บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรฐานการใช้แรงงานที่สำคัญของประเทศประการหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หลักประกันขั้นต้นแก่ลูกจ้างไม่มีฝีมือเมื่อแรกเข้าทำงานซึ่งลูกจ้างคนเดียวควรจะได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม ณ ปัจจุบัน ทั้งนี้ค่าจ้างที่ได้รับจะต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างที่กฎหมายกำหนด

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) ได้กำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรฐานแรงงานของการคุ้มครองแรงงานมานานแล้ว เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปเป็นแนวทางปฏิบัติในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยได้ตราอนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้แม้ว่าประเทศไทยจะไม่ได้ให้สัตยาบันแต่ก็ได้นำอนุสัญญาดังกล่าวมาปรับใช้โดยนำแทรกไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2545 : 5 – 6) ดังนี้

(1) <u>อนุสัญญา ฉบับที่ 26 ว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ</u> : (The Minimum Wage-Fixing Machinery Convertion No.26) มีผลบังคับใช้เมื่อ พ.ศ. 2473 มีสาระสำคัญโดยสรุปคือประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต้องกำหนดกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างในสาขาอาชีพหรือส่วนหนึ่งของสาขาอาชีพ และที่ซึ่งสาขาอาชีพนั้น ๆ ไม่มีกลไกในการกำหนดค่าจ้างหรือไม่อาจมีข้อตกลงร่วมในเรื่องค่าจ้าง รวมทั้งต้องจัดให้มีสถาบันเพื่อทำหน้าที่ควบคุม ดูแล และกำหนดบทลงโทษกรณีมีการฝ่าฝืนกฎหมาย

(2) <u>อนุสัญญา ฉบับที่ 99 ว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำภาคเกษตร</u>: (The Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention No 99) มีผลบังคับใช้เมื่อ พ.ศ. 2494 มีสาระสำคัญโดยสรุปคือ มีเนื้อหาการบังคับใช้บทลงโทษและการควบคุม

คล้ายกับอนุสัญญา ฉบับที่ 26 เพียงแต่อนุสัญญาฉบับนี้ใช้กับสถานประกอบการในภาคเกษตรและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

(3) อนุสัญญา ฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ : Minimum Wage Fixing Convention No. 131) มีผลบังคับใช้เมื่อ พ.ศ. 2513 อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดขึ้นเพื่อดูแลคุ้มครองลูกจ้างผู้ประกอบอาชีพที่มีรายได้กลุ่มต่าง ๆ ในประเทศกำลังพัฒนาไม่ให้ได้รับอัตราค่าจ้างที่ต่ำมากเกินไป ILO ยังกำหนดปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา คือ ความต้องการของลูกจ้างและครอบครัว ระดับค่าจ้างทั่วไปในประเทศ ค่าครองชีพ ผลประโยชน์ในด้านการประกันสังคม มาตรฐานการครองชีพของกลุ่มสังคมอื่น ๆ และควรให้องค์การของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิในด้านนี้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย รวมทั้งยังมีข้อเสนอแนะและอนุสัญญาดังกล่าวมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของประเทศและพร้อมกันนี้ก็ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานที่ไม่มีฝีมือเมื่อแรกเข้าทำงาน ซึ่งยังไม่มีโอกาสในการต่อรองเรื่องค่าจ้างแรงงาน

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นสากล ประเทศที่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต่างก็มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเป็นธรรมขึ้นในสังคม โดยมีหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยทั่วไป ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง,2545:6)

(1) ความจำเป็นพื้นฐานของลูกจ้างและครอบครัว หลักเกณฑ์นี้พิจารณาจากความต้องการขั้นพื้นฐานระดับการบริโภคขั้นต่ำสุด ซึ่งจะทำให้คนยังชีพอยู่ได้ในเรื่องปัจจัยสี่ และค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องได้รับการพิจารณาปรับปรุงตามค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น

(2) ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามหลักเกณฑ์นี้ มีสาเหตุมาจากการที่ต้องคำนึงถึงความอยู่รอดของระบบเศรษฐกิจ ต้องคำนึงถึงความอยู่รอดของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน การพิจารณาจะต้องนำปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ประกอบด้วย ระดับค่าจ้างโดยทั่วไปเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ระดับกำไรโดยส่วนรวม ระดับกำไรของสถานประกอบการขนาดเล็ก และผลกระทบของค่าจ้างขั้นต่ำต่อการลงทุน

(3) มาตรฐานความเป็นอยู่ในส่วนอื่นของระบบเศรษฐกิจประเทศซึ่งพลเมืองมีรายได้แตกต่างกันระหว่างผู้ที่อยู่ในเขตเมืองกับชนบทหรือระหว่างภาคเกษตรกับอุตสาหกรรม จนทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่เมืองมากขึ้น รัฐมักจะพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานความเป็นอยู่ของกลุ่มคนที่มีแนวโน้มจะอพยพ

เพราะมีจุดมุ่งหมายจะให้เกิดการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม อย่างไรก็ตามการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยผูกพันกับรายได้ของคนในภาคเกษตรมักจะทำให้อัตราค่าจ้างอยู่ในเกณฑ์ต่ำมากเกินไป จึงไม่ยุติธรรมกับคนงานในเมือง ดังนั้นจึงควรพิจารณาว่าควรแตกต่างกันเท่าใดจึงจะเหมาะสม ประเทศที่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละประเทศอาจนำหลักเกณฑ์อย่างหนึ่งหรือมากกว่ามาใช้ และกำหนดระบบค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความต้องการของคนขึ้นใช้

1.2 ความเป็นมาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตั้งแต่สมัยเมื่อมีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 – 2509) ซึ่งเป็นสมัยที่ประเทศไทยอุดมไปด้วยทรัพยากรจำนวนมหาศาล การพัฒนาในยุคแรกเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจตามที่ธนาคารโลก (WORLD BANK) ได้ทำการศึกษา และเสนอให้ประเทศไทยดำเนินนโยบายใหม่ โดยมุ่งเน้นพัฒนาประเทศจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมอุตสาหกรรม การปรับเปลี่ยนในครั้งนั้นเป็นการเปลี่ยนโครงสร้างอย่างกระทันหัน และใช้ทรัพยากรธรรมชาติรวมทั้งแรงงานโดยไม่ได้มีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อปูพื้นฐานกำลังคน อีกทั้งไม่ได้วางนโยบายเกี่ยวกับค่าจ้างไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับดังกล่าว

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ต่อเนื่องแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2504 – 2514) รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาอุตสาหกรรมให้เกิดขึ้นในส่วนศูนย์กลางโดยคาดหวังว่าการเกิดอุตสาหกรรมจะเป็นผลกระทบการพัฒนาให้กลับสู่ชนบท แต่ผลปรากฏโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า เขื่อน ที่ได้สร้างขึ้นกลับเป็นเสมือนสะพานเชื่อมให้ทรัพยากรชนบทถูกดูดซับเข้าสู่ศูนย์กลาง และชนบทกลับเป็นส่วนที่ถูกทอดทิ้ง ประชาชนซึ่งเป็นแรงงานในภาคเกษตรที่มีจำนวนมากกว่า 3 ใน 4 ของประเทศและเป็นส่วนพื้นฐานในการค้ำจุนระบบเศรษฐกิจของประเทศต้องตกอยู่ในสภาพยากจน ขาดแคลนปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ จึงต้องเคลื่อนย้ายอพยพเข้าสู่เมืองมาหางานทำในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น

แรงงานจากภาคเกษตรดังกล่าวเป็นแรงงานไร้ฝีมือในเชิงอุตสาหกรรม จึงได้รับ "ค่าจ้าง" ต่ำมาก ส่วนใหญ่จะได้รับค่าจ้างเพียงวันละ 8 – 10 บาท และไม่ได้รับ

การปรับปรุงค่าจ้างอย่างใด จึงมีความเป็นอยู่ยากลำบาก แรงงานไร้ฝีมือเหล่านี้มีจำนวนมากเกินความต้องการของตลาดแรงงานจึงทำให้ผู้ประกอบการเลือกจ้างและกำหนดค่าจ้างได้เองโดยที่ลูกจ้างจำต้องยอมรับ ขณะเดียวกันผู้ประกอบการก็จ่ายค่าจ้างในอัตราสูงแก่ลูกจ้างที่มีฝีมือซึ่งมีจำนวนน้อย ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการกระจายรายได้ระหว่างแรงงานผู้มีฝีมือและผู้ไม่มีฝีมือ เป็นผลให้คนส่วนมากในสังคมมีรายได้ต่ำแต่คนส่วนน้อยมีรายได้สูง รัฐบาลในขณะนั้นได้ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบ ซึ่งหากปล่อยให้ภาวะค่าจ้างเป็นไปตามอุปสงค์และอุปทานของแรงงานเช่นนี้ ย่อมไม่เป็นผลดีต่อเสถียรภาพของประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง กล่าวคือ ในด้านเศรษฐกิจค่าจ้างต่ำย่อมหมายถึงกำลังซื้อและการออมในประเทศต่ำ ขณะเดียวกันปัญหาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนนั่นก็คือ ปัญหาความยากจน ความด้อยการศึกษา ปัญหาสุขภาพอนามัยและอาชญากรรมจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ในส่วนด้านการเมืองความยากจนของพลเมืองจะเป็นช่องว่างของการแทรกซึมบ่อนทำลายจากศัตรูนอกประเทศได้เป็นอย่างดี จึงพิจารณาว่ามาตรการที่จะแก้ปัญหาได้ตรงจุดมีผลเร็วกว่ามาตรการอื่นซึ่งควรนำมาใช้ คือ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2543: 1)

วัตถุประสงค์ในการกำหนดค่าจ้างของรัฐบาลคือ

(1) เพื่อดึงค่าจ้างที่อยู่ในระดับต่ำมาก ให้ขึ้นมาอยู่ในระดับเฉลี่ยทั่วไปของผู้ทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

(2) สร้างความเป็นธรรมในการแข่งขันเชิงการค้าระหว่างนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรมกับนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างไม่เป็นธรรม

(3) เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวรัฐบาลจึงได้ออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ โดยให้มีคณะกรรมการขึ้นพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อเป็นหลักประกันเบื้องต้นที่จะให้ความคุ้มครองแก่แรงงานไร้ฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน และไม่มีโอกาสต่อรองให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามควรแก่อัตภาพ ตามหลักการของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ต่อมาเมื่อวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 กระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศ เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ของประเทศมีการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างชุดแรก ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วย ประธานและกรรมการอื่นรวมกันไม่น้อยกว่า 9 คน และไม่เกิน 15 คน ในจำนวนนี้ต้องแต่งตั้งผู้แทนจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 3 คน โดยให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นในกองวิชาการและแผนงาน กรมแรงงาน ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการของคณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่พิจารณาความเห็นเพื่อรัฐบาลกำหนดนโยบายค่าจ้างของประเทศและมีอำนาจหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างคนเดียวควรจะได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้ ทำให้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลบังคับครั้งแรก เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2516 อัตราวันละ 12 บาท ในพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ต่อมาได้ขยายขอบเขตการบังคับใช้ทั่วราชอาณาจักร ปัจจุบันมีคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 15 กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของประเทศวันละ 133 บาท

1.3 การกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

จากการที่ประเทศไทยได้เผชิญกับภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจปี พ.ศ. 2540 ซึ่งทำให้ค่าเงินบาทลดลงส่งผลให้ธุรกิจเอกชนประสบปัญหา และเป็นเหตุให้มีการเลิกจ้างลูกจ้างในสถานประกอบการเป็นจำนวนมาก กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงได้นำเสนอมาตรการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง โดยทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางประสานประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อบรรเทาภาวะความเดือดร้อน และเพื่อให้เกิดสันติสุขในวงการแรงงาน จากมาตรการต่าง ๆ ได้ก่อให้เกิดข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำว่าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น เนื่องจากไม่สะท้อนให้เห็นสภาพเศรษฐกิจ การครองชีพ และแรงงานในท้องถิ่น

กระทรวงแรงงานจึงได้แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อศึกษาข้อกฎหมาย ระเบียบและความเป็นไปได้ในการปรับปรุงระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

1. รองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ประธานคณะทำงาน
   (นายประสงค์ รณะนันทน์)

2. นางสาววิจิตรา พรหมพันธุม	คณะทำงาน
3. นายณรงค์ พยุงพงศ์	คณะทำงาน
4. นายฐาปบุตร ชมเสวี	คณะทำงาน
5. นายจิรธร ปุญญฤทธิ์	คณะทำงาน
6. นายปั้น วรรณพินิจ	คณะทำงาน
7. นายเหม บุญพรหมอ่อน	คณะทำงาน
8. นายสฤษดิเดช ขำปัญญา	คณะทำงาน
9. นางวรรณพร ชูอำนาจ	คณะทำงานและเลขานุการ
10. นางสหัทยา นาคชื่น	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุกา

ให้คณะทำงานฯ มีอำนาจหน้าที่ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างตลอดจนขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการค่าจ้างรวมทั้งเสนอความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างประจำจังหวัด

คณะทำงานฯ ชุดดังกล่าวได้เสนอแนวทางการปรับปรุงระบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยเสนอให้เปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อาทิ ยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 และยกร่างประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้างในการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดให้มีหน้าที่เสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดโดยจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการค่าจ้าง

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้เสนอแนวทางดังกล่าวต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2540 ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมดำเนินการต่อไปได้ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงได้เสนอร่างกฎหมายฉบับใหม่ตามที่คณะทำงานฯ ได้เสนอผ่านให้คณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแก้ไขปรับปรุงแล้วเพื่อให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายมนตรี ด่านไพบูลย์) ลงนามในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำลงวันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2540 หลังจากนั้นราชกิจจานุเบกษา เล่ม 114 ตอนพิเศษ 106 ง วันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2540

ในขณะเดียวกันกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมก็ได้ขอปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กล่าวคือ ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างกลาง 1 คณะ จำนวน 21 คน ปฏิบัติหน้าที่นำเสนอนโยบายค่าจ้างของประเทศและกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมอบหมาย และการกำหนดให้มีคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปฏิบัติหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้างกลาง

ต่อมาสภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความเห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 และเป็นเหตุให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการค่าจ้างกลางแต่ยังคงให้คณะกรรมการค่าจ้างกลางและคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งได้รับการแต่งตั้งก่อนที่พระราชบัญญัติฯ ใช้บังคับให้อยู่ในวาระการดำรงตำแหน่งจนกว่าจะครบวาระ ในพระราชบัญญัติดังกล่าวมีเนื้อหาสาระคล้ายคลึงกับประกาศกระทรวงแรงงานฯ แตกต่างเฉพาะองค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง กล่าวคือ ให้มีคณะกรรมการค่าจ้าง 15 คน แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี และให้ปฏิบัติหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการค่าจ้างจะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างของจังหวัดได้ ส่วนองค์ประชุมและวิธีดำเนินการประชุมให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างที่จะกำหนด ซึ่งในระยะแรกได้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ในจังหวัดทดลอง 10 จังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น ชลบุรี เชียงใหม่ พระนครศรีอยุธยา เพชรบุรี พิษณุโลก สมุทรสงคราม สงขลา ระนอง และอุบลราชธานี ซึ่งในปัจจุบันได้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดครบทั้ง 75 จังหวัด

จากการที่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและแนวทางการปฏิบัติงานในระบบค่าจ้างตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ได้ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติภารกิจของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดหลายประการ นับตั้งแต่การสรรหาและการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการฯ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อการเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด และโดยเฉพาะในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่มีคณะอนุกรรมการฯ

ที่เพิ่งได้รับการแต่งตั้ง ซึ่งอาจจะยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดในฐานะเป็นผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้าง

ดังนั้น การศึกษาเพื่อทราบข้อเท็จจริงของสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมพัฒนาการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจึงมีความสำคัญและจำเป็น ซึ่งผลของการศึกษาจะสามารถนำไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

1.4 วัตถุประสงค์

1.เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.เพื่อศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา

1.5 ขอบเขตและวิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยแบบพรรณา (Descriptive Research) โดยศึกษาจากเอกสาร รายงานทางวิชาการ งานวิจัย บทความและเอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดขอบเขตเฉพาะการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถทราบถึงสภาพข้อเท็จจริง ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินนโยบายการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ได้แนวทางในการดำเนินงานและบริหารการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับภาคเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด

1.7 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. **ค่าจ้าง** (Wage) หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น ๆ หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และรวมถึงเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับ

2. **อัตราค่าจ้าง** (Wage rate) หมายถึง จำนวนเงินค่าจ้างต่อระยะเวลาทำงานหรือต่อหน่วยของผลผลิตที่ลูกจ้างแต่ละคนทำได้

3. **อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน** (Minimum Wage Base) หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

4. **อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ** (Minimum Wage) หมายถึง อัตราค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือคนเดียวเมื่อแรกเข้าทำงาน คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดเป็นอัตรารายวัน โดยได้คำนวณบนพื้นฐานของค่าใช้จ่ายที่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต 30 วันต่อเดือน

5. **นายจ้าง** (Employer) หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

6. **ลูกจ้าง** (Employee) หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

7. **ดัชนีราคาผู้บริโภค** (Consumer Price Index, CPI) หมายถึง เป็นการวัดค่าทางสถิติที่ใช้วัดการเปลี่ยนแปลงราคาขายหลีกของสินค้าและบริการตามคุณภาพที่กำหนดไว้ในปริมาณคงที่ ซึ่งผู้บริโภคซื้อเป็นปกติในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยเปรียบเทียบกับราคาสินค้าอย่างเดียวกันในช่วงเวลาที่กำหนดเรียกว่าปีฐาน (Bare Year)

8. **อัตราเงินเฟ้อ** (Inflation) หมายถึง สภาวะที่ระดับราคาของสินค้าและบริการโดยทั่วไปมีการปรับตัวสูงขึ้นเรื่อย ๆ อย่างต่อเนื่อง

9. **ราคาของสินค้า** (Price) หมายถึง ราคาของสินค้าและบริการซึ่งมีมูลค่า ราคาของสินค้าในความหมายของผู้บริโภคหมายถึง ราคาซื้อที่เขาหรือเธอจ่ายสำหรับสินค้าหรือบริการนั้น แต่สำหรับผู้ผลิต ราคาของสินค้าหมายถึง มูลค่าที่ครอบคลุมต้นทุนและผลกำไร

