

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสารและงานวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอประเด็น
และสาระดังนี้

1. บริบทสถานการณ์ประกอบการของจังหวัดพิจิตร
2. ค่าจ้าง
 - 2.1 ความหมายของค่าจ้าง
 - 2.2 ความสำคัญของค่าจ้าง
 - 2.3 ลักษณะและวิธีการจ่ายค่าจ้าง
 - 2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าจ้าง
 - 2.5 ทฤษฎีค่าจ้าง
 - 2.6 บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้าง
3. ค่าจ้างขั้นต่ำ
 - 3.1 ความหมายของค่าจ้างขั้นต่ำ
 - 3.2 ความเป็นมาเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ
 - 3.3 วัตถุประสงค์ของระบบค่าจ้างขั้นต่ำ
 - 3.4 ลักษณะการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้ในประเทศต่าง ๆ
 - 3.5 วิธีการที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
4. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย
5. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของไทย
 - 5.1 กฎหมายที่เกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ
 - 5.2 พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
6. การสนทนากลุ่ม

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

8. กรอบความคิดในการวิจัย

บริบทสถานประกอบการของจังหวัดพิจิตร

ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดพิจิตร

จังหวัดพิจิตร เป็นจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง อยู่ในกลุ่มจังหวัดอันประกอบด้วยจังหวัด นครสวรรค์ กำแพงเพชร อุทัยธานี และพิจิตร มีพื้นที่ติดต่อกับจังหวัดพิษณุโลก เพชรบูรณ์ นครสวรรค์ และกำแพงเพชร ทางทิศเหนือ ตะวันออก ได้ และตะวันตก ตามลำดับ มีพื้นที่ 4,531,013 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 2,831,883 ไร่ แบ่งการปกครองเป็น 9 อำเภอ 3 กิ่ง อำเภอ 86 ตำบล 880 หมู่บ้าน 3 เทศบาลเมือง 15 เทศบาลตำบล 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด 85 องค์การบริหารส่วนตำบล มีประชากร 593,965 คน เป็นชาย 289,706 คน หญิง 300,205 คน ความหนาแน่น 130 คนต่อตารางกิโลเมตร โดยมีประชากรอาศัยในเขตเทศบาล ร้อยละ 19 และอยู่นอกเขตเทศบาล ร้อยละ 81 ในด้านการศึกษา แบ่งเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา มี สถาบันการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา จำนวน 448 แห่ง สำหรับการ สาธารณสุข ประกอบด้วยโรงพยาบาลทั่วไป 1 แห่ง โรงพยาบาลชุมชน 8 แห่ง โรงพยาบาลเอกชน 4 แห่ง และสถานบริการสาธารณสุข 50 แห่ง

จังหวัดพิจิตรมีมูลค่าผลิตภัณฑ์จังหวัด ตามราคาประจำปี 18,896 ล้านบาท มูลค่า ผลิตภัณฑ์เฉลี่ยต่อหัว 31,797 บาท สาขาการผลิตที่ทำรายได้ให้แก่จังหวัดมากที่สุด ได้แก่ สาขา เกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 30.94 รองลงมาคือ สาขาค้าส่งและค้าปลีก และสาขาการบริการคิด เป็น ร้อยละ 19.02 และ 16.27 ตามลำดับ จังหวัดมีพื้นที่การเกษตร 2,107,966 ไร่ คิดเป็น ร้อย ละ 74 ของพื้นที่จังหวัดเป็นการเพาะปลูกข้าวมากที่สุด รองลงมาได้แก่พืชไร่ เช่น ถั่วลิสง ถั่วเหลือง ข้าวโพด ฯลฯ มวลรวมผลิตภัณฑ์การเกษตร คิดเป็นมูลค่า 6,320 ล้านบาท มีพื้นที่ในเขต ชลประทาน 889,845 ไร่ เป็นพื้นที่ในเขตโครงการสูบน้ำด้วยไฟฟ้า 96,960 ไร่ และเป็น พื้นที่ การเกษตรที่ใช้น้ำนอกเขตชลประทานและสูบน้ำ 1.37 ล้านไร่

สำหรับด้านอุตสาหกรรม มีนิคมอุตสาหกรรม 1 แห่ง มีโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 754 แห่ง เงินลงทุน 6,118 ล้านบาท

บริบทด้านแรงงานและสถานประกอบการของจังหวัดพิจิตร

1. ข้อมูลสถานประกอบการและลูกจ้าง

ปี 2547 มีสถานประกอบการทั้งหมด 1878 แห่ง จำนวนลูกจ้างทั้งหมด 17,142 คน ในจำนวนนี้เป็นโรงงานอุตสาหกรรม 754 แห่ง เงินทุนรวม 6,118,082,005 บาท จำนวนลูกจ้าง 7,884 คน

2. กำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงาน

จากจำนวนประชากร 593,965 คน มี ประชากรกำลังแรงงานปัจจุบัน 345,220 คน โดยมีจำนวนผู้มีงานทำ 340,750 คน จำนวนผู้ว่างงาน 4,470 คน

3. การส่งเสริมการมีงานทำ

- ไปทำงานต่างประเทศ 535 คน
- ตำแหน่งงานว่าง 2,063 อัตรา
- รับสมัครงาน (ผู้สมัครงานใหม่) 4,608 อัตรา
- การบรรจุงาน 1,306 คน

4. แรงงานต่างด้าว จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน

- ตลอดชีพ 24 คน
- ชั่วคราว 7 คน
- ผ่อนผันตามมติ ค.ร.ม. (พม่า ลาว กัมพูชา) 332 คน

5. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ วันละ 138 บาท วันที่ประกาศใช้ 16 ธันวาคม 2547 ให้มี
บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2548

6. การประกอบอุตสาหกรรม

การประกอบอุตสาหกรรมในจังหวัดส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมทางการเกษตร เช่น โรงสีข้าว ไซโลข้าวโพด แต่การขยายตัวของอุตสาหกรรมปริมาณผลผลิตทางการเกษตรมีไม่เพียงพอ กับความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรม เพราะผลผลิตทางการเกษตรอยู่ในระดับต่ำ การพัฒนาทางวิชาการเกษตรแผนใหม่หรือเทคโนโลยีแผนใหม่มีการนำมาใช้น้อย ประกอบกับการเกษตรกรรมในจังหวัด ขึ้นอยู่กับธรรมชาติเป็นสำคัญผลผลิตที่ได้ก็ไม่แน่นอนควบคุมไม่ได้ ดังนั้น จึงพบว่าการอุตสาหกรรมในจังหวัดเป็นอุตสาหกรรมในระดับพื้นฐาน สามารถเพิ่มรายได้ให้กับจังหวัด รองจากเกษตรกรรม และพาณิชย์กรรม การประกอบอุตสาหกรรมในจังหวัดที่สำคัญได้แก่ การตัดเย็บเสื้อผ้า ผลิตส่วนประกอบรถเก๋ง การผลิตแปรงถ่านและโรงสีข้าว ในอนาคต อุตสาหกรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจังหวัดพิจิตรเป็นที่ตั้งของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม ภาคที่ 3

7. ข้อมูลการลงทุนด้านการอุตสาหกรรม
 ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนโรงงานอุตสาหกรรม ปี 2547 ไตรมาสที่ 4

จำนวนโรงงานอุตสาหกรรม ปี 2547 ไตรมาสที่ 4			
ข้อมูลรวมถึงไตรมาสที่แล้ว (โรง)	จดทะเบียนเพิ่ม ในไตรมาสนี้ (โรง)	เลิกกิจการ (โรง)	คงเหลือ (โรง)
721	7	5	728

ที่มา : สำนักงานจังหวัดพิจิตร 2547 : 4

8. ข้อมูลด้านการจดทะเบียนธุรกิจการค้า

จำนวนผู้จดทะเบียนธุรกิจการค้าที่คงอยู่ จำแนกตามประเภทการจดทะเบียน
 ตารางที่ 2.2 จำนวนผู้จดทะเบียนธุรกิจการค้าที่คงอยู่ จำแนกตามประเภทการจดทะเบียน

ปี	ทะเบียนพาณิชย์	นิติบุคคล	บริษัทจำกัด	ห้างหุ้นส่วนจำกัด
2546	142	38	-	-
2547	68	58	9	39

ที่มา : สำนักงานจังหวัดพิจิตร 2547: 6

ค่าจ้าง

1. ความหมายของค่าจ้าง

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ได้ให้ความหมายของ "ค่าจ้าง" เป็นสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า "นายจ้าง" และนายจ้างจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ ดังนั้นคำว่า "สินจ้าง" ในบัญญัติดังกล่าว ก็คือ "ค่าจ้าง" นั่นเอง

ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 115 ตอนที่ 8 ก 20 กุมภาพันธ์ 2541) หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นราย ชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงาน ที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานและให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่าย ให้แก่ ลูกจ้างในวันหยุดและ วันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ได้ให้ความหมาย ของคำว่า ค่าจ้าง หมายถึง ผลตอบแทนที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน และหมายถึง เฉพาะ "ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน" เท่านั้น ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (Money wage) หมายถึง จำนวนเงิน ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานในระยะเวลาหนึ่งในรูปแบบของเงินตรา (ตัวเงิน) เท่านั้น

เศกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ (2540 : 4) ได้ให้ความหมายของ "ค่าจ้าง" ว่าเป็น ค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่พนักงานที่คิดเป็นชั่วโมงหรือจ่ายให้แก่พนักงานที่มีได้เป็นนักบริหาร และ ธุรการ คำว่าพนักงานที่คิดเป็นรายชั่วโมงนั้นรวมถึงพนักงานที่คิดค่าตอบแทนเป็น รายชิ้นงานด้วย เพราะลักษณะของงานเหล่านั้นจะให้นับเวลาเป็นหลัก

ตามความหมายที่หนังสือ Encyclopedia of the Social Science ได้ระบุไว้ดังนี้ ค่าจ้าง มีลักษณะคล้ายดอกเบี้ย (Interest) กับค่าเช่า (Rent) หมายถึง รายได้ตามสัญญา (Contractual income) อัตราค่าจ้างไม่ว่าจะจ่ายในรูปแบบของการคิดผลงานรายชิ้น (Piece rate) หรือคิดเป็นเวลา การทำงาน (Time rate) หรือจะคิดเป็นเงินก้อนตายตัวหรือจะจ่ายเป็นสิ่งของ ก็ตามที่อัตรา ดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างผู้จ่ายกับผู้รับค่าจ้างที่ผลผลิตนั้น ๆ จะถูกจำหน่ายไป อัตรา ค่าจ้างจะมีการปรับสูงขึ้นในบางครั้งตามสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การขึ้นลงของราคาสินค้า เป็นต้น (เศกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ.2540: 5)

นักเศรษฐศาสตร์ เช่น Jules Backman แห่งมหาวิทยาลัย นิวยอร์ก ก็ได้ให้คำนิยาม ของคำว่า "ค่าจ้าง" หมายถึง ตัวเงินที่จ่ายให้แก่คนงาน (เศกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ 2540 : 5)

2. ความสำคัญของค่าจ้าง

เศกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ (2540: 18 - 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของค่าจ้างไว้ดังนี้

2.1 ความสำคัญของค่าจ้างต่อลูกจ้าง

ค่าจ้างเป็นแหล่งรายได้ของครอบครัว อำนาจซื้อของคนงานจะเปลี่ยนแปลงไปตามระดับการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างทั้งในแง่ของตัวเงิน และในแง่ของรายได้ที่แท้จริง การเปลี่ยนแปลงอำนาจซื้อของคนงานจะมีผลกระทบต่ออุปสงค์มวลรวมของระบบเศรษฐกิจโดยที่ถ้าอำนาจซื้อเพิ่มมากขึ้นก็จะไปกระตุ้นให้เศรษฐกิจขยายตัวได้และในทางตรงกันข้ามถ้าอำนาจซื้อนี้ลดลงก็อาจมีผลกระทบทำให้เกิดการหดตัวของระบบเศรษฐกิจได้เช่นกัน

2.2 ความสำคัญของค่าจ้างต่อนายจ้าง

ค่าจ้างเป็นต้นทุนส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของขบวนการผลิต ต้นทุนแรงงาน ซึ่งเกิดจากค่าจ้างนี้จะเป็นสัดส่วนที่สูง ถ้าหากกิจการนั้นเป็นกิจการประเภทใช้แรงงานมาก แต่ถ้าเป็นกิจการประเภทใช้ทุนหรือเครื่องจักรมากใช้แรงงานเป็นสัดส่วนต้นทุนแรงงานก็จะต่ำ

ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างจะมีส่วนกระทบต้นทุนของผู้ประกอบการไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับสัดส่วนต้นทุนแรงงานนั่นเอง ถ้ากระทบมากก็จะส่งผลต่อเนื่องไปสู่ราคาของสินค้า ส่วนแบ่งของการขายของสินค้านั้นในตลาด การจ้างงาน รายได้ของครอบครัวและอุปสงค์มวลรวมของระบบเศรษฐกิจได้ นอกจากนี้ค่าจ้างยังมีผลต่อการวางแผนการผลิต การจำหน่าย การวางแผนขีดความสามารถในการแข่งขันการจ้างงาน ได้อีกด้วย

