



**เรื่อง การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด : ศึกษากรณี
การดำเนินการของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง**

โดย

นางชนันรัตน์ สุภคุณ

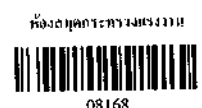
นักวิชาการแรงงาน 6ว

ผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 7ว

สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง



2 12.05.6
ข1490
2546
จ.1



ห้องสมุดกระทรวงศึกษาธิการ
08168
การพิจารณากำหนดอัตราค่า

คำนำ

การศึกษา “ การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด : ศึกษากรณีการ
ดำเนินการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง ” ครั้งนี้ จัดทำขึ้นโดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดระยองและศึกษาสำรวจ
ค่าครองชีพของลูกจ้างในจังหวัดและนำผลการสำรวจมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดอัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ทั้งนี้เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดเป็นไปอย่างมี
เหตุผลมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะส่งผลถึงความเป็นธรรมของทั้ง
นายจ้างและลูกจ้างอีกด้วย

ผู้ศึกษาจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาครั้งนี้จะอำนวยประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่
ผู้ปฏิบัติงาน นายจ้าง ลูกจ้างและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด
ตามสมควร

นางชนันรัตน์ สุภคุณ

พฤศจิกายน 2546

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด: ศึกษากรณีการดำเนินการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาการสำรวจค่าครองชีพของลูกจ้างในจังหวัดระยองและการนำผลการสำรวจมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดระยอง

การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเป็น 5 ส่วน คือ 1) การแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง 2) การดำเนินงานของคณะกรรมการฯ 3) ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ 4) การจัดทำข้อมูลระดับจังหวัดเพื่อใช้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง " โครงการสำรวจค่าครองชีพของลูกจ้างในจังหวัดระยอง " และ 5) การนำผลการสำรวจมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง โดยได้ศึกษาด้วยวิธีการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ได้แก่ คำสั่งคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง รายงานการประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง ฯลฯ

จากผลการศึกษาได้ทราบว่า คณะกรรมการค่าจ้างได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 โดยได้แต่งตั้งไปแล้ว 3 ชุด ปัจจุบันเป็นการดำเนินงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง ชุดที่ 3

ในการดำเนินงานในเรื่องของการพิจารณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดระยองที่ผ่านมา คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้ใช้ข้อมูลในระดับประเทศ และระดับภาคเป็นส่วนใหญ่ อาทิ สถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม อัตราเงินเฟ้อ ดัชนีราคาผู้บริโภค ภาวะการลงทุน ฯลฯ ซึ่งไม่สามารถสะท้อนภาพของจังหวัดได้ชัดเจน จึงได้มีแนวคิดในการจัดทำข้อมูลในระดับจังหวัด โดยทำการสำรวจค่าครองชีพของลูกจ้างในจังหวัดระยองด้วยการนำแบบสอบถามเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายประจำวันที่เป็นจากลูกจ้างทุกอำเภอ/กิ่งอำเภอจำนวน 2,679 คน มาวิเคราะห์หาอัตราค่าใช้จ่ายประจำวันเฉลี่ย เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งของการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดระยองในปี พ.ศ. 2547

สารบัญ

หน้า

คำนำ	
บทคัดย่อ	
บทที่ 1	บทนำ
1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1
1.2	วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....4
1.3	ขอบเขตการศึกษา.....4
1.4	วิธีการศึกษา.....4
1.5	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....4
บทที่ 2	แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
2.1	แนวคิด
❖	แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ.....5
❖	แนวคิดของระบบไตรภาคี.....9
❖	แนวคิดเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ..... 10
❖	แนวคิดเกี่ยวกับนิยามหรือความหมายของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ..... 11
❖	แนวคิดเรื่องเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง..... 12
❖	หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ..... 13
2.2	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
❖	ทฤษฎีค่าจ้างจากผลของการเจรจาต่อรอง..... 18
❖	ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม..... 18
2.3	ผลงานและการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 18
บทที่ 3	การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน
3.1	คณะกรรมการค่าจ้าง..... 21
3.2	คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด..... 22
3.3	หลักเกณฑ์การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ..... 23

บทที่ 4	ผลการศึกษาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง	
4.1	การแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดระยอง.....	27
4.2	การดำเนินงานของคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง.....	28
4.3	ปัญหาอุปสรรคในการพิจารณาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง.....	29
4.4	การจัดทำข้อมูลระดับจังหวัดเพื่อใช้ในการพิจารณาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง.....	40
4.5	การนำผลการสำรวจตามโครงการสำรวจค่าครองชีพของลูกจ้างในจังหวัดระยองไปใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง ปี 2547.....	43
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	44
	บรรณานุกรม	
	ภาคผนวก	

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นนโยบายสำคัญประการหนึ่งที่รัฐบาลใช้กำหนดมาตรฐานการครองชีพให้แก่แรงงานที่มีรายได้น้อย โดยประเทศไทยได้เริ่มมีกฎหมาย เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อปี พ.ศ. 2499 และมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลบังคับใช้ครั้งแรกใน พ.ศ. 2516 โดยคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง วัตถุประสงค์หลักของระบบค่าจ้างขั้นต่ำก็คือ การให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้เหนือระดับความยากจน ระบบค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักเกณฑ์สำคัญ 3 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2542, น.9) ได้แก่

- (1) ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นปัจจัยสำคัญในระบบการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย
- (2) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องกำหนดโดยองค์กรไตรภาคี
- (3) ให้มีการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปยังแต่ละจังหวัด

นโยบายในการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปยังจังหวัดนั้น มีจุดเริ่มต้นมาจากการที่ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการแลกเปลี่ยนเงินตราเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2540 ทำให้ค่าเงินบาทลดลง ส่งผลให้ภาคธุรกิจเอกชนประสบปัญหาและเป็นเหตุให้มีการเลิกจ้างในสถานประกอบการหลายแห่ง กระทั่งแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงได้เสนอมาตรการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างโดยทำหน้าที่ประสานประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อบรรเทาปัญหาความเดือดร้อน และให้เกิดความเข้าใจในวงการแรงงาน จากมาตรการดังกล่าวได้ก่อให้เกิดข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น เพราะไม่สะท้อนให้เห็นสภาพเศรษฐกิจและการครองชีพของประชาชนในจังหวัด ทำให้เกิดอุปสรรคต่อการจ้างงานและการกระจายการลงทุนไปสู่ภูมิภาค จากข้อคิดเห็นดังกล่าวเป็นผลให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้าง ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบซึ่งคณะทำงานได้เสนอแนวคิดให้ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญ 3 เรื่อง (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2542, น.5-7) ได้แก่

(1) องค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง ให้คณะกรรมการค่าจ้างกลางมีหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของประเทศและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่นตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย และให้คณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดมีหน้าที่พิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัด โดยจะต้องกำหนดไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

(2) การพิจารณาวินิจฉัยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ซึ่งจะพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่นที่รัฐมนตรีมอบหมาย และทำหน้าที่พิจารณากลับรองการเสนอแนะการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดก่อนนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมลงนามและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับต่อไป

(3) การแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างกลางและคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด การลงนามและประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

เมื่อคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบ และคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้แก้ไขปรับปรุงแล้ว ได้ออกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2540 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 114 ตอนพิเศษ 106 ง วันที่ 13 พฤศจิกายน 2540 และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้นำเนื้อหาสาระของประกาศกระทรวงฯ ไปใส่ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 โดยในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง มาตราที่ 84 ข้อ (2) ได้บัญญัติให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อพิจารณา หรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งแทนคณะกรรมการได้ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , 2541 , น.17) ซึ่งในระยะแรกได้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดในจังหวัดทดลอง 10 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี พระนครศรีอยุธยา เพชรบุรี สมุทรสงคราม ขอนแก่น อุบลราชธานี พิษณุโลก เชียงใหม่ ระนองและสงขลา ต่อมาได้มีการแต่งตั้งเพิ่มเติมเป็น 75 คณะ ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2542 – 2544 ในการนี้ได้ออกระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และระเบียบว่าด้วยการประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ตลอดจนแนวปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง , 2545 , น.3)

ในการปฏิบัติงานพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดนั้น ปัญหาอุปสรรคสำคัญที่พบประการหนึ่งก็คือ ปัญหาการขาดแคลนข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรและสภาพทางเศรษฐกิจในระดับจังหวัด หรือแม้แต่ข้อมูลในระดับประเทศบางอย่างก็อาจจะยังขาดการเก็บรวบรวมอย่างเป็นระบบและไม่ทันสมัย (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2545, น.95)

คณะกรรมการค่าจ้างได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยองชุดแรกเมื่อปี พ.ศ. 2542 ซึ่งปัจจุบันเป็นชุดที่ 2 ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดที่ผ่านมา คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยองส่วนใหญ่มีความพร้อมและได้ร่วมกันพิจารณาด้วยความรอบคอบด้วยเหตุและผล เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและค่าครองชีพของประชาชนในจังหวัด และจะต้องให้เกิดความเป็นธรรมต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทั้งสองฝ่ายจะได้รับ ข้อมูลข้อเท็จจริงที่นำมาใช้ในการพิจารณาเป็นหน้าที่ของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่จะต้องพยายามรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำนวน 9 ประการ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2541, น.18) ได้แก่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม มาจัดทำเป็นเอกสารประกอบการประชุมพิจารณา ซึ่งส่วนใหญ่มี ข้อจำกัดที่เป็นข้อมูลในภาพรวมระดับภาค ระดับประเทศ และบางตัวไม่สามารถค้นหาแหล่งข้อมูลได้ ทำให้การสะท้อนภาพของจังหวัดไม่มีความชัดเจนพอในการพิจารณากำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดระยองในปี 2547 ฝ่ายเลขานุการฯ จึงได้ดำเนินโครงการสำรวจค่าครองชีพของลูกจ้างในจังหวัดระยองเพื่อนำผลการสำรวจมาใช้เป็นข้อมูลข้อเท็จจริงในระดับจังหวัดส่วนหนึ่งสำหรับใช้ประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ผู้ศึกษาซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านนี้จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงกระบวนการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาการสำรวจค่าครองชีพของลูกจ้างในจังหวัดและการนำผลการสำรวจมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาการดำเนินงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยองในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด

1.4 วิธีการศึกษา

ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กฎหมาย รายงานการศึกษาวิจัย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รายงานการประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยองและผลการสำรวจค่าครองชีพของลูกจ้างในจังหวัดระยอง

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบถึงการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดระยอง และแนวความคิดเรื่องการสำรวจค่าครองชีพของลูกจ้างในจังหวัดระยอง เพื่อนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นข้อมูลในระดับจังหวัด หรือจัดทำข้อมูลอื่นๆ ที่สามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อให้ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดเป็นไปอย่างมีเหตุผลมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และเกิดความเป็นธรรมทั้งต่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในภาพรวม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษาค้นคว้ารายละเอียด มีดังนี้

