

14 กันยายน 2559 อ่าขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำแบบ “เสียไม่ได้”
: ภาพสะท้อนความไร้น้ำยาของบอร์ดค่าจ้างแบบไทยๆ

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์

10 กันยายน 2559

ระหว่างกำลังดื่มด่ำกับกาแฟถ้วยโปรด ดิฉันก็นั่งอ่านบทความเรื่องหนึ่งไปด้วย พลันก็ทำให้กาแฟตรงหน้าราวกับไม่อร่อยไปพริบตาและไม่อยากดื่มอีกต่อไป หลังจากได้อ่านบทความของยุกุทธ แฉล้มวงษ์ จากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยเรื่อง “ถึงเวลาปรับค่าจ้างขั้นต่ำได้หรือยัง” ซึ่งเผยแพร่ในหนังสือพิมพ์คมชัดลึกเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2559 ที่ผ่านมา และอยู่ในช่วงเวลาที่คณะกรรมการค่าจ้างจะมีการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำปี 2560 ในวันที่ 14 กันยายน 2559 ที่จะถึงนี้

โดยมีแนวโน้มว่าการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำจะพิจารณาเป็นรายพื้นที่แทน โดยอ้างอิงจากภาพรวมการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำที่อนุกรรมการค่าจ้างจังหวัด 77 จังหวัด เสนอมาที่ 4-60 บาท ใน 13 จังหวัด คือ เพชรบูรณ์ สกลนคร พระนครศรีอยุธยา ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี ชลบุรี อ่างทอง สระบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร กระบี่ ภูเก็ต นครราชสีมา ส่วนอีก 64 จังหวัดที่เหลือไม่เสนอขอปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำแต่อย่างใด

แม้เป็นที่รู้กันโดยทั่วไปไม่ว่าจะซื้อกาแฟ Amazon , Starbucks , D'Oro, Black Canyon , บ้านไร่กาแฟ กระทั่งในร้านเซเว่น อีเลฟเว่น (7-Eleven) ที่จังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ตาก หนองคาย นครสวรรค์ สงขลา ฉะเชิงเทรา สระบุรี นครราชสีมา สมุทรสงคราม หรือในกรุงเทพฯ รสชาติจะเหมือนกันทุกร้าน เจกเช่นเดียวกับราคาที่ต้องจ่ายค่ากาแฟก็จะเท่ากันหมดทุกพื้นที่

สาระสำคัญในบทความสามารถสรุปได้ว่า

(1) นับตั้งแต่ประเทศไทยขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานแรกเข้าเป็น 300 บาท และใช้มาตั้งแต่ปี 2555 จนถึงปัจจุบัน ปรากฏว่ายังมีแรงงานทั่วประเทศไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ 2.11 ล้านคน หรือ 14.8 % โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีคนทำงานไม่เกิน 50 คน ในจังหวัดนครราชสีมา (67 %) แม่ฮ่องสอน (58 %) ปัตตานี (55 %) ยะลา (55 %) ตรัง (52 %) ตาก (48 %) สตูล (48 %) กำแพงเพชร (47 %) แพร่ (46 %) และระนอง (4.3 %)

(2) แม้สภาพแรงงานจะเรียกร้องมาตั้งแต่ปี 2558 แต่คณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติก็ยังขอเวลาตรวจสอบข้อมูลจากคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด พบว่า จังหวัดที่มีความพร้อมที่จะเห็นด้วยที่จะให้ขึ้นค่าจ้างมีมากขึ้นเป็นหลัก 10 จังหวัด (ไม่ทราบจำนวนชัดเจน) ด้วยเรื่องค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งแน่นอนไม่เท่ากันในแต่ละจังหวัด และทำให้ค่าเงิน 300 บาทที่เคยได้รับ เมื่อเทียบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้อำนาจซื้อของแรงงานในแต่ละจังหวัดลดลงทุกปีไปด้วย

(3) ปัจจัยที่ไม่สนับสนุนการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ เช่น ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง, ตัวเลขการขยายตัวของเศรษฐกิจยังอยู่ในภาวะฟื้นตัวช้า และคว้นหลงจากการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันทั่วประเทศก็ยังไม่หมดไป

