

เอกสารผลงาน

เรื่อง

คู่มือคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด



ของ

นายพดล จงสมชัย

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 5

สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดอุดรธานี

ผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6

สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดอุดรธานี

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

คำนำ

เอกสารผลงาน เรื่อง คู่มือคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนี้ จัดทำขึ้นสืบเนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541 และเริ่มมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา ประกอบกับคณะกรรมการค่าจ้างกลางได้ประกาศใช้ระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

หนังสือคู่มือนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดของเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงาน ลูกจ้าง นายจ้าง และหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ซึ่งจัดทำขึ้น โดยสอดคล้องและสัมพันธ์กับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และระเบียบของคณะกรรมการค่าจ้างกลาง เนื้อหาในคู่มือนี้ จะประกอบด้วยสาระสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการค่าจ้างกลาง คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อันจะก่อประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้กล่าวข้างต้นนี้

ผู้จัดทำ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงาน ลูกจ้าง นายจ้าง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน ตลอดจนประชาชนผู้สนใจทั่วไปพอควร



นพดล จงสมชัย

(นาย นพดล จงสมชัย)

กรกฎาคม 2542

สารบัญ

		หน้า
คำนำ		
สารบัญ		
บทที่ 1	บทนำ	1
	ความเป็นมา/ความสำคัญ	1
	ขอบข่ายเนื้อหาสาระ/ข้อจำกัดของกลุ่ม	4
	วัตถุประสงค์	5
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2	คณะกรรมการค่าจ้างกลางและคณะกรรมการค่าจ้าง	8
	ประวัติความเป็นมา	8
	คณะกรรมการค่าจ้างกลาง	12
	องค์ประกอบ	12
	อำนาจหน้าที่	13
	การประชุม	14
	การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน	14
	สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง	15
	คณะกรรมการค่าจ้าง	15
	องค์ประกอบ	16
	อำนาจหน้าที่	16
	การประชุม	17
	อำนาจการแต่งตั้งคณะกรรมการ	17
	อำนาจในการปฏิบัติหน้าที่	17
	การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน	18
	สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง	18
บทที่ 3	คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	21
	การแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	21
	องค์ประกอบ	23
	การประชุม	24
	การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	25
	อำนาจในการปฏิบัติหน้าที่	25

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า		
บทที่ 4	แผนภูมิสรุปการแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	26	
	การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	27	
	ความนำ	27	
	วิวัฒนาการของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย	28	
	วิธีการดำเนินงานออกกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	31	
	การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	32	
	หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	33	
	กระบวนการจัดทำประกาศกระทรวงแรงงานฯ เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	35	
	การเผยแพร่ประกาศกระทรวงแรงงานฯ เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	36	
	แนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการฯ	38	
บทที่ 5	การจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	38	
	ตัวอย่างการจัดแผนที่นั่งการประชุมของคณะกรรมการฯ	42	
	การแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและการแต่งตั้งแทน	45	
	การรายงาน	45	
	การพิจารณาคำร้องให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	45	
	การบริหารงานในสำนักงานเลขานุการ	46	
	ภารกิจของสำนักงานเลขานุการ	46	
	บทที่ 6	บทสรุป	48
		การแต่งตั้งคณะกรรมการ	48
		องค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะกรรมการฯ	49
ข้อเสนอในการนำคู่มือไปใช้ประโยชน์		50	
บรรณานุกรม			
ภาคผนวก			
	- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	51	
	(เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการค่าจ้าง)		
	- ระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ว่าด้วยองค์ประชุมและวิธีดำเนินงาน	61	
	ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2542		
	- ระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เพื่อให้ได้มา	64	
	ซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ		
	จังหวัด พ.ศ. 2541		

- คำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างกลาง	67
- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	69
ลงวันที่ 6 พฤศจิกายน 2540	
- คำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณา	78
ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้าง	
- รายชื่อคณะกรรมการค่าจ้าง ชุดที่ 1-12	80
- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	94
(ฉบับที่ 1 – ฉบับที่ 6)	
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ(ฉบับที่ 1 – ฉบับที่ 22)	110
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	148
ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515	
- ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515	153
- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ	157
และเงื่อนไขในการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกรรมการฝ่ายนายจ้าง	
และกรรมการฝ่ายลูกจ้าง	



