



ทัศนคติของนายจ้างต่อการปรับค่าแรงตามประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

หลักการของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

รัฐบาลของทุกประเทศย่อมมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการอยู่ดีกินดี มีมาตรฐานในการดำรงชีพของประชาชน ดังนั้นประเทศไทยในระบบเศรษฐกิจอุตสาหกรรมซึ่งประชาชนมีการจ้างแรงงานกันอย่างกว้างขวาง รัฐบาลจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจและให้หลักประกันแก่ฝ่ายลูกจ้างคนงานว่าจะได้รับค่าจ้างหรือมีรายได้จากการจ้างแรงงานเพียงพอแก่การดำรงชีพ อย่างน้อยก็เพียงพอแก่สภาพของแต่ละบุคคลไป

ฉะนั้น ถ้าสภาพการจ้างแรงงานของประเทศไทยไม่ว่ารัฐบาลใด ถ้าฝ่ายลูกจ้างแรงงานมีรายได้จากค่าจ้างแรงงานมากพอแก่การดำรงชีพไม่เดือดร้อนแล้ว รัฐบาลก็ไม่จำเป็นต้องเข้าไปแทรกแซงด้วยการออกกฎหมายว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นมาบังคับใช้แก่ฝ่ายนายจ้างแต่ประการใด แต่ถาปรากฏว่าฝ่ายลูกจ้างคนงานถูกฝ่ายนายจ้างกดค่าจ้างแรงงานเกิดขึ้นจนทำให้ฝ่ายลูกจ้างคนงานต้องเดือดร้อนในการดำรงชีพเพราะได้รับค่าจ้างน้อยหรือต่ำเกินไปแล้ว รัฐบาลก็จำเป็นต้องตรากฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นมาบังคับใช้เพื่อสร้างหลักประกันแก่ฝ่ายลูกจ้างคนงานว่าจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเพียงพอแก่การดำรงชีพในภาวะการณ์เศรษฐกิจขณะนั้น

จึงเห็นได้ว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลที่ต้องประกาศใช้บังคับ เพื่อให้หลักประกันและให้ความคุ้มครองแก่การดำรงชีพของฝ่ายลูกจ้างคนงานในเศรษฐกิจอุตสาหกรรมใหม่มีความเป็นอยู่ดีพอสมควร ไม่เกิดปัญหาค่านการ เมืองและการสังคมแก่ส่วนรวมของประเทศขึ้นร้ายแรงขึ้น จนทำให้เสถียรภาพของเศรษฐกิจการเมืองของรัฐบาลต้องพลอยได้รับความกระทบกระเทือนไปด้วย

วัตถุประสงค์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลตราออกในรูปกฎหมาย เพื่อใช้บังคับแก่ฝ่ายนายจ้าง มีวัตถุประสงค์ใหญ่ที่สำคัญรวมสองประการคือ¹

1. เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างกดค่าจ้างหรือเอาวิธีเอาเปรียบค่าแรงแก่ลูกจ้างจนเกินไป
2. เพื่อยกระดับค่าแรงของลูกจ้างให้มีรายได้สูงขึ้นอย่างเพียงพอแก่การดำรงชีพที่มีมาตรฐานดีขึ้น

การที่รัฐบาลใช้อำนาจเข้าตรากฎหมายบังคับให้นายจ้างในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมจำต้องปฏิบัติตามเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างในงานนั้น ดูเหมือนจะเป็นการแทรกแซงอิสระเสรีภาพในการว่าจ้างแรงงานของฝ่ายนายจ้างอยู่บ้างก็ตาม แต่ก็เพื่อความเป็นธรรมและเพื่อความมั่นคงของเศรษฐกิจและสังคมส่วนรวมก็เป็นสิ่งจำเป็นอันพึงกระทำ ถ้าหากสภาพการจ้างแรงงานทั่ว ๆ ไปตกอยู่ในสภาพที่ฝ่ายลูกจ้างคนงานถูกกดค่าจ้างแรงงานต่ำมากจนเกินไป จนกระทั่งภาวะความเป็นอยู่ของบรรดาลูกจ้างคนงานยากจนคนแค่นเคื้อคร่อนในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างไม่มีความสุขพอควรแก่สภาพ รัฐบาลก็จำต้องเข้าแทรกแซงอำนาจของฝ่ายนายจ้างบ้างตามความจำเป็น

