



บทที่ ๓

ความเป็นมาของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย

ประวัติและความเป็นมาของกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าจ้างขั้นต่ำ คือ ค่าจ้างที่รัฐบาลเป็นผู้กำหนดขึ้นบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างให้พอแก่การครองชีพ เพื่อเป็นการคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ขาดอำนาจต่อรอง ไม่ว่าจะทำงานในตำแหน่ง หรืออุตสาหกรรมใด แตกต่างจากค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งนายจ้างกำหนดขึ้นโดยลำพังหรือร่วมกับสหภาพแรงงานกำหนดขึ้นเป็นส่วนหนึ่งแห่งสภาพการจ้างในสถานประกอบการแต่ละแห่ง โดยที่เหตุที่ค่าจ้างขั้นต่ำผูกพันกับค่าครองชีพ ค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศหนึ่ง ๆ และหรือในแต่ละส่วนของประเทศ มักมีการแก้ไขปรับปรุงสม่ำเสมอ ซึ่งส่วนมากจะเป็นปีละครั้งให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและมาตรฐานในการครองชีพอันเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้รัฐบาลในหลายประเทศได้นำมาใช้เกือบหนึ่งร้อยปีแล้ว เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างฉวยโอกาสจ้างแรงงานในอัตราต่ำ จากการที่มีผู้ว่างงานจำนวนมากและแย่งกันทำงานอันมีอยู่จำกัด การบังคับใช้ยังก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่สถานประกอบการที่ให้ค่าจ้างแก่คนงานในอัตราสูงด้วย เพราะมิฉะนั้นกิจการที่จ่ายค่าแรงน้อยจะเป็นผู้ได้เปรียบ^๑

ประเภทของเครื่องมือในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

๑. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไว้ในพระราชบัญญัติ เช่น กฎหมายมาตรฐานค่าจ้างของสหรัฐอเมริกา
๒. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไว้ในคำสั่ง กฎหรือพระราชกฤษฎีกาของรัฐบาล
๓. เป็นประเภทที่นิยมใช้กันทั่วไป โดยรัฐบาลจะเป็นผู้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำภายหลังจากที่ได้รับ

คำแนะนำจากคณะกรรมการกลางพิจารณาค่าจ้าง หรือคณะกรรมการพิจารณาค่าจ้างประจำท้องถิ่น

^๑ ศุภชัย มนต์ไพบูลย์ "การปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ" วารสารธนาคารกรุงศรีอยุธยา

๔. ถ้าหากรัฐบาลยินยอมรับค่าจ้างขั้นต่ำตามที่คณะกรรมการแนะนำและนำออกใช้ให้เป็นแบบแผนเดียวกันทั่วประเทศ ก็จะกลายเป็นเครื่องมือประเภทที่สี่

๕. อัตราค่าจ้างได้รับการกำหนดโดยการเข้ามีส่วนร่วมของอนุญาโตตุลาการในศาลแรงงาน เป็นที่น่าสังเกตว่า เครื่องมือในการกำหนดค่าจ้างสองประเภทหลังจะมีความแตกต่างกับ เครื่องมือชนิดอื่น ๆ ตรงที่ว่ารัฐบาลมิได้มีส่วนรับผิดชอบในการตัดสินใจกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อดีคือ เป็นการแยกนโยบายค่าจ้างออกจากนโยบายทางการเมือง ซึ่งรัฐบาลของบางประเทศก็มีความพอใจในการปฏิบัติเช่นนี้ แต่รัฐบาลของบางประเทศก็พิจารณาว่าเป็นความรับผิดชอบของรัฐบาลในการพิจารณาสีทธิและวิธีทางการเมืองดำเนินชีวิตของประชาชนภายในประเทศ

บทบาทของนายจ้าง คนงาน และบุคคลภายนอกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ในประเทศที่ค่าจ้างขั้นต่ำได้รับการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติบุคคลผู้สนใจสามารถจะแสดงความคิดเห็นได้ก่อนการประกาศใช้ผ่านทางรัฐมนตรี กระทรวงที่มีหน้าที่รับผิดชอบและ/หรือรัฐสภา สำหรับประเทศที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้รับการกำหนดโดยตรงจากรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้างจะมีการปรึกษาหารือร่วมกันในเรื่องนี้ก่อนที่จะมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ในประเทศซึ่งใช้การพิจารณาของคณะกรรมการ เป็นหน้าที่ของฝ่ายการจัดการในอุตสาหกรรมนั้น ๆ ต้องเตรียมการปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก่อนที่จะมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และมักเชิญบุคคลภายนอกเข้าร่วม เป็นที่ปรึกษา บรรดาผู้สนใจอาจให้คำปรึกษา หรือยื่นข้อเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำจะทำการรวบรวมข้อมูล หลักฐาน สืบพยาน หรือข้อความเห็นชอบจากสหกรณ์ขึ้นอีกด้วย และบรรดาผู้สนใจและมีส่วนเกี่ยวข้องอาจมีสิทธิอุทธรณ์การตัดสินใจกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการด้วย และมีตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เข้าร่วมในคณะกรรมการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ แต่จะมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมด้วยในคณะกรรมการอย่างน้อยหนึ่งคน

เหตุผลที่มีตัวแทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำนั้น มีดังนี้

๑. บุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบกระเทือนโดยตรงจากการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้นผู้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำควรได้รับทราบทรศนะของตัวแทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

๒. นายจ้างและลูกจ้างเป็นผู้ที่มีความรอบรู้อย่างใกล้ชิดถึงความต้องการของบรรดาคงงาน สภาวะการทำงานและปัญหาต่าง ๆ ของอุตสาหกรรมนั้น ๆ ซึ่งในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องนำเอาข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประกอบการพิจารณาโดย เฉพาะอย่างยิ่งในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำประจำภาค อุตสาหกรรมต่าง ๆ

๓. เมื่อฝ่ายคนงานได้พิจารณาเห็นว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันนั้นต่ำเกินไป แต่ฝ่าย นายจ้างพิจารณาแล้ว เห็นว่า เป็นอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมแล้ว ย่อม เป็นกรณีที่เกิดขึ้นเสมอ เมื่อทั้งสองฝ่าย ไม่มีตัวแทน เข้าร่วมในกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าจ้างขั้นต่ำจะได้รับการยอมรับจากทั้งสองฝ่าย หากกำหนดโดยกระบวนการพิจารณาแบบประชาธิปไตย ซึ่งผู้ที่มีส่วนได้เสียแต่ละฝ่ายได้เข้ามีส่วนร่วม และทราบถึงทรศนะของอีกฝ่ายหนึ่ง ผลที่ตามมาคือการจงใจในการทำงาน เกิดความพอใจในงานและ การปฏิบัติงาน

๔. การเข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะเป็นประสบการณ์ที่มีประโยชน์ทั้ง แก่ตัวแทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เมื่อตัวแทนของฝ่ายนั้น ๆ สามารถตีความหมายถึงเหตุผลต่าง ๆ ให้แก่ฝ่ายของตน และ เป็นการส่งเสริมสัมพันธภาพด้านนายจ้างและลูกจ้าง

