

ເອກະສານຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການປະຕິຮູບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ:
ການປົກສາຫາລືໃນເລື່ອງທີ່ສໍາຄັນຂອງ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ສປປລາວ

ເອກະສານສ້າງຂຶ້ນ ແລະ ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກຫ້ອງການ ILO ACTEMP
ທີ່ປຶກສາ: Jared Bissinger

ວັນທີ: September 20, 2019

ສັງລວມເນື້ອໃນ:

ການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດແມ່ນຂົງເຂດນະໂຍບາຍທີ່ສໍາຄັນສໍາລັບບັນດານັກທຸລະກິດ, ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ແມ່ນຢາກໃຫ້ມີ ຂະບວນການກຳນົດ
ຄ່າແຮງງານ ແບບໂປ່ງໃສ ແລະ ສາມາດຄາດຄະເນການປ່ຽນແປງນັ້ນໄດ້ ແລະ ຢາກໃຫ້ມີຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຢ່າງສົມເຫດສົມຜົນ. ຢູ່ ສປປລາວ,
ຂະບວນການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດທີ່ຫາກໍ່ຜ່ານມານັ້ນຊື້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ຍັງມີບ່ອນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ປັບປຸງແກ້ໄຂຄືນໃໝ່ຢູ່ໃນເວລານີ້. ການປັບປຸງແກ້
ໄຂທີ່ສາມາດຄາດຄະເນໄດ້ ແລະ ມີຄວາມໂປ່ງໃສຂອງຂະບວນການນັ້ນສາມາດໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດຫລາຍແກ່ນັກທຸລະກິດ(ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ). ເອກະສານ
ສະບັບນີ້ມີເປົ້າໝາຍທີ່ຈະຊ່ວຍເຫລືອຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຂອງ ສປປລາວ ແລະ ສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດລາວ ທົບທວນຄືນພາກສ່ວນ
ສໍາຄັນຕ່າງໆຂອງຂະບວນການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ, ໄຈ້ແຍກບັນຫາສໍາຄັນ ແລະ ພັດທະນາຍຸດທະສາດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາເຫລົ່ານັ້ນ.

*ເອກະສານສະບັບນີ້ກະກຽມໄວ້ສະເພາະ ສະພາການຄ້າແລະອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດລາວ ເພື່ອຈະສະໜັບສະໜູນໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານສາມາດປະກອບຄວາມ
ຄິດເຫັນທາງດ້ານດີ ແລະ ຜົນກະທົບຂອງການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຂອງປະເທດ. ເອກະສານນີ້ແມ່ນບົດລາຍງານເອກະລາດທີ່ຂຽນໂດຍ ດຣ.
ຈາເຣັດ ບິດຊິງເກີ (Dr. Jared Bissinger) ແລະ ໄດ້ຮັບການອຸປະຖຳຈາກ ຫ້ອງການຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO
ACTEMP). ຄວາມຄິດເຫັນທີ່ສະແດງອອກຢູ່ໃນບົດລາຍງານນີ້ແມ່ນທັດສະນະສ່ວນຕົວຂອງຜູ້ຂຽນລ້ວນໆ ແລະ ບໍ່ໄດ້ສອງແສງເຖິງທັດສະນະທີ່ເປັນ
ທາງການຂອງອົງການແຮງງານສາກົນແຕ່ຢ່າງໃດ*

ເນື້ອໃນ

ພາກແນະນຳ	4
ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດໃນ ສປປລາວ: ສະພາບປະຈຸບັນ	4
ແຜນງານເພື່ອສ້າງວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີຄຸນຄ່າແລະເປັນທຳຂອງ ສປປລາວ	5
ໃຜເປັນຜູ້ກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ?	6

ຄຳສະເໜີແນະ.....	8
ຫລັກຖານ ແລະ ຂໍ້ມູນ ອ້າງອີງສຳລັບຂະບວນການທົບທວນຄຳແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ	9
ຄຳຄອງຊີບ.....	9
ລະດັບທົ່ວໄປຂອງຄຳແຮງງານ	11
ຜະລິດຕະພັນ	11
ລະດັບຂອງການວ່າຈ້າງແຮງງານ	12
ນຳໃຊ້ສຸດຄິດໄລ່ເພື່ອກຳນົດຄຳແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ.....	14
ຄຳສະເໜີແນະ	15
ການອອກແບບຄຳແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ	15
ຄຳແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ຕາມເຂດພື້ນທີ່ຕ່າງໆ	16
ຄຳແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດຕ່າງໆ	17
ຄຳແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດອີງຕາມຄຸນວຸດທິ	18
ການຫລຸດຄຳແຮງງານສຳລັບ ໄວໜຸ່ມ, ນັກຝຶກງານ, ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ເຂົ້າຝຶກອົບຮົມ, ຫລື ຜູ້ເຂົ້າການໃໝ່	19
ການຍົກເວັ້ນ/ດັດແກ້ຄຳແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດສຳລັບບາງປະເພດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ.....	20
ການຍົກເວັ້ນ/ດັດແກ້ຄຳແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດສຳລັບທຸລະກິດຈຸລະພາກ ແລະ ຂະໜາດນ້ອຍ	20
ຄຳສະເໜີແນະ	21
ຕາຕະລາງເວລາສຳລັບທົບທວນຄຳແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ	21
ກຳນົດຄວາມຖີ່ສຳລັບທົບທວນຄຳແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ	21
ກຳນົດເວລາທີ່ສະດວກແກ່ການດັດປັບຄຳແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ	23
ກຳນົດເວລາເພື່ອແຈ້ງເຕືອນ	23
ກຳນົດເວລາສຳລັບການກວດສອບຂໍ້ມູນລ່ວງໜ້າ	24
ຄຳສະເໜີແນະ	24
ຄວາມລະອຽດອ່ອນຂອງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍໃນຂະບວນການທົບທວນຄຳແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ	25
ບັນຊີຂອງຄຳສະເໜີແນະທັງໝົດ	26
ເອກະສານອື່ນໆສຳລັບອ່ານ ແລະ ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຄຳແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ	28

ພາກແນະນຳ

ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດແມ່ນບັນຫານະໂຍບາຍສຳຄັນຫລາຍຕໍ່ ຜູ້ອອກແຮງງານ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຕໍ່ປະເທດຊາດໂດຍລວມ. ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ມີຜົນກະທົບຢ່າງຍິ່ງຕໍ່ຄວາມຢູ່ດີກິນດີຂອງຜູ້ອອກແຮງງານແລະຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນຕໍ່ກັບຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຢູ່ໃນຂັ້ນລ່າງສຸດຂອງ ການກະຈາຍລາຍໄດ້ໃນສັງຄົມ. ນອກນັ້ນ ຍັງມີຜົນກະທົບຕໍ່ພາກເອກະຊົນ, ຕົວຢ່າງກໍແມ່ນ ມີອິດທິຜົນຕໍ່ການຢູ່ຫລອດຂອງທຸລະກິດ ຫລື ການກະ ຕຸ້ນໃຫ້ມີການຍົກລະດັບສີມືແຮງງານ ແລະ ການລົງທຶນ. ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງບໍ່ມີຄວາມສົງໄສໃດໆ ທີ່ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ຈະກາຍເປັນປະເດັນຖືກຖຽງກັນ ລະຫວ່າງພາກສ່ວນຕ່າງໆໃນສັງຄົມ ກ່ຽວກັບຂະບວນການກຳນົດ ແລະລະດັບຂອງຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ. ປະເດັນເຫລົ່ານີ້ກໍມັກຈະກາຍເປັນຫາງສຽງ ວິພາກວິຈານແບບບໍ່ສ້າງສັນຢູ່ໃນສັງຄົມ ແລະ ອາດກາຍເປັນບັນຫາການເມືອງ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຍັງມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ສຳລັບປະເທດຕ່າງໆທີ່ຈະປັບ ປຸງຂະບວນການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຂອງຕົນໂດຍຜ່ານຂະບວນການທີ່ໄສສະອາດ ແລະ ມີຫລັກຖານອ້າງອີງຄັກແນ່ ສາມາດຄາດຄະເນໄດ້ ແລະ ມີຄວາມໂປ່ງໃສ.

ເອກະສານສັງລວມຫຍໍ້ສະບັບນີ້ໄດ້ອະທິບາຍບາດກ້າວຕ່າງໆ ເຊິ່ງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ສປປລາວ ແລະ ຕົວແທນຂອງອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຕົນ ສາມາດນຳໄປ ຝຶກຈາລະນາປັບປຸງຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດຂອງຕົນ. ເອກະສານນີ້ໄດ້ສຶກສາເບິ່ງ ລະບົບຕ່າງໆຂອງຫລາຍປະເທດ, ໃນນັ້ນລວມທັງ ສິນທິສັນຍາຂອງອົງການ ແຮງງານສາກົນ ແລະ ‘ພາກປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດ’ອື່ນໆ. ພວກຂ້າພະເຈົ້າເຫັນວ່າ ມັນມີຫລາຍຮູບແບບທີ່ ສະພາການຄ້າແລະອຸດສາຫະກຳ ຈະນຳໄປ ຝຶກຈາລະນາປັບປຸງຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຂອງປະເທດ. ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຂໍສະເໜີໃຫ້ບັນດາທ່ານໄດ້ຝຶກຈາລະນາຄົ້ນຄວ້າ ຄຳຖາມສຳຄັນ 4 ຂໍ້ຕໍ່ໄປນີ້:

1. ໃຜ(ພາກສ່ວນໃດ)ເປັນຜູ້ກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ?
2. ຂໍ້ມູນ ແລະ ຫລັກຖານໃດເປັນບ່ອນອີງໃນການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ?
3. ສປປລາວ ຈະຮັບຮອງເອົາ ການອອກແບບດ້ວຍລັກສະນະ(ຮູບແບບ)ອັນໃດຂອງຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າ?
4. ຊ່ວງໄລຍະເວລາໃດຈຶ່ງຈະເໝາະສົມສຳລັບການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ?

ເອກະສານນີ້ຍັງມີຄຳສະເໜີແນະແບບຍຸດທະສາດໃຫ້ແກ່ ສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດລາວ, ໂດຍອີງຕາມ ບົດຮຽນທີ່ທອດຖອນໄດ້ຈາກ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໃນປະເທດອື່ນໆ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ທຸກຂໍ້ສັງເກດ ແລະ ຄຳສະເໜີແນະຢູ່ໃນເອກະສານນີ້ ຄວນຈະໄດ້ຮັບການຝຶກຈາລະນາ ໂດຍອີງຕາມ ສະພາບຂອງທ້ອງຖິ່ນຢູ່ ສປປລາວ ແລະ ບໍ່ມີອົງການຈັດຕັ້ງໃດຈະຮູ້ສະພາບເຫລົ່ານັ້ນດີກວ່າ ສະພາການຄ້າແລະອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດລາວ.

ຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດໃນ ສປປລາວ: ສະພາບປະຈຸບັນ

ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດໃນ ສປປລາວ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ. ຢູ່ໃນພາກທີ 7, ໝວດທີ 40 ຂອງ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ ສະບັບປັບປຸງໃໝ່ປີ 2014 ລະບຸໄວ້ວ່າ:

ລັດຖະບານ ຫລື ອົງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຄວນກຳນົດເງິນເດືອນ ແລະ ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ ຕາມແຕ່ລະເຂດ. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ບໍ່ຄວນກຳນົດ ເງິນເດືອນ ແລະ ຄ່າແຮງງານ ຕໍ່າກວ່າ ລະດັບເງິນເດືອນ ຫລື ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດທີ່ ລັດຖະບານໄດ້ກຳນົດໃຫ້ນຳໃຊ້ແຕ່ລະ ໄລຍະ ຕາມແຕ່ລະເຂດ

ການກຳນົດລະດັບເງິນເດືອນ ແລະ ຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດຢູ່ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານທັງໝົດ ຕ້ອງຢູ່ພາຍໃຕ້ການຊີ້ນຳ ແລະ ຄວບຄຸມຂອງ ລັດຖະບານ.

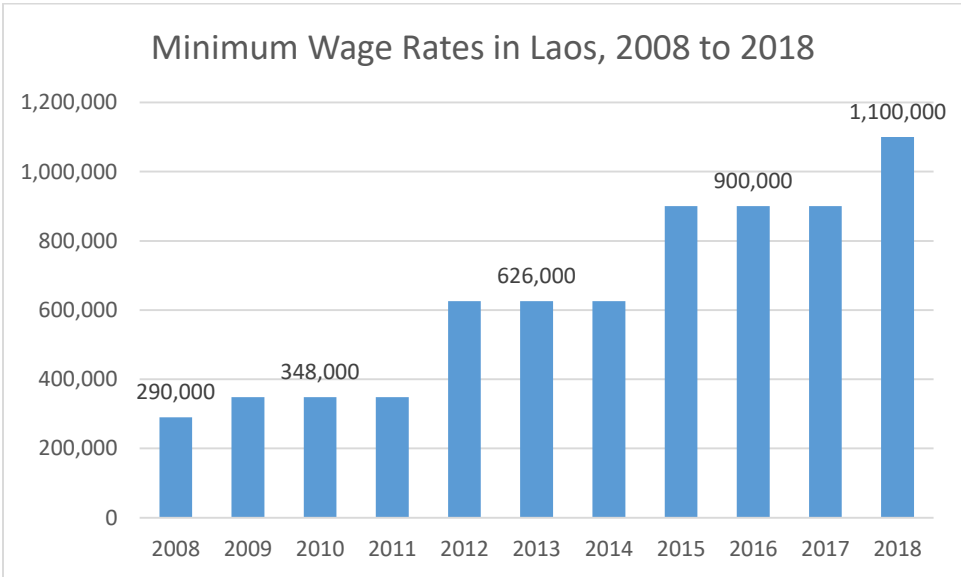
ກົດໝາຍລະບຸວ່າ ການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ແມ່ນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງລັດຖະບານ ແລະ “ອົງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ”, ແຕ່ໃນທາງປະຕິບັດແລ້ວ ເບິ່ງຄືວ່າຈະມີສ່ວນຮ່ວມຂອງອົງການຮ່ວມງານສາມຝ່າຍຢູ່ຂະບວນການດັ່ງກ່າວຈຳນວນນຶ່ງ. ໃນຂະນະທີ່ພວກເຮົາກຳລັງກ່າວເຖິງເນື້ອໃນທີ່ລະບຸໄວ້ໃນ ນິຕິກຳ, ອົງການແຮງງານສາກົນເຫັນວ່າ ການຝຶກຈາລະນາກ່ຽວກັບການດັດປັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດສາມາດເຮັດໄດ້ຢູ່ໃນຄະນະກຳມະການວິຊາການ

ສາມຝ່າຍດ້ານການພົວພັນອຸດສາຫະກຳ, ເຊິ່ງໄດ້ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນປີ 2010.¹ ແລະໃນເດືອນກຸມພາ 2017, ຄະນະກຳມະການນີ້ໄດ້ຈັດປະຊຸມທົບທວນ ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ອີງຕາມ “ພື້ນຖານຂອງໄລຍະ”.²

ກົດໝາຍບໍ່ໄດ້ລະບຸຫຼັກເກນໃດໆສະເພາະສໍາລັບພິຈາລະນາວ່າເວລາໃດຄວນຈະກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ກົດໝາຍໄດ້ວາງຫຼັກ ເກນໄວ້ວ່າ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໃນວິສາຫະກິດເປັນຜູ້ພິຈາລະນາກຳນົດຄ່າຕອບແທນ. ເນື້ອໃນນີ້ອາດເປັນການສະທ້ອນເຖິງທັດສະນະຂອງລັດຖະບານກ່ຽວ ກັບປັດໄຈທີ່ກ່ຽວຂ້ອງສໍາລັບການກຳນົດຄ່າແຮງງານ. ປັດໄຈເຫຼົ່ານີ້ລວມມີດັ່ງນີ້:

- ຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານວັດຖຸແລະຈິດໃຈຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ;
- ຄ່າຄອງຊີບ ແລະ ການປ່ຽນແປງຄ່າຄອງຊີບເປັນໄລຍະໆ;
- ຜົນປະໂຫຍດທາງດ້ານສະຫວັດດີການ ແລະ ປະກັນສັງຄົມຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ;
- ການປະເມີນຜົນກ່ຽວກັບລະດັບສິມິແຮງງານ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງກຸ່ມຄົນໃນສັງຄົມຕ່າງໆ ຫລື ລະດັບການຈ່າຍຄ່າແຮງງານ ຫລື ເງິນເດືອນຢູ່ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານອື່ນໆ.

ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດໃນປະຈຸບັນຂອງ ສປປລາວ ແມ່ນ 1,100,000 ກີບ ຕໍ່ ເດືອນ (ປະມານ \$128.59). ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດໃນ ສປປລາວ ແມ່ນອັດຕານຶ່ງດຽວທີ່ນໍາໃຊ້ກັບຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຄົນ ແລະ ບໍ່ໄດ້ມີຄວາມແຕກຕ່າງ ຕາມຈຸດພິເສດຂອງ ແຕ່ລະເຂດພື້ນທີ່, ລະດັບສິມິແຮງງານ ຫລື ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ. ອັດຕາຄ່າແຮງງານໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຫລວງຫລາຍໃນໄລຍະທົດສະວັດຜ່ານມາ. ໃນປີ 2008, ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດແມ່ນ 290,000 ກີບ ຕໍ່ເດືອນ, ມາເຖິງປີ 2009 ຂຶ້ນມາເປັນ 348,000 ກີບ. ຕົ້ນປີ 2012, ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຕໍ່ເດືອນເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 348,000 ກີບ ມາເປັນ 626,000 ກີບ, ເປັນການເພີ່ມຂຶ້ນທີ່ສະເລ່ຍໄດ້ 80%. ໃນປີ 2015, ຄ່າແຮງງານໄດ້ເພີ່ມສູງຂຶ້ນອີກ ເປັນ 900,000 ກີບ ຕໍ່ເດືອນ. ໃນປີ 2018, ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດກໍເພີ່ມສູງຂຶ້ນເຖິງລະດັບປະຈຸບັນຄື 1,100,000 ກີບ ຕໍ່ເດືອນ.



ແຜນງານສ້າງວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີຄຸນຄ່າແລະເປັນທຳຂອງ ສປປລາວ

¹ http://www.la.one.un.org/images/publications/ILO/lao_preview.pdf, pg. 14
² http://www.la.one.un.org/images/publications/ILO/lao_preview.pdf, pg. 83

ອີງຕາມ ແຜນງານສ້າງວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີຄຸນຄ່າແລະເປັນທຳຂອງ ສປປລາວທີ່ຮັບຮອງເອົາໂດຍອົງການແຮງງານສາກົນຫວ່າງມຸ່ງນີ້, ອົງການຮ່ວມງານສາມຝ່າຍເປັນຜູ້ກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ເຊິ່ງຖືເປັນບຸລິມະສິດທີ່ຈະຕ້ອງແກ້ໄຂກ່ອນປີ 2021. ແລະ ເປົ້າໝາຍສະເພາະຢູ່ໃນແຜນງານດັ່ງກ່າວໄດ້ກຳນົດເນື້ອໃນກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- ເປົ້າໝາຍ 4.1.2 ອົງການຮ່ວມງານລະດັບຊາດຂອງສາມຝ່າຍ (i) ເຫັນດີກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນ ແລະ ຫລັກເກນ ກ່ຽວກັບການທົບທວນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດໃຫ້ຫລາຍຂຶ້ນ; (ii) ເຫັນດີກ່ຽວກັບ ມາດຕະການຮັບປະກັນໃຫ້ມີການຝຶຈາລະນາກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍຢູ່ໃນປະເດັນດັ່ງກ່າວນີ້ (iii) ຈັດໃຫ້ມີການທົບທວນຢ່າງໜ້ອຍສອງຄັ້ງພາຍໃຕ້ວິທີທາງທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ສຳເລັດພາຍໃນປີ 2021.

ນອກນັ້ນ ຍັງມີຕົວຊີ້ວັດຜົນຂອງເປົ້າໝາຍທີ່ຕັ້ງໄວ້ໃນແຜນງານນີ້, ເຊິ່ງກ່າວໄວ້ດັ່ງນີ້:

- ຕົວຊີ້ວັດຜົນ 4.1.2 ຈຳນວນຂອງການທົບທວນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຂອງອົງການຮ່ວມງານສາມຝ່າຍໂດຍອີງຕາມຫລັກຖານ ແລະ (ຝຶຈາລະນາ)ບັນຫາອັນລະອຽດອ່ອນຂອງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ.³

ພາກສ່ວນໃດເປັນຜູ້ກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ?

