

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา/ความสำคัญ

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างวันลา และกำหนดให้มีคณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น

กระทรวงมหาดไทยจึงได้อาศัยอำนาจดังกล่าวออกประกาศ เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 แต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นองค์กร ไตรภาคี ประกอบด้วย ประธานและกรรมการอื่นรวมกันไม่น้อยกว่า 9 คน และไม่เกิน 15 คน ในจำนวนนี้ต้องแต่งตั้งผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยฝ่ายละ 3 คน คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเพื่อให้รัฐบาล กำหนดเป็นนโยบายค่าจ้างของประเทศ และมีอำนาจหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งลูกจ้างคนเดียวควรจะได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้ คณะกรรมการค่าจ้างจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี ทั้งนี้ ให้มีสำนักงาน คณะกรรมการค่าจ้างขึ้นในกองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการของคณะกรรมการ

การแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้าง และการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จนถึงปัจจุบันมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการค่าจ้าง 13 ชุด คือ คณะกรรมการค่าจ้าง ชุดที่ 1 – 12 คณะกรรมการค่าจ้างกลางซึ่งเป็นชุด ปัจจุบัน และมีประกาศการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 26 ฉบับ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย 22 ฉบับ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 6 ฉบับ ทั้งนี้ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 6 ซึ่งเป็นฉบับล่าสุด มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2541 เป็นต้นมา กำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ ใน 3 กลุ่มท้องที่จังหวัด ดังต่อไปนี้

อัตราวันละ 162 บาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร สมุทรปราการ และภูเก็ต

อัตราวันละ 140 บาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา พังงา ระนองและสระบุรี

อัตราวันละ 130 บาท ในท้องที่จังหวัดที่เหลือ 63 จังหวัด

สืบเนื่องจากในปี 2540 ประเทศไทยประสบกับภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจได้ก่อให้เกิดข้อคิดเห็น เกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำว่าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และสังคมในขณะนั้น เนื่องจากไม่สะท้อนให้เห็นสภาพเศรษฐกิจและการครองชีพของประชาชนในจังหวัด จึงเป็นอุปสรรคต่อการ จ้างงานและการกระจายการลงทุนไปสู่ภูมิภาค กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงได้แต่งตั้งคณะ ทำงานพิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อศึกษาข้อกฎหมาย ระเบียบ และความเป็นไปได้ในการปรับปรุงระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมี รองปลัดกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม(นายประสงค์ วัฒนันท์) เป็นประธานคณะทำงาน ซึ่งคณะทำงานฯ ได้เสนอแนวความคิดเห็นต่อการปรับปรุงระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนี้

1. ปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้างให้มี

- คณะกรรมการค่าจ้างกลางมีหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของประเทศและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่นตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

- คณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดมีหน้าที่พิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัด โดยจะต้องกำหนดไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดจะเสนอให้คณะกรรมการค่าจ้างกลางพิจารณาถ่วงน้ำหนักก่อนนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมลงนามและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับต่อไป

2. การพิจารณาวินิจฉัยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังคงเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างกลาง จะพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพฯ และพิจารณากำหนดการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ซึ่งเสนอ โดยคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2540 ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ดำเนินการต่อมาจนกระทั่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม(นายมนตรี ด่านไพบูลย์) ลงนามในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2540 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 114 ตอนพิเศษ 106 ง วันที่ 13 พฤศจิกายน 2540 พร้อมทั้งได้ประสานนำเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการค่าจ้างได้ให้ความเห็นชอบต่อการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและให้ความสนับสนุนต่อประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมฉบับดังกล่าว

ดังนั้น เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงานของคณะกรรมการค่าจ้างที่เป็นอยู่ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงได้นำเนื้อหาสาระของประกาศกระทรวงฯ ไปใส่ไว้ในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้มีเนื้อหาสาระสอดคล้องกัน โดยต่อมาสภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความเห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา และเป็นเหตุให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการค่าจ้าง แต่ยังคงให้คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งก่อนที่พระราชบัญญัติฯ ใช้บังคับให้อยู่ในวาระการดำรงตำแหน่งจนกว่าจะครบวาระ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนด ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างจำนวน 15 คน แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี และให้ปฏิบัติหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการค่าจ้างอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดได้ ส่วนองค์ประชุมและวิธีดำเนินการประชุมให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างที่จะกำหนด

/ดังนั้น ...

ดังนั้น คณะกรรมการค่าจ้างกลาง ที่บทยเฉพาะกาลให้คงอยู่ จึงมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

1. เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง
2. เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ข้อเสนอแนะภาคเอกชนเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและ
การปรับค่าจ้างประจำปี

3. กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

4. กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกจ้างควร ได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและ

สังคม

5. เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง

6. ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆ ในภาคเอก

ชน

7. รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งเกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้าง
ตลอดจนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ

8. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ
คณะกรรมการค่าจ้างหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

สำหรับการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด นั้น คณะกรรมการค่าจ้าง
กลางได้ออกระเบียบ 2 ฉบับ ได้แก่

(1) ระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541

(2) ระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วยองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2542

เมื่อพิจารณากระบวนการนโยบายของประเทศ นโยบายค่าจ้างหรือนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ เป็น
นโยบายเพียงประการเดียวในนโยบายและมาตรการของรัฐที่มีขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐานการครองชีพให้
แรงงานที่มีรายได้น้อย และให้ความเป็นธรรมแก่นายจ้างที่วราชอาณาจักรและถือเป็นนโยบายค่าจ้างเพียง
นโยบายเดียวของภาคเอกชน ซึ่งเป็นทั้งนโยบายของรัฐและเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองนายจ้างและ
ลูกจ้าง

วัตถุประสงค์ของระบบค่าจ้างขั้นต่ำ มีวัตถุประสงค์หลัก คือ การให้ความคุ้มครองลูกจ้างเพื่อให้
ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยมีจุดมุ่งหมายคือการกำหนดค่าจ้างเพื่อให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้
เหนือความยากจน

ระบบค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักเกณฑ์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นปัจจัยสำคัญในระบบการคุ้มครองแรงงานของประเทศ

/2. การกำหนด ...

2. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องกำหนดโดยองค์การไตรภาคี
3. ให้มีการกระจายอำนาจการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไปยังแต่ละจังหวัด

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีความสำคัญต่อระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของไทย ได้จำแนกความแตกต่างระหว่าง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ดังนี้

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายถึง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่ำสุด ซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง อัตราค่าจ้างที่จ้างต่ำกว่าอัตรานี้ถือว่าผิดกฎหมาย

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราที่กำหนดไว้สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ซึ่งอาจกำหนดจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ประเภทกิจการ หรือท้องที่ ซึ่งรวมถึงจังหวัดด้วย อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องมีอัตราไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ในกรณีที่ไม่มีการประชุมกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างของจังหวัดด้วย

จากการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา ประกอบกับคณะกรรมการค่าจ้างกลางได้ออกประกาศใช้ระเบียบเกี่ยวกับคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด 2 ฉบับ คังกล่าวข้างต้น จึงจะทำให้การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดขึ้นทุกจังหวัด เพื่อเป็นการกระจายอำนาจในการเสนอแนะเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่แต่ละจังหวัด โดยคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสามารถพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดให้เหมาะสมตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดนั้นๆ จึงเป็นที่มาของการจัดทำคู่มือคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนี้ขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง นายจ้าง ลูกจ้าง หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน และประชาชนทั่วไปนำไปใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอบข่ายเนื้อหาสาระ/ข้อจำกัดของคู่มือ

ข้อจำกัด

โดยเนื้อหาสาระของคู่มือคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541 และ ระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วยองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2542 ดังนั้น จึงมีขอบเขตเนื้อหาสาระจำกัดเพียงตามสาระที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติฯ นี้กับระเบียบของคณะกรรมการค่าจ้างกลาง 2 ฉบับนี้เท่านั้น ส่วนเนื้อหาสาระประกอบอื่นๆนั้น ผู้จัดทำได้นำมาประกอบเพียงเพื่อให้มีเนื้อหาสาระครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้นเท่านั้นซึ่ง ได้อ้างอิงไว้เพื่อให้ผู้สนใจได้ค้นคว้าเพิ่มเติมแล้ว

/ขอบข่าย ...

ขอบข่ายเนื้อหาสาระ

เนื้อหาสาระของกลุ่มนี้ จะประกอบด้วย 6 บท สรุปได้ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมา/ความสำคัญ ของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ขอบข่าย/ข้อจำกัดของกลุ่มนี้ วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการจัดทำกลุ่มนี้

บทที่ 2 คณะกรรมการค่าจ้างกลางและคณะกรรมการค่าจ้าง ประกอบด้วยรายละเอียดของคณะกรรมการค่าจ้างกลางและคณะกรรมการค่าจ้าง ทั้งประวัติความเป็นมา อำนาจหน้าที่และวิธีการดำเนินงาน

บทที่ 3 คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ประกอบด้วย รายละเอียดของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เช่น อำนาจหน้าที่ การดำเนินงาน เป็นต้น

บทที่ 4 การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จะเน้นการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดว่ามีวิธีการดำเนินการอย่างไร มีหลักเกณฑ์อะไรที่ใช้ในการพิจารณา นอกจากนั้นยังประกอบด้วย ประวัติความเป็นมาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ วิวัฒนาการการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย การบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกลุ่มท้องถิ่นจังหวัด (เป็นส่วนประกอบเพื่อให้ทราบถึงแนวความคิดและวิธีการที่เคยปฏิบัติมา) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และกระบวนการจัดทำประกาศ เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การเผยแพร่(เป็นส่วนประกอบเพื่อให้ทราบถึงการจัดทำประกาศ อันจะเป็นการดำเนินการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)

บทที่ 5 แนวทางการปฏิบัติงานสำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด บทนี้จะเป็นส่วนเพิ่มเติมเพื่อให้เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ในฐานะที่เป็นสำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการฯ ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน ประกอบด้วยแนวทางการบริหารงานสำนักงานเลขานุการต่างๆ เช่น การจัดประชุมคณะอนุกรรมการ งานด้านวิชาการ งานประมาณ บัญชี เป็นต้น

บทที่ 6 บทสรุป จะเป็นบทสรุปเนื้อหาสำคัญของกลุ่มนี้และข้อเสนอในการที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

นอกจากนี้ ในภาคผนวก ยังได้รวบรวม ระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับคณะกรรมการค่าจ้างไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อจะได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและสามารถใช้อ้างอิงได้อย่างชัดเจน

วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ

วัตถุประสงค์หลักของการจัดทำคู่มือนี้ ก็เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติงานหรือการดำเนินการต่างๆ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เช่น การประสานงานกับสำนักงาน

/สวัสดิการ ...

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในการสรรหาอนุกรรมการ การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ การจัดเตรียมการประชุมคณะอนุกรรมการ การดำเนินการประชุมคณะอนุกรรมการ การประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตลอดจนการปฏิบัติงานในฐานะสำนักงานเลขานุการของคณะอนุกรรมการ

2. เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการสรรหาผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่จะคัดเลือกเป็นอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยเมื่อได้ดำเนินการสรรหาคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วก็นำรายชื่อเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อนำเสนอคณะกรรมการค่าจ้างกลางพิจารณาแต่งตั้งเป็นคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดต่อไป

3. เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐที่จะต้องเป็นอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการฯ โดยตำแหน่ง คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด(ประธาน) พาณิชย์จังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด เป็นอนุกรรมการ แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด เป็นอนุกรรมการและเลขานุการและผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยประจำภาค หรือผู้แทนศูนย์พัฒนาการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือผู้แทนส่วนราชการอื่นตามที่จังหวัดเห็นสมควร สามารถศึกษาและนำไปปฏิบัติเพื่อเตรียมการในการเป็นอนุกรรมการ เช่นการจัดเตรียมข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้อง การจัดเตรียมเจ้าหน้าที่ที่จะเป็นคนรับผิดชอบเรื่องเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง การจัดเตรียมเจ้าหน้าที่ที่จะไปปฏิบัติหน้าที่แทน รวมทั้งศึกษาไว้เพื่อจะได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะอนุกรรมการให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ

4. คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่ได้รับการแต่งตั้ง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานด้านการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และปฏิบัติงานอื่นตามอำนาจหน้าที่

5. สภาพองค์การนายจ้าง สภาพองค์การลูกจ้าง องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง นายจ้าง ลูกจ้าง สมาชิกของสหภาพแรงงาน สมาคม สถานต่างๆ ในจังหวัด สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการเสนอชื่อผู้แทนหรือยื่นใบสมัคร(แล้วแต่กรณี)เข้ารับการคัดเลือกเป็นอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้

6. นายจ้าง ลูกจ้าง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเสนอให้มีการปรับหรือชะลอการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดต่อคณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สำหรับประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำคู่มือคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนี้ ผู้จัดทำคาดหวังไว้ดังนี้

1. คู่มือนี้ จะเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่างๆ เกี่ยวกับการดำเนินการดำเนินงานคณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ

/ข้อบังคับ ...