อย่างไรก็ตาม การนำเอากฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้ก็ย่อมจะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจทั้งในแง่ผลดีและผลเสียอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น กล่าวคือถ้าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลกำหนดจนสูงเกินไป ย่อมจะส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงตามไปด้วย ในที่สุดระดับราคาสินค้าบริการในท้องตลาดพลอยสูงตามไปด้วย ถ้าราคาสินค้าบริการที่ผลิตภายในประเทศสูงมากเกินไป พออาจส่งสินค้าที่ราคาต่ำกว่ามาจำหน่ายแข่งกับสินค้าที่ผลิตในประเทศ เมื่อผู้ลงทุนเห็นว่าค่าจ้างแรงงานสูงมากและยุ่งยากเกินไปก็จะหันไปใช้เครื่องจักร

¹จางค์ สมประสงค์, การแรงงานสัมพันธ์ หลักและวิธีปฏิบัติ.
(กรุงเทพฯ โรงพิมพ์พิชการพิมพ์, 2521), หน้า 149.

ทุนแรงงานแทนการใช้แรงงานคน ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาการว่างงานมากยิ่งขึ้น หรือไม่เช่นนั้น นายทุนอาจไม่จำเป็นต้องขยายกิจการให้ใหญ่โตโต ให้มีตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นได้อีกต่อไป กำลังแรงงานที่เกิดขึ้นจากประชากรของประเทศเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี ก็จะไม่มีการทำอีกด้วย

ฉะนั้น ในสภาวะที่ประเทศชาติกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับกำลังแรงงาน มีการว่างงานในอัตราสูง รัฐบาลจำเป็นต้องทบทวนนโยบายการนำเอากฎหมายว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้เสียใหม่ที่เหมาะสมกับสภาพการณ์เพียงใด เป็นอุปสรรคขัดขวางนโยบายส่งเสริมการลงทุนหรือไม่เพียงใด เป็นมูลเหตุกระตุ้นให้เกิดปัญหาการว่างงานที่ความรุนแรงขึ้นหรือไม่ รัฐบาลไม่ควรคำนึงแต่เพียงให้ผู้มีงานทำมีรายได้ดีขึ้นหรือดียิ่ง ๆ ขึ้นทางเดียวโดยลืมนึกถึงผู้ไม่มีงานทำเสียก็แล้วกัน ถ้าลืมนึกถึงเมื่อใด ลางแห่งความล้มเหลวของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศคงจะปรากฏชัดมากขึ้นในอนาคตอันใกล้แน่นอน

ประเภทของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลควรนำมาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละสภาพการณ์ของแต่ละประเทศแต่ละยุค เพื่อให้ได้ผลดีมากกว่าผลเสีย นั้น ปรากฏว่ามีอยู่ 4 ประเภทด้วยกัน คือ¹

1. ประเภทอัตราเดี่ยว (flat rate type)
2. ประเภทอัตราส่วนภูมิภาค (regional rate type)
3. ประเภทอัตราอุตสาหกรรม (industrial rate type)
4. ประเภทอัตราเฉพาะธุรกิจ (specific rate type)

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 150 - 151.

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำประเภทอัตราเดียว คืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนดขึ้นไว้
ไว้บังคับเพียงอัตราเดียว ซึ่งมีผลใช้บังคับเหมือนกันทั่วทั้งประเทศ ทั่วทุกธุรกิจอุตสาหกรรม
การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำประเภทนี้เหมาะสมสำหรับประเทศขนาดเล็ก ๆ หรือสำหรับ
ประเทศที่มีภาวะค่าครองชีพไม่แตกต่างกันนักทั้งประเทศ และขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรมทุก
สถานประกอบการทั้งประเทศมีขนาดใกล้เคียงกัน สามารถจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำได้เท่าเทียมกัน

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำประเภทอัตราส่วนภูมิภาค คืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถือคชนี้ค่า
ครองชีพของแต่ละส่วนภูมิภาคมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง กล่าวคือภูมิภาคที่มีค่า
ครองชีพสูงก็จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สูงกว่าภูมิภาคที่มีค่าครองชีพต่ำตามสัดส่วนลดหลั่น
ลงไป ดังเช่นประเทศไทยปัจจุบันก็นำการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำประเภทนี้มาใช้ โดย
กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำภูมิภาคส่วนกลาง (มี 6 จังหวัดคือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ
นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร) ไว้ 35 บาท ภูมิภาคจังหวัดส่วนกลางและภาคใต้
กำหนดไว้ 28 บาท ภูมิภาคจังหวัดภาคเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือ 25 บาท เป็นต้น