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 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

สืบเนื่องจากในปี 2540 ประเทศไทยประสบกับภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจได้ก่อให้เกิดข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำว่าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และสังคมในขณะนั้น เนื่องจากไม่สะท้อนให้เห็นสภาพเศรษฐกิจและการครองชีพของประชาชนในจังหวัด จึงเป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานและการกระจายการลงทุนไปสู่ภูมิภาค กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อศึกษาข้อกฎหมาย ระเบียบ และความเป็นไปได้ในการปรับปรุงระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมี รองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม(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. กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควร ได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและ
สังคม
5. เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง
6. ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆ ในภาคออก
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 หรือท้องถิ่น 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 ฉบับเท่านั้น 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 แนวทางการปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด บทนี้จะเป็นส่วนเพิ่มเติมเพื่อให้เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ในฐานะที่เป็นสำนักงานเลขาธิการคณะอนุกรรมการฯ ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน ประกอบด้วยแนวทางการบริหารงานสำนักงานเลขาธิการต่างๆ 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. ทำให้การดำเนินงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตามนโยบายที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปสู่จังหวัด

3. ทำให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ โดยสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดตามหลักเกณฑ์ เหมาะสมตามสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด และเป็นที่ยอมรับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง อันก่อประโยชน์เกี่ยวกับภาวะการจ้างงาน การลงทุน ของจังหวัด

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

5. เป็นเอกสารเผยแพร่ให้หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน นายจ้าง ลูกจ้างและประชาชนทั่วไป ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ การดำเนินการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

6. เป็นจุดเริ่มต้นของการจัดทำคู่มือคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งจะต้องได้รับ หรือมีการพัฒนาให้มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ยิ่งๆขึ้นไปอันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดต่อไป



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 กำหนดนโยบายแรงงานในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่จะสร้างงานให้แก่กำลังแรงงาน ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ และกำหนดเป็นนโยบายว่ารัฐบาลจะให้ความคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมและค่าจ้างที่ดีขึ้น

ดังนั้น กฎหมายที่เกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นกฎหมายสำคัญฉบับหนึ่ง ซึ่งให้สิทธิแก่ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง ให้มาร่วมพิจารณาเสนอความเห็น โดยมีผู้แทนภาครัฐคอยให้ความสนับสนุน และเป็นกรรมการไตรภาคีที่มีความสำคัญยิ่ง ทั้งต่อการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์

เมื่อพิจารณากระบวนการนโยบายของประเทศ นโยบายค่าจ้างหรือนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นนโยบายเพียงประการเดียวในนโยบายและมาตรการของรัฐที่มีขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐานการครองชีพให้แรงงานที่มีรายได้ต่ำ 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 ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการของคณะกรรมการการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้าง 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 แยกต่างเฉพาะองค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง 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

คณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์กรไตรภาคี 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 เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งบุคคลในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

อำนาจหน้าที่

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

(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 เพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและควรแจ้งค้ำยว่าองค์การนายจ้างหรือองค์การลูกจ้างเป็นผู้เสนอชื่อให้เสนอได้องค์กรละไม่เกิน 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(ที่มีในระดับผู้บังคับบัญชา) จากสถานประกอบการหรือองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานตามระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในขณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541 ได้กำหนดไว้ว่า ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้
 - (1) มีสัญชาติไทย
 - (2) มีอายุตั้งแต่ยี่สิบห้าปีขึ้นไป นับแต่วันที่ขึ้นใบสมัคร
 - (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
 - (4) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือเสมือนคนไร้ความสามารถ
 - (5) ไม่เคยต้องโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ ...

ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(6) เป็นนายจ้างที่มีชื่อในหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลหรือทะเบียนการค้า ซึ่งประกอบกิจการในจังหวัดนั้น และในกรณีที่ เป็นสมาชิกสภาองค์การนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างต้องมีหนังสือรับรองสมาชิกภาพจากสภาองค์การนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง

(7) เป็นลูกจ้างที่มีใช้ระดับผู้บังคับบัญชาของสถานประกอบการในจังหวัดนั้น ซึ่งมีหนังสือรับรองจากสถานประกอบการ และในกรณีที่ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต้องมีหนังสือรับรองสมาชิกภาพจากสหภาพแรงงานสัมพันธ์

