

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เป็นภารกิจหนึ่งที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นหน่วยราชการส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่ในฐานะตัวแทนกระทรวงในจังหวัดและมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่องานค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดเพื่อเสนอไปยังคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นนโยบายในการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงแรงงานให้ท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาเสนอค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้ได้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงต่อมาตรฐานการครองชีพที่จำเป็น ของลูกจ้าง และตรงต่อสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นนั้น

ผู้เขียนผลงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานค่าจ้างขั้นต่ำ มีหน้าที่ในการประสานและเตรียมการจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จัดหาและรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นและเกี่ยวข้องในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จัดทำบันทึกและรายงานการประชุม ตลอดจนเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำให้ลูกจ้าง นายจ้าง หน่วยงานต่าง ๆ และประชาชนทั่วไปได้รับทราบอย่างทั่วถึง ซึ่งการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่ง เนื่องจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำย่อมมีผลกระทบต่อทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชน องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน รวมไปถึงการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศด้วย ดังนั้นการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดแต่ละครั้งจะต้องใช้ความรอบคอบและละเอียดอ่อนเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และจะต้องคำนึงถึงสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นจริงในขณะนั้นด้วยว่า หากมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้วจะไม่ใช่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจโดยรวม และจะไม่ใช่เป็นผลทำให้ราคาสินค้าและอัตราเงินเฟ้อสูงขึ้น อันจะเป็นผลต่อภาวะการครองชีพของประชาชนทั่วไป แต่การดำเนินการดังกล่าวยังมีปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ ทำให้การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดยังไม่อยู่ในพื้นฐานของความเป็นจริงเท่าที่ควร

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้เห็นภาพอย่างชัดเจนในการดำเนินการจัดประชุม รู้ถึงแหล่งของข้อมูลที่จะต้องใช้ในการพิจารณาและหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์และพิจารณาข้อมูลเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและนายจ้าง ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปได้ทราบถึงความเป็นมาและความจำเป็นในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และความหมายของค่าจ้าง รวมถึงวิธีการวิเคราะห์และพิจารณาข้อมูลที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น

3. ขอบข่ายของการนำเสนอ

ผู้เขียนผลงานได้อธิบายให้เห็นถึงความเป็นมาของการเริ่มมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งแรก จนกระทั่งมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและมีการแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ขั้นตอนของการดำเนินการสรรหาคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด การดำเนินการจัดการประชุมเพื่อพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปัจจัยหลักที่ใช้ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด แหล่งที่มาของข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด การเสนอผลการประชุมให้คณะกรรมการค่าจ้าง แนวทางปฏิบัติงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น แนวทางแก้ไข และความคิดเห็นของผู้เขียนที่มีต่อการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่ผ่านมา

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 4.1 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินการจัดประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.2 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติทราบแหล่งที่มาของข้อมูล และสามารถค้นหาข้อมูลที่เป็นปัจจัยในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้อย่างถูกต้อง
- 4.3 คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทราบถึงแนวทางในการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
- 4.4 นายจ้างและลูกจ้างได้เห็นความสำคัญของการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและให้ความร่วมมือในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด

บทที่ 2

ความหมายของค่าจ้าง

ความหมายของค่าจ้าง

“ ค่าจ้าง ” ในความหมายทั่วไปหมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนในการทำงานไม่ว่าจะเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้กับนายจ้าง เช่น ค่าอาหาร ค่าครองชีพ ค่าพาหนะ ค่าที่พัก เป็นต้น

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความหมายของค่าจ้างว่าเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย

“ ค่าตอบแทนในการทำงาน ” หมายถึงสิ่งที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แบ่งประเภทของค่าตอบแทนในการทำงานเป็น 4 ประเภท คือ

- 1) ค่าจ้าง
- 2) ค่าล่วงเวลา
- 3) ค่าทำงานในวันหยุด
- 4) ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ค่าจ้างขั้นต่ำ

“ ค่าจ้างขั้นต่ำ ” หมายถึง ค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างต่ำสุด

“ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ” หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ 2 ประเภท คือ

1. **อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน** หมายถึงอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และเสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศในราชกิจจานุเบกษา เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

2. **อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ** หมายถึงอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และเสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศในราชกิจจานุเบกษา

คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 15 ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า “ เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ 1 คน ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นนั้น ”

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าจ้าง

ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นค่าจ้างรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือตามผลงาน ย่อมเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุน ดังนั้นนายจ้างจึงต้องการที่จะลดต้นทุนในส่วนนี้ให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ได้กำไรมากที่สุด และหากนายจ้างใช้นโยบายในการจ่ายค่าจ้างที่ต่ำ ก็ต้องมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างด้วย ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างด้วย นั่นก็คือหากจะได้ลูกจ้างที่ดีมีฝีมือและมีความสามารถ ก็ย่อมต้องจ่ายค่าจ้างที่สูงตามไปด้วย จะเห็นได้ว่าค่าจ้างนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นจึงได้เกิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าจ้างอยู่มากมาย ดังนี้

ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม (Just Price Wage Theory) มีแนวคิดว่าอัตราที่ช่วยให้ลูกจ้างดำรงชีพอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะงานที่ทำอยู่ หรือในระดับเดียวกันกับขั้นฐานะที่เขาดำรงชีพอยู่ ดังนั้นหากลูกจ้างได้ทำงานในตำแหน่งที่สำคัญมากขึ้น ค่าจ้างที่ยุติธรรมก็ต้องสูงขึ้นไปด้วย