2.1 แนวคิด

1. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
2. แนวคิดของระบบไตรภาคี
3. แนวคิดเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
4. แนวคิดเกี่ยวกับนิยามหรือความหมายของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage)
5. แนวคิดเรื่องหลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
6. หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

2.2 ทฤษฎี

1. ทฤษฎีค่าจ้างจากผลการเจรจาต่อรอง (Bargaining theory of Wage)
2. ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม (The Just price Wage)

2.3 ผลงานและการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. พัชรี อัสสธีรนิววัฒน์ เรื่อง การศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่
เลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
2. เกรียงไกร อาภาบุษยพันธ์ เรื่อง ทักษะของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
จังหวัดต่อปัจจัยในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีคณะกรรมการ
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดภาคกลาง

2.1 แนวคิด

1. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

กิริฎา เกาพิจิตร และเอกนิติ นิตินันท์ประภาส (อ้างถึงในพัชรี อัสสธีรนิววัฒน์ , 2546 ,น.9) การกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่จากรัฐบาลกลางสู่ รัฐบาลท้องถิ่น องค์กรกึ่งรัฐบาล หรือภาคเอกชน การกระจายอำนาจนั้นมีอยู่หลักๆ 3

ประธาน สุวรรณมงคล (อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง , 2544 , น.37) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการกระจายอำนาจหน้าที่ไปให้หน่วยงานส่วนท้องถิ่นว่า มีดังนี้

1. เป็นการกระจายหน้าที่และอำนาจการตัดสินใจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นให้ท้องถิ่นมีอิสระในการดำเนินการด้วยตนเอง โดยมีการแทรกแซงจากส่วนกลางน้อยที่สุด
2. เป็นการกระจายทรัพยากรการบริหารที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่และการตัดสินใจให้ท้องถิ่นมีอิสระในการดำเนินการด้วยตนเอง
3. เป็นการกระจายอำนาจที่มีการส่งเสริมขีดความสามารถของท้องถิ่นให้สามารถรองรับหน้าที่และอำนาจการตัดสินใจที่ส่วนกลางกระจายไปให้ท้องถิ่น

การถ่ายโอนหน้าที่และอำนาจการตัดสินใจดำเนินการจากส่วนกลางไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง , 2545 , น.38)

- เป็นหน้าที่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง การป้องกันประเทศ การดำเนินนโยบายต่างประเทศและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ รวมถึงนโยบายการเงินการคลังของประเทศ
- เป็นหน้าที่ที่รัฐธรรมนูญกำหนดให้เป็นหน้าที่ของท้องถิ่น
- เป็นหน้าที่ที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อท้องถิ่น
- เป็นหน้าที่ที่ท้องถิ่นสามารถดำเนินการเองได้โดยมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและไม่มี ความยุ่งยากทางด้านเทคนิคหรือซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น หรือเป็นหน้าที่ที่ท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้หากได้รับการสนับสนุนทางด้านวิชาการและเทคนิคจากหน่วยงานรัฐ
- เป็นหน้าที่ที่เมื่อถ่ายโอนไปให้ท้องถิ่นแล้วก่อให้เกิดการประหยัดหรือมีความคุ้มค่าเมื่อให้ท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

จากความหมายและรูปแบบในการกระจายอำนาจที่กล่าวมาข้างต้น การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศ จากเดิมที่เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างมาเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อาจถือได้ว่าเป็นการกระจายอำนาจในรูปแบบหนึ่ง กล่าวคือ เป็นการกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการ (Administrative Decentralization) อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาถึงรายละเอียดของการกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการแล้ว ยังมีการแบ่งระดับของการกระจายอำนาจได้ออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1) Deconcentration เป็นรูปแบบการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่หน่วยงานราชการต่างๆ ในระดับท้องถิ่น แต่อย่างไรก็ตามหน่วยงานราชการในระดับต่างๆ ของท้องถิ่นยังอยู่ในความควบคุมกำกับดูแลจากรัฐบาลกลาง และการกระจายอำนาจการบริหารจัดการแบบนี้เป็นการกระจายอำนาจที่อ่อนที่สุด

2) Delegation เป็นรูปแบบการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นกว่าเดิม โดยรัฐบาลตั้งตัวแทนของรัฐบาลทำหน้าที่ในการตัดสินใจและบริหาร เช่น การบริหารรัฐวิสาหกิจต่างๆ

3) Devolution เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจการบริหารและการเงินให้กับองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น และรัฐบาลยังโอนความรับผิดชอบในการบริการสาธารณะให้แก่องค์กรท้องถิ่นด้วย และผู้บริหารองค์กรมาจากการเลือกตั้งโดยได้รับความรับรองตามกฎหมายเพื่อให้สามารถดำเนินงานในขอบเขตที่ตนเองปกครองอยู่ได้ ซึ่งการกระจายอำนาจในรูปแบบนี้เป็นฐานสำคัญของการกระจายอำนาจทางการเมือง

ดังนั้น หากพิจารณาถึงการกระจายอำนาจในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จึงน่าจะจัดให้เป็นรูปแบบของการกระจายอำนาจอย่างอ่อน (Deconcentration) เนื่องจากคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่อยู่ในรูปขององค์กรไตรภาคี แม้จะมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดของตนก็จริง แต่การตัดสินใจขั้นสุดท้ายยังคงเป็นอำนาจของคณะกรรมการค่าจ้างและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมตามลำดับ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและแนวโน้มของการกระจายอำนาจตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบัน การที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไปยังส่วนภูมิภาคหรือจังหวัดต่างๆ นั้น นับว่าเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองด้วย

วัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจ

วัตถุประสงค์สำคัญของการกระจายอำนาจโดยทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2545, น.39) ก็คือ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรของประเทศ ส่วนวัตถุประสงค์สำคัญในการกระจายอำนาจในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไปยังคณะกรรมการฯ ในจังหวัดต่างๆ มีวัตถุประสงค์สำคัญอย่างน้อย 2 ประการ คือ

- 1) เพื่อให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกกำหนดขึ้นได้สะท้อนถึงความแตกต่างกันทั้งในด้านสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละจังหวัด
- 2) เพื่อลดความยากจน ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการกำหนดระดับค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมในแต่ละจังหวัดที่สามารถดึงดูดการลงทุน และเพิ่มการจ้างงานไปพร้อมกัน

วัตถุประสงค์ในข้อ 1) เกิดขึ้นจากแนวคิดที่ว่าหากสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละจังหวัดมีความแตกต่างกัน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ควรจะแตกต่างกันด้วยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในข้อนี้ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยวิธีการรวมศูนย์หรือจากองค์การใน ส่วนกลางอาจจะไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของตัวแปรต่างๆ ในแต่ละจังหวัดได้ เนื่องจากตามนัยแห่งทฤษฎีแล้ว ผู้มีอำนาจหน้าที่ในส่วนกลาง (Centralized Authority) ไม่ได้เป็นหน่วยงานที่มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลแบบไร้ขีดจำกัด แต่หน่วยงานในท้องถิ่น ต่างหากที่มีขีดความสามารถมากกว่าโดยเฉพาะข้อมูลในระดับท้องถิ่น ดังนั้นการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่องค์กรในระดับท้องถิ่นซึ่งมีข้อมูลที่บุคคลอื่นไม่มียอมทำให้องค์กรท้องถิ่นมีแรงจูงใจและมีความได้เปรียบมากกว่า ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้การกระจายอำนาจมีความได้เปรียบที่คล้ายคลึงกับการใช้กลไกตลาดแทนการตัดสินใจโดยรัฐ ดังนั้น หากพิจารณาในแง่ของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายต่างๆ ในจังหวัดนั้นๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะต้องอาศัยข้อมูลและตัวแปรต่างๆ ในจังหวัดก็น่าจะช่วยให้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเขตจังหวัดนั้นมีความสอดคล้องกับ ปัจจัยและสภาพแวดล้อมของจังหวัดมากกว่าการกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง

ส่วนวัตถุประสงค์ในข้อ 2) เป็นความพยายามอย่างหนึ่งของรัฐบาลที่ต้องการให้ผู้ใช้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมเพื่อให้สามารถมีรายได้ อยู่เหนือระดับเส้นความยากจน แต่ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ให้อัตราค่าจ้างสูงเกินไป เนื่องจากเมื่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงเกินไปอาจก่อให้เกิดผลกระทบทางด้านต้นทุน ทำให้มีการจ้างงานน้อยลงและเกิดการว่างงานขึ้นได้ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

Dethier ได้กล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า “การกระจายอำนาจซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญอย่างหนึ่งของรัฐบาลประชาธิปไตย ก็คือการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยปัจเจกบุคคลซึ่งมีส่วนได้เสียในกระบวนการดังกล่าวอาจจะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตและส่งผลสะท้อนกลับไปยังผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจได้ หากมีการจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ”

ข้อควรคำนึงในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อการกระจายอำนาจ และข้อควรคำนึงถึงในการปฏิรูประบบราชการในประเทศที่มีการกระจายอำนาจ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับแนวคิดในการกระจายอำนาจการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงดังนี้

1) การมีกฎหมายรองรับ การกระจายอำนาจจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดจะต้องมีกฎหมายรองรับ เพื่อให้องค์กรท้องถิ่นได้มีอำนาจและหน้าที่อย่างแท้จริง และการตัดสินใจนั้นจะต้องมีผลบังคับใช้ในทางกฎหมายได้

2) ความมีอิสระทั้งในแง่ของการพึ่งพาตนเองและการใช้อำนาจหน้าที่ที่จะบอกถึงระดับความเข้มข้นของการกระจายอำนาจ หากองค์กรท้องถิ่นขาดความเป็นอิสระและยังคงพึ่งพาส่วนกลางค่อนข้างมากแล้ว อาจทำให้การกระจายอำนาจไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

3) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กรท้องถิ่นซึ่งประสิทธิภาพในการดำเนินการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอาจขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของอนุกรรมการ ความสมัครใจ ความทุ่มเทเสียสละในการปฏิบัติงาน ความพร้อมและความเพียงพอของข้อมูลข่าวสารและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งในระยะแรกๆ นั้นจำเป็นที่จะต้องได้รับการสนับสนุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพจากส่วนกลาง

4) ความไม่เสมอภาคระหว่างภูมิภาค ในแต่ละภูมิภาคหรือแต่ละจังหวัดอาจมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะปัจจัยที่จะสนับสนุนให้มีความพร้อมที่จะสนองนโยบายการกระจายอำนาจทั้งในด้านบุคลากร เทคนิค และการบริหารจัดการ ดังนั้นในการกระจายอำนาจอาจจะไม่จำเป็นจะต้องเริ่มต้นพร้อมกัน หรือใช้มาตรการเดียวกันก็ได้ หรืออาจจะแก้ไขความไม่เสมอภาคกันนี้ด้วยการให้การศึกษอบรมแก่เจ้าหน้าที่และเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ เพื่อลดช่องว่างดังกล่าวลงให้น้อยที่สุด