(8) เป็นผู้มีความรู้หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับกฎหมายด้านคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

(9) ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

9. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดส่งรายชื่อและ ใบสมัคร พร้อมสำเนาหลักฐานเอกสาร ให้กรมบังคับคดี สถานีตำรวจภูธรจังหวัด ศาลจังหวัด และศาลแรงงานกลาง ตรวจสอบคุณสมบัติ

10. จัดประชุมคณะกรรมการสรรหา เพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้ที่ได้ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติแล้ว

11. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดทำบันทึกเสนอประธานกรรมการสรรหาฯ และ จัดประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ เพื่อพิจารณาคัดเลือก

11.1 ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 5 คน และผู้แทนฝ่ายนายจ้างสำรอง

11.2 ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 5 คน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างสำรอง

12. จัดทำทะเบียนรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้แทนและผู้แทนสำรอง

13. จัดทำบันทึกเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดให้พิจารณาลงนาม ส่งรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างต่อคณะกรรมการค่าจ้างกลาง เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัด

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
และผู้ที้นคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเชิญมาให้ข้อเท็จจริง

การลงมติ

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนนถ้าเสียง
เท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

สำหรับการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ต้องได้มติดังน้อยสอง
ในสามของอนุกรรมการที่เข้าประชุม

บันทึกการประชุม

บันทึกการประชุมของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดให้จัดทำเป็นเอกสารปกปิด
ตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517

/การแสดงความ ...

การแสดงความคิดเห็นของอนุกรรมการ

ในที่ประชุมอนุกรรมการสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากเป็นการทำงานร่วมกันไม่มีการแบ่งเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ทั้งนี้ อนุกรรมการแต่ละท่านไม่ควรนำความเห็นของตนเองหรือผู้อื่นไปแถลงให้บุคคลนอกทราบ และต้องไม่แสดงความเห็นขัดแย้งกับมติที่ประชุม

การแถลงข่าว

ประธานอนุกรรมการ หรืออนุกรรมการที่ประธานอนุกรรมการมอบหมาย เป็นผู้แถลงผลการประชุมทั่วไปได้ แต่ผลการพิจารณาวินิจฉัยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดให้เป็นหน้าที่ของประธานกรรมการค่าจ้างกลาง หรือกรรมการที่ประธานกรรมการค่าจ้างกลางมอบหมายพิจารณาดำเนินการแถลงข่าวตามแต่จะเห็นสมควร

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

1. ให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ถูกจ้างในจังหวัดได้รับอยู่ ประกอบข้อเท็จจริงอื่นๆ ในจังหวัด ได้แก่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณ์มวลรวม 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

