



สรุป

จากวัตถุประสงค์ในการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการบริหารค่าจ้างเงินเดือนของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้รวม 7 ประการ ซึ่งวัตถุประสงค์แต่ละประการปรากฏว่าได้ศึกษาพบข้อเท็จจริงโดยสรุปได้ดังต่อไปนี้คือ

1. เพื่อหาอายุการดำเนินงานกิจการของอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทย เมื่อได้ทำการสำรวจวิจัยจากสถานประกอบการอุตสาหกรรมจำนวน 35 โรงงานที่ได้เลือกเป็นตัวอย่างครั้งนี้ ปรากฏว่าอายุของแต่ละสถานประกอบการแตกต่างกันไป ตั้งแต่ 5 ปีลงไป และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป แต่โดยส่วนใหญ่แล้วมีอายุการดำเนินงานเฉลี่ยประมาณ 10 ปีเท่านั้น จึงนับว่าอุตสาหกรรมสิ่งทอของประเทศไทยยังอยู่ในระยะแรกเริ่มอยู่มาก

2. เพื่อศึกษาหาขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอว่ามีภาวะจ้างพนักงานประเภทลูกจ้างรายวัน รายเดือน และประเภทรายเหมาเป็นสัดส่วนกันเพียงใด ปรากฏว่าจากจำนวนสถานประกอบการที่ใช้ศึกษาครั้งนี้มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 26,764 คน แยกเป็นพนักงานประเภทลูกจ้างรายวัน รายเดือน และรายเหมาได้จำนวน 20,130 คน 4,723 คน และจำนวน 1,910 คนตามลำดับ หรือคิดเป็นจำนวนร้อยละ 75.21 ร้อยละ 17.65 และร้อยละ 7.14 ตามลำดับ และถ้าหากจะคิดเป็นอัตราส่วนกันก็จะได้อัตราส่วนดังนี้คือ 5:2:1 จึงทำให้ได้รับความรู้ในสิ่งใหม่ว่า พนักงานประเภทลูกจ้างรายวันในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทยเราในปัจจุบันนี้ถึงประมาณร้อยละ 75 ของพนักงานทั้งหมด เปรียบเสมือนกับประเทศไทยมีเกษตรกรเสียร้อยละ 75 ของประชากรทั้งประเทศ ซึ่งทั้งลูกจ้างรายวันกับเกษตรกรมีสภาพคล้ายคลึงกันอย่างหนึ่งคือ ฐานะความเป็นอยู่ยากจน รายได้ต่ำ หลักประกันการดำรงชีพไม่มี จึงช่วยให้เกิดความคิดใหม่ขึ้นมาว่า ระบบการจ้างพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอยังขาดการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงานส่วนใหญ่อยู่

3. เพื่อจะศึกษาค้นคว้าว่า สถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอได้นำเอาหลักเกณฑ์อะไรบ้างมาใช้ประกอบการพิจารณาบรรจุจ้างพนักงานประเภทลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายเดือน เมื่อได้ทำการศึกษาค้นคว้าแล้วพบว่าสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ตามลำดับความสำคัญต่อไปนี้มาพิจารณาบรรจุจ้างพนักงานประเภทลูกจ้างรายวันและรายเดือนคือ วุฒิการศึกษา ลักษณะงาน และประสบการณ์ ส่วนเกณฑ์อื่น ๆ มีความสำคัญน้อยมากแทบจะไม่มี ความหมายอะไรเลย

4. เพื่อศึกษาให้ทราบว่าอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยได้จัดสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ว่ามีอะไรบ้าง จากการศึกษาครั้งนี้ได้พบว่าสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอ 29 โรงงาน ใน 35 โรงงาน ที่เลือกเป็นตัวอย่างครั้งนี้จัดที่พักให้ลูกจ้างอยู่ฟรี 22 โรงงาน จัดอาหารให้ฟรี 21 โรงงาน ให้การรักษาพยาบาลฟรี แจกชุดทำงานฟรีมี 20 โรงงาน ให้เงินค่าครองชีพมี 19 โรงงาน จัดรถรับส่งมี 15 โรงงาน ช่วยเงินค่าฌานิกศพมี 9 โรงงาน ช่วยเงินอุปสมบทและสมรสมี 9 โรงงาน ให้เงินโบนัสมี 7 โรงงาน ให้เงินค่าเช่ากะมี 4 โรงงาน จ่ายเบี้ยขยันมี 2 โรงงาน และอื่น ๆ ซึ่งได้แก่บันเทิง กีฬา ให้เงินกู้ นำเที่ยว ตรวจร่างกาย-เอ็กซเรย์ ให้ค่าคลอดบุตร ฉายภาพยนตร์ บริการขายสินค้าราคาถูก จัดตั้งโรงเรียนสอนหนังสือผู้ใหญ่ชั้นในโรงงานโดยร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ (บริษัทชิปวันส์ของสหยูเนียน อยู่ ลาดพร้าว) มี 10 โรงงาน ใน 10 โรงงาน ที่กล่าวมานี้บางโรงงานมีสวัสดิการอื่น ๆ ให้อย่างเต็ม และบางโรงงานก็ให้มากกว่าหนึ่งอย่าง