ข้อบังคับ และกฎหมาย โดยสะดวก รวดเร็ว ซึ่งจะทำให้สามารถบริหารและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2. ทำให้การดำเนินงานของคณะกรรมการอัตรากำลังขึ้นต่อจังหวัด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตามนโยบายที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจการกำหนดอัตรากำลังขึ้นต่อไปสู่จังหวัด

3. ทำให้คณะกรรมการอัตรากำลังขึ้นต่อจังหวัดสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ โดยสามารถกำหนดอัตรากำลังขึ้นต่อจังหวัดตามหลักเกณฑ์ เหมาะสมตามภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด และเป็นที่ยอมรับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง อันก่อประโยชน์เกี่ยวกับภาวะการจ้างงาน การลงทุน ของจังหวัด

4. คู่มือนี้ จะเป็นจุดร่วมของ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน ลูกจ้าง นายจ้าง และประชาชนทั่วไป ในการที่จะร่วมกันดำเนินการคณะกรรมการอัตรากำลังขึ้นต่อจังหวัด ให้เป็นไปใน รูปแบบและทิศทางเดียวกัน จะทำให้เกิดความร่วมมือกัน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. เป็นเอกสารเผยแพร่ให้หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน นายจ้าง ลูกจ้างและประชาชนทั่วไป ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ การดำเนินการของคณะกรรมการอัตรากำลังขึ้นต่อจังหวัด ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการกำหนดอัตรากำลังขึ้นต่อ

6. เป็นจุดเริ่มต้นของการจัดทำคู่มือคณะกรรมการอัตรากำลังขึ้นต่อจังหวัด ซึ่งจะต้องได้รับ หรือมีการพัฒนาให้มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ยิ่งๆขึ้นไปอันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการของคณะกรรมการอัตรากำลังขึ้นต่อจังหวัดต่อไป



คณะกรรมการค่าจ้างกลางและคณะกรรมการค่าจ้าง

ประวัติความเป็นมา

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างวันลา และกำหนดให้มีคณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น คณะกรรมการค่าจ้างได้รับการแต่งตั้งและมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลบังคับใช้ครั้งแรก เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2516 โดยเริ่มกำหนดใน 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ซึ่งกรมแรงงาน(ในขณะนั้น) ประมาณว่าลูกจ้าง 100,000 คน ได้รับประโยชน์จากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ตั้งแต่ปี 2516 เป็นต้นมา รัฐบาลได้เพิ่มความสนใจในปัญหาแรงงาน การจ้างงาน และค่าจ้าง โดยในปี 2517 กำหนดนโยบายแรงงานในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติว่าจะสร้างงานให้แก่กำลังแรงงาน ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ และกำหนดเป็นนโยบายว่ารัฐบาลจะให้ความคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมและค่าจ้างที่ค้ำขึ้น

ดังนั้น กฎหมายที่เกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นกฎหมายสำคัญฉบับหนึ่ง ซึ่งให้สิทธิแก่ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง ให้มาร่วมพิจารณาเสนอความเห็น โดยมีผู้แทนภาครัฐคอยให้ความสนับสนุน และเป็นกรรมการไตรภาคีที่มีความสำคัญยิ่ง ทั้งต่อการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์

เมื่อพิจารณากระบวนการนโยบายของประเทศ นโยบายค่าจ้างหรือนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นนโยบายเพียงประการเดียวในนโยบายและมาตรการของรัฐที่มีขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐานการครองชีพให้แรงงานที่มีรายได้น้อย และให้ความเป็นธรรมแก่นายจ้างที่ราชอาณาจักรและถือเป็นนโยบายค่าจ้างเพียงนโยบายเดียวของภาคเอกชน ซึ่งเป็นทั้งนโยบายของรัฐและเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้าง

ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ข้อ 2 ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยกำหนดการคุ้มครองแรงงานและให้มีคณะกรรมการขึ้น เพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กระทรวงมหาดไทยจึงได้อาศัยอำนาจดังกล่าวออกประกาศ เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 แต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วย ประธานและกรรมการอื่นรวมกันไม่น้อยกว่า 9 คน และไม่เกิน 15 คน ในจำนวนนี้ต้องแต่งตั้งผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยฝ่ายละ 3 คน คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเพื่อให้รัฐบาลกำหนดเป็นนโยบายค่าจ้างของประเทศ และมีอำนาจหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งลูกจ้างคนเดียวควรจะได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้ คณะกรรมการค่าจ้างจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี และเมื่อพ้นจากตำแหน่งแล้ว อาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว อาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อตาย ลาออกเป็นบุคคลล้มละลาย เป็นคนไร้ความสามารถ และได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้

/จำคุก ...

จำคุก ในกรณีมีกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนหมดวาระ รัฐมนตรีจะแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้ โดยให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน ทั้งนี้ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นในกองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการของคณะกรรมการ
การแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้าง และการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จนถึงปัจจุบันมีการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้าง 13 ชุด คือ คณะกรรมการค่าจ้าง ชุดที่ 1 – 12 คณะกรรมการค่าจ้างกลางซึ่งเป็นชุดปัจจุบัน และมีประกาศการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 26 ฉบับ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย 22 ฉบับ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 6 ฉบับ ทั้งนี้ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 6 ซึ่งเป็นฉบับล่าสุด มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2541 เป็นต้นมา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ใน 3 กลุ่มท้องที่จังหวัด ดังต่อไปนี้

อัตราวันละ 162 บาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร สมุทรปราการ และภูเก็ต

อัตราวันละ 140 บาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา พังงา ระนองและสระบุรี

อัตราวันละ 130 บาท ในท้องที่จังหวัดที่เหลือ 63 จังหวัด

หลังจากที่ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการแลกเปลี่ยนเงินตรา เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2540 ทำให้ค่าเงินบาทลดลง ซึ่งส่งผลให้ธุรกิจเอกชนประสบปัญหาและเป็นเหตุให้มีการเลิกจ้างลูกจ้างพนักงานในสถานประกอบการหลายแห่ง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงได้นำเสนอมาตรการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง โดยได้ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางประสานประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อบรรเทาภาระความเดือดร้อน และเพื่อให้เกิดสันติสุขในวงการแรงงาน จากมาตรการต่างๆ ได้ก่อให้เกิดข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำว่าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และสังคมในขณะนั้น เนื่องจากไม่สะท้อนให้เห็นสภาพเศรษฐกิจและการครองชีพของประชาชนในจังหวัด เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานและการกระจายการลงทุนไปสู่ภูมิภาคโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานะที่ประเทศไทยเผชิญกับวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อศึกษาข้อกฎหมาย ระเบียบ และความเป็นไปได้ในการปรับปรุงระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมี รองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม(นายประสงค์ ธนะนันท์) เป็นประธานคณะทำงาน โดยคณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ คือ

1.ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างตลอดจนขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการค่าจ้าง

2.เสนอความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างประจำจังหวัด

3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คณะทำงานฯ ได้เสนอแนวความคิดเห็นต่อการปรับปรุงระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยการ

/ปรับปรุง ...

ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมพิจารณา โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) ปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้างให้มี

(1.1) คณะกรรมการค่าจ้างกลางมีหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของประเทศและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่นตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

(1.2) คณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดมีหน้าที่พิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัด โดยจะต้องกำหนดไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดจะเสนอให้คณะกรรมการค่าจ้างกลางพิจารณาก่อนนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมลงนามและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับต่อไป

(2) การพิจารณาวินิจฉัยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังคงเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างกลาง จะพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพฯ และพิจารณาก่อนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ซึ่งเสนอโดยคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด

(3) การแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างกลาง และคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด ตลอดจนการลงนามและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2540 ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมดำเนินการต่อไปได้ โดยให้นำความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (กระทรวงมหาดไทย และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) ไปประกอบการพิจารณาดำเนินการ สำหรับงบประมาณดำเนินการให้ทำความตกลงกับสำนักงานงบประมาณต่อไป กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้นำเสนอร่างกฎหมายใหม่ ตามที่คณะทำงานฯ ได้เสนอผ่านให้คณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแก้ไขปรับปรุงแล้ว เพื่อให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม(นายมนตรี ด่านไพบูลย์) ลงนามในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2540 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 114 ตอนพิเศษ 106 ง วันที่ 13 พฤศจิกายน 2540

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงนำข้อเสนอ และแนวทางการปรับปรุงกฎหมาย ให้คณะกรรมการค่าจ้างทราบ และพิจารณา 2 ครั้ง คือเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2540 และวันที่ 7 พฤศจิกายน 2540 คณะกรรมการค่าจ้างได้ให้ความเห็นชอบต่อการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและให้ความสนับสนุนต่อประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมฉบับดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงานของคณะกรรมการค่าจ้างที่เป็นอยู่ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงได้นำเนื้อหาสาระของประกาศกระทรวงฯ ไปใส่ไว้ในร่าง

/พระราชบัญญัติ ...

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้มีเนื้อหาสาระสอดคล้องกัน

ต่อมาสภาผู้แทนราษฎร ได้ให้ความเห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา และเป็นเหตุให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงาน ฯ ที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการค่าจ้าง แต่ยังคงให้คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ ซึ่งได้รับการแต่งตั้ง ก่อนที่พระราชบัญญัติฯ ใช้บังคับให้อยู่ในวาระการดำรงตำแหน่งจนกว่าจะครบวาระ ในพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว มีเนื้อหาสาระคล้ายคลึงกับประกาศกระทรวงแรงงานฯ แตกต่างเฉพาะองค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง กล่าวคือ ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างจำนวน 15 คน แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี และให้ปฏิบัติหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการค่าจ้างอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดได้ ส่วนองค์ประชุมและวิธีดำเนินการประชุมให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างที่จะกำหนด

คณะกรรมการค่าจ้างชุดปัจจุบันหรือคณะกรรมการค่าจ้างกลาง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

1. เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง
2. เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ข้อเสนอแนะภาคเอกชนเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปี
3. กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน
4. กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม
5. เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง
6. ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆ ในภาคเอกชน
7. รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งเกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้าง ตลอดจนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ
8. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

สำหรับการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด นั้น คณะกรรมการค่าจ้างกลางได้ออกระเบียบ 2 ฉบับ ได้แก่

(1) ระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541

(2) ระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วยองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ

/อัตราค่าจ้าง ...

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2542

ฉะนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนของที่มาแห่งการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างกลางตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตลอดจนคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งจะต้องแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงขอเสนอเกี่ยวกับการคณะกรรมการค่าจ้างกลางตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2540 และคณะกรรมการค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังต่อไปนี้(ส่วนคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จะได้นำเสนอในบทต่อไป)

คณะกรรมการค่าจ้างกลาง

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กำหนดไว้ในบทเฉพาะกาลว่า คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ก่อนที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้คงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะครบกำหนดตามวาระหรือได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานตามประกาศนี้ขึ้นใหม่ คณะกรรมการค่าจ้างกลาง (ชุดที่ 1) จึงเริ่มปฏิบัติหน้าที่หลังจากคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 12 สิ้นสุดวาระการดำรงตำแหน่ง และเมื่อได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีหลักเกณฑ์การสรรหาและแต่งตั้ง ดังนี้

องค์ประกอบ

คณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์กร ไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 7 คน ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ 2 คน รวมทั้งสิ้น 21 คน โดยมีหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างเป็นเลขานุการ คณะกรรมการจะเลือกกรรมการด้วยกันคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ ส่วนการแต่งตั้งผู้กรรมการทรงคุณวุฒิ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างนั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีกำหนด รายละเอียดตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการฝ่ายนายจ้างและกรรมการฝ่ายลูกจ้าง ลงวันที่ 2 เมษายน 2540 โดยมีหลักเกณฑ์การสรรหา และแต่งตั้งฯ สรุป ดังนี้

ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจะเสนอชื่อจากผู้แทนกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนกระทรวงพาณิชย์ ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกระทรวงการคลัง และผู้ทรงคุณวุฒิอีก 2 คน ซึ่งเป็นผู้ทรงวุฒิทางนิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การเงิน การคลัง หรือการบัญชี

ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง จะได้รับการเสนอชื่อจากสภาองค์กรของทั้งสองฝ่ายเพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก

คณะกรรมการคัดเลือกผู้ทรงวุฒิ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการค่าจ้างกลาง จะมีรองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธาน เพื่อคัดเลือกผู้ทรงวุฒิ ผู้แทนฝ่าย

/นายจ้างและ ...

นายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเป็นกรรมการค่าจ้างกลาง

วาระการดำรงตำแหน่ง กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี และเมื่อกรรมการพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้ ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้การแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้น ปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่ากรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

การพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระของกรรมการ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) รัฐมนตรีให้ออก
- (4) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ

โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งบุคคลในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

อำนาจหน้าที่

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง
- (2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการให้ข้อเสนอแนะภาคเอกชน เกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปี
- (3) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบค่าจ้าง
- (4) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน
- (5) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในท้องที่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดอื่นที่รัฐมนตรีมอบหมาย
- (6) ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้าง

จังหวัด

- (7) วางระเบียบและแบบในการพิจารณาคำร้องขอที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร้องขอให้มีการพิจารณาคำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- (8) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆ ในภาคเอกชน
- (9) รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้ง เกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้างตลอด

/จนมาตรการ ...

จนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ

(10) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ในกรณีที่คณะกรรมการได้รับมอบหมายให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดอื่นให้ถือว่าปฏิบัติหน้าที่ในฐานะคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดด้วย

การประชุม

การประชุมของคณะกรรมการค่าจ้างกลางต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

การประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานจะต้องมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและกรรมการฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคน จึงจะเป็นองค์ประชุมและต้องได้มติดังน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานคราวใดถ้าไม่ครบองค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติดังน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

คณะกรรมการค่าจ้างกลาง คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน จะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งมาแสดงความเห็นก็ได้

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงหรือมีความจำเป็นหรือเมื่อได้รับคำร้องขอจากกรรมการฝ่ายนายจ้างหรือกรรมการฝ่ายลูกจ้างให้คณะกรรมการค่าจ้างกลาง มีอำนาจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยจะต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่เปรียบเทียบกับค่าจ้างของลูกจ้างอื่นที่ทำงานในลักษณะและสภาพเดียวกัน ประกอบกับค่าครองชีพ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาสินค้า ความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละท้องถิ่น และสภาพการณ์ของประเทศโดยทั่วไปในขณะนั้นมาประกอบในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

/การพิจารณา ...

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภทหรือในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้

ให้คณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างหรืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน พร้อมทั้งรายละเอียดต่างๆ ที่เห็นสมควรแล้วเสนอให้รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างไม่ว่านายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนาหรือเพศใด พร้อมทั้งให้นายจ้างปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศมีผลบังคับใช้

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำแผนงาน โครงการเสนอต่อคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน
2. ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างกลาง คณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์เศรษฐกิจแรงงาน ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่นฐานและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน
4. เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริมอื่นต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้
5. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการ
6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานมอบหมาย

คณะกรรมการค่าจ้างกลาง ชุดปัจจุบันมีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน

2541 – 31 พฤษภาคม 2543

คณะกรรมการค่าจ้าง

เนื่องจากคณะกรรมการค่าจ้างชุดปัจจุบันจะสิ้นสุดวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ 31 พฤษภาคม 2543 และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 6 ได้กำหนดเกี่ยวกับ คณะกรรมการค่าจ้างไว้ ดังนั้น จึงควรที่จะทำความเข้าใจเพื่อจะได้ทราบเกี่ยวกับการแต่งตั้งและการดำเนินงานของคณะกรรมการค่าจ้างที่จะดำเนินการแต่งตั้งเมื่อคณะกรรมการค่าจ้างกลางสิ้นสุดวาระลงตลอดจนจะได้เข้าใจถึงอำนาจหน้าที่ ภารกิจและแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการค่าจ้างกลางซึ่งปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างในปัจจุบันตามบทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัตินี้ด้วย สรุปเนื้อหาสาระของคณะกรรมการ

/องค์ประกอบ ...