ทฤษฎีค่าจ้างที่อยู่รอด (Subsistence Wage Theory) ของเดวิด ริคาโด เห็นว่าค่าจ้างนั้นมีความสัมพันธ์กับประชากร จำนวนแรงงานและการอยู่รอด ทั้งนี้ ค่าจ้างนั้นจะเพียงพอสำหรับการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย ถ้าค่าจ้างสูงเกินไปก็จะมีผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานมากทำให้ค่าจ้างต่ำลง เมื่อค่าจ้างต่ำไปก็จะมีแรงงานออกจากตลาดแรงงานไปจนทำให้อัตราค่าจ้างขยับสูงขึ้น

ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity Theory) เป็นทฤษฎีที่มุ่งความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง ผลผลิต และการจ้างงาน โดยถือว่าค่าจ้างควรเพิ่มตามผลผลิตของแรงงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้หากลูกจ้างสามารถเพิ่มผลผลิตได้สูงกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้ ลูกจ้างก็จะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น แต่ในทางกลับกันถ้าลูกจ้างมีผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน ค่าจ้างก็จะลดต่ำลงด้วย อย่างไรก็ตาม ถ้านายจ้างเห็นว่าลูกจ้างสามารถผลิตได้ผลงานที่มีมูลค่าสูงกว่าค่าจ้างที่จ่ายไปแล้ว นายจ้างอาจจ้างลูกจ้างเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มปัจจัยการผลิตอื่นซึ่งจะทำให้ผลผลิตที่ได้ต่อลูกจ้างลดน้อยลง จนถึงจุดที่ค่าจ้างที่ต้องจ่ายเท่ากับผลผลิตพอดี จึงจะหยุดจ้างเพิ่ม

ทฤษฎีการเจรจาต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wages) เป็นการกำหนดค่าจ้างโดยกระบวนการเจรจาต่อรอง เนื่องจากนายจ้างต้องการที่จ่ายค่าจ้างในอัตราที่ต่ำและไม่ต้องการที่จะจ่ายค่าจ้างสูงกว่าระดับที่ตั้งใจจะจ่าย ขณะเดียวกันลูกจ้างก็ต้องการที่จะได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าที่ต้องการ เป็นผลทำให้เกิดช่วงค่าจ้างที่อยู่ระหว่างความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งช่วงของความแตกต่างนี้เรียกว่าเขตโต้แย้ง (disputed territory) ดังนั้นจึงเกิดกระบวนการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในตลาดแรงงาน ซึ่งในช่วงแรกนั้นเป็นการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ต่อมาเมื่ออุตสาหกรรมได้มีการพัฒนาและเจริญเติบโตขึ้น ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีการรวมพลังในฝ่ายของตนขึ้นเพื่อให้เกิดอำนาจในการต่อรองมากขึ้น จึงจำเป็นที่ฝ่ายภาครัฐต้องเข้ามายุ่งเกี่ยวกับในการกำหนดค่าจ้าง

แม้ว่าจะมีทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าจ้างอยู่มากมาย แต่ข้อเท็จจริงแล้วค่าจ้างก็ต้องขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น

1) **ความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay)** เป็นการกำหนดค่าจ้างโดยถือความสามารถในการจ่ายของนายจ้างเป็นเกณฑ์ เช่น ถ้านายจ้างเป็นองค์กรที่มีผลกำไรสูงก็จะสามารถจ่ายค่าจ้างได้มากกว่าองค์กรอื่นที่มีผลกำไรต่ำกว่า หรือในช่วงภาวะเศรษฐกิจที่รุ่งเรือง นายจ้างก็จะสามารถจ่ายค่าจ้างได้มากกว่าในช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำ เป็นต้น

2) **หลักค่าจ้างที่ยุติธรรมตามผลงาน** (A fair day's pay for a fair's work) เป็นการจ่ายค่าจ้างโดยอาศัยการกำหนดงานที่เหมาะสมขึ้นมาซึ่งเป็นปริมาณงานที่ทำได้ถนัดโดยคนงานที่มีความชำนาญและมีความสามารถในระดับปานกลางที่จะสามารถทำได้ ค่าจ้างที่ยุติธรรมสำหรับงานที่กำหนดนั้นจะมาจากผลตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรืออาจเป็นไปตามอัตราที่ใช้กันในท้องถิ่น หรือมาจากการประเมินค่าเวลาที่ลูกจ้างได้ใช้ไปในการทำงาน โดยใช้ความพยายาม ความชำนาญ ความตั้งใจ และความรับผิดชอบในงานอย่างเหมาะสมด้วยก็ได้

3) **หลักมาตรฐานการครองชีพและระดับความเป็นอยู่** (Standard of Living and levels of Living) เป็นวิธีการที่เริ่มด้วยการกำหนดมาตรฐานการครองชีพของบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างเหมาะสมตามฐานานุกรม ซึ่งอาจแยกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับยากจน ระดับพอประทังชีวิต ระดับพอมีพอใช้ และระดับพอมีอันจะกิน เมื่อมีการกำหนดมาตรฐานขึ้นแล้ว นายจ้างสามารถกำหนดค่าจ้างและผลตอบแทนให้สอดคล้องกับมาตรฐานนั้น ซึ่งการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยก็ใช้หลักเกณฑ์นี้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยมีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองแรงงาน

4) **หลักการพิจารณาตามค่าของงานและค่าของคน** (The value of the job and the Employee) เป็นหลักเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการกำหนดค่าจ้างและเงินเดือนในทุกวันนี้ โดยใช้การประเมินค่างานเปรียบเทียบความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งงานที่มีความสำคัญมากค่าจ้างก็จะสูง งานที่สำคายน้อยค่าจ้างก็จะต่ำ และในบางครั้งก็มีการประเมินคุณค่าของบุคคลที่เป็นลูกจ้างต่อองค์กรด้วย ซึ่งถือว่าบุคคลที่มีคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมาก การจ่ายผลตอบแทนก็จะสูงกว่าคนอื่น ผลตอบแทนรวมทั้งจ่ายจึงประกอบด้วยค่าจากการประเมินค่าของงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือคุณค่าของคนควบคู่กันไป