5. เพื่อจะทราบความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงฐานะของลูกจ้างระหว่างประเภทลูกจ้างรายวันกับลูกจ้างรายเดือน ก็ได้ทราบแล้วว่า สถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอมีการเปลี่ยนแปลงฐานะของลูกจ้างจากรายวันเป็นรายเดือนมากกว่าการเปลี่ยนจากลูกจ้างรายเดือนมาเป็นรายวัน แต่อย่างไรก็ตามมีการเปลี่ยนแปลงในอัตราน้อยมากหรือเปลี่ยนได้ยากมากนั่นเอง

สำหรับเกณฑ์ในการเปลี่ยนแปลงฐานะภาพ ปรากฏว่ามีการนำเอาเกณฑ์เกี่ยวกับอายุงานและประวัติการทำงานของบุคคลมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาที่สำคัญที่สุด

ควบคู่กันไปทั้งสองประการดังกล่าว ส่วนเกณฑ์อย่างอื่นอันได้แก่ ลักษณะงาน ตำแหน่งงานว่าง เป็นเกณฑ์ที่มีความสำคัญลดหลั่นรองลงมา และมีเกณฑ์ เป็นกรณีพิเศษอยู่รายหนึ่ง คือมีการใช้วุฒิการศึกษาที่ลูกจ้างไปศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเองสูงขึ้น สถานประกอบการแห่งนั้นก็เปลี่ยนฐานะจากตำแหน่งลูกจ้างรายวัน เป็นลูกจ้างรายเดือนให้

6. เพื่อศึกษาว่าเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างเงิน เดือนตามหลักวิชาการนั้นในทางปฏิบัติได้นำมาใช้โดยให้ความสำคัญของเกณฑ์ต่าง ๆ เหล่านี้มีความสำคัญลดหลั่นกันลงไปเพียงใด จากการศึกษาช่วยให้พบว่าเกณฑ์ต่าง ๆ เหล่านี้มีความสำคัญลดหลั่นกันลงไปตามลำดับความสำคัญดังนี้คือ ประเภทของกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีความสำคัญอันดับหนึ่ง ระเบียบอัตราค่าจ้างทั่ว ๆ ไปมีความสำคัญอันดับสอง วุฒิการศึกษามีความสำคัญอันดับสาม ประสบการณ์มีความสำคัญอันดับสี่ และดัชนีค่าครองชีพมีความสำคัญอันดับสุดท้ายหรืออันดับที่ห้า โดยเรียงลำดับความสำคัญจากการสำรวจข้อมูลคิดเป็นร้อยละ 29.63 ร้อยละ 27.78 ร้อยละ 25.00 ร้อยละ 12.96 และร้อยละ 4.63 ตามลำดับ

7. เพื่อจะศึกษาว่าประเภทอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงมหาดไทยมีผลกระทบบระเทือนต่อการบริหารค่าจ้างเงิน เดือนของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยหรือไม่ เพียงใด ซึ่งผลจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้พบว่า สถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดย่อมจะได้รับผลกระทบบระเทือนจากประเภทอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงมหาดไทยมากที่สุด ส่วนสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดกลางจะมีผลกระทบบระเทือนบ้างไม่สู้มากนัก แต่สถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่จะไม่ได้รับผลกระทบบระเทือนจากประเภทอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงมหาดไทยเลย ทั้งนี้เพราะสถานประกอบการขนาดใหญ่มีทุนมากและตั้งมานานกว่า จึงมีอัตราค่าจ้างสูงกว่าประเภทอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงมหาดไทยทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้ปัญหาในการปรับปรุงอัตราค่าจ้างเพิ่มหรือการเรียกร้องขอให้มีการเพิ่มค่าจ้างเงิน เดือนจากฝ่ายบรรดาลูกจ้างคนงานจึงไม่มี

8. เพื่อศึกษาว่าการควบคุมการบริหารค่าจ้างเงิน เดือนของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยในปัจจุบัน เมื่อได้ศึกษาและวิเคราะห์แล้วพอจะกล่าวได้ว่าแผนการจัดและการกำหนดอัตราค่าจ้างเงิน เดือนตามหลักวิชาการแผนใหม่ยังมีน้อยมาก แทบทุก

สถานประกอบการมักจะมีการจัดและกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนเฉพาะปี ๆ ไปเท่านั้น ไม่มีการวางแผนหรืองบประมาณเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างเงินเดือนระยะยาวขึ้นไว้ให้เป็นที่ยึดมั่นเลย และแม้การปรับเงินบำเหน็จเพิ่มประจำปีก็นิยมกำหนดวงเงินไว้ เป็นร้อยละของยอดรวมค่าจ้างเงินเดือนทั้งหมดประมาณ 5 - 7 เปอร์เซ็นต์ของยอดค่าจ้างเงินเดือนของพนักงานทั้งหมด เป็นต้น และเมื่อถามว่าทำไมถึงนิยมจัดเงินงบประมาณปรับเงินบำเหน็จประจำปีแบบคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ ก็ได้รับคำตอบว่าเนื่องจากขึ้นอยู่กับฐานะทางการเงินในการดำเนินธุรกิจแต่ละปี เป็นสำคัญว่าจะจ่ายให้ได้สักกี่เปอร์เซ็นต์นั่นเอง

สำหรับโครงสร้างของอัตราค่าจ้างเงินเดือนจะกำหนดให้มีโครงสร้างเหมือนแบบอย่างของทางวิชาการได้ยากมาก ทั้งนี้เพราะการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนมิได้กำหนดขึ้นตามผลของการที่ราคาของงานที่มีระบบตามหลักวิชาการบริหารทางวิชาการแต่อย่างใด การควบคุมค่าจ้างเงินเดือนที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนจากการบรรจุจ้างพนักงานแต่ละบุคคล แต่ละตำแหน่ง และแต่ละปีจึงเป็นเรื่องยุ่งยากมากเพราะขาดเกณฑ์และจากระบบที่จะวัดประสิทธิผลของการทำงานที่พอ

นอกจากนี้ เนื่องมาจากการขาดหลักวิชาการบริหารค่าจ้างเงินเดือนแผนใหม่มาใช้ในการบรรจุจ้างพนักงานนี้เอง จึงเกิดมีปัญหาร้องทุกข์ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการบรรจุจ้างงานของพนักงานอยู่เสมอ ๆ ว่าทำไมคนนี้ได้ค่าจ้างเท่านั้น ส่วนคนนี้ได้เงินเดือนเท่านั้น และบางกรณีฝ่ายบริหารก็ไม่อาจตอบชี้แจงแสดงเหตุผลให้พนักงานผู้ร้องทุกข์เข้าใจแจ่มกระจ่างได้ จึงอาจนำปัญหาไปสู่การเรียกร้องเพิ่มค่าจ้างเงินเดือนได้ในที่สุด

วิจารณ์และข้อเสนอแนะบางประการ

อุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทยนับว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนประกอบการกันอย่างแพร่หลายเป็นอันดับหนึ่งของบรรดาประเภทอุตสาหกรรมด้วยกัน ถ้าหากจะพิจารณากันในแง่ดีก็จะเป็นการสอดคล้องกับสภาวะของประเทศอย่างหนึ่ง เพราะประชากรในวัยทำงานหรือกำลังงานของประเทศไทยเราเป็นกำลังแรงงานประเภทไร้ฝีมือเสียเป็นส่วนใหญ่ประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่งก็คือกำลังแรงงานของประเทศไทยเราอยู่ในภาวะล้นตลาดมี

การว่างงานเป็นจำนวนล้าน ๆ คน ดังนั้นอุตสาหกรรมสิ่งทอจึงช่วยแก้ปัญหาการว่างงานให้บรรเทาลงได้บ้าง เพราะอุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นประเภทอุตสาหกรรมที่ใช้กำลังแรงงานในการผลิตมากกว่ากำลังเครื่องจักรกล คือใช้คนงานมากกว่าอุตสาหกรรมอื่น ๆ นั้นเอง

