

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมา

กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพและฝีมือแรงงาน ขยายโอกาสการมีงานทำของประชากรวัยทำงาน คุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดและมีสวัสดิการที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการมีหลักประกันที่มั่นคง ตลอดจนการพัฒนาฟื้นฟูกลุ่มผู้ด้วยโอกาสให้สามารถช่วยเหลือตนเอง และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีไม่เป็นการละเมิดของสังคม

วิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรหลักในการบริหารแรงงาน พัฒนาประชากรให้มีความก้าวหน้า มีศักยภาพสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันมีหลักประกันมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจของกระทรวงแรงงาน

1. สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาฝีมือแรงงาน เสริมสร้างศักยภาพองค์ความรู้ และความสามารถของกำลังแรงงาน
2. ส่งเสริม ขยายโอกาสและเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพและ มีงานทำของประชากร รวมทั้งจัดระบบการทำงานของแรงงานต่างด้าวและคุ้มครองหางาน
3. คุ้มครองดูแลให้แรงงานมีความมั่นคง มีความปลอดภัยได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี
4. บริหารจัดการให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง
5. พัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการด้านแรงงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการ 4 ปี

ในช่วง 4 ปีข้างหน้าจะเป็นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับประชากรวัยทำงาน ซึ่งเป็นฐานรากในการสนับสนุนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศ โดยให้สามารถเข้าถึงแหล่งการมีงานทำมากขึ้น ได้รับการคุ้มครองมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย ได้รับการพัฒนาฝีมือตลอดช่วงวัยทำงาน เพื่อให้มีฝีมือและศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ รวมทั้งการจัดระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอย่างเหมาะสม ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพองค์กรให้มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 5 ด้าน ได้แก่

1. การขยายโอกาสและเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพและการมีงานทำ เพื่อขจัดความยากจน

โดยการพัฒนาประสิทธิภาพการบริการจัดหางานในระบบ เพื่อเสริมสร้างโอกาสและทางเลือกในการหางานทำและประกอบอาชีพ

2. การคุ้มครองทางสังคมให้แรงงานมีหลักประกันสังคมที่เหมาะสม

โดยการสร้างและขยายระบบการคุ้มครองทางสังคมสู่แรงงานนอกระบบ และพัฒนาประสิทธิภาพการคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคม รวมทั้งเสริมสร้างมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่แรงงานในระบบอย่างทั่วถึง ตลอดจนการดูแลและรักษาสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีหลักประกันที่มั่นคง

3. การเสริมสร้างและดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

โดยการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย และการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงวันทำงาน เพื่อเป็นส่วนในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

4. การจัดระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

โดยการวางระบบฐานข้อมูลและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

-/ผิดกฎหมาย...

ผิดกฎหมาย รวมทั้งการประสานความร่วมมือและเครือข่ายการมีส่วนร่วมเพื่อจัดระบบ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้มีความเหมาะสม สามารถสนับสนุนการ ประกอบการ โดยไม่กระทบต่อความมั่นคงประเทศ

5. การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

โดยการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานเพื่อการบริหารและติดตามประเมินผล รวมทั้ง การพัฒนาภาวะเบี่ยงให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบริการประชาชนอย่างมี ประสิทธิภาพ

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศของรัฐบาล มีหน้าที่ในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเน้นการ ทำงานเชิงยุทธศาสตร์และมีภารกิจเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 86 กำหนดว่า “รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมี งานทำคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิงจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคมรวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม” และเพื่อให้สอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชนที่ต้องการให้มีหน่วยงานของรัฐที่มีประสิทธิภาพ เป็นที่พึ่ง ของประชาชนในการบริหารจัดการด้านแรงงานและแก้ไขปัญหาของผู้ใช้แรงงาน

นโยบายการพัฒนาขีดความสามารถมีบทบาทด้านเศรษฐกิจ

1. การจัดแผนแม่บทการพัฒนากำลังคนที่สามารถชี้นำการผลิตการพัฒนา บุคลากร รวมทั้งการคาดคะเนความต้องการกำลังคน หรืออาชีพใหม่ที่จะเกิดขึ้นและเป็น ความต้องการทั้งในและต่างประเทศในอนาคตอย่างชัดเจน ทั้งนี้ โดยความร่วมมือกับ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น หอการค้า สภาอุตสาหกรรม และสำนักงาน สถิติแห่งชาติ ในการหาข้อมูลความจำเป็นในการใช้แรงงานแต่ละกิจการ

2. การพัฒนาฝีมือแรงงานและการสร้างผู้ประกอบการรุ่นใหม่ โดยการ ยกระดับฝีมือแรงงานและให้การสนับสนุนลูกจ้างให้สามารถเป็นผู้ประกอบการอิสระ จนถึงเป็นผู้ประกอบการขนาดย่อมโดยเน้นเพิ่มทักษะในด้านการจัดการตลาด ภาษา การสนับสนุนเงินทุนประกันสังคมผ่านสถาบันการเงิน

3. การส่งเสริมการมีงานทำในประเทศ โดยการยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้ใช้แรงงานร่วมกับสถานประกอบการ และการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครบทุกอาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานสากลและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งผลักดันให้มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับของภาคการว่าจ้างงาน โดยเฉพาะการพิจารณารับเข้าทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน
4. การพัฒนาระบบข้อมูลตลาดแรงงานที่มีข้อมูลตำแหน่งงานว่าง และทะเบียนกำลังแรงงานที่เป็นปัจจุบัน เพื่อสามารถประสานการบรรจุนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ศึกษา วิเคราะห์มาตรฐานตามกฎหมายแรงงานไทย มาตรฐานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และมาตรฐานของประเทศคู่ค้าที่สำคัญ เพื่อนำมาสร้างมาตรฐานแรงงานไทย
6. การส่งเสริมการมีงานทำในต่างประเทศ และการสร้างตลาดแรงงานใหม่ในต่างประเทศ เพื่อขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ เช่น ผู้ประกอบอาหารไทย แม่บ้านทันสมัย พนักงานนวดแผนไทย เป็นต้น
7. ลดค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย โดยหาทางลดค่าใช้จ่ายที่จำเป็น และป้องกันไม่ให้มีค่าใช้จ่ายนอกระบบ
8. การส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษามีงานทำ

2. ความสำคัญของปัญหา

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการคุ้มครองทางสังคม เป็น 1 ใน 5 ประเด็นซึ่งกระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญและกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2548 – 2551 ทั้งนี้ เนื่องจากกระทรวงแรงงานเห็นว่า ค่าจ้างเป็นผลตอบแทนที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่แรงงาน ค่าจ้างจึงมีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจ เพราะเป็นแหล่งรายได้อันสำคัญของผู้ใช้แรงงาน ในขณะที่เดียวกันก็เป็นต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการด้วย รายได้ซึ่งหมายถึงอำนาจการซื้อของบุคคลของครัวเรือนและของประเทศหนึ่ง ๆ อาจมาจากหลายแหล่ง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนของแรงงานเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญ การเปลี่ยนแปลงของค่าจ้าง เงินเดือน จึงมีผลกระทบต่อรายได้และอำนาจซื้อ

-/ของครัว...

ของครัวเรือนและของประเทศได้ ในอีกด้านหนึ่งค่าจ้างเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งในการผลิตสินค้าและบริการของผู้ประกอบการ การเปลี่ยนแปลงของค่าจ้าง เงินเดือนของพนักงานย่อมมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตสินค้าและกำไรของผู้ประกอบการได้ รวมถึงผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน การทำกำไร และการลงทุนของผู้ประกอบการ ในลักษณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้าง เงินเดือน ของข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจย่อมกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณของรัฐ

จากผลกระทบดังกล่าว หลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างได้พยายามค้นคิดหาระบบการจ่ายค่าจ้าง เพื่อให้เกิดประโยชน์กับทุกคนในสังคมมากที่สุด การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรการอย่างหนึ่งของนโยบายค่าจ้างที่มุ่งช่วยเหลือแรงงานไร้ฝีมือให้ได้รับอัตราค่าจ้างและรายได้ในระดับที่ผู้ใช้แรงงานจะพึงดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสามัญชนที่อยู่ในสังคม ในขณะที่เดียวกันก็คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ประกอบการและคนกลุ่มอื่นในสังคมด้วย

ประเทศไทยได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา และได้มีการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจสังคมที่เป็นอยู่ในแต่ละช่วง ปกติมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปีละ 1 ครั้ง บางปีมีการปรับมากกว่า 1 ครั้ง การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งมักมีข้อโต้แย้งระหว่างผู้เกี่ยวข้องอยู่มาก มีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย มีทั้งพอใจและไม่พอใจ ปัญหาการกำหนดและปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงเกิดขึ้นทุกปี

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีประกอบด้วย ประธานและกรรมการอื่นรวมกันไม่น้อยกว่า 9 คน และไม่เกิน 15 คน ในจำนวนนี้ต้องแต่งตั้งผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 3 คน คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเพื่อรัฐบาลกำหนดเป็นนโยบายค่าจ้างของประเทศ และมีอำนาจหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างคนเดียวควรจะได้รับ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ คณะกรรมการค่าจ้างจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี และเมื่อพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้วอาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อตาย ลาออก เป็นบุคคลล้มละลาย เป็นคนไร้ความสามารถ และได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในกรณีมีกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนหมดวาระ รัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างได้ โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน

-/การกำหนด...

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจนถึงปัจจุบันมีประกาศกระทรวงที่เกี่ยวข้องจำนวน 37 ฉบับ เป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย 22 ฉบับ ประกาศกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม 6 ฉบับ (ตั้งแต่ พ.ศ. 2537 – 2541) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) 3 ฉบับ ประกาศกระทรวงแรงงาน จำนวน 6 ฉบับ

นับแต่มีการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ได้มีข้อเสนอแนะจากหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความเห็นจากจังหวัดต่าง ๆ หลายจังหวัด ว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นอยู่ไม่สะท้อนสภาพเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น จึงควรปรับปรุงให้จังหวัดได้มีส่วนร่วมในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในขณะนั้นจึงได้มีการปรับปรุงความหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2540 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ออกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 6 พฤศจิกายน 2540 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 พฤศจิกายน 2540 เป็นต้นไป ประกาศฉบับดังกล่าวเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรไตรภาคี โดยให้มีคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ประกอบด้วยบุคคล 21 คน มีอำนาจหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของประเทศและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพฯ และจังหวัดอื่นตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย และให้มีคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดประกอบด้วยบุคคล 15 คน มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด โดยจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของประเทศ และเมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับใช้เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา ได้มีข้อกำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างกลางมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้ และได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดตั้งแต่ ปี 2542 เป็นต้นมา ซึ่งถือว่าเป็นการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่แต่ละจังหวัดแทนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นกลุ่มห้องที่

คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ประกอบด้วยบุคคลไม่เกิน 15 คน ซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายนายจ้าง โดยให้แรงงานจังหวัดเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

การคัดเลือกผู้แทนในคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดคณะหนึ่ง ประกอบด้วยรองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ผู้แทนส่วนราชการตามที่จังหวัดเห็นสมควรเป็นกรรมการ และมีผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละหนึ่งคนร่วมเป็นกรรมการ โดยให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการเพื่อคัดเลือกและเสนอรายชื่อคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาก่อนนำเสนอคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

3. มุลเหตุอุงใจในการค้ำนินการ

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด คณะอนุกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ 9 ประการดังนี้

1. ค้ำนินค่าครองชีพ
2. อัตราเงินเฟ้อ
3. ราคาของสินค้า
4. มาตรฐานการครองชีพ
5. ค้ำทุนการผลิต
6. ความสามารถของธุรกิจ
7. ผลิตภาพแรงงาน
8. ผลิตกัณห์มวลรวม
9. สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

เนื่องจากกระบวนการในการทำงานการพิจารณาตลอดจนการตัดสินใจของคณะอนุกรรมการในแต่ละจังหวัดยังขาดความพร้อมและไม่มีเอกภาพ ขาดข้อมูลที่ครบถ้วนและทันสมัย ค้ำแทนภาครัฐในหลายจังหวัดยังไม่มีศักยภาพที่จะทำหน้าที่เป็นฝ่ายวิชาการในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ทำให้ผลจากการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นไปในลักษณะต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมากกว่าการใช้ ข้อมูลค้ำชี้วัดทางเศรษฐกิจ

รูปแบบและกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบกระจายอำนาจที่ใช้
อยู่ในปัจจุบันยังมีปัญหาและอุปสรรคทำให้มีการถกเถียงเกี่ยวกับการแสวงหารูปแบบและ
กระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรูปแบบอื่นที่เหมาะสมและดีกว่าในปัจจุบัน

ผู้ศึกษาในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาครและเป็น
อนุกรรมการและเลขานุการ ในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสมุทรสาคร
ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ประสานระหว่างผู้แทนจากทุกฝ่ายในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำในการจัดเตรียมข้อมูลประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา
กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งในการ
ปฏิบัติงานฝ่ายเลขานุการมักจะเป็นผู้ดำเนินการทุกขั้นตอนเพียงฝ่ายเดียวนับตั้งแต่การ
ดำเนินการจนถึงการจัดทำรายงานผลและสรุปผลการดำเนินงานและข้อมูลที่ได้มักจะเป็น
ข้อมูลระดับภาคหรือระดับประเทศ จากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติไม่ใช่ข้อมูลของจังหวัดโดยตรงเนื่องจากยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการ
เก็บข้อมูลภาวะเศรษฐกิจระดับจังหวัดโดยเฉพาะ จะต้องนำข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
มาสรุป ศึกษา วิเคราะห์ ซึ่งอาจไม่ถูกต้องตรงประเด็นเท่าที่ควร สภาพปัญหาดังกล่าว
ผู้เขียนจึงสนใจที่จะศึกษาวิธีการและแนวทางเกี่ยวกับการพิจารณาอัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำ เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมมากำหนดในการบริหาร จัดการกระบวนการกำหนด
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด
สมุทรสาครอย่างแท้จริง

4. วัตถุประสงค์ในการดำเนินการ

1. เพื่อรวบรวมหลักเกณฑ์และแนวคิดทฤษฎี สภาพแวดล้อมด้าน
เศรษฐกิจ สังคม การบริหารกิจการบ้านเมือง เป็นข้อมูลและดำเนินการศึกษาการกำหนด
แนวทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ สภาพปัญหา การจ้างแรงงานใน
จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อให้ได้แนวทางในการพิจารณาตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม
ต่อระบบและงานในจังหวัดสมุทรสาคร

5. ขอบเขตและวิธีในการดำเนินการ

1. ดำเนินการศึกษา รวบรวมข้อมูลทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รูปแบบและกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่เหมาะสมจากรูปแบบของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

2. ศึกษาจากเอกสารและรายงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและ โครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ

3. ดำเนินการศึกษาข้อมูลและกระบวนการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำของ จังหวัดสมุทรสาครระหว่าง ปี 2547 - 2548

6. นิยามศัพท์

6.1 ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็น ค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลา ทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

6.2 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายถึง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุด ซึ่งกำหนด โดยคณะกรรมการค่าจ้าง อัตราค่าจ้างที่จ่ายต่ำกว่าอัตรานี้ถือว่าผิดกฎหมาย

6.3 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จะกำหนดให้มีอัตรา ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ในกรณีที่ไม่มีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดด้วย

6.4 การกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การกระจายอำนาจ (Deaentraliration) คือ การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ จากส่วนกลางมาสู่ส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งเป็นหลายระดับ เช่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การกระจายอำนาจในการบริหารและการกระจายอำนาจในการจัดการ ในด้านการกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น การกระจายอำนาจอยู่ในระดับการกระจายอำนาจในการบริหาร และในการจัดการ (Administratioe Deaentraliration) เนื่องจากคณะกรรมการอัตรา

-/ค่าจ้าง...

ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดของคนที่จริงแต่การตัดสินใจขั้นสุดท้ายยังคงเป็นของคณะกรรมการค่าจ้างและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามสำคัญ

7 ประโยชน์/ผลที่ได้รับจากการดำเนินการ

1. ทำให้การบริหารจัดการกระบวนการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดสมุทรสาครมีหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเหมาะสมและชัดเจนมากขึ้น
2. ทำให้ได้แนวทางการบริหารจัดการกระบวนการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดสมุทรสาครอย่างแท้จริง
3. ทำให้การนำยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานไปปฏิบัติในเรื่องการบริหารจัดการกระบวนการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดสมุทรสาคร บรรลุเป้าหมายในประเด็นยุทธศาสตร์การคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานที่เหมาะสม

-/บทที่ 2...

บทที่ 2

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีค่าจ้าง

นักเศรษฐศาสตร์กลุ่ม Classic เช่น Adam Smith Thomas Mathus และ David Ricardo ได้อธิบายทฤษฎีค่าจ้างครองชีพ (Subsistence Wage Theory) อธิบายว่า อัตราค่าจ้างในระยะยาวจะเป็นอัตราค่าจ้างยังชีพเท่านั้น อุปทานของแรงงานซึ่งขึ้นอยู่กับภาวะเจริญพันธุ์ของมนุษย์ชาติจะมีอิทธิพลต่ออัตราค่าจ้างมากกว่าอุปสงค์ของแรงงาน การเพิ่มอัตราค่าจ้างแท้จริงทำได้ยาก เพราะหากอัตราค่าจ้างแท้จริงในขณะใดขณะหนึ่งสูงขึ้น ภาวะเจริญพันธุ์และประชากรจะเพิ่มขึ้น ส่งผลให้อัตราค่าจ้างแท้จริงลดลง ในทางตรงข้ามหากอัตราค่าจ้างแท้จริงต่ำกว่าระดับอัตราค่าจ้างยังชีพ ประชากรจะมีแนวโน้มลดลงทำให้อัตราค่าจ้างปรับเข้าสู่อัตราค่าจ้างยังชีพ อย่างไรก็ตามความคิดดังกล่าวได้ละเลยต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งมีผลกระทบต่ออุปสงค์และอุปทานแรงงานได้

ในปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีค่าจ้างและการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นการผสมผสานจากหลายสาขาวิชา คือ มีทั้งแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ จิตวิทยา และการปกครอง แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีค่าจ้างได้พัฒนาต่อเนื่องมาจากแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์กลุ่มคลาสสิก โดยมีการอธิบายค่าจ้างทั้งในระดับเศรษฐศาสตร์มหภาค (Macro Economic) และเศรษฐศาสตร์จุลภาค (Micro Economic) ในระดับมหภาค ทฤษฎี Full Employment Wage theory ของ John Maynard Keynes ได้อธิบายระดับค่าจ้างในระยะยาวจากทฤษฎีรายได้และการจ้างงาน โดยวางอยู่บนพื้นฐานของผลิตภาพแรงงานในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ Keynes ได้ชี้ให้เห็นว่าระดับค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (Money Wage) อาจเพิ่มขึ้นหรือคงที่ได้แต่ลดลงไม่ได้ด้วย เหตุนี้การว่างงานอาจเกิดขึ้นได้แม้ว่าตลาดสินค้าและตลาดการเงินจะมีดุลยภาพ แนวคิดของ Keynes เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในช่วงทศวรรษ ค.ศ. 1930 และยังมีอิทธิพลต่อนักเศรษฐศาสตร์รุ่นต่อ ๆ มา ทฤษฎีค่าจ้างของ Keynes ไม่ได้ให้ความสำคัญกับค่าจ้างแท้จริง (Real Wage) จึงทำให้ทฤษฎีนี้มีข้อบกพร่องในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้า

-/นักเศรษฐศาสตร์...

