

บทที่ 2

ทฤษฎี วิวัฒนาการ ความหมาย และประเภทของค่าจ้าง

ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

ในเรื่องการจ้างแรงงานนั้น โดยส่วนใหญ่แล้ว นายจ้างมีความประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ตนเอง หรือเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามที่นายจ้างต้องการ ซึ่งนายจ้างก็มีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายเงินค่าจ้างเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ตน หรือได้ส่งมอบชิ้นงานให้แก่ตนแล้ว นอกจากนายจ้างจะมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างแรงงานแล้วนั้น นายจ้างยังมีหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ เช่น มีหน้าที่ในการจัดสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย สะอาดและถูกหลักอนามัยให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นสวัสดิการ¹ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดและที่เป็นความต้องการของลูกจ้าง ก็คือ ค่าจ้าง ซึ่งเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยอาจจะรวมไปถึงการจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดของผู้เป็นลูกจ้าง ซึ่งผู้เป็นนายจ้างนั้นควรต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อได้มีการทำงานล่วงเวลา เพื่อที่ลูกจ้างจะนำเงินมาใช้จ่ายภายในครอบครัวของตน ดังนั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างมากน้อยเพียงใดย่อมมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างโดยตรง สำหรับการจ่ายค่าจ้างในประเทศไทยนั้น นายจ้างอาจกำหนดจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี ตามระยะเวลาของการทำงาน หรือจะมีการตกลงกันให้จ่ายค่าจ้างโดยวิธีอื่น หรือตามความเหมาะสม เช่นการจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ เป็นต้น ซึ่งแต่ละปัจจัยจะส่งผลกระทบต่อปริมาณค่าล่วงเวลาทุกประเภทที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างปฏิบัติ ตลอดจนค่าทำงานในวันหยุดที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ แต่เนื่องจากสภาพสังคมของประเทศไทยในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะพัฒนาเป็นแบบสังคมอุตสาหกรรม ดังนั้นค่าจ้างแรงงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อภาวะเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านที่เป็นรายได้ของลูกจ้างคนงาน และในด้านที่เป็นต้นทุนในการประกอบกิจการของนายจ้าง จึงทำให้มีการกำหนดคำนียาม และให้ความหมายของคำว่า “ค่าจ้างแรงงาน” แตกต่างกันไปตามความคิด จุดมุ่งหมายและผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความสำคัญของค่าจ้างแรงงาน

แม้ว่าในการตีความคำว่า “ค่าจ้างแรงงาน” จะมีชื่อเรียกและมีความหมายที่แตกต่างกัน อยู่หลายความหมายก็ตาม แต่จากธรรมเนียมปฏิบัติของการจ้างแรงงานแล้ว ย่อมเป็นที่ยอมรับและ

¹ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 หมวด 7 สวัสดิการ.

ปฏิบัติต่อกันมาเป็นระยะเวลานาน โดยถือเป็นเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่งของการจ้างแรงงานมาในทุกยุคทุกสมัยว่า ค่าจ้างต้องเป็นการตอบแทนในการทำงาน กล่าวคือ ถ้าไม่มีการทำงานก็ไม่ต้องมีการจ่ายค่าจ้าง ดังนั้นจะเห็นได้ว่า เรื่องของค่าจ้างแรงงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพราะเป็นเรื่องที่สามารถโยงไปถึงการจ่ายค่าตอบแทนประเภทต่างๆ ที่ต้องใช้ค่าจ้างเป็นตัวกำหนด ดังนั้นข้อพิพาทที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ๆ มักจะมีสาเหตุมาจากค่าจ้าง และบางทีอาจส่งผลเสียหายได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งในบทนี้จะได้กล่าวถึง ทฤษฎี แนวคิด ความหมาย หลักการ และโครงสร้างของค่าจ้าง รวมไปถึงค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ถูกจ้างควรมีสัทธิที่จะได้รับ ตลอดจนวิธีการกำหนดประเภทของค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เพื่อเป็นการทำความเข้าใจโดยสังเขป

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง

ค่าจ้างเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของทุกประเทศมานานแล้ว ดังนั้นจึงมีแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีค่าจ้าง ที่คิดโดยนักเศรษฐศาสตร์มากมายที่ได้อธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างที่ควรจะเป็น ตลอดจนความแตกต่างและการเปลี่ยนแปลงในค่าจ้าง ซึ่งทฤษฎีค่าจ้างได้มีวิวัฒนาการมาอย่างยาวนาน โดยสามารถพิจารณาได้ตามลักษณะความสำคัญของแต่ละทฤษฎี ดังนี้

2.1.1 ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (The Just Price Theory)

ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมนี้มีชื่อเรียกสั้นๆ ว่า “Just Wage” ซึ่งหมายถึงแนวความคิดที่ว่า ค่าจ้างสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงลักษณะของงานที่ทำอยู่ หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับขั้นฐานะที่เขาได้มีการดำรงชีพอยู่ ดังนั้น ตามแนวทางนี้หากบุคคลใดได้ทำงานในตำแหน่งที่สำคัญขึ้น ค่าจ้างที่มีความยุติธรรมของเขาก็จะต้องสูงขึ้นเท่าเทียมกับตำแหน่งด้วย

โดยทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมนี้ อาจถือได้ว่าเป็นทฤษฎีที่เก่าแก่อันมีมาช้านานแล้วในสังคมเศรษฐกิจ ตั้งแต่ยุคโบราณจนกระทั่งมาถึงยุคกลางที่มีการจ้างแรงงานมากขึ้น ดังนั้น แนวความคิดนี้จึงเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในยุคกลางของยุโรปก่อนที่จะได้มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม² โดยการนำเอาหลักเกณฑ์ของ “ค่าจ้างยุติธรรม” ที่เกี่ยวกับการควบคุมหรือวิธีกำหนดมาใช้กับค่าจ้างแรงงานจึงมีความสำคัญในสมัยนั้น แต่ระดับการจ่ายค่าจ้างในระยะแรกๆ ส่วนใหญ่ล้วนแล้วยังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้นจากระดับที่คาดว่าจะทำให้แรงงานฝีมือเสรี

² ชีระ หงส์เจริญ, เล่มเดิม, หน้า 40.

สามารถดำรงชีวิตอยู่ และเลี้ยงดูครอบครัวได้ โดยที่สามารถบริการการผลิตของตนเองไว้ได้ต่อไป ในปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวนี้ก็ยังมียุติพลอยู่บ้าง ดังจะเห็นได้จากนโยบาย และการปฏิบัติเกี่ยวกับ ค่าจ้างโดยรัฐบาลที่สำคัญ คือ การพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย เป็นต้น³

สำหรับหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือชี้วัดความยุติธรรมนี้ ได้มีการยึดถือเป็น 2 แนวทาง ด้วยกัน คือ

1) ความยุติธรรมในแง่ของประโยชน์ต่างตอบแทนกัน (Commutative Justice) หมายถึง การถือตามประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างที่ใช้เรื่องของการแลกเปลี่ยนกันเป็นหลัก วิธีนี้ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งที่เข้ามาช่วยในสายการผลิต และมีคุณค่าทางเศรษฐกิจ หรือมีคุณค่าเกี่ยวกับราคาอยู่ในตัว ดังนั้น การมาทำงานจึงควรต้องมีการให้ผลตอบแทนกลับเป็น การแลกเปลี่ยนกัน หลักการกำหนดค่าจ้างที่เป็นธรรมในแง่ นี้ จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า หลักของการแลกเปลี่ยนที่เป็นธรรม (Exchange Justice)

2) ความยุติธรรมในทางสังคม (Social Justice) ทฤษฎีนี้มองความเป็นธรรมในวงกว้าง กล่าวคือ เมื่อสังคมได้รับประโยชน์จากลูกจ้างในการผลิต ดังนั้น สังคมจึงต้องตอบแทนให้ลูกจ้าง สามารถดำรงชีพอยู่ได้ ทั้งนี้โดยยึดถือว่าค่าจ้างที่จะช่วยให้ลูกจ้างดำรงชีพอยู่ได้นั้น ควรต้องเป็น ค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวของลูกจ้างซึ่งมีบุตร 2 คนสามารถมีมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำจำนวน หนึ่งที่เพียงพอ⁴

2.1.2 ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ (The Subsistence Wage Theory)

ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพนี้ ได้เกิดขึ้นเมื่อประมาณคริสต์ศตวรรษที่ 18 เป็นช่วง ที่สังคมอุตสาหกรรมเริ่มขยายตัวในยุโรปโดยเป็นแบบระบบโรงงาน และเป็นช่วงที่มีแนวความคิด ทางเศรษฐกิจเป็นแบบเสรีนิยม ซึ่งในระบายนักรเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศส กลุ่มฟิซิโอเครทเริ่ม เห็นถึงความสำคัญของต้นทุนด้านแรงงานว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญมากขึ้น ทำให้นัก เศรษฐศาสตร์ในยุคสมัยปัจจุบันนี้ ได้พยายามคิดหาทฤษฎีที่จะอธิบายถึงเรื่องของการจ่ายค่าจ้างที่ดี ขึ้นกว่าแบบเดิม

โดยทฤษฎีดังกล่าวนี้ ได้มีแนวคิดว่า ค่าจ้างแรงงานในสังคมอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่ จะอยู่ในระดับอันไม่แตกต่างไปจากระดับพอประทังชีพอยู่เสมอ คือ มีแนวโน้มที่จะได้รับค่าจ้าง เพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นในการเลี้ยงดูตัวเอง และครอบครัวให้สามารถมีลูกมีหลานสำหรับเป็นกำลัง

³ สุณี จัตุราคม. (2528). ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง. หน้า 16.

⁴ จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม. (2547). การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา.

แรงงานอันสำคัญที่เพียงพอต่อความต้องการในสังคมอนาคตเท่านั้น เมื่อใดที่ค่าจ้างสูงกว่าระดับพอประทังชีพ ขนาดของครอบครัวก็จะขยายออกส่งผลให้ชนชั้นแรงงานมีจำนวนเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณของการเสนอขายแรงงานมีเพิ่มมากขึ้น และค่อยๆ ดึงเอาค่าจ้างลงมาสู่ระดับพอประทังชีพ เช่นเดิม ในทิศทางตรงกันข้ามถ้าค่าจ้างเกิดอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าระดับพอประทังชีพ ปริมาณการเสนอขายแรงงานก็จะลดลงด้วยเพราะโรคภัยไข้เจ็บ การขาดอาหาร และอัตราการเกิดที่ต่ำจนอัตราค่าจ้างค่อยๆ สูงขึ้นมาถึงระดับพอประทังชีพ⁵

ต่อมาแนวความคิดนี้ได้แพร่หลายเข้าไปในประเทศอังกฤษ ก่อนมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมจึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขแนวความคิดโดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษคนสำคัญคือ อדם สมิท (Adam Smith) ได้เห็นว่าอัตราค่าจ้างจะลดลงเข้าสู่ระดับพอประทังชีพก็ต่อเมื่อเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะชะงักงัน (Stationary State) เป็นเวลานานเท่านั้น โดยเห็นว่าอัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับความต้องการ (Demand) และการเสนอขาย (Supply)⁶ ของแรงงานในระบบเศรษฐกิจ และนายจ้างจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้างมากกว่าสภาพแรงงาน เนื่องจากมีการจัดองค์การและมีอำนาจต่อรองที่ดีกว่าลูกจ้างเสมอ สภาพแรงงานจึงไม่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่าจ้าง⁷ และนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษอีกคนหนึ่ง คือ เดวิด ริคาร์โด (David Ricardo) ได้อธิบายเอาไว้โดยพยายามเชื่อมโยงค่าจ้างให้สัมพันธ์กับประชากร จำนวนแรงงาน และการอยู่รอด ซึ่งเขาเห็นว่าในระยะยาวแล้วค่าจ้างจะต้องปรับตัวตามธรรมชาติจนอยู่ในระดับที่จะช่วยให้แรงงานอยู่รอดได้ (Subsistence Level) นั่นคือ ค่าจ้างจะพอเพียงสำหรับการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย เพราะต้นทุนของสิ่งเหล่านั้นเองที่ทำให้แรงงานต่างๆ สามารถดำรงอยู่ต่อเนื่องตลอดไปเป็นวัฏจักร ดังนั้นเมื่อแรงงานมีน้อย อัตราค่าจ้างก็จะสูง อันเป็นการจูงใจให้มีการผลิตแรงงานเพิ่มขึ้น และจะมีผลให้ค่าจ้างแรงงานตกต่ำลงอีกหมุนเวียนกันไปเป็นวัฏจักร โดยทฤษฎีนี้จะมีใช้อยู่บ้าง เฉพาะในสังคมที่มีการพัฒนาน้อยมากเท่านั้น

จึงเป็นที่น่าสังเกตได้ว่าทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพนี้ มีข้อบกพร่องที่สำคัญอยู่บางประการซึ่งข้อบกพร่องที่เห็นได้ชัดเจนในปัจจุบัน คือ การที่คิดว่าเมื่อค่าจ้างสูงขึ้นขนาดของครอบครัวก็จะขยายใหญ่ขึ้นทำให้แรงงานมีจำนวนมากขึ้นไป แต่ปรากฏว่าในสังคมสมัยใหม่ เมื่อรายได้สูงขึ้น บุคคลนอกจากจะแสวงหาความสุขทางวัตถุให้แก่ตนเองและครอบครัวแล้ว ยังพยายามรักษขนาดของครอบครัวให้เหมาะสมด้วย ทำให้ประชากรไม่เพิ่มอย่างรวดเร็วจนเกิดผล

⁵ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2545). ค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงการทำงาน พ.ศ. 2545. หน้า 5.