ຄຳຖາມວ່າ ແມ່ນພາກສ່ວນໃດຮັບຜິດຊອບຕໍ່ການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ແລະ ແມ່ນພາກສ່ວນໃດແຕ່ມີສິດປະກອບຄວາມເຫັນເຂົ້າໃນຂະບວນການກຳນົດດັ່ງກ່າວ. ຄຳຖາມນີ້ຖືວ່າເປັນປະເດັນນຶ່ງໃນການຝຶຈາລະນາອັນສຳຄັນຂອງຂະບວນການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ. ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ(ສິນທິສັນຍາເລກທີ 131) ມີຄຳແນະນຳຈຳນວນນຶ່ງແກ່ປະເດັນນີ້, ໂດຍໄດ້ລະບຸເນື້ອໃນໄວ້ດັ່ງນີ້:

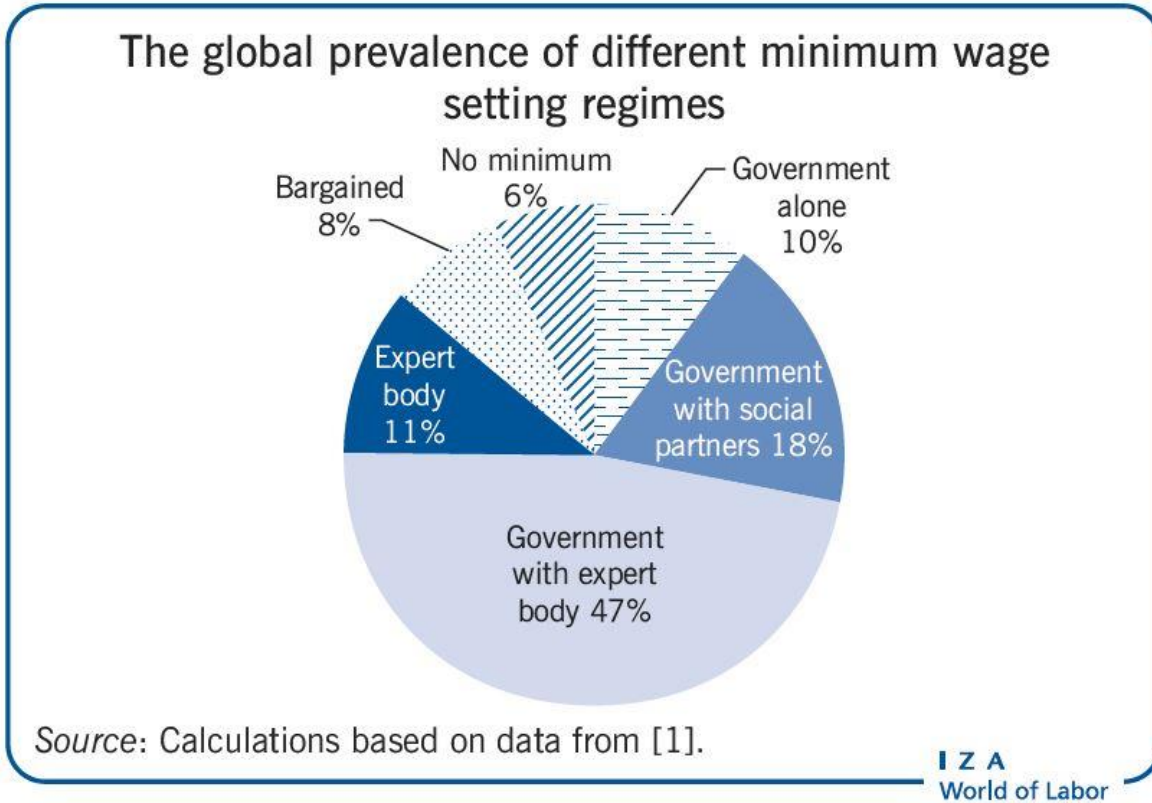
ໃຫ້ມີບົດບັນຍັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ການສ້າງຕັ້ງ, ການເຄື່ອນໄຫວ ແລະ ການດັດແກ້ ເຄື່ອງກົນໄກດັ່ງກ່າວ, ເພື່ອປຶກສາຫາລືກັນຢ່າງຄົບຖ້ວນກັບອົງການຕົວແທນຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຫລື ຖ້າຫາກບ່ອນໃດບໍ່ມີອົງການຕົວແທນເຫລົ່ານີ້, ກໍໃຫ້ມີຜູ້ຕາງໜ້າຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະຜູ້ອອກແຮງງານ ເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມ.

ສິນທິສັນຍາເລກທີ 131 ລະບຸໄວ້ຢ່າງຈະແຈ້ງວ່າ ການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ຕ້ອງໃຫ້ມີຜູ້ຕາງໜ້າຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຮ່ວມນຳ. ເມື່ອພວກເຮົາສຳຫລວດເບິ່ງແບບວິທີຕ່າງໆຂອງລະບົບກຳນົດຄ່າແຮງງານທົ່ວໂລກ, ພວກເຮົາສັງເກດເຫັນວ່າ ຕົວແທນຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ແມ່ນມີຢູ່ໃນຫລາຍລະບົບຂອງການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ. ແຜນວາດ 1 ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ, ໃນປີ 2015 ເກືອບເຄິ່ງນຶ່ງ (47%) ຂອງລະບົບກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດແມ່ນປະກອບດ້ວຍ “ລັດຖະບານ ຮ່ວມກັບ ໜ່ວຍງານຜູ້ຊ່ຽວຊານ”. ເປັນທີ່ສັງເກດໄດ້ວ່າ ອົງປະກອບ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງ ‘ໜ່ວຍງານຜູ້ຊ່ຽວຊານ’ ອາດມີຄວາມແຕກຕ່າງຢ່າງຫລວງຫລາຍ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນການເຂົ້າຮ່ວມຂອງຫລາຍພາກສ່ວນຢູ່ໃນໜ່ວຍງານຜູ້ຊ່ຽວຊານດັ່ງກ່າວ ໃນນັ້ນລວມທັງ ອົງການຮ່ວມງານສາມຝ່າຍ.⁴

³ Laos DWCP, pg. 37

⁴ Given this definition, it is unclear how the report’s authors differentiate between minimum wage setting through “government with social partners” from minimum wage setting through “government with expert body”.

ຕາຕະລາງ 1. ອັດຕາສ່ວນທົ່ວໂລກຂອງລະບົບ(ລະບອບ)ການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ



ການນຳໃຊ້ ໜ່ວຍງານຜູ້ຊ່ຽວຊານຢູ່ໃນຂະບວນການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ກຳລັງເພີ່ມຂຶ້ນ, ເຊິ່ງມີຫລາຍປະເທດ ໄດ້ອາໄສໃຫ້ໜ່ວຍງານຜູ້ຊ່ຽວຊານ ເປັນຜູ້ໃຫ້ຄຳແນະນຳແກ້ລັດຖະບານກ່ຽວກັບອັດຕາ(ຄ່າແຮງງານ)ທີ່ເໝາະສົມ.⁵ ເກືອບ 60% ຂອງລະບົບກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດໃນປະຈຸບັນແມ່ນການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງ ‘ໜ່ວຍງານຜູ້ຊ່ຽວຊານ’ ບາງປະເທດ, ເຊິ່ງສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຮ່ວມມືກັບລັດຖະບານ. ຍົກຕົວຢ່າງບາງປະເທດທີ່ມີຜູ້ຊ່ຽວຊານຮ່ວມຢູ່ໃນຂະບວນການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ຄືດັ່ງນີ້:

- ຄະນະກຳມາທິການດ້ານການຈ່າຍຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າຂອງສະຫະລາຊະອານາຈັກ (ອັງກິດ). ຄະນະກຳມາທິການນີ້ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບສົ່ງລາຍງານໃຫ້ແກ້ລັດຖະບານແຕ່ລະປີ ພ້ອມທັງໃຫ້ຄຳສະເໜີແນະນຳກ່ຽວກັບບັນຫາຄ່າແຮງງານ. ເປັນທີ່ສັງເກດໄດ້ວ່າ, ຄະນະກຳມາທິການນີ້ ບໍ່ພຽງແຕ່ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຍັງໄດ້ຄົ້ນຄວ້າເລື່ອງອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າ. ຄະນະກຳມາທິການນີ້ເຮັດໜ້າທີ່ຫລາຍປະເພດກ່ຽວກັບການສຳຫລວດ ແລະ ການປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າ.⁶
- ສະພາຄົ້ນຄວ້າຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຂອງ ເກົາຫລີໃຕ້. ສະພານີ້ປະກອບດ້ວຍ ຕົວແທນຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ລວມທັງຄະນະຜູ້ແທນຈາກພາກສ່ວນທີ່ສິນໃຈອື່ນໆ, ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ທົບທວນເບື້ອງຕົ້ນກ່ຽວກັບລະບົບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ. ຜົນຂອງການທົບທວນນັ້ນຈະສົ່ງໄປຍັງອົງການຝ່າຍບໍລິຫານຂອງລັດຖະບານ, ເຊິ່ງຈະເປັນຜູ້ກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ.⁷
- ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຂອງມຽນມາ. ຄະນະກຳມະການນີ້ປະກອບດ້ວຍ ຕາງໜ້າລັດຖະບານ 10 ທ່ານ, ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ 5 ທ່ານ, ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ 5 ທ່ານ ແລະ ຊ່ຽວຊານເອກະລາດ 5 ທ່ານ. ຄະນະກຳມະການນີ້ເຮັດໜ້າທີ່ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ, ເພື່ອນຳສະເໜີໄປຍັງລັດຖະບານພິຈາລະນາຮັບຮອງເອົາ.⁸

⁵ <https://wol.iza.org/uploads/articles/211/pdfs/how-are-minimum-wages-set.pdf>
⁶ <https://www.gov.uk/government/organisations/low-pay-commission/about>
⁷ <https://www.kli.re.kr/downloadEngPblFile.do?atchmfnfNo=19084>
⁸ Union of Myanmar minimum wage law

- ສະພາທີ່ປຶກສາແຫ່ງຊາດທາງດ້ານຄ່າແຮງງານຂອງມາເລເຊຍ. ສະມາຊິກຂອງສະພານີ້ລວມມີ ຕົວແທນຂອງອົງການຮ່ວມງານສາມຝ່າຍ ແລະ ບັນດາຜູ້ຊ່ຽວຊານ, ແລະ ສະພານີ້ມີໜ້າທີ່ສະເໜີຄໍາຄິດເຫັນແນະນຳກ່ຽວກັບອັດຕາຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າໃຫ້ແກ່ລັດຖະບານ.⁹
- ສະພາຄົ້ນຄວ້າຄ່າແຮງງານແຫ່ງຊາດຂອງສິງກະໂປ. ສະພານີ້ແມ່ນຄະນະກຳມະການຄະນະນຶ່ງຂອງອົງການຮ່ວມງານສາມຝ່າຍ ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ ຕາງໜ້າຂອງ ລັດຖະບານ, ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ. ໜ້າທີ່ຂອງຄະນະກຳມະການນີ້ແມ່ນ “ກຳນົດແນວທາງກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບການຂະຫຍາຍຕົວຂອງເສດຖະກິດໃນໄລຍະຍາວ, ທັງນີ້ກໍ່ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການພັດທະນາເສດຖະກິດແລະສັງຄົມຂອງສິງກະໂປບໍ່ຖືກທຳລາຍ.”¹⁰ ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງ, ສະພາຄົ້ນຄວ້ານີ້ແມ່ນຢູ່ໃນຫຼັກການແນະນຳທີ່ວ່າ “ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານຕົວຈິງຕ້ອງສອດຄ່ອງກັບການເຕີບໂຕຂຶ້ນຂອງຜະລິດຕະພັນໃນໄລຍະຍາວ.”¹¹

ລະບົບກຳນົດຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດຈາກປະເທດຕ່າງໆທີ່ນຳສະເໜີນີ້ ໄດ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຢ່າງໜັກແໜ້ນຈຳນວນນຶ່ງກ່ຽວກັບອົງປະກອບ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງລະບົບດັ່ງກ່າວ ເຊິ່ງ ສປປລາວສາມາດນຳໄປພິຈາລະນາສ້າງຕັ້ງຄະນະກຳມະການທາງດ້ານຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດຂອງຕົນ. ຈຸດພິເສດສຳຄັນຈຳນວນນຶ່ງຂອງຄະນະກຳມະການຜູ້ຊ່ຽວຊານທາງດ້ານຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດນັ້ນມີດັ່ງນີ້:

- ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງ ຜູ້ອອກແຮງງານ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານເອກະລາດ
- ຄວາມອາດສາມາດຂອງຄະນະກຳມະການທີ່ຈະໄດ້ຮັບມອບໝາຍໃຫ້ເຮັດງານຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ
- ຄວາມອາດສາມາດຂອງຄະນະກຳມະການໃນການໄດ້ຮັບຄວາມຄິດເຫັນຈາກພາກສ່ວນທີ່ສິນໃຈອື່ນໆ
- ຄວາມອາດສາມາດ/ໜ້າທີ່ຂອງຄະນະກຳມະການໃນການຕັດສິນໃຈນຳສະເໜີກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດ

ນອກນັ້ນຍັງມີວິທີກຳນົດຄ່າແຮງງານອີກຢ່າງນຶ່ງອີກ ນັ້ນກໍຄືການພິຈາລະນາຜ່ານການຕໍ່ລອງລວມໝູ່, ເຊິ່ງການກຳນົດຜ່ານຂະບວນການນີ້ມັກຈະເກີດຂຶ້ນເປັນສ່ວນໃຫຍ່ຢູ່ໃນເອີຣົບ. ອົງການແຮງງານສາກົນຂໍສະເໜີວ່າ “ຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດທີ່ລັດຖະບານບັນຍັດເອົານັ້ນແມ່ນໃຫ້ຕໍ່າກວ່າລະດັບຄ່າແຮງງານທີ່ຂຽນໄວ້ໃນຂໍ້ຕົກລົງລວມໝູ່.”¹² ອົງການແຮງງານສາກົນເຫັນວ່າຜົນກະທົບນີ້ແມ່ນຮ້າຍແຮງແລະເປັນສິ່ງທີ່ຊີ້ບອກເຖິງປັດໄຈທີ່ເປັນສາເຫດ (ຂອງຜົນກະທົບ)ລະຫວ່າງລະບອບຂອງການກຳນົດຄ່າແຮງງານແລະລະດັບຂອງຄ່າແຮງງານ.¹³ ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ກໍຍັງບໍ່ຈະແຈ້ງເທື່ອວ່າ ການວິເຄາະນີ້ໄດ້ພິຈາລະນາເຖິງຄວາມຫລາກຫລາຍຂອງກົນໄກທີ່ກຳນົດຄ່າແຮງງານໂດຍບໍ່ຜ່ານຂະບວນການຕໍ່ລອງລວມໝູ່. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, ຍ້ອນບໍ່ມີປະຫວັດໃນເລື່ອງການຕໍ່ລອງລວມໝູ່ຢູ່ໃນ ສປປລາວ, ຈິ່ງຍັງບໍ່ແນ່ໃຈວ່າລະບົບນີ້ຈະມີປະສິດຕິພາບແນວໃດຕໍ່ສະພາບຕົວຈິງຂອງປະເທດ.

ຄຳສະເໜີແນະ

- ໃຫ້ພິຈາລະນາສ້າງຕັ້ງໜ່ວຍງານຜູ້ຊ່ຽວຊານ ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ ລັດຖະບານ, ອົງການຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ, ອົງການຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານເອກະລາດ, ເພື່ອຄົ້ນຄວ້າ ຫລື ປະກອບຄວາມຄິດເຫັນແນະນຳກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດ.
- ສະເໜີວ່າ ລັດຖະບານ, ຫລື ໜ່ວຍງານຜູ້ຊ່ຽວຊານ (ຫາກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນແລ້ວ), ເປັນໜ່ວຍງານມີຄວາມສາມາດໃນການເຮັດງານສຳຫລວດວິໄຈ ແລະ ສາມາດໄດ້ຮັບຄວາມຄິດເຫັນຈາກພາຍນອກ(ພາກສ່ວນອື່ນໆ)ກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດ.
- ສະເໜີໃຫ້ ລັດຖະບານອະນຸມັດງົບປະມານໃຫ້ແກ່ໜ່ວຍງານຜູ້ຊ່ຽວຊານໃຫ້ນຳໃຊ້ຢ່າງພຽງພໍເຂົ້າໃນການເຄື່ອນໄຫວປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນ.

⁹ <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/malaysia/minimum-wage-in-malaysia-frequently-asked-questions>

¹⁰ <https://www.tripartism.sg/page/National-Wages-Council/>

¹¹ <https://www.tripartism.sg/page/National-Wages-Council/>

¹² <http://ftp.iza.org/dp4335.pdf>

¹³ <http://ftp.iza.org/dp4335.pdf>

ຫລັກຖານ ແລະ ຂໍ້ມູນ ສໍາລັບການກໍານົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ

ນຶ່ງໃນຂະບວນການພິຈາລະນາທີ່ສໍາຄັນໃນເວລາອອກແບບລະບົບກໍານົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ກໍແມ່ນ ຫລັກຖານໃດ ແລະ ຂໍ້ມູນໃດ ທີ່ຈະນໍາໃຊ້ໃນຂະບວນການນັ້ນ. ການຕັດສິນໃຈເຫລົ່ານີ້ຕ້ອງໄດ້ຜ່ານການຮັບຮອງໃນລະດັບຊາດ ແລະ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບເນື້ອໃນກົດໝາຍຂອງປະເທດ. ສິນທິສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ເລກທີ 131 ໃຫ້ຄໍາແນະນໍາກ່ຽວກັບປັດໄຈຕ່າງໆທີ່ຈະເປັນບ່ອນອີງໃນຂະບວນການພິຈາລະນາກໍານົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ. ມາດຕາ 3 ຂອງສິນທິສັນຍາ ເລກທີ 131 ລະບຸວ່າ:

ອົງປະກອບທີ່ໃຊ້ເປັນບ່ອນອີງໃນການພິຈາລະນາກໍານົດລະດັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ, ເທົ່າທີ່ຈະເຮັດໄດ້ແລະໃຫ້ເໝາະສົມກັບພາກປະຕິບັດຕົວຈິງ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງປະເທດ, ຄວນອີງຕາມປັດໄຈດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- a) ຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ ໂດຍໃຫ້ພິຈາລະນາຕາມລະດັບທົ່ວໄປຂອງຄ່າແຮງງານຢູ່ໃນປະເທດ, ຄ່າຄອງຊີບ, ຜົນປະໂຫຍດທາງດ້ານນະໂຍບາຍປະກັນສັງຄົມ, ແລະ ມາດຕະຖານຂອງການດໍາລົງຊີບຂອງກຸ່ມຄົນຕ່າງໆໃນສັງຄົມ,
- b) ປັດໄຈທາງດ້ານເສດຖະກິດ ໃນນັ້ນລວມທັງ ຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງການພັດທະນາເສດຖະກິດ, ລະດັບຂອງຜະລິດຕະພັນ ແລະ ຄວາມມັ່ງມາດປາຖະໜາທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ບັງເກີດຜົນ ແລະ ຮັກສາໄວ້ ການວ່າຈ້າງແຮງງານໃຫ້ຢູ່ໃນລະດັບສູງ.