10. **มาตรฐานการครองชีพ** (Standard of Living) หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมโดยรวมและมักจะวัดได้โดยใช้รายได้ต่อหัว (per capita income) ค่าจ้างเฉลี่ย หรือตัววัดอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็น อำนาจซื้อ การวัดมาตรฐานการครองชีพจะวัดเป็นค่าเฉลี่ย ดังนั้นจึงไม่ได้ชี้วัดความแตกต่างของมาตรฐานการครองชีพ จำแนกตามท้องที่ ประเภทกิจการอาชีพหรือบุคคลใดโดยเฉพาะการปรับค่าจ้างขั้นต่ำจะช่วยปรับมาตรฐานการครองชีพของลูกจ้างได้ ถ้าราคาของสินค้าและบริการไม่เปลี่ยนแปลง

11. **ต้นทุนการผลิต** (Cost of Production) หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งประกอบด้วยค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุดิบ ค่าแรง ค่าดอกเบี้ย ค่าเสื่อมราคาเครื่องจักร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ

12. **ความสามารถในการจ่ายของธุรกิจ** (Capacity to pay) หมายถึง ความสามารถของสถานประกอบการในการจ่ายตามอัตราที่ปรับเพิ่มของค่าจ้างโดยไม่กระทบอย่างรุนแรงต่อความอยู่รอดของกิจการ

13. **ผลิตภาพแรงงาน** (Labour Productivity) หมายถึง ปริมาณผลงานเฉลี่ยต่อคนของลูกจ้างที่คำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี ผลิตภาพแรงงานจะเป็นข้อมูลที่บ่งชี้ถึงความสามารถในการผลิตต่อคนของคนงานหรือลูกจ้างในแต่ละช่วงเวลา (เช่นต่อชั่วโมง ต่อวัน ต่อสัปดาห์ ฯลฯ)

14. **ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ** (Gross domestic Product GDP) หมายถึง มูลค่าทั้งหมดของสินค้า และบริการที่ผลิตภายในประเทศภายในระยะเวลาหนึ่งปี การวัดค่าจะวัดเป็นจำนวนเงิน GDP จะมีอัตราเพิ่มขึ้นอันเป็นผลมาจากการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น ราคาสินค้าสูงขึ้นหรือเพิ่มทั้งการผลิตและราคา

15. **สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม** หมายถึง เกณฑ์ของปัจจัยที่ใช้ในการประเมินสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม ซึ่งตัวชี้วัดที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน เช่น จำนวนการลงทุนใหม่ ขนาดการจ้างงาน อัตราการว่างงาน ดุลบัญชีเดินสะพัด ดุลการชำระเงิน ดุลการคลัง ภาระหนี้สาธารณะ ปริมาณการเงิน สินเชื่อภายในประเทศ อัตราดอกเบี้ย อัตราแลกเปลี่ยน ราคาน้ำมัน ฯลฯ

16. **แรงงานฝีมือ** (Skill Labour) หมายถึง ผู้ทำงานซึ่งมีความรู้ความชำนาญในงานอาชีพที่ทำทางทฤษฎีและปฏิบัติ

17. **แรงงานไม่มีฝีมือ** (Unskill Labour) หมายถึง ผู้ทำงานซึ่งใช้กำลังกายเป็นส่วนใหญ่ ลักษณะงานที่ทำไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ

18. **การเคลื่อนย้ายแรงงาน** (Labour mobility) หมายถึง การเข้า – ออกจากตลาดแรงงาน การเปลี่ยนสถานภาพการทำงาน การย้ายอาชีพหรืออุตสาหกรรมและพื้นที่การทำงาน

19. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนเกี่ยวข้องหรือผูกพันธ์กับกิจกรรมสาธารณะในทุกระดับของการตัดสินใจ ทั้งในด้านการเมือง การบริหารเศรษฐกิจและสังคม

บทที่2

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมาย

"ค่าจ้าง" (Wages) หมายถึง ผลตอบแทนจากการใช้แรงงานที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่คนงาน ผลตอบแทนที่แรงงานได้รับนี้อาจเป็นเงินตราหรือสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเป็นเงินก็ได้ และผลตอบแทนจากการทำงานไม่จำเป็นจะต้องคำนึงเฉพาะรายได้ที่ได้จากอัตราค่าจ้างเท่านั้นแต่ควรคำนึงถึงผลตอบแทนจากจำนวนผลผลิตที่แรงงานทำได้หรือผลตอบแทนจากงานด้วย จำนวนผลผลิตของแรงงานมักจะขึ้นอยู่กับความสามารถ ความชำนาญและความขยัน ดังนั้นอัตราค่าจ้างของคนงานจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับปัจจัยเหล่านี้ ค่าจ้าง เป็นแหล่งที่มาอันสำคัญของรายได้ คนงานส่วนใหญ่อาศัยรายได้จากค่าจ้าง เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการครองชีพและเลี้ยงครอบครัว อำนาจการซื้อส่วนใหญ่ของคนงานแต่ละคนหรือของครอบครัวหรือของประเทศก็มาจากผลตอบแทนจากการใช้แรงงาน (จุฑามนัสไพบูลย์ ม 2545 : 199)

"ค่าจ้าง" (Wages) ตามที่ระบุไว้ในมาตรา 3(1) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ความว่า ค่าจ้างเป็นเงินที่นายจ้างตกลงกันจ่ายเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น ๆ หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิ์ได้รับ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง,2541:50/1) ได้ให้ความหมาย "ค่าจ้าง" (Wage) ว่า หมายถึง เงิน (Payment) ที่จ่ายให้เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับแรงงานที่ได้ใช้ไปภายใต้สัญญาจ้าง ค่าจ้างอาจจะคำนวณตามระบบที่ถือเวลาเป็นหลักหรือเป็นแบบรายชิ้นก็ได้ ค่าจ้างเบื้องต้น (Gross Wage) จะเป็นค่าจ้างก่อนการหักภาษีและการหักเงินอื่น ๆ ที่ได้รับอนุมัติให้หักได้

กล่าวโดยสรุป "ค่าจ้าง" โดยทั่วไปจึงหมายถึงเงินที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างเป็นการตอบแทนในการทำงาน โดยอาจได้รับเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือตามผลงานก็ได้ ทั้งนี้อาจมองในแง่ของค่าจ้างที่เป็นเงิน (money wage) ค่าจ้างที่แท้จริง (real wage) และในแง่ต้นทุนแรงงาน (Labour cost) ก็ได้

2.2 ทฤษฎีค่าจ้าง

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีค่าจ้างและการกำหนดอัตราค่าจ้าง เป็นการผสมผสานจากหลายสาขาวิชา คือ มีทั้งแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ จิตวิทยา และการปกครอง ในทางเศรษฐศาสตร์แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีค่าจ้างได้พัฒนาต่อเนื่องมาจากแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์กลุ่มคลาสสิกโดยมีการอธิบายค่าจ้างทั้งในระดับเศรษฐศาสตร์มหภาพ (Macro Economics) และเศรษฐศาสตร์จุลภาค (Micro Economics) (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง,2541: 26) ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างพอสรุปได้ ดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (Just Wage Theory)

เป็นทฤษฎีเก่าแก่ซึ่งมีอิทธิพลมาจากศาสนาและศีลธรรม Thomas Aguinas ซึ่งเป็นนักบวช ต้องการให้ค่าจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม (Just Price) เพราะค่าจ้างและราคาสินค้ามีลักษณะคล้ายกันอยู่บ้าง จึงนำหลักเกณฑ์ของราคายุติธรรมมาใช้ในการกำหนดค่าจ้างยุติธรรม ซึ่งค่าจ้างยุติธรรมควรเป็นค่าจ้างที่ทั้งคนงานได้รับและนายจ้างยินยอมจ่ายให้จำนวนพอที่จะทำให้เขาดำรงชีพอยู่ได้ตามมาตรฐานที่เป็นอยู่และความเคยชิน ฉะนั้นการกำหนดค่าจ้างขึ้นโดยรัฐ ประเพณีนิยม หรือตามที่ผู้เกี่ยวข้องเห็นสมควรก็นับว่ายุติธรรม แนวคิดนี้ในปัจจุบันใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

2.2.2 ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ (Subsistance Wage Theory)

นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศษ กลุ่มฟิซิโอแครทส์ (Physio Crats) คือ Turgot และ Quesney (สุณี เบญจรงค์กิจ,2522:2) กล่าวว่าค่าจ้างแรงงานในสังกัดอุตสาหกรรมจะมีแนวโน้มอยู่ในระดับพอประทังชีพเสมอ โดยมีความเชื่อว่าลูกจ้างมีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้าง

เพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นจะเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัว ถ้าค่าจ้างสูงเกินกว่าระดับพอประทังชีพ แรงงานจะเข้าตลาดแรงงานมากขึ้น ทำให้การเสนอขายแรงงานมากขึ้น ค่าจ้างลดลงสู่ระดับพอประทังชีพ ในทำนองเดียวกัน หากค่าจ้างต่ำกว่าระดับพอประทังชีพปริมาณการเสนอขายแรงงานจะลดลงด้วย เกิดปัญหาโรคภัยไข้เจ็บ การขาดอาหาร และอัตราการเกิดต่ำ ในที่สุดค่าจ้างจะค่อย ๆ สูงขึ้นมาในระดับพอประทังชีพอีก

แนวคิดดังกล่าวมีความขัดแย้งกับความเป็นจริงในปัจจุบันในสมัยที่สร้างทฤษฎีขึ้นนั้นคนในยุคนั้นคิดว่าเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น ขนาดของครอบครัวจะขยายใหญ่ทำให้มีแรงงานมากเกินไป แต่กลับปรากฏว่าเมื่อคนได้รับค่าจ้างสูงขึ้น ตนและครอบครัวก็พยายามที่จะรักษาขนาดของครอบครัวให้พอเหมาะ ทำให้ประชากรไม่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วตามที่คิดไว้ เนื่องมาจากความก้าวหน้าทางการแพทย์ นอกจากนั้นปริมาณอาหารก็เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทางการเกษตร ความที่เคยกลัวว่าจำนวนแรงงานจะเพิ่มขึ้นเร็วกว่าปริมาณอาหารจึงไม่เป็นความจริง

2.2.3 **ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง** (Wage Fund Theory) — ๆ . ๖

John Stuart Mill ซึ่งเป็นนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษในต้นศรวรรษที่ 19 ทฤษฎีนี้กล่าวถึงค่าจ้างในลักษณะราคาตลาด (Marget Wage) ของแรงงานเท่านั้น โดยไม่ได้เกี่ยวข้องกับราคาธรรมชาติ (Natural Wage) ของแรงงานเหมือนทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพค่าจ้างตลาดนี้ขึ้นกับการเสนอซื้อและเสนอขายแรงงาน โดยการเสนอขายขึ้นกับจำนวนประชากรที่เป็นชนชั้นแรงงาน ส่วนการเสนอซื้อแรงงานขึ้นกับขนาดกองทุนค่าจ้าง

กองทุนค่าจ้างนั้นมีค่าคงที่และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกองทุนหมุนเวียน (Circulating Capital) ซึ่งผู้ประกอบการถือไว้สำหรับใช้จ่ายเพื่อการลงทุนซึ่งประกอบด้วยทุนสำหรับค่าเครื่องจักร ค่าใช้จ่ายในการผลิตและเงินทุนสำหรับค่าจ้างที่แบ่งปันให้คนงาน ดังนั้นปริมาณเงินทุนหมุนเวียนที่มีอยู่อย่างจำกัดจึงเป็นตัวกำหนดค่าจ้าง

2.2.4 **ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม** (Marginal Productivity Theory)

นักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันชื่อ John Bates Clark ได้พิจารณาในเรื่องนี้อย่างลึกซึ้งเป็นคนแรก (**อัมพร วิจิตรพันธ์**, 2519: 147) ทฤษฎีนี้กล่าวว่า นายจ้างยังคงจ้าง

คนงานเพิ่มขึ้นตราบใดที่ผลผลิตเพิ่ม (Marginal Product) จากการใช้คนงานยังเพิ่มขึ้น แต่ถ้าคนงานถูกเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ถึงจุดที่ผลผลิตเพิ่มนั้นลดน้อยถอยลง นายจ้างจะไม่จ้างคนงานเพิ่มอีก กล่าวคือนายจ้างจะยอมจ่ายค่าจ้างจนกว่ารายได้และรายจ่ายจะเท่ากัน แต่จะไม่ยอมขาดทุน ดังนั้นการกำหนดค่าจ้างให้คนงานจึงควรพิจารณาว่าเขาสามารถผลิตสินค้าเพิ่มได้เท่าใด แนวคิดนี้ทำให้เกิดการประเมินผลงานเพื่อทราบว่าคนงานใดมีผลงานอย่างไร ทฤษฎีนี้ใช้ได้ดีกับการคิดค่าจ้างตามผลงาน แต่มีชนิดของงานบางอย่างที่คิดผลงานลำบาก เช่น งานทางวิชาชีพ งานบริหาร งานวิชาการ งานราชการ

2.2.5 **ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง** (Bargaining Theory of Wage)

นักเศรษฐศาสตร์ที่สำคัญ เช่น Sidney และ Beatrice Webbs นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ และ John Bates Clark นักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกัน (สุณี เบญจรงค์กิน,2522:20) ได้นำการกำหนดค่าจ้างเข้าไปสัมพันธ์กับการเจรจาร่วมต่อรอง (Collective Bargaining) โดยเชื่อว่าค่าจ้างในระยะสั้นปกติจะถูกกำหนดโดยกระบวนต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทฤษฎีนี้อธิบายถึงการกำหนดค่าจ้างว่าไม่ขึ้นอยู่กับดุลพินิจหรือจุดยืนของนายจ้างฝ่ายเดียว แต่เป็นอัตราค่าจ้างที่ถูกกำหนดโดยการต่อรองกันระหว่างนายจ้างและผู้แทนลูกจ้าง ทั้งนี้ขึ้นกับอำนาจและความสามารถในการเจรจาต่อรองของสถาบันทั้งสองฝ่าย ใครมีอำนาจต่อรองมากก็จะได้รับประโยชน์มากกว่า ฉะนั้นอัตราค่าจ้างจึงไม่อาจที่จะถูกกำหนดให้แน่นอนที่อัตราเดียว เพราะ ณ อัตราค่าจ้างใด ๆ นั้น ฝ่ายลูกจ้างต้องการได้อัตราที่สูงกว่านั้น ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างต้องการจ่ายในอัตราที่ต่ำกว่า ทฤษฎีนี้จึงเป็นเพียงการอธิบายกลไกของตลาดแรงงานสมัยใหม่ในการกำหนดค่าจ้างของกิจการหรืออุตสาหกรรมใด ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น

2.2.6 **ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจซื้อของค่าจ้าง** (Purchasing Power Theory of Wages)

ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าค่าจ้างมิใช่เพียงต้นทุนการผลิตเท่านั้น แต่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของสินค้าและบริการอีกด้วย ผลผลิตส่วนใหญ่ของอุตสาหกรรมนั้นคนงานเป็นผู้บริโภคถ้าค่าจ้างสูงคนงานย่อมต้องมีอำนาจซื้อสินค้ามากแต่ถ้าค่าจ้างหรืออำนาจซื้อของคนงานต่ำสินค้าก็จะขายไม่หมดนายจ้างต้องลดการผลิตลงเป็นผลให้เกิดภาวะการว่างงานตามมา ทฤษฎีนี้ถือเป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้ค่าจ้างไม่สามารถลดลงมาได้ในเวลาที่เศรษฐกิจตกต่ำ

2.2.7 การเจรจาต่อรองร่วมโดยระบบไตรภาคี

การเจรจาต่อรองร่วมถือเป็นระบบที่ยอมรับการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในขอบเขตที่จำกัด ธรรมดาแล้วรูปแบบการเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining) อาจถูกมองว่าเป็นเครื่องมือหรือวิธีการหนึ่งเพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในการต่อรองร่วมนอกจากจะมีนายจ้างและลูกจ้างแล้วอาจมีองค์กรภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น องค์กรภาครัฐจะเข้ามาช่วยในการเจรจาต่อรองประสบผลสำเร็จหากไม่ประสบผลสำเร็จก็จะทำหน้าที่ตัดสินใจหรือชี้ขาดเพื่อให้ได้ข้อยุติในท้ายที่สุดแล้วเจ้าหน้าที่รัฐหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐจะเป็นผู้แทรกแซง แต่องค์กรที่จะทำหน้าที่ตัดสินอันได้แก่ **คณะกรรมการไตรภาคี** (สุรพล ปธานวนิช,2543:131-133)

ระบบไตรภาคี (Tripartism) หรือการร่วมมือสามฝ่าย (Tripartite Cooperation) หรือความสัมพันธ์สามฝ่าย (Tripartite relations) เป็นหลักการของการร่วมมือกันระหว่างรัฐบาล นายจ้าง และคนงาน เพื่อแสวงหาความยุติธรรมทางสังคม (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2542:565)

ระบบไตรภาคีเป็นเครื่องมือในการแสดงออกถึงผลประโยชน์ร่วมกันของสามฝ่าย (รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง) โดยผ่านการปฏิสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมถึง

- การมีส่วนร่วมในข่าวสารข้อมูล
- การปรึกษาหารือสามฝ่าย
- การต่อรองสามฝ่าย
- การตัดสินใจร่วมกัน

ระบบไตรภาคีอาจเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด หรือในระดับอุตสาหกรรม ซึ่งผลของการตัดสินใจจะส่งผลกระทบถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานที่ทำงานแต่ละแห่งโดยทั่วไประบบไตรภาคีเป็นรูปแบบของการปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างสามฝ่ายเพื่อกำหนดนโยบายด้านเศรษฐกิจสังคมขึ้นมาทั้งโดยผ่านการปรึกษาหารือและการเจรจาต่อรอง

วัตถุประสงค์ของระบบไตรภาคี

1.ระบบไตรภาคีช่วยให้ทั้งสามภาคีเกิดความเข้าใจในสิ่งที่สนใจร่วมกัน และยังช่วยทำให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจในผลประโยชน์และความแตกต่างในเรื่องผลประโยชน์ของแต่ละฝ่าย

2.ระบบไตรภาคีช่วยปรับให้เกิดความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม รวมทั้งความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของแต่ละภาคีกับผลประโยชน์ของชาติ