2.3 ความสำคัญของค่าจ้างต่อรัฐบาลและสังคมโดยส่วนรวม

ค่าจ้างมีผลต่ออำนาจซื้อและต่ออุปสงค์มวลรวมของระบบเศรษฐกิจของประเทศโดยตรง และมีผลต่อการกำหนดนโยบายทางด้านการค้า การลงทุนในภาครัฐและเอกชน

3. ลักษณะและวิธีการจ่ายค่าจ้าง

ลักษณะและวิธีการจ่ายค่าจ้างทั่วไปมี 2 แบบ คือ (เศกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ. 2540: 9)

3.1 จ่ายเป็นรายเดือนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการคุณภาพ เช่น ผู้บริหาร หัวหน้างาน พนักงานในสำนักงานที่เรียกว่า "White-Collar Workers"

3.2 จ่ายเป็นรายชั่วโมง หรือรายชิ้นให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างในลักษณะนี้ มักเป็นลูกจ้างที่ทำงานในกระบวนการผลิต หรือกรรมกรผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไป หรือที่เรียกว่า "Blue-Collar Workers" เช่น ค่าจ้างเย็บเสื้อผ้า ค่าจ้างชนช้าว ค่าจ้างกรรมกรก่อสร้าง

4. ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าจ้าง

ในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าจ้างนั้น ได้มีนักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นไว้ในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

เศกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ. (2540 : 48) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้าง ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ

1. สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (Economic environment) หมายถึง ถ้าในยามเศรษฐกิจเจริญรุ่งเรือง นายจ้างก็เต็มใจที่จะจ่ายและลูกจ้างก็อยากขอขึ้นเงินเดือนค่าจ้างเช่นกัน ผิดกับในบรรยากาศที่เศรษฐกิจซบเซา โอกาสจะได้เพิ่มค่าจ้างก็เป็นไปได้ยาก

2. การเปรียบเทียบค่าจ้าง (Wage comparisons) โดยเปรียบเทียบว่ากิจการที่อื่นเขาให้ค่าจ้างกันอย่างไรในตำแหน่งที่คล้ายกันหรือเหมือนกัน

3. ระดับค่าครองชีพ (Cost of living) ค่าจ้างจะขึ้นลงตามระดับค่าครองชีพที่เป็นอยู่ในสังคมขณะนั้น

4. งบประมาณของคนงาน (Workers budget) โดยทั่วไปปัจจัยนี้มีความสำคัญน้อย

ยกเว้นในสังคมบางแห่งที่มีกฎหมายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไว้ ในกรณีนี้ นายจ้างจะต้องตั้งงบประมาณสำหรับคนงานขึ้น

5. ประสิทธิภาพในการผลิต (Productivity) ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 การพิจารณาให้ค่าจ้างมักดูจากความสามารถในการทำงานของคนงาน ใครมีประสิทธิภาพมากก็ได้ ค่าจ้างมาก

6. ความสามารถที่จะจ่าย (Ability to pay) หมายถึง ผลกำไรที่นายจ้างมีมากขึ้น ลูกจ้างก็ควรจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น ในขณะที่นายจ้างก็อยากจะจ่ายให้น้อยลง โดยอ้างว่าไม่สามารถจะจ่ายได้ (Inability to pay) เป็นเครื่องต่อรองกับลูกจ้าง

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการชาวต่างประเทศ คือ Herbert J. Chrud และ Arthur W. Sherman Jr. ได้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันว่า มีปัจจัย 6 ประการที่มีบทบาทสูงในการกำหนดดังกล่าวคือ (เศกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ 2540: 48-50)

1. อัตราที่ใช้กันอยู่ขณะนั้น (Prevailing rate) เพื่อที่จะให้แรงงานที่มีความสามารถอยู่กับเรตาลอดไป นายจ้างก็ต้องพิจารณาว่าในหน่วยงานอื่นเขาจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานเขาอย่างไร ถ้าหากเราให้น้อยกว่าเขา แรงงานที่มีฝีมือของเราก็อาจจะหนีไปอยู่ที่อื่นนอกจากนั้น นายจ้างยังต้องพิจารณาตลาดแรงงานประกอบด้วย ถ้าอุปทานของแรงงานในตำแหน่งนั้นมีน้อยเราก็ต้องจ่าย ค่าตอบแทนให้สูงขึ้นเพื่อดึงดูดใจให้ปฏิบัติงานไปได้เรื่อย ๆ

2. คุณค่าของงานเมื่อเทียบเคียง (Relative worth of job) การให้ค่าจ้างแก่ตำแหน่งหนึ่ง ๆ ต้องพิจารณาถึงความยากง่ายของงานเมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่นๆ ภายในหน่วยงานด้วยความยากของงานย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีศักดิ์ศรีสูงขึ้นด้วยเพราะถือว่างานของตนมีค่ากว่าฝ่ายอื่น ดังนั้น เขาก็ควรได้รับค่าจ้างสูงกว่างานง่าย ๆ ทั่วไป

3. ระดับค่าครองชีพ (Cost of living) ค่าจ้างที่จ่ายให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างนั้นอย่างน้อยๆ ก็ควรมีจำนวนมากพอที่จะให้เขายังชีพอยู่ได้ มิฉะนั้นเขาก็ต้องไปประกอบอาชีพอื่นหรือไม่ก็ต้องไปหารายได้พิเศษในทางที่มีชอบก็ได้ การที่ปล่อยให้ลูกจ้างต้องดิ้นรนไปนั้นย่อมทำให้ประสิทธิภาพ ในการทำงานประจําลดน้อยถอยลงอีกด้วย

4. การรวมกำลังต่อรอง (Collective bargaining) โดยเฉพาะในประเทศที่ปกครองแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานเพื่อเรียกร้องและปกป้องผลประโยชน์ของพวกเขา อธิปไตยของกลุ่มแรงงานเหล่านี้ย่อมมีผลต่อการกำหนด ค่าจ้างของแรงงาน ยิ่งสหภาพแรงงานเข้มแข็งเท่าไร อำนาจต่อรองในเรื่องอัตราค่าจ้างย่อมสูงขึ้น

5. ความสามารถของกิจการที่จะจ่าย (Company ability to pay) ถ้าหากกิจการนั้น ๆ ทำให้กำไรได้มาก ส่วนหนึ่งของกำไรก็มาจากแรงงานของลูกจ้าง ดังนั้นลูกจ้างก็ควรได้ประโยชน์จากกำไรดังกล่าวบ้าง กิจการที่กำไรมาก ความสามารถที่จะจ่ายก็มากตามไปด้วย แต่อย่างไรก็ตามในบางครั้งนายจ้างก็จะพิจารณาประกอบด้วยว่ากำไรที่ได้รับเพิ่มนั้นมาจากการเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานหรือไม่ เพราะมีฉะนั้นก็กลายเป็นว่าลูกจ้างคอยจ่ายแต่ผลประโยชน์อย่างเดียว มิได้มีส่วนสร้างเสริมให้กำไรมากขึ้นแต่อย่างไร

6. กฎหมายหรือบทบัญญัติ (Legislation) ในช่วงหลังปีทศวรรษที่ 1930 กฎหมายต่างๆ ในประเทศสหรัฐอเมริกาได้เข้ามามีบทบาทเกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราค่าจ้างมากขึ้น เช่น กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การให้ทำงานนอกเวลา การจ้างแรงงานเด็กและสตรี และอื่น ๆ รวมตลอดถึงการควบคุมค่าจ้างมิให้สูงเกินไปจนส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและเศรษฐกิจของประเทศ ให้เสียหายได้ เหตุนี้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างของกิจการธุรกิจต่าง ๆ ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย นอกจากนี้ Paul Pigors และ Charles A. Myers ได้ให้ทัศนะไว้ว่าในการกำหนดและเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างและเงินเดือนนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ประการ คือ (เดกสิน ศรีวัฒนา นุ กุลกิจ 2540 : 50)

1. โดยการเปรียบเทียบลักษณะงานในตลาดแรงงานหรือในอุตสาหกรรมว่างงานนั้น จ่ายกันอย่างไร

2. สภาพทางการเงินของกิจการนั้น ๆ จะจ่ายให้ได้มากน้อยเพียงไร

3. ระดับค่าครองชีพในขณะนั้นมีอัตราสูงเพียงไร

4. ระเบียบของทางราชการเกี่ยวกับการจ้างงานระบุว่าจะอย่างไร

5. ทฤษฎีค่าจ้าง

นักเศรษฐศาสตร์หลายท่านได้มีการศึกษาถึงหลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างไว้มากมาย ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงแต่เพียงบางทฤษฎีที่มีความสำคัญ ซึ่งพอจะประมวลได้ดังนี้ (วิภาวี ศรีเพียร 2539: 19 - 21)

1. ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (Just Wage Theory)

เป็นทฤษฎีเก่าแก่ซึ่งมีอิทธิพลมาจากศาสนาและศีลธรรม Thomas Aquinas ซึ่งเป็นนักบวชต้องการให้ค่าจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม (Just Price) เพราะค่าจ้างและราคาสินค้า มีลักษณะคล้ายกันอยู่บ้าง ค่าจ้างยุติธรรมเป็นค่าจ้างที่ทั้งคนงานได้รับและนายจ้างยินยอมให้เป็นจำนวนที่พอจะทำให้เขาดำรงอยู่ได้ตามฐานะในชุมชนตามมาตรฐานที่เป็นอยู่และความเคยชิน ฉะนั้น การกำหนดค่าจ้างโดยรัฐ ประเพณีนิยมหรือตามที่อยู่เกี่ยวข้องเห็นสมควรก็นับว่ายุติธรรม

2. ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ (Subsistence Wage Theory)

นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศส กลุ่มฟิซิโคราทส์ (Physiocrats) คือ Turgot และ Quesney เป็นผู้วางรากฐานขึ้นในต้นศตวรรษที่ 18 ทฤษฎีกล่าวว่าค่าจ้างของแรงงานในสังคมอุตสาหกรรม จะมีแนวโน้มที่อยู่ในระดับพอประทังชีพเสมอ นักเศรษฐศาสตร์ที่ริเริ่มแนวคิดนี้เชื่อว่าแรงงานมี แนวโน้มจะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นจะเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัว ถ้าค่าจ้างสูงขึ้น เกินกว่าระดับพอประทังชีพแรงงานจะเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น การเสนอขายแรงงานที่มากขึ้นทำให้ค่าจ้างกลับมาสู่ระดับพอประทังชีพเช่นเดิม หากค่าจ้างต่ำกว่าระดับพอประทังชีพปริมาณการเสนอขายแรงงานจะลดลง ด้วยปัญหาโรคภัยไข้เจ็บ การขาดอาหาร และอัตราการเกิดต่ำในที่สุดอัตราค่าจ้างจะค่อย ๆ สูงขึ้นมาถึงระดับพอประทังชีพอีก

3. ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wage Fund Theory)

นักเศรษฐศาสตร์ที่มีบทบาทในการเสนอทฤษฎีนี้คือ John Stuart Mill ซึ่งเป็นนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษในต้นศตวรรษที่ 19 ทฤษฎีนี้กล่าวถึงค่าจ้างในลักษณะราคาตลาด (Market wage) ของแรงงานเท่านั้นโดยไม่ได้เกี่ยวข้องกับราคาธรรมชาติ (Natural wage) ของแรงงานเหมือนทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ ค่าจ้างตลาดนี้ขึ้นกับการเสนอซื้อและเสนอขายแรงงาน โดยการเสนอขายขึ้นกับจำนวนประชากรที่เป็นชนชั้นแรงงาน ส่วนการเสนอซื้อแรงงานขึ้นกับขนาดกองทุนค่าจ้าง

กองทุนค่าจ้างนั้นมีค่าคงที่และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกองทุนหมุนเวียน (Circulating capital) ซึ่งผู้ประกอบการถือไว้เป็นทุนสำหรับค่าเครื่องจักร และค่าใช้จ่ายในการผลิตอื่น ๆ เงินทุนสำหรับค่าจ้างจึงต้องถูกแบ่งปันกันในบรรดาคนงาน ดังนั้น หากคนงานกลุ่มใดได้รับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นกว่าอัตราเฉลี่ย ไม่ว่าจะโดยการต่อรองหรือโดยสภาวะการณ์เศรษฐกิจดีขึ้น ก็ตาม อัตราเพิ่มขึ้น ย่อมต้องมาจากค่าจ้างของคนงานกลุ่มอื่น ทำให้คนงานกลุ่มนี้ได้ส่วนแบ่ง ลดน้อยลง

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีของ Mill ถูกโจมตีโดยเฉพาะในเรื่องที่ถือว่ากองทุนค่าจ้างมีค่าคงที่ เนื่องจากทฤษฎีนี้ไม่ได้อธิบายปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดจำนวนแรงงานที่นายจ้างต้องการใช้ ดังนั้น จึง ไม่อาจบอกถึงขนาดของกองทุนค่าจ้างว่าควรเป็นเท่าใด แต่ค่าจ้างที่แท้จริงอาจเพิ่มขึ้นได้ในกรณีที่ทุนของประเทศเพิ่มขึ้นในอัตราสูงกว่าอัตราเพิ่มของประชากร

4. ทฤษฎีผลผลิตภาพเพิ่ม (Marginal Productivity Theory)

