

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

เนื่องมาจากเหตุผลทางด้านเงินเพื่อมักจะถูกนำมาอ้างเมื่อมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละครั้ง ประกอบกับทฤษฎีเงินเพื่อทางด้านค่าจ้างได้กล่าวไว้ว่า ค่าจ้างเป็นต้นทุนการผลิตอย่างหนึ่ง ซึ่งการสูงขึ้นของค่าจ้างจะทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่การเพิ่มขึ้นในราคาสินค้าและทำให้เกิดเงินเฟ้อขึ้นในที่สุด จากที่กล่าวข้างต้น จึงทำให้เกิดความสนใจที่จะทำการศึกษาคือ การเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดเงินเฟ้อจริงหรือไม่

ซึ่งวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการศึกษาคือ ศึกษาความเป็นมาและโครงสร้างของค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย ตลอดจนการทำงาน คณะกรรมการค่าจ้างในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และทดสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างขั้นต่ำกับการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาสินค้าผู้บริโภคหรือเงินเฟ้อในประเทศ เพื่อหารูปแบบความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผลของตัวแปรดังกล่าว เพื่อหาข้อสรุปว่าการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างขั้นต่ำเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดเงินเฟ้อหรือไม่ โดยในการศึกษาโครงสร้างของค่าจ้างขั้นต่ำ จำกัดขอบเขตในการศึกษาคือ ทำการศึกษาโครงสร้างค่าจ้างขั้นต่ำโดยการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำระหว่างเขตต่าง ๆ ในช่วงพ.ศ. 2525-2538 โดยแบ่งเขตการพิจารณาออกเป็น 4 เขต ได้แก่ เขตที่ 1 ประกอบด้วยจังหวัดกรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร และนครปฐม เขตที่ 2 ประกอบด้วย จังหวัดระนอง พังงา และภูเก็ต เขตที่ 3 ประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี สระบุรี นครราชสีมา และเชียงใหม่ และเขตที่ 4 ประกอบด้วย จังหวัดอื่น ๆ ที่เหลือ 60 จังหวัด ในภาคกลาง ภาคใต้ ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นอกจากนั้น ยังทำการเปรียบเทียบอัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างขั้นต่ำกับอัตราเงินเฟ้อ และอัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงกับอัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีผลิตภาพแรงงานนอกภาคเกษตรกรรม ทั้งนี้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างอัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงกับอัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีผลิตภาพแรงงานนอกภาคเกษตรกรรม ซึ่งอาจจะทำให้ส่งผลต่อเสถียรภาพของระดับราคาภายในประเทศหรือเงินเฟ้อ และแสดงให้เห็นการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมาของคณะกรรมการค่าจ้างว่าเป็นอย่างไร ซึ่งจากการศึกษาโครงสร้างค่าจ้างขั้นต่ำโดยการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำระหว่างเขตต่าง ๆ ในช่วงพ.ศ. 2525 - 2538 พบว่าเขตที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