3.โดยผ่านการร่วมมือแบบไตรภาคี ความรู้และผลประโยชน์ของแต่ละฝ่ายจะช่วยสะท้อนให้เห็นปัญหาด้านเศรษฐกิจสังคมและความต้องการเฉพาะของแต่ละฝ่าย

4.การร่วมมือแบบไตรภาคีช่วยทำให้เกิดความเห็นพ้องต้องกันอย่างกว้างขวางในการตัดสินใจเป็นการช่วยให้กระบวนการตัดสินใจมีความชอบธรรมมากยิ่งขึ้น

5.ระบบไตรภาคีช่วยลดความขัดแย้งช่วยทำให้เกิดความสงบสุขทางด้านแรงงานและการปรองดองผลประโยชน์ของทุกฝ่ายดังจะเห็นได้จากหลายประเทศที่รัฐบาล องค์การลูกจ้างและองค์การนายจ้างมีการเจรจาต่อรองเพื่อออกกฎหมายด้านแรงงานสัมพันธ์ในทางที่ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงาน กฎหมายเหล่านี้ครอบคลุมเรื่องเสรีภาพในการรวมตัว การยอมรับสหภาพแรงงานและการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

6.ระบบไตรภาคีช่วยส่งเสริมให้เกิดนโยบายใหม่ ๆ ตลอดจนการให้การยอมรับและการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ

กิจกรรมของไตรภาคีสามารถดำเนินการได้ในหลายระดับ กล่าวคือในระดับระหว่างประเทศ ระดับภูมิภาค ระดับชาติ ระดับรัฐ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับอุตสาหกรรมและในระดับบริษัท หรือระดับสถานประกอบการ สำหรับรูปแบบของไตรภาคีมีทั้งที่เป็นแบบการปรึกษาหารือและการต่อรอง

อุปสรรคที่ทำให้ระบบไตรภาคีไม่มีประสิทธิภาพ มีปัจจัยจำนวนมากที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบไตรภาคี (สังคิต พิริยะรังสรรค์,2542:593)

1.การที่องค์กรลูกจ้างและองค์กรนายจ้างเป็นเพียงตัวแทนส่วนน้อยของลูกจ้างและนายจ้างในประเทศ หรือในจังหวัด

2.จุดอ่อนขององค์กรลูกจ้างและนายจ้าง มักจะอยู่ที่ความสามารถทางด้านวิชาชีพ ความสามารถทางด้านเทคนิค จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ทำงาน สถานะทางด้านการเงิน การเข้าถึงข่าวสารข้อมูลและความสามารถที่จะสื่อสารกับสมาชิก

3.ทัศนคติของลูกจ้างและนายจ้างที่มองว่าแต่ละฝ่ายมีผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกันและไม่สามารถประนีประนอมกันได้

4. ทัศนคติขององค์กรลูกจ้างและนายจ้างที่มองรัฐบาลว่าเป็น "ศัตรู" ที่ไม่อาจประนีประนอมกันได้เพราะเห็นว่ารัฐบาลเข้ามาแทรกแซงกิจกรรมของพวกตนมากเกินไป

5. การขาดผู้นำที่ได้รับความเชื่อถือจากภาคีอื่น ๆ

6. การขาดประเพณีที่จะทำงานร่วมกับภาคีอื่น ๆ

7.สภาพแวดล้อมทางการเมืองที่ไม่เอื้ออำนวยให้เกิดบรรยากาศของการปรึกษาหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ

8.การขาดความริเริ่มสร้างสรรค์จากรัฐบาลที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาระบบไตรภาคี ซึ่งอาจเป็นผลมาจากทัศนคติของตัวแทนรัฐบาลที่มองว่าตัวแทนของภาคีอื่น ๆ "ด้อย" กว่า หรืออยู่ในฐานะที่ต่ำกว่า หรืออาจเกิดจากการขาดความรู้หรือประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่

9. การสนับสนุนทางด้านเทคนิคอย่างเพียงพอ

องค์กรไตรภาคีที่จำแนกตามลักษณะบทบาทและหน้าที่มี 6 ประเภท ได้แก่

1.บทบาทในการวินิจฉัยระงับข้อพิพาทแรงงาน ได้แก่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และศาลแรงงาน

2.บทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และเสนอนโยบายค่าจ้าง ได้แก่ คณะกรรมการค่าจ้าง , คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

3.บทบาทในการเสนอแนะนโยบายบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมต่อรัฐบาล ได้แก่สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ คณะกรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

4.บทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน คณะกรรมการพัฒนาความปลอดภัยในการทำงาน และคณะกรรมการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงาน

5. บาทบาทเกี่ยวกับการบริหารประกันสังคม ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน และคณะกรรมการประกันสังคม

6.บทบาทในการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและการคุ้มครองแรงงานแห่งชาติ คณะกรรมการส่งเสริมการฝึกอาชีพ คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานและคณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน

2.2.8 การมีส่วนร่วมของประชาชน

วีระ โอสถานนท์ (2532:8) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนเกี่ยวข้องหรือผูกพันกับกิจกรรมสาธารณะในทุกระดับของการตัดสินใจ ทั้งในด้านการเมือง การบริหาร เศรษฐกิจและสังคม

ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2540:94) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1.การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานอันชอบธรรมของทุกคนที่เราเคารพให้การยอมรับและยกย่อง โดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงออกเกี่ยวกับการปรับปรุงวิถีชีวิตของเขา

2.กลยุทธ์ทั้งหลายในการพัฒนายังไม่สามารถส่งผลถึงกลุ่มประชาชนผู้ด้อยโอกาสและยากจน แต่ในทางตรงกันข้ามกลับส่งผลให้กลุ่มคนผู้ได้เปรียบมีโอกาสมากขึ้น จึงจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาใหม่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนมากขึ้น

3.การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเรื่องของการปฏิบัติการเป็นกลุ่มหรือของกลุ่มอันเป็นผลมาจากความรู้สึกผูกพันของสมาชิกเพื่อพิทักษ์ประโยชน์ของเขาขณะเดียวกันก็ได้ประโยชน์แก่ส่วนรวมด้วย การมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งจำเป็น

ทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวมา มีอิทธิพลต่อการบริหารงานแต่ละยุคแต่ละสมัย ซึ่งแตกต่างกันและไม่มีทฤษฎีใดที่จะสามารถอธิบายได้ว่าควรกำหนดค่าจ้างอย่างไรจึงจะเหมาะสมที่สุดการกำหนดค่าจ้างหรือให้ค่าตอบแทนแก่แรงงานต้องพิจารณาปัจจัยหลายอย่างประกอบกันไม่ว่าจะเป็นระดับค่าครองชีพ ประสิทธิภาพในการทำงาน ราคาในตลาดแรงงาน ผลกำไรของกิจการ หรือแม้แต่อำนาจการต่อรองของแต่ละฝ่าย เพราะปัจจัยที่กระทบต่อค่าจ้างนั้นมีมากมายและซับซ้อน ปัญหาเรื่องค่าจ้างมีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังนั้นทฤษฎีบางทฤษฎีอาจใช้ได้ดีกับชุมชนสังคมหรือประเทศใดประเทศหนึ่งเท่านั้น

2.3 นโยบายค่าจ้าง (Wage Policy)

ชมเพลิน จันทร์เรืองเพ็ญ (2525:157-164) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้างว่าในระบบเศรษฐกิจทุนนิยมนั้น คนงานมีการรวมตัวกันในรูปของสหภาพแรงงาน เป็นผลให้ค่าจ้างมักไม่เคลื่อนไหวโดยเสรีตามลักษณะของอุปสงค์อุปทาน กล่าวคือ ในยามที่เศรษฐกิจตกต่ำแทนที่ค่าจ้างจะลดต่ำลงกลับมีแนวโน้มคงที่อยู่ ณ ระดับที่เป็นอยู่ซึ่งอาจก่อให้เกิดการว่างงานเป็นจำนวนมาก ดังนั้นรัฐบาลจึงต้องมีนโยบายที่จะหาทางให้ค่าจ้างเคลื่อนไหวอยู่ในระดับที่จำเป็นต่อการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เกิดภาวะเงินเฟ้อหรือภาวะเงินฝืด

เนื่องจากค่าจ้างมิได้เป็นส่วนประกอบของต้นทุนแต่เพียงอย่างเดียว ค่าจ้างยังเป็นแหล่งสำคัญของอำนาจซื้อด้วย ถ้าค่าจ้างสูงขึ้นในแง่ของนายจ้างถือว่าต้นทุนการผลิตสูงขึ้นซึ่งเป็นผลเสียต่อนายจ้าง แต่ในแง่ของลูกจ้างแล้วการที่ค่าจ้างสูงขึ้นย่อมทำให้อำนาจซื้อของลูกจ้างสูงขึ้นซึ่งเป็นผลดีต่อผู้ผลิต ในทางตรงกันข้ามถ้าค่าจ้างต่ำก็จะทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำแต่ขณะเดียวกันอำนาจซื้อของคนงานก็ต่ำ ซึ่งเป็นผลเสียต่อผู้ผลิต ดังนั้น นโยบายค่าจ้างจึงอาจแตกต่างกันออกไป เช่น สาเหตุที่ทำให้เศรษฐกิจตกต่ำคือการขาดแคลนอำนาจซื้อของประชาชน นโยบายที่เหมาะสมในช่วงเศรษฐกิจรุ่งเรืองก็คือการเพิ่มค่าจ้างขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งจะช่วยให้ความเจริญทางเศรษฐกิจดำเนินได้ต่อไป และพยายามรักษาระดับค่าแรงนั้นไว้ในยามที่เศรษฐกิจตกต่ำ

สำหรับนโยบายค่าจ้างของประเทศไทย นับเป็นนโยบายประการเดียวในหลายนโยบายและมาตรการของรัฐที่มีขึ้น เพื่อกำหนดมาตรฐานการครองชีพให้กับแรงงานที่มีรายได้น้อยและให้ความเป็นธรรมกับนายจ้างและถือเป็นนโยบายและกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้าง

การกำหนดนโยบายค่าจ้างมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ส่งเสริมการจ้างงาน
2. ให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม
3. ส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตของแรงงานให้สูงขึ้น
4. คุ้มครองมาตรฐานความเป็นอยู่ของคนงานไม่มีฝีมือเมื่อแรกเข้าทำงาน

2.4 โครงสร้างค่าจ้าง (Wage Structure)

Robert Heron (อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2541:40) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างค่าจ้าง (Wage Structure) ไว้ค่อนข้างกว้าง กล่าวคือ โครงสร้างค่าจ้างหมายถึง รูปแบบของค่าจ้างและผลประโยชน์จากการทำงาน ทั้งภายในและระหว่างสาขาการผลิต ประเภทอุตสาหกรรม อาชีพและกิจการต่าง ๆ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงรูปแบบของค่าจ้างภายในและระหว่างประเภทและอายุของลูกจ้างตามภูมิภาคต่าง ๆ หรือแม้แต่ในประเทศด้วย

2.5 ความสำคัญของค่าจ้าง

สุมาลี ปิตยานนท์ (2539: 119-120) ได้เสนอความสำคัญของค่าจ้างไว้ 2 ประการดังนี้

1. **ความสำคัญของค่าจ้างต่อลูกจ้าง**

ในด้านลูกจ้างหรือคนงานค่าจ้างเป็นแหล่งรายได้สำคัญของครอบครัว อำนาจซื้อของคนงานจะเปลี่ยนแปลงไปตามระดับการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้าง ทั้งในแง่ของตัวเงินและในแง่ของรายได้ที่แท้จริง การเปลี่ยนแปลงอำนาจซื้อของคนงานจะมีผลกระทบต่ออุปสงค์มวลรวมของระบบเศรษฐกิจโดยที่ถ้าอำนาจซื้อเพิ่มมากขึ้นก็จะไปกระตุ้นให้เศรษฐกิจขยายตัวได้ และในทางตรงกันข้าม ถ้าอำนาจซื้อลดลงก็อาจมีผลกระทบทำให้เกิดการหดตัวของระบบเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอย (Recession) หรืออาจรุนแรงถึงขั้นเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ (Depression) ก็ได้

2. **ความสำคัญของค่าจ้างต่อนายจ้าง**

ในด้านผู้ประกอบการ ค่าจ้างเป็นต้นทุนส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิต ต้นทุนแรงงานที่เกิดขึ้นจากค่าจ้างจะเป็นสัดส่วนที่สูง ถ้าหากกิจการนั้นเป็นกิจการประเภทใช้แรงงานมาก แต่ถ้าเป็นประเภทใช้ทุนหรือเครื่องจักรมากใช้แรงงานเป็นสัดส่วนน้อย สัดส่วนต้นทุนแรงงานก็จะต่ำ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างจะมีส่วนกระทบต้นทุนของผู้ประกอบการไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับสัดส่วนต้นทุนแรงงานนั้นเอง ถ้ากระทบมากก็จะส่งผลต่อเนื่องไปสู่ราคาของสินค้าส่วนแบ่งของการขายสินค้าในตลาดการจ้างงาน รายได้ของครอบครัวและอุปสงค์มวลรวมของเศรษฐกิจได้

3. ความสำคัญของค่าจ้างต่อสังคมโดยรวม

ค่าจ้างมีความสำคัญต่อสังคมโดยรวมทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง กล่าวคือ ในทางเศรษฐกิจค่าจ้างเป็นตัวเพิ่มอำนาจซื้อทำให้ระบบเศรษฐกิจเจริญ แต่ในบางขณะค่าจ้างก็อาจเป็นตัวก่อให้เกิดปัญหาเงินเฟ้อหรือภาวะเศรษฐกิจถดถอย ในทางสังคม ลูกจ้างจะมีการครองชีพดีขึ้นหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับการได้รับค่าจ้างที่เพียงพอ หากได้รับไม่เพียงพออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมได้ นอกจากนั้นความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องค่าจ้าง อาจนำไปสู่ข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน หรือการปิดกิจการ ซึ่งจะนำความเดือดร้อนมาสู่คนในสังคม ในทางการเมือง การเรียกร้องของคนงานนับเป็นการกดดันที่สำคัญต่อการเมือง ในบางครั้งก็มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและทางกฎหมายได้ นักการเมืองบางคนหรือบางพรรคก็มีส่วนผลักดันให้เกิดการเรียกร้องเพื่อก่อความไม่สงบ โดยหวังทำลายพรรคการเมืองฝ่ายตรงข้ามซึ่งเป็นรัฐบาลไม่ให้มีเสถียรภาพที่มั่นคง

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ

2.6.1 ความหมาย

ค่าจ้างขั้นต่ำ หรือ "Minimum Wage" หมายถึง อัตราค่าจ้างที่จ่ายเป็นเงินต่ำสุดที่นายจ้างสามารถจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่เป็นผู้ใหญ่แล้วในประเทศหนึ่งท้องที่ตามภูมิภาคใดภูมิภาคหนึ่ง อุตสาหกรรม หรืออาชีพใดอาชีพหนึ่ง ซึ่งการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราที่กำหนดนี้จะกระทำมิได้ (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2541:50/1)

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายถึง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่ำสุดซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง อัตราค่าจ้างที่จ่ายต่ำกว่าอัตรานี้ถือว่าผิดกฎหมาย

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จะกำหนดให้มีอัตราไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ในกรณีที่ไม่มีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดด้วย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดและเสนอให้รัฐมนตรีประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา

2.6.2 การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ:มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2545:5)

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นมาตรฐานการใช้แรงงานประการหนึ่ง ซึ่งหลายประเทศถือเป็นแนวปฏิบัติ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรฐานแรงงานประการหนึ่งของการคุ้มครองแรงงานมานานแล้ว ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกได้นำไปเป็นแนวทางปฏิบัติในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานที่เกี่ยวกับค่าจ้าง โดยได้ตราอนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้แม้ว่าประเทศไทยจะไม่ได้ให้สัตยาบันแต่ก็ได้นำอนุสัญญาดังกล่าวมาปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยนำไปแทรกไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ดังนี้

(1) อนุสัญญา ฉบับที่ 26 ว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ:(The Minimum Wage-Fixing Machinery Convention No.26) มีผลใช้บังคับเมื่อ พ.ศ. 2473 มีสาระสำคัญโดยสรุปคือ

- ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต้องกำหนดกลไกในการกำหนดค่าจ้างขึ้นสำหรับลูกจ้างในสาขาอาชีพหรือส่วนหนึ่งของสาขาอาชีพ และที่ซึ่งสาขาอาชีพนั้น ๆ ไม่มีกลไกในการกำหนดค่าจ้าง หรือไม่อาจมีข้อตกลงร่วมกันในเรื่องค่าจ้างได้
- ต้องจัดให้มีสถาบันเพื่อทำหน้าที่ควบคุม ดูแล และกำหนดบทลงโทษในกรณีฝ่าฝืนกฎหมาย

(2) อนุสัญญา ฉบับที่ 99 ว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำภาคเกษตร : (The Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention No.99) มีผลใช้บังคับเมื่อ พ.ศ. 2494 มีสาระสำคัญโดยสรุปคือ

- มีเนื้อหาคล้ายกับอนุสัญญา ฉบับที่ 26 เพียงแต่ใช้กับสถานประกอบการในภาคเกษตรและสาขาที่เกี่ยวข้อง

(3) อนุสัญญา ฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ: (Minimum Wage Fixing Convention No.131) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดขึ้นโดยที่เห็นว่าอนุสัญญาฉบับที่ 26 และฉบับที่ 99 นั้นล้าสมัย อนุสัญญาฉบับนี้มีผลใช้บังคับเมื่อ พ.ศ. 2513 มีสาระสำคัญโดยสรุปคือ

- ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องกำหนดระบบค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นใช้บังคับสำหรับผู้ประกอบอาชีพที่มีรายได้กลุ่มต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควร

- ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา คือความต้องการของลูกจ้างและครอบครัว ระดับค่าจ้างทั่วไปในประเทศ ค่าครองชีพ ผลประโยชน์ในด้านการประกันสังคม มาตรฐานการครองชีพของกลุ่มสังคมอื่น ๆ ระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ ฯลฯ
- แม้จะมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแล้วการร่วมเจรจาต่อรองยังคงใช้ได้ต่อไป
- ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดนั้นให้เป็นไปตามสภาพและความเหมาะสมในด้านเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละประเทศ
- ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ควรให้องค์การของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิในด้านนี้ได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย
- จัดให้มีกลไกการตรวจตราอย่างเพียงพอ เพื่อให้มีการบังคับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำอย่างได้ผลตลอดจนการมีมาตรการสนับสนุนอื่น ๆ