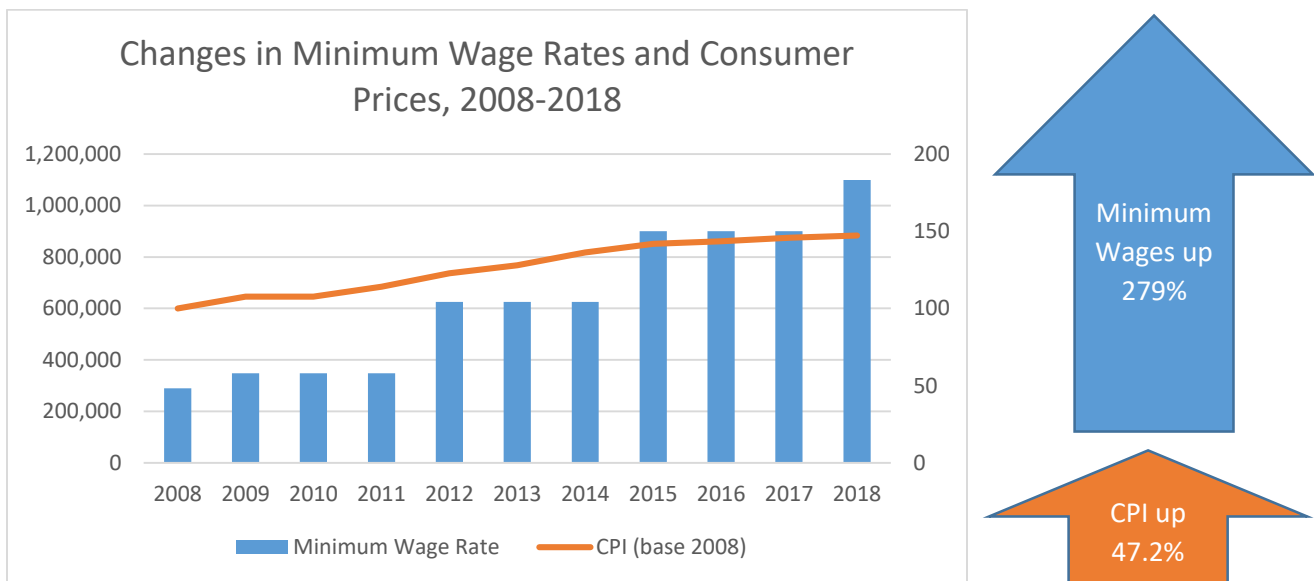
ໃນເວລາພົບປະກັບ ສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດລາວ ໃນເດືອນ ກຸມພາຜ່ານມາ, ພວກເຮົາໄດ້ຮັບຊາບວ່າ ສູນກາງສະຫະພັນກຳມະບານລາວເປັນຜູ້ເກັບກຳຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄ່າຄອງຊີບ ແລະ ຊາບອີກວ່າ ທະນາຄານແຫ່ງສປປລາວ ມີສະຖິຕິກ່ຽວກັບອັດຕາເງິນເຜີ້. ແຕ່ກໍສັງເກດໄດ້ວ່າ ມີຂໍ້ມູນບາງຢ່າງໜ້າເຊື່ອຖືໄດ້ ແລະ ບາງຢ່າງກໍບໍ່ກົງກັບ ດັດຊະນີລາຄາຂອງຜູ້ບໍລິໂພກ (CPI). ຂໍ້ມູນສໍາຄັນອື່ນໆທີ່ກໍານົດໄວ້ໃນສິນທິສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນເລກທີ 131, ໃນນັ້ນລວມທັງ ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການວ່າຈ້າງແຮງງານ, ແມ່ນບໍ່ມີ ຫລື ບໍ່ໄດ້ນໍາມາໃຊ້ ຢູ່ໃນຂະບວນການດັ່ງກ່າວ. ຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ ແມ່ນ ປະເດັນນຶ່ງທີ່ມັກຈະນໍາມາຖືກຖຽງກັນຢ່າງດູເດືອດຢູ່ໃນສັງຄົມ. ແລະ ກໍບໍ່ມີນິຍາມອັນນຶ່ງດຽວ ແລະ ເປັນນິຍາມທີ່ເປັນເອກະພາບກັນຂອງຄໍາສັບນີ້ວ່າ ຄວນແມ່ນອັນໃດແທ້. ຄໍາສັບນີ້ອາດຕິຄວາມໝາຍ ໃຫ້ເປັນ ຄວາມຕ້ອງການຢ່າງແທ້ຈິງ ຫລື ໃຫ້ເປັນ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຄົວເຮືອນສະເລ່ຍໃນລະດັບກາງ ຫລື ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍໃນລະດັບກາງ. ອີງຕາມການສັງເກດຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ, ຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າແມ່ນບໍ່ສາມາດຈະຖືກພິຈາລະນາວ່າເປັນເລື່ອງເມີນເສີຍໄດ້; ບັນຫານີ້ຕ້ອງໄດ້ຮັບການເບິ່ງຢູ່ໃນແງ່ທີ່ "ມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັບລະດັບການພັດທະນາທາງດ້ານເສດຖະກິດແລະສັງຄົມຂອງປະເທດ."¹⁴ ການກໍານົດຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ ຈະຍິ່ງກາຍເປັນຄວາມສັບສົນຕື່ມອີກ ຖ້າຈະເວົ້າໄປເຖິງຂະໜາດຕ່າງກັນຂອງຄອບຄົວ, ແລະ ຈຳນວນຄົນທີ່ເປັນກຳລັງເຮັດວຽກຂອງແຕ່ລະຄົວເຮືອນຕ່າງກັນ. ດັ່ງນັ້ນ, ອົງການແຮງງານສາກົນຈຶ່ງແນະນຳວ່າ ວິທີທີ່ດີທີ່ສຸດໃນການແກ້ໄຂບັນຫາກ່ຽວກັບມາດຕະຖານຂອງການດໍາລົງຊີບຂັ້ນພື້ນຖານນັ້ນແມ່ນໃຫ້ມີ "ການລວມເຂົ້າກັນຂອງ ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ແລະ ມາດຕະຖານຕ່າງໆທາງດ້ານການປະກັນສັງຄົມ."¹⁵

ຄ່າຄອງຊີບ

ນຶ່ງໃນຂະບວນການພິຈາລະນາທີ່ສໍາຄັນໃນເວລາກໍານົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ແມ່ນ ຄ່າຄອງຊີບ. ທີ່ຈິງແລ້ວ, ເມື່ອທົບທວນເບິ່ງກົດໝາຍພາຍໃນ (ຂອງສປປລາວ) ຫລາຍສະບັບ, ອົງການແຮງງານສາກົນພົບວ່າ ພາສາ(ຄໍາສັບ)ທີ່ໃຊ້ຫຼາຍທີ່ສຸດໃນກົດໝາຍພາຍໃນກ່ຽວກັບປັດໄຈຕ່າງໆທີ່ເປັນບ່ອນອີງໃນການພິຈາລະນາກໍານົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າແມ່ນ ອັດຕາເງິນເຜີ້ / ຄ່າຄອງຊີບ.¹⁶ ທີ່ຈິງແລ້ວ, ການເໜັງຕີງຂອງຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການດໍາລົງຊີວິດສ່ວນຫລາຍຈະນໍາໃຊ້ "ດັດຊະນີລາຄາຂອງຜູ້ບໍລິໂພກ" (CPI) ເປັນຂໍ້ມູນຕິດຕາມການປ່ຽນແປງດັ່ງກ່າວ, ເຊິ່ງເປັນຂໍ້ມູນທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນການ

¹⁴ ILO Minimum Wage Guide, Chapter 5, pg. 4.
¹⁵ ILO Minimum Wage Guide, Chapter 5, pg. 4.
¹⁶ ILO 2005 minimum wage book

ປ່ຽນແປງລາຄາຂອງກຸ່ມສິນຄ້າ ຫຼື ການໃຫ້ບໍລິການທີ່ສາມາດຊື້ໄດ້ທົ່ວໄປ. ດັດຊະນີລາຄາຂອງຜູ້ບໍລິໂພກແມ່ນສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດເປັນຜູ້ສ້າງຂຶ້ນ ແລະ ກໍສາມາດເຂົ້າເບິ່ງໄດ້ຢູ່ໃນເວບໄຊຂອງສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດລາວ ຫລື ຢູ່ໃນບົດລາຍງານປະຈຳປີຕາມມາດຕາ IV ຂອງກອງທຶນການເງິນສາກົນ (IMF), ລວມເຖິງໃນແຫລ່ງຂໍ້ມູນອື່ນໆ. ¹⁷ ດັດຊະນີລາຄາຂອງຜູ້ບໍລິໂພກ ແມ່ນ ນຶ່ງໃນປະເພດຂໍ້ມູນທີ່ມີການນຳໃຊ້ຢ່າງກວ້າງຂວາງ ເພື່ອປະເມີນຜົນກ່ຽວກັບການປ່ຽນແປງຂອງຄ່າຄອງຊີບ, ແລະ ກໍຈະເປັນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ ສະພາການຄ້າແລະອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດລາວ ຖ້າຈະນຳເອົາຂໍ້ມູນນີ້ໄປພິຈາລະນາຄົ້ນຄວ້າຢ່າງຮອບຄອບຄູ່ທີ່ປະຊຸມກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດ. ການປຽບທຽບ ລະຫວ່າງການປ່ຽນແປງຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດ ແລະ ດັດຊະນີລາຄາຂອງຜູ້ບໍລິໂພກ ຢູ່ ສປປລາວ ໃນທົດສະວັດຜ່ານມານັ້ນ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຫລວງຫລາຍ ໄວກວ່າ ລາຄາຂອງຜູ້ບໍລິໂພກ. ສິ່ງນີ້ອາດຈະກາຍເປັນປະເດັນສຳຄັນທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານສາມາດຍົກຂຶ້ນມາຖືກຖຽງກັນໃນລະຫວ່າງການສົນທະນາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດ.



ໃນຂະນະທີ່ ດັດຊະນີລາຄາຂອງຜູ້ບໍລິໂພກເປັນຂໍ້ມູນທີ່ສຳຄັນກ່ຽວກັບການປ່ຽນແປງໃນໄລຍະຜ່ານມາ, ແຕ່ສິ່ງນີ້ບໍ່ໄດ້ຊ່ວຍກຳນົດວ່າລະດັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດໃນປະຈຸບັນແມ່ນຕ່ຳ ຫລື ສູງເກີນໄປ. ຄຳຖາມທີ່ສັບສົນກວ່ານັ້ນແມ່ນ ລະດັບຂອງຄວາມຕ້ອງການນີ້ບໍ່ທີ່ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດຄວນຕອບສະໜອງຕາມສິ່ງເຫລົ່ານັ້ນ. ສິ່ງນີ້ແມ່ນປະກົດການເໜັງຕີງຢູ່ໃນຕົວ ແລະ ມັກຈະຖືວ່າເປັນເລື່ອງວັດທະນະທຳ ແລະ ປ່ຽນແປງເປັນໄປຕາມສະພາບ. ຂໍ້ສະເໜີອັນນຶ່ງແມ່ນໃຫ້ນຳໃຊ້ ເສັ້ນກຳນົດຄວາມຍາກຈົນແຫ່ງຊາດ ບວກກັບ ຂະໜາດຂອງຄົວເຮືອນ ແລະ ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບກຳລັງແຮງງານ ເປັນບ່ອນອ້າງອີງໃນການກຳນົດລະດັບຄ່າແຮງງານເພື່ອທີ່ຈະສາມາດລຶບລ້າງຄວາມຍາກຈົນອອກຈາກຄົວເຮືອນ.¹⁸ ຂອບເຂດຂອງຄວາມຍາກຈົນໂດຍທົ່ວໄປແມ່ນອີງໃສ່ປັດໄຈຜື່ນຖານສຳຄັນຕ່າງໆ, ໃນນັ້ນລວມມີ ໂພຊະນາການທີ່ພຽງພໍ, ເຄື່ອງນຸ່ງຫົ່ມ, ທີ່ພັກອາໄສ ແລະ ປັດໄຈຈຳເປັນອື່ນໆ.¹⁹

ຂໍ້ສະເໜີອີກຂໍ້ນຶ່ງ ກໍແມ່ນ ໃຫ້ກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດອີງຕາມລະດັບຂອງ “ຄ່າແຮງງານເພື່ອດຳລົງຊີບ”, ຢ່າງໃດກໍຕາມບໍ່ມີ ຄຳນິຍາມທີ່ຍອມຮັບໃນທົ່ວໂລກກ່ຽວກັບແນວຄິດນີ້. ອົງການແຮງງານສາກົນໄດ້ໃຫ້ຄວາມເຫັນວ່າຄ່າແຮງງານເພື່ອດຳລົງຊີບນັ້ນຈະຕ້ອງພຽງພໍທີ່ຈະອຸ່ມຊຸ ວິຖີແຫ່ງການດຳລົງຊີວິດ "ຂັ້ນຜື່ນຖານ(ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ), ແຕ່ຕ້ອງເປັນວິຖີຊີວິດທີ່ມີຄຸນຄ່າແລະເປັນທຳ" ເຊິ່ງເປັນທີ່ຍອມຮັບຂອງສັງຄົມ. ສິ່ງນີ້ຍັງສາມາດເວົ້າໄດ້ວ່າເປັນຄ່າແຮງງານທີ່ພຽງພໍສຳລັບ "ຜູ້ອອກແຮງງານແລະຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ ... ໃຫ້ສາມາດດຳລົງຊີວິດຢູ່ເໝືອເສັ້ນກຳນົດຄວາມຍາກຈົນແຫ່ງຊາດ,

