกำหนดอยู่ ณ ระดับที่คาดว่าจะทำให้แรงงานฝีมือเสรีดำรงชีวิตอยู่และเลี้ยงดูครอบครัวโดยที่สามารถคงบริการการผลิตของตนเอาไว้ได้ต่อไป

2.2.2 ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพหรือกฎเหล็กแห่งค่าจ้าง(Subsistence wage theory)

ตามแนวคิดของทฤษฎีดังกล่าว มีความเชื่อว่าแรงงานมีแนวโน้มที่จะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นที่จะเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว ให้สามารถมีลู กหลานสืบต่อไปสำหรับเป็นกำลังแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น ดังนั้น หากค่าจ้างสูงเกินกว่าระดับพอประทังชีพประชากรที่เป็นชนชั้นแรงงานก็จะเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณการเสนอขายแรงงานที่มากขึ้นนั้นค่อยๆดึงเอาค่าจ้างลงมาสู่ระดับพอประทังชีพเช่นเดิม แต่หากค่าจ้างต่ำกว่าระดับพอประทังชีพก็จะเป็นอยู่ได้ไม่นานนักเพราะปริมาณเสนอขายแรงงานจะลดลงด้วยโรคภัยไข้เจ็บ การขาดอาหาร และอัตราการเกิดต่ำ จนอัตราค่าจ้างค่อยๆสูงขึ้นมาถึงระดับพอประทังชีพอีก ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงเป็นการพิจารณาวิเคราะห์ปรากฏการณ์ของค่าจ้างด้านการเสนอขายของ ตลาดแรงงานเพียงด้านเดียวเท่านั้นและถือว่าการเปลี่ยนแปลงขึ้นลงในอัตราความเจริญเติบโตของประชากรชั้นแรงงานจะเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ค่าจ้างมีแนวโน้มเท่ากับระดับพอประทังชีวิตเสมอ

2.2.3 ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง(Wages fund theory)

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงค่าจ้างในลักษ ณะราคาตลาด (Market Wage) ของแรงงานเท่านั้น ซึ่งค่าจ้างราคาตลาดนี้จะขึ้นกับการเสนอการเสนอซื้อและการเสนอขายโดยการเสนอขายนั้น จะขึ้นกับจำนวนประชากรที่เป็นชนชั้นแรงงาน ส่วนการเสนอซื้อแรงงานขึ้นกับขนาดของกองทุนค่าจ้าง (Wage fund) ซึ่งกองทุนค่าจ้างนั้นถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกองทุนหมุนเวียนซึ่งผู้ประกอบการถือไว้โดยสะสมมาจากการดำเนินการผลิตในปีก่อนๆ ผู้ประกอบการจะใช้ทุนหมุนเวียนนี้ส่วนหนึ่งเพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุ จ่ายค่าเช่า ดอกเบี้ย อีกส่วนหนึ่งคือกองทุนค่าจ้างจะนำไปใช้เพื่อจ้างแรงงาน ดังนั้นปริมาณของกอ งทุนค่าจ้างที่ถูกจัดสรรไว้ล่วงหน้ารวมกับปริมาณแรงงานที่จะถูกจ้างจะเป็นตัวกำหนดราคาตลาดของแรงงานในแต่ละระยะการทำงาน

2.2.4 ทฤษฎีได้สิทธิส่วนเหลือ(Residual claimant theory)

ทฤษฎีนี้อธิบายว่าถ้าแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยไม่ได้มีการใช้ที่ดินหรือทุนมากขึ้นในการเพิ่มผลผลิตแล้ว ผลผลิตส่วนที่เพิ่มขึ้นนั้นก็จะไปเพิ่มในส่วนที่เหลือ ซึ่งจะใช้สำหรับจ่ายค่าแรงงานโดยไม่จำเป็นต้องไปเพิ่มให้แก่เจ้าของที่ดินและทุนเนื่องจากไม่ได้ใช้ปัจจัยเหล่านั้นเพิ่มขึ้น ดังนั้นแรงงานจึงสามารถปรับปรุงสภาพของตนเองได้โดยการปรับปรุงประ สิทธิภาพในการผลิตของตนเอง

2.2.5 ทฤษฎีมูลค่าส่วนเกินและการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน (Surplus value and Exploitation theory of wages)

ทฤษฎีนี้เห็นว่ามูลค่าที่แท้จริงของสินค้าทุกชนิด ก็คือต้นทุนแรงงานที่ใช้ในการ ผลิตสินค้าขึ้นมา โดยได้อธิบายว่ าในการกำหนดค่าจ้างนั้น ผู้ประกอบการจะรวมเอามูลค่าที่ก่อให้เกิดขึ้นโดย แรงงานเข้าไว้แต่จะจ่ายให้แรงงานน้อยกว่ามูลค่าของสินค้าที่แรงงานก่อให้เกิดขึ้น คือจ่ายให้เพียงระดับที่แรงงานพอประทังชีพอยู่ได้เท่านั้น มูลค่าผลของผลิตส่วนที่เหลือจากการจ่ายให้แก่แรงงานนั้น เรียกว่า “มูลค่าส่วนเกิน” ซึ่งจะถูกนำไปแบ่งเป็นค่าเช่า ดอกเบี้ยและกำไร ทั้งๆที่มูลค่าส่วนเกินนี้เป็นมูลค่าที่แรงงานก่อให้เกิดขึ้น การที่ผู้ประกอบการเอามูลค่าส่วนเกินนี้ไปจึงเป็นการเอารัดเอาเปรียบ กล่าวคือเนื่องจากในระบบทุนนิยมแรงงานต้องขึ้นกับนายทุนในเรื่ องการกำหนดค่าจ้างและการจ้างงาน เพราะนายทุนเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตทำให้มีอำนาจต่อรองมากกว่า

แรงงานมาก และอยู่ในฐานะที่สามารถจ่ายอัตราค่าจ้างแก่คนงานต่ำกว่ามูลค่าของผลผลิตที่แรงงานก่อให้เกิดขึ้นได้

2.2.6.ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม(The Marginal productivity theory)

นักเศรษฐศาสตร์ John B.Clark และ Alfred Marchall ได้พยายามอธิบายเกี่ยวกับค่าจ้างและผลตอบแทนจากปัจจัยผลิตอื่นๆ ในรูปของทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มของปัจจัยการผลิต จากทฤษฎีดังกล่าว Clark ได้ชี้ให้เห็นว่าอัตราค่าจ้างสามารถที่จะกำหนดได้โดยมีข้อสมมติ ดังนี้

1. ระบบเศรษฐกิจของประเทศเป็นระบบแข่งขันเสรี ตลาดสินค้าและตลาดปัจจัยการผลิตมีการแข่งขันสมบูรณ์ ราคาของสินค้าและราคาของปัจจัยการผลิตเกิดจากอุปสงค์และอุปทานในตลาดแข่งขัน

2. จำนวนของปัจจัยการผลิตแต่ละชนิดมีจำนวนจำกัด กรรมวิธีและเทคนิคการผลิตไม่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนรสนิยมของผู้บริโภคยังคงเดิม

3. ปัจจัยคงที่บางอย่าง เช่นเครื่องจักรไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และ

4. สมมติให้คนงานเปลี่ยนแปลงได้เท่านั้นและถือว่าคนงานเหล่านั้นมีความสามารถเหมือนกันไม่มีความแตกต่างกันในคุณภาพและอาชีพ อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงแล้วแรงงานมีคุณภาพต่า งกันไปตามอาชีพและอุตสาหกรรม ดังนั้นจึงมักจะมีความแตกต่างกันไปตามอาชีพคุณภาพและประเภทอุตสาหกรรมด้วย การวิเคราะห์ค่าจ้างตามทฤษฎีนี้จึงสามารถแบ่งตามอาชีพและประเภทอุตสาหกรรมได้ด้วย

2.2.7 ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง(Bargaining theory of wages)

เป็นทฤษฎีที่อธิบาย กลไกในการกำหนดค่าจ้างในระยะสั้นในระบบเศรษฐกิจ ผู้สนับสนุนทฤษฎีนี้เชื่อว่า ค่าจ้างในระยะสั้นโดยปกติจะถูกกำหนดโดยกระบวนการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในตลาดแรงงาน โดยในช่วงเริ่มต้นพัฒนาอุตสาหกรรมการต่อรองจะอยู่ในรูปการต่อรองตัวต่อตัวระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ต่อมาอุตสาหกรรมพัฒนาขึ้นเรื่อยๆทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต่างก็มีการรวมตัวกันในฝ่ายของตนจัดตั้งเป็นองค์กรและรวมตัวกันสร้างอำนาจต่อรองซึ่งเมื่อมีมากขึ้นจึงทำให้รัฐบาลต้องข้ามายุ่งเกี่ยวอยู่เสมอในการกำหนดค่าจ้าง ทั้งนี้เพื่อสร้างความสงบสุขขึ้นในสังคม ซึ่ งหากพิจารณาการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของไทยที่ผ่านมาจะพบว่าการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำมีลักษณะเป็นการเจรจาต่อรอง โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เกิดจากการ

เจรจาต่อรองระหว่างสองฝ่ายไม่ได้เป็นอัตราค่าจ้างที่มีความเป็นธรรมหรือสอดคล้องกับประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานเสมอไป และไม่ได้กำหนดโดยยึดหลักเกณฑ์ทางด้านต่างๆตามที่กฎหมายกำหนดไว้โดยในการเจรจาต่อรองนายจ้างจะมีค่าจ้างสูงสุดอัตราหนึ่งอยู่ในใจ ซึ่งนายจ้างไม่ต้องการที่จะจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าอัตราดังกล่าว แต่อยากจะจ่ายค่าจ้างให้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างที่สูงสุดดังกล่าวให้มากที่สุ ดในขณะที่ลูกจ้างก็จะมีอัตราค่าจ้างที่ต่ำสุดอยู่ในใจ ซึ่งลูกจ้างจะไม่ยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราดังกล่าวเช่นกัน แต่อย่างไรก็ตามอัตราค่าจ้างที่เกิดขึ้นจริงจะตกอยู่ในส่วนใดของช่วงดังกล่าวนั้นขึ้นกับอำนาจต่อรองหรือความเข้มแข็งของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเป็นสำคัญ

2.3 บรรทัดฐานการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ตามกฎหมายคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีซึ่งประกอบด้วยประธานและกรรมการอื่น โดยคณะกรรมการนี้ต้องแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง มีหน้าที่พิจาณาเสนอความเห็นต่อรัฐบาลเพื่อกำหนดนโยบายค่าจ้างของประเ ทศและมีหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งการพิจารณาดังกล่าวคณะกรรมการจะริเริ่มดำเนินการเองตามมติของที่ประชุมเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงหรือความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาหรือเมื่อได้รับคำร้องเรียนจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคณะกรรมการจะต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่เปรียบเทียบกับค่าจ้างของลูกจ้างอื่นที่ทำงานอยู่ในลักษณะและสภาพเดียวกัน ประกอบกับค่าครองชีพ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละท้องถิ่นในขณะนั้น

เมื่อพิจารณาตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ได้กำหนดว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างจะต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงในด้านต่างๆ ดังนี้

1. พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่เปรียบเทียบกับค่าจ้างของลูกจ้างอื่นที่ทำงานอยู่ในลักษณะและสภาพเดียวกัน ค่าครองชีพ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาสินค้า ความสามารถของธุรกิจ และสภาพเศรษฐกิจและสังคมแต่ละท้องถิ่นในขณะนั้น

2. ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงหรือความจำเป็นหรือเมื่อได้รับคำร้องเรียนจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง หรือเมื่อคณะกรรมการริเริ่มเองตามมติของที่ประชุม

ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่ ผ่านมา คือการที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำโดยมากมักจะเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก ซึ่งอาจมีสาเหตุจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ทำให้นายจ้างต้องลดต้นทุนโดยการเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วน มีผลให้เกิดการว่างงานตามมา สถ านประกอบการบางแห่งได้เสนอทางออกโดยไม่มีการปรับลดลูกจ้างแต่ลูกจ้างต้องยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นอกจากนี้ปัญหาส่วนหนึ่งอยู่ที่คุณลักษณะของตัวลูกจ้างเองที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ไม่มีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความอดทนกับงานที่ตนทำอยู่ จึง เป็นเหตุที่นายจ้างไม่เต็มใจที่จะจ่ายค่าจ้างในอัตราตามที่กฎหมายกำหนด

สำหรับ “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ.2555 เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลใช้ บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 เป็นต้นไปนั้นคณะกรรมการค่าจ้างได้ให้ความหมาย ดังนี้

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 โดยคณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า “เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (คณะกรรมการค่าจ้างมีมติเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ .ศ. 2552 เห็นชอบปรับปรุงแก้ไขคำว่า “แรงงานไร้ฝีมือ” เป็น “แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ” (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน) เพราะคำว่าแรงงานไร้ฝีมือก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่สร้างสรรค์ต่อแรงงานที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานว่าเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือหรือไม่มีการพัฒนาตนเอง และในข้อเท็จจริงแรงงานไร้ฝีมือสามารถเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงา นกึ่งฝีมือและหรือฝีมือได้หากมีความขยัน อดทนตั้งใจจริงและใฝ่เรียนรู้) 1 คนให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจในท้องถิ่นนั้น”

การพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างนี้อยู่บนพื้นฐานของความเสมอ ภาค และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผลการพิจารณาจะนำไปสู่ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่ายเพื่อให้นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข[2]

ประเทศไทยเริ่มใช้ระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี พ .ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 โดยให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยพิจารณากำหนดค่าจ้างและค่าตอบแทนต่างๆ อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่ประกาศใช้ครั้งแรกในปี พ .ศ. 2516 อยู่ที่ 12 บาทต่อวัน โดยพิจารณาบนพื้นฐานตามที่แรงงานสมควรได้รับจากการทำงานและความเพียงพอต่อการครองชีพ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในระยะแรกนั้น จำกัดการใช้อยู่เฉ พาะในเขตกรุงเทพ มหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 เป็นต้นมาอัตราค่าจ้างแรงงานมีผลบังคับใช้ทั่วประเทศแต่ยังเป็นอัตราเดียวทั้งประเทศ จนกระทั่งเดือนธันวาคม พ.ศ. 2544 ได้มีการปรับระบบการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำใหม่ โดยแต่งตั้งคณะอนุกรรมการค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำจังหวัดเพื่อพิจารณาอัตราค่าจ้างในจังหวัดของตนโดยนำเอาปัจจัยเกี่ยวกับสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของ แต่ละจังหวัดเข้ามาพิจารณา ด้วยนอกจากนี้รัฐบาลได้ออก พ ระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมปี พ .ศ.2551) ซึ่งมีมาตราที่กำหนดกรอบและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างอย่างชัดเจนรวมทั้งให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้างแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อทำหน้าที่ให้ความเห็นในเรื่องค่าจ้างได้ ตามความเหมาะสมโดยในช่วงที่ผ่านมาได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516

ปัจจุบันรูปแบบของคณะกรรมการและอนุกรรมการว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยแบ่งได้ดังนี้

1. คณะกรรมการค่าจ้าง (National Wage committee : NWC)

2. คณะอนุกรรมการกำหนดค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำจังห วัด (Provincial Subcommittee on Minimum Wage : PSMW)

3. คณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง (Subcommittee on Technical Affairs and Review : STAR) การเสนอให้มีการพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเกิดขึ้นได้ 3 ทางคือ

(1) ตามความต้องการขององค์กรการค้าหรือสหภาพแรงงาน(Trade union)

---

[2] คำชี้แจงประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 7, พ.ศ.2555

(2) จากข้อเสนอของคณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการกำหนดค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำจังหวัด และ

(3) โดยคำสั่งรัฐบาล

ในปี พ.ศ. 2540 คณะกรรมการค่าจ้างได้มีมติให้มีการทบทวนค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำอย่างน้อยปีละครั้งโดยในการพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดกรอบแนวทางการพิจารณาไว้ 3 ประการ คือ

ก. ความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง

ข. ความสามารถจ่ายของนายจ้าง และ

ค. สภาพเศรษฐกิจและสังคม[3]

องค์ประกอบของการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละประการข้างต้นมีหลักเกณฑ์ดังนี้

(1) ความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง

ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ดัชนีค่าครองชีพ

อัตราเงินเฟ้อ

ราคาของสินค้า

(2) ความสามารถจ่ายของนายจ้าง

ต้นทุนในการผลิต

ความสามารถของธุรกิจ

ผลิตภาพแรงงาน

(3) สภาพเศรษฐกิจและสังคม

ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ

สภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

[3] พีรพัฒน์ วงศ์ชัยวัฒน์. 2555, หน้า 99-103.

2.4 ความเป็นมาและหลักเกณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย

2.4.1 ความเป็นมาของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ในช่วงเวลาที่ผ่านมาแนวทางในการพัฒนาประเทศมีทิศทางไปในก ารส่งเสริมและเสริมสร้างงานในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เน้นแรงงานจำนวนมากโดยวางกรอบการพัฒนาแนวทางอุตสาหกรรมซึ่งกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่างๆ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 จนถึงแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ดังนั้น เพื่อให้เห็นภาพรวมของการพัฒนาเศรษฐกิจจะได้กล่าวถึงพอสังเขป ดังนี้

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2506-2510

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของ ประเทศฉบับแรกเป็นการวางโครงสร้างเศรษฐกิจเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาอุสาหกรรม โดยการลงทุนของ รัฐบาลในโครงสร้างพื้นฐานเป็นอันมากและส่งเสริมภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการลงทุนในอุสาหกรรมโดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่จะนำวัตถุดิบจากภายในประเทศมาทำการผลิตเพื่อเป็นการชดเชยการนำเข้าจากต่างประเทศ กิจการที่ทำการผลิตโดยใช้แรงงานมากจะได้รับความสนใจและช่วยเหลือมากเป็นพิเศษ รัฐบาลได้ใช้มาตรการทางภาษีเป็นเครื่องมือในการคุ้มครองป้องกันอุสาหกรรมที่เพิ่งเกิดใหม่ ซึ่งพบว่าทำให้ระดับรายได้ของประเทศเพิ่มสูงขึ้นโดยเฉพาะจากภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2511-2514

แผนพัฒนา เศรษฐ กิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับนี้เน้นแนวทางนโยบายที่จะให้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดใหญ่โดยใช้ทรัพยากรภายในประเทศทดแทนการนำเข้า โดยเฉพาะสินค้าประเภทเครื่องอุปโภคบริโภคเป็นแ นวนโยบายที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เน้นที่การสร้างงานในภาคอุสา หกรรมเป็นหลัก เป้าหมายอยู่ที่การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามได้มีการช่วยเหลืออุ ตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีแรงงานไม่เกิน 50 คนโดยการช่วยเหลือจะอยู่ในรูปของคำแนะนำ การพัฒนาตลาดและการลงทุนแต่ยังไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างจริงจัง

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2515-2519

แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับนี้มีการเริ่มขยายงานภาคอุ ตสาหกรรมต่างๆ ไปสู่ภูมิภาคยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อลดช่องว่างรายได้ระหว่างเมืองและชนบทและเพื่อกระจายการ

ให้บริการของรัฐออกไปให้ทั่วถึงในช่วงระ ยะเวลานี้อุตสาหกรรมขยายตัวมากกว่าการเกษตรแต่สำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ยังคงมีผลลัพธ์ในการปฏิบัติเช่นเดียวกับแผนพัฒนาฯฉบับที่ 2 นั่นคือ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจัง

ในช่วงเวลาดังกล่าวนี้เศรษฐกิจแห่งประเทศไทยมีความสัมพั นธ์เกี่ยวโยงกับเศรษฐกิจระหว่างประเทศมากขึ้น นโยบายการคลังในช่วงเวลานี้คือพยายามรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจโดยเน้นหนักไปในด้ารการรักษาอัตราการขยายตัวของปริมาณเงินให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับการขยายตัวของการผลิต[4]

4. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2520-2524

ในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับนี้ เป็นช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำไปทั่วโลกประกอบกับปัญหาการกระจายรายได้และปัญหาความยากจนในชนบททำให้แผนพัฒนาฉบับนี้ เน้นความสำคัญที่การพัฒนาอุสาหกรรมขนาดย่อม อุ ตสาหกรรมต่างจังหวัดและในชนบทที่เป็นกิจการใช้แรงงานมากขึ้น เพื่อหวังให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างอุสาหกรรมเหล่านี้กับภาคเกษตร แต่ยังเกิดความเหลื่อมล้ำของอัตราการขยายตัวของอุ ตสาหกรรมในแต่ละภูมิภาคค่อนข้างสูง อีกทั้งผลประโยชน์ที่รัฐคาดหวังว่าจะได้รับจากกิจการขนาดย่อมก็ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

5. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2525-2529

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับนี้ถือเป็นการเริ่มต้นยุคใหม่ของการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศโดย เน้นถึงการพัฒนาชนบทมากขึ้น ดังนั้น จึงให้ความสนใจต่อกิจการขนาดย่อมเป็นพิเศษ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการกระจายอุ ตสาหกรรมที่กระจุกตัวอยู่ในเมืองหลวงไปสู่ภูมิภาคมากขึ้น แต่การที่ประเทศยังต้องพึ่งพาการนำเข้าของเครื่องมือเครื่องจักรและสินค้าขั้นกลางที่จะนำมาพัฒนากิจการขนาดย่อม ทำให้เกิดปัญหาด้านดุลการชำระเงินของประเทศตลอดจนโครงสร้างด้ าน ภาษีในอดีตที่บิดเบือนเพื่อช่วยอุ ตสาหกรรมขนาดใหญ่และอุ ตสาหกรรมเพื่อการนำเข้ามาตลอดทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาของกิจการขนาดย่อมตามเป้าหมายของแผนนี้

[4] ดร.วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร ราชบัณฑิต. 2553, หน้า 142.

6. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2530-2534

แผนพัฒนา เศรษฐกิ จและสังคมแห่งชาติ ฉบับนี้มีลักษณะของแผนที่ไม่แตกต่างจาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 โดยยังเน้นการพัฒนาอุ ตสาหกรรมเพื่อการส่งออกและกิจการขนาดย่อม แต่ด้วยปัจจัยบางอย่าง จึงยังทำให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยังไม่ได้รับความสำคัญเท่าที่ควร ซึ่งยังไม่ มีการแก้ไขและให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง โดยเน้นการขยายตัวของเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ การเงิน การคลังโดยระดมเงินออมและเข้มงวดในการใช้จ่ายของภาครัฐ พัฒนาฝีมือแรงงานและคุณภาพชีวิต

7. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535-2539

แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับนี้ ยังคงเป็นการดำเนิ นการเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒน าเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่6 แต่จะเร่งรัดส่งเสริมสนับสนุนในการให้ข้อมูลและการประชาสัมพันธ์มากขึ้น การพัฒนาในอุสาหกรรมยังคงเป็นไป ในรูปแบบของอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เน้นที่การลงทุนจำนวนมากและก่อให้เกิดธุรกิจหรืออุตสาหกรรมขนาดใหญ่เพิ่มขึ้น แต่ยังคงรักษาเสถียรภาพทางการเงิน การคลังและอัตราการเจริญเติบตตของเศรษฐกิจ พัฒนาการเกษตรโดยเพิ่มผลิตภาพ ปรับปรุงโครงสร้างอุตสาหกรรมเพื่อการแข่งขันและสนับ สนุนการลงทุนของไทยในต่างประเทศ ยกระดับคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบทและคนยากจนในเมือง

8. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544

เป็นแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่เริ่มการเปลี่ยนแปลงในแนวทางการพัฒนาประเทศซึ่งเป็นการพัฒนาที่ชี้ทิศทางในการพัฒนาทั้งในทศวรรษหน้าและในช่วง พ .ศ 2540-2544 ซึ่งเน้นการพัฒนาในลักษณะที่เป็นกระบวนการเพื่อปรับเปลี่ยนทิศทางการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นแบบองค์รวม คือการพัฒนาแบบรวมส่วนทั้งหมดหรือเรียกว่า การบูรณาการที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกั นและกันอย่างเป็นระบบอันจะทำให้การพัฒนามีประสิทธิภาพ มีความยั่งยืน และคนไทยทั้งหมดได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนามากกว่าในช่วงเวลาที่ผ่านมา

9. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549

เป็นแผนพัฒนาที่ต่อเนื่องมาจากแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 โดยได้อัญเชิญ “แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศ โดยยึดหลักทางสายกลางเพื่อให้ประเทศรอดพ้นจาก ภาวะ

วิกฤต สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล มี คุณภาพและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีแนวคิดให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ” โดยกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคม

10. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554

โดยยึดแนวคิด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ” และ “หลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ”ที่เริ่มในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ต่อไปโดยประกาศว่าแผนพัฒนาฉบับดังกล่าวนี้เป็น “ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะปานกลางที่สอดคล้องกับ “วิสัยทัศน์ประเ ทศไทย” ที่มุ่งพัฒนาสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวปฏิบัติควบคู่กับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการสร้างความแข็งแกร่งของระบบและโครงสร้างต่างๆ ภายในประเทศให้สามารถพึ่งตนเ องได้มากขึ้นและสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีของประเทศตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและบริหารการพัฒนาประเทศให้อยู่บนหลักธรรมาภิบาลและประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่สันติสุขและความยั่งยืน

11. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่ งชาติ ฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างรุนแรงกว่าช่วงที่ผ่านมา ในระยะแผนพัมนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 นี้ทุกภาคส่วนในสังคมไทยเห็นพ้องกันน้อ มนำ”หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ”มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งให้เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน ทิศทางการบริหารจัดการประเทศภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพีย งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจึงเป็ นการใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศเพื่อสร้างความเข้ม แข็งและรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศโ ดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศที่เน้นการเสริมสร้างความเข้มแข้งของฐานการผลิตภาคเกษตรและการปร ะกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-7 การพัฒนาประเทศเน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยอาศัยธุรกิจขนาดใหญ่ แต่ผลที่ได้รับไม่ได้ตกถึงคนกลุ่มยากจน ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจที่ผ่านมาของประเทศซึ่งประสบภาวะทางการเงินการลงทุนจากต่างประเทศ เป็นผลทำให้กิจการขนาดใหญ่ได้เลิกกิจการไปเป็นจำนวนมาก ซึ่งการลงทุนด้วยเงินจำนวนมากย่อมส่งผลให้ต้นทุนในการผลิตเพิ่มขึ้นตามไปด้วย และการให้ความสำคัญในการส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ใช้เงินทุนและเทคโนโลยีต่างชา ติหรือแม้แต่อุตสาหกรรมที่ผลิตขายภายในประเทศเองก็นำส่วนประกอบวัตถุดิบและเงินลงทุนเข้ามาจากต่างประเทศแทบทั้งสิ้น แต่จากการเปลี่ยนแปลงแนวทางตามแผนพัฒนาฯฉบับที่ 8 เป็นต้นมาทิศทางการพัฒนามีแนวโน้มดีขึ้นเป็นลำดับ

ในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-11 สังคมไทยได้อัญเชิญ “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ”ไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในทุกระดับตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม จนถึงระดับประเทศซึ่งได้มีส่วนเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

เมื่อสถานะการณ์ทางเศร ษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปจึงมีแนวความคิดว่าหากมีกิจการใดที่สามารถก่อให้เกิดการจ้างงานประเภทงานฝีมือ แรงงานท้องถิ่น และที่สำคัญใช้เงินทุนจำนวนน้อย กิจการประเภทนั้นน่าจะบรรเทาปัญหาการว่างงานและความยากจนได้ดีกว่า จึงเป็นทางเลือกของธุรกิจขน าดกลางและขนาดย่อม หรือเรียกว่า ”วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises:SMEs) ทั้งนี้เพราะธุรกิจประเภทดังกล่าวก่อให้เกิดการจ้างงานได้เป็นจำนวนมากซึ่งจะมากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ อีกทั้งธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กสามารถกระจายไปทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ[5] ด้วยเหตุผลดังกล่าวตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 โดยในช่วงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฯในปี พ .ศ. 2543 รัฐสภาได้ผ่านกฎหมายว่าด้วยส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือเรียกว่า “พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2543” ซึ่งเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ คือ

[5] อุเทน พลอยเทศ. (2547), มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ศึกษากรณีโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์. หน้า 29-32.

โดยที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมซึ่งเป็นกลุ่มวิสาหกิจส่วนใหญ่ของประเทศมีความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสามารถแข่งขันกับวิสาหกิจขนาดใหญ่ได้ ประกอบกับในสภาพปัจจุบันประเทศไทยต้องเปิดเสรีทางด้าน การลงทุน การ บริการ และการค้า จึงทำให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประสบภาวะที่ต้องแข่งขันกับกิจการค้าทำนองเดียวกันมากยิ่งขึ้น ทั้งระดับภายในประเทศและระดับนานาชาติ ดังนั้น เพื่อให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถพัฒนากิจการให้เกิดความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ และเป็นตัว จักรสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศจึงสมควรจัดให้มีกระบวนการช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนและมาตรการด้านสิทธิและประโยชน์ที่เหมาะสม นอกจากนี้ สมควรจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นศูนย์กลางประสานระบบการทำงานของส่วนราชการ องค์กรของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจที่มีหน้าที่ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและสอดคล้องในทิศทางเดียวกันจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้[6]

ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รัฐบาลยังได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเ ทศเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ โดยกำหนดการพัฒนาที่สนับสนุนและเชื่อมโยงกัน 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ โดยในส่วนที่เกี่ยวกับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้แก่

กลุ่มที่หนึ่ง การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคม มีความสำคัญเป็นลำดับสูงสุด เน้นการปฏิบัติให้เกิดกลไกการบริหารจัดการที่ดีทั้งในภาคการเมือง ภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคประชาชน บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของกระบวนการพัฒนาประเทศ

กลุ่มที่สอง การเสริมสร้างรากฐานของสังคมให้เข้มแข็งเป็นกลุ่มยุทธศาสตร์ที่เน้นการพัฒนาคน ครอบค รัว ชุมชนและสังคม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคน โดยส่วนหนึ่งเน้นการส่งเสริมให้คนมีงานทำ ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างการพัฒนาชนบทและเมืองอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาความยากจนในชนบทและเมืองภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม

---

[6] พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2543, 17 กุมภาพันธ์, หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติ

กลุ่มที่ สาม การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจให้เข้าสู่สมดุลย์และยั่งยืนกำหนดยุทธศาสตร์การบริการเศรษฐกิจโดยรวมให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรฐกิจชุมชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและระบบสหกรณ์ให้เป็นรากฐานที่เข้มแข็งในการสร้างรายได้ของประเทศตลอดจนเน้นความเชื่อมโยงเครือข่ายการผลิตและบริการอย่างครบวงจร[7]

ดังนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีประโยชน์ต่อประเทศ 3ประการ คือ

1. เป็นการนำเสนอสถานภาพความเป็นจริงของเศรษฐกิจ และสังคมไทยอย่างชัดเจนและเป็นระบบบนพื้นฐานทางวิชาการและสถิติข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือได้ในระยะเวลาที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแต่ละฉบับครอบคลุม

2. เป็นการเสนอแนะกรอบของนโยบายและมาตรการที่พึงดำเนินการในช่วงเวลาต่อไปในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างรอบด้านบนพื้นฐานทางวิชาการและสถิติข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือสูง

3. ใช้เป็นแผนงานของหน่วยราชการและองค์กรของรัฐในการนำไปสู่การการปฏิบัติตามความเหมาะสม[8]

2.4.2 หลักเกณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

การกำหนดนิยามว่ากิจการใดเป็นวิสาหกิจขนาดกลางหรือขนาดย่อมนั้น ยังคงให้นิยามไว้แตกต่างกันในแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

2.4.2.1 กระทรวงอุตสาหกรรม

ได้วางแนวทางของประเภทวิสาหกิจขนาดกลางและย่อม ดังนี้

(1) วิสาหกิจขนาดกลาง หมายถึง

กิจการผลิตสินค้าการจ้างงานไม่เกิน 200 คน สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 200 ล้านบาท

กิจการให้บริการ การจ้างงานไม่เกิน 200 คน สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 200 ล้านบาท

กิจการค้าส่งการจ้างงานไม่เกิน 50 คน สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 100 ล้านบาท

กิจการค้าปลีกการจ้างงานไม่เกิน 30 คน สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 30 ล้านบาท

(2) วิสาหกิจขนาดย่อม หมายถึง

---

[7] แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9. พ.ศ.2545-2549

[8] วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร ราชบัณฑิต. “เศรษฐกิจแห่งประเทศไทย”. 2553, หน้า 68.

กิจการผลิตสินค้าการจ้างงานไม่เกิน 50 คน สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 50 ล้านบาท

กิจการให้บริการ การจ้างงานไม่เกิน 50 คน สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน50 ล้านบาท

กิจกิจการค้าส่งการจ้างงานไม่เกิน 25 คน สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 50 ล้านบาท

กิจการค้าปลีกการจ้างงานไม่เกิน 15 คน สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 30 ล้านบาท

2.4.2.2 ธนาคารแห่งประเทศไทย

ให้คำนิยามไว้ในข้อ 2 แห่งระเบียบธนาคารแห่งประเทศไทยว่าด้วยการรับซื้อตั๋วสัญญาใช้เงินที่เกิดจากการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 ไว้ดังนี้

“วิสาหกิจ หมายความว่า กิจการผลิต กิจการให้บริการ กิจการค้าส่งและกิจการค้าปลีกตามที่ธนาคารแห่งประเทศไทยประกาศกำหนด ทั้งนี้ กิจการดังกล่าวให้หมายความรวมถึง การรับจ้างทำของด้วย”

(1) วิสาหกิจขนาดกลาง หมายถึง

กิจการผลิตสินค้าการจ้างงานเกิน 50 คน สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 200 ล้านบาท

กิจการให้บริการ การจ้างงานเกิน50 คน สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 200 ล้านบาท

กิจการค้าส่งการจ้างงานไม่เกิน 15 คน สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 30 ล้านบาท

กิจการค้าปลีกการจ้างงานไม่เกิน 30 คน สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 60 ล้านบาท

(2) วิสาหกิจขนาดย่อม หมายถึง

กิจการผลิตสินค้าที่มีสินทรัพย์ถาวรรวมค่าที่ดินไม่เกิน 50 ล้านบาท

กิจการให้บริการที่มีสินทรัพย์ถาวรรวมค่าที่ดินไม่เกิน 50 ล้านบาท

กิจการค้าส่งที่มีสินทรัพย์ถาวรรวมค่าที่ดินไม่เกิน 50 ล้านบาท

กิจการ ค้าปลีกที่มีสินทรัพย์ถาวรรวมค่าที่ดินไม่เกิน 30 ล้านบาท

2.4.2.3 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

กำหนดว่าวิสาหกิจขนาดกลางมีสินทรัพย์ถาวร 20-100 ล้านบาทและมีจำนวนแรงงาน 50-100 คน ส่วนวิสาหกิจขนาดย่อมมีสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 20 ล้านบาทและมีจำนวนแรงงานไม่เกิน 50 คน

ดังนั้น จากนิยามข้างต้นจะเห็นได้ว่าคำนิยามที่เกี่ยวกับวิสาหกิ จขนาดกลางและขนาดย่อมมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์การพิจารณาของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งการกำหนด

ขนาดวิสาหกิจ สามารถพิจารณาได้จากหลักเกณฑ์ต่างๆ เช่น มูลค่าสินทรัพย์ถาวร เงินลงทุน ยอดขาย จำนวนการจ้างงาน ฯลฯ สำหรับกรณีประเทศไทย กรมส่งเสริมอุ ตสาหกรรม (กระทรวงอุตสาหกรรม)ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีบทบาทส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมได้นิยามความหมายของวิสาหกิจ โดยใช้มูลค่าทรัพย์สินถาวรและจำนวนการจ้างงาน

สำหรับหลักเกณฑ์การพิจารณาว่าเป็นวิสาหกิจขนาดกลางหรือขนาดย่อมนั้น อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ .ศ. 2543 ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ .ศ. 2545 (วันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2545)[9] เพื่อกำหนดลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยพิจารณาจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดิน ดังนี้

(1) วิสาหกิจขนาดย่อม หมายถึง

กิจการการผลิตสินค้า จำนวนการจ้างงานไม่เกิน 50 คนจำนวนสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 50 ล้านบาท

กิจการให้บริการ จำนวนการจ้างงานไม่เกิน 50 คนจำนวนสินทรัพยถาวรไม่เกิน 50 ล้านบาท

กิจการค้าส่ง จำนวนการจ้า งงานไม่เกิน 25 คนจำนวนสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 50 ล้านบาท

กิจการค้าปลีก จำนวนการจ้างงานไม่เกิน 15 คน จำนวนสินทรัพย์ถาวร ไม่เกิน 30 ล้านบาท

(2) วิสาหกิจขนาดกลาง หมายถึง

กิจกการผลิตสินค้า จำนวนการจ้างงาน 51-200 คน จำนวนสินทรัพย์ถาวรเกินกว่า 50-200 ล้านบาท

กิจการให้บริการ จำนวนการจ้างงาน 51-200 คน จำนวนสินทรัพย์ถาวรเกินกว่า 50-200 ล้านบาท

กิจการค้าส่ง จำนวนการจ้างงานไม่เกิน 26-50 คนจำนวนสินทรัพย์ถาวรเกินกว่า 50-100 ล้านบาท

---

[9] ราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 119 ตอนที่ 93ก หน้า 17 วันที่ 20 กันยายน 2545

กิจการค้าปลีก จำนวนการจ้างงาน 16-30 คนจำนวนสินทรัพย์ถาวรเกินกว่า 30-60 ล้านบาท

ในกรณี การจ้างงาน ของกิจการใด ที่เข้า ลักษณะของ วิสา หกิจขนาดย่อมแต่ มูลค่าสินทรัพย์ถาวร เข้าลักษณะของ วิสาหกิจขนาดกลางหรือ มีจำนวนการจ้างงานเข้าลักษณะวิสาหกิจขนาดกลางแต่มูลค่าสินทรัพย์ถาวรเข้าลักษณะของวิสาหกิจขนาดย่อมให้ถือจำนวนการจ้างงานหรือมูลค่าสินทรัพย์ถาวรที่น้อยกว่าเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา กฎกระทรวงไม่ได้กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำของการพิจารณาความเป็นวิสาหกิจขนาดย่อม เพียงแต่ระบุว่าจำนวนการจ้างงานให้พิจารณาจากหลักฐานการแสดงจำนวนการจ้างงานที่ได้จัดทำขึ้นตามที่กฎหมาย และมูลค่าสินทรัพย์ถาวรให้พิจารณา ดังนี้

ก. มูลค่าสิ นทรัพย์ถาวรสุทธิซึ่งไม่รวมที่ดิน ตามที่ปรากฏในงบการเงินล่าสุดของกิจการที่ได้จัดทำขึ้นโดยผู้ทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีหรืองบการเงินล่าสุดของกิจการที่ได้รับการตรวจสอบและแสดงความเห็นโดยผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแล้ว ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการบัญชี หรือ

ข. มูลค่าสินทรัพย์ถาวรสุทธิซึ่งไม่รวมที่ดิน ตามที่ได้รับการประเมินจากสถาบันการเงินหรือบริษัทที่ปรึกษาทางการเงินที่น่าเชื่อถือ พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ .ศ.2543 ได้กล่าวคลอบคลุมถึงการพิจารณาความเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยพิจารณ าจากทุนจดทะเบียนไว้แต่ปั จจุบันยังไม่ถูกระบุในกฎกระทรวง ที่จะสามารถนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ดังนั้น การจ้างงานที่เข้าเกณฑ์ตามวิสาหกิจขนาดย่อมแต่จำนวนสินทรัพย์ถาวรเข้าเกณฑ์ตามวิสาหกิจขนาดกลางหรือในทางกลับกัน ให้ถือจำนวน ที่น้อยกว่าเป็นเกณฑ์ ปัจจุบันหน่วยงานของรัฐต่างๆ เช่น SMEs Bank สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม บรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อม ยังคงใช้เพียงมูลค่าสินทรัพย์ถาวรสุทธิและหรือจำนวนการจ้างงานมาเป็นเกณฑ์กำหนดความเป็น SMEs

2.4.3 ความสำคัญของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ปัจจุบันธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากในระบบเศรษฐกิจ จึงอาจแบ่งความสำคัญของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นสองส่วนสำคัญดังนี้

2.4.3.1 ความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ

1. สนับสนุนและเชื่อมโยงเศรษฐกิจขนาดใหญ่ เนื่องจากธุรกิจขนาดใหญ่ที่ผลิตสินค้าในปริมาณมากจำต้องพึ่งพาผู้ประกอบการคนกลางทั้งผู้ค้าปลีกและผู้ค้าส่งในการจัดจำหน่ายสินค้าที่ผลิตขึ้น

2. ส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันในระบบการค้าเสรี ในเรื่องราคา การให้บริการ คุณภาพ การพัฒนาสินค้าใหม่ๆ

3. เป็นแหล่งกำเนิดความคิดและผลิตภัณฑ์ใหม่ๆและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเสมอโดยธุรกิจขนาดใหญ่ไม่กล้าเสี่ยงลงทุนในสิ่งใหม่ๆ ที่อาจไม่เป็นที่ยอมรับของตลาด มักจะมีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อการเปิดตลาดใหม่

2.4.3.2 ความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ

1. ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัด

2. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสามารถในการประกอบการซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้แก่ผู้ประกอบการรายใหม่ที่มีความคิดริเริ่มด้วยจำนวนลงทุนไม่มาก

3. ทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มมากขึ้นในส่วนภูมิภาคเนื่องจากเป็นธุรกิจที่กระจายอยู่ในภูมิภาคเป็นจำนวนมาก[10]

2.5 กลุ่มอุตสาหกรรมที่สำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเนื่องจากเป็นกลุ่ มที่มีสัดส่วนการจ้างงานขนาดใหญ่และเป็นแหล่งฝึกอาชีพของแรงงานประเภทต่างๆทั่วประเทศ การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ยังคงต้องพึ่งพาแรงงาน จำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มอุตสาหกรรมในภาคการผลิตและการค้าซึ่งเป็นสาขาสำคัญที่สร้างรายได้เข้าประเทศเป็นจำนวนมาก

---

[10] มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ศึกษากรณีโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ . (หน้า 17-18). เล่มเดิม.