2.6.3 **การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นสากล: หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดค่าจ้าง (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2545:6)**

ประเทศที่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต่างก็มีวัตถุประสงค์ในอันที่จะสร้างความเป็นธรรมขึ้นในสังคมโดยมีหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยทั่วไป ดังนี้

(1) ความจำเป็นพื้นฐานของลูกจ้างและครอบครัว

ตามหลักเกณฑ์นี้ค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดโดยพิจารณาจากความต้องการพื้นฐานระดับการบริโภคขั้นต่ำสุดซึ่งจะทำให้คนยังชีพอยู่ได้ในเรื่อง อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย การสาธารณสุข เป็นต้น และค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องได้รับการพิจารณาปรับปรุงตามค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น

(2) ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามหลักเกณฑ์นี้ มีสาเหตุมาจากการที่ต้องคำนึงถึงความอยู่รอดของระบบเศรษฐกิจ ต้องคำนึงถึงความอยู่รอดของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน การพิจารณาจะต้องนำระดับกำไรของธุรกิจอุตสาหกรรมมาพิจารณาและจะต้องนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณาด้วย คือ

- ระดับค่าจ้างโดยทั่วไปเปรียบเทียบกับประเทศอื่น
- ระดับกำไรโดยส่วนรวม
- ระดับกำไรของสถานประกอบการขนาดเล็ก

- ผลกระทบของค่าจ้างขั้นต่ำต่อการลงทุน

(3) มาตรฐานความเป็นอยู่ในส่วนอื่นของระบบเศรษฐกิจ

ประเทศซึ่งมีปัญหาความแตกต่างของรายได้ระหว่างเขตเมืองกับเขตชนบท หรือระหว่างภาคเกษตรกรรมกับอุตสาหกรรมจนทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่เขตเมืองมากขึ้น มักจะพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามหลักเกณฑ์นี้ กล่าวคือ ค่าจ้างขั้นต่ำมีความสัมพันธ์กับมาตรฐานความเป็นอยู่ของกลุ่มคนที่มีแนวโน้มจะอพยพ ได้แก่ ชาวไร่ชาวนา คนงานเกษตร ทั้งนี้ เพราะรัฐบาลประสงค์จะให้เกิดการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม และเห็นว่าการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำจนห่างไกลจากรายได้ของเกษตรจะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ นั้น แต่โดยข้อเท็จจริงเป็นที่ทราบดีว่า การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยผูกพันธ์กับรายได้ของคนในภาคเกษตรนั้นมักทำให้ค่าจ้างต่ำมากเกินไป ไม่ยุติธรรมต่อคนงานในเมือง ถ้าใช้หลักเกณฑ์นี้ก็จะต้องพิจารณาว่าควรแตกต่างกันเท่าใดจึงจะเหมาะสม ในประเทศที่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำนั้นแต่ละประเทศอาจนำหลักเกณฑ์อย่างหนึ่งหรือมากกว่ามาใช้และระบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับความต้องการของคนขึ้นใช้ระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่สากลใช้กันอยู่โดยทั่วไปมี 2 ระบบ คือ

(1) ระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยทั่วไปอัตราเดียว

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำระบบนี้ไม่ได้นำเอาความแตกต่างในด้านฝีมือและผลิตผลต่อคนที่แตกต่างกันระหว่างสาขาเศรษฐกิจมาพิจารณา แต่ค่าจ้างขั้นต่ำอาจมีความแตกต่างกันตามสภาพภูมิศาสตร์ เนื่องจากความแตกต่างในเรื่องค่าครองชีพ ภาวะตลาดแรงงาน ภาวะความเป็นอยู่โดยทั่วไปและปัจจัยอื่น ๆ ประเทศที่ใช้ระบบนี้ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ฟิลิปปินส์ ไทย เป็นต้น

(2) ระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำหลายอัตรา

ในระบบนี้จะมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกันในแต่ละสาขาเศรษฐกิจหรือการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกันตามระดับฝีมือ ประเทศที่ใช้ระบบนี้ได้แก่ มาเลเซีย อินเดีย ศรีลังกา เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ในแต่ละประเทศก็มีระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่สลับซับซ้อนแตกต่างกันออกไปในบางประเทศ เช่น ญี่ปุ่น มีทั้งการกำหนดตามประเภทอุตสาหกรรม ประเภทอาชีพแต่ละท้องถิ่นและในการกำหนดนั้นมีทั้งที่กระทำโดยเฉพาะกรรมการค่าจ้างและโดยข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นต้น

2.6.4 หลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ในส่วนนี้จะนำเสนอแนวคิดหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของนักวิชาการ ดังนี้

(1) จีระ หงส์ลดารมภ์ (2534:18-21) ได้เสนอหลักเกณฑ์เพื่อเป็นทางเลือกในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องคำนึงถึงปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ดัชนีราคาผู้บริโภค ดัชนีราคาผู้ผลิตสินค้าอุตสาหกรรม และผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยนอกภาคเกษตรและปัจจัยทางสังคมและการเมือง

(2) สังศิต พิริยะรังสรรค์ และ กิตติ ลิ่มสกุล (2534:11) ได้กล่าวถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้างว่า จะพิจารณาตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในลักษณะภาพรวมโดยไม่มีรูปแบบที่แน่นอนอาจกล่าวได้ว่าเป็นการนำตัวแปรทางเศรษฐกิจการเมือง และตลาดแรงงานมาร่วมพิจารณา ซึ่งตัวแปรสำคัญคือ

1. การขยายตัวทางเศรษฐกิจปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

2. ดัชนีราคาผู้บริโภคเป็นตัวแปรที่สำคัญ ซึ่งแสดงถึงภาวะค่าครองชีพการเพิ่มขึ้นของดัชนีราคาผู้บริโภค จะส่งผลให้ค่าครองชีพสูงขึ้นและรายได้ที่แท้จริงลดลง

3.สถานการณ์และความกดดันทางด้านแรงงานตลอดจนอิทธิพลทางการเมืองและกลยุทธ์การเรียกร้อง

4.ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ซึ่งจะเชื่อมโยงมาจากรายได้และกำไรของฝ่ายนายจ้างที่จะสามารถจัดสรรแบ่งปันให้ได้มากน้อยเพียงใด ตลอดจนการพิจารณาต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากต้นทุนด้านแรงงานสูงขึ้น

5. ระบบโครงสร้างค่าจ้างรายได้ของผู้ใช้แรงงาน

6. ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ

นอกจากนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 87 ได้กำหนดบรรทัดฐานในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานโดยให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น ๆ 9 ประการ ดังนี้คือ

1) ดัชนีค่าครองชีพ

2) อัตราเงินเฟ้อ

3) ราคาของสินค้า

4) มาตรฐานการครองชีพ

5) ต้นทุนการผลิต

6) ความสามารถของธุรกิจ

7) ผลิตภาพแรงงาน

8) ผลิตภัณฑ์มวลรวม

9) สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

ทั้งนี้ คณะกรรมการค่าจ้างอาจจะเลือกใช้หลักเกณฑ์ที่ระบุไว้ในกฎหมายเพื่อประกอบการวินิจฉัยกำหนด

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ใช้ในการกำหนดค่าจ้างมีหลายตัวหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอาจแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ บางประเทศอาจใช้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพียงตัวเดียวหรือมากกว่ามาใช้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจสังคมภายในประเทศ

บทที่ 3

คณะกรรมการค่าจ้างและการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

3.1 คณะกรรมการค่าจ้าง

สภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความเห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป เป็นเหตุให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงานฯ ที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการค่าจ้าง แต่ยังคงให้คณะกรรมการและอนุกรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งก่อนที่พระราชบัญญัติฯ ใช้บังคับให้อยู่ในวาระการดำรงตำแหน่งจนกว่าจะครบวาระในพระราชบัญญัติดังกล่าวมีเนื้อหาสาระคล้ายคลึงกับประกาศกระทรวงแรงงานฯ แตกต่างเฉพาะองค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง กล่าวคือ ให้มีคณะกรรมการค่าจ้าง จำนวน 15 คน แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการค่าจ้างอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดได้ ส่วนองค์ประชุมและวิธีดำเนินการประชุมให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างที่กำหนด(สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง,2543:5)

3.1.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละ 5 คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกระทรวงแรงงานฯซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ ทั้งนี้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ออก"ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ในคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541" โดยใช้วิธีการเลือกตั้ง โดยให้มีคณะกรรมการอำนวยการเลือกตั้ง ซึ่งปลัดกระทรวงแรงงานฯ แต่งตั้งโดยมีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างรวมอยู่ด้วย เพื่ออำนวยการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการค่าจ้าง และให้คณะกรรมการอำนวยการเลือกตั้ง

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการสมัครรับเลือกตั้งและการดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดหลักเกณฑ์การเสนอชื่อผู้สมัครและผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การเตรียมการเลือกตั้ง การดำเนินการเลือกตั้ง การตรวจและการรวมคะแนน ตลอดจนการคัดค้านการเลือกตั้ง

คณะกรรมการค่าจ้างมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทนเว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้วจะพ้นจากตำแหน่งได้เมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนดสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(4) เป็นบุคคลล้มละลาย

(5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

3.2.1 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง

(2) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ข้อแนะนำภาคเอกชนเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปี

(3) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

(4) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม

(5) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง

(6) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ในภาคเอกชน

(7) รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้งเกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้าง ตลอดจนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ

(8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

3.2 คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

สืบเนื่องมาจากในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 รัฐบาลได้เห็นความจำเป็นในการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้จังหวัดสามารถเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และแรงงานท้องถิ่นโดยไม่ต่ำกว่าอัตรากลางที่คณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้กำหนด ในการดำเนินงานดังกล่าวรัฐบาลได้แก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อาทิ ได้ยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 และยกร่างประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้างในการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งต่อมาได้มีการนำบัญญัติดังกล่าวไปใส่ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 และคณะกรรมการค่าจ้างกลางอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 84 (2) และมาตรา 162 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ได้ออกระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้าง

ขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอยู่ในรูปขององค์กรไตรภาคีที่ได้รับการแต่งตั้งโดยประธานคณะกรรมการค่าจ้างกลางจำนวนไม่เกิน 15 คน ประกอบด้วย ผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่ากัน เป็นอนุกรรมการ โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานคณะอนุกรรมการฯ และให้แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเป็นหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อคัดเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ผู้แทนฝ่ายภาครัฐในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

3.2.1 องค์ประกอบของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

1) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเป็นองค์กรไตรภาคีที่ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการค่าจ้าง มีจำนวนไม่เกิน 15 คน ประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานคณะอนุกรรมการ พาณิชย์จังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยประจำภาคหรือผู้แทนอื่นตามที่จังหวัดเห็นสมควรกับผู้แทนฝ่ายนายจ้างลูกจ้าง ฝ่ายละเท่ากันกับจำนวนผู้แทนภาครัฐเป็นอนุกรรมการ โดยให้แรงงานจังหวัดเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

2) การสรรหาผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541 โดยได้กำหนดให้จังหวัดดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดขึ้นมาหนึ่งคณะ ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ผู้แทนส่วนราชการตามที่จังหวัดเห็นสมควรเป็นกรรมการ และมีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละหนึ่งคนร่วมเป็นกรรมการ โดยให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่คัดเลือกบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อตามขั้นตอนในระเบียบฯ

3) ในการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนั้นหลังจากได้ดำเนินการตามระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วยหลักเกณฑ์ฯ แล้ว ให้จังหวัดส่งรายชื่อและคุณสมบัติของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างจะดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งและนำเสนอประธานกรรมการค่าจ้างเพื่อพิจารณาลงนามแต่งตั้ง และนำส่ง

สำเนาคำสั่งให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเพื่อแจ้งหน่วยงานและบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งทราบและถือปฏิบัติหน้าที่อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดตามวาระการดำรงตำแหน่ง

4) อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง เมื่อพ้นจากตำแหน่งแล้วอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้อีก

5) นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้วอนุกรรมการอาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 4 (1) – (9) แห่งระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

3.2.2 อำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ มาตรฐานการครองชีพ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของลูกจ้าง และข้อเท็จจริงทางสังคมและเศรษฐกิจในจังหวัดเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด

(2) พิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดต่อคณะกรรมการค่าจ้าง

(3) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมาย

3.3 การพิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงในจังหวัด หรือมีความจำเป็น หรือเมื่อได้รับการร้องขอจากอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง ให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจารณา เสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดต่อคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งต้องมีอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

3.4 หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

3.4.1 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเพื่อเสนอแนะต่อคณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการจะต้องศึกษาและพิจารณาข้อมูล ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อมูลข้อเท็จจริงอื่นที่มีผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประชาชนในจังหวัด ทั้งนี้ให้คณะอนุกรรรมฯการศึกษาผลกระทบหากมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดด้วย

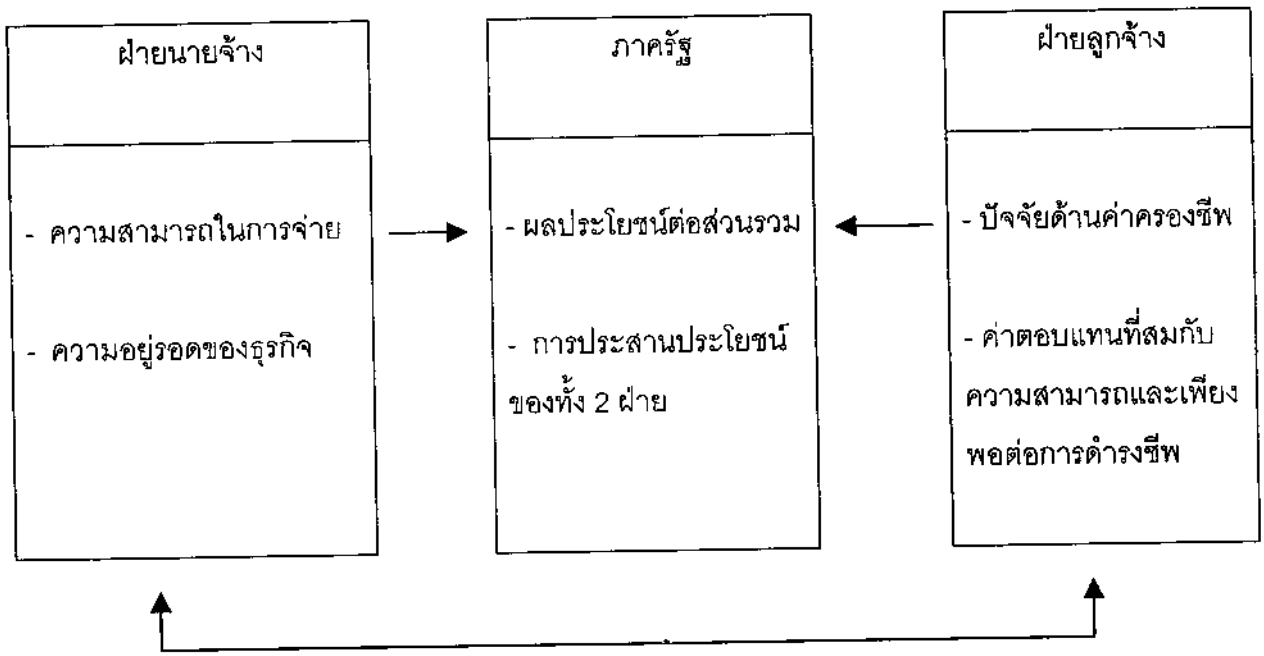
3.4.2 **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน** พ.ศ. 2541 มาตรา 84 กำหนดให้การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ในแต่ละท้องถิ่น และสภาพการณ์โดยทั่วไปของประเทศในขณะนั้น

3.4.3 ในการพิจารณาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด คณะกรรมการค่าจ้างจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบโดยจะพิจารณาในภาพรวมของประเทศ และต้องมั่นใจว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดขึ้นจะไม่เป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจโดยรวม และจะไม่มีผลทำให้ราคาสินค้าและอัตราเงินเฟ้อสูงขึ้นจนมีผลกระทบต่อภาวะค่าครองชีพของประชาชนทั่วไป ทั้งนี้ได้มีแนวทางว่าคณะกรรมการค่าจ้างจะแจ้งผลการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกอัตราให้นายจ้างและลูกจ้างทั่วประเทศทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 60 วัน และหากมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรจะปรับให้มีผลบังคับใช้นับแต่วันที่ 1 มกราคม (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2544:1)