(4) ข้อเสนอส่วนตัวของผู้เขียน คือ ขอให้คณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติพิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำโดยอัตโนมัติตามสภาวะของค่าเฉลี่ยดัชนีค่าครองชีพ (CPI) ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมาให้กับแรงงานทุกจังหวัดโดยอัตโนมัติ เนื่องจาก CPI แต่ละจังหวัดไม่เท่ากัน ดังนั้นค่าจ้างขั้นต่ำที่ปรับจะไม่เท่ากันในแต่ละจังหวัด

(5) ส่วนนายจ้างจะขึ้นค่าจ้างเพิ่มเติมจากค่าจ้างขั้นต่ำที่ปรับตามค่าครองชีพแล้ว (การขึ้นค่าจ้างประจำปี) เป็นเรื่องของผู้ประกอบการที่จะพิจารณากันต่อไปเอง และจะให้ดียิ่งขึ้นไปอีกนายจ้างก็ควรขึ้นค่าจ้างตามความสามารถหรือสมรรถนะของแรงงาน ก็จะทำให้ทั้งแรงงานและนายจ้างมีความพึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย

ใครบางคนเคยบอกดิฉันไว้ว่า “แค่เกิดมาเป็นกรรมกรในโรงงาน ทำงานได้แค่นี้ในไลน์ผลิต ก็ผิดตั้งแต่เกิดแล้ว” คำพูดนี้จึงไม่เลือนลอยแต่อย่างใดเลย เราแทบจะไม่เคยเห็นการออกมาตั้งคำถามของสังคมต่อเรื่องการขึ้นเงินเดือนของข้าราชการ นักการเมือง ทหาร ตำรวจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กระทั่งภาครัฐวิสาหกิจ ว่าทำไมต้องขึ้นเงินเดือนเท่ากันทั่วประเทศ ทำไมไม่ขึ้นเงินเดือนคนเหล่านี้ตามดัชนีค่าครองชีพ (CPI) ในแต่ละจังหวัดแทน เหมือนกรรมกรในโรงงานบ้าง

รศ. แด ดิลวิทย์รัตน์ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงต้องยับยั้งใจครั้งว่า

“ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเรื่องของลูกจ้าง เป็นค่าต่อลมหายใจ จะเอาฐานะที่แตกต่างของนายจ้างมากำหนดปากท้องของลูกจ้างไม่ได้ ค่าจ้างขั้นต่ำไม่ใช่ตัวแปรที่หมุนไปตามกำลังจ่ายของนายจ้าง ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นปัจจัยชนิดที่ต่อรองไม่ได้ ไม่ใช่แบบค่าจ้างทั่วไปหรือโบนัสที่จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามสภาพผลประกอบการ

ถ้าเศรษฐกิจตกต่ำก็ไปลดค่าจ้างอื่นๆ ลดรายจ่ายอื่นๆ ไม่ใช่เอามาต่อรองให้ลูกจ้างกินน้อยอยู่น้อยอย่างต่ำกว่าระดับความจำเป็นที่จะดำรงชีวิตได้”

เป็นเอสเอ็มอีก็น่าเห็นใจถ้าจ่ายไม่ไหว แต่คำถามคือ รัฐบาลจะเห็นความจำเป็นที่ต้องมีเอสเอ็มอีนั้นไว้หรือไม่ ถ้าจำเป็น รัฐบาลก็ต้องหาทางช่วย แต่ถ้าไม่จำเป็น การที่คุณประกอบธุรกิจใดๆ แล้วไม่สามารถเลี้ยงคนให้เป็นคนได้ คุณมีสิทธิประกอบธุรกิจนั้นหรือไม่”

ดิฉันขอใช้พื้นที่นี้อีกครั้งในการถกเถียงว่า **“ทำไมกรรมกร-คนงานต้องปรับค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันทั่วประเทศ”** ซึ่งแน่นอนจะก็บาทก็ว่ากันไป แม้จะเบื่อหน่าย หงุดหงิด และเอือมระอากับพวกนักเศรษฐศาสตร์กระแสหลักมากเพียงใดก็ตาม กับความซ้ำซากในการอธิบายเรื่องนี้เมื่อเสียงกรรมกรเบาหวิว ไร้สาระ และไม่เคยถูกรับฟังอย่างจริงจังเสียที

(1) **หลักการสำคัญของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO -International Labour Organization)**

มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือเมื่อแรกเข้าทำงาน และไม่มีโอกาสต่อรองให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมักจะพิจารณาจาก 2 เรื่องนี้เป็นสำคัญ คือ (1.1) ความจำเป็นพื้นฐานของลูกจ้างและครอบครัว ซึ่งจะทำให้แรงงานยังชีพอยู่ได้ในเรื่องปัจจัยสี่ และค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องได้รับการพิจารณาปรับปรุงตามค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น การที่ค่าแรงขั้นต่ำไม่เพียงพอเลี้ยงดูครอบครัวทำให้สมาชิกครอบครัวต่างต้องแยกย้ายกันไปทำงานคนละที่ และนำไปสู่การมีปัญหาในสถาบันครอบครัวในที่สุด (1.2) ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ระดับกำไรโดยส่วนรวม ระดับกำไรของสถานประกอบการขนาดเล็ก

ดังนั้นค่าจ้างขั้นต่ำจึงไม่ใช่หรือเป็นคนละส่วนกับค่าจ้างที่จ่ายตามความสามารถในการผลิต เป็นเรื่องของระบบสวัสดิการสังคมของประเทศไทยที่รัฐบาลต้องเข้ามากำหนดอย่างเป็นธรรม

(2) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย มาจากคณะกรรมการค่าจ้างและคณะกรรมการค่าจ้างระดับจังหวัด ซึ่งเป็นไปตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หมวด 6 ที่ฝ่ายลูกจ้างมีความเสียเปรียบ

คณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละ 5 คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและข้าราชการกระทรวงแรงงานเป็นเลขานุการ ส่วนคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่ากัน โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ทั้งนี้ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเป็นหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อคัดเลือกผู้แทนฝ่ายต่างๆ

โดยข้อเท็จจริงก็ทราบแล้วว่า ในบางจังหวัดที่ไม่มีสหภาพแรงงานหรือมีสหภาพแรงงานแต่อ่อนแอ ลูกจ้างย่อมไม่มีอำนาจเพียงพอจะต่อรองเรื่องค่าจ้างกับฝ่ายรัฐและนายจ้าง ประกอบกับรัฐบาลไม่สนับสนุนส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง บางครั้งพบว่าตัวแทนฝ่ายลูกจ้างที่เข้าไปเป็นตัวแทนในบางจังหวัดมีลักษณะโอนอ่อนผ่อนตามฝ่ายรัฐและนายจ้าง ทำให้บางจังหวัดจึงไม่ได้รับการปรับค่าจ้างติดต่อกันหลายปี

นี่ไม่นับว่าอนุกรรมการหลายจังหวัดด้วยยังขาดความรู้ความเข้าใจต่อประเด็นปัญหาต่างๆในเรื่องระบบเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม ขาดการติดตามสถานการณ์ข้อมูลต่างๆเพื่อเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น ข้อมูลรายได้ค่าใช้จ่ายและปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพของแรงงาน, ความสามารถของธุรกิจ, ผลผลิตภาพแรงงาน ต้นทุนการผลิต เป็นต้น

ด้วยลักษณะดังกล่าวทำให้ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดมาแตกต่างกันในแต่ละจังหวัดจึงไม่ได้สะท้อนค่าครองชีพที่แท้จริงของลูกจ้าง รวมถึงอำนาจการกำหนดค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดก็ไม่มีจริงด้วยซ้ำไป เพราะสุดท้ายแล้วคณะกรรมการค่าจ้างจากส่วนกลางก็จะเป็นผู้ตัดสินใจในบั้นปลายในที่สุด และมติเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำที่เกิดขึ้นก็ไม่ได้สะท้อนมติของลูกจ้างอย่างแท้จริงแต่อย่างใด

(3) มายาคติเรื่องการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำจักนำมาซึ่งความตกต่ำของอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจและผลิตภัณฑ์มวลรวมเพื่อให้อัตราเงินเฟ้อให้สูงขึ้น ซึ่งกระทบเศรษฐกิจส่วนรวม

ในเรื่องนี้จากรายงาน “2 ปีค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท:สิ่งที่คาด สิ่งที่เกิดขึ้นจริง สิ่งที่ต้องทำต่อ” ที่จัดทำโดยสถาบันอนาคตไทยศึกษา ซึ่งเผยแพร่ในเดือนสิงหาคม ปี พ.ศ. 2557 พบว่า หลังจากขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็นเวลา 2 ปี จากที่มีการคาดการณ์กันว่าจะทำให้เงินเฟ้อสูงขึ้นเป็น 7 เปอร์เซ็นต์ แต่ในความเป็นจริง ระหว่างปี พ.ศ. 2554-2556 อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยกลับอยู่ที่ประมาณ 3 เปอร์เซ็นต์ เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยจากอัตราเงินเฟ้อเฉลี่ย 2.6 เปอร์เซ็นต์ ของช่วงปี พ.ศ. 2551-2553 ซึ่งเป็นช่วงก่อนจะมียุโรปาย ต่อมาเมื่อพิจารณาอัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยปี 2557-2559 ก็อยู่ที่ประมาณ 2.5 %