บทบาทของบุคคลภายนอกหรือตัวแทนฝ่ายรัฐบาล

โดยทั่วไปบุคคลภายนอกควร เลือกจากหญิงหรือชายผู้มีความประพฤติอันเหมาะสมในการทำหน้าที่นี้ และมีได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมนั้น ๆ อันจะทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมขึ้น วิธีการปฏิบัติของบุคคล ภายนอกซึ่งเป็นคนกลางในการพิจารณาค่าแรงขั้นต่ำอาจแบ่งได้ ๒ วิธีคือ

๑. บุคคลภายนอกหรือตัวแทนจากภายนอกจะทำข้อเสนอ เรื่องการปรับปรุงค่าจ้างมา เสนอ แก่คณะกรรมการพิจารณาค่าจ้าง ซึ่งคณะกรรมการฯ จะทำการตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก

๒. ตัวแทนจากภายนอกนั้นถือว่ามิใช่หน้าที่ที่จะทำให้การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นผลดีต่อ ความเป็นอยู่ของสังคมส่วนรวม บทบาทของตัวแทนอิสระจากภายนอกการเป็นผู้ตัดสิน เรื่องราวของค่าจ้าง ขั้นต่ำมากกว่าที่จะ เป็นผู้ประจบความ เห็นของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

ดังนั้นไม่ว่าบุคคลภายนอกจะมีบทบาทอย่างไรใด สิ่งสำคัญคือความรู้และประสบการณ์ในการ ตัดสินใจว่าสิ่งใดที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์กับความต้องการของประชาชน ตัวแทนอิสระผู้ประจบการณ และความสามารถจะประจบความสำเร็จในการชักชวนและขอความร่วมมือจากทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

สำหรับประเทศไทยนั้น รัฐบาลเริ่มดำเนินการด้านการคุ้มครองแรงงานและค่าจ้างขั้นต่ำอย่างจริงจังเมื่อไม่นานนี้เอง แต่เดิมบทบาทของรัฐบาลมีจำกัดมาก จะเข้าดำเนินการก็ต่อเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ซึ่งจะขอล่าถึงวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานไทย ดังนี้

วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย

๑. ร.ศ. ๑๒๓ ประกาศลดค่าตัวทาส มีสาเหตุมาจากพวกไพร่และทาสในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย ได้นัดหมายกันหลบหนีเจ้าเงินนายเงินด้วยความพร้อมเพรียงกัน ความทราบถึงพระองค์จึงโปรดเกล้าให้เรียกข้าที่หนีเจ้า บ่าวที่หนีนาย นั้นกลับเข้ามาโดยดี จะภาคทัณฑ์ยกโทษให้และลดอัตราการต้องเป็นทาสลงให้อีกด้วย^๑

๒. พ.ศ. ๒๔๕๔ ข้อบังคับกรมตำรวจบังคับให้นายจ้างทั้งหลายนำคนไปใช้มาจดทะเบียนและพิมพ์ลายนิ้วมือไว้ที่กรมตำรวจ และเมื่อคนใช้ลาออกให้แจ้งเวลาและสาเหตุของการลาออกต่อกรมสำรวจด้วย

๓. พ.ศ. ๒๔๕๕ กฎหมายให้กรรมกรสามารถจดทะเบียนใบอนุญาตโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การคุ้มครองกรรมกรลากรรและผู้ใช้โดยสาร ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้จดทะเบียนจะต้องมีร่างกายแข็งแรง อายุระหว่าง ๑๘-๔๐ ปีเท่านั้น และจะต้องมีความสามารถพูดภาษาไทยได้ด้วย^๒ นับได้ว่าเป็นก้าวแรกของการมีกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานใช้แรงงานและการควบคุมอาชีพคนต่างด้าว

๔. พ.ศ. ๒๔๗๒ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ ซึ่งมีความมุ่งหมายที่จะให้การคุ้มครองการทำงานแก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะในการจ้างงาน การจ่ายเงินจ้าง และการเลิกจ้าง

^๑ สุวิทย์ ยิ่งวรพันธ์ การบริหารแรงงานในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๐ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย หน้า ๒๔

^๒ เรื่องเดียวกัน

๕. พ.ศ. ๒๔๗๕ กฎหมายเกี่ยวกับบริหารแรงงาน ๖ ฉบับ คือ

๑. พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน เป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย ๖ ประการของคณะผู้เปลี่ยนแปลงการปกครองที่จะจัดให้ราษฎรมีงานทำ ไม่ปล่อยให้หือคตอยากขาดแคลน พระราชบัญญัตินี้มุ่งจัดตั้งสำนักงานจัดหางานเอกชนเพื่อบริการประชาชนผู้ว่างงาน

๒. พระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น เพื่อช่วยเหลือประชาชนผู้ว่างงานในท้องถิ่นต่าง ๆ อีก เพราะใน พ.ศ. นั้นเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำมีคนว่างงานมาก

๓. พ.ศ. ๒๔๗๕ พระราชบัญญัติสอบสวนภาวะกรรมกร สืบเนื่องจากใน พ.ศ. ๒๔๗๗ พนักงานขับรถยนต์โดยสารได้นัดหยุดงาน และเกิดมีการนัดหยุดงานในกรณีต่าง ๆ เกิดขึ้นมากด้วย

๔. พ.ศ. ๒๔๘๒ พระราชบัญญัติโรงงาน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการทำงานในบางอุตสาหกรรม โดยมีการกำหนดมาตรฐานด้านสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานของคนงาน

๕. พ.ศ. ๒๔๘๔ พระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพ เพื่อช่วยเหลือจัดหางานให้ผู้ไร้อาชีพ โดยบุคคลผู้ไม่มีอาชีพในเขตที่กำหนดต้องไปรายงานตัวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ในท้องที่ที่ตนมีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ และรัฐบาลจะได้กำหนดหรือจัดหางานให้ทำต่อไปโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความสามารถของผู้นั้น เป็นสำคัญ

๖. พ.ศ. ๒๔๘๕ พระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพ ฉบับที่ ๒

๑๐. พ.ศ. ๒๔๘๕ ก. พระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. ๒๔๘๕ มีจุดมุ่งหมายในการกำหนดจำนวนคนงานในโรงงานบางประเภทต้องมีคนไทยไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง

ข. พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๕ เป็นการคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงาน วันหยุด การหยุดพักผ่อนประจำปี การชดเชยในวันหยุด การทำงานของเด็กและสตรี สวัสดิการเงินทดแทน ฯลฯ

๑๑. พ.ศ. ๒๕๐๑ ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๔ เพื่อเป็นการรักษาความสงบและความมั่นคงภายในประเทศ โดยเน้นการคุ้มครองแรงงาน ในขณะที่เดียวกันก็ห้ามมิให้มีการก่อตั้งสมาคมแรงงาน

ขั้นอีกต่อไป

๑๒. พ.ศ. ๒๕๐๘ พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานออกโดยคณะปฏิวัติชุด จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ โดยกำหนดวิธีการเจรจาต่อรองการระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งให้โอกาสแก่ลูกจ้างมีสิทธิ เลือกตัวแทนเจรจากับนายจ้างในกรณีที่ เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น