¹⁷ <https://www.lsb.gov.la/en/>
¹⁸ ILO Minimum Wage Guide, Chapter 5, Annex 2, pg. 14.
¹⁹ ILO ibid

ແລະ ສາມາດເຂົ້າຮ່ວມຊີວິດສັງຄົມແລະວັດທະນະທຳ(ຢ່າງມີສັກສີ).”²⁰ ເວົ້າສະເພາະແລ້ວ, ອັນນີ້ແມ່ນຄຳນິຍາມຂອງຄຳວ່າ ຄວາມຕ້ອງການ ທີ່ເປັນ ນິຍາມກວ້າງຫລາຍ, ເພາະວ່າມັນລວມທັງປັດໄຈດ້ານສັງຄົມ ເຊິ່ງອາດຈະນຳໄປສູ່ການເພີ່ມຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດໃຫ້ຢູ່ໃນລະດັບສູງ ຖ້າຈະຍົກບັນຫານີ້ຂຶ້ນມາສິນທະນາຄົ້ນຄວ້ານຳກັນ. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານບາງກຸ່ມຈະຄັດຄ້ານກັບການຮັບເອົາວິທີ “ຄ່າແຮງງານເພື່ອດຳລົງຊີບ”ນີ້ມານຳໃຊ້, ໂດຍໃຫ້ຄວາມເຫັນວ່າລັດຖະບານມີບົດບາດສຳຄັນໃນການສະໜັບສະໜູນປະຊາຊົນຜູ້ທຸກຍາກທີ່ສຸດຂອງສັງຄົມ, ໂດຍຜ່ານແຜນພັດທະນາສັງຄົມຕ່າງໆຂອງລັດຖະບານ ຢູ່ແລ້ວ. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຈະໂຕ້ຖຽງວ່າພາລະທັງໝົດທີ່ຈະອຸ່ມຊຸຄົນທີ່ຍາກຈົນທີ່ສຸດໃນສັງຄົມບໍ່ຄວນຕົກເປັນຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ແຕ່ຄວນເປັນພາລະລວມກັນ ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ການຊ່ວຍເຫລືອແຊກແຊງຂອງລັດຖະບານ.

ລະດັບທົ່ວໄປຂອງຄ່າແຮງງານ

ການທົບທວນກ່ຽວກັບລະດັບທົ່ວໄປຂອງຄ່າແຮງງານໃນປະເທດນຶ່ງ ແມ່ນເປັນສິ່ງທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ມີຂໍ້ມູນເພີ່ມສຳລັບການສິນທະນາຄົ້ນຄວ້າຮ່ວມກັນໃນກອງປະຊຸມກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດ, ແລະ ເປັນຂໍ້ມູນນຳສະເໜີໃຫ້ທີ່ປະຊຸມນັ້ນໄດ້ຮັບຊາບກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການຕ່າງໆຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຄອບຄົວເຂົາເຈົ້າ. ນຶ່ງໃນວິທີການປະຕິບັດທີ່ຮັບຮູ້ຫລາຍທີ່ສຸດໃນການພິຈາລະນາກ່ຽວກັບລະດັບທົ່ວໄປຂອງຄ່າແຮງງານ ແມ່ນການປຽບທຽບລະຫວ່າງ ຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດ ແລະ ຄ່າແຮງງານຂຶ້ນກາງ, ເຊິ່ງຂໍ້ມູນເຫລົ່ານີ້ຈະໄດ້ມາຈາກຜົນຂອງການສຳຫຼວດກຳລັງແຮງງານທົ່ວປະເທດ. ຖ້າອັດຕາສ່ວນຕ່າງ ຕໍ່າເກີນໄປ ສະແດງວ່າມີຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມກັນຢ່າງຫລວງຫລາຍໃນປະເທດນັ້ນ ແລະ ມັກກໍ່ໃຫ້ເກີດຄຳຖາມເຖິງຄວາມທ່ຽງທຳຂອງຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດນັ້ນ. ຖ້າວ່າ(ອັດຕາສ່ວນຕ່າງ)ຂອງຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າ ຫາກສູງເກີນໄປເມື່ອທຽບໃສ່ກັບຄ່າແຮງງານຂຶ້ນກາງ, ສະແດງວ່າ ມີຂະບວນການທີ່ບໍ່ປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍຢ່າງແຜ່ຫຼາຍ ຫລື ມີຄວາມແປງແຍກຢ່າງຫລວງຫລາຍລະຫວ່າງ ຂະແໜງທຸລະກິດໃນລະບົບແລະນອກລະບົບ.

ຢູ່ ສປປລາວ, ການສຳຫລວດກຳລັງແຮງງານຄັ້ງລ້າສຸດພົບວ່າ ຄ່າແຮງງານຂຶ້ນກາງ ແມ່ນ 1,800,000 ກີບຕໍ່ເດືອນ.²¹ ການສຳຫລວດຄັ້ງນັ້ນໄດ້ຈັດຂຶ້ນໃນເດືອນ ກໍລະກົດ ແລະ ກັນຍາ 2017, ແລະ ໃນເວລານັ້ນ ຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດຂອງ ສປປລາວ ແມ່ນ 900,000 ກີບ. ຖ້ານຳໃຊ້ຂໍ້ມູນສຳຫລວດປີ 2017, ພວກເຮົາຈະເຫັນວ່າ ອັດຕາສ່ວນລະຫວ່າງ ຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດ ແລະ ຄ່າແຮງງານຂຶ້ນປານກາງ ໃນເວລານັ້ນແມ່ນຕ່າງກັນຢູ່ທີ່ 0.5, ຫລື 50%. ຖ້າພວກເຮົາສະເລ່ຍອັດຕາສ່ວນຕ່າງກັນຂອງຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດໃໝ່ 1,1 ລ້ານກີບນັ້ນ, ພວກເຮົາສາມາດໄດ້ດັດປັບຄ່າແຮງງານຂຶ້ນກາງຈາກປີ 2017 ຍ້ອນອັດຕາເງິນເຜີ້, ຜົນທີ່ໄດ້ຂອງຄ່າແຮງງານຂຶ້ນກາງປີ 2018 ຈະຢູ່ປະມານ 1,854,000 ກີບ. ອີງຕາມການຄິດໄລ່ນີ້, ພວກເຮົາສາມາດຄາດຄະເນໄດ້ວ່າອັດຕາສ່ວນຕ່າງກັນຂອງຄ່າແຮງງານຂຶ້ນກາງໃນປີ 2018 ແມ່ນ .59, ຫລື 59%. ອີງຕາມການສາກົນປະເມີນວ່າໃນປະເທດທີ່ພັດທະນາແລ້ວ, ອັດຕາສ່ວນຕ່າງຂອງຄ່າແຮງງານຂຶ້ນກາງແມ່ນຢູ່ລະຫວ່າງ 40% ຫາ 60%. ໃນປະເທດເຜື້ອນບ້ານຫວຽດນາມ, ອັດຕາສ່ວນຕ່າງຢູ່ທີ່ .41, ຫຼື 41%. ຕົວເລກດັ່ງກ່າວຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າອັດຕາຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດໃນປະຈຸບັນກັບອັດຕາຄ່າແຮງງານຂຶ້ນກາງໃນສປປລາວແມ່ນບໍ່ຜິດປົກກະຕິຕາມມາດ ຕະຖານສາກົນ. ແຕ່ຖ້າວິເຄາະລົງເລິກ ອາດສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ອັດຕາສ່ວນຕ່າງນີ້ກຳລັງເຕີບໂຕຂຶ້ນ, ເຊິ່ງມີປັດໄຈຊຸກຍູ້ມາຈາກການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງອັດຕາຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດນັ້ນ, ອາດຈະເພີ່ມຄວາມກົດດັນໃຫ້ມີຂະບວນການບໍ່ປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍ ຫລື ຂະແໜງທຸລະກິດນອກລະບົບ.

ຜະລິດຕະພັນ

ສຳລັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານແລ້ວ, ນຶ່ງໃນການຄົ້ນຄວ້າພິຈາລະນາທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດໃນຂະບວນການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດ ແມ່ນຜະລິດຕະພັນ, ເພາະວ່າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານສ່ວນຫລາຍຈະອີງໃສ່ ຜົນກຳໄລທີ່ໄດ້ຈາກການຜະລິດມາເປັນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຕອບແທນແກ່ກຳລັງການຜະລິດທີ່ມີປະສິດທິພາບສູງຂຶ້ນ. ສິ່ງນີ້ຄື

²⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162117.pdf

²¹ https://www.lsb.gov.la/wp-content/uploads/2017/05/Labor-force_report-22-june_ENG.pdf, pg. 3

ສິ່ງສໍາຄັນທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໄດ້ເນັ້ນໃສ່ປະສິດທິພາບຂອງກໍາລັງການຜະລິດ(ໃນການແບ່ງຜົນກໍາໄລ),ແຕ່ກໍເປັນເລື່ອງຍາກທີ່ຈະວັດຄວາມຖືກຕ້ອງ. ເພາະວ່າ ນອກຈາກຈະມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຢູ່ໃນການວັດແທກແລ້ວ, ການເຕີບໂຕຂອງຜະລິດຕະພັນແມ່ນຂັບເຄື່ອນໄດ້ດ້ວຍການປັບປຸງສະມັດຕະພາບຂອງກໍາລັງແຮງງານ, ທຶນຮອນໃນການຜະລິດ, ປັດໄຈຊຸກຍູ້ການຜະລິດທັງໝົດ, ແລະສ່ວນຫຼາຍ ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ມັນຈະເກີດຂຶ້ນໃນເວລາດຽວກັນ. ໃນເວລາມີກອງປະຊຸມສົນທະນາກ່ຽວກັບຜະລິດຕະພັນ, ຕົວແທນຂອງຜູ້ອອກແຮງງານສ່ວນຫຼາຍຈະກ່າວອ້າງວ່າຜູ້ອອກແຮງງານຄວນຈະໄດ້ຮັບສ່ວນແບ່ງຜົນກໍາໄລຂອງຜົນຜະລິດເຫຼົ່ານີ້. ສະນັ້ນ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານກໍຄວນພິຈາລະນາທັດສະນະເຫຼົ່ານີ້ເຊັ່ນກັນ, ພ້ອມດຽວກັນນັ້ນ ກໍເຂົ້າໃຈວ່າຜົນປະໂຫຍດຈາກຜົນຜະລິດທີ່ດີຂຶ້ນນັ້ນເປັນ(ກໍາມະສິດ)ຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ທີ່ເປັນຜູ້ລົງທຶນດ້ວຍເງິນຕົນເອງເພື່ອຫວັງຜົນຕອບແທນຄືນ.

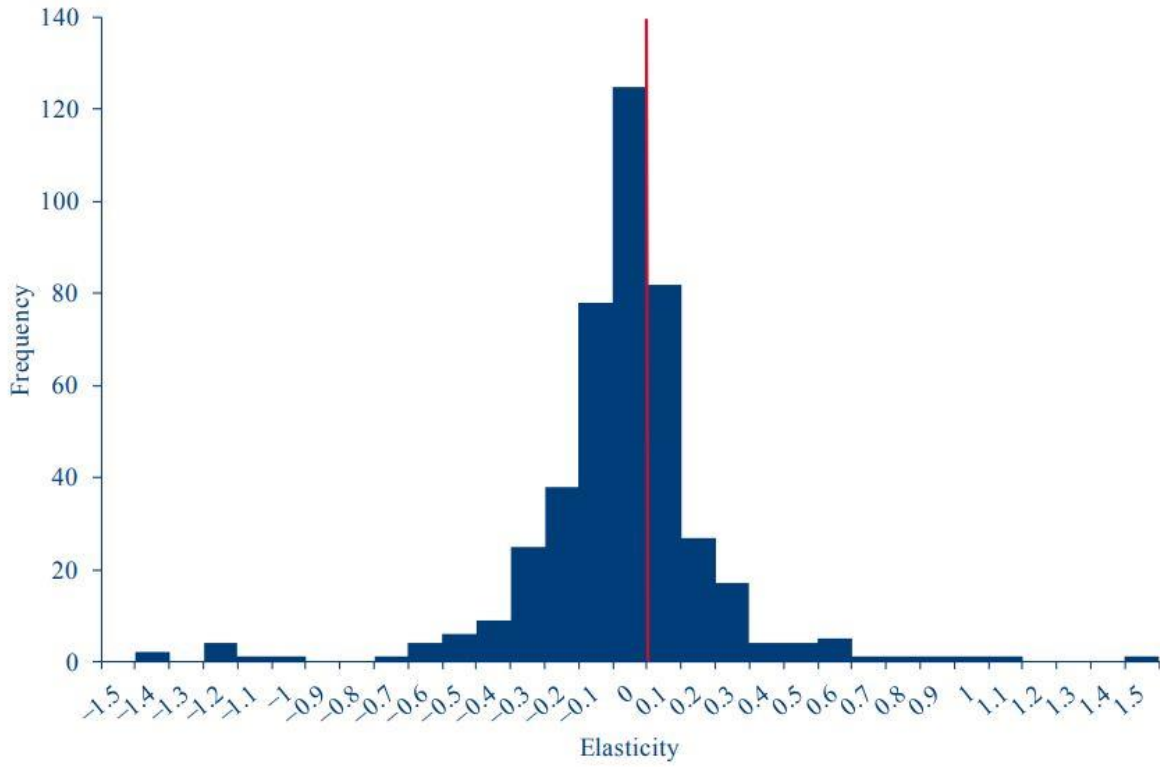
ລະດັບຂອງການຈ້າງງານ

ຜົນກະທົບຈາກການປ່ຽນແປງຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດຕໍ່ລະດັບຂອງການຈ້າງງານ ແມ່ນນຶ່ງໃນແງ່ມຸມທີ່ມີການຖືກຖຽງກັນ ແລະ ມີການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຫລາຍທີ່ສຸດຢູ່ໃນຂະບວນການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດ. ແຕ່ວ່າ, ກໍຍັງບໍ່ທັນມີຄວາມເຫັນເປັນອັນດຽວກັນເທື່ອຢູ່ໃນນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຈາກການປ່ຽນແປງຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດຕໍ່ລະດັບຂອງການຈ້າງງານນັ້ນ. ມີການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຂອງບາງສະຖາບັນ ຝົບວ່າ ການເພີ່ມຂຶ້ນ(ຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດ)ແມ່ນມີຜົນກະທົບທາງລົບຕໍ່ການຈ້າງງານ, ແຕ່ເວລາດຽວກັນນັ້ນ, ມີບາງສະຖາບັນ ພັດເຫັນວ່າມັນບໍ່ມີຜົນສະທ້ອນຫຍັງເລີຍ. ມີສະຖາບັນຄົ້ນຄວ້າຈຳນວນໜ້ອຍນຶ່ງໃຫ້ຄວາມເຫັນວ່າມັນຍັງເປັນຜົນດີອີກຕື່ມ, ເພາະເຂົາເຈົ້າໃຫ້ເຫດຜົນມາໂຕ້ແຍ້ງວ່າຄ່າແຮງງານສູງຂຶ້ນນັ້ນ ໄດ້ຊ່ວຍໃຫ້ມີການຈັບຈ່າຍໃຊ້ສອຍເພີ່ມຂຶ້ນ, ເຊິ່ງໄດ້ກະຕຸ້ນໃຫ້ເກີດການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳຢູ່ພາຍໃນປະເທດ.²² ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກສໍາລັບການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຂອງການປ່ຽນແປງຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດນັ້ນກໍຄື ນັກຄົ້ນຄວ້າຈະຕ້ອງຍົກເອົາປະເດັນຄວາມຂັດແຍ້ງຂຶ້ນມາຖືກຖຽງກັນ. ວິຊາການເຫຼົ່ານີ້ບໍ່ຮູ້ລາຍລາຍລະອຽດວ່າ ແມ່ນສິ່ງໃດຈະເກີດຂຶ້ນຕໍ່າຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດບໍ່ປ່ຽນແປງ, ເພາະສະນັ້ນ ຈິ່ງຕ້ອງຈຳລອງເຫດການຂຶ້ນໂດຍອີງໃສ່ການສົມມຸດຖານ ແລະ ຂໍ້ມູນທີ່ມີຢ່າງຈຳກັດ. ສິ່ງນີ້ຈິ່ງແມ່ນຂໍ້ສະເໜີທີ່ສັບສົນຫລາຍ.

ມີການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າແບບມະຫາພາກຈຳນວນນຶ່ງ ຝົບວ່າມີ "ຫຼັກຖານບາງຢ່າງສະແດງອອກມາວ່າ ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດມີຜົນກະທົບໜ້ອຍຫລາຍຕໍ່ການຫຼຸດລົງຂອງການຈ້າງງານ". ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຜົນຂອງການຄົ້ນຄວ້ານີ້ເປັນສິ່ງທີ່ມີຄວາມສໍາຄັນພຽງແຕ່ເຄິ່ງນຶ່ງຂອງເວລາເທົ່ານັ້ນ ແລະ ກໍຂຶ້ນກັບຄວາມສໍາຄັນຂອງການອອກແບບການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ສະພາບຕົວຈິງຂອງປະເທດ. ຜູ້ຂຽນບາງທ່ານໄດ້ຄົ້ນຝົບວ່າຢູ່ໃນສະຫະລັດອາເມລິກາ ແມ່ນບໍ່ມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງສໍາຄັນອັນໃດ ລະຫວ່າງການຂຶ້ນຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າ ແລະ ການຫຼຸດລົງຂອງການຈ້າງງານ.

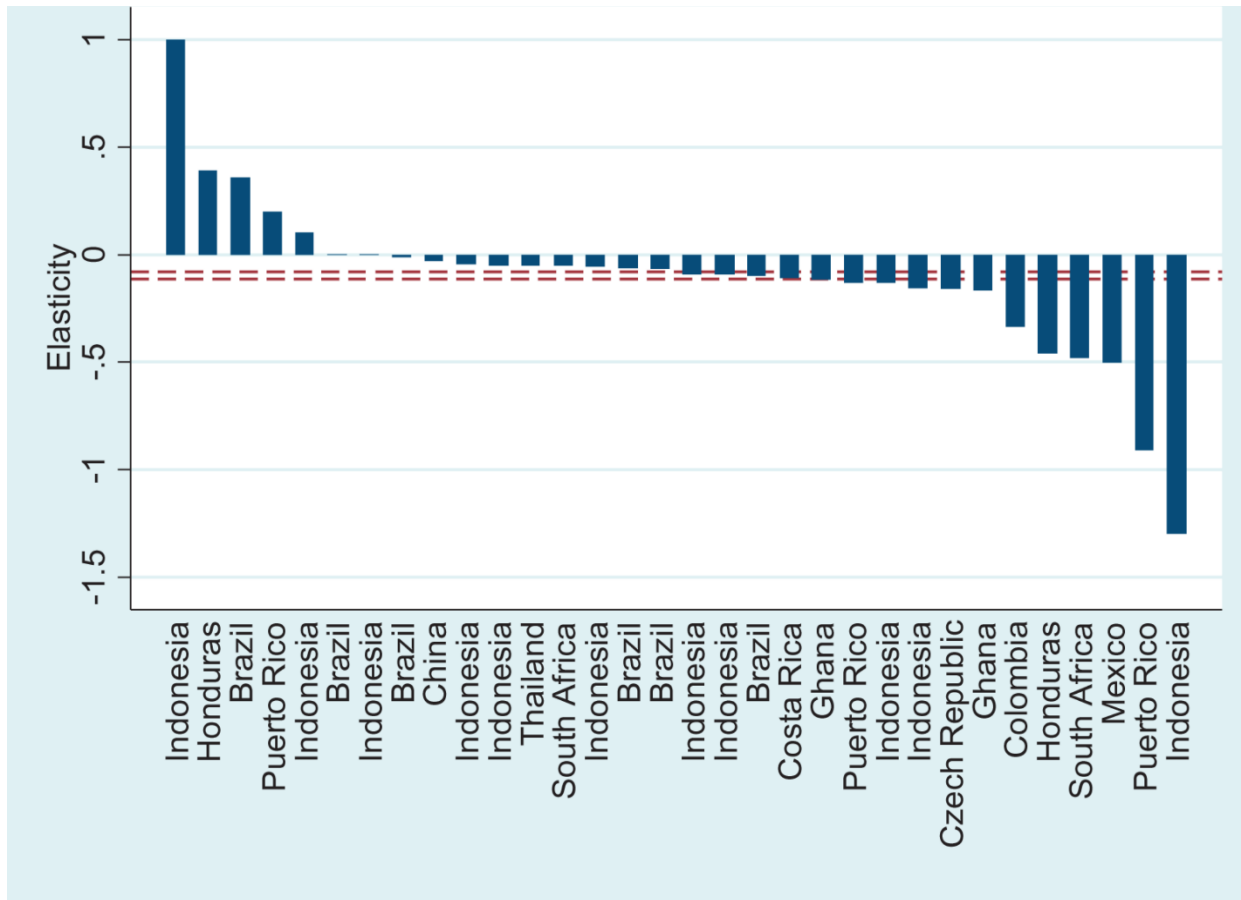
ຕາຕະລາງ XX. ການກະຈາຍຂອງ ການຈ້າງງານ ແລະ ການຫົດຍຶດຂອງຊົ່ວໂມງສໍາລັບການຖືກຖອຍໃນຕົວມັນເອງ *Distribution of Employment and Hours Elasticities for the Meta-Regression*²³