นอกจากนี้ยังเป็นตัว ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ซึ่ง กลุ่มอุตสาหกรรมที่สำคัญๆ ได้แก่

2.5.1 กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรกล

การเปิดเสรีการค้าระหว่างไทยกับประเทศภาคี ภายใต้ข้อตกลงเขตการค้าเสรีได้มีส่วนช่วยให้สินค้าไทยสามารถเข้าสู่ตลาดของประเทศคู่เจรจาได้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการก่อตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC (ASEAN Economic Community) ซึ่งอาเซียนจะกลายเป็นตลาดส่งออกที่ใหญ่ที่สุดของไทย โดยประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีวัตถุประสงค์ให้ใช้อาเซียนเป็นฐานการผลิตร่วม สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของภูมิภาคอาเซียน พัฒนาเศรษฐกิจอาเซียนอย่างยั่งยืน และบูรณาการภูมิภาคอาเซียนเข้ากับเศรษฐกิจโลกซึ่งจะมีการเคลื่อนย้ายเสรีในภูมิภาคอาเซียน ทั้งด้านการค้า สินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และการเคลื่อนย้ายเงินทุนที่เสรียิ่ งขึ้น ซึ่งจะเริ่มมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 เป็นต้นไป โดยผลกระทบของการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ต่อกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยที่แตกต่างกัน อาทิ ลักษณะการประกอบธุรกิจในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม กลุ่มลูกค้า ความสามารถในกา รแข่งขันของผู้ประกอบการในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม ห่วงโซ่อุปสงค์ -อุปทานในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม เป็นต้น

เครื่องจักรกลเป็นอุตสาหกรรมขั้นพื้นฐานของการพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่นๆ ของประเทศและมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สร้างมูลค่าเพิ่มโดยรวมของอุตสาหกรรมอื่นๆ ให้สูงขึ้น โดยอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลสนับสนุนอุตสาหกรรมปลายน้ำอื่น ๆ เช่น การผลิตและแปรรูปอุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือน ฯลฯ นอกจากนี้ อุตสาหกรรมเครื่องจักรกลยังสร้างมูลค่าให้กับอุตสาหกรรมต้นน้ำ เช่น การหล่อโลหะ การตีขึ้นรูป การชุบเคลือบผิว ฯลฯ อุตสาหกรรมเครื่องจักรกลยังเชื่องโยงกับอุตสาหกรรมปลายน้ำอื่น ๆ เข้าด้วยกัน ดังนั้น การพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลจึงเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมในอนาคต

อุตสาหกรรมเครื่องจักรกลจัดว่าเป็นอุตสาหกรรมขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก

สำหรับประเทศไทย อุตสาหกรรมเครื่องจักรกลสามารถแบ่งออกเป็น 3 สาขาหลัก คือ สาขาเครื่องจักร อุตสาหกรรม (Industrial Machinery) สาขาเครื่องมือกล (Machine Tools) และสาขาเครื่องจักรกลการเกษตร (Agricultural Machinery)

2.5.1.1 โครงสร้างต้นทุนการผลิตของอุตสาหกรรมเครื่องจักรกล

(1) โครงสร้างต้นทุนการผลิตของกลุ่มผลิตภัณฑ์เครื่องจักรอุตสาหกรรม

ผู้ประกอบการผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมที่เป็นโรงงานขนาดใหญ่มีต้นทุนทางวัตถุดิบถึงร้อยละ 80 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการนำเข้าชิ้นส่วนและเหล็กจากต่างประเทศ สำหรับโรงงานขนาดเล็กซึ่งเป็นของคนไทยนั้นจะมีต้นทุนทางวัตถุดิบในประเทศเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 80 สำหรับค่าจ้างแรงงานในการผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ17 ของต้นทุนการผลิตทั้งหมด โครงสร้างการผลิตในสาขานี้จะใช้วัตถุดิบภายในอุตสาหกรรมเดียวกันถึงร้อยละ 35 ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นการนำเข้าเครื่องจักรมือสองมาจากต่างประเทศ สำหรับวัตถุดิบที่มีความสำคัญลำดับต่อมา คือ เหล็กและโลหะอื่น ๆ รวมประมาณร้อยละ 24 ค่าจ้างเงินเดือนประมาณร้อยละ 10 โดยเครื่องจักรอุตสาหกรรมที่ผลิตได้จากสาขานี้ได้ถูกนำไปใช้ในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ

(2) โครงสร้างต้นทุนการผลิตของกลุ่มผลิตภัณฑ์เครื่องมือกล

ผู้ประกอบการผลิตเครื่องมือกลที่เป็นโรงงานขนาดใหญ่มีต้น ทุนทางวัตถุดิบถึง ร้อยละ 80 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการนำเข้าชิ้นส่วนและเหล็กจากต่างประเทศ สำหรับโรงงานขนาดเล็กซึ่งเป็นของคนไทยนั้นจะมีต้นทุนทางวัตถุดิบสูงถึงร้อยละ 85 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการนำเข้าเครื่องมือกลใช้แล้วจากต่างประเทศ โครงสร้างการผลิตของสาขานี้ เช่น การผลิตเครื่องกลึง เครื่องคว้าน เครื่องเจาะ เครื่องบัดกรี ฯลฯ ส่วนมากต้องอาศัยเครื่องมือกลที่ใช้ในงานแปรรูปไม้ ยาง พลาสติก ประมาณร้อยละ 40 สำหรับเครื่องมือกลที่มีความสำคัญลำดับต่อมา คือ เครื่องมือกลอื่น ๆ ประมาณร้อยละ 23 เครื่องมือกลแปรรูปเหล็กประมาณร้อยละ 11 และค่าจ้างเงินเดือนประมาณร้อยละ 9 โดยเครื่องมือกลที่ผลิตได้นี้จะ ถูกนำไปใช้ในการผลิตเครื่องจักรงานไม้และโลหะและธุรกิจให้บริการต่าง ๆ เช่น เครื่องตัดโลหะ เครื่องจักรงานไม้เซาะร่อง

(3) โครงสร้างต้นทุนการผลิตของกลุ่มผลิตภัณฑ์เครื่องจักรกลการเกษตร

ผู้ประกอบการผลิตเครื่องจักรกลการเกษตรส่วนใหญ่มีต้นทุนทางด้านวัตถุดิบประมาณร้อยละ 88 ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการใช้ชิ้นส่วนสำเร็จรูปจากอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยาน

ยนต์ รวมถึงการนำเข้าชิ้นส่วนใช้แล้วจากต่างประเทศ โครงสร้างการผลิตของสาขานี้จะต้องอาศัยวัตถุดิบในอุตสาหกรรม เดียวกันประมาณร้อยละ 32 สำหรับวัตถุดิบที่มีความสำคัญลำดับต่อมา คือ เหล็ก โลหะอื่น ๆ รวมประมาณร้อยละ 23 และค่าจ้างเงินเดือนประมาณร้อยละ 24 โดยผลิตภัณฑ์จากสาขานี้จะนำไปใช้ในภาคเกษตรกรรม การให้บริการรับจ้างด้านเกษตรกรรม และการผลิตอุปกรณ์ที่เกี่ยวเนื่อง

2.5.1.2 โอกาส และอุปสรรค

โอกาส คือ

ราคาสินค้าเกษตรมีแนวโน้มสูงขึ้น ทำให้เกษตรกรขยายพื้นที่เพาะปลูกและพัฒนาไปสู่การปลูกพืชไร่สมัยใหม่ ซึ่งต้องใช้เครื่องจักรกลทางการเกษตรมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตจึงเป็นโอกาสสำหรับเครื่องจักรกลไทย เศรษฐกิจไทยฟื้นตัวขึ้นในปี 2553 GDP ประเทศไทยอยู่ที่ร้อยละ 7.8 เพิ่มขึ้นจากปี 2552 ซึ่งอยู่ที่ลบร้อยละ 2.3 ซึ่งการขยายตัวทางเศรษฐกิจสะท้อนให้เห็นถึงการขยายตัวในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆและส่งผลให้ความต้องการเครื่องจักรกลในประเทศเพิ่มมากขึ้น เพื่อใช้ในการเพิ่มผลผลิตและศักยภาพใ นการผลิต การก่อตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC (ASEAN Economic Community) ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของประเทศในกลุ่มอาเซียนเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศในกลุ่มนั้นจะเป็นโอกาสให้กับอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลไทยในการแข่งขัน เนื่องจากประเทศไทยมีภาพลักษณ์ของเครื่องจักรที่มีศักยภาพ เมื่อเทียบกับประเทศในกลุ่มอาเซียน

อุปสรรค คือ

1. ขาดการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรมจากภาครัฐผู้ประกอบการส่วนใหญ่มิได้รับการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีการผลิตจากภาครัฐ อีกทั้งผู้ประกอบการมิได้รับประโยชน์ทั้งจากด้า น เงินทุน ข้อมูล และข่าวสาร

2. ในการจดสิทธิบัตรเครื่องจักร เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของภาครัฐขาดความรู้และความชำนาญในการตรวจสอบเครื่องจักร ซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งในการจดสิทธิบัตร ทำให้ผู้ประกอบการเกิดความยุ่งยากในการจดสิทธิบัตรและมีผลให้จำนวนการจดสิทธิบัตรลดลง

3. อัตราค่าจ้างที่มีแนวโน้มสูงขึ้นจะเป็นอุปสรรคในการพัฒนาอุตสาหกรรมจากนโยบายที่ประกาศของรัฐบาลใหม่จะมีการปรับค่าแรงขั้นต่ำให้อยู่ที่วันละ 300 บาท ซึ่งอาจส่งผลต่อต้นทุนในการผลิตของผู้ประกอบการไทยเมื่อเทียบกับต่างประเทศ

4. คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในด้านต่าง ๆ ของ BOI ซึ่งพบว่าผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องจักรที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI ส่วนใหญ่มิใช่ผู้ประกอบการในประเทศ แต่เป็นผู้ประกอบการจากต่างประเทศที่มาลงทุนในประเทศไทย เพื่อผลประโยชน์จาก BOI การได้รับการส่งเสริม BOI ทำให้ผู้ประกอบการสามารถนำเข้าเครื่องจักรสำเร็จรูปจากต่างประเทศโดยสามารถขอคืนภาษีในส่วนเครื่องจักรได้และได้รับสิทธิประโยชน์อื่นที่ผู้ประกอบการเครื่องจักรในประเทศซึ่งมีขนาดกลางและขนาดเล็กไม่ได้ อันมีผลทำให้เป็นอุปสรรคต่อ ผู้ประกอบการผลิตเครื่องจักรในประเทศไทยได้ นอกจากนี้ การขอสิทธิพิเศษในการส่งเสริมการลงทุนของ BOI สำหรับผู้ประกอบการไทยขนาดกลางและขนาดเล็ก มีขั้นตอนปฏิบัติที่ซับซ้อนและใช้เวลา ทำให้อัตราภาษีนำเข้ากลุ่มเครื่องจักรกลที่เป็นร้อยละ 0 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2553 ส่งผลให้สินค้าเครื่องจักรกลจากต่างประเทศมีราคาถูกกว่าเครื่องจักรไทย โดยเฉพาะจากจีนที่มีต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่าทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่นิยมนำเข้าจากจีนมากกว่าซื้อเครื่องจักรจากในประเทศ

5. ขาดการสนับสนุนด้านบุคลากรที่มีฝีมือและมีความชำนาญด้านเครื่องจักรกลจากภาครัฐ เนื่องจากปัญหาจากภาคการศึกษาที่ไม่ได้มีการสนับสนุนอย่างชัดเจนในการศึกษาอาชีวะทำให้นักศึกษาส่วนใหญ่นิยมศึกษาต่อระดับปริญญาตรีมากกว่าสายวิชาชีพ จึงเกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ รวมถึงอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลด้วย

6. ขาดการสนับสนุนด้านสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า การคมนาคม การสื่อสาร และด้านการขนส่ง ซึ่งเป็นอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการผลิตของผู้ประกอบการ และหากภาครัฐไม่มีการปรับปรุงด้านสาธารณูปโภคอาจส่งผลให้ผู้ประกอบการไทยและต่างชาติย้ายการลงทุนไปต่างประเทศที่มีการสนับสนุนด้านนี้ เช่นประเทศมาเลเซีย

7. ขาดนโยบายที่ชัดเจนในการช่วยเหลืออุตสาหกรรมต้นน้ำของเครื่องจักรกลทำให้ราคาวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตส่วนประกอบของเครื่องจักร เช่น เหล็กมีราคาสูงเมื่อเทียบกับต่างประเทศส่งผลให้ผู้ประกอบการไทยไม่สามารถพัฒนาศักยภาพในการผลิตได้มาก

8. ขาดการสนับสนุนด้านเงินทุนจากสถาบันการเงินในประเทศ เนื่องจากภาครัฐไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมด้านเงินทุนให้กับผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลจึงทำให้ผู้ประกอบการไทยที่มีเงินทุนจำกัด มีขั้นตอนที่ยุ่งยากและใช้เวลาในการขอสินเชื่อในการผลิตและการขยายกิจการ

9. ภาษาในการสื่อสารเป็นอีกหนึ่งอุปสรรคสำหรับผู้ประกอบการไทยในการเจรจาการค้าและการทำธุรกิจ หากเปิดการค้าเสรีภายใต้การรวมกลุ่มของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งหากภาครัฐไม่มีหน่วยงานในการให้การอบรมและการสนับสนุนด้านภาษา อาจส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการไทยในการแข่งขันในตลาดโลกได้

2.5.2 กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร

อุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทยนับเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสูงเนื่องจากประเทศไทยมีพื้นฐานความอุดมสมบูรณ์ทางด้านการผลิตวัตถุดิบทางการเกษตร ปศุสัตว์ และประมง/การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำที่มีคุณภาพและให้ผลผ ลิตสูง อีกทั้งยังมีความสามารถในการพัฒนาผลิตภัณฑ์แปรรูปผลิตผลทางการเกษตรให้เป็นสินค้าสำเร็จรูปที่หลากหลายตอบสนองความต้องการการบริโภคของตลาดได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเป็นอย่างดี นอกจากนั้นผู้ผลิตภาคการเกษตรอันเป็นสินค้าต้นน้ำและผู้ประกอบการอุตสาหกรรมแป รรูปอาหารในประเทศไทยซึ่งเป็นผู้ผลิตสินค้ากลางน้ำ ยังเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการผลิตและการใช้เทคโนโลยีการผลิตในด้านการจัดการกระบวนการผลิต การควบคุมคุณภาพตามมาตรฐานสากลได้ดีกว่าประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเดียวกัน ไม่เพียงแต่การนำวัตถุดิบภายในประเทศมาแปรรูปเท่านั้ น ผู้ผลิตของไทยยังมีความสามารถนำวัตถุดิบจากต่างประเทศมาทำการแปรรูปให้เกิดมูลค่าเพิ่มเป็นสินค้าคุณภาพเพื่อการส่งออก อาทิ ผลิตภัณฑ์ที่ทำจากน้ำนมดิบเป็นนมพร้อมดื่มได้อีกทางหนึ่ง เป็นต้น

สำหรับโอกาสที่อุตสาหกรรมอาหารของไทยจะได้รับผลกระทบในทางที่ดีในระดับสูงต่อการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (High Impact Sectors) นั้นถือว่าเป็นไปได้มากและยังสามารถสร้างประโยชน์จากการใส่มูลค่าเพิ่มในกระบวนการผลิตจากศักยภาพของการมีเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย มีการจัดการกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพจากการเรียนรู้และการสั่งสมป ระสบการณ์ในการผลิตที่มีมายาวนานนับตั้งแต่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการไทยและต่างประเทศมีการลงทุนเพื่อการผลิตและการส่งออกโดยเฉพาะในภูมิภาค

อาเซียน ประเทศไทยนับได้ว่ามีความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบประสิทธิภาพของปัจจัยการผลิต (RCA: Revealed Comparative Advantage) ในสินค้าประเภทอาหาร จนทำให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีมูลค่าดุลการค้าเกินดุลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประเทศไทยยังเป็นประเทศที่ได้รับประโยชน์จากการผลิตเพื่อส่งออกไปยังต่างประเทศ จากความสามารถในการผลิตสินค้าได้เกินความต้องการภายในประเทศและพึ่ง พาวัตถุดิบภายในประเทศมากกว่าวัตถุดิบจากต่างประเทศเป็นผลให้อุตสาหกรรมอาหารของไทยสร้างรายได้ให้กับประเทศปีละไม่ต่ำกว่า 92,638.47 ล้านบาท รวมทั้งเมื่อพิจารณาจำนวนผู้ผลิตอุตสาหกรรมอาหารจะพบว่า ผู้ผลิตส่วนใหญ่ร้อยละ 99.6 ของผู้ประกอบการทั้งหมดในประเทศไทยเป็นวิ สาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนั้นหากภาครัฐให้การช่วยเหลือส่งเสริมอุตสาหกรรมอาหารของไทยให้เข้มแข็งและมีศักยภาพในการพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องก็จะเท่ากับว่าภาครัฐได้ทำการส่งเสริมความเข้มแข็งและความสามารถในการเจริญเติบโตให้กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทยได้ด้วยในทางเดียวกัน

สภาวะด้านปัจจัยการผลิตของวิสาหกิจ SMEs ในอุตสาหกรรมอาหารของไทยพบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ใช้วัตถุดิบที่มาจากการผลิตภายในประเทศเป็นหลัก ทำให้ต้นทุนการผลิตค่อนข้างต่ำและสามารถควบคุมคุณภาพได้ รวมทั้งแรงงานในอุตสาหกรรมยังเป็นแรงงานฝี มือที่มีคุณภาพมากกว่าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน อีกทั้งการคมนาคมขนส่งที่สะดวก จึงเป็นผลทำให้ผลิตภัณฑ์ อาหารของวิสาหกิจได้รับความนิยมทั้งภายในและภายนอกประเทศทั้งในด้านคุณภาพ ราคา และความพึงพอใจในรสชาติ

2.5.2.1 โครงสร้างต้นทุนการผลิตของอุตสาหกรรมอาหาร

จำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารสำหรับกิจการประเภท SMEs หรือ MSME (Micro, Small and Medium Enterprise) มีสัดส่วนจำนวนแรงงานในวิสาหกิจเหล่านี้ร้อยละ 51 ซึ่งสะท้อนสภาวะการผลิตในภาคอุตสาหกรรมอาหารของไทยประเภทกิจการ SMEs

ดังนั้น SMEs ในอุตสาหกรรมอาหารของไทยเป็นกลุ่ม อุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากถึงร้อยละ 99.6 ทำให้ภาครัฐทุกภาคส่วนให้ความสำคัญและดำเนินการช่วยเหลือสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากการกำหนดนโยบายของกระทรวงอุตสาหกรรมซึ่งเป็นกระทรวงหลักในการผลักดันยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องให้ ประเทศไทยเป็น “ครัวของโลก” และ “ครัวอาหารที่ปลอดภัย” รวมทั้งกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ อาทิ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาด

กลางและขนาดย่อม สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ สถาบันการศึกษา ต่าง เข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง อุปสรรค 2 ประการที่ภาครัฐควรเร่งแก้ไข ได้แก่

1. ระเบียบและขั้นตอนการติดต่อกับภาคราชการของไทยยุ่งยากและซ้ำซ้อนเกินความจำเป็น ขาดการประสานงาน และความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน

2. ความไม่เป็นเอกภาพของการกำหนดนโยบายจากกระทรวง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือ พบว่าขาดการบูรณาการทั้งห่วงโซ่อุปทาน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อน ล่าช้า ผู้ประกอบการเกิดภาวะต้นทุนแฝงหรือต้นทุนสูงโดยไม่จำเป็น

2.5.2.2 โอกาส และอุปสรรค

ประเทศไทยยังต้องให้ความสำคัญกับการนำการผลิตอุตสาหกรรมอาหารของไทยเชิงยุทธศาสตร์ มาใช้เพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการ SMEs ให้ดำเนินธุรกิจไปในทิศทางที่เหมาะสม

โอกาส คือ

ขนาดของตลาดใหญ่ขึ้นทั้งภายในประเทศและต่างประเทศไม่เฉพาะขนาดของอาเซียน 600 ล้านคนเท่านั้น ยังรวมถึงประเทศหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ของอาเซียน เช่น สหรัฐอเมริกาและยุโรป

การที่อาเซียนให้ความสนใจต่อการสร้างพันธมิตรธุรกิจ กับกลุ่มประเทศอาเซียน + 3 และอาเซียน +6 เช่น จีน อินเดีย ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น และเกาหลี ทำให้เป็นการขยายโอกาสการค้าในกลุ่มพันธมิตรเหล่านั้นด้วยการใช้ฐานการค้าและการผลิตร่วมกัน

การเปิดเสรีทางการค้าทำให้ผู้ประกอบการรายย่อยมีโอกาสมากขึ้นในการขยายโอกาสจากเดิมที่จำกัดอยู่เพียงภายในประเทศเท่านั้น สินค้าอาหารของไทยได้รับการยอมรับของผู้บริโภคในอาเซียนและในระดับโลกว่าเป็นสินค้ามีคุณภาพ อีกทั้งมีราคาสมเหตุสมผล ทำให้มีความต้องการในการซื้ออย่างต่อเนื่องจนประเทศไทยสามารถหารายได้จากการส่งออกได้หนทางหนึ่งที่สำคัญ

อุปสรรค คือ

มาตรการกีดกันทางการค้าที่ไม่ใช่ภาษี NTBs ของกลุ่มประเทศอาเซียนและนอกอาเซียนที่จะถูกนำมาใช้กีดกันการค้าเสรี ปกป้องอุตสาหกรรมภายในของตนเอง

ปัจจัยด้านต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่าของประเทศเพื่อนบ้านหรือ ประเทศอื่น ๆ ในด้านแรงงาน วัตถุดิบ ราคาถูก ทำให้นักลงทุนจากภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลกให้ความสนใจไปลงทุนมากขึ้น

การเกิดขึ้นของท่าเรือหรือสนามบินนานาชาติขนาดใหญ่หลายแห่งในประเทศต่าง ๆ จะสามารถดึงดูดนักลงทุนให้ไปสร้างฐานการผลิตในประเทศนั้น ๆ

การชะลอตัวด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจของประเทศใหญ่ ๆ ทำให้โอกาสในการค้าของไทยลดลง

ท่าทีที่เปลี่ยนไปของประเทศเพื่อนบ้านหรือประเทศพันธมิตร อันเนื่องมาจากปัญหาการเมืองของไทยที่กระทบต่อความสัมพันธ์อันดีทางการค้าและการลงทุน ทำให้ไทยเสียโอกาสด้านการค้าและการลุงทุนเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ

ความต้องการเงินตราต่างประเทศจากการลงทุนและการค้าไปใช้เพื่อการพัฒนาประเทศของกลุ่มประเทศที่เพิ่งเปิดประเทศเข้าสู่ระบบนานาชาติ เช่น ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และสาธารณรัฐอินโดนีเซีย ทำให้ประเทศเหล่านั้นผ่อนปรนกฎระเบียบ อีกทั้งเงื่อนไขที่เข้มงวดสำหรับนักลงทุนหรือหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ เพื่อดึงดูดนักลงทุนให้เข้าไปลงทุนในประเทศมากขึ้น

การถูกตัดสิทธิ GSP ของไทยจากกลุ่มประเทศสหภาพยุโรป ทำให้ไทยสูญเสียโอกาสในการแข่งขัน

ดังนั้น จะเห็นว่าประเทศไทยมีความอ่อนแอในระบบกา รผลิตภายในทั้งอุตสาหกรรมเองและภาครัฐ หน่วยงานสนับสนุน แต่ในขณะเดียวกันก็มีโอกาสเกิดขึ้นแม้จะไม่มากช่องทางแต่ขนาดของตลาดที่เพิ่มขึ้นก็มากพอที่ผู้ประกอบการ SMEs ไทยจะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของผู้ได้ประโยชน์ โดยเฉพาะประเทศอาเซียนเองมีขนาดตลาดประมาณ 600 ล้านคน โดยมีภาครัฐคอยให้ความช่วยเหลือในด้านการขจัดอุปสรรค

2.5.3 กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง

ยางพาราเป็นพืชเศรษฐกิจที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย โดยยางพาราได้ทำรายได้ให้กับประเทศเป็นจำนวนหลายแสนล้านบาท ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 เป็นต้นมา ประเทศไทยได้ก้าวขึ้นเป็นผู้ผลิตยางธรรมชาติอันดับ 1 ของโลกและยังคงสถานะเป็นผู้ส่งออกอันดับ 1 อย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ยางพารายังมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของเกษตรกรชาวสวนยางกว่า 1.5 ล้านครัวเรือนทั่วประเทศไทยหรือกว่า 6 ล้านคน โดยเฉพาะอย่าง ยิ่งในภาคใต้และภาคตะวันออก อีกทั้งเริ่มมีการเพาะปลูกยางพาราอย่าง

แพร่หลายในหลาย ๆ ภาคของประเทศอีกด้วย โดยอุตสาหกรรมยางพารามีบทบาทในการจ้างงานในระดับสูงกว่า 1 แสนคนและมีมูลค่าในการส่งออกปริมาณมาก โดยมีมูลค่าส่งออกรองจากเครื่องคอมพิวเตอร์ รถยนต์ และแผงวงจรไฟฟ้า อีกทั้งอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางยังมีจำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) อยู่จำนวนมาก โดยอุตสาหกรรมยางพาราสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. อุตสาหกรรมยางพาราแปรรูปขั้นต้น ซึ่งเป็นการแปรรูปน้ำยางสดเป็นยางแปรรูปขั้นต้น ซึ่งมีการแปรรูปน้ำยางดิบเป็นน้ำยางข้นน้ำ ยางพรีวัลคาไนซ์ ยางแผ่นผึ่งแห้งยางรมควัน ยางแท่ง ยางเครพ และยางคอมปาว ฯลฯ

2. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง ซึ่งนำยางแปรรูปขั้นต้นไปผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ยางประเภทต่าง ๆ

2.5.3.1 โครงสร้างต้นทุนการผลิตของของอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง

1. จำนวนและสัดส่วนแ รงงานในห่วงโซ่มูลค่าของยางพาราพบว่าแรงงานส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 92 ของห่วงโซ่มูลค่าจะเป็นเกษตรกรซึ่งอยู่ในภาคการปลูกยางพารา ซึ่งถือเป็นฐานรากที่สำคัญของอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตามหากพิจารณาเฉพาะจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมพบว่ามีจำนวนแรงงานทั้งสิ้น 118,703 ราย (กรมโรงงานอุตสาหกรรม , 2553) โดยแบ่งเป็นแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปยางขั้นต้นจำนวน 61,772 ราย และผลิตภัณฑ์ยางจำนวน 56,931 ราย ซึ่งจำนวนแรงงานในผลิตภัณฑ์ยางสามารถแบ่งเป็นแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวน 18,017 ราย คิดเป็นร้อยละ 32 และแรงงานในวิสาหกิจขนาดใหญ่ (LEs) จำนวน 38,914 ราย คิดเป็นร้อยละ 68 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.2553)

2. หากแยกจำนวนแรงงานตามขนาดสถานประกอบการพบว่าปริมาณการจ้างงานส่วนใหญ่อยู่ในวิสาหกิจที่มีขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงาน 201-500 คน โดยมีจำนวนแรงงานในกลุ่มสถา นประกอบการดังกล่าวกว่า 17,000 ราย ซึ่งมีปริมาณใกล้เคียงกับจำนวนแรงงานในภาควิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่มีจำนวนประมาณ 18,017 คน คิดเป็นร้อยละ 32

ดังนั้น ในด้านศักยภาพของอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ยาง เข้ามาช่วยเหลือซึ่งนโยบายของภาครัฐมีดังนี้

มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2554 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบในหลักการเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาผลิตภัณฑ์ยางและไม้ยางพารา และการจัดตั้งสถาบันพัฒนาผลิตภัณฑ์ยางและไม้ยางพาราในหลักการตามที่กระทรว งอุตสาหกรรม เสนอดังนี้ ยุทธศาสตร์การพัฒนาผลิตภัณฑ์ยางและไม้ยางพารา ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การพัฒนาบุคลากร ห้องทดสอบ และการสร้างและพัฒนาฐานข้อมูล ในระยะ 5 ปี โดยสนับสนุนงบประมาณดำเนินงานแผนงาน / โครงการ แบ่งเป็นใน ปีพ.ศ. 2555 จำนวน 10 ล้านบาท ปีพ.ศ. 2556 จำนวน 110 ล้านบาท ปีพ.ศ. 2557 จำนวน 105 ล้านบาท ปีพ.ศ. 2558 จำนวน 95 ล้านบาท ปีพ.ศ. 2559 จำนวน 85 ล้านบาท รวมทั้งสิ้น 405 ล้านบาท และมอบหมายให้สำนักงบประมาณ (สงป.) รับไปพิจารณาแนวทางการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนตามแผนงาน

2.5.3.2 โอกาส และอุปสรรค

โอกาส คือ

1. ทวีปเอเชียจะมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำทางด้านการผลิตและการกำหนดราคาของยางและผลิตภัณฑ์จากยางในอนาคต โดยความร่วมมือของประเทศผู้ผลิตยาง ที่สำคัญ ได้แก่ ประเทศไทย ประเทศมาเลเซีย และประเทศสาธารณรัฐ อินโดนีเซีย รวมถึงประเทศสิงคโปร์ในฐานะเป็นตลาดกลางของยางพารา

2. ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนจะเป็นประเทศผู้ใช้ยาง และผลิตภัณฑ์ยางรายใหญ่ที่มีบทบาทสำคัญภายในระยะเวลา 10-15 ปีข้างหน้าจากการเติบโตอย่า งต่อเนื่องของอุตสาหกรรมยานยนต์ภายในประเทศ

อุปสรรค คือ

1. ประเทศสาธารณรัฐ อินโดนีเซียจะกลายมาเป็นผู้ส่งออกหลักยางพารา โดยเฉพาะอย่างยิ่งยางแปรรูปต้นน้ำ ในอนาคต เนื่องจากมีพื้นที่ปลูกยางพารามากกว่าประเทศไทย

2. ราคายางพารามีความผันผวนสูงเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของ ระดับอุปสงค์ - อุปทาน รวมถึงการเก็งกำไร

2.5.4. กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก พิจารณาจากข้อมูลบัญชีรายได้ประชาชาติซึ่งแสดงถึงโครงสร้างเศรษฐกิจขอ งประเทศจากข้อมูลล่าสุด พบว่าในปี พ.ศ. 2552 ผลิตภัณฑ์มวลรวม

ภายในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) มีมูลค่า 9,041,551 ล้านบาท แบ่งเป็นการผลิตภาคเกษตร 1,036,586 ล้านบาท (ร้อยละ 11.46) การผลิตภาคอุตสาหกรรม 3,087,741 ล้านบาท (ร้อยละ 34.15) และการผลิตภาคบริการ 4,917,224 ล้านบาท (ร้อยละ 54.39) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในการผลิตภาคอุตสาหกรรม พบว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มมีมูลค่า 292,728 ล้านบาท แบ่งออกเป็นมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมสิ่งทอ 115,207 ล้านบาท (ร้อยละ 38.9) และมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมเครื่องนุ่งห่ม 177,251 ล้านบาท (ร้อยละ 60.6) โดยผลิตภัณฑ์มวลรวมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มคิดเป็นร้อยละ 9.48 ของมูลค่ามวลรวมภาคอุตสาหกรรม และร้อยละ 3.24 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมทั้งหมด

2.5.4.1 โครงสร้างต้นทุนการผลิตของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่ม ห่มเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทต่อการจ้างงานของประเทศ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานในการผลิตอย่างเข้มข้น (Labor Intensive) จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าในปี พ.ศ. 2553 อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มมีการจ้างงาน 1,040,570 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ของการจ้างงานทั้งหมดในภาคอุตสาหกรรม (7.9 ล้านคน) แบ่งอยู่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ 231,880 คน (ร้อยละ 22.3) และอยู่ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม 808,690 คน (ร้อยละ 77.7) โดยการจ้างงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอจำแนกตามประเภทการผลิตพบว่ามีการจ้างงานในอุตสาหกรรมเส้นใย 14,300 คน อุตสาหกรรมปั่นด้าย 60,040 คน อุตสาหกรรมทอผ้า 51,890 คน อุตสาหกรรมถักผ้า 61,790 คน อุตสาหกรรมฟอกย้อมพิมพ์และแต่งสำเร็จ 43,860 คน

รัฐบาลมีความพยายามในการสร้างกรอบความร่วมมือต่างๆในระดับประเทศอนุ ภูมิภาคและภูมิภาคเพื่อสร้างโอกาสทางการค้าและสนับสนุนอุตสาหกรรม สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มรวมถึงการสนับสนุนงบประมาณด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (S&T) และการวิจัยและพัฒนา (R&D) นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับอุตสาหกรรมนี้ในระดับนโยบาย ตลอดจนให้เงินสบทบ (Matching Fund) ระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้ อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมสนับสนุนผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและย่อมจากภาครัฐยังอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากอุตสาหกรรมนี้เป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้นจึงได้รับผลกระทบการปรับขึ้นอัตรา

ค่าจ้างขึ้นต่ำเป็นอย่างมากส่งผลให้ต้นทุนแรงงานเพิ่มขึ้นสูง นอกจากนี้ยังประสบปัญหาขาด แคลนแรงงาน และประเทศสหรัฐอเมริกายังจัดให้อุตสาหกรรมของไทยอยู่ในอันดับ 2 ของบัญชีเฝ้าจับตา (Tier 2 Watch List)

2.5.4.2 โอกาส และอุปสรรค

โอกาส คือ

จากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปีพ.ศ. 2558 คาดว่าจะทำให้อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทยจะขยายตัวเพิ่มขึ้นและสามารถพัฒนาเป็นศูนย์กลางการค้าสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของ อาเซียนได้ เนื่องจากประเทศไทยมีที่ตั้งที่เหมาะสมในการจัดตั้งฐานการค้าเพื่อส่งออกสินค้าและกระจายสินค้าไปยังประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชีย รวมถึงการเชื่อมโยงทางการค้าสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในภูมิภาคอาเซียนภายใต้โครงการ SAFSA จะทำให้เกิดห่วงโซ่คุณค่าที่ครบวงจร มีกระบวนการผลิตที่มีศักยภาพและตอบสนองความต้องการสินค้าสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของตลาดโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ผลประโยชน์จากข้อตกลง AFTA ประเทศไทยได้เปรียบกว่าประเทศอื่นในอาเซียน ประเทศไทยส่งออกผ้าผืนไปอาเซียน โดยมีปัจจัยที่เอื้อประโยชน์ คือ การที่สหภาพยุโรปให้สิทธิพิเศษกับประเทศลาว ประเทศกัมพูชา และประเทศเวียดนาม หากใช้วัตถุดิบในอาเซียนไปผลิตไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40 ส่งไปยุโรปไม่ต้องเสียภาษีเป็นการกระตุ้นให้ประเทศสมาชิกอาเซียนซื้อสินค้าสิ่งทอจากประเทศไทยมากขึ้นและเมื่อพิจารณานโยบายของประเทศเพื่อนบ้านเหล่านี้พบว่ามีนโยบายส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศและให้ความสำคัญกับการพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเป็นอันดับต้น ๆ ส่งผลประโยชน์ให้มีการย้ายฐานการผลิต อันจะทำให้ผู้ประกอบการไทยมีโอกาสในการแข่งขันในตลาดโลก

อุปสรรค คือ

เนื่องจากอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทยเป็นอุตสาหกรรมที่ผลิตเพื่อการส่งออก โดยตลาดหลักส่วนใหญ่ก็ยังคงเป็นตลาดสหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป หากสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศเหล่านี้อยู่ในช่วงถดถอยอย่างต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ

เมื่อปี พ.ศ. 2551-2552 ซึ่งส่งผลต่อรายได้ประชาชาติต่อหัวของประชากรในประเทศเหล่านี้ลดลงก็ย่อมส่งผลต่อเนื่องทำให้อุปสงค์สินค้าลดลงตามไปด้วย [11]

ตารางที่ 2.1 จำแนกวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

การจำแนก	**กิจการขนาดกลาง Medium (M)**		**กิจการขนาดย่อม Small (S)**	
	มูลค่าสินทรัพย์	**การจ้างงาน**	**มูลค่าสินทรัพย์**	**การจ้างงาน**
	(ล้านบาท)	(คน)	(ล้านบาท)	(คน)
1.การผลิต	200	200	50	50
2.การบริการ	200	200	50	50
3.การค้าส่ง	100	50	50	25
4.การค้าปลีก	60	30	30	15

ที่มา : กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

หมายเหตุ. กรณีมูลค่าทรัพย์สินหรือการจ้างงานเข้าเกณฑ์ตามวิสาหกิจขนาดย่อมแต่จำนวนรัพย์สินถาวรเข้าเกณฑ์ตามวิสาหกิจขนาดกลาง หรือในทางกลับกันให้ถือจำนวนที่น้อยกว่าเป็นเกณฑ์

[11] สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม:รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2554-2555

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายที่ใช้กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย ภายหลังการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปรียบเทียบกับต่างประเทศ

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมเป็นธรรมและสามารถสร้างดุลยภาพในสังคมแรงงานได้อย่างแท้จริงจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาวการณ์ความเป็นไปของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และโครงสร้างของการจ้างงานภายในประเทศ เพราะการกำหนดอัตราค่าจ้างแต่ละครั้งย่อมส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศเป็นอย่างมาก

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยที่ผ่านมาไม่มีความสอดคล้องกับผลิตภาพแรงงาน ความไม่สอดคล้องกันดังกล่าวก่อให้เกิดภาวะความไม่สมดุลย์ของตลาดแรงงานอยู่ตลอดเวลา โดยในบางช่วงผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นแต่ค่าจ้างขั้นต่ำไม่เพิ่มขึ้น แต่ในบางช่วงค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นโดยที่ผลิตภาพแรงงานไม่ เปลี่ยนแปลงหรือลดลง หรือค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นมากกว่าผลิตภาพแรงงานซึ่งในกรณีดังกล่าวทำให้การปรับค่าจ้างขั้นต่ำที่เกิดขึ้นส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ผู้ผลิตจึงอาจลดกำลังการผลิตและการจ้างแรงงานลง หรืออาจยังคงทำการผลิตและจ้างงานเท่าเดิม ซึ่งไม่ว่าผู้ผลิตจะ ใช้วิธีการใดก็ตามการเพิ่มของต้นทุนการผลิตอันเนื่องมาจากการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงกว่าการเพิ่มผลิตภาพแรงงานก็จะมีผลให้ราคาสินค้าสูงขึ้นและนำไปสู่การเกิดเงิน เฟ้อ ต่อระบบเศรษฐกิจ หากพิจารณาลักษณะการบังคับใช้ หรือขอบเขตการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ว่าจะเป็นการกำหนดให้แตกต่างกันตามภูมิภาค หรือตามลักษณะของงาน หรือการกำหนดให้เท่ากันทั่วประเทศ ย่อมต่างก็มีผลดีและผลเสียด้วยกันทั้งสิ้น

3.1 นโยบายของรัฐบาล

หลักการนโยบายการบริหารราชการของรัฐบาล ได้ยึดหลักการบริหารที่มีความยืดหยุ่นที่คำนึงถึงพลวัตรก ารเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินนโยบายของรัฐบาล โดยมีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 เพื่อนำประเทศไปสู่โครงสร้างทางเศรษฐกิจที่สมดุลมีความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในประเทศมากขึ้น ซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการสร้างการเติบโตอย่างมีคุ ณภาพและยั่งยืน การพัฒนาคุณภาพและสุขภาพคนไทยในทุกช่วงวัยถือเป็นปัจจัยชี้ขาดความสามารถในการอยู่รอดและแข่งขันได้ของเศรษฐกิจไทย

ประการที่ 2 เพื่อนำประเทศไปสู่สังคมที่มีความปรองดองสมานฉันท์และอยู่บนพื้นฐานของหลักนิติธรรมที่เป็นมาตรฐานสากลเดียวกันและมีหลักปฏิบั ติที่เท่าเทียมกันต่อประชาชนคนไทยทุกคน

ประการที่ 3 เพื่อนำประเทศไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 อย่างสมบูรณ์โดยสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมและการเมืองและความมั่นคง

3.2 การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามแนวนโยบายบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล

รัฐบาลได้กำหนดนโยบายบริหารราชการแผ่นดิน แบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก และ

ระยะการบริหารราชการ 4 ปีของรัฐบาลเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ สมดุล ยั่งยืนและมีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดังต่อไปนี้

1. นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก

1.1 สร้างความปรองดองสมานฉันท์ของคนในชาติและฟื้นฟูประชาธิปไตย

1.2 กำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดเป็น “วาระแห่งชาติ”

1.3 ป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ

1.4 ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการและเร่งรัดขยายเขตพื้นที่ชลประทาน

1.5 เร่งนำสันติสุขและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนกลับมาสู่พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

1.6 เร่งฟื้นฟูความสัมพันธ์และพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและนานาประเทศ

1.7 แก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนและผู้ประกอบการเนื่องจากภาวะเงินเฟ้อและราคาน้ำมันเชื้อเพลิง

1.8 ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศสร้างสมดุลและความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพให้แก่ระบบเศรษฐกิจมหภาค (เช่น การพักหนี้ครัวเรือนของเกษตร ดำเนินการให้แรงงานมีรายได้วันละไม่น้อยกว่า 300 บาทและผู้ที่จบการศึการะดับปริญญาตรีมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า 15,000 บาท อย่างสอดคล้องกับผลิตภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรรวมทั้งมีมาตรการเพื่อลดภาระแก่ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบเพื่อให้แรงงานและบุคลากรสามารถดำรงชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรีและคุณภาพชีวิตที่ดี ให้มีมาตรการภาษีเพื่อลดภาระการลงทุนสำหรับสิ่งจำเป็นในชีวิตของประชาชนทั่วไป)

1.9 ปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคล

1.10 ส่งเสริมให้เข้าถึงแหล่งเงินทุน

1.11 ยกระดับราคาสินค้าเกษตรและให้เกษตรกรเข้าถึงแหล่งเงินทุน

1.12 เร่งเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวทั้งในและนอกประเทศ

1.13 สนับสนุนการพัฒนาศิลปะงานหัตถกรรมและผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อการสร้างเอกลักษณ์และการผลิตสินค้าในท้องถิ่น

1.14 พัฒนาระบบประกันสุขภาพ

1.15 จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์แท็บเล็ตให้แก่โรงเรียน

1.16 เร่งรัดและผลักดันการปฏิรูปการเมืองที่ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาททั่วประเทศ เป็นแนวนโยบายบริหารราชการแผ่นดินที่เร่งด่วนในข้อ 1.8 ซึ่งเป็นนโยบายหนึ่งในหลายๆ ข้อของรัฐบาลที่ประกาศไว้ในคำแถลงการณ์ของคณะรัฐมนตรี ที่จ ะต้องดำเนินการในปีแรกของการบริหารราชการแผ่นดินซึ่ง

การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขึ้นต่ำเป็น 300 บาททั่วประเทศ นั้น แม้จะจัดอยู่ในนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล แต่ก็เป็นนโยบายเชื่อมโยงกับของนโยบายอื่นๆของประเทศในระยะยาว ดังนี้

3.2.1 นโยบายทางเศรษฐกิจ

3.2.1.1 นโยบายเศรษฐกิจมหภาค

จัดเป็นที่นโยบายสำคัญในการดำเนินการให้มีการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมให้แก่คนส่วนใหญ่และให้เศรษฐกิจสามารถเจริญเติบโตในอัตราสูงอย่างมีเสถียรภาพ เป็นนโยบายเศรษฐกิจที่สนับสนุนการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมและก่อให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยให้เป็นทั้งแหล่งเงินทุนแก่ผู้ประกอบการและเป็นช่องทางการออมของประชาชน โดยเฉพาะในกลุ่มผู้มีรายได้น้อย รวมถึงการพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กรทางการเงิน ชุมชน กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพต่างๆ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และสหกรณ์ทุกระดับพร้อมกับการพัฒนาความรู้พื้นฐานทางการเงินแก่ประชาชน

3.2.1.2 นโยบายปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ

โดยรัฐบาลมีจุดประสงค์ คือ

1. ยกระดับความสามารถในการแข่งขัน ของภาคอุตสาหกรรมในประเทศด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดต้นทุนของผู้ประกอบการ และยกระดับคุณภาพมาตรฐานสินค้าให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมทั้งส่งเสริมให้เอกชนลงทุนวิจัยและพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเชิงพาณิชย์ทั้งในกระบ วนการผลิตและออกแบบผลิตภัณฑ์ตรงตามความต้องการของผู้ซื้อและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด ตลอดจนส่งเสริมให้มีการสร้างตราสินค้าไทย

2. ยกระดับภาคอุตสาหกรรมเข้าสู่อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ที่ใช้ปัญญา ใช้เทคโนโลยีและใช้ภูมิปัญาท้องถิ่นทดแทนอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็ นหลัก โดยส่งเสริมการสร้างนวัตรกรรมจากวัฒนธรรมของชาติเพื่อนำรายได้เข้าประเทศ เช่นอุตสาหกรรมอาหารไทย อุตสาหกรรมการกีฬา อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมการออกแบบ เป็นต้น

3. พัฒนาและส่งเสริมอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปบนฐานความรู้ความคิดสร้างสรรค์

ภูมิปัญญาท้อ งถิ่น และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าและยกระดับสินค้าให้มีคุณภาพ มีความปลอดภัย ตามมาตรฐานสากล และมีโอกาสในการขยายตลาด เช่นสินค้าเกษตรอินทรีย์ อาหารฮาลาลเป็นต้น เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกร

4. เพิ่มความเข้มแข็งให้แก่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยสนับสนุนช่องทางการเข้าถึงแหล่งสินเชื่อผ่านสถาบันการเงินต่างๆ ส่งเสริมสถาบันเฉพาะทางให้เป็นศูนย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้และทดสอบผลิตภัณฑ์ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอุตสาหกรรมและการเชื่อมโยงอุตสาหกรรมตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ และปรับปรุงหลักเกณฑ์ส่งเสริมการลงทุนสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เอื้ออำนวยต่อการลงทุนมากยิ่งขึ้น

5. กำหนดมาตรฐานและคุณภาพขั้นพื้นฐานของสินค้าอุตสาหกรรมเมื่อมีการเปิดเสรีการค้ามากขึ้นเพื่อป้องกันสินค้านำเข้าที่ไม่ได้คุณภาพซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินและก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งให้มีการบังคับใช้มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมสำหรับสินค้าที่ผลิตภายในประเทศอย่างจริงจัง และส่งเสริมให้เกิดการยอมรับมาตรฐานและคุณภาพสินค้าร่วมกันในกลุ่มอาเซียน

6. พัฒนาพื้นที่อุสาหกรรมแห่งใหม่โดยพัฒนาพื้นที่อุตสาหกรรมใหม่ในทุกภูมิภาคที่เหมาะสมเพื่อรอง รับการลงทุนด้านอุตสาหกรรมที่ไม่ก่อมลพิษ และพัฒนาการขนส่งเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่อุตสาหกรรมดังกล่าว

7. เร่งพัฒนาภาคอุตสาหกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีความรับผิดชอบต่อสังคมและอยู่ร่วมกับชุมชนได้ โดยปรับปรุงเทคโนโลยีการผลิตลดการใช้ทรัพยากรและลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกด้วยหลักการลดการใช้ การใช้ซ้ำ และการนำกลับมาใช้ใหม่

8. ส่งเสริมและจัดให้มีมาตรการทางภาษีและมาตรการอื่นที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดการประหยัดพลังงาน การใช้พลังงานทดแทน และการใช้พลังงานจากภาคเกษตร อุตสาหกรรมรถยนต์ประหยัด พลังงาน อุตสาหกรรมรถยนต์ที่ใช้พลังงานทดแทนและสะอาด ได้แก่เอทานอล ไบโอดีเซล และก๊าซธรรมชาติ(NGV)

9. สนับสนุนให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมทุกสาขาการผลิตเข้าประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมซึ่งมีความพร้อมทั้งระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานความเพียงพอของแหล่งพลังงาน

การจัดเก็บของเสีย การจัดการมลพิษเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดี รวมถึงการจัดและวางระบบการผลิตที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมในระยะยาว

10. เร่งรัดสำรวจและแสวงหาแหล่งแร่สำคัญเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และพัฒนาอุตสาหกรรมต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มโดยให้ความสำคัญกับการดูแลผลกระทบสิ่งแวดล้อมและชุมชน

3.2.2 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

3.2.2.1 นโยบายแรงงาน

โดยรัฐบาลมีจุดประสงค์ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ผู้ต้องการมีงานทำในระบบสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตำแหน่งงานว่างของสถานประกอบการได้โดยสะดวก ขณะเดียวกันก็ส่งเสริม ให้สถานประกอบการสามารถรับทราบข้อมูลของผู้ต้องการมีงานทำได้ทุกระดับความต้องการและส่งเสริมให้แรงงานที่อยู่นอกระบบสามารถเลือกและมีงานทำได้ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมกับสถานะ

2. ให้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายโดยให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการงานและสวัสดิการแรงงานและดูแลหลักประกันความมั่นคงในการทำงานให้แก่ผู้ใช้แรงงาน

3. ส่งเสริมระบบในแรงงานสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นธรรม และอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย

4. เพิ่มสิทธิประโยชน์ประกันสังคมให้มากขึ้นเพื่อผู้ประ กันตนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลได้อย่างทั่วถึง และปรับปรุงแนวทางการขยายความคุ้มครองและส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและเห็นประโยชน์ในการประกันตนของแรงงานนอกระบบ

5. เร่งยกระดับแรงงานไร้ฝีมือให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือและแรงง านกึ่งฝีมือให้เป็นแรงงานฝีมือ โดยภาครัฐจะ ทำงานร่วมกับภาคเอกชนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่ใช้แรงงานฝีมือทั้งระบบ

6. เตรียมรองรับการเปิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียนปี พ.ศ.2558 โดยเน้นระบบการบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ จัดระบบอำนวยความสะดวก และมาตรการก ารกำกับดูแลติดตามการเข้าออกของแรงงานทุกประเภทเพื่อดึงดูดแรงงานที่มีฝีมือเข้าประเทศควบคู่กับการป้องกันผลกระทบจากการเข้าประเทศของแรงงานไร้ฝีมือ

7. กำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของภาคเอกชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ

3.2.2.2 นโยบายความมั่นคงของชีวิตและสังคม

โดยรัฐบาลมีจุดประสงค์ ดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาให้ครอบครัวและสังคมไทยมีความมั่นคงอบอุ่น โดยเพิ่มสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในครอบครัวเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายครอบครัว

2. สร้างหลักประกันความมั่นคงในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ ด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติและการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ ปราบปรามขบวนการค้ามนุษย์ ปรับปรุงกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมการคุ้มครองผู้บริโภคไม่ให้ถูกหลอกลวงเอารัดเอาเปรียบ รวมถึงให้โอกาสประชาชนที่มีฐานะยากจนได้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองหรือมีที่อยู่อาศัยพร้อมกับการสร้างอาชีพเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์โดยให้มีความสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในหมวด 5 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 84 ที่ว่า

“ รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายที่สำคัญๆ ด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้

(6) ดำเนินการให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรมคุ้มครอง ส่งเสริมและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของประชาชนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทยเพื่อใช้ในการผลิตสินค้า บริการและการประกอบอาชีพ”[12]

3.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามนโยบายของรัฐบาล ได้ดำเนิน 2 ครั้ง คือ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2555 และวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2556 เมื่อคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาททั่วประเทศ คือ มีผลใช้บังคับในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 ในพื้นที่ 7 จังหวัด

---

[12] คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร แถลงต่อรัฐสภาวันอังคารที่ 23 สิงหาคม 2554

คือ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และบังคับใช้ใน 70 จังหวัดที่เหลือใน วันที่ 1 มกราคมพ.ศ.2556 ซึ่งนโยบายดังกล่าวได้ดำเนินการภายใต้กฎหมายที่สำคัญดังต่อไปนี้

3.3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

3.3.1.1 หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ในหมวด 3 ว่าด้วยเรื่องสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย ได้มีการรับรองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนไว้อย่างกว้างขวาง เช่น ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาคของบุคคล สิทธิเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย สิทธิของเด็ก เป็นต้น สำหรับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานด้านแรงงาน อันเกี่ยวข้องกับความเสมอภาค ของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานในอันที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนับว่ามีความสำคัญ ซึ่งได้ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 30 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า

"บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน"[13]

มาตรานี้เป็นมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

และในวรรค 2 บัญญัติว่า "ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน"[14]

เป็นการอธิบายถึงหลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่องที่เป็นกรณีทางกายภาพระหว่างความเป็นผู้หญิงกับผู้ชาย โดยสาระสำคัญแล้วผู้ หญิงและผู้ชายมีความเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นมนุษย์ แต่มีบางกรณีที่กฎหมายอาจมีข้อยกเว้น โดยห้ามจ้างผู้หญิงให้ทำงานหนักเกินกำลังปกติของผู้หญิง เพราะโดยเหตุผลทางกายภาพที่ผู้หญิงมีสรีระต่างจากผู้ชาย งานหนักบางชนิดอาจไม่เหมาะสมและเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัยของผู้หญิง ทำให้งานบางชนิดผู้หญิงได้รับค่าจ้างแตกต่างจากผู้ชายก็ต้องถือว่าเป็นไปตามกฎหมายนั้น แต่ถ้าเป็นการทำงานที่มีลักษณะเช่นเดียวกัน เช่น การเกี่ยวข้าว

---

[13] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 30

[14] แหล่งเดิม.