สูงสุด คือ เขตที่ 1 คิดเฉลี่ยเท่ากับวันละ 88.9 บาท รองลงมาได้แก่ เขตที่ 2 และเขตที่ 3 คิดเฉลี่ยวันละ 85.5 และ 80.3 บาทตามลำดับ โดยเขตที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำน้อยที่สุดคือ เขตที่ 4 คิดเฉลี่ยเท่ากับวันละ 73.5 บาท เท่านั้น แต่หากพิจารณาอัตราเพิ่มของค่าจ้างขั้นต่ำ จะพบว่าเขตที่มีอัตราการเพิ่มของค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดคือ เขตที่ 3 คิดเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 7.1 ต่อปี รองลงมา ได้แก่ เขตที่ 2, เขตที่ 1 และเขตที่ 4 คิดเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 7.0, 6.9 และ 6.8 ต่อปี ตามลำดับ ซึ่งอัตราการเพิ่มของค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละเขตนั้นเป็นอัตราค่อนข้างใกล้เคียงกันมาก นอกจากนี้ หากพิจารณาเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยทั่วประเทศกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงเฉลี่ยทั่วประเทศ จะพบว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเขตต่าง ๆ เกือบทุกเขตมีอัตราสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยทั่วประเทศ ยกเว้นเขตที่ 4 เพียงเขตเดียวที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยทั่วประเทศ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากดัชนีราคาสินค้าในเขตดังกล่าวค่อนข้างต่ำ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างขั้นต่ำกับอัตราเงินเฟ้อ และการเปลี่ยนแปลงของดัชนีค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงเฉลี่ยทั่วประเทศกับการเปลี่ยนแปลงของดัชนีผลิตภาพแรงงานนอกภาคเกษตรกรรม ในช่วงพ.ศ. 2526-2536 เราจะพบว่าในช่วงเวลาดังกล่าวโดยส่วนใหญ่แล้วการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างขั้นต่ำกับอัตราเงินเฟ้อ และการเปลี่ยนแปลงของดัชนีค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงเฉลี่ยทั่วประเทศกับการเปลี่ยนแปลงของดัชนีผลิตภาพแรงงานนอกภาคเกษตรกรรม ไม่มีความสอดคล้องกัน โดยตั้งแต่พ.ศ. 2533 เป็นต้นมา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยทั่วประเทศเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าอัตราเงินเฟ้อ และตั้งแต่พ.ศ. 2534 เป็นต้นมา ดัชนีค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าการเพิ่มของดัชนีผลิตภาพแรงงานนอกภาคเกษตรกรรม ซึ่งความไม่สอดคล้องกันดังกล่าวอาจจะนำไปสู่ปัญหาความไม่มีเสถียรภาพของระดับราคาหรือปัญหาเงินเฟ้อ

สำหรับผลการศึกษาโครงสร้างทางด้านต่าง ๆ ของคณะกรรมการค่าจ้าง พบว่าระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยคณะกรรมการค่าจ้างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่สามารถทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายได้ ทั้งนี้เป็นผลมาจากการไม่มีระบบการคัดเลือกตัวแทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างที่ชัดเจนและแน่นอน, การไม่มีบรรทัดฐานในการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาเป็นตัวแทนในคณะกรรมการค่าจ้างทั้ง 3 ฝ่าย, การขาดประสิทธิภาพในกลไกของรัฐ และการไม่มีบรรทัดฐานที่แน่นอนชัดเจนในการพิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งการขาดประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ดังกล่าว ส่งผลให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดขึ้นไม่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงในต้นทุนการผลิตและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของระดับราคาสินค้าภายในประเทศ ซึ่งทำให้เกิดเงินเฟ้อในที่สุด นอกจากนี้ การไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายดังกล่าวของคณะกรรมการค่าจ้างยังทำให้เกิดข้อเสนอให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการปฏิรูปค่าจ้างแห่งชาติ ขึ้นมาทำหน้าที่แทนคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งอยู่ในรูปไตรภาคีและทำหน้าที่ในการพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน

สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างขั้นต่ำกับเงินเฟ้อนั้น จำกัดขอบเขตของการศึกษาคือ ทำการศึกษาเฉพาะเงินเฟ้อที่เกิดจากด้านค่าจ้างเท่านั้น โดยสมมติให้ปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อเงินเฟ้อและการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำไม่เปลี่ยนแปลง โดยวิธีการศึกษาที่ใช้คือ วิธีการทดสอบความเป็นเหตุเป็นผล ที่เรียกว่า “ Causality Test “ ของ C.W.J. Granger โดยข้อมูลที่ใช้ในการทดสอบเป็นข้อมูลอนุกรมเวลารายปี ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการทดสอบมี 2 ตัวแปรคือ 1.) การเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยทั่วประเทศ ซึ่งคำนวณโดยการเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักด้วยจำนวนเดือนที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลบังคับใช้ในแต่ละปีและนำมาเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักด้วยจำนวนจังหวัดที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลบังคับใช้ในแต่ละเขต และ 2.) การเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาสินค้าผู้บริโภคเฉลี่ยทั่วประเทศหรืออัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั่วประเทศ ซึ่งก่อนทำการทดสอบความเป็นเหตุเป็นผล ได้นำตัวแปรทั้งสองมาทดสอบว่ามีคุณสมบัติ Stationary หรือไม่ โดยใช้วิธีการทดสอบที่เรียกว่า “ Augment Dicky - Fuller Test “ ซึ่งพบว่าตัวแปรทั้งสองมีลักษณะ Non - Stationary จึงได้ทำ differencing ตัวแปรทั้งสองแล้วนำไปทดสอบคุณสมบัติ Stationary อีก พบว่า Second difference ของตัวแปรทั้งสองมีคุณสมบัติ Stationary ต่อจากนั้น จึงได้นำตัวแปรทั้งสองไปทดสอบเพื่อดูว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงดุลยภาพในระยะยาวหรือไม่ โดยวิธีการที่เรียกว่า “ Cointegrated test “ ซึ่งผลการทดสอบพบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระยะยาว ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองจะต้องมีความสัมพันธ์กันในทิศทางใดทิศทางหนึ่งอย่างน้อย 1 ทิศทาง ดังนั้น ในขั้นตอนสุดท้ายจึงนำ Second difference ของตัวแปรทั้งสองซึ่งมีคุณสมบัติเป็น Stationary ไปทดสอบความเป็นเหตุเป็นผลกันหรือที่เรียกว่า “ Causality Test “ ตามวิธีของ C.W.J. Granger โดยการกำหนดขนาดของความล่า (Lag Length) ที่เหมาะสมสำหรับตัวแปรทั้งสองใช้วิธีการที่เรียกว่า “ Final Prediction Error (FPE) Criterion “ ของ Akaike

สำหรับผลการทดสอบความเป็นเหตุเป็นผล เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผลของการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราเงินเฟ้อ และเพื่อหาคำตอบว่าการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างขั้นต่ำเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดเงินเฟ้อหรือไม่นั้น ผลการทดสอบพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราเงินเฟ้อ มีลักษณะเป็น Unidirectional causality จากการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างขั้นต่ำต่ออัตราเงินเฟ้อ แสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดเงินเฟ้อ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเงินเฟ้อที่เกิดจากด้านค่าจ้าง (Wage - push Inflation) ดังนั้นรัฐบาลจึงพยายามควบคุมการเกิดขึ้นของภาวะเงินเฟ้อ โดยการควบคุมการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจาก การใช้นโยบายการเงินหรือนโยบายการคลังในการแก้ไขภาวะเงินเฟ้อที่เกิดจากด้านค่าจ้างซึ่งจัดว่าเป็นเงินเฟ้อที่เกิดจากด้านต้นทุน (Cost - push Inflation) อย่างหนึ่งนั้นยากที่จะได้ผลและอาจก่อให้เกิดการว่างงานได้ กล่าวคือ นโยบายการเงินการคลังสำหรับการแก้ปัญหาเงินเฟ้อเป็นนโยบายที่เกี่ยวกับการลดการใช้จ่ายรวมในประเทศ ซึ่งการลดการใช้จ่ายรวมดังกล่าวอาจนำไปสู่ปัญหา

การว่างงานได้ การแก้ไขเงินเพื่อประเภนี้จำเป็นต้องให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เนื่องจากถ้าผลิตภาพของแรงงาน (labour productivity) เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าอัตราการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างที่แท้จริงแล้ว การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างก็จะไม่ส่งผลให้ต้นทุนต่อหน่วยของแรงงานเพิ่มขึ้นและจะไม่ทำให้เกิดเงินเฟ้อด้านต้นทุนขึ้น

