

สรุปมติการประชุมคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๒๐ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑

เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑

ณ ห้องประชุมเทียน อชกุล ชั้น ๑๐ กรมการจัดหางาน อาคารกระทรวงแรงงาน

เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับลูกจ้างผู้สูงอายุ

ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๒๐ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบให้จัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็น (ร่าง) อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับลูกจ้างผู้สูงอายุ เพิ่มเติมให้ครอบคลุมทั้ง ๔ ภาค และให้มีการเพิ่มช่องทางการรับฟังความคิดเห็นฯ ทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการตามมติคณะกรรมการค่าจ้างดังกล่าว โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดโครงการสัมมนารับฟังความคิดเห็นฯ จำนวน ๔ ภาค เสร็จสิ้นภายในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๑ ซึ่งสถานที่ที่ใช้จัดโครงการฯ นั้น ประกอบด้วย ๔ จังหวัด ได้แก่ ภาคเหนือ (เชียงใหม่) ภาคกลาง (ชลบุรี) ภาคใต้ (นครศรีธรรมราช) และภาคตะวันออก (ฉะเชิงเทรา) จากนั้นคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างผู้สูงอายุได้มีการจัดประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๑ เพื่อนำข้อคิดเห็นจากการรับฟังความคิดเห็นฯ มาพิจารณาปรับปรุงสาระสำคัญ (ร่าง) ดังกล่าว และพิจารณา (ร่าง) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง สำหรับลูกจ้างผู้สูงอายุ เพื่อดำเนินการจัดทำประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง และคำชี้แจง ให้มีผลบังคับใช้ตามที่กำหนด และนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อรายงานให้คณะรัฐมนตรีทราบต่อไป

ในการนี้ ที่ประชุมได้มีการแสดงความเห็นว่า

๑. กรรมการฝ่ายนายจ้าง เห็นว่า ในการประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างผู้สูงอายุ ครั้งที่ผ่านมามีข้อเสนอแนะให้แก้ไขคำนิยามที่ให้ความหมายได้กว้างขึ้นคือ “แรงงานสูงวัย” ซึ่งคำว่า “สูงวัย” จะให้ความหมายได้ครอบคลุมมากกว่า “ผู้สูงอายุ” เนื่องจากตามพระราชบัญญัติประกันสังคมได้กำหนดให้ลูกจ้างสามารถเกษียณอายุและมีสิทธิรับเงินบำนาญชราภาพตั้งแต่อายุ ๕๕ ปี แต่พระราชบัญญัติผู้สูงอายุได้นิยามคำว่า “ผู้สูงอายุ” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป ดังนั้น ควรแก้ไขคำนิยามและกำหนดใช้สำหรับลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไป เพื่อให้ลูกจ้างที่เกษียณอายุตั้งแต่ ๕๕ - ๖๐ ปีจากระบบประกันสังคม ซึ่งเป็นผู้ที่ยังมีกำลังในการทำงานอยู่สามารถมาทำงานรายชั่วโมงได้ และเพื่อเป็นทางเลือกให้กับนายจ้างและลูกจ้าง อีกทั้งปัญหาเรื่องความไม่สอดคล้องกันทางด้านกฎหมายก็จะหมดไป

๒. กรรมการฝ่ายรัฐบาล ได้ตั้งข้อสังเกตให้กรรมการฯ ได้รับทราบและเป็นแนวคิด ดังนี้

(๑) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งในกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่มีการใช้คำว่า “สูงวัย” แต่มีการระบุเรื่องของการเกษียณอายุ โดยกฎหมายได้กำหนดหลักการของการเกษียณอายุไว้ว่า “ในการเกษียณอายุให้เป็นไปตามที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกัน” เป็นประการแรก ซึ่งจะตกลงกันที่อายุ ๕๐ ๕๕ ๖๐ ๖๕ หรือ ๗๐ ปีก็ได้ แต่อย่างไรก็ตาม ในกฎหมายได้ระบุไว้ด้วยว่า ในกรณีที่ไม่มีกำหนดในเรื่องการเกษียณอายุ ตามกฎหมายให้ถือว่าอายุ ๖๐ ปี เป็นเกณฑ์การเกษียณอายุ และถือว่าเป็นการเลิกจ้าง และนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย เพราะฉะนั้นในทางกฎหมายจะเป็นเชิงยึดหยุ่นในเรื่องของอายุเกษียณ ซึ่งนัยสำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงฉบับนี้ คือ เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างไปแล้ว ต่อมาภายหลังนายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานใหม่ ซึ่งนายจ้างอาจต้องการจ้างแบบเต็มเวลา (full time) แต่ลูกจ้างทำงานแบบ full time ไม่ไหวแล้ว นายจ้างจึงรับกลับมาทำงานแบบไม่เต็มเวลา (part time) ดังนั้น ด้านหลักการจึงขึ้นอยู่กับคณะกรรมการค่าจ้างจะกำหนดหลักการและเงื่อนไขโดยอ้างอิงตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ หรือกรณีจะนิยามใช้คำว่า “สูงวัย” ซึ่งไม่มีกฎหมายอื่นรองรับหรืออ้างอิงได้เลย คณะกรรมการค่าจ้างจะต้องไปกำหนดในเรื่องของฐานอายุ

(๒) ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากประกาศอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงนี้