ทฤษฎีนี้มุ่งอธิบายถึงปัจจัยกำหนดจำนวนการจ้างคนงานของฝ่ายนายจ้างเป็นสำคัญ กล่าวคือ นายจ้างยังคงจ้างคนงานเพิ่มขึ้นตราบใดที่ผลผลิตเพิ่ม (Marginal product) จาก

การใช้คนงานยังคงเพิ่มขึ้น แต่ถ้าคนงานเพิ่มขึ้นอีกเรื่อย ๆ จนในที่สุดถึงจุดที่ผลผลิตเพิ่มนั้นลดน้อยถอยลง(พูดอีกนัยหนึ่งค่าจ้างที่คนงานได้รับเท่ากับค่าของผลผลิตที่เขาผลิตได้)นายจ้าง จะไม่จ้าง คนงาน เพิ่มอีกเพราะจะทำให้ค่าจ้างสูงกว่าคุณค่าของผลิตภัณฑ์นั้น และเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น จะทำให้นายจ้างลดจำนวนคนงานลงหรืออาจนำเครื่องจักรมาใช้แทนคนงาน ทฤษฎี+นี้ถูกสร้างโดยนักเศรษฐศาสตร์ ชาวอเมริกันคือ Francis A. Walker

5. ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจซื้อของค่าจ้าง (Purchasing Power Theory of Wages)

ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าค่าจ้างมิใช่เป็นเพียงต้นทุนการผลิตสินค้าเท่านั้นแต่เป็น

ส่วนประกอบสำคัญของอุปสงค์ของสินค้าและบริการอีกด้วย ผลิตผลส่วนใหญ่ของอุตสาหกรรมนั้นคนงานเป็นผู้บริโภค ถ้าค่าจ้างสูงคนงานย่อมต้องมีอำนาจซื้อสินค้ามาก แต่ถ้าค่าจ้างหรืออำนาจซื้อของคนงานต่ำ สินค้าก็จะขายไม่หมด นายจ้างต้องลดการผลิตลงเป็นผลให้เกิดภาวะการว่างงานตามมา ทฤษฎีแพร่หลายออกไปมากกลายเป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้ค่าจ้างไม่สามารถลดลงมาได้ในเวลาที่เศรษฐกิจตกต่ำ

6. ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wages)

เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการกำหนดค่าจ้างโดยกระบวนการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในตลาดแรงงานในทศวรรษ 1920 A.C. Pigou ได้กล่าวว่า ถ้าทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง มีการแข่งขันโดยเสรีแล้ว อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดได้แน่นอนที่จุดใดจุดหนึ่ง กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างคนใดเรียกร้องมากกว่าอัตราค่าจ้างที่กำหนดนั้น นายจ้างก็จะไม่จ้างและรับคนอื่นมาทำงานแทน และถ้านายจ้างคนใดจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราที่กำหนดดังกล่าว ลูกจ้างก็จะไม่ทำงานด้วย และไปหานายจ้างอื่นแทน อย่างไรก็ตาม ถ้าอัตราค่าจ้างไม่ได้ถูกกำหนดขึ้นโดยการแข่งขันอย่างเสรี แต่ถูกกำหนดโดยการต่อรองระหว่างสมาคมของนายจ้างและลูกจ้าง อัตราค่าจ้างจึงไม่อาจที่จะถูกกำหนดให้แน่นอน ที่อัตราใดอัตราเดียว เพราะ ณ อัตราค่าจ้างใด ๆ นั้นฝ่ายลูกจ้างต้องการได้อัตราที่สูงกว่านั้นในขณะที่ฝ่ายนายจ้างต้องการจ่ายในอัตราที่ต่ำกว่า นักเศรษฐศาสตร์ผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างทฤษฎี ได้แก่ Sidney และ Betrice Webbs ซึ่งเป็นชาวอังกฤษและนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกัน ชื่อ John Bates Clark

จากทฤษฎีที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ไม่มีทฤษฎีใดที่จะสามารถอธิบายได้ว่าควรกำหนดค่าจ้างอย่างไร และเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป การกำหนดค่าจ้างควรเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เพราะปัจจัยที่กระทบต่อค่าจ้างนั้นมีมากมายและซับซ้อน ปัญหาเรื่องค่าจ้างมีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ รวมทั้งเกี่ยวข้องกับสังคม ทฤษฎีที่เหมาะสมกับชุมชนหนึ่งหรือประเทศหนึ่ง อาจใช้ไม่ได้กับอีกชุมชนหนึ่งหรืออีกประเทศหนึ่งก็เป็นได้

6. บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้าง

แม้นักวิชาการจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปบ้างในรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ แต่โดยทั่วไปในการกำหนดค่าจ้างนั้นจะมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่สามฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ดังจะได้อธิบายบทบาทของแต่ละฝ่ายดังนี้ (นิลวรรณ ระพิพงษ์. 2537: 23 – 25)

6.1 บทบาทของนายจ้างในการกำหนดค่าจ้าง

ในการลงทุนประกอบกิจการทั้งหลายนั้น นายจ้างย่อมเป็นผู้กำหนดปัจจัย ต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการผลิตและค่าจ้างแรงงานก็คือส่วนหนึ่งของต้นทุนด้วย นายจ้างย่อมต้องการที่จะกำหนดค่าจ้างให้ต่ำเพื่อต้นทุนการผลิตจะได้ต่ำ อย่างไรก็ตาม การกำหนดค่าจ้างของนายจ้างนั้น ก็ยังต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมายหลายอย่าง อาทิเช่น สภาพการแข่งขัน ต้นทุนการฝึกฝนแรงงาน การจูงใจให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กฎหมายเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สิ่งเหล่านี้เป็น ข้อจำกัดที่นายจ้างต้องนำมาพิจารณาประกอบในการกำหนดค่าจ้างด้วย

6.2 บทบาทของลูกจ้างในการกำหนดค่าจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างยังไม่มีกรรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานหรือองค์การลูกจ้างอื่นๆ แล้วอำนาจต่อรองหรือการมีส่วนร่วมในการกำหนดอัตราค่าจ้างนั้นจะมีน้อยมาก ค่าจ้างมักจะถูกกำหนดโดยนายจ้างเป็นหลัก และถ้านายจ้างให้ค่าจ้างต่ำลูกจ้างก็จะพยายามแสวงหางานอื่นที่ดีกว่าทำ แต่ถ้านายจ้างไม่ได้ก็จำเป็นต้องทนทำงานต่อไป เพราะดีกว่าไม่มีงานทำเลย ยกเว้นถ้าเป็นแรงงานฝีมือก็อาจมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างได้บ้าง เพราะนายจ้างเองก็ย่อมต้องการผู้ที่มีฝีมือมาทำงานของตน แต่ในกรณีที่มิใช่สหภาพแรงงานแล้ว ลูกจ้างจะเข้ามามีบทบาทในการกำหนดค่าจ้างร่วมกับนายจ้างมากขึ้นโดยการยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรองและยุติโดยข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดค่าจ้าง ซึ่งวิธีนี้เรียกว่า ทวิภาคี

6.3 บทบาทของรัฐบาลในการกำหนดค่าจ้าง

โดยรัฐบาลของประเทศต่าง ๆ มีหน้าที่บริหารประเทศโดยมีประชาชนเป็นผู้เสียภาษีอากรเพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงานสาธารณะต่างๆ เพราะฉะนั้นรัฐบาลของแต่ละประเทศ จึงมีหน้าที่ในการกำหนดค่าจ้างให้แก่องค์การแต่ละฝ่ายได้ คือ

- 1) เงินเดือนและค่าจ้างสำหรับข้าราชการและลูกจ้างของรัฐบาลตาม พ.ร.บ.เงินเดือน และ พ.ร.บ.งบประมาณ (ในส่วนที่เกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง)

2) เงินเดือนและค่าจ้างสำหรับพนักงานและลูกจ้างในองค์การรัฐวิสาหกิจ ตาม พ.ร.บ. การจัดตั้งรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง และ พ.ร.บ.งบประมาณประจำปีในส่วนที่เกี่ยวกับ รัฐวิสาหกิจ

3) ค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้กับองค์การเอกชนตามกฎหมายของแต่ละ ประเทศ เช่น ประเทศไทยมีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ถือเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำฉบับแรก

ค่าจ้างขั้นต่ำ

1. ความหมายของค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage)

ค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง ค่าจ้างที่จ่ายเป็นเงินสดและเป็นรายวันหรือรายเดือนตามที่ กำหนด ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2538: 180) ได้กล่าวคือ ค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง ค่าจ้างขั้นต่ำสุดที่รัฐบาลกำหนดขึ้นเพื่อให้นายจ้างให้กับลูกจ้าง โดยถือเป็นมาตรฐานการครองชีพ ขั้นต่ำของคนงาน นายจ้างจะจ่ายให้ต่ำกว่านี้ไม่ได้ (ค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง การให้หลักประกันแก่ คนงาน หรือกรรมกรที่ไร้ฝีมือ ซึ่งมีอยู่มากในเมืองที่มีสถานประกอบการธุรกิจ และอุตสาหกรรม ขนาดใหญ่ และขนาดกลาง ว่าจะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินทั้งหมดหรือที่เป็นเงินทั้งสิ้น และไม่ใช่ว่าตัวเงิน เช่น การให้สวัสดิการด้านที่พัก อาหาร เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม การรักษาพยาบาล ฯลฯ ในระดับที่ สมดุลกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพอย่างเหมาะสมควรแก่สภาพของครัวเรือนผู้ใช้แรงงานไม่มี ฝีมือ

ค่าจ้างขั้นต่ำ ตามความหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หมายถึง ค่าจ้าง ที่พอจะช่วยให้คนงานไร้ฝีมือพียงชีพอยู่ได้ตามอัตราค่าจ้างกับภรรยาและบุตรอีกสองคน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2538: 181)

ค่าจ้างขั้นต่ำ ตามความหมายที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับแก้ไข เพิ่มเติมเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2529 หมายถึง ค่าจ้างที่ลูกจ้างคนเดียวจะได้รับและสามารถดำรงชีพ อยู่ได้

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และ "อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน" ตามความหมายที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 115 ตอนที่ 8 ก 20 กุมภาพันธ์ 2541)

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จากความหมายของค่าจ้างขั้นต่ำที่นำเสนอมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าจ้างขั้นต่ำสุดที่ผู้ใช้แรงงานควรจะได้รับเพื่อเป็นหลักประกันในการที่จะสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างไม่อดคัดขัดสน

2. ความเป็นมาเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ในอดีต "ค่าจ้าง" แทบจะไม่ได้ได้รับความสนใจหรือได้ให้ความสำคัญเลย ทั้งนี้เนื่องจากในสมัยโบราณมีรูปแบบการใช้แรงงานทาสและไพร่ ต่อมาเมื่อประเทศต่าง มีการพัฒนามากขึ้น มีการขยายตัวทางด้านประกอบการกิจการในรูปของธุรกิจอุตสาหกรรมมากขึ้น รูปแบบของการใช้แรงงานก็เริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากการเกณฑ์แรงงานทาสและไพร่ มาเป็นการจ้างงานแทน ยกตัวอย่างเช่นในอดีตประเทศไทยมีการเกณฑ์แรงงานไพร่และทาสมาใช้ในการราชการหรือการประกอบธุรกิจต่าง ๆ โดยไม่มีการจ่ายค่าจ้างแรงงานเลย ในส่วนของการจ้างแรงงานเริ่มมีขึ้นในสมัยของพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว เพราะในสมัยนั้นมีชาวจีนเข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวนมาก การจ้างแรงงานก็เริ่มเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินกิจการต่าง ๆ มากขึ้นการกำหนดค่าจ้างในภาคเอกชนเป็นเรื่องของการตกลงหรือต่อรองกันเองตามลำพังระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างก็มักจะเป็นฝ่ายเสียเปรียบหรือมีอำนาจต่อรองน้อยกว่าเสมอและส่วนใหญ่ค่าจ้างมักจะเป็นไปตามความต้องการของนายจ้าง

ในการกำหนดอัตราค่าจ้างของลูกจ้างนั้น ถ้าเราจะใช้หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการกำหนดราคาสินค้าโดยทั่วไป โดยถือหลักอุปทานและอุปสงค์ของสินค้าเป็นเกณฑ์ กล่าวคือ ถ้าสินค้ามีมาก มีการแข่งขันกันสูง ราคาสินค้าก็จะต่ำลง แต่ถ้าสินค้านั้นน้อยลงคนต้องการมาก ราคาสินค้าก็จะมีราคาสูงขึ้นและค่าจ้างแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานไร้ฝีมือก็คงมีราคาต่ำลง เรื่อย ๆ ทั้งนี้เพราะแรงงานไร้ฝีมือนั้นมีอยู่เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศด้อยพัฒนาและประเทศกำลังพัฒนา การว่างงานอยู่เป็นจำนวนมาก ผู้ใช้แรงงานมีอำนาจต่อรองน้อย เพราะสภาพแรงงานยังขาดประสิทธิภาพและผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ยังด้อยประสิทธิภาพในการผลิตเนื่องจากขาดความรู้ความสามารถ และความชำนาญ ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบและกอบโกยผลประโยชน์จากผู้ใช้งานมากเกินไปและเพื่อเป็นการประกัน