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานจะต้องใช้ระยะเวลาที่ค่อนข้างมาก ประกอบกับรัฐบาลใช้ปัจจัยด้านค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจการลงทุนจากต่างประเทศเพื่อนำไปสู่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ดังนั้น จึงทำให้รัฐบาลพยายามควบคุมอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ให้สูงเกินไป นอกจากนั้น เหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้รัฐบาลต้องดำเนินมาตรการอย่างเข้มงวดในการควบคุมเงินเฟ้อ เนื่องจากเงินเฟ้อจัดว่าเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นอุปสรรคต่อความสามารถในการแข่งขันทางด้านการค้ากับต่างประเทศ ซึ่งจัดว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญอย่างหนึ่งของประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

1. แม้ว่าการปรับค่าจ้างขั้นต่ำจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ก่อให้เกิดเงินเฟ้อก็ตาม แต่เนื่องจากการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำยังคงมีความจำเป็นสำหรับแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่ไม่มีฝีมือ ดังนั้น เพื่อที่จะทำให้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก่อให้เกิดผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจน้อยที่สุด และทำให้รัฐบาลสามารถบรรลุเป้าหมายทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่กำหนดไว้ รวมทั้งก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้าง รัฐบาลจึงควรปรับปรุงระบบหรือกลไกการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ในการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างควรคำนึงถึงข้อเท็จจริงทางด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ที่สำคัญได้แก่ อัตราเงินเฟ้อ, ความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง, ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง เป็นต้น และควรกำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสอดคล้องกับข้อเท็จจริงทางด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ไม่ใช่เกิดจากการเจรจาต่อรองดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

3. หน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลในเรื่องการปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันคือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรจะดำเนินการควบคุมและตรวจตราการปฏิบัติตามกฎหมายจ้างต่ำของสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอและจริงจัง ทั้งนี้เนื่องจาก การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของสถานประกอบการดังกล่าว จัดว่าเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดเงินเฟ้อในประเทศได้เช่นกัน กล่าวคือ หากพิจารณาความหมายของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เราจะพบว่า ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าจ้างที่

ที่กำหนดขึ้นสำหรับแรงงานที่ไม่มีฝีมือที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน ดังนั้น การปรับค่าจ้างขั้นต่ำก็อาจจะส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการที่มีการว่าจ้างแรงงานที่ไม่มีฝีมือเพิ่มขึ้นเท่านั้น และไม่อาจจะส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นมากนัก แต่เนื่องจาก นายจ้างส่วนใหญ่ไม่จ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด จึงทำให้แรงงานหรือลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือเดิมที่อยู่ในตลาดแรงงานได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น เมื่อมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละครั้ง จึงทำให้นายจ้างต้องเพิ่มอัตราค่าจ้างให้แก่แรงงานที่ไม่มีฝีมือที่ทำงานอยู่แล้วด้วย แม้ว่าจะเพิ่มน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้นก็ตาม นั่นคือ ทำให้การปรับค่าจ้างขั้นต่ำเกิดขึ้นกับแรงงานที่ไม่มีฝีมือทั้งหมดซึ่งได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่ใช่เฉพาะแรงงานที่ไม่มีฝีมือที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น ซึ่งเป็นผลให้การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต และนำไปสู่การสูงขึ้นของระดับราคา ซึ่งก่อให้เกิดเงินเฟ้อได้ ดังนั้น หากกลไกการทำงานของรัฐบาลในการควบคุมการปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำมีประสิทธิภาพมากขึ้น และนายจ้างจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดแล้ว การปรับค่าจ้างขั้นต่ำก็ไม่แน่ว่าจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตมากนัก ซึ่งทำให้แรงกดดันที่มีต่อการสูงขึ้นของระดับราคาหรือเงินเฟ้อลดน้อยลงด้วย