2. แนวคิดของระบบไตรภาคี

ระบบไตรภาคีวางอยู่บนแนวคิดที่ว่าในกระบวนการผลิตแบบทุนนิยม นายจ้างกับคนงานต่างพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้น ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาลก็ควรจะหันหน้าเข้าหากันอย่างบริสุทธิ์ใจเพื่อเข้ามามีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือ (Consultation) และร่วมมือกัน (Co-operation) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของทั้ง 3 ฝ่าย หรือในประเด็นที่จะกระทบกระเทือนต่อทุกฝ่าย

จากแนวคิดของระบบไตรภาคีดังกล่าวเป็นจุดกำเนิดขององค์คณะไตรภาคี ซึ่งประกอบด้วยผู้แทน 3 ฝ่าย ได้แก่ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล โดยผู้แทนแต่ละฝ่ายต่างมีสิทธิมีเสียงเท่าเทียมกัน และให้นำหนักต่อความคิดเห็นของแต่ละฝ่ายเท่าเทียมกัน ผู้แทนแต่ละฝ่ายที่เข้ามาในองค์คณะไตรภาคีจะต้องเข้ามามีใช้ในฐานะที่รักษาผลประโยชน์ของชนชั้นตนเอง ดังนั้น ภายใต้คณะไตรภาคีจึงมิใช่เวทีการเจรจาต่อรองเพื่อรักษาประโยชน์ของแต่ละฝ่าย ตรงกันข้ามผู้แทนของแต่ละฝ่ายจะต้องตัดอคติที่จะรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายตนเป็นสำคัญทิ้งไปเสีย โดยหันมายึดถือผลประโยชน์ร่วมของทุกฝ่ายหรือผลประโยชน์ของชาติเป็นเป้าหมาย เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล อันเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะก่อให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางสังคม

ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยนั้น ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ประกอบด้วยคณะกรรมการ 2 ระดับ คือ คณะกรรมการค่าจ้าง และคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งคณะกรรมการทั้งสองชุดนี้ล้วนจัดตั้งขึ้นในรูปของไตรภาคีซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจาก 3 ฝ่าย อันได้แก่ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง , 2545 , น.31-35)

1.8 3. แนวคิดเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ประเทศที่กำลังพัฒนา ผู้ใช้แรงงานต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับการถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้างแรงงาน โดยได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่ต่ำเกินควร จากสาเหตุหลายประการ (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง , 2545 , น.21) ดังนี้

1. ประเทศที่มีปัญหาประชากรมาก (Labour Intensive) อุปทานหรือการเสนอสนองแรงงานเกินความต้องการของท้องตลาด
2. ประชากรส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้กำลังร่างกายและไร้ฝีมือ (Sweating of labour and Unskilled)
3. ภาวะการจ้างงานที่ลูกจ้างตกอยู่ในฐานะเสียเปรียบและสภาพการทำงานโดยทั่วไปไม่สู้ดีนัก (Bad Conditions of Employment Generally)
4. ลูกจ้างส่วนใหญ่ขาดหลักประกันและความมั่นคงในการทำงานและยังมิได้มีการรวมตัวกัน (Unorganized) เพื่อสร้างฐานอำนาจในการเจรจาต่อรองร่วม (Collective Wages) รัฐบาลในหลายประเทศจึงเข้ามามีบทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเสียเอง เรียกว่า

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” (Minimum Wages) วิธีการแทรกแซงของรัฐดังกล่าวคือ การบัญญัติกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะใช้บังคับแก่องค์กรธุรกิจใด ๆ ในตลาดแรงงาน

หลักการสำคัญของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็คือ เพื่อเป็นหลักประกันเบื้องต้นแก่ประชากรวัยทำงาน (Labour Force) หรือคนงานไร้ฝีมือที่เริ่มแรกเข้าสู่ตลาดแรงงาน ให้ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด เป็นการให้ความคุ้มครองแก่คนสมัครเข้ารับจ้างทำงานมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือลดราคาค่าแรงจนต่ำเกินควร แต่ในขณะเดียวกันเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ฝ่ายนายจ้าง รัฐก็ต้องคำนึงถึงความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay) ของนายจ้าง ซึ่งมีหลายระดับและหลายขนาดของกิจการด้วย

4. แนวคิดเกี่ยวกับนิยามหรือความหมายของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage)

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage) (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2545, น.22) หมายถึง ระดับค่าจ้างขั้นต่ำสุดที่กำหนดขึ้นโดยกฎหมายสำหรับแรงงานโดยทั่วไปหรือแรงงานประเภทใดประเภทหนึ่งโดยเฉพาะ

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งได้ประกาศไว้ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 89 ตอนที่ 61 ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 (อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2545, น.22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดและเสนอให้รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา” ซึ่งในประกาศฉบับเดียวกัน (ข้อ 6) ได้มีการขยายความว่า “เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างคนเดียวควรจะได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้” นอกจากนี้ยังได้ระบุไว้ในข้อ 13 ว่าให้คณะกรรมการค่าจ้างวางข้อกำหนดในการศึกษา และพิจารณาแนวทางที่จะกำหนดไว้ในข้อ 6 โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานเกี่ยวกับอาหารเครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและปัจจัยอันจำเป็นอื่น

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2545, น.23) ได้นิยามว่า “ค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง ค่าจ้างที่เป็นเงินสดและเป็นรายวันตามที่กำหนดในประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ...”

L.R.Heron ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2545, น.23) ให้ความหมายว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จะกำหนดให้มีอัตราไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ในกรณีที่ไม่มีประกาศ

กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดด้วย” ซึ่งในที่นี้ได้ให้ความหมายของ “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” ว่าหมายถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการ ค่าจ้างอัตราค่าจ้างที่จ่ายต่ำกว่าอัตรานี้ถือว่าผิดกฎหมาย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” ที่ใช้อยู่ในประเทศไทยปัจจุบัน หมายถึง “อัตราค่าจ้างเป็นตัวเงินต่อวันขั้นต่ำสุดที่กฎหมายกำหนดขึ้นให้นายจ้างจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานแก่ลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือเมื่อแรกเข้าทำงาน โดยที่ระดับค่าจ้างเป็นค่าจ้างที่ลูกจ้างคนเดียวควรได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้” (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง , 2545, น.23)

5. แนวคิดเชิงเศรษฐศาสตร์ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

โดยทั่วไปการกำหนดอัตราค่าจ้างจะพิจารณาตามหลักการใหญ่ๆ 5 ประการ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2544, น.10) คือ

1. ความยุติธรรมภายนอก

อัตราค่าจ้างและโครงสร้างของค่าจ้างในกิจการ จะถูกกำหนดขึ้นโดยการพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างและโครงสร้างของค่าจ้างในกิจการอื่น หรือในอุตสาหกรรมอื่น หรือในอาชีพอื่น ในตลาดแรงงานหากเป็นกิจการขนาดเล็กที่อยู่ในตลาดแข่งขัน การยอมรับอัตราค่าจ้างตลาดก็เป็นสิ่งจำเป็น แต่หากเป็นกิจการขนาดใหญ่ที่มีอำนาจในการผูกขาดการเป็นผู้นำในการกำหนดอัตราค่าจ้างก็อาจเป็นไปได้ แต่โดยทั่วไปกิจการที่มีอำนาจผูกขาดอย่างสมบูรณ์ไม่มี ดังนั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการจึงมักจะคำนึงถึงอัตราค่าจ้างภายนอกกิจการหรือสภาวะตลาดแรงงาน

2. ความยุติธรรมภายในกิจการ

นอกจากอัตราค่าจ้างภายนอกแล้ว การกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการ ยังคำนึงถึงลักษณะของงานและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน อัตราค่าจ้างจึงแตกต่างกันไปตามประเภทของลูกจ้าง ตลอดจนมาตรฐานของงานที่กิจการกำหนดขึ้น

3. ผลผลิตภาพ (Productivity) ของแรงงาน

ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างทำให้กิจการเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งในการกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยหลักการแล้วลูกจ้างควรได้รับค่าจ้างในอัตราที่ใกล้เคียงกับผลผลิตภาพของลูกจ้าง ลูกจ้างที่มีความสามารถสูง มีผลผลิตภาพสูงควรได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูง ในทางตรงข้าม ลูกจ้างที่มีความสามารถต่ำ ผลผลิตภาพต่ำควรได้รับอัตราค่าจ้างต่ำ ผลผลิตภาพของแรงงานขึ้นอยู่กับปัจจัย

หลายอย่าง เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในหน้าที่การงาน ความขยัน เป็นต้น ดังนั้น อัตราค่าจ้างจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยดังกล่าวด้วย

4. ความสามารถในการการจ่ายค่าจ้าง

ผลประโยชน์และกำไรของกิจการขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกกิจการ ผลผลิตของแรงงาน และต้นทุนแรงงาน ย่อมมีผลต่อกำไรของกิจการ ในสถานการณ์ที่กิจการมีกำไร ลูกจ้างจึงควรได้รับผลประโยชน์ด้วย ในภาวะเศรษฐกิจซบเซา กิจการขาดทุน ผลประโยชน์หรือผลตอบแทนของแรงงานที่ควรลดลง

5. สภาวะค่าครองชีพ

สภาวะความเป็นอยู่ของแรงงานขึ้นอยู่กับรายได้ที่ลูกจ้างได้รับในสังคม ในสถานการณ์ที่ค่าใช้จ่ายในการครองชีพสูง ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินก็ควรจะสูงตามไปด้วย มิฉะนั้นลูกจ้างจะเกิดความยากลำบากในการดำรงชีวิต ซึ่งจะมีผลต่อความเป็นอยู่และประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

6. หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

หลักเกณฑ์โดยทั่วไปที่นำมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2545, น.24) ประกอบด้วย

1. ความจำเป็นขั้นพื้นฐานของคนงานและครอบครัว โดยพิจารณาจากความต้องการพื้นฐานที่ระดับการบริโภคขั้นต่ำสุด ซึ่งจะทำให้คนยังชีพอยู่ได้ในเรื่องอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัยและการสาธารณสุข เป็นต้น

2. ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง เป็นหลักเกณฑ์ที่คำนึงถึงความอยู่รอดของอุตสาหกรรมและระบบเศรษฐกิจ โดยดูจากระดับค่าจ้างโดยทั่วไปเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ระดับกำไรโดยรวม ระดับกำไรของสถานประกอบการขนาดเล็ก ผลกระทบของค่าจ้างขั้นต่ำต่อการลงทุน เป็นต้น

3. มาตรฐานความเป็นอยู่ในส่วนอื่นของระบบเศรษฐกิจ ได้แก่ ระดับรายได้ในเขตเมือง และชนบท รายได้ของภาคเกษตร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจทำให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละท้องถิ่นแตกต่างกันได้ตามความแตกต่างของมาตรฐานความเป็นอยู่ในแต่ละท้องถิ่น