๑๓. พ.ศ. ๒๕๑๑ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ พระราช บัญญัติฉบับนี้ยกเลิกพระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน พ.ศ. ๒๔๗๕ พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนัก งานจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. ๒๔๗๕ และพระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน ฉบับที่ ๒ (๒๔๘๖) ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ให้กำหนดให้มีสำนักงานทะเบียนจัดหางานประจำจังหวัดขึ้น และให้มี นายทะเบียน เป็นผู้อนุญาตจัดตั้งสำนักงานเอกชน สำนักงานจัดหางานเอกชนที่ได้รับอนุญาตแล้วจะต้อง ปฏิบัติตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติฉบับนี้ เช่น การเรียกค่าบริการจะต้องไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างหรือตัวแทนซึ่งมีหน้าที่ เกี่ยวกับการจัดหางานจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้

จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติฉบับนี้จะมีสำนักงานจัดหางาน ๒ ประเภท คือ สำนักงานจัดหางาน ของทางราชการและสำนักงานจัดหางานของเอกชน ซึ่งเป็นการส่งเสริมคนมีงานทำของประชากร เป็น สำคัญ

๑๔. พ.ศ. ๒๕๑๕ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ใน พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้เกิดการปฏิวัติ โดยมีจอมพลถนอม กิตติขจร เป็นหัวหน้าคณะและได้ยกเลิกพระราชบัญญัติกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาท แรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘ และประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๑๑ ของคณะปฏิวัติชุดก่อน โดย ให้ใช้ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ แทน

๑ สมหมาย ภาณี, บุญทวี ตันตลีระ และรัชนิวรรธ ถาวรจิตต์ รายงานการวิจัยเรื่องโครงสร้าง ของค่าจ้างในอุตสาหกรรม เดือนธันวาคม ๒๕๑๔ การวางแผนเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานสภาพัฒนา การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หน้า ๘

ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ได้มีการกำหนดการคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ การจัดตั้งสมาคมนายจ้างและลูกจ้าง และยังได้เพิ่มกองทุนเงินทดแทนและการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย จะเห็นได้ว่าประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ นี้ได้ให้อำนาจของกระทรวงมหาดไทย กำหนดการคุ้มครองแรงงานทั่วไปในเรื่องเวลาทำงาน การทำงานล่วงเวลา เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วยของลูกจ้าง การให้ความคุ้มครองในเรื่องการใช้แรงงานหญิงและการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าชดเชย การจ่ายเงินทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้าง และกำหนดให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างและข้อบังคับว่าด้วยการทำงาน

ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้นั้นนับได้ว่าเป็นฉบับแรกที่กำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทน โดยให้เก็บเงินจากนายจ้างส่วนหนึ่ง เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินที่มีผู้ทูลให้ และเงินรายได้อื่น ๆ มาสมทบเป็นกองทุนเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน และได้กำหนดให้มีคณะกรรมการค่าจ้างขึ้น เพื่อทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและเสนอรัฐบาลให้ประกาศใช้บังคับ

๑๕. พ.ศ. ๒๕๑๖ ประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าวฉบับที่ ๓๒๒ เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งยกเลิกพระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพ พ.ศ. ๒๔๘๕ ทั้งนี้เพราะคนต่างด้าวทำงานอยู่ในราชอาณาจักรเป็นจำนวนมาก และทวีขึ้นเป็นลำดับ ถ้าให้ตลาดแรงงานในประเทศลดน้อยลง จึงสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าวเพื่อช่วยคุ้มครองให้คนไทยได้มีงานทำ พระราชบัญญัติฉบับนี้จึงมีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมและคุ้มครองการประกอบอาชีพของคนไทยแต่ก็มิได้ห้ามคนต่างด้าวเข้ามาประกอบอาชีพโดยเด็ดขาด และมีข้อยกเว้นบางประเภทด้วย

๑๖. พ.ศ. ๒๕๑๘ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในวันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๖ รัฐบาลคณะปฏิวัติของ จอมพลถนอม กิตติขจร ล้มไป รัฐบาลสมัยนายสัญญา ธรรมศักดิ์ ขึ้นรักษาการแทน และได้ปรับปรุงแก้ไขประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ใหม่ให้ เป็นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ในพระราชบัญญัติฉบับนี้นอกจากจะกำหนดขั้นตอนของวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การจัดตั้งสมาคมนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ยังได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อพิจารณาการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการดำเนินงานตามขบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และยังได้มีการกำหนดวิธีการ

จัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ ตลอดจนการควบคุมสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน
ในรูปสหพันธ์หรือสภาองค์การ

๑๗. พ.ศ. ๒๕๑๙ คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน โดยที่คณะปฏิรูปการปกครอง
แผ่นดินได้เข้ายึดอำนาจการปกครองและประกาศให้ใช้กฎอัยการศึกทั่วราชอาณาจักร ตั้งแต่วันที่ ๖ ตุลาคม
๒๕๑๙ ซึ่งได้มีคำสั่งและกฎกระทรวงที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ดังนี้

ก. ประกาศของกระทรวงมหาดไทย ออกประกาศห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้าง
นัดหยุดงานในทุกท้องที่และทุกกิจการ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง
เป็นผู้พิจารณาชี้ขาดในกรณีที่เกิดมีข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถจะตกลงกันได้ และถ้าหากมีการปิดงาน
หรือนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติด้วย

ข. คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๖ โดยให้ยกเลิกความในมาตรา
๑๙ และมาตรา ๑๒๐ ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘ ซึ่งได้แก้ไขและกำหนดขึ้นใหม่ โดยกำหนด
วิธีการควบคุมสมาคมนายจ้างและให้สหพันธ์ของนายจ้างขึ้นเป็นสภาองค์การนายจ้างและได้มีการควบคุม
สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานขึ้นเป็นสภาองค์การลูกจ้าง นอกจากนี้ยังได้มีการกำหนดข้อบังคับและ
การจดทะเบียนของสภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้างด้วย

๑๘. พ.ศ. ๒๕๒๐ คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ ได้ให้ว่านาย
รัฐมนตรีจัดตั้งสภาที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว
คณะกรรมการค่าจ้างและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์^๑

ก. สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ มีหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาลด้านแรงงาน
ประกอบด้วยกรรมการ ๒๐ คน คือ

- กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล	๑๐ คน
- กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง	๕ คน
- กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง	๕ คน

^๑ สุวิทย์ ยิ่งวรินทร์ การบริหารแรงงานในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๐ กรมแรงงาน
กระทรวงมหาดไทย หน้า ๓๓ - ๓๔

ข. คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว มีหน้าที่วินิจฉัยให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในการออกพระราชกฤษฎีกากำหนดอาชีพ และวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ การออกกฎกระทรวง กำหนดแผน หลักเกณฑ์ และวิธีการขอรับใบอนุญาต การออกใบอนุญาต และเงื่อนไขในการทำงาน ตลอดจนการพิจารณา วินิจฉัย คำอุทธรณ์เกี่ยวกับการขอใบอนุญาตทำงาน

ค. คณะกรรมการค่าจ้าง มีหน้าที่พิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละท้องที่ แล้วเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศใช้บังคับต่อไป

คณะกรรมการค่าจ้างนี้คือ เป็นองค์การไตรภาคีประกอบด้วยกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

ง. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีหน้าที่วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นี้เป็นองค์การไตรภาคีประกอบด้วยกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

กฎหมายที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานดังกล่าวข้างต้นได้มีมาเป็นเวลาช้านาน แต่เมื่อพิจารณาถึงค่าจ้างและค่าครองชีพในประเทศไทยแล้วยังมีช่องว่างมาก อัตราค่าจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมหลายประเภทเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยอย่างไม่ได้สัดส่วนสัมพันธ์กับค่าครองชีพ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมประเภทที่ใช้แรงงานคนมากกว่าเครื่องจักร (Labor Intensive) เช่น อุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา อุตสาหกรรมน้ำตาล อุตสาหกรรมอาหาร ฯลฯ นอกจากนี้อัตราการจ่ายค่าจ้างของคนงานชายและหญิงยังมีความแตกต่างกัน โดยคนงานชายได้รับค่าจ้างสูงกว่าเพราะคนงานชายจะทำงานประเภทงานหนักและงานที่ต้องใช้เทคนิค สำหรับเด็กและคนงานหญิงมักทำงานเบา

ก่อน พ.ศ. ๒๕๑๖ การกำหนดค่าจ้างนั้นนายจ้างกระทำแต่ฝ่ายเดียว และไม่มีการต่อรองแต่อย่างใด อัตราค่าจ้างแรกเข้าทำงานในจังหวัดต่าง ๆ สำหรับแรงงานที่ไม่ใช้ฝีมือมีอัตรา ๕-๘ บาทต่อวัน บางท้องที่อาจจ่ายในช่วง ๑๐-๒๐ บาทต่อวัน โดยนายจ้างจะให้อาหารหรือที่พัก ต่อมาใน พ.ศ. ๒๕๑๕ - ๒๕๑๖ ดัชนีราคาผู้บริโภคสูงขึ้นถึงร้อยละ ๑๑.๗ ค่าจ้างที่คนงานได้รับไม่พอกับการครองชีพ

ดังนั้นจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๔ ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการค่าจ้างขึ้น เพื่อทำหน้าที่พิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำ และเสนอให้รัฐบาลประกาศใช้ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยก็ได้ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น ใช้บังคับเป็นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๖ และมีการปรับปรุงค่าจ้างอีกหลายครั้ง ดังรายละเอียดดังนี้

๑. พ.ศ. ๒๕๑๖ วันประกาศ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๖ เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งแรกในประเทศไทย โดยกำหนดในอัตราวันละ ๑๒ บาท หรือเดือนละ ๓๑๒ บาท สำหรับลูกจ้างรายเดือน บังคับใช้ในเขตกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี รวม ๔ จังหวัด ประกาศนี้มีได้ใช้บังคับแก่งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ และงานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้ออกกำหนด^๑

๒. พ.ศ. ๒๕๑๗ เนื่องจากเกิดภาวะสินค้าราคาสูงเกิดขึ้น และมีการพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะเวลาภายหลังวันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๖ รัฐบาลได้ปรับปรุงค่าจ้างขั้นต่ำครั้งที่ ๒ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๑๗ เป็นต้นไป อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นตัวเงินวันละ ๑๒ บาท หรือเดือนละ ๔๑๖ บาทสำหรับลูกจ้างรายเดือน บังคับใช้ในเขต ๔ จังหวัดเช่นกัน

๓. พ.ศ. ๒๕๑๗ ได้มีการเรียกร้องให้มีการปรับปรุงค่าจ้างขั้นต่ำอีก รัฐบาลจึงได้ประกาศเมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๗ ให้ใช้บังคับตั้งแต่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๗ เป็นต้นไป โดยมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๒๐ บาท และใช้ในเขตกรุงเทพฯ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม รวม ๖ จังหวัด

๔. พ.ศ. ๒๕๑๗ ได้มีการปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๗ เป็นต้นไป โดยมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๑๘ บาท สำหรับจังหวัดกาญจนบุรี นครนายก พระนครศรีอยุธยา ปราจีนบุรี ลพบุรี ราชบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ชัยนาท ฉะเชิงเทรา เพชรบุรี สุพรรณบุรี สิงห์บุรี สระบุรี สมุทรสงคราม อ่างทอง ตราด ระยอง ชลบุรี จันทบุรี อุตรดิตถ์ นครราชสีมา ขอนแก่น อุบลราชธานี

^๑กระทรวงมหาดไทย, ประกาศของกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กุมภาพันธ์

กระบี่ ตรัง ชุมพร บัตตานี นราธิวาส สตูล สงขลา ระนอง ยะลา นครศรีธรรมราช พัทลุง สุราษฎร์ธานี
พังงา และภูเก็ต รวม ๓๗ จังหวัด

วันละ ๑๖ บาท สำหรับจังหวัดกำแพงเพชร ตาก เชียงใหม่ เชียงราย น่าน ลำพูน
ลำปาง แม่ฮ่องสอน แพร่ เพชรบูรณ์ พิษณุโลก พิจิตร สุโขทัย อุตรดิตถ์ อุทัยธานี นครสวรรค์ กาฬสินธุ์
บุรีรัมย์ สตูลนคร ศรีสะเกษ เลย ร้อยเอ็ด ยโสธร มหาสารคาม นครพนมหนองคาย สุรินทร์ และ
ชัยภูมิ รวม ๒๘ จังหวัด

ประกาศนี้มีให้ใช้บังคับแก่ งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่งานเพาะปลูก งานประมง ป่าไม้
และเลี้ยงสัตว์ และงานอื่น ๆ ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

๕. พ.ศ. ๒๕๑๘ รัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจาก ๒๐ บาทเป็น ๒๕ บาท ตั้งแต่วันที่
๑๖ มกราคม ๒๕๑๘ ในเขตจังหวัดกรุงเทพฯ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม
การเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นตัวแทนเงินสูงเกือบทุกระดับ รวมทั้งผู้ที่ได้
รับสูงกว่าอัตราขั้นต่ำด้วย ในระยะเวลาระหว่าง พ.ศ. ๒๕๑๖ - ๒๕๑๘ ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง
ผู้ไม่มีฝีมือได้รับค่าจ้างเป็นตัวแทนเงินเพิ่มขึ้นประมาณวันละ ๑๒ - ๑๕ บาท ส่วนลูกจ้างรายเดือนส่วนมาก
ได้รับเพิ่มขึ้นอีกประมาณเดือนละ ๔๕๐ บาท แต่อย่างไรก็ตามอัตราค่าจ้างที่ได้รับเพิ่มขึ้นนี้ก็ยังไม่ทันกับราคา
เครื่องอุปโภคและบริโภคอันเพิ่มสูงขึ้นมากกว่า

จากการสำรวจค่าจ้างของกรมแรงงานเมื่อเดือน กรกฎาคม ๒๕๑๘ ในสถานประกอบการ
อุตสาหกรรมการผลิต ๒๕ จังหวัดที่มีลูกจ้างระหว่าง ๑๐-๕๕ คน จำนวน ๘,๐๐๐ แห่ง พบว่าได้ใช้
ลูกจ้างจำนวน ๘๑,๒๔๐ คน ในจำนวนนี้เป็นลูกจ้างรายวันร้อยละ ๕๓ รายเดือนร้อยละ ๓๘ และเป็น
ลูกจ้างตามผลงานร้อยละ ๙ ลูกจ้างรายวันครึ่งหนึ่งได้ค่าจ้างวันละ ๒๖-๒๘ บาท ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้าง
ต่ำกว่าร้อยละ ๑๖ มีอยู่ร้อยละ ๖ ลูกจ้างรายเดือนประมาณร้อยละ ๓๒ ได้ค่าจ้างต่ำกว่าเดือนละ
๗๕๐ บาท ส่วนที่ได้รับเดือนละ ๑,๐๐๐ บาทขึ้นไปมีประมาณร้อยละ ๒๕ ลูกจ้างงานเหมา หรือรายชิ้น
ร้อยละ ๔๒ ได้ค่าจ้างต่ำกว่าเดือนละ ๗๕๐ บาท ที่ได้สูงกว่าเดือนละ ๑,๐๐๐ บาทมีอยู่ประมาณร้อยละ

๖. พ.ศ. ๒๕๒๐ จาก พ.ศ. ๒๕๑๘ - ๒๕๑๙ แนวโน้มของค่าครองชีพมีดังนี้

พ.ศ. ๒๕๑๘ ค่าครองชีพเพิ่มขึ้นจาก พ.ศ. ๒๕๑๗ ร้อยละ ๔.๑

พ.ศ. ๒๕๑๙ ค่าครองชีพเพิ่มขึ้นจาก พ.ศ. ๒๕๑๘ ร้อยละ ๕.๐

และนอกจากนั้นรัฐบาลยังได้ประกาศขึ้นราคาน้ำมันเชื้อเพลิงในเดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๐ มีผลทำให้ราคาสินค้าโดยทั่วไปมีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งดังที่ราคาผู้บริโภคของกระทรวงพาณิชย์ แสดงให้เห็นว่าดัชนีราคาผู้บริโภคในครึ่งปีแรกของ พ.ศ. ๒๕๒๐ สูงขึ้นจากครึ่งปีแรกของ พ.ศ. ๒๕๑๙ ดังนี้

ภาคกลาง	เพิ่มขึ้นร้อยละ	๕.๘
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	"	๓.๘
ภาคใต้	"	๔.๖

รัฐบาลจึงได้ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ ๒๘ บาท สำหรับจังหวัดกรุงเทพฯ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม รวม ๖ จังหวัด วันละ ๒๑ บาท สำหรับจังหวัดกาญจนบุรี นครนายก พระนครศรีอยุธยา ปราจีนบุรี ลพบุรี ราชบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ชัยนาท ฉะเชิงเทรา เพชรบุรี สุพรรณบุรี สิงห์บุรี สระบุรี สมุทรสงคราม อ่างทอง ตราก ระยอง ชลบุรี จันทบุรี กระบี่ ตรัง ชุมพร ปัตตานี นราธิวาส สตูล สงขลา ระยอง ยะลา นครศรีธรรมราช พัทลุง สุราษฎร์ธานี พังงา และภูเก็ต รวม ๓๓ จังหวัด วันละ ๑๘ บาท สำหรับจังหวัดกำแพงเพชร ตาก เชียงใหม่ เชียงราย น่าน ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน แพร่ เพชรบูรณ์ พิษณุโลก พิจิตร สุโขทัย นครสวรรค์ อุตรธานี นครราชสีมา ขอนแก่น อุบลราชธานี กาฬสินธุ์ บุรีรัมย์ สกลนคร ศรีสะเกษ เลย ร้อยเอ็ด ยโสธร มหาสารคาม นครพนม หนองคาย สุรินทร์ และชัยภูมิ รวม ๓๒ จังหวัด และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๒๐

๗. พ.ศ. ๒๕๒๐ เนื่องจากได้มีการตั้งจังหวัดใหม่ คือ จังหวัดพะเยา จึงมีประกาศของกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ ๗ โดยให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๑๖ บาท บังคับใช้ระหว่างวันที่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๒๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๐ และตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๒๐ เป็นต้นไป ให้บังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ ๑๘ บาท

๘. พ.ศ. ๒๕๒๑ รัฐบาลให้ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๕ บาท สำหรับจังหวัดกรุงเทพฯ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม และสมุทรปราการ รวม ๖ จังหวัด วันละ ๒๘ บาท สำหรับจังหวัดกาญจนบุรี นครนายก พระนครศรีอยุธยา ปราจีนบุรี ลพบุรี ราชบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ชัยนาท ฉะเชิงเทรา

เพชรบุรี สุพรรณบุรี สิงห์บุรี สระบุรี สมุทรสงคราม อ่างทอง ตราด ระยอง ชลบุรี จันทบุรี กระบี่ ตรัง
ชุมพร ปัตตานี นราธิวาส สตูล สงขลา ระนอง ยะลา นครศรีธรรมราช พัทลุง สุราษฎร์ธานี พังงา
และภูเก็ต รวม ๓๓ จังหวัด

วันละ ๒๕ บาท สำหรับจังหวัดกำแพงเพชร ตาก เชียงใหม่ เชียงราย พะเยา น่าน ลำพูน
ลำปาง แม่ฮ่องสอน แพร่ เพชรบูรณ์ พิษณุโลก พิจิตร สุโขทัย อุตรดิตถ์ อุทัยธานี นครสวรรค์ อุตรดิตถ์
นครราชสีมา ขอนแก่น อุดรธานี กาฬสินธุ์ บุรีรัมย์ สกลนคร ศรีสะเกษ เลย ร้อยเอ็ด ยโสธร
มหาสารคาม นครพนม หนองคาย สุรินทร์ และชัยภูมิ รวม ๓๓ จังหวัด และให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่
๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย

การแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations) หมายถึง สภาพหรือภาวะการติดต่อในโรงงาน
หรือในสถานประกอบการระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างที่มีต่อหัวหน้างาน ผู้บังคับ
บัญชา และฝ่ายบริหาร ตลอดจนปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
หรือระหว่างนายจ้างกับสมาคมลูกจ้าง^๑

อาจจะกล่าวได้ว่าการแรงงานสัมพันธ์ หมายถึงความสัมพันธ์ของบุคคลทุกกลุ่ม ซึ่งเกี่ยวข้องใน
เรื่องแรงงาน และผลซึ่งการแรงงานสัมพันธ์อาจส่งผลกระทบต่อถึง ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ไม่จำเป็นจะต้องเป็นสถานประกอบการที่มีลักษณะเป็นอุตสาหกรรม แม้แต่
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่ทำงานให้กับผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัวตามร้านขายเล็ก ๆ ก็ถือได้ว่าเป็นเรื่อง
ของแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวมีหลายลักษณะด้วยกัน เช่น เจื่อนใจในการจ้างหรือการทำงาน
การกำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง การ
ต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การฝึกหัดงาน เป็นต้น^๒

^๑จ่านง สมประสงค์, การแรงงานสัมพันธ์ : หลักและวิธีปฏิบัติ ปี ๒๕๖๑ หน้า ๒๐

^๒สุวิทย์ จงเจริญ, ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน, เอกสารโรเนียว กรมแรงงาน
กระทรวงมหาดไทย, เดือนพฤศจิกายน ๒๕๑๔ หน้า ๔๒

จะเห็นว่าค่าจ้างก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ และโดยเฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wages) ก็มีบทบาทสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ขึ้น ซึ่งไม่ว่านายจ้าง ลูกจ้าง หรือแม้แต่รัฐบาลเองก็ให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอย่างมาก

สำหรับค่าจ้างโดยเฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยนั้น ก่อน พ.ศ. ๒๕๑๕ ค่าจ้างจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์เท่าใดนัก ถึงแม้ว่าอัตราค่าจ้างจะอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะอัตราค่าจ้างเมื่อแรกเข้าทำงานของพนักงานเฉลี่ยวันละ ๕ - ๘ บาทเท่านั้น และไม่มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่เพิ่มขึ้น เป็นเวลานานสิบปีก็ตาม ซึ่งทั้งนี้เพราะก่อน พ.ศ. ๒๕๑๕ ภาวะเศรษฐกิจสังคม และการเมืองอยู่ในภาวะปกติ ค่าครองชีพไม่สูงนัก อาหารที่จำเป็นแก่การครองชีพมีราคาถูก ค่าครองชีพ หรือดัชนีราคาผู้บริโภคเพิ่มขึ้นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๒ ต่อปี

เริ่มตั้งแต่ปลาย พ.ศ. ๒๕๑๕ ภาวะการทางด้านเศรษฐกิจและแรงงานได้เปลี่ยนไป อันมีผลทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น และสูงขึ้นอย่างผิดปกติดังอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน ซึ่งมีผลกระทบต่อค่าจ้างที่คนงานได้รับ ค่าจ้างที่คนงานได้รับไม่พอหรือหัดเทียมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น จึงเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวทางดานแรงงานต่าง ๆ และเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นครั้งแรกในประเทศไทย เหตุที่ทำให้ภาวะการทางเศรษฐกิจและแรงงานเปลี่ยนแปลง ได้แก่

๑. ภาวะเศรษฐกิจภายนอกประเทศเริ่มชะงักงัน โดยเฉพาะการขึ้นราคาน้ำมันของกลุ่มโอเปก
๒. ผลจากภาวะเศรษฐกิจภายนอก มีผลกระทบต่อภาวะทางเศรษฐกิจภายในประเทศ ด้วย ซึ่งมีผลให้รัฐบาลต้องขึ้นราคาน้ำมันเชื้อเพลิงภายในประเทศ โดยเฉพาะ พ.ศ. ๒๕๑๖ - ๒๕๑๗ รัฐบาลประกาศขึ้นราคาน้ำมันถึง ๖ ครั้ง ซึ่งการขึ้นราคาน้ำมันเชื้อเพลิงก็มีผลกระทบต่อตรงต่อการขนส่ง และการผลิตเป็นอย่างมาก จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้สินค้ามีราคาสูงเกือบทุกประเภท โดยเฉพาะสินค้าที่จำเป็นแก่การครองชีพ
๓. ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ มีผลทำให้มีการใช้สิทธิและเสรีภาพกันอย่างกว้างขวางเกินขอบเขต

หลังจาก พ.ศ. ๒๕๑๖ เป็นต้นมา มีความเคลื่อนไหวทางดานแรงงานหลายประการ โดยเฉพาะใน พ.ศ. ๒๕๑๖ เป็นปีที่ข้อพิพาทแรงงานมากที่สุดในประวัติศาสตร์ของประเทศไทย และเป็นครั้งแรกที่ผู้ใช้แรงงานมีการเคลื่อนไหวเป็นครั้งใหญ่ และแสดงให้เห็นว่าปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ซึ่งแต่เดิมเป็นเรื่องภายใน เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการของแต่ละแห่ง แต่ก็ได้กลายเป็นเรื่องใหญ่ที่ เกี่ยวข้องกับลูกจ้างและสถานประกอบการเป็นจำนวนมาก

พ.ศ. ๒๕๑๖ มีการพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ๕๗๗ ราย ถึงขั้นนัดหยุดงาน ๕๐๑ ราย และมีลูกจ้าง เกี่ยวข้องทั้งหมด ๑๗๗,๘๘๗ คน ซึ่งนับได้ว่ามากที่สุดในประเทศไทย ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับ ๑๗ ปีก่อน พ.ศ. ๒๕๑๖ นั้น มีการเรียกร้องและนัดหยุดงานรวมกันเพียง ๒๑๔ รายเท่านั้น คือ^๑

^๑ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, การวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

ตารางที่ ๘.๕ การพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน พ.ศ. ๒๔๙๔ - ๒๕๑๙

พ.ศ.	จำนวนข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน(ครั้ง)	จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันทำงานที่สูญเสีย
๒๔๙๙	๑๓	๖๖	๓,๖๗๓
๒๕๐๐	๒๑	๒๐๓	๑๒,๙๔๗
๒๕๐๑	๔	๘,๔๔๘	๔,๒๐๒
๒๕๐๒	๑๑	๘๔๖	๘,๐๖๐
๒๕๐๓	๒	๓	๖๔
๒๕๐๔	๒	๖๘	๙๓
๒๕๐๕	๓	๘๑	๖๓
๒๕๐๖	๔	๑๑๘	๑๕๙
๒๕๐๗	๖	๓๐๐	๕๓๙
๒๕๐๘	๑๗	๓,๗๕๓	๖,๔๖๖
๒๕๐๙	๑๗	๕,๔๑๓	๑๘,๗๖๔
๒๕๑๐	๒	๔๗๐	๔๗๐
๒๕๑๑	๑๔	๑,๘๖๗	๓,๒๑๗
๒๕๑๒	๑๘	๕,๓๔๕	๒๓,๕๙๓
๒๕๑๓	๒๕	๒,๘๘๘	๖,๐๐๔
๒๕๑๔	๒๗	๕,๑๕๓	๑๒,๖๕๖
๒๕๑๕	๓๔	๗,๘๐๓	๑๙,๙๐๓
๒๕๑๖	๕๐๑	๑๗๗,๘๘๗	๒๙๖,๘๘๗
๒๕๑๗	๓๕๘	๑๐๕,๘๘๓	๕๐๗,๖๐๗.๕
๒๕๑๘	๒๔๑	๙๔,๗๔๗	๗๒๒,๙๔๖
๒๕๑๙	๑๓๓	๖๕,๓๔๒	๔๙๖,๖๑๙.๕

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

สาเหตุประการสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ถึงขั้นเกิดพิพาทและนัดหยุดงานใน พ.ศ. ๒๕๑๖ คือ เรียกร้องให้นายจ้างปรับค่าจ้างให้สูงขึ้น หรือจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ โดยมีจำนวนถึง ๓๓๒ ราย และมีสาเหตุที่สำคัญอื่น ๆ ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าเกี่ยวกับค่าจ้างทางอ้อม เช่น ให้ช่วยค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหาร ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และให้จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้ ตลอดจนจัดรถรับ-ส่ง ปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งนับได้ว่าเกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างทั้งสิ้น และการนัดหยุดงานส่วนมากจะกระทำตอนปลายปี คือ เดือนธันวาคม เพราะว่าเพื่อหวังจะได้รับการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน รางวัลประจำปี และลูกจ้างจะได้ปรับค่าครองชีพ

พ.ศ. ๒๕๑๗ มีการพิพาทแรงงาน ๔๗๗ ราย มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง ๑๓๕,๑๔๔ คน และถึงขั้นนัดหยุดงาน ๓๕๗ ราย มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง ๑๐๕,๘๘๓ คน หยุดงานรวม ๑,๒๓๐ วัน ซึ่งสาเหตุที่เกิดพิพาทแรงงานที่สำคัญได้แก่ เรียกร้องให้มีการเพิ่มค่าจ้าง ค่าครองชีพ สวัสดิการ และไม่พอใจการบริหารงานของผู้บริหาร โดยสาเหตุของการขอเพิ่มค่าจ้าง มีจำนวน ๑๗๒ ราย หรือร้อยละ ๓๖.๐๖ และขอค่าครองชีพจำนวน ๑๐๖ รายหรือร้อยละ ๒๒.๒๒^๑

พ.ศ. ๒๕๑๘ มีการพิพาทแรงงาน ๔๖๐ ราย มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง ๑๗๗,๑๐๗ คน ถึงขั้นนัดหยุดงาน ๒๔๑ ราย มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง ๔๕,๗๔๗ คน โดยเฉพาะในเดือนธันวาคมมีการนัดหยุดงานซึ่งมีสาเหตุมาจากขอเพิ่มค่าจ้าง ๗ ราย ใน ๑๓ ราย หรือร้อยละ ๕๓.๘๕^๒

พ.ศ. ๒๕๑๙ มีการพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ๓๔๐ ราย มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง ๑๙๔,๔๖๙ คน และถึงขั้นนัดหยุดงาน ๑๓๓ ราย มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง ๖๕,๓๔๒ คน

โดยเฉพาะระหว่างเดือนมกราคม - เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๔ มีการพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ๑๘๓ ราย มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง ๗๘,๗๓๘ คน โดยถึงขั้นนัดหยุดงาน ๘๔ ราย มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง ๓๗,๖๔๒ คน ซึ่งมีสาเหตุสำคัญมาจากการขอปรับปรุงค่าจ้างถึงร้อยละ ๒๖.๘ ขอปรับปรุงค่าครองชีพ

^๑ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, สถิติแรงงานปี ๒๕๑๗, หน้า ๕๐

^๒ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, สถิติแรงงานปี ๒๕๑๘, หน้า ๒๓

ร้อยละ ๑๘.๑ และปรับปรุงสวัสดิการร้อยละ ๒๐^๑

พ.ศ. ๒๕๒๐ มีการพิพาทแรงงาน ๖๑ ราย มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง ๔๙,๖๗๓ คน และถึงขั้นนัดหยุดงาน ๗ ราย มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง ๔,๘๖๘ คน

ถ้าเปรียบเทียบการเกิดการพิพาทแรงงานใน พ.ศ.๒๕๑๙ และ พ.ศ.๒๕๒๐ แล้วอาจจะกล่าวได้ว่าใน พ.ศ. ๒๕๒๐ มีการลดลงถึงร้อยละ ๘๒.๐๖ ทั้งนี้เพราะ

๑. มีการปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน หรือเปลี่ยนแปลงรัฐบาลใน พ.ศ. ๒๕๒๐ รัฐบาลทหารเข้ามาปกครองประเทศ จึงมีการประกาศใช้กฎอัยการศึก (ปฏิรูปการปกครองแผ่นดินเมื่อ ๖ ตุลาคม ๒๕๒๐)
๒. ประกาศคณะปฏิรูปฯ ห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานและห้ามนายจ้างปิดงาน
๓. ภาวะเศรษฐกิจดีขึ้น

การพิพาทแรงงานใน พ.ศ. ๒๕๑๙ และ ๒๕๒๐ นั้น ส่วนใหญ่จะมีเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าครองชีพ และสวัสดิการ โดยเฉพาะหลังจากที่ได้มีคณะปฏิรูปฯ เข้าปกครองประเทศแล้ว สาเหตุส่วนใหญ่ของการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ คือ เรียกร้องค่าครองชีพ เพื่อให้ได้รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายหรือค่าครองชีพที่สูงขึ้น

ใน พ.ศ. ๒๕๒๑ ก็เช่นเดียวกับ พ.ศ. ๒๕๒๐ คณะปฏิรูปฯ ได้ปกครองประเทศก็มีการประกาศห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน และห้ามนายจ้างปิดงาน จึงทำให้การเคลื่อนไหวของลูกจ้างคนงานที่จะแสดงออกมาอย่างรุนแรงในปีก่อน ๆ ไม่เกิดขึ้น ประกอบกับรัฐบาลของคณะปฏิรูปฯ ได้มีการประกาศเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และพยายามที่จะควบคุมไม่ให้สินค้ามีราคาสูงขึ้น ประกอบกับนโยบายทางการเมือง การต่างประเทศและการเศรษฐกิจของคณะปฏิรูปฯ การขึ้นราคาน้ำมันของกลุ่มโอเปก จึงทำให้ยังไม่มี การเรียกร้องหรือเคลื่อนไหวอย่างรุนแรงในต้นและกลาง พ.ศ. ๒๕๒๑

จากอดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันย่อมแสดงให้เห็นว่า เรื่องของค่าจ้าง มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และแม้แต่กับรัฐบาลเอง ถ้าทุกคนหรือลูกจ้างคนงานได้รับค่าจ้างหรือค่าจ้างขั้นต่ำที่พอใจ สามารถที่จะดำรงชีพอยู่ได้ ปัญหาต่าง ๆ ก็คงจะไม่เกิดขึ้น ทุกคนคงจะอยู่อย่างสบาย ตั้งหน้าตั้งตาทำงาน เพื่อพัฒนาประเทศและสังคมอย่างเต็มที่

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลไทย

ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลไทยนั้น ใช้วิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามส่วนภูมิภาค ซึ่งหมายถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยถือความแตกต่างดัชนีค่าครองชีพของแต่ละภูมิภาค ซึ่งหมายถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยถือความแตกต่างดัชนีค่าครองชีพของแต่ละภูมิภาคที่แตกต่างกันมา เป็นเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้าในภูมิภาคใดมีค่าครองชีพสูงก็จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำค่อนข้างสูง และถ้าภูมิภาคใดมีค่าครองชีพต่ำก็จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ต่ำ

นอกเหนือจากที่คณะกรรมการค่าจ้างจะพิจารณาดัชนีค่าครองชีพ ซึ่งพิจารณาจากดัชนีราคาผู้บริโภคแล้ว คณะกรรมการค่าจ้างยังได้มีการพิจารณาค่าใช้จ่ายที่จำเป็นแก่การครองชีพของลูกจ้างคนงานด้วย ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างในปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๒๐) ได้นำข้อมูลมาประกอบการพิจารณา ๓ ประการ คือ

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับมูลค่าของปัจจัย ที่ต้องการเพื่อการดำรงชีพของสำนักงานคณะกรรมการสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งแสดงรายการความต้องการบริโภคเฉลี่ยต่อคน ที่ได้จากเอกสารประกอบการจัดทำแผนพัฒนาอาหารและโภชนาการแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๒๐ - ๒๕๒๔) ใน ๑ วัน และคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายต่อคนต่อวัน

๒. ข้อมูลจากผลการสำรวจรายได้ต่อครัวเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ - ๒๕๑๙ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยมาใช้เปรียบเทียบความเป็นไปได้ของข้อมูลที่ได้จากผลการสำรวจวิจัยรายได้รายจ่ายของผู้มีรายได้น้อยในถิ่นยากจนของกรมแรงงาน พ.ศ. ๒๕๑๑ ซึ่งปรากฏว่าค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคนต่อเดือนมีความใกล้เคียงกัน

๓. ข้อมูลจากผลการสำรวจวิจัยรายได้รายจ่ายของผู้มีรายได้น้อยของกรมแรงงาน ซึ่งได้ใช้ค่าใช้จ่ายในแต่ละรายการ จากการวิจัยของกรมแรงงาน เป็นพื้นฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายอันจำเป็นแก่การครองชีพของลูกจ้างคนงาน