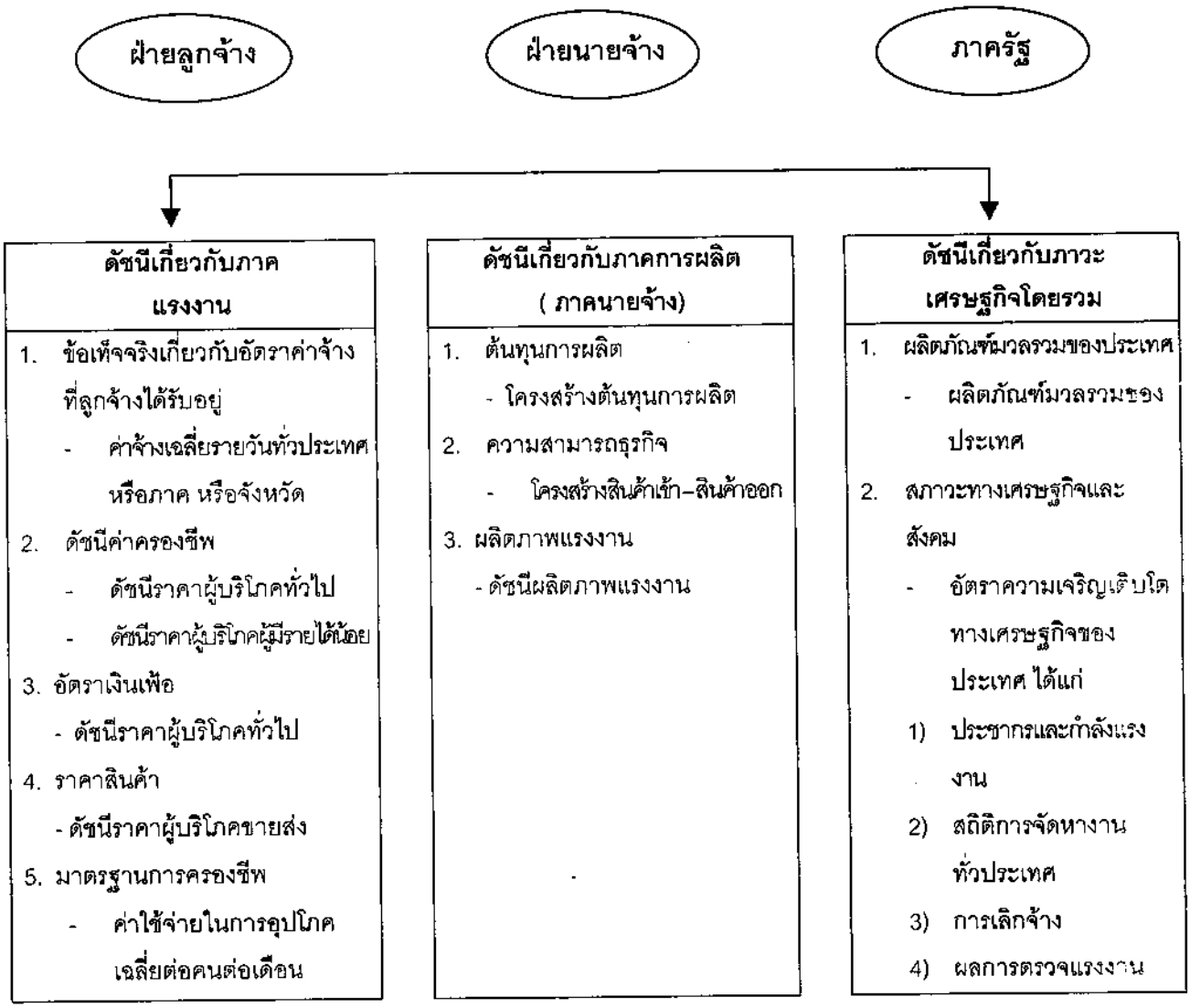
3.5 ปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงจะประกอบด้วย 3 ฝ่ายด้วยกัน คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล ดังนั้นปัจจัยพื้นฐานที่ควรนำมาพิจารณาในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจึงควรเป็นปัจจัยกลุ่มที่เกี่ยวข้องโดยตรงทั้งสามฝ่าย ปัจจัยพื้นฐานของฝ่ายนายจ้างน่าจะได้แก่ ความสามารถในการจ่าย และความอยู่รอด

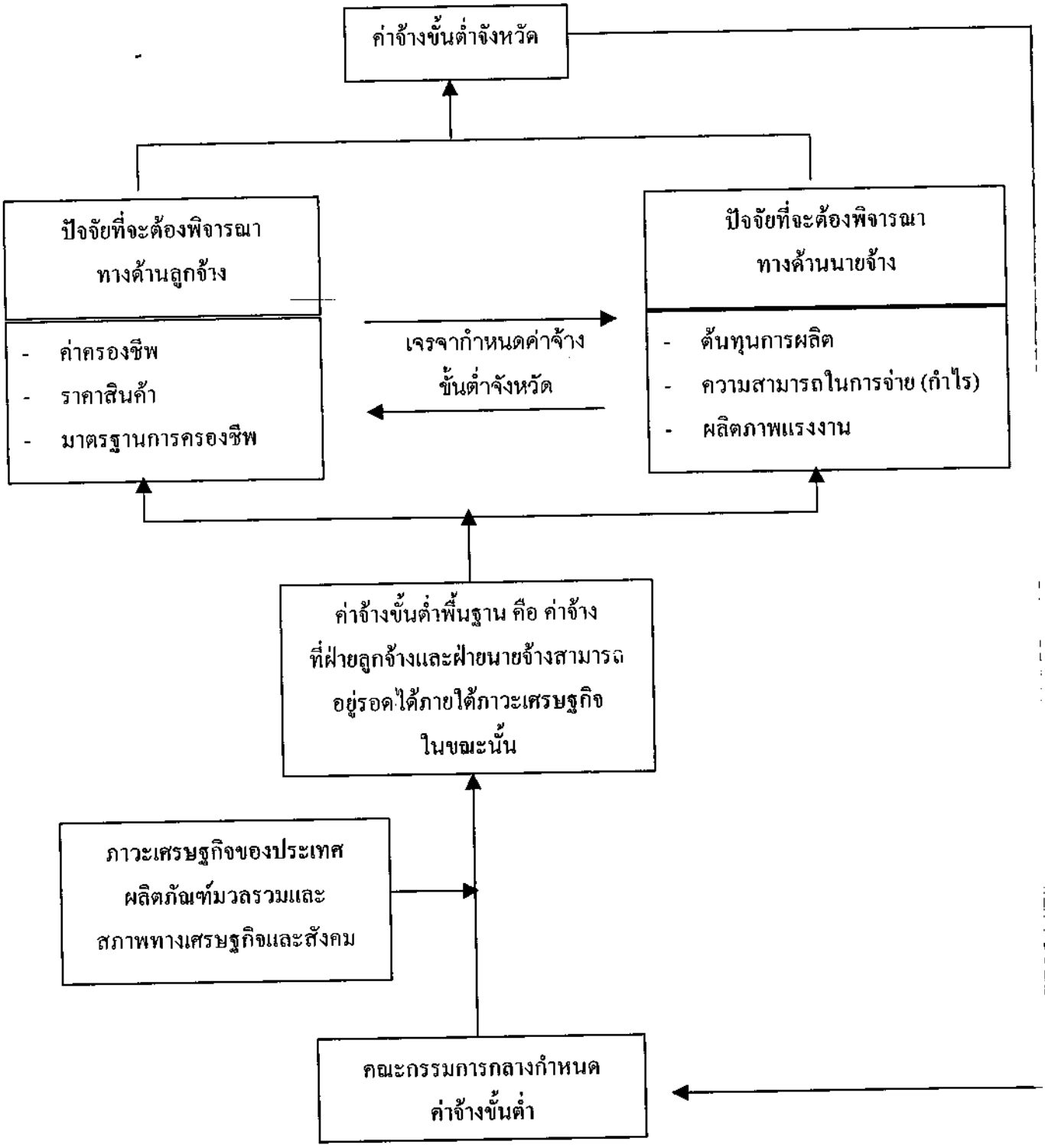
ของธุรกิจ ปัจจัยพื้นฐานของฝ่ายลูกจ้าง น่าจะได้แก่ปัจจัยทางด้านค่าครองชีพ และค่าจ้างที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับผลตอบแทนจากการทำงานให้สมกับความสามารถและดำรงชีพอยู่ได้อย่างพอเพียง ส่วนปัจจัยทางภาครัฐได้แก่การประสานผลประโยชน์ของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างให้สามารถดำรงอยู่ร่วมกันได้และนำมาซึ่งผลประโยชน์ของส่วนรวม ดังแสดงโดยแผนภูมิต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง,2544:12-13)



ในการพิจารณาปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวข้างต้น จำเป็นต้องมีข้อมูลหรือดัชนีชี้วัดสามารถสะท้อนหรือเป็นตัวแทนของปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวได้ ซึ่งข้อมูลและดัชนีที่สำคัญ ๆ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้



ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง โดยมีภาครัฐเป็นตัวกลางและมีดัชนีที่เกี่ยวกับสภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ณ ขณะนั้นเป็นบรรยากาศพื้นฐานของการเจรจา ดังแผนภูมิประกอบ



3.6 กรอบแนวทางการเสนอแนะและการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 82 และมาตรา 83 บัญญัติข้อกำหนดในการพิจารณาวินิจฉัยของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด กอปรกับการพิจารณาปรับปรุงกรอบแนวทางตามความเห็นของคณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง และคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 15 ที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2546:)

3.6.1 องค์ประชุม

1) การประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด โดยมีอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างและอนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 1 คน จึงจะเป็นองค์ประชุม

2) สำหรับการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดจะต้องมีอนุกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด โดยมีอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างและอนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 2 คน จึงจะเป็นองค์ประชุมแต่ถ้าไม่ครบองค์ประชุมให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้ง ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก ซึ่งการประชุมครั้งหลังนี้แม้ไม่มีอนุกรรมการฝ่ายนายจ้าง หรืออนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือว่าเป็นองค์ประชุม

3.6.2 ประธานที่ประชุม

ในการประชุมคราวใดถ้าประธานอนุกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้อนุกรรมการที่มาประชุมเลือกอนุกรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

3.6.3 ผู้เข้าร่วมประชุม

การประชุมของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดไม่พึงให้ผู้อื่นมาร่วมนอกจากเจ้าหน้าที่และผู้ที่คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเชิญมาให้ข้อเท็จจริง

3.6.4 การลงมติ

1) มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

2) สำหรับการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของอนุกรรมการที่เข้าประชุม

3.6.5 บันทึกการประชุม

บันทึกการประชุมของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ให้จัดทำเป็นเอกสารปกปิด ตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517

บทที่ 4

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.1 การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.1.1 การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชุดที่ 1

สืบเนื่องมาจากคณะอนุกรรมการค่าจ้างกลาง ได้มีคำสั่งที่ 019 / 2542 ลงวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2542 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชุดแรก โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ 18 ตุลาคม 2542 ถึงวันที่ 17 ตุลาคม 2544 มีอนุกรรมการรวมทั้งสิ้น 15 คน ประกอบด้วย

ผู้แทนภาครัฐ

1. ผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ประธานอนุกรรมการ
2. อุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (นายขาว ดำสี)	อนุกรรมการ
3. พาณิชย์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (นายสันติพงษ์ สัจจปิยะนิจกุล)	อนุกรรมการ
4. จัดหางานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (นางปรียา กาญจนโรจน์)	อนุกรรมการ
5. แรงงานและสวัสดิการสังคม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (นางจงจิตร เปรมล้ำฤกษ์)	อนุกรรมการและเลขานุการ

ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

6. นายทรงศักดิ์	เถียรทอง	อนุกรรมการ
7. นายสอาด	บรรเจิดฤทธิ์	อนุกรรมการ
8. นายสมลิด	เจริญวุฒิ	อนุกรรมการ
9. นายปราโมทย์	พัฒนมงคล	อนุกรรมการ
10.นายเบญจรงค์	เทียนเสรี	อนุกรรมการ

ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

11.นายสุรศักดิ์	บุญสมวล	อนุกรรมการ
12.นายเอกณรงค์	สุขรักษ์	อนุกรรมการ
13.นายชำนาญ	มีสุข	อนุกรรมการ
14.นายอนันต์	นาหนอง	อนุกรรมการ
15.นายไพฑูรย์	ไพรครบุรี	อนุกรรมการ

คณะอนุกรรมการมีอำนาจดังนี้

1. พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ มาตรฐานการครองชีพ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของลูกจ้าง และข้อเท็จจริงทางสังคมและเศรษฐกิจในจังหวัด เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

2. พิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดต่อคณะกรรมการค่าจ้างกลาง

3. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมาย

ต่อมาเมื่อคณะกรรมการค่าจ้างกลางได้หมดวาระการดำรงตำแหน่ง เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2543 และคณะรัฐมนตรี อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 78 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการค่าจ้าง เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2543 ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน และข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

ต่อมาคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 14 ได้มีมติยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการค่าจ้างกลาง เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการชุดเดิมเป็นคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด สำหรับจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คณะกรรมการค่าจ้างได้มีคำสั่งที่ 36 / 2543 ลงวันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2543 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2543 ถึงวันที่ 24 กันยายน 2545

4.12 การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชุดที่ 2

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ รง 0603 / ว 06034 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2545 ถึงจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ขอความร่วมมือจังหวัดมอบหมายให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในฐานะสำนักงานเลขานุการ ดำเนินการสรรหาและเสนอชื่อผู้แทนทั้งสามฝ่าย ในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยใช้วิธีการตามระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีคำสั่ง ที่ 1684 / 2545 ลงวันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2545 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ประกอบด้วย

1. รองผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (นายวิบูลย์ สงวนพงศ์)	ประธานกรรมการ
2. แรงงานและสวัสดิการสังคม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (นายอนันต์ ศักรางกูร)	กรรมการ
3. ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง (นายสมบัติ เปรมประภา) รองประธานสภาอุตสาหกรรม	กรรมการ
4. ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง (นายชัชวาลย์ บัวเผือก) ประธานสหภาพแรงงานนมมะลิ	กรรมการ
5. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการสรรหาคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้นำรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อเสนอให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาแต่งตั้งเป็นคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อไป

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ชุดที่ 2 ได้รับการแต่งตั้งจากประธานคณะกรรมการค่าจ้าง เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2545 ตามคำสั่ง คณะกรรมการค่าจ้าง ที่ 61/2545 โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ 13 พฤศจิกายน 2545 ถึงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2547 ประกอบด้วย อนุกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล อนุกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน เท่ากัน ประกอบด้วย

ผู้แทนภาครัฐ

1. ผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ประธานอนุกรรมการ
2. อุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	อนุกรรมการ
3. พาณิชย์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	อนุกรรมการ
4. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	อนุกรรมการ
5. แรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	อนุกรรมการและเลขานุการ

ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

1. นางเรือนวรรณ	อ่อนละออ	อนุกรรมการ
2. นายสมโภช	ศรีวิจิตรวรกุล	อนุกรรมการ
3. นายสุพัฒน์	วัฒนพล	อนุกรรมการ
4. นายเบญจรงค์	เทียนเสรี	อนุกรรมการ
5. นายเธียรสิทธิ์	สินแสง	อนุกรรมการ

ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

1. นายเอกณรงค์	สุขรักษ์	อนุกรรมการ
2. นายไพฑูรย์	สงวนสุข	อนุกรรมการ
3. นายสุรศักดิ์	บุญสมวล	อนุกรรมการ
4. นายอนันต์	นาหนอง	อนุกรรมการ
5. นายสุรสิงห์	พุ่มละออ	อนุกรรมการ

ทั้งนี้ในการคัดเลือก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้สำรองผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ดังนี้

ผู้แทนสำรองฝ่ายนายจ้าง

1. นายปราโมทย์	พัฒนมงคล	บริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด
2. นายอำนาจ	อ้นไพรวัลย์	บริษัท คอลเลคชัน อินดัสเตรียล แอสโซซิเอส (กรุงเทพ) จำกัด

ผู้แทนสำรองฝ่ายลูกจ้าง

1. นายวสันต์	พรมทอง	บริษัท ซันแฟค (ประเทศไทย) จำกัด

4.2 การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.2.1 สรุปผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชุดที่ 1

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2543

(1) การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ครั้งที่ 1

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มีหนังสือ ด่วนมาก ที่ รส 0207.4 / ว 562 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2542 ขอให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดประชุมพิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างในจังหวัดสมควรได้รับต่อคณะกรรมการค่าจ้างกลาง เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ทั้งนี้เนื่องจากกระทรวงฯ ได้รับข้อเรียกร้องจากกลุ่มผู้ใช้แรงงาน เมื่อวันแรงงานแห่งชาติ 1 พฤษภาคม 2542 และข้อเรียกร้องจากจากสหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ การตัดเย็บเสื้อผ้าและผลิตภัณฑ์หนังแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2542 ขอให้รัฐบาลประกาศเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำแก่ผู้ใช้แรงงานให้สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพ เนื่องจากค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้ปรับเพิ่มมาเป็นระยะเวลา 2 ปี คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการประชุม เพื่อ เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับจังหวัด เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2542 โดยใช้ข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ ข้อมูลดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปของประเทศ ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปของภาคกลาง รายได้และค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือนต่อครัวเรือน ภาวะการลงทุนใน

จังหวัด ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ภาวะเศรษฐกิจสังคมโดยรวมของประเทศ และที่ประชุมมีมติยังไม่ปรับอัตราค่าจ้าง แต่ให้ติดตามภาวะเศรษฐกิจและภาวะเงินเฟ้อไปก่อน

(2) การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ครั้งที่ 2

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 19 เมษายน 2543 เพื่อพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างในเขตจังหวัดควรได้รับ ในการประชุมทุกฝ่ายได้ชี้แจงข้อมูล และแสดงความคิดเห็นในการปรับค่าจ้าง ที่สำคัญประกอบด้วย ข้อมูลดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปของภาคกลาง ในทุกกลุ่ม พบว่า มีการปรับตัวเพียงเล็กน้อย เมื่อเทียบกับปี 2541 และปี 2542 จึงไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนให้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ส่วนข้อมูลในด้านการลงทุน ในปี 2541 – 2542 การขยายตัวของโรงงานต่าง ๆ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ขยายตัวลดลง

ในส่วนคณะอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง มีความเห็นว่า หากจะพิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำโดยใช้ข้อมูลเพียงด้านใดด้านหนึ่งคงไม่ได้ ต้องให้มีการพิจารณาข้อมูลด้านต่าง ๆ ทุก 3 เดือน โดยเฉพาะดัชนีราคาผู้บริโภค ซึ่งถ้าดูจากภาคกลางจะเห็นว่าปี 2541 – 2542 เปรียบเทียบแล้วยังไม่มีความแตกต่างกันมากนัก จึงมีความเห็นว่าควรชะลอการปรับค่าจ้างไว้ก่อน โดยรักษาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ที่ 130 บาท

สำหรับความเห็นของคณะอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ได้เสนอให้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพิ่มขึ้น 5 บาท จาก 130 บาท เป็น 135 บาท เนื่องจากค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้รับการปรับให้สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพและราคาสินค้าที่สูงขึ้น

มติที่ประชุมเห็นชอบให้มีการประชุมปรึกษาหารือและลงมติกันอีกครั้ง ในวันที่ 25 เมษายน 2543

อนึ่ง การประชุมลงมติ วันที่ 25 เมษายน 2543 ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

1. คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ได้มีมติโดยเสียงส่วนใหญ่ให้คงอัตราค่าจ้างไว้ที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิมที่ใช้อยู่ คือ 130 บาท ไปพลางก่อน และจะมีการพิจารณาปัจจัย ซึ่งได้แก่ ค่าครองชีพ ดัชนีราคาผู้บริโภค ภาวะเงินเฟ้อ และผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวม ทุก ๆ 3 เดือน นับตั้งแต่วันที่มีมติ คือวันที่ 25 เมษายน

