

สรุปมติการประชุมคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๑๙ ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘
วันจันทร์ที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘
ณ ห้องประชุมประสงค์ วัฒนวัฒน์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน

เรื่อง การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๙

สืบเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการค่าจ้าง ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘ และครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘ ที่ประชุมได้รับทราบและพิจารณา ดังนี้

๑. รายงานผลการประชุมของคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและกรุงเทพมหานคร รวม ๓๗ คณะ เพื่อพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ปี ๒๕๕๙
๒. รายงานผลการประชุมของคณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรองเกี่ยวกับการพิจารณา กลั่นกรองข้อเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด
๓. ความคิดเห็น/ข้อเสนอของกลุ่มองค์กรต่าง ๆ เกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๙
๔. ข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๓ กลุ่มหลักเกณฑ์ ตามมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

ในการนี้ ได้มีการจัดทำสรุปความเป็นมาของการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๙ รวมทั้ง ได้รวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ความเป็นมาการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๙
๒. ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๓. ความคืบหน้าการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๙
๔. ข้อเสนอ ข้อคิดเห็น ผลการสำรวจ วิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๕. การวิเคราะห์ข้อมูล/ข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๓ กลุ่มหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๑

ที่ประชุมคณะกรรมการค่าจ้างได้แสดงความคิดเห็นว่า

๑. การกำหนดค่าจ้างเป็นเรื่องละเอียดอ่อนต้องพิจารณาได้ครบรอบด้าน เมื่อพิจารณาสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบันที่อยู่ในภาวะฟื้นตัว การส่งออกชะลอตัว เศรษฐกิจโลกซบเซา หากมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงนี้อาจเป็นการซ้ำเติมผู้ประกอบการ และจะส่งผลให้เกิดการปิดกิจการ ซึ่งส่งผลต่อลูกจ้างในที่สุด ดังนั้น จึงมีความเห็นว่าควรชะลอการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี ๒๕๕๙ ออกไปก่อน และมีติดตามตามภาวะ เศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง โดยเมื่อเห็นว่าเศรษฐกิจมีทิศทางที่ดีขึ้นแล้วค่อยกลับมาพิจารณาเรื่องการกำหนดอัตรา ค่าจ้างอีกครั้งหนึ่ง

๒. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนอกจากจะกำหนดแตกต่างตามจังหวัดแล้ว อาจมีการกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมตามประเภทอุตสาหกรรมหรือประเภทอาชีพอีกก็ได้ เพื่อให้มีอัตราค่าจ้างที่สอดคล้อง กับสภาวะการครองชีพ และตามผลิตภาพแรงงานในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม

๓. การพิจารณาควรยึดหลักเกณฑ์ ๓ ด้าน ซึ่งประกอบด้วยด้านความจำเป็นในการครองชีพ ของลูกจ้าง ด้านความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นสำคัญ ซึ่งจะให้เกิด การยอมรับและลดความขัดแย้งจากบุคคลภายนอกได้

๔. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ควรเป็นอัตราเดียวกันทั่วประเทศ แต่ควรขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจ สภาพการครองชีพของลูกจ้าง หากพบว่าข้อมูลทางเศรษฐกิจบ่งชี้ว่าจังหวัดใดที่ลูกจ้างมีค่าครองชีพที่ปรับสูงขึ้นก็ควรมีการปรับอัตราค่าจ้างขึ้นเป็นรายจังหวัดไป

๕. ข้อมูลและข้อเสนอจากคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทั้ง ๗๗ จังหวัด มีค่อนข้างมากและแต่ละจังหวัดก็มีการให้เหตุผลประกอบที่แตกต่างกัน ในการพิจารณาต้องเป็นไปอย่างถูกต้องและครบถ้วน ซึ่งอาจต้องใช้เวลาในการพิจารณามากกว่านี้

๖. ควรให้ความสำคัญกับบทบาทของคณะอนุกรรมการฯ โดยยอมรับข้อเสนอแนะในการปรับอัตราค่าจ้างซึ่งเป็นผลจากการพิจารณาร่วมกันจากทั้งภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้างในแต่ละจังหวัด ซึ่งได้พิจารณาข้อมูลสภาพเศรษฐกิจ สังคม ในจังหวัดนั้นอย่างครบถ้วนแล้ว แต่หากคณะกรรมการค่าจ้างมีมติที่แตกต่างไปจำเป็นต้องมีเหตุผลที่ประกอบเพื่อชี้แจงไปยังคณะอนุกรรมการฯ ทราบ