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำประเภทอุตสาหกรรม คืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดตามประเภท
ของอุตสาหกรรมเป็นเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยคำนึงถึงความสามารถ
ในการจ่ายค่าจ้างและคุณสมบัติ ตลอดจนจำนวนของแรงงานที่จะนำมาบรรจุจ้างในแต่ละประเภท
อุตสาหกรรม เช่นอุตสาหกรรมประเภทโรงงานกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม ย่อมจะจ่ายค่าจ้างแรงงาน
ได้สูงกว่าอุตสาหกรรมประเภทสิ่งทอ เป็นต้น นอกจากนี้แม้จะเป็นอุตสาหกรรมประเภทเดียว
กัน ถ้าขนาดต่างกันบ้าง และแม้จะเป็นอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันแต่ถ้าคุณสมบัติประจำ
ตำแหน่งงานสูงต่ำแตกต่างกัน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ควรที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สูงต่ำให้
สูงต่ำแตกต่างกันไปด้วย เช่นนี้เป็นต้น

ส่วนประเภทอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉพาะกิจ หมายถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้
บังคับเฉพาะการจ้างในธุรกิจบางประเภทบางท้องถิ่น โดยจะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
ในขนาดย่อมที่เห็นว่าจำเป็น เพื่อให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมในการว่าจ้าง
แรงงานตามความเหมาะสมของตลาด ไม่เป็นอุสรรคขัดขวางการขยายตัวของกิจกรรม

อุตสาหกรรม และไม่ใช่อุปสรรคต่อการส่งเสริมให้บุคคลมีงานทำ ทั้งนี้โดยให้ลูกจ้างที่มีรายได้น้อยกว่ารายชีพพอสมควร

ข้อดีและข้อเสียของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะมีทั้งคุณและโทษต่อเศรษฐกิจส่วนรวมได้เสมอหากการพิจารณาประเภทและพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ไม่เหมาะสมกับสภาพของการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมของประเทศไทยในขณะนั้น ทั้งนี้เพราะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อนำมาใช้ อาจเกิดผลเป็นข้อดีหรือข้อเสียได้ดังต่อไปนี้

ข้อดี

1. เป็นการป้องกันมิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างจนเกินไป
2. จะช่วยพยุงเศรษฐกิจของประเทศมิให้ตกต่ำ เพราะถ้ารายได้อ่อนของลูกจ้างต่ำลงก็จะทำให้อำนาจการซื้อของลูกจ้างจะลดต่ำไปด้วย ซึ่งจะเป็นผลกระทบต่อการจำหน่ายผลผลิตและการลงทุนของนายจ้างได้
3. เป็นการช่วยลดภาระค่าน้ำเสียดึงดูดการลงทุนของรัฐบาลให้น้อยลงในทางอ้อม เพราะถ้าลูกจ้างมีรายได้น้อยลงจนเกินไป สุขภาพและความเป็นอยู่ของลูกจ้างก็จะสุขสมบูรณ์ดีพอสมควร รัฐบาลจึงไม่ต้องรับผิดชอบทางด้านสังคมสงเคราะห์ เพราะลูกจ้างคนงานสามารถช่วยตัวเองได้
4. ประชาชนจะได้รับประโยชน์ทางอ้อมจากผลที่ลูกจ้างคนงานมีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพ เพราะลูกจ้างคนงานจะมีความตั้งใจทำงานมากขึ้น ผลผลิตมีคุณภาพสูงขึ้น

ข้อเสีย

1. ทำให้ นักลงทุน นักอุตสาหกรรม ห่อใจไม่อาจมาลงทุน
2. นายจ้างอาจจะเลิกจ้างคนงานเพื่อลดขนาดการผลิตเมื่อเห็นว่าค่าแรงสูง

เกินไป จะทำให้ปัญหาการว่างงานมีความรุนแรงยิ่งขึ้น

3. อาจทำให้ระดับราคาสินค้าในท้องตลาดสูงขึ้นเกินกว่าระดับรายได้ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนดขึ้น ซึ่งจะเป็นผลเสียทั้งแก่ลูกจ้างคนงานและประชาชนทั่วไปอย่างทั่วถึง

4. อาจก่อให้เกิดปัญหาภาวะเงินเฟ้อขึ้นได้ง่าย

5. อาจทำให้นายจ้างต้องเลิกกิจการไป

6. อาจทำให้การขยายกิจการของสถานประกอบการต่าง ๆ ต้องหยุดชะงักองความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอุตสาหกรรมของประเทศอาจพลอยชะงักกันไปด้วย

7. อาจทำให้มีการนำเครื่องจักรทุนแรงมาใช้แทนแรงงานคน ซึ่งปัญหาการว่างงานอาจทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นไปอีก