อย่างไรก็ตาม หลักเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้น คณะกรรมการค่าจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่างๆ 9 ประการ คือ

(1) ดัชนีค่าครองชีพ (2) อัตราเงินเฟ้อ (3) ราคาของสินค้า (4) มาตรฐานการครองชีพ (5) ต้นทุนการผลิต (6) ความสามารถของธุรกิจ (7) ผลผลิตภาพแรงงาน (8) ผลผลิตทั้งหมดรวม (9) สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งในทางปฏิบัติคณะกรรมการอาจจะไม่จำเป็นต้องนำปัจจัยทุกตัวมาพิจารณา เพราะปัจจัยบางตัวมีความสัมพันธ์กับปัจจัยตัวอื่นๆ อยู่แล้ว เช่น เงินเฟ้อกับราคาสินค้าและต้นทุนการผลิต สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และผลผลิตทั้งหมดรวมกับมาตรฐานการครองชีพ

คำอธิบายปัจจัยหลักที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
(เกรียงไกร อาภาบุษย์พันธุ์, 2546, น.29-32)

1. ดัชนีราคาผู้บริโภค

เป็นค่าทางสถิติที่แสดงความเปลี่ยนแปลงในราคาของกลุ่มสินค้าในระยะเวลาหนึ่ง แนวความคิดพื้นฐานของดัชนีราคาผู้บริโภค พัฒนามาจากแนวความคิดของดัชนีค่าครองชีพ (Cost of Living Index) ซึ่งต้องการวัดค่าใช้จ่ายในการบริโภคของผู้บริโภคในเดือนหนึ่งๆ แต่เนื่องจากการวัดปัจจัยที่เกี่ยวกับมาตรฐานค่าครองชีพเป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ จึงได้ใช้ดัชนีราคาผู้บริโภคเป็นตัวประมาณค่าดัชนีค่าครองชีพ

ดัชนีราคาผู้บริโภคในประเทศไทยเริ่มมีการจัดเก็บตั้งแต่ปี พ.ศ. 2486 ได้มีการปรับปรุงเรื่อยมา สำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า ทำหน้าที่เผยแพร่และรายงานดัชนีราคาผู้บริโภคทุกๆ เดือน การรายงานการเคลื่อนไหวของดัชนีราคามักเปรียบเทียบกับเป็นร้อยละมากกว่าการใช้ตัวเลขของดัชนีราคาโดยตรง

ตัวอย่าง : ดัชนีราคาผู้บริโภคเดือนกุมภาพันธ์ 2543 เท่ากับ 129.8

ดัชนีราคาผู้บริโภคเดือนมกราคม 2543 เท่ากับ 129.3

$$\begin{aligned} \text{อัตราเปลี่ยนแปลงดัชนี} &= \frac{\text{ดัชนีเดือนกุมภาพันธ์ } 43 \times 100 - 100}{\text{ดัชนีเดือนมกราคม } 43} \\ &= \frac{129.8 \times 100 - 100}{129.3} \\ &= 0.4 \end{aligned}$$

หมายความว่า ราคาสินค้าและบริการเฉลี่ยในเดือน กุมภาพันธ์ 2543 เพิ่มขึ้นจากราคาเฉลี่ยในเดือน มกราคม 2543 ร้อยละ 0.4

2. อัตราเงินเฟ้อ

หมายถึง ราคาของสินค้าและบริการโดยทั่วไปกำลังปรับตัวสูงขึ้น มักจะวัดมูลค่าโดยใช้ดัชนีราคาผู้บริโภค สินค้าบางชนิดอาจจะมีราคาต่ำลง บางชนิดราคาไม่เปลี่ยนแปลง แต่โดยทั่วไปราคาสินค้าจะเพิ่มสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง , 2542 , น.27)

อัตราเงินเฟ้อจึงเป็นตัวชี้วัดภาวะทางเศรษฐกิจอย่างหนึ่ง โดยปกติแล้วอัตราเงินเฟ้อมีสาเหตุมาจาก

1. ความต้องการสินค้าและบริการสูงมากกว่าการขยายตัวสินค้าและบริการที่มีอยู่
2. ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
3. ผลทางด้านจิตวิทยา เช่น การมีข่าวว่าสินค้าขาดแคลนทำให้เกิดการกักตุน

สินค้าและบริการ

การเปลี่ยนแปลงของอัตราเงินเฟ้อจะส่งผลต่อค่าจ้าง เช่น ถ้าราคากำลังปรับตัวสูงขึ้นแต่ค่าจ้างมีเปลี่ยนแปลงแล้ว อำนาจซื้อของค่าจ้างจะลดลง ผู้ที่รับค่าจ้างจะมีอำนาจซื้อต่ำลง ดังนั้นถ้าราคาปรับตัวสูงขึ้น 10% ค่าจ้างควรจะปรับตัวไม่ต่ำกว่า 10% เพื่อให้ผู้ที่รับค่าจ้างมีอำนาจการซื้อเท่าเดิม

3. ราคาของสินค้า

หมายถึง ราคาของสินค้าและบริการซึ่งมีมูลค่า ซึ่งราคาของสินค้าในความหมายของผู้บริโภค หมายถึง ราคาที่ผู้บริโภคใช้จ่ายสำหรับซื้อสินค้าและบริการ แต่ราคาในความหมายของผู้ผลิต หมายถึง มูลค่าที่ครอบคลุมต้นทุนและผลกำไร

ในระบบเศรษฐกิจที่มีการรับรองให้เอกชนมีกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน (Property Right) การแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการทำให้เกิดค่าแลกเปลี่ยน (Value In Exchange) และมีการนำเงินตรามาใช้เป็นเครื่องวัดราคาสินค้า ดังนั้น ราคาของสินค้าสิ่งหนึ่ง คือ ค่าแลกเปลี่ยนของสินค้ากับเงินตรา ถ้าหากราคาสินค้าเปลี่ยนแปลงไป ก็จะส่งผลต่อผู้บริโภคและผู้ผลิต

4. มาตรฐานการครองชีพ

เป็นการวัดความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมโดยรวม และมักจะวัดได้โดยใช้รายได้ต่อหัว (Per Capita Income) ค่าจ้างเฉลี่ย หรือตัววัดอื่นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นอำนาจซื้อ การวัดมาตรฐานการครองชีพวัดเป็นค่าเฉลี่ย ดังนั้น จึงไม่ได้ชี้วัดความแตกต่างของมาตรฐานการครองชีพจำแนกตามท้องที่ ประเภทกิจการ อาชีพ หรือบุคคลใดโดยเฉพาะ

การปรับอัตราค่าจ้างขึ้นทำให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของอัตราเงินเฟ้อ จะมีผลต่อค่าครองชีพ (Cost of Living) ของผู้ใช้แรงงาน เช่น อัตราเงินเฟ้อเพิ่มขึ้น 5% และมีการปรับ

ค่าจ้างสูงขึ้น 4% แสดงว่ามาตรฐานการครองชีพต่ำลง ซึ่งการพิจารณามาตรฐานการครองชีพจำเป็นต้องนำข้อมูลทางคุณภาพ (Quality Index) เข้ามาพิจารณาด้วย เช่น ค่าครองชีพของเมืองกับชนบทมีความแตกต่างกัน แต่ข้อมูลด้านคุณภาพไม่ได้ถูกรวมในค่าดัชนีราคาผู้บริโภคและอัตราเงินเฟ้อ

5. ต้นทุนการผลิต

ในการผลิตสินค้าและบริการ ปัจจัยการผลิตที่สำคัญประกอบด้วย ที่ดิน ทุน และแรงงาน ค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนของแรงงาน จึงถือเป็นต้นทุนสำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการผลิตและเป็นต้นทุนประเภทที่เปลี่ยนแปลงได้ง่ายที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนประเภทที่เหลือ กระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการแต่ละชนิด มีความต้องการแรงงานในระดับต่างกันขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีที่ใช้ ดังนั้น สัดส่วนของค่าจ้างในต้นทุนการผลิตของสินค้าแต่ละชนิดจึงแตกต่างกัน การปรับเปลี่ยนค่าจ้างจึงส่งผลกระทบต่อต้นทุนในการผลิตสินค้าและบริการแต่ละชนิดแตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ ค่าจ้างยังส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจหรือความอยู่รอดของธุรกิจ โดยสินค้าที่มีต้นทุนการผลิตต่ำจะมีความได้เปรียบในการแข่งขัน การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตและความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจด้วย

6. ความสามารถของธุรกิจ

หมายถึง ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง นั่นคือ ความสามารถในการจ่ายของธุรกิจเป็นตัวบ่งชี้ความเต็มใจที่จะจ่ายในการปรับเปลี่ยนค่าจ้างถ้าสถานประกอบการใดสามารถจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่ปรับเปลี่ยนได้โดยไม่กระทบต่อความอยู่รอด แสดงว่าสถานประกอบการนั้นมีความสามารถในการจ่ายในทางตรงข้าม ถ้าสถานประกอบการหรือธุรกิจมีความสามารถในการจ่ายต่ำ การปรับเพิ่มค่าจ้างย่อมส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดของกิจการ

การประเมินค่าความสามารถในการจ่าย ประเมินในระดับมหภาคโดยใช้ข้อมูลด้านการส่งออก การใช้จ่ายในการบริโภคของครัวเรือน (Consumption Expenditures) ในบัญชีรายได้ประชาชาติ และสถานะเศรษฐกิจในขณะนั้น ซึ่งการประเมินจำเป็นต้องใช้ข้อมูลด้านการเงินและบัญชี เอกสารเกี่ยวกับการเงินมาวิเคราะห์เพื่อประมาณผลกำไรของสถานประกอบการ และนำไปสู่การประเมินความสามารถในการจ่ายของหน่วยธุรกิจ แต่ข้อมูลดังกล่าวมักจะเป็นข้อมูลที่ไม่เปิดเผยของสถานประกอบการ ดังนั้น ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จึงอาจจะไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง

7. ผลผลิตภาพแรงงาน

หมายถึง ปริมาณงานเฉลี่ยต่อคนของลูกจ้างที่คำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี ผลผลิตภาพแรงงานจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถในการผลิตต่อคนของลูกจ้าง

ผลผลิตภาพแรงงานมีความสัมพันธ์อย่างมากกับค่าจ้าง เพราะโดยปกติแล้วนายจ้างยินดีจ่ายค่าจ้างตามความสามารถของลูกจ้าง การเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานจึงเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้มีการปรับค่าจ้าง เพราะการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน หมายถึง ลูกจ้างแต่ละคนผลิตได้มากขึ้นในแต่ละชั่วโมงหรือแต่ละวัน ดังนั้น การพิจารณาปรับเพิ่มค่าจ้างควรจะเป็นไปในทิศทางเดียวกับการเปลี่ยนแปลงของผลผลิตภาพแรงงาน

8. ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ

เป็นข้อมูลที่แสดงขนาดของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) คือ มูลค่าทั้งหมดของสินค้าและบริการที่ผลิตภายในประเทศภายในระยะเวลา 1 ปี โดยไม่คำนึงว่าทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตสินค้าและบริการเป็นทรัพยากรของพลเมืองภายในประเทศหรือชาวต่างประเทศหรืออีกนัยหนึ่ง คือ “รายได้” ที่เกิดจากการผลิตสินค้าและบริการนั่นเอง ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ GDP คือ รายได้ประชาชาติที่คำนวณทั้งทางด้านการผลิต การใช้จ่าย และด้านรายได้ โดยมีการเก็บข้อมูล รายปีและประมวลข้อมูลโดย กองบัญชีรายได้ประชาชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

9. สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

ในการพิจารณาสภาพความเป็นไปทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยภาพรวมนั้น นักเศรษฐศาสตร์พยายามสร้างฐานข้อมูลทางสถิติที่มีระบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานและแนวคิดทางทฤษฎีที่สามารถพิสูจน์และทดสอบกับความเป็นจริงให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งในทางปฏิบัติมีข้อจำกัดหลายประการ ตัวชี้วัดที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน ได้แก่

- จำนวนการลงทุนใหม่
- ระดับการว่างงาน
- ดุลการชำระเงิน
- ระดับเงินทุนสำรองระหว่างประเทศ
- ระดับการอ่านออกเขียนได้
- จำนวนประชาชนที่อยู่เหนือระดับความยากจน

ตัวชี้วัดเหล่านี้เป็นเครื่องมือในระดับมหภาค และมีได้ชี้ให้เห็นความเป็นอยู่ของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลใดโดยเฉพาะ

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีค่าจ้างจากผลของการเจรจาต่อรอง(bargaining theory of wages)

ทฤษฎีนี้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2544, น.13) มีข้อสมมุติว่าแท้จริงแล้ว ค่าจ้างของงานต่างๆ จะมีหลายอัตรา โดยจะมีการกระจายในช่วงของอัตราค่าจ้างหลายๆ อัตราด้วยกัน โดยระดับสูงสุดก็จะเป็นค่าจ้างสูงสุดที่นายจ้างเต็มใจจะจ่ายและระดับต่ำสุดคือ ค่าจ้างต่ำสุดที่คนงานจะเต็มใจรับ ในการนี้นายจ้างและลูกจ้างจะทำการต่อรองกันเพื่อกำหนดค่าจ้างที่แท้จริงขึ้นในช่วงดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อนำเอาอัตราที่ต่อรองกันนั้นมาจ่ายให้กับคนงาน ดังนั้น ค่าจ้างจึงเท่ากับเกิดจากอำนาจการเจรจาต่อรองกัน ในทางเศรษฐกิจของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

2. ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม (The just price wage) หรือ “just wage”

หมายถึงแนวคิดที่ว่า ค่าจ้างควรสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะของงานที่ทำอยู่ หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับขั้นฐานะที่เขาดำรงชีพอยู่นั้นคือ หากบุคคลใดได้ทำงานในตำแหน่งที่สำคัญขึ้น ค่าจ้างยุติธรรมของเขาก็จะต้องสูงขึ้นเท่าเทียมกันด้วย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , 2544 , น.11)

2.3 ผลงานและการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. พัชรี อัสสธีรนิววัฒน์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด 75 จังหวัดต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินการ ในด้านต่างๆ นับตั้งแต่การจัดเตรียมข้อมูล เอกสารเพื่อใช้ประกอบในการประชุม การจัดการประชุม การนัดหมายการประชุมเพื่อให้ครบองค์ประชุม ฯลฯ ผลการศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติหน้าที่ สิ่งสำคัญที่เป็นปัญหาหลักและทำความลำบากใจให้แก่เลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด คือ การหาข้อมูลเชิงเศรษฐกิจที่จะนำมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เนื่องจากไม่มีข้อมูลในระดับจังหวัด

2. เกரியไกร อาภาบุษยพันธุ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทัศนนะของ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดต่อปัจจัยในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ : ศึกษา เฉพาะกรณีคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนนะ ในภาพรวมของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดต่อปัจจัยที่ใช้ในการกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และศึกษาเปรียบเทียบความเห็นของคณะอนุกรรมการฯ ต่อปัจจัยดังกล่าว จำแนกตามสถานภาพของอนุกรรมการและตามสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่ม จังหวัด ผลการศึกษาพบว่า คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุเฉลี่ย 45.04 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ เคยดำรงตำแหน่งใน คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด แต่ผ่านการฝึกอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำน้อยมาก

ปัจจัยที่ใช้ประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด 9 ประการ คือ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ราคาของสินค้า มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวม สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม คณะอนุกรรมการฯ เห็นว่า มีความเหมาะสม แต่ปัจจัยที่คณะอนุกรรมการฯ เห็นว่ามีความ เหมาะสมมาก ได้แก่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ราคาของสินค้า มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ และเห็นว่ามีเหมาะสมปานกลาง ได้แก่ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวม สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ในการให้ความสำคัญแก่ ปัจจัยจำแนกตามสถานภาพของคณะอนุกรรมการฯ คณะอนุกรรมการฯ ฝ่ายลูกจ้างให้ความสำคัญ แก่ราคาสินค้า มาตรฐานการครองชีพ ฝ่ายนายจ้างให้ความสำคัญแก่ต้นทุนการผลิต ผลผลิตภาพแรงงาน และความสามารถของธุรกิจ ฝ่ายรัฐบาลให้ความสำคัญแก่ดัชนีค่าครองชีพ มากกว่าปัจจัยอื่น สำหรับการให้ความสำคัญจำแนกตามกลุ่มจังหวัดที่มีสภาพทางเศรษฐกิจและ สังคมต่างกัน พบว่า ได้ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยไม่แตกต่างกัน ปัญหาเกี่ยวกับการนำปัจจัยมา พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด คณะอนุกรรมการฯ ทุกฝ่ายเห็นตรงกันว่า ข้อมูลของ ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาข้างความครบถ้วนสมบูรณ์ และข้อมูลบางปัจจัยยังเป็นข้อมูลใน ระดับประเทศ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่คณะอนุกรรมการฯ เห็นว่ามีอิทธิพลมากที่สุด คือ การเจรจาต่อรอง รองลงมาคือ อำนาจเด็ดขาดของคณะอนุกรรมการฯ ซึ่งกลับไม่ใช่ปัจจัย ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคณะอนุกรรมการฯ แต่ละฝ่าย มีความคิดเห็นต่างกัน โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มของตนเป็นหลักประกอบ

ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาขนาดความครบถ้วนสมบูรณ์ และข้อมูลบางปัจจัยยังเป็นข้อมูลในระดับประเทศ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่คณะกรรมการฯ เห็นว่ามีอิทธิพลมากที่สุด คือ การเจรจาต่อรอง รองลงมาคือ อำนาจเด็ดขาดของคณะกรรมการฯ ซึ่งกลับไม่ใช่ปัจจัยที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคณะกรรมการฯ แต่ละฝ่ายมีความคิดเห็นต่างกัน โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มของตนเป็นหลักประกอบกับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยไม่สมบูรณ์เพียงพอ ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งจึงขึ้นอยู่กับ การเจรจาต่อรองมากกว่าการพิจารณาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

จากการเรียงลำดับคะแนนของปัจจัยตามกฎหมายและปัจจัยอื่นนอกเหนือจากกฎหมาย กำหนดเพื่อให้คณะกรรมการฯ จัดลำดับความสำคัญ พบว่า ราคาสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพของลูกจ้างระดับล่างในจังหวัด ซึ่งเป็นปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดได้รับการจัดอยู่ในลำดับที่ 7 จาก 16 ปัจจัยที่ให้ความสำคัญ ส่วนปัจจัยผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ เป็นปัจจัยตามกฎหมาย คณะกรรมการฯ ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 13 รายละเอียดในการความหมายของปัจจัย ดังนี้

- | | | | |
|-------------|--|------------|---------------------|
| 1. หมายถึง | ดัชนีค่าครองชีพ | 2. หมายถึง | อัตราเงินเฟ้อ |
| 3. หมายถึง | ราคาของสินค้า | 4. หมายถึง | มาตรฐานการครองชีพ |
| 5. หมายถึง | ต้นทุนการผลิต | 6. หมายถึง | ความสามารถของธุรกิจ |
| 7. หมายถึง | ผลิตภาพแรงงาน | 8. หมายถึง | ผลิตภัณฑ์มวลรวม |
| 9. หมายถึง | สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม | | |
| 10. หมายถึง | อำนาจเด็ดขาดของอนุกรรมการฯ | | |
| 11. หมายถึง | ราคาสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพของลูกจ้างระดับล่างในจังหวัด | | |
| 12. หมายถึง | ค่าจ้างและรายได้รวมของประชาชนในจังหวัด | | |
| 13. หมายถึง | สถิติการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน | | |
| 14. หมายถึง | มาตรฐานฝีมือแรงงานฯ | | |
| 15. หมายถึง | ข้อมูลที่จำเป็นของแต่ละจังหวัด | | |
| 16. หมายถึง | ภาษีสังคม | | |
| 17. หมายถึง | ข้อมูลอื่น ๆ | | |

บทที่ 3

การกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำในปัจจุบัน

ในการกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำของประเทศไทย ประกอบด้วยคณะกรรมการ 2 ระดับ คือ คณะกรรมการค่าจ้าง และคณะอนุกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งจัดตั้งขึ้นในรูปแบบขององค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ดังนี้

3.1 คณะกรรมการค่าจ้าง

องค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้างประกอบด้วยผู้แทน 15 คน ได้แก่ ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธาน และมีผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 5 คน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 5 คน วิธีการคัดเลือกผู้แทนในคณะกรรมการค่าจ้างเป็นไปตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541 (ในภาคผนวก 1) และมีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี

คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่สำคัญ 3 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2542, น.12) คือ

1. เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง การพัฒนาระบบค่าจ้างและข้อเสนอแนะภาคเอกชนเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปี
2. พิจารณาวินิจฉัยกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำพื้นฐานและอัตรากำลังขั้นต่ำ
3. รายงานเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมอย่างน้อยปีละครั้งเกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้าง ตลอดจนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ

อำนาจของคณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจในการวินิจฉัยกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำพื้นฐานและอัตรากำลังขั้นต่ำ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภทหรือในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้ โดยในการพิจารณากำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำและอัตรากำลังขั้นต่ำพื้นฐานตามกฎหมาย คณะกรรมการค่าจ้างจะต้องศึกษา

และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัจจัย 9 ประการ คือ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ราคาของสินค้า มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณท์มวลรวม และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม โดยคณะกรรมการอาจเลือกใช้หลักเกณฑ์ที่ระบุไว้ในกฎหมายเพื่อประกอบการวินิจฉัยกำหนด ข้อมูล สถิติและเอกสารทางวิชาการจากหน่วยงานของรัฐ ข้อมูลจากการสำรวจและศึกษาวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง , 2542 , น.13 – 14)

