

ปัญหาทางกฎหมายในการกำหนดรูปแบบการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำใน ประเทศไทย*

LEGAL ISSUES IN THE DETERMINATION OF PATTERN PAYMENT FOR MINIMUM WAGES IN THAILAND

วีระยุทธ ลาสงยาง

Weerayut Lasongyang

อดีตอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Former Lecture of Ubon Ratchatani Rajabhat University, Thailand

E-mail: Weerayut7794@gmail.com

บทคัดย่อ

ในเรื่องของการจ้างแรงงาน ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในทุกประเทศทั่วโลก ถือเป็นสิ่งสำคัญในการจ้างแรงงานและการคุ้มครองแรงงานอันเป็นสิ่งที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานให้ในลักษณะและประเภทกิจการต่างๆ รัฐให้ความสำคัญในเรื่องนี้จึงมีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำออกมาบังคับใช้ การกำหนดรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยได้กำหนดรูปแบบการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำไว้ 3 รูปแบบ คือ 1) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยได้แบ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำออกเป็น 10 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่วันละ 313 บาท ถึง 336 บาท 2) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และ 3) อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา และไม่มีกำหนดรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มต้นสำหรับแรงงานไร้ฝีมือหรือแรงงานเด็กอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม จึงทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างสังคมแรงงานภายในประเทศเหล่านั้นเพราะลูกจ้างที่มีประสบการณ์กับไม่มีประสบการณ์หากมีการเริ่มต้นทำงานพร้อมกันย่อมสร้างความไม่เป็นธรรมต่อระบบแรงงานโดยรวมของประเทศนั้น ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาควรกำหนดรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามเกณฑ์อายุ และแตกต่างกันสำหรับแรงงานที่มีประสบการณ์ หรือแรงงานที่

* Received 20 October 2019; Revised 28 November 2019; Accepted 24 December 2019



ผ่านการฝึกอบรมกับแรงงานที่ไม่ผ่านการฝึกอบรม หรือแรงงานไร้ฝีมือที่เพิ่งเริ่มต้นทำงาน และกำหนดให้การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการจ่ายค่าจ้างรายชั่วโมงเพราะการกำหนดให้จ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงเป็นการกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อเก็ยชั่วโมงการทำงานให้มาก โดยมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

คำสำคัญ: กฎหมาย, การกำหนดรูปแบบการจ่ายค่าจ้าง, ประเทศไทย

Abstract

In the matter of Hire of work according to labor protection laws in all countries. The state emphasizes on this issue. The formulation of the minimum wage rate in Thailand has been divided into 3 forms: 1) the minimum wage rate is divided into 10 rates starting from 313 baht per day up to 336 baht 2) wage rate according to standards of skills and 3) hourly wage rate for students. There is no proper and fair form of stipulating the initial minimum wage for unskilled or child labor. This leads to discrepancies in labor society in those countries, as experienced and rookies who begin working at the same time will create inequity in the country's entire labor system.

For further development, a separate age-based minimum wage model for experienced or trained workers and untrained or unskilled workers who are just starting out should be constructed. Because the hourly wage requirement motivates employees to work diligently in order to keep more hours of employment, the minimum wage should be established as hourly wages. To improve staff efficiency in the ASEAN Economic Community, clear work goals should be established.

Keywords: Legal, Determination of Pattern Payment, Thailand



บทนำ

คณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (มาตรา 79(3)และ(4) แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551) ปัจจุบันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นอัตราที่กำหนดตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 (มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 และ (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2555 (มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 (ค.ศ.2013)) กำหนดเป็นอัตราเดียวทั่วประเทศ คือ อัตราวันละ 300 บาทในวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2559 (ค.ศ.2016) ได้มีการประกาศใช้ค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ ฉบับที่ 8 โดยได้แบ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำออกเป็น 4 อัตรา แบ่งเป็นกลุ่มจังหวัด คือ กลุ่มที่ 1 ถึง กลุ่มที่ 4 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่วันละ 300 บาท ถึง 310 บาท และต่อมาเมื่อวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2561 และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน โดยให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 8) ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2559 และให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2561 ได้แบ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำออกเป็น 7 อัตรา แบ่งเป็นกลุ่มจังหวัด คือ กลุ่มที่ 1 ถึง กลุ่มที่ 8 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่วันละ 308 บาท ถึง 330 บาท อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และมีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานรายชั่วโมงในปัจจุบันของนักเรียน นิสิต และนักศึกษามากยิ่งขึ้นจึงปรับค่าจ้างเป็นชั่วโมงละ 40 บาท (ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง, 2555)