๗. การพิจารณาข้อมูลทั้งหมดเพื่อให้ทันประกาศใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๙ เมื่อพิจารณาเงื่อนไขทางเวลาที่เหลือเวลาไม่มาก เห็นด้วยกับทุกฝ่ายที่เห็นว่าควรมีระยะเวลาในการพิจารณา มากกว่านี้ ทั้งนี้ หากมีการขยายเวลาการพิจารณาออกไปแล้ว ต้องมีการวางแผนการดำเนินการและปฏิบัติตามแผนอย่างเข้มงวดเพื่อไม่ให้เวลาเสียเปล่า และสามารถตอบคำถามของสังคมภายนอกได้

๘. ประเด็นที่หลายฝ่ายเห็นสอดคล้องกันคือ ไม่ควรมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราเดียวเท่ากันทั่วประเทศ ทั้งนี้เห็นว่าในช่วงระยะเวลาที่อาจขยายเวลาการพิจารณาออกไป สิ่งหนึ่งที่ควรหาคำตอบให้ได้ คือ แนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างของประเทศไทยควรยึดแนวทางไหน เช่น ค่าจ้างตามพื้นที่ จังหวัดตามเดิม ค่าจ้างตามประเภทอุตสาหกรรม ค่าจ้างตามสาขาอาชีพ เป็นต้น

๙. การดำเนินการตรวจแรงงานที่ผ่านมาพบว่ายังมีการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องของสถานประกอบการ แต่ทั้งนี้พบว่าจำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการตรวจแรงงานยังไม่ครอบคลุม เห็นว่าควรกำชับหน่วยงานที่รับผิดชอบให้เร่งการดำเนินการตรวจแรงงานมากขึ้น เพื่อลดจำนวนแรงงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

๑๐. ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาที่สำคัญแบ่งได้ ๒ ปัจจัย ปัจจัยแรก คือ ปัจจัยทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพความเจริญเติบโตของประเทศในปัจจุบัน ซึ่งจากข้อมูลเห็นได้ชัดว่าสถานการณ์เศรษฐกิจโลกยังไม่แน่นอน ซึ่งส่งผลต่อเศรษฐกิจประเทศไทยที่อาจฟื้นตัวได้ช้าหรืออาจแย่ลงกว่าเดิม ส่วนปัจจัยที่สองคือปัจจัยด้านสถาบันในที่นี้หมายถึงสภาพการดำรงชีพของลูกจ้างว่าในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันนั้น ค่าจ้างที่ได้รับมีความเพียงพอให้สามารถดำรงชีพต่อไปได้ตามอัตราหรือไม่ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานก็ยิ่งพบว่าค่าจ้างขั้นต่ำยังเพียงพอให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตได้ตามอัตรา

๑๑. จากข้อเสนอของคณะอนุกรรมการฯ พบว่าส่วนใหญ่เสนอให้คงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ที่ ๓๐๐ บาท และมีเพียง ๖ จังหวัดที่เสนอให้ปรับอัตราค่าจ้างขึ้น เห็นว่าควรให้ความสำคัญกับผลการพิจารณาจากคณะอนุกรรมการฯ ด้วย แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาหากมีมติให้ ๖ จังหวัดปรับอัตราค่าจ้างขึ้น อาจเกิดคำถามจากจังหวัดอื่นหรือจังหวัดใกล้เคียง รวมทั้งแรงกดดันจากทางการเมือง

มติ

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ดังนี้

๑. ให้พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม แรงงาน ในแต่ละท้องที่จังหวัด และภาพรวมของประเทศ

๒. ให้แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อศึกษาและเสนอแนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และเสนอแนะแนวทางการกำหนดค่าจ้างประเภทอื่นเพื่อให้มีความเป็นธรรมและสากล โดยเร่งรัดดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๖ เดือน (มกราคม – มิถุนายน ๒๕๕๙) ทั้งนี้ให้คณะกรรมการเฉพาะกิจ จำนวน ๙ คน ประกอบด้วยที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้างจำนวน ๒ ท่าน คือ นายประวิทย์ จิตนราพงศ์ และนายศุภชัย ศรีสุชาติ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลจำนวน ๒ ท่าน คือ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย และผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างจำนวน ๒ ท่าน คือ นายอรรถยุทธ ลียะวณิช และนายธรรรงค์ กิติรักษ์ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจำนวน ๒ ท่าน คือ นายชยรบ ใหญ่สูงเนิน และนายสุรเดช ชุมณี โดยมีผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน (นางเพชรรัตน์ สินอวย) เป็นประธาน

รับรองถูกต้อง



(นางชัตติยา มะหะหมัด)

นักวิชาการแรงงาน

รวบรวมเมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