3.2 คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

ในระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541 (ในภาคผนวก 2) กำหนดให้มีคณะกรรมการสรรหาคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ผู้แทนส่วนราชการตามที่จังหวัดเห็นสมควรเป็นกรรมการ และมีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละหนึ่งคนร่วมเป็นกรรมการ โดยให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อคัดเลือกและเสนอรายชื่อ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณา ก่อนเสนอคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดมีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง

องค์ประกอบของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ประกอบด้วยบุคคลไม่เกิน 15 คน เป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน ดังนี้ (เกรียงไกร อภาณุขยพันธ์ , 2546 , น.24 – 26)

ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน อนุกรรมการประกอบด้วย พาณิชย์จังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด แรงงานจังหวัด และผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย ประจำภาคหรือผู้แทนศูนย์พัฒนาภาค สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือผู้แทนส่วนราชการอื่นตามที่จังหวัดเห็นสมควร โดยให้แรงงานจังหวัดเป็น อนุกรรมการและเลขานุการ

ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ต้องเป็นนายจ้างที่มีชื่อในหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล หรือทะเบียนการค้า ซึ่งประกอบกิจการในจังหวัดนั้น และในกรณีที่ เป็นสมาชิกสภาองค์การ นายจ้างหรือสมาคมนายจ้างต้องมีหนังสือรับรองสมาชิกภาพจากสภาองค์การนายจ้างหรือ สมาคมนายจ้าง

ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ต้องเป็นผู้ที่มีในระดับผู้บังคับบัญชาของสถานประกอบการในจังหวัด นั้น ซึ่งต้องมีหนังสือรับรองจากสถานประกอบการ และในกรณีที่ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ต้องมีหนังสือรับรองสมาชิกภาพจากสหภาพแรงงาน ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่ไม่มีองค์การฝ่ายลูกจ้าง ในจังหวัด สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจะเป็นผู้ประกาศผู้แทนฝ่ายลูกจ้างให้ลูกจ้าง อื่นๆ ทราบ โดยทั่วกัน

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (คำสั่ง คณะกรรมการค่าจ้างที่ 33/2545 ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 , 2545 , น.2)

1. พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ มาตรฐานการครองชีพ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของลูกจ้าง และข้อเท็จจริงทางสังคมและเศรษฐกิจในจังหวัด เพื่อกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

2. พิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดต่อคณะกรรมการค่าจ้าง

3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมาย

นโยบายการกระจายการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้กับแต่ละจังหวัด โดยให้ คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเป็นผู้พิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดตน ต่อคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อพิจารณาก่อนประกาศใช้บังคับนั้น ได้เริ่มต้นการปฏิบัติตามนโยบาย ในช่วง พ.ศ. 2542 – 2543 ซึ่งอำนาจการตัดสินใจในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดยังไม่ได้ อยู่ที่คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอย่างเต็มที่ แต่อย่างไรก็ตามใน พ.ศ. 2545 รัฐบาล เริ่มมีการกระจายอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แต่ละจังหวัดมากขึ้น ดังจะเห็นได้ จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลประกาศใช้ในช่วงต้นปี พ.ศ. 2545 - ปัจจุบัน (ในภาคผนวก 3,5)

3.3 หลักเกณฑ์การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

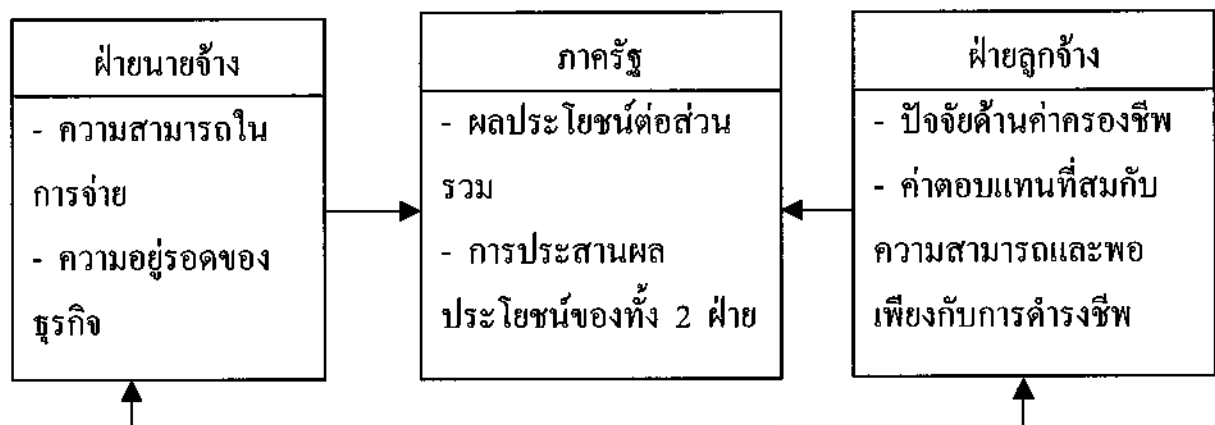
คณะกรรมการค่าจ้าง (และคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด) จะต้องศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

ปัจจัยหลักที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 9 ประการ
(สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง , 2542 ,น.23) ดังนี้ คือ

- คำนีค่าครองชีพ
- อัตรารเงินเพื่อ
- ราคาของสินค้า
- มาตรฐานการครองชีพ
- ต้นทุนการผลิต
- ความสามารถของธุรกิจ
- ผลิตภาพแรงงาน
- ผลิตภันท์มวลรวม
- สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

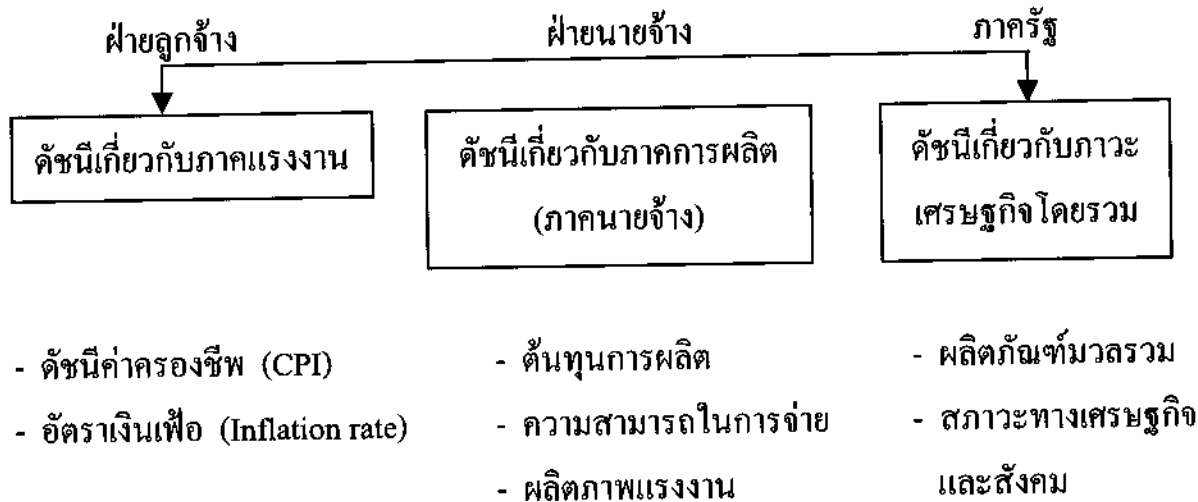
ปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น อาจใช้ปัจจัยพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง , 2544 , น.12) ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผลประโยชน์โดยตรงอันประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างซึ่งน่าจะ ได้แก่ ความสามารถในการจ่าย และความอยู่รอดของธุรกิจ ปัจจัยพื้นฐานของฝ่ายลูกจ้างซึ่งน่าจะ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านค่าครองชีพ และค่าจ้างที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับผลตอบแทนจากการทำงานให้สมกับความสามารถและการดำรงชีพที่อยู่ได้อย่างพอเพียง ส่วนปัจจัยทางภาครัฐ ได้แก่ การประสานประโยชน์ของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ให้สามารถดำรงอยู่ร่วมกันได้ และนำมาซึ่งผลประโยชน์ของส่วนรวม ดังแสดงโดยแผนภูมิ ดังนี้



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง , 2544 , น.12

ในการพิจารณาปัจจัยพื้นฐานดังกล่าว จำเป็นจะต้องมีข้อมูลหรือดัชนีชี้วัดที่สามารถสะท้อนหรือเป็นตัวแทนของปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวได้ ซึ่งข้อมูลและดัชนีชี้วัดที่สำคัญๆ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