จะเห็นได้ว่า การกำหนดรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยได้กำหนดรูปแบบการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำไว้ 3 รูปแบบคือ 1) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยได้แบ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำออกเป็น 10 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่วันละ 313 บาท ถึง 336 บาท 2) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และ 3) อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เมื่อศึกษารูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของต่างประเทศ เช่น ประเทศนิวซีแลนด์ พบว่า มีการกำหนดรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต่างแตกต่างจากประเทศไทย กล่าวคือ ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามเกณฑ์อายุเป็นสำคัญ และมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ เพื่อเป็นการพัฒนาการกำหนดรูปแบบการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำใน



ประเทศไทยจึงมุ่งศึกษารูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อความเป็นธรรม เหมาะสมในการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำของนายจ้างและแรงงานต่อไปในอนาคต

เนื้อหา

แนวคิดรูปแบบในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอาจกำหนดได้หลายลักษณะ เช่น กำหนดเฉพาะกิจการใด กิจการหนึ่งหรือกำหนดเฉพาะท้องที่ใดท้องที่หนึ่งหรือกำหนดตามอาชีพหรือเพศ เป็นต้น แต่ลักษณะของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ปฏิบัติกันเป็นส่วนใหญ่ นั้น คือ

1. กำหนดตามลักษณะพื้นที่ (Geographical Region) กล่าวคือ เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แตกต่างกันไปตามภาวะเศรษฐกิจ และมาตรฐานการครองชีพของแต่ละท้องถิ่น เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่แท้จริง (Real Wage) และมีมาตรฐานการดำรงชีวิตอยู่ในระดับเดียวกัน

2. กำหนดตามประเภทของกิจการ (Category of Enterprise) กล่าวคือ เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แตกต่างกันไปตามประเภทของกิจการต่าง ๆ เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมเหมืองแร่ การก่อสร้าง การขนส่งหรือการบริการในกิจการโรงแรมและร้านอาหาร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นมีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานในแต่ละกิจการ

3. กำหนดตามประเภทของแรงงาน (Category of Worker) กล่าวคือ เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถและฝีมือของลูกจ้างในแต่ละระดับ ได้แก่ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนงานไม่มีฝีมือ (Unskilled) คนงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled) คนงานมีฝีมือ (Skilled) (ธีระ หงส์เจริญ, 2524)

4. กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอัตราเดียวใช้ทั่วประเทศ (flat rate or Single Rate) กล่าวคือ เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เท่ากันทั่วทั้งประเทศและทุกอุตสาหกรรม เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมลูกจ้างที่ไม่ว่าจะทำงานในลักษณะ อาชีพใด ก็จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราเดียวกันทั่วประเทศไม่ว่าจะอยู่ในภูมิภาคใดของประเทศ โดยไม่มีการพิจารณาตามความสามารถในการทำงานของลูกจ้าง พื้นที่ ตามประเภทของงาน เป็นต้น



5. กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับเด็กหรือเยาวชน (Child Worker or Young Worker) กล่าวคือ ประเทศส่วนใหญ่มีอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันสำหรับแรงงานเด็กหรือเยาวชน โดยอัตราค่าจ้างต่อปีจะค่อยๆ ลดลงตามอายุแรงงาน อัตราสำหรับแรงงานเด็กทุกคนที่ต่ำกว่าอายุแรงงานทั่วไป หรืออัตราค่าจ้างที่อิงตามหมวดหมู่ของแรงงานเด็กหรือเยาวชน เหตุผลที่แรงงานเด็กหรือเยาวชนมีแนวโน้มที่จะได้รับอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันนี้เป็นผลมาจากประสบการณ์ทำงานที่น้อยกว่าและทักษะยังพัฒนาได้ไม่เต็มที่ซึ่งทำให้แรงงานเด็กหรือเยาวชนเหล่านี้ทำงานได้ไม่ดีเท่ากับลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า ดังนั้น กิจการต่าง ๆ ต้องหักค่าจ้างเพื่อชดเชยการผลิตที่ลดลงด้วยการจ่ายค่าจ้างที่น้อยลงหรืออีกทางเลือกหนึ่งอาจเป็นการลดการจ้างแรงงานเด็กหรือเยาวชน ซึ่งก็ถือเป็นการลดโอกาสในการทำงาน อัตราค่าจ้างที่ลดลงจะทำให้แรงงานเด็กหรือเยาวชนเข้ามาในตลาดแรงงานได้ง่ายขึ้น

6. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้ฝึกงานและเด็กฝึกงาน (Apprentices and Trainee Workers) กล่าวคือ ลูกจ้างผู้ที่ต้องเข้ารับการฝึกอบรมหรือเด็กฝึกงานยังได้รับผลจากอัตราค่าจ้างที่ลดลงหรือได้รับการยกเว้นจากกฎค่าจ้างขั้นต่ำ เหตุผลหลักที่ได้ให้ไว้ข้างต้นมีความคล้ายคลึงกับเหตุผลในส่วนของแรงงานเด็ก เช่น แรงงานเด็กใช้ทรัพยากรของกิจการต่าง ๆ มากกว่าสร้างผลงานให้กับบริษัท ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานกลุ่มนี้เป็นเรื่องจริงที่ต้องพิจารณาเนื่องจากมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับลูกจ้างที่เข้าฝึกอบรม ดังนั้น ค่าใช้จ่ายที่เสียไปกับการฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องได้รับการชดเชยโดยการจ่ายค่าจ้างในระดับที่เหมาะสม บางประเทศอัตราค่าจ้างลดลงตามความสามารถในการทำงานของลูกจ้าง

7. การกำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่มีความพิการ (Worker with Disabilities) กล่าวคือ สมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดข้อห้ามทั่วไปในการเลือกปฏิบัติใด ๆ บนพื้นฐานของความพิการ (Disability) เช่น สาธารณรัฐกาบอง สาธารณรัฐสังคมนิยมจอร์เจีย สาธารณรัฐไนเจอร์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยติมอร์-เลสเต สาธารณรัฐโปสวาร์แห่งเวเนซุเอลา สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม และสาธารณรัฐคิวบา เป็นต้น มีหลักการสำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ "หลักการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียม" "Principle of Equal Pay for Equal Work" เป็นหลักการประกันสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความพิการ สำหรับประเทศเบลเยียม มีการเจรจาข้อตกลงแห่งชาติ (National Collective Agreement) อย่างชัดเจนรับประกันแรงงานที่มีความพิการสำหรับค่าจ้างเท่ากับค่าตอบแทน



คงที่ โดยหนึ่งหรือมากกว่าสัญญาแรงงาน โดยทั่วไปที่ใช้ในหมวดหมู่การประกอบอาชีพที่
คนงานคนพิการ สำหรับประเทศลักเซมเบิร์กค่าจ้างของลูกจ้างที่ความพิการอาจจะไม่ต่ำกว่าที่
กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับหรือข้อตกลง สาธารณรัฐนิการากัวรัฐจะต้องรับประกัน
ให้ลูกจ้างที่มีความพิการมีสภาพการทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป (International Labour
office, 2014)

8. การกำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับลูกจ้างทำงานไม่เต็มเวลา (Part Time) กล่าวคือ
สำหรับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part-Time) หรือลูกจ้างที่มีความสัมพันธ์แบบพิเศษต่อ
ตลาดแรงงาน ส่วนใหญ่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะถูกตัดออกจากสัดส่วนชั่วโมงการทำงานของ
ลูกจ้าง หมายความว่า กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำรายเดือนหรือรายวันของลูกจ้างเหล่านี้จะน้อยกว่า
ลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลายานปกติเพราะทำงานไม่เต็มเวลา

กฎหมายรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยและต่างประเทศ

1. กฎหมายรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยวิวัฒนาการการ
กำหนดค่าจ้างในประเทศไทยสมัยมีการบัญญัติใช้กฎหมายแรงงาน จากหลักการที่ว่าลูกจ้าง
และนายจ้างสามารถตกลงต่อรองค่าจ้างกันได้ตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญานั้นโดยส่วน
ใหญ่ลูกจ้างจะตกอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ จนกระทั่งได้เกิดประมวลกฎหมายแรงงานฉบับแรก
ของราชอาณาจักรไทย คือพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 เป็นกฎหมายแรงงานที่รวบรวม
บทบัญญัติเรื่องคุ้มครองแรงงานและมาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์ไว้ โดยเฉพาะมาตรการ
ควบคุมการกำหนดอัตราค่าจ้างให้เป็นธรรมมากขึ้น กล่าวคือ ยอมให้ฝ่ายลูกจ้างรวมตัวกัน
เจรจาต่อรองกับนายจ้างได้ ต่อมา พระราชบัญญัติได้ถูกยกเลิกในปี พ.ศ. 2501 ซึ่งมีการปฏิวัติ
เกิดขึ้นโดยการนำของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ประกาศยุบสภาผู้แทนราษฎรและยกเลิก
กฎหมายแรงงานฉบับนี้ โดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ผลของการปฏิวัติในครั้งนี้ทำให้
แรงงานได้รับผลกระทบกระเทือนหลายอย่าง จนกระทั่งได้มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลใหม่ในปี
พ.ศ.2507 โดยการนำของจอมพลถนอม กิตติขจร เป็นหัวหน้ารัฐบาลมีการปรับปรุงนโยบาย
และกฎหมายแรงงานได้กระทำอย่างต่อเนื่องทำให้ภาวะด้านแรงงานดีขึ้นและในปี พ.ศ. 2521
รัฐบาลชุดนี้ได้ร่างพระราชบัญญัติแรงงานขึ้นมาอีกครั้งและได้ประกาศใช้เป็นกฎหมายในปีนั้น
คือ ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เมื่อวันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งออกโดยอาศัย