การนั่งพิมพ์ดีด รับโทรศัพท์ หรืองานราชการในตำแหน่งเดียวกัน ชายหรือหญิงก็สามารถทำงานแบบนี้ได้ ก็ควรต้องได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียมกัน[15]

ในวรรค 3 บัญญัติว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการสภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมหรือ ความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้ ”[16] ฉะนั้น การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะความแตกต่างในด้านต่างๆ ตามที่บัญญัติไว้ ก็ต้องห้ามตามรัฐธรรมนูญเช่นกัน

สำหรับวรรค 4 ของมาตราเดียวกันนี้ไม่ให้ถือว่า “มาตรการที่รัฐกำหน ดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่ปืนธรรม”[17]

หลักกฎหมายรัฐธรรมนูญในเรื่องเสรีภาพและความเสมอภาค เป็นหลักอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญในการให้ความคุ้มครองแรงงาน โดยหลักการ เรื่องความเสมอภาค ในทางกฎหมายลูกจ้างย่อมจะได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานโดยเท่าเทียมกันได้รับความคุ้มครองโดยเสมอภาคกันภายใต้กฎหมายเดียวกัน

3.3.1.2 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หมวด 5 ว่าด้วยเรื่องแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 84 ที่บัญญัติว่า “รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้

(6) สนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบเสรีและเป็นธรรมโดยอาศัยกลไกตลาดและสนับสนุนให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนโดยต้องยกเลิกและละเว้นการตรากฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ควบคุมธุรกิจซึ่งมีบทบัญญัติไม่ สอดคล้องกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจและต้องไม่ประกอบกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับเอกชน เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมหรือการจัดให้มีสาธารณูปโภค

---

[15] สภาองค์กรวิชาชีพวิทยุโทรทัศน์ภาคประชาชน : สิทธิ เสรีภาพ และหน้าที่ของประชาชนชาวไทยตามรัฐธรรมนูญ,” (20 ธันวาคม 2555) เวลา 16.18 น.

[16] เล่มเดิม.

[17] แหล่งเดิม.

(7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กแล ะสตรีจัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ"

การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามนโยบายขอ งรัฐนั้นได้ใช้หลักการแห่งบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาญาจักรไทย เป็นแนวทางในการดำเนินนโยบายแห่งรัฐเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยการเพิ่มกำลังซื้อและสามารถดำรงชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรีและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มความสมดุลให้แก่ระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศด้วย

3.3.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้ กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคุ้มครองเ กี่ยวกับค่าตอบแทนแรงงานเมื่อลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างตามที่ตกลงกันแล้ว โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.3.2.1 ขอบเขตการใช้บังคับ

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือบางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้[18]

กฎหมายแรงงานจึงไม่ครอบคลุมถึงแรงงานในทุกประเภท ซึ่งมีงานที่ไม่ใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานบางป ระเภทยกเว้นบางมาตรา และบางประเภทยกเว้นทั้งหมด ทั้งนี้ เป็นไปตามลักษณะและรูปแบบของการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพิจารณาได้ดังนี้

1. กรณีไม่ได้รับความคุ้มครองเพราะไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมีกฎหมายอื่นให้ความคุ้มครอง ประกอบด้วย

[18] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ 2541 มาตรา 4.

1.1 บุคลที่ทำงานในราชการส่วนกลาง ได้แก่กระทรวง ทบวง กรมทั้งหลาย และในราชการส่วนภูมิภาคได้แก่จังหวัด อำเภอ ในราชการส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล รัฐวิสาหกิจ ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

1.2 นายจ้างซึ่งประกอบกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูใหญ่และครู[19] ดังนั้น ครูใหญ่หรือครูของโรงเรียนเอกชนไม่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายนี้เพราะมีกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนให้ความคุ้มครองอยู่แล้ว

2. กรณีไม่ได้รับความคุ้มครอง เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีบทบัญญัติยกเว้นไว้และไม่มีกฎหมายในการให้ความคุ้มครองในงานที่ยกเว้น คือ

2.1 งานเกษตรกรรม

2.2 งานที่รับไปทำที่บ้าน

2.3 งานประมงทะเล

2.4 งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

2.5 งานขนส่ง

2.6 งานอื่นๆ ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

เหตุที่ยกเว้น เนื่องจากสภาพการจ้างงานและการทำงานในงานเกษตรกรรมและงานที่รับไปทำที่บ้านซึ่งเป็นงานที่มาตรา 22 บัญญัติให้สามารถออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานขึ้นเป็นพิเศษเฉพาะในกรณีต่างๆ ให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานก็ได้ แต่เนื่องจากการจ้างแรงงานในงานเกษตรกรรมและงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นยังมิได้มีการทำการจ้างกันอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานในการปฏิบัติที่ชัดเจนพอ ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงใช้กับลูกจ้างเอกชนทั่วไป ซึ่งไม่รวมถึงลูกจ้างของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลูกจ้างที่ทำงานเกษตรกรรม ได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ งานเลี้ยงสัตว์ ลูกจ้างที่รับงานไปทำที่บ้าน ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยและลูกจ้างที่ทำงานอันมิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

---

[19] กฎกระทรวง พ.ศ. 2541, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115, ตอนที่ 49 ก, 19 สิงหาคม 2541.

3.3.2.2 ค่าตอบแทนแรงงาน

ตามมาตรา 5 ได้บัญญัติคำนิยามเกี่ยวกับค่าตอบแทนแรงงานได้ดังนี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่ลูกนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานและให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ” (ยกเลิก) บทนิยามนี้ยกเลิกโดยมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2541 (ราชกิจจานุเบกาเล่ม 125 ตอนที่ 39ก หน้า 19 วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2541)

“อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ

“ค่าทำงานในวันหยุด ” หมายความ ว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง (ดังนั้น การคิดคำนวณจ่ายค่าชดเชยจะต้องใช้“ค่าจ้าง” เป็นฐานในการคิดคำนวณการจ่าย ฉะนั้น กิจการที่ใช้เงินเดือนเพียงอย่างเดียวเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยจะถูกต้องตามกฎหมายได้ก็ต่อเมื่อไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นเงินในรูปแบบอื่นเลย ซึ่งตามความเป็นจริงในการจ้างงานต่างๆ มักจะมีการจ่ายค่าตอบแทนในรูปอื่นๆ ด้วย เช่น ค่าก ะ ค่าน้ำมัน ค่ารถ เป็นต้น การคำควณจ่ายค่าชดเชยจึงจะต้องนำเอาตัวเงินที่ถือเป็น“ค่าจ้าง” ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นำมารวมกันเพื่อเป็นฐานในการคำนวณจ่ายค่าชดเชยด้วย)

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุการณ์พิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้[20]

การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ .ศ.2541 มาตรา 118 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวั น หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้ อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำรวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไปให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การกระทำใดๆ ที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

---

[20] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ 2541, มาตรา 5.

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มิใช่งานปกติธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้นซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เริ่มจ้าง[21]

สรุปการจ่ายค่าชดเชย	อายุการทำงานติดต่อกัน	อัตราจ่ายค่าชดเชย
	120 วัน-ไม่ครบ 1 ปี	30 วัน
	1ปี ไม่ครบ 3 ปี	90 วัน
	3 ปีไม่ครบ 6 ปี	180 วัน
	6 ปี ไม่ครบ 10 ปี	240 วัน
	10 ปีขึ้นไป	300 วันขึ้นไป

การจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 นั้นต้องเป็นการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่มิได้กระทำความผิดตามมาตรา 119 หรือเข้าตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

มาตรา 119 นายจ้างไม่ต้อง จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดทางอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานเป็นเวลาติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

---

[21] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 118.

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ[22]

ส่วนมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิณก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือกระทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่ านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”[23]

3.3.2.3 คณะกรรมการค่าจ้าง

มาตรา 79 คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาแนะนำต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนาค่าจ้างและรายได้

(2) กำหนดแนวทาง ในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม

(3) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(4) กำหนดอัตราค่าจ้างตามมตรฐานฝีมือ

(5) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาชนทั่วไป

(6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้

มาตรา 90 เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ มีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

---

[22] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 119.

[23] ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 583.

ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้แก่นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับและให้นายจ้างนั้นปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ[24]

3.3.3 กฎกระทรวง

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 มาตรา 22 บทบัญญัติยกเว้นงานซึ่งสภาพแตกต่างไปจากงานทั่วไปที่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานให้สามารถออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานขึ้นเป็นพิเศษให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้ เช่น

1. งานเกษตรกรรม
2. งานประมงทะเล
3. งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล
4. งานที่รับไปทำที่บ้าน
5. งานขนส่ง
6. งานอื่นๆ ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

กฎกระทรวงที่ให้มีความคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เช่น

3.3.3.1 กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541)

เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือเนื่องจากงานขนส่งทางบกมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างงาน ทั่วไปซึ่งสมควรกำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานดังกล่าวไว้เป็นพิเศษให้แตกต่างไปจากการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และโดยที่มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานบัญญัติให้ออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่างๆ ให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติดังกล่าวจึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

3.3.3.2 กฎกระทรวงฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2543)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยเหตุผลในการประกาศ

---

[24] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 90.

ใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือโดยที่กฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดการคุ้มครองในกิจการปิโตรเลียมแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ .ศ.2541 และกฎกระทรวงดังกล่าวได้กำหนดเวลาทำงานปกติสำหรับลูกจ้างในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวเนื่องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิตวันละไม่เกินสิบสองชั่วโมงโดยมิได้กำหนดกรอบเวลาทำงานปกติต่อสัปดาห์ไว้ด้วยเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุด สมควรปรับปรุงโดยกำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ นอกจากนี้ กฎกระทรวงดังกล่าวยังได้กำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างตามผลงานตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงสำหรับงานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริการ งานเกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าวโดยให้ได้รับค่าตอบแทนใ นเวลาที่เกินกว่าแปดชั่วโมงทำงานเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหรือเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้นั้น มีผลกระทบต่อค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้างดังกล่าวสมควรปรับปรุงให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

3.3.3.3 กฎกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555)

ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ .ศ.2541 เนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว รัฐบาลได้หันมาสนใจในเรื่องปัญหาแรงงานนอกระบบและแรงงานข้ามชาติมากขึ้น และเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของผู้ใช้แรงงาน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานชาวไทยหรือแรงงานข้ามชาติ กฎกระทรวงดังกล่าว มีผลคุ้มครองผู้รับใช้แรงงานในบ้านโดยไม่เลือกว่าจะเป็นแรงงานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม และครอบคลุมทั้งแรงงานชาวไทยและแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้แรงงานรับใช้ในบ้านจะได้รับสิทธิคุ้มครอง 7 ข้อ คือ

1. ลูกจ้างต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน

2. นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดตามประเพณีปีละไม่น้อยกว่า 13 วันซึ่งรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วยและหากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้ลูกจ้างหยุดเป็นวั นหยุดชดเชยเพิ่มอีก 1 วัน

3. ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละไม่เกิน 6 วันทำงาน

4. ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยตามที่ป่วยจริงได้และหากลา 3 วันขึ้นไป นายจ้างสามารถขอใบรับรองแพทย์ยืนยันจากลูกจ้างได้

5. กรณีลูกจ้างเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับเด็กโดยตรง

6. ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุดต้องได้รับเงินค่าจ้างด้วย

7. ลูกจ้างต้องได้ค่าจ้างในวันที่ลาป่วยโดยไม่เกิน 30 วันทำงาน

เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เนื่องจากกฎกระทรวง (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ .ศ.2541 ซึ่งกำหนดมิให้นำบทบัญญัติบางส่วนในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาใช้บังคับนายจ้างซึ่งลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรขยายความคุ้มครองให้ลูกจ้ างที่ทำงานบ้านดังกล่าวให้ได้รับความคุ้มครองเพิ่มขึ้นจึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้[25]

แต่อย่างไรก็ตาม แม้ผู้ใช้แรงงานในบ้านจะได้รับสิทธิดังกล่าวข้างต้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ยังมีข้อจำกัดสิทธิของผู้ใช้แรงงานในบ้านหลายประการ เช่น เรื่องค่าแรงขั้นต่ำ เรื่องก ารคุ้มครองการทำงาน เป็นต้น

3.3.4 ประมวลรัษฎากร

3.3.4.1 ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

โดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 18 ธันวาคมพ.ศ. 2555 ซึ่งจะมีผลตั้งปีพ.ศ. 2556 เป็นต้นไป ได้ประกาศปรับปรุงบัญชีอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา สำหรับการคำนวณเงินได้สุทธิจากเดิมมาเป็นอัตราใหม่ คือ

1. ผู้มีเงินได้ไม่เกิน 150,000 บาท ได้รับการยกเว้นภาษี

2. ผู้มีเงินได้ตั้งแต่ 150,000-300,000 บาท จะต้องเสียภาษี อัตราร้อยละ 5 แต่ยังคงได้รับการยกเว้นภาษีในส่วน 150,000 บาทแรก

3. ผู้มีเงินได้ตั้งแต่ 300,001 -500,000 บาท จะต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 10

4. ผู้มีเงินได้ตั้งแต่ 500,001-750,000 บาท จะต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 15

5. ผู้มีเงินได้ตั้งแต่ 750,001-1,000,000 บาท จะต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 20

---

[25] กฎกระทรวง ฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 129 ตอนที่ 105, 9 พฤศจิกายน 2555.

6. ผู้มีเงินได้ตั้งแต่ 1,000,001-2,000,000 บาท จะต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 25

7. ผู้มีเงินได้ตั้งแต่ 2,000,001-4,000,000 บาท จะต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 30

8. ผู้มีเงินได้ตั้งแต่ 4,000,001 บาท ขึ้นไปจะต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 35

เมื่อเทียบกับการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในอัตราเดิมที่ผู้มีเงินได้ 0-150,000 บาท ได้รับการยกเว้น ผู้มีเงินได้ 150,001-500,000 บาทเสียภาษีในอัตรา ร้อยละ 10 ผู้มีเงินได้ 5000,001-1,000,000 บาท เสียภาษีในอัตราร้อยละ 20 ผู้มีเงินได้ 1,000,001-4,000,000 เสียภาษีในอัตรา ร้อยละ 30 และผู้มีเงินได้ 4,000,001 ขึ้นไปเสียภาษีในอัตราร้อยละ 37

การปรับโครงสร้างทาง ภาษีดังกล่าวข้างต้นจะมีผลบังคับใช้สำหรับเงินได้พึงประเมินในปีภาษี 2556 ที่จะยื่นในปี พ.ศ. 2557 เป็นต้นไป ซึ่งมาตรการดังกล่าวข้างต้นเป็นเพียงมาตรการหนึ่งในหลายๆ มาตรการอื่นๆที่รัฐให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการ SMEs ทั้งในรูปแบบบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลเพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้

สิทธิประโยชน์ทางภาษี

1. การจัดทำบัญชี บุคคลธรรมดา คณะบุคคลไม่ต้องทำบัญชีเพื่อประกอบการยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้

2. การคำนวณภาษี บุคคลธรรมดา คณะบุคคล และห้างหุ้นส่วนสามัญมีหน้าที่ เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในประเภทเงินได้ ตามมาตรา 40 มีสิทธิเลือกวิธีหักค่าใช้จ่ายแบบเหมาหรือวิธีหักจ่าย ตามจริง

3.3.4.2 ภาษีเงินได้นิติบุคล

นิติบุคคลที่มีกำไรสุทธิไม่เกิน 3 ล้านบาท บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่มีทุนจดทะเบียนชำระแล้วในวันสุดท้ายของรอบระยะเวลาบัญชีไม่เกิน 5 ล้านบาท หากมีกำ ไรตั้งแต่ 1-150,000 บาท จะได้รับการยกเว้นภาษี หากมีกำไรตั้งแต่ 150,001-1,000,000 บาท จะเสียภาษีในอัตราร้อยละ 15 หากมีกำไรตั้งแต่ 1,000,001-3,000,000 บาท จะเสียภาษีในอัตรา ร้อยละ 25 หากมีกำไรตั้งแต่ 3,000,0001 บาทขึ้นไปจะเสียภาษีเต็มเพดานอัตรา ร้อยละ 30 โดยบังคับใช้ตั้งแต่รอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป[26]

ปัจจุบันได้มีปรับอัตราภาษีเงินได้สำหรับนิติบุคคลในรอบใหม่จะเสียภาษีในอัตราดังนี้

[26] พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 471

หากมีกำไรตั้งแต่ 1-150,000 บาท จะได้รับการยกเว้นภาษี

หากมีกำไรตั้งแต่ 150,001-1,000,000 บาท จะเสียภาษีในอัตราร้อยละ 15

หากมีกำไรตั้งแต่ 1,000,001-3,000,000 บาท ในรอบบัญชีปี พ.ศ. 2555 จะเสียภาษีในอัตราร้อยละ 23

ในรอบบัญชีปี 2556 จะเสียภาษีในอัตรา 20% ในรอบบัญชีปี พ.ศ. 2557 จะเสียภาษีในอัตราร้อยละ 20

หากมีกำไรตั้งแต่ 3,000,001 บาทขึ้นไปจะเสียภาษีในอัตราร้อยละ 23

สำหรับกรณี SMEs จะใช้อัตราภาษีใหม่ดังกล่าวข้างต้นได้จะต้องมีรายได้ไม่เกิน 30 ล้านบาท[27]

สิทธิประโยชน์ทางภาษี

ประมวลรัษฎากรของไทยมิได้ระบุคำว่า SMEs ไว้ในตัวบทกฎหมายโดยตรงแต่โดยนัยของหลักเกณฑ์การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี มี 2 กรณีต่อไปนี้โดยมีเจตนารมณ์ให้ครอบคลุมเฉพาะธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนี้

(1) กรณีหักค่าเสื่อมราคาวิธีพิเศษ (Intial Method) ซึ่งให้สิทธิแก่บริษัท /ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่มีสินทรัพย์ (ไม่รวมที่ดิน)ไม่เกิน 200 ล้านบาทและมีการจ้างแรงงานไม่เกิน 200 คน (โดยมิได้แยกขนาดเป็นS กับ M) ดังนี้

การหักค่าเสื่อ มราคาแบบ Intial Method ในวันแรกที่ได้ทรัพย์สินมา (หักได้ร้อยละ 100,40,25 ตามแต่กรณี ดังนี้

1.1 ค่าเครื่องจักร อุปกรณ์ (หักได้ร้อยละ40)

1.2 คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และซอฟแวร์ เลือกวิธีหักได้ 3 ปี และ เลือกวิธี Intial Method หักได้ร้อยละ40 กรณีเป็น SMEs

1.3 เครื่องบันทึกการเก็บเงินเพื่อออกใบกำกับภาษีอย่างย่อเลือกได้ 2 วิธีคือหักได้ร้อยละ 100 หรือ วิธี Intial Method หักได้ร้อยละ 40

1.4 อาคารโรงงาน (หักได้ร้อยละ 25)

---

[27] พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 530

(2) กรณีลดอัตราภาษีเป็นการให้สิทธิ แก่SMEs (มีทุนจดทะเบียนแล้วไม่เกิน 5 ล้านบาทและมีรายได้ไม่เกิน 30 ล้านบาทต่อปี)

3.4 มาตรการทางภาษีของภาครัฐในการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำต่อวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม

จากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาททั่วประเทศ จึงถึงผลกระทบต่อผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไม่ว่าจะเป็นการดำเนินธุรกิจในลักษณะของบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ดังนั้น ภาครัฐจึงได้มีมาตรการเพื่อบรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนี้

3.4.1 การยกเว้นภาษีเงินได้

(1) ภาษีเงินได้นิติบุคคล

ปกติในช่วงเดือนพฤษภาคมของทุกปี ผู้ประกอบการ SMEs มีหน้าที่จะต้องยื่นภาษีเงินได้นิติบุคคลต่อกรมสรรพากร ซึ่งตามกฎหมายระบุให้นิติบุ คคลผู้มีหน้าที่ต้องยื่นแบบ ภาษีเงินได้ (ภงด. 50) พร้อมชำระภาษี (ถ้ามี) ภายใน 150 วัน นับตั้งแต่วันสุดท้ายของรอบระยะเวลาบัญชี หากพ้นกำหนดผู้ประกอบการจะต้องเสียค่าปรับอีกด้วยอย่างไรก็ตาม กรมสรรพากรได้มีมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนธุรกิจ SMEs โดยให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีหลายประการ ดังนี้

1. กำไรสุทธิ 150,000 บาทแรก ของบริ ษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่มีทุนจดทะเบียนชำระแล้วในวันสุดท้ายของรอบระยะเวลาบัญชีไม่เกิน 5 ล้านบาท (ตั้งแต่รอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป[28]

2. เงินปันผลหรือผลประโยชน์จากการถือหุ้นในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมคือเงินปันผลหรือผลประโยชน์ที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งเป็นนิติบุคคลร่วมลงทุนได้รับจากการถือหุ้นในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้รับการยกเว้นภาษี การถือหุ้นต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด[29]

---

[28] พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 471.

[29] พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 10 มาตรา 5 อัฏฐรส.

3. เงินปันผลหรือผลประโยชน์จากการถือหุ้นในบริษัทหรือห้างหุ้ นส่วนนิติบุคคลซึ่งเป็นนิติบุคคลร่วมลงทุนคือ เงินปันผลหรือผลประโยชน์ที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลได้รับจากการถือหุ้นในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่เป็นนิติบุคคลร่วมลงทุน[30]

4. กำไรสุทธิของกิจการโรงเรียนเอกชน คือ กำไรสุทธิจากการประกอบกิจการโรงเรียนเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ ยกเว้นรายจากการขายของ การรับจ้างทำของหรือการให้บริการอื่นใดที่ได้รับจากผู้ที่ไม่ใช่นักเรียนไม่ได้รับการยกเว้นภาษี[31]

5. เงินได้จากการขนส่งสินค้าทางทะเลระหว่างประเทศ คือ บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทยโดยใช้เรือที่จดทะเบียนเรือไทยและมีคนประจำเรือที่มีสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยเรือไทย เงินได้จากการขนส่งสินค้าทางทะเลระหว่างประเทศได้รับการยกเว้นภาษี แต่ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด[32]

(2) ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

วิสาหกิ จขนาดกลางหรือขนาดย่อมที่กระทำในรูปของบุคคลธรรมดา ห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มิใช่นิติบุคคลเมื่อมีเงินได้จะต้องนำมาเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา การคำนวณภาษีวิธีปกติจะคำนวณจากเงินได้พึงประเมินหักด้วยค่าใช้จ่ายและค่าลดหย่อนจึงจะได้เป็นเงินได้สุทธิ แล้วจึงนำมาคูณด้วยอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาซึ่งเป็นอัตราก้าวหน้า

โดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2555 ซึ่งจะมีผลตั้งปี พ.ศ.2556 เป็นต้นไป ได้ประกาศปรับปรุงบัญชีอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา สำหรับการคำนวณเงินได้สุทธิจากเดิม คือ ผู้มีเงินได้ไม่เกิน 150,000 บาท ได้รับการยกเว้นภาษี[33]

3.4.2 การลดอัตราภาษี

(1) ภาษีเงินได้นิติบุคล

1. กำไรสุทธิไม่เกิน 3 ล้านบาท บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่มีทุนจดทะเบียนชำระแล้วในวันสุดท้ายของรอบระยะเวลาบัญชีไม่เกิน 5 ล้านบาทหากมีกำไรตั้งแต่

---

[30] พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 10 มาตรา 5 เอกูนวีสติ.

[31] พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 284.

[32] พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 314.

[33] พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร ฉบับที่ 480 พ.ศ. 2552.

1-150,000 บาทจะได้ รับการยกเว้นภาษี หากมีกำไรตั้งแต่ 150,000-1,000,000 บาทจะเสียภาษีในอัตราร้อยละ 15 หากมีกำไรตั้งแต่ 1,000,001-3,000,000 บาทจะเสียภาษีในอัตรา ร้อยละ 25 หากมีกำไรตั้งแต่ 3,000,0001 บาทขึ้นไปจะเสียภาษีเต็มเพดานอัตรา ร้อยละ 30 โดยบังคับใช้ตั้งแต่รอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2551 เป็นต้นไป[34]

ปัจจุบันได้มีปรับอัตราภาษีเงินได้สำหรับนิติบุคคลในรอบใหม่จะเสียภาษีในอัตราดังนี้

หากมีกำไรตั้งแต่ 1-150,000 บาท จะได้รับการยกเว้นภาษี

หากมีกำไรตั้งแต่ 150,000-1,000,000 บาท จะเสียภาษีในอัตราร้อยละ 15

หากมีกำไรตั้งแต่ 1,000,001-3,000,000 บาท ในรอบบัญชีปี พ.ศ. 2555 จะเสียภาษีในอัตราร้อยละ 23 ในรอบบัญชีปี พ.ศ. 2556 จะเสียภาษีในอัตราร้อยละ 20 ในรอบบัญชีปี พ.ศ. 2557 จะเสียภาษีในอัตราร้อยละ 20

หากมีกำไรตั้งแต่ 3,000,001 บาทขึ้นไปจะเสียภาษีในอัตราร้อยละ 23

สำหรับกรณี SMEs จะใช้อัตราภาษีใหม่ดังกล่าวข้างต้นได้จะต้องมีรายได้ไม่เกิน 30 ล้านบาท[35]

2. ภาษีร้อยละ 20 สำหรับกำไรสุทธิของบริษัทรายใหม่ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ MAI โดยยื่นคำขอจดทะเบียนตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2550 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2552 จะได้รับการจดทะเบียนภายในวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2552 คือ กำไรสุทธิที่เกิดขึ้นจะเสียภาษีอัตราร้อยละ 20 เป็นเวลา 3 รอบระยะเวลาบัญชีต่อเนื่องกันนับแต่รอบระยะเวลาบัญชีแรกที่เริ่มในหรือหลังวันที่บริษัทมีหลักทรัพย์มาจดทะเบียน [36] การได้รับสิทธิลดอัตราภาษีต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด[37]

3. ภาษีร้อยละ 25 สำหรับกำไรสุทธิของบริษัทที่นำหลักทรัพย์มาจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยยื่นคำขอจดทะเบียนตั้งแต่วันที่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2550 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2551 และได้รับการจดทะเบียนภายในวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2552 คือกำไรสุทธิที่เกิดขึ้นจะเสียภาษีอัตราร้อยละ 25 เป็นเวลา 3 รอบระยะเวลาบัญชีต่อเนื่องกันนับแต่รอบระยะเวลา

---

[34] พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 471.

[35] พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 530.

[36] พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 467.

[37] แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 474.

บัญชีแรกที่เริ่มในหรือหลังวันที่บริษัทมีหลักทรัพย์มาจดทะเบียนการได้รับสิทธิลดอัตราภาษีต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด[38]

4. ภาษีร้อยละ 20 สำหรับกำไรสุทธิที่ไม่เกิน 20 ล้านบาทของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ MAI (Market for Alternative Investment หมายถึงตลาดทางเลือกในการะดมทุนของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่ง MAI เป็นหน่วยงานหนึ่งของตลาดหลักทัพย์แห่งประเทศไทยแต่มีคณะอนุกรรมการบริหารแยกต่างหากออกมาเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานเท่านั้น) กำไรสุทธิที่เกิดขึ้นจะเสียภาษีอัตราร้อยละ 20 เป็นเวลา 3 รอบระยะเวลาบัญชีต่อเนื่องกันนับแต่รอบระยะเวลาบัญชีแรกที่เริ่มในหรือหลังวันที่1 มกราคม พ.ศ. 2551[39]

5. ภาษีร้อยละ 25 สำหรับกำไรสุทธิส่วนที่ไม่เกิน 300 ล้านบาท ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คือกำไรสุทธิที่เกิดขึ้นจะเสียภาษีอัตราร้อยละ 25 เป็นเวลา 3 รอบระยะเวลาบัญชีต่อเนื่องกันนับแต่รอบระยะเวลาบัญชีแรกที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2551[40]

6. รายได้จากการขายสินค้าหรือให้บริการของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ตั้งอยู่ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ รายได้จากการขายสินค้า หรือให้บริการในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจะเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลในอัตราร้อยละ 3 ของกำไรสุทธิเป็นเวลา 3 รอบระยะเวลาบัญชีตั้งแต่ที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2550 ถึงรอบระยะเวลาบัญชีปี (เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ หมายถึง ท้องที่จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี ยะลา และจังหวัดสงขลา เฉพาะอำเภอจะนะ นาทวี สะบ้าย้อย และอำเภอเทพา[41]

7. ภาษีอัตราร้อยละ 10 สำหรับกำไรสุทธิของบริษัทที่ค้าน้ำมันเ ชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วยน้ำมันเชื้อเพลิง คือบริษัทนำเข้าและส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงไปนอกราชอาณาจักรในเขตปลอดอากร หรือระหว่างเขตปลอดอากร และมีรายได้ไม่น้อยกว่า 2,000 ล้านบาทต่อปี กำไรสุทธิจะเสียภาษีในอัตราร้อยละ 10 โดยจะต้องเป็นบริษัทตามกฎหมายไทยและมีทุนจดทะเบียนชำระแล้วในวัน

---

[38] พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 467.

[39] พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 475.

[40] พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 475.

[41] พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 466.

สุดท้ายของรอบระยะเวลาบัญชีตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไปโดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนด[42]

8. ภาษีอัตราร้อยละ 2 ของรายได้ก่อนหักรายจ่ายใดๆ คือ มูลนิธิหรือสมาคมที่มีเงินได้มาตรา 40(8) แห่งประมวลรัษฎากรจัดเก็บภาษีในอัตราร้ อยละ 2 ของรายได้ก่อนหักรายจ่ายใดๆ สำหรับเงินได้ตามมาตรา 40 (2)-(7) เสียภาษีในอัตราร้อยละ 10[43]

(2) ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

โดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2555 ซึ่งจะมีผลตั้งปี พ.ศ. 2556 เป็นต้นไปได้ประกาศปรับปรุงบัญชีอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรร มดา สำหรับการคำนวณเงินได้สุทธิจากเดิมมาเป็นอัตราใหม่ คือ

1. ผู้มีเงินได้ไม่เกิน 150,000 บาท ได้รับการยกเว้นภาษี

2. ผู้มีเงินได้ตั้งแต่ 150,000-300,000 บาท จะต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 5 แต่ยังคงได้รับการยกเว้นภาษีในส่วน 150,000 บาทแรก

3. ผู้มีเงินได้ตั้งแต่ 300,001 -500,000 บาท จะต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 10

4. ผู้มีเงินได้ตั้งแต่ 500,001-750,000 บาท จะต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 15

5. ผู้มีเงินได้ตั้งแต่ 750,001-1,000,000 บาท จะต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 20

6. ผู้มีเงินได้ตั้งแต่ 1,000,001-2,000,000 บาท จะต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 25

7. ผู้มีเงินได้ตั้งแต่ 2,000,001-4,000,000 บาท จะต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 30

8. ผู้มีเงินได้ตั้งแต่ 4,000,001 บาท ขึ้นไปจะต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 35

เมื่อเทียบกับการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในอัตราเดิมที่ผู้ มีเงินได้ 0-150,000 บาท ได้รับการยกเว้นภาษี โดยผู้มีเงินได้ 150,001- 500,000 บาทเสียในอัตรา ร้อยละ 10 ผู้มีเงินได้ 500,001- 1,000,000 บาทเสียภาษีในอัตรา ร้อยละ 20 ผู้มีเงินได้ 1,000,001-4,000,000 บาท เสียภาษีในอัตราร้อยละ 30 และผู้มีเงินได้ 4,000,001 บาทขึ้นไปเสียภาษีในอัตราร้อยละ 37

การปรับโครงสร้างทางภาษีดังกล่าวข้างต้นจะมีผลบังคับใช้ สำหรับเงินได้พึงประเมินในปีพ.ศ. 2556 ที่จะยื่นในปี พ.ศ. 2557 เป็นต้นไป ซึ่งมาตรการดังกล่าวข้างต้นเป็นเพียงมาตรการ

---

[42] พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 426.

[43] พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 250.

หนึ่งในหลายๆ มาตรการอื่นๆที่รัฐให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการ SMEs ทั้งในรูปแบบบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลเพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้

3.4.3 การหักค่าสึกหรอและค่าเสื่อมราคา

กรมสรรพากรได้ออกพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยหักค่าสึกหรอและค่าเสื่อมราคาของทรัพย์สิน (ฉบับที่ 145) พ.ศ. 2527 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการหักค่าสึกหรอและค่าเสื่อมราคาของทรัพย์สิน (ฉบับที่ 395) พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยหักค่าสึกหรอและค่าเสื่อมราคาของทรัพย์สิน (ฉบับที่ 473) พ.ศ. 2551 กำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการหักค่าสึกหรอและค่าเสื่อมราคาของทรัพย์สิน กรณีที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลมีการซื้อทรัพย์สินมาใช้งาน หากทรัพย์สินนั้นมีอายุการใช้งานเกิน 1 ปี กฎหมายกำหนดให้หักค่าสึกหรอและค่าเสื่อมราคาไม่เกินอัตราที่กำหนดตามประเภททรัพย์สิน กรณีที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิ ติบุคคลมีสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินไม่เกิน 200 ล้านบาท และมีการจ้างแรงงานไม่เกิน 200 คน สิทธิประโยชน์ในการหักค่าสึกหรอและค่าเสื่อมราคาคือสามารถหักค่าเสื่อมราคาเบื้องต้นในวันที่ได้ทรัพย์สิน ดังนี้

ก. ทรัพย์สินประเภทคอมพิวเตอร์ รวมถึง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในวันที่ได้ทรัพย์สินนั้นมาสามารถหักค่าเสื่อมราคาเบื้องต้น ในอัตราร้อยละ 40 มูลค่าต้นทุนส่วนที่เหลือคิดค่าสึกหรอและค่าเสื่อมราคา 3 ปี (แต่ตามประมวลรัษฎากร บัญญัติไว้ว่าจะหักค่าสึกหรอและค่าเสื่อมราคาจนหมดมูลค่าต้นทุนของทรัพย์สินไม่ได้ ต้องเหลือไว้อย่างน้อย 1 บาท)

ข. ทรัพย์สินประเภทอาคารโรงงาน ในวันที่ได้ทรัพย์สินนั้นมา สามารถหักค่าเสื่อมราคาเบื้องต้นร้อยละ 25 มูลค่าต้นทุนส่วนที่เหลือคิดค่าสึกหรอค่าเสื่อมราคา 20 ปี

ค. ทรัพย์สินประเภทเครื่องและอุปกรณ์และครื่องจักร ในวันที่ได้ทรัพย์สินนั้นมาสามารถหักค่าเ สื่อมราคาเบื้องต้น ในอัตราร้อยละ 40 มูลค่าต้นทุนส่วนที่เหลือคิดค่าสึกหรอเสื่อมราคา 5 ปีทรัพย์สินประเภทอื่น ซึ่งหมายถึงทรัพย์สินนอกเหนือจากอาคาร ต้นทุนเพื่อให้ได้มาซึ่งแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่สูญสิ้นไปได้ สิทธิการเช่า ต้นทุนเพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิในกรรมวิธี ที่ ดิน และสินค้า

ทรัพย์สินประเภทอื่นที่ได้มาและพร้อมใช้งานตั้งแต่วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2551 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2553 ซึ่งมีต้นทุนรวมไม่เกิน 500,000 บาทต่อปี สามารถหักค่าสึกหรอและค่าเสื่อมราคาในวันที่ได้ทรัพย์สินนั้นมาทั้งจำนวน[44]

3.5 ผลกระทบต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภายหลังการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ

การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ แม้จุดประสงค์ส่วนหนึ่งเพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานทั่วประเทศ แต่การที่กฎหมายบังคับให้ต้องยกระดับค่าจ้างแรงงานขึ้นเกือบ ร้อยละ 100 ย่อมหมายถึง ภาระทางต้นทุนการผลิตที่ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม หรือ SMEs ต้องแบกรับ สำหรับในกลุ่มของผู้ใช้แรงงานในระดับที่ยังอาศัยรายได้จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแม้จะได้รับประโยชน์โดยตรงจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างก็ตาม แต่ผู้ใช้แรงงานเหล่านี้เป็นต้นทุ นในการผลิตในด้านผลิตภาพแรงงานในภาคธุรกิจโดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมซึ่งมีการจ้างแรงงานกลุ่มนี้เป็นจำนวนมาก ดังนั้น การการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงมิใช่แต่จะส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นสามารถจำแนกได้ ดังนี้

3.5.1 ผลกระทบต่อผู้ประกอบการ

(1) ทำให้ต้นทุนรายจ่ายของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นสูงขึ้นมาก เช่น กลุ่มสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม กลุ่มเครื่องจักรกล เป็นต้น

(2) ภาระต้นทุนด้านแรงงานของนายจ้างที่เพิ่มขึ้นอาจส่งผลให้สัดส่วนด้านการจ้างงานของธุรกิจโดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมลดลงมากและผู้ประกอบการบางรายจำเป็นต้องปิดกิจการหรือย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่มีค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่า หรือเคลื่อนย้ายไปสู่เศรษฐกิจนอกระบบ (informal economy)มากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ขีดความามารถในการแข่งขันของไทยลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆในASEAN

---

[44] รวิชุดา บรรจงมณี. “สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” . *วารสารนักบริหาร*. 30(2), หน้า 51-52.

(3) เนื่องจากโครงสร้างอัตราค่าจ้างส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมักจะใช้แบบกำหนดเป็นขั้นเงินเดือน ส่วนผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่ไม่มีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนในการกำหนดค่าจ้างมักใช้ข้อมูลอ้างอิงจากการกำหนดค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ของจังหวัด ส่วนการพิจารณากำหนดค่าจ้างนั้น นายจ้างส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับลักษณะงานและภาระความรับผิดชอบ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ฉะนั้น ในธุรกิจประเภทเดียวกันแต่มีขนาดต่างกันการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่แรงงานจึงแตกต่างกันด้วย ดังนั้น การปรับอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำย่อมส่งผลให้ความต่างของค่าจ้างในแต่ละระดับมีความแคบลงซึ่งอาจมีผลให้พนักงานไม่พอใจและเรียกร้องให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างปรับค่าจ้างเพื่อรักษาระดับความต่างไว้ [45]และเมื่อนายจ้างต้องจ่ายต้นทุนที่เพิ่มขึ้นนายจ้างก็จะต้องเลือกจ่ายค่าจ้างอย่างคุ้มค่ากับเงินที่เสียไป นายจ้างอาจต้องเลือกจ้างแรงงานที่มีศักยภาพในการทำงานมากกว่าแรงงานที่ขาดศักยภาพ

(4) การใช้ระบบ outsource

ผู้ประกอบการอาจจะต้องปรับวิธีดำเนินธุรกิจโดยใช้ทางเลือกในการปรับแผนการผลิตโดยหันไปจ้างพนักงานรับเหมาแรงงาน (outsource) มาแทนพนักงานประจำ เนื่องจากมีความยืดหยุ่นต่อการยุบเลิกหน่วยงาน หรือเปลี่ยนไปรับจ้างผลิตแทนที่จะผลิตเองขายเอง เพราะการรับจ้างการผลิตทำให้รู้ว่ามียอดการสั่งซื้อที่แน่นอนกว่าการเป็นผู้ผลิตในชั้นต้นเนื่องจากเป็นการผลิตโดยการคาดการณ์ตลาดที่ไม่แน่นอนว่าผลิตแล้วจะมีผู้ซื้อมากน้อย

(5) การลดกำลังการผลิต

เป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการปรับลดกำลังการผลิต คือการยุบกะการทำงาน หรือปิดโรงงานการผลิตชั่วคราวเป็นหลายๆ วัน ให้พนักงานทำงานสลับกะหรือเปลี่ยนกันหยุดงาน และในงานบางช่วงมีการให้ลาออกก่อนครบเกษียณหรือการคัดเลือกพนักงานออกจากงาน

(6) การเพิ่มราคาขาย

แม้การเพิ่มราคาขายเป็นทางออกหนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหาต้นทุนการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้นได้ แต่การปรับราคาสินค้าอาจทำได้ยากหากผู้ประกอบการมีการแข่งขันสูงและมีการควบคุมราคาของทางการ ในขณะที่ภาวการณ์ขาดแคลนแรงงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพที่เพิ่มความรุนแรงขึ้น นอกจากนี้อาจทำให้สูญเสียลูกค้าที่มีอยู่เดิมที่มีกำลังซื้อจำกัดด้วย

---

[45] พัชญ์ผจี สายเชื้อ. (2555). หน้า 140-141.