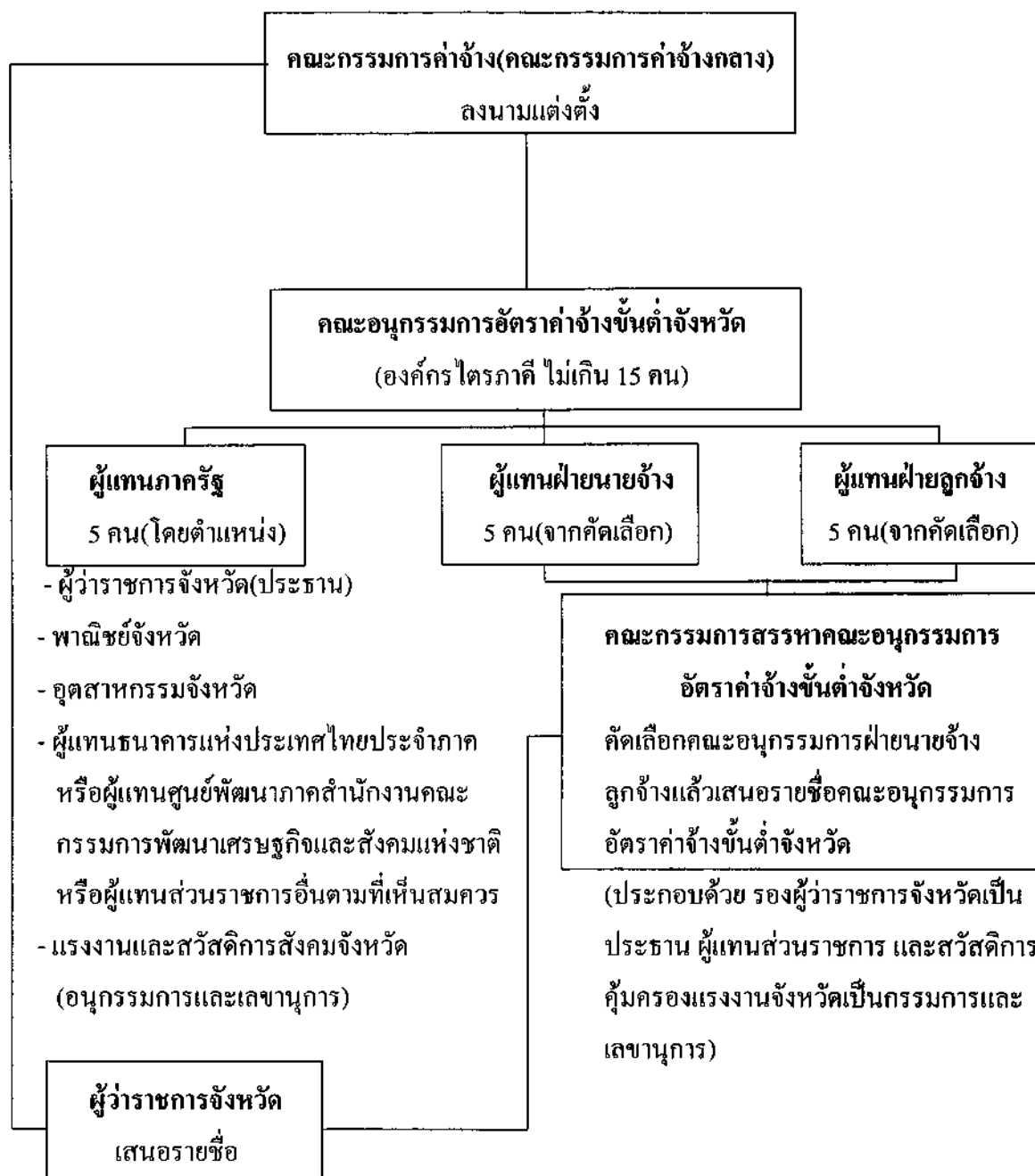
- ให้หน่วยงานหรือบุคคลให้ความร่วมมือในการสำรวจกิจการใดๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจได้

/ในการปฏิบัติ ...

- เข้าไปสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการเพื่อศึกษา สํารวจวิจัย ตรวจสอบ หรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยนายจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องอำนายความสะดวก 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 ซึ่งการปรับเปลี่ยดังกล่าว 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 กลุ่มท้องที่จังหวัด 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 จะกำหนดแบ่งเป็นกลุ่มท้องที่บังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มท้องที่จังหวัดตามที่ได้กล่าวข้างต้นนั้น มีวิวัฒนาการที่ค่อยเป็นค่อยไปโดยเริ่มมาจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 1 ซึ่งปีนั้นจุดเริ่มของการกำหนดค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมเฉพาะในบางจังหวัด จากนั้น จึงมีการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดอื่นบางจังหวัดโดยในประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ 3 ได้มีการแบ่งเขตท้องที่บังคับออกเป็น 3 เขต จนกระทั่งในประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 4 จึงได้บังคับใช้ทั่วราชอาณาจักร โดยกำหนดกลุ่มจังหวัดในแต่ละภาค จําแนกตามการกำหนดภาคของกระทรวงมหาดไทย สำหรับการกำหนดกลุ่มจังหวัดเริ่มขึ้นในคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 6 ซึ่งใช้วิธีจัดกลุ่มจังหวัดโดยพิจารณาบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำระบุจังหวัด มิได้ระบุเป็นภาคเช่นในอดีตที่ผ่านมา ดังนั้น การกำหนดกลุ่มจังหวัดหรือท้องที่บังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 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 กับกลุ่มท้องถิ่นยังคงใช้เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำควรจะมีผลสอดคล้องกันหรือเป็นกลุ่มเดียวกัน เนื่องจากเมื่อกำหนดจังหวัดตัวแทน เพื่อปฏิบัติหน้าที่เลขานุการหรือศูนย์กลางของแต่ละกลุ่มจังหวัด เพื่อประโยชน์ในการกำหนด

/อัตราค่าจ้าง ...