ความเป็นอยู่ขั้นต่ำของผู้ใช้แรงงาน รัฐบาลของแต่ละประเทศจึงต้องเข้ามาแทรกแซงในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้ผู้ใช้แรงงานเพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3. วัตถุประสงค์ของระบบค่าจ้างขั้นต่ำ

วัตถุประสงค์ของระบบค่าจ้างขั้นต่ำ มีดังนี้ (กฤษฎี อุทัยรัตน์, 2542: 280)

วัตถุประสงค์หลัก คือ การให้ความคุ้มครองลูกจ้าง เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยมีจุดมุ่งหมาย คือ การกำหนดค่าจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้เหนือระดับความยากจน

4. วิธีการที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

วิธีการที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยทั่วไปมักเลือกใช้กันอยู่หลายวิธีดังนี้ คือ

- 1) ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้กำหนดขึ้นเอง
- 2) เป็นการตกลงต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นราย ๆ ไป
- 3) เป็นการตกลงต่อรองโดยฝ่ายตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่าย ลูกจ้างเพียง 2

ฝ่าย (ทวิภาคี)

4) มีคณะกรรมการพิจารณากำหนดระดับอัตราค่าจ้าง ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนสามฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง (ไตรภาคี)

- 5) กำหนดเป็นกฎหมายบังคับใช้ระดับชาติ

หมายเหตุ สำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย จึงเลือกใช้วิธีตามข้อ 4 และข้อ 5 ประกอบกันคือ มีการใช้แบบไตรภาคี โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งประกอบด้วย ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลเข้าร่วมเป็นกรรมการเพื่อร่วมพิจารณา เพราะการกำหนดอัตราค่าจ้างย่อมเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายได้ ถ้าหากได้มีการประชุมปรึกษาหารือกันและหาข้อยุติแบบประชาธิปไตยและเมื่อได้ข้อยุติแล้วก็นำมาประกาศเป็นกฎหมายบังคับใช้ระดับชาติ ต่อไป

5. ลักษณะการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้ในประเทศต่าง ๆ

ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นมาใช้บังคับในแต่ละประเทศนั้นอาจมีลักษณะที่แตกต่างกัน คือ (กฤษฎี อุทัยรัตน์, 2542: 280)

1) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้ทั่วประเทศ ในอุตสาหกรรมทุกชนิด (Flat rate) คือ การกำหนดอัตราค่าจ้างให้เท่ากันทั่วประเทศ ทุกท้องที่และทุกอุตสาหกรรม ซึ่งวิธีนี้ใช้ในสหรัฐอเมริกา โดยรัฐบาลกลางเป็นผู้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราหนึ่งและประกาศใช้บังคับทั่วประเทศ แต่ในแต่ละมลรัฐอาจกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของตนเองได้ แต่ต้องมีอัตราค่าจ้างที่ไม่ต่ำกว่าที่รัฐบาลกลางกำหนด



2) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้ทั่วประเทศและใช้เฉพาะอุตสาหกรรมแต่ละประเภท (Industry-wide rate) เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอก็ใช้อัตราหนึ่ง อุตสาหกรรมเหล็กก็ใช้อีกอัตราหนึ่ง โดยถือว่าอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ลักษณะงานเหมือนกัน ค่าจ้างแรงงานก็ควรอยู่ในระดับเดียวกัน

3) กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำใช้กับอุตสาหกรรมทุกชนิดเฉพาะท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง (City-wide rate) เพราะถือว่าในท้องถิ่นเดียวกันหรือใกล้เคียงกันค่าครองชีพก็ควรจะเป็นใกล้เคียงกัน ซึ่งวิธีนี้ประเทศไทยใช้อยู่

4) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้เฉพาะอุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่ง และใช้เฉพาะท้องถิ่นหนึ่ง ๆ ด้วย โดยถือหลักว่า ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันในท้องถิ่นเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน จะมีลักษณะงานและค่าครองชีพที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นค่าจ้างแรงงานจึงควรอยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งอินเดียเป็นประเทศที่ใช้วิธีการนี้อยู่

ดังนั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละประเทศก็จะใช้วิธีการและพื้นฐานในการพิจารณาแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม สำหรับหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย มีหลักเกณฑ์สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (กฤษฎีกา อุทัยรัตน์ 2541 : 280)

1. ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นปัจจัยสำคัญในระบบการคุ้มครองแรงงานของประเทศ
2. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องกำหนดโดยองค์กรไตรภาคี
3. ให้มีการกระจายอำนาจการกำหนดค่าจ้างค่าจ้างไปยังแต่ละจังหวัด

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

จากแนวคิดเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาที่ 26 มาตราที่ 1 (ILO Convention No. 26(1928)) และข้อแนะนำที่ 30 ที่จะไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง ในเรื่องค่าจ้างแรงงานทั้งนี้เพื่อความสงบสุขของสังคม และไม่เกิดความวุ่นวาย โดยวางหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่าควรอยู่ในธุรกิจที่ลูกจ้างไม่สามารถต่อรองกับนายจ้างได้หรืออยู่ในธุรกิจที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างค่อนข้างต่ำดังนั้นกลไกของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นกลไกที่สร้างขึ้นมา เพื่อให้ลูกจ้างที่ไม่สามารถมีอำนาจเจรจาต่อรอง (Collective bargaining) กับนายจ้างได้หรือเป็นกลไกที่สร้างขึ้นมาเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง ในขณะที่องค์กรแรงงานของฝ่ายลูกจ้างยังไม่แข็งแรงพอ เช่น สหภาพแรงงาน เป็นต้น

อนุสัญญายังระบุให้มีการจัดตั้งสถาบันเพื่อทำหน้าที่ควบคุมดูแลและกำหนดคบทกลงโทษกรณีมีการฝ่าฝืน เพื่อที่จะประกันว่าลูกจ้างที่เกี่ยวข้องได้รับค่าจ้างตามกำหนด และกรณีที่ลูกจ้างได้รับต่ำกว่าอัตรา ก็มีสิทธิที่จะได้รับการช่วยเหลือโดยกลไกทางกฎหมาย และนอกจากนั้น

เลขทะเบียน.....
วันที่.....
เลขหมู่หนังสือ.....

ประเทศที่เป็นสมาชิกที่ให้สัตยาบันจำเป็นจะต้องแจ้งผลการดำเนินงานให้องค์การทราบเป็นระยะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามอนุสัญญาว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ

ส่วนข้อแนะนำฉบับที่ 30 เป็นข้อแนะนำที่เสริมสร้างและสนับสนุนกลไกที่ใช้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ อาทิ กำหนดให้มีการสืบสวนอาชีพหรืออุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง การกำหนดค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันระหว่างชายหญิงที่ทำงานอย่างเดียวกัน การกำหนดค่าจ้างควรพิจารณา ถึงความจำเป็นและเหมาะสมกับการครองชีพ เป็นต้น

นอกจากนี้องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ยังได้กำหนดระดับค่าจ้างขั้นต่ำเอาไว้ในอนุสัญญาที่ 131 (ILO Convention No. 131 (1970)) และข้อแนะนำที่ 135 อันเป็นผลยกเลิกอนุสัญญาฉบับที่ 126 และฉบับที่ 99 ซึ่งมีข้อขยายไม่กว้างขวางพอแล้วล้ำสมัยโดยอนุสัญญาฉบับใหม่จะเป็นการดูแลและคุ้มครองลูกจ้างในประเทศกำลังพัฒนาไม่ให้อำนาจที่ต่ำเกินไป

ประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ จะผูกพันที่จะดำเนินกรจัดระบบค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งรวมถึงผู้รับจ้างทุกประเภท ซึ่งกลุ่มเหล่านี้จะถูกกำหนดพิจารณาโดยรัฐบาลในแต่ละประเทศ หลังจากมีข้อตกลงหรือมีการหารือกับองค์กรนายจ้าง และลูกจ้างแล้วและเมื่อประกาศใช้บังคับ หากมีการหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามอัตราค่าจ้างที่กำหนดจะได้รับโทษ

หลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อแนะนำที่ 135 ว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนา โดยองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (I.L.O) ได้วางหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จะต้องพิจารณาคือ

1. ความต้องการของลูกจ้างและครอบครัว
2. ระดับค่าจ้างทั่วไปในประเทศ
3. ค่าครองชีพและการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ
4. ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการประกันสังคม
5. มาตรฐานการครองชีพของคนในกลุ่มอื่น

นอกจากหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อแนะนำที่ 135 แล้วการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้พิจารณารวมถึงระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ ผลผลิต เป้าหมายของประเทศให้บรรลุหรือรักษาระดับการว่างงานที่สูงในการปรับอัตราค่าจ้างควรคลุมถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลบางประเภทที่ได้รับการคุ้มครอง นอกจากนี้ข้อแนะนำยังมีกลไกในการมีส่วนร่วมขององค์กรนายจ้างและลูกจ้างด้วย นอกจากนี้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ยังต้องคำนึงเป้าหมายพื้นฐานของนโยบายสังคมและเศรษฐกิจโดยรวม โดยอนุสัญญาฉบับที่ 82 และฉบับที่ 117 ได้ระบุว่า การปรับปรุงมาตรฐานการครองชีพ จะต้องได้รับการพิจารณาเป็นเป้าหมายหลักที่

จะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ ซึ่งส่วนหนึ่งของมาตรการดังกล่าวคือการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

เมื่อกล่าวโดยทั่ว ๆ ไปแล้วบรรทัดฐานในการกำหนดระดับค่าจ้างขั้นต่ำมักจะยึดแนวคิดพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. ความจำเป็นของลูกจ้าง
2. ค่าจ้างและรายได้โดยเปรียบเทียบกับลูกจ้างกลุ่มอื่น
3. ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง
4. เหตุผลในเรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจโดยส่วนรวม

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในบางประเทศ

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในต่างประเทศนั้น จะมีหลักเกณฑ์หรือรูปแบบที่เป็นไปในลักษณะเดียวกันกล่าวคือ จะกำหนดตามประเภทของกิจการ อาชีพ ในแต่ละท้องถิ่นที่แตกต่างกันออกไป โดยให้อยู่ในอำนาจดุลยพินิจของคณะกรรมการค่าจ้างและรัฐมนตรีว่าการกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งจะได้ยกตัวอย่างการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของบางประเทศดังนี้

ประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่มีการกำหนดอัตรากลางขึ้นมาโดยมี "สภาค่าจ้างแห่งชาติ" (National Wages Council) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากภาครัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเป็นองค์การพิจารณาโดยพิจารณาจากความผันแปรของเศรษฐกิจ ของประเทศคือ อัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ = อัตรากลาง

2

ซึ่งอัตรากลางดังกล่าวนี้จะเป็นฐานในการเจรจาปรับค่าจ้างระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในแต่ละสถานประกอบการ

องค์การสภาค่าจ้างแห่งชาติของประเทศสิงคโปร์ประกอบด้วยประธานซึ่งรัฐบาลแต่งตั้งและกรรมการอีก 9 คน มาจากผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 3 คน การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำจะได้รับความคุ้มครองโดยพระราชบัญญัติแรงงานสิงคโปร์เงินเดือนที่ลูกจ้างได้รับนายจ้างจะต้องจ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

ประเทศฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์นั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกฎหมายจะไม่รวมถึงกิจกรรมอุตสาหกรรมกล่าวคือ

ในปี ค.ศ.1980 ประเทศฟิลิปปินส์ได้ตั้งคณะกรรมการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำในรูปของ คณะกรรมการไตรภาคี "คณะกรรมการค่าจ้างและผลิตภาพแห่งชาติ" (National Wages and Productivity Commission) ประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทน ฝ่ายลูกจ้าง โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Minister of Labour and Employment) เป็นเลขานุการ ซึ่งเลขานุการมีหน้าที่รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นในการพิจารณาแก่ คณะกรรมการไตรภาคีในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นอกจากนี้คณะกรรมการยังมีการศึกษา พิจารณาในเรื่องอื่น ๆ ด้วย

คณะกรรมการไตรภาคีทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และเสนอแนะในเรื่องค่าจ้าง และเรื่อง ที่เกี่ยวข้องแก่ประธานาธิบดี แต่อำนาจในการตัดสินใจนั้นรัฐบาลเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ

กฎหมายได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจ และ ความจำเป็นในการดำรงชีพของประชาชนเพื่อความกินดีอยู่ดี ซึ่งจะเป็นผลดีอย่างยิ่งต่อลูกจ้าง โดยเฉพาะในหลักการพิจารณามีดังนี้

1. ความต้องการของลูกจ้างและครอบครัว
2. ระดับอัตราค่าจ้างโดยทั่ว ๆ ไปของประเทศ
3. ค่าครองชีพที่เปลี่ยนไป
4. ค่าใช้จ่ายที่กลับมาในเรื่องของการลงทุน
5. ความสามารถในการกิจการด้านอุตสาหกรรม
6. กำไรด้านประกันสังคม
7. องค์ประกอบทางเศรษฐกิจที่รวมไปถึงการปรับสภาวะทางเศรษฐกิจ
8. มาตรฐานการผลิต
9. ความสามารถที่จะรักษาระดับการจ้างงานให้อยู่ในระดับสูง

ประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซีย การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยสภาค่าจ้าง (The Wages Councils) อยู่ในรูปไตรภาคีซึ่งแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกอบด้วยผู้แทน อิสระ (Independent Representative) ผู้แทนฝ่ายนายจ้างผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และฝ่าย เลขานุการ โดยกฎหมายกำหนดให้ผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างมีจำนวนฝ่ายละเท่า ๆ กัน ประเทศมาเลเซียมีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำบังคับใช้ในแต่ละกิจการดังต่อไปนี้

1. กฎข้อบังคับใช้ค่าจ้างในกิจการอาหารและโรงแรม ปี 1967
2. กฎข้อบังคับใช้ค่าจ้างในกิจการร้านค้า (Shop Assistants) ปี 1970

3. กฎข้อบังคับใช้ค่าจ้างในกิจการภาพยนตร์ (Cinema Workers) ปี 1972
4. กฎข้อบังคับใช้ค่าจ้างในกิจการขนส่งทางน้ำและขนถ่ายสินค้า (Penang Stevedores and Cargo Handlers) ปี 1977

5. กฎข้อบังคับใช้ค่าจ้างในกิจการร้านค้าในเขต Sarawag ปี 1972

หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศมาเลเซียใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. ความจำเป็นของผู้ใช้แรงงานและครอบครัว
2. ระดับค่าจ้างโดยรวมของประเทศ
3. การเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ
4. ผลประโยชน์ด้านประกันสังคม
5. การเปรียบเทียบมาตรฐานการครองชีพกับกลุ่มลูกจ้างอื่น
6. ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง
7. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

การพิจารณากำหนดค่าจ้างจะใช้วิธีการเจรจาต่อรองและการทำความตกลงเป็นส่วนประกอบสำคัญในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และกฎหมายมิได้กำหนดมาตรฐานข้อใดข้อหนึ่งเพื่อคำนวณหาค่าจ้างที่คนงานพึงได้รับ ดังนั้นจึงไม่มีสูตรสำเร็จในการพิจารณา ปัจจุบันประเทศมาเลเซียมีคณะกรรมการค่าจ้างหลัก 3 ชุด ได้แก่ คณะกรรมการค่าจ้างในกิจกรรมอาหารและโรงแรม คณะกรรมการค่าจ้างในกิจการร้านค้า และคณะกรรมการค่าจ้างในกิจการภาพยนตร์

ประเทศอินโดนีเซีย

ประอินโดนีเซียพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดย "คณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ" (National Wages Board) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากภาครัฐบาลฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกำลังแรงงาน (Ministry of Manpower) เป็นประธาน และมี "คณะกรรมการค่าจ้างภาค" (Regional Wages Boards) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากภาครัฐบาลฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง โดยมีหัวหน้าสำนักงานภูมิภาค กรมกำลังแรงงาน (Department of Manpower) เป็นประธาน คณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติมีหน้าที่เสนอคำแนะนำเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำแก่เจ้าหน้าที่ระดับสูงของประเทศ ทบทวนค่าจ้างขั้นต่ำที่มีอยู่และเพื่อสร้างค่าจ้างพื้นฐานขึ้นใช้สำหรับพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศ

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ คือ

1. การว่างงานและการทำงานต่ำระดับ ตลอดจนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน
2. สภาวะเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของชาวชนบท

3. ความไม่เท่าเทียมกันของระดับค่าจ้างในสถานประกอบการสมัยใหม่สถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน และสถานประกอบการขนาดเล็ก

4. ความแตกต่างของรายได้ระหว่างคนงานมีฝีมือและคนงานไร้ฝีมือ
5. ความสามารถที่จะปรับปรุงมาตรฐานความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงาน
6. ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของสถานประกอบการ

ประเทศอินเดีย

ประเทศอินเดียรัฐบาลจะเป็นผู้พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และประกาศเป็นพระราชกฤษฎีกาโดย “สภาเจรจาสังคมและสภาที่ปรึกษาเยาวชน” (Standing Council for Social Dialogue และ Advisory Youth Council) ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ทั้งนี้ในการพิจารณาจะคำนึงถึงสภาวะทางเศรษฐกิจของแต่ละรัฐ และคำนึงถึงประเภทของอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานอย่างตราครุฑ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงแรงงานต่าง ๆ ที่ไม่มีการรวบรวมกลุ่มของ ลูกจ้างในการต่อรองกับนายจ้าง

หลักเกณฑ์การกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอาจกำหนดแตกต่างกัน

คือ

1. ตามลักษณะการจ้างงานหรือประเภทของงาน
2. ตามระดับชั้นของงานในประเภทเดียวกัน
3. ตามฐานะที่เป็นผู้ใหญ่ ผู้เยาว์ เด็กและผู้ฝึกงาน
4. ตามท้องถิ่น

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้สัมพันธ์กับระยะเวลา โดยอาจกำหนดเป็นระยะเวลาหนึ่งๆ หรือหลายระยะเวลา เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาที่ยาวกว่า

ประเทศเม็กซิโก

ประเทศเม็กซิโกกำหนดอัตราค่าจ้างโดย “คณะกรรมการสภาผู้แทนค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ” (Council of Representative of The National Minimum Wageboard) เพื่อพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศ ประกอบด้วยประธานที่ปรึกษาจะไม่มีสิทธิออกเสียง 2 คน ผู้แทนจากนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละ 5-10 คน มีหน้าที่พิจารณาข้อสรุปการปรับอัตราค่าจ้างหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากคณะกรรมการภาค (Regional Board) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนรัฐบาล ผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละ 2-5 คน เมื่อพิจารณาการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้วประธานจะประกาศพิจารณาให้ประชาชนทราบก่อนสิ้นปี และมีผลบังคับ ใช้ในปีถัดไป

ประเทศโคลัมเบีย

ประเทศโคลัมเบียกำหนดอัตราค่าจ้างโดย "สภาค่าจ้างแห่งชาติ" (National Wage Council) (NWC) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานราชการต่าง ๆ รวม 5 คน ผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง 1 คน ผู้แทนจากฝ่ายลูกจ้าง 1 คน ผู้แทนจากภาครัฐบาล 1 คน และผู้แทนจาก กลุ่มผู้รับบำนาญ 1 คนมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. กำหนดเขตพื้นที่ที่กำหนดอัตราค่าจ้าง
2. พิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำทุกๆ 2 ปี
3. กำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์สำหรับตรวจสอบค่าครองชีพ และกำหนดระดับ

ค่าครองชีพในระดับปานกลางของเขตเมืองชนบท โดยจำแนกเขตท้องที่อัตราค่าจ้าง

4. เป็นที่ปรึกษานโยบายค่าจ้างของรัฐบาล

ผลการพิจารณาของ NWC จะสรุปเป็นความเห็นต่อ "สภาแรงงานแห่งชาติ" (National Labour Council) ซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคีประกอบด้วยผู้แทนจากภาครัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง เพื่อพิจารณาและเสนอต่อรัฐบาล ออกเป็นพระราชกฤษฎีกา ตามข้อคิดเห็นของทั้ง 2 สภา

ประเทศอาร์เจนตินา

ประเทศอาร์เจนตินากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยองค์กรที่พิจารณาคือ "คณะกรรมการค่าจ้างระดับครองชีพแห่งชาติ" (National Living Wage Board) ประกอบด้วยผู้แทนจากภาครัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง คณะกรรมการชุดนี้จะอยู่ภายใต้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ (Ministry of Labour and Welfare) โดยเป็นผู้กำหนดค่าแรงขั้นต่ำของแรงงานนอกภาคเกษตร ส่วนแรงงานขั้นต่ำภาคเกษตรกำหนดโดย "คณะกรรมการแรงงาน ภาคเกษตรแห่งชาติ" (Nation Agricultural Labour Committee) แต่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการก็สามารถกำหนดอัตราค่าจ้างได้เองดังนี้

1. ค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มแรก และค่าจ้างระดับต่าง ๆ ของแรงงานฝึกหัดอายุระหว่าง

14 - 18 ปี

2. ค่าจ้างสำหรับแรงงานนอกระบบ (Home worker)

ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะพิจารณาจากค่าครองชีพของลูกจ้าง ค่าจ้างของลูกจ้างประเภทเดียวกัน และความสามารถตามปกติของอุตสาหกรรม ในการจ่ายค่าจ้างโดยจะกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นชั่วโมง วัน สัปดาห์ หรือเดือน และในกรณีจ่ายตามผลงาน อย่างอื่นตามสัญญา จำนวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอาจถูกเปลี่ยนแปลง โดยคำสั่งของรัฐมนตรี

แรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัด เมื่อเห็นว่าอัตราค่าจ้างนั้นไม่เหมาะสมและได้ปรึกษาหารือกับ คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว

รัฐมนตรีแรงงานอาจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เฉพาะอุตสาหกรรมบางประเภท อาชีพ หรือบางท้องถิ่น หรืออาจกำหนดตามสัญญาข้อตกลงร่วม (Collective agreements) เพื่อบังคับ สำหรับลูกจ้างในการจ้างงานประเภทเดียวกันคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศญี่ปุ่น ประกอบด้วยองค์การไตรภาคี คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล โดยมีคณะกรรมการ ค่าจ้าง ขั้นต่ำกลาง จัดตั้งในกระทรวงแรงงาน และคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำประจำจังหวัด จัดตั้ง ในสำนักงานคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของไทย

1. กฎหมายที่เกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ

กฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (วิภาวี ศรีเพียร.2539 : 24 – 27)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization หรือ ILO) ได้ กำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรฐานแรงงานประการหนึ่ง เพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติ โดยอนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีดังนี้

1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 26 ว่าด้วยการจัดตั้งกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

(The Minimum Wage Fixing Machinery Convention No.26) มีผลบังคับใช้เมื่อ พ.ศ.2471 มีสาระสำคัญ คือ

1.1.1 ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต้องกำหนดกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับลูกจ้างที่ทำงานในอาชีพบางประเภทหรือบางส่วนของอาชีพดังกล่าว (โดยเฉพาะอาชีพ ที่ประกอบการภายในบ้าน) ซึ่งมี得有ข้อตกลงเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับด้านค่าจ้างไม่ว่าจะกระทำ โดยการตกลงร่วมหรือโดยทางอื่นกำหนดไว้

1.1.2 แต่ละประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ ย่อมมีเสรีที่จะกำหนด ลักษณะ และรูปแบบของกลไกที่ใช้ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และวิธีการที่ใช้ในการดำเนินการ โดยกำหนดว่า

(1) ก่อนที่จะนำกลไกมาใช้ในอาชีพหรือบางส่วนของอาชีพ ผู้แทนนายจ้างและ คนงานที่เกี่ยวข้องหรือตัวแทนขององค์การดังกล่าวจะต้องได้รับการปรึกษาหารือด้วย นอกจากนี้ อาจปรึกษากับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษตามอาชีพหรือหน้าที่การงานของเขาและเป็น บุคคลซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจเห็นว่าสมควรจะปรึกษา

(2) นายจ้างและคนงานที่เกี่ยวข้องย่อมมีส่วนร่วมในการดำเนินการของกลไก โดยวิธีการและขอบเขต ซึ่งอาจกำหนดไว้โดยกฎหมายของประเทศหรือระเบียบข้อบังคับ แต่ในทุกรณียะต้องมีจำนวนสมาชิกเท่ากันและอยู่ในวาระเท่ากัน

(3) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งกำหนดขึ้นนั้น จะต้องผูกมัดทั้งนายจ้างและคนงานที่เกี่ยวข้อง โดยไม่มีการยกเว้นด้วยข้อตกลงของข้อตกลงแต่ละฝ่ายหรือข้อตกลงร่วมเว้นแต่คำสั่งโดยทั่วไป หรือคำสั่งเฉพาะของเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจของประเทศ

1. จะต้องกำหนดมาตรการตรวจตราและการลงโทษ เพื่อประกันว่านายจ้างและคนงานที่เกี่ยวข้องได้รับการแจ้งให้ทราบถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับ และค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น จะต้องจ่ายให้ไม่ต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำนี้ ในกรณีที่มีการประกาศใช้ค่าจ้างขั้นต่ำ

2. คนงานที่อยู่ภายใต้การบังคับของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและเป็นผู้ซึ่งได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำนี้ย่อมมีสิทธิจะได้รับจำนวนค่าจ้างคืนโดยวิธีการทางศาลหรือทางกฎหมาย ทั้งนี้ภายใต้กำหนดเวลาซึ่งกฎหมายของประเทศหรือระเบียบข้อบังคับกำหนด

1.2 อนุสัญญาฉบับที่ 99 ว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในกิจการภาคเกษตรกร (The Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention No.99) มีผลบังคับใช้เมื่อ พ.ศ.2494 มีสาระสำคัญดังนี้