การค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ดังนี้

องค์ประกอบ

คณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และมีข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ซึ่ง ขณะนี้ยังไม่ได้กำหนด

วาระการดำรงตำแหน่ง กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี และเมื่อกรรมการพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้ ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้การแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้น ปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่ากรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

การพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระของกรรมการ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนดสามครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (4) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งบุคคลในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งแทนก็ได้

อำนาจหน้าที่

- (1) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง
- (2) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ข้อเสนอแนะนำภาคเอกชน เกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปี
- (3) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน
- (4) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพทางเศรษฐกิจและ

/(5) เสนอความเห็น ...

(5) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง

(6) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆ ในภาคเอกชน

(7) รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้ง เกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้างตลอด

จนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ

(8) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้

การประชุม

การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน จะต้องมีการเข้าประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและกรรมการฝ่ายนายจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคน จึงจะเป็นองค์ประชุมและต้องได้มติดังน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคราวใดถ้าไม่ครบองค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติดังน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

อำนาจการแต่งตั้งคณะกรรมการ

คณะกรรมการค่าจ้าง มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการ เช่น คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด คณะอนุกรรมการอื่นที่คณะกรรมการเห็นสมควร โดยให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะกรรมการได้ตามความเหมาะสม

อำนาจในการปฏิบัติหน้าที่

/ในการปฏิบัติ ...

ในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือส่งเอกสารหรือวัตถุใดมาเพื่อประกอบพิจารณาได้ตามสมควร

- ให้นำหน่วยงานหรือบุคคลให้ความร่วมมือในการสำรวจกิจการใดๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจได้

- เข้าไปสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการเพื่อศึกษา สัมภาษณ์ ตรวจสอบ หรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยนายจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือข้อเท็จจริงและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการ

- ทั้งนี้ กรรมการค่าจ้าง อนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายต้องแสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมายแล้วแต่กรณีต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภทหรือในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้าง พร้อมทั้งรายละเอียดต่างๆ ที่เห็นสมควรเสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างไม่ว่านายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนาหรือเพศใด พร้อมทั้งให้นายจ้างปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศมีผลบังคับใช้

ถ้าจังหวัดใดยัง ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกลางกำหนดเป็นค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดนั้น

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และให้มีอำนาจ /หน้าที่ ...

หน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำแผนงาน โครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการ
2. ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์เศรษฐกิจแรงงาน ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่นฐานและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการ
4. เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริมอื่นต่อ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้

5. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการ

6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการค่าจ้างหรือ คณะอนุกรรมการมอบหมาย

สำหรับสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมนี้ ทั้งประกาศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้มีขึ้นตลอดจน มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกัน ซึ่งจะเป็นสำนักงานที่มีบทบาทเกี่ยวกับการประสานงานกับคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดต่อไป

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา เป็นเหตุให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงานฯ ที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการค่าจ้างกลางแต่ในบทเฉพาะกาลตามพระราชบัญญัติ(มาตรา 162) ยังคงให้คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน ดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ ใช้บังคับ ให้คงอยู่ในวาระการดำรงตำแหน่งจนกว่าจะครบวาระ ดังนั้น คณะกรรมการค่าจ้างกลางยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่จนกว่าจะครบกำหนดวาระโดยมีอำนาจหน้าที่ดังเช่นคณะกรรมการค่าจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการค่าจ้างอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดได้ ส่วนองค์ประชุมและวิธีดำเนินการประชุมให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างที่จะกำหนด สำหรับการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด นั้น คณะกรรมการค่าจ้างกลางได้ออกระเบียบ 2 ฉบับ ได้แก่

(1) ระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541

(2) ระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วย องค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2542

ซึ่งรายละเอียดของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะได้กล่าวถึงในบทที่ 3 ต่อไป

/สำหรับ ...

สำหรับคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 6 พฤศจิกายน 2540 เนื่องจากไม่มีการแต่งตั้งขึ้นในทุกจังหวัดประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้แล้ว ทำให้จะต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จึงจะไม่ขอกล่าวถึงคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด



บทที่ 3

คณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 84 ได้กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการ เช่น คณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำ คณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด คณะกรรมการอื่นที่คณะกรรมการเห็นสมควร เพื่อพิจารณาปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดแทนคณะกรรมการได้ และคณะกรรมการค่าจ้างกลางที่ปฏิบัติหน้าที่ดังเช่นคณะกรรมการค่าจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ได้ออกระเบียบเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาขั้นต่ำในจังหวัด จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

1. ระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541

2. ระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ว่าด้วยองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541

ซึ่งตามระเบียบคณะกรรมการค่าจ้าง ทั้ง 2 ฉบับ รวมทั้งพระราชบัญญัติฯ จึงเป็นที่มาของการดำเนินการทั้งแต่งตั้งและแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด ดังต่อไปนี้
การแต่งตั้งคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด

ถ้าจังหวัดใดเห็นสมควรให้มีคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด ก็สามารถดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด ได้ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

วิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำ จังหวัด

วิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด ตามระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541 มีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1. แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดประสานงานกับสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ร่วมกันพิจารณาหาบุคคลที่เหมาะสม เพื่อเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสรรหาคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำ

2. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทำบันทึกเสนอผู้ว่าราชการจังหวัด พร้อมร่างคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสรรหาฯ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 รองผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ถ้ามีรองผู้ว่าราชการจังหวัด รับผิดชอบงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม เกิน 1 คน ให้แต่งตั้งรองผู้ว่าฯ ที่รับผิดชอบงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

2.2 ผู้แทนส่วนราชการที่เห็นสมควร

/2.3 ผู้แทนฝ่าย ...

- 2.3 ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 1 คน
- 2.4 ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 1 คน
- 2.5 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ
3. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีหนังสือแจ้งผู้ได้รับการแต่งตั้ง พร้อมนัดประชุม
4. จัดประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ เพื่อแจ้งคำสั่งแต่งตั้ง ระเบียบฯ และพิจารณาขั้นตอนวิธีสรรหา กำหนดวันที่จะดำเนินการในแต่ละขั้นตอน
5. จัดทำประกาศรับสมัครและวิธีการเสนอรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง กำหนดสถานที่ วัน เวลารับสมัคร
6. ส่งประกาศให้สภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การลูกจ้าง องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดนั้น เพื่อเสนอชื่อผู้แทนเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
ในกรณีที่ไม่มีสภาองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้างอยู่ในเขตจังหวัดนั้น ให้ประกาศรับสมัครนายจ้างหรือลูกจ้าง เพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและควรแจ้งค้ำยว่าองค์การนายจ้างหรือองค์การลูกจ้างเป็นผู้เสนอชื่อให้เสนอ ได้องค์กรละไม่เกิน 5 คน
7. รับการเสนอชื่อและรับสมัครผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
8. ตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลตามข้อ 4.3 ตามระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในขณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541 (ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ) โดยตรวจสอบจากหนังสือเสนอชื่อ ใบสมัคร และเอกสารประกอบ ได้แก่
 1. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน
 2. สำเนาทะเบียนบ้าน
 3. หนังสือรับรองการจัดทะเบียนนิติบุคคล หรือทะเบียนการค้า
 4. หนังสือรับรองการเป็นลูกจ้าง(ที่มีไ้ระดับผู้บังคับบัญชา) จากสถานประกอบการหรือองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานตามระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในขณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541 ได้กำหนดไว้ว่า ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้
 - (1) มีสัญชาติไทย
 - (2) มีอายุตั้งแต่ยี่สิบห้าปีขึ้นไป นับแต่วันที่ขึ้นใบสมัคร
 - (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
 - (4) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือเสมือนคนไร้ความสามารถ
 - (5) ไม่เคยต้องโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่
/ได้กระทำ ...

ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(6) เป็นนายจ้างที่มีชื่อในหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลหรือทะเบียนการค้า ซึ่งประกอบกิจการในจังหวัดนั้น และในกรณีที่ เป็นสมาชิกสภาองค์การนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างต้องมีหนังสือรับรองสมาชิกภาพจากสภาองค์การนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง

(7) เป็นลูกจ้างที่มีในระดับผู้บังคับบัญชาของสถานประกอบการในจังหวัดนั้น ซึ่งมีหนังสือรับรองจากสถานประกอบการ และในกรณีที่ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต้องมีหนังสือรับรองสมาชิกภาพจากสหภาพแรงงานสัมพันธ์

(8) เป็นผู้มีความรู้หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับกฎหมายด้านคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

(9) ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

9. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดส่งรายชื่อและใบสมัคร พร้อมสำเนาหลักฐานเอกสาร ให้กรมบังคับคดี สถานีตำรวจภูธรจังหวัด ศาลจังหวัด และศาลแรงงานกลาง ตรวจสอบคุณสมบัติ

10. จัดประชุมคณะกรรมการสรรหา เพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้ที่ได้ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติแล้ว

11. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดทำบันทึกเสนอประธานกรรมการสรรหาฯ และจัดประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ เพื่อพิจารณาคัดเลือก

11.1 ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 5 คน และผู้แทนฝ่ายนายจ้างสำรอง

11.2 ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 5 คน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างสำรอง

12. จัดทำทะเบียนรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้แทนและผู้แทนสำรอง

13. จัดทำบันทึกเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดให้พิจารณาลงนาม ส่งรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างต่อคณะกรรมการค่าจ้างกลาง เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

14. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เก็บเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาฯ และบัญชีรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันวันที่แต่งตั้งคณะกรรมการฯ

องค์ประกอบ

คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด มีจำนวนไม่เกินสิบห้าคน ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานอนุกรรมการ พาณิชย์จังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด และผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยประจำภาค หรือผู้แทนศูนย์พัฒนาภาค สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือผู้แทนส่วนราชการอื่นตามที่จังหวัดเห็นสมควร กับ

/ผู้แทนฝ่าย ...

ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่ากันกับจำนวนผู้แทนภาครัฐ เป็นอนุกรรมการ โดยให้
แรงงานและสวัสดิการ สังคมจังหวัดเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

การประชุม

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
คณะกรรมการค่าจ้างกลางจึงออกระเบียบกำหนดองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะกรรมการอัตราค่า
จ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2542 ไว้ดังนี้

องค์ประชุม

การประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อย
กว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด โดยมีอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างและอนุกรรมการฝ่ายลูกจ้าง
อย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

สำหรับการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด จะต้องมีอนุกรรมการเข้า
ร่วมประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด โดยมีอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างและ
อนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 2 คน จึงจะเป็นองค์ประชุม แต่ถ้าไม่ครบองค์ประชุมให้จัดให้มีการ
ประชุมอีกครั้ง ภายใน 15 วัน นับแต่วันที้นัดประชุมครั้งแรก ซึ่งการประชุมครั้งหลังนี้แม้ไม่มี
อนุกรรมการฝ่ายนายจ้างหรืออนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อย
กว่าสองในสามของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือว่าเป็นองค์ประชุม

ประธานในที่ประชุม

ในการประชุมคราวใดถ้าประธานอนุกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่
ได้ ให้อนุกรรมการที่มาประชุมเลือกอนุกรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

ผู้เข้าร่วมประชุม

การประชุมของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ไม่พึงให้ผู้อื่นร่วมนอกจากเจ้าหน้าที่
และผู้ทีละคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเชิญมาให้ข้อเท็จจริง

การลงมติ

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนนถ้าเสียง
เท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

สำหรับการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ต้องได้มติดังน้อยสอง
ในสามของอนุกรรมการที่เข้าประชุม

บันทึกการประชุม

บันทึกการประชุมของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดให้จัดทำเป็นเอกสารปกปิด
ตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517

/การแสดงความ ...

