

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

1. ชื่อผลงาน การดำเนินงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดลำปาง
2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ เดือนพฤศจิกายน 2550 - กันยายน 2551
3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

1) แนวคิดเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 – 2 (พ.ศ.2504 – 2514) รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาอุตสาหกรรม ทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น แต่แรงงานจำนวนมากเหล่านี้เป็นแรงงานไม่มีฝีมือในเชิงอุตสาหกรรม จึงได้รับค่าจ้างต่ำมาก สาเหตุที่ว่าคนงานไม่มีฝีมือมีจำนวนมากเกินความต้องการของตลาดแรงงานผู้ประกอบการสามารถเลือกจ้างและกำหนดค่าจ้างได้เองโดยที่ลูกจ้างจำเป็นต้องยอมรับ ขณะเดียวกันผู้ประกอบการก็จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่มีฝีมือซึ่งมีจำนวนน้อยในอัตราที่สูง ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างของผู้มีฝีมือกับผู้ไม่มีฝีมือ เป็นผลให้คนส่วนมากในสังคมมีรายได้น้อย

รัฐบาลตระหนักถึงคุณค่าของแรงงานและเล็งเห็นถึงปัญหาดังกล่าว จึงมุ่งแก้ไขสภาพความไม่เป็นธรรมในสังคม อันมีสาเหตุมาจากค่าจ้าง รัฐบาลจึงพิจารณามาตรการที่จะแก้ปัญหาได้ตรงจุดมีผลเร็วและตรงกว่ามาตรการอื่นนำมาใช้ คือ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

วัตถุประสงค์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล คือ

(1) เพื่อดึงระดับค่าจ้างที่อยู่ในระดับต่ำมาก ให้ขึ้นมาอยู่ในระดับเฉลี่ยทั่วไปของผู้ทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

(2) สร้างความเป็นธรรมในการแข่งขันเชิงการค้าระหว่างนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างเป็นธรรมกับนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างไม่เป็นธรรม

(3) เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจและกระจายรายได้

เพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าว รัฐบาลจึงได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2515 ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงาน และให้มีคณะกรรมการขึ้นเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด , หน้า 1)

2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภทหรือในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้ การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

ถ้าไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นใดให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องถิ่นนั้น

3) ระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ว่าด้วยองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2542 การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

(1) ให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับค่าจ้างที่ถูกจ้างในจังหวัดได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น ๆ ในจังหวัด ได้แก่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวม สภาพเศรษฐกิจและสังคม

(2) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดต้องไม่ต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกลางกำหนด

(3) ก่อนพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดควรสำรวจ และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง มาตรฐานการครองชีพ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของลูกจ้าง และข้อเท็จจริงทางสังคมและเศรษฐกิจในจังหวัด เพื่อนำมาประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด

(4) เมื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดแล้วให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนำเสนอผลการพิจารณาพร้อมรายละเอียดตามที่สมควร ให้คณะกรรมการค่าจ้างกลางพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อพิจารณาลงนามประกาศใช้บังคับ

4) ระเบียบคณะกรรมการค่าจ้าง ว่าด้วยคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2547

ข้อ 5 ให้มีคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจำนวนไม่เกินสิบห้าคน ประกอบอนุกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่ากัน โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานอนุกรรมการและแรงงานจังหวัดเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 11 คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละสองปีนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง

5) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้าง ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ถูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมของประเทศ และสภาพเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้าง ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ถูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานที่ฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

6) กรอบแนวทางการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2552 คณะกรรมการค่าจ้างได้วางกรอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2552

6.1) เพื่อให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด 75 จังหวัด ใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2552

6.2) เพื่อให้การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2552 เป็นไปอย่างมีหลักวิชาการมากยิ่งขึ้น และมีมาตรฐานเดียวกัน

โดยคณะกรรมการค่าจ้าง ได้มีแนว คิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า “เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ 1 คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นนั้น”

แรงงานไร้ฝีมือ หมายถึง แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งที่ เพิ่งจบการศึกษาหรือจบมาหลายปีแล้ว แต่ไม่เคยทำงานหรือเคยทำงานมาแล้ว แต่รวมระยะเวลาการทำงานเท่ากับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เกิน 1 ปี

4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

สรุปสาระ

เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่ คณะกรรมการค่าจ้างจึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 84 (2) และมาตรา 162 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และระเบียบคณะกรรมการค่าจ้าง ว่าด้วยคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2547 ดังนี้

5) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้าง ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตแรงงาน ผลผลิตอันควมรวมของประเทศ และสภาพเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้าง ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานที่ฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

6) กรอบแนวทางการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2552 คณะกรรมการค่าจ้าง ได้วางกรอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2552

6.1) เพื่อให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด 75 จังหวัด ใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2552

6.2) เพื่อให้การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2552 เป็นไปอย่างมีหลักวิชาการมากยิ่งขึ้น และมีมาตรฐานเดียวกัน

โดยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีแนว คิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า “เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ 1 คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นนั้น”

แรงงานไร้ฝีมือ หมายถึง แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งที่ เพิ่งจบการศึกษาหรือจบมาหลายปีแล้ว แต่ไม่เคยทำงานหรือเคยทำงานมาแล้ว ระยะเวลาการทำงานเท่ากับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เกิน 1 ปี