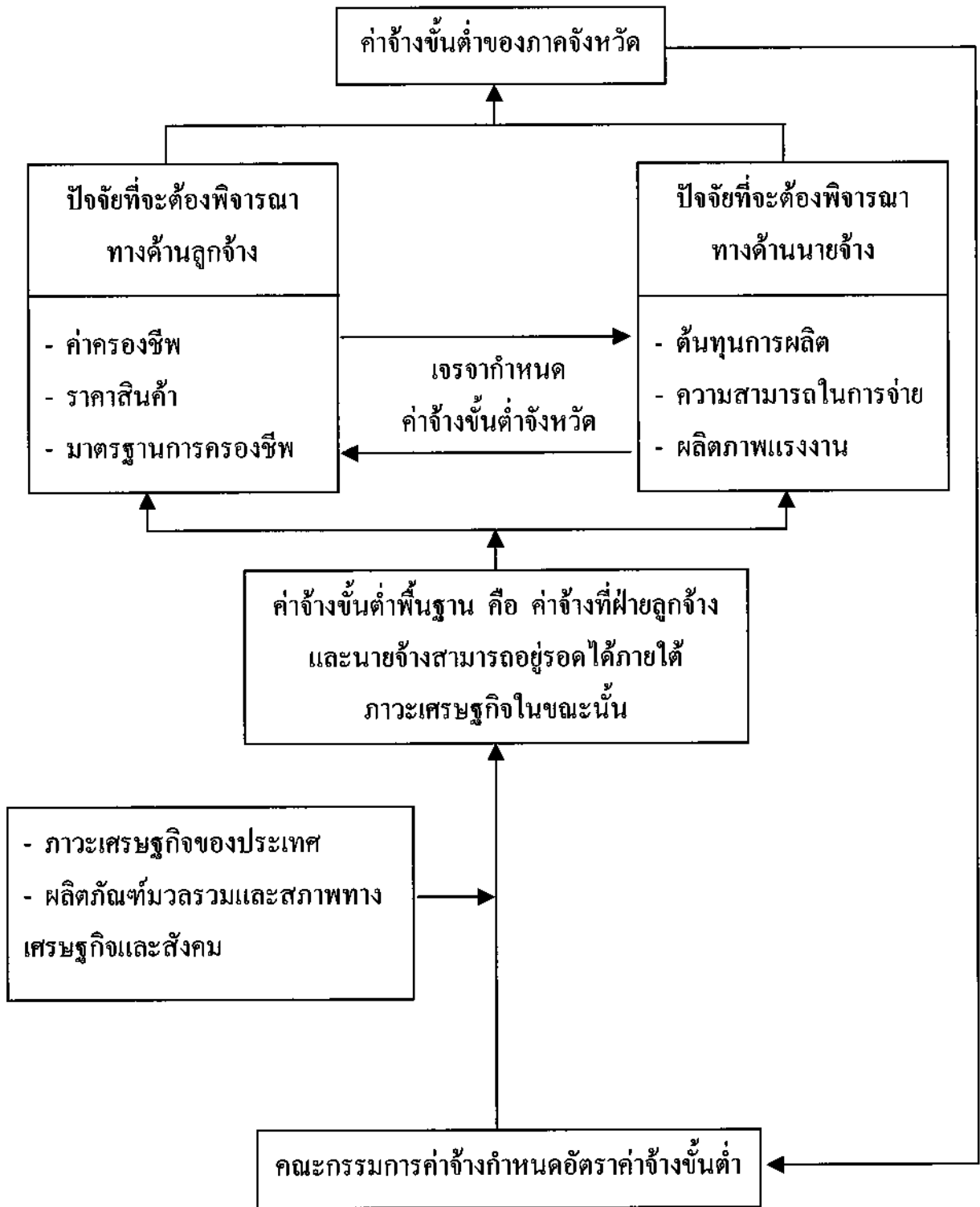


ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง , 2544 , น.12

ในการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำนั้น เป็นการเจรจาระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยมีภาครัฐเป็นตัวกลางและมีดัชนีที่เกี่ยวกับสภาวะเศรษฐกิจของประเทศในขณะนั้นเป็นพื้นฐานของการเจรจา ซึ่งภาวะเศรษฐกิจดังกล่าวมีผลอย่างมากต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเจรจา อย่างไรก็ตามความต้องการของภาครัฐก็คือ ผลลัพธ์ที่ออกมาสามารถทำให้ทั้งสองฝ่ายมีความอยู่รอดในภาวะเศรษฐกิจขณะนั้น

ปัจจัยที่เป็นตัวแปรร่วมในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ปัจจัยสำคัญของฝ่ายลูกจ้างได้แก่ อัตราค่าครองชีพ มาตรฐานการครองชีพ ปัจจัยสำคัญของฝ่ายนายจ้างได้แก่ ต้นทุนการผลิต (ด้านแรงงาน) ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ปัจจัยกำหนดภาวะเศรษฐกิจ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจและสังคม ผลิตภัณ์มวลรวมของประเทศ ซึ่งในกระบวนการพิจารณาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน ดังสรุปเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

กระบวนการในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง , 2544 , น.13

บทที่ 4

ผลการศึกษากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง

ในบทนี้ เป็นการนำเสนอผลการศึกษาโดยแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ การแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง การจัดทำข้อมูลระดับจังหวัดเพื่อใช้ในการพิจารณาการกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง “โครงการสำรวจค่าครองชีพของลูกจ้างในจังหวัดระยอง” และ การนำผลการสำรวจมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ระยอง ดังนี้

4.1 การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง

คณะกรรมการค่าจ้าง ได้มีคำสั่งเรื่องการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดระยอง ดังนี้

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง ชุดที่ 1

ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 9 ธันวาคม 2542 - 31 พฤษภาคม 2543

1. คำสั่งคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ที่ 049/2542

เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สังกัด ณ วันที่ 9 ธันวาคม 2542

หมายเหตุ : สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างได้แจ้งยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการค่าจ้างกลางที่ 049/2542 สังกัด ณ วันที่ 9 ธันวาคม 2542 เนื่องจากคณะกรรมการค่าจ้างกลางได้ครบวาระการ ดำรงตำแหน่งเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2543

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง ชุดที่ 2

ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 25 กันยายน 2543 - 24 กันยายน 2545

1. คำสั่งคณะกรรมการค่าจ้าง ที่ 65/2543

เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง

สั่ง ณ วันที่ 25 กันยายน 2543

หมายเหตุ : คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยองชุดเดิม ในคำสั่งที่ 049/2542

2. คำสั่งคณะกรรมการค่าจ้าง ที่ 3/2544

เรื่อง แต่งตั้งอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง

สั่ง ณ วันที่ 2 เมษายน 2544

หมายเหตุ : เป็นคำสั่งแต่งตั้งอนุกรรมการแทนอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่ลาออกเนื่องจาก
ย้ายสถานที่ทำงานไปประจำสาขาในจังหวัดอื่น จำนวน 2 คน

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง ชุดที่ 3

ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 24 ตุลาคม 2545 - 23 ตุลาคม 2547

1. คำสั่งคณะกรรมการค่าจ้าง ที่ 33/2545

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง

สั่ง ณ วันที่ 25 ตุลาคม 2545

2. คำสั่งคณะกรรมการค่าจ้าง ที่ 6/2546

เรื่อง แต่งตั้งอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง

สั่ง ณ วันที่ 11 กรกฎาคม 2546

หมายเหตุ : เป็นคำสั่งแต่งตั้งอนุกรรมการแทนอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่ลาออกเนื่องจาก
ย้ายไปทำงานสถานที่ใหม่ในกรุงเทพมหานคร

3. คำสั่งคณะกรรมการค่าจ้าง ที่ 8/2546

เรื่อง แต่งตั้งอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง

สั่ง ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2546

หมายเหตุ : เป็นคำสั่งแต่งตั้งอนุกรรมการแทนอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่ลาออกเนื่องจาก

โยกย้ายตำแหน่งงานและปัญหาสุขภาพ

ภาคที่ 4 การดำเนินงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง

4.2 การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง

1. การจัดประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง

จังหวัดระยองได้ดำเนินการจัดประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
ในช่วงตั้งแต่ปี 2543 - 2546 มีดังนี้

ปี พ.ศ.	ประชุม ครั้งที่	วัน เดือน ปี	วัตถุประสงค์ การจัดการประชุม	มติที่ประชุม	ผลการพิจารณา ของคณะกรรมการค่าจ้าง
2543	1/2543	27 มีนาคม 2543	พิจารณาการกำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำจังหวัด	ยังให้คงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดของ วันละ 130 บาทไว้ เหตุผล : ภาวะเศรษฐกิจค่าครองชีพทั่วไป ในจังหวัดยังอยู่ในเกณฑ์ปกติ 1. เห็นควรให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง ปี 2544 เท่ากับ วันละ 133 บาท เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน
	2/2543	20 พฤศจิกายน 2543	1. พิจารณาการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พื้นฐานจากวันละ 130 บาท 2. พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดระยอง ปี 2544	2. เสนอให้เพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง จากเดิมวันละ 130 บาท อีก 4 บาท เป็นวันละ 134 บาท เหตุผล : ดัชนีค่าครองชีพเพิ่มขึ้นร้อยละ 20-30 และค่าครองชีพในจังหวัดมีอัตราสูง	
2544	1/2544	3 กันยายน 2544	พิจารณาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดระยอง ปี 2545	เสนอให้ปรับเพิ่มขึ้นจากเดิมวันละ 133 บาท อีก 4 บาท เป็นวันละ 137 บาท หมายเหตุ : อัตราเงินเฟ้อภาคกลางอยู่ที่ 2.47 และดัชนีค่าครองชีพมีอัตราสูงขึ้น	ให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ระยอง พิจารณาบททวน เนื่องจากเกิดเหตุการณ์ ก่อวินาศกรรม ในประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อ 11 กันยายน 2544 ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลก ซึ่งอยู่ในภาวะชะลอตัวอยู่แล้ว และต่อเศรษฐกิจ ของไทย

ปี พ.ศ.	ประชุม ครั้งที่	วัน เดือน ปี	วัตถุประสงค์ การจัดการประชุม	มติที่ประชุม	ผลการพิจารณา ของคณะกรรมการค่าจ้าง
2544	2/2544	3 ตุลาคม 2544	พิจารณาบทบาทของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เสนอไปตามความเห็นของคณะกรรมการค่าจ้าง เนื่องจากเหตุการณั้ก่อวินาศกรรม ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ยังส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจ	มติที่ประชุมเป็น 2 แนวทาง 1. ถ้าสถานการณ์ไม่เปลี่ยนแปลงสถานะเศรษฐกิจ เป็นปกติให้ปรับเพิ่มจากเดิม (วันละ 133 บาท) อีก 4 บาท เป็นวันละ 137 บาท 2. ถ้าสถานการณ์แล้วร้ายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดระยองให้ยื่นที่วันละ 133 บาท มติที่ประชุม เป็นการออกเสียงยืนยันให้เพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดระยอง เป็นจำนวนเท่ากับวันละ 137 บาท (จำนวน 8 เสียงใน 12 เสียง) เหตุผล : เนื่องจากเห็นว่าสถานการณ์ทางด้าน เศรษฐกิจของจังหวัดระยองยังไม่มีผลกระทบ จากเหตุการณ์การก่อวินาศกรรม ในประเทศ - สหรัฐอเมริกา	ให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต้นแจ้งกระทรวงของ พิจารณาบทบาทหน้าที่ประชุมที่เป็น 2 แนวทาง ให้มีความชัดเจน และมีเหตุผลที่สามารถชี้แจง ต่อสาธารณชนได้ ให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต้นแจ้งกระทรวงของ พิจารณาบทบาทหน้าที่ประชุมอีกครั้ง โดยขอให้คำนึงถึง สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และแรงงาน ของประเทศในปัจจุบัน
	3/2544	5 พฤศจิกายน 2544	พิจารณาบทบาทของมติที่ประชุม เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2544 เนื่องจากคณะกรรมการ ค่าจ้างเห็นว่ามติที่ประชุมดังกล่าว ไม่ชัดเจน โดยทบทวนใน 2 ประเด็น 1. ยืนยันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่าเดิมวันละ 133 บาท 2. ยืนยันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปรับเพิ่ม 4 บาท เป็นวันละ 137 บาท		