นักเศรษฐศาสตร์กลุ่ม Neo-Keynsian ได้อธิบายว่าระดับค่าจ้างไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวแต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสังคม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ประกอบการ อำนาจผูกขาดของนายจ้าง สหภาพแรงงาน การแทรกแซงของรัฐ เป็นต้น อัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจึงขึ้นอยู่กับอำนาจการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และอำนาจการต่อรองของแต่ละฝ่ายขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ค่าจ้างและการกำหนดอัตราค่าจ้างในลักษณะดังกล่าวจึงเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในตลาดที่ขาดการแข่งขันสมบูรณ์ ซึ่งเป็นสภาวะที่เกิดขึ้นจริงมากกว่ากรณีแรก

ในระดับเศรษฐศาสตร์จุลภาค ซึ่งเป็นการอธิบายค่าจ้างและระดับอัตราค่าจ้างในส่วนย่อยของระบบเศรษฐกิจ เช่น อัตราค่าจ้างในกิจการอุตสาหกรรม ตลาด พื้นที่ และตามอาชีพ ในกิจการและในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ อุปสงค์ของแรงงานและอุปทานของแรงงานในตลาดจะเป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างดุลยภาพ แต่ในตลาดที่ขาดการแข่งขันสมบูรณ์ อุปสงค์และอุปทานแรงงานอาจเป็นเพียงส่วนหนึ่งของปัจจัยทั้งหมดที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างเท่านั้น ปัจจัยอื่นๆ เช่น อำนาจการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง บทบาทของสถาบันแรงงาน สถาบันทางสังคม สถาบันทางการเมือง และสภาวะเศรษฐกิจและสังคมอาจมีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างและการปรับเปลี่ยนค่าจ้างได้ สถาบันอัตราค่าจ้างและระบบการจ่ายค่าตอบแทนแก่แรงงานอาจแตกต่างกันไปตามสภาวะตลาดแรงงาน ตามประเภทอุตสาหกรรม ตามอาชีพ และตามกิจการ และแม้แต่ภายในกิจการอัตราค่าจ้างก็อาจแตกต่างกันได้ตามลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะและคุณภาพของแรงงาน

ไตรรงค์และคณะ (2518: น.27) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการคำนวณหาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จะช่วยให้ชนชั้นแรงงานมีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพตามอัตรา โดยยึดหลักค่าครองชีพพื้นฐาน และนำหลักการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาประยุกต์ใช้ด้วยข้อมูลของประเทศไทยในขณะนั้น

เมธี ครองแก้ว และจินตนา เจริญศิริ (2518:น.75) ได้ศึกษาการจัดระดับความยากจนในประเทศไทย โดยดูจากรายได้ขั้นต่ำที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคมของครอบครัวไทยโดยทั่วไป

การศึกษาของนักวิชาการทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการศึกษาคล้ายกัน โดยใช้ข้อมูล และวิธีการเดียวกัน คือ เริ่มด้วยการหาค่าใช้จ่ายขั้นต่ำด้านอาหารจากความต้องการ โภชนาการขั้นต่ำ (Minimum National Requirement) ของคนไทยในแต่ละกลุ่มอายุ เพศ ในรูปของปริมาณแคลอรีขั้นต่ำที่ควรได้รับตามคำแนะนำทางโภชนาการ โดยแปลงเป็น ปริมาณอาหารหลักประเภทต่าง ๆ ตามแบบแผนการบริโภคที่กองโภชนาการกระทรวง สาธารณสุขทำการสำรวจไว้และปรับให้เป็นมูลค่าโดยคูณด้วยราคาขายปลีกของแต่ละภูมิภาคจากนั้นจึงคำนวณหาค่าใช้จ่ายอื่น ๆ โดยคำนวณหาค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของกลุ่มผู้มีรายได้ ต่ำสุดใน 5 กลุ่มรายได้ของประเทศ (1/5 quintile) จากข้อมูลสำรวจภาวะเศรษฐกิจและ สังคม (Socio - Economic Survey : SES) เมื่อรวมค่าใช้จ่ายอาหารและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เข้าด้วยกันจะได้ค่าใช้จ่ายขั้นต่ำที่เพียงพอต่อการครองชีพขั้นต่ำหรือระดับความยากจน (กล่าวคือ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าระดับที่กำหนดนี้จะถือว่าเป็นคนยากจน)

สุวรรณ ดุลยวสินพงศ์ (2543:น.135) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยจะอาศัยหลักความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) ของแรงงาน และใช้ข้อมูล 3 หมวด ได้แก่ หมวดอาหาร (ข้อมูลกองโภชนาการกระทรวงสาธารณสุข) หมวดที่พักอาศัย (ข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ปี 2539) และ หมวดค่าใช้จ่ายอื่น ๆ (คำนวณจากสัดส่วนค่าใช้จ่ายอาหารและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ โดยใช้ ข้อมูลค่าใช้จ่ายครัวเรือนยากจนในเขตเมือง) สามารถคำนวณค่าใช้จ่ายระดับพอยังชีพได้ สำหรับกรุงเทพฯ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ พบว่าใน กรณีที่เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงานเพียงคนเดียว อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในขณะนั้น (2541) นับว่าพอเพียงแต่หากคำนวณสำหรับค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงานและสมาชิกอีก 2 คน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ยังไม่พอเพียง

เสาวลักษณ์ วิสวikiranต์ (2543:น.56) ให้ความเห็นว่า การกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมาของประเทศไทยยังไม่เป็นระบบและยังไม่มีวิธีคำนวณที่ชัดเจน ขณะที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 87 ระบุว่าในการพิจารณา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและ พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับการพิจารณาข้อเท็จจริง อื่น ๆ ได้แก่ ราคาสินค้า คำนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุน การผลิต ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตถ่วงน้ำหนักรวมของประเทศและ

-/สภาพเศรษฐกิจ...

สภาพเศรษฐกิจ แต่ในทางปฏิบัติมิได้มีการนำข้อเท็จจริงดังกล่าวมาประกอบการพิจารณา
 อย่างเป็นวิทยาศาสตร์หรือในเชิงวิชาการที่สามารถนำมาอ้างอิงได้ หลักเกณฑ์ที่
 คณะกรรมการค่าจ้างใช้ในการปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมาจะให้ความสำคัญกับค่าครองชีพ
 และการเติบโตทางเศรษฐกิจค่อนข้างมาก โดยไม่มีการพิจารณาปัจจัยด้านผลิตภาพ
 แรงงาน กล่าวคือใช้ดัชนีราคาเป็นหลัก แต่หลักเกณฑ์อื่น ๆ เช่น ความจำเป็นของของ
 นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพทางเศรษฐกิจมักเป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการพิจารณาเท่านั้น
 ซึ่งข้อสังเกตดังกล่าวสอดคล้องกับความเห็นของกระทรวงแรงงาน โดยได้ให้มีการวิจัย
 เรื่อง “ความจำเป็นในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” ขึ้น

การศึกษาของ ILO (2541:น.178) ให้ความเห็นว่า การกำหนดจากค่าจ้าง
 ขั้นต่ำพื้นฐานควรจะใช้หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับดัชนีราคาผู้บริโภค ในขณะที่การกำหนดอัตรา
 ค่าจ้างขั้นต่ำควรพิจารณาเกี่ยวกับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและผลิตภาพแรงงาน
 การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรทำเป็นประจำปีละครั้ง ประมาณเดือน ตุลาคม -
 พฤศจิกายน เพื่อให้มีผลบังคับใช้ในเดือนมกราคมปีถัดไป

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต้นนั้น ได้มีข้อตกลงกันในคำนิยาม
 ว่าควรจะครอบคลุมลูกจ้างและสมาชิกในครอบครัว 2 คน หรือจะครอบคลุมลูกจ้าง
 เพียงคนเดียว ในครั้งแรกได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยพิจารณาครอบคลุมลูกจ้าง
 และสมาชิกครอบครัว 2 คน ซึ่งเป็นไปตามหลักสากลขององค์การแรงงานระหว่าง
 ประเทศ (International Labour Organization : ILO) ต่อมาในปี พ.ศ. 2519 ได้มีการ
 ปรับปรุงให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหลือเพียงอัตราค่าจ้างที่เพียงพอต่อเฉพาะ
 ลูกจ้างคนเดียวในการดำรงชีพอยู่ได้ เนื่องจากไม่ต้องการให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้ง
 ต้องเพิ่มจำนวนเงินสูงมากจนกระทบต่อต้นทุนของผู้ประกอบการและสร้างความเท่าเทียมกัน
 ระหว่างกลุ่มผู้ใช้แรงงาน

อย่างไรก็ตามในทางการบริหารนั้นค่าจ้างมีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคล
 หลายฝ่าย ซึ่งมีมุมมองแตกต่างกันออกไป ดังที่ ฮิลล์ (Hills, 1987, p. 6-10) ได้เสนอ
 มุมมองของคน 3 กลุ่ม ซึ่งมีมุมมองแตกต่างกันออกไปดังต่อไปนี้

กลุ่มแรกเป็นมุมมองของลูกจ้าง ซึ่งมีข้อพิจารณาที่สำคัญ 3 ประการคือ

ประการแรก ลูกจ้างมองว่าค่าจ้างเป็นรายได้ โดยทั่วไปแล้วคนส่วนใหญ่
 จะมิรายได้จากการทำงาน คือได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานเพื่อให้สามารถ

ค่าแรงชีพอยู่ได้ คนทั่วไปจึงต้องทำงานเพื่อให้มีรายได้ ค่าจ้างจึงมีอิทธิพลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนงานเป็นอย่างมาก เช่น การย้ายถิ่นฐานจากท้องที่ที่มีค่าจ้างต่ำไปสู่ท้องที่ที่มีอัตราค่าจ้างสูงกว่า เป็นต้น

ประการที่สอง ลูกจ้างจะมีการเปรียบเทียบค่าจ้างอยู่เสมอ ในชีวิตการทำงานจริงนั้นคนงานมักจะคิดและเปรียบเทียบอยู่เสมอ เช่น ทำไมผู้ทำงานในตำแหน่งช่างซ่อมบำรุงในโรงงานอุตสาหกรรมจึงได้รับค่าจ้างสูงกว่าช่างประจำปั๊มน้ำมัน? ทำไมผู้จบปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์จึงได้รับค่าจ้างสูงกว่าผู้จบปริญญาตรีด้านสังคมศาสตร์? ทำไมคนงานคนหนึ่งได้ขึ้นเงินเดือน 3% ในขณะที่อีกคนหนึ่งได้ขึ้นเงินเดือน 6%? เป็นต้น เนื่องจากค่าจ้างมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั่วไปหลายด้าน เช่น เรื่องที่พักอาศัย การตัดสินใจซื้อบ้านหรือเช่าบ้าน หรือเรื่องการเดินทาง การตัดสินใจซื้อรถยนต์เป็นของตนเองหรือใช้บริการรถโดยสารประจำทาง เป็นต้น ค่าจ้างจึงเป็นสิ่งบ่งบอกถึงฐานะทางสังคมเศรษฐกิจของคนงานและมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ในสังคม เช่น การเลือกคบเพื่อน การเลือกเพื่อนบ้าน การแต่งกาย พฤติกรรมการบริโภค และอื่น ๆ เป็นอย่างมาก

ประการที่สาม ลูกจ้างจะคำนึงถึงความเป็นธรรมในการจ่ายค่าจ้าง โดยปกติแล้วลูกจ้างจะคำนึงถึงความเป็นธรรมในการจ่ายค่าจ้างอยู่ตลอดเวลา ซึ่งมักจะก่อให้เกิดคำถามขึ้นเสมอ เช่น ทำไมคนงานคนหนึ่งจึงได้ขึ้นเงินเดือนมากกว่าอีกคนหนึ่ง หรือทำไมผู้ที่จบการศึกษาในสาขาวิชาเดียวกัน รุ่นเดียวกัน ในสถาบันการศึกษาแห่งเดียวกัน เมื่อเข้าทำงานพร้อมกัน在公司หนึ่งจึงได้รับเงินเดือนน้อยกว่าอีกคนหนึ่งซึ่งเข้าทำงานกับอีกบริษัทหนึ่ง เป็นต้น คำถามดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงแนวความคิดในเรื่องการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน

กลุ่มที่สองเป็นมุมมองของนายจ้าง ซึ่งมีข้อพิจารณาที่สำคัญ 3 ประการคือ

ประการแรก นายจ้างมองว่าค่าจ้างเป็นต้นทุน ในขณะที่ลูกจ้างมองค่าจ้างเป็นรายได้ นายจ้างก็มองว่าค่าจ้างเป็นต้นทุน เหตุผลที่ทางนายจ้างมีความห่วงใยนี้เนื่องจากค่าจ้างนั้นถือเป็นส่วนประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งของต้นทุนรวมของสถานประกอบการโดยทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นกิจการภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การที่ไม่หวังผลกำไร ซึ่งสัดส่วนของต้นทุนด้านแรงงานในต้นทุนรวมนั้นจะแตกต่างกันไปตาม

-/ลักษณะ...

ลักษณะของอุตสาหกรรม หรือแต่ละสถานประกอบการ เช่น อุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการที่ใช้แรงงานเข้มข้นมากกว่าย่อมจะมีสัดส่วนของต้นทุนแรงงานสูงกว่า ดังนั้นการจัดการต้นทุนของธุรกิจให้มีประสิทธิผลจึงหมายถึงการจัดการต้นทุนด้านแรงงานให้มีประสิทธิผลด้วย

ประการที่สอง นายจ้างมองว่าค่าจ้างเป็นสิ่งที่มีความหมายบังคับ ในการกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการนั้นนายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น กฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน กฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานอื่น ๆ เป็นต้น เนื่องจากกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานมีลักษณะเป็นกฎหมายสังคม กล่าวคือ เป็นกฎหมายที่มีทั้งโทษจำและโทษปรับ ซึ่งถ้าหากนายจ้างไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายเหล่านี้ อาจถูกฟ้องร้องเป็นคดี ซึ่งมีโทษทั้งทางแพ่งและอาญาได้ เช่น อาจถูกศาลสั่งให้จ่ายค่าจ้างย้อนหลังไปตามอายุความของค่าจ้าง หรืออาจถูกสั่งลงโทษปรับหรือจำคุกได้ นอกจากนี้ ยังอาจเป็นข่าวในหนังสือพิมพ์และสื่อมวลชนอื่น ๆ อันอาจมีผลกระทบต่อชื่อเสียงและสถานะทางสังคมของนายจ้างได้อีกด้วย

ประการที่สาม นายจ้างมองว่าค่าจ้างมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างมีความห่วงใยเกี่ยวกับค่าจ้างในหลาย ๆ ด้าน ค่าจ้างจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของลูกจ้างว่าจะอยู่ทำงานต่อไปหรือจะไปหางานใหม่ นอกจากนี้ค่าจ้างยังเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างอีกด้วย สำหรับบุคคลทั่วไปค่าจ้างมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจว่าจะไปสมัครเข้าทำงานในบริษัทใด ซึ่งถ้าหากสามารถเลือกได้ก็มักจะเลือกบริษัทที่จ่ายค่าจ้างให้ในอัตราที่สูงกว่าเป็นอันดับแรก

กลุ่มที่สามเป็นมุมมองของสังคม ซึ่งมีข้อพิจารณาที่สำคัญ 3 ประการคือ

ประการแรก สังคมมองค่าจ้างในแง่การรักษาระดับรายได้ของประชากร สังคมได้แสดงถึงความห่วงใยในเรื่องค่าจ้างหรือรายได้ของประชาชนในหลายด้าน เช่น เนื่องจากมีการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานสูงทำให้มีคนงานบาดเจ็บล้มตายเป็นจำนวนมาก รัฐบาลจึงได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนเพื่อนำเงินมาใช้จ่ายในการดูแลลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงาน ต่อมาสังคมได้ตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพและอนามัยของคนงานมากขึ้น

-/รัฐบาล...

รัฐบาลจึงได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคม โดยกำหนดให้ทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อนำเงินมาดูแลลูกจ้างโดยให้ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การเจ็บป่วยนอกงาน การคลอดบุตร เป็นต้น

ประการที่สอง สังคมมองว่าค่าจ้างเป็นเรื่องเกี่ยวเนื่องกับการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมทางสังคม เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนแปลงไปก่อให้เกิด ความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกฎหมายแรงงานด้านต่างๆเพื่อให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น การเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีสิทธิในการเจรจาต่อรอง กับนายจ้างได้ เพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ประเด็นสำคัญในการเจรจา ต่อรองก็คือ เรื่องค่าจ้าง ทั้งนี้รัฐบาลได้ออกกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เพื่อใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการปฏิบัติของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อป้องกันหรือระงับข้อพิพาทที่ อาจเกิดขึ้นจากการเรียกร้องค่าจ้าง ซึ่งปรากฏว่าข้อพิพาทที่เกิดขึ้นนั้นส่วนสำคัญส่วน หนึ่งมาจากการเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้าง นอกจากนี้สังคมยังมีความหวังว่าลูกจ้างจะได้ รับค่าจ้างเพียงพอเพื่อการยังชีพหรือไม่ รัฐบาลจึงได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ บังคับให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยที่สุดไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างที่กำหนดไว้ เป็นต้น

ประการที่สาม สังคมมองค่าจ้างเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ความ ตื่นตัวทางด้านสิทธิมนุษยชนทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางความคิดของประชาชน เป็นอันมากก่อให้เกิดขบวนการสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ ในรูปขององค์กรภาคเอกชนมากมาย ทำหน้าที่คอยพิทักษ์รักษาผลประโยชน์และสิทธิของประชาชนโดยทั่วไป โดยเฉพาะ อย่างยิ่งเรื่องสิทธิเท่าเทียมกับระหว่างหญิงกับชาย ทำให้มีการเรียกร้องให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงในกฎหมาย เพื่อคุ้มครองสิทธิของสตรี เด็ก คนพิการ เป็นต้น การเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวมีผลมายังกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายเกี่ยวกับการ จ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมกันระหว่างคนงานหญิงและคนงานชาย เป็นต้น

จากมุมมองและข้อจำกัดต่าง ๆ จึงทำให้นายจ้าง ผู้บริหาร หรือผู้ประกอบการ จำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างถี่ถ้วนและเหมาะสมในการบริหารค่าจ้าง ในกิจการซึ่งจะต้องคำนึงถึงทั้งทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีทางจิตวิทยาโดยเฉพาะ อย่างยิ่งทฤษฎีการจูงใจต่าง ๆ นอกจากนี้ยังจะต้องคำนึงถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องอีกด้วย เพื่อให้เป็นไปตามหลักทฤษฎีทั้งทางด้านเศรษฐศาสตร์และด้านจิตวิทยาเพื่อให้สามารถ กำหนดระบบค่าตอบแทนได้ถูกต้องเหมาะสมตรงตามความจำเป็นและความต้องการของ

-/ผู้เกี่ยวข้อง...

ผู้เกี่ยวข้องและเป็นไปตามกฎหมายซึ่งจะสร้างความถูกต้องเป็นธรรมให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและจะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์กร

การกำหนดระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมในสถานประกอบการนั้นจำเป็นที่จะต้องกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ซึ่ง ฮิลล์ (Hills, 1987 , p. 12-20) เสนอว่าเป้าหมายของการจัดระบบการบริหารค่าตอบแทนนั้นอย่างน้อยที่สุดควรจะต้องประกอบด้วยเป้าหมายหลัก 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

เป้าหมายแรก เพื่อให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคนในสถานประกอบการเกี่ยวกับการจ้างงานที่เป็นผลตอบสนองต่อความจำเป็นขององค์กรดังต่อไปนี้

ประการแรก เพื่อจูงใจให้คนมาร่วมงานกับองค์กร เนื่องจากทุกองค์การจำเป็นต้องใช้คนทำงานเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการต่าง ๆ ค่าจ้างจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะดึงดูดคนให้เข้ามาทำงานกับองค์กร เช่น ถ้าค่าจ้างของบริษัทหนึ่งอยู่ในอัตราที่สูงกว่าบริษัทหนึ่ง ผู้สมัครที่สามารถเลือกได้ย่อมเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทที่มีอัตราค่าจ้างสูงกว่าเป็นอันดับแรก ทำให้มีโอกาสดึงดูดคนดีมีฝีมือเข้าทำงานได้ก่อนบริษัทอื่นแม้ว่าจะมีปัจจัยจูงใจอย่างอื่นที่ผู้สมัครงานจะต้องพิจารณาควบคู่ไปด้วย เช่น มีความเชื่อมั่นศรัทธาในสินค้าของบริษัท หรือระยะเวลาในการเดินทางน้อยกว่าหรือสะดวกสบายกว่าก็ตามแต่ค่าจ้างก็ยังถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

ประการที่สอง เพื่อจูงใจให้คนงานอยู่ทำงานกับองค์กร เมื่อสามารถดึงดูดคนดีมีฝีมือเข้ามาทำงานแล้วก็จะต้องพยายามรักษาคนเหล่านั้นให้คงทำงานต่อไปให้ได้ แม้ว่าปัจจัยการจูงใจอย่างอื่นที่ไม่ใช่ค่าจ้างโดยตรงจะมีอิทธิพลอยู่บ้าง เช่น รางวัลตอบแทน หรือสไตล์การบริหารของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น แต่ค่าจ้างก็ยังถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจหรือดึงดูดใจให้คนอยู่ทำงานต่อไป ซึ่งจะต้องพิจารณาถึงความเท่าเทียมทั้งภายนอกและภายใน เช่น ถ้าหากบริษัทหนึ่งมีค่าจ้างต่ำกว่าอีกบริษัทหนึ่งคนงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่ค่าจ้างต่ำกว่าย่อมพยายามหาทางออกไปทำงานกับบริษัทที่จ่ายค่าจ้างสูงกว่า ซึ่งชี้ให้เห็นปรากฏการณ์ของความไม่เท่าเทียมภายนอกเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น การพิจารณาความเท่าเทียมภายนอกกระทำได้โดยการสำรวจค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารค่าจ้าง ซึ่งนำไปสู่การจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง นอกจากการพิจารณาความเท่าเทียมภายนอกแล้ว ความเท่าเทียมภายในก็มีส่วนสำคัญที่จะดึงดูดคนให้คงอยู่ทำงานต่อไป เพราะถ้าหากคนงานมีความรู้สึกว่าตนเอง

-/ได้รับค่าจ้าง...