สรุป ในความคิดเห็นของผู้เขียนเห็นว่าการบริหารค่าตอบแทนหรือค่าจ้างนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในอันที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้หรือไม่ ซึ่งค่าตอบแทนที่ดีนั้นไม่เพียงแต่จะต้องเป็นไปตามกฎหมายเท่านั้น แต่จะต้องมีความเป็นธรรมในการจ่ายค่าจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและกับลูกจ้างกับลูกจ้าง นั่นก็คือการบริหารค่าจ้างที่ดีจะต้องทำให้ค่าจ้างนั้นเป็นสิ่งจูงใจต่อการทำงานของลูกจ้างด้วย

บทที่ 3

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

ความเป็นมาของการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

กฎหมายการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยเริ่มมีมาตั้งแต่ปี 2499 ต่อมา มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้าง วันลา และกำหนดให้มีคณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งแรก และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2516 โดยเริ่มกำหนดใน 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2540 ประเทศไทยได้ประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ เป็นผลให้มีการเลิกจ้างลูกจ้างในสถานประกอบการหลายแห่ง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ในสมัยนั้น) จึงได้มีมาตรการต่าง ๆ ออกมาแก้ปัญหาการเลิกจ้าง โดยทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางประสานประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อน จากมาตรการต่าง ๆ ดังกล่าวได้ก่อให้เกิดข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำว่าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น เนื่องจากไม่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพเศรษฐกิจและการครองชีพของประชาชนในจังหวัด ซึ่งทำให้เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการจ้างงานและการกระจายการลงทุนไปสู่ภูมิภาค และต่อมากระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงมีแนวคิดที่จะให้มีการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยให้แต่ละจังหวัดมีส่วนในการเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อศึกษาข้อกฎหมาย ระเบียบ และความเป็นไปได้ในการปรับปรุงระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งประกอบด้วย

- | | | |
|---|------------|----------------|
| 1) รองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
(นายประสงค์ รัตนันท์) | | ประธานคณะทำงาน |
| 2) นางสาววิจิตรา | พรหมพันธุ์ | คณะทำงาน |
| 3) นายณรงค์ | พยุพงษ์ | คณะทำงาน |
| 4) นายสุภาพุตร | ชมเสวี | คณะทำงาน |
| 5) นายจิรธร | บุญญฤทธิ์ | คณะทำงาน |
| 6) นายปั้น | วรรณพินิจ | คณะทำงาน |

7) นายเหม	บุญพรหมอ่อน	คณะทำงาน
8) นายสฤทธิเดช	ชำปัญญา	คณะทำงาน
9) นางวรรณพร	ชูอำนาจ	คณะทำงานและเลขานุการ
10) นางสาวศุภิษา	นากชื่น	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่ ดังนี้

1. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างตลอดจนขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการค่าจ้าง
2. เสนอความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างประจำจังหวัด
3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย

และคณะทำงานดังกล่าวได้เสนอแนวความคิดเห็นต่อการปรับปรุงระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมพิจารณา โดยมีสาระสำคัญดังนี้

(1) ปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้างโดยให้มี

(1.1) คณะกรรมการค่าจ้างกลาง มีหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของประเทศ และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่นตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

(1.2) ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดมีหน้าที่พิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัด โดยจะต้องกำหนดไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดจะเสนอให้คณะกรรมการค่าจ้างกลางพิจารณากลับกรองก่อนนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ลงนามและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับต่อไป

(2) การพิจารณาวินิจฉัยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังคงเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ซึ่งจะพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพฯ และพิจารณากลับกรองการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ซึ่งเสนอโดยคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด

(3) การแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างกลางและคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด ตลอดจนการลงนามและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้นำข้อเสนอดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2540 ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมดำเนินการต่อไป กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้นำเสนอร่างกฎหมายใหม่ ตามที่คณะทำงานฯ ได้เสนอผ่านคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแก้ไขปรับปรุงและให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมสมัยนั้น (นายมนตรี ด่านไพบูลย์) ลงนามในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2540 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 114 ตอนพิเศษ 106 ง เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2540

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้นำข้อเสนอและแนวทางการปรับปรุงกฎหมายให้คณะกรรมการค่าจ้างทราบและพิจารณา จำนวน 2 ครั้ง คือ เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2540 และวันที่ 7 พฤศจิกายน 2540 คณะกรรมการค่าจ้างได้ให้ความเห็นชอบต่อการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และให้ความสนับสนุนต่อประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมฉบับดังกล่าว และเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความต่อเนื่องและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของคณะกรรมการค่าจ้างที่เป็นอยู่ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงได้นำเนื้อหาของประกาศกระทรวงฯ บรรจุไว้ในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง และสภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความเห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541

และเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 พ.ร.บ.ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม มีผลบังคับใช้ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเปลี่ยนเป็นกระทรวงแรงงาน

คณะกรรมการค่าจ้าง

สภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความเห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นไป เป็นเหตุให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการค่าจ้าง แต่ยังคงให้คณะกรรมการ และคณะกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งก่อนที่พระราชบัญญัติดังกล่าวใช้บังคับ ให้อยู่ในวาระการดำรงตำแหน่งจนกว่า

จะครบวาระ ในพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าวมีเนื้อหาสาระคล้ายคลึงกับประกาศกระทรวงแรงงานฯ แตกต่างเฉพาะองค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง กล่าวคือ ให้มีคณะกรรมการค่าจ้าง จำนวน 15 คน แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการค่าจ้างอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ส่วนองค์ประชุมและวิธีดำเนินการประชุมให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างที่จะกำหนด

องค์ประกอบคณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์กรไตรภาคีประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ปัจจุบันหมายถึงปลัดกระทรวงแรงงาน) เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 5 คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ กรรมการค่าจ้างมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งได้อีก