ทัศนคติของฝ่ายจัดการที่มีต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ประเทศไทยเราได้มีนโยบายนำเอากฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้บังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมา เริ่มแรกตั้งแต่ปี 2516 เป็นครั้งแรก โดยมีการประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้วันละ 12 บาท และหลังจากนั้นก็มีการประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มอัตราให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ รวม 5 ครั้ง ในส่วนกลางเป็นอัตรารวันละ 16 บาท 18 บาท 20 บาท 25 บาท และปรับอัตราเป็นวันละ 35 บาท เป็นครั้งสุดท้ายเมื่อปี 2521 จนกระทั่งปัจจุบันจึงเป็นมูลเหตุให้นายจ้างต้องปรับอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้น โดยเฉพาะลูกจ้างที่โคค่าแรงต่ำกว่าประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลเท่านั้นแม่ลูกจ้างที่โคค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่แล้ว ในทางปฏิบัติเพื่อความเป็นธรรม นายจ้างหลายสถานประกอบการก็ต้องปรับค่าจ้างเงินเดือนเพิ่มให้สูงขึ้นตามส่วนไปด้วย มิฉะนั้นฝ่ายลูกจ้างก็จะเข้าชื่อยื่นขอเรียกร้องขอปรับค่าแรงเพิ่มขึ้นด้วยข้ออ้างเพื่อความเป็นธรรม และปรากฏว่ามีการเรียกร้องขอปรับค่าแรงให้สูงขึ้นตามสัดส่วนที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเปลี่ยนเพิ่มขึ้นหลายราย บางรายตกลงกันไม่ได้กลายเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ต้องให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานของกรมแรงงานเข้าไกลเกลี่ยอยู่

หลายราย และบางรายถึงกับต้องส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกี่ยวกับเรื่องนี้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย ทำการชี้ขาด

ดังนั้น ทิศนะเกี่ยวกับการปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างยังเป็นปัญหาข้อถกเถียงที่ยังหาข้อยุติไม่ได้จนกระทั่งปัจจุบันปัญหาหนึ่งว่า ควรจะมีการปรับปรุงทุกปีหรือไม่ เพราะความที่ศนะของฝ่ายนายจ้างก็มีความเห็นว่า ถ้ารัฐบาลประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มสูงขึ้นมากและเร็วเกินไปแล้ว ต้นทุนการผลิตจะสูงตามไปด้วย อาจเป็นผลให้อุตสาหกรรมขนาดย่อมไม่อาจต่อสู้แข่งขันตลอดไปได้ และแล้วจะเหลือแต่อุตสาหกรรมขนาดใหญ่เท่านั้น เมื่อนั้นระบบเศรษฐกิจผูกขาดในการผลิตจะเกิดขึ้น ย่อมจะกระทบกระเทือนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมของประเทศอย่างยิ่ง ถึงแม้จะยังไม่ถึงขั้นภาวะผูกขาดการผลิตก็กล่าวก็ตาม แต่อาจก่อให้เกิดภาวะเงินเฟ้อได้ง่ายในเมื่อค่าแรงสูงขึ้น ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ราคาสินค้าในท้องตลาดสูงขึ้น แต่ผลผลิตทางอุตสาหกรรมไม่สูงเพิ่มขึ้นตามส่วนที่ค่าจ้างเงินเดือนสูงขึ้นไป นอกจากนี้ยังอาจจะเป็นการทำลายอุตสาหกรรมขนาดย่อมต้องชะงักลงเพราะไม่อาจจะดำเนินกิจการให้มีกำไรสำรองไว้ขยายกิจการให้ใหญ่โตมั่นคงยิ่งขึ้นไปได้เร็วเท่าที่ควร เนื่องจากต้องเสียค่าใช้จ่ายค่าจ้างเงินเดือนอันเป็นต้นทุนในการผลิตส่วนหนึ่งเพิ่มสูงเร็วเกินไปจนกระทั่งไม่อาจปรับตัวเข้ากับสภาวะการณตลาดได้

ดังนั้น จากการสำรวจวิจัยสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำจากฝ่ายนายจ้างจำนวน 35 โรงงานถึงผลกระทบกระเทือนของการประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งสุดท้ายจากวันละ 25 บาท เป็นวันละ 35 บาทนั้นว่า มีผลกระทบต่อการดำเนินกิจการมากน้อยหรือไม่เพียงใดแล้ว ผลปรากฏออกมาดังในตารางที่ 9 คือ โรงงานที่ให้คำตอบว่ามีผลกระทบมากมีจำนวน 16 รายหรือเท่ากับร้อยละ 45.71 โรงงานที่ให้คำตอบว่ามีผลกระทบบ้างมี 14 รายหรือเท่ากับร้อยละ 40.00 และโรงงานที่ให้คำตอบว่าไม่มีผลกระทบมีจำนวน 5 รายหรือเท่ากับร้อยละ 14.29 จึงเห็นได้อย่างกว้าง ๆ ว่า ผลกระทบของการประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สูงขึ้นครั้งหลังสุดนี้มีผลกระทบต่อการบริหารของอุตสาหกรรมสิ่งทอมากน้อยแตกต่างกันไป