ได้รับค่าจ้างไม่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับคนงานอีกคนหนึ่งหรือหลายคนที่ทำงานในลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน โดยมีเงื่อนไขคล้ายคลึงกันย่อมเป็นแรงผลักดันให้เกิดปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการพยายามแสวงหางานใหม่ซึ่งนำไปสู่การเข้าออกงาน การสร้างความเท่าเทียมภายในกระทำได้โดยการประเมินค่างาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารค่าจ้างซึ่งนำไปสู่การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างในกิจการ

ประการที่สาม เพื่อจูงใจให้คนงานปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์กรตามปกติบริษัทจะคาดหวังให้คนงานทุกคนทำงานได้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ จึงได้คิดหาวิธีจูงใจให้คนงานปฏิบัติงานให้ได้เกินกว่ามาตรฐานหรือสร้างความเสมอภาคระหว่างบุคคลขึ้น โดยใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแยกแยะผลงานของคนงานแล้วให้ผลตอบแทนตามระดับของผลงานของแต่ละคนในกิจกรรมทางการบริหารบุคคล เช่น การปรับเงินเดือนประจำปีตามผลการปฏิบัติงาน การจ่ายโบนัสตามผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น กล่าวโดยหลักทั่วไปก็คือคนทำงานดีย่อมได้ผลตอบแทนสูงกว่า ซึ่งจะเป็นการจูงใจให้คนทำงานดีมีกำลังใจทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปอีก และในขณะเดียวกันจะได้จูงใจผู้ที่ทำงานไม่ได้มาตรฐานให้ปรับปรุงผลการทำงานของตนให้ดีขึ้นเพื่อจะได้ค่าตอบแทนเพิ่มสูงขึ้น

เป้าหมายที่สอง เพื่อบริหารค่าจ้างอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าวมาข้างแล้วว่าการบริหารค่าจ้างนั้นจะต้องพิจารณาปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้าง ดังนั้นการบริหารค่าจ้างจึงจะต้องพยายามดำเนินการให้มีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดเหล่านั้น เช่น ข้อจำกัดตามความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของนายจ้าง กฎหมาย สหภาพแรงงาน ตลาดแรงงานภายในและภายนอกองค์กร เป็นต้น

นอกจากนี้ เวิร์เธอร์ และ เดวิส (Werther and Davis, 1989 , p. 340) เสนอว่า เป้าหมายของการบริหารค่าตอบแทนอย่างน้อยที่สุดจะต้องประกอบไปด้วยเป้าหมายสำคัญ 7 ประการดังต่อไปนี้ คือ

ประการแรก เพื่อให้สามารถจ้างคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้ ค่าจ้างควรจะอยู่ในระดับที่สูงพอที่จะดึงดูดใจให้ผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามความต้องการของบริษัทมาสมัครเข้าทำงานกับบริษัท ทั้งผู้ที่ยังไม่มีงานทำและผู้ที่กำลังทำงานอยู่ในบริษัทอื่น

-/ประการที่สอง...

ประการที่สอง เพื่อให้สามารถรักษาคงงานปัจจุบันเอาไว้ได้ ค่าจ้างควร จะอยู่ในระดับที่แข่งขันกับบริษัทอื่นได้ เพราะถ้าหากค่าจ้างอยู่ในระดับต่ำกว่าบริษัทอื่น แล้วย่อมไม่สามารถดึงดูดคนงานให้ทำงานอยู่ต่อไปได้อย่างเพียงพอ

ประการที่สาม เพื่อให้สามารถสร้างความเท่าเทียมให้ปรากฏได้ การบริหารค่าจ้างจะต้องคำนึงถึงปัจจัยความเท่าเทียมทั้งภายนอกและภายในองค์กร กล่าวคือ ความเท่าเทียมภายในสร้างขึ้นได้โดยการประเมินค่างาน แล้วจ่ายค่าตอบแทน ตามค่าสัมพันธ์ของงาน ส่วนความเท่าเทียมภายนอก สร้างขึ้นได้โดยการสำรวจค่าตอบแทน และจ่ายค่าตอบแทนในระดับที่เท่ากันสำหรับงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับงานใน บริษัทอื่น

ประการที่สี่ เพื่อให้สามารถตอบแทนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ การจ่าย ค่าจ้างควรจะตอบสนองการสร้างเสริมพฤติกรรมหรือการกระทำที่บริษัทต้องการใน อนาคตด้วย เช่น การทำงานดี ความจงรักภักดี ความพร้อมในการรับหน้าที่เพิ่มขึ้น และ อื่น ๆ เป็นต้น

ประการที่ห้า เพื่อให้สามารถควบคุมต้นทุนได้ ระบบค่าตอบแทนที่ดีจะ ช่วยให้องค์กรสามารถหาคนเข้ามาทำงานได้และรักษาคงไว้ได้ในระดับต้นทุนที่สมเหตุ สมผลถ้าหากไม่จัดระบบการปรับค่าจ้างและไม่ได้จัดทำโครงสร้างค่าจ้างอย่างเป็นระบบ แล้วอาจทำให้บริษัทต้องจ่ายค่าจ้างสูงเกินความจำเป็นหรือจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่ควรจะเป็น จนเป็นผลเสียต่อบริษัทได้

ประการที่หก เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย การบริหารค่า จ้างจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งในปัจจุบันมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง หลายฉบับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งนายจ้างจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้อง เพราะถ้าหากกระทำผิด อาจจะมีโทษทางอาญาและทางแพ่งคือ อาจถูกจำคุก หรือถูกปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ได้

ประการที่เจ็ด เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพทางการบริหาร เนื่องจากการ ดำเนินธุรกิจต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารค่าจ้างจึงจำ เป็นต้องส่งเสริมประสิทธิภาพทางการบริหารขององค์กร การจัดระบบการบริหารค่าจ้าง จะต้องง่ายแก่การทำความเข้าใจของลูกจ้าง และฝ่ายจัดการ รวมทั้งต้องง่ายแก่การตัดสินใจของผู้บริหาร โดยจะต้องอำนวยความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดในการดำเนินงาน

-/กล่าวโดย...

กล่าวโดยสรุปแล้ว เป้าหมายสำคัญของการบริหารค่าจ้างก็คือการสร้าง ความพึงพอใจได้เกิดขึ้นแก่บุคคลอย่างน้อย 3 กลุ่ม กล่าวคือ บุคคลในสังคมส่วนรวม กลุ่มนายจ้าง และกลุ่มลูกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากความไม่พอใจในค่าจ้างของลูกจ้างสามารถ นำไปสู่ปัญหาต่างๆทางด้านการบริหารหลายประการ ตั้งแต่ความไม่พอใจในงานทำให้เกิด ขี้รังเรียนหรือร้องทุกข์ต่าง ๆ ไปจนถึงการออกจางานหรือการนัดหยุดงาน

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สถานประกอบการต่าง ๆ จึงมักนิยมจัดทำโครงสร้างค่าจ้างขึ้นใช้ในการบริหารค่าตอบแทนที่ช่วยสร้างความเท่า เทียมในการจ่ายค่าจ้างทั้งในด้านความเท่าเทียมภายนอกและความเท่าเทียมภายใน รวมตลอดทั้งความเท่าเทียมระหว่างบุคคลอีกด้วย นอกจากนี้โครงสร้างค่าจ้างยังเป็น เครื่องมือในการบริหารและควบคุมการจ่ายค่าจ้างของกิจการให้มีความเหมาะสมกับฐานะ และความสามารถในการจ่ายของสถานประกอบการอีกด้วย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงาน

การนำยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานไปปฏิบัติ เรื่องการบริหารจัดการกระบวนการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดสมุทรสาครนี้ ผู้เขียนได้ดำเนินการดังนี้

1. ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ศึกษาประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำ ประกอบด้วย

(1) แนวทางการบริหารจัดการค่าจ้าง

(2) รูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของต่างประเทศ

2. ดำเนินตามหลักเกณฑ์ แนวทางการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในการประสานงานเกี่ยวกับคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้ดำเนินการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดตามอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการที่กำหนดในคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผู้เขียนได้รับการแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการและเลขานุการในการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการดังกล่าว

รายละเอียดแนวทาง วิธีการดำเนินการ ตามข้อ 1 และข้อ 2 ปรากฏดังต่อไปนี้

1. การดำเนินการรวบรวมข้อมูล ศึกษาประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำ

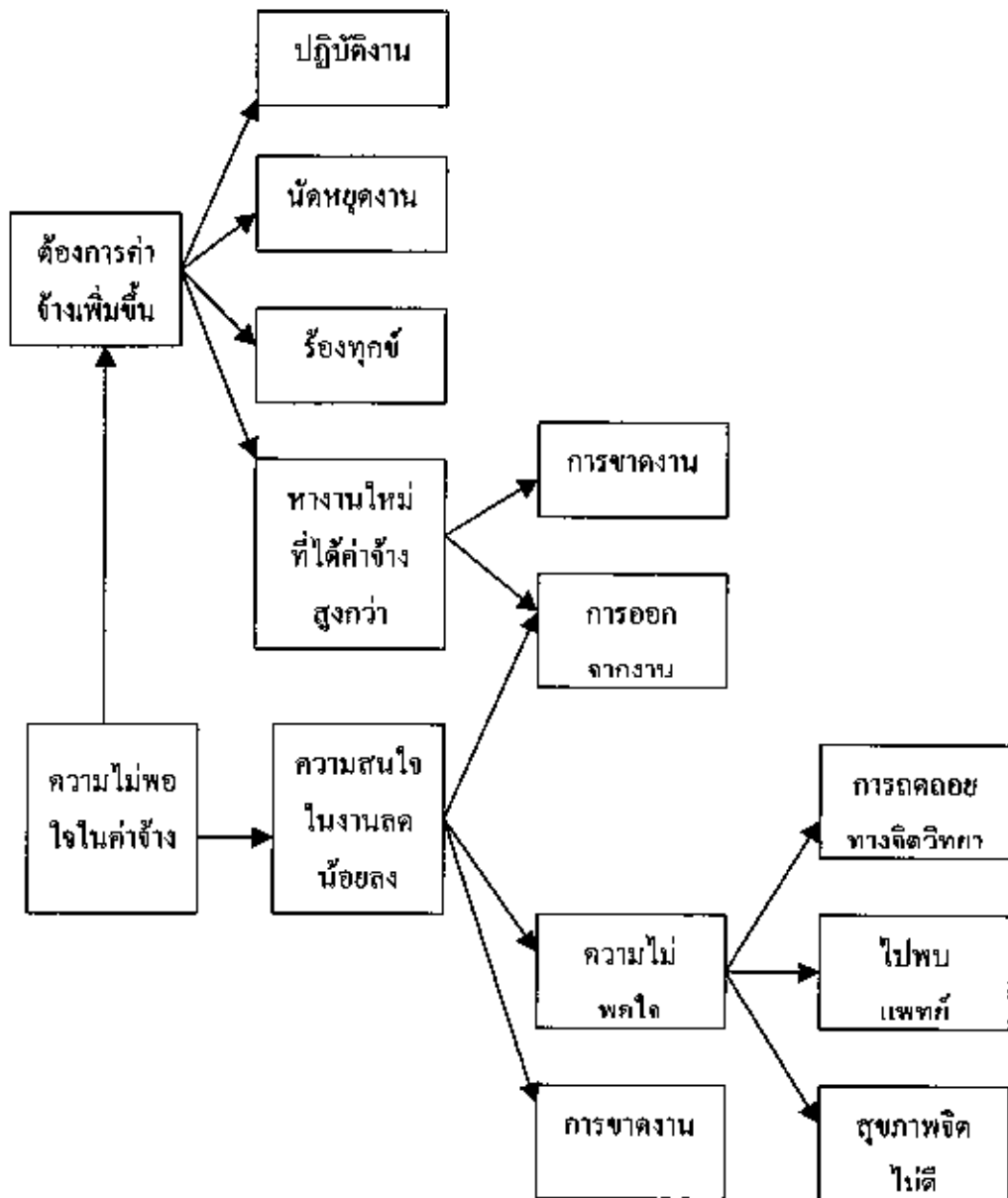
(1) แนวทางการบริหารจัดการค่าจ้าง

เป้าหมายสำคัญของการบริหารค่าจ้างก็คือ การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่บุคคลอย่างน้อย 3 กลุ่ม กล่าวคือบุคคลในสังคมส่วนรวม กลุ่มนายจ้าง และกลุ่มลูกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากความไม่พอใจใน ค่าจ้างของลูกจ้างสามารถนำไปสู่ปัญหายุ่งยากทางการบริหารหลายประการ ตั้งแต่ความไม่พอใจในงานทำให้เกิดข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ต่าง ๆ ไปจนถึงการออกจากงานหรือการนัดหยุดงานดังตัวแบบผลที่ตามมาจากความไม่พอใจในค่าจ้าง ดังภาพที่ 1

-/ภาพที่ 1...

ภาพที่ 1

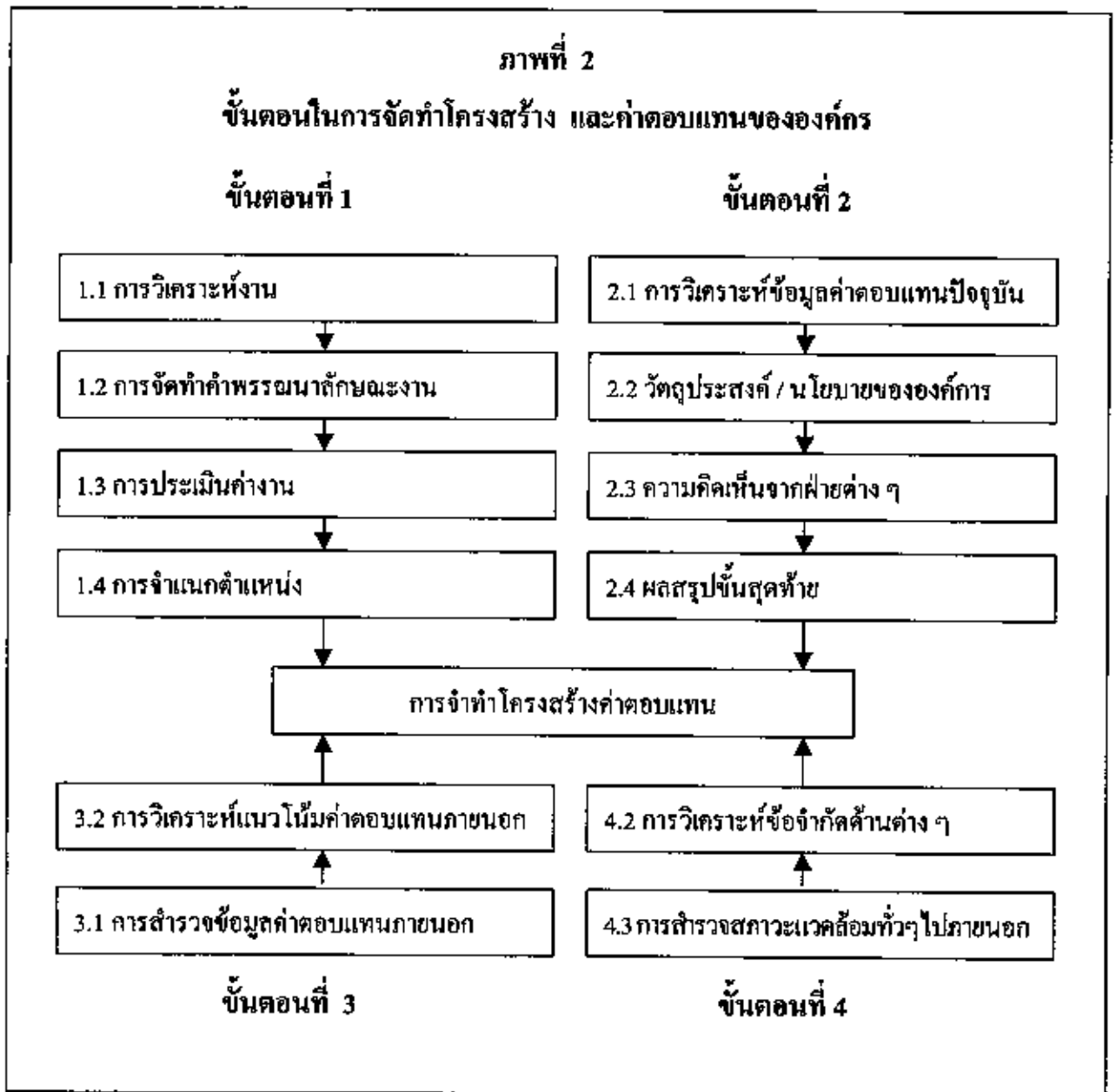
ตัวแบบผลที่ตามมาจากความไม่พอใจในค่าจ้าง



ที่มา : ดัดแปลงจาก Edward E. Lawler III, *Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological View*, New York: McGraw-Hill Book Company, 1971, p. 223. อ้างใน William B. Wether, Jr and Keith Davis, *Human Resources and Personnel Management 4th ed.*, (Singapore : Mc Graw-Hill, 1993), p. 338.

-/เพื่อให้...