⁶ ชีระ หงส์เจริญ. เล่มเดิม. หน้า 41.

⁷ สุณี ฉัตราคม. เล่มเดิม. หน้า 16.

เสียอย่างที่เคยได้ นอกจากนี้ปริมาณอาหารได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจากการพัฒนาทางการเกษตร ทำให้เกิดความกลัวว่าจำนวนแรงงานจะเพิ่มเร็วกว่าอาหารจนก่อให้เกิดความอดอยากนั้นไม่เป็นความจริงตามที่กลัวกันไว้

2.1.3 ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wage Fund Theory)

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างถือว่าอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยนั้น ถูกกำหนดโดยปัจจัยหลักจากการเสนอซื้อ (Demand) และการเสนอขาย (Supply) ทฤษฎีนี้มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างทั่วไปในระยะสั้นต่อปี ซึ่งต่างไปจากทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพที่มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างในระยะยาว และเน้นหนักในด้านของการเสนอขาย (Supply)

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้ได้เกิดขึ้นมาในคริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยนักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญชาวอังกฤษที่มีบทบาทเป็นอย่างมากในการเสนอทฤษฎีนี้ คือ จอห์น สจิวต์ มิลล์ (John Stuart mill) ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างถือว่าการเสนอซื้อแรงงานขึ้นอยู่กับกองทุนค่าจ้าง (Wage Fund) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทุนหมุนเวียนที่ผู้ประกอบการ หรือเจ้าของเป็นผู้ถือไว้ โดยจะสะสมทรัพยากรมาจากการดำเนินการผลิตในปีก่อนๆ ผู้ประกอบการจะใช้ทุนหมุนเวียนนี้ส่วนหนึ่ง เพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับวัสดุ ค่าเช่าและดอกเบี้ยอีกส่วนหนึ่งนั้น จะถูกกันเอาไว้เพื่อจ้างแรงงาน และการเสนอขายแรงงานขึ้นกับจำนวนประชากรที่เป็นชนชั้นแรงงาน ดังนั้นปริมาณของกองทุนค่าจ้างที่ถูกจัดสรรไว้ล่วงหน้านี้ร่วมกับปริมาณแรงงานที่จะถูกจ้าง จะเป็นตัวกำหนดราคาตลาดของแรงงาน หรือค่าจ้างในแต่ละระยะการทำงาน และกองทุนค่าจ้างที่จะจ่ายให้แรงงานนี้มีจำนวนคงที่ ฉะนั้น ความพยายามใดๆ ที่จะปรับปรุงระดับค่าจ้างให้สูงขึ้นไม่ว่าโดยสภาพแรงงานหรือโดยรัฐบาลนั้น โดยส่วนรวมแล้วจะไม่เป็นผลเช่น ถ้ากฎหมายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐ ทำให้ลูกจ้างกลุ่มหนึ่งได้ค่าจ้างสูงขึ้น ก็จะทำให้ลูกจ้างอื่นๆ ซึ่งเคยได้รับค่าจ้างสูงกว่าระดับขั้นต่ำตามกฎหมาย ทำให้ได้รับค่าจ้างต่ำลง⁸

ตัวอย่างเช่น สถานประกอบการ ก. มีลูกจ้างทั้งหมด 100 คน นายจ้างมีกองทุนค่าจ้างสำหรับจ่ายให้แก่ลูกจ้างวันละ 2,500 บาท คงที่ทุกวัน โดยลูกจ้าง 50 คน ได้รับค่าจ้างวันละ 20 บาท ส่วนลูกจ้างอีก 50 คนได้รับค่าจ้างวันละ 30 บาท ฉะนั้นเมื่อมีกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราวันละ 25 บาท จะทำให้ลูกจ้าง 50 คนแรกได้รับค่าจ้างเพิ่มเป็นวันละ 25 บาท แต่เนื่องจากกองทุนค่าจ้างของนายจ้างมีจำนวนคงที่ จะส่งผลให้ลูกจ้างอีก 50 คนจะได้รับค่าจ้างลดลงเป็นวันละ 25 บาทเท่ากับลูกจ้าง 50 คนแรก หรือมิฉะนั้นนายจ้างก็ต้องปลดลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างวันละ 30

⁸ สุนิ เบญจรงค์กิจ. (2522). ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง เล่ม 1. หน้า 6.

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
 ห้องสมุดงานวิจัย
 วันที่..... 05 ต.ค. 2555
 เลขทะเบียน..... 249099
 เลขเรียกหนังสือ.....



บาทออก 50 คน ถ้าลูกจ้างดังกล่าวไม่ยอมรับอัตราค่าจ้างที่ลดลง แต่เนื่องจากสถานประกอบการอื่นๆ ก็มีจำนวนกองทุนค่าจ้างคงที่จึงตกอยู่ในสภาพเดียวกัน ทำให้ลูกจ้างอีก 50 คนจึงจำเป็นต้องยอมรับอัตราค่าจ้างที่ลดลง

ทฤษฎีดังกล่าวจึงไม่เป็นที่ยอมรับ เพราะการแบ่งเฉลี่ยเท่ากัน โดยไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ควรจะมีผลต่อการกำหนดค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับ เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ความอาวุโส ความยากง่ายของงาน ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ขัดกับหลักความเป็นจริง และเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ยิ่งลูกจ้างมีจำนวนมาก ค่าจ้างของลูกจ้างแต่ละคนก็จะถูกระทบโดยการได้รับค่าจ้างลดลงตลอดเวลา ในทางตรงกันข้าม การที่ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องมีการลดคนทำงานให้น้อยลง ซึ่งหลักการและเหตุผลของทฤษฎีที่ขัดต่อความเป็นจริง ทำให้ทฤษฎีค่าจ้างนี้ไม่เป็นที่ยอมรับไปโดยปริยาย

2.1.4 ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity Theory)

ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตนี้ได้วางหลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างจะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง ผลผลิต และการจ้างงานเป็นสำคัญ โดยเน้นไปที่ประสิทธิภาพผลผลิตแรงงาน (Productivity of Labor) เป็นหลัก โดยการจะจ่ายค่าจ้างมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กันระหว่างประสิทธิภาพ และผลผลิตแรงงานซึ่งทฤษฎีนี้แบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎีย่อยคือ

1) ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตสุดท้าย (Marginal Productivity Theory)

ตามทฤษฎีนี้ค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างจะเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่เพิ่มเติมขึ้นมาจากผลผลิตรวมตามปกติที่ทำได้ ทั้งนี้โดยถือว่าผลผลิตจากปัจจัยอื่นๆ ส่วนคงที่และมูลค่าของผลผลิตที่ลูกจ้าง หรือคนงานทำได้นั้น การพิจารณาจะทำโดยพิจารณาจากผลตอบแทนที่นายจ้างได้รับมาอันเนื่องมาจากผลผลิตของคนงานที่มีสูงขึ้น สภาพการจ้างงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเป็นไปในรูปแบบนี้คือ การจ้างลูกจ้างเข้ามาแต่ละคนนั้นจะทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นจนกระทั่งถึงจุดๆ หนึ่งของผลผลิตก็จะลดต่ำลง ซึ่ง ณ จุดดังกล่าวนี้เองผลผลิตต่อคนงานจะเริ่มลดลงตามสภาพเช่นนี้นายจ้างจะยังสามารถจ้างคนงานได้เรื่อยๆ ตราบใดที่ค่าจ้างที่จ่ายยังน้อยกว่ารายได้ที่ได้รับจากการขายผลผลิตที่ผลิตเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามนายจ้างจะยังคงจ้างเช่นนี้เรื่อยไปจนถึงจุดที่ค่าจ้างที่จ่ายเท่ากับผลผลิตที่ได้พอดี ซึ่งลูกจ้างที่จ้างนี้จะเป็นคนสุดท้ายและผลผลิตก็จะเป็นผลผลิตสุดท้าย

กล่าวโดยสรุป ค่าจ้างตามทฤษฎีนี้จะเท่ากับมูลค่าผลผลิตที่เขาทำได้ และค่าจ้างของลูกจ้างคนหนึ่งก็จะเป็นการกำหนดค่าจ้างของลูกจ้างทั้งหมด ทั้งนี้เพราะทุกคนต่างทำงานที่เหมือนกัน จึงเท่ากับว่าต่างมีประสิทธิภาพการทำงานเท่ากันด้วย

2) ทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิต (Productive Efficiency Theory)

ทฤษฎีนี้นับเป็นการปรุ้งแต่งจากทฤษฎีแรก นั่นคือ การขอมเปิดโอกาสให้ลูกจ้างแต่ละคนได้แสดงความสามารถเพิ่ม (หรือลด) ค่าจ้างของตนตามประสิทธิภาพผลผลิตที่ตนทำได้ ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐานว่า เมื่อใดที่คนงานได้รับโอกาสให้ทำการเพิ่มผลผลิตให้สูงกว่าผลงานมาตรฐานที่ตั้งไว้แล้ว รายได้ของคนนั้นก็สูงเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผลงานที่ทำได้มีระดับต่ำกว่ามาตรฐานแล้วรายได้ของคนๆ นั้น จะคงระดับเดิมหรือลดต่ำกว่าระดับถ้วนเฉลี่ย

กล่าวได้ว่า ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตนี้มุ่งพยายามที่จะอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างให้เป็นไปตามผลผลิตที่ทำได้เป็นสำคัญ

2.1.5 ทฤษฎีค่าจ้างจากผลการเจรจาต่อรอง (Bargaining Theory of Wage)

การต่อรองค่าจ้างได้มีการพิจารณาบ้างแล้วในสมัยของ Smith แต่นักเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากนัก จนถึงราวทศวรรษที่ 1890 นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษชื่อ Sidney และ Beatrice Webbs และนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันชื่อ Bates Clark ได้นำเอาการกำหนดค่าจ้างเข้าไปสัมพันธ์กับการเจรจาร่วมต่อรอง และต่อมาราวทศวรรษที่ 1920 AC Pigou เป็นอีกผู้หนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างด้วยอำนาจการต่อรอง

โดยเริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1890 เป็นต้นมา สภาพแรงงานได้พัฒนามากขึ้นจนมีความเข้มแข็ง ทำให้มีนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ คือ Sidney และ Beatrice และนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกา คือ J.B. Clark ได้นำเอาหลักการกำหนดค่าจ้างเข้าไปสัมพันธ์กับการเจรจาร่วม (Collective Bargaining) ผู้สนับสนุนทฤษฎีนี้เชื่อว่า ค่าจ้างในระยะสั้นโดยปกติจะถูกกำหนดโดยกระบวนการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในลักษณะของการต่อรองร่วมระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างเป็นกลุ่ม แต่อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้างเป็นเพียงการอธิบายกลไกของตลาดแรงงานสมัยใหม่ในการกำหนดค่าจ้างของกิจการหรืออุตสาหกรรม ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น⁹

⁹ วีระ หงส์เจริญ. เล่มเดิม. หน้า 46.