นอกจากนี้คณะกรรมการค่าจ้างยังได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำหน้าที่ศึกษารายละเอียดการสำรวจวิจัยรายได้รายจ่ายของผู้มีรายได้น้อย ซึ่งประกอบด้วย

๑. ผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๒. กรรมการค่าจ้างฝ่ายนายจ้าง
๓. กรรมการค่าจ้างฝ่ายลูกจ้าง
๔. ผู้แทนกรมแรงงาน
๕. ผู้แทนสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
๖. ผู้แทนกรม เศรษฐกิจการพาณิชย์

ซึ่งคณะสำรวจได้สรุปรายละเอียดที่ศึกษาได้ดังนี้

๑. ค่าใช้จ่ายควรแบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ
 - ก. ค่าใช้จ่ายในสิ่งที่เป็นความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีพของมนุษย์โดยทั่วไป

โดยใช้หลักเกณฑ์ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เสนอแนะไว้ ประกอบด้วย

ค่าอาหาร	เฉลี่ยวันละ	๑๓.๐๗	บาท
ค่าที่พักอาศัย	"	๑.๑๗	"
ค่าเครื่องนุ่งห่มส่วนรวม	"	๑.๐๐	"
ค่ายารักษาโรค	"	๐.๕๐	"
ค่าการศึกษา	"	๔.๑๒	"
ค่าไฟฟ้า น้ำประปา	"	๐.๕๐	"
ค่าอุปโภคส่วนบุคคล	"	๐.๕๐	"
ค่าเครื่องนุ่งห่มส่วนบุคคล	"	<u>๑.๗๕</u>	"
	รวม	<u>๒๓.๕๑</u>	"

ข. ค่าใช้จ่ายที่นอกเหนืออื่น ๆ และเป็นสิ่งที่จำเป็นในการมีชีวิตอยู่ในสังคมร่วมกับบุคคลอื่น

ค่าพาหนะ	เฉลี่ยวันละ	๓.๐๐	บาท
ค่าพักผ่อนหย่อนใจและกีฬา	"	๐.๕๔	"
ค่าการกุศล	"	๑.๐๐	"
	รวม	<u>๔.๕๔</u>	บาท

รวมค่าใช้จ่ายที่จำเป็นแก่การครองชีพอย่างต่ำวันละ $๒๓.๘๑ + ๔.๕๔ = ๒๘.๓๕$ บาท

โดยเหตุที่พื้นฐานของค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการคำนวณข้างต้นเป็นการเฉลี่ยค่าใช้จ่ายทั้งปีมาเป็นรายวัน ซึ่งลูกจ้างรายวันที่ไม่ได้รับค่าใช้จ่ายในวันหยุด ๑ วันใน ๑ สัปดาห์ จะไม่ได้รับผลประโยชน์จากค่าจ้างขั้นต่ำ รวมเป็น ๔๒ วัน ต่อปี แต่ก็มีควมจำเป็นจะต้องบริโภคทุกวัน ดังนั้นจึงเห็นสมควรให้คำนวณเพิ่มไว้ในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อชดเชยค่าจ้างที่ไม่ได้รับในวันหยุดอีกวันละ ๔.๔๒ บาท

ฉะนั้นจึงรวมเป็นค่าใช้จ่ายอย่างต่ำวันละ $๒๘.๓๕ + ๔.๔๒ = ๓๒.๗๗$ บาท

ส่วนลูกจ้างรายเดือนได้รับการจ่ายให้ทุกวัน (๓๐ วัน) อยู่แล้ว เพื่อความเป็นธรรมควรใช้อัตราวันละ ๒๘.๓๕ บาท เมื่อคำนวณเป็นเดือนก็จะเป็นเดือนละ ๘๖๒.๕๐ บาท (๒๘.๓๕×๓๐)

๒. ในการปรับปรุงค่าจ้างอัตราใหม่ ควรจะใช้ดัชนีราคาผู้บริโภคของกรมเศรษฐกิจการพาณิชย์เป็นตัวปรับดังที่เคยปฏิบัติมา เพราะฐาน คือ ค่าใช้จ่ายที่กำหนดไว้ (๒๘.๓๕ บาทต่อวัน) ถูกต้องใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน

๓. ในการทำดัชนีราคาผู้บริโภคมาพิจารณาปรับควรจะได้คำนวณไปข้างหน้าด้วย เพราะอย่างน้อยที่สุดก็ควรครอบคลุมรวมถึงช่วงเวลาที่ค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่มีผลใช้บังคับด้วย

๔. ดัชนีราคาผู้บริโภคสำหรับกรุงเทพมหานคร ก่อนและหลังการขึ้นราคาน้ำมันของรัฐบาล เมื่อ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๑ เป็นดังนี้

<u>เดือน</u>	<u>ดัชนีรวม</u>	<u>การเปลี่ยนแปลงร้อยละ</u>
ตุลาคม ๒๕๒๐	๒๑๑.๒	+ ๑.๐
พฤศจิกายน	๒๐๙.๔	+ ๐.๖
ธันวาคม	๒๐๗.๔	+ ๑.๐
มกราคม ๒๕๒๑	๒๑๒.๖	+ ๒.๓
กุมภาพันธ์	๒๑๒.๘	+ ๐.๑
มีนาคม	๒๑๔.๑	+ ๐.๖
เมษายน (ประมาณการ)	๒๑๖.๘	+ ๑.๓
พฤษภาคม (ประมาณการ)	๒๑๘.๓	+ ๐.๖
มิถุนายน	๒๑๙.๗	+ ๐.๖
กรกฎาคม	๒๒๑.๑	+ ๐.๖

๕. ค่าจ้างขั้นต่ำควรปรับปรุงเป็นวันละ ๓๔.๒๕ บาท หรือเดือนละ ๘๘๐.๕๐ บาท โดยใช้ดัชนีราคาผู้บริโภคระหว่างเดือนเมษายน - กรกฎาคม ๒๕๒๑ เป็นฐานในการปรับ กล่าวคือ ดัชนีราคาผู้บริโภคจะเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๓.๓ ทั้งนี้โดยความเห็นชอบจากกรมเศรษฐกิจการพาณิชย์แล้ว

๖. การประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ไม่ควรจะประกาศใช้ช้ากว่าวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๒๑ และให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๒๑ โดยให้มีช่วงเวลาก่อนบังคับใช้ไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน

อาจกล่าวได้ว่าหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลไทยนั้น ได้พิจารณาถึงค่าครองชีพ หรือดัชนีราคาสินค้าที่บริโภค เป็นสำคัญควบคู่ไปกับการพิจารณาค่าใช้จ่ายที่จำเป็นที่ลูกจ้างคนงานควรจะมี นอกจากนี้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๒๐ - ๒๕๒๔) ได้กำหนดแนวทางเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำไว้ว่า การปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ ควรกำหนดค่าตอบแทน การทำงาน ตามประเภทอุตสาหกรรมและระดับฝีมือ แรงงาน และปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมกับลักษณะการจ้างงานแต่ละประเภท และมาตรฐานการครองชีพซึ่งจะเห็นได้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (๒๕๒๐ - ๒๕๒๔) ได้กำหนดแนวทางเห็นควรให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประเภทอาชีพ และอุตสาหกรรมแทนที่จะมีการกำหนดเป็น เขตจังหวัดอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้