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สถานประกอบการต่าง ๆ จึงมักนิยมจัดทำโครงสร้างค่าจ้างขึ้นใช้ในการบริหารค่าตอบแทนที่ช่วยสร้างความเท่าเทียมในการจ่ายค่าจ้างทั้งในด้านความเท่าเทียมภายนอกและความเท่าเทียมภายใน รวมถึงลดทั้งความเท่าเทียมระหว่างบุคคลอีกด้วย นอกจากนี้โครงสร้างค่าจ้างยังเป็นเครื่องมือในการบริหารและควบคุมการจ่ายค่าจ้างของกิจการให้มีความเหมาะสมกับฐานะและความสามารถในการจ่ายของประกอบการอีกด้วย ทั้งนี้แนวทางในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างสามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอนใหญ่ ๆ ได้ดังแสดงในภาพที่ 2 (โชคคี เศษกำแหง, ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540, น.294) ซึ่งอธิบายได้ดังต่อไปนี้



จากภาพที่ 2 ซึ่งแสดงขั้นตอนในการจัดทำโครงสร้างและค่าตอบแทนขององค์กร มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง ขั้นตอนการจัดโครงสร้างตำแหน่งขององค์กร โดยปกติองค์กรทั่วไปมักจะมีตำแหน่งต่าง ๆ หลายสายงานและหลายระดับ หากไม่มีการจัดโครงสร้างตำแหน่งงานเอาไว้ให้เป็นระบบ ด้วยการวิเคราะห์งานเพื่อนำไปสู่การประเมินค่าและจำแนกตำแหน่งเอาไว้ การจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นธรรมและเสมอภาคก็เป็นไปได้โดยยาก ดังนั้นการจัดโครงสร้างตำแหน่งงานขององค์กรจึงประกอบด้วย

การวิเคราะห์งาน เป็นการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตของงานในแต่ละตำแหน่งงานว่ามีอะไรบ้างที่ต้องรับผิดชอบ งานแต่ละอย่างมีวิธีการปฏิบัติงานอย่างไร ต้องใช้อุปกรณ์เครื่องมืออะไรบ้าง และในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ต้องทำร่วมกับผู้อื่นหรือไม่ คุณสมบัติหรือคุณวุฒิเกี่ยวกับความรู้ ประสบการณ์และความสามารถพิเศษที่จำเป็นมีอะไรบ้าง

การจัดทำคำพรรณนาลักษณะงาน เป็นการเขียนอธิบายขอบเขตงานภายใต้หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ได้วิเคราะห์เอาไว้แล้วนำมาเรียบเรียงตามลำดับที่ต้องปฏิบัติ พร้อมทั้งเขียนคุณสมบัติหรือคุณวุฒิที่จำเป็นลงไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ผู้บังคับบัญชาอนุมัติแล้วให้บุคคลในตำแหน่งรับทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางยึดถือในการปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กำหนด ซึ่งโดยปกติมักจะทำคำพรรณนาลักษณะงานไว้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร

การประเมินค่าจ้าง เป็นการพิจารณาค่างานโดยใช้หลักเกณฑ์วัดค่างานอันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในองค์กรว่าหลักเกณฑ์นั้นสะท้อนถึงความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของทุกตำแหน่งงานในองค์กร ซึ่งมักจะประกอบด้วยปริมาณงานและคุณภาพของงานที่ต้องรับผิดชอบ ความรู้และประสบการณ์ในงาน ทักษะที่จำเป็น รวมทั้งความพยายามที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไป เป็นต้น การประเมินค่างานจะทำให้ทราบถึงความสำคัญของงานในองค์กรว่าตำแหน่งงานใดสำคัญกว่าตำแหน่งงานอื่น ๆ หรือมีตำแหน่งงานใดที่มีความสำคัญใกล้เคียงกันหรือเท่ากัน เป็นต้น

การจำแนกตำแหน่ง จากการพิจารณาค่างานในขั้นประเมินค่างานนั้น จะทำให้สามารถจำแนกตำแหน่งของตำแหน่งงานทั้งหมดในองค์กรตามลำดับความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุดถึงระดับสูงสุด ระบบราชการพลเรือนจำแนกตำแหน่งข้าราชการออก

เป็น 11 ระดับ รัฐวิสาหกิจบางแห่งจำแนกตำแหน่งพนักงานในองค์การออกเป็น 18 ระดับ เช่นเดียวกับทางธุรกิจเอกชนบางแห่งจำแนกตำแหน่งไว้เป็น 10 ระดับ บางแห่งอาจจำแนกไว้ถึง 15 ระดับ ผลการจำแนกตำแหน่งออกเป็นระดับ จำนวนระดับ ตำแหน่งนั้นจะใช้เป็นฐานในการจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนออกเป็นระดับจำนวน ระดับตำแหน่งนั้นจะใช้เป็นฐานในการจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนให้มีอัตราค่าจ้างและ เงินเดือนรวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ตามจำนวนระดับตำแหน่งนั้นด้วย

ขั้นตอนที่สอง ขั้นตอนการวิเคราะห์ค่าตอบแทนในปัจจุบันขององค์การ
 ขั้นตอนนี้จำเป็นสำหรับองค์การที่มีพนักงานอยู่และได้กำหนดอัตราค่าตอบแทนเอาไว้แล้ว หากเมื่อใดมีความต้องการปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทน ก็มีความจำเป็นต้องวิเคราะห์ ค่าตอบแทนในปัจจุบันว่ามีปัญหาในด้านใดบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไข ลักษณะปัญหาที่ มักเกิดขึ้นได้แก่อัตราค่าตอบแทนไม่เสมอภาคกันภายในองค์การ อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำ สุดมีความไม่เหมาะสมที่จะใช้เป็นอัตราว่าจ้าง เนื่องจากไม่สามารถแข่งขันกับองค์การ ภายนอกหรือมีปัญหาเกี่ยวกับช่วงอัตราเงินเดือนแคบเกินไป จนทำให้พนักงานดิ้นขึ้น เงินเดือนกันมากในปัจจุบัน เป็นต้น แต่ในกรณีที่เป็นองค์การที่เพิ่มจะเริ่มกิจการและ ต้องการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนเอาไว้เป็นมาตรฐานในขั้นตอนนี้ก็มุ่งที่จะกำหนด วัตถุประสงค์และนโยบายในการบริหารค่าตอบแทนให้ชัดเจนต่อการกำหนดโครงสร้าง ค่าตอบแทน วัตถุประสงค์และนโยบายนั้นจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทน สามารถแข่งขันและดึงดูดบุคคลในตลาดแรงงาน ตลอดจนขีดความสามารถในการจ่าย และการประมาณการต้นทุนด้านแรงงานเอาไว้ เป็นต้น ขั้นตอนการวิเคราะห์ค่าตอบแทน ในปัจจุบันประกอบด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลค่าตอบแทนในปัจจุบัน ในขั้นนี้ต้องการทราบอัตรา ค่าตอบแทนเฉลี่ยของทุกระดับตำแหน่งที่แสดงให้เห็นแนวโน้มค่าเฉลี่ยของค่าตอบแทน ปัจจุบัน (Actual average pay trend) ของบริษัทว่าเป็นอย่างไร เพื่อจะได้นำไปเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของค่าตอบแทนจากการสำรวจในตำแหน่งงานอย่างเดียวกันจากภายนอก

การศึกษาวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การ ในขั้นนี้ผู้จัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน ควรทราบวัตถุประสงค์และนโยบายของฝ่ายจัดการระดับสูงว่าต้องการ ให้ความสำคัญแก่ตำแหน่งงานใดเป็นพิเศษ ที่จะให้มีความสามารถในการจูงใจและ แข่งขันกับภายนอก นอกจากนี้จำเป็นต้องทราบว่าต้องการให้ระดับค่าตอบแทนขององค์ การอยู่ในระดับเดียวกันหรือสูงกว่าระดับค่าตอบแทนเฉลี่ยขององค์การภายนอก เป็นต้น

การรวบรวมความคิดเห็นจากฝ่ายต่าง ๆ ผู้จัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน ควรได้สำรวจรวบรวมความคิดเห็นจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เป็นผู้บริหารงานของหน่วยงาน ภายในองค์กรว่ามีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนในด้านใดบ้าง ทั้งนี้จะได้นำไปหาทางปรับปรุงแก้ไขในขั้นการจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน

การจัดทำผลสรุปขั้นสุดท้าย เป็นขั้นการประมวลข้อมูล ความคิดเห็น และวัตถุประสงค์ รวมทั้งนโยบายในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนต่อไป

ขั้นตอนที่สาม ขั้นตอนการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลค่าตอบแทนจากองค์การภายนอก ขั้นตอนนี้เน้นเป็นการดำเนินการที่สำคัญมากที่สุดขั้นหนึ่งในการจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน เนื่องจากการทำโครงสร้างค่าตอบแทนที่ดีนั้นจะต้องคำนึงถึงหลักการแข่งขันและจูงใจบุคคลด้วย การกำหนดอัตราค่าตอบแทนโดยอาศัยการเทียบเคียงจากมาตรฐานขององค์การภายนอก เพื่อให้พนักงานมั่นใจว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์การนั้นไม่แตกต่างจากองค์การอื่น ๆ อย่างน้อยที่สุดก็เป็นหลักประกันด้านรายได้และความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับองค์การอื่น ๆ

ขั้นตอนที่สี่ ขั้นตอนการสำรวจและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและข้อจำกัดภายนอกองค์การ ในขั้นนี้เป็นการสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่ออัตราค่าตอบแทนขององค์การ ได้แก่ อัตราค่าจ้างตามกฎหมาย ค่าจ้างขั้นต่ำ ภาวะการแข่งขันการจ้างงานของตลาดแรงงาน วิธีปฏิบัติขององค์การทั่ว ๆ ไปในการจัดสวัสดิการและการบริหารค่าตอบแทน และการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างต้นทุนด้านแรงงานของธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน รวมทั้งดัชนีราคาผู้บริโภคที่จะมีผลกระทบต่อภาวะการครองชีพ และรายได้ของพนักงาน นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับการจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน รวมทั้งแผนการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนทั้งระบบด้วยข้อจำกัดเหล่านั้น ได้แก่กฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้าง ภาษีรายได้ และคำพิพากษาศาลที่เกี่ยวกับค่าจ้าง เป็นต้น ซึ่งกล่าวโดยสรุปการสำรวจและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและข้อจำกัดต่าง ๆ ภายนอกองค์การนั้น จะช่วยให้การพิจารณาจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนมีความเหมาะสมในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

(2) รูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของต่างประเทศ

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในต่างประเทศสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงวิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยได้ โดยเลือกพิจารณาแนวทางแก้ปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นอยู่ในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสถานการณ์ธุรกิจและสังคมของประเทศไทย

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2548) ได้ทำการศึกษาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วโลกมีวิธีการหลากหลายรูปแบบสรุปได้ดังนี้

องค์กร องค์กรที่ทำหน้าที่ในการควบคุมหรือเป็นตัวหลักในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอาจเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาอย่างเดียว โดยไม่มีอำนาจตัดสินใจควบคุมสภาพตลาดที่ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด (ญี่ปุ่น) คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ตัดสินคล้ายศาลแรงงาน (ออสเตรเลีย) รัฐบาลดูแลโดยตรง (ไต้หวัน เนเธอร์แลนด์) สำนักบริหารท้องถิ่น (จีน) รัฐสภาหรือ สส. (สหรัฐอเมริกา) กระทรวงแรงงานและประกันสังคม (โปรตุเกส) คณะรัฐมนตรี (ฝรั่งเศส) คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำแห่งองค์กรอื่น เช่น ญี่ปุ่นมีคณะกรรมการที่ปรึกษาค่าจ้างขั้นต่ำกลาง ทำงานเชื่อมโยงกับสภาค่าจ้างขั้นต่ำ ไต้หวัน มีคณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ให้คำปรึกษากับรัฐบาล เป็นต้น

ตัวแปรที่ใช้พิจารณา มีหลายระดับซึ่งอาจขึ้นอยู่กับโครงสร้างขององค์กรด้วย เช่น ในเม็กซิโกดูแค่ผลิตภาพแรงงาน บราซิลดูแค่ค่าครองชีพของแรงงาน ญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ดูค่าครองชีพ ความสามารถในการช่วยของนายจ้าง หรือ ผลิตภาพแรงงานและค่าจ้างแรงงานที่มีอาชีพคล้ายคลึงกัน ออสเตรเลียดูค่าครองชีพ ความต้องการของแรงงานค่าจ้างต่ำ และปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น ผลิตภาพแรงงาน เงินเฟ้อ และการจ้างงาน ไต้หวันจะมีตัวแปร 7 ตัว โปรตุเกส 6 ตัว จีน 6 ตัว สหรัฐอเมริกา 5 ตัว

โดยสรุป อาจแยกตัวแปรเป็น 3 กลุ่ม คือ ด้านค่าครองชีพของแรงงาน ความสามารถการจ่ายของนายจ้าง หรือ ผลิตภาพการผลิตของแรงงานและสถานการณ์เศรษฐกิจ ซึ่งดูได้จากผลิตภัณฑ์ประชาชาติหรืออัตราค่าจ้างในตลาดแรงงาน

ลักษณะค่าจ้างขั้นต่ำ ลักษณะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สำคัญ คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำระดับชาติ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำระดับจังหวัดหรือภูมิภาค อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉพาะอุตสาหกรรมบางชนิด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวอาจเป็นค่าจ้างรายวันหรือรายชั่วโมงที่เป็นค่าจ้างกลางหรือค่าจ้างขั้นต่ำระดับชาติอย่างเดียวกับฝรั่งเศส เนเธอร์แลนด์ โปรตุเกส บราซิล เป็นต้น ประเทศที่มีอัตราค่าจ้างระดับชาติและระดับจังหวัดมี ญี่ปุ่น ไทย จีน สหรัฐอเมริกา และออสเตรเลีย ขณะที่อุรุกวัย มีค่าจ้างระดับชาติและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายอาชีพ ประเทศที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายอุตสาหกรรมมีญี่ปุ่น (ประมาณ 5 อุตสาหกรรม) เกาหลี (2 อุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมค่าจ้างต่ำและอุตสาหกรรมค่าจ้างสูง) สำหรับประเทศไทยกฎหมายเปิดโอกาสให้มีค่าจ้างขั้นต่ำรายอุตสาหกรรมได้ แต่ยังไม่ได้นำมาใช้

กระบวนการและอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ประเทศที่ให้อำนาจส่วนภูมิภาคหรือจังหวัดในการกำหนดหรือตัดสินใจเองในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสภาค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและค่าจ้างรายอุตสาหกรรมของตนได้โดยอาศัยแนวทางจากส่วนกลาง ข้อมูลจังหวัด และการต่อรองประกอบ ในประเทศจีน สำนักบริหารแรงงานท้องถิ่นทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยการเสนอค่าจ้างให้สหภาพแรงงานท้องถิ่นทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยการเสนอค่าจ้างให้สหภาพแรงงานแห่งชาติพิจารณาแต่การตัดสินใจขั้นสุดท้ายเป็นหน้าที่ของสำนักงานบริหารแรงงานท้องถิ่นขั้นต่ำ ของสหรัฐอเมริกา การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำระดับรัฐต้องเข้าพิจารณาในรัฐสภา

ประเทศที่มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยอัตโนมัติมีเพียงประเทศเดียว คือ ฝรั่งเศส โดยปรับตามดัชนีราคาปีละครั้ง

ระยะเวลา ส่วนใหญ่จะปรับเป็นรายปี มีบางประเทศที่อาจปรับมากกว่าปีละ 1 ครั้ง คือ ฝรั่งเศส เม็กซิโก อุรุกวัย และไทย

กฎหมายรองรับ ทุกประเทศมีกฎหมายรองรับ โดยจำแนกออกเป็นกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

ตัวแบบหรือสูตร การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วโลกไม่พบว่าประเทศใดมีการใช้สูตรตายตัวในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ประเทศที่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นตัวแบบเบื้องต้น คือ ประเทศฝรั่งเศส ซึ่งกำหนดตามดัชนีราคา ประเทศเนเธอร์แลนด์ กำหนดจากค่าจ้างขั้นต่ำของอัตราค่าจ้างเฉลี่ยและ $1/A$ ratio (I = อัตราการว่างงาน A = การทำงาน)

จากการศึกษาเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการคำนวณหาอัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างพื้นฐานของมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2548)
ได้นำระบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และเนเธอร์แลนด์
มาใช้ในกรณีศึกษา ซึ่งบางส่วนของระบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของทั้ง 3
ประเทศดังกล่าวข้างต้นอาจจะนำมาใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงระบบของไทยได้

-/ภาพที่3...

ภาพที่ 3

ตัวแบบการศึกษากระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
ของประเทศ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และ เนเธอร์แลนด์

รายการ	ญี่ปุ่น	เกาหลีใต้	เนเธอร์แลนด์
องค์กรบริหาร และหน้าที่หลัก	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการที่ปรึกษา ค่าจ้างขั้นต่ำกลาง (Central Advisory Committee on Minimum Wage : CACMW) ให้ แนวทางการเพิ่มอัตราค่า จ้างขั้นต่ำให้แก่สภาค่าจ้าง ขั้นต่ำจังหวัด - คณะกรรมการภาคอุตสาหกรรม (ad hoc Industrial Wage Committee) กำหนด ค่าจ้างขั้นต่ำภาค อุตสาหกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงแรงงาน : มีอำนาจในการกำหนด ค่าจ้างขั้นต่ำ - สภาค่าจ้างขั้นต่ำแห่ง ชาติ (Minimum Wage Council : MWC) เติรม และเสนอข้อเสนอต่อรัฐ มนตรีกระทรวงแรงงาน เพื่อปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - รัฐสภานำหน้าที่พิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยได้รับคำแนะนำจาก สภาเศรษฐกิจและสังคม และประกาศใช้อัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ - สภาเศรษฐกิจและสังคม (Social and Economic Council) ทำหน้าที่ให้คำ แนะนำแก่รัฐบาลในการ ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและ กำหนดวันลาพักและทำ หน้าที่รับข้อเสนอการปรับ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและผล กระทบที่จะเกิดขึ้นกับฝ่าย นายจ้างและลูกจ้างนอกจาก นี้ทำหน้าที่กลั่นกรองรายงาน เพื่อเสนอต่อรัฐบาล
ตัวแปรที่ใช้ พิจารณา	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าครองชีพ - ความสามารถในการ จ่ายของนายจ้าง - ค่าจ้างของแรงงานที่มี อาชีพคล้ายกัน ในสถาน ประกอบการขนาดเล็ก 	<ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานการครองชีพ - ค่าจ้างของแรงงานที่มี อาชีพคล้ายกัน - ผลผลิตภาพแรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - อัตราการเพิ่มของอัตราค่า จ้างเฉลี่ย - สัดส่วนการว่างงานต่อผู้มี งานทำ (1/A ratio) - อัตราการใช้สิทธิประกัน สังคม

รายการ	ญี่ปุ่น	เกาหลีใต้	เนเธอร์แลนด์
ประเภทค่าจ้างขั้นต่ำ	อัตราค่าจ้างมี 2 ประเภท - จ้างเนกตามจังหวัด - จ้างเนกตามอุตสาหกรรมบางประเภทในระดับชาติ	ค่าจ้างขั้นต่ำจําเนกภาคอุตสาหกรรม - Low-wage Industries - High-wage Industries	- ค่าจ้างขั้นต่ำระดับชาติ (National Minimum Wage) สำหรับแรงงานอายุ 23 ปี ขึ้นไป - อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับเยาวชนอายุ 15-22 ปี
กระบวนการ	คณะกรรมการที่ปรึกษาค่าจ้างขั้นต่ำกลางจะแนะนำให้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำระดับจังหวัดแก่สภาค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อพิจารณาสภาค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะทำตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาค่าจ้างขั้นต่ำกลางแนะนำสวนคณะกรรมการภาคอุตสาหกรรมภาคในจังหวัด	สภาค่าจ้างขั้นต่ำเสนออัตราค่าจ้างที่จะปรับต่อรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานเพื่อเห็นชอบกระทรวงแรงงานอาจให้สภาพิจารณาแก้ไขอัตราที่เสนอใหม่กระทรวงแรงงานจะมีอำนาจในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	- การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรัฐบาลต้องปรึกษาสภาเศรษฐกิจและสังคมโดยอาศัยสัดส่วนความสัมพันธ์กับค่าจ้างเฉลี่ยที่สูงขึ้น โดยอาศัยสัดส่วนของอัตราการว่างงาน (I) และการทำงาน (A) หรือ I/A ratio - ถ้าอัตราส่วน I/A ต่ำกว่าระดับที่เหมาะสม รัฐกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงขึ้นกว่าปกติ ถ้าอัตราส่วนสูงกว่าระดับที่เหมาะสม รัฐกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ต้องได้รับคำแนะนำจากสภาเศรษฐกิจและสังคม
กำหนดเวลาปรับ	รายปี	รายปี	ปีละ 2 ครั้ง
กฎหมายรองรับ	กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ 1959 (Minimum Wage Law)	กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ 1988 (Minimum Wage Act)	- กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำและวันหยุดขั้นต่ำ 1968 (Minimum Wage and Minimum Holiday Allowance) - กฎหมายเชื่อมโยง 1992 (Linkage Law)

จากกรณีศึกษาที่มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ได้ทำการศึกษาระบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และเนเธอร์แลนด์ มีลักษณะคล้ายคลึงกับระบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย ดังนี้

1. ในด้านองค์กรบริหารและหน้าที่หลัก จะเป็นองค์กรในรูปแบบของไตรภาคี และทำหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ศึกษาระดับและโครงสร้างค่าจ้างของประเทศ ประมวลข้อมูล ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำแก่องค์กรที่มีหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศ เช่น รัฐบาล สมาคมค่าจ้างขั้นต่ำระดับจังหวัดและภาคอุตสาหกรรม

2. ด้านข้อมูลหรือตัวแปรที่ใช้ในการพิจารณาจะใช้มาตรฐานการครองชีพ ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ผลผลิตภาพแรงงาน ค่าจ้างของแรงงานที่ได้รับอยู่ที่มีอาชีพคล้ายกัน อัตราการว่างงาน

3. ระยะเวลาการปรับ ไม่ว่าจะทวีปเอเชีย ทวีปยุโรป ทวีปอเมริกา และทวีปออสเตรเลีย ส่วนใหญ่จะเป็นรายปี

4. เกณฑ์การตัดสินใจ ผู้แทนนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจะเสนอข้อเสนอของแต่ละฝ่ายพร้อมข้อมูลสนับสนุน จากนั้นก็จะเข้าสู่การเจรจาต่อรอง โดยผู้แทนฝ่ายภาครัฐจะเป็นกลางและถ้าตกลงกันไม่ได้ก็จะใช้วิธีโหวตเสียงข้างมาก เสียงของตัวแทนจากภาครัฐจะมีบทบาทในการตัดสินใจ

รายละเอียดได้สรุปแสดงในตารางสรุปกระบวนการการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ : ตัวอย่างในประเทศทวีปเอเชีย ดังภาพที่ 4 ท้ายนี้

ภาพที่ 4

ตารางสรุปกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ : ตัวอย่างในประเทศไทยเอเชีย

