

บทที่ 5

สรุป และข้อเสนอแนะ

ข้อสรุป

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองแรงงานไว้ผู้มีเพื่อให้ได้รับค่าจ้างค่าแรงที่เป็นธรรมและเหมาะสมตั้งแต่เริ่มทำงานในวันแรก อีกจุดประสงค์หนึ่งก็คือ การประกันค่าจ้างขั้นต่ำแก่ผู้เข้าสู่อุตสาหกรรมอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายได้ของลูกจ้างที่มีผลต่อมาตรฐานการดำรงชีวิตของลูกจ้างและมีผลกระทบต่อนายจ้างเพราะมีผลกระทบต่อค่าปรับราคา มีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตและการดำเนินงาน และมีผลผลักดันให้มีการปรับราคาสินค้าและบริการขึ้นราคาอันเป็นผลโดยตรงกับผู้บริโภค

ในระยะแรกนั้นผู้ประกอบการจะพบกับปัญหาการเปลี่ยนงานของลูกจ้างสูงมาก เพราะลูกจ้างสามารถที่จะเลือกงานกับสถานประกอบการที่ตนเองพอใจในเมื่ออัตราค่าจ้างเท่ากันทุกแห่งก็จะทำให้ความชำนาญและประสบการณ์ของลูกจ้างไม่เกิด ผู้ประกอบการก็จะไม่ได้รับผลตอบแทนจากลูกจ้างในด้านคุณภาพและปริมาณและในขณะเดียวกันที่อัตราค่าจ้างสูงขึ้นย่อมจะทำให้รายจ่ายเพิ่มงวดกวดขันในการเลือกเฟ้นผู้ที่จะมาเป็นลูกจ้าง เพื่อให้ได้ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพสูงคุ้มกับค่าจ้างที่ต้องจ่ายเพิ่มขึ้น ในขณะที่การจ้างงานจะมีแนวโน้มต่ำลง เพราะจะมีการนำเครื่องจักรกล เครื่องทุนแรง แทนแรงงานมนุษย์ ทำให้การว่างงานในประเทศมีปริมาณเพิ่มขึ้นอันเป็นผลให้รัฐบาลต้องเข้าไปแก้ไขปัญหาค่าจ้างที่เกิดขึ้นในอนาคต

ดังนั้นรัฐบาลจึงต้องเข้าไปกำหนดนโยบายให้ชัดเจนและต้องเข้าไปแก้ไขสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายมีเช่นนั้นแล้วผู้ประกอบการ โดยเฉพาะผู้ประกอบการรายย่อยเช่นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ไม่สามารถแบกรับภาระต้นทุนค่าแรงที่สูงขึ้นได้ จึงต้องหันไปพึ่งพาแรงงานต่างด้าว และจะทำให้เกิดปัญหาด้านสังคม และความมั่นคงตามมา หากเป็นเช่นนั้นแล้วกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ไม่เกิดผลอะไร เพราะเกิดการหลีกเลี่ยงที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย

ส่วนสถานประกอบการบางแห่งที่มีการนำเอาประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละปีที่รัฐบาลประกาศใช้ไปกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในการบริหารค่าจ้างของตนเองก็เป็นการทำลายโครงสร้างค่าจ้างเดิม ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิตทำให้เกิดความแตกต่างในระบบการจ่าย ระหว่างธุรกิจแต่ละประเภท เกิดความเหลื่อมล้ำในโครงสร้างค่าจ้าง และอายุงานลูกจ้าง จึงเป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กรได้ นำมาซึ่งความไม่สงบ

การปรับอัตราค่าจ้างเป็น 300 บาทครั้งนี้ ได้ส่งผลกระทบต่อ นโยบายและการบริหารค่าจ้างของผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเรื่องการวางแผนเรื่องค่าจ้าง ห้ามมีการ

ขึ้นสูงขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงจุดจุดหนึ่งที่ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแบกรับไม่ไหวก็มีการ ยุบเลิกกิจการ เพราะในระบบเสรีแห่งการแข่งขัน ทั้งภายในประเทศและนอกประเทศ เช่นในกลุ่มอาเซียน ซึ่งมีแนวโน้มที่จะแข่งขันกันสูงจะทำให้เกิดระบบผูกขาดขึ้นการพัฒนาองค์กร และการบริหารงานบุคคลก็จะล้มเหลวเพราะเกิดความสับสนในเรื่องการบริหารค่าจ้าง