อย่างไรก็ตาม อาจจะเนื่องมาจากการที่นักลงทุนพิจารณาเห็นว่า กำลังแรงงานในประเทศไทยล้นตลาด มีการว่างงานเป็นจำนวนมาก อัตราค่าจ้างแรงงานคงจะต่ำ คงจะอำนวยความสะดวกให้การลงทุนอุตสาหกรรมสิ่งทอก่อกำไรตอบแทนอย่างงามก็ได้ จึงได้ลงทุนในอุตสาหกรรมประเภทสิ่งทออย่างแพร่หลายดังกล่าว ข้อสมมติฐานอันน่าเชื่อในเรื่องนี้ก็เนื่องมาจากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้พบว่ามีสาเหตุที่น่าเชื่อรวมสองประการคือ ประการแรกเพราะเกณฑ์การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างของสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ใช้ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงมหาดไทยมาเป็นเกณฑ์ที่มีความสำคัญอันดับหนึ่ง และอีกประการหนึ่งก็คือการบริหารค่าจ้างเงินเดือนมิได้นำหลักวิชาการประเมินค่าของตำแหน่งงานมาจัดระบบอัตราค่าจ้างและโครงสร้างของค่าจ้างเงินเดือนแต่ประการใด จึงทำให้ผู้ลงทุนมุ่งหวังผลตอบแทนในรูปกำไรในระยะอันสั้นมากกว่าในระยะยาว

อาจจะสืบเนื่องมาจากความบกพร่องของการบริหารค่าจ้างเงินเดือนอย่างมีระบบตามหลักวิชาการแผนใหม่ดังกล่าวข้างต้นแท้จริง ฉะนั้นเมื่อเกิดเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองอย่างรุนแรงในวันที่ 14 ตุลาคม 2516 บรรดาลูกจ้างคนงานตามสถานประกอบการต่าง ๆ จึงได้เข้าร่วมเดินขบวนเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างเงินเดือนและบางรายรุนแรงถึงขนาดทำการประท้วงให้มีการปลดผู้บริหารโรงงานออกไปก็มี ทั้งนี้โดยอ้างเหตุผลว่าผู้บริหารผู้นั้นปกครองแบบกดขี่ เอารัดเอาเปรียบเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงาน เป็นต้น และในระยะหลัง ๆ จะมีการยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตามสถานประกอบการอุตสาหกรรมบางแห่ง ก็จะทำให้ฝ่ายลูกจ้างคนงานยื่นข้อเรียกร้องขอมีส่วนร่วมในการพิจารณากำหนดกฎเกณฑ์ในการขึ้นค่าจ้างเงินเดือนบ้าง ขอเข้ามีส่วนร่วมในการพิจารณาลดจำนวนคนงานหรือขอมีส่วนร่วมในการพิจารณาโทษปลดออกจากงานบ้าง เหล่านี้เป็นต้น เพราะฝ่ายลูกจ้างคนงานมีความรู้สึกว่าการบริหารค่าจ้างเงินเดือนไม่มั่นคงดีพอ ไม่ให้ความเป็นธรรมแท้จริง จึงเกิดความรู้สึกหัวโนหัวขึ้นดังกล่าว สภาพการณ์เช่นนี้ย่อมจะไม่บังเกิดผลดีแก่ฝ่ายใดเลย

ฉะนั้นจึงเห็นสมควรเปลี่ยนแปลงแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเสียใหม่คือ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามแบบอุตสาหกรรม กล่าวคือกำหนดตามลักษณะของตำแหน่งงานในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมหนึ่ง ๆ ไป เช่นคนงานไร่ฝีมือในอุตสาหกรรมหนัก อาจกำหนดไว้วันละ 70 บาท แต่คนงานไร่ฝีมือในอุตสาหกรรมสิ่งทออาจกำหนดไว้วันละ 40 บาท เป็นต้น ทั้งนี้โดยกำหนดโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้ใกล้เคียงและสอดคล้องกันอย่างมีสัดส่วนที่เป็นธรรมยิ่งขึ้นกว่าแบบปัจจุบัน

แนวทางที่น่าจะศึกษาต่อไปในอนาคต

ปัญหาอย่างหนึ่งสำหรับประเทศไทยเราที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศไทยในแทบจะทุกด้านทุกสาขา ก็คือ การไม่ยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้ปฏิบัติกับนักวิชาการ เพราะฝ่ายผู้ปฏิบัติก็จะอ้างว่าตนมีประสบการณ์ดีกว่า ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของนักวิชาการเป็นไปไม่ได้ ไม่น่ารับฟังเพราะไม่รู้ข้อเท็จจริง ส่วนฝ่ายนักวิชาการก็จะกล่าวอ้างว่าฝ่ายปฏิบัติมั่งงายแต่สิ่งเก่า ๆ ที่ถือปฏิบัติอยู่ ไม่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้ทันกับเหตุการณ์และวิวัฒนาการของโลกสมัยใหม่ จึงล้าหลังไม่เจริญเท่าที่ควร