	ผู้ป้อน	เกณฑ์ได้	ไต้หวัน	จีน	ไทย
องค์กรบริหารและหน้าที่หลัก	<ul style="list-style-type: none"> คณะกรรมการที่ปรึกษาจ้างขั้นต่ำกลาง (CACMW) : ให้แนวทางการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แต่ละภาคจ้างขั้นต่ำจังหวัด สภาจ้างขั้นต่ำจังหวัด (PWWC) : กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายภูมิภาค คณะกรรมการรายอุตสาหกรรม : กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายอุตสาหกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> กระทรวงแรงงาน : มีอำนาจในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ สภาจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ : เตรียมและเสนอข้อเสนอต่อรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานเพื่อปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 	<ul style="list-style-type: none"> คณะรัฐบาล (The Executive Yuan) : เป็นผู้มีอำนาจกำหนดอัตราค่าจ้าง คณะกรรมการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (BWFEC) : เป็นที่ปรึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> สำนักบริหารแรงงานท้องถิ่น : เป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สภาหอการค้าและอุตสาหกรรมสมาคม ผู้ประกอบการและสหภาพแรงงาน : ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ 	<ul style="list-style-type: none"> คณะกรรมการจ้าง : กำหนดอัตราค่าจ้างพื้นฐานของประเทศและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพฯ และบางจังหวัด คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด : พิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดของตน ซึ่งจะเสนอให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณา
ตัวแปรที่พิจารณา	<ul style="list-style-type: none"> ค่าครองชีพ ความสามารถในการจ่ายของนายจ้างจ้างแรงงานที่มีอาชีพคล้ายกัน สถานการณ์ประกอบขนาดเด็ก 	<ul style="list-style-type: none"> มาตรฐานการครองชีพ ค่าจ้างของแรงงานที่มีอาชีพคล้ายกัน ผลิตภาพแรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> สถานการณ์ทางเศรษฐกิจล่าสุด ดัชนีราคาผู้บริโภค ดัชนีราคาขายส่ง ผลิตภาพของแรงงานและสถานการณ์การจ้างงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ค่าใช้จ่ายที่ยังชีพต่ำสุดของคนงานและครอบครัว อัตราค่าจ้างเฉลี่ย สถานการณ์การจ้างงานในท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ผลิตภัณฑ์มวลรวม สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม

	ญี่ปุ่น	เกาหลีใต้	ไต้หวัน	จีน	ไทย
			<ul style="list-style-type: none"> ● รายได้ประชาชาติและรายได้ต่อหัว ● ค่าจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ● การสำรวจและคำนวณรายได้และค่าใช้จ่ายของครัวเรือนทางสถิติ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ปริมาณเงินกองทุนช่วงบรรเทาปัญหาสังคมและการว่างงาน ● ความแตกต่างในระดับการพัฒนาในจังหวัด ● สถิติภาพของแรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ต้นทุนการผลิต ● ราคาสินค้า ● ความสามารถของธุรกิจ ● สถิติภาพแรงงาน ●

	ญี่ปุ่น	เกาหลีใต้	ไต้หวัน	จีน	ไทย
ประเภทค่าจ้างขั้นต่ำ	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมี 2 ประเภท <ul style="list-style-type: none"> • จำนวนตามจังหวัด • จำนวนตามอุตสาหกรรม บางประเภทในระดับจังหวัด	ค่าจ้างขั้นต่ำจำแนกรายอุตสาหกรรม <ul style="list-style-type: none"> • low – wage industries • high – wage industries สภาค่าจ้างขึ้นต้นเสนออัตราค่าจ้างที่จะปรับต่อรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานเพื่อเห็นชอบกระทรวงแรงงานจะให้สภาฯ พิจารณาแก้ไขอัตราที่เสนอใหม่กระทรวงแรงงานจะมีอำนาจในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> • ค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน • คณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างพื้นฐาน (BWFRC) หารือกับค่าจ้างเสนอต่อสภาการแรงงาน (CIA) • ถ้าสภาการแรงงานไม่ปรับ เปลี่ยนอัตราค่าจ้างที่ได้ทำการพบทาน ข้อเสนอจะถูกส่งต่อไปยัง Executive Yuan. เพื่อทำการรับรองในที่สุดท้าย 	<ul style="list-style-type: none"> • ค่าจ้างขั้นต่ำ 5 ระดับขึ้นอยู่กับการขายตัวของ การพัฒนาท้องถิ่น • สำนักงานบริหารแรงงานท้องถิ่นทำหน้าที่ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และองค์ประกอบอื่น ๆ รายงานไปยังสภาการ บริหารแรงงานแห่งชาติ • สภาการบริหารแรงงานแห่งชาติ • งานแห่งชาติดำเนินการชัก ถามสำนักงานบริหารแรงงานท้องถิ่นในเรื่องการขอ ปรับอัตราค่าจ้างในอัตราที่ เสนอมา • สำนักงานบริหารแรงงานท้องถิ่นมีอำนาจในการชี้ ขาดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใน ี่สิ้นสุด 	<ul style="list-style-type: none"> • ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด • ค่าจ้างพื้นฐาน • คณะกรรมการค่าจ้าง จะกำหนดอัตราค่าจ้างพื้นฐาน ของประเทศและอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำของภูมิภาค และจังหวัด • คณะรัฐมนตรีมอบหมาย • คณะอนุกรรมการอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะ พิจารณาเสนออัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำในจังหวัดของตน โดย จะต้องกำหนดไม่ต่ำกว่าอัตรา ค่าจ้างพื้นฐาน ซึ่งคณะ อนุกรรมการอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำจังหวัดจะเสนอให้ คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณา ทัศนของส่วนภูมิภาคของรัฐวิสาห กิจการกระทรวงแรงงานลง นามและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับต่อไป
กระบวนการ	คณะกรรมการที่ปรึกษาค่าจ้าง ขึ้นต้นกลางจะแนะนำให้ปรับค่า จ้างขั้นต่ำระดับจังหวัดแก่สภา ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเพื่อพิจารณา สภาค่าจ้างขึ้นต้นจังหวัดจะทำ ตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาค่า จ้างขั้นต่ำกลางแนะนำ ส่วนคณะ กรรมการรายอุตสาหกรรมจะ กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายอุตสาหกรรม ในจังหวัด	<ul style="list-style-type: none"> • คณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างพื้นฐาน (BWFRC) หารือกับค่าจ้างเสนอต่อสภาการแรงงาน (CIA) • ถ้าสภาการแรงงานไม่ปรับ เปลี่ยนอัตราค่าจ้างที่ได้ทำการพบทาน ข้อเสนอจะถูกส่งต่อไปยัง Executive Yuan. เพื่อทำการรับรองในที่สุดท้าย 	<ul style="list-style-type: none"> • สำนักงานบริหารแรงงานท้องถิ่นทำหน้าที่ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และองค์ประกอบอื่น ๆ รายงานไปยังสภาการ บริหารแรงงานแห่งชาติ • สภาการบริหารแรงงานแห่งชาติ • งานแห่งชาติดำเนินการชัก ถามสำนักงานบริหารแรงงานท้องถิ่นในเรื่องการขอ ปรับอัตราค่าจ้างในอัตราที่ เสนอมา • สำนักงานบริหารแรงงานท้องถิ่นมีอำนาจในการชี้ ขาดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใน ี่สิ้นสุด 	<ul style="list-style-type: none"> • คณะกรรมการค่าจ้าง จะกำหนดอัตราค่าจ้างพื้นฐาน ของประเทศและอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำของภูมิภาค และจังหวัด • คณะรัฐมนตรีมอบหมาย • คณะอนุกรรมการอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะ พิจารณาเสนออัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำในจังหวัดของตน โดย จะต้องกำหนดไม่ต่ำกว่าอัตรา ค่าจ้างพื้นฐาน ซึ่งคณะ อนุกรรมการอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำจังหวัดจะเสนอให้ คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณา ทัศนของส่วนภูมิภาคของรัฐวิสาห กิจการกระทรวงแรงงานลง นามและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับต่อไป 	

กำหนดเวลาปรับ	รายปี	รายปี	รายปี	รายปี	รายปี
กฎหมายของรับ	<ul style="list-style-type: none"> ● กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ 1959 (Minimum Wage Law) 	<ul style="list-style-type: none"> ● กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ 1988 (Minimum Wage Act) 	<ul style="list-style-type: none"> ● กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำปี 1956 (Minimum Wage Act) ● กฎหมายมาตรฐานแรงงานปี 1984 (Labor Standard Law) 	<ul style="list-style-type: none"> ● ข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำปี 1994 (Minimum Wages Regulations) 	<ul style="list-style-type: none"> ● พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ภาพที่ 5

ตารางสรุปกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ : ตัวอย่างในประเทศทวีปยุโรป

	ยุโรป	เนเธอร์แลนด์	ฝรั่งเศส
องค์กรบริหารและหน้าที่หลัก	<ul style="list-style-type: none"> กระทรวงแรงงานและประกันสังคม ทำหน้าที่พิจารณาอนุมัติการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยได้รับคำแนะนำจากสภาเศรษฐกิจและสังคม สภาเศรษฐกิจและสังคม ทำหน้าที่พิจารณาร่างข้อเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ 	<ul style="list-style-type: none"> รัฐสภา ทำหน้าที่พิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยได้รับคำแนะนำจากสภาเศรษฐกิจและสังคม และประกาศใช้ตราค่าจ้างขั้นต่ำ สภาเศรษฐกิจและสังคม ทำหน้าที่ให้คำแนะนำแก่รัฐบาลในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และกำหนดวันลาพัก และทำหน้าที่รับข้อเสนอการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้ทำหน้าที่กลั่นกรองรายงานเพื่อเสนอต่อรัฐบาล 	<ul style="list-style-type: none"> คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ (National Collective Bargaining Board : NCBB) : ตรวจสอบงานที่เกี่ยวกับจ้างงานและให้คำแนะนำในการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อที่จะเสนอต่อคณะกรรมการอเนกประสงค์
ตัวแปรที่พิจารณา	<ul style="list-style-type: none"> นโยบายรายได้ ข้อตกลงคณะกรรมการไตรภาคี ความต้องการขั้นพื้นฐานของแรงงานไร้ฝีมือที่พึงได้รับ ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการพักผ่อน ดัชนีราคาผู้บริโภค ผลิตภาพของแรงงาน เป้าหมายเศรษฐกิจมหภาค การประมาณราคาสินค้าในอนาคต 	<ul style="list-style-type: none"> อัตราการเพิ่มของอัตราค่าจ้างเฉลี่ย สัดส่วนการว่างงานต่อผู้มีงานทำ (U/L ratio) อัตราการใช้สิทธิประกันสังคม I/A 	<ul style="list-style-type: none"> ความต้องการของแรงงานและครอบครัว (การครองชีพ) ค่าจ้างเฉลี่ยของผู้ใช้แรงงาน (maual workers) อัตราเงินเฟ้อ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ รวมทั้งภาวะทางเศรษฐกิจ ผลิตภาพและระดับการจ้างงาน

ประเภทค่าจ้างขั้นต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> ● ค่าจ้างขั้นต่ำระดับชาติ (National Minimum Wage) 	<ul style="list-style-type: none"> ● ค่าจ้างขั้นต่ำระดับชาติ (National Minimum Wage) สำหรับแรงงานอายุ 23 ปีขึ้นไปและ ● อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับเยาวชนอายุ 15 - 22 ปี 	<ul style="list-style-type: none"> ● ค่าจ้างขั้นต่ำระดับชาติ (National Minimum Wage)
กระบวนการ	<ul style="list-style-type: none"> ● การปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำถูกกำหนดจากข้อตกลงของคณะกรรมการไตรภาคี โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำถูกกำหนดจากรัฐบาลหลักเกณฑ์ที่ได้รับเห็นชอบจากสถานศรษฐกิจและสังคม ● เป้าหมายด้านเศรษฐกิจมหภาคเป็นเกณฑ์ที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องปรับให้สอดคล้อง 	<ul style="list-style-type: none"> ● การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรัฐบาลต้องปรึกษาศาสนาเศรษฐกิจและสังคม โดยอาศัยสัดส่วนความสัมพันธกับค่าจ้างเฉลี่ยที่สูงขึ้น โดยอาศัยสัดส่วนของอัตราการว่างงาน (I) และการทำงาน (A) หรือ I/A ratio ● ถ้าอัตราส่วน I/A ค่ากว่าระดับที่เหมาะสม รัฐกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าปกติ แต่ถ้าอัตราส่วนสูงกว่าระดับที่เหมาะสม รัฐก็จะทำการลดหรือคงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นต้องได้รับคำแนะนำจากสภาเศรษฐกิจและสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> ● การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะใช้วิธีปรับ 2 วิธี ดังนี้ : <ul style="list-style-type: none"> ● เมื่อใดก็ตามที่ดัชนีราคาเพิ่ม 2 % จาก การเปลี่ยนแปลงครั้งก่อน คณะรัฐมนตรีจะเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น 2% โดยอัตโนมัติ ● ทุกวันที่ 1 กรกฎาคมของทุกปีจะมี การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการว่าด้วยการต่อรอง แห่งชาติ
กำหนดเวลาปรับ	<ul style="list-style-type: none"> ● รายปี 	<ul style="list-style-type: none"> ● ปีละ 2 ครั้ง 	<ul style="list-style-type: none"> ● รายปี หรืออาจมากกว่าปีละครั้ง
กฎหมายรองรับ	<ul style="list-style-type: none"> ● ไม่ได้ระบุ 	<ul style="list-style-type: none"> ● กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำและวันหยุดขั้นต่ำ 1968 (Minimum Wage and Minimum Holiday Allowance Act) ● กฎหมายเชื่อมโยง 1992 (Linkage Law) 	<ul style="list-style-type: none"> ● กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ 1950 (Minimum Wage Law)

ภาพที่ 6

ตารางสรุปกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ : ตัวอย่างในประเทศทวีปอเมริกา และทวีปออสเตรเลีย

	สหรัฐอเมริกา	เม็กซิโก	บราซิล	ออสเตรีย
องค์กรบริหารและหน้าที่หลัก	<ul style="list-style-type: none"> รัฐสภา (The legislator) : เป็นผู้มีส่วนในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำกลาง วุฒิสมาชิก : ทำหน้าที่พิจารณาการออกพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างขั้นต่ำ 	<p>คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ (The National Commission for Minimum Wage) : ทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</p>	<ul style="list-style-type: none"> คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ (National minimum Wage Commission) : พิจารณาการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยได้รับคำแนะนำจากสถาบันนโยบายค่าจ้างแห่งชาติ สถานนโยบายค่าจ้างแห่งชาติ (National council for Wage Policy) : ทำหน้าที่เสนอแนะค่าจ้างขั้นต่ำ 	<ul style="list-style-type: none"> คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (AIRC) หน้าที่หลัก : - เพื่อให้ดูแลค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าจ้างที่ยุติธรรม - ช่วยนายจ้างและลูกจ้างให้สามารถบรรลุในการกำหนดค่าจ้างและเงื่อนไขการทำงาน
ตัวแปรที่พิจารณา	<ul style="list-style-type: none"> ค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ รายได้ยังชีพ ระดับอัตราค่าจ้างทั่วไป ระดับผลิตภาพและกำไรขายนายจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> ผลผลิตภาพแรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ค่าครองชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> มาตรฐานการครองชีพ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น ระดับผลิตภาพเงินเฟ้อ และการจ้างงาน ความต้องการของแรงงานต่ำ (low-paid workers)

<p>ประเภทค่าจ้างขั้นต่ำ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ค่าจ้างขั้นต่ำกลาง (Federal Minimum Wage) ค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละรัฐ (State Minimum Wage) 	<ul style="list-style-type: none"> ค่าจ้างขั้นต่ำจําแนกตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ 	<ul style="list-style-type: none"> ค่าจ้างขั้นต่ำระดับชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> ค่าจ้างขั้นต่ำระดับชาติ ค่าจ้างขั้นต่ำรายอาชีพ (Occupational Minimum Wage) 	<ul style="list-style-type: none"> ค่าจ้างขั้นต่ำกลาง (the Federal Minimum Wage) อัตราค่าตอบแทนเงินต่ำ (Minimum Award Rates)
<p>กระบวนการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> อัตราค่าจ้างขั้นต่ำอาจถูกปรับโดยการออกกฎหมาย วุฒิสมาชิกพิจารณาการออกพระราชบัญญัติ ส่งผลต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 	<p>ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน</p> <ul style="list-style-type: none"> ช่วงเดือน พ.ย. เลขานุการฝ่ายเทคนิคจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ โดยรายงานประจำปีมีสาระสำคัญในเรื่อง สภาพเศรษฐกิจ ถ้าเศรษฐกิจของแรงงานจําแนกตามภูมิภาค สถานการณ์ตลาดแรงงาน และความจําเป็นพื้นฐานของแรงงาน คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติที่ศึกษารายงานประจำปีและพิจารณาประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ก่อนสิ้นเดือน ธ.ค. 	<p>คณะกรรมการค่าจ้างจะเป็นผู้พิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จะปรับเพื่อเสนอต่อสภานโยบาย ค่าจ้างแห่งชาติ โดยรัฐสภาจะเป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยให้สอดคล้องกับนโยบายการกระจายรายได้ทางเศรษฐกิจและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> รัฐบาลจะเป็นผู้รับผิดชอบในการปรับค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ แต่ละสหภาพค่าจ้างจะเป็นผู้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานแต่ละประเภท ทั้งนี้ในการกำหนดจะมีตัวแทนจากภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมจริงเป็นไปตามแนวทางของกระทรวงแรงงาน หากการเจรจาต่อรองค่าจ้างไม่สามารถตกลงกันได้ รัฐบาลก็จะเข้าแทรกแซงในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติซึ่งวัตถุประสงค์ของการทำเช่นนี้เพื่อที่จะให้ความสําคัญในการต่อรองร่วมกันในระดับผู้ประกอบการ 	<p>รัฐบาล องค์การนายจ้าง และสหภาพแรงงาน จะเสนอชื่อเรียกหรือต่อ ARC เพื่อปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ARC จะทำหน้าที่เป็นกลางและตัดสินใจบนพื้นฐานของรายละเอียดของข้อเสนอและหลักฐานจากคณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>

กำหนดเวลาปรับ	• ไม่นอน	• รายปีหรือบ่อยกว่า	• รายปี	• รายปีหรือบ่อยกว่า	• รายปี
	<ul style="list-style-type: none"> • กฎหมายมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรมปี 1938 (Fair Labour Standard Act) 	<ul style="list-style-type: none"> • รายปีหรือบ่อยกว่า • ไม่ได้ระบุ 	<ul style="list-style-type: none"> • รายปี • กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ 1940 (Minimum Wage Law) 	<ul style="list-style-type: none"> • รายปีหรือบ่อยกว่า • ไม่ได้ระบุ 	<ul style="list-style-type: none"> • กฎหมายสถานประกอบการ (Workplace Relation act : WR Act) 1996 • กฎหมายว่าด้วยการไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน 1907 (Conciliation and Arbitration Act)

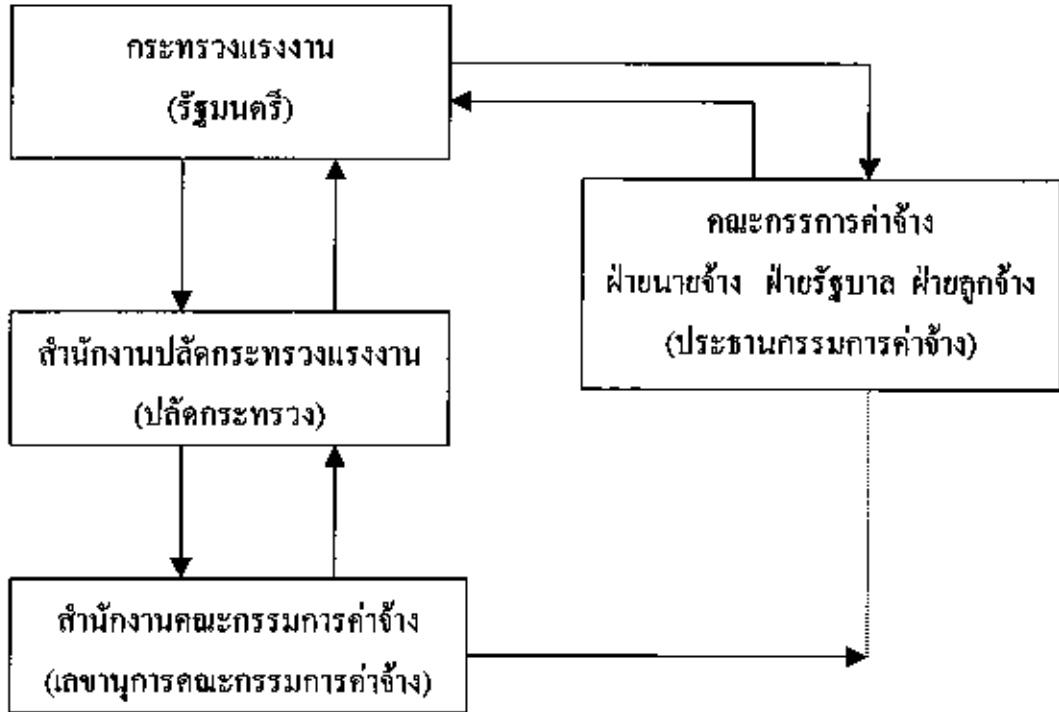
2. การดำเนินการตามหลักเกณฑ์ แนวทางการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ของจังหวัดสมุทรสาคร

