

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงาน และการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานด้วยความปลอดภัย ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการตามควร เพื่อให้การใช้แรงงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และประเทศชาติ การศึกษาเรื่อง “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน: ศึกษากรณี การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งในขณะนี้ยังไม่มีกฎหมายและสภาพบังคับไว้เป็นการเฉพาะสำหรับอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยที่ค่าจ้างเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ประกอบกับค่าจ้างเป็นหลักประกันเบื้องต้นแก่ประชากรวัยทำงานหรือลูกจ้างที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน และเป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ

จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้างในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง โดยพิจารณาจากดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจและสังคม ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาอยู่บนพื้นฐานในสภาพความเป็นธรรมอย่างใดก็ตาม ในสภาพของความเป็นจริงของตลาดแรงงาน พบว่า แรงงานมีทั้งแรงงาน

ไร้ฝีมือและแรงงานฝีมือ ค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นมาตรการที่รัฐกำหนดเพื่อเป็นหลักประกันรายได้ของแรงงานไร้ฝีมือที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ แต่เมื่อทำงานได้ระยะหนึ่ง แรงงานไร้ฝีมือจะมีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้นกว่าเมื่อแรกเข้าทำงาน โดยมีการพัฒนาเป็นแรงงานฝีมือ ซึ่งอัตราค่าจ้างที่ควรจะได้รับควรจะมีการปรับค่าจ้างที่เป็นธรรมตามทักษะฝีมือ ที่เพิ่มขึ้น แต่สภาพความเป็นจริงมักพบว่าแรงงานมีฝีมือเพิ่มมากขึ้น แต่กลับไม่ได้รับการปรับค่าจ้างที่เป็นธรรม ซึ่งยังคงได้รับค่าจ้างตามการปรับค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ส่วนปีใดถ้าไม่มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ แรงงานฝีมือก็อาจจะไม่ได้รับการปรับค่าจ้าง หรือไม่ได้รับการปรับค่าจ้างที่เป็นธรรม

ดังนั้น การที่ไม่มีกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ใช้เป็นการเฉพาะ ส่งผลให้เกิดปัญหาหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดโดยตรงแก่ลูกจ้างและนายจ้างในเรื่องขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงาน ทำให้ผลิตภาพแรงงานต่ำ ส่งผลให้ความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจลดลงตามไปด้วย ในทางตรงกันข้ามหากมีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานจะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานประกอบการหรือนายจ้างกับลูกจ้าง สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะฝีมือย่อมส่งผลให้เกิดผลผลิตทางด้านแรงงานเพิ่มขึ้น

วิทยานิพนธ์นี้ ผู้เขียนเสนอแนะให้นำอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ภาคเอกชนใช้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อใช้ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างตามระดับฝีมือได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และเสนอแนะให้มีสภาพบังคับใช้ตามกฎหมาย โดยให้คณะกรรมการค่าจ้างดำเนินการออกประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละประเภทกิจการตามมาตรา 87 วรรค 2

The Labor Protection Act B.E. 2541 is the law that defines the rights and duties of the employers and employees by prescribing the minimum standards for the employment of labor and the payment of wages for jobs done safely. The Act also states that employees shall receive fair compensation and welfare benefits so that the employers, employees and the country will all benefit. The study of the labor law related to minimum wages and the employment rates according to the different levels of labor skills reveals that, currently, there is not any law governing the employment rates for different levels of labor skills. Wages are important to the security of workers who are entering the labor market. The Act also prevents the employees from being taken advantages of by employers. The study also reveals that the Labor Protection Act B.E. 2541 has empowered the Board of Wages, which is a

tripartite agency consisting of representatives of the Government, representatives of the employers and employees, to determine the rate of minimum wages. The following elements-the living standard index, investment costs, commodity prices and the potential of the businesses and the society-shall be included for their consideration on the basis of fairness. However, in the real world of the labor market, there are both skilled and unskilled workers and the minimum wage is basically a tool created by the Government to guarantee the income of unskilled workers who enter the labor market. After a certain period of time, the unskilled workers usually become skilled laborers. Their wages should then be adjusted according to their acquired skills; however, in reality, the wages of skilled workers have never been fairly adjusted in spite of their increased skills. Skilled laborers usually still receive the minimum wages as prescribed by the law. If there is not any annual adjustment of wages, the wages of skilled laborers would not be adjusted at all or if there is an adjustment, it would not be a fair adjustment. As a result, if there is not any law specifically governing the different levels of labor skills, several problems might be created which may produce a direct impact on the moral of the employees and employers as well as the various motivations involved in developing better labor skills. The volume of an employer's overall business production would certainly decrease and their ability to compete in the marketplace would also decrease. Conversely, if there are employment rates for different levels of labor skills, this fact would help to create a good relationship between the business establishments, the employers and the employees. The motivation to

develop improved labor skills would certainly be enhanced and the production would increase accordingly. The author of this thesis has recommended that it would be fair to the employees if the private sector would apply minimum employment rates according to the various skills of the employees. Such measures could be accomplished if the Board of Wages would issue a notice governing the minimum wages for different enterprises under Paragraph 2 of Article 87 of the Labor Protection Act.