ฉะนั้น แนวทางที่น่าจะศึกษาต่อไปในอนาคตจะขอเสนอแนะไว้ในที่นี้ก็คือ นิสิต นักศึกษาระดับปริญญาโททุกสถาบันและแทบทุกสาขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาวิชาที่มีลักษณะเป็นประยุกต์ศาสตร์ ควรจะได้เข้าไปศึกษาทดลองหรือค้นคว้าในภาคสนามจริง ๆ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์หาข้อคิดเห็นกันอย่างจริงจัง และเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ในการยอมรับซึ่งกันและกันของฝ่ายนักวิชาการกับผู้ปฏิบัติการอีกด้วย ถ้ากระทำได้ดังนี้แล้วนิสิตนักศึกษาชั้นปริญญาโทก็จะเป็นผู้รู้แจ้งเห็นจริงและจะเป็นที่ยอมรับของวงการทั่วไป การพัฒนาเศรษฐกิจกับการพัฒนาการศึกษาให้ควบคู่กันไปก็จะบรรลุประสิทธิผลยิ่งขึ้นอย่างแน่นอน

สำหรับแนวทางที่น่าจะศึกษาต่อไปในด้านการบริหารค่าจ้างแรงงานก็ได้แก่ การศึกษาถึงการบริหารค่าจ้างเงินเดือนในอุตสาหกรรมในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมกลั่นน้ำมัน อุตสาหกรรมโลหะ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม เป็นต้น ว่าแตกต่างกับการบริหารค่าจ้างเงินเดือนในอุตสาหกรรมสิ่งทออย่างไรต่อไป

ฉะนั้น นับแต่เข้าไปสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้งหลายจำเป็นจะต้องหันมาให้ความสนใจกับระบบการบริหารค่าจ้างเงินเดือนแผนใหม่ตามหลักวิชาการ โดยในขั้นแรก สถานประกอบการที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยจะต้องให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการสำรวจอัตราค่าจ้างเงินเดือน จะต้องร่วมมือกันจัดระบบบริหารค่าจ้างเงินเดือนให้ได้มาตรฐานเดียวกัน จะต้องมีการศึกษาค้นคว้าค่าจ้างเงินเดือนประจำสมาคมอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยเพื่อคอยศึกษาค้นคว้าและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารค่าจ้างเงินเดือนให้รัดกุมยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะต้องให้ความร่วมมือกับนิสิตนักศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่มีความประสงค์จะเข้าไปศึกษาวิจัยในสถานประกอบการ เพื่อนำข้อเท็จจริงมาวิเคราะห์และเสนอแนะข้อคิดเห็นต่อไป การปกปิดซ่อนเร้นข้อเท็จจริงของกันและกันไว้อาจจะทำให้อุตสาหกรรมของประเทศต้องประสบกับความล้มเหลวได้ เช่นเดียวกับคนไข้ปกปิดอาการเจ็บป่วยแก่แพทย์คือรักษาไม่หายและต้องถึงแก่ความตายไปในที่สุด

สำหรับการกำหนดและประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงมหาดไทยนั้น ย่อมเป็นสิ่งจำเป็นต้องมีต้องใช้ประกาศบังคับแก่สถานประกอบการที่เอาเปรียบค่าจ้างแรงงานมากเกินไป แต่ปัญหาคงอยู่ที่ว่าค่าจ้างแคไหนในสถานประกอบการขนาดไหนและแห่งไหนจึงจะถือว่าเอาเปรียบหรือไม่เอาเปรียบ แต่สำหรับประเทศไทยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยไม่คำนึงถึงขนาดของสถานประกอบการ ไม่คำนึงถึงอายุการดำเนินงานกิจการของสถานประกอบการ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสามารถในการจ่ายค่าจ้างแต่อย่างใด การประกาศค่าจ้างขั้นต่ำแบบนี้อาจยังผลให้ธุรกิจขนาดย่อมหรือธุรกิจในครัวเรือนจำต้องชะงักลง ไม่ขยายกิจการต่อไปได้เพราะต้องจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงมหาดไทยซึ่งเป็นอัตราค่าจ้างที่สูงสำหรับสถานประกอบการขนาดย่อม ถ้าการนี้เป็นเช่นนี้จริงก็นับว่าเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศในอนาคตอย่างฉกรรจ์ เพราะถ้าสถานประกอบการขนาดย่อมไม่สามารถมีผลกำไรสำรองไว้ขยายกิจการให้ใหญ่โตได้ การที่จะสร้างตำแหน่งงานว่างให้กำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้นทุกปีได้มีงานทำก็เห็นจะยากไปค่าย เมื่อเป็นเช่นนี้ปัญหาการว่างงานคงจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นไปอีก ความไม่มั่นคงทั้งทางเศรษฐกิจ ทางการเมือง และทางสังคม คงจะต้องเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้นในอนาคตอันใกล้