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 2 ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยกำหนดการคุ้มครองแรงงานและให้มีคณะกรรมการขึ้น เพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กระทรวงมหาดไทยจึงได้อาศัยอำนาจดังกล่าวออกประกาศ เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 แต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีที่ได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขณะนั้น คณะกรรมการค่าจ้างประกอบด้วยประธานและกรรมการอื่นรวมกันไม่น้อยกว่า 9 คนและไม่เกิน 15 คน ในจำนวนนี้ต้องแต่งตั้งผู้แทนจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 3 คน คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเพื่อรัฐบาลกำหนดเป็นนโยบายค่าจ้างของประเทศและมีอำนาจหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งลูกจ้างคนเดียวกันควรจะได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้ คณะกรรมการค่าจ้างจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี และเมื่อพ้นจากตำแหน่งแล้ว อาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว อาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อตาย ลาออกเป็นบุคคลล้มละลาย เป็นคนไร้ความสามารถและได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในกรณีมีกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนหมดวาระ รัฐมนตรีจะแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้ ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการที่ตนแทน คณะกรรมการค่าจ้างได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2516 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในครั้งแรก เริ่มบังคับใช้ใน 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร นนทบุรี และปทุมธานี ในจังหวัดละ 12 บาท

นอกจากมีการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างแล้ว ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ได้กำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นในกรมแรงงาน เพื่อทำหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะกรรมการค่าจ้าง และทำหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ภาพที่ 7

แผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชาของคณะกรรมการค่าจ้าง
และ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง



หลังจากที่ประเทศไทยประสบกับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจนับตั้งแต่ปี 2540 ได้ส่งผลให้สภาพทางเศรษฐกิจ ตลอดจนภาวะการจ้างงานเปลี่ยนไปจากเดิมค่อนข้างมาก เป็นเหตุให้เกิดข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่าจะมีการกระจายอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปสู่แต่ละจังหวัด กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขณะนั้นจึงได้มีการปรับปรุงระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 6 ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2541 มีการปรับปรุงข้อกำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างปฏิบัติหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างของจังหวัด

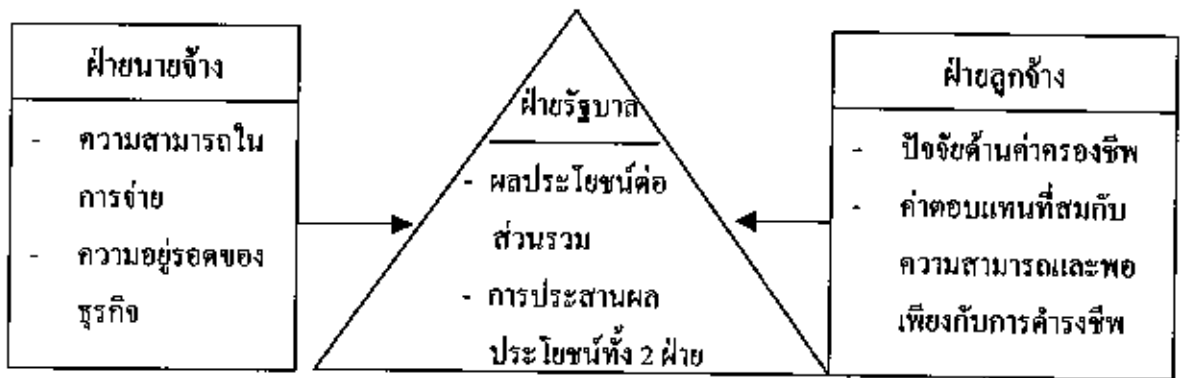
คณะกรรมการอัตรากำลังขึ้นดำรงตำแหน่งเป็นองค์กรไตรภาคีประกอบด้วย
 ตัวบุคคลไม่เกิน 15 คน ซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและผู้แทนฝ่าย
 นายจ้างฝ่ายละ 5 คน การคัดเลือกผู้แทนในคณะกรรมการอัตรากำลังขึ้นดำรงตำแหน่งจะ
 มีคณะกรรมการสรรหาคณะกรรมการอัตรากำลังขึ้นดำรงตำแหน่งหนึ่งประกอบด้วย
 ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ผู้แทนส่วนราชการตามที่จังหวัดเห็นสมควรเป็น
 กรรมการและมีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน ช่วยเป็นกรรมการ
 โดยให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อคัดเลือก
 และเสนอรายชื่อคณะกรรมการอัตรากำลังขึ้นดำรงตำแหน่งให้ผู้ว่าราชการจังหวัด
 พิจารณาก่อนนำเสนอคณะกรรมการอัตรากำลังเพื่อแต่งตั้ง

คณะกรรมการอัตรากำลังขึ้นดำรงตำแหน่งจะเป็นผู้พิจารณาเรื่องอัตรากำลัง
 ขึ้นดำรงตำแหน่งในแต่ละจังหวัด จากนั้นจะนำเสนอคณะกรรมการอัตรากำลังพิจารณา อำนาจใน
 การตัดสินใจเป็นของคณะกรรมการอัตรากำลัง คณะกรรมการอัตรากำลังจะเป็นผู้ประกาศบังคับใช้
 อัตรากำลังขึ้นดำรงตำแหน่งของจังหวัด

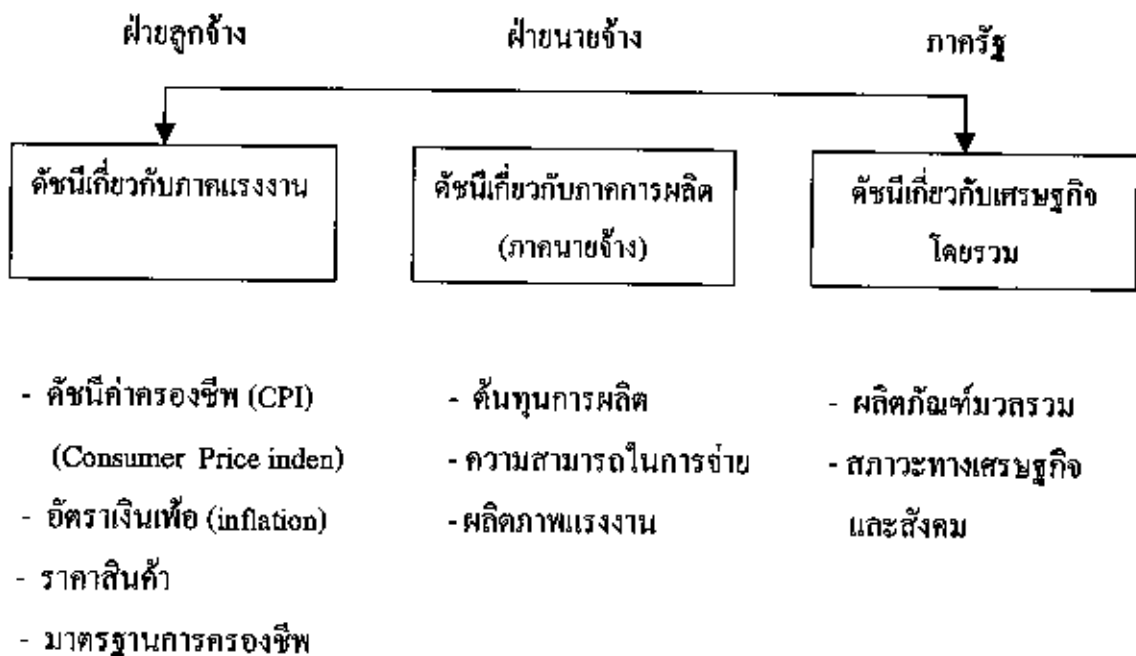
คณะกรรมการอัตรากำลังขึ้นดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาลจะ
 ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานอนุกรรมการ พาณิชย์จังหวัด อุตสาหกรรม
 จังหวัดและผู้แทนส่วนราชการตามที่จังหวัดเห็นสมควรมีแรงงานจังหวัดเป็นอนุกรรมการ
 และเลขานุการ

ปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดอัตรากำลังขึ้นดำรงตำแหน่ง

ในเรื่องของการกำหนดอัตรากำลังขึ้นดำรงตำแหน่งนั้น กลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง
 โดยตรงจะประกอบด้วย 3 ฝ่ายด้วยกัน คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล
 ปัจจัยพื้นฐานที่ควรนำมาพิจารณาในการกำหนดอัตรากำลังขึ้นดำรงตำแหน่ง จึงควรเป็นปัจจัยที่
 เกี่ยวกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้องโดยตรงทั้งสามฝ่าย ปัจจัยพื้นฐานของฝ่ายนายจ้างน่าจะได้แก่
 ความสามารถในการช่วยและความอยู่รอดของธุรกิจ ปัจจัยพื้นฐานของฝ่ายลูกจ้าง ได้แก่
 ปัจจัยทางการครองชีพและค่าจ้างที่ลูกจ้างพึงได้รับตอบแทนจากการทำงานให้สมกับ
 ความสามารถและการดำรงชีพที่อยู่ได้พอเพียง ส่วนปัจจัยทางภาครัฐได้แก่การประสาน
 ผลประโยชน์ของทั้ง 2 ฝ่าย ให้สามารถดำรงอยู่ร่วมกันได้และนำมาซึ่งผลประโยชน์ส่วนรวม

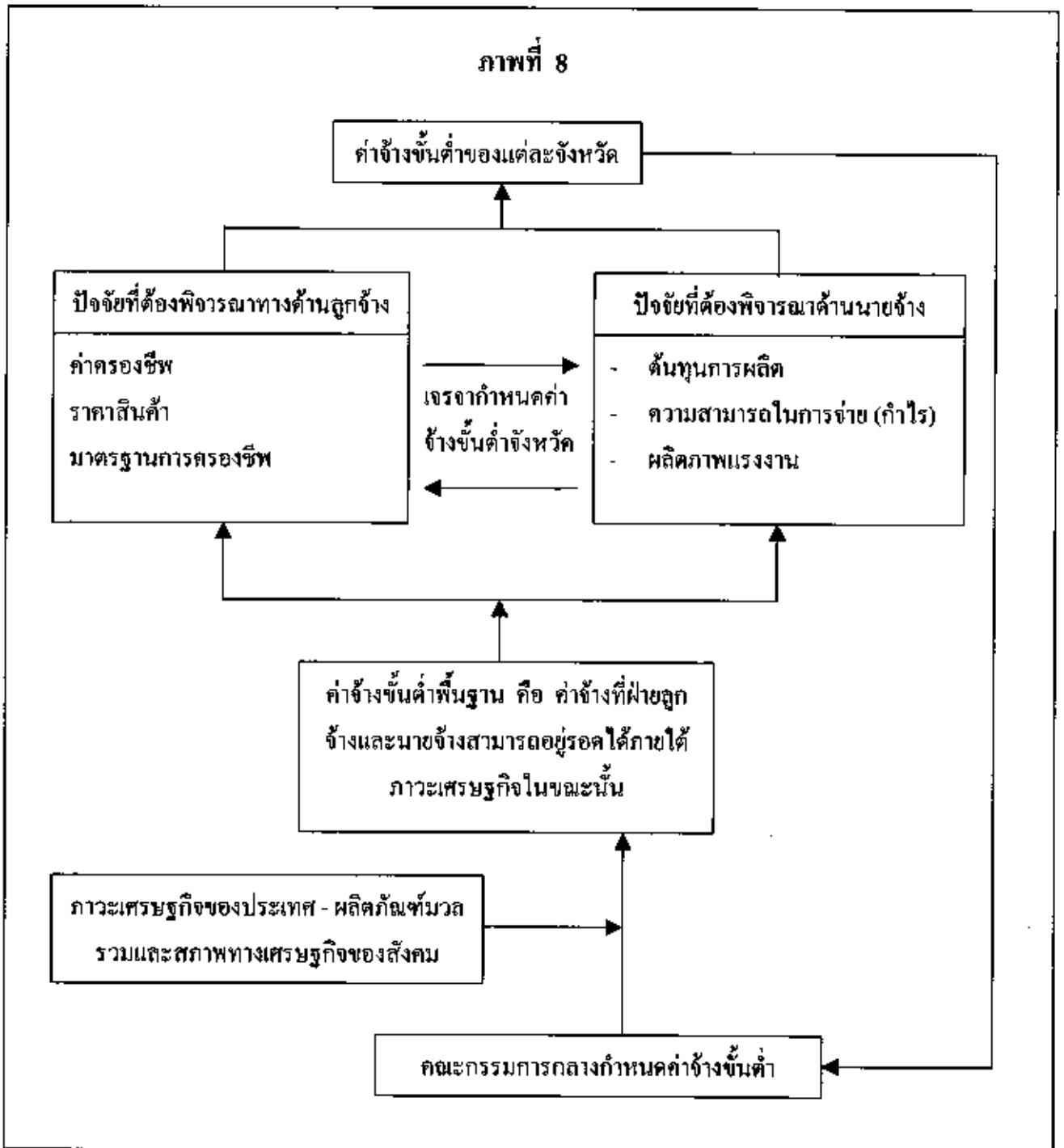


ในการพิจารณาปัจจัยพื้นฐาน จำเป็นต้องมีข้อมูลหรือดัชนีชี้วัดที่สามารถสะท้อนหรือเป็นตัวแทนของปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวได้ ซึ่งข้อมูลและดัชนีที่สำคัญ ๆ สามารถแบ่งเป็น 3 กลุ่มได้ดังนี้



-ในการ...

ในการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นตํานั้นถือเป็น Game การเจรจาอย่างหนึ่งโดยผู้เล่นประกอบด้วยฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง โดยมีภาครัฐเป็นตัวกลางและมีดัชนีที่เกี่ยวกับสถานะเศรษฐกิจของประเทศในขณะนั้นเป็นบรรยากาศพื้นฐานของการเจรจา ดังภาพที่ 8 ต่อไปนี้



-/ภาวะ...

ภาวะเศรษฐกิจหรือบรรยากาศพื้นฐานดังกล่าวมีผลอย่างมากต่อผลลัพธ์ที่ได้ของการเจรจาต่อรอง กล่าวคือ ถ้าภาวะเศรษฐกิจอยู่ในช่วงที่กำลังเจริญเติบโต การเจรจาระหว่างผู้เล่นทั้งสองก็ไม่ตึงเครียดนัก และผลลัพธ์ของการตกลงก็อาจจะออกมาเป็นที่พอใจทั้งสองฝ่าย แต่ถ้าบรรยากาศไม่ดีผู้เล่นทั้งสองฝ่ายก็就会有ความกดดันมากขึ้น เช่น ความสามารถในการจ่ายของนายจ้างก็มีน้อยความอยู่รอดของฝ่ายนายจ้างที่กำลังเป็นปัญหา ในขณะที่ฝ่ายลูกจ้างก็มีความกดดันจากการลดจำนวนการจ้าง ดังนั้น ผลลัพธ์จากการเล่นซึ่งได้แก่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็อาจจะออกมาไม่ตึงนัก โดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจจะไม่พอใจหรือไม่พอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย

อย่างไรก็ตาม ภาครัฐต้องการหรือมีวัตถุประสงค์ที่จะให้เกมการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลลัพธ์ในลักษณะของ win - win game กล่าวคือ ผลลัพธ์ที่ได้จะทำให้ผู้เล่นทั้งคู่ คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอยู่รอดในภาวะเศรษฐกิจในขณะนั้น ๆ

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะได้รับกรอบแนวทางกว้าง ๆ จากคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นแนวทางเดียวกับการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยจัดกลุ่มตัวแปรที่กำหนดไว้ในมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เป็นหลักเกณฑ์ด้านความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง ได้แก่ อัตราค่าจ้างที่รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อราคาของสินค้าและมาตรฐานการครองชีพ กลุ่มที่ 2 เป็นหลักเกณฑ์ด้านความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ซึ่งได้แก่ ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจและผลิตภาพแรงงาน และกลุ่มที่ 3 เป็นหลักเกณฑ์ด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์มวลรวมและสภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างได้ระบุแหล่งข้อมูลได้ ดังนี้

กลุ่มหลักเกณฑ์ที่ 1 ให้ใช้ผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งมีอายุงานไม่เกิน 1 ปี โดยได้เริ่มทำการสำรวจมาตั้งแต่ ปี 2547 และปี 2548 และดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปของจังหวัด จากสำนักงานพาณิชย์จังหวัด

กลุ่มหลักเกณฑ์ที่ 2 ให้ใช้ข้อมูลการสำรวจอุตสาหกรรมสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดซึ่งสำนักงานสถิติทำการสำรวจ ประกอบการพิจารณาค้นทุน

-/การผลิต...

การผลิตของสถานประกอบการ ค่าใช้จ่ายของสถานประกอบกิจการ ผลผลิตและรายรับของสถานประกอบกิจการ ข้อมูลการชำระภาษีนิติบุคคลหรือภาษีภคกรค่าจากสำนักงานสรรพากรจังหวัด

กลุ่มหลักเกณฑ์ที่ 3 ให้ใช้ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดและอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของจังหวัด ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ข้อมูลที่แสดงภาพเศรษฐกิจ สังคม และด้านแรงงานของจังหวัดให้ใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งของทางราชการ เช่น ข้อมูลการแจ้งหยุดกิจการหรือเลิกกิจการ จำนวนสถานประกอบการ จำนวนผู้ใช้แรงงาน ข้อมูลการร้องเรียนเกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อมูลการจ้างงาน กำลังแรงงานการมีงานทำและการว่างงานของจังหวัด ภาวะการลงทุนในจังหวัดจากสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดและสำนักงานพาณิชย์จังหวัด

ในการบริหารการข้อมูล ให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จัดลำดับความสำคัญของข้อมูลแต่ละกลุ่ม โดยให้นำหนักข้อมูลกลุ่มที่ 1 เป็นอันดับแรก และกลุ่มที่ 2, 3 เป็นอันดับถัดมาตามลำดับ การให้นำหนักข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและให้คำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อเศรษฐกิจของจังหวัดหากมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ออนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจารณาใน 3 ประเด็น คือ

1. ควรปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดหรือไม่
2. ถ้าควรปรับ ปรับในอัตราเท่าใด
3. ควรปรับเมื่อใด

การประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างจะกำหนดให้มีการประชุมปีละ 3-4 ครั้ง ในส่วนของการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดให้พิจารณาให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 15 สิงหาคม ของแต่ละปี แล้วส่งเรื่องให้คณะกรรมการค่าจ้างเพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการวิชาการ กั่นกรองพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 15 กันยายน แล้วส่งเรื่องกลับให้คณะกรรมการค่าจ้างเพื่อพิจารณาอนุมัติให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ 31 ตุลาคม และบังคับใช้ในวันที่ 1 มกราคม ของแต่ละปี รูปแบบของคำสั่งมีลักษณะดังตัวอย่างต่อไปนี้

-/คำสั่ง...

คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ 151/2547

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

เพื่อให้การได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเกิดความเหมาะสมและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ประกอบกับข้อ 4 ของระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างว่าด้วยคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2547 ปลัดกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| 1. รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่รับผิดชอบด้านแรงงาน | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้แทนส่วนราชการที่จังหวัดเห็นสมควร | กรรมการ |
| 3. ผู้แทนฝ่ายนายจ้างที่จังหวัดเห็นสมควร | กรรมการ |
| 4. ผู้แทนฝ่ายนายจ้างที่จังหวัดเห็นสมควร | กรรมการ |
| 5. ผู้แทนฝ่ายนายจ้างที่จังหวัดเห็นสมควร | กรรมการ |
| 6. ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่จังหวัดเห็นสมควร | กรรมการ |
| 7. ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่จังหวัดเห็นสมควร | กรรมการ |
| 8. ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่จังหวัดเห็นสมควร | กรรมการ |
| 9. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. พิจารณาคัดเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
 2. เสนอรายชื่อผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาแต่งตั้ง
 4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ตั้ง ณ วันที่ 6 กันยายน พ.ศ. 2547

ไพศาล พฤฒิพร

(นายไพศาล พฤฒิพร)

รองปลัดกระทรวง ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงแรงงาน

-/คำสั่ง...