1.2.1 ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ ยอมรับที่จะจัดตั้งหรือคงไว้ ซึ่งกลไกที่พอเพียงในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนงานที่รับจ้างในกิจการภาคเกษตร และอาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแต่ละประเทศสมาชิกย่อมมีเสรีที่จะกำหนดใช้กลไกในการกำหนดค่าจ้าง ขั้นต่ำภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์การตัวแทนนายจ้างและคนงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งบุคคลอื่นซึ่งมีอาชีพหรือหน้าที่ที่มีคุณสมบัติโดยเฉพาะและเป็นบุคคลซึ่งเจ้าหน้าที่ ผู้ทรงอำนาจเห็นว่า สมควรปรึกษา

1.2.2 กฎหมายของประเทศหรือระเบียบข้อบังคับ การตกลงร่วมหรือคำตัดสินชี้ขาด อาจใช้อำนาจในการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำบางส่วนในรูปของค่าตอบแทนเป็นสิ่งของในกรณีซึ่งการจ่าย ในรูปค่าตอบแทนดังกล่าวนั้นเป็นประเพณีหรือเป็นที่ยอมรับกัน

1.2.3 ในกรณีอนุมัติให้มีการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำบางส่วนในรูปของค่าตอบแทน เป็น สิ่งของนั้นจะต้องมีการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมขึ้นเพื่อประกันว่า

(1) ค่าตอบแทนดังกล่าวเหมาะสมกับประโยชน์ส่วนตัวและเป็นประโยชน์ต่อคนงานและครอบครัว

(2) คุณค่าที่กำหนดสำหรับค่าตอบแทนดังกล่าวต้องยุติธรรมและสมควร

(3) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกกำหนดขึ้นจะต้องผูกมัดต่อนายจ้างและคนงานที่เกี่ยวข้องโดยไม่มีภาระบังคับ

(4) จะต้องกำหนดมาตรการอันจำเป็นเพื่อประกันว่านายจ้างและคนงานที่เกี่ยวข้อง ได้รับการแจ้งถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับรวมถึงการตรวจตรา การตรวจแรงงาน การลงโทษตามความจำเป็นและต้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ทางการเกษตรของประเทศที่เกี่ยวข้อง

1.3 อนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Fixing Convention No.131) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดขึ้นสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา มีผลบังคับใช้เมื่อ พ.ศ.2513 ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ

1.3.1 ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องจัดตั้งระบบค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นบังคับใช้สำหรับผู้รับจ้างกลุ่มต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควร

1.3.2 ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา คือ

(1) ความต้องการของลูกจ้างและครอบครัว โดยคำนึงถึงระดับค่าจ้างทั่วไปในประเทศ ค่าครองชีพ ผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการประกันสังคม มาตรฐานการครองชีพของกลุ่มอื่นๆ ในสังคม

(2) องค์ประกอบทางเศรษฐกิจ รวมถึงความต้องการในการพัฒนา เศรษฐกิจระดับของผลผลิตและความปรารถนาที่จะบรรลุและรักษาไว้ซึ่งการจ้างงานระดับสูง โดยค่าจ้างขั้นต่ำที่จะกำหนดนั้นให้เป็นไปตามสภาพและความเหมาะสมในด้านเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละประเทศ ซึ่งค่าจ้างขั้นต่ำของกลุ่มผู้รับจ้างสามารถได้รับการกำหนดและปรับปรุงเป็นระยะ ๆ ไป

(3) กลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ จะต้องกำหนดมาตรการเพื่อให้บุคคลต่อไปนี้มีส่วนร่วมโดยตรงในการดำเนินงาน

(4) ตัวแทนองค์การของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง หรือผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างในกรณีไม่มีองค์การดังกล่าวอย่างมีความเสมอภาค

(5) บุคคลซึ่งเป็นที่ยอมรับว่ามีความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของประเทศและได้รับแต่งตั้งภายหลังจากการปรึกษาหารืออย่างเต็มที่ขององค์การตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเท่าที่มีองค์การดังกล่าวอยู่ และการปรึกษาหารือดังกล่าวย่อมเป็นไปตามกฎหมายหรือแนวปฏิบัติของประเทศ

(6) จัดให้มีกลไกในการตรวจสอบอย่างเพียงพอ เพื่อให้มีการบังคับใช้ ค่าจ้างขั้นต่ำอย่างได้ผล ตลอดจนมีมาตรการสนับสนุนอื่น ๆ ที่จำเป็น

นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะและอนุสัญญาในหัวข้ออื่น ๆ ที่เสริมและสนับสนุน แนวทาง ว่าด้วยเรื่องของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอีกหลายประการ

ประเทศต่าง ๆ ที่ได้นำเอาแนวคิดเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ไปใช้ อาจมีการปรับปรุงข้อกำหนดขั้นต่ำให้แตกต่างกันไป เช่น ในประเทศคอซตาริกา ค่าจ้างขั้นต่ำ มีเพื่อเสริมการกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง ในบางประเทศพูดถึงความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (Basic needs) ของลูกจ้าง ในบางประเทศค่าจ้างขั้นต่ำครอบคลุมลูกจ้างเพียงคนเดียว แต่อัตราค่าจ้างก็ ครอบคลุมเรื่องอาหาร ที่พัก การศึกษา เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ค่าพาหนะ การพักผ่อน วันหยุด และการประกันภัยของลูกจ้างเขาได้ด้วย นอกจากนี้ ความต้องการทางสังคมและวัฒนธรรมยังถูก นำมาเป็นส่วนหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย เช่น การพักผ่อน การกีฬา การศึกษา ค่าใช้จ่ายเพื่อ การศึกษาของบุตรหลาน

2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เป็นกฎหมายที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน(ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 115 ตอนที่ 8 ก 20 กุมภาพันธ์ 2541) ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนี้

2.1 บทนิยาม

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541"

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วัน ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิก

(1) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

(2) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16

มีนาคม 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ.2533

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือ ซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมด หรือ แต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และ
หมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทน
นิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่ง
บุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบ จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ตี
มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดการหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหา
งาน กิติ โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความ
รับผิดชอบของผู้ประกอบการให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่อ
อย่างไร

"ผู้ว่าจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมด
หรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการทำงานที่
ทำนั้น

"ผู้รับเหมาขั้นต้น" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือบางส่วน
ของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

"ผู้รับเหมาช่วง" หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้น โดยรับจะ
ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อ
ประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานใน
ความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

"สัญญาจ้าง" หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือ
เป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่ง
เรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

"วันทำงาน" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

"วันหยุด" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์หยุดตาม
ประเพณีหรือหยุดพักผ่อนประจำปี

"วันลา" หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาดำเนินการปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิ์ได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

"ค่าจ้างในวันทำงาน" หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

"อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ" หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

"อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน" หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

"การทำงานล่วงเวลา" หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

"ค่าล่วงเวลา" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

"ค่าทำงานในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

"ค่าล่วงเวลาในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

"ค่าชดเชย" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

"ค่าชดเชยพิเศษ" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

"เงินสะสม" หมายความว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

"เงินสมทบ" หมายความว่า เงินที่นายจ้างสมทบให้แก่ลูกจ้างเพื่อส่งเข้าสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

"พนักงานตรวจแรงงาน" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ ปฏิบัติการตาม พระราชบัญญัตินี้

"อธิบดี" หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 6 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการตาม พระราชบัญญัตินี้และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กับออกกฎกระทรวงและประกาศ เพื่อปฏิบัติ การตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน จะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไข การปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

2.2 หมวด 1 บททั่วไป

มาตรา 7 การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตาม พระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็น การตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตาม กฎหมายอื่น

มาตรา 8 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมี คุณสมบัติไม่ต่ำกว่า ปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือ แก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทนายท โดยธรรมชาติของลูกจ้างซึ่งถึง แก่ความตาย

มาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตาม มาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่าย ค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนดตาม มาตรา 70 หรือ ค่าชดเชยตาม มาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษตาม มาตรา 120 มาตรา 121 และ มาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่าง เวลาผิคนัดร้อยละสิบห้า ต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดย ปราศจากเหตุผลอัน สมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้ ลูกจ้างร้อยละสิบห้า ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและ วรรคสอง และได้นำเงิน ไปมอบให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ย หรือเงินเพิ่มตั้งแต่ วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

มาตรา 10 ภายใต้บังคับ มาตรา 51 วรรคสอง ห้ามมิให้ นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกัน การทำงานหรือเงินประกันความ เสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของ

งานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สิน ของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิด ความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับเงินประกันจาก ลูกจ้าง ได้ตลอดจนจำนวนเงินและวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลัก เกณฑ์และวิธีการที่ รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกัน หรือทำสัญญา ประกันกับลูกจ้างเพื่อชดเชย ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกัน ลิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้าง ลาออกหรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา 11 หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา ในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชย พิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มให้ลูกจ้างหรือ กรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิ เหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็น ลูกหนี้ในลำดับเดียวกับ บุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 12 ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้ รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมี ตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วม รับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาขั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่งมี สิทธิไต่เบี่ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้ว ตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับ เหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

มาตรา 13 ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง เนื่องจากการโอน รับมรดก หรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่ นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือ ควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิม เช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิ เช่นว่านั้นต่อไปและให้นายจ้างใหม่รับไปทั้ง สิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

มาตรา 14 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิ และหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่ พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดย เท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจ ปฏิบัติเช่นนั้นได้

มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก

มาตรา 17 สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิ
ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้าง อาจบอกเลิกสัญญา
จ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่าย หนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่าย
ค่าจ้างคราวหนึ่ง คราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราว ถัดไป
ข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือ
บอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตาม มาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้าง ให้ตามจำนวนที่จะต้อง
จ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอก กล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ และให้ถือ
ว่าการจ่ายค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้างตามวรรคนี้ เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตาม มาตรา 582 แห่ง
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การบอกกล่าวล่วงหน้าตาม มาตรา นี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้าง ตาม มาตรา 119 แห่ง
พระราชบัญญัตินี้ และ มาตรา 583 แห่ง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 18 ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้าง ต้องแจ้งการดำเนินการ
อย่างหนึ่งอย่างใดต่อพนักงานตรวจแรงงาน ให้นายจ้างแจ้งด้วยตนเอง แจ้งโดยทางไปรษณีย์
หรือแจ้งโดย ทางโทรสาร แล้วแต่กรณี ณ สถานที่ที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา 19 เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลา การทำงานของลูกจ้างตาม
พระราชบัญญัตินี้ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง
และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงาน รวมเป็นระยะเวลาการทำงาน ของลูกจ้างด้วย

มาตรา 20 การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้าง มีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้น
มีสิทธิไต่ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่า นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้าง
แต่ละช่วงมี ระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกันเพื่อ
ประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น

มาตรา 21 ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้าง ต้องดำเนินการอย่างหนึ่ง
อย่างใดที่iongเสียค่าใช้จ่าย ให้นายจ้าง เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

มาตรา 22 งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุก หรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล
งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดใน
กฎกระทรวง ให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติ นี้ก็ได้

2.3 หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง

มาตรา 78 ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและ
สวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คนผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่าย
ลูกจ้างฝ่ายละห้าคนซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการ กระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคมซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตาม
วรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรี กำหนด

มาตรา 79 คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง
- (2) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ข้อเสนอแนะภาค เอกชนเกี่ยวกับการกำหนด

ค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปี

- (3) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน
- (4) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับตามความ เหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจ

และสังคม

- (5) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง
- (6) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสาน ประโยชน์แก่อนุวยงานต่าง ๆ

ในภาคเอกชน

(7) รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้งเกี่ยวกับภาวะ ค่าจ้างและแนวโน้มของ
ค่าจ้างตลอดจน มาตรการที่ควรจะได้ ดำเนินการ

(8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมาย อื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจ
หน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือ ตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้าง จะมีข้อสังเกต
เกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้

มาตรา 80 ให้กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ
สองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่ง อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจาก ตำแหน่งก่อนวาระ ให้
คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการในประเภทเดียว กันเป็นกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ใน
ตำแหน่งเท่ากับ วาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการ เหลืออยู่ไม่ถึง
หนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจาก ตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่าจะได้แต่งตั้ง กรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายใน เก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิม พ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 81 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตาม มาตรา 80 กรรมการค่าจ้าง ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจาก ตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนด สามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุ

อันสมควร

- (4) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (6) ได้รับความจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด

ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือ ความผิดลหุโทษ

มาตรา 82 การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่ง หนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมี กรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ หนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หรืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตาม มาตรา 79 จะต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ ประชุม และ ต้องได้ มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคราวใด ถ้าไม่ได้องค์ประชุม ตามที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นัด ประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้าง เข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อย กว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือเป็นองค์ ประชุม และต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้า ประชุม

มาตรา 83 ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจ ปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน

ถ้าคะแนน เสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 84 ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะ อนุกรรมการดังต่อไปนี้เพื่อ พิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่ง อย่างใดแทนคณะกรรมการได้

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

ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประชุมและวิธีดำเนินงาน ของคณะอนุกรรมการ ได้ตามความเหมาะสม

มาตรา 85 ในการปฏิบัติหน้าที่ให้คณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะ อนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจดังต่อไปนี้