สำหรับในเรื่องการขยายตัวทางเศรษฐกิจแล้ว จากสถิติการอนุมัติให้การส่งเสริมโครงการลงทุนจากต่างประเทศ (FDI: Foreign Direct Investment) ของ BOI ตั้งแต่ปี 2556-2559 พบว่า ในปี 2556 มีจำนวนโครงการได้รับการส่งเสริมการลงทุน 1,132 โครงการ มูลค่าเงินลงทุน 524,768 ล้านบาท , ปี 2557 มีจำนวนโครงการได้รับการอนุมัติ 1,573 โครงการ เงินลงทุน 1,022,996 ล้านบาท , ส่วนในปี 2558 มีจำนวนโครงการที่ได้รับการอนุมัติจำนวน 1,151 โครงการ มูลค่าเงินลงทุน 493,690 ล้านบาท แต่เป็นนักลงทุนรายใหม่ 559 โครงการ มูลค่า 165,257 ล้านบาท และในปี 2559 ระหว่างเดือนมกราคม-มิถุนายน มีโครงการที่ได้รับการอนุมัติแล้ว 445 โครงการ มูลค่าเงินลงทุน 133,204 ล้านบาท ทั้งนี้เป็นโครงการขนาดใหญ่ที่เงินลงทุนมากกว่า 1,000 ล้านบาท จากอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนที่ขยายการลงทุนในไทย

นี่จึงกล่าวได้ว่า การขึ้นค่าแรงไม่ได้เป็นปัจจัยทำให้อัตราเงินเฟ้อเพิ่มขึ้นหรือการลงทุนจากต่างประเทศลดลงแต่อย่างใด

(4) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด ยิ่งทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมความเหลื่อมล้ำในสังคมมากยิ่งขึ้น

จากในปี 2553 ที่พบว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีถึง 32 เขต ทั้งๆที่เขตชายแดนติดกันก็ซื้อสิ่งของอุปโภคบริโภคในราคาเท่ากัน แต่ค่าจ้างไม่เท่ากัน ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมความเหลื่อมล้ำอย่างมาก ทำให้มีการอพยพแรงงานจากจังหวัดหรือเขตที่มีค่าจ้างต่ำไปสู่จังหวัดและเขตที่มีค่าจ้างสูง ก่อให้เกิดปัญหาสังคมติดตามมา เช่น ครอบครัวแตกแยก ปัญหายาเสพติด การล่องละเมิดทางเพศ กระชุกตัวของผู้คนในเมืองใหญ่ เกิดความแออัด เกิดแหล่งเสื่อมโทรม คุณภาพชีวิตตกต่ำลง

อีกทั้งทุกวันนี้แรงงานที่อยู่คนละจังหวัดต่างมีค่าครองชีพที่ไม่แตกต่างกัน ตัวอย่างรูปธรรมที่เห็นได้ชัดคือ วันหยุดงานก็จะไปโลดสหรือบิกซีเพื่อซื้อสินค้า กล่าวได้ว่า รูปแบบการดำรงชีวิตของคนงานทั่วประเทศในขณะนี้จึงไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อกินเหมือนกัน ใช้อุปกรณ์เดียวกัน รายจ่ายจึงเหมือนกันทั่วประเทศ

ดังนั้นแม้ตัวชี้วัดต่างๆจะระบุว่า “ค่าครองชีพ” ในแต่ละจังหวัดนั้นแตกต่างกัน แต่ “ค่าครองชีพของแรงงาน” ในแต่ละจังหวัดไม่ได้แตกต่างกันไปด้วย เพราะคนงานมีวิถีชีวิตเหมือนกันทั่วประเทศ จึงไม่ควรอ้างเอาความแตกต่างของค่าครองชีพในแต่ละจังหวัดมากำหนดว่าค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัดต้องแตกต่างกัน

ตัวอย่างเช่น จังหวัดที่อยู่ติดกัน เช่น ชลบุรีและระยอง หรือสมุทรสาครกับนครปฐม แม้จะคนละจังหวัด แต่ก็อยู่ในเขตเศรษฐกิจแบบเดียวกัน ซึ่งเมื่อเป็นเขตเศรษฐกิจแบบเดียวกันแล้วค่าครองชีพของแรงงานก็ย่อมไม่ต่างกัน การแบ่งค่าจ้างขั้นต่ำให้แตกต่างกันตามการแบ่งเขตรายจังหวัดจึงทำให้ยังคงมีความเหลื่อมล้ำอยู่