4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

สรุปสาระ

เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่ คณะกรรมการค่าจ้างจึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 84 (2) และมาตรา 162 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และระเบียบคณะกรรมการค่าจ้าง ว่าด้วยคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2547 ดังนี้

มาตรา 84 ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการดังต่อไปนี้ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใดแทนคณะกรรมการได้

- (1) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- (2) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
- (3) คณะอนุกรรมการอื่นที่คณะกรรมการเห็นสมควรกำหนด

ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม

มาตรา 162 ให้คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงอยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง

จากมาตรา 84 (2) และมาตรา 162 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีผลให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประกอบของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และแนวทางการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด กล่าวคือ

องค์ประกอบของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

1. ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างว่าด้วยคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ.2547 คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้มีคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ไม่เกิน 15 คน ประกอบด้วย อนุกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่ากัน โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานอนุกรรมการ และแรงงานจังหวัดเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฝ่ายรัฐบาล ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเสนอรายชื่อผู้แทนฝ่ายรัฐบาลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้พิจารณาสรรหาตามที่เห็นสมควร

อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุตั้งแต่ยี่สิบห้าปีขึ้นไป
- (3) เป็นผู้มีความเลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- (4) เป็นนายจ้างซึ่งประกอบกิจการในจังหวัดนั้น และในกรณีที่นายจ้างเป็นสมาชิกขององค์กรนายจ้างต้องมีหนังสือรับรอง สมาชิกภาพจากองค์กรนายจ้างนั้น

- (5) เป็นลูกจ้างซึ่งไม่ใช่ระดับผู้บังคับบัญชา ของสถานประกอบกิจการในจังหวัดนั้น โดยมีหนังสือรับรองจากสถานประกอบกิจการ และในกรณีที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกขององค์กร ลูกจ้างต้องมีหนังสือรับรองสมาชิกภาพจากองค์กรลูกจ้างนั้น
- (6) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (7) ไม่เป็นกรรมการค่าจ้าง หรืออนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดในจังหวัดอื่น
- (8) ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

2. การได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดดำเนินการ ตามระเบียบคณะกรรมการค่าจ้าง ว่าด้วยคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2547 ข้อ 8

3. อนุกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งเมื่อพ้นจากตำแหน่งแล้วอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกก็ได้

4. นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) ขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในข้อ 6 แห่งระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างว่าด้วยคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2547

ในกรณีที่อนุกรรมการฝ่ายนายจ้างหรืออนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเสนอชื่อผู้แทนสำรองที่มีคุณสมบัติครบตามข้อ 6 แห่งระเบียบคณะกรรมการค่าจ้าง ว่าด้วยคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2547 และได้รับการคัดเลือกในลำดับถัดไปเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการแทนตำแหน่งอนุกรรมการที่ว่าง โดยให้มีวาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของอนุกรรมการที่ตนแทน

ในกรณีที่ไม่มีผู้แทนสำรอง ให้สำนักงานแรงงานแจ้งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เพื่อดำเนินการสรรหาผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง ในการแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง โดยให้มีวาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของอนุกรรมการที่ตนแทน

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด

1) พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตรากำลังที่ลูกจ้างได้รับอยู่ มาตรฐานการครองชีพ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของลูกจ้าง และข้อเท็จจริงทางสังคมและเศรษฐกิจในจังหวัด เพื่อกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด

2) พิจารณาเสนออัตรากำลังขั้นต่ำของจังหวัดต่อคณะกรรมการค่าจ้าง

3) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด, หน้า 8)

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณากำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด

มาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551 กำหนดว่า ในการพิจารณาอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด ให้ศึกษาและพิจารณาหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้

(1) กลุ่มที่ 1 กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้างมี 5 หลักเกณฑ์ ได้แก่

(1.1) ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตรากำลังที่ลูกจ้างได้รับอยู่

(1.2) ดัชนีค่าครองชีพ

(1.3) อัตรารายเงินเพื่อ

(1.4) ราคาของสินค้าและบริการ

(1.5) มาตรฐานการครองชีพ

ข้อมูลที่น่ามาใช้ประกอบการพิจารณา มี 2 ชุด ได้แก่

- ข้อมูลผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือใน

ภาคอุตสาหกรรม ปี 2551 ตามแนวคิดตะกร้าสินค้า จัดทำโดยสำนักงานแรงงานจังหวัด

- ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปของจังหวัด จัดทำโดยสำนักดัชนี

เศรษฐกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

(2) กลุ่มที่ 2 กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง มี 3 หลักเกณฑ์ ได้แก่

(2.1) ต้นทุนการผลิต

(2.2) ความสามารถของธุรกิจ

(2.3) ผลผลิตภาพแรงงาน

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด

1) พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตรากำลังที่ลูกจ้างได้รับอยู่ มาตรฐานการครองชีพ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของลูกจ้าง และข้อเท็จจริงทางสังคมและเศรษฐกิจในจังหวัด เพื่อกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด

2) พิจารณาเสนออัตรากำลังขั้นต่ำของจังหวัดต่อคณะกรรมการค่าจ้าง

3) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด, หน้า 8)

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณากำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด

มาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551 กำหนดว่า ในการพิจารณาอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด ให้ศึกษาและพิจารณาหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้

(1) กลุ่มที่ 1 กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้างมี 5 หลักเกณฑ์ ได้แก่

(1.1) ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตรากำลังที่ลูกจ้างได้รับอยู่

(1.2) ดัชนีค่าครองชีพ

(1.3) อัตราราคาเงินเฟ้อ

(1.4) ราคาของสินค้าและบริการ

(1.5) มาตรฐานการครองชีพ

ข้อมูลที่น่ามาใช้ประกอบการพิจารณา มี 2 ชุด ได้แก่

- ข้อมูลผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือใน

ภาคอุตสาหกรรม ปี 2551 ตามแนวคิดตะกร้าสินค้า จัดทำโดยสำนักงานแรงงานจังหวัด

- ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปของจังหวัด จัดทำโดยสำนักดัชนี

เศรษฐกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

(2) กลุ่มที่ 2 กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง มี 3 หลักเกณฑ์ ได้แก่

(2.1) ต้นทุนการผลิต

(2.2) ความสามารถของธุรกิจ

(2.3) ผลผลิตภาพแรงงาน

ข้อมูลที่น่าสนใจประกอบพิจารณา มี 2 ชุด ได้แก่

- ต้นทุนการผลิต ใช้ข้อมูลดัชนีราคาผู้ผลิต : ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมจัดทำโดย สำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ข้อมูลต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต ในปี 2549 จำแนกตามหมวดอุตสาหกรรม (รายงานการสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ.2550 ที่ราชอาณาจักร สำนักงานสถิติแห่งชาติ) และข้อมูลจากสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

- ข้อมูลการชำระภาษีนิติบุคคล หรือภาษีการค้า จากสำนักงานสรรพากรจังหวัด หรือข้อมูลอื่นตามที่คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเห็นสมควร

- ข้อมูลผลิตภาพแรงงาน จากรายงานโครงการจัดทำสถิติผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม ปี 2551 จัดทำโดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ผลิตภาพแรงงานทั่วประเทศและรายภาค)

(3) กลุ่มที่ 3 กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านเศรษฐกิจและสังคม มี 2 หลักเกณฑ์

ได้แก่

(3.1) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ

(3.2) สภาพเศรษฐกิจและสังคม

ข้อมูลที่น่าสนใจประกอบพิจารณา มี 2 ชุด ได้แก่

- ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด และอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของจังหวัด (GPP) และประเทศ (GDP) จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

- ข้อมูลที่แสดงถึงสภาพเศรษฐกิจ สังคม และแรงงานของจังหวัด อาทิ เช่น การเลิกจ้างของจังหวัด จำนวนสถานประกอบการของจังหวัด จำนวนลูกจ้างของจังหวัด ข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคมจังหวัด ผลการตรวจแรงงานเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และสถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ของจังหวัด ข้อมูลจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด การจัดหางานของจังหวัด ข้อมูลจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด กำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงานของจังหวัด ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร (Labour Force Survey) สำนักงานสถิติจังหวัด ภาวะเศรษฐกิจไทย/ภาวะสังคม จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ภาวะการคลังลงทุนทั่วไปของจังหวัด (รวมทั้งการส่งเสริมการลงทุนของจังหวัด) ข้อมูลจากสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด และสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ข้อมูลทางเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ ความที่คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเห็นสมควร

ในการพิจารณาข้อมูลทั้งหมด คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดควร จัดลำดับจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลแต่ละกลุ่มด้วย โดยให้นำหนักกับข้อมูลกลุ่มที่ 1 เป็นอันดับแรก ประมาณร้อยละ 40-60 ทั้งนี้ การให้นำหนักของข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม ให้อยู่ในดุลยพินิจของ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และควรคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อเศรษฐกิจของจังหวัด หากมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย รวมทั้งควรใช้ข้อมูลที่มีช่วงระยะเวลาเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน และใช้ข้อมูลเป็นปัจจุบันมากที่สุด

ในการประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจารณาใน 3 ประเด็น คือ (1) ควรปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดหรือไม่ (2) ถ้าควรปรับ ปรับในอัตราเท่าใด และ (3) ควรปรับเมื่อใด

ขั้นตอนการดำเนินการ

คณะกรรมการค่าจ้าง ได้มีระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ว่าด้วยองค์ประชุม และวิธีดำเนินงาน ของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2542 และกำหนดกรอบแนวทางการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ดังนี้

1) องค์ประชุม

1.1) ต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด โดยมีอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างและอนุกรรมการฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยฝ่ายละ 1 คน จึงจะเป็นองค์ประชุม

1.2) สำหรับการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด จะต้อง มีอนุกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด โดยมีอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างและอนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 2 คน จึงจะเป็นองค์ประชุม แต่ถ้าไม่ครบองค์ประชุมให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก ซึ่งการประชุมครั้งหลังนี้แม้ไม่มีอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างหรืออนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือว่าเป็นองค์ประชุม