- 
- A. (Upper limit) จุดสูงสุดที่สหภาพแรงงานเรียกร้องค่าจ้าง
 - C. (Upper limit) ของนายจ้าง คือจุดยืนของนายจ้าง
 - B. (Lower limit) ของสหภาพแรงงาน คือจุดยืนของสหภาพแรงงาน
 - D. (Lower limit) จุดต่ำสุดที่นายจ้างเสนอให้ค่าจ้าง
- ช่วง AD คือช่วงที่ไม่สามารถกำหนดได้แน่นอน
- ช่วง CB คือช่วงที่จะตกลงค่าจ้างได้ (rang of practical bargains)

ภาพที่ 2.1 การต่อรองค่าจ้างกรณีที่สามารถต่อรองได้สำเร็จ

ทฤษฎีการต่อรองในยุคแรก ๆ ส่วนมากจะใช้หลักง่าย ๆ โดยกำหนดขอบเขตขั้นสูง (Upper limit) และขอบเขตขั้นต่ำ (Lower limit) ตัวอย่างเช่นแนวความคิดของ John Davidson ในปี 1898 ได้เขียนไว้ว่า นายจ้างมีอัตราค่าจ้างสูงสุดอัตราหนึ่งไว้ในใจ ซึ่งไม่ต้องการให้อัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตรานี้ และพยายามที่จะจ่ายให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่วนแรงงานก็มีอัตราค่าจ้างต่ำสุดไว้ในใจ ซึ่งเขาจะไม่ยอมรับอัตราค่าจ้างต่ำกว่าอัตรานี้ และพยายามที่จะให้ได้ค่าจ้างสูงสุดเท่าที่จะทำได้ ช่วงระหว่างขอบเขตขั้นสูงและขั้นต่ำเรียกว่า ขอบเขตต่อรอง (disputed territory) และอัตราที่เกิดขึ้นจริงจะอยู่ในช่วงนี้ ส่วนอัตราค่าจ้างจะอยู่ตอนใดขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของผู้ต่อรองเป็นสำคัญ

- 
- A. (Upper limit) จุดสูงสุดที่สหภาพแรงงานเรียกร้องค่าจ้าง
 - B. (Lower limit) ของสหภาพแรงงาน คือจุดยืนของสหภาพแรงงาน
 - C. (Upper limit) ของนายจ้าง คือจุดยืนของนายจ้าง
 - D. (Lower limit) จุดต่ำสุดที่นายจ้างเสนอให้ค่าจ้าง
- ช่วง AD คือ ช่วงที่ไม่สามารถกำหนดได้แน่นอน
- ช่วง BC คือ ช่วงที่ไม่สามารถตกลงกันได้ (no rang of practical bargains)

ภาพที่ 2.2 การต่อรองค่าจ้างกรณีที่ต้องต่อรองไม่สำเร็จ

แนวคิดที่มีบทบาทสำคัญกับทฤษฎีค่าจ้างจากผลการเจรจาต่อรอง คือแนวคิดของ AC Pigou ซึ่งได้อธิบายเอาไว้ว่า ถ้าฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีการแข่งขันโดยเสรี อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดที่จุดใดจุดหนึ่งอย่างแน่นอน เพราะอัตราค่าจ้างจะถูกกำหนด ณ จุดที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน ส่วนกรณีที่อัตราค่าจ้างไม่ได้ถูกกำหนดขึ้นโดยการแข่งขันเสรี แต่ถูก

กำหนดโดยการต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้าง ซึ่งอัตราค่าจ้างไม่อาจกำหนดได้แน่นอนในอัตราเดียว เพราะในอัตราค่าจ้างต่างๆ นั้นสหภาพแรงงานต้องการได้อัตราค่าจ้างที่สูงกว่า ในขณะที่สมาคมนายจ้างต้องการจะจ่ายให้ต่ำกว่าอัตรานั้น ในการต่อรองเพื่อขอขึ้นค่าจ้างหรือสิ่งอื่นๆ มีทางที่จะตกลงกันได้ก็ต่อเมื่อจุดยืนของทั้งสองฝ่ายมาพบกันหรือเหลื่อมกันเท่านั้น แต่ถ้าจุดยืนของทั้งสองฝ่ายไม่พบกันหรือเหลื่อมกัน ก็จะไม่มีความที่จะต่อรองสำเร็จ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1 และ 2 ตามลำดับ

ช่วงที่ไม่สามารถกำหนดได้แน่นอน คือ ช่วงระหว่างอัตราค่าจ้างสูงสุดระดับหนึ่ง (Upper limit) ซึ่งสหภาพแรงงานไม่อาจเรียกร้องเอาค่าจ้างที่สูงกว่านี้ได้ เพราะถ้าเรียกร้องเอาค่าจ้างสูงกว่านี้แล้ว นายจ้างอาจเลิกจ้างแรงงานได้ กับอัตราค่าจ้างต่ำสุด (Lower limit) ของนายจ้าง โดยนายจ้างจะไม่ลดค่าจ้างต่ำกว่าระดับนี้เพราะเกรงว่าจะไม่มีแรงงานมาทำงาน จากแผนภูมิคือช่วง AD จุดยืนของสหภาพแรงงาน คือ จุดที่อัตราค่าจ้างที่ต่ำที่สุด (Lower limit) ที่สหภาพแรงงานตั้งไว้ในใจ ซึ่งพิจารณาจากผลได้ผลเสียของการนัดหยุดงาน แต่ถ้าอัตราค่าจ้างต่ำกว่าระดับนี้ แรงงานก็จะประท้วงโดยการนัดหยุดงาน จุดยืนของสหภาพแรงงานจะสูงหรือต่ำ ก็ขึ้นอยู่กับต้นทุนของการนัดหยุดงาน แต่อย่างไรก็ตาม จะต้องไม่เกินช่วงที่ไม่สามารถกำหนดได้แน่นอน จากรูปจุดยืนของสหภาพแรงงานคือจุด B จุดยืนของนายจ้าง คือ จุดที่นายจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างไว้ในใจสูงสุดระดับหนึ่ง (Upper limit) ซึ่งจะไม่ยอมให้อัตราค่าจ้างสูงกว่าระดับนี้ เพราะถ้าเพิ่มค่าจ้างให้คนงานมากกว่าระดับนี้จะเสียค่าใช้จ่ายสูงกว่าการผลิต จากแผนภูมิจุดยืนของนายจ้างคือจุด C ในการต่อรองขึ้นค่าจ้าง สหภาพแรงงานกำหนดไว้ในใจว่าจะขอขึ้นค่าจ้างคนละ B ถึง A บาท และนายจ้างก็กำหนดไว้ในใจว่าจะให้ได้คนละ D ถึง C บาท ซึ่งในการต่อรองนี้นายจ้างจะให้ค่าจ้างระดับต่ำสุดไม่ต่ำกว่า D บาทก่อน และหลังจากนั้นก็เพิ่มค่าจ้างขึ้นเรื่อยๆ แต่ทั้งนี้ก็ต้องไม่เกิน C บาทและฝ่ายสหภาพแรงงานมักจะเรียกค่าจ้างสูงสุด A บาท แต่เนื่องจากการต่อรองกันสหภาพแรงงานก็จะยอมตกลงมาเรื่อยๆ แต่ไม่ต่ำกว่า B ซึ่ง B และ C ก็คือจุดยืนของสหภาพแรงงานและนายจ้างตามลำดับ ในกรณีที่ B และ C เหลื่อมกันดังแผนภูมิที่ 1 ก็สามารถที่จะเจรจาต่อรองกันได้สำเร็จ แต่อัตราค่าจ้างจะมีแนวโน้มไปในทาง B หรือ C นั้นขึ้นอยู่กับอำนาจการต่อรองของทั้ง 2 ฝ่าย ถ้าสหภาพแรงงานมีอำนาจการต่อรองเหนือกว่านายจ้าง อัตราค่าจ้างก็จะมีแนวโน้มไปในทางจุด C ในทางตรงข้าม ถ้านายจ้างมีอำนาจการต่อรองเหนือกว่าสหภาพแรงงาน อัตราค่าจ้างก็จะมีแนวโน้มไปใกล้เคียงที่จุด B ในกรณีที่ B และ C ไม่พบกันหรือเหลื่อมกัน ดังแผนภูมิที่ 2 ช่วง BC จะเป็นช่วงที่ไม่สามารถต่อรองกันได้ สหภาพแรงงานจะประท้วงด้วยการนัดหยุดงาน ตัวอย่างเช่นในการเจรจาต่อรอง สหภาพแรงงานตั้งไว้ในใจว่าต้องการจะได้ค่าจ้างคนละในช่วง 70-90 บาท และนายจ้างก็ตั้งไว้ในใจว่าจะสามารถให้ค่าจ้างได้คนละในช่วง 60-85 บาท ดังนั้นจุดยืนของสหภาพ

แรงงานและนายจ้างคือ 70 และ 85 บาท ตามลำดับ ในกรณีนี้การเจรจาต่อรองจะสำเร็จได้ และอัตราค่าจ้างจะอยู่ในช่วง 70-85 บาท ส่วนจะเป็นเท่าใดนั้นขึ้นอยู่กับอำนาจการต่อรอง ถ้าอำนาจการต่อรองของนายจ้างเหนือกว่าสภาพแรงงาน อัตราค่าจ้างจะมีแนวโน้มไปยัง 70 บาท แต่ถ้าอำนาจการต่อรองของสภาพแรงงานเหนือกว่านายจ้าง อัตราค่าจ้างก็จะมีแนวโน้มไปทางด้าน 85 บาท ในทำนองตรงข้าม ถ้าสภาพแรงงานตั้งไว้ในใจว่าต้องการจะได้ค่าจ้างคนละในช่วง 70-90 บาท แต่นายจ้างตั้งใจไว้ว่าจะสามารถให้ค่าจ้างได้คนละในช่วง 60-65 บาท ดังนั้นจุดยืนของสภาพแรงงานและนายจ้างคือ 70 และ 65 บาท ตามลำดับ ในกรณีนี้จุดยืนของสภาพแรงงานและนายจ้างไม่เหลือมกันการเจรจาต่อรองไม่สามารถทำได้สำเร็จ ซึ่งนายจ้างต้องยอมให้สภาพแรงงานนัดหยุดงานไป

ทฤษฎีค่าจ้างดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า นักเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่มุ่งที่จะศึกษาถึงกลไกทางสังคมที่เป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างต่างๆ ไป โดยให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างในความหมายที่เป็นทุนในการประกอบกิจการของนายจ้างมากกว่าความหมายในส่วนที่เป็นรายได้ของลูกจ้าง กล่าวคือ มีความเชื่อมั่นว่าในภาวะเศรษฐกิจสังคมระยะยาว กลไกทางสังคมที่สำคัญเมื่อจำนวนประชากรมีเพิ่มขึ้น และนายจ้างเป็นผู้ได้เปรียบ ก็ย่อมที่จะเป็นฝ่ายเอารัดเอาเปรียบและมีอำนาจต่อรองมากกว่าลูกจ้าง ดังนั้นความพยายามของรัฐในการที่จะเข้าแทรกแซง และรวมไปถึงการรวมกลุ่มของลูกจ้างจะมีผลกระทบต่อระดับค่าจ้างในระยะเวลาอันสั้นเท่านั้น เพราะนายจ้างย่อมที่จะไม่ยอมรับอัตราค่าจ้างในระดับที่จะทำให้นายจ้างต้องขาดทุน ส่วนลูกจ้างที่ไม่มีหลักประกันจากกลไกทางสังคมแต่อย่างใด จำต้องที่จะหางานทำและยอมรับอัตราค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้ ไม่ว่าอัตราค่าจ้างนั้นลูกจ้างจะถูกเอารัดเอาเปรียบอยู่มากน้อยเพียงใดก็ตาม อัตราค่าจ้างจึงไม่อาจที่จะถูกกำหนดให้แน่นอนเป็นอัตราเดียวได้¹⁰

2.1.6 ทฤษฎีค่าจ้างอื่นๆ

ทฤษฎีค่าจ้างได้มีการพัฒนามาเป็นระยะ และมักจะเป็นพื้นฐานที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมักนำมาต่อรองกัน ทฤษฎีค่าจ้างอื่นนั้นๆ ก็จะมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป คือ

1) ทฤษฎีผู้ได้สิทธิส่วนเหลือ (Residual Claimant Theory) ค่าจ้างจะเท่ากับผลผลิตของอุตสาหกรรม หักด้วยผลตอบแทนแก่ปัจจัยอื่นๆ 3 ส่วน ได้แก่ ค่าเช่า ดอกเบี้ย และกำไร ซึ่งถูกกำหนดมาเรียบร้อยแล้วในลักษณะและปริมาณ ลูกจ้างจึงได้รับค่าจ้างในอัตราเท่ากับปริมาณผลผลิตของอุตสาหกรรมส่วนที่เหลือเฉลี่ยตามจำนวนลูกจ้าง และได้มีการแสดงแนวความคิดต่อไปว่าถ้าแรงงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยไม่มีการใช้ทุน หรือที่ดินมากขึ้นในการเพิ่มผลผลิตแล้ว

¹⁰ มานิตย์ ผิวขาว. (2546). การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย. หน้า 14-16.