ปี พ.ศ.	ประชุม ครั้งที่	วัน เดือน ปี	วัตถุประสงค์	มติที่ประชุม	ผลการพิจารณา
	4/2544	23 พฤศจิกายน 2544	เพื่อพิจารณาบทบาทของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดระยอง ที่ได้เสนอไปเป็นเงิน 137 บาท/วัน อีกครั้ง ตามความเห็นของ คณะกรรมการค่าจ้างที่ขอให้ คณะอนุกรรมการฯ ดำเนินถึงสถานการณ์ ทางเศรษฐกิจและแรงงานของประเทศ	ที่ประชุมมีมติให้คงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด - ระยอง เป็นเงิน 133 บาท/วัน เหตุผล : เนื่องจากเห็นว่าข้อมูลสถานการณ์ ทางด้านเศรษฐกิจมีแนวโน้มไม่ปกติ	คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาให้จังหวัดระยองของ มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี 2545 เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นเงิน 133 บาท/วัน ตามประกาศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 2) ตั้ง ณ วันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2544 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2545 ซึ่งในประกาศฯ ฉบับเดียวกันยังได้ ปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดที่ยื่นขอ การปรับเพิ่ม ได้แก่ ภูเก็ต ชลบุรี อ่างทอง ฉะเชิงเทรา นราธิวาส และสิงห์บุรี (ภาคผนวก 3)
2545	1/2545	13 กุมภาพันธ์ 2545	เพื่อพิจารณาบทบาทของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดระยอง หลังจากที่ได้มีประกาศฯ กำหนดให้จังหวัดระยองมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงิน 133 บาท/วัน	ที่ประชุมมีมติให้เสนอคณะกรรมการค่าจ้าง พิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง เพิ่มขึ้นอีก 4 บาท ให้เป็น 137 บาท/วัน และให้มี ผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2545	1. คณะกรรมการค่าจ้างจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การบริหารค่าจ้างขั้นต่ำ ณ จังหวัดระยอง เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2545 และได้เชิญ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง เข้าร่วมประชุม โดยนำมติที่ประชุมของ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง เมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2545 เข้าพิจารณาด้วย

ปี พ.ศ.	ประชุม ครั้งที่	วัน เดือน ปี	วัตถุประสงค์ การจัดการประชุม	วัตถุประสงค์	มติที่ประชุม	ผลการพิจารณา ของคณะกรรมการค่าจ้าง
2545	2/2545	22 สิงหาคม 2545	เพื่อพิจารณาแนวโน้มนโยบายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง ในปี 2546 โดยพิจารณาจากข้อมูลด้านเศรษฐกิจ ด้านแรงงาน ดัชนีราคาผู้บริโภค ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ข้อมูลระดับจังหวัด ได้แก่ ราคาสินค้าในจังหวัด ข้อมูลการลงทุน และข้อมูลจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง	ที่ประชุมเห็นว่าในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จากข้อมูลพื้นฐานเสนอมา ยังไม่เพียงพอต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างของจังหวัด และมีมติให้จัดทำโครงสร้างการครองชีพของลูกจ้างในจังหวัด โดยจัดตั้งคณะทำงานประกอบด้วยคณะกรรมการฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 2 คน ดำเนินการ	พร้อมให้คณะกรรมการฯ ที่แจ้งข้อมูลเพิ่มเติม 2. คณะกรรมการค่าจ้าง ได้นำเหตุผลและข้อมูลของจังหวัดระยองไปประชุมพิจารณา และได้มติให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง เพิ่มขึ้นเป็นวันละ 137 บาท และใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2545 ตามประกาศกระทรวงแรงงาน และสถิติการสังคม เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 3) ตั้งแต่วันที่ 18 มิถุนายน 2545 (ภาคผนวก 4)	

ปี พ.ศ.	ประชุม ครั้งที่	วัน เดือน ปี	วัตถุประสงค์	มติที่ประชุม	ผลการพิจารณา ของคณะกรรมการค่าจ้าง
	3/2545	20 กันยายน 2545	<p>การพิจารณาแนวโน้มนโยบายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดระยองในปี 2546 โดยนำข้อมูลที่ได้จากการ นำการสำรวจค่าใช้จ่ายของลูกจ้างในจังหวัด จากการศึกษาตัวอย่างของคณะทำงาน (ภาคผนวก 7) มาใช้ร่วมกับข้อมูลด้านเศรษฐกิจสังคม</p> <p>จากการสำรวจพื้นที่จังหวัดระยองมีความ แตกต่างกันในด้านเศรษฐกิจและการครองชีพ กล่าวคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เขตอำเภอเมืองและเขตนิคมอุตสาหกรรม มีค่าใช้จ่ายที่สูงเฉลี่ยคนละ 184 บาท/วัน - เขตอำเภอบ้านค่ายค่าใช้จ่ายเฉลี่ยคนละ 164 บาท/วัน - เขตอำเภอแกลงค่าใช้จ่ายเฉลี่ยคนละ 154 บาท/วัน <p>การพิจารณาเสนอแนะเรื่องการกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยองปี 2546 ข้อมูลที่นำมาใช้ประกอบการพิจารณา ได้แก่</p>	<p>ที่ประชุมมีมติว่า เนื่องจากคณะกรรมการ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำชุดนี้จะหมดวาระการดำรง- ตำแหน่งในวันที่ 20 กันยายน 2545 และยังไม่ สามารถพิจารณาแนวโน้มนโยบายกำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำได้ชัดเจน จึงให้ฝ่ายเลขานุการนำข้อมูล จากการสำรวจค่าใช้จ่ายลูกจ้างนี้ เสนอให้ คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง ชุดใหม่ที่จะแต่งตั้ง ดำเนินการต่อเนื่องต่อไป</p>	
	4/2545	15 พฤศจิกายน 2545		<p>มติที่ประชุมในครั้งนี้ มีดังนี้</p> <p>1. ให้เสนอขอปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ระยองเพิ่มขึ้นจากเดิม (วันละ 137 บาท) อีก 4 บาท เป็นอัตราวันละ 141 บาท</p>	

ปี พ.ศ.	ประชุม ครั้งที่	วัน เดือนปี	วัตถุประสงค์ การจัดการประชุม	มติที่ประชุม	ผลการพิจารณา ของคณะกรรมการค่าจ้าง
			<p>วัตถุประสงค์อย่างประมาณการค่าใช้จ่าย ถูกจ้างที่ยกมาจากการประชุมครั้งที่แล้ว ที่เฉลี่ยแล้วมีค่าใช้จ่ายต่อคนต่อวันสูงกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดระยอง (วันละ 137 บาท)</p> <p>2. สภาพเศรษฐกิจของประเทศและภาคกลาง</p> <p>3. ข้อมูลดัชนีผู้บริโภค</p> <p>4. อัตราเงินเฟ้อ</p> <p>5. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในจังหวัด ได้แก่ รายได้ของจังหวัด ภาวะการลงทุน ราคา สินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัด ค่าครองชีพ สถิติการร้องทุกข์ของแรงงาน อัตราการ จ้างงาน และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ในจังหวัด</p>	<p>เหตุผล : ข้อมูลจากการสำรวจอย่างประมาณการ ค่าใช้จ่ายมีอัตราเฉลี่ยสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดระยอง (วันละ 137 บาท) ดัชนีผู้บริโภค สูงขึ้น อัตราเงินเฟ้อสูงขึ้นและค่าครองชีพ ในจังหวัดสูง</p> <p>2. มอบหมายให้เลขานุการ ทำการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยจัดทำแบบสอบถามสำรวจ ข้อมูลให้ครอบคลุมเรื่องค่าใช้จ่าย ใน การ ดำรงชีวิตของลูกจ้างในจังหวัด และสรุปผล ออกมาเป็นทิศทาง เพื่อประโยชน์ใช้เป็นข้อมูล ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในคราวต่อไป</p>	<p>คณะกรรมการ ได้พิจารณาการเสนอแนะ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดระยอง มีมติให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยองเพิ่ม เป็นวันละ 141 บาท ตามประกาศกระทรวง - แรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สั่ง ณ วันที่ 23 ธันวาคม 2545 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2546 (ภาคผนวก 5)</p>
2546	1/2546	21 มีนาคม 2546	<p>- เพื่อเสนอร่างโครงการสำรวจค่าครองชีพ ของลูกจ้างในจังหวัดระยอง เพื่อทำการ ศึกษาข้อมูลในระดับจังหวัด</p>	<p>ที่ประชุมมีมติเห็นชอบกับโครงการ และแบบสอบถาม</p>	

ปี พ.ศ.	ประชุม ครั้งที่	วัน เดือน ปี	วัตถุประสงค์ การจัดการประชุม	มติที่ประชุม	ผลการพิจารณา ของคณะกรรมการค่าจ้าง
			วัตถุประสงค์ การจัดการประชุม ตามมติที่ประชุมครั้งที่ 4/2545 เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2545 - เพื่อร่วมกันพิจารณาปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามที่จะใช้สำรวจตามโครงการ		
2546	2/2546	25 กรกฎาคม 2546	- เพื่อแจ้งการเข้าร่วมการประชุม เติงปฏิบัติการ เรื่องบทบาท หน้าที่และ ภารกิจของคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด ที่สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง ได้จัดขึ้น และเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วม ฝ่ายละ 1 คน - เพื่อแจ้งกรอบแนวทางการเสนอแนะ และปฏิบัติงานของคณะกรรมการ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด - เพื่อแจ้งผลความคืบหน้าของการ ดำเนินโครงการสำรวจค่าครองชีพ ของลูกจ้างในจังหวัดระยอง	มติที่ประชุมรับทราบ	

ปี พ.ศ.	ประชุม ครั้งที่	วัน เดือน ปี	วัตถุประสงค์ การจัดการประชุม	มติที่ประชุม	ผลการพิจารณา ของคณะกรรมการค่าจ้าง
	3/2546	13 สิงหาคม 2546	<p>- เพื่อแจ้งสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม แรงงาน และข้อมูลที่เป็นอยู่ให้ทราบ</p> <p>พิจารณาเสนอแนะเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดระยองปี 2547</p> <p>ข้อมูลที่น่าสนใจประกอบการศึกษา</p> <p>1. ภาพรวมเศรษฐกิจไทย ไตรมาสที่ 2</p> <p>- ดัชนีการอุปโภคบริโภคภาคเอกชน</p> <p>- มูลค่าการส่งออกการขยายตัว</p> <p>- แนวโน้มการท่องเที่ยวฟื้นตัว</p> <p>- ประมาณการเศรษฐกิจขยายตัว</p> <p>2. อัตราเงินเฟ้อร้อยละ 1.8</p> <p>3. ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปเดือนมกราคม - กรกฎาคม 2546 เทียบปี 2545 สูงขึ้น</p> <p>4. ข้อมูลระดับจังหวัด</p> <p>- ภาวะการลงทุนในจังหวัด</p> <p>- ข้อมูลค่าครองชีพของลูกจ้างในจังหวัด จากผลการดำเนินโครงการ</p> <p>- ข้อมูลการจ้างงานฯ ผู้ประกันตน</p>	<p>ที่ประชุมมีมติให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ระยองเพิ่มขึ้นจากเดิม (วันละ 141 บาท) อีก 3 บาท เป็นวันละ 144 บาท</p> <p>เหตุผล : พิจารณาจาก</p> <p>1. อัตราเงินเฟ้อที่เพิ่มขึ้น 1.8%</p> <p>2. ผลการสำรวจค่าครองชีพของลูกจ้าง ในจังหวัดระยอง ที่มีอัตราเฉลี่ยต่อวัน 193.7 บาท</p> <p>3. สภาพเศรษฐกิจการลงทุนในจังหวัด มีแนวโน้มสูงขึ้น</p> <p>4. สภาพเศรษฐกิจโดยทั่วไปมีแนวโน้ม ในทางที่ดีขึ้น</p>	