กรณีอนุกรรมการท่านใดมาประชุมไม่ได้ ให้แจ้งลาประชุมต่อสำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อแจ้งที่ประชุมทราบ และไม่ควรขาดประชุมคณะอนุกรรมการติดต่อกันเกิน 2 ครั้ง

2) ประธานที่ประชุม

2.1) ประธานอนุกรรมการเป็นประธานที่ประชุม

2.2) ถ้าประธานอนุกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

ให้อนุกรรมการที่มาประชุมเลือกอนุกรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

8.2.2) การวิเคราะห์ข้อมูล ควรจะใช้ข้อมูลที่มีฐานเดียวกันหรือช่วงระยะเวลาเดียวกัน และนำข้อมูลที่เกิดขึ้นในระยะเวลาหนึ่ง มาเป็นแนวทางที่จะวิเคราะห์แนวโน้มหรือความเป็นไปได้

8.2.3) ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง ให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดศึกษาและพิจารณาข้อมูลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อมูลข้อเท็จจริงอื่นที่มีผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประชาชนในจังหวัด ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดศึกษาผลกระทบหากมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดด้วย

8.3) การพิจารณาข้อมูล ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดควรจัดประชุมไตรมาสละ 1 ครั้ง เพื่อติดตามข้อมูลและให้แจ้งผลการประชุมทุกครั้ง การเสนอแนะเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะต้องแจ้งให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณา ตามปฏิทินการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2552 ภายในวันที่ 1 - 5 กันยายน 2551 เป็นอย่างช้า โดยจัดส่งรายงานการประชุมซึ่งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดรับรองแล้วประกอบกับเอกสารที่ใช้ในการพิจารณาเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หากพ้นกำหนดนี้ถือว่าจังหวัดไม่ประสงค์จะขอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปีถัดไป

8.4) ให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ชุดที่พิจารณาข้อมูลของจังหวัดก่อนวันที่ 5 กันยายน 2551 เป็นผู้เสนอเรื่องแนวโน้มหรือข้อเสนอแนะเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของปีถัดไป ไม่ว่าจะสิ้นสุดวาระการดำรงตำแหน่งก่อนหรือหลังวันที่ 5 กันยายน 2551 หากคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดชุดใหม่ มีความเห็นเป็นอื่นให้เสนอความเห็นภายในวันที่ 5 กันยายน 2551 เช่นกัน

8.5) หลังจากที่กระทรวงแรงงาน ได้รับเอกสารจากจังหวัดแล้ว จะรวบรวมนำเสนอคณะกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง ซึ่งจะพิจารณากลั่นกรองภายในก่อนที่จะเสนอคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณากลั่นกรองภายในก่อนที่จะเสนอคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาภายในวันที่ 8 - 15 กันยายน 2551

8.6) เมื่อคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาเห็นว่า ผลการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดไม่มีความชัดเจนหรือคณะกรรมการค่าจ้างมีความเห็นอื่น คณะกรรมการค่าจ้างจะแจ้งให้จังหวัดทบทวนผลการพิจารณา หรืออาจเรียกให้ผู้แทนในคณะกรรมการฯ ชี้แจงข้อมูลข้อเท็จจริงต่อคณะกรรมการค่าจ้าง โดยเป็นการทบทวนทั้งในประเด็นการขอปรับและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จังหวัดขอปรับด้วย ทั้งนี้ การพิจารณาหรือการทบทวนของคณะกรรมการค่าจ้างจะดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ 1 - 3 ตุลาคม 2551

8.7) เมื่อคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาข้อมูล ข้อเท็จจริงแล้วไม่มีความเห็นขัดแย้งกับมติของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด คณะกรรมการค่าจ้างจะแจ้งผลการพิจารณาหรือการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทราบ พร้อมกันทั่วประเทศ

ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม

ในการจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด กระทรวงแรงงานได้จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ดังนี้ ค่าเบี้ยประชุม ค่าพาหนะ ค่าอาหารว่าง และเครื่องดื่ม และค่าวัสดุ

- ค่าเบี้ยประชุม สำหรับคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ผู้เข้าร่วมประชุมให้จ่ายค่าเบี้ยประชุมตามพระราชกฤษฎีกาเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. 2547 มาตรา 6 (2) และประธานอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดให้จ่ายค่าเบี้ยประชุมตามมาตรา 9 ของพระราชกฤษฎีกาฯ ฉบับดังกล่าว

กรณีอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดโดยตำแหน่ง ไม่อาจเข้าร่วมประชุมได้ และมอบหมายเป็นหนังสือให้บุคคลหนึ่งเข้าประชุมแทน ผู้เข้าร่วมประชุมแทนตามที่ได้รับมอบหมายดังกล่าว ข้อมติเป็นอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดซึ่งปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ดำรงตำแหน่งข้างต้น ให้นับเป็นองค์ประชุมและมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมกรรมการฯ

- ค่าพาหนะ กำหนดให้จ่ายเฉพาะคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่เป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เท่านั้น

การดำเนินงานก่อนประชุม

1) เตรียมการก่อนประชุม โดยการกำหนดวันประชุม เอกสารที่เกี่ยวข้อง สถานที่จัดประชุม และการแบ่งงานให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ

2) กำหนดค่าใช้จ่ายและขออนุมัติยืมเงินทศรองราชการเพื่อจัดประชุม โดยมีเอกสาร ดังนี้

(1) บันทึกรายการขออนุมัติค่าใช้จ่ายและยืมเงินทศรองราชการ

(2) สัญญาการยืมเงินค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม

3) นัดประชุมและการเตือนนัดประชุม เลขานุการอาจมอบหมายเจ้าหน้าที่ดำเนินการเรื่องการนัดหมายวันประชุม จัดทำหนังสือเชิญประชุม และเตือนนัดประชุมก่อนวันประชุมอย่างน้อย 1 วัน เพื่อทราบว่ามีจำนวนผู้เข้าประชุมครบองค์ประชุมหรือไม่ หากจำเป็นอาจขอเลื่อนวันประชุม เพื่อให้คณะกรรมการสะดวกที่จะเข้าร่วมประชุม

8.7) เมื่อคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาข้อมูล ข้อเท็จจริงแล้วไม่มีความเห็นขัดแย้งกับมติของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด คณะกรรมการค่าจ้างจะแจ้งผลการพิจารณาหรือการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทราบ พร้อมกันทั่วประเทศ

ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม

ในการจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด กระทรวงแรงงานได้จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ดังนี้ ค่าเบี้ยประชุม ค่าพาหนะ ค่าอาหารว่าง และเครื่องดื่ม และค่าวัสดุ

- ค่าเบี้ยประชุม สำหรับคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ผู้เข้าร่วมประชุมให้จ่ายค่าเบี้ยประชุมตามพระราชกฤษฎีกาเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. 2547 มาตรา 6 (2) และประธานอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดให้จ่ายค่าเบี้ยประชุมตามมาตรา 9 ของพระราชกฤษฎีกาฯ ฉบับดังกล่าว

กรณีอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดโดยตำแหน่ง ไม่อาจเข้าร่วมประชุมได้ และมอบหมายเป็นหนังสือให้บุคคลหนึ่งเข้าประชุมแทน ผู้เข้าร่วมประชุมแทนตามที่ได้รับมอบหมายดังกล่าว ย่อมถือเป็นอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดซึ่งปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ดำรงตำแหน่งข้างต้น ให้นับเป็นองค์ประชุมและมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมกรรมการฯ

- ค่าพาหนะ กำหนดให้จ่ายเฉพาะคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่เป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เท่านั้น

การดำเนินงานก่อนประชุม

1) เตรียมการก่อนประชุม โดยการกำหนดวันประชุม เอกสารที่เกี่ยวข้อง สถานที่จัดประชุม และการแบ่งงานให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ

2) กำหนดค่าใช้จ่ายและขออนุมัติยืมเงินทศรองราชการเพื่อจัดประชุม โดยมีเอกสาร ดังนี้

(1) บันทึกขออนุมัติค่าใช้จ่ายและยืมเงินทศรองราชการ

(2) สัญญาการยืมเงินค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม

3) นัดประชุมและการเตือนนัดประชุม เลขานุการอาจมอบหมายเจ้าหน้าที่ดำเนินการเรื่องการนัดหมายวันประชุม จัดทำหนังสือเชิญประชุม และเตือนนัดประชุมก่อนวันประชุมอย่างน้อย 1 วัน เพื่อทราบว่าจำนวนผู้เข้าประชุมครบองค์ประชุมหรือไม่ หากจำเป็นอาจขอเลื่อนวันประชุม เพื่อให้คณะกรรมการสะดวกที่จะเข้าร่วมประชุม

4) การออกหนังสือเชิญประชุม จะต้องระบุให้ชัดเจนว่านัดประชุมครั้งที่เท่าไร ของปีปฏิทินนั้น วัน เดือน ปี เวลา และสถานที่ประชุม โดยควรส่งกำหนดการและเอกสารประกอบการประชุมให้คณะกรรมการพิจารณา ก่อน การออกหนังสือเชิญประชุมควรส่งให้ถึงมือคณะกรรมการอย่างน้อย 2 สัปดาห์ก่อนวันประชุม ทั้งนี้ควรโทรศัพท์แจ้งวันประชุมก่อนหนังสือเชิญ และโทรศัพท์เตือนนัดประชุมอย่างน้อย 1 วันก่อนการประชุม

5) การจัดเตรียมเอกสารประชุม เป็นการเตรียมการตามที่คณะกรรมการ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จะต้องพิจารณาข้อมูล ข้อเท็จจริง เช่น ดัชนีราคาผู้บริโภค รายงานภาวะเศรษฐกิจ ผลการตรวจแรงงาน ฯลฯ นอกจากนั้นเป็นเอกสารตามที่อนุกรรมการขอให้เลขานุการ จัดหาให้ ควรจัดส่งเอกสารประกอบการประชุม ให้คณะกรรมการพิจารณา ก่อนการประชุมและ ควรเตรียมสำรองไว้สำหรับผู้ที่ไม่ได้นำเอกสารมาเข้าประชุมด้วย

6) ระเบียบวาระและแนวดำเนินการประชุม

- ระเบียบวาระการประชุม หมายถึง การจัดประเด็นการประชุม ซึ่งอาจจะมีประเด็นที่ยังพิจารณาไม่แล้วเสร็จ หรือมีประเด็นพิจารณาใหม่ เลขานุการจึงต้องส่งระเบียบวาระให้อนุกรรมการทุกคนเพื่อทราบก่อนการประชุม ในการจัดทำระเบียบวาระการประชุม เลขานุการควรหารือกับประธานก่อน

- แนวดำเนินการประชุม หมายถึง การกำหนดแนวทางการดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม เป็นการเตรียมพร้อมให้ประธานและเลขานุการทราบว่า รายละเอียดของระเบียบวาระการประชุมแต่ละประเด็นมีอะไรบ้าง

7) รายงานการประชุม เป็นบันทึกแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าประชุม สำหรับการประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ให้จัดทำสรุปรายงานการประชุมเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

8) การรับรองรายงานการประชุม การทำได้ 3 วิธี

(1) การรับรองในการประชุมครั้งนั้น สำหรับกรณีเร่งด่วน โดยให้ประธานหรือเลขานุการ อ่านสรุปมติให้ที่ประชุมพิจารณารับรอง

(2) รับรองในการประชุมครั้งต่อไป เมื่อประธานหรือเลขานุการเสนอรายงานการประชุมครั้งที่แล้วมาให้ที่ประชุมรับรอง

(3) เลขานุการส่งรายงานการประชุม ให้คณะกรรมการเพื่อให้พิจารณารับรองภายในเวลาที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด, หน้า 17-19)

การดำเนินงานระหว่างการประชุม

1) จัดเตรียมสถานที่ประชุมในวันที่ประชุม เลขานุการต้องดูแลความพร้อมของสถานที่ประชุม เจ้าหน้าที่รับผิดชอบหน้าที่ต่าง ๆ โดยเลขานุการต้องตรวจสอบอุปกรณ์และเครื่องใช้ในห้องประชุม เตรียมเอกสาร ป้ายชื่อ และที่นั่งในห้องประชุมทั้งของอนุกรรมการ ผู้เข้าร่วมประชุมและเจ้าหน้าที่ การกำหนดที่นั่งสำหรับผู้เข้าประชุมให้จัดเรียงลำดับตามคำสั่งแต่งตั้ง และตำแหน่งของผู้ประชุมตามตัวอย่างการจัดแผนผังที่นั่งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยจัดแบ่งให้ผู้แทนภาครัฐนั่งด้านข้างของประธานในที่นั่งคอนหน้า ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนั่งคนละด้านเพื่อให้แต่ละฝ่ายได้มีโอกาสปรึกษาหารือกันในระหว่างการประชุม และผู้เข้าร่วมประชุมจะต้องนั่งตรงข้ามกับประธาน เลขานุการนั่งข้างประธานด้านที่อยู่ใกล้กับประตูหรือทางออก เพื่อความสะดวกในการออกไปสั่งการหรือประสานงานในระหว่างการประชุม

2) ก่อนเข้าประชุม ให้เลขานุการสรุปเนื้อหาและประเด็นที่อยู่ในรายละเอียดการประชุมให้ประธานได้ทราบอีกครั้งหนึ่ง

3) การลงทะเบียน เมื่ออนุกรรมการมาถึงที่ประชุม เลขานุการจะจัดเตรียมทะเบียน ลงชื่อ เอกสาร หลักฐานการรับค่าเบี้ยประชุม และเอกสารประกอบการประชุม (กรณีที่ตั้งให้ล่วงหน้าแล้วอนุกรรมการไม่ได้นำมาด้วย) และเอกสารเพิ่มเติม (ถ้ามี) ให้อนุกรรมการนั่งประจำที่นั่ง ซึ่งตั้งป้ายชื่อไว้

4) การเชิญประธาน เมื่อที่ประชุมพร้อมหรือเมื่อถึงเวลาอันสมควร ให้เลขานุการเชิญประธาน โดยแจ้งจำนวนผู้เข้าประชุมให้ท่านทราบ

5) หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในงานประชุมคณะอนุกรรมการนั้น เลขานุการควรมอบหมายหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่เพื่อช่วยกันบริหารงานเพิ่มเติมตามความถนัดของเจ้าหน้าที่และความเหมาะสม ดังนี้

(1) งานประสานการประชุม ควรให้มีเจ้าหน้าที่นั่งอยู่ด้านหลังเลขานุการเพื่อประสานการประชุมการจัดหาเอกสารเพิ่มเติมตามที่กรรมการร้องขอ หรือประธานสั่งการ รวมทั้งช่วยดำเนินการอื่น ๆ ตามที่เลขานุการมอบหมายในระหว่างการประชุม

(2) งานบันทึกการประชุม การสรุปผลการประชุม และการจดประเด็นการประชุมควรมอบหมายให้เจ้าหน้าที่บันทึกเทป และจดรายงานการประชุมโดยการถอดเทป

(3) งานอำนวยความสะดวก ได้แก่ การลงทะเบียน การรอรับกรรมการ การจ่ายเบี้ยประชุม การแจกเอกสาร การจัดเครื่องค้ำและคุณเลหัวไป