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม ทั้ง 9 บริษัท รับรู้ถึงการประกาศปรับค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอย่างดีและยินดีที่ปรับค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท ตามประกาศของรัฐบาลในวันที่ 1 เมษายน 2555 และ มีความคิดเห็นว่าการปรับค่าแรงค่าจ้างว่าเป็นข้อดีสำหรับลูกจ้างเนื่องจากทำให้ลูกจ้างมีรายได้มากขึ้นเนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้น โดยค่าเงินเพื่อปัจจุบัน ณ เดือนมกราคม 2555 อยู่ที่ 3.38% (ข้อมูลจากธนาคารแห่งประเทศไทย) ในมุมมองของผู้ประกอบการฯ แล้วเห็นสมควรให้มีการปรับค่าแรงค่าจ้าง แต่ ไม่ควรที่ปรับในอัตราก้าวแบบก้าวกระโดดจนเกินไป เพราะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมบางส่วนยัง ไม่มีความสามารถที่จะปรับตัว รับกับต้นทุนที่สูงขึ้น ถึง 30-40% ได้อย่างรวดเร็วทำให้ ทำให้ผู้ประกอบการที่ต้องใช้แรงงานรายวัน หรือแรงงานไร้ฝีมือมีต้นทุนที่สูงขึ้นมาก ทางที่ดีควรจะขึ้นแบบขั้นบันไดตามลำดับจะดียิ่งกว่า ให้ผู้ประกอบการฯ ได้มีการวางแผนและปรับแนวทางในการบริหารจัดการทั้ง 4 ด้านเพื่อนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันได้ในที่สุด

ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อีก 3 บริษัทที่เป็นธุรกิจเกี่ยวกับตัวแทนจัดจำหน่ายสินค้าได้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ว่าไม่ได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาทในครั้งนี้ ดังนั้นผู้ทำการศึกษาวิจัยจึงไม่ได้ลงรายละเอียดในการสัมภาษณ์ แต่จะเน้นที่ธุรกิจที่ได้รับผลกระทบและมีแนวทางในการบริหารจัดการเท่านั้น

ในการลงทุนประกอบกิจการทั้งหลายนั้นผู้ประกอบการ ย่อมเป็นผู้กำหนดปัจจัยต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการผลิตและค่าจ้างแรงงานก็คือส่วนหนึ่งของการลงทุนด้วย ผู้ประกอบการย่อมต้องการที่จะกำหนดค่าจ้างให้ต่ำเพื่อต้นทุนการผลิตจะได้ต่ำ อย่างไรก็ตามการกำหนดค่าจ้างของผู้ประกอบการนั้น ยังต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมายหลายอย่าง เช่น สภาพการแข่งขัน ต้นทุนการฝึกฝนแรงงาน การจูงใจพนักงานให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กฎหมายเกี่ยวกับค่าแรงขั้นต่ำเป็นข้อจำกัดที่นายจ้างต้องนำมาพิจารณาประกอบในการกำหนดค่าจ้างด้วย

แนวทางด้านการเงินสำหรับ ค่าแรงสูงขึ้น30-40%ทำให้ ผู้ประกอบการเองก็ต้องขึ้นราคาขาย ทำให้ต้นทุนในการผลิตนั้นสูงขึ้นไปอีกเป็นเงาตามตัว ซึ่งทุกบริษัทก็ต้องมีการปรับราคาตามต้นทุนเช่นกัน ดังนั้นผู้ประกอบการมองว่า แม้จะปรับค่าแรงค่าจ้างขึ้นให้เป็น 300 บาทแต่ราคาของสินค้าก็แพงขึ้นไปด้วยพร้อม ๆ กัน ดังนั้นการปรับขึ้นค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำ จึง ไม่มีผลต่อการ

ครองชีพกลับกัน ในกลุ่มที่ไม่ได้รับการปรับค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำ กลับมีผลประทบในแง่ลบเพราะไม่ได้รับการปรับค่าจ้างแต่ต้อง บริโภคหรือซื้อสินค้าในราคาที่สูงขึ้น