คำสั่งคณะกรรมการค่าจ้าง

ที่ 61/2548

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสมุทรสาคร

เพื่อให้การพิจารณาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของคณะกรรมการค่าจ้างเป็นไปโดยถูกต้องและสอดคล้องกับดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของรัฐกิจ ผลิตภาพแรงงาน และสภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องที่จังหวัดสมุทรสาคร

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 84 (2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คณะกรรมการค่าจ้างจึงแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย

ผู้แทนฝ่ายภาครัฐ

- | | |
|--|------------------------|
| 1. ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร | ประธานอนุกรรมการ |
| 2. อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร | อนุกรรมการ |
| 3. พาณิชย์จังหวัดสมุทรสาคร | อนุกรรมการ |
| 4. สถิติการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร | อนุกรรมการ |
| 5. แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร | อนุกรรมการและเลขานุการ |

ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

- | | |
|----------------------------|------------|
| 6. นายอภิชาติ ประสพรัตน์ | อนุกรรมการ |
| 7. นายสุรชัย โสคติ์วรกุล | อนุกรรมการ |
| 8. นายภาสุร ตรงจิตตเกษม | อนุกรรมการ |
| 9. นายปิติ กิตติธิรพรชัย | อนุกรรมการ |
| 10. นายไพวัลย์ ชำนินาวากุล | อนุกรรมการ |

ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

- | | |
|----------------------------|------------|
| 11. นายจิรวัดน์ โทณเวียง | อนุกรรมการ |
| 12. นายมนตรี ทองแท้ | อนุกรรมการ |
| 13. นายชัชชัย ทราบรัมย์ | อนุกรรมการ |
| 14. นายบัณฑิต สิงห์ภูเขียว | อนุกรรมการ |
| 15. นางสาวดวงตา สุวะไกร | อนุกรรมการ |

-/ ให้คณะ...

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ มาตรฐานการครองชีพ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของลูกจ้างและข้อเท็จจริงทางสังคมและเศรษฐกิจในจังหวัด เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด

2. พิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดต่อคณะกรรมการค่าจ้าง
3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมาย

ให้คณะกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งสองปีนับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง ในกรณีที่คณะกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งอนุกรรมการใหม่ ให้คณะกรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าจะได้แต่งตั้งคณะกรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2548

ไพศาล พฤฒิพร

(นายไพศาล พฤฒิพร)

รองปลัดกระทรวง ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการค่าจ้าง

บทที่ 4

ผลการดำเนินงาน

การดำเนินงานของคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีหน้าที่ในการพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตรากำลังที่ลูกจ้างได้รับ มาตรฐานการครองชีพ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของลูกจ้าง และข้อเท็จจริงทางสังคมและเพื่อพิจารณาเสนออัตรากำลังขั้นต่ำของจังหวัดต่อคณะกรรมการและจากการดำเนินงานในบทที่ 3 ทำให้ได้ผลการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผลการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ศึกษาประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณากำลังขั้นต่ำ ซึ่งประกอบด้วย

(1) แนวทางการบริหารจัดการกำลัง

(2) รูปแบบการกำหนดกำลังขั้นต่ำของประเทศ

ทำให้เกิดแนวทางในการบริหารจัดการกระบวนการพิจารณาอัตรากำลังขั้นต่ำของจังหวัดสมุทรสาครที่เหมาะสม และชัดเจนมากขึ้น

2. ผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ แนวทางการพิจารณาอัตรากำลังขั้นต่ำ โดยการประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกำหนดบทบาทในระบอบการปกครอง ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง มีส่วนร่วมในการดำเนินการ ทำให้ได้ข้อเท็จจริงในการพิจารณาเกี่ยวกับอัตรากำลังที่ลูกจ้างได้รับมาตรฐานการครองชีพ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของลูกจ้าง และข้อเท็จจริงทางสังคมและเศรษฐกิจของจังหวัด ในการกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำของจังหวัดสมุทรสาครมีความเหมาะสมตรงตามเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์การปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงานในการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม โดยให้ผลของการพิจารณาการกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำ และอัตรากำลังขั้นต่ำพื้นฐานของคณะกรรมการกำลังเป็นไปโดยถูกต้อง และสอดคล้องกับดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเพื่อมาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตแรงงาน และสภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องที่จังหวัดสมุทรสาคร ทำให้ได้แนวทางการบริหารจัดการกระบวนการพิจารณาอัตรากำลังขั้นต่ำของจังหวัดเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดสมุทรสาครอย่างแท้จริง

3. ผู้เขียนขอเสนอสาระสำคัญพร้อมทั้งประเด็นสภาพปัญหาที่พบในการดำเนินงานเพิ่มเติม นอกเหนือจากผลการดำเนินงานข้างต้น ดังต่อไปนี้

(3.1) กระบวนการดำเนินการประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด

(3.2) การประกาศใช้ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 4) (ฉบับที่ 5) และ (ฉบับที่ 6) ระยะเวลาปี พ.ศ. 2547 – 2548

(3.3) ปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงาน

(3.1) กระบวนการดำเนินการประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดสมุทรสาคร

ในการดำเนินงานจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสมุทรสาคร ผู้เขียนทำหน้าที่เป็นอนุกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสมุทรสาคร จะดำเนินการประสานงานกับอนุกรรมการอัตราค่าจ้างฝ่ายต่าง ๆ ในการจัดเตรียมข้อมูลตามรายละเอียดที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด ดังนี้

1. ประสานงานกับผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในการดำเนินการสำรวจและจัดเตรียมข้อมูลราคาสินค้าที่จำเป็นแก่การครองชีพในชีวิตประจำวัน หมวดสินค้าอาหารและหมวดสินค้าที่ไม่ใช่อาหารขั้นพื้นฐาน ได้แก่ เสื้อผ้าและรองเท้า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ค่าเชื้อเพลิง ค่าเดินทางและคมนาคม โดยให้สำรวจในตลาดแต่ละพื้นที่อำเภอเพื่อนำมาเปรียบเทียบความต่างของราคาสินค้ามีมาน้อยเพียงใด

2. ประสานงานกับผู้แทนฝ่ายนายจ้างในการดำเนินการและจัดทำข้อมูลต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจและผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการขนาดต่าง ๆ แต่ละประเภทกิจการในจังหวัดสมุทรสาคร

3. ประสานงานกับสำนักงานพาณิชย์จังหวัดสมุทรสาครในการดำเนินการและจัดเตรียมดัชนีราคาผู้บริโภค ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ ตลอดจนการสำรวจราคาสินค้าหมวดอาหารและไม่ใช่มวคอาหารของตลาดต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเปรียบเทียบราคาสินค้าแต่ละแห่ง

4. ประสานงานกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสมุทรสาครในการดำเนินการและจัดเตรียมข้อมูลการจ่ายค่าจ้างของสถานประกอบการ

-/ขนาดกลาง...

ขนาดกลาง ขนาดเล็ก จากการตรวจแรงงานและจากสถิติการร้องเรียนกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

5. ประสานงานกับสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร ในการดำเนินการและจัดทำข้อมูลการขอประกอบการหรือขอตั้งโรงงานใหม่และการขอยกเลิกกิจการ

6. สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ในฐานะอนุกรรมการได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลกำลังแรงงานในจังหวัด ภาวะการมีงานทำ ความต้องการแรงงานและอัตราการว่างงาน พร้อมทั้งภาวะเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด

การดำเนินการประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสมุทรสาครแบ่งการประชุมเป็น 2 ลักษณะตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การประชุมทั่วไป เป็นการประชุมเพื่อรายงานสถานการณ์หลังจากมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงเดือนมกราคมแต่ละปี เพื่อดูว่าหลังจากได้มีการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ราคาสินค้า มาตรฐานการครองชีพและอัตราการว่างงาน มีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด โดยจะจัดประชุมกันเป็นช่วงๆ ระยะเวลาห่าง 2 - 3 เดือนต่อครั้งหรือรายไตรมาสเพื่อให้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน การประชุมทั่วไปจะต้องมีอนุกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด โดยมีอนุกรรมการฝ่ายนายจ้าง และอนุกรรมการฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยฝ่ายละ 1 คน จึงจะเป็นองค์ประชุม ในการประชุมทั่วไปนั้น ผู้เขียนซึ่งปฏิบัติหน้าที่อนุกรรมการและเลขานุการจะดำเนินการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอที่ประชุมเพื่อให้เห็นผลจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละช่วง

2. การประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เป็นการประชุมที่ผู้แทนแต่ละฝ่ายจะต้องจัดเตรียมข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาชี้แจงให้ที่ประชุมทราบ เพื่อหาข้อยุติเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องมีอนุกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด โดยจะต้องมีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าฝ่ายละ 2 คน จึงถือว่าครบองค์ประชุม ถ้าไม่ครบองค์ประชุมจะต้องจัดให้มีการประชุมอีกครั้งภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก ซึ่งการประชุมครั้งหลังนี้แม้ไม่มีอนุกรรมการฝ่ายนายจ้าง หรืออนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม

-/หากมี...

หากมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมดก็ให้ถือว่าเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต้นนั้น ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างมักจะเสนอขอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สูงไว้ก่อนเพื่อต่อรอง ผู้แทนฝ่ายนายจ้างจะเสนอไม่ให้มีการปรับ โดยอ้างที่ผ่านมาสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กไม่สามารถอยู่ได้ต้องเลิกกิจการและอัตราการว่างงานจะเพิ่มขึ้น โดยไม่มีข้อเท็จจริงสนับสนุน และแต่ละฝ่ายจะหาข้อมูลจากจังหวัดใกล้เคียง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยใช้การเจรจาต่อรองเป็นหลัก

ในส่วนของภาครัฐ จะต้องเป็นผู้คู่ทำทักของแต่ละฝ่ายว่ามีจุดพบกัน ณ จำนวนเท่าใด เพื่อเป็นข้อมูลให้ทั้ง 2 ฝ่ายพบกันครึ่งทาง โดยฝ่ายเลขานุการต้องเป็นผู้หาข้อมูลตามกรอบแนวทางที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้มากที่สุด และให้การประชุมเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีน้ำหนักสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดมากที่สุด กรณีที่ไม่สามารถหาข้อยุติได้ จะให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างได้หารือกันนอกรอบเพื่อหาข้อยุติ ถ้าไม่สามารถตกลงกันได้ ก็จะใช้วิธีลงมติเสียงข้างมาก คือ 2 ใน 3 ซึ่งภาครัฐมีแนวโน้มที่จะให้คะแนนเสียงฝ่ายลูกจ้าง โดยให้มีการปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มในลักษณะพบกันครึ่งทาง

ในการเสนอความเห็นเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณานั้น คณะกรรมการค่าจ้างจะส่งเรื่องให้อนุกรรมการวิชาการและกัลนกรรองศึกษาข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ แล้วให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพร้อมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ เสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนั้น คณะกรรมการค่าจ้างอาจมีความเห็นต่างจากคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดหรืออาจมีปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลต่อการปรับหรือไม่ปรับค่าจ้างที่จังหวัดเสนอ เช่น การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสมุทรสาครที่ประกาศใช้ในปี 2546 คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดมีมติเสียงข้างมากไม่ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่จังหวัดที่อยู่ในเขตปริมณฑลและกรุงเทพฯ มีการปรับเพิ่ม ได้มีการเคลื่อนไหวของกลุ่มผู้ใช้แรงงานในเขตอ้อมใหญ่

-/จังหวัด...

จังหวัดนครปฐมและเขตอ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งไม่ได้ร่วมเป็นผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ในคณะกรรมการฯ เคลื่อนไหวให้มีการทบทวนใหม่พร้อมทั้งร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสภาผู้แทนราษฎร ในที่สุดคณะกรรมการค่าจ้างได้ให้มีการทบทวนใหม่ และมีการปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มในเดือน กรกฎาคม 2546 จากอัตราเดิมวันละ 165 บาท เป็นอัตรารวันละ 169 บาท ให้อยู่ในอัตราเดียวกับกรุงเทพฯ สมุทรปราการ นครปฐม และจังหวัดปทุมธานีและหลังจากนั้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพมหานครและจังหวัด ปริมาณพลก็จะอยู่ในอัตราเดียวกันเช่นเดียวกับในระยะแรกที่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อวันที่ 2546 ปีเดียวที่มีปัญหา

จากการที่มีการถกเถียงกันว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่เป็นอยู่นั้น ไม่ได้สะท้อนสภาพเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดที่แท้จริงเป็นการเจรจาต่อรองของผู้แทนนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ในปี 2547 กระทรวงแรงงานจึงได้ว่าจ้างสถาบันวิจัย และให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ดำเนินงาน “โครงการศึกษาวิจัยค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อใช้เป็นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด
2. กำหนดแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
3. เพื่อรวบรวมข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่จำเป็นในการใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ในการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม สถาบันวิจัยฯ ได้ให้ผู้แทนในคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจัดเก็บข้อมูลเอง เนื่องจากคณะกรรมการฯ จะต้องนำข้อมูลที่ได้อ้างอิงประกอบหนึ่งในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละจังหวัด ซึ่งผลจากการสำรวจตัวอย่างทั่วประเทศ จำนวน 27,887 ตัวอย่างทั่วประเทศ พบว่าค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตภาพ คิดเป็นร้อยละ 80 ของค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ และเมื่อจำแนกตามหมวดค่าใช้จ่าย ค่าอาหารมีสัดส่วนสูงสุด 42.1 % ของค่าใช้จ่ายของแรงงานไร้ฝีมือในหมวดอื่น ๆ ซึ่งจากผลการสำรวจดังกล่าวทำให้คณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้รับทราบข้อมูลค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในระดับจังหวัดและระดับประเทศ และได้นำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี 2547 และประกาศใช้บังคับในวันที่ 1 มกราคม 2548 และในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

-/ปี 2548...

ปี 2548 เพื่อประกาศใช้ในปี 2549 ได้ทำการสำรวจ เช่นกันโดยได้มีการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องใกล้เคียงความเป็นจริงมากขึ้น โดยได้กำหนดแนวทางการสำรวจเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือแรกเข้าทำงาน ที่มีอายุไม่เกิน 1 ปี มีความรู้ไม่เกินระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำแนกตามขนาดและประเภทกิจการที่ได้เลือกเป็นตัวอย่าง การสำรวจให้วิธีสัมภาษณ์จึงทำให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากกว่าการสำรวจในปี 2547 ซึ่งไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์กลุ่มตัวอย่างไว้ชัดเจน

สถิติการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสมุทรสาครนับแต่ปี 2546 – 2549

ปี 2546 ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 2 ครั้ง

ครั้งที่ 1 มกราคม – กรกฎาคม 2546 อัตราวันละ 165 บาท

ครั้งที่ 2 สิงหาคม – ธันวาคม 2546 อัตราวันละ 169 บาท

ปี 2547 ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 1 ครั้ง (ปรับเพิ่มจากปี 2546 วันละ 1 บาท)

1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2547 อัตราวันละ 170 บาท

ปี 2548 ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 2 ครั้ง

ครั้งที่ 1 มกราคม – กรกฎาคม 2548 อัตราวันละ 175 บาท

ครั้งที่ 2 สิงหาคม – ธันวาคม 2548 อัตราวันละ 181 บาท

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2546 มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 2 ครั้ง เนื่องจากครั้งที่ 1 มกราคม – กรกฎาคม 2546 คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสมุทรสาคร ได้มีมติ 2 ใน 3 ให้ใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำอัตราเดียวกับ ปี 2545 โดยที่กรุงเทพฯ และจังหวัดปริมณฑลอีก 4 จังหวัดมีการปรับเพิ่ม จึงมีการเคลื่อนไหวขององค์กรลูกจ้างเรียกร้องให้มีการทบทวนใหม่ จึงต้องปรับในครั้งที่ 2 เพื่อให้อยู่ในอัตราเดียวกับจังหวัดที่อยู่ในเขตปริมณฑล

ปี 2548 มีการปรับ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 มกราคม – กรกฎาคม 2548 ประกอบกับปัจจัยภายนอกเข้ามามีผลกระทบเพราะราคาน้ำมันมีการปรับราคาสูงขึ้นตลอดเวลา ทำให้ราคาสินค้าอุปโภคสูงขึ้นไปด้วย ผู้ใช้แรงงานได้มีการเรียกร้องให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเกินวันละ 200 บาท รัฐบาลจึงได้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ตามอัตราเงินเฟ้อของประเทศในขณะนั้น 3.4 % คิดจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะเพิ่มในอัตราวันละ 6 บาท จากอัตราที่ปรับในช่วง มกราคม – กรกฎาคม 2548 วันละ 175 บาท เป็นวันละ 181 บาท ให้มีผลตั้งแต่ สิงหาคม – ธันวาคม 2548

ปี 2549 ได้มีการปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มในอัตราวันละ 3 บาท จากอัตราวันละ 181 บาท เป็นวันละ 184 บาท (คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสมุทรสาคร เสนอปรับในอัตราวันละ 2 บาท คณะกรรมการค่าจ้างให้ปรับอัตราวันละ 3 บาท)

(3.2) การประกาศใช้ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 4) (ฉบับที่ 5) และ (ฉบับที่ 6) ซึ่งมีรายละเอียดและสาระสำคัญที่แสดงว่า ช่วงระยะเวลาระหว่างปี พ.ศ. 2547 – 2548 กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด และผู้เขียนได้ปฏิบัติภารกิจร่วมกับคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสมุทรสาครในหน้าที่อนุกรรมการและเลขานุการ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าผู้เขียนดำเนินการตามภารกิจของกระทรวงแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร และเป็นภาคส่วนหนึ่งของประเทศ ที่มีบทบาทต่อการออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 4) , (ฉบับที่ 5) และ (ฉบับที่ 6) รายละเอียดดังต่อไปนี้

-/ประกาศ...

ประกาศกระทรวงแรงงาน
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 4)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้าง ได้มีการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดและมีมติเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2547 ให้ปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 มาตรา 79 และ มาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2546

ข้อ 2 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบเจ็ดบาท

ข้อ 3 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละร้อยเจ็ดสิบห้าบาท ในท้องที่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรสาคร และสมุทรปราการ

ข้อ 4 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบสามบาท ในท้องที่ จังหวัดภูเก็ต

ข้อ 5 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบเจ็ดบาท ในท้องที่ จังหวัดชลบุรี

ข้อ 6 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่ จังหวัดสระบุรี

ข้อ 7 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่ จังหวัดนครราชสีมา

ข้อ 8 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่ จังหวัดเชียงใหม่ และพังงา

ข้อ 9 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบเจ็ดบาท ในท้องที่ จังหวัดระนอง และระยอง

ข้อ 10 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อ 11 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่ จังหวัดกระบี่ และยะลา

-/ ข้อ 12 ให้กำหนดอัตรา...

- 2 -

ข้อ 12 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสองบาท ในท้องที่
จังหวัดกาญจนบุรี จันทบุรี เพชรบุรี ราชบุรี สมุทรสงคราม และอ่างทอง

ข้อ 13 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบเอ็ดบาท ในท้องที่
จังหวัดชุมพร ลำพูน สระแก้ว และสุโขทัย

ข้อ 14 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่
จังหวัดกำแพงเพชร ขอนแก่น ตรัง ปราจีนบุรี บุรีรัมย์ ลพบุรี สิงห์บุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี

ข้อ 15 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบเก้าบาท ในท้องที่
จังหวัดกาฬสินธุ์ ชัยนาท ชัยภูมิ ตาก ตราด นครพนม นราธิวาส นครศรีธรรมราช นครสวรรค์
ประจวบคีรีขันธ์ ปัตตานี พิษณุโลก เพชรบูรณ์ พัทลุง มุกดาหาร ยะลา ร้อยเอ็ด ลำปาง เลข
ศรีสะเกษ สกลนคร สงขลา สตูล สุราษฎร์ธานี หนองคาย หนองบัวลำภู อุตรธานี อุตรดิตถ์
อุทัยธานี และอำนาจเจริญ

ข้อ 16 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบแปดบาท ในท้องที่
จังหวัดนครนายก และพิจิตร

ข้อ 17 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบเจ็ดบาท ในท้องที่
จังหวัดเชียงราย น่าน พะเยา แพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ยโสธร สุรินทร์ และอุบลราชธานี

ข้อ 18 เพื่อประโยชน์ตามข้อ 2 ถึงข้อ 16 คำว่า “วัน” หมายถึงเวลาทำงานปกติ
ของลูกจ้างซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติ
เพียงใดก็ตาม

(1) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย
ของลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. 2541

(2) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (1)

ข้อ 19 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ 20 ประกาศกระทรวงแรงงานฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547
เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2547

อุไรวรรณ เทียนทอง

(นางอุไรวรรณ เทียนทอง)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

-ประกาศ...