การแสดงความคิดเห็นของอนุกรรมการ

ในที่ประชุมอนุกรรมการสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากเป็นการทำงานร่วมกันไม่มีการแบ่งเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ทั้งนี้ อนุกรรมการแต่ละท่านไม่ควรนำความเห็นของตนเองหรือผู้อื่นไปแถลงให้บุคคลนอกทราบ และต้องไม่แสดงความคิดเห็นขัดแย้งกับมติที่ประชุม

การแถลงข่าว

ประธานอนุกรรมการ หรืออนุกรรมการที่ประธานอนุกรรมการมอบหมาย เป็นผู้แถลงผลการประชุมทั่วไปได้ แต่ผลการพิจารณาวินิจฉัยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดให้เป็นหน้าที่ของประธานกรรมการค่าจ้างกลาง หรือกรรมการที่ประธานกรรมการค่าจ้างกลางมอบหมายพิจารณาดำเนินการแถลงข่าวตามแต่จะเห็นสมควร

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

1. ให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ถูกจ้างในจังหวัดได้รับอยู่ ประกอบข้อเท็จจริงอื่นๆ ในจังหวัด ได้แก่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณท์มวลรวม สภาพเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งรายละเอียดจะได้นำเสนอในบทที่ 4

2. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

3. ก่อนพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ควรสำรวจ และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง มาตรฐานการครองชีพ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของลูกจ้าง และข้อเท็จจริงทางสังคมและเศรษฐกิจในจังหวัด เพื่อนำมาประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด

4. เมื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดแล้ว ให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนำเสนอผลการพิจารณาพร้อมรายละเอียดตามที่เห็นสมควร ให้คณะกรรมการค่าจ้างกลางพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อพิจารณาลงนามแล้วประกาศในราชกิจจานุเบกษาประกาศใช้บังคับต่อไป

อำนาจในการปฏิบัติหน้าที่

ในการปฏิบัติหน้าที่คณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะอนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือส่งเอกสารหรือวัตถุใดมาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามสมควร

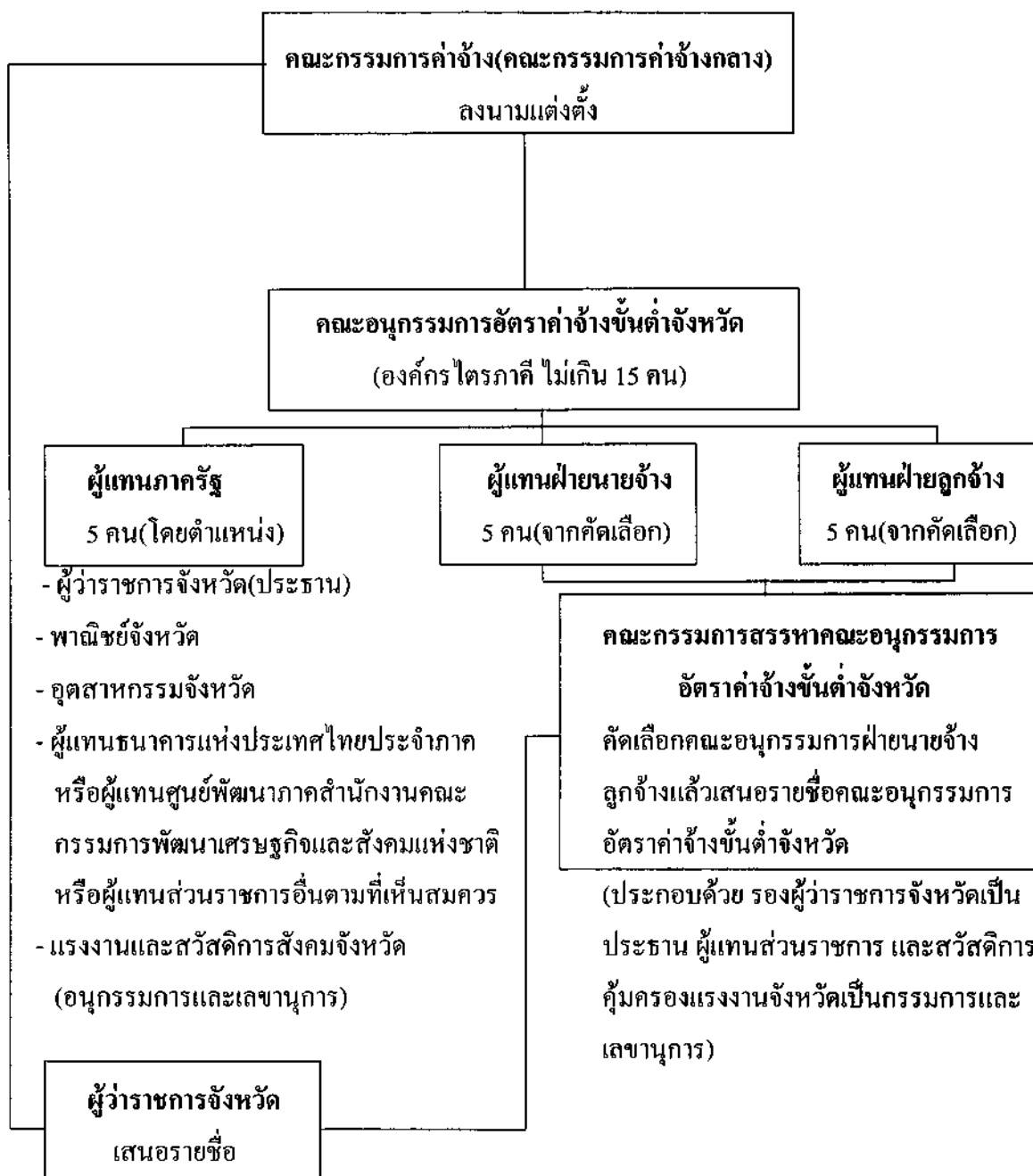
- ให้หน่วยงานหรือบุคคลให้ความร่วมมือในการสำรวจกิจการใดๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจได้

/ในการปฏิบัติ ...

- เข้าไปสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการเพื่อศึกษา สํารวจวิจัย ตรวจสอบ หรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยนายจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือข้อเท็จจริงและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการ

ทั้งนี้ อนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายต้องแสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมายแล้ว แต่กรณีต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง

แผนภูมิ สรุปรการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด



สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดจะเป็นผู้ประสานดำเนินการ



การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

ความนำ

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ข้อ 2 กำหนดให้คณะกรรมการมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงาน และให้มีคณะกรรมการขึ้น เพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กระทรวงมหาดไทยจึงได้อาศัยอำนาจดังกล่าวออกประกาศ เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างให้มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเพื่อรัฐบาลกำหนดเป็นนโยบายค่าจ้างของประเทศ และมีอำนาจหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งลูกจ้างคนเดียวควรจะได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้

ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างจะกำหนดให้ใช้เฉพาะงานอุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือทุกประเภทที่พระราชอาณาจักร หรือเฉพาะงานอุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือทุกประเภทในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้

สาเหตุของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 1 เป็นผลสืบเนื่องจากรัฐบาลในสมัยนั้นตระหนักถึงคุณค่าของ “แรงงาน” ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ทั้งนี้ จากการที่ประเทศไทยได้ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1(พ.ศ. 2504 – 2509) มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการปรับเปลี่ยนสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรม ซึ่งการปรับเปลี่ยนดังกล่าว ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งในเชิงการพัฒนาสังคมและทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เนื่องประชาชนส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร และมิได้รับการพัฒนาพื้นฐาน ทักษะคิด เพื่อเป็นแรงงานอุตสาหกรรม การกำหนดค่าตอบแทนการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นความสัมพันธ์ที่ไม่มีรูปแบบการต่อรอง แต่เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ตามที่นายจ้างจะเห็นสมควร ซึ่งลูกจ้างก็ยอมรับสภาพดังกล่าว เนื่องจากไม่มีความรู้และไม่กล้าที่จะต่อรอง

รัฐบาลจึงได้กำหนดคณะกรรมการค่าจ้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อตั้งระดับค่าจ้างที่อยู่ในระดับต่ำมาก ให้ขึ้นมาอยู่ในระดับเฉลี่ยทั่วไปของผู้ทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน
2. สร้างความเป็นธรรมในการแข่งขันเชิงการค้าระหว่างนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรมกับนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างไม่เป็นธรรม
3. เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างได้เริ่มปฏิบัติหน้าที่ โดยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแรก คือ 12 บาท และได้กำหนดพื้นที่ที่มีผลบังคับใช้ 4 จังหวัด ซึ่งเป็นจังหวัดอุตสาหกรรม ได้แก่ กรุงเทพฯ นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ อันเป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและกลุ่มท้องถิ่นบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นต้นมา

จากการที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างแล้วมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จนถึงปัจจุบันมี

/ประกาศ ...

ประกาศกระทรวงมหาดไทย 22 ฉบับ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 6 ฉบับ ทั้งนี้ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 6 ซึ่งเป็นฉบับล่าสุด มีผลบังคับใช้ นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2541 กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ใน 3 กลุ่มท้องถิ่นจังหวัด คือ

อัตราวันละ 162 บาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร สมุทรปราการ และภูเก็ต

อัตราวันละ 140 บาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา พังงา ระนองและสระบุรี

อัตราวันละ 130 บาท ในท้องที่จังหวัดที่เหลือ 63 จังหวัด

วิวัฒนาการของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดแบ่งเป็นกลุ่มท้องถิ่นที่บังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มท้องถิ่นจังหวัดตามที่ได้กล่าวข้างต้นนั้น มีวิวัฒนาการที่ค่อยเป็นค่อยไปโดยเริ่มมาจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 1 ซึ่งปีนั้นจุดเริ่มของการกำหนดค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมเฉพาะในบางจังหวัด จากนั้น จึงมีการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดอื่นบางจังหวัดโดยในประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ 3 ได้มีการแบ่งเขตท้องถิ่นที่บังคับออกเป็น 3 เขต จนกระทั่งในประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 4 จึงได้บังคับใช้ทั่วประเทศโดยกำหนดกลุ่มจังหวัดในแต่ละภาค จําแนกตามการกำหนดภาคของกระทรวงมหาดไทย สำหรับการกำหนดกลุ่มจังหวัดเริ่มขึ้นในคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 6 ซึ่งใช้วิธีจัดกลุ่มจังหวัดโดยพิจารณาบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำระบุจังหวัด มิได้ระบุเป็นภาคเช่นในอดีตที่ผ่านมา ดังนั้น การกำหนดกลุ่มจังหวัดหรือท้องถิ่นที่บังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงเริ่มจําแนกตามกลุ่มจังหวัด ดังนี้

กลุ่มจังหวัด 66 บาท ได้แก่ กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม และภูเก็ต

กลุ่มจังหวัด 63 บาท ได้แก่ ระนอง พังงา ชลบุรี สระบุรี นครราชสีมา และเชียงใหม่

กลุ่มจังหวัด 56 บาท ได้แก่ 60 จังหวัดที่เหลือ

และสำหรับเหตุผลในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเขต 4 จังหวัดแรก(กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี) ของคณะกรรมการค่าจ้าง ชุดที่ 1 เนื่องจากเป็นเขตที่มีการจ้างงานมากและค่าครองชีพสูง ซึ่งหลังจากมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำใน 4 จังหวัดนี้แล้ว คณะกรรมการค่าจ้างได้พิจารณาสภาพเศรษฐกิจของจังหวัดอื่นด้วย และมีความเห็นว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดที่มีสภาวะทางเศรษฐกิจและการครองชีพใกล้เคียงกันควรใช้อัตราเดียวกัน เพื่อป้องกันการเคลื่อนย้ายแรงงานและป้องกันปัญหาการเรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม หลักเกณฑ์ในการพิจารณาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้างเป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2545 ข้อ 7 "

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้ใช้เฉพาะงานอุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่ง

/หรือทุกประเภท ...

หรือทุกประเภทที่พระราชอาณาจักร หรือ เฉพาะงานอุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภท ในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้” ดังนั้น เหตุผลที่คณะกรรมการค่าจ้างนำมาพิจารณาจึงเป็นเหตุผลที่อ้างอิงกฎหมาย และการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในระยะแรกก็เป็นการปรับค่าจ้างที่แท้จริงให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมรายจังหวัดที่เห็น ได้ชัด เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประเทศ ในระยะนั้น เป็นสังคมเกษตรกรรม และมีเพียงบางจังหวัดที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นพื้นที่อุตสาหกรรม การกำหนดกลุ่มจังหวัดตามสภาวะเศรษฐกิจในระยะนั้นจึงมิได้ก่อปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานและการป้องกันปัญหาการเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มแต่อย่างใด แต่นับตั้งแต่คณะกรรมการค่าจ้าง ชุดที่ 7 (กันยายน 2528 – กันยายน 2530) การกำหนดกลุ่มจังหวัดทั้ง 3 หรือ 4 กลุ่มนั้น เป็นการกำหนดที่ไม่มีการปรับเปลี่ยนรายจังหวัดมากนัก แต่ในขณะเดียวกันจังหวัดเล็กๆ หลายจังหวัดซึ่งได้กลายเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่อุตสาหกรรม เช่น ฉะเชิงเทรา ลำปาง หรือลำพูน กลับมิได้รับการพิจารณาปรับเปลี่ยนกลุ่มและเป็นเหตุให้เกิดปัญหาการแย่งชิงนักลงทุน และการเคลื่อนย้ายฐานการผลิตภายในกลุ่มจังหวัดเดียวกัน และมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่า ทั้งนี้ เนื่องจากเขตพื้นที่ตั้งอยู่ในใกล้เคียงกัน ตัวอย่างเช่น กลุ่มจังหวัดชลบุรี(126 บาท) สมุทรปราการ(145 บาท) และฉะเชิงเทรา(118 บาท) หรือกลุ่มจังหวัดลำพูน(118 บาท) ลำปาง(118 บาท) และเชียงใหม่ (126 บาท) เป็นต้น

การกำหนดกลุ่มท้องที่บังคับใช้มีอยู่ 3 กลุ่มในปัจจุบันได้พิจารณาเห็นว่าควรจะได้รับปรับเปลี่ยนเนื่องจากขีดความสามารถทางเศรษฐกิจของบางจังหวัดซึ่งอยู่ในกลุ่มท้องที่เดียวกัน ได้มีสภาพเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและเนื่องจากการกำหนดค่าจ้างที่แตกต่างกันในกลุ่มจังหวัดทั้ง 3 กลุ่มที่ให้จังหวัดที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกันแต่ต้องอยู่ภายในกลุ่มท้องที่ที่มีอัตราค่าจ้างแตกต่างกัน ซึ่งได้กลายเป็นปัญหาการแย่งชิงผู้ประกอบการ และการส่งเสริมการลงทุนระหว่างจังหวัด ซึ่งแม้แต่ผู้หางานในบางจังหวัดก็ยังต้องหางานข้ามจังหวัดเนื่องจากความต้องการแรงงานมีจำนวนแตกต่างกัน แต่ในบางจังหวัดที่มีอาชีพหลักเกษตรกรรม มีกิจการอุตสาหกรรมจำนวนน้อย เมื่อมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภาคอุตสาหกรรมสูง จึงพลอยดึงระดับค่าจ้างในภาคเกษตรกรรมให้สูงตามไปด้วย และแม้ว่าบางจังหวัดจะมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูง แต่เมื่อหาลูกจ้างทำงานได้ไม่เพียงพอกับความต้องแรงงาน ก็จำเป็นต้องเพิ่มค่าจ้างให้สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 9 และชุดที่ 10 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างภาครับผิดชอบ 4 กลุ่มจังหวัด เป็นกลุ่มจังหวัดภาคกลาง กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือ และกลุ่มจังหวัดภาคใต้ โดยให้แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ชลบุรี ขอนแก่น ลำปางและสงขลารับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงทางเศรษฐกิจ แรงงานและสังคมในจังหวัดในแต่ละภาคและจัดประชุมคณะกรรมการค่าจ้างภาคเพื่อรายงานคณะกรรมการค่าจ้าง ต่อมาเมื่อพระราชบัญญัติจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536 จึงได้โอนอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างมาเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม คณะกรรมการค่าจ้างจึงแต่งตั้งแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

๒

เลขเรียกหนังสือ	12.05.6 ๙6169ค 2542
เลขทะเบียน	444
วันที่	๒๒ ต.ค. ๒๕๔๒

/ให้เป็นเลขานุการ ...