อำนาจตามความในข้อ 2 และข้อ 13 เช่นเดียวกับประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 เป็นต้น ต่อมา ได้มีการออกกฎหมายและประกาศกระทรวงมหาดไทยขึ้นมาอีกหลายฉบับเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงาน อันเป็นผลให้ปัจจุบันการกำหนดอัตราค่าจ้างส่วนใหญ่จะยังเป็นไปโดยฝ่ายนายจ้างมีบทบาทและอำนาจต่อรองเพิ่มขึ้น และลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมในการจ่ายค่าจ้างเพิ่มมากขึ้นเพราะวิวัฒนาการเกี่ยวกับการบริหารแรงงานในธุรกิจสมัยใหม่ที่รับอิทธิพลมาจากต่างประเทศทำให้ลูกจ้างได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างโดยการเข้าร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้ (กาญจนนาท เรื่องรจัดปกรณ, 2535)

1. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังต่อไปนี้ (มาตรา 87 วรรค 1)

(1) การศึกษาข้อเท็จจริง ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น โดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณท์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (มาตรา 87 วรรค 1)

(2) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างจะพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ใช้เฉพาะกิจการงานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ (มาตรา 87 วรรค 2)

เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นแล้ว ให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา (มาตรา 88 แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551)

2. อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ คณะกรรมการค่าจ้างต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ดังต่อไปนี้ (มาตรา 87 วรรค 3)

(1) การศึกษาข้อเท็จจริง ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ คณะกรรมการค่าจ้างต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับใน



แต่ละอาชีพอตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้และความสามารถ แต่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด (มาตรา 87 วรรค 3)

(2) การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นแล้ว ให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา (มาตรา 88)

3. การใช้บังคับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด (มาตรา 90 วรรค 1) ทั้งนี้ ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือดังกล่าว ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ (มาตรา 89 แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551)

พนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่ต้องส่งประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้นายจ้างที่อยู่ภายในข่ายบังคับ และนายจ้างมีหน้าที่ต้องปิดประกาศดังกล่าวไว้ในเปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ (มาตรา 90 วรรค 2)

4. อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา มีดังนี้

ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ลงวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ชั่วโมงละ 30 บาท นั้น และคณะกรรมการค่าจ้างในคราวประชุมเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2555 เห็นชอบให้มีการปรับปรุงอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และมีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานรายชั่วโมงในปัจจุบันของนักเรียน นิสิต และนักศึกษามากยิ่งขึ้น คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ ดังนี้

(1) อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา คณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงภายใต้สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในปัจจุบัน ซึ่งระบบการจ้างงานของบางสถานประกอบกิจการได้มีการจ้างงานรายชั่วโมงตามความจำเป็นและประเภทกิจการ ประกอบกับมีนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ประสงค์จะหารายได้พิเศษ



เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและนโยบายกระทรวงแรงงานที่ได้สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจ้างงานประเภทไม่เต็มเวลาของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นการจ้างงานนอกเวลาเรียนในช่วงเปิดภาคเรียนปกติ และในช่วงวันปิดภาคเรียน

(2) อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานประกอบกิจการได้ใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไปประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลา ในกิจการขายสินค้าและบริการลูกค้า งานวิจัยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้า ซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย

(3) กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ชั่วโมง 40 บาทโดยมีเงื่อนไขการทำงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงานที่ห้ามมิให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงาน ดังนี้