2543 เป็นต้นไป ทั้งนี้ คณะอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างยังยืนยันในข้อเสนอขอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 135 บาท

2. คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด มีมติให้มีการประชุมครั้งต่อไป ในวันที่ 25 กรกฎาคม 2543

(3) การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ครั้งที่ 3

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2543 เพื่อพิจารณาความเคลื่อนไหวของข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดค่าจ้าง ที่สำคัญได้แก่ ดัชนีราคาผู้บริโภค และ ราคาของสินค้าที่จำเป็นในการครองชีพโดยทั่วไปมีราคาสูงขึ้น ในด้านการลงทุนภาคอุตสาหกรรมในประเภทยานยนต์มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น ที่ประชุมมีมติให้ฝ่ายเลขานุการติดตามความเคลื่อนไหวของสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจสังคมและแรงงานต่อไป

สำหรับการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ที่ประชุมมีมติให้คงไว้ที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้อยู่ คือ 130 บาท ไปพลางก่อน และให้พิจารณาข้อมูลทุก 3 เดือน

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2544

(1) การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ครั้งที่ 1

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2543 เพื่อรับทราบการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด (ชุดใหม่) ตามคำสั่งคณะกรรมการค่าจ้าง ที่ 36 / 2543 ลงวันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2543 ซึ่งสืบเนื่องจากคณะกรรมการค่าจ้างกลางได้ครบวาระการดำรงตำแหน่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดำเนินการคัดเลือกบุคคลทั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เสนอคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้าง ชุดที่ 14 ตามประกาศของสำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2543 โดยคณะกรรมการค่าจ้างได้ดำเนินการในส่วนของการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ได้แก่

1. ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ทุกจังหวัด ตามคำสั่งคณะกรรมการค่าจ้าง ที่ 20 / 2543 ลงวันที่ 25 กันยายน พ.ศ.2543

2. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ชุดใหม่) แต่เป็นบุคคลเดิม ตามคำสั่งคณะกรรมการค่าจ้าง ที่ 36 / 2543 ลงวันที่ 25 กันยายน 2543 โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง

นอกจากนั้นที่ประชุมได้สรุปผลการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปีงบประมาณ 2543 (ตุลาคม 2542 - กันยายน 2543) โดยได้มีการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวม 3 ครั้ง ในจำนวนนี้เป็นการประชุมหารือและลงมติ 1 ครั้ง ซึ่งที่ประชุมมีมติรับทราบและรับรองผลการปฏิบัติงานของอนุกรรมการชุดเดิม

(2) การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ครั้งที่ 2

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2543 เพื่อพิจารณาเรื่องสืบเนื่องจากการประชุมของคณะกรรมการค่าจ้าง ชุดที่ 14 เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2543 ซึ่งได้ประชุมพิจารณาข้อเรียกร้อง เรื่อง การขอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ใช้แรงงาน โดยนำข้อมูล หลักเกณฑ์ที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กอปรกับความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในส่วนกลาง และคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด มาประกอบการพิจารณา และมีความเห็นว่า ควรปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน (วันละ 130 บาท) สำหรับอัตราที่เสนอให้มีการปรับนั้น มีความเห็นเป็น 2 แนวทาง คือ

1. ผู้แทนฝ่ายนายจ้างมีความเห็นว่าควรปรับเพิ่มขึ้นอีก 3 บาท จากวันละ 130 บาท เป็นวันละ 133 บาท

2. ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างมีความเห็นว่าควรปรับเพิ่มขึ้นอีก 5 บาท จากวันละ 130 บาท เป็นวันละ 135 บาท

ส่วนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ให้เป็นไปตามผลการพิจารณาของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยจะต้องมีอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างพื้นฐานใหม่ ทั้งนี้ คณะกรรมการค่าจ้างมีความเห็นว่าควรแจ้งผลการประชุมให้ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พิจารณาความเห็นและให้ข้อเสนอแนะว่า ควรปรับอัตราค่าจ้างพื้นฐานใหม่หรือไม่ และในอัตราวันละเท่าใดแล้ว คณะกรรมการค่าจ้างจึงจะพิจารณาวินิจฉัยเป็นข้อยุติในการประชุมต่อไป โดยให้แจ้งผล

การประชุมของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไปยังคณะกรรมการค่าจ้าง ภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2543

จากข้อสั่งการของคณะกรรมการค่าจ้างดังกล่าว ที่ประชุมได้มีมติดังนี้

1. เห็นชอบในหลักการให้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเพิ่มอีก 4 บาท จาก 130 บาท เป็น 134 บาท

2. การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้พิจารณาหลังจากที่กระทรวงฯ มีประกาศให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและมีการบังคับใช้แล้ว ซึ่งคณะอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างได้เสนอให้ปรับเพิ่มอีก 5 บาท จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานใหม่

(3) การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ครั้งที่ 3

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2544 เพื่อรับทราบประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2543 เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการบังคับใช้ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2544 เป็นต้นไป ประกาศดังกล่าว
มีสาระสำคัญประกอบด้วย

1. ให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน วันละ 130 บาท เพิ่มขึ้น 3 บาท เป็นวันละ 133 บาท

2. ให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกจังหวัดเพิ่มขึ้นอีกวันละ 3 บาท

จากนั้นที่ประชุมได้พิจารณาว่า หลังจากที่ประกาศกระทรวงฯ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2544 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรจะมีการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นหรือไม่ ที่ประชุมมีมติดังนี้

1. เห็นควรไม่พิจารณาปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และให้ใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศกระทรวงฯ ข้างต้น

2. เห็นชอบจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สมควรปรับกลุ่มท้องที่บังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จากกลุ่ม 3 เป็นกลุ่ม 2 (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 133 บาท เป็น 143 บาท) โดยให้อนุกรรมการและเลขานุการประสานกับกระทรวงฯ ขอตัวอย่างแนวทาง

การดำเนินการและแต่งตั้งคณะทำงาน ประกอบด้วย อนุกรรมการและเลขานุการ อนุกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 2 คน และอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 2 คน

อนึ่ง สำหรับประวัติความเป็นมา การปรับกลุ่มท้องที่บังคับใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยสรุปดังนี้

1. ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 10 ลงวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2523 ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด แบ่งเป็น 3 กลุ่มจังหวัด โดยกลุ่มแรก ประกอบด้วย 6 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร และนครปฐม อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 50 บาท ส่วนกลุ่มที่ 2 มีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นหนึ่งในจำนวน 33 จังหวัด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 47 บาท กลุ่มที่ 3 ได้แก่ จังหวัดที่เหลืออยู่นอกเหนือจากกลุ่มที่ 2 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 44 บาท

2. หนึ่งปีต่อมา กระทรวงมหาดไทย ได้มีประกาศฉบับที่ 11 ลงวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2524 กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามการแบ่งพื้นที่ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 จำนวน 13 จังหวัด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 61 บาท กลุ่มที่ 2 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นหนึ่งในจำนวน 63 จังหวัด ที่เหลือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 50 บาท

3. ในปีที่ 3 กระทรวงมหาดไทย ได้มีประกาศฉบับที่ 13 ลงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2525 กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามการแบ่งพื้นที่ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ระนอง พังงา ภูเก็ต รวม 9 จังหวัด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 64 บาท

กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วยจังหวัด ชลบุรี สระบุรี นครราชศรีมา และเชียงใหม่ รวม 4 จังหวัด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 61 บาท

กลุ่มที่ 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นหนึ่งในจำนวน 64จังหวัด ที่เหลือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 52 บาท

จากปี พ.ศ.2525 เป็นต้นมา จนถึงปี 2544 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ถูกจัดอยู่ในกลุ่มพื้นที่ที่บังคับใช้ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำกลุ่ม 3 รวมระยะเวลา 20 ปี

(4) การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ครั้งที่ 4

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2544 เพื่อพิจารณาผลการระดมความคิดหาข้อมูลสนับสนุนเหตุผลการปรับกลุ่มค่าจ้างจังหวัด ของคณะทำงานตามมติที่ประชุมเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2544 ซึ่งได้รับความร่วมมือจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้ข้อมูลทุติยภูมิ และข้อมูลอื่น ๆ ที่สำคัญ ประกอบด้วย

1. ข้อมูล ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปของภาคกลาง ปี 2540-2543

2. ข้อมูลรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครัวเรือนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี 2540-2543 เปรียบเทียบกับจังหวัดอ่างทอง สุพรรณบุรี สระบุรี และปทุมธานี

3. ข้อมูลค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือนของครัวเรือนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี 2540-2543 เปรียบเทียบกับจังหวัดอ่างทอง สุพรรณบุรี สระบุรี และปทุมธานี

4. ค่าจ้างเฉลี่ยลูกจ้างเอกชน จำแนกตามอุสาหกรรม เพศ และ เขตการปกครองภาคกลาง พ.ศ. 2539 และ พ.ศ. 2543

5. ค่าจ้างเฉลี่ยลูกจ้างรัฐบาล จำแนกตามอุสาหกรรม เพศ และ เขตการปกครองภาคกลาง พ.ศ. 2539 และ พ.ศ. 2543

6. ผลการประกอบการของสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยพิจารณาจากผลการจัดเก็บภาษีเงินได้นิติบุคคล (ภ.ง.ด.50) ปี 2540-2542 รวม 3 ปี จากสำนักงานสรรพากรจังหวัด

จากนั้นที่ประชุมได้ขอให้อนุกรรมการทั้งสามฝ่ายและผู้เกี่ยวข้อง ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและมีมติ ดังนี้

1. ให้อนุกรรมการและเลขานุการ สรุปหลักการและเหตุผลในการปรับกลุ่มค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากกลุ่ม 3 เป็นกลุ่ม 2 ภายในเดือนพฤษภาคม 2544 และให้นำข้อสรุปดังกล่าวเสนอต่อประธานคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อเสนอคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาต่อไป โดยหลักการและเหตุผลข้อมูล 6 ข้อ ดังกล่าวข้างต้น และเพิ่มเติมข้อมูลจำนวนประชากร จำแนกตามสถานประกอบการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พ.ศ.2539-2543

2. ให้ศึกษาผลกระทบ ว่า ถ้ามีการปรับกลุ่มค่าจ้างขึ้นแล้ว จะมีผลกระทบต่อนายจ้าง รวมทั้งเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของจังหวัดเพียงใด

(5) การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ครั้งที่ 5

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 6 กันยายน 2544 เพื่อรับทราบและพิจารณาเรื่องสำคัญ ๆ ดังนี้

1. เรื่องเพื่อทราบ

สืบเนื่องจากคณะกรรมการค่าจ้าง ได้แจ้งให้จังหวัดทราบและดำเนินการในเรื่อง ดังต่อไปนี้

1.1 กรอบแนวทางการเสนอแนะและการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

1.1.1 การพิจารณาข้อมูลให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ใช้ข้อมูลที่ระบุในหลักเกณฑ์ตามมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.1.2 การเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จะต้องแจ้งให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาภายในวันที่ 15 กันยายน 2544 หากคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาข้อมูลและเห็นแย้งกับคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด คณะกรรมการค่าจ้าง จะมีมติให้ทบทวนและแจ้งผลการพิจารณาให้ทราบพร้อมกันทุกจังหวัด

1.1.3 อำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 84 (2)

1.1.4 แนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด คณะกรรมการค่าจ้างจะพิจารณาข้อเสนอแนะของ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ในภาพรวมของประเทศ และมีแนวทางว่า คณะกรรมการค่าจ้างจะแจ้งผลการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกอัตราให้นายจ้างและลูกจ้างทั่วประเทศทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 60 วัน และหากจะมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ควรปรับให้มีผลใช้บังคับนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2544

1.2 สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2544 ณ ห้องประชุมกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ดังนี้

1.2.1 เรื่อง "บทบาทหน้าที่ของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด" ที่ประชุมมีความเห็นไปในทางเดียวกัน คือ คณะกรรมการค่าจ้างควรมอบอำนาจทั้งหมดให้จังหวัดพิจารณาตัดสินใจอย่างเบ็ดเสร็จทั้งกระบวนการ

1.2.2 เรื่อง "อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ : ความจำเป็นหรือบทบาทสมมุติ" ที่ประชุมมีความเห็นว่า ในข้อเท็จจริงคณะกรรมการค่าจ้างไม่ใช่บทบาทสมมุติ เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และถ้าในเรื่องความจำเป็นที่มีคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละจังหวัด ทั้งในด้านการรวบรวมข้อมูล และตัวอนุกรรมการ

1.2.3 เรื่อง "ประสบการณ์เรื่องนโยบายค่าจ้างในประเทศอื่น" โดยผู้เชี่ยวชาญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้แสดงปัญหาจากแต่ละแนวทาง เช่น การจำแนกค่าจ้างตามอาชีพ ตามอุสาหกรรม และการจำแนกตามพื้นที่ สำหรับประเทศไทย การกำหนดนโยบายค่าจ้าง คณะกรรมการค่าจ้างควรจะมีข้อมูลเกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่น ข้อมูลตลาดแรงงาน แนวโน้มค่าจ้าง ควรกำหนดหลักเกณฑ์จำแนกสำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานออกจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และควรมีการสำรวจข้อมูล เรื่อง การจ่ายค่าจ้างในสถานประกอบการในระดับจังหวัดอย่างสม่ำเสมอด้วย

1.2.4 เรื่อง "กฎหมายกับขอบเขตของการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมนโยบายค่าจ้าง" ที่ประชุมมีความเห็นว่าการกระจายอำนาจเป็นแนวคิดที่ถูกต้อง ควรพิจารณาเรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง และลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายชิ้นหรือตามผลงาน ควรให้อำนาจและกำหนดวิธีการทำงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และจังหวัดที่ไม่มีสหภาพแรงงานจะไม่มีผู้แทนลูกจ้างที่เข้มแข็งไม่สามารถต่อรองได้ การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างน่าจะเป็นทางออกทางหนึ่งในเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

2. เรื่องเพื่อพิจารณา

2.1 เรื่อง การเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2545

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มีหนังสือ ด่วนมาก ที่ รส 0207.4 / ว 618 ลงวันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2544 ขอให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจารณาให้ข้อเสนอแนะว่าสมควรปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่เป็นอยู่ในปัจจุบันหรือไม่ เนื่องจากสหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ การตัดเย็บเสื้อผ้า และผลิตภัณฑ์หนังแห่งประเทศไทย และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าแห่งประเทศไทย โดยได้ยื่นข้อเรียกร้องขอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราเท่ากัน ทั่วประเทศโดยไม่แบ่งแยกพื้นที่ ในอัตราวันละ 200 บาท และ 180 บาท ตามลำดับ ทั้งนี้โดยให้พิจารณาตามกรอบแนวทางการเสอแนะและการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด แล้วรายงานผลให้คณะกรรมการค่าจ้างทราบ

ที่ประชุมมีมติให้คณะทำงานซึ่งประกอบด้วยอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 2 คน โดยแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดเป็นเลขานุการ และคณะทำงานกำหนดพิจารณาประเด็นดังกล่าว ในวันที่ 10 กันยายน 2544

อนึ่ง ผลการประชุมคณะทำงาน ในวันที่ 10 กันยายน 2544 โดยสรุปผลได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การขอปรับกลุ่มท้องที่บังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากกลุ่ม 3 เป็นกลุ่ม 2 ที่ประชุมคณะทำงานเห็นชอบให้ยกเลิกการขอปรับกลุ่ม เนื่องจากมีแนวโน้มในอนาคตจะไม่มีการแบ่งกลุ่มท้องที่บังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นเท่าใด ขอรับฟังผลการพิจารณาจากคณะกรรมการค่าจ้างกระทรวงแรงงานฯ เพราะอำนาจการตัดสินใจมิได้อยู่ที่คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างระดับจังหวัด

ประเด็นที่ 2 การพิจารณาเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2545 ตามข้อเรียกร้องของผู้ใช้แรงงาน (รายละเอียดตามข้อ 2.1 ในการประชุมคณะอนุกรรมการ เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2544) ขอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราเดียวกันทั่วประเทศ โดยไม่แบ่งแยกพื้นที่ ในอัตราวันละ 200 บาท และ 180 บาท ตามลำดับ ในเรื่องนี้คณะทำงานฝ่ายนายจ้างไม่เห็นด้วยทั้งสองอัตรา เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกไม่เอื้ออำนวย ส่วนคณะทำงานฝ่ายลูกจ้างมีความเห็นว่า ควรเป็นอัตรา 180 บาท ต่อวัน โดยให้เหตุผลสนับสนุนตามข้อเรียกร้อง คือ ภาวะค่าครองชีพสูง แต่ค่าแรงต่ำ ทำให้สภาพครอบครัวขัดสน

(6) การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ครั้งที่ 6

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 14 กันยายน 2544 เพื่อพิจารณาเรื่องสืบเนื่องจากมติที่ประชุม เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2544 และผลการประชุมของคณะทำงาน เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2544 โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้รอผลการพิจารณาการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของคณะกรรมการค่าจ้างก่อนว่าเป็นอัตราเท่าใด จากนั้นจึงจะนำมาพิจารณาในส่วนของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนประเด็นข้อเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานนั้น อนุกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเห็นด้วยกับการขอปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 180 บาททั่วประเทศ แต่อนุกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างไม่เห็นด้วยในการขอปรับทั้งสองอัตรา

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2545

(1) การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ครั้งที่ 1

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2545 เพื่อแจ้งประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2544 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2545 ประกาศกระทรวงฉบับดังกล่าวได้กำหนดอัตราค่าจ้างไว้ 8 กลุ่ม โดยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กำหนดให้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 133 บาท อยู่ในกลุ่มลำดับที่ 8

นอกจากนี้ได้พิจารณาและวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์เศรษฐกิจสังคมและผลกระทบโดยรวม ซึ่งการวิเคราะห์ครั้งนี้ที่ประชุมได้พิจารณาตัวชี้วัดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 87 ที่สำคัญได้แก่ ข้อมูลดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป รายภาค ภาวะเงินเฟ้อ ข้อมูลรายได้และค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนของครัวเรือนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี 2541 - 2543 เปรียบเทียบกับจังหวัดอ่างทอง ปทุมธานี และสระบุรี ค่าจ้างเฉลี่ยภาคเอกชน สถานการณ์ความต้องการแรงงานในประเภทและสาขาต่าง ๆ เป็นรายไตรมาส สถานการณ์ความต้องการ และแนวโน้มทางด้านอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดใกล้เคียง