ให้เป็นเลขานุการคณะกรรมการค่าจ้างภาค แต่ยังคงให้เป็นกลุ่มจังหวัดเดิมที่เคยกำหนดไว้ ต่อมาได้มีการเพิ่มคณะกรรมการและแบ่งกลุ่มจังหวัดออกเป็น 8 ภาค คือ 1. คณะกรรมการค่าจ้างภาคที่ 1 ตั้งอยู่ที่จังหวัดชลบุรี 2. คณะกรรมการค่าจ้างภาคที่ 2 ตั้งอยู่ที่จังหวัดเพชรบุรี 3. คณะกรรมการค่าจ้างภาคที่ 3 ตั้งอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 4. คณะกรรมการค่าจ้างภาคที่ 4 ตั้งอยู่ที่จังหวัดพิษณุโลก 5. คณะกรรมการค่าจ้างภาคที่ 5 ตั้งอยู่ที่จังหวัดลำปาง 6. คณะกรรมการค่าจ้างภาคที่ 6 ตั้งอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมา 7. คณะกรรมการค่าจ้างภาคที่ 7 ตั้งอยู่ที่จังหวัดขอนแก่น 8. คณะกรรมการค่าจ้างภาคที่ 8 ตั้งอยู่ที่จังหวัดสงขลา ในคณะกรรมการค่าจ้าง ชุดที่ 11 พบว่าแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการค่าจ้างภาค ประสบปัญหาการรวบรวมวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดในกลุ่ม เนื่องจากแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ด้านแรงงานและเศรษฐกิจ นอกจากนั้นไม่มีหน่วยงานเก็บรวบรวมข้อมูลของตนเอง จำเป็นต้องอาศัยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด หรือสถิติจังหวัด จึงไม่สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น อันเป็นผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อจังหวัดในกลุ่มที่รับผิดชอบได้

นอกจากนี้ คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 11 ได้รับข้อเสนอแนะจากสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทยเกี่ยวกับการจัดตั้งเขตค่าจ้างขั้นต่ำพิเศษว่า เนื่องจากอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานจำนวนมากได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งปรับเพิ่มในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ต่อปี แต่ผลผลิตไม่ได้เพิ่มตาม จึงควรกำหนดเขตค่าจ้างขั้นต่ำพิเศษให้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างจากกรุงเทพฯ 35- 40 % เพื่อให้อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานจำนวนมากอยู่ได้ไม่ต้องย้ายฐานการผลิต จากข้อเสนอดังกล่าว คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 11 ได้กำหนดเขตค่าจ้างขั้นต่ำเขตพิเศษซึ่งจะมีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าเขตอื่น ถ้าหากมีการปรับค่าจ้างครั้งต่อไป ให้ใช้ชื่อว่า " เขตส่งเสริมการจ้างงานและการลงทุนในประเทศ" โดยการพิจารณาปรับค่าจ้างจะปรับเมื่อดัชนีราคาผู้บริโภคของจังหวัดเพิ่มมากกว่าร้อยละ 7 ทั้งนี้ ได้เสนอให้กำหนดเขตจังหวัด 17 จังหวัด ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีผู้ไปลงทุนน้อย และรายได้ประชากรต่อหัวค่อนข้างต่ำ คือ จังหวัด เชียงราย น่าน แพร่ พะเยา โสธร กาฬสินธุ์ ชัยภูมิ นครพนม บุรีรัมย์ มหาสารคาม ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ สกลนคร สุรินทร์ มุกดาหาร หนองบัวลำภู และอำนาจเจริญ แต่เนื่องจากการพิจารณากำหนดครั้งนี้เป็นการพิจารณาก่อนที่คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 11 จะสิ้นสุดวาระการดำรงตำแหน่งจึงได้มอบหมายให้คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 12 พิจารณารายละเอียดต่อไป ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้าง ชุดที่ 12 เห็นชอบตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง ชุดที่ 11

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในกลุ่มความรับผิดชอบของคณะกรรมการค่าจ้างภาคที่มีอัตราแตกต่างกัน จะทำให้คณะกรรมการค่าจ้างภาคไม่สามารถพิจารณารายละเอียดของแต่ละจังหวัดได้อย่างแท้จริง ดังนั้น การกำหนดกลุ่มจังหวัดทั้งกลุ่มในความรับผิดชอบของคณะกรรมการค่าจ้างภาค กับกลุ่มท้องถิ่นยังคงใช้เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำควรมีความสอดคล้องกันหรือเป็นกลุ่มเดียวกัน เนื่องจากเมื่อกำหนดจังหวัดตัวแทน เพื่อปฏิบัติหน้าที่เลขานุการหรือศูนย์กลางของแต่ละกลุ่มจังหวัด เพื่อประโยชน์ในการกำหนด

/อัตราค่าจ้าง ...

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การติดตามผลกระทบของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และการศึกษาวิเคราะห์สภาพ เศรษฐกิจและสังคมในแต่ละกลุ่มจังหวัด ดังนั้น การกำหนดกลุ่มห้องที่บังคับใช้เรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำควร จะพิจารณาในภาพรวมของทั้งประเทศ จึงควรที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างอัตราเดียวกันทั่วประเทศและเป็นอัตรา กลาง ซึ่งถูกจ้าง ไม่มีฝีมือเมื่อแรกเข้าทำงานทั่วประเทศจะต้องได้รับค่าจ้างเริ่มต้นไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ จากนั้นในแต่ละกลุ่มจังหวัดอาจจะกำหนดอัตราค่าจ้างเริ่มต้นของแต่ละกลุ่มซึ่งจะไม่ต่ำกว่าอัตราค่า จ้างขั้นต่ำ นอกจากนี้การกำหนดค่าจ้างในแต่ละกลุ่มจังหวัดควรจะเป็นความรับผิดชอบของคณะกรรมการ ออนุกรรมการค่าจ้างภาค ซึ่งจะต้องศึกษาข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละจังหวัด เพื่อให้มีการปรับ เปลี่ยนอัตราค่าจ้างของภาคเป็นประจำทุก 2 ปี

แต่ในปัจจุบันคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ซึ่งเป็นคณะกรรมการต่อจากคณะกรรมการค่าจ้าง ชุดที่ 12 ยังไม่มีงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการค่าจ้างภาคประกอบกับประกาศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2540 ได้ สนับสนุนให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดรวมทั้งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เมื่อมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา ได้ให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้างแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเพื่อให้มีอำนาจพิจารณาอัตราขั้นต่ำในเขตจังหวัด จึงไม่มีการ ดำเนินงานของคณะกรรมการค่าจ้างภาคต่อไป ซึ่งในปัจจุบันกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ ริเริ่มที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัดขึ้นใน 10 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี พระนครศรีอยุธยา เพชรบุรี สมุทรสงคราม ขอนแก่น อุบลราชธานี พิษณุโลก เชียงใหม่ ระนองและ จังหวัดสงขลา

จากการที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้วมีผลบังคับใช้แบ่งเป็นกลุ่มห้องที่ 3 กลุ่มนั้น หาก มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว คณะอนุกรรมการ สามารถที่จะพิจารณากำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้ตรงตามสภาพความเป็นจริงของสังคมและเศรษฐกิจของจังหวัด โดยไม่ต้องอิงหรือ ขึ้นกับจังหวัดหรือกลุ่มห้องที่ใดๆก็ได้ แต่ทั้งนี้ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดไว้

ฉะนั้น ในส่วนต่อไปนี้จะกล่าวถึงวิธีการดำเนินการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด หลักเกณฑ์ ที่ใช้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและการดำเนินการจัดทำประกาศกำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำด้วย

วิธีการดำเนินงานออกกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้นิยามความหมายของคำต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ ดังนี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

/(1) ผู้ซึ่งได้ ...

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงโดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วน ของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจนหรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันเวลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามประกาศนี้

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” หมายความว่า อัตราค่าจ้างซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนด เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด

ให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างในจังหวัดได้รับอยู่ ประกอบข้อเท็จจริงอื่นๆ ในจังหวัด ได้แก่ ศักยภาพเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวม สภาพเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

เมื่อคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดแล้ว

ให้คณะกรรมการ ...

ให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนำเสนอผลการพิจารณาพร้อมรายละเอียดตามที่เห็นสมควร ให้คณะกรรมการค่าจ้างกลางพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม เพื่อพิจารณาลงนามประกาศใช้บังคับต่อไป

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ในการที่จะพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด อาจ จะพิจารณาจากหลักเกณฑ์ ตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 87 โดยให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบ กับข้อเท็จจริงอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น จึงขออธิบายความหมายของหลักเกณฑ์ต่างๆ ดังนี้

ราคาสินค้า

ราคาสินค้าและบริการซึ่งมีมูลค่า ราคาของสินค้าในความหมายของผู้บริโภค หมายถึง ราคาซื้อที่ เขาหรือเธอจ่ายสำหรับสินค้าหรือบริการนั้น แต่สำหรับผู้ผลิต ราคาของสินค้า หมายถึง มูลค่าที่ครอบคลุม ต้นทุนและผลกำไร

ดัชนีราคาผู้บริโภค

เป็นการวัดค่าทางสถิติที่แสดงความเปลี่ยนแปลงในราคาของกลุ่มสินค้าในระยะเวลาหนึ่ง ตัวอย่าง ในหนึ่งปีดัชนีราคาผู้บริโภคเท่ากับ 142 หนึ่งปีต่อมาดัชนีเท่ากับ 160 หมายความว่า ราคา ของกลุ่มสินค้าประเภทเดียวกันได้ปรับเพิ่มขึ้น 18 จุด หรือเพิ่มขึ้น 12.7% ภายในระยะเวลา 1 ปี

อัตราเงินเฟ้อ

อัตราเงินเฟ้อ หมายความว่า ราคาสินค้าและบริการโดยทั่วไปกำลังปรับตัวสูงขึ้น มักวัดมูลค่าโดย ใช้ดัชนีราคาผู้บริโภคสินค้าบางชนิดอาจจะมีราคาต่ำลง บางชนิดราคาไม่เปลี่ยนแปลง แต่โดยทั่วไปราคา สินค้าจะเพิ่มสูงขึ้น

มาตรฐานการครองชีพ

มาตรฐานการครองชีพ หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมโดยรวม และมักจะวัดได้โดยใช้รายได้ ต่อหัว(per capital income) ค่าจ้างเฉลี่ย หรือตัววัดอื่นๆซึ่งสะท้อนให้เห็น อำนาจซื้อ การวัดมาตรฐานการ ครองชีพจะวัดเป็นค่าเฉลี่ย ดังนั้น จึงไม่ได้ชี้วัดความแตกต่างของมาตรฐานการครองชีพจำแนกตามท้องที่ ประเภทกิจการ อาชีพ หรือบุคคลใดโดยเฉพาะ

ต้นทุนการผลิต

ต้นทุนการผลิต ประกอบด้วย ราคาของวัตถุดิบ ราคาของสาธารณูปโภค(ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าเช่า ค่า ขยะ) ค่าดอกเบี้ย(เงินกู้) ค่าจ้างแรงงาน (ประกอบด้วย (1)เงินและประโยชน์ตอบแทนอื่น (2) ค่าจ้างที่เป็น ตัวเงิน ซึ่งรวมไปถึงเบี้ยประกันสังคม ระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน เสื้อผ้า และอุปกรณ์ป้องกัน

/กันภัยส่วน ...

กันภัยส่วนบุคคล สวัสดิการต่างๆ)

ความสามารถในการจ่ายของธุรกิจ

หมายถึง การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นหน้าที่ของสถานประกอบการแต่ละแห่ง มิใช่หน้าที่ของอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจ ดังนั้น ถ้าสถานประกอบการสามารถจ่ายตามอัตราที่ปรับเพิ่มของค่าจ้าง โดยไม่กระทบต่อความอยู่รอด หรือผลกำไรของสถานประกอบการก็หมายความว่า สถานประกอบการนั้นมี "ความสามารถในการจ่าย" ถ้าปรับค่าจ้างแล้วปรากฏว่า สถานประกอบการนั้นต้องปิดกิจการ ก็หมายความว่า ไม่มีความสามารถในการจ่าย แต่ถ้าการปรับค่าจ้างทำให้สถานประกอบการขาดกำไรจำนวนมาก จนอาจต้องปิดกิจการในอนาคตก็หมายความว่า สถานประกอบการนั้นขาดความสามารถในการจ่ายด้วยเช่นกัน การประเมินค่าความสามารถในการจ่ายของสถานประกอบการแต่ละแห่ง เป็นเรื่องยากเพราะต้องวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและบัญชีเอกสารเกี่ยวกับการเงิน นอกจากนี้ จะต้องคำนึงด้วยว่าความสามารถในการจ่ายของสถานประกอบการแต่ละแห่งนั้น มีความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ปัจจุบันหรือเกี่ยวข้องไปถึงการประกอบการในระยะยาวด้วย

ผลิตภาพแรงงาน

หมายถึง ปริมาณผลงานของลูกจ้างที่คำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน ผลิตภาพแรงงานจะแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนผลิตภัณฑ์(ผลผลิต)กับกำลังแรงงาน ซึ่งเป็นผู้ผลิต ตัวอย่างเช่น ลูกจ้าง 20 คน ผลิตเสื้อเชิ้ต 500 ตัวใน 1 วัน ผลิตภาพแรงงาน คือ เสื้อเชิ้ต 25 ตัว ต่อลูกจ้าง 1 คนใน 1 วัน ผลิตภาพแรงงานมีความหมายแตกต่างจากประสิทธิภาพหรือการเพิ่มผลกำไร ประสิทธิภาพ (EFFICIENCY) หมายถึงมูลค่าขายของผลิตภัณฑ์ ส่วนการเพิ่มผลกำไร (PROFITABILITY) หมายถึงผลต่างระหว่างราคาขายกับราคาทุน การเพิ่มผลิตภาพแรงงานเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้มีการปรับค่าจ้าง เพราะการเพิ่มผลิตภาพ หมายถึง ลูกจ้างแต่ละคนผลิตได้มากขึ้นในแต่ละชั่วโมงหรือในแต่ละวัน บางครั้งการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเกิดขึ้นจากการนำเครื่องจักรใหม่ กระบวนการผลิตใหม่ หรือวิธีการผลิตแบบใหม่ มาใช้ในสถานประกอบการ ถ้าผลิตภาพแรงงานปรับตัวเพิ่มขึ้น 10% โดยเป็นผลจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ ลูกจ้างควรจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น 10% หรือไม่ กรณีนี้ผู้จัดการโรงงานอาจจะให้ความเห็นว่า การเพิ่มผลิตภาพแรงงานเป็นผลมาจากการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ใหม่ๆ หรือเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการ ดังนั้น การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ในกรณีนี้จึงเป็นส่วนของกำไรในการประกอบการ ซึ่งไม่เกี่ยวกับลูกจ้าง จึงไม่ควรนำไปปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

ผลิตภัณฑ์ในประเทศ(Gross Domestic Production GDP)

หมายถึง มูลค่าทั้งหมดของสินค้าและบริการที่ผลิตภายในประเทศภายในระยะเวลาหนึ่งปี การวัดค่าจะวัดเป็นจำนวนเงิน GDP จะมีอัตราเพิ่มขึ้น อันเป็นผลมาจากการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น ราคาสินค้าสูงขึ้นหรือเพิ่มทั้งการผลิตและราคา การเพิ่มขึ้นในผลิตภัณฑ์ในประเทศที่แท้จริง(มีสินค้าและบริการเพิ่มมากขึ้น) หมายความว่า ประเทศกำลังมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงขึ้น ผู้ที่ได้รับค่า

/จ้างจะได้ ...

