

รายงานการศึกษาเรื่อง

ปัญหาและอุปสรรคของนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานสัมพันธ์



โดย

นายจิรธร ปุญญฤทธิ

ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

วันที่ 15 มีนาคม 2540

คำนำ

ทุกครั้งที่มีการยื่นข้อเรียกร้องจากฝ่ายลูกจ้าง จะมีการเสนอเงื่อนไขแก่ฝ่ายนายจ้าง ให้ตอบสนองในสิ่งที่เป็นเงื่อนไขที่คิดว่าเกินและมากกว่าเงื่อนไขเดิม เงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านั้น ได้แก่ เงื่อนไข การจ้างหรือการทำงาน วันเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การบอกเลิกจ้าง และการยื่นเรื่องราวข้อร้องทุกข์ของลูกจ้าง เป็นต้น หากจะพิจารณาเงื่อนไขทั้งหมดแล้ว เงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่งอาจมิใช่สิ่งจำเป็นเสมอไป บางครั้งจึงไม่ปรากฏในข้อเรียกร้องดังกล่าว ยกเว้นจะมีเพียงเงื่อนไขเดียว คือ เรื่องค่าจ้าง ซึ่งมักจะมีการยื่นเสนอแก่ฝ่ายนายจ้างเกือบจะทุกครั้งที่มีการฉีพาทแรงงานที่เกิดขึ้น ดังนั้นการขอเพิ่มค่าจ้าง จึงเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นสาเหตุใหญ่ ที่นำไปสู่ข้อพิพาทแรงงาน

ทำไมค่าจ้างในประเทศของเราจึงได้ถูกหยิบยกมาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการต่อรอง ทั้งนี้ก็เพราะความต้องการของฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างขัดแย้งกัน ลูกจ้างต้องการค่าจ้างที่สูงขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ แต่นายจ้างต้องการจะให้ต้นทุนการผลิต คือ ค่าจ้างอันเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุน ลดต่ำลง ดังนั้นในการบริหารแรงงานจึงได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อเป็นมาตรฐาน โดยเป็นกฎหมายบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดออกมาไว้ จะถูกพิจารณาอย่างรอบคอบโดยคณะกรรมการค่าจ้าง ตามกฎหมาย โดยถือเกณฑ์หลักจากมาตรฐานค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ สภาวะเศรษฐกิจ และความสามารถที่นายจ้างจะจ่ายได้

แม้ว่า ได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้แล้วก็ตาม ก็ยังมีปัญหาทางด้านการบังคับใช้ กล่าวคือจากการตรวจสอบสถานประกอบการพบว่า มีนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นจำนวนมากกว่าเรื่องอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีสถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกมากที่สุด คือ ประมาณร้อยละ 50 ของสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องอื่นทั้งหมด โดยมากจะปรากฏกับสถานประกอบการที่มีขนาดเล็กและขนาดกลาง สำหรับการเรียกร้องค่าจ้างที่เกิดขึ้นกับสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่ ก็ยังคงปรากฏอยู่ด้วย โดยสาเหตุที่นายจ้างพยายามที่จะไม่ขึ้นค่าจ้างไปมากนัก เพราะถือว่าคงมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำทุกปี จะมีผลขยายต่อเนื่องไปสู่การปรับอัตราค่าจ้างระดับอื่น ๆ ที่สูงกว่าขั้นต่ำด้วย ทั้ง 2 กรณีที่กล่าวมามีผลต่อเนื่องไปสู่ปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้งสิ้น

ในการศึกษาเรื่องนี้ ผู้ศึกษาต้องการนำเสนอในรูปแบบการวิเคราะห์วิจัยว่า ทำไมนายจ้างจึงมีปัญหาไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ และต้องการจะดูความคิดเห็นของนายจ้างว่ามีแนวคิดในเรื่องกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำอย่างไร เพื่อนำไปสู่แนวทางการปรับตัวทางด้านข้อเรียกร้องทางฝ่ายลูกจ้าง



12.05.6
๙493๙

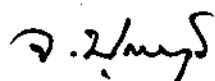
ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม



05677

รายงานการศึกษาเรื่อง ปัญหา

ที่มีผลต่อปัญหาทางด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยมีขอบเขตการศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการรวบรวมข้อมูลเอกสารวิชาการและแบบสอบถามจากการสัมภาษณ์ จึงคาดหมายว่าผลประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาในเรื่องนี้ จะช่วยให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคจากฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง กฎหมาย พร้อมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางป้องกันแก้ไข อันเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการบริหารงานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน และด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะได้ดำเนินการจัดพิมพ์เผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ประโยชน์อีกทางหนึ่ง



(นายจิรช บุญญฤทธิ)

ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

15 มีนาคม 2540

สารบัญ

		หน้า
บทที่ 1	บทนำ	1
	ความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย	4
	ขอบเขตของการศึกษา	4
	สมมุติฐานของการวิจัย	5
	วิธีวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา	6
บทที่ 2	แนวคิดทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง	7
	แนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ	7
	การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ : มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	9
	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นสากล	10
	หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	11
	ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้าง	13
	แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์	15
	กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์	17
บทที่ 3	สภาพปัญหาของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลต่อแรงงานสัมพันธ์	19
	ระยะเวลาการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	19
	มาตรฐานการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	19
	การประสานงานกันระหว่างหน่วยงานที่กำหนดค่าจ้างหรือเงินเดือน	21
	การเปลี่ยนแปลงแนวคิดของนายจ้างเรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลกระทบต่อด้าน แรงงานสัมพันธ์	21
	ภาวะเงินเฟ้อ	24
	ภาวะการลงทุน	25
	ภาวะการจ้างงาน	25
	สาเหตุการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ	26

บทที่ 4	การวิเคราะห์สภาพปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตาม กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของนายจ้าง	84
บทที่ 5	สรุปและข้อเสนอแนะ	87
	สรุปสภาพปัญหาทั่วไปและผลกระทบของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	32
	สรุปผลการวิเคราะห์สาเหตุสภาพปัญหาและอุปสรรคของนายจ้างที่ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำ	38
	ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	39
	ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาที่เป็นผลมาจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	42
บรรณานุกรม		53
ภาคผนวก		55

บัญชีตาราง

(ภาคผนวก)

- ตาราง 1 จำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจแรงงาน และที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
คุ้มครองแรงงาน
- ตาราง 2 สถิติการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจำแนกตามรายปี
- ตาราง 3 สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องเรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำ
- ตาราง 4 ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของนายจ้าง จำแนกตามขนาดของ
สถานประกอบการ และจำแนกตามประเภทกิจการ
- ตาราง 5 สาเหตุของปัญหาการไม่สามารถจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำได้ตามที่กฎหมายกำหนด
- ตาราง 6 ข้อเสนอแนะของนายจ้างในการแก้ไขปัญหาค่าจ้างขั้นต่ำ
- ตาราง 7 สภาพปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อ การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน