



บทความวิชาการ
Hot Issue

(มกราคม 2559)

การปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบค่าจ้าง
เพื่อปฏิรูปวิถีชีวิตแรงงานไทย

สำนักวิชาการ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ <http://www.parliament.go.th>

การปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบค่าจ้างเพื่อปฏิรูปวิถีชีวิตแรงงานไทย

ศิริชนก วิริยเกื้อกุล

นิติกรชำนาญการ

กลุ่มงานบริการวิชาการ 3 สำนักวิชาการ

จากกรณีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันทั่วประเทศ 300 บาท ในปี พ.ศ. 2555 (“การประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7)”, 2555) ได้ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างหรือแม่กระทั่งลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามอัตราดังกล่าวแต่ยังคงมีรายรับไม่สอดคล้องกับรายจ่าย เนื่องจากอัตราค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น ซึ่งในปัจจุบันทางกระทรวงแรงงานหน่วยงานผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศได้มีแนวโน้มที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจของแต่ละพื้นที่แต่จะไม่ปรับลดให้ต่ำกว่า 300 บาท (“กระทรวงแรงงานยื่นปรับค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ปี 59 ไม่ต่ำกว่า 300 บาท”, 2558) ทั้งนี้ การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันทั่วประเทศเกิดจากนโยบายภาครัฐที่ต้องการกระตุ้นเศรษฐกิจและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และก่อให้เกิดสถานการณ์ในด้านดีคือ แรงงานส่วนใหญ่จะเลือกทำงานในภูมิภาคของตนมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การกำหนดอัตราค่าจ้างควรต้องพิจารณาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่โดยไม่ควรกำหนดจากนโยบายทางการเมือง เนื่องจากไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่แท้จริง ดังนั้น เพื่อไม่ให้เกิดสถานการณ์การแทรกแซงกลไกของตลาดแรงงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาด้านรายได้ของแรงงานอย่างแท้จริง จึงควรปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบค่าจ้างเพื่อปฏิรูปวิถีชีวิตแรงงานไทยให้ดียิ่งขึ้น

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท เกิดจากนโยบายของรัฐบาลซึ่งมีแนวคิดว่า ต้องการที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานโดยให้มีรายได้ไม่ต่ำกว่าวันละ 300 บาท ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการพิจารณาศึกษา โดยนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อพิจารณาศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท เนื่องจากตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดขั้นตอนให้คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยคำนึงถึง ข้อมูลเรื่องอัตราเงินเฟ้อ ดัชนีค่าครองชีพ มาตรฐานการครองชีพ ซึ่งได้ข้อสรุปว่า มีความเป็นไปได้จึงได้ดำเนินการประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท โดยกำหนดปรับครั้งแรกเฉพาะในจังหวัดนำร่องคือกรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร ปทุมธานี นครปฐม นนทบุรี สมุทรปราการ และจังหวัดภูเก็ต ในวันที่ 1 มกราคม 2555 แต่เนื่องจากสถานการณ์น้ำท่วมใน พ.ศ. 2554 จึงได้เลื่อนไปเป็น 1 เมษายน 2555 และครั้งที่ 2 ปรับเท่ากันทั่วประเทศในวันที่ 1 มกราคม 2556 โดยให้คงอัตราเดิมนี้อีกจนถึงปี 2558 (“7 จังหวัดนำร่องขึ้นค่าแรง 300 บาท”, 2554)

ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่ประกาศอัตราค่าจ้างภาคบังคับ 2 กรณี คือ การจ่ายตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยกรณีของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งเป็นค่าจ้างแรกเข้าทำงานที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

และหากมองในแง่ของความเป็นธรรม เมื่อลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างมาระยะหนึ่ง ก็ควรมีการปรับเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม ข้อเท็จจริงปรากฏว่า นายจ้างบางรายก็มีการปรับเพิ่มค่าจ้างให้ แต่นายจ้างบางรายไม่เคยปรับขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างแม้ว่าจะทำงานกับนายจ้างมาเป็นระยะเวลาช้านาน จึงส่งผลให้รายได้ของลูกจ้างไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, สำนักกรรมการ 3, 2558ก, น. 3-4)

หากพิจารณาในมุมมองของนายจ้างนั้น เนื่องจากนายจ้างแต่ละคนมีศักยภาพในการจ่ายค่าจ้างที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับประเภทธุรกิจ ซึ่งพิจารณาได้จากจำนวนการจ้างงานและมูลค่าทรัพย์สินถาวร โดยแบ่งได้เป็น ธุรกิจขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นธุรกิจที่มีการจ้างงานเกินกว่า 200 คน ธุรกิจขนาดกลาง ซึ่งเป็นธุรกิจที่มีการจ้างงาน 50-200 คน และธุรกิจขนาดย่อม ซึ่งเป็นธุรกิจที่มีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน โดยการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท อัตราเดียว ส่งผลให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหลายแห่งต้องปิดกิจการ เนื่องจากไม่สามารถรับภาระในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, สำนักกรรมการ 3, 2558ข, น. 5) ดังนั้น การปรับเพิ่มค่าจ้างให้ลูกจ้างตามประสบการณ์ในการทำงานก็กระทำได้อย่างเช่นกัน

2. แนวทางการแก้ไขกฎหมายในเบื้องต้น

ในเบื้องต้นเพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศปราศจากการแทรกแซงจากนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับอัตราค่าครองชีพที่แท้จริง จึงควรมีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 87 จากเดิม “มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม” โดยแก้ไขเป็น “ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่นโดยต้องพิจารณาจากดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม” ทั้งนี้ เนื่องจากอำนาจการตัดสินใจส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับนโยบายภาครัฐ เพราะคณะกรรมการค่าจ้างเป็นคณะกรรมการแบบไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และภาครัฐ จำนวนทั้งสิ้น 15 คน หากมีการพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ก็จะมีการลงคะแนนเสียง ซึ่งจะเป็นมติได้ต่อเมื่อมีคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 จะเห็นได้ว่า หากปีนั้นรัฐบาลมีนโยบายปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างก็จะลงคะแนนเสียงร่วมกับฝ่ายลูกจ้าง แต่หากไม่ปรับเพิ่มก็จะลงคะแนนเสียงร่วมกับฝ่ายนายจ้าง โดยการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละครั้ง จะทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นตามมามากมาย ฉะนั้น ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะพยายามช่วยเหลือลูกจ้างโดยการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้ลูกจ้างมีรายได้สูงขึ้น แต่ลูกจ้างก็ยังคงได้รับความเดือดร้อน เนื่องจากค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันก็สูงขึ้นเช่นกัน

3. แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงระบบค่าจ้างและการปฏิรูปวิถีชีวิตแรงงานไทย

ในปัจจุบันแม้จะมีการเรียกร้องให้ปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากผู้แทนฝ่ายลูกจ้างบางส่วน ซึ่งยังคงเรียกร้องให้เป็นอัตราเดียวกันทั่วประเทศ การปรับเพิ่มดังกล่าวก็ยังไม่ก่อให้เกิดความสมดุลต่ออัตราค่าครองชีพที่สูงขึ้น เนื่องจากการผลักภาระให้แก่ผู้ประกอบการ ซึ่งทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น จึงส่งผลให้ราคาสินค้าในการอุปโภคบริโภคสูงขึ้นเช่นกัน ซึ่งหากในอนาคตมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามสภาพพื้นที่ในแต่ละจังหวัด ก็อาจส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่นฐานของประชากรเพื่อมาอาศัยอยู่ในพื้นที่ที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่า อย่างไรก็ตาม การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นสิ่งจำเป็นต่อสังคมไทย ไม่ว่าจะกำหนดในรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างแบบอัตราเดียวกันทั่วประเทศหรือการกำหนดตามอัตราที่เหมาะสมของสภาพพื้นที่ในแต่ละจังหวัด ซึ่งทั้งสองวิธีการมีข้อดีข้อเสียที่แตกต่างกันไป แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการหาวิธีการที่ประชาชนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข ไม่เดือดร้อนตามความผันแปรของสภาพเศรษฐกิจ เช่น การให้ความสำคัญกับด้านสวัสดิการเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระให้แก่ประชาชนผู้มีรายได้น้อย อาทิ โครงการที่อยู่อาศัย การควบคุมอัตราค่าครองชีพอย่างสมดุลต้นเสมอปลาย แนวทางการทำให้ประชากรมีรายได้ที่เพียงพอต่อการออมไม่ใช่แค่เพียงพอต่อการดำรงชีพสำหรับปัจจัยพื้นฐานและต้องส่งเสริมการออมให้แก่ประชาชน เป็นต้น นอกจากนี้ การศึกษาระบบสังคมอุตสาหกรรมในเรื่องของความมั่นคงทางรายได้ หรือความมั่นคงทางการทำงานนั้น จะต้องมี ๒ กลุ่มที่มีอำนาจเท่าเทียมกันคือ ฝ่ายทุนกับฝ่ายแรงงาน กล่าวคือฝ่ายแรงงานก็ต้องมีสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง ฝ่ายทุนก็ต้องมีองค์ประกอบด้านการประกอบการ เพื่อสามารถพัฒนาการองค์กรต่อไปได้ โดยสองส่วนนี้จะต้องเติบโตไปพร้อม ๆ กัน ไม่ควรให้ความสำคัญแต่เฉพาะเรื่องการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเท่านั้น เพราะกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นเพียงการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ แต่ในทางปฏิบัติหากลูกจ้างต้องการได้รับสิทธิประโยชน์ใด ๆ เพิ่มเติม ก็จะต้องใช้กลไกของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ในการเจรจาต่อรองระหว่างกัน และไม่ควรรักษาสิทธิบังคับในส่วนนี้เพราะควรปล่อยให้เป็นเรื่องของการแรงงานสัมพันธ์จะเกิดประสิทธิภาพมากกว่า ทั้งนี้ รัฐควรส่งเสริมให้มีการรวมตัวของลูกจ้างได้อย่างอิสระปราศจากการแทรกแซงจากส่วนอื่น ๆ รวมทั้งต้องส่งเสริมให้สหภาพแรงงานมีความเข้มแข็ง เพื่อการเพิ่มอำนาจต่อรองให้แก่ฝ่ายลูกจ้าง ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างก็มีอำนาจต่อรองเช่นกัน เช่น หากลูกจ้างเรียกร้องให้มีการเพิ่มค่าแรง นายจ้างก็อาจเพิ่มค่าแรงให้โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าลูกจ้างต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ ควรเป็นไปตามมาตรฐานของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว (Freedom of Association and Protection of the Right to Organize) และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organize and Collective Bargaining)

4. การพิจารณาเปรียบเทียบกับต่างประเทศเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การศึกษาเปรียบเทียบเรื่องกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในต่างประเทศเพื่อให้ทราบถึงวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่ประเทศไทยอาจนำมาใช้เป็นแนวทางการดำเนินการต่อไปนั้นเป็นสิ่งที่พึงพิจารณา เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสหรัฐอเมริกา ซึ่งได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลกลางไว้ที่

7.25 ดอลลาร์สหรัฐต่อชั่วโมง โดยในแต่ละมลรัฐจะจ่ายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสภาพสังคมและอัตราค่าครองชีพของแต่ละมลรัฐ อาทิ รัฐอลาสกา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ที่ 8.75 ดอลลาร์สหรัฐต่อชั่วโมง รัฐวอชิงตัน 9.47 ดอลลาร์สหรัฐต่อชั่วโมง อย่างไรก็ตาม แม้จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกันแต่ค่าครองชีพก็แตกต่างกันด้วย เช่น การซื้อสินค้าชนิดเดียวกันและยี่ห้อเดียวกันจากรัฐวอชิงตัน จะแพงกว่าการซื้อจากรัฐอลาสกา เป็นต้น (“21 รัฐอเมริกาปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ ปี 2015”, 2558) โดยจากกรณีศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับค่าครองชีพเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง และไม่ควรปล่อยให้เป็นไปตามนโยบายทางการเมือง เนื่องจากส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างและส่งผลให้ค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ ไม่ควรพิจารณาถึงผลผลิตมวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product-GDP) เหมือนที่ผ่านมา แต่ควรพิจารณาถึงความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness : GNH) ซึ่งมีความยั่งยืนมากกว่า โดยวิธีการพิจารณาดังกล่าวสามารถศึกษาประสบการณ์ผลสัมฤทธิ์ของประเทศภูฏาน โดยโครงสร้างของดัชนี GNH ประกอบด้วยตัวชี้วัด 9 หมวด ได้แก่ ความเป็นอยู่ที่ดีในเชิงจิตวิทยา (psychological wellbeing) สุขภาพ การศึกษา ความหลากหลายและการอนุรักษ์วัฒนธรรม ธรรมชาติ ความเข้มแข็งของชุมชน ความหลากหลายและการอนุรักษ์ระบบนิเวศ มาตรฐานการครองชีพ และการใช้เวลาในกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีตัวแปรย่อย ๆ ทั้งหมด 124 ตัว ตัวชี้วัดทั้ง 9 หมวดให้น้ำหนัก (weight) เท่ากัน แต่ตัวแปรย่อยในแต่ละหมวดให้น้ำหนักไม่เท่ากัน โดยตัวแปรที่วัดความเห็นหรืออัตวิสัย (subjective) มีน้ำหนักน้อยกว่าตัวแปรที่วัดข้อเท็จจริงหรือวัตถุวิสัย (objective) แต่ละตัวแปรจะมีการกำหนดเกณฑ์ความเพียงพอ (sufficiency threshold) โดยอ้างอิงจากมาตรฐานสากล แต่บางตัวแปรที่ไม่มีมาตรฐานสากลจะอ้างอิงจากมาตรฐานที่กำหนดขึ้นเอง ข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณ GNH ได้จากการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรภูฏาน ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนจะได้รับการประเมินว่า คะแนนของตัวชี้วัดแต่ละหมวดนั้นผ่านเกณฑ์ความเพียงพอหรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนยังได้รับการประเมินว่าเป็นผู้ที่มีความสุขหรือไม่ โดยพิจารณาจากระดับของความสุข หรือร้อยละของตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์ ผู้ที่มีความสุขคือผู้ที่มีตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ร้อยละ 66 ขึ้นไป หรือมีตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์ 7 หมวดขึ้นไป ตัวเลข GNH คำนวณจาก ร้อยละของประชาชนที่มีความสุข บวกด้วย ผลคูณของร้อยละของประชาชนที่ไม่มีความสุข และค่าเฉลี่ยของระดับความสุขของประชาชนกลุ่มที่ไม่มีมีความสุข จุดเด่นของ GNH ของภูฏาน คือ ดัชนีนี้มีศูนย์กลางที่ความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ถึงแม้ว่าดัชนีไม่ได้วัดความสุขโดยตรง เพราะความสุขเป็นอัตวิสัยส่วนบุคคลซึ่งวัดได้ยาก แต่ดัชนี GNH ของภูฏานเป็นการวัดปัจจัยหรือบริบทแวดล้อมที่เชื่อว่าอาจจะนำไปสู่ความอยู่ดีมีสุข ดัชนี GNH ยังประกอบด้วยตัวชี้วัดต่าง ๆ อย่างครอบคลุม ทั้งด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม จิตวิทยา ความสัมพันธ์ในชุมชน การใช้เวลา การเมืองและการปกครอง ซึ่งเป็นความพยายามลบล้างข้ออ่อนของ GDP ที่มุ่งเน้นการวัดด้านเศรษฐกิจแต่เพียงมิติเดียว (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2558)

อย่างไรก็ตาม การใช้นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทนี้ ทำให้ต้นทุนของสินค้าในประเทศยกระดับขึ้นแบบก้าวกระโดดทำให้ความได้เปรียบในเรื่องต้นทุนสินค้าสูงขึ้นไม่สามารถแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านหลายประเทศได้ ส่งผลให้นักลงทุนหรือเจ้าของกิจการต่างประเทศหันไปลงทุนประเทศอื่นแทน ประเทศไทยจึงเสียโอกาสในเรื่องการลงทุนจากต่างประเทศไปด้วย ดังนั้น ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ซึ่งค่าแรงขั้นต่ำของ 10 ประเทศสมาชิกมีความแตกต่างกันเมื่อเทียบกับขนาดเศรษฐกิจหรือจีดีพี (Gross Domestic Product-GDP) และจำนวนประชากรแล้วอาจจะส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายทุนและแรงงานไปจากประเทศไทย (“ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท สูงหรือต่ำในกลุ่มอาเซียน”, 2558)

บทสรุปและข้อเสนอแนะของผู้ศึกษา

1. เพื่อเป็นการลดการแทรกแซงกลไกตลาดแรงงานในเบื้องต้น ควรแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 87 จากเดิม “ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม” แก้ไขเป็น “ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่นโดยต้องพิจารณาจากดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม”

2. รัฐควรมุ่งเน้นนโยบายด้านสวัสดิการเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระให้แก่ประชาชนผู้มีรายได้น้อย อาทิ โครงการที่อยู่อาศัย การควบคุมอัตราค่าครองชีพอย่างสมเหตุสมผลปลายแนวทางการทำให้ประชากรมีรายได้ที่เพียงพอต่อการออมไม่ใช่แค่เพียงพอต่อการดำรงชีพสำหรับปัจจัยพื้นฐานและต้องส่งเสริมการออมให้แก่ประชาชน

3. รัฐควรกำหนดมาตรการด้านนโยบายหรือแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับสาระสำคัญของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว (Freedom of Association and Protection of the Right to Organize) และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organize and Collective Bargaining) เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถเพิ่มอำนาจต่อรองระหว่างกันได้โดยใช้กลไกการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาระยะยาวได้ดีกว่า

บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงานยื่นปรับค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ปี 59 ไม่ต่ำกว่า 300 บาท). (18 ธันวาคม 2558).

สืบค้น 18 ธันวาคม 2558 จาก <http://www.tnamcot.com/content/257750>

การประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7). (2555). สืบค้น 18 ธันวาคม 2558

จาก http://lb.mol.go.th/download/wage/prakadwage_7.pdf

เกี๋ยงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2558). จุดแข็งและจุดอ่อนของดัชนี GNH ของภูฏาน. สืบค้น 28 ธันวาคม 2558

จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/631048#sthash.7rUHf1Vh.dpuf>

ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท สูงหรือต่ำในกลุ่มอาเซียน. (2558). สืบค้น 28 ธันวาคม 2558

จาก <http://money.sanook.com/285925/>

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สำนักกรรมการ 3. (2558ก). **บันทึกการประชุมของ**

คณะอนุกรรมการการศึกษา ติดตาม เพื่อการปฏิรูปแรงงาน ในคณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน
สภาพัฒน์แห่งชาติ ครั้งที่ 4 (น.3-4). กรุงเทพฯ.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สำนักกรรมการ 3. (2558ข). **บันทึกการประชุมของ**

คณะอนุกรรมการการศึกษา ติดตาม เพื่อการปฏิรูปแรงงาน ในคณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน
สภาพัฒน์แห่งชาติ ครั้งที่ 6 (น.5). กรุงเทพฯ.

7 จังหวัดนำร่องขึ้นค่าแรง 300 บาท. (31 สิงหาคม 2554). สืบค้น 18 ธันวาคม 2558

จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1314755530

21 รัฐอเมริกาปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ ปี 2015. (2558). สืบค้น 28 ธันวาคม 2558

จาก <http://www.dek-d.com/studyabroad/36191/>