- (1) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น
- (2) ให้หน่วยงานหรือบุคคลใดให้ความร่วมมือในการสำรวจ กิจการใด ๆ ที่อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจได้
- (3) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของ นายจ้างในเวลาทำการเพื่อ ศึกษา สำรวจ วิจัย ตรวจสอบ หรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการ พิจารณาตาม มาตรา 79 ในการนี้ ให้นายจ้างหรือบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกส่งหรือ แสดงเอกสาร หรือ ให้ข้อเท็จจริงและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของ บุคคลดังกล่าว

มาตรา 86 ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม มาตรา 85 ให้ กรรมการค่าจ้าง อนุกรรมการ หรือ ผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย แสดงบัตรประจำตัวหรือ หนังสือ มอบหมายแล้วแต่กรณี ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องซึ่งบัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างและอนุกรรมการตาม วรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานให้ คณะกรรมการค่าจ้างศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตราฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคา ของสินค้า ความสามารถของธุรกิจผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวม ของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้ใช้ เฉพาะกิจการประเภทใด ประเภทหนึ่งหรือทุกประเภทหรือใน ท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องไม่ต่ำกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ใดให้ถือ ว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของ ท้องที่นั้น

มาตรา 88 เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา 87 แล้วให้คณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพร้อมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควรเสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 89 ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตาม มาตรา 88 ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนา หรือเพศใด

มาตรา 90 เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับของประกาศกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผย เพื่อให้ ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ประกาศ ดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

มาตรา 91 ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นใน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำแผนงาน โครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง และคณะอนุกรรมการ
- (2) ประสานแผนและดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้าง และคณะอนุกรรมการตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (3) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์ เศรษฐกิจ แรงงาน ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาด แรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่นฐาน และข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ ค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (4) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทาง วิชาการ และมาตรการเสริมอื่นๆ ต่อกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้
- (5) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมติของ คณะ กรรมการค่าจ้าง
- (6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะกรรมการ มอบหมาย

3. กฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกตามความใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (19 สิงหาคม 2541)

ในกฎกระทรวงดังกล่าวได้กำหนดสาระสำคัญดังนี้ คือ การมิให้ใช้ พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนบังคับแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 1) มิให้ใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งประกอบกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูใหญ่และครู
- 2) มิให้ใช้บทบัญญัติ หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้างตั้งแต่มาตรา 78 ถึงมาตรา 91 บังคับแก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย
- 3) มิให้ใช้บทบัญญัติ หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง ตั้งแต่มาตรา 78 ถึงมาตรา 91 บังคับแก่นายจ้าง ซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

การสนทนากลุ่ม

กระบวนการสนทนากลุ่มเป็นการพูดคุยแบบธรรมชาติ คนที่มีบทบาทสำคัญคือ พิธีกร หรือผู้นำกลุ่ม (Moderator) ในการพูดคุยแบบความเห็นของกลุ่มนี้ต้องมีการกำหนดกลุ่มคนที่ต้องพูดคุย เวลา สถานที่ หัวข้อที่จะพูดคุย และบรรยากาศในการพูดคุย องค์ประกอบของความเห็นของกลุ่ม ได้แก่ บุคคลที่ร่วมสนทนากลุ่มไม่ต่ำกว่า 6 – 12 คน (เฉลี่ยว นุรีภักดี และคณะ.2545 : 259) ในการจัดกลุ่มสนทนาผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมการก่อนการจัดกลุ่มสนทนา

1.1 การกำหนดหัวข้อประเด็นและแนวคำถามที่จะใช้ในการจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อ ประเด็นและแนวคำถามจากวัตถุประสงค์ในการวิจัยและปัญหาในการวิจัย ออกมาเป็นร่างแนวคำถามย่อยแล้วนำแนวคำถามย่อยที่ร่างไว้มาเรียบเรียงเป็นหมวดหมู่

1.2 การเตรียมบุคลากรในการจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยได้เตรียมบุคลากรในการร่วมจัดกลุ่มสนทนา ดังนี้

1.2.1 ผู้ดำเนินการสนทนา คือ ผู้ดำเนินการสนทนาโดยการถามคำถามและ กำกับการสนทนาให้เป็นไปตามแนวทางของหัวข้อที่จะศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนตรงกับ ประเด็นที่จะศึกษาและละเอียดที่สุดในเวลาที่กำหนด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการ สนทนาในการจัดกลุ่มสนทนาด้วยตนเอง เนื่องจากผู้วิจัยเป็นผู้ที่ได้ศึกษาการบริหารจัดการระบบ สารสนเทศใน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซุง อำเภอเมืองอุทัยธานี จังหวัดอุทัยธานี

1.2.2 บุคคลเป้าหมายของการสนทนา (Discussant) ทำหน้าที่ในการพูดคุย แสดงความคิดเห็นในประเด็นข้อคำถามต่างๆ

1.2.3 ผู้จัดบันทึกคำสนทนา (Note – taker) คือผู้ทำหน้าที่จัดบันทึกคำพูดทุก คำพูดในการสนทนากลุ่มให้ได้มากที่สุด

1.2.4 เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป (Provider) เป็นผู้คอยกันไม่ให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มสนทนาให้ออกไปจากสถานที่ที่ใช้ในการจัดกลุ่มสนทนา รวมทั้งทำหน้าที่บริการ เชื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่อยู่ในกลุ่มสนทนา โดยการบริการน้ำดื่ม ขนม บันทึบทape เปลี่ยนเทป ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากผู้ที่มีประสบการณ์เป็นเจ้าหน้าที่ บริการทั่วไปจำนวน 1 คน เป็นผู้ให้บริการทั่วไป

1.3 การเตรียมอุปกรณ์ในการรวบรวมข้อมูลในการจัดกลุ่มสนทนาครั้งนี้ คือ กระดาษ ดินสอ ปากกา ยางลบ ประเด็นข้อคำถามต่างๆ และสำหรับเจ้าหน้าที่บริการทั่วไป เช่น เครื่องดื่ม แก้วน้ำ ขนม กระดาษเช็ดปาก จาน ฯลฯ และของที่ระลึกสำหรับสมาชิกที่สละเวลา มาเข้าร่วมกลุ่มสนทนาทุกคน

2. สถานที่จัดสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยเลือกสถานที่ที่จัดกลุ่มสนทนาที่สะดวกสำหรับสมาชิก ทุกคนมากที่สุดและเป็นพื้นที่ที่สมาชิกกลุ่มคุ้นเคย บรรยากาศดีเยี่ยม อากาศถ่ายเทได้ดี ไม่มีเสียงรบกวน แดดไม่ร้อน ไม่มีแมลงรบกวนและสามารถกันผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ออกไปจากพื้นที่ที่ใช้ในการจัดกลุ่มสนทนาได้ ในการจัดกลุ่มสนทนาในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ห้องประชุมสำนักงานแรงงาน จังหวัดพิจิตร เป็นสถานที่จัดประชุม เนื่องจากห้องประชุมแยกออกจากห้องทำงานของเจ้าหน้าที่ มีบรรยากาศสงบเงียบ มีอุปกรณ์พร้อมเหมาะสมที่จะใช้เป็นสถานที่จัดกลุ่มสนทนา

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยใช้เวลาในการจัดกลุ่มสนทนาประมาณ 2 ชั่วโมง ในช่วงเช้าเวลาประมาณ 10.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมสำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร

4. ขั้นตอนในการดำเนินการจัดสนทนากลุ่มในการจัดกลุ่มสนทนาในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย จะดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

4.1 การนัดหมายสมาชิกของสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยจะแจ้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ให้ผู้รับเชิญมา่วมการจัดกลุ่มสนทนาทราบ โดยย้ำเรื่องการเข้าประชุมตรงเวลา และเข้าร่วมประชุมที่สถานที่นัดหมาย

4.2 การเตรียมสถานที่จัดสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยจะเตรียมสถานที่สำหรับการจัดสนทนากลุ่มให้เรียบร้อยก่อนการจัดกลุ่มสนทนา จัดเตรียมอุปกรณ์และบุคลากรที่จะช่วยอำนวยความสะดวก ให้พร้อมที่สุด ก่อนที่ผู้ร่วมกลุ่มสนทนาจะเดินทางมาถึง

4.3 การดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม เมื่อสมาชิกที่มาร่วมสนทนากลุ่มที่นัดหมายกัน ไปได้เดินทางมาถึงห้องประชุมสำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร ผู้ดำเนินการสนทนาคือผู้วิจัยฉบับนี้ที่ก คำสัมมนาได้ต้อนรับผู้ร่วมกลุ่มสนทนาและเชิญมานั่งในสถานที่ที่จัดไว้ และพูดคุยกันสนทนาถึง เรื่องทั่วไปกับสมาชิกเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นกันเอง และไว้ใจผู้วิจัย เมื่อถึงเวลาที่กำหนดและ สมาชิกมาครบแล้วจึงเริ่มการจัดกลุ่มสนทนา โดยผู้วิจัยได้แนะนำตนเองในฐานะผู้ดำเนินการจัด กลุ่มสนทนา จากนั้นเริ่มสนทนาในข้อประเด็นต่างๆ (ศิริกาญจน์ โภสุมภ์, 2539: 83–88)

เมื่อจัดสนทนากลุ่มสิ้นสุดลง ผู้วิจัยได้แสดงความขอบคุณผู้ร่วมสนทนากลุ่มด้วยการ มอบของที่ระลึก และสรุปผลการจัดสนทนากลุ่ม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้

กรรณิการ์ อติรัตน์ (2521) ได้วิจัยเรื่อง ค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในโรงงาน อุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการ ของคนงานไทยยังไม่ดีนัก เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ของโรงงานบางแห่ง ซึ่งส่วนมากแล้วมีกำไร มากและในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องคำนึงถึงโรงงานซึ่งกิจการมีรายได้ไม่มากนักด้วย จึงเห็นเป็นการสมควรที่จะออกกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและสวัสดิการให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง

วิโรจน์ เจียรพันธ์ (2524) ได้วิจัยเรื่อง ผลกระทบของค่าจ้างขั้นต่ำต่อภาวะการว่างงานของแรงงานหญิง ผลการวิจัยพบว่า ในประเทศไทยค่าจ้างขั้นต่ำไม่มีผลต่อภาวะว่างงาน ของแรงงานไร้ฝีมือ และความไร้ประสิทธิภาพของค่าจ้างขั้นต่ำ ภาวะว่างงานของแรงงานหญิง ไร้ฝีมือที่เกิดขึ้นเป็นไปตามโครงสร้างภายในตลาดแรงงานเท่านั้น

มัทน บรรดาศักดิ์ (2527) ได้วิจัยเรื่อง ผลกระทบของค่าจ้างสูงใจที่มีผลต่อความพอใจ ในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานขับรถ เขตการเดินทางที่ 7 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า ในการนำระบบค่าจ้างสูงใจมาใช้ควรคำนึงถึงลักษณะงานของลูกจ้าง ประกอบด้วย นอกจากนั้นในลักษณะงานประเภทเดียวกันถ้าจะนำระบบค่าจ้างสูงใจและไม่สูงใจ มาใช้ร่วมกัน ควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีอิสระที่จะเลือกระบบใดระบบหนึ่งอย่างเป็นธรรม ขณะเดียวกันควรนำระบบค่าจ้างสูงใจเป็นรายกลุ่มมาใช้เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

คณะอนุกรรมการค่าจ้างและกองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย (2530) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2530" ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาผลกระทบดังกล่าวออกเป็น 2 ฝ่าย คือ

ผลกระทบฝ่ายนายจ้าง

1) ความรู้ความเข้าใจของนายจ้างเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การรับทราบเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของนายจ้างนั้นยังไม่กว้างขวางเท่าที่ควร เพราะจากผลการสำรวจ ปรากฏว่ามีนายจ้างเพียงร้อยละ 77.33 เท่านั้นที่ทราบว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดที่ตนประกอบกิจการอยู่กำหนดไว้วันละเท่าใด

2) ค่าจ้างที่สถานประกอบการจัดให้แก่ลูกจ้าง

พบว่ามีลูกจ้างอยู่ร้อยละ 24.58 ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งประมาณ 1 ใน 4 ของลูกจ้างทั้งหมดในขณะนั้น ทำให้เห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายยังคงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญอยู่อย่างมาก

3) การจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

นายจ้างที่เป็นตัวอย่างในการสำรวจ ร้อยละ 80.65 ตอบว่าสามารถจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้

4) การจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง

สถานประกอบการ ร้อยละ 86.44 จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากค่าจ้างด้วย โดยส่วนใหญ่จัดที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และอาหารให้ลูกจ้าง และไม่ปรากฏว่าภายหลังจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่แล้ว นายจ้างได้มีการลดสวัสดิการที่เคยจัดให้แก่ลูกจ้างลงแต่อย่างใด จึงเป็นการยืนยันว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงขึ้นมิได้ส่งผลกระทบในทางลดสวัสดิการที่ลูกจ้างเคยได้รับลง

ผลกระทบฝ่ายลูกจ้าง

1) ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ

ในจำนวนที่เป็นตัวอย่างทั้งหมด ปรากฏว่ามีลูกจ้างประมาณร้อยละ 49.83 ที่ได้รับค่าจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ร้อยละ 13.28 ได้รับค่าจ้างเท่ากับหรือใกล้เคียงกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอีกประมาณร้อยละ 31.91 ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

2) การรับทราบเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ร้อยละ 49.34 ของลูกจ้างที่เป็นตัวอย่าง ทราบว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดไว้เท่าใด ส่วนอีกร้อยละ 50.66 ไม่ทราบ

3) สวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับและการเลิกจ้าง

ร้อยละ 79.66 ของลูกจ้างทั้งหมดที่เป็นตัวอย่าง ได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากค่าจ้าง นอกจากนี้ผลการสำรวจยังปรากฏว่าสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างยังคงเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลง หลังจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ให้สูงขึ้นกว่าเดิมแล้วก็ตาม และการลดลูกจ้างลง โดยไม่มีการจ้างทดแทนก็มีน้อยมาก

อภิวรรณ กิจธนาโยธิน (2530) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างแรงงาน ในอุตสาหกรรมประเภทโรงงานในจังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาและการฝึกอบรมซึ่งเป็นปัจจัยทางด้านคนงานเป็นปัจจัยสำคัญ ส่วนในด้านลักษณะของนายจ้างนั้น จำนวนทรัพย์สินของ โรงงานและสัดส่วน ต้นทุนแรงงานในต้นทุนการผลิตทั้งหมดเป็นปัจจัยสำคัญ

นิลวรรณ ระพีพงษ์ (2537) ได้วิจัยเรื่อง ผลดีและผลเสียของการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลดีของการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ

- 1) ช่วยให้ผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะไม่มีฝีมือ ได้รับค่าตอบแทนที่สามารถดำรงชีวิตได้ตามภาวะเศรษฐกิจในขณะนั้น และเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่คนงานให้ทำงานดียิ่งขึ้น
- 2) เป็นการเพิ่มอำนาจซื้อให้แก่ประชาชนภายในประเทศ ซึ่งส่งผลให้ผลผลิตสินค้าและบริการภายในประเทศขยายตัวมากขึ้น
- 3) เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ประกอบการพยายามที่จะพัฒนาการดำเนินธุรกิจ ทั้งในด้านการผลิต คุณภาพแรงงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้คุ้มกับค่าจ้างที่จะต้องจ่ายเพิ่มขึ้น
- 4) เป็นการกระจายรายได้ไปสู่ผู้มีรายได้ต่ำหรือผู้ใช้แรงงานมากขึ้น และยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำระหว่างรายได้ให้แคบลง

ผลเสียของการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ

- 1) ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นและเป็นข้ออ้างที่พ่อค้ามักใช้ในการผลักภาระแก่ประชาชน โดยการเพิ่มราคาสินค้าและบริการสูงขึ้น ซึ่งส่งผลไปถึงคนงานและครอบครัวด้วย
- 2) เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น นายจ้างก็จะหันไปใช้ปัจจัยการผลิตอื่น ๆ แทน เช่น เครื่องจักร เครื่องมือ หรือคนงานที่มีประสิทธิภาพสูง ทำให้การจ้างงานลดลง โดยเฉพาะการจ้างแรงงานไร้ฝีมือหรือผู้ประกอบการรายได้อื่นที่ไม่สามารถรับภาระได้ก็ต้องเลิกกิจการไปเกิดภาวะการว่างงานเพิ่มขึ้น
- 3) เนื่องจากค่าจ้างเป็นต้นทุนที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนจึงทำให้ราคาสินค้าเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นสาเหตุทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อสูงขึ้น

4) การปรับค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้น ทำให้ความได้เปรียบของการลงทุนในประเทศไทยลดลง นักลงทุนชาวไทยหรือชาวต่างประเทศอาจย้ายการผลิตไปยังประเทศที่มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่า เช่น จีน และประเทศในกลุ่มอินโดจีนที่มีนโยบายเปิดประเทศมากขึ้น

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สเตลซ (Stahl 1984) ได้วิจัยเรื่อง International Labour Migration and the ASEAN Economics ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยมี 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยที่เป็นตัวผลัก อันได้แก่ การว่างงานและความยากจน และปัจจัยที่เป็นตัวดึง คือมีรายได้ดี ส่วนความต้องการของแรงงานไทยส่วนใหญ่ คือ ต้องการมีงานทำ และวิธีการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่บริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่งคนงาน คนงานจะทราบข่าวการสมัครงานจากประกาศของบริษัทจัดหางานและการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศจะตัดสินใจด้วยตนเองไม่มีใครโน้มน้าว ทั้งนี้จุดมุ่งหมายคือ ต้องการทำงานและต้องการมีรายได้เพิ่มจากความเป็นอยู่ปัจจุบัน

องค์การ IOM (International Organization for Migration 1984) ได้วิจัยเรื่อง Compendium on Labour Migration Policies and Practices in Major Asian Labour Sending Countries ได้เสนอรายงานเกี่ยวกับผลกระทบจากการไปทำงานต่างประเทศต่อการพัฒนาชนบท พบว่าในด้านการปรับปรุงบ้านเรือนที่อยู่อาศัย ครอบครัวที่มีสมาชิกประสบความสำเร็จในการไปทำงาน ต่างประเทศจะนำเงินจำนวนมากไปใช้จ่ายในการปรับปรุงหรือปลูกสร้างบ้านเรือนใหม่ ชื่อสิ่งของประดับบ้าน เฟอร์นิเจอร์และของใช้ประจําที่ทันสมัย

มหาวิทยาลัย The United Nations University (1991) ได้ทำการศึกษาเรื่อง International Labour Migration in East Asia: Japan – Asean Forum II พบว่าได้เกิดผลกระทบต่อตัวคนงานและต่อประเทศชาติทั้งในทางบวกและทางลบ ผลกระทบทางบวก คือช่วยลดปัญหาการว่างงานภายในประเทศ คนงานไทยมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการไปทำงานยังต่างประเทศ ช่วยลดภาวะการณ์ขาดดุลการค้าของประเทศ เนื่องจากประเทศมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการที่คนงานโอนเงินกลับเข้าประเทศผ่านระบบธนาคาร และรายได้จากการส่งออกสินค้าอุปโภคบริโภคเข้าไปขายในประเทศที่มีคนอยู่ ผลกระทบทางลบคือ ปัญหาครอบครัวแตกแยก ปัญหาความกดดันทางด้านจิตใจของแรงงานไทยในต่างประเทศ และปัญหาการหลอกลวงคนงานไปทำงานในต่างประเทศ

Chirapun Gullaprawit(1991) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Planning for Return Migration : Case Study of Six Villages in Thailand พบว่า ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ มีผลทำให้จำนวนครัวเรือนมีหนี้สินลดน้อยลง และจำนวนเงินที่เป็นหนี้สินก็ลดน้อยลงไปด้วย ครอบครัวมีเงินออม

เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก จำนวนทรัพย์สินถือครองมีจำนวนเพิ่มขึ้นมากกว่าหนึ่งเท่าตัว ส่วนใหญ่เป็นทรัพย์สินอุปกรณ์เพื่อการเกษตร ทรัพย์สินประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นทรัพย์สินประเภทสิ่งอำนวยความสะดวก และทรัพย์สินที่แสดงถึงความทันสมัย

ชิง ลุง เซย์ (Ching Lung Tsay, 1996) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Labour Flow from Southeast Asia to Taiwan with special reference to Thai Workers พบว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานได้วันของแรงงานไทยที่สำคัญที่สุดประการแรก ได้แก่ รายได้เดิมของแรงงานไทยไม่พอใช้จ่ายในการดำรงชีพ จึงทำให้แรงงานเลือกที่จะไปทำงานในไต้หวันเพราะมีค่าจ้างแรงงานสูงกว่า ประการต่อมาได้แก่ ชาวสารข้อมูลที่แรงงานได้รับจากหน่วยงานจัดหางานและจากบุคคลใกล้ชิดที่ไปทำงานในต่างประเทศแล้วกลับมา มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น รวมทั้งการที่หน่วยงานจัดหางานได้สื่อสารถึงแรงงานในระดับท้องถิ่นเป็นรายบุคคล ทำให้แรงงานมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจไปทำงานในไต้หวันมากขึ้น

จากผลการศึกษาวิจัยที่กล่าวมา การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น แนวนโยบายการที่รัฐบาลมีนโยบายกระจายอำนาจการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไปยังจังหวัดต่าง ๆ เพื่อให้ท้องถิ่นมีโอกาสได้เสนอแนะค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมกับมาตรฐานการครองชีพ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของลูกจ้าง และข้อเท็จจริงทางสังคมและเศรษฐกิจในจังหวัดของตนเอง เพื่อให้ค่าจ้างแรงงานในแต่ละท้องถิ่นที่มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ภาวะการณ์จ้างงานและทำให้สถานประกอบการหรือนายจ้างมีความสามารถที่จะจ่าย ค่าจ้างได้ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ แต่การดำเนินการจะประสบผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ก็ต่อเมื่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องจากส่วนราชการต่าง ๆ อันได้แก่ แรงงานจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง พาณิชยจังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด ฯลฯ ตลอดจนนายจ้าง ผู้ประกอบการและฝ่ายลูกจ้างต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการปฏิบัติต่าง ๆ ที่กฎหมายรวมทั้งระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี และทั้งสามฝ่ายจะต้องประสานความร่วมมือเพื่อให้การนำนโยบายการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสามารถดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุ

จากการศึกษาผลงานวิจัย รูปแบบการการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยจัดทำ 2 ช่วง ดังนี้

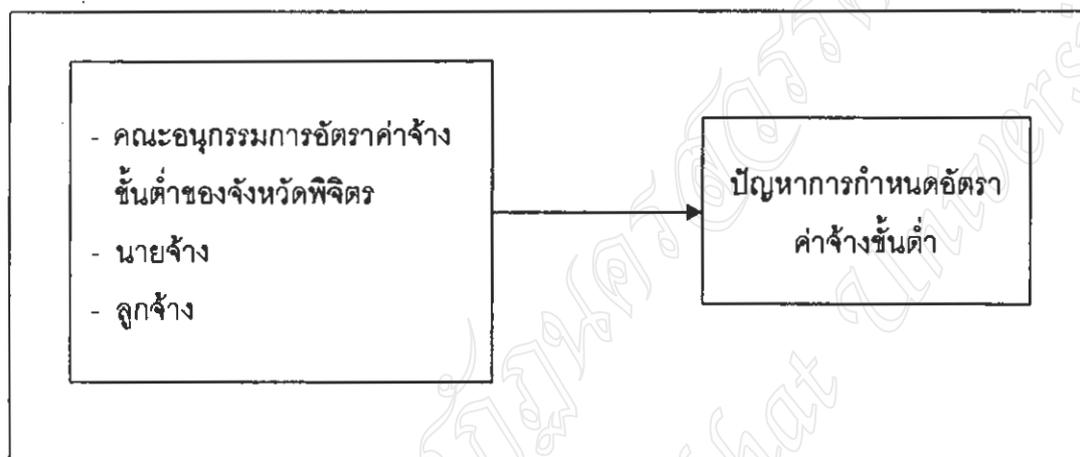
ช่วงที่ 1 ศึกษาปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ระเบียบ กฎหมายการกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ และการดำเนินงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยและสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วสร้างเครื่องมือใน

การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อสอบถามปัญหา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตร และดำเนินการจัดทำ เครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ได้มา วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

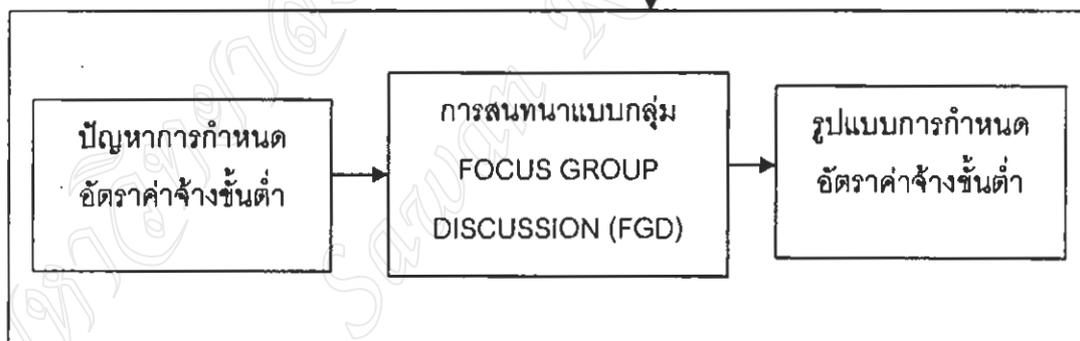
ช่วงที่ 2 นำเสนอรูปแบบในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตรดำเนินการ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการร่างรูปแบบ และร่างรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ต่อจากนั้นนำมาร่างรูปแบบเข้าประชุมเพื่อสนทนาแบบกลุ่ม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ ได้เสนอแนะ ต่อจากนั้นนำข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญจากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ แล้วจึงเขียนรายงานผลการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ช่วงที่ 1 ศึกษาปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ



ช่วงที่ 2 รูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ



ภาพที่ 2.1 แสดงกรอบความคิดในการวิจัย