(5) ในความเป็นจริงค่าจ้างเป็นสัดส่วนที่น้อยมากของต้นทุนการผลิต

ค่าจ้างจะคิดเป็นสัดส่วนเพียง 10 เปอร์เซ็นต์ของต้นทุนการผลิตทั้งหมด และค่าจ้างขั้นต่ำนั้นก็คิดเป็นสัดส่วนเพียง 1 เปอร์เซ็นต์ของต้นทุนการผลิตทั้งหมด ดังนั้นการไปตั้งโรงงานในจังหวัดที่มีค่าแรงต่ำอาจไม่ได้ทำให้ได้กำไรสูงเสมอไป เพราะจังหวัดที่มีค่าแรงต่ำอาจมีต้นทุนการผลิตอื่นๆที่สูงกว่ามาก เช่น ค่าขนส่งสินค้า ทำให้ค่าแรงซึ่งเป็นสัดส่วนที่น้อยมากของต้นทุนการผลิตไม่สามารถเป็นแรงจูงใจในการกระจายอุตสาหกรรมออกสู่ต่างจังหวัดอีกต่อไป ทำให้รัฐบาลต้องเข้าไปใช้มาตรการอื่นๆ ในการจูงใจ เช่น มาตรการทางภาษี เป็นต้น

(6) ยังไม่มีงานวิจัยใด ๆ ที่ยืนยันแน่ชัดว่า การเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำจะทำให้คนงานตกงาน

แม้วิชาเศรษฐศาสตร์ 101 (ECON 101) ที่กล่าวถึงเรื่องค่าแรงจะพร่ำสอนเป็นสูตรสำเร็จว่า “ถ้าขึ้นค่าแรงคนงานจะทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่ม ราคาสินค้าสูงขึ้น หรือนายจ้างอาจเปลี่ยนไปใช้เครื่องจักรแทนแรงงาน ผลสุดท้ายคือกลายเป็นว่าต้องปลดคนงานออก” อย่างไรก็ตามรายงานวิจัยของ John Schmitt นักเศรษฐศาสตร์จาก Center for Economic and Policy Research ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อกุมภาพันธ์ 2556 สรุปว่า “ไม่มีหลักฐานที่แน่ชัดว่าการเพิ่มค่าแรงจะทำให้ธุรกิจอยู่ไม่ได้และจำเป็นต้องปลดคนงาน อีกทั้งการเพิ่มค่าจ้างกลับจะทำให้เป็นการลดการเปลี่ยนงานบ่อยๆ ของแรงงาน ทำให้ธุรกิจไม่ต้องเสียเวลาฝึกคนงานหรือหาคนงานใหม่ ซึ่งหมายถึงการลดต้นทุนการผลิต ยังเป็นการบังคับให้ธุรกิจต้องพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น”

อีกทั้งเมื่อมาพิจารณาสถานการณ์การจ้างงานในปัจจุบัน ประเทศไทยมีการใช้แรงงานข้ามชาติไม่ต่ำกว่า 4 ล้านคนแน่นอน นั้นย่อมหมายความว่าประเทศไทยกำลังขาดแคลนแรงงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาในทางเศรษฐศาสตร์แล้ว การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำจึงไม่มีผลต่อการตกงานด้วยซ้ำไป

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจึงเห็นแล้วว่า วิธีคิดในการมอง “กรรมกร-คนงาน เป็นคนอื่น ทั้ง ๆ ที่ก็อยู่ในประเทศเดียวกัน” จึงย่อมสะท้อนว่า คณะกรรมการค่าจ้างกำลังทอดทิ้งคนงานไว้ข้างหลัง ตกขบวนวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน 2030 ซึ่งมีความขัดแย้งอย่างสิ้นเชิงกับคำกล่าวของนายกรัฐมนตรีไทยที่เพิ่งจะกล่าวในการประชุมผู้นำกลุ่ม 20 (G20) ที่ประเทศจีนเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2559 ที่ผ่านมานี้เองว่า ประเทศไทยจะให้ความสำคัญกับ “คน” ทุกกลุ่ม เพิ่มการเข้าถึงโอกาสและความเจริญอย่างเท่าเทียมโดยไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง
