

สรุปมติการประชุมคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๑๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗

วันพุธที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๗

ณ ห้องประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน ๑๕ ชั้น

เรื่อง การทบทวนข้อกำหนดและขอบเขตงาน (TOR :Term of Reference) โครงการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ระบบค่าจ้างแบบลอยตัวในประเทศไทย

คณะกรรมการค่าจ้างได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณา โดยคณะทำงานประกอบด้วยผู้แทนกรรมการค่าจ้างฝ่ายละ ๒ คนเป็นคณะทำงาน และให้แต่งตั้งที่ปรึกษากระทรวงแรงงานเป็นที่ปรึกษาคณะทำงานเพื่อพิจารณาทบทวนข้อกำหนดและขอบเขตงาน (TOR :Term of Reference) โครงการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ระบบค่าจ้างแบบลอยตัวในประเทศไทยอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้ครอบคลุมรอบด้านและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด แล้วนำผลที่ได้ดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการฯ ต่อไป

คณะทำงานฯ ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ เพื่อพิจารณาทบทวน TOR ใน ๓ ประเด็น คือ วัตถุประสงค์ในการศึกษา ขอบเขตการศึกษา และวิธีการศึกษา ที่ประชุมมีความเห็นโดยสรุปดังนี้

๑) ในการศึกษาาระบบค่าจ้างในต่างประเทศ กรณีตัวอย่าง ๔ ประเทศที่ระบุไว้ คือ ประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย จีน และแคนาดา ควรต้องพิจารณาด้วยว่าประเทศเหล่านี้ใช้นโยบายทางการเงินเช่นไร ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศมีความเหมือนหรือแตกต่างจากประเทศไทยอย่างไร ซึ่งพบว่าประเทศมาเลเซียและแคนาดาดำเนินนโยบายทางการเงินโดยใช้ Inflation Targeting เช่นเดียวกับประเทศไทย ขณะที่ประเทศสิงคโปร์ดำเนินนโยบายทางการเงินโดยใช้ Exchange Rate Targeting และประเทศจีนใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเครื่องมือในการผลักดันยุทธศาสตร์ Urbanization คือ กระจายความเจริญไม่ให้กระจุกตัวอยู่ในเมืองใหญ่ และลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ (Income Gap) ดังนั้น ประเทศที่เลือกมาเป็นกรณีตัวอย่างก็สามารถใช้เปรียบเทียบทั้งความเหมือนและความต่างกับประเทศไทยได้

๒) ระบบค่าจ้างลอยตัวมีข้อดี คือ มีความโปร่งใส โดยการปรับอัตราค่าจ้างมีหลักเกณฑ์ที่เป็นตัวแปรหรือตัวชี้วัดมาจากหน่วยงานที่เชื่อถือได้ และมีช่วงเวลาเผยแพร่ข้อมูลที่แน่นอน และมีระยะเวลาในการปรับค่าจ้างที่ชัดเจน เช่น กี่ปีครั้ง ซึ่งจะช่วยให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างทราบล่วงหน้า ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

๓) ถึงแม้จะมีการใช้ระบบค่าจ้างลอยตัว แต่ก็ต้องมีฐานอัตราค่าจ้าง ซึ่งการลอยตัวคงไม่สามารถต่ำกว่าวันละ ๓๐๐ บาทได้ ซึ่งค่าจ้างลอยตัวที่เหมาะสมจะเป็นอย่างไร เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมหรือกลุ่มพื้นที่

๔) ค่าจ้างลอยตัวจะส่งผลกระทบต่อแรงงานไร้ฝีมืออย่างแน่นอน ถ้าไม่เร่งพัฒนาฝีมือก็จะไม่ได้รับการปรับค่าจ้าง และค่าจ้างก็มีผลต่อผลผลิตภาพการผลิต ผู้ประกอบการต้องพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตให้เพิ่มขึ้นตามการจ่ายค่าจ้างแรงงาน สำหรับหน่วยงานภาครัฐโดยเฉพาะกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องมีความพร้อมในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับแรงงานกลุ่มนี้



9(7)-1909

สศร

2557

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน



AC0004666

สรุปมติการประชุมคณะ

C AC0004666

9(7)-1909 ๘๐/๕ ๘55๗

๕) การศึกษาครั้งนี้เป็นการพยายามหารูปแบบ แนวทาง หรือปัจจัยใดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราค่าจ้างแบบลอยตัว ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนระบบค่าจ้างของประเทศ กลไกการเชื่อมต่อระหว่างการปรับเปลี่ยนระบบจากค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันทั่วประเทศเป็นค่าจ้างลอยตัวเป็นสิ่งสำคัญมาก ควรต้องกำหนดไว้ในขอบเขตการศึกษาด้วย

๖) คำถามทางการวิจัยที่สำคัญที่งานวิจัยชิ้นนี้ควรได้คำตอบ คือ

- บริบทของสังคมไทย (ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม) ในปัจจุบันถึงเวลาที่จะนำระบบค่าจ้างลอยตัวมาใช้แล้วหรือยัง

- ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) มีอะไรบ้างที่จะต้องทำ

- มีตัวชี้วัด (KPIs) อะไรบ้างที่ต้องใช้ในการพิจารณา

- ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าพรรคการเมืองควรนำเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำเป็นนโยบายหาเสียงหรือไม่

๗) เนื่องจากระยะเวลาในการศึกษาวิจัยมีจำกัด ขอบเขตและวิธีการศึกษาจึงไม่ควรให้นำหนักกับการทบทวนวรรณกรรม (Review Literature) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยในอดีตมากนัก

ฝ่ายเลขานุการได้นำความเห็นของที่ประชุมคณะทำงานมาปรับปรุง TOR เรียบร้อยแล้ว จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณาใน ๓ ส่วน ได้แก่ ขอบเขตการศึกษา วิธีการศึกษา และกลุ่มเป้าหมาย

คณะกรรมการค่าจ้างได้มีการอภิปรายให้เห็น ดังนี้

๑) ประเด็นสำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ค่าจ้างแบบลอยตัวมีความเหมาะสมกับประเทศไทยหรือไม่ แต่ทั้งนี้คำว่าเหมาะสมอาจมีความหมายกว้างเกินไปหากไม่ระบุให้ชัดเจนว่าเหมาะสมในประเด็นใดอาจทำให้ไม่ตรงกับความต้องการ ทั้งนี้มีประเด็นที่ขาดไปคือ นิยามของคำว่าค่าจ้างลอยตัวที่เรากำลังจะศึกษาวิจัยครั้งนี้คืออะไร ถ้าหากไม่กำหนดลงไปให้ชัดเจนอาจเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนได้ ซึ่งจะส่งผลให้ได้งานที่ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ได้

๒) หัวข้อขอบเขตการศึกษา ข้อ ๓.๑ ศึกษาทบทวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของ ไทยวิเคราะห์ความเหมาะสมของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมาในด้านความพอเพียงต่อการครองชีพและความเป็นธรรม เห็นควรเพิ่มเติมว่านอกจากด้านความพอเพียงต่อการครองชีพและความเป็นธรรมแล้ว ควรเพิ่มมิติด้านคุณภาพชีวิตเข้าไปด้วยเพื่อครอบคลุมเนื้อหาให้ครบถ้วน

๓) ตามหลักการทั่วไปของการทำวิจัยแล้ว การกำหนดวิธีการศึกษา ขอบเขตการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา รวมถึงกลุ่มเป้าหมายควรระบุให้ผู้จ้างมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาอย่างไร ต้องการผลการศึกษาอย่างไรแต่ไม่ควรระบุให้ผู้วิจัยต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้ได้นักวิจัยที่มีคุณภาพและแสดงศักยภาพเต็มที่ในการนำเสนอผลงาน

๔) TOR ที่ได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้วหลังจากการประชุมของคณะทำงานพิจารณา ทบทวนฯ เห็นว่ามีความเหมาะสมแล้วกับงบประมาณที่ได้รับและระยะเวลาดำเนินการ ซึ่งด้วยงบประมาณที่มีจำกัดประกอบกับระยะเวลา ๙ เดือนนั้น คาดว่าจะทำให้ได้งานวิจัยที่เป็นจุดเริ่มต้นที่ดี ตรงตามวัตถุประสงค์ได้โดยหลังจากงานวิจัยครั้งนี้อาจมีงานศึกษาวิจัยต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกกว่านี้ได้ ดังนั้นให้ฝ่ายเลขานุการเร่งดำเนินการตามแผนการดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้เพื่อให้ได้งานศึกษาวิจัยที่ตรงกับความต้องการและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

มติ

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบข้อกำหนดและขอบเขตงาน (TOR : Terms Of Reference) โครงการการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ระบบค่าจ้างลอยตัวในประเทศไทย โดยให้นำประเด็นความคิดเห็นของกรรมการค่าจ้าง และที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้างปรับปรุง TOR ให้มีความเหมาะสม และดำเนินการตามขั้นตอนการจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการฯ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

รับรองถูกต้อง

(นางชัตติยา มะหะหมัด)

นักวิชาการแรงงาน

รวบรวมเมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