แนวทางการจัดการ ด้านการปรับค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทนั้นผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะมีการปรับขยับฐานเงินเดือนให้กับพนักงานที่เป็นรายเดือนด้วย ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำของอัตราค่าจ้าง ไม่เช่นนั้นจะทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้ระหว่างพนักงานเก่าและพนักงานใหม่ที่ถึงจะเข้ามาทำงาน แต่ได้รับค่าแรงค่าจ้างในอัตราที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งส่วนใหญ่ปรับให้พร้อมการปรับค่าจ้างประจำปี ในมกราคม และมีการอธิบายให้พนักงานใหม่และพนักงานเก่าได้เข้าใจถึงอัตราค่าจ้าง ส่วนพนักงานรายวันก็มีการปรับให้เป็น 300 บาท ตามกำหนดที่รัฐบาลประกาศ

ในการปรับค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทแล้วนั้นทางผู้ประกอบการหวังไว้จะได้ลูกจ้างพนักงานที่มีทักษะฝีมือในการทำงาน เพื่อที่จะได้คุ้มค่างับค่าแรงค่าจ้างที่สูงขึ้น ดังนั้นจึงมีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือให้กับพนักงานเพื่อสร้างมูลค่าให้กับฝีมือของพนักงานลูกจ้างเพื่อนำไปหักล้างกับต้นทุนด้านแรงงานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะช่างฝีมือ

การกำหนดค่าแรงทั้งในด้านอัตราจ้างและวิธีการจ่ายค่าจ้างให้เหมาะสมเพื่อให้ต้นทุนการผลิตต่ำ เพื่อประโยชน์ในการแข่งขัน ขณะเดียวกันต้องเป็นที่พอใจของพนักงาน ดังพูดในในให้คนทำงานด้วยความเต็มใจและเกิดความจงรักภักดีนั้น ไม่ใช่สิ่งที่ง่าย จำเป็นต้องใช้ความรู้ความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ให้กว้างทุกแง่มุม มีความเด็ดเดี่ยวและคุณธรรมไปพร้อมกัน

แนวทางด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ผู้ประกอบการมองว่าหากมีการปรับค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำสูงขึ้นแล้วจะทำให้แรงงานหายาก โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ดังนั้นจึงมีการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาเพื่อทำงานเพิ่มขึ้นอีกเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในงานที่เหนื่อยยากลำบากและไม่ต้องใช้ฝีมือ ซึ่งปัจจุบันมีการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาใช้ส่วนหนึ่งแล้ว แต่ในอนาคตมีการเปิดประเทศ เปิดเขตเสรีทางการค้า ก็จะทำให้มีการเปิดเสรีในการทำงาน คนต่างด้าวก็จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย เราและบางส่วนก็จะมาแย่งงานคนในประเทศไทยทำ โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ทักษะ จึงเป็นสิ่งที่น่าระวังเป็นอย่างมากในอนาคต

แนวทางการตลาด ผู้ประกอบการมองว่า เนื่องจากต้นทุนที่สูงขึ้นตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ปรับขึ้นถึง 39-40% แต่ผู้ประกอบการไม่สามารถที่จะปรับราคาสูงขึ้นตามได้เนื่องจากจะทำให้ความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดนั้นลำบากแข่งขันด้านราคาได้ยากดังนั้นผู้ประกอบการยังคงใช้ราคาเดิมอัตราบริการเดิม หรือราคาค่าบริการที่ใกล้เคียงกับราคาก่อนการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ทางผู้ประกอบการเองจะไม่แข่งขันด้านประสิทธิภาพ คุณภาพของสินค้าและบริการมากกว่า และ ไปลดต้นทุนส่วนเกินที่ทำให้ขาดทุนในด้านต่าง ๆ เช่น การใช้เครื่องจักรแทนการใช้คน หรือ

ลดจำนวนคนลงแต่ทำให้คนสามารถทำงานได้เท่าเดิมโดยการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ทั้งนี้เพื่อความสามารถในการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

เปรียบเทียบศักยภาพในการจัดการทั้ง 4 ด้านในการจัดการผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตามแนวความคิดของ Michael E. Porter Dynamic Diamond Model