ที่ประชุมมีความเห็นสอดคล้องกันว่าสภาพเศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงไปและค่าครองชีพปรับตัวสูงขึ้น ทุกฝ่ายจึงเห็นสมควรให้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จาก 133 บาท เพิ่มขึ้น แต่จะเพิ่มเป็นจำนวนเท่าใดนั้น คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ได้นัดประชุมอีกครั้ง ในวันที่ 23 สิงหาคม 2545

(2) การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ครั้งที่ 2

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2545 เพื่อแจ้งที่ประชุมทราบและพิจารณาในเรื่อง ดังต่อไปนี้

1. แจ้งผลการพิจารณาข้อเรียกร้องของผู้ใช้แรงงาน สหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ การตัดเย็บเสื้อผ้า และผลิตภัณฑ์หนัง แห่งประเทศไทย และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าแห่งประเทศไทย ซึ่งข้อเรียกร้องขอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราเดียวกันทั่วประเทศโดยไม่แบ่งแยกพื้นที่ ในอัตราวันละ 200 บาท และ 180 บาท ตามลำดับนั้น ในเรื่องดังกล่าว คณะกรรมการค่าจ้างได้แจ้งความเห็นต่อข้อเรียกร้องทั้งสองฉบับว่า การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราเดียวกัน ทั่วประเทศยังไม่เหมาะสม เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละจังหวัด มีความแตกต่างกัน และการปรับในอัตราที่สูงมากอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ โดยรวมของประเทศ

2. การสรรหาคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชุดที่ 2 แทนชุดเดิม ซึ่งจะครบวาระการปฏิบัติหน้าที่ ในวันที่ 24 กันยายน 2545 โดยกรมสวัสดิและคุ้มครองแรงงาน ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด รส 0603 / ว 06034 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2545 ให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยามอบหมายให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อคัดเลือกและแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการค่าจ้าง กำหนด

3. การพิจารณาและวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ๆ ได้แก่ ข้อมูลดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปของภาคต่าง ๆ ภาวะเงินเฟ้อ ข้อมูลรายได้และค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยของครัวเรือนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี 2541 และ ปี 2543 เปรียบเทียบกับจังหวัด ปทุมธานี สระบุรี และ อ่างทอง

หลังจากที่ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นและเหตุผลเพื่อขอปรับค่าจ้างขั้นต่ำกันอย่างพอสมควรตามหลักเกณฑ์แล้ว ที่ประชุมจึงมีมติให้มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา ในปี 2546 เพิ่มขึ้น 6 บาท จาก 133 บาท เป็น 139 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2546 เป็นต้นไป

4.2.2 ผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชุดที่ 2

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2546

(1) การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ครั้งที่ 1

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2546 เพื่อทราบและพิจารณาดังนี้

1. คำสั่งคณะกรรมการค่าจ้าง ที่ 61 / 2545 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2545 เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แทนชุดเดิม โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ 13 พฤศจิกายน 2545 ถึงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2547

2. ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2545 เรื่อง แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการค่าจ้าง จำนวน 14 คน ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล จำนวน 4 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน ทั้งนี้ โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานคณะกรรมการว่าจ้าง (ชุดที่ 15)

3. ประกาศกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2545 เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2546 ผลจากประกาศฉบับนี้ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปรับเพิ่มขึ้น 6 บาท จาก 133 บาท เป็น 139 บาท นับเป็นจังหวัดที่มีอัตราการปรับเพิ่มสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับทุกจังหวัดทั่วประเทศ ทั้งนี้เป็นไปตามการพิจารณาเสนอแนะของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

4. สรุปผลการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 เป็นดังนี้

4.1 การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคา 2545 ในการประชุมอนุกรรมการทั้งสามฝ่าย มีความเห็นสอดคล้องกันว่าสภาพเศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงไปและค่าครองชีพปรับตัวสูงขึ้น จึงเห็นควรให้มีการปรับอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำจังหวัด จาก 133 บาท เพิ่มขึ้น แต่จะเพิ่มเป็นจำนวนเท่าใดนั้น คณะอนุกรรมการ ได้นัดหมายประชุม ในวันที่ 23 สิงหาคม 2545

4.2 การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2545 ในการประชุมอนุกรรมการทั้งสามฝ่าย มีมติให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จาก 133 บาท เป็น 139 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2546 เป็นต้นไป จากนั้น จังหวัดได้รายงานผลการประชุมไปยังกระทรวงแรงงานเพื่อพิจารณาดำเนินการ และกระทรวงฯได้มีประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดดังกล่าว

5. การติดตามสถานการณ์ด้านแรงงานและการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ การส่งเสริมการลงทุน และ แนวโน้มในปี 2546 สถานการณ์ในระบบประกันสังคม และสถานการณ์ความต้องการแรงงานในประเภทสาขาอาชีพต่าง ๆ เป็นรายไตรมาส

6. การกำหนดการประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ปี 2546 ซึ่งที่ประชุมมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรจะมีการประชุมเพื่อพิจารณาติดตามสถานการณ์และข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อประกอบการวินิจฉัยและเสนอแนะ เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อคณะกรรมการค่าจ้างเป็นรายไตรมาส

(2) การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ครั้งที่ 2

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2546 เพื่อทราบและพิจารณาดังนี้

1. เรื่องการเปลี่ยนแปลงอนุกรรมการฝ่ายรัฐบาล และแนะนำอนุกรรมการฝ่ายรัฐบาล นายสถาพร ฤทธิ์ฤาชัย อุตสาหกรรมจังหวัดนนทบุรี ย้ายมาดำรงตำแหน่งอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แทน นายชูชัย สินธุวงษ์ ไปดำรงตำแหน่งอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี

2. การพิจารณาข้อมูลและสถานการณ์ที่สำคัญ ได้แก่ ภาวะเศรษฐกิจโลก และภาวะเศรษฐกิจของประเทศและแนวโน้ม ปี 2546 ภาวะเศรษฐกิจทางการเงินในประเทศและต่างประเทศ เศรษฐกิจรายสาขา เศรษฐกิจจังหวัด การส่งเสริมการลงทุน ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปเป็นรายภาค

3. ในการประชุมอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ได้เสนอข้อสังเกตว่า ก่อนที่จะมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ล่าสุดเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2546 ที่ผ่านมา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ที่ 139 บาท และเหตุที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ปรับค่าจ้างสูงกว่าทุกจังหวัด โดยเพิ่มขึ้น 6 บาท เมื่อต้นปีที่ผ่านมา เนื่องจากจังหวัดมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ที่ 133 บาท เป็นระยะเวลาค่อนข้างนาน ปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับ

การจ้างงานที่มีผลต่อการกำหนดค่าจ้างในจังหวัด คือ การจ้างงานโดยเป็นรายสาขาของบริษัทรับเหมาช่วงการจ้างงานในสถานประกอบการ (SUBCONTRACTOR) ซึ่งมาจากกรุงเทพมหานครจำนวนมาก ที่ประชุมจึงมีมติดังนี้

3.1 ตั้งคณะทำงานตรวจสอบ และจัดระบบรับเหมาช่วงในการจัดหาคนงานเข้าทำงานในสถานประกอบการ โดยมอบหมายให้แรงงานจังหวัด เป็นประธานคณะทำงาน และมีคณะทำงานประกอบด้วย สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ประกันสังคมจังหวัด จัดหางานจังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาจังหวัดฝีมือแรงงานจังหวัด ผู้แทนอนุกรรมการฝ่ายนายจ้าง (นายสมโภช ศรีวิจิตรวรกุล) ผู้แทนอนุกรรมการฝ่ายลูกจ้าง (นายเอกณรงค์ สุขรักษ์) และผู้แทนบริษัท SUBCONTRACTOR (นางเรืองวรรณ อ่อนละออ)

3.2 ให้คณะทำงานตามมติที่ประชุม จัดประชุมเพื่อกำหนดพันธกิจและมาตราฐานในการดำเนินงานของบริษัท SUBCONTRACTOR รวมทั้งกำหนด สวัสดิการที่จะให้กับคนงานในระบบบริษัทด้วย

3.3 การจัดประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนดแนวทางในเบื้องต้นให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ 15 มิถุนายน 2546

3.4 เมื่อได้แนวทางในการประชุมเบื้องต้นแล้วให้เรียกประชุมบริษัท SUBCONTRACTCR ภายในวันที่ 20 มิถุนายน 2546

อนึ่ง สำหรับการดำเนินงานตามมติที่ประชุมดังกล่าว จังหวัด ได้จัดประชุมคณะทำงานและบริษัท SUBCONTRACTOR ในวันที่ 17 มิถุนายน 2546 ซึ่งที่ประชุมมีมติมอบหมายให้กลุ่มบริษัท SUBCONTRACTOR เลือกคณะกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่งเพื่อร่วมกันพิจารณากำหนดแนวทางและมาตราฐานการดำเนินการของบริษัทในภาพรวมที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้รับประโยชน์อย่างเป็นธรรม โดยมีภาครัฐเป็นแกนกลางในการประสานประโยชน์

(3) การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ครั้งที่ 3

กระทรวงแรงงานมีหนังสือ ด่วนมาก ที่ รง 0204.5 / ว 571 ลงวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ.2546 แจ้งกรอบแนวทางการเสนอแนะและการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะการเสนอแนะเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ปี 2547 คณะอนุกรรมการอัตรา

ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2546 เพื่อทราบและพิจารณาตามหนังสือสั่งการดังกล่าว ดังนี้

1. การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง ให้คณะอนุกรรมการศึกษาและพิจารณาข้อมูลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบข้อมูลเท็จจริงอื่นที่มีผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประชากรในจังหวัด ทั้งนี้ให้คณะอนุกรรมการศึกษาผลกระทบหากมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

2. การเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี 2547 ต่อคณะกรรมการค่าจ้าง ต้องแจ้งให้พิจารณาภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2546 เป็นอย่างช้า

3. การติดตามสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงาน ประกอบด้วย ภาวะเศรษฐกิจโลกและภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ปี 2546 ราคาสินค้าและดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปของภาคต่าง ๆ เปรียบเทียบไตรมาสแรกและไตรมาสที่สอง ปี 2546 การลงทุนในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัด เปรียบเทียบไตรมาสแรกและไตรมาสที่สอง ปี 2546 ภาวะการจ้างงานของจังหวัด เปรียบเทียบไตรมาสแรกและไตรมาสที่สอง ปี 2546 ข้อมูลรายได้ต่อครัวเรือนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่อครัวเรือนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายได้และค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน จำนวนหนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือนจำแนกตามสถานะเศรษฐกิจสังคมของครัวเรือน

4. การพิจารณาเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี 2547 ที่ประชุมมีมติให้เลื่อนการประชุมเพื่อพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในครั้งนี้ เนื่องจากระยะเวลาค่อนข้างกระชั้นชิด เพื่อให้อนุกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้สามารถแสดงเหตุผลและข้อเท็จจริงต่อที่ประชุมให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จอย่างช้าไม่เกินวันที่ 14 หรือ 15 สิงหาคม 2546 ที่ประชุมจึงกำหนดการหารือของอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยมีแรงงานจังหวัดอนุกรรมการและเลขานุการ ฯ เป็นผู้ประสานงาน ในวันที่ 13 สิงหาคม 2546

4.1 สรุปประเด็นการหารือของอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างวันที่ 13 สิงหาคม 2546

ประเด็นหารือ เรื่องการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี 2547 อนุกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเสนอให้มีการปรับอัตราค่าจ้าง

ขั้นต่ำเพิ่มขึ้น 6 บาท จากเดิม 139 บาท เป็น 145 บาท อนุกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างยังไม่รับหลักการ ขอรับข้อเสนอของอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างไปหารือกับอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างที่ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้เนื่องจากติดภารกิจ ซึ่งผลการหารือประการใดจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ และนัดหารือกันอีกครั้ง ในวันที่ 14 สิงหาคม 2546

4.2 สรุปผลการหารือของอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง วันที่ 14 สิงหาคม 2546

อนุกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ได้ประชุมหารือเป็นวันที่สอง โดยมีแรงงานจังหวัดอนุกรรมการและเลขานุการเป็นผู้ประสานงาน ที่ประชุมมีมติดังนี้

(1) ให้อนุกรรมการและเลขานุการ ได้ประสานกับกระทรวงแรงงาน เพื่อขอขยายเวลาการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามที่สภาอุตสาหกรรมจังหวัด ได้ร้องขอตามหนังสือสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ ส.อ.ท.อย. / 187 / 2546 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2546

(2) อนุกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างขอประชุมหารือสภาอุตสาหกรรมจังหวัดและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมทั้งในและนอกนิคมอุตสาหกรรม ถึงเรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม จะประชุมในวันที่ 19 สิงหาคม 2546 จากนั้นจะสรุปผลการประชุมให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทราบและพิจารณา

(3) กำหนดให้มีการประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ครั้งที่ 4 / 2546 เพื่อเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและลงมติ ในวันที่ 20 สิงหาคม 2546

อนึ่งสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้จัดประชุมเรื่อง "การกำหนดขึ้นแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ในวันที่ 19 สิงหาคม 2546 มีผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม ทั้งในและนอกนิคมอุตสาหกรรม เข้าร่วมประชุม จำนวน 124 คน และได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

1) ไม่เห็นด้วยกับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ	จำนวน	33	คน
2) เห็นด้วยกับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ	จำนวน	69	คน ดังนี้
- เพิ่มขึ้น 1 บาท	จำนวน	4	คน
- เพิ่มขึ้น 2 บาท	จำนวน	15	คน

- เพิ่มขึ้น 3 บาท จำนวน 30 คน
- มากกว่า 3 บาท แต่ไม่เกิน 6 บาท จำนวน 20 คน

(4) การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ครั้งที่ 4

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2546 เพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ปี 2547 โดยเป็นการประชุมสืบเนื่องจากมติที่ประชุมคณะอนุกรรมการ เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2546 ที่ประชุมได้พิจารณาข้อมูลสำคัญ ๆ เพิ่มเติม ได้แก่ ดัชนีรวมทุกหมวดสินค้าและบริการภาคกลาง รวม 8 หมวดสินค้า 287 รายการ ตั้งแต่เดือน มกราคม ถึงเดือน กรกฎาคม 2546 มีอัตราการเปลี่ยนแปลงดังนี้

- มกราคม	เท่ากับ	100.00 บาท
- กุมภาพันธ์	เท่ากับ	100.09 บาท
- มีนาคม	เท่ากับ	100.19 บาท
- เมษายน	เท่ากับ	100.85 บาท
- พฤษภาคม	เท่ากับ	101.22 บาท
- มิถุนายน	เท่ากับ	100.85 บาท
- กรกฎาคม	เท่ากับ	100.66 บาท

ดัชนีราคาผู้บริโภค เฉลี่ย 7 เดือน ดังกล่าว เท่ากับ 100.64 บาท และเดือนพฤษภาคม มีอัตราสูงสุด เท่ากับ 101.22 บาท หากจะพิจารณาอัตราเงินเฟ้อจากเดือน มกราคม ถึงเดือน กรกฎาคม ก็จะเท่ากับ 0.64 บาท และถ้าจะคาดการณ์ไปข้างหน้าอีก 6 เดือนหลังของปี 2546 ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปภาคกลาง จะไม่เกินร้อยละ 2 โดยพิจารณาจาก 7 เดือนที่ผ่านมา (ร้อยละ 0.64) และเทศกาลสำคัญ ๆ ที่เป็นปัจจัย ได้แก่ คริสมาส ตรุษจีน และเทศกาลปีใหม่ ซึ่งถ้าจะปรับขึ้น ร้อยละ 1.22 ก็จะเท่ากับ 139 บวก 1.70 บาท เท่ากับ 140.70 บาท ทั้งนี้คำนวณจากฐานเดือน พฤษภาคม ซึ่งเท่ากับ 1.22 บาท ที่มีอัตราเงินเฟ้อสูงสุด

สำหรับการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมภาพรวมของจังหวัด ปี 2546 เปรียบเทียบปี 2545 ในปี 2546 มีการลงทุนมากกว่า ปี 2545 และหากเปรียบเทียบไตรมาสแรกกับ ไตรมาสที่ 2 ของปี 2546 ไตรมาสที่ 2 ได้มีการขยายตัวมากกว่าไตรมาสแรก

การลงมติเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี 2547 อนุกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเสนอให้มีการปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 3 บาท ในขณะที่อนุกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างเห็นควรให้มีการปรับเพิ่มไม่เกิน 2 บาท ดังนั้นที่ประชุมจึงมีมติให้อนุกรรมการทั้งสามฝ่าย ลงมติการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ปี 2547 (เป็นการลงมติลับ)

ผลการลงมติ

- อนุกรรมการเห็นชอบให้มีการปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น 2 บาท จำนวน 5 คน
- อนุกรรมการเห็นชอบให้มีการปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น 3 บาท จำนวน 10 คน

– ที่ประชุมรับรองการลงมติปรับอัตราค่าจ้าง ปี 2547 เพิ่มขึ้น 3 บาท จาก 139 บาท เป็น 142 บาท ทั้งนี้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ว่าด้วยองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2542 ข้อ 3.4

อนึ่ง หลังจากการประชุมและลงมติข้างต้น จังหวัด ได้รายงายผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการค่าจ้าง ต่อมาสภาอุตสาหกรรมจังหวัดมีหนังสือ ที่ ส.อ.ท.อย. / 192 / 2546 ลงวันที่ 27 สิงหาคม 2546 และคณะอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างได้มีหนังสือลงวันที่ 25 สิงหาคม 2546 ถึงกระทรวงแรงงาน มีความเห็นแย้งการลงมติปรับอัตราค่าจ้างดังกล่าว และได้ชี้แจงว่า การประชุมเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2546 ที่ประชุมได้กำหนดแนวทางการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้เพียง 3 ประเด็น เท่านั้น ซึ่งประกอบด้วย