ผลผลิตส่วนที่เพิ่มขึ้นก็จะไปเพิ่มในส่วนที่เหลือสำหรับจ่ายให้ลูกจ้าง โดยไม่จำเป็นต้องไปเพิ่มให้แก่เจ้าของที่ดินและทุน เพราะเหตุว่าไม่ได้ใช้ปัจจัยเหล่านี้เพิ่มขึ้น ดังนั้น ลูกจ้างจึงสามารถปรับปรุงสภาพของตนได้ด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิตของตน อันเป็นแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันที่มีชื่อว่า Francis A Walker

2) ทฤษฎีมูลค่าส่วนเกินและการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน (Surplus Value and Exploitation Theory of Wages) ทฤษฎีนี้ได้เกิดขึ้น โดยมี Karl Marx เป็นผู้คิดค้น และเนื่องจากประสบการณ์ชีวิตของเขาที่ได้เห็นความทุกข์ยากของลูกจ้างผู้ใช้แรงงานอย่างมากในระยะของการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยมีแนวความเห็นว่ามีมูลค่าที่แท้จริงของสินค้าทุกชนิดก็คือ ต้นทุนแรงงานที่ใช้ผลิตสินค้านั้นนั่นเอง กล่าวคือ ค่าของวัตถุดิบและสิ่งอื่นๆ จะมีขึ้นก็ต่อเมื่อได้บวกค่าแรงงานเข้าไปด้วยเท่านั้น และได้อธิบายว่าในการกำหนดค่าจ้างนั้น ผู้ประกอบการจะรวบรวมเอามูลค่าที่ก่อให้เกิดขึ้นโดยฝ่ายลูกจ้างเข้าไว้ แต่จะมีการจ่ายให้ลูกจ้างน้อยกว่ามูลค่าของสินค้าที่ลูกจ้างก่อให้เกิดขึ้น โดยจะจ่ายให้กับลูกจ้างเพียงระดับที่ลูกจ้างพอประทังชีพอยู่ได้เท่านั้น ส่วนมูลค่าของผลผลิตส่วนที่เหลือที่นายจ้าง หรือผู้ประกอบการจะจ่ายให้กับลูกจ้างนั้น เรียกว่า มูลค่าส่วนเกิน (Surplus Value) ซึ่งจะถูกนำไปแบ่งเป็นค่าเช่า ดอกเบี้ย และกำไร ทั้งๆ ที่มูลค่าส่วนเกินนี้เป็นมูลค่าที่ลูกจ้างได้ก่อให้เกิดขึ้น ฉะนั้น การที่ผู้ประกอบการเอามูลค่าส่วนที่เกินนี้ออกไปเพื่อไม่จ่ายให้กับลูกจ้าง ถือได้ว่าเป็นการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง (Exploitation)

3) ทฤษฎีค่าจ้างตามแบบการอุปโภค (Consumption Theory of Wages)

4) ทฤษฎีค่าจ้างตามกฎอุปสงค์และอุปทาน (Law of Supply and Demand)

5) ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Sciences Theory of Wages) ซึ่งทฤษฎีนี้จะพิจารณาจากระดับค่าจ้างของกิจการแต่ละประเภท อันมีการกำหนดโครงสร้างค่าจ้าง การพิจารณาค่าจ้างเฉพาะบุคคล และการกำหนดค่าจ้างให้เป็นเครื่องมือจูงใจด้วย

ทฤษฎีค่าจ้างดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า นักเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่มุ่งที่จะศึกษาถึงกลไกทางสังคมที่เป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างต่างๆ ไป โดยให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างในความหมายที่เป็นทุนในการประกอบกิจการของนายจ้างมากกว่าความหมายในส่วนที่เป็นรายได้ของลูกจ้าง กล่าวคือ มีความเชื่อมั่นกันว่าในภาวะสังคมเศรษฐกิจระยะยาว กลไกทางสังคมที่สำคัญเกี่ยวกับจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น และนายจ้างซึ่งเป็นผู้ได้เปรียบยอมที่จะเอารัดเอาเปรียบ และมีอำนาจต่อรองมากกว่าลูกจ้าง ความพยายามของรัฐในการเข้าแทรกแซงและการรวมกลุ่มของลูกจ้างจะมีผลต่อระดับค่าจ้างในระยะเวลานานสั้นเท่านั้น เพราะนายจ้างย่อมไม่ยอมรับอัตราค่าจ้างในระดับที่จะทำให้ตนต้องประสบภาวะขาดทุน ส่วนลูกจ้างก็ไม่มีหลักประกันจากกลไกทางสังคมแต่อย่างใด จึงจำเป็นที่จะต้องทำงานดังกล่าวและยอมรับอัตราค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้ไม่ว่าอัตราค่าจ้างนั้นจะถูก

อาร์ดเอาเปรียบเพียงใดก็ตาม ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ไม่มีทฤษฎีใดที่จะสามารถอธิบายได้ว่า ควรกำหนดอัตราค่าจ้างอย่างไร และเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดค่าจ้างควรเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เพราะปัจจัยที่กระทบต่อค่าจ้างนั้นมีมากมายและซับซ้อน ปัญหาเรื่องอัตราค่าจ้างมีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมของประเทศ รวมทั้งเกี่ยวข้องกับกฎหมายและสังคม ทฤษฎีค่าจ้างที่เหมาะสมกับชุมชนหนึ่ง หรือประเทศหนึ่ง อาจใช้ไม่ได้กับอีกชุมชนหนึ่งหรืออีกประเทศหนึ่งก็เป็นได้ แต่อย่างไรก็ตามในมุมมองของนักกฎหมายก็ได้มีการพยายามที่จะหาทฤษฎีค่าจ้างที่เหมาะสมและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อที่จะได้นำทฤษฎีนั้นๆ มาบัญญัติเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับเรื่องของการกำหนดอัตราค่าจ้างของประเทศ ซึ่งเป็นสิ่งที่นักกฎหมายแสวงหาและต้องการมากที่สุด เพราะนอกจากจะเกิดความแน่นอนแล้ว ยังเกิดความเป็นธรรมต่อนายจ้างและลูกจ้างด้วย

2.2 วิวัฒนาการกำหนดค่าจ้าง

การกำหนดค่าจ้างในประเทศไทยได้มีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ โดยเริ่มจากในยุคที่มีการจ้างแรงงานยังไม่มีค่าจ้างมากนัก อันเนื่องมาจากการเกณฑ์แรงงานจนกระทั่งยุคที่มีการจ้างแรงงานโดยการจ่ายค่าจ้างมีความสำคัญ ซึ่งสามารถแยกพิจารณาเป็นยุคต่างๆ ได้ดังนี้

2.2.1 ยุคก่อนใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประเทศไทยในอดีตกาลจนถึงรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ตลาดแรงงานถูกพิจารณาโดยระบบไพร่ กล่าวคือ ผู้ชายไทยอายุระหว่าง 18-60 ปีบริบูรณ์ ต้องรับใช้มูลนายและกษัตริย์ในรูปไพร่สมบ้าง ไพร่หลวงบ้าง และแรงงานเกณฑ์บ้าง ซึ่งสภาพแรงงานดังกล่าวทำให้ค่าจ้างเป็นเรื่องที่ไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีความหมายใดๆ เลยในอดีต

การใช้แรงงานโดยการจ่ายค่าจ้างเริ่มมีความสำคัญในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว มีการจ้างแรงงานทำการขุดคลอง แต่ปรากฏว่าชาวไทยในสมัยนั้นไม่ได้มารับจ้าง โดยการใช้แรงงาน อันเนื่องมาจากต้องรับใช้มูลนาย และกษัตริย์ จนขาดแคลนแรงงานเสรี หรืออาจเป็นเพราะการถือว่างานรับจ้างเช่นนั้นเป็นงานชั้นต่ำ¹¹ จึงผลักดันให้แรงงานชาวจีนที่อพยพมาอยู่ในประเทศไทยเข้ามารับจ้างในครั้งนั้นเป็นส่วนใหญ่

¹¹ ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล. (2523). กฎหมายแรงงาน. หน้า 7.

2.2.2 ยุคใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ในระยะก่อนที่จะมีการใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่นาน ระบบการจ้างแรงงานเริ่มมีบทบาท และมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น แต่แรงงานส่วนใหญ่ก็ยังเป็นแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะชาวจีน ซึ่งคำว่า “จ้างแรงงาน” นั้น ได้เริ่มมีการบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของประเทศไทยขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2472 โดยมาตราที่บัญญัติถึงเรื่องการจ้างแรงงานไว้เป็นพื้นฐานคือ มาตรา 575 ได้บัญญัติไว้ว่า “อันว่าสัญญาจ้างแรงงานนั้นคือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานให้” บทบัญญัติมาตรานี้ได้กล่าวถึงสินจ้าง ซึ่งก็คือค่าจ้างถือเป็นค่าตอบแทนการทำงานซึ่งกันและกัน แต่กฎเกณฑ์การควบคุมการกำหนดค่าจ้างนั้นใช้หลักเสรีภาพในการทำสัญญา คือขึ้นอยู่กับความพอใจของทั้งสองฝ่ายที่จะตกลงต่อรองกันโดยเสรี

2.2.3 ยุคใช้กฎหมายแรงงาน

การกำหนดค่าจ้างนั้นยังไม่มีกำหนดกฎเกณฑ์ควบคุมทางกฎหมาย ดังนั้นการกำหนดค่าจ้างทั่วไปจึงเป็นการปล่อยให้ลูกจ้างกับนายจ้างตกลง หรือต่อรองค่าจ้างกันเองโดยลำพัง ลูกจ้างจึงอยู่ในฐานะที่ตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบเสียเป็นส่วนใหญ่ จนกระทั่งถึง พ.ศ. 2499 จึงมีการออกกฎหมายแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เป็นกฎหมายแรงงานที่บัญญัติเรื่องของการคุ้มครองแรงงาน และมาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์ไว้ด้วย ซึ่งมีบทบาทในการควบคุมการกำหนดอัตราค่าจ้างให้เป็นธรรมขึ้น โดยยอมให้ฝ่ายลูกจ้างสามารถที่จะรวมตัวกันในการต่อรองเรื่องของค่าจ้างกับนายจ้างได้ ต่อมาในปี พ.ศ. 2501 มีการปฏิวัติเกิดขึ้นภายใต้การนำของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ทำให้พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้ถูกยกเลิกไป ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ซึ่งการปฏิวัตินี้ดังกล่าวก่อให้เกิดการหยุดชะงักของวิวัฒนาการแรงงาน และเกิดผลกระทบต่อภาคแรงงานหลายประการ

จนกระทั่งได้มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลใหม่ในปี พ.ศ. 2507 โดยการนำของจอมพลถนอม กิตติขจร ได้มีความพยายามในการปรับปรุงนโยบายทางด้านแรงงาน เนื่องจากปัญหาแรงงานที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นทุกขณะ ผู้ใช้แรงงานต้องประสบกับปัญหาการเอารัดเอาเปรียบในเรื่องของค่าจ้าง เป็นผลทำให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานในอัตราที่ต่ำเกินไป ลูกจ้างจึงได้มีการรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องค่าจ้าง ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อเสถียรภาพของประเทศ ทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ประกอบกับรัฐบาลไทยถูกโจมตีจากองค์กรแรงงานต่างประเทศในที่ประชุมองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่ามีการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง

ดังนั้นในปี พ.ศ. 2515 จึงได้มีการร่างกฎหมายแรงงานขึ้นมาอีกครั้ง และได้ประกาศใช้ในปีนั้น ซึ่งก็คือประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เมื่อวันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2515 และได้มีกฎหมายที่ออกตามความในข้อ 2 และข้อ 14 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าว คือประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 และได้มีการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ออกมาแก้ไขเพิ่มเติม ในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน และการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอีกหลายฉบับ เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงานทั่วไป

ต่อมาเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 อันมีผลทำให้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน และการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำถูกยกเลิกไปโดยปริยาย ดังนั้นการใช้กฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานทำให้บทบาทของค่าจ้างมีมากขึ้น และมีความซับซ้อนเพิ่มมากยิ่งขึ้น แต่ส่วนหนึ่งก็เป็นเรื่องของอำนาจต่อรองของลูกจ้างได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมมากขึ้น ลูกจ้างมีส่วนเข้าร่วมในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างให้กับตนเองมากขึ้น รวมทั้งมีสิทธิเข้าร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้

2.3 ความหมายของคำว่า ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

นิยามของคำว่าค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดนั้น ได้มีการให้ความหมายทั่วไปไว้อยู่หลายความหมาย โดยแต่ละความหมายก็จะถูกกำหนดขึ้นจากการตีความตามหลักเศรษฐศาสตร์ หลักการบริหารธุรกิจ หรือตีความตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ดังนี้

2.3.1 ความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง”

เมื่อพูดถึงคำว่าค่าจ้างย่อมเป็นที่เข้าใจกันได้ว่า “ค่าจ้าง” เป็นสิ่งสำคัญในการที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างเป็นรายวัน รายชั่วโมงหรือตามผลงานเป็นรายชิ้น ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้าง ตามรูปแบบของวิธีการจ่ายค่าจ้างที่สำคัญ คือ การจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาของการทำงาน (Time Rate) และการจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ (Piece Rate)¹² แต่เนื่องจากสภาพสังคมในยุคปัจจุบันที่มีแนวโน้มในการพัฒนาเป็นแบบสังคมอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ ค่าจ้างแรงงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการเป็นรายได้ของลูกจ้าง หรือผู้ใช้แรงงาน และในด้านการเป็นเงินทุนในการประกอบกิจการของนายจ้าง ซึ่งคำว่า “ค่าจ้าง” นั้นได้มีการบัญญัติเป็นครั้งแรกในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.

¹² วีระ หงส์เจริญ. เล่มเดิม. หน้า 38-39.

2499 และหลังจากนั้นเป็นต้นมาก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำนิยามอยู่อย่างบ่อยครั้ง เมื่อได้มีการตรากฎหมายขึ้นใหม่ ทำให้การกำหนดคำนิยามของคำว่าค่าจ้างแรงงาน จึงแตกต่างกันไปตามแนวทางความคิด จุดมุ่งหมาย และผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความสำคัญของค่าจ้างแรงงาน

2.3.1.1 ความหมายทั่วไป

1) ค่าจ้างในความหมายทางเศรษฐศาสตร์ ตามมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์นั้น ได้มองค่าจ้างเอาไว้ในหลายระดับ ตั้งแต่ระดับกว้างที่สุดมองว่า ค่าจ้างเป็นผลตอบแทนที่แลกกับการใช้ทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด ในมุมมองนี้ค่าจ้างจะรวมถึงผลกำไรของผู้ประกอบการหรือเจ้าของกิจการ ในลักษณะที่เป็นการชดเชยที่เขาไม่ได้นำทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ในทางอื่น ในระดับที่แคบลงมาจะมองค่าจ้างในลักษณะเป็นผลตอบแทนที่แลกกับแรงงานของลูกจ้าง กล่าวคือ ผลตอบแทนทุกชนิดที่ลูกจ้างได้รับเป็นประโยชน์จากการรับทำงานให้นายจ้างถือว่าเป็นค่าจ้างทั้งหมด ซึ่งจะรวมไปถึงเงินรางวัล และเงินสงเคราะห์บางประเภทด้วย และในระดับที่แคบที่สุดนั้นค่าจ้างอันเป็นเงินตอบแทนกำลังแรงงานให้แก่ผู้ซึ่งทำงานให้ผู้อื่น หรือค่าจ้างที่เป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างนั่นเอง

2) ค่าจ้างในความหมายทางบริหารธุรกิจ จะอยู่ในเรื่องของค่าตอบแทนแรงงาน ซึ่งก็คือ ค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างนั่นเอง โดยค่าจ้างที่นักบริหารคำนึงถึง ก็คือ ผลประโยชน์ทุกชนิด ทุกลักษณะที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หรือลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง เนื่องจากการที่ลูกจ้างรับทำงานให้แก่นายจ้าง โดยเรียกผลประโยชน์นั้นว่า ค่าตอบแทน ซึ่งสามารถแยกออกเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย เงินเดือน โบนัส และค่าเหนื่อยหน้การขาย รวมไปถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมด้วย เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการสงเคราะห์บุตร เป็นต้น และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สิ่งที่ทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร หรือกิจการของนายจ้าง¹³

3) ค่าจ้างตามความหมายในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน หมายความว่า (กฎ) น. เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือ ระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และหมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความ

¹³ ปาลิน ตั้งสุณาวรรณ. (2550). ค่าจ้าง. หน้า 16.

รวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร¹⁴

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าค่าจ้างแรงงานจะมีความหมายที่แตกต่างกันอยู่บ้างในหลายความหมายตามความคิดของแต่ละบุคคล แต่จากธรรมเนียมปฏิบัติของการจ้างแรงงานอันเป็นที่ยอมรับและปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นระยะเวลานาน ได้เป็นที่ยอมรับประการหนึ่งว่า ค่าจ้างต้องเป็นเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างในการตอบแทนการทำงาน กล่าวคือ ถ้าไม่มีการทำงานก็ไม่ต้องมีการจ่ายค่าจ้าง (No Work No Pay) ซึ่งธรรมเนียมปฏิบัตินี้ได้ถือเป็นหลักสำคัญของกฎหมายแรงงานดังกล่าวต่อไป เพื่อเป็นการทำความเข้าใจในเรื่องของค่าจ้างแรงงานโดยสังเขป

๒

2.3.2 ความหมายของคำว่า “ค่าล่วงเวลา”

เมื่อนายจ้างได้กำหนดให้ลูกจ้างต้องทำงานเกินกว่าชั่วโมงทำงานตามปกติในแต่ละวันแล้ว นายจ้างจะต้องให้ค่าตอบแทนการทำงานแก่ลูกจ้างด้วย โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้มีการจ่ายค่าล่วงเวลา สำหรับการทำงานล่วงเวลา

2.3.2.1 ความหมายทั่วไป

ค่าล่วงเวลาตามความหมายในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน หมายความว่า (กฎ) น. เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน¹⁵

วันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด และถ้าลูกจ้างได้ทำงานเกินไปกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติในวันหยุด นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มอีกด้วย

2.3.3 ความหมายของคำว่า “ค่าทำงานในวันหยุด”

เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันซึ่งเป็นวันหยุดของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้กับลูกจ้างด้วย

¹⁴ ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. หน้า 242.

¹⁵ แหล่งเดิม. หน้า 242.

2.3.3.1 ความหมายทั่วไป

โดยปกติแล้วลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานในวันหยุด ดังนั้นตามความหมายทั่วไปก็คือ การที่นายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันที่อื่นมิใช่วันทำงานตามปกติของลูกจ้าง และเป็นวันหยุดพักผ่อนของลูกจ้างอีกด้วย เช่นนี้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนของการทำงานในวันหยุดด้วย เป็นต้น

2.4 ประเภทของค่าจ้างที่จ่ายให้เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

ค่าจ้างที่นายจ้าง หรือผู้ประกอบการจ่ายให้กับลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานนั้น เป็นการพิจารณาจากวัตถุประสงค์ หรือเจตนาของนายจ้าง ในการจ่ายเงินหรือสิ่งของแต่ละประเภทดังนี้¹⁶

2.4.1 การจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างมาทำงาน

กิจการบางประเภทที่นายจ้างต้องใช้เงินลงทุนสูง มีเครื่องมือเครื่องจักรราคาแพง ซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาจำนวนมาก หรือเข้ามาในอัตราสูง และการที่ลูกจ้างไม่มาทำงานนั้น ทำให้นายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมาก เพราะต้องปล่อยให้เครื่องมือเครื่องจักรหยุดนิ่งไม่อาจสร้างผลผลิตให้แก่ขายจ้างได้ หรือแม้กระทั่งในกิจการที่เกี่ยวกับการบริการ การที่ลูกจ้างไม่มาทำงานจะมีส่วนทำให้การบริการของนายจ้างต้องเกิดความเสียหายบกพร่อง และส่งผลให้นายจ้างเสียลูกค้าด้วย กิจการประเภทนี้ได้แก่ กิจการที่เกี่ยวกับการสร้างทาง กิจการเกี่ยวกับรถโดยสารประจำทาง เป็นต้น ดังนั้นเพื่อที่จะจูงใจลูกจ้างให้มาทำงานทุกวันตามที่นายจ้างกำหนด นายจ้างส่วนใหญ่จึงจำเป็นที่จะต้องจ่ายค่าจ้างดังนี้

1) ส่วนหนึ่งจ่ายเป็นเงินเดือน ซึ่งถือเป็นรายได้ของลูกจ้างที่ลูกจ้างได้รับตามจำนวนที่แน่นอน

2) อีกส่วนหนึ่งจ่ายเป็นเบี้ยเลี้ยง โดยจะจ่ายให้เฉพาะในวันที่ลูกจ้างมาทำงาน และได้ทำงานให้แก่ขายจ้างด้วย ในส่วนของเบี้ยเลี้ยงนี้ นายจ้างจะกำหนดการจ่ายให้โดยคิดเป็นจำนวนชั่วโมง หรือคิดเป็นรายวันตามที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ตน ดังนั้น รายได้ของลูกจ้างที่ได้รับจากค่าจ้างในส่วนนี้จึงมีจำนวนที่ไม่แน่นอน และอัตราที่ไม่เท่ากัน ตามจำนวนชั่วโมง หรือจำนวนวันที่ลูกจ้างได้ทำงาน

¹⁶ ชีระ หงส์เจริญ. เล่มเดิม. หน้า 54.

การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีดังกล่าว โดยลักษณะของการจ่ายค่าจ้างในส่วนที่จ่ายเป็นเบี้ยเลี้ยงนั้น จะมีจำนวนมากกว่าค่าจ้างในส่วนที่จ่ายเป็นเงินเดือนแน่นอน รายได้ของลูกจ้างจึงขึ้นอยู่กับเบี้ยเลี้ยงเป็นสำคัญ

2.4.2 การจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างขยันทำงาน

การจ่ายค่าจ้างประเภทนี้ จ่ายเพื่อเป็นการจูงใจให้ลูกจ้างมีความตั้งใจ และขยันในการทำงาน แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1) ค่าจ้างตามปกติ

ค่าจ้างตามปกติ หมายถึง ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานตามปกติ ในอัตราที่แน่นอน และเป็นรายได้ตามปกติของลูกจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้ตามระบบของการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน ได้แก่

(1) เงินเปอร์เซ็นต์การขาย (Commission)

ในกิจการขายของส่วนใหญ่ โดยเฉพาะกิจการขายของประเภทที่เป็นผลิตภัณฑ์แบบใหม่ ซึ่งต้องอาศัยการแนะนำและการบริการของผู้ขาย เพื่อให้ผู้ซื้อเกิดความพึงพอใจในสินค้าและบริการของตน กิจการประเภทดังกล่าวนี้นายจ้างมักจะจ่ายค่าจ้างตามส่วนเปอร์เซ็นต์ของราคาสินค้า หรือผลิตภัณฑ์ที่ลูกจ้างขายได้ เงินเปอร์เซ็นต์การขายนี้นายจ้างอาจกำหนดให้เป็นอัตราเดียวหรือหลายอัตราไม่ว่าลูกจ้างจะขายสินค้าได้เท่าใดก็ตาม โดยจะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นตามปริมาณสินค้าที่ลูกจ้างขายได้ ทั้งนี้ไม่ว่านายจ้างจะได้จ่ายค่าจ้างส่วนหนึ่งเป็นเงินเดือนอยู่แล้วหรือไม่ก็ตาม

(2) เงินเปอร์เซ็นต์การขายตัว

เงินเปอร์เซ็นต์การขายตัว เป็นชื่อที่ใช้เรียกเฉพาะสำหรับกิจการรถโดยสารประจำทาง นายจ้างจะจ่ายให้แก่พนักงานขับรถ พนักงานเก็บค่าโดยสาร และพนักงานซึ่งทำหน้าที่นายตรวจ โดยจ่ายให้เป็นเปอร์เซ็นต์จากจำนวนเงินที่ขายตัวได้ ซึ่งจะมีลักษณะเช่นเดียวกับเงินเปอร์เซ็นต์การขายดังกล่าวข้างต้น

(3) เงินค่าบริการ (Service Charge)

ในกิจการโรงแรม หรือกิจการบางประเภทที่ต้องมีการบริการ นายจ้างจะคิดค่าบริการจากลูกค้าไว้ด้วย โดยคิดคำนวณเป็นเปอร์เซ็นต์จากค่าที่พัก ค่าอาหาร หรือค่าบริการอื่นๆ แล้วนำมาแบ่งให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนที่ได้ตกลงกัน การคิดค่าบริการดังกล่าวจากลูกค้านั้น ส่วนใหญ่จะใช้ในการกิจการที่มีธรรมเนียมปฏิบัติ อันเป็นที่ยอมรับของลูกค้าที่จะไปใช้บริการจากสถานประกอบการนั้นๆ

(4) เงินตบรางวัล (Tipping)

เงินตบรางวัล มีลักษณะเช่นเดียวกับเงินค่าบริการ กล่าวคือ เป็นการให้ของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ แต่แตกต่างกันตรงที่เงินตบรางวัลนี้ จะเกิดขึ้นได้จากความพึงพอใจของลูกค้าผู้ได้รับบริการ ที่จะจ่ายให้กับผู้บริการมากน้อยเพียงใด หรือจะไม่จ่ายเลยก็ได้ และเงินที่ลูกจ้างจะได้รับจากการตบรางวัลนี้ ถ้าไม่มีการจัดควบคุมโดยฝ่ายนายจ้างก็ไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง

ดังนั้น เป็นที่น่าสังเกตว่าเงินค่าบริการ และเงินตบรางวัลนี้ เกิดจากธรรมเนียมปฏิบัติจนกลายเป็นประเพณีสืบทอดกันมา และเป็นรายได้ที่สำคัญของลูกจ้างเท่าๆ กับเงินเปอร์เซ็นต์การขาย แต่เงินค่าบริการ และเงินตบรางวัลจะ ไม่มีผลต่อต้นทุนการดำเนินการของนายจ้างแต่อย่างใด และเป็นรายได้ของลูกจ้างที่ไม่แน่นอน

2) ค่าจ้างพิเศษ

ค่าจ้างพิเศษ หมายถึง ค่าจ้างส่วนประกอบ ซึ่งมีผลน้อยมากต่อรายได้ของลูกจ้างแต่ก็ถือได้ว่าเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างบางคนที่มีความขยัน หรือมีผลงานดีเป็นพิเศษ การจ่ายค่าจ้างประเภทนี้เป็นเทคนิคการบริหารงานอย่างหนึ่งในลักษณะเช่นเดียวกับการพิจารณาความดีความชอบในการเพิ่มขึ้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง นอกจากนี้ยังทำให้ลูกจ้างมีความภาคภูมิใจ ตั้งใจทำงาน และขณะเดียวกัน ยังมีส่วนชักจูงให้ลูกจ้างคนอื่นๆ พยายามเอาแบบอย่าง ค่าจ้างพิเศษที่จะกล่าวถึงนี้ ได้แก่

(1) เงินรางวัลหรือเบี้ยขยัน

เงินรางวัล มีความหมายในทางกว้าง หมายถึงการให้เงินเป็นรางวัลแก่ลูกจ้างที่ทำงานได้ดี หรือขยันทำงาน ส่วนเบี้ยขยันมีความหมายเฉพาะเจาะจง หมายถึงเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ขยันทำงาน เช่น จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานโดยไม่ลาหยุด หรือขาดงาน เงินรางวัล หรือเบี้ยขยันนี้อาจจ่ายให้เป็นเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์อย่างอื่นก็ได้

(2) ค่าเทียรรด

ค่าเทียรรด หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานที่ทำงานในกิจการรถโดยสารประจำทาง ในกรณีที่ทำจำนวนเทียรรดวิ่งได้ตามที่กำหนดไว้ หรือมากกว่า หรือจ่ายให้ตามจำนวนเทียรรด

(3) ค่าตัวพิเศษ

ค่าตัวพิเศษ หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานเก็บค่าโดยสารในกิจการรถโดยสารประจำทาง ที่สามารถขายตั๋วได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้ หรือมากกว่า

ค่าจ้างทุกประเภทที่กล่าวมานี้ แม้จะเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ฝ่ายนายจ้างก็ตาม แต่ก็เป็นการจ่ายให้ นอกเหนือจากกฎเกณฑ์การทำงานตามปกติ

ก็จะพิจารณาจากความสามารถ หรือความขยันหมั่นเพียรของฝ่ายลูกจ้างเป็นพิเศษ และเมื่อพิจารณาถึงเจตนารมณ์ของนายจ้างในการจ่ายค่าจ้างนั้น ตามแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ค่าจ้างประเภทต่างๆ นี้ไม่น่าจะอยู่ในความหมายของคำว่าค่าจ้างที่เป็นมาตรฐาน เว้นแต่เงินค่าเที่ยวรถที่จ่ายให้ตามจำนวนเที่ยวที่ลูกจ้างทำได้ ซึ่งมีลักษณะเป็นการจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์การทำงานตามปกติมากกว่า

2.4.3 จ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างทำงานพิเศษ

การจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างทำงานพิเศษนี้ ตามปกติลูกจ้างจะมีหน้าที่ทำงานในสภาพอย่างหนึ่ง แต่เมื่อนายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในสภาพอีกอย่างหนึ่ง นายจ้างก็ต้องมีวิธีการจูงใจลูกจ้างโดยการจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานพิเศษ ซึ่งเป็นการจ่ายให้ นอกเหนือจากกฎเกณฑ์การทำงานตามปกติ ได้แก่

- 1) ค่าวินหรือค่ารถเวรคิก หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานในกิจการรถโดยสารประจำทาง ที่ออกรถเที่ยวแรกหรือเที่ยวอื่นๆ ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้
- 2) เงินกะดึก (Night Shift Premium) หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ได้ทำงานในกะกลางคืน หรือกะดึก สำหรับกิจการประเภทโรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้เครื่องจักรเป็นส่วนสำคัญ และต้องเดินเครื่องตลอดทั้งวันทั้งคืน หรือกิจการบางประเภทที่ต้องอาศัยลูกจ้างทำงานในช่วงเวลากลางคืน
- 3) เงินค่าทำงานหนัก หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในการทำงาน ในลักษณะของงานที่ต้องใช้แรงงานหนักเป็นอย่างมาก หรืองานที่ต้องอาศัยความเสี่ยงเป็นพิเศษมากกว่างานในหน้าที่ปกติ
- 4) เบี้ยเลี้ยงเดินทาง หมายถึงเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ต้องเดินทางไปทำงานนอกสถานที่ หรือต้องไปทำงานในต่างจังหวัด

การจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างทำงานพิเศษดังกล่าว โดยปกติแล้วไม่น่าจะถือว่าเป็นค่าจ้างมาตรฐาน เว้นเสียแต่ว่างานพิเศษดังกล่าวนี้ เป็นงานในหน้าที่ปกติของลูกจ้างที่จะต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำและได้กำหนดไว้แน่นอน

2.4.4 การจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างทำงานมากขึ้น

การจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างทำงานมากขึ้น หมายถึงการที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงาน หรือต้องมาทำงานในวันหยุดที่นายจ้างได้กำหนดไว้ตามปกติ นายจ้างจึงต้องมีวิธีการจูงใจให้กับลูกจ้างเช่นเดียวกัน เพื่อเป็นการตอบแทนลูกจ้างที่ได้ปฏิบัติงานให้กับนายจ้าง แต่

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากวันและเวลาดังกล่าวเป็นเวลาที่ลูกจ้างควรจะได้รับที่พักผ่อนหย่อนใจบ้าง กฎหมายแรงงานจึงได้ให้ความคุ้มครองการจ่ายไว้เป็นประเภทดังนี้

- 1) ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ
- 2) ค่าทำงานในวันหยุด
- 3) ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

2.4.5 การจ่ายค่าจ้างในลักษณะอื่นๆ

การจ่ายค่าจ้างในลักษณะอื่นๆ ได้แก่

- 1) เงินค่าตำแหน่ง หรือเงินค่าน้ำมันรถ หรือเงินรับรอง

เงินดังกล่าวนี้เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างบางตำแหน่ง ซึ่งทำงานในหน้าที่สำคัญ และมีหน้าที่จะต้องใช้จ่ายเงินเพื่อเป็นค่าเดินทาง หรือมีหน้าที่เกี่ยวกับการต้อนรับ หรือรับรองลูกค้า ซึ่งนายจ้างจะใช้วิธีการประมาณเหมาจ่ายอันมีจำนวนที่แน่นอน และไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะได้ใช้จ่ายไปมากน้อยเพียงใด

- 2) เงินค่าล่วงรถ

เงินค่าล่วงรถ หมายถึงเงินที่จ่ายให้แก่พนักงานเก็บค่าโดยสารในกิจการรถโดยสารประจำทาง ที่กำหนดให้พนักงานเก็บค่าโดยสารต้องมีหน้าที่ดูแลความสะอาด และล้างรถด้วย การจ่ายในลักษณะเช่นนี้เป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามหน้าที่ และตำแหน่งของลูกจ้างที่ได้ทำงานไปในทางปกติ

- 3) เงินช่วยเหลือจากรัฐบาล

จะเป็นเงินที่ใช้ในกิจการโรงเรียนราษฎร์เสียเป็นส่วนใหญ่ เพื่อเป็นการช่วยเหลือส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจการอันเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งรัฐบาลจะเป็นผู้จ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้แก่เจ้าของกิจการ โรงเรียนราษฎร์ เพื่อให้นำไปใช้จ่ายอันเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องจ่ายเพื่อเป็นรายได้ของครูประจำโรงเรียน

การจ่ายในลักษณะอื่นๆ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ เป็นการจ่ายให้ภายใต้กฎเกณฑ์การทำงานของลูกจ้างตามปกติ และเป็นค่าจ้างมาตรฐานที่ควรจะได้รับพิจารณาด้วย

2.5 โครงสร้างวิธีการจ่ายค่าจ้าง

ปัจจุบันนายจ้างมีวิธีการจ่ายค่าจ้าง ที่ใช้เป็นมาตรการในการจูงใจให้ลูกจ้างมีความขยัน และเร่งผลผลิตในการทำงานให้แก่ นายจ้าง ตลอดจนใช้เป็นเทคนิคในการบริหารงานเพื่อควบคุม

การทำงานของลูกจ้าง วิธีการจ่ายค่าจ้างต่างๆ เหล่านี้มีอยู่หลายวิธี ซึ่งสามารถจัดแบ่งได้เป็น 3 ระบบคือ