จ้างจะได้ประโยชน์ทั้งจากอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น หากนำ GDP มาหารด้วยจำนวนประชากร ก็จะได้ GDP ต่อหัวซึ่งจากค่าเฉลี่ยที่ได้รับจะแสดงให้เห็นความรุ่งเรืองและมาตรฐานการครองชีพในประเทศนั้น การที่ GDP กำลังสูงเพิ่มขึ้นนั้นไม่ได้หมายความว่า สถานประกอบการทุกแห่งกำลังเจริญเติบโตและเพิ่มความสามารถในการจ่ายเพื่อที่จะจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นด้วย

สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

หมายถึง เกณฑ์ของปัจจัยที่ใช้วัดฐานะความเป็นอยู่ของประเทศโดยรวม ซึ่งอาจจะนำตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ เป็นเกณฑ์ในการประเมิน เช่น จำนวนการลงทุนใหม่ ระดับของการว่างงาน ดุลการชำระเงิน ระดับเงินทุนสำรองระหว่างประเทศ ระดับการอ่านออกเขียนได้ จำนวนประชาชนที่อยู่เหนือระดับความยากจน ตัวชี้วัดเหล่านี้เป็นเครื่องมือในระดับมหภาค และมีได้ชี้ให้เห็นความเป็นอยู่ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดเป็นการเฉพาะ

กระบวนการจัดทำประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ควรจะใช้เวลาในการดำเนินงาน ไม่เกิน 30 วัน ประกอบด้วย ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

(1) เมื่อคณะกรรมการค่าจ้างกลางได้พิจารณาเห็นชอบจัดทำประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

(1.1) ชื่อประกาศ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด หรือ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

(1.2) ประกาศดังกล่าวได้อาศัยอำนาจตามกฎหมาย หรือระเบียบข้อใด

(1.3) ประกาศบังคับใช้ในกิจการใดบ้าง

(1.4) อัตราที่กำหนดเป็นท้องที่ หรือ กิจการ

(1.5) รายละเอียดเกี่ยวกับวันเวลาทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ

(1.6) วันที่ประกาศใช้บังคับ

(1.7) วันที่ลงนามในประกาศ

(1.8) ลายมือชื่อ และตำแหน่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมผู้ออกประกาศ

(1.9) รายละเอียดการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

(2) นอกจากนี้ให้เลขานุการจัดทำคำชี้แจงประกาศฯ เพื่อชี้แจงผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีความเข้าใจในการปรับค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่ ระบุเรื่องหน่วยงาน (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม) และวันที่ชี้แจง

(3) หากจังหวัดใดยังไม่มีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้แจ้งคณะกรรมการค่าจ้างกลางและให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกลางกำหนดเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนั้น

ในกรณีที่ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6)

/ลงวันที่ ...

ลงวันที่ 19 กันยายน 2540 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2541 ยังมีผลใช้บังคับและจังหวัดยังไม่มี การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดก็ให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามประกาศดังกล่าว เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานจนกว่าจะมีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่ออกตามประกาศนี้

(4) สำหรับประกาศและคำชี้แจงของจังหวัดซึ่งเลขานุการจังหวัดส่งร่างให้คณะกรรมการกลาง เพื่อพิจารณาให้ความเห็น คณะกรรมการค่าจ้างกลางอาจขอให้คณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดพิจารณา ทบทวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้ หากคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดพิจารณา ทบทวนแล้ว คณะกรรมการค่าจ้างกลางจะมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง ดำเนินการเสนอรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเพื่อพิจารณาลงนาม สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างจะดำเนินการ ดังนี้

(4.1) จัดทำบันทึกเสนอความเห็นของคณะกรรมการค่าจ้างกลางจากประธานกรรมการนำเรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(4.2) จัดทำบันทึกจากสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างสรุปผลดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้าง กลาง และคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดนำเรียนปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อนำเสนอ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมพิจารณาลงนามในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

(5) การจัดทำประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จะจัดทำรวมเป็น 1 ชุด เพื่อเผยแพร่ที่ราชอาณาจักร์ แต่คำชี้แจงคณะกรรมการ ค่าจ้างจังหวัดอาจจัดทำไว้เผยแพร่เฉพาะจังหวัดของตน

(6) เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมลงนามในประกาศแล้ว สำนักงาน คณะกรรมการค่าจ้างกลางจะดำเนินการประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้มีผลบังคับ โดยส่งประกาศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและสำเนาฉบับจำนวน 5 ชุด ส่งให้เลขาธิการคณะรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาล เพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ถัด จากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

(7) เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างดำเนินการเผยแพร่ต่อไป

การเผยแพร่ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การเผยแพร่ให้เลขานุการดำเนินการ โดยประสานกับหน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(1) สื่อมวลชนทุกสาขา

(2) คณะกรรมการค่าจ้างกลาง

/(3) คณะอนุกรรมการ ...

- (3) คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงาน(ถ้ามี)
- (4) หน่วยงานระดับกรมในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
- (5) หน่วยงานของกรมในจังหวัด
- (6) นายจ้างทั่วราชอาณาจักร
- (7) ลูกจ้าง หรือผู้แทนลูกจ้าง
- (8) หน่วยงานประชาสัมพันธ
- (9) สภองค์กรนายจ้าง และสภองค์กรลูกจ้างหรือองค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างในจังหวัด
- (10) หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง
- (11) สถานศึกษา
- (12) ประชาชนผู้สนใจ



แนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัด

ตามระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ในคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัด พ.ศ. 2541 ได้กำหนดไว้ว่า คณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัดให้แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ ดังนั้นในบทนี้ จะขอลำถึงแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดในฐานะที่เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัด ซึ่งจะมีหน้าที่ที่สำคัญๆ ในการปฏิบัติตามหน้าที่ ดังนี้

การจัดประชุมคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัด

1. การดำเนินงานก่อนประชุม

1.1 เตรียมการก่อนประชุม โดยการกำหนดวันประชุม จำนวนอนุกรรมการ จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม เอกสารที่เกี่ยวข้อง สถานที่ประชุม และการแบ่งงานให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานการประชุม

1.2 กำหนดค่าใช้จ่ายและขออนุมัติยืมเงินทดลองราชการเพื่อจัดประชุม โดยมีเอกสาร เช่น บันทึกขออนุมัติค่าใช้จ่ายและยืมเงินทดลองราชการ แบบบัญชีประเภทการใช้จ่ายประกอบใบยืม สัญญาการยืมเงิน

1.3 นัดประชุมและการเตือนนัดประชุม เลขานุการอาจมอบหมายเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการเรื่องการนัดหมายวันประชุม จัดทำหนังสือเชิญประชุม การนัดหมายประชุมจะต้องกระทำโดยความรอบคอบ และเตือนนัดประชุมก่อนวันประชุมอย่างน้อย 1 วัน เพื่อทราบจำนวนผู้เข้าประชุมครบองค์ประชุมหรือไม่ หากจำเป็นอาจขอเลื่อนวันประชุม เพื่อให้คณะกรรมการสะดวกที่จะเข้าร่วมประชุม การกำหนดเวลาประชุม เลขานุการจะต้องกำหนดปฏิทินการประชุมประจำปีเสนอต่อที่ประชุมในการประชุมครั้งแรกของคณะกรรมการ เพื่อกำหนดวันประชุมล่วงหน้า ซึ่งโดยปกติกำหนดเดือนละ 1 ครั้ง ในกรณีเร่งด่วนเมื่อประธานกรรมการสั่งการหรือกรรมการฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอก็อาจกำหนดประชุมเป็นกรณีพิเศษได้

กรณีอนุกรรมการติตราชการหรือมีภารกิจสำคัญ อาจขอลาประชุม โดยแจ้งต่อเลขานุการล่วงหน้า หากอนุกรรมการเป็นส่วนมากติตราชการหรือติดภารกิจสำคัญ เลขานุการอาจขอความเห็นจากประธานอนุกรรมการเพื่อเลื่อนวันประชุม ทั้งนี้ จะต้องแจ้งให้อนุกรรมการทุกคนทราบโดยเร็ว

1.4 การออกหนังสือเชิญประชุม จะต้องระบุให้ชัดเจนว่านัดประชุมครั้งที่เท่าไร ของปี ปฏิทินนั้นวัน เดือน ปี เวลา และสถานที่ประชุม โดยควรส่งกำหนดการและเอกสารประกอบการประชุมให้คณะกรรมการพิจารณา ก่อน การออกหนังสือเชิญประชุมควรส่งให้ถึงมือกรรมการอย่างน้อย 2 สัปดาห์ ก่อนวันประชุม ทั้งนี้ ควรโทรศัพท์แจ้งวันประชุมก่อนออกหนังสือเชิญและ โทรศัพท์เตือนนัดประชุมอย่างน้อย 1 วัน ก่อนวันประชุม ผู้ลงนามในหนังสือเชิญ ได้แก่ เลขานุการคณะกรรมการ

1.5 การจัดเตรียมเอกสารประชุม เป็นการเตรียมการตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ว่า คณะกรรมการ จะต้องพิจารณาข้อมูล ข้อเท็จจริง ด้านใดบ้าง ตัวอย่างเช่น คำนี

ราคาผู้บริโภค รายงานภาวะเศรษฐกิจผลการตรวจแรงงาน เป็นต้น นอกจากนั้น เป็นเอกสารตามที่ กรรมการขอให้จัดหาให้ เลขานุการควรจัดส่งเอกสารประกอบการประชุมให้คณะอนุกรรมการพิจารณา ก่อนการประชุมและต้องเตรียมไว้สำรองสำหรับอนุกรรมการที่ไม่ได้นำเอกสารมาเข้าประชุมเอกสารใน การประชุมเกี่ยวกับการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะเป็นเอกสารลับ/ลับมาก จนกว่าผลการประชุม พิจารณาจะถึงที่สุด นอกจากข้อมูลตามที่ระเบียบกำหนดแล้วข้อมูลที่ใช้ในการประชุม อาจประกอบ ด้วย รายงานข้อมูลเศรษฐกิจของธนาคารแห่งประเทศไทย ข้อมูลดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป ข้อมูลภาวะการ ลงทุน รายงานประจำเดือนของธนาคารพาณิชย์ รายงานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ รายงานผลการตรวจแรงงานประจำเดือน รายงานภาวะการจ้างงาน การเลิกจ้าง และ การเข้า-ออกงาน ความเห็นของสหภาพแรงงาน/ผู้แทนลูกจ้าง คำร้องขอให้พิจารณาปรับค่าจ้าง คำร้อง ขอให้พิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ(ถ้ามี) และเอกสารอื่นๆตามที่คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดมอบหมาย

1.6 ระเบียบวาระการประชุม หมายถึง การจัดประเด็นการประชุม ซึ่งอาจจะมีประเด็นที่ยัง พิจารณาไม่แล้วเสร็จ หรือมีประเด็นพิจารณาใหม่ เลขานุการจึงต้องส่งระเบียบวาระให้อนุกรรมการทุกคน เพื่อทราบก่อนการประชุม ในการจัดทำระเบียบวาระการประชุม เลขานุการจะต้องหารือกับประธานก่อน ระเบียบวาระการประชุม ควรมีรายละเอียด ดังนี้

1. แจ้งว่าเป็นระเบียบวาระของการประชุมคณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด คณะใด
2. ครั้งที่ ประจำปี ปฏิทิน
3. วันเดือน ปี และเวลา
4. สถานที่จัดประชุม
5. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ สำหรับการประชุมครั้งแรกของคณะอนุกรรมการค่า จ้างขั้นต่ำจังหวัดจะต้องหารือเรื่องการคัดเลือกประธานและลงมติแต่งตั้งประธานคณะอนุกรรมการ
6. เรื่องรับรองรายงานการประชุม
7. เรื่องพิจารณาสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว
8. เรื่องพิจารณา(ใหม่)
9. เรื่องอื่นๆ(ถ้ามี)

1.7 แนวทางดำเนินการประชุม หมายถึง การกำหนดแนวทางการดำเนินการประชุมตามระเบียบ วาระการประชุม เป็นการเตรียมพร้อมให้ประธานและเลขานุการทราบว่า รายละเอียดของระเบียบวาระ การประชุมแต่ละประเด็นมีอะไรบ้าง แนวทางการประชุมประกอบด้วย

1. แจ้งว่าเป็นแนวทางการประชุมของใคร ในการประชุมคณะอนุกรรมการ คณะใด
2. ครั้งที่ ประจำปี ปฏิทิน
3. วัน เดือน ปี เวลา และสถานที่จัดการประชุม

/รายละเอียด ...