3.5.2 ผลกระทบต่อลูกจ้าง

(1) แรงงานเด็ก

ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมธุรกิจและเศรษฐกิจของประเทศไทย คือโครงสร้างต้นทุนการผลิตต่ำเนื่องจากแรงงานราคาถูก ผลการสำรวจโครงสร้างของแรงงานไทยโด ยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) พบว่าความต้องการในการใช้แรงงานระดับล่างหรือแรงงานที่จบการศึกษาระดับประถมและมัธยมต้นนั้นมีจำนวนมากถึง 27 ล้านคนหรือคิดเป็น ร้อยละ 72.3 ของการจ้างงานทั้งหมด แต่มีแรงงานระดับล่างที่เข้าสู่ตลาดเพียง 2-3 หมื่นคน นอกจาก นี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นำข้อมูลดิบจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักรรายไตรมาสของสำนักงานสถิติแห่งชาติมาประมวลผลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวการณ์ทำงานของแรงงานเด็ก (อายุ 15 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 18 ปี) โดยพบว่าในไตรมาส 1 (มกราคม-มีนาคม) ปีพ.ศ. 2555 ประเทศไทยมีผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 38.73 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นเด็ก (อายุ 15 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์) จำนวน 478,028 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 1.23 ของกำลังแรงงาน โดยจำแนกตามสถานภาพได้เป็น ผู้มีงานทำ 459,394 คน ผู้ว่างงาน 12,741 คน และผู้รอฤดูกาล 5,893 คน เมื่อ พิจารณากลุ่มผู้มีงานทำที่เป็นเด็กส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมาจบการศึกษาระดับประถมศึกษาร้อยละ 38.5 และส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือรองลงมาคือภาคกลางและภาคใต้

เนื่องจาก การจ้างแรงงานโดย พื้นฐานทางเศรษฐกิจของประเทศยังต้องพึ่งพาการใช้แรงงานที่มีค่าแรงงานต่ำ แรงงานเด็กจึงยังเป็นที่ต้องการและจำเป็นสำหรับการประกอบธุรกิจทั้งของผู้ประกอบการไทยและนักลงทุนต่างชาติ แต่หากมีการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานให้สูงขึ้นซึ่งจะเป็นการเพิ่มต้นทุนของการดำเนินธุรกิ จอย่างกระทันหันและในอัตราก้าวกระโดด ก็จะส่งผลให้ผู้ประกอบการไม่สามารถปรับตัวได้ ต่อการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากยังเห็นว่าการจ้างแรงงานเด็ก นั้นมิได้ใช้ความรู้ความสามารถมากนักประกอบกับยังมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีหลักเกณฑ์ที่เข้มงวดกว่าการใช้ แรงงานทั่วไปอยู่แล้วควบคุมในเรื่องเกี่ยวกับเวลาพัก การทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ฉะนั้น การจ้างแรงงานเด็กอาจไม่คุ้มค่ากับอัตราค่าจ้างที่จะต้องจ่ายเพิ่มขึ้นซึ่งปัญหาดังกล่าวก็จะนำไปสู่การลดจำนวนหรือเลิกจ้างต่อไป

(2) การจ้างแรงงานนอกระบบทดแทน

การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้ประกอบการที่เป็นธุรกิจขนาดเล็กไม่มีเงินทุนเพียงพอ เนื่องจากการขึ้นค่าแรงที่ส่งผลให้เกิดปัญหาในการเพิ่มต้นทุนทั้งในด้านแรงงาน ด้านต้นทุนสินค้าและการบริการ ผู้ประกอบการที่ไม่อาจหาแหล่งเงินทุนเพื่อนำมาเสริมสภ าพคล่องให้แก่ธุรกิจของตนเองซึ่งส่วนหนึ่งยังคงแบกภาระหนี้ที่มีอยู่เดิมจากสถาบันการเงินหรือแหล่งเงินอื่น อาจเลิกจ้างแรงงานที่มีอยู่เดิม และหันกลับไปพิจารณาการจ้างงานแรงงานนอกระบบที่ไม่อยู่ในการควบคุมของกฎหมายโดยการเลิกจ้างแรงงานในระบบส่งผลให้เกิดการว่างงานของแรงงานถูกกฎหมาย แต่จะเป็นการส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาขายแรงงานในประเทศไทยมากขึ้นโดยเฉพาะแรงงานที่ใช้ทักษะต่ำหรืองานที่เข้าข่ายงานหนักงานสกปรกและงานอันตราย (หรืองาน 3D-Dangerous, Dirty, Difficult) การจ้างแรงงานต่างด้าวจึงเป็นทางออกของหลายธุรกิจที่ประสบปัญหาจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างดังกล่าว

นอกจากนี้ปัญหาที่เกิดจากแรงงานนอกระบบตามที่สำนักงานสถิติแห่งชาติรายงานผลสำรวจแรงงานนอกระบบพบว่าทั่วประเทศมีจำนวนผู้ทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบ 24.8 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 62.6 ของผู้มีงานทำทั้งหมด 39.6 ล้านคนและเป็นงานในระบบ 14.8 ล้านคน หรือร้อยละ 37.4 และเมื่อพิจารณาถึงปัญหาแรงงานนอกระบบ พบว่ามี 3 เรื่องหลัก คือ

1. ปัญหาจากการทำงานที่พบมากที่สุด คือ เรื่องค่าตอบแทน

2. ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานปัญหาที่พบมากที่สุดคือท่าทางในการทำงานไม่ถูกสุขลักษณะเป็นเวลานานทำให้เกิดการอับเสบและผิดปกติของร่างกาย

3. ปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงานปัญหาใหญ่ คือ ได้รับสารเคมีเป็นพิษ

ปัญหาที่แรงงานนอกระบบต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือมากที่สุด คือปัญหาค่าตอบแทน ร้อยละ 44 รองลงมาเป็นเรื่องทำงานหนักร้อยละ 24.8 และงานที่ไม่ได้รับการจ้างอย่ างต่อเนื่องร้อยละ 19.2 ที่เหลือเป็นอื่นๆ เช่นไม่มีสวัสดิการ ไม่มีวันหยุด ทำงานไม่ตรงเวลาปกติ ชั่วโมงทำงานมากเกินไปและลาพักผ่อนไม่ได้[46]

[46] คลังข่าว. (2555, 24 ธันวาคม). “แรงงานนอกระบบ ทะลัก 24 ล้านคน.” *ประชาชาติธุรกิจ*. หน้า 29.

3.6 กฎหมายต่างประเทศ

การกำหนดกลักเกณฑ์ทางกฎหมายในแต่ละประเทศโดยทั่วไปอาจมีความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันตามลักษณะของ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ตลอดจนระบบเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม แนวทางการปกครองที่แตกต่างกันส่งผลให้นโยบายการบริหารประเทศไม่ว่าจะเป็นนโยบายด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง อาทิ ด้านภาษีอากร ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของแต่ละประเทศมีความหลากหลาย สำหรับประเทศในกลุ่มอาเซียนซึ่ง มีวัฒนธรรมแบบวิถีเอเชีย มีศาสนาพุทธ อิสลาม เป็นศาสนาสำคัญประเทศในกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มให้ความสำคัญแก่สิทธิของประชาชนแตกต่างจากประเทศในตะวันตก เช่น การปฏิเสธการนำประเด็นสิทธิแรงงานและสังคมเข้ามาสัมพันธ์กับสิทธิทางการค้า ตัวอย่างประเทศในกลุ่ มอาเซียน เช่น ประเทศมาเลเซียมีนโยบายการบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมที่รัฐบาลเป็นฝ่ายกำหนดและควบคุมขบวนการแรงงาน ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เน้นการบริหารนโยบายแรงงานและสวัสดิการสังคมแบบไม่ส่งเสริมการรวมตัวของแรงงาน ประเทศ สาธารณรัฐ อินโดนีเซียเน้นการบริ หารนโยบายแรงงานและสวัสดิการสังคมแบบการสนใจมีส่วนรวมของของสหภาพแรงงาน เป็นต้น และสำหรับหลักเกณฑ์ทางด้านภาษีอากรของแต่ละประเทศจะขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเงินการคลังในการจัดหารายได้และการกำหนดรายจ่ายเพื่อการบริหารบ้านเมืองรวมทั้งการบริหารเศรษฐกิจของชาติให้ดำเนิ นไปตามวัตถุประสงค์แห่งนโยบาย

3.6.1 ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์

(1) หลักกฎหมายแรงงานของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์

คณะกรรมการค่าจ้าง (The Wage Commission) เป็นผู้มีหน้าที่ศึกษาและเสนอคำแนะนำแก่รัฐบาลในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นระยะๆ โดยค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องมีอัตราที่เพียงพอต่อความจำเป็นในการรักษาสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ในบางพื้นที่อาจมีการประกาศสามารถกำหนดค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง (Sub-minimum Wage)[47]

ค่าจ้างจะต้องกำหนดเป็นเงิน ซึ่งนายจ้างจ่ายให้ แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงาน หรือบริการ ทั้งนี้จะต้องมีความยุติธรรมและเหมาะสม กำหนดการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยทุกๆ 2 สัปดาห์ เว้นแต่กรณีสุดวิสัยหรือกรณีมีสถานการณ์เหนือการควบคุม

[47] The Labour Code of Philippines 1971, Art, 99.

ของนายจ้าง ทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าจ้างตามกำหนดได้ก็ จะต้องจ่ายค่าจ้างทันทีที่เหตุสุดวิสัยหรือสภาพการณ์สิ้นสุดลง กรณีคำนวณจ่ายค่าจ้างตามผลงานและทำงานไม่เสร็จภายใน 2 สัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างภายในระยะเวลาไม่เกิน 16 วันตามส่วนของงานที่เสร็จและจ่ายจำนวนสุดท้ายเมื่องานเสร็จ นายจ้างจะหักค่าจ้างลูกจ้างไม่ได้ เว้นแต่เป็นความยินยอมของลูกจ้างเฉพาะกรณีที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น หักเป็นค่าธรรมเนียมสหภาพแรงงาน

สำหรับการกำหนดค่าทำงานในวันหยุดไว้ 2 อัตราถ้าเป็นการทำงานในวันหยุดตามประเพณีซึ่งซ้ำกับวันหยุดประจำสัปดาห์จะมีอัตรามากกว่าค่าจ้างในวันทำงานอย่างน้อยร้อยละ 50 ถ้าเป็นการทำงานในวันหยุดอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีอัตรามากกว่าค่าจ้างในวันทำงานอย่างน้อยร้อยละ 30[48]

กำหนดอัตราค่าล่วงเวลาไว้เท่ากับค่าจ้าง ในเวลาปกติบวกเงินเพิ่มอีกไม่น้อยกว่า ร้อยละ 25[49]

การจ่ายค่าชดเชย กรณีเลิกจ้างเพื่อการประหยัดและเลี่ยงการปิดกิจการลูกจ้างจะได้ รับค่าชดเชยอย่างน้อย 1 เดือนหรือ 1 เดือนสำหรับการทำงานแต่ละปีแล้วแต่จำนวนใดจะสูงกว่ากันถ้าลิกจ้างเพราะเหตุอื่นจะได้ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือนครึ่งสำหรับการทำงานแต่ละปีแล้วแต่จำนวนใดจะสูงกว่ากัน

(2) มาตราการทางกฎหมายภาษีของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์

1. ภาษีเงินได้นิติบุคคล

อัตราภาษีร้อยละ 35 และจะลดลงเหลือร้อยละ 30 นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 เป็นต้นไปโดยอัตราดังกล่าวคำนวณจากฐานเงินได้แตกต่างกันตามประเภทการจดทะเบียนดังนี้

1.1 นิติบุคคลในประเทศ (Domestic Corporation) คือ กิจการที่จดทะเบียนตามกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ คำนวณภาษีเงินได้จากฐานเงินได้สุทธิ (Net Income) ที่เกิดขึ้นจากทั่วโลก

1.2 นิติบุคคลต่างประเทศที่มีถิ่นที่อยู่ใน สาธารณรัฐ ฟิลิปปินส์ (Resident Foreign Corporation) หมายถึง กิจการที่จดทะเบียนในต่างประเทศภายใต้กฎหมายของต่างประเทศ และมิได้

---

[48] The Labour Code of Phillippines 1971,Art.93.

[49] The Labour Code of Philippines 1971, Art.87.

เข้ามาดำเนินกิจการใน ประเทศ คำนวณภาษีจากฐานเงินได้รวม (Gross Income)ที่เกิดขึ้นเฉพาะใน ประเทศ เช่นเงินปันผล ค่าเช่า ค่าธรรมเนียม ค่าชดเชย หรือค่าบริการต่างๆ โดยหักภาษี ณ ที่จ่าย แต่ทั้งนี้บางรายการอาจมีอัตราเฉพาะเช่น ดอกเบี้ยการกู้ยืมต่างประเทศอัตราภาษีร้อยละ 20 เป็นต้น

2. ภาษีเงินได้บุคลธรรมดา

อัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาสำหรับชาวฟิลิปปินส์ คำนวณจากฐานเงินได้ที่เกิดขึ้นทั่วโลก ส่วนชาวต่างชาติที่มิได้พำนักใน ประเทศแต่ดำเนินธุรกิจ ในประเทศต้องชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในอัตราร้อยละ 5-32 ขณะที่ชาวต่างชาติที่มิได้พำนักใน ประเทศและมิได้ดำเนินกิจการในประเทศหากมีเงินได้ที่เกิดขึ้นในประเทศต้องชำระภาษีในอัตราร้อยละ 25 ของรายได้รวม (Gross Income) ที่เกิดขึ้นในประเทศ

ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา (เปโซ)[50]	อัตราภาษี(ร้อยละ)
ไม่เกิน 10,000	5
10,001-30,000	10
30,001-70,000	15
70,001-140,000	20
14,001-250,000	25
250,001-500,000	30
เกิน 500,000	35

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

3.6.2 ประเทศสาธารณรัฐอินโดนีเซีย

(1) หลักกฎหมายแรงงานของประเทศสาธารณรัฐอินโดนีเซีย

ทางด้านนโยบายเรื่องค่าแรงนั้น นายโกโจ วิโดโด ผู้ว่าการนครจาการ์ตา ได้เห็นชอบกับข้อเสนอการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในเขตเมืองหลวงของประเทศ สาธารณรัฐอินโดนีเซียในอัตราเพิ่มร้อยละ 44 ซึ่งจะมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 ทำให้ค่าจ้างขั้นต่ำ(ซึ่งคิดเป็นรายเดือน)

[50] 1 เปโซ เท่ากับ 0.760 บาท *อัตราแลกเปลี่ยนของธนาคา รทหารไทย จำกัด (มหาชน)* ณวันที่ 25 เมษายน พ.ศ.2555

ขยับขึ้นไปที่เดือนละ 2.2 ล้านรูเปีย (228 ดอลลาห์สหรัฐฯ)หรือคิดเป็นเงินไทยประมาณ 235 บาทต่อวัน ทั้งนี้อัตราค่าแรงขั้นต่ำในสาธารณรัฐอินโดนีเซียกำหนดโดยรัฐบาลท้องถิ่น นักวิเคราะห์เชื่อว่าการประกาศขึ้นค่าแรงนำร่องในนครหลวงจะส่งผลให้สหภาพแรงงานในหลายพื้นที่ทั่ วประเทศเรียกร้องการปรับขึ้นค่าแรงตามๆ กันอย่างแน่นอน และอาจนำไปสู่ต้นทุนการผลิตที่ทะยานสูงขึ้น เงินเฟ้อขยับสูงและบรรยากาสที่ไม่ส่งเสริมต่อการลงทุนโดยเฉพาะขณะนี้มี 8 จังหวัดแล้วที่เห็นชอบการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ อย่างไรก็ตามสหภาพแรงระบุว่าขณะนี้ถึงเวลาที่ผู้ใช้ แรงงานสมควรได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นผลประโยชน์ที่ดีขึ้น และการคุ้มครองจากนายจ้างท่ามกลางสภาวะเศรษฐกิจของประเทศมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง การตัดสินใจปรับค่าแรงขั้นต่ำเกิดขึ้นหลังจากที่สหภาพแรงงานได้ชุมนุมประท้วงและขู่จะปิดกั้นการจราจรในกรุงจาการ์ตา ...กลุ่มสหภาพผู้ใช้แรงงานยังขอจ่ายเงินเข้าประกันสังคมน้อยลงในส่วนที่พวกเขาเคยต้องจ่าย และเรียกร้องให้รัฐตั้งข้อจำกัดมากขึ้นเกี่ยวกับการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว

นายซอฟจัน วานันดี นายกสมาคมนายจ้างอินโดนีเซีย หรืออาพินโด ให้ความเห็นว่าค่าแรงขั้นต่ำควรอยู่ที่ระดับ 1.97 ล้านรูเปียต่อเดือนหรือมากกว่าค่าแรงขั้นต่ำปัจจุบัน (อัตราอ้างอิงปี พ.ศ.2555 ในพื้นที่จาการ์ตา)ราวร้อยละ 30 ไม่เช่นนั้นผู้ประกอบการจะได้รับผลกระทบหนักและอาจมีการปลดคนงานจำนวนมาก โดยเฉพาะผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง รวมทั้งอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานจำนวนมาก อาทิ อุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องนุ่งห่มที่มีค่าจ้างแรงงานในสัดส่วนร้อยละ 25 ของต้นทุนผลิตทั้งหมด[51]

ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนทั้งหมดที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างสำหรับการทำงานตามสัญญา แต่ไม่รวมถึง ค่าที่พัก ค่าอาหาร เชื้อเพลิง แสงสว่าง น้ำหรือการรักษาพยาบาลเงินช่วยเ หลือที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นกองทุนบำนาญ เงินสำรองเลี้ยงชีพ แผนการเกษียญอายุหรือแผนอื่นที่เกิดขึ้น เนื่องจากสภาพของงาน เงินที่จ่ายให้เนื่องจากการทำงานหรือออกจากงาน เงินรางวัลประจำปีที่จ่ายนอกเหนือจากสัญญาจ้างแรงงาน

---

[51] เศรษฐกิจโลก. (2555, 29 พฤศจิกายน – 1 ธันวาคม 2555). " ผู้ประกอบการอินโดป่วน." *ฐานเศรษฐกิจ*. หน้า 10.

กำหนดการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะต้อง จ่ายค่าจ้างอย่างเร็วที่สุดสัปดาห์ละ 1 ครั้ง และช้าที่สุดเดือนละครั้ง จะหักค่าจ้างได้เฉพาะกรณีลูกจ้างยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร ในกรณีที่กฎหมายกำหนด เช่น เป็นหนี้ค่าเช่าบ้านที่นายจ้างได้เช่าให้คนงาน[52]

การกำหนดค่าทำงานในวันหยุดเท่ากับ 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงาน ถ้าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ไม่น้อยกว่า 3 เท่าของค่าจ้างในวันและเวลาทำงานปกติ[53]

กำหนดค่าทำงานในวันหยุดเท่ากับ 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงาน ถ้าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ไม่น้อยกว่า 3 เท่าของค่าจ้างในวันและเวลาทำงานปกติ[54]

ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยมากน้อยตามจำนวนปี ที่ทำงาน เช่น ทำงานไม่ถึงปีจะได้ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือน ทำงาน 3 ปีขึ้นไปจะได้ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 4 เดือน และจะได้ค่าธรรมเนียมบริการอีกจำนวนหนึ่งเมื่อทำงานแล้ว 5 ปีขึ้นไป[55]

การลาการขาดงานอันเนื่องจากปัญหาความเจ็บป่วยคลอดบุตร กฎหมายกำหนดค่าชดเชย ดังนี้

ลา/ขาดงานเป็นเวลา 4 เดือนแรกนายจ้างต้องจ่ายเงินเต็มจำนวนค่าจ้าง

ลา/ขาดงานต่ออีก 4 เดือนถัดมานายจ้างจ่ายร้อยละ 75 ของค่าจ้าง

ลา/ขาดงานต่ออีก 3-4 เดือนนายจ้างจ่ายร้อยละ 50 ของค่าจ้าง

หลังจากนั้นนายจ้างจ่ายร้อยละ 25 ของค่าจ้าง

การให้ออกจากงานกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชยแก่ลูกจ้างตามอายุงานเช่น อายุงานน้อยกว่า 1 ปีต้องจ่าย 1 เดือนของค่าจ้าง อายุงานมากกว่า 1 ปีแต่น้อยกว่า 2 ปีจ่าย 2 เดือนของค่าจ้าง เป็นต้น

สำหรับแรงงานที่มีความผิดและนายจ้างไล่ออก กำหนดให้จ่ายค่าชดเชย ดังนี้

ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จ่าย 14 เดือนของค่าจ้าง

ทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จ่าย 20 เดือนของค่าจ้าง

---

[52] สหภาพ เชวลิต. (2550). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.หน้า 50.

[53] Decision of Direction for Development of labour Protection Standart.Department of manpower.

[54] Decision of Direction for Development of labour Protection Standart.Department of manpower.

[55] Malaysia(1994).Employment ordinance.

ทำงานตั้งแต่ 24 ปีขึ้นไป จ่าย 21 เดือนของค่าจ้าง

กฎหมายภาษี

ภาษีเงินได้ของสาธารณรัฐอินโดนีเซียจัดเก็บในระบบอัตราภาษีก้าวหน้าโดยอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาอัตราร้อยละ 5 - 35 และภาษีเงินได้นิติบุคคลร้อยละ 10 - 30

ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา (ล้านรูเปีย)[56]	**อัตราภาษี(ร้อยละ)**
25 หรือน้อยกว่า	5
มากกว่า 25-50	10
มากกว่า 50-100	15
มากกว่า 100-200	25
มากกว่า 200ขึ้นไป	35

ภาษีเงินได้นิติบุคคล (ล้านรูเปีย)	**อัตราภาษี(ร้อยละ)**
50 หรือน้อยกว่า	10
มากกว่า 50-100	15
มากกว่า 100 ขึ้นไป	30

หมายเหตุ. อัตราภาษีสุงสุดจะลดลงเหลือร้อยละ 25 ในปีพ.ศ. 2552

ที่มา: Investment Coordinating Board (BKPM) Indonesia

3.6.3 ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ประเทศ สาธารณรัฐสังคมนิยม เวียดนามจะขึ้นค่าแรงขั้นต่ำประมาณ ร้อยละ 27 เป็น 1,050,000 ดอง จากปัจจุบันที่ 830,000 ดอง โดยจะมีผลในวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2556 ค่าแรงขั้นต่ำที่จะเพิ่มขึ้นนั้นจะขึ้นอยู่กับแต่ละเมืองและจังหวัด เงินประมาณ 220,000 ดอง (10 ดอลลาห์สหรัฐ) จะถูกปรับเพิ่มขึ้นจากค่าแรงขั้นต่ำรายเดือน นับตั้งแต่ วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2556 เป็นต้นไป ค่าแรงขั้นต่ำที่ปรับเพิ่มขึ้นนี้จะปรับใช้กับ รัฐวิสาหกิจ กองกำลังติดอาวุธ องค์กรเพื่อสังคม องค์กรการเมือง และหน่วยงานของรัฐ

[56] 1,000 รูเปียเท่ากับ 3.39 บาท *อัตราแลกเปลี่ยนธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)* ณ วันที่ 25 เมษายน พ.ศ.2555

การขึ้นค่าแรงครั้งนี้เป็น ครั้งที่ 4 ภายในสี่ปีที่ผ่านมาโดยปี ค.ศ. 2009 ค่าแรงขั้นต่ำอยู่ที่ 650,000 ดอง (31 ดอลลาห์สหรัฐ) ปี 2010 ค่าแรงขั้นต่ำอยู่ที่ 730,000 ดอง (34 ดอลลาห์สหรัฐ) ปี 2011-2012 ค่าแรงขั้นต่ำอยู่ที่ 830,000 ดอง (39 ดอลลาห์สหรัฐ)

อัตราค่าแรงใหม่ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.4-2,000,000 ดองจะถูกปรับใช้กับลูกจ้างบริษัทและหน่วยงานต่างๆ ในประเทศ พระราชกำหนดฉบับล่าสุดมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างองค์กรเอกชนองค์กรในประเทศ และบริษัทลงทุนข้ามชาติใน 4 ภาคในประเทศ รัฐบาลประกาศผ่านเว็ปไซต์ของรัฐ เขตพื้นที่เขตหนึ่งจะได้รับค่าแรงสูงสุด ที่ 2,000,000 ดองต่อเดือน แต่กรรมกรได้ค่าแรงขั้นต่ำที่ 1.78 ล้านดองต่อเดือนในพื้นที่เขต 2 สำหรับพื้นที่เขต 3 จะอยู่ที่ 1.55 ล้านดองต่อเดือน และพื้นที่เขต 4 จะอยู่ที่ 1.4 ล้านดองต่อเดือน ค่าแรงในหน่วยงานบริษัทเอกชน และค่าแรงกรรมกรจะอยู่ในอัตราที่ต่ำที่สุดและ การเจรจาต่อรองในการปรับค่าแรงนั้นจะขึ้นอยู่กับการปรับตามกฎหมายแรงงาน[57]

รัฐบาลสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามประกาศขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้าง ชาวเวียดนามในรัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชนเวียดนามและบริษัทต่างชาติ ซึ่งค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่จะแตกต่างกันไปใน 4 เขต ขึ้นอยู่กับการเจริญติบโตทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น (จากเดิมที่แบ่งเพียง 3 เขต)โดยแบ่งเป็น

เขตที่ 1 คลอบคลุมเขตส่วนในของกรุงฮานอยและนครโฮจิมินห์และเมือง HaDong กรุงฮานอย

เขตที่ 2 คลอบคลุมเขตชานเมือง กรุงฮานอย และนครโฮจิมินห์เขต Thuy Nguyen และ An Dong ของอำเภอเมือง Ha Long จังหวัด Quang Ninh นครดานัง เมือง Bein Hoa ของจังหวัด Dong Nai จังหวัด Vung Tau จังหวัด Thu Dau Mot และเขต Thuan An เขต Di An เขต Ben Cat และเขต Tan Uyen ของจังหวัด Binh Duong

เขตที่ 3 คลอบคลุมจังหวัด Bac Ninh จังหวัด Bac Giang จังหวัดHung Yen จังหวัด Hai

---

[57] Business-in-Asia.com. (2012). Small Medium Enterprise (SME)in Vietnam. Retrieved December 17,18, 2012, from http://www:business-in-asia.com/vietnam/sme_in_ Vietnam.html.

Duong จังหวัด Mong Cai จังหวัด Uong Bi จังหวัด Cam Pha จังหวัดDalat จังหวัด Bao Loc จังหวัด Nha Trang และจังหวัด Cam Ranh

เขตที่ 4 คลอบคลุมพื้นที่นอกเหนือจากเขตที่ 1-3[58]

(1) หลักกฎหมายแรงงานของประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

กฎหมายบังคับใช้กับชาวเวียดนามที่ทำงานกับบริษัทต่างชาติและชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในบริษัทเวียดนามและองค์กรต่างๆของ สาธารณรัฐสังคมนิยม เวียดนามรวมถึงทำงานกับชาวเวียดนามเป็นรายบุคคล แต่ไม่บังคับกับบุคคลต่างชาติที่ทำงานอยู่ในบริษัทต่างชาติและองค์กรต่างชาติในสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สัญญาการจ้างงานต้องมีลายลักษณ์อักษรและรูปแบบที่จัดพิมพ์โดยกระทรวงแรงงานของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม การตกลงด้วยวาจาอาจกระทำได้ในกรณีที่เป็นการจ้างทำงานในบ้านเรือนและเป็นการจ้างงานชั่วคราวน้อยกว่า 3 เดือนอย่างไรก็ตามลูกจ้างในกรณีหลังนี้ยังคงต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในกฎหมายแรงงานด้วยเช่นกัน นายจ้างได้แก่สถานประกอบธุรกิจ องค์กร หรือตัวบุคคลที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีซึ่งจ้างและจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

1. บริษัทสามารถจ้างชาวเวียดนามตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปได้โดยวิธีต่อไปนี้

จ้างโดยตรงโดยมอบหมายใ ห้บริษัทจัดหางานของรัฐเป็นผู้จัดหาในกรณีที่เป็นองค์กรระหว่างประเทศหรือสำนักงานตัวแทน

ถ้าบุคคลที่หน่วยงานของรัฐจัดหาให้ไม่เป็นที่พอใจ บริษัทสามารถจัดหาแรงงานเองได้ (วันที่ 2 เมษายน 2545 ได้มีการแก้ไขข้อกำหนดในกฎหมายแรงงานให้บริษัทต่างชาติสามารถหาแรงงานได้เองโดยไม่จำเป็นต้องจ้างแรงงานผ่านตัวแทนจัดหางาน)

2. เพื่อวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมบริษัทอาจจ้างแรงงานอายุระหว่าง 16-18 ปีได้และหากหลังจากการสิ้นสุดเวลาฝึกอบรมคนงานเหล่านั้นยังอายุไม่ถึง 18 ปี ก็สามารถขออนุญาตจากบิดา มารดา หรือผู้ให้การอุปถัมภ์ได้ใน กรณีที่ค นงานนั้นเป็นเด็กกำพร้าการว่าจ้างต้องได้รับอนุญาตจากหน่วยงานจ้างงานท้องถิ่น

3. บริษัทสามารถจ้างชาวต่างชาติได้สำหรับตำแหน่งที่ต้องการความชำนาญด้านเทคนิคหรือไม่สามารถหาชาวเวียดนามมาปฏิบัติหน้าที่นั้นได้

---

[58] คู่มือการค้าการลงทุน สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม :หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย. 2554, หน้า 35.

4. บริษัทต้องวางแผนฝึกอบรมและเปิดหลักสูตรฝึกอบรมและสามารถส่งคนงานไปฝึกในศูนย์ฝึกอบรมต่างประเทศหรือในประเทศได้เพื่อยกระดับความสามารถของคนงานทุกระดับในบริษัท

5. ผู้ประกอบธุรกิจใน สาธารณรัฐสังคมนิยม เวียดนามรวมถึงบริษัทต่างชาติสำนักงานตัวแทนและสาขาของบริษัทต่างชาติที่ต้องการจ้างแรงงานต่างชาติต้องลงประกาศรับสมั ครแรงงานในหนังสือพิมพ์ของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามอย่างน้อย 1 ฉบับเป็นเวลา 3 วัน

การจ้างงานและการเลิกจ้าง รัฐจะกำหนดนโยบายให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างเพื่อให้คนงานที่มาจากชนกลุ่มน้อยมีโอกาสได้งานทำ หากมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่จะทำให้ลูกจ้างต้องตกงานนายจ้างต้องจัดฝึกอบรมใหม่เพื่อให้ลูกจ้างทำงานใหม่ได้ เว้นแต่ไม่มีงานใหม่ให้ทำ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง ปีละเดือนแต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า 2 เดือน

ลูกจ้างมีสิทธิรับจ้างทำงานได้มากกว่า 1 แห่งหรือมากกว่านายจ้าง 1 คนโดยมีข้อแม้ว่าลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานได้ตามสัญญา

เวลาทำงาน ชั่วโมงการทำงานปกติต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วันและ 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ ในเวลาทำงานแต่ละผลัดต้องมีการหยุดพักอย่างน้อย 30 นาที ในแต่ละสัปดาห์ต้องมีวันหยุดอย่างน้อย 1วัน ชั่วโมงทำงานผลัดกลางคืนตั้งแต่ 22.00 น. ถึง 6.00 น. และเวลาทำ งานปกติต้องลดลงอย่างน้อย 1 ชั่วโมงสำหรับงานที่หนักมาก งานอันตรายหรือสภาวะที่มีสารพิษคนงานหญิงที่มีทารกอายุต่ำกว่า 12 เดือนและคนงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี คนงานหญิงสามารถลาคลอดได้ 4 เดือนโดยได้รับเงินเดือนเต็มจากรัฐบาลรวมเป็นเวลา 5 เดือน

นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ในกรณีดังนี้

1. ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง
2. ลูกจ้างกระทำผิดทางวินัยที่มีโทษไล่ออก
3. ลูกจ้างป่วยจนไม่สามารถทำงานได้อีกต่อไป
4. นายจ้างประสบหายนภัยจนไม่อาจเยียวยาได้ตามหลักเกณฑ์ของราชการ
5. นายจ้างเลิกกิจการ

ส่วนการเลิกกิจการ หรือการ เลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องก่อน

ห้ามนายจ้างเลิกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้(ยกเว้นในกรณีที่นายจ้างเลิกกิจการ)

1. ลูกจ้างป่วยและอยู่ระหว่างการรักษา

2. ลูกจ้างที่อยู่ระหว่างการลา

3. ลูกจ้างหญิงที่อยู่ระหว่างการแต่งงาน ตั้งครรภ์ การลาคลอดและอยู่ระหว่างการเลี้ยงดูบุตรที่อายุต่ำกว่า 12 เดือน

ในกรณีที่ได้รับอนุญาตให้เลิกจ้างได้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆปีละครึ่งเดือนและนายจ้างต้องออกหนังสือรับรองการทำงานให้กับลูกจ้างโดยมิให้นายจ้างระบุข้อความใดเพิ่มเติมอันเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของลูกจ้าง

(2) มาตรการทางกฎหมายภาษีของประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ในช่วงตั้งแต่การปฏิรูปทางเศรษฐกิจของเวียดนามปลายปี 1986 จนถึงปัจจุบันเวียดนามได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎหมายและมาตรการต่างๆเพื่อดึงดู ดการลงทุนจากต่างประเทศส่วนที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงมากที่สุด คือระบบภาษี

1. ภาษีเงินบุคคลธรรมดา จัดเก็บจากเงินได้ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างแรงงานและโบนัส ตลอดจนค่าตอบแทนแรงงานต่างๆ ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาสำหรับต่างชาติมีอัตราต่ำกว่าคนเวียดนามเอง สำหรับต่างชาติที่มีรายได้ต่ำกว่า 3 ล้านด่อง (1 เหรียญสหรัฐเท่ากับ 10,000) ไม่ต้องเสียภาษี รายได้ระหว่าง 3-9 ล้านด่องเสียภาษีเงินได้ร้อยละ 10 และเพิ่มในแต่ละระดับคิดเป็นร้อยละ 10 และเพิ่มร้อยละ 10 จนถึงร้อยละ 50 สำหรับต่างชาติที่มีเงินได้ตั้งแต่ 60 ล้านด่อง/เดือนขึ้นไป ในกรณีของคนเวียดนามนั้นอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาสูงสุด คือร้อยละ 80

2. ภาษีกำไรหรือภาษีเงินนิติบุคคล เป็นภาษีที่จัดเก็บจากส่วนต่างระหว่างรายได้และรายจ่ายของธุรกิจอัตราภาษีกำไรจัดแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

2.1 ภาษีที่จัดเก็บกับธุรกิจโดยทั่วไป เรียกว่า “กลุ่มมาตรฐาน” เสียภาษีกำไรในอัตราร้อยละ 21-25 และยังได้รับยกเว้นภาษีในช่วง 2 ปีแรกนับตั้งแต่ปีที่มีกำไร

2.2 ภาษีที่จัดเก็บจากธุรกิจที่เข้าข่ายได้รับการส่งเสริม เรียกว่า “PRIORITY ATEGORY” ธุรกิจในกลุ่มนี้จะเสียภาษีกำไรในอัตราร้อยละ 15- 20 และได้รับยกเว้นภาษีใน 2 ปีแรกทั้งยังได้รับการลดหย่อนภาษีร้อยละ 50 ในช่วงอีก 2 ปี ต่อธุรกิจที่จะเข้าข่ายในกลุ่มส่งเสริมดังกล่าวนี้จะต้องบรรลุเงื่อนไขอย่างน้อย 2 ใน 6 ข้อ อันประกอบด้วยเงินลงทุนไม่ต่ำกว่า 10 ล้าน

เหรียญสหรัฐ เป็นธุรกิจที่ทีการส่งออกไม่ต่ำกว่าร้ อยละ 80 หรือมีรายได้ในรูปเงินตราต่างประเทศไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 เป็นธุรกิจที่มีผลตอบแทนต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยโดยทั่วไปและเป็นธุรกิจที่มีทำเลที่ตั้งในบริเวณที่เงื่อนไขทางสังคม เศรษฐกิจและธรรมชาติไม่เอื้ออำนวยและเป็นการลงทุนก่อนวันที่ 29 ธันวาคม ค.ศ. 1992

2.3 ภาษีกำไรที่จัดเก็บจากธุรกิจที่ได้รับการส่งเสริมเป็นกรณีพิเศษ เรียกว่า SPECIAL INCENTIVE CATEGORY กลุ่มนี้จะเสียภาษีกำไรต่ำที่สุด คือ ร้อยละ 10-14 และยังได้รับการยกเว้นภาษีสูงสุดถึง 4 ปี ทั้งยังได้รับการลดหย่อนภาษีอีกร้อยละ 50 ในอีก 4 ปีถัดไป ธุรกิจที่เข้าข่ายได้รับการส่งเสริมเป็นกรณีพิเศษนี้นอกจากจะต้องบรรลุเงื่อนไขตามที่ระบุไว้กับธุรกิจในกลุ่มประเภทที่ 2 แล้วยังต้องบรรลุเงื่อนไขพิเศษอื่นๆอีก 2 ข้อ คือ

2.3.1 จะต้องเป็นธุรกิจที่มีทำเลที่ตั้งในบริเวณที่ห่างไกลความเจริญหรือมีระดับการพัฒนาต่ำ และ

2.3.2 ต้องเป็นธุรกิจที่มีผลตอบแทนต่ำแต่เป็นธุรกิจที่จำเป็นต่อเศรษฐกิจของประเทศ

3.7 การส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของต่างประเทศ

3.7.1 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

รัฐบาลของประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยม เวียดนามได้กำหนดนิ ยามของ SMEs โดยคำสั่งที่ 56/2009 ดังนี้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือการจัดทำธุรกิจที่ได้มีการจดทะเบียนตามกฎหมายโดยได้จัดแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ขนาดเล็กมาก ขนาดย่อม และขนาดกลาง ตามทุนจดทะเบียนทั้งหมด (เทียบเท่ากับทรัพย์สินทั้งหมดตามที่ได้แจ้งไว้ในงบดุล ทางบัญชีของบริษัท) หรือจำนวนค่าเฉลี่ยประจำปีของผู้ใช้แรงงานโดยให้นำทุนจดทะเบียนทั้งหมดใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานรวมก่อน

ตารางสรุประดับของวิสาหกิจของประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

	ภาคเกษตรกรรม (จำนวนคน)	ภาคอุตสาหกรรมและก่อสร้าง (จำนวนคน)	ภาคการค้าและบริการ (จำนวนคน)
1. ขนาดเล็กมาก	ไม่เกิน 10	ไม่เกิน 10	ไม่เกิน 10
ทุนจดทะเบียน(ล้านดอง)	-	-	-

2. ขนาดย่อม	10-200	มากกว่า 10-200	มากกว่า 10-50
ทุนจดทะเบียน(ล้านดอง)	ไม่เกิน 20,000	ไม่เกิน 20,000	ไม่เกิน 10,000
3. ขนาดกลาง	มากกว่า 200-300	มากกว่า 200-300	มากกว่า 50-100
ทุนจดทะเบียน (ล้านดอง)	เกิน 2 หมื่นถึง 1 แสน	เกิน 2 หมื่นถึง 1 แสน	เกิน 1 หมื่นถึง 50,000

ในช่วงปีค.ศ. 2011 มีการรายงานของจำนวน SMEs เกือบอยู่ที่ประมาณ 400,000 SMEs ถือได้ว่าเป็นตัวเลขที่สูงมากของจำนวนตัวเลขของธุรกิจต่างๆใน ประเทศ โดยมีการว่าจ้างแรงงานถึงร้อยละ 77 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด นอกจากนี้ SMEs เป็นกลไกในการเจริญเติบโตของประเทศเวียดนามคล้ายกับธุรกิจเล็กๆ ที่มีบทบาทในการพัฒนาตลาดทั้ งหลายต่างๆในประเทศสหรัฐอเมริกา นอกจากนี้องค์กรทั้งหลาย เช่น หอการค้าและอุตสาหกรรมเวียดนาม ธนาคารโลก ธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งอาเซียนและรัฐบาลต่างชาติทั้งหลายตลอดจนสถานทูตเช่น เยอรมันและรัฐบาลเดนมาร์กได้มีการดำเนินการหลากหลายในการสนับสนุน SMEs เพื่อที่จะช่วยปรับปรุงทักษะในการทำงานทั้งในด้านธุรกิจและด้านการเป็นผู้นำ[59]

ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามนับเป็นตัวอย่างสำคัญในประเทศที่กำลังพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงงานในการผลิตและนโยบายการจ้างงาน โดยได้ใช้โครงการการขยายการจ้างงานแห่งชาติ (national programme of employment generation)เพื่อรองรับปัญหาการเลิกจ้างแรงงานจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางอุสาหกรรม เช่น สนับสนุนสินเชื่อเพื่อการประกอบอาชีพอิสระและในชนบท การจ่ายเงินสงเคราะห์การพัฒนาทักษะ การจัดการฝึกอบรมทักษะใหม่ๆ การให้สิทธิประโยชน์จูงใจสถานประกอบการที่จ้างแรงงานมาก การส่งเสริมการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศการกระตุ้นธุรกิจชนบทที่ไม่ใช่การทำฟาร์มเกษตรกรรม สนับสนุนโครงการจ้างงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ใช้แรงงานมาก ให้ความสำคัญแก่การควบคุมอัตราการเกิดของประชากร การพัฒนาศึกษาและทักษะฝีมือแรงงาน

นอกจากนี้ ยังได้เ น้นการดำเนินนโยบายเศรษฐกิจเสรีโดยมีการปรับปรุงกฎระเบียบทางการค้าและการลงทุนให้เกิดความคล่องตัว สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและปรับเปลี่ยนนโยบายส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศทั้งหมดมากขึ้น โดยภาคธุรกิจที่รัฐบาล ของสาธารณรัฐ

---

[59] Business-in-Asia.com. (2012). Small Medium Enterprise (SME)in Vietnam. Retrieved December 17,18, 2012, from http://www:business-in-asia.com/vietnam/sme_in_ Vietnam.html.

สังคมนิยมเวียดนามให้การสนับสนุน ได้แก่การท่ องเที่ยว ขนส่ง โลจิสติกส์และการบริการท่าเรือ และภาคการเกษตร และยังได้เตรียมการปรับปรุงระบบจัดเก็บภาษีอย่างจริงจังซึ่งมาตรการที่อาจส่งผลกระทบต่อไทย คือการควบคุมความปลอดภัยสินค้าอาหารที่มีแหล่งกำเนิดจากพืช เนื่องจากคลอบคลุมผลไม้สดของไทยไว้ด้วย

3.7.2 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเทศสาธารณรัฐอินโดนีเซีย

ประเทศ สาธารณรัฐ อินโดนีเซียในสมัยประธานาธิบดีซูฮาร์โต ได้ปรับตัวไปสู่การกระตุ้นภาคเอกชนและอาศัยการลงทุนจากต่างประเทศขับดันการเติบโตทางเศรษฐกิจ มีการตั้งกำแพงภาษีสินค้านำเข้าในอัตราที่สูงเพื่อปกป้องสินค้าภายใ นประเทศ บริษัทจากประเทศญี่ปุ่นได้เข้าไปลงทุนในประเทศ สาธารณรัฐ อินโดนีเซียโดยส่วนใหญ่ โดยมีพ่อค้าชาวจีนร่วมลงทุนกับบริษัทเหล่านี้ ต่อมาระหว่างปี ค.ศ.1975-1986 รัฐบาลหันมาใช้นโยบายเข้มงวดกับการลงทุนจากต่างประเทศและการเกิดวิกฤตน้ำมันในต้นทศวรรษที่ค.ศ.1980-1990 ทำให้เกิดการชะงักงันในภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งในช่วงนี้เกิดการขยายตัวของเศรษฐกิจในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้จากการขยายฐานการผลิตของประเทศญี่ปุ่น ในปีค.ศ. 1994 อินโดนีเซียได้ออกประกาศส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศอย่างเต็มที่ ทำให้เงินทุนการลงทุนไหลเข้าจำ นวนมากรวมทั้งการรับการลงทุนที่สถานประกอบการต่างประเทศจากประเทสสิงคโปร์และประเทศมาเลเซียย้ายมาลงทุนในสาธารณรัฐอินโดนีเซียแทน ซึ่งการขยายการลงทุนทำให้เกิดประโยชน์แก่สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมที่เป็นกิจการประเภทอุตสาหกรรมสนับสนุนทำให้ สาธารณรัฐ อินโดนีเซี ย ปรับตัวจากการพึ่งสินค้าปิโตรเลียมที่เป็นสินค้าส่งออกหลักในอดีตมาเป็นผลิตภัณฑ์ส่งออกจากอุตสาหกรรมที่หลากหลายขึ้น[60]

ประเทศสาธารณรัฐอินโดนีเซีย ตามกฎหมายมาตรา 9 ของปีค.ศ.1995 ได้ให้คำนิยามธุรกิจขนาดย่อมที่ประกอบด้วยพลเมืองของชาวอินโดนีเซียเอง คือเป็นอิสระแล ะไม่มีภาระผูกพันกับองค์กรขนาดใหญ่ใดๆ และป็นธุรกิจส่วนตัวซึ่งอาจจะมีหรือไม่มีใบอนุญาตใดๆ ซึ่งหมายรวมถึงในรูปแบบของสหกรณ์ ได้มีการจัดขนาดสินทรัพย์และปริมาณของการขาย ดังต่อไปนี้

---

[60] นงลักษณ์ เอมประดิษฐ์ , เดชา สังขวรรณ , กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์ , มาลี ธรรมลิขิตกุล , โชคชัย สุทธาเวศ (2544). หน้า 471.