ประกาศกระทรวงแรงงาน
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 5)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ถูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดและมีมติเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2548 ให้ปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ ตามมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6และมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2547

ข้อ 2 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบเก้าบาท

ข้อ 3 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละร้อยแปดสิบเอ็ดบาท ในท้องที่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ 4 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันหนึ่งร้อยเจ็ดสิบแปดบาท ในท้องที่ จังหวัดภูเก็ต

ข้อ 5 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสามบาท ในท้องที่ จังหวัดชลบุรี

ข้อ 6 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ดบาท ในท้องที่ จังหวัดสระบุรี

ข้อ 7 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบหกบาท ในท้องที่ จังหวัดนครราชสีมา

ข้อ 8 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสามบาท ในท้องที่ จังหวัดเชียงใหม่ พังงา ระนอง และระยอง

ข้อ 9 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสองบาท ในท้องที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อ 10 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่ จังหวัดฉะเชิงเทรา

-/ ข้อ 11 ให้กำหนด...

ข้อ 11 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบแปดบาท ในท้องที่ จังหวัดกาญจนบุรี และกระบี่

ข้อ 12 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบเจ็ดบาท ในท้องที่ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี และสมุทรสงคราม

ข้อ 13 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบหกบาท ในท้องที่ จังหวัดจันทบุรี ตพบุรี และอ่างทอง

ข้อ 14 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบห้าบาท ในท้องที่ จังหวัดชุมพร ตรัง ตราน ปราณบุรี กำพูน สระแก้ว สิงห์บุรี และจังหวัดสุโขทัย

ข้อ 15 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสี่บาท ในท้องที่ จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น บุรีรัมย์ ปัตตานี ยะลา เลย สงขลา สตูล และอุดรธานี

ข้อ 16 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบสามบาท ในท้องที่ กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พัทลุง พิจนุโลก เพชรบูรณ์ กำปาง สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี และอุตรดิตถ์

ข้อ 17 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสองบาท ในท้องที่ จังหวัดชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย นครพนม นครศรีธรรมราช มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู และ อุทัยธานี

ข้อ 18 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบเอ็ดบาท ในท้องที่ จังหวัดนครนายก พิจิตร แม่ฮ่องสอน สุรินทร์ และอุบลราชธานี

ข้อ 19 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่ จังหวัดพะเยา แพร่ และมหาสารคาม

ข้อ 20 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบเก้าบาท ในท้องที่ จังหวัดนครราชสีมา

ข้อ 21 เพื่อประโยชน์ตามข้อ 2 ถึงข้อ 16 คำว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติ ของลูกจ้างซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

(1) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(2) แปะชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (1)

ข้อ 22 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ 23 ประกาศกระทรวงแรงงานฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม

พ.ศ. 2548 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2548

สรอรรถ กลิ่นประทุม

(นายสรอรรถ กลิ่นประทุม)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

-/ ประกาศ...

ประกาศกระทรวงแรงงาน
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้าง ได้มีการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ถูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดและมีมติเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2548 ให้ปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำบางจังหวัด ตามมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และ มาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 5) ลงวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2548

ข้อ 2 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท

ข้อ 3 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละร้อยแปดสิบบาท ในท้องที่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ 4 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยแปดสิบเอ็ดบาท ในท้องที่ จังหวัดภูเก็ต

ข้อ 5 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบบาท ในท้องที่ จังหวัดชลบุรี

ข้อ 6 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสามบาท ในท้องที่ จังหวัดสระบุรี

ข้อ 7 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่ จังหวัดนครราชสีมา

ข้อ 8 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่ จังหวัดเชียงใหม่ พระนครศรีอยุธยา ระนอง และระยอง

ข้อ 9 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสามบาท ในท้องที่ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อ 10 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบเอ็ดบาท ในท้องที่ จังหวัดกาญจนบุรี และลพบุรี

- / ข้อ 11 ให้กำหนด...

ข้อ 11 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่ จังหวัดจันทบุรี เพชรบุรี และสมุทรสงคราม

ข้อ 12 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่ จังหวัดศรีสะเกษ และอ่างทอง

ข้อ 13 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี ราชบุรี ลพบุรี สระแก้ว และสิงห์บุรี

ข้อ 14 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่ จังหวัดชุมพร ลำปาง ลำพูน สุโขทัย สุพรรณบุรี และอุตรธานี

ข้อ 15 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่ จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม บุรีรัมย์ นครศรีธรรมราช นราธิวาส บุรีรัมย์ ปัตตานี ยะลา สงขลา สตูล และหนองคาย

ข้อ 16 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบบาท ในท้องที่ กำแพงเพชร ดาก นครนายก นครสวรรค์ พัทลุง พินิจโลก เพชรบูรณ์ สุราษฎร์ธานี และ อุตรดิตถ์

ข้อ 17 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่ จังหวัดชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ สกลนคร หนองบัวลำภู และ อุทัยธานี

ข้อ 18 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่ จังหวัดพิจิตร แม่ฮ่องสอน สุรินทร์ อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ

ข้อ 19 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่ จังหวัดพะเยา และแพร่

ข้อ 20 เพื่อประโยชน์ตามข้อ 2 ถึงข้อ 16 คำว่า "วัน" หมายถึง เวลาทำงานปกติ ของลูกจ้างซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงาน ปกติเพียงใดก็ตาม

(1) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ของลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(2) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่ตาม (1)

ข้อ 21 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ 23 ประกาศกระทรวงแรงงานฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม

พ.ศ. 2549 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2548

สมศักดิ์ เทพสุทิน

(นายสมศักดิ์ เทพสุทิน)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

-/การดำเนินการ...

(3.3) ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงาน

การปฏิบัติงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาอุปสรรคหลายประการที่มีผลต่อรูปแบบและกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ดังนี้ คือ

1. การสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยคณะกรรมการสรรหาอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ประกอบด้วยรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่รับผิดชอบงานด้านแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนส่วนราชการที่เห็นสมควร 1 คน เป็นกรรมการและผู้แทนฝ่ายนายจ้างผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 3 คน เป็นกรรมการมีสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ปัญหาในการสรรหา คือ การประกาศรับสมัครผู้ที่เข้ามาเป็นอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่กระจายไปตามประเภทกิจการต่างๆ ส่วนใหญ่จะประกาศผ่านองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างที่มีอยู่ในจังหวัด

2. ผู้ที่ผ่านการสรรหาเข้ามาเป็นอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะมีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่มาจากสถานประกอบการเดียวกันจึงทำให้ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างไม่กล้าออกความคิดเห็นที่ขัดกับฝ่ายนายจ้างจึงทำให้เสียงของผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอ่อนลง

3. ปัญหาความเหลื่อมล้ำของคุณวุฒิของอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ตามระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541 กำหนดคุณสมบัติให้ผู้แทนอนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างต้องเป็นลูกจ้างที่มีไ้ระดับผู้บังคับบัญชาของสถานประกอบการในจังหวัดนั้น แม้กฎหมายจะมีเจตนาดี แต่ก็ป็นจุดอ่อนที่ทำให้ฝ่ายลูกจ้างระดับปฏิบัติต้องมาประชุมเจรจาดูเรื่องกับฝ่ายนายจ้าง ซึ่งมีวิทยุคุณวุฒิสูงกว่า อีกทั้งความรู้ ความเข้าใจของลูกจ้างในเรื่องตัวเลข ข้อมูลที่ใช้ประกอบการพิจารณามีน้อยทำให้ไม่สามารถดำเนินบทบาทในการเจรจาดูเรื่องได้เต็มที่

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ในปี 2547 กระทรวงแรงงานจึงได้ว่าจ้างสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ดำเนินงาน “โครงการศึกษาวิจัยค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม” เพื่อนำข้อมูลที่ได้ให้เป็น

-/ฐานในการ...

ฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจยังไม่สามารถชี้วัดค่าใช้
จ่ายที่จำเป็นของผู้ใช้แรงงานได้ เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลจะแจ้งค่าใช้จ่ายในอัตราสูงกว่าความ
เป็นจริง โดยคาดหวังว่าจะได้รับปรับอัตราค่าจ้างในอัตราที่ใกล้เคียงกับข้อมูลที่ได้
ในปี 2548 จึงได้ปรับแบบสำรวจและกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มเป้าหมายใหม่ โดย
กำหนดให้สำรวจแรงงานไร้ฝีมือแรกเข้าทำงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปีและไม่เคยทำงานที่ใด
มาก่อน มีความรู้ไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง
และถูกต้องมากที่สุดซึ่งจะช่วยให้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด สอดคล้องกับ
สภาพเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดและเกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

-/บทที่ 5...

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอ

1. บทสรุป

ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นปัจจัยสำคัญต่อสวัสดิการแรงงานไร้ฝีมือ โดยมีวัตถุประสงค์เบื้องต้นคือ การสร้างหลักประกันให้แรงงานไร้ฝีมือมีรายได้เพียงพอต่อการครองชีพและได้รับผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม รัฐบาลจึงเข้ามาคุ้มครองมิให้ผู้จ้างแรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างและช่วยขจัดความยากจนของแรงงานไร้ฝีมือแรกเข้าทำงาน ค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างคนเดี๋ยวนั้นจะได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะมีการปรับให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจสังคมและภาวะการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะมีทั้งผลบวกและผลลบต่อเศรษฐกิจและสังคม ผลบวก คือ ถ้าหากอัตราการเพิ่มของค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นตัวเงินสูงกว่าอัตราเงินเฟ้อ หรือค่าจ้างที่แท้จริงเพิ่มขึ้น จะทำให้คุณภาพชีวิตของคนงานสูงขึ้น แรงงานไร้ฝีมือซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและรายได้ต่ำได้รับความเป็นธรรมในสังคมมากขึ้นและจากการที่อัตราค่าจ้างที่แท้จริงสูงขึ้นจะทำให้ประชาชนมีอำนาจซื้อสินค้าและบริการมากขึ้น มีผลทำให้ผู้ผลิตมีความต้องการลงทุนการผลิตสินค้าและบริการมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศดีขึ้น นอกจากนี้ การเพิ่มค่าจ้างยังส่งเสริมขวัญและกำลังใจของคนงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการผลิต ส่งผลดีต่อสถานประกอบการและศักยภาพการแข่งขันของประเทศโดยรวม ตลอดจนเป็นการกระจายรายได้ไปสู่แรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ที่มีรายได้น้อยอีกด้วย ในทางตรงข้ามการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอาจมีผลกระทบทางด้นลบต่อเศรษฐกิจและสังคมหลายประการได้แก่ ต้นทุนการผลิตและราคาสูงขึ้น ซึ่งหากค่าจ้างเพิ่มขึ้นน้อยกว่าอัตราเงินเฟ้อจะทำให้คนงานมีมาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิตต่ำลง เกิดการว่างงานมากขึ้น เพราะผู้ผลิตนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนแรงงาน ศักยภาพการแข่งขัน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นของประเทศลดลง เมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านตลอดจนก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะระหว่างกลุ่มคนงานภาคเอกชนกับเกษตรกรหรือกลุ่มประกอบการธุรกิจส่วนตัว นอกจากนี้การปรับค่าจ้างขั้นต่ำยังส่งผลกระทบต่ออัตราเงินเฟ้อเพิ่มสูงขึ้นอันเป็นผลจากแรงงานกดดันทั้งจาก

-/ทางด้าน...

ทางด้านอุปสงค์และอุปทาน โดยที่การเพิ่มขึ้นของเงินเฟ้อจากทางด้านอุปทานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มมากกว่าการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน

จากผลดี ผลเสียต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปัญหาสำคัญที่มีการถกเถียงกันมาตลอด คือ รูปแบบและกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม ซึ่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 กำหนดให้รูปแบบและกระบวนการค่าจ้างที่มีอำนาจตัดสินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของทุกพื้นที่ในประเทศไทย โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้างอยู่ในรูปไตรภาคี อันประกอบด้วยตัวแทน 3 ฝ่าย คือ ตัวแทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง รูปแบบและกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้มีการเปลี่ยนแปลง โดยประกาศของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 6 พฤศจิกายน 2540 โดยให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และให้มีคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดที่ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้ โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดให้อยู่ในรูปของไตรภาคีและถือว่าได้มีการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในระดับจังหวัด โดยให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดเสนอคณะกรรมการค่าจ้างกลางเพื่อพิจารณาเสนอรัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ ยังคงมีความจำเป็นสำหรับประเทศไทย วัตถุประสงค์ของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อค้ำระดับค่าจ้างที่อยู่ในระดับต่ำมากให้ขึ้นมาอยู่ในระดับเฉลี่ยทั่วไปของผู้ทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน สร้างความเป็นธรรมในการแข่งขันเชิงการค้าระหว่างนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรมกับนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างไม่เป็นธรรม และเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้

มาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้อธิบายถึงหลักการ วิธีการ และขั้นตอนในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และไม่ได้เสนอแนะความแตกต่างของขอบเขตหรือระดับของข้อมูล

-/ที่จะนำ...

ที่จะนำมาใช้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการเสนอแนะของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด กล่าวคือ บางจังหวัดมีปัญหาในการพิจารณาข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด การจัดทำรายงานมีความแตกต่างกัน บางจังหวัดรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับประเทศ ไม่มีการศึกษาถึงค่าจ้างที่แท้จริงของแต่ละจังหวัดว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเสนอขอปรับนั้น เป็นผลจากการปรับตัวของค่าจ้างแท้จริงหรือไม่ กระบวนการนำเสนอเพื่อการวิเคราะห์ ข้อมูลจะประกอบด้วยอะไรบ้างที่จะทำให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ใช้เป็นฐานในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยยังคงเป็นเรื่องของ แรงงานสัมพันธ์และเป็นเรื่องของการต่อรอง (Collective Bargaining) ระหว่างลูกจ้าง และนายจ้างด้วย การใช้สูตรตายตัวในการคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นไปได้ยาก แต่ ควรทำกรอบเพื่อใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการต่อรองดังกล่าว สาระในการเพิ่มศักยภาพของ ระบบและกระบวนการในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงควรเน้นปัจจัยที่มีอิทธิพล อย่างยิ่งต่อการคำนวณหาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ ข้อมูล รวมทั้งกระบวนการเก็บและการ ใช้การคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องมีพื้นฐานอยู่บนข้อมูลที่ถูกต้องเชื่อถือได้มีความ ชัดเจนและโปร่งใส

2. ข้อเสนอแนะ

กระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอยู่ในอัตราที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและ สังคมของจังหวัด เพื่อให้กระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปรับปรุงกระบวนการสรรหาคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัด โดยให้มีผู้แทนฝ่ายนายจ้างจากสถานประกอบการขนาดใหญ่ขนาดกลางและ ขนาดเล็กในจังหวัด ส่วนผู้แทนฝ่ายลูกจ้างควรกำหนดคุณสมบัติให้ชัดเจนว่า ควรมีความรู้ ระดับใดและมีอายุงานกี่ปี เพื่อให้สามารถคำนิบบทบาทในการเจรจต่อรองกับนายจ้าง ได้เต็มที่

2. คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องแรงงานสัมพันธ์และการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่จะนำมาใช้ประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ครบถ้วน ทั้งคณะ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาข้อมูลระดับจังหวัด ควรจัดทำกรอบข้อมูลให้ครอบคลุม เฉพาะตัวแปรที่จำเป็นเพื่อความประหยัดและการใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ควร กำหนดกรอบข้อมูลที่กว้างเกินไปและให้มีการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายของแรงงานไร้ฝีมือ และอัตราค่าจ้างแรงงานในระดับเดียวกันอย่างต่อเนื่อง

4. พัฒนาและยกระดับฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัด ควรมีการประเมินผลค่านข้อมูลและงานวิจัยระดับจังหวัดและหาทางปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพหรือบุคลากรของฝ่ายเลขานุการคณะ อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

5. ควรกำหนดกรอบเวลาในการประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดให้เหมือนกันทุกจังหวัด เช่น ให้ประชุมติดตามความเคลื่อนไหวของปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการประชุม ไตรมาสละ 1 ครั้ง และประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดให้เสร็จสิ้น ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2548 และให้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปีละ 1 ครั้ง โดยให้มีผลบังคับใช้ในเดือนมกราคม ของแต่ละปี

6. การสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือแรกเข้าทำงานที่มีอายุงาน ไม่เกิน 1 ปี ควรทำอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อเป็นข้อมูลให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากขึ้น

7. ผู้แทนภาครัฐบาลควรจะต้องจัดเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัด ไม่ใช่ระดับภาค โดยเฉพาะข้อมูลดัชนีราคาสินค้าเครื่องอุปโภคและบริโภค ควรจัดเก็บ จากแหล่งขายสินค้ากระจายไปทั่วทุกอำเภอที่เป็นแหล่งอุตสาหกรรม เพื่อนำมาเปรียบเทียบ หาราคากลาง และเปรียบเทียบข้อมูลกับฝ่ายลูกจ้าง

8. การกระจายอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสู่จังหวัดควรให้ อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีอำนาจตัดสินใจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้เอง โดยให้เริ่ม นำร่องในจังหวัดที่มีความพร้อมทั้งด้านคุณภาพของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และข้อมูลที่ใช้ประกอบ

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างถูกต้อง นับว่ามีความสำคัญยิ่ง เพราะ จะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานมีสวัสดิการความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นมีรายได้พอเพียงต่อการครองชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานไร้ฝีมือ ขณะเดียวกันก็อยากเห็นภาคอุตสาหกรรมเจริญก้าวหน้า พัฒนาธุรกิจ สามารถแข่งขันได้กับทั่วโลก โดยไม่มีปัญหาด้านแรงงานไม่ว่าจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ หรือแรงงานฝีมือ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีความพร้อมทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานที่ใช้เป็นการพิจารณากรอบระยะเวลาและการพัฒนาบุคลากร ถึงแม้ว่าที่ผ่านมากระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ว่ายังไม่มีความมีประสิทธิภาพ แต่กระทรวงแรงงานก็ได้ติดตามปรับปรุงให้ดีขึ้นตลอดมา ทั้งในเรื่องการจัดทำระบบข้อมูล การพัฒนาบุคลากรทั้งผู้ที่ร่วมเป็นคณะกรรมการฯ และฝ่ายเลขานุการ การสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของผู้ใช้แรงงานไร้ฝีมือและการศึกษาวิจัยรูปแบบและกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม การปรับปรุงกระบวนการในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะไม่สำเร็จ ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างในการที่จะทำหน้าที่เพื่อส่วนรวม ไม่ใช่เป็นการรักษาผลประโยชน์ของแต่ละฝ่าย

บรรณานุกรม

หนังสือและเอกสารทางราชการ

- | | |
|---|---|
| กระทรวงแรงงาน | แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548 - พ.ศ. 2551) |
| ไทรรงค์ สุวรรณศิริและคณะ | การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศและ
ผลทางเศรษฐกิจ วารสารเศรษฐศาสตร์ปีที่ 5
ฉบับที่ 1 (มิ.ย. - ก.ย.) 2518 |
| เมธี กรองแก้ว, จินตนา เชิญศิริ | การจัดระดับความยากจนในประเทศไทย วารสาร
เศรษฐศาสตร์ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มิ.ย. - ก.ย.) 2518 |
| วิมุติ วานิชเจริญธรรม | แนวทางกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การสัมมนา เรื่อง
โครงการศึกษาค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือ
ในภาคอุตสาหกรรม, 18 พฤษภาคม 2547
กรุงเทพฯ (เอกสารประกอบการบรรยาย) |
| สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ | แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 9)
พ.ศ. 2545 - พ.ศ. 2549 |
| สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง (2543) | ประมวลข้อมูล เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำใน
ประเทศไทย |
| สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
กระทรวงแรงงาน | เอกสารรายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง ความจำเป็นใน
การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 2547 |