4. รายละเอียดในระเบียบวาระการประชุม ได้แก่

- เรื่อง
- ที่มา ความเป็นมา สาเหตุที่น่าเสนอ
- ผลการดำเนินการ ผลการพิจารณาในการประชุมครั้งที่แล้ว
- รายละเอียดเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลอื่น
- จุดประสงค์ของการนำเสนอเพื่อทราบ พิจารณา ดำเนินการ
- ข้อมูลเฉพาะสำหรับประธาน(ถ้ามี)

1.8 รายงานการประชุม เป็นบันทึกแสดงความเห็นของผู้เข้าประชุม รายงานการประชุมของคณะกรรมการ จำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.8.1 สรุปผลการประชุมของคณะกรรมการ เป็นรายงานสรุปเสนอผู้บริหาร^๑ของหน่วยงานและจัดส่งสรุปรายงานการประชุมเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างกลางต่อไปด้วย สรุปผลการประชุมประกอบด้วย

- วันเดือน ปี สถานที่ประชุม
- ผู้เข้าประชุม
- สรุปเรื่องพิจารณา
- สรุปผลของมติหรือความเห็นของคณะกรรมการ
- หากเป็นการประชุมพิจารณาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เลขานุการจะต้องนำเสนอสรุปผลการประชุมในวันรุ่งขึ้น

1.8.2 รายงานผลการประชุมของคณะกรรมการ เป็นรายงานที่บันทึกโดยละเอียดโดยเฉพาะการจดบันทึกรายงานการประชุมพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะถือเป็นเอกสารลับมาก ใช้เฉพาะในห้องประชุม สำนักงานเลขานุการจะรายงานสรุปผลการประชุมและสรุปมติของคณะกรรมการส่งสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างค่าจ้างกลาง รายงานการประชุมของคณะกรรมการ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ชื่อคณะกรรมการที่ประชุม ครั้งที่ประชุม
2. วัน เดือน ปี (ปฏิทิน) เวลาและสถานที่ประชุม
3. รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมและตำแหน่ง
4. รายชื่อผู้ไม่มาประชุมและตำแหน่ง โดยระบุเหตุผลที่ไม่สามารถเข้าประชุม
5. ผู้เข้าร่วมประชุมและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ระบุชื่อ ตำแหน่งและสังกัด
6. เวลาเริ่มประชุม
7. บันทึกการประชุม เรื่องตามลำดับระเบียบวาระและแนวดำเนินการประชุม
8. มติการประชุมในแต่ละประเด็น
9. เวลาเลิกประชุม

/10. ลงชื่อผู้ ...

10. ลงชื่อผู้จกรายงานการประชุม โดยลงลายมือชื่อพร้อมพิมพ์ชื่อ สกุล และตำแหน่งไว้ด้วย

1.9 การรับรองรายงานการประชุม อาจจะทำได้ 3 วิธี คือ

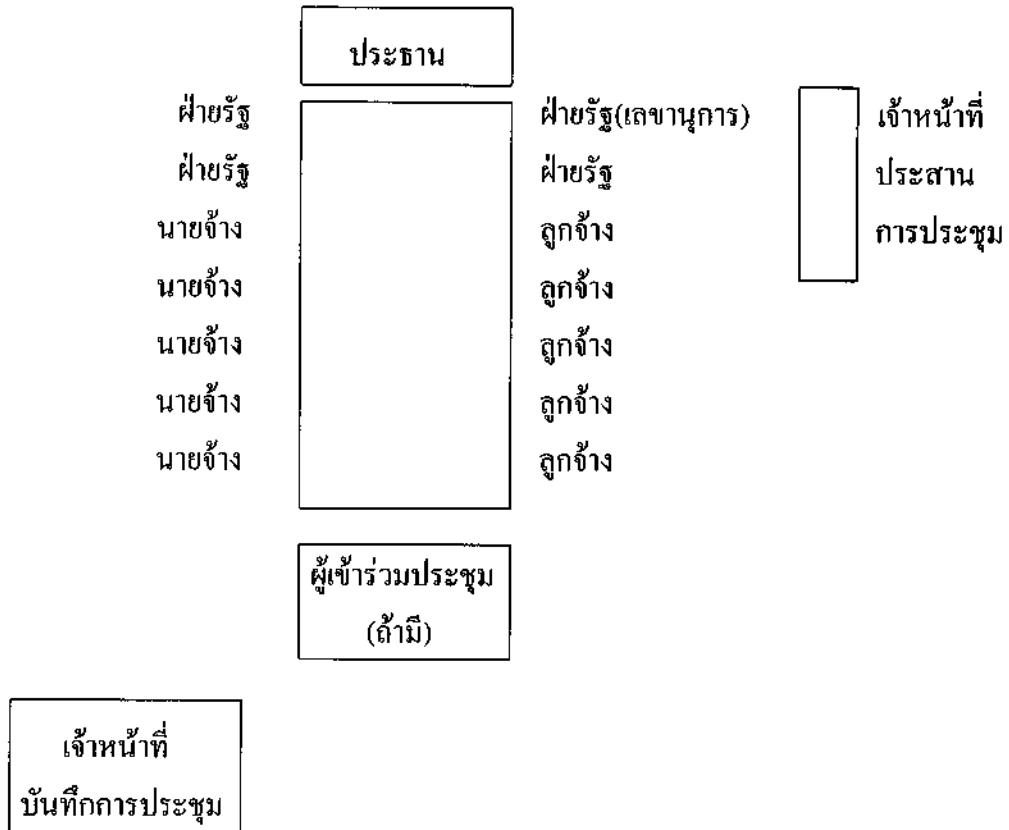
1. การรับรองในการประชุมครั้งนั้น สำหรับกรณีเร่งด่วน โดยให้ประธานหรือเลขานุการอ่านสรุปมติให้ที่ประชุมพิจารณารับรอง
2. รับรองในการประชุมครั้งต่อไป เมื่อประธานหรือเลขานุการเสนอรายงานการประชุมครั้งที่แล้วมาให้ที่ประชุมรับรอง
3. เลขานุการส่งรายงานการประชุม ให้คณะกรรมการเพื่อพิจารณารับรองภายในเวลาที่กำหนด

2. การดำเนินงานระหว่างการประชุม

2.1 จัดเตรียมสถานที่ประชุมในวันประชุม เลขานุการต้องดูแลความพร้อมของสถานที่ประชุม เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหน้าที่ต่างๆ และสถานที่จอดรถสำหรับอนุกรรมการก่อนการประชุมอย่างน้อย 1 ชั่วโมง โดยเลขานุการต้องตรวจสอบอุปกรณ์และเครื่องใช้ในห้องประชุม เตรียมเอกสาร ป้ายชื่อ และที่นั่งในห้องประชุมทั้งของอนุกรรมการ ผู้เข้าร่วมประชุม และเจ้าหน้าที่ การกำหนดที่นั่งสำหรับผู้เข้าร่วมประชุม ให้จัดเรียงลำดับตามคำสั่งแต่งตั้งและตำแหน่งของผู้ประชุม ตามตัวอย่างการจัดแผนผังคณะกรรมการ โดยจัดแบ่งให้ผู้แทนภาครัฐนั่งด้านข้างของประธานในที่นั่งตอนหน้า ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนั่งคนละด้านเพื่อให้แต่ละฝ่ายได้มีโอกาสปรึกษาหารือกันในระหว่างการประชุม และผู้เข้าร่วมประชุมจะต้องนั่งตรงข้ามกับประธาน เลขานุการนั่งข้างประธานด้านที่อยู่ใกล้กับประตูหรือทางออก เพื่อสะดวกในการออกไปสั่งการหรือประสานงานในระหว่างการประชุม สำหรับที่นั่งของเจ้าหน้าที่จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ เจ้าหน้าที่ประสานการประชุมนั่งด้านหลังของเลขานุการในที่นั่งตอนหน้าและ เจ้าหน้าที่บันทึกการประชุมให้นั่งด้านหลังหรือด้านข้างห้อง เพื่อให้สามารถใช้อุปกรณ์บันทึกเสียงได้ตามความเหมาะสม และสภาพห้องประชุม

ผู้สื่อข่าวหรือบุคคลภายนอกไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมประชุม จึงไม่ต้องจัดที่นั่งสำรองให้ แต่ควรจัดสถานที่ให้ผู้สื่อข่าวได้สัมภาษณ์หรือรับฟังการแถลงข่าวหลังการเลิกประชุม

ตัวอย่าง การจัดแผนที่นั่งของคณะกรรมการอัตรากำลังขึ้นตำแหน่งจังหวัด



2.2 ก่อนเข้าประชุม ให้เลขานุการสรุปเนื้อหาและประเด็นที่อยู่ในรายละเอียดการประชุมให้ประธานได้รับทราบอีกครั้งหนึ่ง

2.3 การลงทะเบียน เมื่อกรรมการมาถึงที่ประชุม เลขานุการจะจัดเตรียมทะเบียนลงชื่อ เอกสารหลักฐานการรับเบี้ยประชุม และเอกสารประกอบการประชุม(กรณีที่ส่งให้ล่วงหน้าแล้วกรรมการไม่ได้นำมาด้วย) และเอกสารเพิ่มเติม(ถ้ามี) ให้อนุกรรมการนั่งประจำที่นั่งซึ่งติดป้ายชื่อไว้

2.4 การเชิญประธาน เมื่อที่ประชุมพร้อมหรือเมื่อถึงเวลาอันสมควร ให้เลขานุการเชิญประธาน โดยแจ้งจำนวนผู้เข้าประชุมให้ประธานทราบ

2.5 หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในงานประชุมคณะกรรมการนั้น เลขานุการควรมอบหมายหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่เพื่อช่วยกันบริหารงานประชุมตามความถนัดของเจ้าหน้าที่และตามความเหมาะสม ดังนี้

1. งานประสานการประชุม ควรให้มีเจ้าหน้าที่นั่งอยู่ด้านหลังเลขานุการเพื่อประสานการประชุม การจัดหาเอกสารเพิ่มเติม ตามที่อนุกรรมการร้องขอ หรือประธานสั่งการ รวมทั้งช่วยดำเนินการอื่นๆตามที่เลขานุการมอบหมายในระหว่างการประชุม

2.6 งานบันทึกการประชุม การสรุปผลการประชุม และการจดประเด็นการประชุม ควรมอบหมายให้เจ้าหน้าที่บันทึกเทป และจดยางงานการประชุม โดยการถอดเทป ทั้งนี้ ก่อนการประชุมเจ้าหน้าที่ที่รับ

/ผิดชอบจะ ...

ผิดชอบจะต้องตรวจสอบเครื่องมืออุปกรณ์ที่ต้องการให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ทันที

สำหรับผู้จัดบันทึกและสรุปประเด็น อาจเป็นบุคคลเดียวกันได้ โดยเจ้าหน้าที่ผู้สรุปประเด็นจะต้องส่งสรุปประเด็นนั้นให้เลขานุการก่อนเลิกประชุมเพื่อขอมติที่ประชุมเกี่ยวกับประเด็นผลการพิจารณาของคณะกรรมการ

2.7 งานอำนวยความสะดวก ได้แก่ การลงทะเบียน การรอรับกรรมการ การจ่ายเบี้ยประชุม การแจกเอกสาร การจัดเครื่องดื่มอาหารว่าง และการดูแลทั่วไป

2.8 องค์กรประชุม องค์กรประชุมของคณะกรรมการมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อผลการพิจารณา เนื่องจากฝ่ายเลขานุการไม่สามารถทราบล่วงหน้าว่า เมื่อใดจึงจะมีการลงมติ การประสานงานนัดหมายประชุมจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น ก่อนเริ่มประชุมจึงควรแจ้งประธานให้ทราบว่า ครบองค์ประชุมหรือไม่ และไม่อนุญาตให้ผู้ที่มีข้ออนุกรรมการค้างเข้าร่วมประชุม หรือแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม นอกจากนี้เป็นผู้มาชี้แจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งจะต้องออกจากห้องประชุมทันทีที่ชี้แจงเสร็จสิ้น

กรณีที่อนุกรรมการค้างมอบหมายให้ผู้เข้าประชุมแทนนั้น สำหรับผู้แทนภาครัฐ หากเป็นผู้ที่ไปประชุมแทน ซึ่งมีอำนาจทำหน้าที่แทนตามกฎหมายจะได้รับเบี้ยประชุม แต่สำหรับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างนั้น ผู้เข้าประชุมแทนอนุกรรมการจะไม่ได้รับเบี้ยประชุมและเอกสารประกอบการประชุมและไม่สามารถลงมติแทนกรรมการนั้นได้

การประชุมคณะกรรมการต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด โดยมีอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างและอนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

การประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ต้องมีอนุกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด โดยมีอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างและอนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคน จึงจะเป็นองค์ประชุมและต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของอนุกรรมการที่เข้าประชุม แต่ถ้าไม่ครบองค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที้นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีอนุกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนอนุกรรมการ ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

2.9 การลงมติ การประชุมคณะกรรมการค้างเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อที่ประชุมไม่สามารถสรุปความเห็นตรงกันได้ อนุกรรมการคนใดคนหนึ่งอาจเสนอให้มีการลงมติ หน้าที่ของเลขานุการในการลงมติจะต้องดำเนินการ ดังนี้

2.9.1 นับจำนวนผู้แทนว่า ครบองค์ประชุมหรือไม่ หรือมีจำนวนน้อยกว่าสองในสามของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมดหรือไม่ หากไม่ครบองค์ประชุมจะขออนัดประชุมใหม่ ภายใน 15 วันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก ซึ่งมีอยู่ประชุมอีกครั้งภายใน 15 วันแล้ว จำนวนคนไม่ครบองค์ประชุมขาดฝ่ายฝ่ายหนึ่งแต่มีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม

2.9.2 เลขานุการจะอ่านประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับข้อกำหนดในการลงมติ

2.9.3 ในการลงมติถือเป็นความลับ จะไม่อนุญาตให้มีบุคคลภายนอกอยู่ร่วมในห้องประชุม

2.9.4 เลขานุการจะนับจดจำนวนผู้ลงมติและเมื่อนับจำนวนได้จะต้องทบทวนและยืนยันมติเพื่อบันทึกไว้เป็นหลักฐานสำคัญ

เลขานุการจะต้องเป็นผู้จดนับการลงคะแนนเสียง และสรุปมติ โดยจะต้องตรวจสอบองค์ประชุมและประเด็นในมติว่ามีที่ประเด็น และสามารถลงมติได้หรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม เมื่อสรุปมติแล้วต้องทบทวนมติให้ที่ประชุมรับรองอีกครั้งหนึ่ง

3. การดำเนินงานหลังการประชุม

3.1 การแถลงข่าว ในการประชุมคณะอนุกรรมการค่าจ้างกรรมการมีสิทธิแสดงความเห็นได้เต็มที่ โดยไม่มีการแบ่งเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่อนุกรรมการต้องไม่นำความเห็นหรืออ้างความเห็นของอนุกรรมการคนอื่นจากที่ประชุมไปเผยแพร่ และต้องไม่แสดงความเห็นขัดแย้งกับมติที่ประชุม อนุกรรมการสามารถให้ข้อคิดเห็นส่วนตัวแก่ผู้สื่อข่าวได้ ตราบเท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อการประชุม

โดยธรรมเนียมปฏิบัติประชาชนจะได้รับฉันทมติให้เป็นผู้แถลงข่าว และแสดงมติของคณะอนุกรรมการแต่เพียงผู้เดียว ทั้งนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความสับสนในการให้ข้อมูล

3.2 ให้นำเสนอสรุปผลการประชุมต่อคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ซึ่งจะพิจารณานำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมตามพิจารณาเห็นสมควร

3.3 จัดทำรายงานการประชุม เพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการคืนเงินยืมทดลองราชการ และรายงานนำเสนอที่ประชุมในการประชุมครั้งต่อไป

3.4 ประสานงานแจ้งมติของคณะอนุกรรมการให้หน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3.5 รายงานการใช้เงินค่าใช้จ่ายในการประชุม ซึ่งประกอบด้วยเอกสาร เช่น บันทึกการใช้จ่ายเงินใบสำคัญรับเงิน หลักฐานการจ่ายเงินเบี้ยประชุม ทะเบียนลงชื่อผู้เข้าประชุม รายละเอียดใบสำคัญ รายงานการประชุม คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ บันทึกขออนุมัติค่าใช้จ่ายต่างๆ

การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดแทน

1. การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วย

/เรื่อง หลักเกณฑ์ ...