1. วิสาหกิจขนาดย่อม มีสินทรัพย์ ไม่เกิน 20 ล้านรูเปียไม่รวมถึงที่ดินและสิ่งปลูก สร้าง ปริมาณการขายต่อปี ไม่เกิน 1 พันล้านรูเปีย

2. วิสาหกิจขนาดกลาง มีสินทรัพย์ มากกว่า 20 ล้านรูเปียไม่เกิน 1 หมื่นล้านรูเปีย ไม่รวมถึงที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ปริมาณการขายต่อปีมากกว่า 1 พันล้านรูเปีย

สภาพเศรษฐกิจโดยพื้นฐานของอินโดนีเซียนั้นถูกจัดในระดับรากหญ้าซึ่งประมาณ ร้อยละ 99.95 ของจำนวนวิสาหกิจทั้งหมด โดยมีจำนวน 41 ล้านหน่วยธุรกิจขนาดเล็กจากเศรษฐกิจโดยรวม (รวมถึงในส่วนของเกษตรกรรม) 60,000 วิสาหกิจขนาดกลาง และมากกว่า 2,000 วิสาหกิจขนาดใหญ่

ในการสนับสนุนSMEs นั้นประเทศสาธารณรัฐอินโดนีเซียได้มีการรวมตัวตั้งแต่ช่วงต้นปีค.ศ. 1970 โดยเน้นไปในเรื่องของการพัฒนาเทคโนโลยี ซึ่งเป็นการรวมตัวตามความเหมาะสม

กระทรวงสหกรณ์และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมถูกจัดตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1993 เพื่อที่ จะสนับสนุนการพัฒนาของ SMEs โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของรัฐบาลในการสนับสนุน คือ การลงนามอย่างเป็นทางการเมื่อได้มีการตรากฎหมาย มาตรา 9 ปีค.ศ. 1995 วัตถุประสงค์ของกฎหมายฉบับนี้มี 2 ส่วน คือ

1. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในทางธุรกิจ และ
2. เพื่อความแข็งแกร่งในเรื่องความสามารถและศักยภาพของSMEs

การ สนับสนุนSMEs ซึ่งเป็นปัจจัยทางเ ศรษฐกิจ เพื่อให้มีการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ โดยจัดรูปแบบการสนับสนุนที่เรียกว่า “แผนการปฏิบัติ” ไว้ 6 แผน คือ

1. แผนการปฏิบัติในการสร้างสภาพแวดล้อมในทางธุรกิจ รัฐบาลมีบทบาทในเรื่องการออกกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ SMEs

2. แผนการปฏิบัติในการเข้าสู่ตลาด รัฐบาลเป็นผู้อำนวยความสะดวกและโอกาสในการเข้าสู่ตลาด

3. แผนการปฏิบัติในเรื่องทางการเงิน บทบาทของรัฐบาลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน รัฐบาลสามารถจัดหาหลักสูตรพิเศษสำหรับ SMEs จัดทำข้อกำหนดในกระบวนการและมาตรฐานต่างๆ และรัฐบาลสามารถขอความร่วมมือกับสถาบันการเงินในการจัดหาแหล่งทางการเงินให้

4. แผนการปฏิบัติในการเข้าสู่ข้อมูลต่างๆ โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเข้าสู่ตลาด จุดอ่อนในปัจจุบันของ SMEs แผนนี้มีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจเครือข่ายตลอดจนไปถึงในเรื่องข้อมูลทางเทคโนโลยี

5. แผนการปฏิบัติในเรื่องเทคโนโลยีและการแข่งขันเทคโนโลยี ในแผนนี้รัฐบาลสามารถให้ความช่วยเหลือในเรื่องของการเพิ่มความระมัดระวังในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในการส่งเสริมเรื่องของความสามารถในการแข่งขัน

6. แผนการปฏิบัติในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาองค์กรและความสามารถในการจัดการเป็นเรื่องหลักในการพัฒนาบุคคลากรของ SMEs[61]

ประเทศสาธารณรัฐ อินโนนีเซียได้ออกมาตรการใหม่ๆเพื่อกระตุ้นการลงทุนโดยให้สิทธิพิเศษทางภาษีแก่นักลงทุน 129 สาขาเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมปลายน้ำให้มีการใช้ทรัพยากรภายในประเทศเป็นวัตถุดิบ ทว่ายังมีการปกป้องตลาดภายในประเทศอยู่หลายประการ เช่นการออกกฎระเบียบที่มีลักษณะกีดกันการนำเข้าและการจำหน่ายสินค้าจากต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น สินค้าที่สำคัญ 5 กลุ่ม คือ อาหารและเครื่องดื่ม เครื่องนุ่งห่ม รองเท้า สินค้าอิเล็กทรอนิกส์ และของเด็กเล่นให้นำเข้าเฉพาะท่าเรือและท่าอากาศยานที่กำหนดไว้เท่านั้น

3.7.3 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับที่ค่อนข้างสูงในระดับร้อยละ 8-9 ของ GDP ในช่วงปีค.ศ. 1988-1995 โดยที่ผลิตภัณฑ์ภาคอุตสาหกรรมทยอยเพิ่มสูงขึ้นในสัดส่วนร้อยละ 36.8 ในปีค.ศ. 1995 และสัดส่วนของสินค้าส่งออกมีเครื่องจักรไฟฟ้า และเครื่องอิเล็กทรอนิกส์สูงถึงร้อยละ 81.0 ในปีค.ศ. 1996 การเติบโตอยู่ในระดับสูงมีผลให้อัตราการว่างงานต่ำกว่าร้อยละ 3 และต้องใช้แรงงานต่างชาติมาทำงานสูงถึงประมาณ 2 ล้านคน หรือประมาณร้อยละ 10 ของจำนวนประชากรมาเลเซียและค่าจ้างแรงงานสูงเกินกว่าอัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและเกิดการเสียดุลบัญชีเดินสะพัดในระยะเวลาตั้งแต่กลางทศวรรษที่ค.ศ. 1980 เป็นต้นมาเศรษฐกิจของมาเลเซียเติบโตอย่างรวดเร็วจากการลงทุนของบริษัทต่างประเทศ ซึ่งเป็นไปตามการที่รัฐบาลลดระเบียบกฎเกณฑ์ลงแต่ในระยะ 10 ปีต่อมาอัตราการเติบโตของการส่งออกสินค้า

---

[61] Bali International Consulting Group. (2012). SME Development in Indonesia. Retrieved December 18, 2012, from http://*www: bicg.org/bicg.php?sectionID=16*

อุตสาหกรรม เช่นเครื่องจักรไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ลดลง ส่งผลกระทบถึงการที่จะต้องจ้างแรงงานต่างชาติเอาไว้จำนวนมากและค่าแรงก็กลับสูงขึ้น แต่ผลิตภาพแรงงานลดลงโดยเฉพาะอย่ างยิ่งในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ทำให้บริษัทต่างชาติต่างชาติมีการโยกย้ายการผลิตไปประเทศอื่น มีผลให้สภาที่ปรึกษาแรงงานแห่งชาติเสนอกฎหมายปฏิรูปค่าจ้างให้รัฐบาล นายจ้างและสหภาพแรงงานใช้เป็นแนวทางในการเจรจาต่อรองค่าจ้าง (IDE Spot survey, July 1997,Malaysia, pp.40-41) ส่วนการขาดดุลบัญชีเกิดจากการต้องสั่งสินค้าเข้ามามากขึ้นเพื่อผลิตสินค้าส่งออกเพื่อคาดหวังการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและขยายการส่งออกของบริษัทต่างชาติที่มาลงทุน

สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศมาเลเซียได้ก้าวสู่ขั้นตอนที่สูงขึ้นของการพัฒนา โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การรักษาระดับการเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงไว้ในระยะยาวในช่วงปี ค.ศ.1989-1995 โดยในปีค.ศ. 1995 อัตราการเติบโตสูงถึงร้อยละ 17.3

2. การสร้างความสำเร็จทางเศรษฐกิจโดยการพัฒนาอุตสาหกรรม

3. การเกิดขึ้นของการเพิ่มค่าจ้างและรายได้ต่อหัวที่สูงแต่ในระดับคงที่

4. อัตราการว่างงานลดลงเหลือในระดับต่ำกว่าร้อยละ 3 ซึ่งเมื่อรวมกับการจ้างแรงงานต่างชาติจำนวนมากได้สะท้อนถึงการขาดแคลนแรงงานและการผ่านช่วงของการใช้แรงงานหนาแน่นในการพัฒนาเศรษฐกิจ

5. การประสบความสำเร็จในการเป็นประเทศที่เน้นการส่งออกเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งรัฐบาลมาเลเซียได้ดำเนินนโยบายที่นำไปสู่สภาพการณ์ กล่าวคือ โดยการส่งเสริมอุตสาหกรรมที่เป็นเทคโนโลยีระดับสูง (high-tech industry) การเน้นการลงทุนที่ใช้ทุนสูง (capital intensive Investment)และการสนับสนุนการลงทุนในต่างประเทศโดยเน้นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหนาแน่นและมีมูลค่าเพิ่มต่ำ(IDE Spot survey, July 1997,Malaysia, pp.42) อย่างไรก็ตามการพัฒนาดังกล่าวมีผลต่อสภาวการณ์ขาดแคลนแรงงาน การขาดแคลนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาและผู้เชี่ยวชาญด้านสารสนเทศ ซึ่งทำให้ต้องจูงใจด้วยการใช้เงินจ้างงานบุคคลกลุ่มนี้สูงเพื่อเพิ่มผลิตภาพแ รงงาน ปัญหาประการต่อมาคือ การขาดการเชื่อมโยงระหว่างอุตสาหกรรมส่งออกกับอุตสาหกรรมภายในประเทศในเขตการผลิตเพื่อการส่งออก (Free Trade Zone) ที่เปิดสำหรับบริษัทต่างชาติในการผลิตสินค้าเพื่อส่งออกแต่มิได้เชื่อมกับภายในประเทศซึ่งสะท้อนข้อจำกัดของสถาน

ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศที่ยังไม่เติบโตและขาดบุคลากรที่มีฝีมือ ซึ่งต่อมารัฐบาลมาเลเซียก็สร้างมาตรการหลายประการ โดยให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาการเชื่อมโยงอุตสาหกรรมภายในกับอุตสาหกรรมที่เน้นการส่งออก

ความสำคัญของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการสร้างงานสร้ างรายได้ให้กับประเทศทำให้มาเลเซียมีการทำงานเชิงบูรณาการอย่างจริงจัง ในส่วน ของการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (National SME Development Council) หรือเรียกโดยย่อว่า NSDC ซึ่งประกอบด้วยรัฐมนตรี จาก 15 กระทรวงเพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม นอกจากนี้ รัฐบาลมาเลเซียยังได้จัดตั้งหน่วยงาน SME Corp ขึ้นทำหน้าที่กำหนดนโยบายส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานต่ างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งในปัจจุบัน มีไม่น้อยกว่า 60 หน่วยงาน

สำหรับแนวทางการส่งเสริมวิสาหกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของมาเลเซียในช่วงปี พ.ศ. 2554-2558 นั้น ได้ถูกบรรจุไว้ในแผนพัฒนาประเทศ ฉบับที่ 10 โดยมีเป้าหมายในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีรายได้เพิ่มขึ้น และสนับสนุนให้รายที่มีศักยภาพ มีขีดความสามารถเป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคและระดับโลก และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด รัฐบาลมาเลเซียได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานใน 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

(1) ด้านการเข้าถึงแหล่งเงินทุน ได้จัดสรรงบประมาณ 30,000 ล้านบาท สำหรับการให้กู้เพื่อเพิ่มสภาพคล่อง นอกจากนี้ ยังมีการจัดสรรงบประมาณจำนาน 5,000 ล้านบาทเพื่อใช้ในส่วนการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ

(2) ด้านการส่งเสริมให้สมารถเข้าถึงตลาดต่างประเทศ วิ สาหกิจที่มีศักยภาพจะได้รับการส่งเสริมให้เข้าสู่ตลาดต่างประเทศมากขึ้นโดยเฉพาะกลุ่มผู้ผลิตสินค้า

(3) ด้านการพัฒนาทักษะ ได้จัดสรรงบประมาณจำนวน 5,000 ล้านบาท เพื่อเป็นกองทุนในการพัฒนาทักษะแรงงานการขยายกรอบแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของ SME Corp รวมถึงการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในเยาวชนที่ออกจากภาคการศึกษากลางคัน

(4) ด้านประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน โดยพยายามส่งเสริมแรงงานในประเทศให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อลดการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ

(5) ด้านความยุติธรรมทางสังคม โดยลดการควบคุมราคาสินค้า ลดการอุดหนุน เพื่อให้ผู้ประกอบการมีความเข้มแข็งมากขึ้น

(6) ด้านการพัฒนากลุ่มภูมิบุตรา กำหนดแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมผู้ประกอบการกลุ่มภูมิบุตรา รวมถึงการแก้ไขจุดอ่อนของกลุ่มนี้ให้ครอบคลุมด้านต่างๆ มากขึ้น เช่น การพัฒนาให้สามารถเป็นผู้ประกอบการ การแก้ไขปัญหาเรื่องขาดหลักทรัพย์ค้ำประกัน

ตารางที่ 3.1 โครงการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศมาเลเซียในปีพ.ศ. 2552

ยุทธศาสตร์	จำนวน โครงการ	จำนวน SMEs ที่ได้รับประโยชน์ (ราย)	งบประมาณ (ล้านบาท)
การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีความแข็งแกร่ง	22	278,246	676.2
การเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถ	119	289,239	7,709.7
การส่งเสริมให้เข้าถึงแหล่งเงินทุน	21	35,688	20,866.4
รวม	162	603,173	29,252.3

ที่มา : SME Annual Report 2009/10, National SME Development Council

ในขั้นต้นรัฐบาลมาเลเซียได้กำหนดเป้าหมายรวมในร ะดับประเทศให้เพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมต่อหัวจาก 7,000 ดอลลาร์สหรัฐฯ เป็น 15,000 ดอลลาร์สหรัฐฯ ภายในปี พ.ศ. 2563 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปจัดทำแผนปฏิบัติการในการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามกรอบที่กำหนดไว้ 6 ด้าน

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นโอกาสของผู้ ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของมาเลเซียจากการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน นอกจากขนาดตลาดที่ใหญ่ขึ้น การลดมาตรการกีดกันทางการค้าที่จะช่วยให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีช่องทางการจำหน่ายมาก

ขึ้นแล้ว การส่งเสริมอย่างเข้มแข็งต่อเนื่องจากภาครัฐ ส่งผ ลทำให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีศักยภาพสามารถส่งออกได้มากขึ้นในขณะที่รัฐบาลมาเลเซียได้ให้ความสำคัญของโลจิสติกส์ มีการลงทุนสร้างโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเตรียมความพร้อม ส่งผลทำให้ต้นทุนในการส่งสินค้าต่ำกว่าไทย

3.8 นโยบายส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของกลุ่มประเทศอาเซียน

การเปิดเสรีด้านการค้า การบริการ การลงทุน และการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีทำให้สมาชิกอาเซียนแต่ละประเทศต่างตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยคาดการณ์ว่าในขณะที่การรวมกลุ่มทำให้ตลาดมีขนาดใหญ่ขึ้นซึ่งจะเป็นโอกาสสำหรับวิสาหกิจที่มีศักยภา พในอีกด้านหนึ่งการแข่งขันย่อมทวีความรุนแรงงานขึ้น การเตรียมการเพื่อเผชิญกับสภาพการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้นจึงหมายถึงการสนับสนุนให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความแข็งแกร่ง และขจัดปัญหาหรือแก้ไขจุดอ่อนในด้านต่างๆของวิสาหกิจให้มีน้อยลง แนวทางที่รัฐบาลในประ เทศต่างๆ ได้ดำเนินการย่อมส่งผลกระทบต่อวิสาหกิจไทยโดยเฉพาะกลุ่มที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันปานกลาง-ต่ำ กล่าวคือ ในประเทศที่เคยพึ่งพิงสินค้านำเข้าจากไทย ย่อมหันไปซื้อสินค้าที่ผลิตได้มาตรฐานมากขึ้นจากวิสาหกิจภายในประเทศ ส่วนกลุ่มที่มีกำลังซื้อต่ำจะให้ความสนใ จกับสินค้าที่ผลิตจากประเทศที่มีต้นทุนต่ำมากๆ เช่น สาธารณรัฐประชาชนจีน

ในการแข่งขันตลาดภายในประเทศของไทย นอกจากการเผชิญกับคู่แข่งกับประเทศที่มีต้นทุนต่ำ เช่น สาธารณรัฐประชาชนจีน ในอนาคตเมื่อวิสาหกิจในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีศักยภาพมากขึ้นและมีต้นทุนต่ำ กว่าไทย โดยเฉพาะจากกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านจะกลายเป็นคู่แข่งรายสำคัญอีกด้านหนึ่ง

การเชื่อมโยงเครือข่ายในกลุ่มวิสาหกิจเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ทุกประเทศต่างให้ความสำคัญ โดยประเทศที่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายได้อย่างแข็งแกร่งย่อมได้เปรียบในการแข่งขัน

การมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และมีค่าจ้างแรงงานต่ำรวมถึงการสร้างปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดการลงทุนนับเป็นสิ่งจูงใจนักลงทุน ซึ่งรัฐบาลในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนใหม่ (CLMV) หันมาให้ความสนใจและใช้เป็นเครื่องมือในการชักชวนให้เกิดผู้ประกอบการรายใหม่ ปัจจัยสนับสนุนที่ ประเทศเหล่านั้นมีย่อมทำให้ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของไทยเริ่มลดลง

ผลกระทบที่ตามมาคือ นักลงทุนรายเก่าอาจย้ายฐานการผลิตในประเทศเหล่านั้น ส่วนกลุ่มนักลงทุนรายใหม่อาจให้ความสนใจและเลือกไปลงทุนในประเทศสมาชิกอาเซียนใหม่แทน ซึ่งประเทศต่างๆ มีมาตรการส่งเสริ มและสนับสนุนกลุ่มธุรกิจ SMEs ที่สำคัญ เช่นประเทศไทย มีมาตรการคือ ปรับลดอัตราภาษีสำหรับธุรกิจ SMEs เป็นการเฉพาะและให้สิทธิหักค่าสึกหรอ และค่าเสื่อมราคาคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อาคาร โรงงานและเครื่องจักรและอุปกรณ์ในอัตราพิเศษ สำหรับประเทศสาธารณรัฐอินโดนีเซีย มีมาตรการ คือ จัดเงินกู้เพื่อรายย่อย และสนับสนุน SMEs เข้าร่วมงานแสดงสินค้าระดับโลก ประเทศสิงคโปร์ มีมาตรการคือ ค่าเดินทางไปต่างประเทศเพื่อสร้างธุรกิจหักค่าใช้จ่ายได้ 2 เท่า และการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหักภาษีได้ 4 เท่า หรือเลือกรับเงินสดร้อยละ 30 ของรายจ่ายที่ได้รับสิทธิ มาตรการที่โดดเด่นของสิงคโปร์ เช่น ให้เงินช่วยเหลือ ร้อยละ 5 ของรายได้ในปีพ.ศ. 2555 สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและปรับปรุงโดยหักค่าใช้จ่ายได้ 4 เท่า แต่ไม่เกิน 16 ล้านดอลลาห์สิงคโปร์หรือเลือกรับเงินสด ร้อยละ 30 ของรายจ่ายที่ได้รับสิทธิสำหรั บกิจกรรมในหลายๆ ด้านได้แก่ การวิจัยและพัฒนา การออกแบบที่ได้รับการอนุมัติแล้ว การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา และการจัดอบรมพนักงาน เป็นต้น ส่วนประเทศมาเลเซีย ก็มีมาตรการช่วยเหลือคือ ค่าใช้จ่ายในการโฆษณาประชาสัมพันธ์แบรนด์มาเลเซียนำมาหักลดหย่อนได้ และบริษัทมาเลเซียที่ไปซื้อกิจการต่างชาติลดหย่อนภาษีได้ 5 ปี[62]

[62] Big Stories. (2555, 27-29 ธันวาคม 2555). “SME อาเซียนแข่งดุ.” *ฐานเศรษฐกิจ* . หน้า 1 ,12.

ตารางที่ 3.2 แสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเปรียบเทียบประเทศในภูมิภาคอาเซียน

ประเทศ	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	ไทย	เวียดนาม	จีน
สถานการณ์	ค่าแรงขั้นต่ำถูกกำหนดโดยหน่วยงานท้องถิ่นซึ่งทำให้มีอัตราแตกต่างกันไป อัตราเฉลี่ย ในพื้นที่ชวาตอนกลางซึ่งเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจอยู่ที่ระดับ 1.1 ล้านยูโรเปีย/เดือน (ประมาณ 3.76 พันบาทหรือเฉลี่ยวันละ 125 บาท) บางพื้นที่ค่าแรงขั้นต่ำอาจอยู่ที่ระดับ 7 แสนรูเปีย เท่านั้น (สถิติ ปี 2554)	ค่าแรงขั้นต่ำรายเดือนสำหรับภาคธุรกิจเอกชนอยู่ที่ 900 ริงกิต (ราว 9.17 พันบาทหรือ 305 บาท ต่อวัน) ในเขตแผ่นดินใหญ่มาเลเซีย ส่วนเกาะซาบา ซาราวักและลาบวน อยู่ที่อัตรา 800 ริงกิต (อัตราอ้างอิงถึงต้นปี 2556)	ค่าแรงขั้นต่ำกำหนดโดยคณะกรรมการค่าแรงท้องถิ่นซึ่งเป็นไตรภาคี (ประกอบด้วยตัวแทนรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง) สำหรับพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศ ค่าแรงขั้นต่ำสำหรับผู้ใช้แรงงานในภาคการเกษตรอยู่ที่ระดับ 446 เปโซ (ราว 339บาท/วัน)ส่วนค่าแรงขั้นต่ำนอกภาคเกษตร อยู่ที่ 409 เปโซ/วัน (310 บาท/วัน)	300/วัน	ค่าแรงขั้นต่ำอย่างเป็นทาง การของแรงงานไร้ทักษะสำหรับภาคเอกชนอยู่ที่ระหว่างเดือนละ 1.78-2 ล้านด่อง (ราว 2.67-3 พันบาท หรือ 89-100 บาท/วัน) ในพื้นที่เมืองใหญ่หากเป็นเขตชนบทจะอยู่ที่ระหว่าง 1.4-1.55 ล้าน ด่อง แต่ถ้าเป็นแรงงานในภาครัฐค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานไร้ทักษะอยู่ที่ 1.05 ล้านด่อง	ไม่มีค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำอย่างเป็นทางการระดับประเทศแต่กฎหมายแรงงานของจีนกำหนดให้รัฐบาลท้องถิ่นตั้งอัตราค่าแรงกันเองซึ่ง แต่ละพื้นที่กำหนดค่าแรงขึ้น (รายเดือน) แตกต่างกันมาก พื้นที่ค่าแรงสูงสุดคือเสิ่นเจิ้น มณฑลกวางตุ้ง ค่าแรงขั้นต่ำอยู่ที่ 1,500 หยวน/เดือน ราวหรือ 7.5 พันบาท

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ประเทศ	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	ไทย	เวียดนาม	จีน
เปรียบเทียบเป็นดอลลาห์สรอ.	159 ดอลลาห์ / เดือน(พื้นที่จาการ์ตา ในปี 2555)	ราว 290 ดอลลาห์/เดือน (เขตมาเลเซียแผ่นดินใหญ่) และ 260 ดอลลาห์/เดือน (เกาะซาบาซาราวัก และลาบวน)	ราว 9.90 ดอลลาห์/วัน (ภาคเกษตร) และ 10.80 ดอลลาห์/วัน (นอกภาคเกษตร)	ราว 9.80 ดอลลาห์/วัน	ราว 50.40 ดอลลาห์/เดือน (ภาครัฐ)	ราว 240 ดอลลาห์/เดือน (เขตเสิ่นเจิ้น)

ที่มา: นสพ เดอะ จาการ์ตาโกลัป(สืบค้นวันที่ 29 พฤศจิกายน-วันที่ 1 ธันวาคม 2555)

ตารางที่ 3.3 แสดงรายได้ประชากรเฉลี่ยต่อปีของประเทศสมาชิกอาเซี่ยน

ประเทศ	รายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปี (ดอลล่าห์สหรัฐ)
สิงคโปร์	50,714
บรูไน	36,521
	ประเทศที่มีรายได้สูง : > 12,276 ดอลลาห์สหรัฐ
มาเลเซีย	8,617
ไทย	5,281
	ประเทศที่มีรายได้ปานกลาง-สูง : 3,976-12,275 ดอลลาห์สหรัฐ
อินโดนีเซีย	3,469
ฟิลิปปินส์	2,255
เวียดนาม	1,362
	ประเทศที่มีรายได้ปานกลาง-ต่ำ : 1,006-3,975 ดอลลาห์สหรัฐ
สปป.ลาว	1,204
กัมพูชา	912
พม่า	804
	ประเทศที่มีรายได้ต่ำ : < 1,005 ดอลลาห์สหรัฐ

ที่มา: World Bank,November 2011

หมายเหตุ. การแบ่งกลุ่มรายได้จำแนกตามเกณฑ์ของธนาคารโลก (World Bank)

ตารางที่ 3.4 เปรียบเทียบอัตราภาษีของกลุ่มประเทศอาเซียน

ประเทศ	อัตราภาษี		ภาษีมูลค่าเพิ่ม (VAT)
	บุคคลธรรมดา	นิติบุคคล	
ไทย	5-35%	30%	7%
มาเลเซีย	0-26%	25%	5-10%
สิงคโปร์	0-20%	17%	7%
เวียดนาม	5-35%	25%	10%
อินโดนีเซีย	5-30%	25%	10%
ฟิลิปปินส์	5-32%	30%	12%
บรูไน	0%	23.50%	0%
กัมพูชา	0-20%	20%	10%
พม่า	3-30% (รายได้เงินเดือน) 5-40% (จากแหล่งเงินได้อื่นๆ)	30%	5-30%

หมายเหตุ. รัฐบาลได้ปรับลดอัตราภาษีนิติบุคคลมาเป็น อัตราร้อยละ 23 และอัตราร้อยละ 20 ในปี พ.ศ.2555 และปีพ.ศ.2556 พระราชกฤษฎีกาฉบับที่ 530 (พ.ศ. 2554)ให้แก่บริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลทั่วไป แต่ไม่รวมถึงบริษัทฯ ที่ประกอบกิจการสำรวจ และผลิตปิโตรเลียม ซึ่งยังคงเสียภาษีเงินได้ตาม พระราชบัญญัติภาษีเงินได้ปิโตรเลียมในอัตราร้อยละ 50 ของกำไรสุทธิ

บทที่ 4

วิเคราะห์ผลกระทบทางกฎหมายต่อการจ้างงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภายหลังการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารทางวิชาการ หนังสือ บทความ รายงาน การวิจัยทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ตลอดจนกฎหมาย กฎกระทรวง พร ะราชกฤษฎีกา ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และการสัมภาษณ์ผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อย สามารถวิเคราะห์ผลการศึกษาตามประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ผลกระทบทางกฎหมายของไทย

4.1.1 ประเด็นของมาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

(1) หลักแห่งความเสมอภาค

เมื่อพิจารณาถึงหลักการของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ในเรื่องหลักแห่งความเสมอภาค ที่ได้บัญญัติว่าบุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันนั้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้สอด คล้องกับหลักการสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนภายหลังจากการประชุมใหญ่สหประชาชาติที่ได้มีมติให้การรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ว่าด้วยหลักการสำคัญของหลักสิทธิมนุษยชนที่ว่ามนุษย์มีสิทธิติดตัวมาแต่เกิด มีศักดิ์ศรีความเสมอภาคกัน ดังนั้น ห้ามเลือกปฏิบัติต่อมนุษย์ เป็นหน้าที่ของรัฐบาลทุกประเทศที่จะสร้างหลักประกันแก่ทุกชีวิตด้วยการเคารพสิทธิเสรีภาพเพื่อให้สิทธิมนุษยชนเป็นมาตรฐานร่วมกันสำหรับการปฏิบัติต่อกันของผู้คนในสังคมทั้งประเทศและระหว่างประเทศอันจะเป็นพื้นฐานแห่งเสรีภาพ ความยุติธรรมและสันติภาพในโลก นอกจากนี้สิท ธิมนุยชนยังต้องเขียนรับรองไว้ในกฎหมายหรือรัฐธรรมนูญหรือแนวนโยบายพื้นฐานของแต่ละรัฐของแต่ละ

ประเทศเพื่อเป็นหลักการว่าบุคคลทุกคนที่อยู่ในรัฐนั้น จะได้รับความคุ้มครองชีวิตความเป็นอยู่ให้มีความเหมาะสมแก่ความเป็นมนุษย์ ในหลักการพื้นฐาน 6 ประการ คือ

1. คนทุกคนมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นสิทธิติดตัวทุกคนตามธรรมชาติตั้งแต่เกิด

2. คนทุกคนมีความเสมอภาคและห้ามเลือกปฏิบัติ

3. สิทธิมนุษยชน เป็นของคนทุกคนโดยไม่เลือกเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ อาชีพ สถานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม สุขภาพ ความคิดเห็นทางการเมือง (Universality)

4. สิทธิมนุษยชนเป็นองค์รวม แยกออกเป็นส่วนๆ ไม่ได้และพึ่งพิงกัน (Indivisibility &Interdependently)

5. การมีส่วนร่วมและการเป็นส่วนหนึ่งของสิทธินั้น (participation & inclusion) หมายความว่าประชาชนแต่ละคนและกลุ่มของประชาชนหรือประชาสังคมย่อมมีส่วนร่วมอย่าง แข็งขันในการเข้าถึงและได้รับประโยชน์จากสิทธิพลเมืองและการเมือง และสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

6. ตรวจสอบได้และใช้หลักนิติธรรม (Accountability & the Rule of Law)[63]

แต่การใช้หลักความเสมอภาคการดังกล่าวข้างต้น ก็มีความหลากหลายในการปฏิบัติ เนื่องจากสาระ สำคัญของข้อ เท็จจริงที่แตกต่างกันไป การที่จ ะนำหลักแห่งความเสมอภาคมาใช้ปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดความเสมอภาคอย่างแท้จริงนั้น นอกจากจะต้องเป็นหลักที่ยอมรับได้แล้วยัง จะต้องก่อให้เกิดความยุติธรรมอีกด้วย ดังนั้น การจะนำเอาหลักความเสมอภาคมาใช้ให้เป็น รูปธรรมนั้นจะต้อง

1. ต้องใช้กฎเกณฑ์อันเดียวกันกับทุกคนเว้นแต่สถานการณ์แตกต่างกันๆไป

2. การใช้กฎเกณฑ์ที่แตกต่างกัน ต้องมีความสัมพันธ์กับสาระสำคัญของกฎเกณฑ์นั้น

3. การปฏิบัติให้แตกต่างกันอันเนื่องมาจากผลประโยชน์มหาชน

4. การอ้างประโยชน์สาธารณะเพื่อไม่ต้องเคารพต่อความ เสมอภาคนั้นจะต้องไม่เป็นการก่อให้เกิดการแบ่งแยกอย่างที่สามารถยอมรับได้

---

[63] หลักความเสมอภาค . (2555, 1 ตุลาคม). “หลักกฎหมายปกครองวันละเรื่อง ” เวลา 22.27 น. จาก http://*www.facebook.com/DroitAdministrative/posts/534234833259098.*

5. การเลือกปฏิบัติที่เป็นธรรมมุ่งลดความเหลื่อมล้ำที่ดำรงอยู่

6. การปฏิบัติให้แตกต่างกันอันเนื่องมาจากระบบที่แตกต่างกัน

7. การปฏิบัติให้แตกต่างกันอันเนื่องมาจากประเพณี[64]

ถึงแม้ว่าการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็น 300 บาท ทั่วประเทศ เป็นมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยเฉพาะกลุ่มผู้ใช้แรงงานในการสร้างหลักประกันให้ผู้ใช้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นเนื่องจากมีทุนหมุนเวียนในการจับจ่ายใช้ส อยมากขึ้น ซึ่งแรงงานที่จะได้รับประโยชน์ คือกลุ่มของผู้ใช้แรงงานเกือบร้อยละ 30 ของลูกจ้างเอกชนทั้งหมด อีกทั้งยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำให้กับแรงงานโดยเฉพาะในกลุ่มที่มีรายได้ต่ำและมีอำนาจการต่อรองน้อย มาตรการดังกล่าวจะได้นำหลักแห่งความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญแห่งร าชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 30 ที่บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ” มาเป็นแนวทางในการกำหนดแนวนโยบายในการบริหารราชการก็ตาม แต่บทบัญญัติแห่งความเสมอภาคนั้น ความจริงแล้วก็ยังมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากสาระสำคัญของข้อเท็จจริงที่แตกต่างกันไป การจะนำหลักความเสมอภาคมาใช้ให้เกิดประโยชน์เป็นรูปธรรมนั้นจำเป็นที่รัฐจะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ในแต่ละท้องที่รวมถึงกฎเกณฑ์ เงื่อนไขต่างๆในแต่ละภูมิภาคที่จะเป็นแนวทางพิจารณากำห นดกรอบนโยบายเพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ปฏบัติและให้เกิดประโยชน์และยังจะช่วยมิให้ส่งผลกระทบต่อนโยบายด้านอื่นๆหรืออย่างน้อยก็อาจส่งผลกระทบให้น้อยที่สุดเพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขของประชาชน

สำหรับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ใช้แรงงาน อันเกี่ยวข้องกับความเสมอภ าคของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานในอันที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง แต่เมื่อพิจารณาบทบัญญัติมาตรา 30 แล้วจะเห็นได้ว่า บัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติขึ้นเพื่อใช้เป็นมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิ ทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งไม่ได้บังคับให้องค์กรต่างๆของรัฐต้องปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเดียวกัน ตรงกันข้ามกลับบังคับให้ต้องปฏิบัติต่อบุคคลที่

[64] แหล่งเดิม.

แตกต่างกันในสาระสำคัญแตกต่างกันออกไปตามลักษณะเฉพาะของแต่ละคน และเฉพาะแต่บุคคลที่เหมือนกันในสาระสำคัญเท่านั้นที่องค์กรต่างๆของรัฐต้องปฏิบัติต่อเขาเหล่านั้นอย่างเดียวกัน

ดังนั้น การจะใช้วิธีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยวิธีใดจึงขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของรัฐบาลเป็นสำคัญ ซึ่งหากการขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามนโยบายที่ได้ประ กาศไว้ของรัฐบาลมุ่งที่จะต้องการสร้างความเป็นธรรมให้แก่แรงงาน และป้องกันการอพยพของแรงงานเข้าสู่เมือง รัฐบาลก็ควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราที่เท่ากันทั่วประเทศ แต่หากรัฐบาลต้องการสร้างความเป็นธรรมแก่นายจ้างและคำนึงถึงผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจเป็นสำคัญรัฐบา ลก็ควรจะต้องกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามผลิตภาพแรงงานหรือตามภูมิศาสตร์และท้องถิ่น โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์และวิธีการที่มีอยู่แล้วในการปรับอัตราค่าจ้างแต่ละครั้งที่ผ่านหรือหากจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติแห่งกฎหมายเพื่อให้ทันต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคมที่เปลี่ยนแป ลงไปอย่างรวดเร็วและการแก้ไขนั้น จะช่วยมิให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะช่วยก่อให้เกิดความสงบสุขของประชาชน

4.1.2 ประเด็นของกับมาตรา 5 นิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

จากการศึกษาบทบัญญัติมาตรา 5 ได้คำนิยาม คำว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวั นทำงานและให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ เมื่อพิจารณาตามนิยามดังกล่าวจะเห็นได้ว่า “ค่าจ้าง” จะต้องจ่ายเป็นเงินเท่านั้น ส่วนค่าจ้างจะเป็นจำนวนเท่าใดนั้นขึ้นอยู่กับจำนวนที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันตามสัญญาจ้างไม่ว่าจะโดยวิธีตกลงด้วยวาจาหรือทำเป็นลายลักษณ์อักษรก็ตาม นอกจากนี้ค่าจ้างจะต้องจ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนในการทำงาน ไม่ใช่เพื่อวัตถุประสงค์อื่น ค่าจ้างยังจะต้องเป็นการตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาทำงานปกติที่นายจ้างกำหนดไว้ ส่วนเงินค่าตอบแทนการทำงานในเวลาอื่นนั้นไม่เรียกว่า “ค่าจ้าง” แต่อาจเรียกเป็นค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด นอกจากนี้การจ่ายค่าจ้างยังแบ่งการคำนวณออกได้เป็นการคำนวณตามระยะเวลาการทำงานเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ ราย

เดือนหรือระยะเวลาอื่นๆ หรือระยะเวลาอื่นๆอีกด้วย เมื่อพิจารณาจากคำนิยามของคำว่า “ค่าจ้าง” แล้ว สามารถพิจารณาได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอันก่อให้เกิดสัญญาจ้างนั้น มาจากหลักในเรื่องนิติกรรมสัญญาโดยมีหลักเกณฑ์ว่าคู่สัญญาย่อมมีเสรีภาพในการทำสัญญา ฉะนั้น หากการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งจำต้องปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปโดยมุ่งประโยชน์ของฝ่ายใดเพียงฝ่ายเดียวเป็นสำคัญโดยมิได้คำนึงถึงสถานะ ความสามารถ สภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมแล้ว สัญญานั้นย่อมไม่เกิดความเป็นธรรมแก่อีกฝ่ายหนึ่งที่จะต้องถูกบังคับให้ปฏิบัติตามซึ่ง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ .ศ.2541 มาตรา 79 ได้บัญญัติให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้าง ไว้ดังนี้

1. เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาแนะนำต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาค่าจ้างและรายได้

2. กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่า จ้างตามวาระเศรษฐกิจและสังคม

3. กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

4. กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

5. ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสารประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไป

6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะรัฐม นตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ส่วนความหมายของ “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ” คณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ(ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 10 ตุลาคมพ.ศ. 2555 คณะกรรมการค่าจ้างได้ให้ความหมายว่า หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตา มพระราช บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ .ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 โดยคณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า “เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ 1 คนให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามส มควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจในท้องถิ่นนั้น ” การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นอำนาจของคณะกรรมการค่าจ้างประกอบกับมาตรา 87 ได้บัญญัติ

เกี่ยวกับการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐ กิจและสังคม นอกจากนี้การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ท้องถิ่นใดก็ได้

จึงสามารถวิเคราะห์ได้ว่าเมื่อพิจารณาตามคำนิยามศัพท์ และตามหลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมาตั้งแต่อดีตที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าการปรับขึ้นอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำกระทำโดยอาศัยอำนาจของคณะกรรมการค่าจ้างได้พิจารณาการปรับอัตราค่าจ้างโดยอาศัยหลักเกณฑ์ เงื่อนไขประกอบข้อเท็จจริงตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม ณ ช่วงเวลาต่างๆ แต่เนื่องจากด้วยนโยบายของรัฐที่บรรจุให้การปรับขึ้นอัตราค่ าจ้างขั้นต่ำเป็นนโยบายที่เร่งด่วน นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ยังได้รับค่าจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย ดังนั้น การประชุมคณะกรรมการค่าจ้าง ครั้งที่ 12/2554 เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2554 จึงมีมติให้ปรับค่าจ้างแรงงานขึ้นต่ำเพิ่มขึ้นร้อยละ 40โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายนพ.ศ. 2555 โดยมีผลใน 7 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ภูเก็ต นครปฐม สมุทรปราการ สมุทรสาคร ปทุมธานี นนทบุรี และมีผลใช้บังคับในจังหวัดที่เหลือทั่วประเทศในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 ซึ่งการกำหนดใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาททั่วประเทศตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง นั้นมิได้พิจารณาตามหลักการณ์แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 87 ที่กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครอ งชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

ดังนั้น ปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาททั่วประเทศจึงส่งผลกระทบต่อผู้ประก อบธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นธุรกิจได้รวมเอาแรงงานทุกประเภทไว้ในกิจการและส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมิได้แยกแยะกลุ่มผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการของตนอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานที่เป็นเยาวชน แรงงานไร้ฝีมือ แรงกึ่ง

กึ่งฝีมือ การบัง คับให้ใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาททั่วประเทศ โดยมิได้กำหนดแยกตามกลุ่มอายุ หรือกลุ่มอาชีพ ฉะนั้น นายจ้าง ลูกจ้าง ไม่ว่าเชื้อชาติ สัญชาติ เพศใด รวมถึงอุตสาหกรรมทุกขนาด ทุกประเภท ทั่วราชอาณาจักร (ยกเว้นที่ได้รับการยกเว้นกับงานบางประเภทตามประกาศกฎกระทรวง) จึงต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติที่มีผลใช้บังคับทั่วไป การกำหนดบังคับให้ใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้นสูงถึง ร้อยละ 40 อย่างรวดเร็วดังกล่าวจึงส่งผลกระทบต่อการจ้างแรงงานในสถานประกอบการต่างๆ เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะภาคธุรกิจอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น ผลกระทบโดยตรงที่ผู้ประกอบการไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ คือ ต้นทุนด้านแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งปัญหาจากผลกระทบดังกล่าวยังส่งผลให้เกิดการเลิกจ้าง การปรับขึ้นราคาสินค้าให้สูงขึ้นตามอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น ซึ่งหากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นใกล้เคียงกับค่าแรงเฉ ลี่ยของประเทศแล้ว การเลิกจ้างอาจจะมีแนวโน้มสูงขึ้น เช่น หากค่าแรงเฉลี่ยอยู่ที่ 400 บาทต่อวัน อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 40 ของค่าแรงเฉลี่ยจะอยู่ที่ 160 บาทต่อวัน ปัญหาสำคัญที่ตามมาคือ การเลิกจ้างนั่นเอง

4.1.3 ประเด็นของการจัดเก็บภาษีเงินได้ตามประมวลรัษฎากร

ระบบภาษีมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ผู้ประกอบการสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นต่อภาคธุรกิจได้โดยตรง แต่ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของการจดทะเบียนประเภทธุรกิจ เพราะอัตราภาษีมีความผันผวนและแตกต่างกันค่อนข้างมาก โดยถ้าเป็นธุรกิจประเภทที่มีผู้ประก อบการเป็นเจ้าของแต่เพียงผู้เดียวก็มักจะใช้รูปแบบของการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ซึ่งจะอยู่ในรูปแบบอัตราก้าวหน้าอาจจะเสียภาษีถึงขั้นสูงสุดถึง ร้อยละ 35 ส่วนบริษัทที่เป็นนิติบุคคลจะเสียภาษีในรูปแบบของนิติบุคคลที่มีอัตราคงที่และมีขั้นสูงเพียง ร้อยละ 30 ซึ่งภาครัฐได้ใช้นโยบายทางด้านภาษี มาเป็นมาตรการในการบรรเทาผลกระทบอันเกิดจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เช่นการลดอัตราภาษี การยกเว้นอัตราภาษี เป็นต้น มาตรการทางภาษีเงินได้ที่รัฐจัดเก็บภายหลังจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น สามารถสรุปเปรียบเทียบได้ ดังนี้

4.1.3.1 เปรียบเทียบภาระภาษีระหว่างบุคคลธรรมดาและบริษัทจำกัด

(1) การจำแนกประเภทเงินได้

1. บุคคลธรรมดา มี 4 ประเภท คือ 40(1) (2) (6) หรือ (8)

2. บริษัทจำกัด ไม่มีการจำแนกประเภทเงินได้ โดยฐานภาษีคือ กำไรสุทธิ (รายได้รวมหักด้วยรายจ่ายรวม)

(2) อัตราภาษี

1. บุคคลธรรมดา เสียอัตราก้าวหน้า ในอัตราร้อยละ 5-35 ของเงินได้สุทธิและเงินได้สุทธิส่วนเกิน 4 ล้านบาทจะต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 35

2. บริษัทจำกัด อัตราภาษีเงินได้นิติบุคคล ในอัตราร้อยละ 23 (flat rate) ดังนั้น กิจการขนาดเล็ก (กำไร ต่ำกว่า 1 ล้านบาท) จึงไม่ควรตั้งเป็นบริษัท

ในรอบบัญชีปี พ.ศ. 2556 จะเสียภาษีในอัตราร้อยละ 20

ในรอบบัญชีปี พ.ศ. 2557 จะเสียภาษีในอัตราร้อยละ 20

หากมีกำไรตั้งแต่ 3,00,0001 บาทขึ้นไปจะเสียภาษีในอัตราร้อยละ 23

สำหรับกรณี SMEs จะใช้อัตราภาษีใหม่ดังกล่าวข้างต้นได้จะต้องมี รายได้ไม่เกิน 30 ล้านบาท[65]

(3) การคำนวณภาษี

1. บุคคลธรรมดา ต้องเสียภาษีในยอดที่สูงกว่าระหว่างคำนวณ 2 วิธี คือ

วิธีที่ 1 เสียในอัตราร้อยละ 5- 35 ของเงินได้สุทธิ

วิธีที่ 2 เสียในอัตราร้อยละ 0.5 ของรายรับก่อนหักรายจ่าย ดังนั้น แม้ ขาดทุนก็ยังคงต้องเสียภาษีตามวิธีที่ 2

2. บริษัทจำกัด เสียภาษีเงินได้นิติบุคคลในอัตราร้อยละ 23 ของกำไรสุทธิ (ปีพ.ศ.2556 ลดเหลือ อัตราร้อยละ 20) กรณีขาดทุนไม่ต้องชำระภาษีและยังมีสิทธินำผลขาดทุนยกไปหักเป็นรายจ่ายได้อีก 5 ปี

(4) การบัญชี

1. บุคคลธรรมดา ไม่มีหน้าที่จัดทำบัญชีใดๆตามพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ.2543

2. บริษัทจำกัด ต้องทำบัญชีงบดุล งบกำไรขาดทุน ตามมาตรฐานการบัญชี กรณีอยู่ในตลาดหลักทรัพย์จะต้องทำงบการเงิ นระหว่างกาลและถูกกำกับโดย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ อย่างเคร่งครัดเหมือนบริษัทมหาชนทั่วไป

---

[65] พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 530

(5) การเลิกกิจการ

1. บุคคลธรรมดา 1 สามารถดำเนินการง่ายกว่าในรูปบริษัทจำกัดเพียงหยุดดำเนินกิจการและจดแจ้งต่อส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

2. บริษัทจำกัด ต้องมีการชำระบัญชีและได้รับความเห็นชอบจากกรมสรรพากรซึ่งอาจถูกหมายเรียกตรวจสอบภาษีใน 2 งวดบัญชีสุดท้าย

(6) สิทธิประโยชน์ทางภาษี

1. บุคคลธรรมดา

1.1 การจัดทำบัญชี บุคคลธรรมดา คณะบุคคลไม่ต้องทำบัญชีเพื่อประกอบการยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้

1.2 การคำนวณภาษี บุคคลธรรม คณะบุคคล และห้างหุ้นส่วนสามัญมีหน้าที่ เสียภาษีเงินได้บุคค ลธรรมดาในประเภทเงินได้ตามมาตรา 40 มีสิทธิเลือกวิธีหักค่าใช้จ่ายแบบเหมาหรือวิธีหักจ่าย ตามจริง

1.3 ใช้สิทธิหักลดหย่อนภาษีเช่นค่าอุปการะเลี้ยงดู เงินกู้ยืม ค่าเบี้ยประกันชีวิต

2. นิติบุคคล

2.1 การหักค่าเสื่อมราคาแบบ Intial Method ในวันแรกที่ได้ทรัพย์สินมา (อัตราร้อยละ100,40,25 ตามแต่กรณี คือค่าเครื่องจักร อุปกรณ์ (ในอัตราร้อยละ 40) คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และซอฟแวร์เลือกวิธีหักได้ 3 ปี (บริษัททุกประเภท) แและ เลือกวิธี Intial Method (ในอัตราร้อยละ 40 กรณีเป็นSMEs)

2.2 ลดอัตราภาษีเงินได้นิติบุคคลแก่ SMEs ซึ่งมีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 5 ล้านบาท และรายได้ไม่เกิน 30 ล้านบาทต่อปี

2.3 อาคาร โรงงาน (หักได้ในอัตราร้อยละ 25)

2.4 เครื่องบันทึกการเก็บเงินเพื่อออกใบกำกับภาษี อย่างย่อ(เลือกได้ 2 วิธีคือ หักได้ในอัตราร้อยละ100 หรือ วิธี Intial Method ในอัตราร้อยละ40)

2.5 บริษัท SMEs สามารถหักค่าเสื่อมราคาทรัพย์สินที่ได้มาระหว่างปีมูลค่ารวมไม่เกิน 5 แสนบาทได้สิทธิเลือกวิธีหักเป็นรายจ่ายในอัตราร้อยละ 100 ในปีแรก

2.6 หักค่าใช้จ่ายได้ 2 เท่าสำหรับรายจ่ายบางประเภทของกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริการลงทุน พ.ศ.2550 มาตรา 35(3)

2.7 ลดและยกเว้นอัตราภาษีสำหรับรายได้เงินปันผลให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลไทย กรณีบริษัทไทย ได้รับเงินปันผลจากบริษัทไทย ให้นำรายได้เพียงกึ่งหนึ่งมาเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล และกรณีผู้รับเงินปันผลเป็นบ ริษัทจดทะเบียนหรือ holding company (ถือหุ้นในบริษัทผู้จ่ายไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ให้ยกเว้นรายได้เงินปันผลทั้งจำนวน

(ในกรณีเป็นบริษัท SMEs ไม่มีสิทธิหักลดหย่อนภาษีแต่ผู้ถือหุ้นที่เสียภาษีเงินปันผลและมีสิทธิใช้เครดิตภาษีเงินปันผลได้)

4.1.3.2 วิเคราะห์ข้อดี-ข้อเสียของการปรับอัตราภาษีระหว่างภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและบริษัทจำกัด

เมื่อพิจารณาระบบอัตราภาษีที่ใช้เป็นมาตรการในการบรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น การเลือกประเภทของการจัดตั้งธุรกิจเป็นเรื่องสำคัญอันอันดับแรกที่จะนำไปสู่ระบบการจัดเก็บ ภาษีของรัฐ จะพบว่าการเลือกรูปแบบการชำระภาษีมีทางเลือก 2 วิธี นั่นก็คือ การคิดแบบตามความเป็นจริงหรือใช้อัตราเหมาจ่าย การคิดแบบตามความเป็นจริงนั้นมีข้อดีคือจะได้รายละเอียดด้านค่าใช้จ่ายที่จะเสียภาษีตามความเป็นจริงของรายได้ในแต่ละปี ซึ่งหากเป็นคิดแบบเหมาจ่ายก็ จะได้ในเรื่องความสะดวกสบายที่ไม่จำเป็นต้องเก็บรายละเอียดทางด้านการเงินไว้ตลอดทั้งปี และยังสามารถหักค่าใช้จ่ายได้มากกว่าความเป็นจริงได้อีกด้วย จากมาตรการทางภาษีที่มีการปรับฐานภาษีเงินได้ให้ขยายกว้างขึ้น สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อดีและข้อเสีย โดยสรุปได้ดังนี้

1. อัตราภาษี

1.1 บุคคลธรรมดา เสียภาษีเงินได้ในอัตราร้อยละ 5-35

ข้อดี ช่วงเงินได้สุทธิต่ำกว่า 1 ล้านบาทจะเสียภาษีต่ำกว่านิติบุคคล

ข้อเสีย ช่วงเงินได้สุทธิที่เกิน 1 ล้านบาท และ 4 ล้านบาทต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 30 และ 37 จึงไม่เหมาะกับกิจการขนาดใหญ่

1.2 บริษัทจำกัดเสียภาษีในอัตราร้อยละ 30 (ลดชั่วคราวเหลือ อัตราร้อยละ 23 และเหลืออัตราร้อยละ 20 ในปีพ.ศ. 2555-2556 ตามลำดับ

ข้อดี กิจการขนาดใหญ่จะมีเพดานภาษีสูงสุดเพียงไม่เกิน อัตราร้อยละ 30,23หรือ 20(ปี พ.ศ.2554, พ.ศ.2555,พ.ศ.2556 ตามลำดับ)

ข้อเสีย กิจการขนาดเล็กไม่ควรตั้งเป็นบริษัทเพราะต้องแบกรับภาระภาษีในอัตราสูงถึงอัตราร้อยละ 20 – 30 ของกำไรสุทธิ

2. การหักต้นทุนและค่าใช้จ่าย

2.1 บุคคลธรรมดา

ข้อดี เงินได้ตามมาตรา 40(5)-(8) เลือกหักรายจ่ายจริงหรือเหมาก็ได้จึงสะดวกและง่าย

ข้อเสีย ต้องสำแดงบิลประกอบการหักรายจ่าย

2.2 บริษัทจำกัด

ข้อดี -

ข้อเสีย ต้องหักรายจ่ายตามเอกสาร ถ้าไม่มีใบสำคัญจ่ายหรือบิลก็หักไม่ได้ เช่นการรับเหมาก่อสร้าง

3. ผลประกอบการเป็นขาดทุนสุทธิ

3.1 บุคคลธรรมดา

ข้อดี -

ข้อเสีย ขาดทุนยังต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 0.5 ของรายรับตามมาตรา 48(1)(2)

3.2 บริษัทจำกัด

ข้อดี ขาดทุนไม่ต้องเสียภาษีโดยสามารถยกยอดขาดทุนไปหักได้อีก 5 ปีถัดไป

ข้อเสีย -

4. ความรับผิดชอบของผู้ถือหุ้น

4.1 บุคคลธรรมดา

ข้อดี -

ข้อเสีย รับผิดไม่จำกัดจำนวนและผูกพันถึงทรัย์สินส่วนตัวด้วย

4.2 บริษัทจำกัด

ข้อดี รับผิดจำกัดเพียงไม่เกินมูลค่าหุ้นที่ค้างชำระ

ข้อเสีย -

5.ระบบบัญชี

5.1 บุคคลธรรมดา

ข้อดี ไม่อยู่ในบังคับที่ต้องจัดทำบัญชีตามพระราชบัญญัติการบัญชีพ.ศ.2543

ข้อเสีย -

5.2 บริษัทจำกัด

ข้อดี -

ข้อเสีย ต้องทำบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีและต้องยื่นงบดุลต่อกรม พัฒนาธุรกิจฯและกรมสรรพากร(แบบภาษีเงินได้ ภงด. 50)[66]

จากการศึกษากฎหมายดังกล่าวพบว่า ข้อดีและข้อเสียของรูปแบบการจัดเก็บอัตราภาษีที่รัฐนำมาใช้เพื่อเป็นมาตรการในการบรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่ าจ้างขั้นต่ำนั้น จะเห็นได้ว่าผู้ประกอบการสามารถการเลือกรูปแบบการชำระภาษีมีทางเลือก 2 วิธี นั่นก็คือ การคิดแบบตามความเป็นจริงหรือใช้อัตราเหมาจ่าย หากคิดตามอัตราที่เป็นจริงจะได้ในเรื่องรายละเอียดด้านค่าใช้จ่าย ที่จะเสียภาษีตามความเป็นจริงของรายได้ในแต่ละปี ซึ่งหากเป็นคิดแบบเหมาจ่ายก็จะได้ในเรื่องความสะดวกสบายที่ไม่จำเป็นต้องเก็บรายละเอียดทางด้านการเงินไว้ตลอดทั้งปี และยังสามารถหักค่าใช้จ่ายได้มากกว่าความเป็นจริงได้อีกด้วยซึ่งทั้งสองวิธีนั้นสามารถใช้สิทธิหักลดหย่อนภาษีได้ตามเงื่อนไขต่างๆขึ้นอยู่กับลักษณะของกา รจดทะเบียนประเภทธุรกิจ เช่นกรณีบุคคลธรรมดา สามารถหักค่าลดหย่อนค่าอุปการะเลี้ยงดูบิดา มาดา และในกรณีมีคู่สมรส ดอกเบี้ยเงินกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย เงินสะสมที่จ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนนิติบุคคล สามารถหักค่าเสื่อมราคาค่าเครื่องจักร อุปรณ์ คอมพิวเตอร์ หั กรายจ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเองให้แก่พนักงานหรือส่งลูกจ้างไปฝึกอบรม เป็นต้น

อย่างไรก็ดี ถึงแม้มาตรการทางภาษีจะมีส่วนช่วยให้เกิดการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศและเป็นการดึงผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบการจัดเก็บภาษี แต่ก็ทำให้ผู้ประกอบการบางส่วนมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่ มขึ้นมาก แม้วัตถุประสงค์ด้านหนึ่งของมาตรการทางภาษีในการจัดเก็บภาษีเงินได้

---

[66] อมรศักดิ์ พงศ์พศุตม์. (2555). หน้า. 8-12.

นิติบุคคลนั้น ได้มีการปรับการจัดเก็บอัตราภาษีเพื่อรองรับการเปิดเสรี ASEAN หรือเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับภาคธุรกิจก็ตาม แต่ผลประกอบการที่เป็นกำไรของบริษัทไม่ใช่เป็นเรื่องทางภาษีเท่านั้น เพราะยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ เช่นค่าเครื่องจักร ค่าแรง และนโยบายของภาครัฐที่ออกมานั้นมีส่วนช่วยบรรเทาผลกระทบได้อย่างคลอบคลุมและทั่วถึงและเป็นธร รมแก่ผู้ประกอบการหรือไม่ เพราะเมื่อเปรียบเทียบการจัดเก็บอัตราภาษีระหว่างบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลแล้วสามารถวิเคราะห์ได้อีกว่ายังมีความเหลื่อมล้ำกันอยู่ในระหว่างช่วงของฐานการจัดเก็บอัตราภาษี คือ

บุคคลธรรมดา ผู้มีเงินได้ตั้งแต่ 300,001 -500,000 บาท จะต้องเสียภาษีในอัตรา ร้อยละ 10

ผู้มีเงินได้ตั้งแต่ 500,001-750,000 บาท จะต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 15

และผู้มีเงินได้ตั้งแต่ 750,001-1,000,000 บาท จะต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 20

และเมื่อเปรียบเทียบกับการจัดเก็บภาษีเงินได้นิติบุคคลหากมีกำไรตั้งแต่ 1,000,001-3,000,000 บาท ในรอบบัญชีปี พ.ศ.2555 จะเสียภาษีในอัตรา ร้อยละ 23 ในรอบบัญชีปี พ.ศ.2556 จะเสียภาษีในอัตรา ร้อยละ 20 ในรอบบัญชีปี พ.ศ. 2557 จะเสียภาษีในอัตรา ร้อยละ 20 ซึ่งเป็นอัตราคงที่

จึงพบว่าอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในช่วงระหว่าง อัตราร้อยละ 10-15 นั้น ผู้เสียภาษีในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีรายได้ไม่มากนัก เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่เสียภาษีในอัตราร้อยละ 20 ขึ้นไป เพราะคนกลุ่มนี้ถือได้ว่ามีรายได้ค่อนข้างสูงและมีวิธีที่จะทำให้เสียภาษีน้อยลงได้อีกโดยอาศัยช่องทางที่รัฐได้กำหนดไว้ กล่าว คือ การจัดตั้งบริษัทเพื่อให้ได้สิทธิประโยชน์ทางภาษี ในอัตรา ร้อยละ 20(เนื่องจากการจัดตั้งในรูปของบริษัทจะมีรายการหักลดหย่อนได้มากกว่าบุค คลธรรมดาและในปีพ.ศ. 2556 ซึ่งอัตราภาษีจะลดลงเหลือ อัตราร้อยละ 20 จะเป็นทางเลือกสำหรับคนกลุ่มนี้ที่สามารถเลือกได้ว่าจะทำให้มีกำไรหรือไม่มีกำไรเพราะกรณีที่ไม่มีกำไรก็จะไม่ต้องเสียภาษี) หรือการซื้ออสังหาริมทรัพย์เพื่อนำดอกเบี้ยค่างวดผ่อนมาเป็นรายการหักลดหย่อนได้ตามจริง (แต่ไม่เกิน 1 แสนบาท) หรือการซื้อประกันแบบบำนาญหักได้อีก 2 แสนบาท หรือซื้อหน่วยลงทุน ในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ และกองทุนรวมหุ้นระยะยาวซึ่งหักได้ประเภทละ 5 แสนบาทถ้าซื้อ 2 ประเภทหักได้รวมกัน 1 ล้านบาท เป็นต้น ในขณะที่ผู้เสียภาษีในอัตราต่ำกว่า ร้อยละ 20 เป็นผู้มีรายได้น้อย

ไม่มีทางเลือกมากนักเนื่องจากอาจมีข้อจำกัดหลายด้านฉะนั้นจึงเป็นการยากที่จะลงทุนใดๆเพื่อนำมาใช้ในการลดหย่อนภาษี ดังนั้นผู้ที่เสียภาษีในช่วงอัตรา ร้อยละ 10-15 จะต้องเป็นกลุ่มที่ต้องแบกรับภาระภาษีอื่นๆ ที่ขาดหายไปตามนโยบายของรัฐ กล่า วคือหากรัฐเก็บภาษีได้น้อยลงหรือมีปัญหา รัฐก็จำเป็นที่จะต้องหามาตรการอื่นที่เป็นช่องทางในการจัดเก็บภาษีด้านอื่นๆเพิ่มขึ้น เช่น ภาษีมูลค่าเพิ่ม เป็นต้น

ดังนั้น การพิจารณารายจ่ายที่จะนำมาหักภาษีเงินได้และอัตราภาษีเงินได้แต่ละประเภทจึงเป็นส่วนสำคัญในการเลือกรู ปแบบองค์กรธุรกิจ เช่นหากเลือกเป็นบริษัท SMEs อาจมีความยุ่งยากแต่การหักรายจ่ายและค่าเสื่อมราคา ค่าตอบแทนที่จ่ายคืนให้กับผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของกิจการก็อาจลดภาษีโดยรวมได้

4.2 วิเคราะห์ผลกระทบโครงสร้างต้นทุนการผลิตในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

จากการศึกษารูปแ บบและลักษณะกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจไทยพบว่าได้รับผลกระทบการการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นต่ออุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ผลกระทบในด้านมูล ค่าการส่งออก มูลค่าการนำเข้า มูลค่าการค้า และดุลการค้าเป็นต้น ด้วยเหตุที่กลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าวมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของไทยทั้งในด้านของเศรษฐกิจมหภาคและต่อผู้ประกอบการและแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งกลุ่มอุตสาหกรรมที่สำคัญสามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

4.2.1 กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรกล

จากการศึกษากลุ่มอุตสาหกกรมเครื่องจักรของไทยพบว่าเป็นผู้นำเข้าสุทธิในอุตสาหกรรมเครื่องจักรกล ที่มีศักยภาพในการผลิตและส่งออกเครื่องจักรกลการเกษตรไปยังประเทศอื่นในภูมิภาคอื่นๆ แต่เนื่องจากเหล็กที่นำมาใช้ใ นอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลนั้นมาจากทั้งการผลิตเหล็กจากอุตสาหกรรมเหล็กภายในประเทศและการนำเข้าเหล็กจากประเทศในกลุ่มอาเซียนด้วยกัน คือ ประเทศสาธารณรัฐ อินโดนีเซียและประเทศมาเลเซียจึงมีโครงสร้างต้นทุนของอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลอยู่ที่วัตถุดิบถึงกว่าร้อยละ 80 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการนำเข้าชิ้นส่วนและเหล็กจากต่างประเทศ

สำหรับโรงงานขนาดเล็กซึ่งเป็นของคนไทยนั้นจะมีต้นทุนทางวัตถุดิบในประเทศเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 80 สำหรับค่าจ้างแรงงานในการผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 17 ของต้นทุนการผลิตทั้งหมด โครงสร้างการผลิตในสาขานี้จะใช้วัตถุดิบภายในอุตสาหกรรมเดียวกันถึงร้อยละ 35 ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นการนำเข้าเครื่องจักรมือสองมาจากต่างประเทศ สำหรับวัตถุดิบที่มีความสำคัญลำดับต่อมา คือ เหล็กและโลหะอื่น ๆ รวมประมาณร้อยละ 24 ค่าจ้างเงินเดือนประมาณร้อยละ 10 แม้ปัจจุบันรัฐบาลไทยใช้มาตร การตอบโต้การทุ่มตลาดโดยเรียกเก็บอากรตอบโต้การทุ่มตลาด และการรวมกลุ่ม AEC ยังอนุญาตให้มีมาตรการตอบโต้การทุ่มตลาด ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลก็ยังมีต้นทุนการผลิตจากสินค้าที่ได้รับการปกป้องที่สูงอยู่แม้ว่าจะมีการรวมกลุ่ม AEC แล้วก็ตาม

สำหรับในกลุ่มผลิตภัณฑ์เครื่องมือกลที่เป็นโรงงานขนาดใหญ่มีต้นทุนทางวัตถุดิบถึงร้อยละ 80 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการนำเข้าชิ้นส่วนและเหล็กจากต่างประเทศ สำหรับโรงงานขนาดเล็กซึ่งเป็นของคนไทยนั้นจะมีต้นทุนทางวัตถุดิบสูงถึงร้อยละ 85 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการนำเข้าเครื่องมือกลใช้แล้วจากต่างประเทศ โครงสร้างการผลิตของสาขานี้ ส่วนมากต้องอาศัยเครื่องมือกลที่ใช้ในงานแปรรูปไม้ ยาง พลาสติก ประมาณร้อยละ 40 สำหรับเครื่องมือกลที่มีความสำคัญลำดับต่อมา คือ เครื่องมือกลอื่นๆ ประมาณร้อยละ 23 เครื่องมือกลแปรรูปเหล็กประมาณร้อยละ 11 และค่าจ้างเงินเดือนประมาณร้อยละ 9

ในกลุ่มผลิตภัณฑ์เครื่องจักรกลมีต้นทุนทางด้านวัตถุดิบประมาณร้อยละ 88 ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการใช้ชิ้นส่วนสำเร็จรูปจากอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ รวมถึงการนำเข้าชิ้นส่วนใช้แล้วจากต่างประเทศ โครงสร้างการผลิตของสาขานี้จะต้องอาศัยวัตถุดิบในอุตสาหกรรมเดียวกันประมาณร้อยละ 32 สำหรับวัตถุดิบที่มีความสำคัญลำดับต่อมา คือ เหล็กโลหะอื่น ๆ รวมประมาณร้อยละ 23 และค่าจ้างเงินเดือนประมาณร้อยละ 24

ดังนั้นเมื่อพิจารณาโครงสร้างในด้านต้นทุนการผลิตของอุตสาหกรร มดังกล่าวแล้ว สามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นได้ ดังนี้

1. ผู้ประกอบการที่ต้องใช้วัตถุดิบในการผลิตเครื่องจักรที่ใช้เทคโนโลยีการผลิตสูงนิยมนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศ เนื่องจากขาดผู้ผลิตวัตถุดิบที่มีคุณภาพในประเทศประกอบกับการตั้งมาตรการทางภาษีของภาครัฐในการป้องกันการทุ่มตลาดของการนำเข้าเหล็กจากต่างประเทศ (Anti-

Dumping) ซึ่งมีราคาถูกกว่าเหล็กในประเทศไทยจึงทำให้ส่งผลให้ผู้ผลิตเครื่องจักรกลในประเทศซื้อเหล็กในราคาสูง

2. จากนโยบายการยกเว้นภาษีจากการเปลี่ยนเครื่องจักรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตมีผลให้ผู้ประ กอบการจำนวนมากยังจำเป็นต้องจ้างวิศวกรจากต่างประเทศในสายการผลิตและการซ่อมแซมเครื่องจักรที่ใช้เทคโนโลยีการผลิตสูงเนื่องจากวิศวกรไทยไม่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่เพียงพอ

3. นโยบายสินเชื่อเพื่อซื้อเครื่องจักรใหม่ ไม่สอดคล้องกับโครงสร้างต้นทุนการผลิตเนื่องจา กรัฐไม่มีมาตรการรับซื้อคืนเครื่องจักรเก่าในราคาที่เหมาะสมทำให้ต้นทุนในการซื้อเครื่องจักรใหม่ยังค่อนข้างสูง

4. แม้รัฐจะมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนหรือการให้สินเชื่อแก่ผู้ประกอบการขนาดเล็กหรือมีข้อจำกัดด้านเงินทุน แต่โอกาสที่จะเข้าถึงแหล่งเงินทุนก้อนใหม่ก็ยัง มีข้อจำกัดและเงื่อนไขหลายประการ ทั้งจากผู้ประกอบการเองหรือกฎเกณฑ์และเงื่อนไขของแหล่งเงินทุน

5. จากนโยบายการยกเว้นภาษีจากการเปลี่ยนเครื่องจักรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตยังเป็นการการพึ่งพาเทคโนโลยีการผลิตจากต่างประเทศ โดยที่ภาครัฐยังไม่มีหน่วยงานในการสนับสนุน วิจัยและพัฒนาในการเพิ่มศักยภาพในด้านการผลิตโดยตรงที่จะช่วยลดต้นทุนการผลิตในระยะยาวให้แก่ผู้ประกอบการได้

4.2.2 กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร

เมื่อพิจารณาศักยภาพทางด้านโครงสร้างต้นทุนการผลิตของกลุ่ มอุตสาหกรรมอาหารของไทย SMEs เป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากถึงร้อยละ 99.6 ส่วนใหญ่ยังมีปัญหาในด้านผลผลิตด้านคุณภาพวัตถุดิบไม่สม่ำเสมอ มีสิ่งปนเปื้อน เนื่องจากเกษตรผู้ผลิตต้นน้ำและผู้ผลิตกลางน้ำขาดความรู้ด้านคุณภาพและระบบการจัดการ นอกจากนี้ ยังมีปัญหาเกี่ยวกับความไม่เพียงพอของหน่วยงานสนับสนุนด้านการวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์และต้ นทุนเทคโนโลยีด้านการผลิตสินค้าเกษตรต้นน้ำสูง ประกอบกับผู้ผลิตขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการห่วงโซ่มูลค่าและขาดการเชื่อมโยงอุตสาหกรรม เนื่องจากโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภค โทรคมนาคม และขนส่งของไทยยังกระจุกตัวอยู่ในเมืองใหญ่ ต้นทุนการขนส่งสูง โดยเฉพาะประเภท Air Cargo สำหรับสินค้าอาหารที่มีมูลค่าสูง เช่น ผัก ผลไม้ และแช่เย็น เป็นต้นซึ่งยังคงมีอุปสรรคที่ควรเร่งแก้ไขเกี่ยวกับ

ระเบียบและขั้นตอนการติดต่อกับภาคราชการที่มีความยุ่งยากและซ้ำซ้อน ขาดการประสานงานและความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและความไม่เป็ นเอกภาพของการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลืออย่างจริงจัง การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำย่อมส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ซึ่งการเพิ่มขึ้นของต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงานและพลังงานอย่างต่อเนื่อง ย่อมจะทำให้ไทยสูญเสียโอกาสในการแข่งขันมากยิ่งขึ้น และอุปสรรคที่สำคัญต่อการขยายโอกาสทางการค้าไปยังประเทศเพื่อนบ้าน คือ มาตรการกีดกันทางการค้าที่ไม่ใช่ภาษี NTBs ของกลุ่มประเทศอาเซียนและนอกอาเซียนที่จะถูกนำมาใช้กีดกันการค้าเสรี ปกป้องอุตสาหกรรมภายในของตนเอง

4.2.3 กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง

จากการศึกษาอุตสาหกรรมยางพารา นับว่ากลุ่มอุตสาหกรรมนี้ มีบทบาทในการจ้างงานในระดับสูงกว่า 1 แสนคนและมีมูลค่าในการส่งออกปริมาณมาก โดยอุตสาหกกรมนี้มีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) อยู่เป็นจำนวนมาก ฉะนั้นจึงมีสัดส่วนแรงงานในห่วงโซ่มูลค่าของยางพารา จะพบว่าแรงงานส่วนใ หญ่กว่าร้อยละ 92 ของห่วงโซ่มูลค่าจะเป็นเกษตรกรซึ่งอยู่ในภาคการปลูกยางพารา ซึ่งถือเป็นฐานรากที่สำคัญของอุตสาหกรรม แต่เนื่องจากอุตสาหกรรมนี้ยังมีการพึ่งพาตลาดต่างประเทศสูงเนื่องจากผลผลิตกว่าร้อยละ 90 ต้องพึ่งพาการส่งออกจึงทำให้ต้นทุนการขนส่งในระบบโลจิสติกส์จากพื้นที่ปลูกไปยังโรงงานแปรรูป และเพื่อการส่งออกยังมีต้นทุนสูงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งออกยังต้องใช้ระบบรถไฟผ่านด่านปาดังเบซาร์เพื่อส่งออกไปยังท่าเรือปีนังของประเทศมาเลเซีย

นอกจากนี้ ประสิทธิ ภาพของเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตของไทยนั้นต่ำกว่าประเทศคู่แข่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศมาเลเซีย และนโยบายสินเชื่อเพื่อซื้อเครื่องจักรใหม่ไม่สอดคล้องกับโครงสร้างต้นทุนการผลิตเนื่องจากรัฐไม่มีมาตรการรับซื้อคืนเครื่องจักรเก่าในราคาที่เหมาะสมทำให้ต้นทุนในการซื้อเครื่องจักรใหม่ยังค่อนข้างสูงเช่นเดียวกับอุตสาหกรรมอื่นที่ใช้แ รงงานเข้มข้น

4.2.4 กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม

เมื่อวิเคราะห์โครงสร้างด้านต้นทุนการผลิตของห์อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่มห่มแล้ว จัดว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทต่อการจ้างงานของประเทศ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานในการผลิตอย่างเข้มข้น (Labor Intensive) จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าในปี

พ.ศ. 2553 อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มมีการจ้างงาน 1,040,570 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ของการจ้างงานทั้งหมดในภาคอุตสาหกรรม (7.9 ล้านคน) การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงส่งผลกระทบต่อต้นทุนแรงงาน ของผู้ประกอบอุตสาหกรรมในกลุ่มนี้เป็นจำนวนมากเพราะต้องนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศโดยเฉพาะ การนำเข้าฝ้ายเกือบทั้งหมดในกระบวนการผลิตต้นน้ำ สำหรับต้นทุนการผลิต พบว่าเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ในอาเซียน โดยเฉพาะ ราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐประชาชน ลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ประเทศไทยจะมีต้นทุนการผลิตที่สูงกว่า รวมถึงอัตราค่าจ้างแรงงานมีแนวโน้มสูงขึ้นตลอดจนขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป และมีการพึ่งพาตลาดในการส่งออกกับประเทศหลักมากเกินไป และมาตรการที่ รัฐนำมาใช้เพื่อบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เช่น การช่วยเหลือด้านเงินทุนที่เป็นแรงจูงใจในการเพิ่มศักยภาพแข่งขันโดยการใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) รวมถึงพัฒนาสินค้าเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและเน้นการสร้างตราสินค้า ตลอดจนขยายช่องทางการส่งออกไปยังตลาดต่างประเทศของภาครัฐนั้นยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจน เช่น รัฐบาลควรส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการค้าสิ่งทอ โดยเน้นที่การสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าและการบริหารจัดการเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ หาช่องทางหรือเครือข่ายการติดต่อธุรกิจด้านเส้นใยและเส้น ด้ายในประเทศสาธารณรัฐอินโดนีเซีย เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประกอบการไทย

4.3 วิเคราะห์ผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในทางเศรษฐกิจของประเทศ

การดำเนิน นโยบายทางเศรษฐกิจเป็นนโยบายหลักในการดำเนินการให้มีการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมให้แก่คนส่วนใหญ่แ ละให้เศรษฐกิจสามารถเจริญเติบโตในอัตราสูงอย่างมีเสถียรภาพเป็นนโยบายเศรษฐกิจที่สนับสนุนการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมและก่อให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน จากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท ในครั้งนี้เป็นการปรับขึ้นสูงและปรับทันทีจึงส่งผลโดยตรงต่อต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงานของผู้ประกอบการมากที่สุด โดยเฉพาะภาคธุรกิจอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น คือพึ่งพาแรงงานที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำในสัดส่วนที่สูงและอัตรากำไรสุทธิต่ำ ซึ่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจต่างๆที่เกิดขึ้นสามารถวิเคราะห์และสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการส่งออก เนื่องจากอุตสาหกรรมด้านการส่งออก เป็นภาคส่วนเศรษฐกิจที่สำคัญในการสร้างรายได้เข้าประเทศ โดยสามารถสร้างรายได้ให้ประเทศคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 60 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ และมีแรงงานอยู่ในระบบกว่า 5.5 ล้านคนซึ่งเป็นแรงงานเข้มข้น ผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงขึ้นนอกจากทำให้ค่าจ้างแรงงานในประเทศสูงขึ้นแล้ว ยังมีอัตราค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าประเทศคู่แข่ง เช่น สาธารณรัฐสังคมนิยม เวียดนาม สาธารณรัฐอินโดนีเซีย ประเทศอินเดีย อีกด้วย ด้วยปัจจัยด้านต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้นดังกล่าวย่อมส่งผลให้ การแข่งขันในด้านการส่งออกของไทยอยู่ในเกณฑ์ลดลงซึ่งจะส่งผลต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจในระยะยาวอีกด้วย

2. ผลกระทบด้านการลงทุน เมื่อวิเคราะห์ศักยภาพด้านการลงทุนของไทย ยังพบว่าประเทศไทยยังจำเป็นต้องอาศัยพึ่งพาการลงทุนจากภายนอก ฉะนั้นหากอัตราค่าจ้างแรงงา นขั้นต่ำของไทยมีอัตราที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านจะทำให้การลงทุนในประเทศเกิดการชะลอตัวเช่นกัน

3. ผลกระทบด้านเงินเฟ้อ จากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีผลต่อระบบเศรษฐกิจ เป็นแบบห่วงโซ่ เนื่องจากผู้ประกอบการส่วนหนึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องปรับขึ้นราคาสินค้า ซึ่งการปรับขึ้นราคาสินค้าจะเกิดขึ้นตั้งแต่ต้นทางคือภาคการผลิตแต่ละช่วงโดยในแต่ละช่วงของการผลิตผู้ประกอบก็จะผลักภาระต้นทุนแรงงานบางส่วนให้แก่ผู้ซื้อโดยเพิ่มราคาในตัวสินค้า ทำให้สินค้าที่กว่าจะมาถึงผู้บริโภคมีราคาเพิ่มขึ้น ถ้าจะกล่าวโดยรวมแล้ว ภาวะเงินเฟ้อ คือ ภาวะที่สินค้าและบริการมีราคาสูงขึ้นจากเดิม ซึ่งทำให้กำลังซื้อของผู้บริโภคลดลง ต้องใช้เงินจำนวนมากขึ้นกว่าเดิมเพื่อซื้อสินค้าหรือบริการซึ่งจะส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจทำให้ค่าครองชีพของประชาชนโดยรวมสูงขึ้น

4. การจ้างแรงงานผิดกฎหมาย ปัจจุบันพบว่ามีแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยซึ่งสำนักงานสถิติแห่งชาติรายงานผลสำรวจแรงงานนอกระบบพบว่าทั่วประเทศมีจำนวนผู้ทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบ 24.8 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 62.6 ของผู้มีงานทำทั้งหมด 39.6 ล้านคนและเป็นงานในระบบ 14.8 ล้านคนหรือร้อยละ 37.4 เมื่อพิจารณาถึงปัญหาแรงงานน อกระบบ ในสถานประกอบการพบว่ามี 3 เรื่องหลัก คือ

1. ปัญหาจากการทำงานที่พบมากที่สุด คือ เรื่องค่าตอบแทน

2. ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานปัญหาที่พบมากที่สุดคือท่าทางในการทำงานไม่ถูกสุขลักษณะเป็นเวลานานทำให้เกิดการอับเสบและผิดปกติของร่างกาย

3. ปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงานปัญหาใหญ่ คือ ได้รับสารเคมีเป็นพิษ

ปัญหาที่แรงงานนอกระบบต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือมากที่สุด คือปัญหาค่าตอบแทน ร้อยละ 44 รองลงมาเป็นเรื่องทำงานหนักร้อยละ 24.8 และงานที่ไม่ได้รับการจ้างอย่างต่อเนื่องร้อยละ 19.2 ที่เหลือเป็นอื่นๆ เช่นไม่มีสวัส ดิการ ไม่มีวันหยุด ทำงานไม่ตรงเวลาปกติ ชั่วโมงทำงานมากเกินไปและลาพักผ่อนไม่ได้[67]

ผลจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของค่าแรงที่เพิ่มขึ้นสูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านแล้วย่อมจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการจ้างแรงงานผิดกฎหมายเป็นจำนวนมากเพราะผู้ประกอบการส่วนหนึ่งไม่ยอมที่จะเข้าสู่ระบบการจัดเก็บอัตราภาษี และสามารถจ่ายค่าจ้างได้ต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายยอมรับในอัตราที่ผู้ประกอบการเป็นผู้กำหนดขึ้น

4. การกระจายรายได้และการกระจุกตัว จะเห็นได้ว่าการปรับขึ้นอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ เป็นอัตราเดียว ย่อมส่งผลให้อุตสาหกรรมกระจุกตัวอยู่ในเขตเมือง เนื่องจากต้นทุนแรงงานที่เพิ่มขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อต้นทุนอื่นๆโดยเฉพาะด้านขนส่งซึ่งเป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้เกิดการกระจายสินค้าไปยังส่วนอื่น และเป็นส่วนหนึ่งที่สนับสนุนและเชื่อมโยงเศรษฐกิจข นาดใหญ่ของประเทศทั้งในภาคการผลิต การค้าและการบริการ

ดังนั้น จึงจะเห็นได้ว่า จากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขึ้นต่ำเป็น 300 บาท ทั่วประเทศตามนโยบายของรัฐซึ่งมุ่งที่จะแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนและผู้ประกอบการเนื่องจากภาวะเงินเฟ้อและราคาน้ำมันเชื้อเพลิง และเ พื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยเพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศเพื่อสร้างสมดุลและความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพให้แก่ระบบเศรษฐกิจมหภาค โดยการให้แรงงานมีรายได้วันละไม่น้อยกว่า 300 บาท แม้จะเป็นที่พอใจของกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ยังพึ่งพิงรายได้จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างรวดเร็วและปรับขึ้นในอัตราที่สูงย่อมส่งผลกระทบต่อการจ้างงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากผู้ประกอบการบางส่วนไม่

---

[67] แรงงานนอกระบบทะลัก 24 ล้านคน. 2555, เล่มเดิม.

สามารถแบกรับต้นทุนที่เพิ่มขึ้นแบบก้าวกระโดดนี้ได้ นอกจากภาระต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้นแล้วยังส่งผลไปยังราคาสินค้าที่ต้ องปรับเพิ่มขึ้นในขณะอัตราการจ้างงานเกิดการชะลอตัวหรือมีอัตราการเลิกจ้างสูงขึ้นอันจะนำไปสู่ผลกระทบทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ การจ้างแรงงานนอกระบบ เป็นต้น และถึงแม้ภาครัฐจะมีมาตรการบรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่ผู้ประกอบการก็ตาม มาตรการบางเรื่องก็มิได้สร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ประกอบการที่จะยอมรับไปฏิบัติหรือยอมเข้าสู่ระบบ เพราะผู้ประกอบการมองว่าเป็นการยุ่งยากและเพิ่มภาระมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้บางมาตรการมีเงื่อนไข กฎระเบียบที่ยุ่งยากซับซ้อนยากต่อการเข้าถึง ดังนั้นการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย แม้ที่ผ่านมายังมิได้อยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อการใช้จ่ายตามอัตภาพ คุณภาพ และผลิตภาพของแรงงานก็ตาม แต่การปรับอัตราค่าจ้างก็ยังจะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต รา คาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

4.4 ตารางสัมภาษณ์ เจาะลึกความคิดเห็นต่อการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาททั่วประเทศกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

4.4.1 ตารางสัมภาษณ์เจาะลึกความคิดเห็นของลูกจ้าง

ตารางที่ 4.1 เพศ และจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม(สำหรับลูกจ้าง) จำนวนรวม 5 คน

เพศ	จำนวน	คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ
ชาย	1	20
หญิง	4	80

วิเคราะห์ตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายคิดเป็นเพศหญิงร้อยละ 80 และ เพศชายร้อยละ 20

ตารางที่ 4.2 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	**เพศ**		**คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ**
	ชาย	หญิง	
21-30 ปี	-	1	20
31-40 ปี	1	1	40
41-50 ปี		1	20
อายุ 50 ปีขึ้นไป		1	20

วิเคราะห์ตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีคิดเป็นร้อยละ 40 แบ่งเป็นเพศหญิงร้อยละ 20 และเพศชายร้อยละ 20 และส่วนน้อยมีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20

ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ความเห็น	ชาย	หญิง	คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ
1.เห็นด้วย	1	3	80
2.ไม่เห็นด้วย		1	20

วิเคราะห์ตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับการปรับอัตราค่าจ้ างขั้นต่ำ คิดเป็นร้อยละ 80 ส่วนน้อยที่ไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 20

ตารางที่ 4.4 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลกระทบต่อธุรกิจมากน้อยเพียงใด

ผลกระทบจากการปรับค่าแรง	คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ
1.ได้รับผลกระทบ	60
2.ไม่ได้รับผลกระทบ	20
3. ไม่แน่ใจว่าได้รับผลกระทบหรือไม่	20

วิเคราะห์ตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบคิดเป็นร้อยละ 60 และส่วนน้อยไม่แน่ว่าได้รับผลกระทบหรือไม่คิดเป็นร้อยละ 20

ตารางที่ 4.5 ได้รับประโยชน์จากมาตรการที่รัฐที่ออกมาช่วยบรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างได้หรือไม่

มาตรการของรัฐ	คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ
1.ได้รับประโยชน์	40
2.ไม่ได้รับประโยชน์	60

วิเคราะห์ตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ได้รับประโยชน์จากมาตรการช่วยเหลือของภาครัฐ คิดเป็นอัตราร้อยละ 60 และส่วนน้อยที่ได้รับประโยชน์คิดเป็นร้อยละ 40

ตารางที่ 4.6 ต้นทุนค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นมีวิธีแก้ไขอย่างไร

วิธีการแก้ไขผลกระทบ	**คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ**
1.ปรับลดคนงานและปรับขึ้นราคาสินค้า	60
2.วิธีอื่นๆเช่นรัฐต้องควบคุมราคาสินค้า	40

วิเคราะห์ตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะแก้ไข โดยลดคนงานและปรับราคาสินค้า คิดเป็นร้อยละ 60 และส่วนน้อยอีกร้อยละ 40 เห็นว่ารัฐต้องควบคุมราคาสินค้า

ตารางที่ 4.7 เมื่อมีการปรับขึ้นค่าแรงควรที่จะต้องปรับราคาสินค้าด้วยหรือไม่

ความเห็น	**คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ**
ไม่ควรปรับ	100

วิเคราะห์ตารางที่ 4.7 ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าไม่ควรปรับราคาสินค้าตามการปรับค่าแรงคิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4.8 วิธีอื่นนอกจากการปรับขึ้นราคาสินค้า วิธีอื่นควรทำอย่างไร

ความคิดเห็น	**คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ**
1.ควรลดกำลังการผลิต ลดค่าใช้จ่ายไม่จำเป็น ลดวัสดุอุปกรณ์คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ	50
2.ไม่ทราบว่าจะใช้วิธีใด	50

วิเคราะห์ตารางที่ 4.8 ผู้ตอบแบบสอบถาม จะใช้วิธีลดกำลังการผลิต และลดค่าใช้จ่ายไม่จำเป็น ลดวัสดุอุปกรณ์คิดเป็นร้อยละ 50 และอีกร้อยละ 50 ไม่ทราบว่าจะใช้วิธีใด

ตารางที่ 4.9 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันทั่วประเทศเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

ปรับอัตราค่าจ้างเท่ากันทั่วประเทศ	คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ
1.เห็นด้วย	60
2.ไม่เห็นด้วย	20
3.ไม่แน่ใจ	20

วิเคราะห์ตารางที่ 4.9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ผู้เห็นด้วยกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคิดเป็นอัตราร้อยละ 60 และในส่วนน้อยคิดเป็นร้อยละ 20 ไม่แน่ใจ

ตารางที่ 4.10 นอกจากมาตรการของรัฐที่นำมาใช้บรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำอยากให้รัฐช่วยเหลือด้านใดอีก

สิ่งที่ต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือ	คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ
1.เพิ่มและดูแลสวัสดิการสังคม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน บริการสาธารณะ	60
2.ด้านการกู้ยืมเงิน เงินลงทุนให้มากขึ้นโดยคิดดอกเบี้ยต่ำ	20
3.ช่วยในเรื่องค่าจ้างต้องเหมาะสมกับค่าครองชีพด้วย	20

วิเคราะห์ตารางที่ 4.10 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า ควรเพิ่มและดูแลสวัสดิการสังคมเช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน บริการสาธารณะ คิดเป็นร้อยละ 60 และในส่วนน้อยต้องการให้รัฐพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะลมกับค่าครองชีพ

4.4.2 ตารางสัมภาษณ์เจาะลึกความคิดเห็นของนายจ้าง

ตารางที่ 4.11 เพศ และจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม (สำหรับนายจ้าง) จำนวนรวม 6 คน

เพศ	จำนวน	คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ
ชาย	2	33.33
หญิง	4	66.67

วิเคราะห์ตารางที่ 4.11 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายคิดเป็นร้อยละ 66.67 และเพศชายร้อยละ 33.33