1. ด้านปัจจัยในการผลิต (Factor Conditions) ประกอบด้วย อุปทานพื้นฐาน เช่น แรงงานที่ไม่ชำนาญ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ได้รับการพัฒนาไม่มากนัก มักเป็นบ่อเกิดแห่งความเสียเปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน และอุปทานซับซ้อน เช่น ทรัพยากรมนุษย์ ความรู้ของประชากร ทักษะของแรงงาน ความสามารถของผู้บริหารในองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก ในการที่จะพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขันสูง ซึ่ง จากผลการศึกษาผู้ประกอบการฯ ทั้ง 10 บริษัทมีแนวคิดในการบริหารทุนทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการทำงานให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อให้คุ้มค่ากับอัตราค่าจ้างที่ต้องปรับให้สูงขึ้น ตามต้นทุนแรงงาน

2. ปัจจัยด้านการตลาด(Demand Condition) ประกอบด้วยความต้องการแรงงานและบริการของตลาดเนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา และมีการลงทุนจากต่างประเทศเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะ อุตสาหกรรมยานยนต์ ที่ใช้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิต ดังนั้น จึงมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก ทั้งแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานที่มีทักษะฝีมือ ซึ่ง แรงงานไร้ฝีมือก็จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ ส่วนแรงงานที่มีฝีมือก็จะได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นไปตามความสามารถจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการฯ ทั้ง 10 บริษัท พบว่าผู้ประกอบการทั้งหมดต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือ เพื่อนำไปเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันทางการตลาด ทั้งด้านราคา และ ด้านคุณภาพ

3. อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง (Related and Support Industries) สืบเนื่องจากการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือจึงมีบริษัทที่รับสรรหาว่าจ้างแรงงานคนต่างด้าวจาก ลาว พม่า กัมพูชา เข้ามาทำงานที่เป็นงานไร้ฝีมือ เป็นงานที่แรงงานประเทศไทยไม่ทำเช่นงานกรรมกรที่ต้องแบกหามในงานก่อสร้าง หรืองานที่ต้องทำซ้ำ ๆ เป็นประจำทุกวันซึ่งแรงงานประเทศไทยไม่ยอมทำ เป็นการเกื้อหนุนซึ่งกันและกันระหว่างผู้ประกอบการรับเหมาบริการ กับ ลูกค้าที่ซึ่งผู้ประกอบการต้องการจะช่วยเหลือให้ธุรกิจของลูกค้าเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่หยุดชะงักเพราะขาดแคลนแรงงาน ซึ่งทั้งสองฝ่ายก็มีการพูดคุยกันตกลงกันทำให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน

4. กลยุทธ์โครงสร้างและการแข่งขัน (Firm Strategy ,Structure and Rivalry) บริษัทในกลุ่มรับเหมาบริการ ใช้กลยุทธ์องค์กร (Corporate Strategy) เป็นการปรับเปลี่ยนให้ธุรกิจมีความยืดหยุ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของธุรกิจ เช่นการใช้ทรัพยากรทุนมนุษย์ คือการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้

มีประสิทธิภาพและคุ้มค่างับค่าจ้างให้ได้มากที่สุด อีกทั้งมีการวางแผนเพื่อเพื่อทักษะความสามารถของบุคลากรให้มีความสามารถ หลากหลายและเชี่ยวชาญ เพื่อนำไปสู่ต้นทุนการทำงานที่ต่ำที่สุด (Cost Leadership) นั่นคือการลดขนาดองค์กร ลดระยะเวลาการทำงาน ลดปริมาณความผิดพลาด หรืองานเสีย เพื่อให้งานมีคุณภาพและมีราคา ค่าบริการที่สามารถแข่งขันในตลาดได้