1. เงื่อนไขการจ้างงานประเภทไม่เต็มเวลา

1.1 การจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลาของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นการจ้างงานนอกเวลาเรียนในช่วงเปิดภาคเรียน วันเรียนปกติไม่เกินวันละชั่วโมง วันหยุดเรียน วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ไม่เกินวันละหกชั่วโมง และในช่วงวันปิดภาคเรียนไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง สัปดาห์ละไม่เกินสามสัปดาห์ชั่วโมง

1.2 การแต่งกายในระหว่างทำงาน ให้ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดใน 3 ประการคือ แต่งเครื่องแบบนักเรียน นิสิต และนักศึกษา หรือแบบฟอร์มที่สถานประกอบกิจการจัดให้แต่ให้มีป้ายสัญลักษณ์ที่แสดงว่าเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงานประเภทไม่เต็มเวลา

1.3 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง ต้องจัดให้มีเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง และใน 4 ชั่วโมงต้องให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษาได้มีเวลาพักอีกตามที่นายจ้างกำหนด

1.4 ห้ามมิให้สถานประกอบกิจการเรียกหรือรับหลักประกันจากนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เช่น เงินประกัน ยึดบัตรประชาชน/ประจำตัวนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นต้น



สถานที่เล่นการพนัน สถานเต้นรำ รำวง หรือร้องเง็ง เป็นปกติระบุประเภท ที่มีและประเภทที่ไม่มีค่าบริการ สถานที่ที่มีอาหาร เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ น้ำชา หรือ เครื่องดื่มอย่างอื่น จำหน่ายและบริการโดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า สถานอาบน้ำ นวด หรืออบตัว ซึ่งมีผู้บริการให้แก่ลูกค้า สถานที่ที่มีอาหาร เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ หรือเครื่องดื่ม อย่างอื่นจำหน่ายหรือให้บริการ โดยมีรูปแบบอย่างหนึ่งอย่างใด เช่น มีดนตรี มีการแสดง การ ร้องเพลงประกอบดนตรี มีการเต้น หรือจัดให้มีการแสดงเต้น ยินยอมให้มีการนั่งกับลูกค้า หรือ ร้องเพลงกับลูกค้า เป็นต้น

กรณีนักเรียน นิสิต และนักศึกษาเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายระหว่างการทำงาน นายจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด

(4) อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นข้อเสนอแนะ ให้กับสถานประกอบกิจการได้ใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าจ้างให้กับนักเรียน นิสิต และ นักศึกษาที่ทำงานประเภทไม่เต็มเวลา โดยจะไม่ครอบคลุมถึงนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ ฝึกงานในสถานประกอบกิจการที่เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนการสอนที่สถาบันกำหนด ไว้ รวมทั้งที่ทำงานประจำ (พนักงานทั่วไป)

(5) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้สถานประกอบกิจการใช้เป็นข้อเสนอแนะ ในการจ่ายค่าจ้างให้กับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 เป็นต้น ไป

2. กฎหมายรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสหราชอาณาจักร (United Kingdom)

1) กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ ค.ศ. 1999 (National Minimum Wage ค.ศ. 1999) กฎหมายแรงงานขั้นต่ำของสหราชอาณาจักรมีขึ้นในปี ค.ศ.1999 ถือเป็นการ เปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานของสหราชอาณาจักร ก่อนหน้านี้มีการใช้แผนระดับค่าจ้างขั้นต่ำ ในภาคอุตสาหกรรม (Industry-Specific) ที่กำหนดโดยสภาค่าจ้าง (Wage Councils) แต่ หลังจากมีแรงกดดันทางการเมืองอันรุนแรงที่เริ่มขึ้นในช่วงปี ค.ศ.1960 แผนดังกล่าวจึงถูก ล้มเลิกไปในปี ค.ศ.1993 ตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา สหภาพแรงงานสหราชอาณาจักร (British Trade Union) ได้สูญเสียการสนับสนุนอย่างมาก จากปี ค.ศ. 1979 ถึง ปี ค.ศ. 2007 อัตราค่าจ้างองค์กรลดจากร้อยละ 50 ลงมาถึงร้อยละ 28 และการครอบคลุมของข้อตกลง