ตารางที่ 4.12 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	**เพศ**		**คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ**
	ชาย	หญิง	
21-30 ปี - -			-
31-40 ปี		4	66.66
41-50 ปี	1	-	16.67
อายุ 50 ปีขึ้นไป	1	-	16.67

วิเคราะห์ตารางที่ 4 . 12 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.66 และส่วนน้อยเป็นช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.67

ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

	ชาย	**หญิง**	**คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ**
1.เห็นด้วย	-	2	33.33
2.ไม่เห็นด้วย	2	2	66.66

วิเคราะห์ตารางที่ 4.13 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คิดเป็นร้อยละ 66.66 และส่วนน้อยเห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 33.33

ตารางที่ 4.14 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลกระทบต่อธุรกิจมากน้อยเพียงใด

ผลกระทบจากการปรับค่าแรง	คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ
1.ได้รับผลกระทบ	100
2.ไม่ได้รับผลกระทบ	-

วิเคราะห์ตารางที่ 4.14 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับผลกระทบต่อธุรกิจคิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4.15 มาตรการที่รัฐที่ออกมาช่วยบรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างได้หรือไม่

มาตรการของรัฐ	**คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ**
1.ได้รับประโยชน์	33.33
2.ไม่ได้รับประโยชน์	66.66

วิเคราะห์ตารางที่ 4.15 ผู้ตอบแบบส อบถามส่วนใหญ่ ไม่ ได้รับประโยชน์ จากมา ตร การบรรเทา ผลกระทบคิดเป็นร้อย 66.66 และส่วนน้อยอีกร้อยละ 33.33 ได้รับประโยชน์

ตารางที่ 4.16 ต้นทุนค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นมีวิธีแก้ไขอย่างไร

วิธีการแก้ไขผลกระทบ	**คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ**
1.ปรับโครงสร้างการผลิต เช่นลดค่าใช้จ่าย ลดคนงาน ใช้เทคโนโลยีมาแทน	66.66
2.เพิ่มยอดขาย/หาวัตถุดิบราคาถูกมาทดแทน	33.33

วิเคราะห์ตารางที่ 4.16 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าจะต้องแก้ไขโดยปรับโครงสร้างการผลิต เช่นลดค้าใช้จ่าย ลดคนงาน ใช้เทคโนโลยีมาแทน คิดเป็นร้อยละ 66.66 ในส่วนที่จะใช้วิธีเพิ่มยอดขายและหาวัตถุดิบที่ราคาถูกมาทดแทน คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตารางที่ 4.17 เมื่อมีการปรับขึ้นค่าแรงควรที่จะต้องปรับราคาสินค้าด้วยหรือไม่

ราคาค่าสินค้า	**จำนวน (คน)**	**คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ**
1.ควรปรับ	3	50
2.ไม่ควรปรับ	2	33.33
3.ดูผลประกอบการ	1	16.66

วิเคราะห์ตารางที่ 4.17 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าควรปรับราคาสินค้า คิดเป็นร้อยละ 50 และส่วนน้อยอีกร้อยละ 16.66 เห็นว่าต้องดูผลประกอบการก่อน

ตารางที่ 4.18 วิธีอื่นนอกจากการปรับขึ้นราคาสินค้า วิธีอื่นควรทำอย่างไร

ความเห็น	คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ
1.ควรลดกำลังการผลิต ลดค่าใช้จ่ายไม่จำเป็น ลดวัสดุ ลดคนงาน	33.33
2.ต้องการให้ภาครัฐช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจให้เกิดสภาพคล่อง โดยลดราคาน้ำมัน ค่าขนส่ง	33.33
3.ส่งเสริมการขายจัดโปรโมชั่นร่วมกับสินค้าอื่น	16.66
4.ใช้วิธีลดปริมาณสินค้าให้น้อยลง	16.66

วิเคราะห์ตารางที่ 4.18 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนหนึ่ง เห็นว่าควรปรับลดกำลังการผลิต ลดค่าใช้จ่ายไม่จำเป็น ลดวัสดุอุปกรณ์ ลดคนงาน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และอีกร้อยละ 33.33 ต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือในการกระตุ้นเศรษฐกิจให้เกิดสภาพคล่อง นอกจากนี้ยังใช้วิธีส่งเสริมการขายด้วยวิธีอื่นๆ อีกร้อยละ 16.66 และอีกร้อยละ 16.66 ใช้วิธีลดปริมาณสินค้าให้น้อยลง

ตารางที่ 4.19 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันทั่วประเทศเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร

ปรับอัตราค่าจ้างเท่ากันทั่วประเทศ	จำนวน (คน)	คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ
1. เห็นด้วยแต่เมื่อท้องที่ใดเศรษฐกิจดี ควรปรับเพิ่มเป็นรายท้องที่	1	16.67
2.ไม่เห็นด้วย	5	83.33

วิเคราะห์ตารางที่ 4.19 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันทั่วประเทศ คิดเป็นร้อยละ 83.33 และส่วนน้อยที่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 16.67

ตารางที่ 4.20 นอกจากมาตรการของรัฐที่นำมาใช้บรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำอยากให้รัฐช่วยเหลือด้านใดอีก

สิ่งที่ต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือ	**จำนวน(คน)**	**คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ**
1.เพิ่มและดูแลสวัสดิการสังคม เช่น ค่ารักษาพยาบาล บริการสาธารณะ ระบบขนส่ง จัดฝึกอบรมอาชีพให้มากขึ้น	3	50
2.ลดค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภค ไฟฟ้า น้ำประปา ขนส่ง แก๊ส	2	33.33
3.ปรับลดภาษีขายให้น้อยกว่าร้อยละ 7	1	16.66

วิเคราะห์ตารางที่ 4.20 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าควร เพิ่มและดูแลสวัสดิการสังคม เช่น ค่ารักษาพยาบาล บริการสาธารณะคิดเป็น ร้อยละ 50 และส่วนน้อยเห็นว่า ควรปรับลดภาษีขายให้น้อยกว่าร้อยละ 7 คิดเป็นร้อยละ 16.66

4.5 สรุปวิเคราะห์ผลสัมภาษณ์เจาะลึกความคิดเห็นต่อการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท

เมื่อได้ศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบทางกฎหมาย และมาตรการในการบรรเทาผลกระทบต่อผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพแบบภาคสนามโดยได้สอบถามความคิดเห็นต่อการปรับขึ้นอัตราคาจ้างขั้นต่ำเป็ น 300 บาททั่วประเทศกับผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 11 คนซึ่งในจำนวนนี้เป็นฝ่ายผู้ประกอบการหรือเจ้าของกิจการจำนวน 6 คนและฝ่ายลูกจ้างจำนวน 5 คน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพได้ดังนี้

1. ในส่วนของลูกจ้าง

1) ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี โดยมีอายุระหว่าง 41-50 ปีและอายุ 50 ปีขึ้นไปรวมอยู่ด้วย โดยมีแรงงานที่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

2) ความคิดเห็นต่อการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยต่อการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

3) ในส่วนของผลกระทบต่อธุรกิจภายหลังจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบมีอัตราส่วนร้อยละ 60 จากการปรับขึ้นราคาของสินค้า

4) ในเรื่องมาตรการให้ความช่วยเหลือของภาครัฐต่อประชาชนภายหลังจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพบว่าผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับประโยชน์ ตัวอย่างเช่นการลดอัตราภาษีเงินได้ซึ่งผู้ใช้แรงงานมีรายได้ไม่ถึงเกณฑ์ที่จะได้รับการลดหย่อนภาษี

5) สำหรับผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้นผู้ใช้แรงงานร้อยละ 60 เห็นว่าจำต้องปรับลดคนงานหรือปรับขึ้นราคาสินค้า

6) เมื่อมีการการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้วไม่ควรจะต้องปรับขึ้นราคา สินค้าไปด้วย

7) วิธีการอื่นที่เหมาะสมนอกเหนือจากการปรับขึ้นราคสินค้า ลูกจ้างร้อยละ 50 เห็นว่าควรลดกำลังการผลิต ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ลดวัสดุอุปกรณ์

8) การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความเหมาะสมเนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นและช่วยกระจายรายได้

9) นอกจากมาตรการให้ความช่วยเหลือของรัฐที่ช่วยบรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้วส่วนใหญ่ต้องการให้รัฐเพิ่มและดูแลด้านสวัสดิการ เช่นบริการสาธารณะ ระบบขนส่ง การรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน เงินกู้ยืม เป็นต้น

2. ในส่วนของผู้ประกอบการหรือนายจ้าง

1) ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี โดยมีอายุระหว่าง 41-50 ปีและอายุ 50 ปีขึ้นไปรวมอยู่ด้วย โดยมีผู้ประกอบการที่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

2) ความคิดเห็นต่อการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพบว่าผู้ประกอบการไม่เห็นด้วยต่อการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

3) ในส่วนของผลกระทบต่อธุรกิจภายหลังจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ผู้ประกอบการทุกรายได้รับผลกระทบ

4) ในเรื่องมาตรการให้ความช่วยเหลือของภาครัฐต่อประชาชนภายหลังจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้รับประโยชน์เนื่องจากเป็น นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

5) สำหรับผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้นผู้ประกอบการแก้ไขโดยการปรับโครงสร้างการผลิต เช่นลดค่าใช้จ่าย ลดคนงานหาวัตถุดิบราคาถูกมาทดแทนและเปลี่ยนไปใช้เทคโนโลยีแทนคน

6) เมื่อมีการการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้วควรจะต้องปรับขึ้นราคาสินค้าไปด้วย

7) วิธีการอื่นที่เหมาะสมนอกเหนือจากการปรับขึ้นราคาสินค้า ควรลดกำลังการผลิต ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ลดวัสดุอุปกรณ์ และในส่วนภาครัฐควรช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจด้วยการลดราคาน้ำมัน ค่าขนส่ง

8) การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันทั่วประ เทศไม่มีความเหมาะสมเนื่องจากลูกจ้างมีศักยภาพไม่เท่ากันและสภาพทางสภาพเศรษฐกิจ สังคม ค่าครองชีพที่ต่างกัน

9) นอกจากมาตรการให้ความช่วยเหลือของรัฐที่ช่วยบรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้วส่วนใหญ่ต้องการให้รัฐเพิ่มและดูแลด้านสวัสดิการ เช่นบริก ารสาธารณะ ระบบขนส่ง การรั กษาพยาบาล เงินทุน จัดฝึกอบรมพัฒ นาทักษะแรงงานอย่างทั่วถึง ปรับลดภาษีขาย เป็นต้น

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากการศึกษา ผลกระทบทาง กฎหมาย ต่อการจ้างงานภายหลังการปรับ ขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ทั่วประเทศต่อธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่าปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันมีวัตถุประสงค์ ในการกำกับดูแล คุ้มครอง ควบคุมและส่งเสริม นั้น ส่วนหนึ่งมาจากเงื่อนไขและข้อบังคับทางกฎหมายที่นำมาใช้ไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันนอกจากนี้ การที่นโยบายของรัฐบาล ที่ออกมาใช้บังคับโดยเฉพาะในเรื่องของการจ้างแรงงานที่ให้ภา คเอกชนนำไปปฏิบัติให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมนั้นกลับพบว่าส่งผลกระทบต่อ การจ้างงาน เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผลกระทบในด้านต้นทุนค่าจ้างแรงงาน เนื่องจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่ วนใหญ่มีตลาดในประเทศหรือท้องถิ่นเท่านั้น แต่มีการจ้างแรงงานที่ ไร้ทักษะ อยู่เป็นจำนวนมาก การบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาททั่วประเท ศจึง ไม่เพียงส่งผลกระทบ ขั้นพื้นฐาน ต่อต้นทุนการผลิตด้านค่าจ้างแรงงานเท่านั้นยังส่งผลกระทบต่อการจ้างงานของผู้ใช้แรงงานเหล่านี้ด้วย

การ ใช้นโยบายเศรษฐกิจของรั ฐบาลในการเพิ่ม อัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำเป็น 300 บาท ทั่วประเทศ นั้นนับว่ามีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างทางเศรฐกิจเป็นอย่างมาก แม้จะเป็นนโยบายที่รัฐมองว่าเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศ สร้างสมดุลย์และความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพให้แก่ระบบเศรษฐกิจมหภาคทำให้แรงงานสามารถดำรงชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรีและคุณ ภาพชีวิตที่ดี แต่ปัญหาภาคแรงงานที่ประเทศไทยกำลังประสบอยู่นั้นมีการขาดแคลนแรงงานในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีสาเหตุ เช่นระบบการศึกษามีคุณภาพต่ำและไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้ประกอบการ ไม่นำเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยมาใช้ในการผลิตส่งผลให้ประสิทธิภาพแรงงานอยู่ในระดับต่ำ

ดังนั้น การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างรวดเร็วและไม่เป็นระบบ จึงส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้นอันเป็นเหตุไปสู่การเลิกจ้างแรงงานในระดับล่าง ตลอดจนส่งผลกระทบต่อการค้าการลงทุน ตลอดจนการขยายตัวของเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย

จากการศึกษาผลกระทบทางกฎหมายและมาตรการต่างๆพบว่า

1. การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาททั่วประเทศแม้ภาครัฐจะต้องการให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมในกลุ่มของผู้ใช้แรงงานให้ได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน โดยไม่ มีข้อ จำกัด ในเรื่อง เพศ อายุ ความสามารถ ลักษณะของงาน ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจและสัง คมในแต่ละท้องที่ โดยอาศัยหลักความเสมอภาคตาม มาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุ ทธศักราช 2550 มาเป็น หลักในการดำเนินนโยบายด้านแรงงาน ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติให้สอดคล้องกับหลักการสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนภายหลังจากการประชุมใหญ่สหประชาชาติที่ได้มีมติให้การรับรอ งปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ว่าด้วยหลักการสำคัญของหลักสิทธิมนุษยชนที่ว่ามนุษย์มีสิทธิติดตัวมาแต่เกิด มีศักดิ์ศรีความเสมอภาคกันสำหรับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ใช้แรงงานอันเกี่ยวกับความเสมอภาคของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานนั้น จะเห็นได้ว่า บัญญัติดังกล่ าวได้บัญญัติขึ้นเพื่อใช้เป็นมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งไม่ได้บังคับให้องค์กรต่างๆของรัฐต้องปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเดียวกัน ตรงกันข้า มกลับบังคับให้ต้องปฏิบัติต่อบุคคลที่แตกต่างกันในสาระสำคัญแตกต่างกันออกไปตามลักษณะเฉพาะของแต่ละคนและเฉพาะแต่บุคคลที่เหมือนกันในสาระสำคัญเท่านั้นที่องค์กรต่างๆของรัฐต้องปฏิบัติต่อ เขาเหล่านั้นอย่างเดียวกัน ฉะนั้น การที่จะนำหลักความเสมอภาคมาใช้ในทางปฏิบัติจะต้องเป็นหลักที่ยอมรับได้กับทุกๆฝ่ายและยังจะต้องก่อให้เกิดความยุติธรรมอีกด้วย

2. สำหรับ “ค่าจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 หมายความว่าว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็ นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานและให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้าง

มีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ จึงพิจารณาได้ว่าการจ้างแรงงานนั้น เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอัน ส่งผลให้เกิดสัญญาจ้าง ซึ่งมาจากหลักในเรื่องนิติกรรมสัญญาโดยมีหลักเกณฑ์ว่าคู่สัญญาย่อมมีเสรีภาพในการทำสัญญา ดังนั้น การบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันทั่วประเทศ จึงเป็นการปิดกั้ นกลไกในการกำหนดค่าจ้า งตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญา อย่างสิ้นเชิง และแม้การกำหนดอัตราคาจ้างที่ผ่านมานายจ้างจะเป็นฝ่ายมีอำนาจต่อรองมากกว่าก็ต าม การกำหนดอัตราค่ าจ้างขั้นต่ำนั้นก็ยังมีการคุ้มครองตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้า งเป็นผู้พิจารณากำหนดอัตราค่ าจ้างขั้นต่ำไว้อยู่แล้วตามมาต รา 79 ประกอบกับมาตรา 87 การบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เท่ากัน โดยมุ่งประโยชน์ของฝ่ายใดเพียงฝ่ายเดียวเป็นสำคัญโดยมิได้คำนึงถึงสถานะ ความสามารถ สภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมแล้ว จึงไม่เกิดความเป็นธรรมแก่อีกฝ่ายหนึ่งที่จะต้องถูกบังคับให้ปฏิบัติตาม

3. ในส่วนของมาตรการทางภาษีเงินได้ที่รัฐจัดเก็บภายหลังจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เช่นการลดอัตราภาษี การยกเว้นอัตราภาษี การหักค่าเสื่อมราคาของเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆนั้น การที่รัฐได้ขยายฐานการจัดเก็บภาษีเ งินได้ทั้งในรูปบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล และลดอัตราภาษีเงินได้สำหรับบุคคลธรรมดาตั้งแต่ 150,000 บาทขึ้นไปจนถึง 4,000,001 บาทขึ้นไปและสำหรับนิติบุคคลตั้งแต่ 150,000 บาทขึ้นไปจนถึง 3,000,001 บาทขึ้นไปนั้น ในส่วนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้นประมวลรัษฎากรยังมิได้ บัญญัติคำนิยามและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแม้โดยนัยของหลักเกณฑ์การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีมีเจตนาครอบคลุมถึงธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ก็ตามนอกจากนี้ แม้มาตรการทางภาษีจะมีส่วนช่วยให้เกิดการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศและเป็น การดึงผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบการจัดเก็บภาษี แต่ก็ทำให้ประกอบการบางส่วนมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นมาก และผู้มีเงินได้ที่เสียภาษีอัตราภาษีในระหว่างร้อยละ 10-15 นั้น ผู้เสียภาษีในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีรายได้ไม่มาก และยังคงต้องแบกรับภาระทางภาษีไม่แตกต่างจากเดิม เมื่อเทียบกับผู้มีเงินในช่วงฐาน ที่สูงกว่า ดังนั้น มาตรการในการลดอัตราภาษีจึงเป็นนโยบายที่ผู้มีเงินได้สูงจะได้รับประโยชน์ทางภาษีมากกว่าผู้มีเงินได้น้อย

4. ผลกระทบโครงสร้างต้นทุนการผลิตของกลุ่มอุตสาหกรรมในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้รับผลกระทบการการปรับขึ้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น เช่นกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรกล กลุ่มอุตสาหกรรม

อาหาร กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ผลจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทำให้ต้นทุนของก ลุ่มอุตสาหกรรมเหล่านี้เพิ่มขึ้นสูงมาก เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างขั้ นต่ำกับ ประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สาธารณรัฐสังคมนิยม เวียดนาม สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา เป็นต้น ต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้นดังกล่าวย่อมส่งผล กระทบต่อ โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในด้านกา รส่งออก การลงทุน เงินเฟ้อ การจ้างแรงงานผิดกฎหมาย แม้การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยที่ผ่านมายังมิได้อยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อการใช้จ่ายตามอัตภาพ คุณภาพ และผลิตภาพของแรงงานก็ตามแต่การปรับอัตราค่าจ้างก็ยังจะต้องคำนึงถึงบรรทัดฐาน การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ ยังคงใช้ใช้บังคับอยู่ ประกอบกับบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมอย่างแท้จริง และเพื่อให้วัตถุประสงค์ของนโยบายปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจของรัฐบาลที่จะยกระดับความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลในทา งสร้างสรรค์ปัญญาท้องถิ่นทดแทนอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นหลัก การใช้เทคโนโนโลยีเสริมสร้างนวัตรกรรมจากจากวัฒนธรรม ธรรมชาติเพื่อนำรายได้เข้าสู่ประเทศ

5. จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พบว่าในส่วนของนายจ้างและลูกจ้างต่างประส บปัญหาภายหลังจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ด้วยกันทั้งสิ้น ด้วยเหตุที่นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์ในเชิงธุรกิจต่อกันดังนั้น หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้รับผลกระทบอีกฝ่ายหนึ่งก็ย่อมที่จะได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน แต่ในผลกระทบนั้นอาจแตกต่างกันไป เนื่องจากระดับ ของความสัมพันธ์อยู่ในสถานะที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามจากข้อมูลที่ได้นั้นสามารถนำมาวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลังจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อ ใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

จากข้อสรุปดังกล่าวข้างต้นผู้เขียนมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.2 ข้อเสนอแนะ

1. ควรปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ .ศ.2541 ให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับคำนิยามศัพย์ คำว่า “ค่าจ้าง” และ “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงานพ.ศ.

2541 มิได้บัญญัติรายละเอียด ของประเภทผู้ใช้แรงงาน อายุ รวมทั้งท้องที่ใดที่จะกำหนดใช้บังคับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับ มาตรฐานการครองชีพ สภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการคุ้มครองและการบังคับใช้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็ นผู้ประกอบการหรือลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมและทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

2. ควรบัญญัติกฎหมายให้คณะกรรมการค่าจ้างแยกเป็นองค์กรอิสระจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พศ .2541 เพื่อให้มีอำนาจโดยปราศจากการแทรกแซงจากภาครัฐเนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นกลไกสำคัญในระบบเศรษฐกิจที่มีผลให้เกิดการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจแบบเสรี การบัญญัติถึงอำนาจของคณะกรรมการค่าจ้างที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ .ศ.2541 ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี จึงสมควรแยกบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติมโดยให้ความเป็นเป็นอิสระในการพิจารณาเพื่อเป็นองค์กรเฉพาะที่สามารถปกป้องคุ้มครองผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ว่าฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างให้ได้ความยุติธรรมโดยเสมอภาคกัน

3. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ควรบัญญัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบังคับใช้ให้ชัดเจนและเหมาะสมกับผู้ใช้แรงงานตามประเภท อายุ หรือท้องที่ใดที่มีความจำเป็นและสมควรที่จะต้องปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

4. สำหรับประมวลรัษฎากรควรบัญญัติเพิ่มเติม บทนิยามและความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการจัดเก็บภา ษี เนื่องจากประมวลรัษฎากรยังมิได้บัญญัติคำนิยามและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แม้โดยนัยของหลักเกณฑ์การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีมีเจตนาครอบคลุมถึงธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมก็ตาม แต่ด้วยเหตุที่ผู้ปฏิบัติคือผู้ถูกบังคับใช้และได้รับสิทธิประโยชน์มีความแตกต่างกันทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ เป็นต้น ดังนั้น จึงควรมีการปรับปรุงแก้ ไขกฎหมายโดยการบัญญัติคำนิยามและความหมายให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ควรที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนดอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและนิติบุคคลที่ได้มีการขยายฐานภาษีให้กว้างขึ้นนั้นหากรัฐต้องการจะช่วยผู้มีรายได้น้อยอย่างจริงจัง โดยเฉพาะผู้ประกอบวิสาหกิจขน าดกลางและขนาดย่อมซึ่งส่วนมากยังดำเนินธุรกิจได้ด้วยเงินทุน หมุนเวียน ก็ควรเน้นการปรับลดหรือยกเว้นอัตราภาษีให้แก่ผู้ที่มีเงินได้ในฐานที่ต่ำมากกว่า

5. การ นำข้อมูลที่ได้ จากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นข้อมูลที่แท้จริงนั้น สามารถนำมาใช้เป็นมาใช้แนวทางในการ วิเคราะห์ถึงปัญหา ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะ ในด้านตัว

บทกฎหมาย ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ผู้ประกอบการ หรือลูกจ้าง เนื่องจากการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นไม่สามารถที่จะใช้เพียงมาตร การใดมาตรการหนึ่งหรือแก้ปัญหาจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น

ดังนั้น จึงเห็นว่า การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็น 300 บาททั่วประเทศตามนโยบายรัฐบาล แม้ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและสังคม มีอัตราค่าครองชีพที่สูงขึ้นมากซึ่งการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสามารถช่วยให้ผู้ใช้แรงงานมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้ นกว่าเดิมมาก เนื่องจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ปรับเพิ่มขึ้นสูงถึง ร้อยละ 40 แต่การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นได้ปรับขึ้ นสูงและปรับอย่างรวดเร็วจึงทำให้เกิดผลกระทบอย่างรุนแรงในด้านต้นทุนการผลิตที่ผู้ประกอบการจะต้องแบกรับภาระ ด้านต้นทุนแรงงานที่เพิ่ มสูงขึ้น นอกจากนี้การที่ต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้นดังกล่าวยังส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศในด้านต่างๆ เช่น การลงทุน การส่งออก ภาวะเงินเฟ้อเป็นต้น ดังนั้นแม้ การปรับขึ้นอั ตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะส่งผลดีให้แก่ผู้ใช้แรงงานให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้นก็ตาม แต่ก ารกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นกลไกสำคัญใ นระบบเศรษฐกิจ ของประเทศ จึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณา ถึงบรรทัดฐาน และ หลักเกณฑ์ ตามที่กฎหมาย ได้บัญญัติไว้เพื่อให้สามารถ เข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย ให้เกิดความยุติธรรมโดยเสมอกันด้วย

บรรณานุกรม

DPU

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

กรรณิการ์ ตรีภักดีตระกูล. (2538). ค่าจ้างขั้นต่ำกับภาวะเงินเฟ้อในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกร็ดธุรกิจ. (2555, 21 ธันวาคม 2555). “สินเชื่อกับเอสเอ็มอี” *โพสทูเดย์* . หน้า 1.

ข่าวหน้า 1. (2555, 23 ธันวาคม). “หนี้นอกระบบภัยคุมคามสังคมไทย.” *ฐานเศรษฐกิจ*. หน้า 4.

คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (งานวิจัยและพัฒนา). (2545). “การศึกษาเปรียบเทียบนโยบายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา.” หน้า 471.

คลังข่าว. (2555, 24 ธันวาคม). “แรงงานนอกระบบ ทะลัก 24 ล้านคน.” *ประชาชาติธุรกิจ*. หน้า 29.

คำชี้แจงประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) คณะกรรมการค่าจ้าง ตุลาคม 2555.

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร แถลงต่อรัฐสภาวันอังคารที่ 23 สิงหาคม 2554.

จิรพันธ์ สกุณา และวีระพงศ์ มาลัย. *วารสารนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: ศาลาแดง.

บทบรรณาธิการ. (2555). “ผลงาน 1 ปี รัฐบาลยิ่งลักษณ์.” . *ฐานเศรษฐกิจฉบับพิเศษ*.

พอฤทัย ปราดเปรียว. (2555). “เพิ่มผลิตภาพแรงงานสู้กระแส AEC.” Producttivity World สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 10,100. หน้า 27-32.

พีรพัฒน์ วงศ์ชัยวัฒน์. (2555). *การเงินการคลัง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง.

พัชญ์ผจี สายเชื้อ. (2555). “ผลกระทบจากการปรับค่าแรงขั้นต่ำ.” *บิสิเนสพลัส*. กรุงเทพฯ : พงษ์วรินการพิมพ์.

รวิชุดา บรรจงมณี. “สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม”. *วารสารนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: ศาลาแดง.

วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร ราชบัณฑิต. (2553). “เศรษฐกิจแห่งประเทศไทย ”. *โครงการหนังสือดี*. กรุงเทพฯ: วศิระ.

เศรษฐกิจโลก. (2555), 28 พฤศจิกายน- 1 ธันวาคม). “ผู้ประกอบการอินโดป่วน .” *ฐานเศรษฐกิจ*. หน้า 10.

สหภาพ เชาวลิต. (2550). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อม (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.). (2553). “สถานภาพ SMEs ประเทศไทย:บทบาทเชิงเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม.”

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.). “รายงานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโครงการศึกษผลกระทบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อผู้ประกอบการ SMEs ในสาขาที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจไทย”

หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย . *คู่มือการค้าการลงทุนสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม*. สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. หน้า 35.

อมรศักดิ์ พงศ์พศุตม์. (2553). *ADVANCED TAX PLANNING & STRATEGY. กลยุทธ์การวางแผนภาษีชั้นสูง*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์ 5.

อุเทน พลอยเทศ. (2547). มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ศึกษากรณีโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

Big Stories. (2555, 27-29 ธันวาคม 2555). “SME อาเซียนแข่งดุ.” *ฐานเศรษฐกิจ* . หน้า 1, 12.

กฎหมาย

กฎกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555)ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 6
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2543
พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 10.
พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 10.
พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 250.
พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 284.
พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 314.
พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 480. ออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร พ .ศ. 2552.
พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 426.
พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 466.
พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 467. แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 474.
พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 471.
พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 475.
พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 530.
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550

BOOKS

Decision of Direction for Development of Labour Protection Standard 1972 .
Decision of Direction for Development of labour Protection Standart. Department of manpower.
Malaysia (1994). Employment ordinance.
The Labour Code of Philippines 1971, Art.87.
The Labour Code of Phillippines 1971,Art.93.

ELECTRONIC SOURCES

ธนาคารกรุงเทพ. (2556). *อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ.* สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2556 จาก http://*www.bangkokbank.com*

ธนาคารทหารไทย. (2556). *อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ.* สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2556 จาก http://*www.Tmbbank.com*

หลักความเสมอภาค. (2555). "*หลักกฎหมายปกครองวันละเรื่อง*" สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2555 จาก http://*www.facebook.com/DroitAdministrative/posts/534234833259098.*

Business-in-Asia.com. (2012). *Small Medium Enterprise (SME)in Vietnam.* Retrieved December 17,18, 2012, from http*://www:business-in-asia.com/vietnam/sme_in_ Vietnam.html.*

Bali International Consulting Group. (2012). *SME Development in Indonesia*. Retrieved December 18, 2012, from http://*www: bicg.org/bicg.php?sectionID=16*

Global KPMG Research. (2012). *Vietnam – Minimum wage to increase by 27%*. Retrieved December 20, 2012**,** from http://*www:kpmg.com/global/en/issuesandinsights/ articlespublications/taxnewsflash/p…*

ภาคผนวก

DPU

ภาคผนวก ก

ตารางอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตารางสัดส่วนต้นทุนแรงงาน และสิทธิประโยชน์ทางภาษี

DPU

ตารางอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 ถึงปัจจุบัน

ตารางอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 ถึงปัจจุบัน (หน่วย: บาท/วัน)		
ปี	กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	จังหวัดอื่นๆ
2516	12.00	-
2517	18.33	17.12
2518	25.00	17.12
2519	25.00	17.12
2520	25.82	17.91
2521	29.75	21.63
2522	37.73	29.23
2523	47.45	38.95
2524	55.91	47.53
2525	61.75	52.98
2526	64.55	54.11
2527	66.00	56.87
2528	70.00	59.85
2529	70.00	59.85
2530	72.45	61.52

2531	73.00	61.90
2532	77.64	65.39
2533	87.82	73.18
2534	98.18	81.48
2535	112.27	92.91
2536	122.50	108.49
2537	131.55	108.49
2538	140.45	115.42
2539	148.27	121.38
2540	157.00	129.19
2541	162.00	131.31
2542	162.00	131.31
2543	162.00	131.31
2544	165.00	134.31
2545	165.00	134.62
2546	168.30	135.70
2547	170.00	137.06
2548	177.73	143.00

2549	184.00	146.39
2550	191.00	150.81
2551	199.25	156.02
2552	203.00	158.44
2553	205.33	161.79
2554	215.00	172.46
2555	300 บาทใน 7 จังหวัด	ปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 40 จากค่าแรงขั้นต่ำเดิม

ที่มา:กระทรวงแรงงาน

DPU

ตารางสัดส่วนต้นทุนแรงงานและต้นทุนรวมจำแนกตามรายภาคอุตสาหกรรม (หน่วย : ร้อยละ)

อุตสาหกรรม	สัดส่วนต้นทุนแรงงานต่อต้นทุนรวม (ค่าแรงก่อนปรับ)	สัดส่วนต้นทุนแรงงานต่อต้นทุนรวม (ค่าแรง 300 บาท)	ต้นทุนรวมเพิ่มขึ้น
อาหาร เครื่องดื่ม	5.10	6.98	2.02
ยาสูบ	6.67	9.07	2.64
สิ่งทอ	15.12	19.91	5.97
เครื่องนุ่งห่ม	17.95	23.38	7.09
เครื่องหนัง	18.39	23.92	7.26
ไม้	8.78	11.84	347
กระดาษ	10.53	14.10	4.16
การพิมพ์	12.81	17.01	5.06
น้ำมัน	0.52	0.73	0.21
เคมีภัณฑ์	4.42	6.06	1.75
ยาง พลาสติก	10.05	13.49	3.97
แก้ว เซรามิก ซีเมนต์	8.30	11.22	3.28
เหล็ก	3.42	4.70	1.35
ผลิตภัณฑ์ที่ทำจากโลหะประดิษฐ์	5.53	7.55	2.19

เครื่องจักร	5.42	7.40	2.14
เครื่องจักรสำนักงาน	11.16	14.91	4.41
ตารางที่ 4(ต่อ)			
อุปกรณ์ไฟฟ้า	12.29	16.35	4.86
อิเล็กทรอนิกส์	6.28	8.55	2.48
อุปกรณ์การแพทย์	10.85	14.51	4.28
ยานยนต์	1.99	2.75	0.79
อุปกรณ์การขนส่ง	4.84	6.62	1.91
เฟอร์นิเจอร์ เพชร พลอย ของเล่น	19.23	24.93	7.60

ที่มา: สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ตารางสัดส่วนต้นทุนแรงงานและต้นทุนรวมภาคอุตสาหกรรม (หน่วย:ร้อยละ)

อุตสาหกรรม	สัดส่วนต้นทุนแรงงานต่อต้นทุนรวม (ค่าแรงก่อนปรับ)	สัดส่วนต้นทุนแรงงานต่อต้นทุนรวม (ค่าแรง 300 บาท)	ต้นทุนรวมเพิ่มขึ้น
ภาพรวมทั้งหมด	9.08	12.09	3.58
ขนาดเล็ก (S)	12.35	16.25	4.88
ขนาดกลาง (M)	11.87	15.69	4.69
ขนาดใหญ่ (L)	8.74	11.61	3.45

หมายเหตุ. สมมติฐานต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงานและเงินเดือนของ SMEs เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 16.2 ของต้นทุนปัจจัยการผลิตทั้งหมด

ที่มา: สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ตารางประมาณผลกระทบต้นทุนด้านค่าใช้จ่ายแรงงาน: กรณีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300.บาท/วัน รายจังหวัด

จังหวัด	ค่าแรงขั้นต่ำปัจจุบัน	ค่าจ้างเพิ่ม % กรณี 300 บาท/วัน	ต้นทุนเพิ่ม % กรณี 300 บาท/วัน
ภูเก็ต	221	35.7	5.8
สมุทรปราการ	215	39.5	6.4
กรุงเทพฯ	215	39.5	6.4
นนทบุรี	215	39.5	6.4
นครปฐม	215	39.5	6.4
ปทุมธานี	215	39.5	6.4
สมุทรสาคร	215	39.5	6.4
ชลบุรี	196	53.1	8.6
สระบุรี	193	55.4	9.0
ฉะเชิงเทรา	193	55.4	9.0
พระนครศรีอยุธยา	190	57.9	9.4
ระยอง	189	58.7	9.5
พังงา	186	61.3	9.9
ระนอง	185	62.2	10.1
กระบี่	184	63.0	10.2

นครราชสีมา	183	63.9	10.4
ปราจีนบุรี	183	63.9	10.4
ลพบุรี	182	64.8	10.5
กาญจนบุรี	181	65.7	10.7
ตารางที่ 7(ต่อ)			
เชียงใหม่	180	66.7	10.8
ราชบุรี	180	66.7	10.8
เพชรบุรี	179	67.6	11.0
จันทบุรี	179	67.6	11.0
สิงห์บุรี	176	70.5	11.4
สงขลา	176	70.5	11.4
ตรัง	175	71.4	11.6
อ่างทอง	174	72.4	11.7
นครศรีธรรมราช	174	72.4	11.7
เลย	173	73.4	11.9
สระแก้ว	173	73.4	11.9
ชุมพร	173	73.4	11.9
พัทลุง	173	73.4	11.9

สตูล	173	73.4	11.9
ประจวบคีรีขันธ์	172	74.4	12.1
สมุทรสงคราม	172	74.4	12.1
ยะลา	172	74.4	12.1
สุราษฎร์ธานี	172	74.4	12.1
นราธิวาส	171	75.4	12.2
อุบลราชธานี	171	75.4	12.2
อุดรธานี	171	75.4	12.2
นครนายก	170	76.5	12.4
ปัตตานี	170	76.5	12.4
ตราด	169	77.5	12.6
ลำพูน	169	77.5	12.6
หนองคาย	169	77.5	12.6
อุทัยธานี	168	78.6	12.7
กำแพงเพชร	168	78.6	12.7
ชัยนาท	167	79.6	12.9
สุพรรณบุรี	167	79.6	12.9
กาฬสินธุ์	167	79.6	12.9

ขอนแก่น	167	79.6	12.9
นครสวรรค์	166	80.7	13.1
เพชรบูรณ์	166	80.7	13.1
เชียงราย	166	80.7	13.1
บุรีรัมย์	166	80.7	13.1
ร้อยเอ็ด	166	80.7	13.1
ยโสธร	166	80.7	13.1
สกลนคร	166	80.7	13.1
ชัยภูมิ	165	81.8	13.3
ลำปาง	165	81.8	13.3
หนองบัวลำภู	165	81.8	13.3
มุกดาหาร	165	81.8	13.3
สุโขทัย	165	81.8	13.3
นครพนม	164	82.9	13.4
อำนาเจริญ	163	84.0	13.6
มหาสารคาม	163	84.0	13.6
พิษณุโลก	163	84.0	13.6
แม่ฮ่องสอน	163	84.0	13.6

อุตรดิตถ์	163	84.0	13.6
แพร่	163	84.0	13.6
พิจิตร	163	84.0	13.6
ตาก	162	85.2	13.8
สุรินทร์	162	85.2	13.8
น่าน	161	86.3	14.0
ศรีสะเกษ	160	87.5	14.2
พะเยา	159	88.7	14.4

ที่มา: กระทรวงแรงงาน

DPU

ตารางผลกระทบต้นทุนด้านค่าใช้จ่ายแรงงาน : กรณีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท/วัน รายกลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัด	จังหวัด	จำนวนการจ้างงาน	ค่าแรงขั้นต่ำปัจจุบัน	ต้นทุนเพิ่ม % (กรณี 300 บาท/วัน)
1.กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน 1	นนทบุรี*	237,519	215	39.5
	อยุธยา*	182,801	190	57.9
	ปทุมธานี*	293,092	215	39.5
	สระบุรี*	102,265	193	55.4
	เฉลี่ย	-	203.25	47.6
2.กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน2	ลพบุรี	64,678	182	64.8
	สิงห์บุรี	24,050	176	70.5
	ชัยนาท	25,768	167	79.6
	อ่างทอง	28,114	174	72.4
	เฉลี่ย	-	174.75	71.7
3.กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง	ฉะเชิงเทรา*	107,319	193	55.4
	สมุทรปราการ*	607,144	215	39.5
	นครนายก	23,563	170	76.5
	สระแก้ว	46,295	173	73.4

	ปราจีนบุรี	64,071	183	63.9
	เฉลี่ย	-	186.8	60.6
4.กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง1	ราชบุรี*	102,835	180	66.7
	สุพรรณบุรี*	74,772	167	79.6
	นครปฐม*	213,163	215	39.5
	กาญจนบุรี	83,425	181	65.7
	เฉลี่ย	-	185.75	61.5
5.กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง2	เพชรบุรี	55,987	179	67.6
	ประจวบคีรีขันธ์	57,270	172	74.4
	สมุทรสงคราม	26,277	172	74.4
	สมุทรสาคร*	266,041	215	39.5
	เฉลี่ย	-	184.5	62.6
6.กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย	ชุมพร	42,226	173	73.4
	นครศรีธรรมราช*	128,659	174	72.4
	พัทลุง	57,727	173	73.4
	สุราษฎร์ธานี*	144,194	172	74.4
	เฉลี่ย	-	173	73.4
7.กลุ่มจังหวัดภาคใต้	กระบี่	61,304	184	63.0

ฝั่งอันดามัน	ตรัง	84,695	175	71.4
	พังงา	32,351	186	61.3
	ภูเก็ต*	119,024	221	35.7
	ระนอง	21,553	185	62.2
	เฉลี่ย	-	190.2	57.7
8.กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน	นราธิวาส	48,095	171	75.4
	ปัตตานี	45,142	170	76.5
	ยะลา	36,640	172	74.4
	สงขลา*	190,411	176	70.5
	สตูล	25,554	173	73.4
	เฉลี่ย	-	172.4	74.0
9.กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก	ชลบุรี*	379,798	196	53.1
	ระยอง*	148,766	186	58.7
	จันทบุรี	63,984	179	67.6
	ตราด	22,735	169	77.5
	เฉลี่ย	-	183.25	63.7
10.กลุ่มจังหวัดภาตตะวันออกเฉียง	อุดรธานี*	115,409	171	75.4
	หนองบัวลำภู*	40,758	165	81.8

เหนือ ตอนบน1	หนองคาย	57,834	169	77.5
	เลย	38,599	173	73.4
	เฉลี่ย	-	169.5	77.0
11.กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน2	สกลนคร	59,361	166	80.7
	นครพนม	47,989	164	82.9
	มุกดาหาร	32,423	165	81.8
	เฉลี่ย	-	165	81.8
12.กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง	กาฬสินธุ์	83,482	167	79.6
	ขอนแก่น*	190,001	167	79.6
	มหาสารคาม	97,477	163	84.0
	ร้อยเอ็ด*	116,527	166	80.7
	เฉลี่ย	-	169	77.5
13.กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง1	ชัยภูมิ	72,268	165	81.8
	นครราชสีมา*	219,142	183	63.9
	บุรีรัมย์	96,772	166	80.7
	สุรินทร์*	100,281	162	85.2
	เฉลี่ย	-	169	77.5
14.กลุ่มจังหวัดภาค	ยโสธร	34,425	166	80.7

ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง2	ศรีษะเกษ*	100,272	160	87.5
	อำนาจเจริญ	31,929	163	84.0
	อุบลราชธานี*	132,910	171	75.4
	เฉลี่ย	-	165	81.8
15.กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 1	เชียงใหม่*	277,250	180	66.7
	ลำพูน	76,267	169	77.5
	ลำปาง	92,679	165	81.8
	แม่ฮ่องสอน	12,930	163	84.0
	เฉลี่ย	-	169.25	77.3
16.กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 2	เชียงราย	99,293	166	80.7
	พะเยา	38,224	159	88.7
	แพร่	72,629	163	84.0
	น่าน	40,024	161	86.3
	เฉลี่ย	-	162.25	84.9
17.กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง1	พิษณุโลก	73,174	163	84.0
	ตาก	43,907	162	85.2
	สุโขทัย	40,106	165	81.8
	อุตรดิตถ์	34,727	163	84.0

	เพชรบูรณ์	68,728	166	80.7
	เฉลี่ย	-	163.8	83.2
18.กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง2	นครสวรรค์*	102,486	166	80.7
	อุทัยธานี	20,345	168	78.6
	กำแพงเพชร	50,342	168	78.6
	พิจิตร	37,089	163	84.0
	เฉลี่ย	-	166.25	80.5
	กรุงเทพมหานคร*	3,320,141	215	39.5

หมายเหตุ: * หมายถึงจังหวัดที่มีการจ้างงานมากกว่า 100,000 คน และมีบทบาทเชิงเศรษฐกิจสูง

ที่มา:สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตารางผลกระทบต้นทุนด้านค่าใช้จ่ายแรงงาน:กรณีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300.บาท/วันสาขาธุรกิจ

ธุรกิจ	ค่าแรงปัจจุบัน	ค่าแรงเพิ่ม	ค่าแรงเพิ่ม%	ต้นทุนเพิ่ม%	% ต้นทุนแรงงานเฉลี่ย
เฟอร์นิเจอร์หวาย*	215	300	36.36	10.2	28.0
พลอยเจียระไน*	215	300	36.36	7.6	21.0
เครื่องนุ่งห่ม*	215	300	36.36	7.3	20.0
เฟอร์นิเจอร์ไม้*	215	300	36.36	5.8	16.0
ฟอกย้อม พิมพ์ ลายผ้า*	215	300	36.36	5.5	15.0
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	215	300	36.36	4.5	12.5
เครื่องประดับ เพชร พลอย	215	300	36.36	4.4	12.0
เพชรเจียระไน	215	300	36.36	4.0	11.0
เส้นด้ายสังเคราะห์	215	300	36.36	3.5	9.6
เส้นด้ายฝ้าย	215	300	36.36	3.5	9.5
ผ้าผืน	215	300	36.36	3.3	9.0
เฟอร์นิเจอร์โลหะ	215	300	36.36	1.8	5.0
เส้นใยฝ้าย	215	300	36.36	1.7	4.6
เส้นใยสังเคราะห์	215	300	36.36	1.4	3.8
ธุรกิจโรงแรม**	300	300	36.36	12.0	33.0

รับเหมาสร้างบ้าน**	300	300	36.36	9.8	27.0
การขนส่งทางบก**	215	300	36.36	8.0	22.0

หมายเหตุ: 1. สมมติฐานว่าทุกสาขาธุรกิจจ่ายค่าแรงงานขั้นต่ำเท่ากับ 215 บาท/วัน ดังนั้นเมื่อปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท/วัน ส่งผลให้ค่าแรงเพิ่มขึ้น 39.5%

2.* หมายถึง สาขาธุรกิจในภาคการผลิตที่ได้รับผลกระทบสูง

3.** หมายถึง สาขาการผลิตในภาคการบริการที่ได้รับผลกระทบสูง

ที่มา:สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

DPU

ตารางเปรียบเทียบข้อดี-ข้อเสียของหน่วยภาษีแบบบุคคลธรรมดา กับบริษัทจำกัด

รูปแบบธุรกิจ	บุคคลธรรมดา		นิติบุคคล	
	ข้อดี	ข้อเสีย	ข้อดี	ข้อเสีย
1.อัตราภาษี -บุคคลธรรมดา 5-35% -นิติบุคคล 30%(ลดชั่วคราวเหลือ 23% และ 20%ในปี พ.ศ.2555-2556 (พรฎ-ฉบับที่ 530 พ.ศ.2554	ช่วงเงินได้สุทธิต่ำกว่า 4 ล้านบาท จะ เสียภาษีต่ำกว่านิติบุคคล	ช่วงเงินได้สุทธิที่เกิน 1 ล้านและ 4 ล้านบาท ต้องเสียภาษี 25% และ 35% (จึงไม่เหมาะกับกิจการขนาดใหญ่)	กิจการขนาดใหญ่ๆจะมีเพดานภาษีสูง สุดเพียงไม่เกิน 30%,23% หรือ 20% (ปี 2554,2555,2556)	กิจการขนาดเล็กๆไม่ควรตั้งเป็นบริษัทเพราะต้องแบกรับภาษีในอัตราสูง 20%-30% ของกำไรสุทธิ
2.การหักต้นทุนและค่าใช้จ่าย	เงินได้ตาม ม.40(5)-(8)เลือกหักรายจ่ายจริงหรือเหมา จึงสะดวกและง่าย พรฎ.ฉบับที่ 11(พ.ศ.2502)	ต้องสำแดงบิลประกอบการหักรายจ่าย	-	ต้องหักรายจ่ายตามเอกสาร ถ้าไม่มีบิลก็หักไม่ได้ เช่น กิจการอัญมณี รับเหมาก่อสร้างอะไหล่รถยนต์ ฯลฯ
3.ผลประกอบการเป็นขาดทุนสุทธิ	-	หากขาดทุนยังต้องเสียภาษีในอัตรา 0.5% ของรายรับ (ม.48 (1) (2))	- หากขาดทุนไม่ต้องเสียภาษี -สามารถยกยอดขาดทุนไป หักได้อีก 5 ปี ถัดไป(ม.65 ตรี(12))	-
4.ความรับผิดชอบของผู้ถือหุ้น	-	รับผิดไม่จำกัดจำนวนและผูกพันถึงทรัพย์สินส่วนตัวด้วย	รับผิดเพียงไม่เกินมูลค่าหุ้นที่ค้างชำระ	-
5.ระบบบัญชี	ไม่อยู่ในข้อบังคับที่ต้องจัดทำบัญชีตาม พรบ.การบัญชี พ.ศ. 2543	-	-	-

ที่มา : ADVANCED TAX PLANNING & STRATEGY กลยุทธ์การวางแผนภาษีชั้นสูง : อมรศักดิ์ พงศ์พศุตม์. (2553, น. 8-12).

ตารางสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับ SMEs

สิทธิประโยชน์ทางภาษี	หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข	กฎหมาย	หมายเหตุ
1.การจัดทำบัญชี	- บุคคลธรรมดา คณะบุคคลไม่ต้องทำบัญชีเพื่อประกอบการยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้ -หจก.ต้องทำบัญชีและผ่านการรับรองงบการเงินโดยผู้สอบบัญชีหรือผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	- ม. 3 สัตต -ประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับ การตรวจสอบและรับรองบัญชี (ลว.12 มีนาคม พ.ศ.2544)	-
2.การคำนวณภาษี	-บุคคลธรรมดา คณะบุคคล และห้างหุ้นส่วนสามัญซึ่งมีหน้าที่เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในประเภทเงินได้ตามมาตรา40(5)-(8) มีสิทธิเลือกวิธีหักค่าใช้จ่ายแบบเหมาหรือวิธีหักจ่ายตามจริง	พรฎ. ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2502) (มาตรา 5,6,7,8,8 ทวิ)	กรณีเลือกหักรายการจริงสำแดงบิลและยึดตามหลักเกณฑ์ตามมาตรา 65,65 ทวิ,65ตรี
3.การหักค่าเสื่อราคาแบบ Intial Method ในวันแรกที่ได้ทรัพย์สินมา (100%,40%,25% ตามแต่กรณี)	1.เครื่องจักร อุปกรณ์ (40%) 2.คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และซอฟแวร์ - เลือกวิธีหักได้ 3 ปี (บริษัททุกประเภท) และ -เลือกวิธี Intial Method (40% กรณีเป็นSMEs) 3.อาคารโรงงาน (25%) 4.เครื่องบันทึกการเก็บเงินเพื่อออกใบกำกับภาษีอย่างย่อ (เลือกได้ 2 วิธีคือหัก 100% หรือ วิธี Intial Method 40%) 5.ทรัพย์สินที่ได้มาระหว่างปีมูลค่ารวมไม่เกิน 5 แสนบาท -100%	พรฎ. ฉบับที่ 395 (พ.ศ.2545) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพรฎ.ฉบับที่ 473 (พ.ศ.2551) พรฎ.ฉบับที่ 395 (พ.ศ.2545) พรฎ.ฉบับที่ 145 (ม.4 ตรี) พรฎ.ฉบับที่ 473 (ม.4 นว)	SMEs หมายถึงบริษัทที่มีสินทรัพย์ (ไม่รวมที่ดิน) ไม่เกิน 200 ล้าน บาท และจ้างงานไม่เกิน 200 คน

ตารางสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับ SMEs(ต่อ)

สิทธิประโยชน์ทางภาษี	หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข	กฎหมาย	หมายเหตุ
4. ลดอัตราภาษีเงินได้นิติบุคคล แก่ SMEs ซึ่งมีทุนจดทะเบียน ไม่เกิน 5 ล้านบาทและรายได้ ไม่เกิน 30 ล้านบาทต่อปี	กำไรสุทธิปี 2555 -ส่วนที่ไม่เกิน 1.5 แสนบาทยกเว้นภาษี -กำไรช่วง 1.5 แสนบาท – 1 ล้านบาทเสีย 15% -กำไรที่เกิน 1 ล้านบาทเสีย 23% (ปี 2556 ลดเหลือ 20%)	พรฎ.ฉบับที่ 431 (พ.ศ.2548) แก้ไขเพิ่มเติมโดย พรฎ.ฉบับที่ 530 (พ.ศ. 2554)	กำไรสุทธิปี 2554 - 1.5 แสนบาทแรกยกเว้นภาษี - 1.5 แสนบาท – 1 ล้านบาทเสีย 15% - 1 – 3 ล้านบาทเสีย 25% - เกิน 3 ล้านบาทเสีย 30%
5. ลดอัตราภาษีเงินได้นิติบุคคล แก่บริษัทที่จดทะเบียนใน ตลาดหลักทรัพย์ MAI	- MAI จดทะเบียนใหม่ เสีย 20%(3 ปีนับแต่ปี - MAI จดทะเบียนเดิม 1. ปี 2554 เสีย 20% สำหรับกำไร 20 ล้านบาท แรก สำหรับกำไรที่เกิน 20 ล้านบาทเสีย 30% (เว้นแต่เข้าเงื่อนไขพรฎ.ฉบับที่ 531 จะลด CIT เหลือ 25% สำหรับกำไรไม่เกิน 50 ล้านบาท) 2. ปี 2555 เสีย 20% สำหรับกำไร 20 ล้านบาท และ 23% สำหรับกำไรส่วนที่เกิน 20 ล้านบาท (จดทะเบียนเข้า MAI ตามพรฎ.ฉบับที่ 475 (พ.ศ. 2551)	(พรฎ.ฉบับที่ 474,475(พ.ศ.2551)	พรฎ.ฉบับที่ 531 (พ.ศ.2554) ลด CIT ปี 2554 เหลือ 25% สำหรับกำไรไม่เกิน 50 ล้านบาท ให้แก่ 1. บริษัทจดเข้า MAI ก่อน 1/1//2553 ซึ่งใช้ สิทธิลด CIT ตาม ม.3(1) แห่ง พรฎ.ฉบับที่ 467 ครบ 3 ปีแล้ว 2. บริษัทจดเข้า MAI ก่อน 1/1/2553 ไม่เคยได้สิทธิตาม ม.3(1)แห่งพรฎ. ฉบับที่ 467 3. บริษัทจดเข้า MAI ระหว่าง 1/1/2553 - 31/12/2554

ที่มา : ADVANCED TAX PLANNING & STRATEGY กลยุทธ์การวางแผนภาษีชั้นสูง: อมรศักดิ์ พงศ์พสุตม์. (2553, น. 8- 4).

ภาคผนวก ข

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และกฎกระทรวง

DPU

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๙ (๓) และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยบาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ ๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยเจ็ดสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี

ข้อ ๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยหกสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดฉะเชิงเทรา และสระบุรี

ข้อ ๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยหกสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อ ๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยหกสิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดระยอง

ข้อ ๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดพังงา

ข้อ ๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดระนอง

ข้อ ๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่

ข้อ ๑๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดนครราชสีมา และปราจีนบุรี

ข้อ ๑๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดลพบุรี

ข้อ ๑๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี

ข้อ ๑๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดเชียงใหม่ และราชบุรี

ข้อ ๑๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัดจันทบุรี และเพชรบุรี

ข้อ ๑๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสี่สิบหกบาท ในท้องที่จังหวัดสงขลา และสิงห์บุรี

ข้อ ๑๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสี่สิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดตรัง

ข้อ ๑๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสี่สิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช และอ่างทอง

ข้อ ๑๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสี่สิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดชุมพร พัทลุง เลย สตูล และสระแก้ว

ข้อ ๑๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ยะลา สมุทรสงคราม และสุราษฎร์ธานี

ข้อ ๒๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดนราธิวาส อุตรดิตถ์ และอุบลราชธานี

ข้อ ๒๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดนครนายก และปัตตานี

ข้อ ๒๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบหกบาท ในท้องที่จังหวัดตราด บึงกาฬ ลำพูน และหนองคาย

ข้อ ๒๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดกำแพงเพชร และอุทัยธานี

ข้อ ๒๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยนาท และสุพรรณบุรี

ข้อ ๒๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดเชียงราย นครสวรรค์ บุรีรัมย์ เพชรบูรณ์ ยโสธร ร้อยเอ็ด และสกลนคร

ข้อ ๒๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบบาท ในท้องที่จังหวัดชัยภูมิ มุกดาหาร ลำปาง สุโขทัย และหนองบัวลำภู

ข้อ ๒๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยยี่สิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดนครพนม

ข้อ ๒๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยยี่สิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดพิจิตร พิษณุโลก แพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน อำนาจเจริญ และอุตรดิตถ์

ข้อ ๒๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยยี่สิบหกบาท ในท้องที่จังหวัดตาก และสุรินทร์

ข้อ ๓๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยยี่สิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดน่าน

ข้อ ๓๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยยี่สิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดศรีสะเกษ

ข้อ ๓๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยยี่สิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดพะเยา

ข้อ ๓๓ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๒ ถึงข้อ ๓๒ คำว่า "วัน" หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑)

ข้อ ๓๔ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ ๓๕ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
ประธานกรรมการค่าจ้าง

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศและงานทั่วไป เล่ม ๑๒๘ ตอนพิเศษ ๑๔๔ ง ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

คำชี้แจง
ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖)

ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นต้นไปนั้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ คณะกรรมการค่าจ้างจึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยคณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า "เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ* ๑ คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจในท้องถิ่นนั้น"

๒. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ ๕ คนเท่ากัน

๓. ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คือ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

๔. คณะกรรมการค่าจ้างได้กระจายอำนาจการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปยังภูมิภาค โดยได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร และคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวม ๗๖ คณะ เป็นองค์กรไตรภาคีเช่นเดียวกับคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้ทำหน้าที่เสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น

๕. สำหรับการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๕ คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดกรอบแนวทางการพิจารณา โดยแบ่งข้อมูลประกอบการพิจารณาตามหลักเกณฑ์เป็น ๓ กลุ่ม ตามลำดับความสำคัญ คือ กลุ่มความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง กลุ่มความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และกลุ่มสภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยให้คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของแรงงาน

๖. การพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างนี้อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผลการพิจารณาจะนำไปสู่ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อให้นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข

๗. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

---

* คณะกรรมการค่าจ้างมีมติเมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ เห็นชอบปรับปรุงแก้ไขคำว่า "แรงงานไร้ฝีมือ" เป็น "แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน)" เพราะคำว่า แรงงานไร้ฝีมือก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่สร้างสรรค์ต่อแรงงานที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานว่าเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือ หรือไม่มีการพัฒนาตนเอง และในข้อเท็จจริงแรงงานไร้ฝีมือสามารถเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ และหรือฝีมือได้ หากมีความขยัน อดทน ตั้งใจจริง และใฝ่เรียนรู้

นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานประมงทะเล นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล นายจ้างที่ตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างทำงานตลอดปี หรือมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม[๒] ดังกล่าว

งานเกษตรกรรม ได้แก่

งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก เช่น การทำนา ทำไร่ ทำสวน การปลูกพืช การเพาะพันธุ์ การตัด เก็บเกี่ยวพืชผล การทำนุบำรุงดินเพื่องานเพาะปลูก

งานที่เกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์ เช่น การเพาะเลี้ยงสัตว์ การขยายพันธุ์สัตว์ การจับสัตว์ การเก็บบรรดาสิ่งทั้งปวงที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติของสัตว์

งานที่เกี่ยวกับการป่าไม้ เช่น การตัด ฟัน กาน โค่น ลิด เลื่อย ผ่า ถาก ทอน ขุด ชักลากไม้ในป่า การทำสวนป่า การเก็บหาของป่า

งานที่เกี่ยวกับการทำนาเกลือสมุทร หมายถึง การให้ได้มาซึ่งเกลือโดยการนำน้ำเค็มเข้านาหรือพื้นที่ราบ ซึ่งทำเป็นคันกั้นน้ำเป็นแปลง ๆ แล้วตากให้แห้งจนตกผลึกเป็นเกลือ

งานที่เกี่ยวกับการประมงที่มิใช่การประมงทะเล เช่น การเพาะพันธุ์ การขยายพันธุ์ การเลี้ยง จับ ดัก ล่อ ทำอันตราย ฆ่า หรือเก็บสัตว์น้ำ รวมถึงการเตรียมและการซ่อมบำรุงเครื่องมือทำการประมงด้วย

๘. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัย หรือเพศใด สำหรับนายจ้างรายใดได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามท้องที่ที่สถานประกอบกิจการดำเนินการอยู่

๙. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้มุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในปี ๒๕๕๕ เพื่อให้แรงงานเข้าใหม่เหล่านี้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่ภาวะการครองชีพในปี ๒๕๕๕ สำหรับแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จะเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากขึ้น มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบกิจการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ดังกล่าวโดยทั่วกัน

คณะกรรมการค่าจ้าง
ธันวาคม ๒๕๕๔

---

[๒] คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๔๗ กระทรวงแรงงาน เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๔๘

ตารางสรุปอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๕
ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖)
โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕

ลำดับที่	จำนวน (จังหวัด)	เขตท้องที่บังคับใช้	ค่าจ้างขั้นต่ำ (เดิม)	ค่าจ้างขั้นต่ำ(ใหม่) ๑ เม.ย. ๕๕	
				เพิ่ม	เป็นวันละ
๑	๗	ภูเก็ต	๒๒๑	๗๙	๓๐๐
		กรุงเทพฯ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ	๒๑๕	๘๕	๓๐๐
		สมุทรสาคร			
๒	๑	ชลบุรี	๑๙๖	๗๗	๒๗๓
๓	๒	ฉะเชิงเทรา สระบุรี	๑๙๓	๗๖	๒๖๙
๔	๑	พระนครศรีอยุธยา	๑๙๐	๗๕	๒๖๕
๕	๑	ระยอง	๑๘๙	๗๕	๒๖๔
๖	๑	พังงา	๑๘๖	๗๓	๒๕๙
๗	๑	ระนอง	๑๘๕	๗๓	๒๕๘
๘	๑	กระบี่	๑๘๔	๗๓	๒๕๗
๙	๒	นครราชสีมา ปราจีนบุรี	๑๘๓	๗๒	๒๕๕
๑๐	๑	ลพบุรี	๑๘๒	๗๒	๒๕๔
๑๑	๑	กาญจนบุรี	๑๘๑	๗๑	๒๕๒
๑๒	๒	เชียงใหม่ ราชบุรี	๑๘๐	๗๑	๒๕๑
๑๓	๒	จันทบุรี เพชรบุรี	๑๗๙	๗๑	๒๕๐
๑๔	๒	สงขลา สิงห์บุรี	๑๗๖	๗๐	๒๔๖
๑๕	๑	ตรัง	๑๗๕	๖๙	๒๔๔
๑๖	๒	นครศรีธรรมราช อ่างทอง	๑๗๔	๖๙	๒๔๓
๑๗	๕	ชุมพร พัทลุง เลย สตูล สระแก้ว	๑๗๓	๖๘	๒๔๑
๑๘	๔	ประจวบคีรีขันธ์ ยะลา สมุทรสงคราม สุราษฎร์ธานี	๑๗๒	๖๘	๒๔๐
๑๙	๓	นราธิวาส อุดรธานี อุบลราชธานี	๑๗๑	๖๘	๒๓๙
๒๐	๒	นครนายก ปัตตานี	๑๗๐	๖๗	๒๓๗
๒๑	๔	ตราด บึงกาฬ ลำพูน หนองคาย	๑๖๙	๖๗	๒๓๖
๒๒	๒	กำแพงเพชร อุทัยธานี	๑๖๘	๖๖	๒๓๔
๒๓	๔	กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยนาท สุพรรณบุรี	๑๖๗	๖๖	๒๓๓
๒๔	๗	เชียงราย นครสวรรค์ บุรีรัมย์ เพชรบูรณ์ ยโสธร	๑๖๖	๖๖	๒๓๒
		ร้อยเอ็ด สกลนคร			
๒๕	๕	ชัยภูมิ มุกดาหาร ลำปาง สุโขทัย หนองบัวลำภู	๑๖๕	๖๕	๒๓๐
๒๖	๑	นครพนม	๑๖๔	๖๕	๒๒๙
๒๗	๗	พิจิตร พิษณุโลก แพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน อำนาจเจริญ	๑๖๓	๖๔	๒๒๗
		อุตรดิตถ์			
๒๘	๒	ตาก สุรินทร์	๑๖๒	๖๔	๒๒๖
๒๙	๑	น่าน	๑๖๑	๖๔	๒๒๕
๓๐	๑	ศรีสะเกษ	๑๖๐	๖๓	๒๒๓
๓๑	๑	พะเยา	๑๕๙	๖๓	๒๒๒

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

ด่วนที่สุด
ที่ มท ๐๒๑๑.๓/ ว ๒๔๙

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
หมายเลข 90564
วันที่ 18 ธ.ค. 2555
เวลา

ถึง กรมและรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงมหาดไทย และจังหวัดทุกจังหวัด

พร้อมนี้สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยขอส่งประกาศคณะกรรมการค้าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ โดยจะมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศและงานทั่วไป เล่ม ๑๒๙ ตอนพิเศษ ๑๘๓ ง ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ มาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

กองคลัง
เลขที่ ๑๐๐ ท ๖
วันที่ ๑๙ ธ.ค. ๒๕๕๕

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๕

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
สำนักนโยบายและแผน
โทร./โทรสาร ๐ - ๒๒๒๓ - ๕๒๔๘ - ๙

DPU

สพอ.สนผ.สป. รับที่ 1252 วันที่ 13 ธ.ค. 2555 เวลา
12 ธ.ค. 2555 52859 เลขรับ
กระทรวงแรงงาน

ที่ รง ๐๒๐๙.๓/ว๒๒๗๕

ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพฯ ๑๐๔๐

๔ ธันวาคม ๒๕๕๕

สำนักนโยบายและ... สป
12 ธ.ค. 2555
เลขรับที่ 3951
เวลา

เรื่อง ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗)

เรียน ปลัดกระทรวงมหาดไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) และคำชี้แจงฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยกระทรวงแรงงาน โดยคณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

กระทรวงแรงงานจึงขอส่งประกาศฯ ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศและงานทั่วไป เล่ม ๑๒๙ ตอนพิเศษ ๑๘๓ ง ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ มาเพื่อทราบและขอความร่วมมือแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน
โทร. ๐-๒๒๓๒-๑๑๓๗-๓๙ , ๐-๒๖๔๓-๔๓๗๗
โทรสาร ๐-๒๒๓๒-๑๑๓๘

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๙ (๓) และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกข้อ ๓ ข้อ ๔ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ ข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ ข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ ข้อ ๒๕ ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ และข้อ ๓๒ ของประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่ กาญจนบุรี กาฬสินธุ์ กำแพงเพชร ขอนแก่น จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชัยนาท ชัยภูมิ ชุมพร เชียงราย เชียงใหม่ ตรัง ตราด ตาก นครนายก นครพนม นครราชสีมา นครศรีธรรมราช นครสวรรค์ นราธิวาส น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี ปัตตานี พระนครศรีอยุธยา พังงา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์ แพร่ พะเยา มหาสารคาม มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ยะลา ยโสธร ร้อยเอ็ด ระนอง ระยอง ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สงขลา สตูล สมุทรสงคราม สระแก้ว สระบุรี สิงห์บุรี สุโขทัย สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างทอง อุดรธานี อุทัยธานี อุตรดิตถ์ อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ

ข้อ ๓ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
ประธานกรรมการค่าจ้าง

คำชี้แจง
ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗)

ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นไปนั้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ คณะกรรมการค่าจ้างจึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยคณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า “เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ[1] ๑ คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจในท้องถิ่นนั้น”

๒. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ ๕ คนเท่ากัน

๓. สำหรับการออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ คณะกรรมการค่าจ้างได้ดำเนินการตามมติคณะกรรมการค่าจ้างเมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่มีมติเป็นเอกฉันท์ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใน ๗๐ จังหวัด เป็นวันละ ๓๐๐ บาท เท่ากันทั่วประเทศ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ ส่วน ๗ จังหวัดที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาทอยู่แล้วให้คงไว้ในอัตราเดิม ได้แก่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมหารือเมื่อวันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเท็จจริงตามมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และสถานการณ์ภายหลังการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นต้นไป ซึ่งพบว่าการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้เป็น

---

[1] คณะกรรมการค่าจ้างมีมติเมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ เห็นชอบปรับปรุงแก้ไขคำว่า “แรงงานไร้ฝีมือ” เป็น “แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน)” เพราะคำว่า แรงงานไร้ฝีมือก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่สร้างสรรค์ต่อแรงงานที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานว่าเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือหรือไม่มีการพัฒนาตนเอง และในข้อเท็จจริงแรงงานไร้ฝีมือสามารถเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือและหรือฝีมือได้ หากมีความขยัน อดทน ตั้งใจจริง และใฝ่เรียนรู้

อุปสรรคต่อการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ไม่ส่งผลกระทบต่อการประกอบการหรือการลงทุนของภาคเอกชน ไม่ทำให้เกิดการว่างงาน การเลิกจ้าง และปิดกิจการเพิ่มมากขึ้น แต่กลับทำให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น มีกำลังซื้อมากขึ้น และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น

๔. การพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างนี้อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผลการพิจารณาจะนำไปสู่ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อให้นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข

๕. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานประมงทะเล นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล นายจ้างที่ตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างทำงานตลอดปี หรือมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม[2] ดังกล่าว

งานเกษตรกรรม ได้แก่

งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก เช่น การทำนา ทำไร่ ทำสวน การปลูกพืช การเพาะพันธุ์ การตัด เก็บเกี่ยวพืชผล การทำนุบำรุงดินเพื่องานเพาะปลูก

งานที่เกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์ เช่น การเพาะเลี้ยงสัตว์ การขยายพันธุ์สัตว์ การจับสัตว์ การเก็บบรรดาสิ่งทั้งปวงที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติของสัตว์

งานที่เกี่ยวกับการป่าไม้ เช่น การตัด ฟัน กาน โค่น ลิด เลื่อย ผ่า ถาก ทอน ขุด ชักลากไม้ในป่า การทำสวนป่า การเก็บหาของป่า

งานที่เกี่ยวกับการทำนาเกลือสมุทร หมายถึง การให้ได้มาซึ่งเกลือโดยการนำน้ำเค็มเข้านาหรือพื้นที่ราบ ซึ่งทำเป็นคันกั้นน้ำเป็นแปลง ๆ แล้วตากให้แห้งจนตกผลึกเป็นเกลือ

งานที่เกี่ยวกับการประมงที่มิใช่การประมงทะเล เช่น การเพาะพันธุ์ การขยายพันธุ์ การเลี้ยง จับ ดัก ล่อ ทำอันตราย ฆ่า หรือเก็บสัตว์น้ำ รวมถึงการเตรียมและการซ่อมบำรุงเครื่องมือทำการประมงด้วย

๖. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัย หรือเพศใด สำหรับนายจ้างรายใดได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามท้องที่ที่สถานประกอบกิจการดำเนินการอยู่

---

[2] คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๔๗ กระทรวงแรงงาน เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๔๘

๗. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้มุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในปี ๒๕๕๖ เพื่อให้แรงงานเข้าใหม่เหล่านี้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่ภาวะการครองชีพในปี ๒๕๕๖ สำหรับแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จะเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากขึ้น มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบกิจการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ดังกล่าวโดยทั่วกัน

คณะกรรมการค่าจ้าง
ตุลาคม ๒๕๕๕

DPU

หน้า ๑๕
เล่ม ๑๒๙ ตอนพิเศษ ๑๘๓ ง ราชกิจจานุเบกษา ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๙ (๓) และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกข้อ ๓ ข้อ ๔ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ ข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ ข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ ข้อ ๒๕ ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ และข้อ ๓๒ ของประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่ กาญจนบุรี กาฬสินธุ์ กำแพงเพชร ขอนแก่น จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชัยนาท ชัยภูมิ ชุมพร เชียงราย เชียงใหม่ ตรัง ตราด ตาก นครนายก นครพนม นครราชสีมา นครศรีธรรมราช นครสวรรค์ นราธิวาส น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี ปัตตานี พระนครศรีอยุธยา พังงา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์ แพร่ พะเยา มหาสารคาม มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ยะลา ยโสธร ร้อยเอ็ด ระนอง ระยอง ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สงขลา สตูล สมุทรสงคราม สระแก้ว สระบุรี สิงห์บุรี สุโขทัย สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างทอง อุดรธานี อุทัยธานี อุตรดิตถ์ อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ

ข้อ ๓ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕
สมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์
ปลัดกระทรวงแรงงาน
ประธานกรรมการค่าจ้าง

ตารางสรุปอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมติคณะกรรมการค่าจ้าง เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2554

โดย <u>ปรับครั้งที่ 1</u> เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2555 ทุกจังหวัดร้อยละ 39.5

<u>ปรับครั้งที่ 2</u> ในวันที่ 1 มกราคม 2556 อีก 70 จังหวัดที่เหลือให้เป็นวันละ 300 บาท

ลำดับที่	จำนวน (จังหวัด)	เขตท้องที่บังคับใช้	ค่าจ้างขั้นต่ำ (เดิม)	ค่าจ้างขั้นต่ำ (ใหม่)					
				1 เม.ย. 55			1 ม.ค. 56 - 58		
				ร้อยละ	เพิ่มวันละ	เป็นวันละ	ร้อยละ	เพิ่มวันละ	เป็นวันละ
1	1	ภูเก็ต	221	35.7	79	300	0.0	0	300
2	6	กรุงเทพฯ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี	215	39.5	85	300	0.0	0	300
		สมุทรปราการ สมุทรสาคร							
3	1	ชลบุรี	196	39.5	77	273	9.7	27	300
4	2	ฉะเชิงเทรา สระบุรี	193	39.5	76	269	11.4	31	300
5	1	พระนครศรีอยุธยา	190	39.5	75	265	13.2	35	300
6	1	ระยอง	189	39.5	75	264	13.8	36	300
7	1	พังงา	186	39.5	73	259	15.6	41	300
8	1	ระนอง	185	39.5	73	258	16.2	42	300
9	1	กระบี่	184	39.5	73	257	16.9	43	300
10	2	นครราชสีมา ปราจีนบุรี	183	39.5	72	255	17.5	45	300
11	1	ลพบุรี	182	39.5	72	254	18.2	46	300
12	1	กาญจนบุรี	181	39.5	71	252	18.8	48	300
13	2	เชียงใหม่ ราชบุรี	180	39.5	71	251	19.5	49	300
14	2	จันทบุรี เพชรบุรี	179	39.5	71	250	20.1	50	300
15	2	สงขลา สิงห์บุรี	176	39.5	70	246	22.2	54	300
16	1	ตรัง	175	39.5	69	244	22.9	56	300
17	2	นครศรีธรรมราช อ่างทอง	174	39.5	69	243	23.6	57	300
18	5	ชุมพร พัทลุง เลย สตูล สระแก้ว	173	39.5	68	241	24.3	59	300
19	4	ประจวบคีรีขันธ์ ยะลา สมุทรสงคราม สุราษฎร์ธานี	172	39.5	68	240	25.0	60	300
20	3	นราธิวาส อุดรธานี อุบลราชธานี	171	39.5	68	239	25.8	61	300
21	2	นครนายก ปัตตานี	170	39.5	67	237	26.5	63	300
22	4	ตราด ลำพูน หนองคาย บึงกาฬ	169	39.5	67	236	27.3	64	300
23	2	กำแพงเพชร อุทัยธานี	168	39.5	66	234	28.0	66	300
24	4	กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยนาท สุพรรณบุรี	167	39.5	66	233	28.8	67	300
25	7	เชียงราย นครสวรรค์ บุรีรัมย์ เพชรบูรณ์ ยโสธร	166	39.5	66	232	29.6	68	300
		ร้อยเอ็ด สกลนคร							
26	5	ชัยภูมิ มุกดาหาร ลำปาง สุโขทัย หนองบัวลำภู	165	39.5	65	230	30.3	70	300
27	1	นครพนม	164	39.5	65	229	31.1	71	300
28	7	พิจิตร พิษณุโลก แพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน	163	39.5	64	227	31.9	73	300
		อำนาจเจริญ อุตรดิตถ์							
29	2	ตาก สุรินทร์	162	39.5	64	226	32.7	74	300
30	1	น่าน	161	39.5	64	225	33.6	75	300
31	1	ศรีสะเกษ	160	39.5	63	223	34.4	77	300
32	1	พะเยา	159	39.5	63	222	35.3	78	300
เฉลี่ยรวม			**175.73**	**39.5**	**69**	**245**	**25.5**	**60**	**300**

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

หน้า ๑๐
เล่ม ๑๒๓ ตอนพิเศษ ๑๑๖ ง ราชกิจจานุเบกษา ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๙

ประกาศกระทรวงแรงงาน

เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด และมีมติเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๙ ให้ปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ตามมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๘

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสามบาท

ข้อ ๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเก้าสิบเอ็ดบาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ ๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยแปดสิบหกบาท ในท้องที่จังหวัดภูเก็ต

ข้อ ๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี

ข้อ ๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดสระบุรี

ข้อ ๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดนครราชสีมา

ข้อ ๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดระยอง

ข้อ ๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบบาท ในท้องที่จังหวัดฉะเชิงเทรา พระนครศรีอยุธยา และระนอง

ข้อ ๑๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดเชียงใหม่ และพังงา

ข้อ ๑๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบหกบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่ และเพชรบุรี

ข้อ ๑๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี จันทบุรี และลพบุรี

ข้อ ๑๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดราชบุรี สมุทรสงคราม และสระแก้ว

ข้อ ๑๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดตรัง ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี สงขลา สิงห์บุรี และอ่างทอง

ข้อ ๑๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัดเลย และอุดรธานี

ข้อ ๑๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดชุมพร ตราด ลำปาง ลำพูน สุโขทัย และสุพรรณบุรี

ข้อ ๑๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม นครศรีธรรมราช นราธิวาส บุรีรัมย์ ปัตตานี ยะลา สตูล และหนองคาย

ข้อ ๑๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดกำแพงเพชร ตาก นครนายก นครสวรรค์ พัทลุง พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุราษฎร์ธานี และอุตรดิตถ์

ข้อ ๑๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบหกบาท ในท้องที่จังหวัดชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ สกลนคร หนองบัวลำภู และอุทัยธานี

ข้อ ๒๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดพิจิตร แม่ฮ่องสอน สุรินทร์ อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ

ข้อ ๒๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดพะเยา และแพร่

ข้อ ๒๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดน่าน

หน้า ๑๒
เล่ม ๑๒๓ ตอนพิเศษ ๑๑๖ ง ราชกิจจานุเบกษา ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๙

ข้อ ๒๓ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๒ ถึงข้อ ๒๒ คำว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑)

ข้อ ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ ๒๕ ประกาศกระทรวงแรงงานฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๙
อภัย จันทนจุลกะ
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

หน้า ๒๗
เล่ม ๑๑๕ ตอนที่ ๖๒ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๒ กันยายน ๒๕๔๑

กฎกระทรวง

ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๑)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ การคุ้มครองแรงงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เว้นแต่การคุ้มครองแรงงานตามบทบัญญัติในหมวด ๑ บททั่วไป ตั้งแต่มาตรา ๗ ถึงมาตรา ๒๑ หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป เฉพาะมาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ มาตรา ๓๒ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ มาตรา ๓๖ และมาตรา ๓๗ หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง ตั้งแต่มาตรา ๓๙ ถึงมาตรา ๔๓ หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก ตั้งแต่มาตรา ๔๕ ถึงมาตรา ๕๒ หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เฉพาะมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๐ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๖ และมาตรา ๗๗ หมวด ๑๐ การพักงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๑๖ ถึงมาตรา ๑๑๗ หมวด ๑๑ ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ หมวด ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง ตั้งแต่มาตรา ๑๒๓ ถึงมาตรา ๑๒๕ หมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เฉพาะมาตรา ๑๓๔ และมาตรา ๑๓๕ หมวด ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๓๙ ถึงมาตรา ๑๔๒ และหมวด ๑๕ การส่งหนังสือ มาตรา ๑๔๓ ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๒ ในกฎกระทรวงนี้

"บรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล" หมายความว่า

หน้า ๒๘
เล่ม ๑๑๕ ตอนที่ ๖๒ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๒ กันยายน ๒๕๔๑

(๑) การกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวกับการผูกมัดรวมกัน แยกออก จัดเรียงหรือเคลื่อนย้ายซึ่งสินค้าเรือเดินทะเล การให้สัญญาณเพื่อความปลอดภัยในการเคลื่อนย้ายสินค้าไปยังที่ที่ต้องการ การควบคุมปั้นจั่นหรือเครื่องกว้าน และให้หมายความรวมถึงการทำความสะอาดระวางเรือเดินทะเลก่อนหรือหลังจากการบรรทุกหรือขนถ่าย

(๒) การกระทำใด ๆ ที่เป็นการบริการเสริมหรือเกี่ยวเนื่องกับการบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล หรือการกระทำอื่นตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

"นายจ้าง" หมายความรวมถึง ผู้ประกอบกิจการบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้

"แรง" หมายความว่า ช่วงเวลาการทำงานในวันทำงานปกติและในวันหยุดตามที่อธิบดีประกาศกำหนดโดยคำนึงถึงข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามประเพณี ในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

ข้อ ๓ การกำหนดระยะเวลาทำงานปกติ เวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ข้อ ๔ ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล เว้นแต่งานทำความสะอาดเรือ งานผูกมัดจัดเรียง หรืองานอื่นที่อธิบดีประกาศกำหนด นายจ้างอาจรับเด็กอายุไม่ต่ำกว่าสิบหกปีเข้าทำงานดังกล่าวได้

ข้อ ๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนแรง โดยไม่มีการเหมาจ่ายค่าจ้าง ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีประกาศกำหนด

ข้อ ๖ ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด

ข้อ ๗ ให้นายจ้างจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้างที่ทำงาน หากนายจ้างไม่จัดอาหารให้ลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายเงินค่าอาหารให้แก่ลูกจ้างคนละไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของค่าจ้างหนึ่งแรงต่อหนึ่งมื้อ

ข้อ ๘ ในกรณีที่นายจ้างนำลูกจ้างไปทำงานนอกสถานที่ทำงานปกติ ให้นายจ้างจัดพาหนะรับส่งลูกจ้างในการไปและกลับเพื่อทำงานให้แก่นายจ้าง ถ้านายจ้างไม่จัดพาหนะรับส่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าพาหนะเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น

ข้อ ๙ ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ลูกจ้างต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและต้องปฏิบัติตามมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างจัดหรือกำหนดตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดตามข้อ ๙ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้างหรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตาม ข้อ ๑๐ เมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้

ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ตามวรรคหนึ่งเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดทำงาน ทั้งนี้ จนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

ข้อ ๑๒ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามข้อ ๑๐ หรือข้อ ๑๑ ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรา ๑๐๐ ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการนั้นให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๑๓ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการตรวจร่างกายจากแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานอาจทำให้เกิดโรคใดแก่ลูกจ้าง หรือเป็นอันตรายอย่างใดต่อสุขภาพของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้รับการตรวจร่างกายเพื่อทราบสาเหตุของการเกิดโรคหรืออันตรายนั้นโดยเฉพาะด้วย

ให้นายจ้างเก็บบันทึกผลการตรวจไว้ ณ ที่ทำการของนายจ้างไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย ในกรณีที่มีการฟ้องคดีเกี่ยวกับโรค หรืออันตรายอย่างใดต่อสุขภาพของลูกจ้างให้นายจ้างเก็บบันทึกผลการตรวจไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานให้แก่ผู้ประกอบกิจการใด หรือทำงานในสถานที่ของผู้ประกอบกิจการใด ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ประกอบกิจการหรือเจ้าของสถานที่ดังกล่าวเป็นนายจ้างของลูกจ้างนั้น

ข้อ ๑๕ ให้นายจ้างจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(๑) วันและเวลาทำงาน

(๒) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) อัตราและจำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

ในกรณีที่นายจ้างโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าวนายจ้างจะไม่จัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อตามวรรคสองก็ได้

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าอาหารตามข้อ ๗ หรือจ่ายค่าพาหนะตามข้อ ๘ ให้นายจ้างปฏิบัติตามความในวรรคสองโดยอนุโลม

ข้อ ๑๖ ให้นายจ้างเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง รวมทั้งค่าอาหารตามข้อ ๗ และค่าพาหนะตามข้อ ๘ ให้แก่ลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว

ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องตามหมวด ๑๒ หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีแรงงาน ให้นายจ้างเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ข้อ ๑๗ ประกาศของรัฐมนตรีตามข้อ ๘ และประกาศของอธิบดีตามข้อ ๒ ข้อ ๓ ข้อ ๔ ข้อ ๕ และข้อ ๖ เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๑

ไตรรงค์ สุวรรณคีรี

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เนื่องจากงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล มีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างงานทั่วไป ซึ่งสมควรกำหนดการคุ้มครองในงานดังกล่าวไว้เป็นพิเศษให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และโดยที่มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติให้ออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่างๆ ให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติดังกล่าวได้ จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

DPU

หน้า ๓๒
เล่ม ๑๑๕ ตอนที่ ๖๒ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๒ กันยายน ๒๕๔๑

กฎกระทรวง

ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในกฎกระทรวงนี้

"งานขนส่งทางบก" หมายความว่า การลำเลียงหรือเคลื่อนย้ายบุคคล สัตว์ หรือสิ่งของด้วยยานพาหนะขนส่งทางบกซึ่งเดินด้วยกำลังเครื่องยนต์ กำลังไฟฟ้า หรือพลังงานอื่น ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการเคลื่อนย้ายบุคคลหรือสัตว์ที่เจ็บป่วย และการขนส่งในงานดับเพลิงหรืองานบรรเทาสาธารณภัย

ข้อ ๒ ให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง

ข้อ ๓ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะทำงานล่วงเวลา เว้นแต่จะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง

ในกรณีที่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างตามวรรคหนึ่งแล้ว นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้วันหนึ่งไม่เกินสองชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร

ข้อ ๔ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะมีเวลาพักติดต่อกันวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หลังจากลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะได้ทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง

นายจ้างและลูกจ้างตามวรรคหนึ่งอาจตกลงกันให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละยี่สิบนาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง

ข้อ ๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะเริ่มต้นทำงานในวันทำงานถัดไปก่อนครบระยะเวลาสิบชั่วโมงหลังจากสิ้นสุดการทำงานในวันทำงานที่ล่วงมาแล้ว

หน้า ๓๓
เล่ม ๑๑๕ ตอนที่ ๖๒ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๒ กันยายน ๒๕๔๑

ข้อ ๖ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างในงานขนส่งทางบกทำงานล่วงเวลา ในวันทำงานและทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๑
ไตรรงค์ สุวรรณคีรี
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เนื่องจากงานขนส่งทางบกมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างจากการจ้างงานทั่วไป ซึ่งสมควรกำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานดังกล่าวไว้เป็นพิเศษให้แตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และโดยที่มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติให้ออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่างๆ ให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติดังกล่าวได้ จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

กฎกระทรวง
ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๔๓)
ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อันเป็นพระราชบัญญัติที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๕ มาตรา ๔๘ และมาตรา ๕๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความใน (๑) ของข้อ ๑ แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑)
ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"(๑) ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงาน แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินสิบสองชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง"

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๒ แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ถ้านายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงสำหรับลูกจ้างซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันทำงานสำหรับการทำงานแปดชั่วโมงและจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย และถ้าเป็นการทำงานในวันหยุดให้จ่ายค่าทำงานในวันหยุดสำหรับการทำงานแปดชั่วโมงและจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกิน หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินโดยคำนวณเป็นหน่วย"

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๓
จองชัย เที่ยงธรรม
รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ปฏิบัติราชการแทน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

+----------

---------+

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่กฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดการคุ้มครองแรงงานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และกฎกระทรวงดังกล่าวได้กำหนดเวลาทำงานปกติสำหรับลูกจ้างในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวเนื่องกับงานดังกล่าวเฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิตวันละไม่เกินสิบสองชั่วโมง โดยมิได้กำหนดกรอบเวลาทำงานปกติต่อสัปดาห์ไว้ด้วย เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุดเมื่อทำงานเกินสี่สิบแปดชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ ดังนั้น เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุด สมควรปรับปรุง โดยกำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ นอกจากนี้ กฎกระทรวงดังกล่าวยังได้กำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างตามผลงานตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงสำหรับงานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิตหรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว โดยให้ได้รับค่าตอบแทนในเวลาที่เกินกว่าแปดชั่วโมงเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหรือเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้นั้น มีผลกระทบต่อค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้างดังกล่าว สมควรปรับปรุงให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

[รก.๒๕๔๓/๗ก/๔/๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๓]

เล่ม ๑๒๙ ตอนที่ ๑๐๕ ก ราชกิจจานุเบกษา ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

กฎกระทรวง

ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๕๕)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔ วรรคสอง และมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๓ มาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ให้ยกเลิกความใน (๒) แห่งกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"(๒) มิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา ๑๑/๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๘ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ ของหมวด ๑ บททั่วไป หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป ตั้งแต่มาตรา ๒๓ ถึงมาตรา ๒๗ มาตรา ๓๒ และมาตรา ๓๓ ถึงมาตรา ๓๗ หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง ตั้งแต่มาตรา ๓๘ ถึงมาตรา ๔๐ หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก ตั้งแต่มาตรา ๔๕ ถึงมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๒ หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตั้งแต่มาตรา ๕๓ ถึงมาตรา ๕๖ และมาตรา ๗๐ เฉพาะที่ไม่เกี่ยวกับค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด มาตรา ๕๗ วรรคสอง ถึงมาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๖๘ มาตรา ๖๙ และมาตรา ๗๑ ถึงมาตรา ๗๗ หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๗๘ ถึงมาตรา ๙๑ หมวด ๗ สวัสดิการ ตั้งแต่มาตรา ๙๒ ถึงมาตรา ๙๙ หมวด ๙ การควบคุม ตั้งแต่มาตรา ๑๐๘ ถึงมาตรา ๑๑๕/๑ หมวด ๑๐ การพักงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๑๖ ถึงมาตรา ๑๑๗ หมวด ๑๑ ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๕ และหมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๑๒๖ ถึงมาตรา ๑๓๘ บังคับแก่นายจ้าง ซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย"

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

เผดิมชัย สะสมทรัพย์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เนื่องจากกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งกำหนดมิให้นำบทบัญญัติบางส่วนในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับกับนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ยังให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรขยายความคุ้มครองให้ลูกจ้างที่ทำงานบ้านดังกล่าวให้ได้รับความคุ้มครองเพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

DPU

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาววัฒนา ทองเปี่ยม
วุฒิการศึกษา	นิติศาสตร์บัณฑิต
	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่งหน้าที่	ปี พ.ศ. 2536 – ปัจจุบัน ทนายความ

DPU