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้วจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- 1) ตาย
- 2) ลาออก
- 3) คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนดสามครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุ

อันควร

- 4) เป็นบุคคลล้มละลาย
- 5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- 6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง
- 2) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ข้อเสนอแนะภาคเอกชนเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปี
- 3) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน
- 4) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม
- 5) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง
- 6) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ในภาคเอกชน
- 7) รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้งเกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้าง ตลอดจนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ
- 8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

คณะกรรมการสรรหาคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 15 ได้ออก "ระเบียบคณะกรรมการค่าจ้าง ว่าด้วยคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2547 " กำหนดให้มีคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจำนวนไม่เกินสิบห้าคน ประกอบด้วยอนุกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่ากัน โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานอนุกรรมการและแรงงานจังหวัดเป็นอนุกรรมการและเลขานุการโดยอนุกรรมการฝ่ายรัฐบาลให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเสนอรายชื่อผู้แทนให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาตามที่เห็นสมควร ส่วนผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างให้คณะกรรมการสรรหาคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่กระทรวงแรงงานแต่งตั้งขึ้นในจังหวัดทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือก คณะกรรมการสรรหาคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดประกอบด้วย

- 1) รองผู้ว่าราชการจังหวัด ที่รับผิดชอบของงานด้านแรงงาน เป็นประธานกรรมการ
- 2) ผู้แทนส่วนราชการที่เห็นสมควร 1 คน เป็นกรรมการ
- 3) ผู้แทนฝ่ายนายจ้างที่เห็นสมควร 3 คน เป็นกรรมการ
- 4) ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่เห็นสมควร 3 คน เป็นกรรมการ
- 5) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการสรรหาคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดมีหน้าที่ดังนี้

- 1) พิจารณาคัดเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
- 2) เสนอรายชื่อผู้แทนภาคีรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาแต่งตั้ง
- 3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

ตามระเบียบคณะกรรมการค่าจ้าง ว่าด้วยคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2547 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2547 ให้แรงงานจังหวัดเสนอรายชื่อผู้แทนฝ่ายรัฐบาลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้พิจารณาสรรหาตามที่เห็นสมควร ส่วนผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดดำเนินการประกาศรับสมัคร ดังนี้

- (1) ในกรณีที่มีองค์กรนายจ้างหรือองค์กรลูกจ้างตั้งแต่สามองค์กรขึ้นไป ให้แจ้งให้องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างนั้นทราบ เพื่อเสนอรายชื่อผู้สมัครไม่เกินองค์กรละสามคน
- (2) ในกรณีที่ไม่มีองค์กรนายจ้างหรือองค์กรลูกจ้าง หรือมีแต่ไม่ครบตามข้อ (1) หรือองค์กรนายจ้างหรือองค์กรลูกจ้างไม่เสนอรายชื่อผู้สมัคร ให้ประกาศให้นายจ้างและลูกจ้างทราบเพื่อสมัครเข้ารับการคัดเลือกและแจ้งให้องค์กรนายจ้างหรือองค์กรลูกจ้างทราบ(ถ้ามี) เสนอรายชื่อผู้สมัครไม่เกินองค์กรละสามคน

เมื่อได้ผู้สมัครดังกล่าวข้างต้นแล้ว ให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดส่งรายชื่อผู้สมัคร และเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ให้คณะกรรมการสรรหาคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่กระทรวงแรงงานแต่งตั้ง เพื่อพิจารณาคัดเลือกให้เป็นคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จังหวัดฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง แล้วให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเสนอรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างพร้อมกับผู้แทนฝ่ายรัฐบาลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำเสนอรายชื่อให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และผู้สมัครตามข้อ (1) และ (2) ที่ไม่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ให้ขึ้นบัญชีเป็นผู้แทนสำรอง โดยการขึ้นบัญชีดังกล่าวให้มีระยะเวลาสองปีนับแต่วันที่คณะกรรมการค่าจ้างได้แต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนั้น

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด มีดังนี้

1. พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ มาตราฐานการครองชีพ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของลูกจ้าง และข้อเท็จจริงทางสังคมและเศรษฐกิจในจังหวัด เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด
2. พิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดต่อคณะกรรมการค่าจ้าง
3. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมาย

การจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

1. การประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ตามระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ว่าด้วยองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2542 ได้กำหนดวิธีดำเนินการ ดังนี้

1.1 องค์ประชุม

การประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด โดยมีอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างและอนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

สำหรับการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด จะต้อง มีอนุกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด โดยมีอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างและอนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 2 คน จึงจะเป็นองค์ประชุม แต่ถ้าไม่ครบองค์ประชุมให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก ซึ่งการประชุมครั้งหลังนี้

แม้ไม่มีอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างหรืออนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด ก็ถือว่าเป็นองค์ประชุม

1.2 ประธานในที่ประชุม

ในการประชุมคราวใดถ้าประธานอนุกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้อนุกรรมการที่มาประชุมเลือกอนุกรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

1.3 ผู้เข้าร่วมประชุม

การประชุมของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ไม่พึงให้ผู้อื่นมาร่วมประชุม นอกจากเจ้าหน้าที่ และผู้ที่คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเชิญมาให้ข้อเท็จจริง

1.4 การลงมติ

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

1.5 บันทึกการประชุม

บันทึกการประชุมของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดให้จัดทำเป็นเอกสารปกปิด ตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517

หัวข้อในการประชุม

การประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ประกอบด้วยระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ (ถ้ามี)

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องเพื่อทราบ

- รายงานสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมและแรงงาน

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องรับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว/เพื่อทราบ/เพื่อพิจารณา (ถ้ามี)

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการค่าจ้าง /เพื่อพิจารณา (ถ้ามี)

ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องเพื่อพิจารณา

- การพิจารณาเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด
 1. ควรปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดหรือไม่
 2. ถ้าควรปรับ ปรับในอัตราเท่าใด
 3. ควรปรับเมื่อใด

ระเบียบวาระที่ 7 เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

ปัจจัยหลักที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

มาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดว่าในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 15 ได้ร่างกรอบแนวทางในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยได้แบ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวออกเป็น 3 กลุ่ม ได้ดังนี้

(1) กลุ่มที่ 1 กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง มี 5 หลักเกณฑ์ ได้แก่

- (1.1) ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่
- (1.2) ดัชนีค่าครองชีพ
- (1.3) อัตราเงินเฟ้อ
- (1.4) ราคาของสินค้า
- (1.5) มาตรฐานการครองชีพ

(2) กลุ่มที่ 2 กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง มี 3 หลักเกณฑ์ ได้แก่

- (2.1) ต้นทุนการผลิต
- (2.2) ความสามารถของธุรกิจ
- (2.3) ผลผลิตภาพแรงงาน

(3) กลุ่มที่ 3 กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านเศรษฐกิจและสังคม มี 2 หลักเกณฑ์ ได้แก่

(3.1) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ

(3.2) สภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง ให้ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ใช้ข้อมูลตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ดังนี้

1. กลุ่มหลักเกณฑ์ที่ 1 ข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณา มี 2 ชุด คือ

1.1 ผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม ซึ่ง จัดทำโดยกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน เป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ข้อ (1.1) และ (1.5)

1.2 ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปของจังหวัด จัดทำโดยสำนักดัชนีเศรษฐกิจการ กระทรวงพาณิชย์ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ข้อ (1.2) , (1.3) และ (1.4)

2. กลุ่มหลักเกณฑ์ที่ 2 ข้อมูลที่นำมาใช้ประกอบการพิจารณา มี 2 ชุด ได้แก่

2.1 ต้นทุนการผลิต ค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการ ผลผลิตและรายรับ ของสถานประกอบการ เป็นข้อมูลการสำรวจอุตสาหกรรม สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ข้อ (2.1)

2.2 ข้อมูลการชำระภาษีนิติบุคคล หรือภาษีการค้าจาก สำนักงานสรรพากร จังหวัด หรือข้อมูลอื่นตามที่คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเห็นสมควร เป็นข้อมูลประกอบการ พิจารณาตามหลักเกณฑ์ข้อ (2.2)

3. กลุ่มหลักเกณฑ์ที่ 3 ข้อมูลที่นำมาใช้ประกอบการพิจารณามี 2 ชุด ได้แก่

3.1 ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด และอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของ จังหวัด (GPP) จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นข้อมูลประกอบการ พิจารณาตามหลักเกณฑ์ข้อ (3.1)

3.2 ข้อมูลที่แสดงถึงสภาพเศรษฐกิจ สังคม และแรงงานของจังหวัด เป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ข้อ (3.2) ได้แก่

- การเลิกจ้างงานของจังหวัด
- จำนวนสถานประกอบการของจังหวัด
- จำนวนลูกจ้างของจังหวัด

- ผลการตรวจแรงงานเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และสถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ของจังหวัด
- การจัดหางานของจังหวัด
- กำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงานของจังหวัด ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติจังหวัด
- ภาวะการลงทุนโดยทั่วไปของจังหวัด
- ข้อมูลทางเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเห็นสมควร

ในการพิจารณาข้อมูลดังกล่าวข้างต้น คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ควรจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลแต่ละกลุ่ม โดยให้น้ำหนักกับข้อมูลกลุ่มที่ 1 เป็นลำดับแรก ประมาณร้อยละ 40 – 60 ให้น้ำหนักกับข้อมูลกลุ่มที่ 2 เป็นลำดับถัดมา และให้น้ำหนักกับข้อมูลกลุ่มที่ 3 เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้การให้น้ำหนักของข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มอยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และจะต้องคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อเศรษฐกิจของจังหวัดหากมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

แหล่งที่มาของข้อมูล

1. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสามารถหาได้จากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในจังหวัดได้ดังนี้

1.1 สำนักงานพาณิชย์จังหวัด

- ดัชนีค่าครองชีพ
- อัตราเงินเฟ้อ
- ราคาของสินค้า
- การลงทุนในจังหวัด

1.2 สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

- การลงทุนในจังหวัด
- ต้นทุนการผลิต
- ค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการ
- ผลผลิตและรายรับของสถานประกอบการ

1.3 สำนักงานสรรพากรจังหวัด

- ข้อมูลการชำระภาษีนิติบุคคล
- ภาษีการค้า

1.4 สำนักงานประกันสังคมจังหวัด

- การเลิกจ้างของจังหวัด
- จำนวนสถานประกอบกิจการของจังหวัด
- จำนวนลูกจ้างของจังหวัด

1.5 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

- ผลการตรวจแรงงานเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- สถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัด

1.6 สำนักงานจัดหางานจังหวัด

- การจัดหางานในจังหวัด

1.7 สำนักงานสถิติจังหวัด

- กำลังแรงงาน
- การมีงานทำ
- การว่างงาน

2. นอกจากแหล่งข้อมูลภายในจังหวัดแล้ว ยังสามารถค้นหาข้อมูลได้จากเว็บไซต์ของหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดังนี้

2.1 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

www.nesdb.go.th

2.2 กระทรวงพาณิชย์

www.moc.go.th

2.3 กรมการค้าภายใน

www.dit.go.th

2.4 กระทรวงการคลัง

www.mof.go.th

2.5 ธนาคารแห่งประเทศไทย

www.bot.or.th

2.6 กระทรวงอุตสาหกรรม

www.m-industry.go.th

2.7 กรมสรรพากร

www.rd.go.th

2.8 สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

www.fpo.go.th

การวิเคราะห์ข้อมูลของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

การศึกษาและพิจารณาข้อมูลของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดตามหลักเกณฑ์ที่ระบุใน มาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น สามารถทำได้ 2 แนวทาง คือ

1. คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำดำเนินการเอง โดยมอบหมายให้เลขานุการเป็นผู้สรุปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล หรือ

2. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาข้อมูลและร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล

นอกจากนี้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด อาจขอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง เพื่อประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

การวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวควรจะใช้ข้อมูลที่มีฐานปีเดียวกันหรือช่วงระยะเวลาเดียวกัน และนำข้อมูลที่เกิดขึ้นในระยะเวลาหนึ่งมาเป็นแนวทางที่จะวิเคราะห์แนวโน้มหรือความเป็นไปได้ และจะต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อมูลข้อเท็จจริงอื่นที่มีผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประชาชนในจังหวัดนั้น

กรอบระยะเวลาในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

เพื่อให้การเสนอรื้อตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด และการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่เหมาะสม คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 15 จึงได้กำหนดกรอบระยะเวลา ดังนี้

1. ให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด และเสนอผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการค่าจ้าง ภายในวันที่ 15 สิงหาคมของปี
2. คณะอนุกรรมการวิชาการและกัลลันกรอง พิจารณากัลลันกรองข้อเสนอของจังหวัด พร้อมความเห็นประกอบการพิจารณา เสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างภายในวันที่ 15 กันยายนของปี
3. คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และแจ้งผลการพิจารณาให้ทราบ โดยทั่วกัน ภายในวันที่ 31 ตุลาคมของปี

บทที่ 4

การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดร้อยเอ็ด

ความสำคัญของหน้าที่คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบงานค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ซึ่งงานค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดนี้ถือว่าเป็นงานที่สำคัญงานหนึ่งของกระทรวงแรงงาน เพราะการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดนั้นเป็นงานที่จะต้องใช้เวลาละเอียดอ่อนและจะต้องใช้หลักการอย่างมีเหตุผลรวมทั้งจะต้องอาศัยข้อมูลต่าง ๆ เข้ามาประกอบการพิจารณา จะใช้ความรู้สึกส่วนตัวหรือความเห็นอกเห็นใจไม่ได้ เนื่องจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นไม่ได้มีผลกระทบต่อลูกจ้างและนายจ้างเท่านั้น แต่จะมีผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของจังหวัดและของประเทศ และจะมีผลต่อค่าครองชีพของประชาชนทั่วไปด้วย ดังนั้นการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งและจะต้องใช้การพิจารณาอย่างรอบคอบถูกต้องกับข้อเท็จจริงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคมในการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด

ผู้เขียนผลงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดร้อยเอ็ด มีหน้าที่ในการประสานงานในการจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ตลอดจนรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด และจัดทำรายงานการประชุม

ในความคิดเห็นของผู้เขียน เห็นว่าบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนั้นเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะให้ความสำคัญกับรายได้ขั้นต่ำของคนงานให้ดำรงชีพอยู่ได้โดยใช้หลักความเป็นธรรมกับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งดำเนินการในรูปคณะกรรมการแบบไตรภาคี ซึ่งผู้เขียนผลงานเห็นว่าหากคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทุกท่านใช้ความเป็นธรรมตามสภาพทางเศรษฐกิจที่แท้จริงในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดแล้ว ย่อมเกิดผลดีทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และเศรษฐกิจโดยรวม แต่หากคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดไม่มีความเป็นธรรมหรือเอนเอียงไปข้างหนึ่งข้างใดแล้ว อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้ก็จะไม่ได้สะท้อนจากความเป็นจริง ผลที่ได้จึงไม่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจโดยรวมซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศด้วย

การดำเนินการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดร้อยเอ็ดที่ผ่านมา

การดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดร้อยเอ็ดที่ผ่านมาได้ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ว่าด้วยองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2542 และกรอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 15 ได้วางแนวทางไว้ ซึ่งผู้เขียนผลงานได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเตรียมการจัดประชุม และผู้เขียนผลงาน ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานค่าจ้างขั้นต่ำได้ดำเนินการดังนี้

1) **จัดทำแผนการประชุมคณะกรรมการ ประจำปี** สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีหนังสือสั่งการให้แต่ละจังหวัดกำหนดจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดไตรมาสละ 1 ครั้ง และให้จังหวัดจัดทำแผนการประชุมเพื่อเสนอของบประมาณไปยังสำนักงานปลัดกระทรวง การจัดทำแผนการประชุมจะต้องจัดทำล่วงหน้าก่อนปีงบประมาณที่จะดำเนินงาน

2) **เตรียมการจัดประชุม** กำหนดวันประชุม จัดหาและเตรียมสถานที่ประชุม การกำหนดวันประชุมควรมีเวลาในการเตรียมการประชุมก่อนวันประชุมไม่น้อยกว่า 20 วัน เพื่อจะได้มีเวลาเตรียมการในเรื่องต่างๆ เช่น เชิญผู้ว่าราชการจังหวัดมาเป็นประธานในการประชุม จัดเตรียมเอกสารการประชุม ส่งหนังสือเชิญคณะกรรมการฯ และบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อมาให้ข้อมูลมาเข้าร่วมประชุม และก่อนการประชุม 1 วัน จะต้องประสานแจ้งไปยังคณะกรรมการฯ ทุกท่านอีกครั้งหนึ่ง พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารการประชุมให้ประธานทราบ

3) **การจัดเตรียมข้อมูล** ประธานหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลและจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นเอกสารประกอบการประชุม หากการประชุมมีการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะต้องเตรียมข้อมูลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 87 และตามที่คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 15 กำหนดกรอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ภาคผนวก 5)