6) การลงมติ เลขานุการจะเป็นผู้จดนับการลงคะแนนเสียงและสรุปมติ โดยจะต้องตรวจสอบองค์ประชุมและประเด็นในมติว่ามีที่ประเด็น สามารถลงมติได้หรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม เมื่อสรุปมติแล้วต้องทบทวนมติให้ที่ประชุมรับรองอีกครั้งหนึ่ง (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง , คู่มือการปฏิบัติงานคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด , หน้า 19-21)

8. การนำไปใช้ประโยชน์

- 1) สถานประกอบการนำไปใช้เป็นฐานค่าจ้างในการรับคนเข้าทำงาน
- 2) เป็นหลักประกันเบื้องต้นให้แก่แรงงานไร้ฝีมือและเป็นการคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้

ถูกเอารัดเอาเปรียบในด้านค่าแรง

9. ปัญหาอุปสรรค

ปัญหาอุปสรรคในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดลำปาง เท่าที่พบจะเป็นในเรื่องของข้อมูลที่ใช้ประกอบการพิจารณา การนำข้อมูลเข้ามาเพื่อประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดของแต่ละจังหวัด จะใช้ข้อมูลอะไรประกอบการพิจารณานั้นขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ผู้จัดเตรียมเอกสาร ซึ่งโดยปกติก็คือผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนั่นเอง ทำให้ข้อมูลที่ใช้ประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัดแตกต่างกัน และแนวทางการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดก็ใช้หลักเกณฑ์ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละจังหวัด

10. ข้อเสนอแนะ

ควรมีการนำปัจจัยที่เป็นหลักเกณฑ์ ตามมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้ใช้ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เช่น ดัชนีราคาผู้บริโภค ภาวะเงินเฟ้อ ดัชนีราคาผู้ผลิต ความสามารถของธุรกิจ ฯลฯ กำหนดกรอบแนวทางการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ชัดเจน ระบุตัวข้อมูลที่ใช้ประกอบการพิจารณาให้ชัดเจน และกำหนดวิธีการให้น้ำหนักข้อมูลในแต่ละกลุ่มให้เหมือนกันทุกจังหวัด เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกันทั้งประเทศ

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงาน
ที่จะประเมินเพื่อแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง ข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

1) หลักการและเหตุผล

จะเห็นได้ว่าในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดในปัจจุบัน คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดแต่ละจังหวัด เลือกใช้ข้อมูลในการพิจารณาไม่เหมือนกัน รวมทั้งการให้นำนักข้อมูลในการพิจารณาในแต่ละกลุ่มก็ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละจังหวัดจะเห็นสมควร ซึ่งตามมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551 กำหนดว่าในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดให้ศึกษาและพิจารณาหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

(1) กลุ่มที่ 1 กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง

มี 5 หลักเกณฑ์ ได้แก่

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

(2) กลุ่มที่ 2 กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง

มี 3 หลักเกณฑ์ ได้แก่

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

(3) กลุ่มที่ 3 หลักเกณฑ์ด้านเศรษฐกิจและสังคม มี 2 หลักเกณฑ์ ได้แก่

- (3.1) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ
- (3.2) สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

2) บทวิเคราะห์

เนื่องจากในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดแต่ละจังหวัด ขึ้นอยู่กับว่า คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเลือกใช้ข้อมูลอะไรในการพิจารณา ปัญหาจึงอยู่ที่ตัวข้อมูลที่ใช้ ประกอบการพิจารณา กล่าวคือ ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเป็นผู้ จัดเตรียมข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดไว้ให้คณะกรรมการอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำใช้ประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด หากผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ จัดเตรียมข้อมูลได้ครบถ้วน และถูกต้องตามมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551 จังหวัดนั้นก็จะมีข้อมูลใช้ประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่ครบถ้วน ถูกต้อง และน่าเชื่อถือ แต่หากผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจัดเตรียมข้อมูลไว้ไม่ ครบถ้วน จังหวัดนั้นก็จะมีข้อมูลใช้ประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำน้อย และไม่น่าเชื่อถือตาม ไปด้วย ประกอบกับแหล่งที่มาของข้อมูลในแต่ละจังหวัดไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับความเข้าใจของ ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งเป็นผู้จัดเตรียมข้อมูล ส่งผลให้ผลการ พิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดแต่ละจังหวัดเป็น ไปคนละทิศทาง

3) แนวความคิด

ในการหาข้อมูลเพื่อมาใช้ประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนั้น แต่ละ จังหวัดหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ได้มากน้อยไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดผู้เตรียมข้อมูล ดังนั้น การที่คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดกรอบแนว ทิศทางการพิจารณาอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำขึ้นมาใช้ย่อมเป็นแนวปฏิบัติให้เจ้าหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ทำให้ ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดผู้เตรียมข้อมูล สามารถหาข้อมูลที่ เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อมูลที่นำมาใช้ประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อนำเสนอต่อ คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะต้องศึกษา และพิจารณา ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ ตาม หลักเกณฑ์ทั้ง 3 กลุ่ม เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ข้อมูลที่ใช้ ประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนั้น ควรมีแหล่งที่มาของข้อมูลควรเป็นแหล่งเดียวกัน กับของคณะกรรมการค่าจ้าง แต่เป็นข้อมูลระดับจังหวัด และในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัด คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดควรเข้าใจความหมายของหลักเกณฑ์แต่ละตัวด้วย