ในเมื่อมาศึกษาวิเคราะห์ถึงแนวโน้มในรายละเอียดของระดับผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำระดับ "มีผลกระทบมาก" แล้วจะเห็นว่า ขนาดของอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดเล็กที่สุดจะให้ทัศนะว่าได้รับผลกระทบมากที่สุดทุกโรงงานหรือทุกรายเลยที่เดียว แต่สำหรับขนาดโรงงานที่ใหญ่โตขึ้นจะเห็นว่าได้รับผลกระทบมีแนวโน้มลดลงไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งขนาดมีคนงานเกินกว่า 1,001 คนขึ้นไปให้ทัศนะว่ามีผลกระทบมากเพียง 2 รายใน 11 รายเท่านั้น ครั้นเมื่อหันมาศึกษาวิเคราะห์ถึงแนวโน้มในรายละเอียดของระดับผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำระดับ "มีผลกระทบบ้าง" จะเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยค่อนข้างมากทุกขนาดอุตสาหกรรม ยิ่งขนาดใหญ่ที่มีคนงานตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไปแล้วให้คำตอบว่ามีผลกระทบบ้างถึง 5 รายใน 11 ราย คือเกือบร้อยละ 50 เลยทีเดียว แต่สำหรับระดับของผลกระทบที่ "ไม่มีผลกระทบเลย" นั้น ปรากฏว่าโรงงานขนาดใหญ่ที่มีคนงานตั้งแต่ 801 - 1,000 คนบอกว่าไม่มีผลกระทบเลย ขนาดโรงงานตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไปปรากฏว่ามีอยู่ 4 รายใน 11 รายก็บอกว่าไม่มีผลกระทบเลย โดยให้เหตุผลว่าอัตราค่าจ้างครั้งแรกของโรงงานในปัจจุบันก็ให้สูงกว่าที่ทางรัฐบาลประกาศอยู่แล้ว จึงไม่มีปัญหาอะไรในขณะนี้

จากการศึกษาเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำนี้ ทำให้เราศึกษาพบข้อเท็จจริงเป็นแนวโน้มบอกเราได้อย่างหนึ่งว่า อัตราค่าจ้างมีส่วนสัมพันธ์กันกับขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอบ้างเหมือนกัน ถึงจะไม่มีนัยสำคัญก็ตาม กล่าวคือโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดย่อมลงไปจนมีอัตราค่าจ้างค่อนข้างต่ำลงไป และโรงงานขนาดใหญ่ขึ้นมามากจะมีอัตราค่าจ้างค่อนข้างสูงเพิ่มขึ้นไปด้วย เพราะจากวิธีคำนวณเชิงสถิติด้วยวิธี Chi-square test (แสดงไว้ในภาคผนวก) บอกเราว่ามีสหสัมพันธ์ประมาณ 75% แต่การที่อัตราค่าจ้างไม่ค่อยมีนัยสัมพันธ์กับขนาดของโรงงานมากนักอาจเป็นเพราะตัวอย่างโรงงานที่ให้ข้อมูลมีจำนวนน้อยเกินไปก็อาจเป็นได้

ตารางที่ 9 แสดงทัศนคติเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐที่มีต่อการดำเนินกิจการ

ระดับผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	จำนวนแรงงานจ้าง (คน)						รวม	ร้อยละ	ทัศนคติ
	ต่ำกว่า 200	201-400	401-600	601-800	801-1,000	มากกว่า 1,000			
มีผลกระทบมาก	6	5	1	2	-	2	16	45.71	5
มีผลกระทบบ้าง	-	3	1	4	1	4	14	40.00	4
ไม่มีผลกระทบเลย	-	-	-	-	1	4	5	14.29	3
รวม	6	8	2	6	2	11	35	100.00	

ที่มา แบบสอบถามข้อ 24 "การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงมหาดไทย จากวันละ 28.00 บาท เป็นวันละ 35.00 บาท ครั้งนี้ มีผลกระทบต่อความสามารถในการจ้างและในการอยู่อาศัยของสภาพการของท่านหรือไม่ เพียงใด"