4) **ดำเนินการจัดประชุม** ในวันประชุมจัดทำเอกสารลงทะเบียนผู้มาประชุม เมื่อผู้มาร่วมประชุมพร้อมแล้วและครบองค์ประชุม ให้ประธานเขียนเชิญประธานการประชุมทราบ (ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย) และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ทำหน้าที่จดบันทึกรายละเอียดการประชุม การประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ทุกครั้งไม่อนุญาตให้บุคคลอื่นที่ไม่ได้เป็นอนุกรรมการฯ เข้าร่วมประชุม เว้นแต่บุคคลที่เชิญมาให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

5) **จัดทำรายงานการประชุม** จัดทำรายงานการประชุมตามแบบรายงานการประชุมที่กำหนด เสนอเลขานุการคณะกรรมการฯ เพื่อตรวจสอบ แล้วจัดส่งให้คณะกรรมการฯ ที่มาเข้าร่วมประชุม พิจารณารับรองรายงานการประชุม เมื่อคณะกรรมการฯ รับรองรายงานการประชุมแล้วจัดส่งรายงานการประชุมให้กระทรวงแรงงานทราบโดยเสนอผ่านผู้ว่าราชการจังหวัด พร้อมทั้งรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณในการจัดประชุมและเงินคงเหลือ สำหรับการประชุมเพื่อพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จะต้องส่งรายงานการประชุมและมติที่ประชุมที่คณะกรรมการฯ รับรองแล้วให้คณะกรรมการค่าจ้างก่อนวันที่ 15 สิงหาคม ของปีนั้น

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดร้อยเอ็ด

ในการดำเนินการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดร้อยเอ็ดที่ผ่านมา ยังมีปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดหลายอย่าง ทำให้การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดร้อยเอ็ดยังไม่อยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงเท่าที่ควร ปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดที่พบมาก ได้แก่

1. **การดำเนินการในส่วนของสำนักงานแรงงานจังหวัดในการเตรียมการจัดประชุม คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ปัญหาที่พบคือ**

- เจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดส่วนใหญ่ยังขาดประสบการณ์ และยังมีภารกิจหลายด้าน จำนวนเจ้าหน้าที่มีน้อย จึงทำให้การประสานงานและการเก็บข้อมูลขาดความต่อเนื่อง
- ไม่มีองค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างในจังหวัดร้อยเอ็ด ทำให้การติดต่อประสานงานกับตัวแทนนายจ้างและตัวแทนลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เป็นไปด้วยความยากลำบาก

2. **คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด**

ปัญหาที่พบได้จากผู้เป็นอนุกรรมการ มีดังนี้

- อนุกรรมการบางท่านยังไม่เข้าใจถึงหลักเกณฑ์และวิธีการศึกษาและวิเคราะห์ ข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
- อนุกรรมการส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจัยหลักที่จำเป็นต่อการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ใช้การตกลงกันเอง และความเกรงใจกันซึ่งกันและกัน
- อนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างไม่มีศักยภาพในการต่อรองหรือชี้้นำในการขอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากเกรงจะมีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของตนเอง และขาดประสบการณ์

- อนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างบางท่านไม่ได้เป็นตัวแทนลูกจ้างที่แท้จริง จึงไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อการขอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เช่นเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้าฝ่าย เป็นต้น

- อนุกรรมการบางท่านไม่มีเวลามาเข้าร่วมประชุม หรือไม่สามาร่วมประชุมได้ สาเหตุที่พบเกิดจาก ฝ่ายนายจ้างมีภารกิจในการติดต่อธุรกิจค้าขาย และฝ่ายลูกจ้างไม่สามารถลงงานมาเข้าร่วมประชุมได้

- อนุกรรมการส่วนใหญ่ไม่เข้าใจถึงผลได้ ผลเสีย และผลกระทบที่เกิดจากการปรับหรือไม่ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่จะใช้วิธีการพูดคุยตกลงกันเอง โดยส่วนใหญ่ที่ผ่านมาฝ่ายภาครัฐจะเป็นผู้เสนอขอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามสภาพเศรษฐกิจ ส่วนอัตราที่จะปรับนั้นขึ้นอยู่กับอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างที่จะพิจารณา

3. ข้อมูล

ปัญหาในเรื่องข้อมูลที่นำมาใช้เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนั้น อาจแบ่งได้ดังนี้

- ข้อมูลไม่ครบถ้วน ข้อมูลบางอย่างไม่สามารถหาได้ในจังหวัด เช่น อัตราเงินเพื่อเงินเพื่อ ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน

- ข้อมูลที่ได้มาไม่ได้อยู่ในช่วงเวลาเดียวกัน เนื่องจากหน่วยงานที่เป็นเจ้าของข้อมูลมีการจัดเก็บข้อมูลและการรายงานข้อมูลไม่อยู่ในช่วงระยะเวลาเดียวกัน

- เนื่องจากไม่มีองค์นายจ้างและองค์กรลูกจ้างในจังหวัด ทำให้การเตรียมข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนายจ้างและลูกจ้างที่จะใช้ในการประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดได้ไม่ครบถ้วน

4. การดำเนินการสรรหาคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

ปัญหาในการดำเนินการสรรหาคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ที่พบคือ

- ไม่มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้างอย่างทั่วถึง แต่จะใช้วิธีการแจ้งด้วยวาจา

- ไม่มีองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง ทำให้ไม่สามารถได้ตัวแทนที่เป็นตัวแทนที่แท้จริง แต่เป็นตัวแทนในสถานประกอบการของตัวเองเท่านั้น

- ไม่มีผู้สนใจสมัครเป็นคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เนื่องจากยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อให้ได้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะ

ในความคิดเห็นของผู้เขียนผลงานซึ่งตลอดเวลาที่ผ่านมามาตั้งแต่เริ่มมีการแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่รับผิดชอบงานค่าจ้างขั้นต่ำของสำนักงานแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด รวมทั้งการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย เห็นว่า เพื่อให้การพิจารณาหาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ค่าจ้างขั้นต่ำที่ตรงต่อข้อเท็จจริงตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นนั้น จะต้องมีการดำเนินการดังนี้

1. **การดำเนินการสรรหาคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด** ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการพิจารณาหาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ประการแรกจะต้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการสรรหาคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาคณะอนุกรรมการฯ มีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อหน้าที่ และจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวม มิใช่แต่จะทำหน้าที่ให้แล้วเสร็จเท่านั้น ประการที่สองจะต้องมีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อคัดเลือกเป็นคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จะต้องมีการประชาสัมพันธ์อย่างจริงจังเพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทั่วไปได้รับทราบ รวมทั้งชี้แจงให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่และความสำคัญของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อให้ได้ตัวแทนแต่ละฝ่ายด้วยความเต็มใจและยอมเสียสละเพื่อส่วนรวม และเป็นตัวแทนที่แท้จริง

2. **การจัดการหาข้อมูลที่จำเป็นและที่เกี่ยวข้องในการประชุม** การประชุมทุกครั้งจำเป็นที่จะต้องอาศัยข้อมูล และข้อมูลที่ดีจะต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้องเชื่อถือได้และตรงต่อประเด็น ผู้เขียนเห็นว่า การสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือ เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้ จึงเห็นว่าควรจะมีการสำรวจทุก 2 ปี ซึ่งข้อมูลในส่วนนี้จะทำให้คณะกรรมการฯ ได้รู้สภาพที่แท้จริงของเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นนั้นได้เป็นอย่างดี

บทที่ 5

บทสรุป

ในความคิดเห็นของผู้เขียนผลงานเห็นว่าการดำเนินการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดร้อยเอ็ดที่ผ่านมายังไม่ประสบผลเท่าที่ควร เนื่องจากยังมีปัญหาและอุปสรรคต่างๆอยู่มาก ปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจนคือการต่อรองของฝ่ายลูกจ้างที่จะขอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่สามารถทำได้เต็มที่เนื่องจากมีความเกรงใจในตัวนายจ้าง ทำให้การเจรจาต่อรองเพื่อขอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจที่แท้จริงเกิดความล้มเหลว เป็นต้น ผู้เขียนผลงานเห็นว่าการที่จะทำให้การดำเนินงานพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายรัฐบาล ประชาชนทั่วไป และไม่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ชั้นแรกจะต้องให้ความสนใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด การพิจารณาสรรหาผู้ที่จะมาทำหน้าที่อนุกรรมการทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง จะต้องคัดเลือกจากบุคคลที่เป็นตัวแทนที่แท้จริง และจะต้องเป็นการเข้ามาสมัครเพื่อรับการคัดเลือกเป็นตัวแทนอนุกรรมการอย่างสมัครใจ มิใช่เป็นการบังคับหรือขอร้อง เพื่อจะได้บุคคลที่มีความจริงใจและพร้อมที่จะเสียสละและทุ่มเททุกอย่างในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และการที่จะได้ตัวแทนตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ชั้นแรกจะต้องมีการประชาสัมพันธ์และชี้แจงให้บุคคลทั่วไปได้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และความสำคัญของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลในด้านต่าง ๆ ทั้งผลที่จะเกิดขึ้นต่อนายจ้างหรือสถานประกอบการ ผลที่เกิดต่อลูกจ้าง รวมไปถึงประชาชนทั่วไปและภาพรวมของเศรษฐกิจ ที่ได้รับผลกระทบต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด และจะต้องพิจารณาคัดเลือกจากตัวแทนแต่ละฝ่าย เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นตัวแทนอย่างแท้จริง มิใช่ตัวแทนแอบแฝง หรือมีการบังคับขอร้องเข้ามา ลำดับต่อมาเมื่อได้มีการประกาศแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดแล้ว สำนักงานแรงงานจังหวัดซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงต่องานค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัด จะต้องมีการอบรมชี้แจงบทบาทหน้าที่รวมทั้งแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้อนุกรรมการทุกท่านได้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และผลกระทบต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั้งผลได้และผลเสีย เพื่อให้คณะอนุกรรมการอัตรา

ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้ทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึกมากกว่าความเกรงใจ หรือใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการพิจารณาตัดสินใจในการปรับหรือไม่ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด

จากข้อคิดเห็นของผู้เขียนผลงาน เห็นว่าเมื่อได้มีการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นแล้ว จะสามารถทำให้การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จะเกิดความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย และตรงต่อข้อเท็จจริงตามสภาพของเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่น มีเหตุและมีผลที่สามารถอธิบายได้ต่อการปรับหรือไม่ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ สอดกับวิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานที่ว่า "กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและความมั่นคงของประเทศ มุ่งเน้นให้แรงงานเป็นแรงงานที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะส่งเสริมและสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นหลักประกันในอาชีพและความมั่นคงในชีวิต มีสภาพแวดล้อม มีคุณภาพชีวิตที่ดี"

บรรณานุกรม

1. สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน : **ประมวลข้อมูล เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย พิมพ์ครั้งที่ 3 พ.ศ. 2542** , 2542
2. สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน : **คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2543** , กรุงเทพฯ หจก.บางกอกบลิ๊อก , 2543
3. กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน : **กรอบแนวทางและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด** , 22 พฤษภาคม 2546
4. กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน : **กรอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2548** , 16 มิถุนายน 2547
5. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม : **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541** , กรุงเทพฯ หจก.บางกอกบลิ๊อก , 2541
6. สำนักงานแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด : **คู่มือคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2543** , เอกสารเผยแพร่ , 2543
7. **เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ : การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน** . กรุงเทพฯ บจก.บพิศการพิมพ์ . 2546