4. รัฐบาลไม่ควรใช้วิธีการควบคุมอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แม้ว่าการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นและเป็นสาเหตุให้เกิดเงินเฟ้อก็ตาม เนื่องจากในปัจจุบันประเทศไทยจัดว่าเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ การพัฒนาดังกล่าวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และการเปลี่ยนแปลงนั้นจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อประชากรและแรงงานในประเทศ ซึ่งหากรัฐบาลใช้วิธีการควบคุมอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้วจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่แรงงาน ดังนั้น เพื่อที่จะทำให้การพัฒนาดังกล่าวก่อให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการก่อให้เกิดประโยชน์และความเป็นธรรมแก่แรงงานและนายจ้าง รัฐบาลจึงควรที่จะกำหนดนโยบายทางด้านค่าจ้างและรายได้ที่เห็นได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยรัฐบาลควรดำเนินมาตรการที่ทำให้การกระจายรายได้มีความเป็นธรรมมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้รัฐบาลสามารถบรรลุเป้าหมายทางด้านเศรษฐกิจที่กำหนดไว้ควบคู่ไปกับการก่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม นอกจากนี้ รัฐบาลจะต้องกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพฝีมือของแรงงาน ซึ่งมาตรการสำคัญที่รัฐบาลควรส่งเสริมคือ การเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Productivity of labour) ทั้งนี้เนื่องจากฝ่ายนายจ้างมักจะนำเอาเรื่องผลิตภาพของแรงงานมาเป็นข้อต่อรองในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกครั้งที่มีการเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง โดยรัฐบาลจะต้องมีการวางแผนระยะยาวเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งอาจจะเป็นการลงทุนทางด้านการศึกษาให้แก่แรงงานกลุ่มต่าง ๆ ตามระดับความต้องการและความสามารถของแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานเหล่านั้นมีคุณภาพมากขึ้นซึ่งจะเป็นการเพิ่มอำนาจต่อรองกับนายจ้าง นอกจากนี้ รัฐบาลอาจจะกำหนดนโยบายเพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้แก่นายจ้างในการพัฒนาความรู้ความสามารถหรือทักษะของแรงงาน ดังนั้น หาก

ผลผลิตภาพของแรงงานได้รับการพัฒนาแล้ว ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างก็จะได้รับประโยชน์จากการพัฒนาผลผลิตภาพของแรงงานดังกล่าว

5. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจัดว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยตรง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก่อให้เกิดผลกระทบต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจหรือก่อให้เกิดเงินเฟ้อดังกล่าวมาแล้ว ดังนั้น ในการพิจารณาเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงไม่ควรที่จะพิจารณาเฉพาะความต้องการของฝ่ายแรงงานหรือฝ่ายนายจ้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น และควรจะต้องพิจารณาถึงสภาพเศรษฐกิจและสังคมด้วย ซึ่งในทางปฏิบัติ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยก่อให้เกิดความพอใจแก่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เป็นไปได้ยาก แต่โดยส่วนใหญ่แล้วการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมักจะก่อให้เกิดความพอใจแก่ฝ่ายนายจ้างมากกว่า เนื่องจากนายจ้างมีอำนาจต่อรองมากกว่า ดังนั้น ทางออกที่ดีที่สุดคือ รัฐบาลควรจะหาวิธีที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ฝ่ายลูกจ้าง เช่น กำหนดมาตรการช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ ได้แก่ การประกันสังคมหรือการให้สวัสดิการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น นอกจากนี้ รัฐบาลควรหามาตรการเพื่อที่จะทำให้นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน ทั้งนี้เนื่องจากทั้งสองฝ่ายต่างก็เป็นพลังสำคัญที่จะก่อให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและมีส่วนในการผลักดันและพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งหากรัฐบาลมีนโยบายในเรื่องดังกล่าวอย่างชัดเจน และสนับสนุนความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างในด้านต่าง ๆ อย่างจริงจังแล้ว ปัญหาค่าจ้างขั้นต่ำก็อาจจะคลี่คลายลงได้