- กรณีกำหนดบังคับใช้กับลูกจ้างที่อายุ ๕๕ ปีขึ้นไป : นายจ้างอาจจ้างลูกจ้างที่อายุ ๕๕ ปีขึ้นไป โดยลดชั่วโมงการทำงานไปทำงานแบบ part time ทั้งหมด โดยอ้างถึงประกาศฉบับนี้ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างที่ยังพร้อมและต้องการจะทำงานแบบ full time เสียโอกาสและขาดรายได้ไป

- กรณีกำหนดบังคับใช้กับลูกจ้างที่อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป : ถ้าหากนายจ้างจะรับลูกจ้างที่เกษียณอายุในช่วงอายุ ๕๕ - ๖๐ ปี กลับเข้ามาทำงานใหม่ นายจ้างจะต้องรับกลับเข้ามาทำงานแบบ full time เท่านั้น เมื่อลูกจ้างอายุครบ ๖๐ ปี แล้วมีการเลิกจ้างครั้งที่ ๒ นายจ้างสามารถเลือกจ้างแบบ part time ก็ได้ หรือกรณีไม่ได้กำหนดเอาไว้ ก็ให้ถือว่าอายุ ๖๐ ปี เป็นเกณฑ์ให้นายจ้างสามารถเลือกจ้างได้

(๓) เรื่องประเภทงานที่เป็นอันตราย ซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว คณะกรรมการค่าจ้างไม่มีอำนาจจะระบุประเภทงานที่ห้ามไม่ให้ทำงานได้ หากจะระบุต้องไปแก้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ในหมวดว่าด้วยงานอันตราย ดังนั้น โดยอำนาจของคณะกรรมการค่าจ้างสามารถทำได้เพียงเป็นการแนะนำว่าในการจ้างงานแบบ part time นั้น ควรจ้างหรือไม่ควรจ้างให้ทำงานในลักษณะใดบ้าง

(๔) เรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงาน คณะกรรมการค่าจ้างไม่มีอำนาจในการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงาน แต่เป็นอำนาจของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการจัดทำข้อกำหนดให้สอดคล้องกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการจ้างงาน

๓. ที่ปรึกษากรรมการค่าจ้าง เห็นว่า ในกรณีที่กำหนดบังคับใช้ที่อายุ ๕๕ ปีขึ้นไป เท่ากับเป็นการสร้างความยืดหยุ่นให้กับนายจ้างค่อนข้างมาก หมายถึง นายจ้างมีสิทธิ์ที่จะเลือกจ้างลูกจ้างที่อยู่ในช่วงอายุ ๕๕ - ๖๐ ปี ให้ทำงานในแบบ full time หรือ part time ก็ได้ แต่ถ้ากำหนดบังคับใช้ที่อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป นายจ้างก็จะมี ความยืดหยุ่นลดลงเล็กน้อย ซึ่งลูกจ้างที่อยู่ในช่วงอายุ ๕๕ - ๖๐ ปี จะเป็นช่วงที่จะต้องเจรจาทกลงกันตามเงื่อนไขเดิม เพราะยังมีการจ้างงานในระบบเดิมนี้อยู่ และประเด็นที่ต่อเนื่องตามมาก็คือ สิทธิประโยชน์ของการประกันสังคม เนื่องจากประกันสังคมจะให้สิทธิชราภาพก็ต่อเมื่ออายุ ๕๕ ปี และต้องไม่เป็นผู้ประกันตน ดังนั้น ถ้ากรณีสมมติลูกจ้างอายุ ๕๕ ปีแล้ว มารับจ้างทำงานแบบ part time ลูกจ้างคนนั้นจะเสียสิทธิประกันสังคม กล่าวคือ เขาจะยังไม่ได้รับสิทธิชราภาพ เนื่องจากยังมีสถานะเป็นผู้ประกันตนเมื่อกลับเข้ามาทำงานในระบบใหม่ กระแสรายได้ของเขาจะลดน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับกรณีที่ลูกจ้างอายุครบ ๖๐ ปีไปแล้ว ไม่มีสิทธิเข้าประกันสังคม แล้วมารับจ้างทำงานแบบ part time ซึ่งเงื่อนไขของลูกจ้างคนนี้จะเขาจะได้รับทั้งเงินชราภาพและค่าจ้างแบบ part time ด้วย ดังนั้น ควรพิจารณาถึงผลดีผลเสียและสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างมาประกอบด้วย

๔. กรรมการฝ่ายลูกจ้าง เห็นว่า นายจ้างต้องการลูกจ้างวัยทำงานมากกว่าลูกจ้างที่เกษียณไปแล้ว เพื่อให้ประกาศฉบับนี้เกิดประโยชน์จึงควรมีมาตรการบังคับให้สถานประกอบการกิจการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่นเดียวกับการบังคับให้มีการจ้างงานคนพิการ

มติที่ประชุมของคณะกรรมการค่าจ้าง

ที่ประชุมมีมติมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการสรุปประเด็นข้อสังเกตต่าง ๆ และนำไปหารือกับผู้แทนด้านกฎหมายของกระทรวงแรงงาน ในเรื่องของหลักการของ (ร่าง) ประกาศอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับลูกจ้างผู้สูงอายุ รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขข้อความใน (ร่าง) ประกาศฯ เพื่อให้เกิดความชัดเจน ถูกต้อง และครอบคลุมมากขึ้น พร้อมทั้งให้นำ (ร่าง) ประกาศฯ เสนอให้คณะกรรมการค่าจ้างได้พิจารณาในการประชุมครั้งถัดไป

รับรองถูกต้อง



(นางชัตติยา มะหะหมัด)

นักวิชาการแรงงาน