ดัชนีราคาผู้บริโภค เป็นเครื่องมือทางสถิติที่ใช้วัดการเปลี่ยนแปลงราคาขายปลีก ของสินค้าและบริการตามคุณภาพที่กำหนดไว้ในปริมาณคงที่ ซึ่งผู้บริโภคซื้อเป็นปกติในช่วง ระยะเวลาหนึ่ง โดยเปรียบเทียบกับราคาสินค้าอย่างเดียวกันในช่วงเวลาที่กำหนด เรียกว่า ปีฐาน (Base Year)

อัตราเงินเฟ้อ หมายถึง ราคาของสินค้าและบริการโดยทั่วไปกำลังปรับตัวสูงขึ้น มักจะวัดมูลค่าโดยใช้ดัชนีราคาผู้บริโภค สินค้าบางชนิดจะมีราคาต่ำลง บางชนิดราคาไม่เปลี่ยนแปลง แต่ทั่วไปราคาสินค้าจะเพิ่มสูงขึ้น

ราคาสินค้าหรือบริการ หมายถึง ราคาของสินค้าและบริการซึ่งมีมูลค่า ราคาของสินค้า ในความหมายของผู้บริโภค หมายถึง ราคาซื้อที่เขารหรือเขาจ่ายสำหรับสินค้าหรือบริการนั้น แต่สำหรับผู้ผลิต ราคาสินค้า หมายถึง มูลค่าที่ครอบคลุมต้นทุน และผลกำไร

มาตรฐานการครองชีพ หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมโดยรวม และมักจะวัดได้โดยใช้รายได้ต่อหัว (per capita income) ค่าจ้างเฉลี่ย หรือตัววัดอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็น อำนาจซื้อการวัดมาตรฐานการครองชีพจะวัดเป็นค่าเฉลี่ย ดังนั้น จึงไม่ได้ชี้วัดความแตกต่างของมาตรฐานการครองชีพจำแนกตามท้องที่ ประเภทกิจการ อาชีพ หรือบุคคลใดโดยเฉพาะ

ต้นทุนการผลิต หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุดิบ ค่าแรง ค่าดอกเบี้ย ค่าเสื่อมราคาเครื่องจักร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ

ความสามารถในการจ่ายของรัฐกิจ หมายถึง การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นหน้าที่ของสถานประกอบการแต่ละแห่ง มิใช่หน้าที่ของอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจ ดังนั้น ถ้าสถานประกอบการสามารถจ่ายตามอัตราที่ปรับเพิ่มของค่าจ้าง โดยไม่กระทบต่อความอยู่รอด หรือผลกำไรของสถานประกอบการก็หมายความว่า สถานประกอบการนั้นมี “ความสามารถในการจ่าย”

ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง ปริมาณผลงานของลูกจ้างที่คำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน ผลิตภาพแรงงานจะแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนผลิตภัณฑ์(ผลผลิต) กับกำลังแรงงานซึ่งเป็นผู้ผลิต

ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ หมายถึง มูลค่าทั้งหมดของสินค้าและบริการที่ผลิตภายในประเทศภายในระยะเวลาหนึ่งปี การวัดค่าจะวัดเป็นจำนวนเงิน GDP จะมีอัตราเพิ่มขึ้นอันเป็นผลมาจากการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น ราคาสินค้าสูงขึ้นหรือเพิ่มทั้งการผลิตและราคา

สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หมายถึง เกณฑ์ของปัจจัยที่ใช้ชี้วัดฐานะความเป็นอยู่ของประเทศโดยรวม

การที่คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเข้าใจความหมายของหลักเกณฑ์แต่ละตัวได้อย่างถูกต้องและตรงกัน นั้น จะทำให้การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ น่าเชื่อถือ และสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำผู้จัดเตรียมข้อมูลต้องศึกษาความหมายของหลักเกณฑ์แต่ละตัวแหล่งที่มาของข้อมูล กรอบแนวทางการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละปี ก่อนทำการเตรียมข้อมูลประกอบการประชุมพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้เป็นอย่างดี

4) ข้อเสนอ

คณะกรรมการค่าจ้างควรกำหนดกรอบแนวทางการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละปีให้ชัดเจน ระบุให้ชัดเจนว่าใช้ข้อมูลอะไรในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด กำหนดแหล่งที่มาของข้อมูลนั้น ๆ กำหนดการให้นำหนักของข้อมูลแต่ละตัว ให้เหมือนกันทุกจังหวัด เพื่อให้ได้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่น่าเชื่อถือ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งประเทศ

5) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1.1 ข้อมูลที่ใช้ประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ถูกต้อง และเชื่อถือได้

1.2 คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดมีข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจำนวนมากพอ

6) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดที่คณะกรรมการค่าจ้างเห็นชอบ

บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. (2543). คู่มือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด.
กรุงเทพฯ : ห้องหุ้นส่วนจำกัดบางกอกบลิ๊อค