ร่วมกัน (Collective Agreements) ได้ตกต่ำจากร้อยละ 70 ลงมาถึงประมาณร้อยละ 35 ในช่วงเวลาเดียวกัน ระหว่างช่วงสองทศวรรษดังกล่าวก่อนรัฐบาลพรรคแรงงาน (Labour Government) เข้ามาใช้อำนาจ ความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับความยากจนภายในและภายนอกตลาดแรงงาน การขาดการป้องกันสำหรับลูกจ้าง ในรูปแบบข้อตกลงร่วมกัน (Collective Agreements) ทำให้เกิดแรงกดดันให้มีการบัญญัติกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ (National Minimum Wage) ปี ค.ศ. 1998 ถือเป็นหนึ่งในกฎหมายฉบับแรกๆ ที่ออกโดยพรรคแรงงานใหม่ภายใต้การนำของนายโทนี แบลร์ (Tony Blair) ที่ทำให้เกิดการกำหนดระบบค่าจ้าง (Wage System) ระบบแรกในประเทศ ซึ่งมีผลต่ออุตสาหกรรมทั่วไป แต่อย่างไรก็ตามระบบค่าจ้างที่กำหนดขึ้นต้องเผชิญกับแรงต่อต้านจากองค์กรนายจ้าง (Employees Organization) บางส่วนและจากรัฐสภา (Parliament) (Brown, W., 2009)

1) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (Determination of the minimum wage) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำถูกกำหนดเป็นกฎหมายตามคำแนะนำคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ (Low Pay Commission, 2005) โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะถูกกำหนดตามชั่วโมงและตามความแตกต่างระหว่างแรงงานเด็ก (Younger) และลูกจ้างซึ่งประสบการณ์ (Experience Worker) มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้ใหญ่ (Adults) ซึ่งอายุตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป และอัตราค่าจ้างสำหรับลูกจ้างเด็ก ซึ่งอายุต่ำกว่า 16 ปี และลูกจ้างเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 16 ปีและเป็นนักศึกษาฝึกงาน (Apprentice) ซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี จะได้รับการยกเว้นจากกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำนี้ (Government United Kingdom, 2019)

หลังจากการเสนอแผนค่าจ้างขั้นต่ำจากระทั่งเดือนตุลาคม ค.ศ.2004 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีการเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วกว่าระดับค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานผู้ใหญ่ (Adults worker) (Line Eldring and Kristin Alsos, 2012) จากปี ค.ศ. 1999 ถึงปี ค.ศ. 2004 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานผู้ใหญ่เพิ่มจากร้อยละ 47.6 ไปเป็นร้อยละ 48.5 ของค่าจ้างเฉลี่ยกลางแต่มีการลดลงมาเป็นร้อยละ 46 ในปี ค.ศ.2010 ลูกจ้างสหราชอาณาจักรคนงานส่วนใหญ่อายุ 16 ปีขึ้นไป ซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ โดยค่าจ้างขั้นต่ำครอบคลุมทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นงานประจำที่ทำงานให้กับหน่วยงานหรือในการทำสัญญาระยะสั้น ลูกจ้างซึ่งไม่ได้รับการคุ้มครองโดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ คือ



1) ลูกจ้างซึ่งอายุต่ำกว่า 16 ปี (Workers Under the Age of 16)
 2) พี่เลี้ยงเด็กซึ่งพักอาศัยกับครอบครัวและไม่ได้จ่ายค่าที่พักหรืออาหาร (Au-Pairs and Nannies if they are living with a family and not paying for accommodation or meals)

3) ลูกจ้างชั่วคราว (Self-Employed People)
 4) สมาชิกของกองทัพ (Members of the Armed Forces)
 5) ลูกจ้างซึ่งเป็นอาสาสมัคร (Voluntary Workers)
 6) การฝึกอบรมบางอย่างเกี่ยวกับแผนการของรัฐบาล (Some Trainees on Government Schemes) (Local Citizens Advice, 2015)

ในปี ค.ศ.2019 ค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติของสหราชอาณาจักรได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังต่อไปนี้

1) สำหรับลูกจ้างซึ่งอายุ 25 ปี หรือ 25 ปีขึ้นไป ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำคือ 8.21 เหรียญต่อชั่วโมง

2) สำหรับลูกจ้างซึ่งอายุ 21 ปี ถึง 24 ปี ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำคือ 7.70 เหรียญต่อชั่วโมง

3) สำหรับลูกจ้างซึ่งอายุ 18 ปี ถึง 20 ปี ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำคือ 6.15 เหรียญต่อชั่วโมง

3) สำหรับลูกจ้างซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำคือ 4.35 เหรียญต่อชั่วโมง

4) สำหรับลูกจ้างเด็กฝึกงาน (Apprentice) ซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี หรือเพิ่งเริ่มฝึกงานเป็นปีแรก ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำคือ 4.35 เหรียญต่อชั่วโมง (Government United Kingdom, 2019)