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ สรรหา ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เพื่อเป็นกรรมการในคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541 สำหรับผู้แทนฝ่ายรัฐบาลนั้น เลขานุการจะเป็นผู้ประสานงานกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสรรหาบุคคลและหน่วยงานเพื่อเสนอชื่อผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง เมื่อได้จำนวนผู้แทนทั้ง 3 ฝ่ายแล้ว ให้เสนอชื่อโดยได้รับความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัด และส่งให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างกลางเพื่อจะนำรายชื่อคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด นำเสนอคณะกรรมการค่าจ้างกลางพิจารณาแต่งตั้งต่อไป

2. การแต่งตั้งคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัดแทน กรณีอนุกรรมการฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้เลขานุการประสานกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ดำเนินการตามข้อ 1. เพื่อจัดทำคำสั่งแต่งตั้งอนุกรรมการแทน

3. การแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่อไป เลขานุการจะต้องประสานกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดดำเนินการก่อนคณะกรรมการที่อยู่ในตำแหน่งปัจจุบันจะครบวาระ อย่างน้อยล่วงหน้า 3 เดือน

4. หลังจากได้รับคำสั่งแต่งตั้งแล้ว เลขานุการจะประสานดำเนินการกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จัดส่งคำสั่งให้บุคคลและหน่วยงานเพื่อแจ้งผลการแต่งตั้ง และสำหรับภาคเอกชนจะต้องแจ้งขออนุญาตให้กรรมการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยไม่ถือเป็นวันลาการรายงาน

คณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด มีหน้าที่ต้องรายงานเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างกลางเกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้าง ตลอดจนมาตรการที่ควรดำเนินการในแต่ละจังหวัด และรายงานเสนอคณะกรรมการค่าจ้างกลางเกี่ยวกับผลการพิจารณาและความเห็นต่างๆ ของคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด ตลอดจนงานที่ได้รับมอบหมาย

การพิจารณาคำร้องขอให้มีการกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด

เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงหรือเมื่อมีผู้ร้องขอให้มีการพิจารณากำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำ หรือความเห็นเกี่ยวกับผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปรับอัตรากำลังขั้นต่ำ ผู้ร้องหรือผู้เสนอความเห็นจะยื่นคำร้องต่อประธานอนุกรรมการ ซึ่งสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการ เมื่อรับคำร้องแล้วจะต้องดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบเรื่องและตรวจสอบความถูกต้องของคำร้อง เหตุผลความจำเป็นและรายชื่อของผู้ร้อง
2. ในกรณีที่ผู้ร้องยื่นคำร้องผ่านกรรมการฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะต้องมีลายมือชื่อกรรมการผู้รับเรื่องขึ้นต้น และให้เลขานุการลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปี กำกับไว้เป็นหลักฐาน
3. ในกรณีที่กรรมการฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยื่นคำร้องจะต้องมีชื่อผู้แทนครบตามจำนวนของฝ่ายนั้น /และให้เลขานุการ ...

และให้เลขานุการลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปี กำกับไว้เป็นหลักฐาน

4. เลขานุการเสนอคำร้องต่อประธานกรรมการ หากมีความจำเป็นอาจนัดประชุมเป็นกรณีเร่งด่วน

5. เลขานุการตรวจสอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม/หรือเชิญผู้ร้องหรือผู้ชี้แจงเพิ่มเติม หรือหากคณะกรรมการค่าจ้างเห็นชอบก็อาจแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาข้อเท็จจริงในเรื่องดังกล่าว

การบริหารงานในสำนักงานเลขานุการ

สำนักงานเลขานุการมีหน้าที่จัดทำคำของบประมาณประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ และปฏิทินปฏิบัติงานของคณะกรรมการ งบประมาณนี้เป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างในหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ จึงให้เลขานุการคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดส่งคำขอของงบประมาณรายงานการใช้จ่ายงบประมาณมายังสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ซึ่งค่าใช้จ่ายที่จัดสรรเพื่อจัดประชุมของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ได้แก่

1. ค่าเบี้ยประชุมต่อของคณะกรรมการ ตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด
2. ค่าเครื่องดื่มและอาหารว่างในการประชุม
3. ค่าวัสดุต่างๆ

ภารกิจของสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดซึ่งเป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นอกเหนือหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังต้องปฏิบัติงานด้านต่างๆ โดยอิงกับสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างกลาง โดยอนุโลม ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

1. รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์เศรษฐกิจแรงงาน ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่น และข้อมูลเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ

2. ศึกษา และเสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการและมาตรการเสริมอื่นๆ ต่อคณะกรรมการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างในจังหวัด

3. ศึกษา และเสนอแนะระบบการจ่ายค่าตอบแทนในสถานประกอบการให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยสนับสนุนให้นายจ้างกำหนดโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนที่ชัดเจน มีมาตรฐานและมีการรับค่าจ้าง เงินเดือน อย่างสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงความสามารถและประสิทธิภาพของลูกจ้าง

4. ศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางในการกำหนด รูปแบบและโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนทั้งระบบ รวมทั้งความเป็นไปได้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างในภาคเกษตร และการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายอาชีพตามประเภทอุตสาหกรรม

5. ศึกษาเปรียบเทียบนโยบายค่าจ้างและรายได้ภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ และนโยบายค่าจ้างในต่างประเทศ

6. ศึกษาวิจัย เรื่องที่คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดมออบหมาย

2. การติดตามผลการดำเนินการตามมติคณะกรรมการ

3. ด้านนโยบาย

1. จัดทำข้อเสนอ เพื่อคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณากำหนดเป็นนโยบายค่าจ้างของจังหวัด

2. จัดทำแผนงาน โครงการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติและ

นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด

4. ด้านการให้บริการทางข้อมูลเรื่องค่าจ้าง ภาวะค่าจ้าง และกฎหมายที่เกี่ยวข้องตลอดจนจัดทำเอกสารเผยแพร่แก่หน่วยงาน องค์กร และประชาชนทั่วไป

5. ประสานงานข้อมูลกับหน่วยงานและองค์กรจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ



บทที่ 6

บทสรุป

คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด มีความสำคัญเป็นอย่างมากซึ่งรัฐบาลพิจารณาเห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรกำหนดโดยพิจารณาจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละจังหวัด รวมทั้งต้องการกระจายอำนาจการเสนอแนะเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่แต่ละจังหวัด แทนที่จะแบ่งกลุ่มห้องที่บังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังเช่นที่เป็นมา โดยคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีหน้าที่ที่สำคัญคือการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเพื่อนำเสนอคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งจะเป็นผู้ประกาศบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดต่อไป ดังนั้น การดำเนินการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งจะต้องดำเนินการอย่างระมัดระวัง รอบคอบ แม่นยำให้ถูกต้องตรงตามระเบียบข้อบังคับตลอดจนกฎหมาย ทั้งการแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งเนื้อหาสาระของวิธีการดำเนินการแนวทางปฏิบัติโดยละเอียดได้ปรากฏในหนังสือคู่มือนี้แล้ว โดยสามารถสรุปเนื้อหาที่สำคัญๆของคู่มือได้ดังนี้

การแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

จังหวัดใดเห็นสมควรให้มีคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดขึ้น โดยที่คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยตัวแทนภาครัฐ ตัวแทนจากฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนจากฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเท่าๆกัน มีจำนวนไม่เกิน 15 คน

อนุกรรมการ โดยตำแหน่ง

ตัวแทนภาครัฐที่มี 5 คนนั้น ได้กำหนดแน่นอนไว้แล้ว 4 คน คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดจะเป็นประธานอนุกรรมการ พาณิชย์จังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด เป็นอนุกรรมการ และแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดจะเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ ส่วนอนุกรรมการอีก 1 คน จะคัดเลือกจากผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยประจำภาค หรือผู้แทนศูนย์พัฒนาภาค สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือผู้แทนส่วนราชการอื่นตามที่จังหวัดเห็นสมควร

อนุกรรมการที่ได้จากการคัดเลือก

ส่วนผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 5 คนนั้นจะต้องดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการค่าจ้างกลางกำหนด โดยจังหวัดต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการเป็นประธานกรรมการผู้แทนส่วนราชการตามที่จังหวัดเห็นสมควรเป็นกรรมการ และมีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละหนึ่งคนร่วมเป็นกรรมการ มีสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการเพื่อคัดเลือกและเสนอรายชื่อคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

/จะต้องมี ...

จะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามระเบียบที่กำหนดไว้ ซึ่งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จะประสานแจ้งให้สภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การลูกจ้าง องค์กร นายจ้าง องค์กรลูกจ้าง สมาชิกของสหภาพแรงงาน สมาคม หรือสภาต่างๆแล้วแต่กรณี เพื่อเสนอชื่อผู้แทน หรือยื่นใบสมัครเข้ารับการคัดเลือก

เมื่อคณะกรรมการสรรหาฯ ได้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมได้แล้วให้นำเสนอรายชื่อต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อเสนอคณะกรรมการค่าจ้างกลางพิจารณาแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดต่อไป

องค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

สำหรับองค์ประชุมและวิธีการดำเนินงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสำคัญอย่างมาก ทั้งองค์ประชุม การลงมติ การบันทึกการประชุม การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด หากปฏิบัติไม่ดีถูกต้องอาจจะทำให้การดำเนินงานของคณะกรรมการเป็นโมฆะ ไม่มีผลบังคับใช้ คณะอนุกรรมการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอาจจะถูกดำเนินการทางกฎหมายหรืออาจจะถูกผู้เสียหายฟ้องร้องได้ ดังนั้นการดำเนินการประชุมและวิธีการดำเนินการของคณะกรรมการต้องปฏิบัติตามระเบียบที่คณะกรรมการค่าจ้างกลางกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ดังนี้

การประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

องค์ประชุม

การประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดต้องมีอนุกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่า กึ่งหนึ่งของอนุกรรมการทั้งหมด โดยมีอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างและอนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน

สำหรับการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จะต้องมีอนุกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด โดยมีอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างและอนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 2 คน จึงจะเป็นองค์ประชุม แต่ถ้าไม่ครบองค์ประชุมให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้ง ภายใน 15 วัน นับแต่วันทีนัดประชุมครั้งแรก ซึ่งการประชุมครั้งหลังนี้แม้ไม่มีอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างหรืออนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือว่าเป็นองค์ประชุม

ประธานที่ประชุม

ในการประชุมคราวใดถ้าประธานอนุกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้อนุกรรมการที่มาประชุมเลือกอนุกรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นประธาน

การลงมติ

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนนถ้าคะแนน

/เสียงเท่ากัน ...

เสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

การบันทึกการประชุม

การบันทึกการประชุมของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดให้จัดทำเป็นเอกสารปกปิดตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จะพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดโดยใช้หลักเกณฑ์ที่สำคัญ ได้แก่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า การเปลี่ยนแปลงในดัชนีราคาผู้บริโภค ความสามารถในการจ่ายของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด ทั้งนี้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการที่จะพิจารณาจะใช้หลักเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งคณะกรรมการฯ สามารถกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหลายอัตราในจังหวัดได้ ทั้งนี้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด เมื่อได้พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดแล้วให้นำเสนอคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อพิจารณาแล้วประกาศใช้บังคับต่อไป

ข้อเสนอในการนำคู่มือไปใช้ประโยชน์

เนื่องจากคู่มือนี้ จะยังประโยชน์ต่อบุคคลหลายๆฝ่าย อันประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน ลูกจ้าง นายจ้าง และประชาชนทั่วไป ตามที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 1

ดังนั้น ในการที่นำคู่มือนี้ไปใช้ประโยชน์ ทั้งเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ผู้ปฏิบัติโดยตรง นายจ้าง ลูกจ้าง หน่วยงานภาครัฐที่เป็นอนุกรรมการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และประชาชนทั่วไป ก็สามารถที่จะนำคู่มือนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือดำเนินการ หรือเป็นคู่มือในการตรวจสอบการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ คณะกรรมการว่าปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบหรือกฎหมายหรือไม่ หรือศึกษาเพื่อเสนอข้อเรียกร้อง ข้อเสนอแนะในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รวมทั้งศึกษาเพื่อให้ทราบถึงกระบวนการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ได้ในระดับหนึ่งอันพอควร แต่ถ้าต้องการศึกษาเพื่อปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งในระดับสูงที่ลึกซึ้งถ่องแท้ก็ให้ศึกษาเพิ่มเติมได้ตามเอกสารในภาคผนวกหรือที่ได้อ้างอิงไว้ในที่นี้



บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. ประมวลข้อมูล เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย กรุงเทพฯ:

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , 2542.

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. หนังสือคู่มือเลขานุการคณะกรรมการค่าจ้าง กรุงเทพฯ:

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , 2540.

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. รายงานผลการศึกษา โครงการศึกษากลุ่มห้องที่บังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , 2539.