2.5.1 การจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาของการทำงาน (Time Rate)

การจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาของการทำงาน คือ การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีคำนวณจากระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานเป็นสำคัญ โดยอาจกำหนดคำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายปักษ์ รายเดือน หรือรายปี การจ่ายค่าจ้างในระบบนี้ ลูกจ้างจะทำงานได้ผลมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความคุมการทำงานของลูกจ้าง โดยนายจ้างหรือฝ่ายจัดการ หรือการบริหารงานในด้านอื่นๆ

2.5.2 การจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ (Piece Rate)

การจ่ายค่าจ้างตามผลงาน คือ การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีคำนวณตามผลงาน หรือปริมาณผลผลิตที่ลูกจ้างทำได้ ซึ่งทำให้ลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างแตกต่างกันไปตามจำนวนที่ตนสามารถผลิตได้ หรือบริการที่ตนได้ทำไว้ การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีนี้ เป็นวิธีการในการจูงใจลูกจ้างเพื่อเพิ่มผลผลิตต่อลูกจ้างแต่ละรายเป็นสำคัญ แต่ก็มีผลเสียในด้านที่ว่าเป็นการใช้ลูกจ้างเหมือนกับเครื่องจักร ขาดมนุษยธรรมแก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วย พิกัดหรือสูงอายุ¹⁷ เป็นปัญหายุ่งยากแก่การคำนวณอัตราค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่น และปัญหาในการบังคับตามกฎหมายแรงงานเป็นอย่างมาก การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีนี้ ได้แก่ การกำหนดค่าจ้างเป็นรายชิ้น เป็นเมตร เป็นหลา หรือเป็นเปอร์เซ็นต์ ตามจำนวนที่ลูกจ้างทำได้

2.5.3 การจ่ายค่าจ้างแบบผสม

เป็นรูปแบบของการจ่ายค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ ผสมกับวิธีการจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ตัวอย่างเช่น นอกจากลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่จ่ายให้เป็นประจำแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายเงินค่านายหน้า ค่าผลงานให้ลูกจ้างอีกเดือนละครั้ง โดยคำนวณจากเงินค่าขายสินค้าที่เก็บได้จากลูกค้าในเขตที่ลูกจ้างประจำอยู่ในอัตราร้อยละ 1.75¹⁸ การจ่ายค่าจ้างตามลักษณะผสมนี้มีผลดีที่ทำให้งานของนายจ้างดำเนินไปได้ดียิ่งขึ้นจากการที่ลูกจ้างขยันทำงานเนื่องจากลูกจ้างที่มีความสามารถและขยันจะมีค่าจ้างสูงขึ้น แต่มีข้อเสียที่ไม่สามารถกำหนดได้

¹⁷ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2522, เมษายน-กันยายน). “ปัญหาเรื่องค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน.” วารสารสังคมศาสตร์, 3. หน้า 75.

¹⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2515/2520.

แน่นอนว่าลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างวันละเท่าไรกันแน่ การที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่แน่นอนนี้เองก่อให้เกิดปัญหาในการจ่ายค่าจ้างในวันหยุด วันลา เพราะไม่มีผลงานที่จะนำมาคำนวณค่าจ้าง และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามกำหนดขั้นต่ำ แต่ลูกจ้างมักมีข้อโต้แย้งเสมอ¹⁹

ดังนั้น ในการจ่ายค่าจ้างนายจ้างอาจเลือกกำหนดวิธีการจ่ายค่าจ้างตามระบบใดระบบหนึ่ง โดยกำหนดรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไป หรืออาจใช้วิธีการจ่ายค่าจ้างทั้งสองระบบผสมกันก็ได้

2.6 ค่าจ้างขั้นต่ำ

อันเนื่องมาจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจสังคม และภาวะการจ้างงานในประเทศที่กำลังพัฒนา ลูกจ้างต้องประสบกับปัญหาในเรื่องของค่าจ้างแรงงาน ซึ่งถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบได้รับอัตราค่าจ้างที่ต่ำเกินไป ทำให้รัฐต้องเข้ามาบีบบังคับเพื่อแทรกแซงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อันเป็นการบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันเบื้องต้นในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ขาดอำนาจต่อรอง และประชากรในวัยทำงาน หรือผู้แสวงหางานทำให้ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือถูกกดราคาค่าแรงงานต่ำเกินไป

เหตุสำคัญที่ทำให้ลูกจ้างจำนวนมากได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำนั้น โดยส่วนใหญ่แล้วจะเกิดจากเหตุต่างๆ อันมีลักษณะดังนี้

- 1) ประชากรซึ่งมีอายุอยู่ในช่วงวัยทำงานมีมากเกินไปจนเกินความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้การเสนอขายแรงงานมีมาก
- 2) ประชากรในวัยทำงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Sweating of labour and unskilled) หรือเป็นผู้ที่ใช้กำลังร่างกายทำงาน
- 3) ภาวะการจ้างงานโดยทั่วไปอยู่ในสภาพที่ต่ำมาก ลูกจ้างซึ่งนอกจากจะถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องของค่าจ้างแล้ว ยังต้องตกอยู่ในสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ไม่สู้ดีนัก (Bad conditions of employment generally)
- 4) ลูกจ้างส่วนใหญ่ขาดหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน และส่วนใหญ่ยังมิได้มีการรวมตัวกันเพื่อสร้างฐานอำนาจในการเจรจาต่อรองร่วม (Collective bargaining)²⁰

¹⁹ ปาลิน ตั้งสุณาวรรณ. เล่มเดิม. หน้า 8.

²⁰ ธีระ หงส์เจริญ. เล่มเดิม. หน้า 148-149.



2.6.1 หลักการของค่าจ้างขั้นต่ำ

ในหลายๆ ประเทศได้มีการกำหนดหลักการของค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น เพื่อเป็นหลักประกันเบื้องต้นแก่ประชากรวัยทำงาน หรือแรงงานไร้ฝีมือที่เริ่มแรกเข้าสู่ตลาดแรงงานให้ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด อันเป็นการคุ้มครองเพื่อมิให้บุคคลเหล่านี้ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือถูกกดราคาค่าแรงงานต่ำเกินควร แต่ขณะเดียวกันรัฐต้องคำนึงถึงขีดความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของนายจ้างด้วย ซึ่งการกำหนดหลักการในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้ก็เพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- 1) เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างกดค่าจ้าง หรือเอารัดเอาเปรียบค่าจ้างแรงงานของลูกจ้างจนเกินไป
- 2) เพื่ออยู่กระดบรายได้ของลูกจ้างให้มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพอย่างมีมาตรฐานที่
ดีขึ้น
- 3) เพื่อขจัดปัญหาอัตราค่าจ้างต่ำ แต่มีชั่วโมงในการทำงานมาก (Sweating system)
- 4) เพื่อเป็นปัจจัยกระตุ้นต่อค่าจ้างระดับอื่น
- 5) เพื่อป้องกันการแข่งขัน และให้มีการแข่งขันที่เป็นธรรมระหว่างผู้ประกอบการด้วยกัน เมื่อต้นทุนทางด้านแรงงานไม่แตกต่างกันมากนัก

6) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติให้มีการกระจายรายได้ที่เหมาะสม

จากวัตถุประสงค์ของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น การที่จะป้องกันมิให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบเรื่องค่าจ้างแรงงานลูกจ้างจนเกินไปเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพื่อขจัดปัญหาการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม การที่รัฐเข้ามาเกี่ยวข้องในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ด้วยเหตุจำเป็นเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่มีอำนาจต่อรองต่ำ และในกรณีที่ลูกจ้างมิได้รวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ นับว่าเป็นแนวความคิด เมื่อแรกเริ่มมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของบางประเทศ ดังปรากฏอยู่ในกฎหมายของประเทศนิวซีแลนด์ เมื่อปี ค.ศ. 1894 การจัดตั้งคณะกรรมการค่าจ้างของประเทศออสเตรเลีย ในปี ค.ศ. 1896 และการแต่งตั้งคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการค้าแห่งสหราชอาณาจักร ค.ศ. 1909 (British Trade Boards Act of 1909) ของอังกฤษก็มีวัตถุประสงค์เช่นนี้²¹

“ค่าจ้างขั้นต่ำ” (Minimum Wage) ตามความหมายสากลที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศยอมรับนั้น หมายถึง ค่าจ้างที่พอจะช่วยให้แรงงานไร้ฝีมือพอยังชีพอยู่ได้ตามอัตราค่าจ้างกับภรรยาและบุตรอีกสองคน

²¹ สะอาด โกมลบุญย์. (2532). “ค่าจ้างขั้นต่ำ.” วารสารแรงงาน, ฉบับที่ 8, ปีที่ 4. หน้า 97.

2.6.2 การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยใช้หลักปฏิบัติสากลนิยมนั้น ก็เพื่อให้แต่ละประเทศใช้วิธีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นไปในแนวทางเดียวกันมากที่สุด จึงใช้วิธีพิจารณาดังนี้

1) ให้นายจ้างเป็นฝ่ายกำหนดขึ้น อันเป็นการกำหนดโดยผู้เป็นนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น ซึ่งการใช้วิธีนี้จะอยู่ในประเทศที่ด้อยพัฒนา และนายจ้างเป็นผู้ที่มีบทบาทมาก ทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำเมื่อเทียบกับชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างในแต่ละวัน

2) การเจรจาคดกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายๆ ไป โดยที่จะไม่มีองค์กรของนายจ้างและลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วม และอัตราค่าจ้างที่เจรจากันนี้ก็จะมิได้ผูกพันเฉพาะตัวลูกจ้างที่เข้าเจรจากันนั้น ถ้าลูกจ้างคนใดอยากได้ค่าจ้างในอัตราเท่าใดก็ให้ไปเรียกร้องกันเอง ซึ่งวิธีนี้ไม่เป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน เนื่องจากลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม และไม่มีบรรทัดฐานที่แน่นอน

3) การตกลงกันโดยผ่านตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง (ทวิภาคี) เป็นการกำหนดโดยที่องค์กรนายจ้างและลูกจ้างอยู่ในฐานะคู่กรณีกัน จะร่วมทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพียง 2 ฝ่ายเท่านั้น โดยไม่มีรัฐบาลเข้าร่วมเจรจาด้วย ซึ่งประเทศที่ใช้วิธีนี้ส่วนใหญ่เป็นประเทศที่มีพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรม องค์กรลูกจ้างมีบทบาทที่เข้มแข็งพอที่จะต่อสู้กับองค์กรของนายจ้างได้อย่างไม่เสียเปรียบ

4) การตกลงกันโดยมีคณะกรรมการร่วมกันทั้ง 3 ฝ่าย ประกอบด้วยรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งมีลักษณะเป็นไตรภาคี วิธีนี้จะแตกต่างกับการตกลงแบบสองฝ่าย คือจะมีรัฐบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการตกลง และฝ่ายรัฐบาลก็จะมิฉะนั้นเสี่ยงในการแสดงออกเท่ากับฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง วิธีดังกล่าวนี้ส่วนมากจะใช้อยู่ในประเทศที่กำลังพัฒนาเป็นส่วนใหญ่ เพื่อลดความได้เปรียบเสียเปรียบกัน เพราะองค์กรลูกจ้างยังมีบทบาทน้อยในการที่จะเข้าต่อรองเจรจากับองค์กรของนายจ้างได้

5) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยรัฐ ซึ่งวิธีนี้รัฐจะเป็นผู้ที่บทบาทสำคัญที่สุดในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ อาจกระทำโดยการกำหนดไว้ในตัวบทกฎหมาย หรือทำเป็นกฎหมายโดยตรง และให้องค์กรที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามหลักการที่ได้วางเอาไว้ เมื่อประกาศเป็นกฎหมายแล้วย่อมสามารถใช้บังคับเป็นการทั่วไป

ดังนั้นโดยทั่วไปการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศต่างๆ จะใช้วิธีการกำหนดโดยนำวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือวิธีต่างๆ มาผสมผสานกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละประเทศ ซึ่งประเทศไทยในปัจจุบันได้ใช้วิธีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแบบไตรภาคี และภายหลังจากตกลงกันแล้ว จะมีการประกาศบังคับใช้เป็นกฎหมายเช่นเดียวกับกฎหมายอื่นๆ ต่อไป

สำหรับประเทศไทยนั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้เริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1972 ซึ่งตรงกับปี พ.ศ. 2515 ในสมัยนั้นได้ให้อำนาจแก่กระทรวงมหาดไทยในการกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงาน และมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น²² กระทรวงมหาดไทยได้อาศัยอำนาจดังกล่าวในการออกประกาศ เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นฉบับแรก ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 และได้แต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีทำหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างที่สังกัดกรมแรงงานปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ และการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยคณะกรรมการค่าจ้างนั้นมีผลบังคับใช้ครั้งแรกเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 โดยเริ่มแรกจะบังคับใช้ใน 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี

ดังนั้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงหมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดและเสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศใช้บังคับแก่นายจ้าง โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศกำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างแรงงานที่ไร้ฝีมือ และขาดอำนาจในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ออกเป็นประกาศกระทรวง และบังคับใช้ตามกฎหมายได้นั้น ขึ้นอยู่กับว่ากฎหมายที่ใช้สำหรับกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในขณะนั้นจะกำหนดให้อำนาจหน้าที่ของกระทรวงใด ซึ่งส่วนใหญ่กระทรวงที่มีอำนาจคือ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน วิธีการที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นจะกำหนดอยู่ในรูปของการจ่ายแบบรายวัน ซึ่งใช้บังคับกับลูกจ้างทุกลักษณะ หรือทุกประเภทของงานที่กฎหมายได้กำหนดชั่วโมงทำงานไว้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง สำหรับงานทั่วไป หรืองานอันตรายไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง ซึ่งในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยนั้น จะมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกันไปตามแต่ละภูมิภาคในแต่ละจังหวัด และตามปัจจัยที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยกฎหมายที่บัญญัติเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้ให้คำนิยามของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเอาไว้ หมายความว่า “อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด”²³ ตามกฎหมายที่ได้กล่าวมานั้น คณะกรรมการค่าจ้างคณะหนึ่งจะประกอบไปด้วยประธานและกรรมการอื่นรวมกันไม่น้อยกว่า 9

²² ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 3 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515, ข้อ 2.

²³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 5.

คนแต่ไม่เกิน 15 คน โดยรัฐมนตรีจะเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ และต้องแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 3 คน เพื่อไปทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นต่อรัฐบาล ในการกำหนดนโยบายค่าจ้างของประเทศและมีหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างคนเดียวมีสิทธิได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้ ซึ่งในการพิจารณาแต่ละครั้งคณะกรรมการจะริเริ่มเองตามมติของที่ประชุม หรือเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงหรือความจำเป็นที่จะต้องพิจารณา หรือเมื่อได้รับการร้องเรียนจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง

2.6.3 รูปแบบในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอาจกำหนดได้หลายลักษณะ เช่น กำหนดเฉพาะกิจการใด กิจการหนึ่ง หรือกำหนดเฉพาะท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกำหนดตามอาชีพหรือเพศ เป็นต้น แต่ลักษณะของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ปฏิบัติกันเป็นส่วนใหญ่ นั้น คือ

1) กำหนดตามลักษณะท้องถิ่น

เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แตกต่างกันไปตามภาวะเศรษฐกิจ และมาตรฐานการครองชีพของแต่ละท้องถิ่น เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่แท้จริง และมีมาตรฐานการดำรงชีวิตอยู่ในระดับเดียวกัน

2) กำหนดตามประเภทของกิจการ

เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แตกต่างกันไปตามประเภทของกิจการต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมเหมืองแร่ การก่อสร้าง การขนส่ง หรือการบริการในกิจการโรงแรมและร้านอาหาร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นมีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานในแต่ละกิจการ

3) กำหนดตามประเภทของแรงงาน

เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถและฝีมือของลูกจ้างในแต่ละระดับ ได้แก่ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนงานไม่มีฝีมือ (Unskilled) คนงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled) คนงานมีฝีมือ (Skilled)²⁴

สำหรับรูปแบบของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยนั้น แต่เดิมการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะถูกกำหนดโดยอาศัยประกาศของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่สำคัญๆ คือ ความต้องการของลูกจ้างและครอบครัว ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ค่าครองชีพ และการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ เป็นต้น²⁵ ต่อมาภายหลังจากที่มีกฎหมาย

²⁴ ชีระ หงส์เจริญ. เล่มเดิม. หน้า 154.

²⁵ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515, ข้อ 12.

คุ้มครองแรงงาน ก็ได้มีการกำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างเอาไว้ กล่าวคือ คณะกรรมการค่าจ้างจะมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และยังต้องศึกษาพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่างๆ คือ คำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเพื่อมาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศและสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม²⁶ ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ ทางสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างได้ให้คำจำกัดความของแต่ละปัจจัยไว้ดังนี้²⁷

1) ดัชนีค่าครองชีพ และดัชนีราคาผู้บริโภคเป็นดัชนีที่แสดงให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ โดยเป็นการวัดค่าทางสถิติที่แสดงให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงราคาของกลุ่มสินค้าในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

2) อัตราเงินเพื่อ หมายความว่า ราคาสินค้าและบริการโดยทั่วไปที่มีการปรับตัวเพิ่มสูงขึ้น การวัดมูลค่าจะใช้ดัชนีราคาผู้บริโภคซึ่งสินค้าบางชนิดอาจมีราคาต่ำลงหรือบางชนิดราคาไม่เปลี่ยนแปลง แต่โดยส่วนใหญ่ราคาสินค้ามักจะเพิ่มสูงขึ้น

3) ราคาของสินค้า ในความหมายของผู้บริโภค หมายถึงราคาซื้อที่ผู้บริโภคจ่ายสำหรับสินค้าหรือบริการนั้น แต่สำหรับผู้ผลิต ราคาสินค้า หมายถึง มูลค่าที่ครอบคลุมต้นทุนและผลกำไร

4) มาตรฐานการครองชีพ หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมโดยรวมจะวัดจากรายได้ต่อหัว (Per capita income) ค่าจ้างเฉลี่ย หรือตัววัดอื่นๆ และยังสะท้อนให้เห็นถึงอำนาจซื้อ ซึ่งการวัดมาตรฐานการครองชีพจะวัดเป็นค่าเฉลี่ย ดังนั้นจึงไม่ได้ชี้วัดความแตกต่างของมาตรฐานการครองชีพจำแนกตามท้องที่ ประเภทกิจการ อาชีพ หรือบุคคลใดโดยเฉพาะ

5) ต้นทุนการผลิต ประกอบด้วย ราคาของวัตถุดิบ ราคาของสาธารณูปโภค (ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า) ค่าดอกเบี้ย (กรณีเงินกู้) ค่าจ้างแรงงาน (รวมถึงเงินและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น)

6) ความสามารถในการจ่ายของธุรกิจ หมายถึง การที่สถานประกอบการแต่ละแห่งสามารถจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่ปรับเพิ่มขึ้นได้โดยไม่กระทบต่อความอยู่รอดหรือผลกำไรของกิจการ ถ้าในการปรับค่าจ้าง ปรากฏว่าสถานประกอบการนั้นต้องปิดกิจการลงก็หมายความว่า

²⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 87.

²⁷ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. (2543). ประมวลข้อมูลเรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย.

กิจการนั้นไม่มีความสามารถในการจ่าย หรือการปรับค่าจ้างส่งผลให้สถานประกอบการขาดทุน จำนวนมากจนอาจจะต้องปิดกิจการในอนาคต หมายความว่าสถานประกอบการนั้นไม่มีความสามารถในการจ่าย ซึ่งการประเมินค่าความสามารถในการจ่ายของสถานประกอบการแต่ละแห่งต้องอาศัยการวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและเอกสารทางบัญชีเกี่ยวกับการเงินประกอบกับการพิจารณาสถานการณ์ในปัจจุบันเชื่อมโยงไปถึงการประกอบกิจการในระยะยาวด้วย

7) ผลผลิตภาพแรงงาน หมายถึง ปริมาณผลงานของลูกจ้างที่คำนวณเป็นราย ชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน ผลผลิตภาพแรงงานจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง จำนวนผลิตภัณฑ์ (ผลผลิต) กับกำลังแรงงานซึ่งเป็นผู้ผลิต

8) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) หมายถึง มูลค่าทั้งหมดของสินค้าและบริการที่ผลิตในประเทศ ภายในระยะเวลาหนึ่งปี

9) สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้ชี้วัดฐานะความเป็นอยู่ของประเทศโดยรวม ซึ่งอาจนำตัวชี้วัดดังต่อไปนี้มาเป็นเกณฑ์ในการประเมิน เช่น จำนวนการลงทุนใหม่ ระดับของการว่างงาน คุณภาพการชำระเงิน ระดับเงินทุนสำรองระหว่างประเทศ ระดับการอ่านออกเขียนได้ จำนวนประชากรที่อยู่เหนือระดับความยากจน เป็นต้น

คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยจะนำหลักเกณฑ์ที่ได้กล่าวข้างต้นมาประกอบการพิจารณากับกิจการแต่ละประเภทและพิจารณาตามลักษณะของท้องถิ่น หรือกรณีกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานอีกระดับหนึ่งซึ่งดีกว่า หลังจากที่ได้มีการพิจารณาแล้วก็จะนำเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อลงนาม และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อบังคับใช้ต่อไป

เมื่อประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลใช้บังคับ นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม ลูกจ้างดังต่อไปนี้

1) นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ²⁸ ซึ่งค่าจ้างที่เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้ หมายความว่า ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินอันถือเป็นผลตอบแทนในการทำงานของลูกจ้างเท่านั้น หากนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างจะมีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ²⁹

²⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 90 วรรค 1.

²⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 144.

2) นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับของประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องปิดประกาศค่าจ้างขั้นต่ำไว้ในที่เปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลบังคับใช้³⁰ หากฝ่าฝืนต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท³¹

สำหรับระยะเวลาในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยนั้น ยังไม่มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนเอาไว้ในกฎหมาย ซึ่งส่วนใหญ่ นายจ้างจะพิจารณาจากการทำงานของลูกจ้างว่ามีความสามารถและมีความชำนาญมากขึ้นหรือไม่ ดังนั้นค่าจ้างของลูกจ้างจึงควรที่จะเพิ่มขึ้นตลอดเวลาพร้อมๆ กับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต ในอีกด้านหนึ่งนายจ้างควรปรับอัตราค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามอัตราการเพิ่มขึ้นของผลผลิตที่เกิดจากประสิทธิภาพการทำงานและความชำนาญของลูกจ้าง และในอีกด้านหนึ่งการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นจะเกิดจากการเรียกร้องของลูกจ้าง หรือผู้ใช้แรงงาน หรือคณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด หรือเมื่อได้มีคำสั่งจากคณะรัฐมนตรี ซึ่งในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ควรที่จะได้มีการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอปีละหนึ่งครั้ง³²

ในทางปฏิบัตินั้น นับแต่ได้มีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งแรกในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2516 คณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประกาศเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่หลายครั้ง จนมาถึงประกาศฉบับปัจจุบันในปี พ.ศ. 2552³³ อันเป็นประกาศฉบับล่าสุดที่ได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2553 ซึ่งในเขตกรุงเทพมหานครนั้นได้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็น 206 บาท ซึ่งในการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งที่ผ่านมา จะใช้วิธีการแบบเดียวกันมาตลอด คือ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นจำนวนเงินต่อวัน และการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามลักษณะของท้องถิ่น และตามมาตรฐานการดำรงชีวิตในแต่ละภาค แต่ละจังหวัดที่แตกต่างกัน เพื่อให้การดำรงชีวิตของลูกจ้างอยู่ในระดับที่เท่าเทียมกัน

³⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 90 วรรค 2.

³¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 149.

³² สุภชัย มนต์ไพบูลย์. (2521). “การปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ.” วารสารธนาคารกรุงศรีอยุธยา, ฉบับที่ 8. หน้า 8.

³³ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2552.