กฎหมายของสหราชอาณาจักรไม่กำหนดกระบวนการในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (Determine Process) ดังนั้น รัฐบาลจึงมีหน้าที่รับผิดชอบในการสร้างกฎหมายที่ต้องได้รับการอนุมัติจากสภาทั้งสองฝ่าย แต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกปี รวมถึงการที่รัฐบาลได้เชิญคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ (Low Pay Commission) มาให้ข้อเสนอแนะในรูปแบบการศึกษาและการประเมิน คำแนะนำของคณะกรรมการ



(Commission's Recommendation) นำไปสู่การสร้างพื้นฐานสำหรับการร่างกฎหมายของรัฐสภาและท้ายที่สุดรัฐบาลได้ทำตามคำแนะนำดังกล่าว (Local Citizens Advice, 2015)

2) การบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Enforcement)

ตามหลักการลูกจ้างแต่ละคนมีความรับผิดชอบในการแจ้งการฝ่าฝืนกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Act) และสามารถส่งเรื่องร้องเรียนไปยังศาลได้นอกจากนั้น ลูกจ้างยังสามารถขอความช่วยเหลือจากรัฐและจากผลบังคับใช้ได้ ความรับผิดชอบในการบังคับใช้พระราชบัญญัติดังกล่าวนี้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาษีของสหราชอาณาจักร (British Tax Authorities) (ภาษีรายได้ภายในประเทศ) (Inland Revenue) คณะกรรมการด้านภาษี (Tax Directorate) ได้จัดตั้งสายด่วนโทรศัพท์ให้ลูกจ้างและผู้อื่นสามารถรายงานข้อร้องเรียนเมื่อนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำได้ นอกจากนี้ กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำยังมีข้อกำหนดให้มีการก่อตั้งสำนักงานตรวจสอบเพื่อตรวจสอบข้อร้องเรียนในพื้นที่ต่าง ๆ หรือเพื่อดำเนินการตรวจสอบตามสถานที่ต่าง ๆ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า พนักงานตรวจสอบดังกล่าวมีอำนาจกว้างขวางในการตรวจสอบค่าจ้าง มีหน้าที่แนะนำนายจ้างในเรื่องวิธีการปฏิบัติตามกฎหมายและตรวจสอบว่านายจ้างจ่ายค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ในกรณีรุนแรงมากพนักงานตรวจสอบอาจนำเรื่องเข้าสู่ศาลแทนลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนได้ (Local Citizens Advice, 2015)

สรุป

ปัจจุบันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นอัตราที่กำหนดตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 (มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 และ (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2555 (มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 (ค.ศ.2013)) กำหนดเป็นอัตราเดียวทั่วประเทศ คือ อัตราวันละ 300 บาท ในวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2559 (ค.ศ.2016) ได้มีการประกาศใช้ค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ ฉบับที่ 8 โดยได้แบ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำออกเป็น 4 อัตรา แบ่งเป็นกลุ่มจังหวัด คือ กลุ่มที่ 1 ถึง กลุ่มที่ 4 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่วันละ 300 บาท ถึง 310 บาท และต่อมาเมื่อวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2561 และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน



โดยให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 8) ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2559 และให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2561 ได้แบ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำออกเป็น 7 อัตรา แบ่งเป็นกลุ่มจังหวัด คือ กลุ่มที่ 1 ถึง กลุ่มที่ 8 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่วันที่ละ 308 บาท ถึง 330 บาท อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และมีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานรายชั่วโมงในปัจจุบันของนักเรียน นิสิต และนักศึกษามากยิ่งขึ้นจึงปรับค่าจ้างเป็นชั่วโมงละ 40 บาท จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยไม่มีการกำหนดรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มต้นสำหรับแรงงานไร้ฝีมือหรือแรงงานเด็กอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม จึงทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างสังคมแรงงานภายในประเทศเหล่านั้นเพราะลูกจ้างที่มีประสบการณ์กับไม่มีประสบการณ์หากมีการเริ่มต้นทำงานพร้อมกันย่อมสร้างความไม่เป็นธรรมต่อระบบแรงงานโดยรวมของประเทศนั้น ๆ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ ค.ศ. 1999 ของสหราชอาณาจักรที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามเกณฑ์อายุและประสบการณ์การทำงานของลูกจ้าง กล่าวคือ สำหรับลูกจ้างซึ่งอายุ 25 ปี หรือ 25 ปีขึ้นไป ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำคือ 8.72 เหรียญต่อชั่วโมง ลูกจ้างซึ่งอายุ 21 ปี ถึง 24 ปี ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำคือ 7.70 เหรียญต่อชั่วโมง ลูกจ้างซึ่งอายุ 18 ปี ถึง 20 ปี ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำคือ 6.45 เหรียญต่อชั่วโมง ลูกจ้างซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำคือ 4.55 เหรียญต่อชั่วโมง และลูกจ้างเด็กฝึกงาน (Apprentice) ซึ่งอายุต่ำกว่า 19 ปี หรือเพิ่งเริ่มฝึกงานเป็นปีแรก ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำคือ 4.15 เหรียญต่อชั่วโมง จะเห็นได้ว่า การกำหนดรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างสำหรับลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ หรือลูกจ้างที่ผ่านการฝึกอบรมกับลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานที่ไม่ผ่านการฝึกอบรมหรือลูกจ้างไร้ฝีมือที่เพิ่งเริ่มต้นทำงาน หากประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีการกำหนดรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างหรือแรงงานไร้ฝีมือ ลูกจ้างหรือแรงงานที่ต้องผ่านการอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือ และลูกจ้างหรือแรงงานที่มีฝีมือที่แตกต่างกันย่อมก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างหรือสถานประกอบการในเรื่องการกำหนดต้นทุนในการประกอบธุรกิจ อันเป็นการส่งเสริมระบบแรงงานภายในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนมั่นคงต่อไป



สำหรับแรงงานในประเทศไทยได้กำหนดให้จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายวัน ต่างกับสหราชอาณาจักรที่กำหนดให้การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมง จะเห็นได้ว่า ซึ่งการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละรูปแบบมีวัตถุประสงค์ทางการปฏิบัติงานที่ต่างกันไม่ว่าจะเป็นการกำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชิ้นงาน เป็นการกระตุ้นลูกจ้างให้ทำงานได้ผลผลิตจำนวนมาก เพื่อต้องการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น หรือการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมง จะกระตุ้นลูกจ้างให้เก็บชั่วโมงการทำงานให้ได้มากที่สุดเพื่อค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามชั่วโมงการทำงาน ส่วนรูปแบบการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายเดือนอาจจะไม่กระตุ้นการทำงานของลูกจ้างได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร แต่การจ้างงานในลักษณะใด ๆ ถ้ามีการกำหนดเป้าหมายของผลงานที่ชัดเจนควบคู่กันไปหรือที่เรียกว่าตัวชี้วัดคุณภาพผลงานจะช่วยให้การปฏิบัติหรือการทำงานของลูกจ้างบรรลุเป้าหมายหรือมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นได้

จากการศึกษามีข้อเสนอแนะว่า

1. ประเทศไทยควรกำหนดรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามเกณฑ์อายุ และแตกต่างกันสำหรับแรงงานที่มีประสบการณ์ หรือแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมกับแรงงานที่ไม่ผ่านการฝึกอบรม หรือแรงงานไร้ฝีมือที่เพิ่งเริ่มต้นทำงาน
2. ประเทศไทยควรกำหนดให้การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการจ่ายค่าจ้างรายชั่วโมงเพราะการกำหนดให้จ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงเป็นการกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อเก็บชั่วโมงการทำงานให้มาก โดยมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนาท เรืองจิตปกรณ. (2535). แรงงานสัมพันธ์และการจัดการธุรกิจอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีระ หงส์เจริญ. (2524). ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง. (2555). อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา. เข้าถึงได้จาก <https://www.forest.go.th/suratthani11/wp-content/uploads/sites/46/2016/05/Matra74-3-001.pdf>



Brown, W. (2009). The Process of fixing the British National Minimum Wage 1997-2007. *British Journal of Industrial Relation*, 47(2), 429-443.

Government United Kingdom. (2019). National Minimum Wage and National Living Wage rates. Retrieved from <https://www.laisinterstudy.com/guide/knowledge-station>.

International Labour office. (2014). Minimum Wage System (International Labour Conference 130 rd Session). Geneva: International Labour Organization.

Line Eldring and Kristin Alsos. (2012). European Minimum Wage: A Nordic Outlook (Fafo-report).

Local Citizens Advice. (2015). 10th.ed June. This fact sheet was last updated. 1.

Low Pay Commission. (2005). National Minimum Wage. Retrieved from <http://www.loepay.gov.uk/lowpay> 2005