1. อัตราเงินเฟ้อของจังหวัด
2. ข้อมูลการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างของจังหวัดใกล้เคียง
3. ภาคราชการจะพิจารณาโดยหลักความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย

ทั้งนี้เห็นควรให้มีการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างอีกครั้ง จากกรณีดังกล่าว จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีหนังสือ ที่ อย 0022 / 13991 ลงวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2546

ชี้แจงเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการค่าจ้าง โดยสรุป ดังนี้

1. การประชุมเพื่อพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2546 เป็นการประชุมเพื่อพิจารณาเรื่องสืบเนื่องจากการประชุมฯ เมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2546 ฉะนั้น แนวทาง เอกสาร ข้อมูล ที่ใช้ประกอบการพิจารณาจึงมิได้มีเฉพาะ 3 ประเด็นข้างต้น

2. ที่ประชุมได้ใช้เอกสารตามที่กำหนดในมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และเอกสารที่เกี่ยวข้องตามที่จังหวัดพิจารณาเห็นสมควร ที่สำคัญประกอบด้วย สภาพเศรษฐกิจสังคมของครัวเรือนลูกจ้าง ดัชนีค่าครองชีพ ราคาสินค้า อัตราเงินเฟ้อ ความสามารถของธุรกิจ และภาวะการจ้างงาน

3. การประชุมเพื่อพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ปี 2547 จังหวัดดำเนินการโดยยึดหลักการตามมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกรอบแนวทางการเสนอแนะและการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ตามที่กระทรวงกำหนดอย่างครบถ้วน

4. สำหรับประเด็นที่สภาอุตสาหกรรมจังหวัด ขอให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างฯ ได้มีการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้าง ตามที่คณะอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างร้องขออีกครั้ง ในประเด็นนี้ ที่ประชุมได้มีมติสองในสามเห็นชอบให้มีการปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นอีก 3 บาท จาก 139 บาท เป็น 142 บาท ซึ่งเป็นไปตามกรอบแนวทางที่กระทรวงฯ กำหนด และที่ประชุมได้รับการลงมตินั้นแล้ว

อย่างไรก็ตาม การดำเนินการตามที่คณะอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างร้องขอเห็นควรให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการค่าจ้าง และถือเป็นที่สิ้นสุด

ประสิทธิภาพและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตามมาตรา 84 (2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และระเบียบคณะกรรมการค่าจ้าง ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อปฏิบัติหน้าที่ศึกษาสภาพเศรษฐกิจสังคมของจังหวัด และเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ซึ่งจะมีอัตราไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่กำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง

โดยมีแรงงานจังหวัดปฏิบัติหน้าที่เป็นอนุกรรมการและเลขานุการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม และ แรงงาน และประสานการปฏิบัติการประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งจากการศึกษาผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งแต่ ปี 2543 จนถึงปัจจุบัน พบว่า มีปัญหาอุปสรรคหลายประการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการกระจายอำนาจการ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งสามารถแยกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการสรรหาและประชาสัมพันธ์

1.1 การสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้แทนฝ่ายนายจ้างมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีไปจนถึงระดับดุษฎีบัณฑิต ในส่วนฝ่ายลูกจ้างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายนายจ้าง อาจมีข้อเสียเปรียบในด้านความพร้อมและความสามารถในการวินิจฉัยข้อมูลอยู่บ้าง

1.2 ก่อนดำเนินการสรรหาและคัดเลือก การประชาสัมพันธ์ เพื่อกระตุ้นให้สังคมตื่นตัวและเห็นความจำเป็นความสำคัญของนโยบายการกระจาย อำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดมีค่อนข้างจำกัด ทำให้ได้คณะอนุกรรมการที่มิใช่นายจ้างหรือลูกจ้างที่แท้จริง

2. ด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

2.1 คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ซึ่งอาจจะยังมิได้เตรียมความพร้อม ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยยังมิได้รู้ถึงความสำคัญของกลไกไตรภาคี หรือความหมายของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะตัวแทนไตรภาคีระดับจังหวัด

2.2 คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดบางส่วน โดยเฉพาะคณะอนุกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง มักละเลยและไม่ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่เข้าร่วมประชุม ทั้งที่มีการประสานงานอย่างกระจ่างชัด

3. ด้านการบริหารข้อมูลและการวินิจฉัยข้อมูล

3.1 การรวบรวมข้อมูลในด้านเศรษฐกิจ สังคม และ แรงงาน ในการประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดแต่ละครั้ง สำนักแรงงานจังหวัด

ซึ่งทำหน้าที่เป็นเลขานุการ ต้องติดตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และ แรงงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อค่าจ้างแรงงานและการจ้างงาน โดยมีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวกับเครื่องชี้วัดทางเศรษฐกิจ เช่น ดัชนีราคาผู้บริโภค ราคาสินค้า อัตราเงินเฟ้อ ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวม ของประเทศ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นข้อมูลจากหน่วยงานของรัฐ เช่น สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย กระทรวงพาณิชย์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลภาพรวมในระดับภาคและระดับประเทศ ทำให้ไม่สามารถสะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของจังหวัดได้ เนื่องจากข้อมูลดังกล่าว หน่วยงานในระดับจังหวัดยังมิได้จัดเก็บ หรือหากมีการจัดเก็บ ก็เป็นข้อมูลที่ขาดความต่อเนื่องและไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลหรือตัวแปรทางเศรษฐกิจที่นำมาประกอบการพิจารณาเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม พบว่า คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา บางส่วนยังไม่สามารถนำข้อมูลด้านเศรษฐกิจมาวิเคราะห์ได้เท่าที่ควร รวมทั้งความพร้อมในการจัดเตรียมข้อมูล การชี้แจงข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีพของลูกจ้างเอง

3.3 เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานแรงงานจังหวัด ในฐานะสำนักงานเลขานุการประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งจะต้องทำหน้าที่ประสานและบริหารข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม และ แรงงาน ให้แก่อนุกรรมการ ยังไม่ได้รับการส่งเสริมหรือพัฒนาความรู้ความเข้าใจ โดยเฉพาะในด้านการวิจัย รวมทั้งความรู้ ขั้นพื้นฐานทางสถิติและเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น ตลอดจนการปฏิบัติงานด้าน การวิเคราะห์ข้อมูลทางเศรษฐกิจ สังคม และแรงงาน ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติภารกิจในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

4. ด้านสัมพันธภาพและการประสานประโยชน์

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ทั้งสามฝ่าย ถือเป็นไตรภาคีที่ได้รับการคัดเลือกให้ทำหน้าที่ ตัวแทนนายจ้าง ตัวแทนลูกจ้าง และตัวแทนฝ่ายรัฐบาล ในการประสานประโยชน์ เพื่อสันติสุขของสังคมโดยรวม ฉะนั้น ในการปฏิบัติหน้าที่พึงตระหนักว่า เป็นผู้ทำหน้าที่แทนประชาชนทั้งจังหวัด และรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงด้วยความเป็นธรรม มิใช่ด้วยหลักการแพ้หรือชนะ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าในการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะประสบปัญหาในหลายด้านอยู่บ้าง แต่ผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการยังถือได้ว่ามีประสิทธิภาพ เพราะในท้ายที่สุดแล้วอนุกรรมการทุกฝ่ายก็ได้ปฏิบัติหน้าที่โดยหลักการเหตุผล และความเข้าใจอันดีต่อกัน ทั้งนี้หากปัญหาอุปสรรค ดังกล่าวได้รับการแก้ไขให้หมดไป และส่งเสริมพัฒนาให้ดีขึ้น ก็จะทำให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นองค์กรไตรภาคีที่เข้มแข็ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขต่อสังคมโดยรวมได้ตามนโยบายต่อไป

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด สืบเนื่องจากในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ ปี 2540 รัฐบาลได้เห็นความจำเป็นในการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้จังหวัดสามารถเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม กับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและแรงงานท้องถิ่น โดยไม่ต่ำกว่าอัตรากลางที่คณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้กำหนด

ในการดำเนินงานดังกล่าว รัฐบาลได้แก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อาทิ ได้ยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 และยกร่างประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยให้อำนาจ คณะกรรมการค่าจ้างในการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งต่อมาได้นำบัญญัติดังกล่าวไปใส่ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 และคณะกรรมการค่าจ้างกลาง อาศัยอำนาจในมาตรา 84 (2) และมาตรา 162 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ได้ออกระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ.2541 โดยกำหนดให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอยู่ในรูปของไตรภาคี ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยประธานกรรมการค่าจ้างกลาง จำนวนไม่เกิน 15 คน ประกอบด้วย ผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่ากันเป็นคณะอนุกรรมการ โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานคณะอนุกรรมการ และให้แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเป็นหน่วยงานดำเนินการ

แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อคัดเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และ ผู้แทนภาครัฐ ในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

สำหรับในส่วนของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คณะกรรมการค่าจ้างกลางได้มีคำสั่งที่ 019 / 2542 ลงวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2542 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชุดแรก มีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ 18 ตุลาคม 2542 ถึงวันที่ 17 ตุลาคม 2544 มีอำนาจในการพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ มาตรฐานการครองชีพ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของลูกจ้าง และข้อเท็จจริงทางสังคมและเศรษฐกิจในจังหวัด เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวมทั้งพิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดต่อคณะกรรมการค่าจ้างกลาง

ต่อมาเมื่อคณะกรรมการค่าจ้างกลางได้หมดวาระการดำรงตำแหน่ง เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2543 และคณะรัฐมนตรี อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 78 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการค่าจ้าง เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2543 ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละห้าคน และข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 14 ได้มีมติยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการค่าจ้างกลาง เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการฯ ชุดเดิมเป็นคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คณะกรรมการค่าจ้างได้มีคำสั่งที่ 36 / 2543 ลงวันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2543 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด มีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2543 ถึงวันที่ 24 กันยายน 2545 ถือเป็นคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาชุดแรก ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการค่าจ้าง

ก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่งของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในเดือน กันยายน 2545 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ รส 0603 / ว 06304 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2545 ขอให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีคำสั่ง ที่ 1684 / 2545 ลงวันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2545 แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแล้ว จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ส่งรายชื่อผู้มีคุณสมบัติให้คณะกรรมการค่าจ้างดำเนินการต่อไป

คณะกรรมการค่าจ้างกลางได้มีคำสั่ง ที่ 61 / 2545 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นับเป็นคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ชุดที่ 2 และแต่งตั้งโดยคณะกรรมการค่าจ้าง ชุดที่ 15 มีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ 13 พฤศจิกายน 2545 ถึงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2547

การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2543 ได้มีการประชุมครั้งแรก เมื่อ วันที่ 23 ธันวาคม 2542 หลังจากนั้นได้มีการประชุมอีก 2 ครั้ง รวมได้มีการประชุม 3 ครั้ง ในจำนวนนี้ 2 ครั้ง เป็นการประชุมพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งที่ประชุมมีมติไม่ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด แต่ให้ติดตามภาวะเศรษฐกิจและภาวะเงินเฟ้อไปพลางก่อน ส่วนการประชุมอีก 1 ครั้ง เป็นการประชุมเพื่อพิจารณาความเคลื่อนไหวของข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดขณะนั้นอยู่ที่วันละ 130 บาท

การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2544 ได้มีการประชุมรวมทั้งสิ้น 6 ครั้ง เป็นการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวม 3 ครั้ง และประชุมติดตามความเคลื่อนไหวของข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ อีก 3 ครั้ง

การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 ได้มีการประชุมรวม 2 ครั้ง ครั้งแรกเป็นการประชุมพิจารณาความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ สังคม และ แรงงาน การประชุมครั้งที่ 2 เป็นการประชุมเพื่อพิจารณาเสนอแนะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดในปี 2546 ซึ่งที่ประชุมมีมติให้เสนอคณะกรรมการค่าจ้างปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพิ่มขึ้นอีก 6 บาท จาก 133 บาท

เป็น 139 บาท ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างให้ความเห็นชอบให้ปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นตามที่จังหวัดเสนอ โดยผลมีบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2546 เป็นต้นไป

การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 ได้มีการประชุมรวม 4 ครั้ง โดยเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาข้อมูลเศรษฐกิจ สังคม และ แรงงาน รวม 2 ครั้ง และประชุมเพื่อพิจารณาเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวม 2 ครั้ง โดยเฉพาะการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ปี 2547 โดยการลงมติในการประชุมครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2546 ที่ประชุมมีมติสองในสามของอนุกรรมการทั้งสามฝ่าย เสนอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพิ่มขึ้น 3 บาท จากเดิม 139 บาท เป็น 142 บาท

จากการศึกษาข้อเท็จจริงของการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประสบผลสำเร็จตามนโยบายการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจาก มีข้อจำกัดในด้านคุณสมบัติ ความรู้ ประสบการณ์ของคณะอนุกรรมการ ในการ รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ที่จำเป็นต้องใช้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง คณะอนุกรรมการบางส่วนยังขาดการความตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญความจำเป็นของการปฏิบัติหน้าที่เข้าร่วมประชุมในองค์คณะอย่างพร้อมเพรียงทุกครั้งในการประชุม รวมทั้งความ พร้อมเพรียงของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องทำให้มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

ข้อเสนอแนะ

1. การสรรหาคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ควรกำหนด คุณวุฒิขั้นต่ำของผู้ที่จะมาเป็นอนุกรรมการด้วย เพื่อลดช่องว่างทางด้านความรู้ความเข้าใจต่อประเด็นปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้คณะอนุกรรมการที่สามารถปฏิบัติหน้าที่อำนวยประโยชน์แก่ลูกจ้างนายจ้าง และต่อระบบเศรษฐกิจสังคมโดยรวมได้ดียิ่งขึ้น

2. ก่อนการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก ควรได้ให้ความสำคัญต่อการประชาสัมพันธ์อย่างจริงจังต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ที่สนใจและมีคุณสมบัติเห็นความสำคัญของนโยบายค่าจ้าง และความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนสังคม

อันจะส่งผลให้องค์กรไตรภาคีระดับจังหวัดได้ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่แท้จริง

3. ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ของอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยเฉพาะคณะอนุกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่และยังมิได้มีการเตรียมความพร้อมในเรื่องบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ในฐานะตัวแทนไตรภาคีระดับจังหวัด

4. กระทรวงแรงงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีหลักสูตรอบรมและปฏิบัติการ หรือโครงการสัมนาทางวิชาการ สำหรับอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด อย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง เพื่อทบทวนแนวทางการปฏิบัติงาน การติดตามสถาน การณ์ข้อมูล และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง เป็นศูนย์กลางเครือข่ายให้บริการข้อมูลเศรษฐกิจ สังคม และแรงงาน ระหว่างจังหวัดกับจังหวัด และจังหวัดกับส่วนกลางที่ทันสมัย

6. การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด นอกเหนือจากข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจ แล้ว คณะอนุกรรมการควรให้ความสำคัญข้อมูลทางสังคม เช่น ข้อมูลรายได้ ค่าใช้จ่าย และปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงของคนในสังคม ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดค่าจ้างมีความเหมาะสมและได้รับการยอมรับจากนายจ้างลูกจ้าง

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานแรงงานจังหวัดได้รับความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลทางเศรษฐกิจ สังคมและแรงงาน โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง

8. ควรส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยปฏิบัติการ (Operation Researches) เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานขององค์กรไตรภาคีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

9. นอกเหนือจากหลักเกณฑ์และระเบียบที่คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่แล้ว ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญต่อหลักการทางจิตวิทยาในการส่งเสริมสัมพันธภาพ ความเข้าใจอันดี การประสานประโยชน์ในฐานะผู้แทนสังคม บนหลักการการมีส่วนร่วม แก่คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกฝ่ายด้วย

บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. 2539. รายงานผลการศึกษา โครงการศึกษากลุ่มท้องที่บังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง (เอกสารอัดสำเนา).

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง.2541.รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง โครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการบริษัทศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง.2543.คู่มือการปฏิบัติงานคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด.กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง.

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง.2544.คู่มือประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ โครงการประเมินผลนโยบายการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ. กรุงเทพมหานคร:สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง.

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง.2545.เอกสารประกอบการสัมมนาไตรภาคี เรื่อง แนวคิดเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง.กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง (เอกสารอัดสำเนา).

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง.2546.กรอบแนวทางการเสนอแนะและการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด.กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง (เอกสารอัดสำเนา).

กวี วงศ์พุฒ.2539.หลักเศรษฐศาสตร์.กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ศูนย์ตำราอาจารย์นิมิตร จิวะสันติการ.

จีระ หงส์ลดารมภ์.2534.ค่าจ้างแรงงาน.เอกสารประกอบการสัมนา เรื่อง ทิศทางเศรษฐกิจไทยปี 2534.กรุงเทพมหานคร:สมาคมเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (เอกสารอัดสำเนา).

จุฑา มนัสไพบูลย์.2537.การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน:แนวคิดเชิงทฤษฎี.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชมเพลิน จันทร์เรืองเพ็ญ.2525.ทฤษฎีรายได้ ผลิตผลและการว่าจ้างทำงาน. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ.2540.หลักการพัฒนาชุมชน.ขอนแก่น.โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วีระ โอสถานนท์.2532.การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท.ข่าวเกษตรศาสตร์.

สังศิต พิริยะรังสรรค์ และ กิตติ ลิ่มสกุล.2534.การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2535 กรณีศึกษาอุตสาหกรรมทอผ้าและสิ่งทอ เหล็กและโลหะ ไฟฟ้า อิเลกทรอนิกส์ เคมี และปิโตรเคมีในกรุงเทพมหานคร.กรุงเทพมหานคร (เอกสารอัดสำเนา).

สังศิต พิริยะรังสรรค์.2542.แรงงานสัมพันธ์:ทฤษฎีและการปฏิบัติ.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.

สุณี เบญจรงค์กิจ.2522.ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้างเล่ม 1.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุมาลี ปิตยานนท์.2539.เศรษฐศาสตร์แรงงาน.กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

สุรพล ปธานวนิช.2543.แนวคิดและประสบการณ์ด้านแรงงาน.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัทเอดิสัน เพรส โพรดักส์ จำกัด.

อัมพร วิจิตรพันธ์.2519.เศรษฐศาสตร์แรงงาน.กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย รามคำแหง.