5. บทบาทของภาครัฐ (The Role of Government) นโยบายของภาครัฐมีผลต่อศักยภาพการแข่งขันธุรกิจปัจจุบันปัญหาที่ผู้ประกอบการต้องการให้รัฐบาลรับผิดชอบแก้ไขคือ ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัว และรัฐบาลควรจะมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้มีการขยายการผลิต อีกทั้งพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น โดยการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอาชีพเฉพาะทางอันที่จะเพิ่มผลิตภาพของพนักงานให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการสามารถจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงได้ เนื่องจากพนักงานช่วยให้เกิดผลตอบแทนคุ้มค่าในการลงทุน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการรับรู้แนวทางในการบริหารจัดการ ของผู้ประกอบการกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มธุรกิจรับเหมาบริการ ที่ให้บริการกับ บริษัท เทคโนแพบ ประเทศไทยจำกัด ต่อการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท ทั้ง 9 บริษัททำให้ทราบว่า ทั้ง 9 บริษัท มีระดับค่าจ้างที่อยู่ในสภาพที่ดีพอสมควร และ ยังมีความกระตือรือร้นในการปรับค่าแรงขั้นต่ำให้กับพนักงานที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ถึง 300 บาท ทั้งนี้ คือการปฏิบัติตามกฎหมาย และป้องกันการไหลของแรงงานไปยังที่มีค่าจ้างและสวัสดิการสูงกว่า เนื่องจากพบว่ามีปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ แต่ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำเป็นต้องหาวิธีการบริหารแรงงานให้มีประสิทธิภาพในการผลิตสูงขึ้น และลดอัตราการไหลของแรงงานเพื่อลดต้นทุนในการฝึกหัดงาน และ ลดจำนวนงานที่เสียหายนอกจากนั้นแล้วยังมีการนำเทคโนโลยีต่างๆเข้ามาทำงานแทนคน และ นำเข้าแรงงานไร้ฝีมือต่างด้าวเข้ามาแทนแรงงานไทย ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของธุรกิจ และ บางกิจการถึงขั้นต้องย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าประเทศไทย

อย่างไรก็ตามการปรับค่าจ้างขั้นต่ำทุกครั้ง ย่อมก่อให้เกิดผลดีและผลเสียอยู่บ้างซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

ผลดี

1. ช่วยให้ผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือได้รับค่าตอบแทนที่สามารถดำรงชีพได้ โดยตามภาวะเศรษฐกิจในขณะนั้น และเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่คนงาน ให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

2. เป็นการเพิ่มอำนาจซื้อให้แก่ประชาชนภายในประเทศ ซึ่งส่งผลให้การผลิตสินค้าและบริการภายในประเทศขยายตัวมากขึ้น

3. เป็นการกระตุ้นผู้ประกอบการให้พยายามพัฒนาการดำเนินธุรกิจทั้งในด้านการผลิตคุณภาพแรงงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้คุ้มค่ากับค่าจ้างที่ต้องจ่ายเพิ่ม

4. เป็นการกระจายรายได้ไปสู่ผู้ที่มีรายได้ต่ำ หรือผู้ที่ใช้แรงงานมากขึ้น และยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำระหว่างรายได้ให้แคบลงด้วย

ผลเสีย

1. ทำให้ต้นทุนการดำเนินการสูงขึ้น และเป็นข้ออ้างที่พ่อค้ามักใช้ในการผลักภาระแก่ประชาชน โดยการเพิ่มราคาสินค้าและบริการให้สูงขึ้น ซึ่งส่งผลไปยังต้นทุนของผู้ประกอบการด้วย

2. เมื่อค่าจ้างสูงขึ้นนายจ้างก็หันไปใช้เครื่องจักร เครื่องมือทุนแรงมากขึ้น หรือหันไปใช้แรงงานที่มีทักษะฝีมือสูงเพื่อให้การจ้างงานน้อยลง โดยเฉพาะการจ้างแรงงานไร้ฝีมือ หรือผู้ประกอบการรายใดที่ไม่สามารถรับภาระได้ก็ต้องเลิกกิจการไป ทำให้เกิดภาวะการว่างงานของแรงงานไร้ฝีมือ

3. ค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นทำให้ความได้เปรียบของการลงทุนในประเทศไทยลดลง นักลงทุนทั้งไทยและต่างประเทศอาจจะย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าเช่น ลาว พม่า กัมพูชา และกลุ่มประเทศ ประชาคมอาเซียน AEC (Asian Economic Community) เนื่องจากมีการเปิดเสรีทางการค้า