²² There are numerous studies and reviews of the minimum wage and its effects. See, for example, Belman, Dale and Paul J. Wolfson, *What Does the Minimum Wage Do?*, Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2014. For another comprehensive but slightly older review of the literature, see Neumark and Wascher (2007), <http://ftp.iza.org/dp2570.pdf>
²³ https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1220&context=empl_research, pg. 5



ໃນປະເທດກຳລັງພັດທະນາ, ຄວາມກ່ຽວຂ້ອງເຊິ່ງກັນແລະກັນ ລະຫວ່າງຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ແລະ ການຈ້າງງານ ກໍ່ມີການປະສົມປະສານກັນແລະມີຜົນຮັບແຕກຕ່າງກັນຫຼາຍ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າສ່ວນໃຫຍ່ສະເໜີວ່າມັນມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງທາງລົບເລັກນ້ອຍລະຫວ່າງການຂັ້ນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ແລະການຈ້າງງານ. ຕາຕະລາງຕໍ່ໄປນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນກ່ຽວກັບຜົນຂອງຄົ້ນຄວ້າໃນປະເທດກຳລັງພັດທະນາເທົ່ານັ້ນ

ຕາຕະລາງ XX. ການຫົດຢຶດລະຫວ່າງຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ-ການຈ້າງງານຂອງປະເທດທີ່ມີລາຍໄດ້ຕໍ່າແລະປານກາງ²⁴



ໜ້າເສຍດາຍ ທີ່ບໍ່ມີການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການພົວພັນລະຫວ່າງການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ແລະ ການຈ້າງງານ ໃນ ສປປລາວ. ປະເທດນີ້ມີຈຸດພິເສດສໍາຄັນທາງດ້ານເສດຖະກິດຢູ່ຈໍານວນນຶ່ງເຊິ່ງສົ່ງຜົນກະທົບໃຫ້ແກ່ການພົວພັນດັ່ງກ່າວນີ້, ໃນນັ້ນລວມມີ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຢ່າງຫລວງຫລາຍ, ເປັນປະເທດນ້ອຍ, ບໍ່ມີທາງອອກສຸທະເລ ແລະ ຖືເອົາການຜະລິດກະສິກໍາເປັນຈຸດສຸມ. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄວນເນັ້ນໜັກໃນຄວາມບໍ່ໝັ້ນທ່ຽງຂອງການພົວພັນອັນນີ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈຢ່າງຈະແຈ້ງກ່ຽວກັບຫລັກຖານສາກົນທີ່ໄດ້ຍົກໃຫ້ເຫັນເຖິງຜົນກະທົບເລັກນ້ອຍຕໍ່ການຈ້າງງານ.

ການນໍາໃຊ້ສຸດຄິດໄລ່ເພື່ອກໍານົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ

ບາງປະເທດໄດ້ບັນຍັດເນື້ອໃນກ່ຽວກັບວິທີການກໍານົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດເປັນ ສຸດຄິດໄລ່ສະເພາະ ໄວ້ໃນກົດໝາຍ ເພື່ອຊ່ວຍໃນຂະບວນການນີ້. ບາງສຸດຄິດມີຄວາມເຄັ່ງຄັດຕາຍໂຕ ແຕ່ກໍມີບາງສຸດຄິດຢັ້ງຢືນໄວ້ສໍາລັບເພີ່ມເຕີມປັດໄຈຢ່າງຢ່າງ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ປະເທດ ກົດສະຕາ ຣິກາ ມີສຸດຄິດໄລ່ສໍາລັບກໍານົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ, ດັ່ງນີ້:²⁵

$$\Delta MW = \text{expected } \Delta CPI (+\text{correction factor}) + (20\%-40\%) * \Delta GDP \text{ per capita}$$

²⁴ From: Minimum Wages in Sub-Saharan Africa: A Primer
 World Bank Res Obs. 2017;32(1):21-74. doi:10.1093/wbro/lkw007
 World Bank Res Obs | © The Author 2017. Published by Oxford University Press on behalf of the International Bank for Reconstruction and Development / THE WORLD BANK. All rights reserved. For Permissions, please e-mail: journals.permissions@oup.com, pg. 6

²⁵ http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/setting-adjusting/WCMS_461283/lang--en/index.htm

(ການປ່ຽນແປງຂອງຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່ສູດ ເທົ່າກັບ ດັດຊະນີລາຄາຂອງຜູ້ບໍລິໂພກ(CPI)ທີ່ຄາດວ່າຈະເພີ່ມຂຶ້ນ (+ ປັດໄຈແກ້ໄຂ) + (20%-40%)* ຜົນລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ ປະເທດ (GDP) ທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ).

ຢູ່ປະເທດເບຼຊິນ, ເພິ່ນມີສຸດຄິດໄລ່ແຕກຕ່າງຈາກ ກົດສະຕາຣິກາ ໂດຍພິຈາລະນາຈາກ ອັດຕາເງິນເຟີ້ຜ່ານມາ ແລະ ການເຕີບໂຕຂອງ ຜົນລວມຍອດ ຜະລິດຕະພັນພາຍໃນປະເທດ (GDP).²⁶ ສຸດຄິດໄລ່ຂອງເພິ່ນມີດັ່ງນີ້:

$$\Delta MW t = \Delta CPI t-1 + \Delta GDP t-2$$

(ການປ່ຽນແປງຂອງຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່ສູດໃນເວລາທີ່ຈະມາເຖິງ ເທົ່າກັບການປ່ຽນແປງຂອງດັດຊະນີລາຄາຂອງຜູ້ບໍລິໂພກ(CPI) ຢູ່ໃນເວລາຊ່ວງ 1 ທີ່ຫາກໍ່ຜ່ານມາທີ່ສຸດ + ການປ່ຽນແປງຂອງ ຜົນລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນປະເທດ (GDP) ຢູ່ໃນເວລາຊ່ວງ 2 ທີ່ຜ່ານມາກ່ອນ).

ສຸດຄິດໄລ່ມີຫຼາຍແບບທີ່ໜ້າສົນໃຈ. ປະເທດເຫລົ່ານັ້ນກໍານົດຢ່າງຈະແຈ້ງກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນທີ່ຈະນໍາມາພິຈາລະນາເຂົ້າໃນການຄົ້ນຄວ້າເພື່ອກໍານົດຄ່າແຮງ ງານຕາມສຸດຄິດໄລ່ ແລະ ສຸດຄິດໄລ່ເຫລົ່ານີ້ຍັງເຮັດໃຫ້ຂະບວນການນີ້ມີຄວາມໂປ່ງໃສ ເພາະວ່າທຸກຄົນແມ່ນສາມາດເບິ່ງສຸດຄິດໄລ່ໄດ້ ແລະ ຮັບຮູ້ວ່າ ລະດັບຄ່າແຮງງານໃໝ່ນັ້ນເປັນມາແນວໃດ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ສຸດຄິດໄລ່ທັງຫລາຍເຫລົ່ານີ້ຍັງມີຄວາມບົກຜ່ອງຢູ່ຫຼາຍຢ່າງ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ພວກເພິ່ນ ສາມາດຄາດຄະເນອັດຕາເງິນເຟີ້ ແລະ ເພີ່ມຄ່າແຮງງານຕາມອັດຕາເງິນເຟີ້ໃນສະຖານະການບາງຢ່າງ.²⁷ ຫາກໃຊ້ສຸດຄິດໄລ່ເຂັ້ມງວດຕາຍໂຕເກີນໄປ ອາດນໍາໄປສູ່ບັນຫາຕ່າງໆໃນເວລາທີ່ປະເທດກໍາລັງປະເຊີນກັບສະພາບເສດຖະກິດທີ່ຜິດປົກກະຕິເຊັ່ນ: ອັດຕາເງິນເຟີ້ເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງໄວວາ, ການວ່າຈ້າງ ແຮງງານຫລຸດລົງຢ່າງໄວວາ ຫລື ໄພເງິນເຟີ້ລຸກລາມ. ການນໍາໃຊ້ສຸດຄິດໄລ່ນີ້ສາມາດສ້າງບັນຫາສະກັດກັ້ນການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ອອກແຮງງານແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ. ອົງການແຮງງານສາກົນແນະນຳວ່າຖ້າໃຊ້ສຸດຄິດໄລ່, ຄວນໃຫ້ມີການປຶກສາຫາລືກັບບັນດາອົງການຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມ ແລະ ບໍ່ ຄວນນໍາໃຊ້ເພື່ອປັດເຂ່ຍການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພາກສ່ວນຕ່າງໆໃນສັງຄົມ.”²⁸

ຄໍາສະເໜີແນະ

- ສະເໜີໃຫ້ພິຈາລະນາດັດແກ້ກົດໝາຍເພື່ອບັນຍັດເອົາເນື້ອໃນກ່ຽວກັບປັດໄຈຕ່າງໆທີ່ຈະນໍາໃຊ້ຢູ່ໃນການກໍານົດຄ່າແຮງງານຕໍ່ສູດ.
- ສະເໜີໃຫ້ນໍາໃຊ້ ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບດັດຊະນີລາຄາຂອງຜູ້ບໍລິໂພກ (CPI) ຈາກສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດເຂົ້າໃນການຄົ້ນຄວ້າກໍານົດຄ່າແຮງງານ ຂັ້ນຕໍ່ສູດ, ສ່ວນ ຂໍ້ມູນອື່ນໆທີ່ສູນກາງສະຫະພັນກໍາມະບານລາວເກັບກໍານັ້ນ ບໍ່ຄວນນໍາໃຊ້ເພື່ອຈຸດປະສົງເຫລົ່ານີ້ (ເຖິງແມ່ນວ່າສູນກາງ ສະຫະພັນກໍາມະບານລາວ ຈະສືບຕໍ່ສົ່ງຂໍ້ມູນທຸກຢ່າງທີ່ເກັບກໍາໄດ້ມາໃຫ້ ໃນຖານະເປັນຕົວແທນສະມາຊິກຂອງຕົນກໍ່ຕາມ).
- ສະເໜີໃຫ້ ກົດໝາຍພິຈາລະນາຢ່າງ“ສະເໝີພາບ” ກ່ຽວກັບ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ອອກແຮງງານແລະຄອບຄົວເຂົາເຈົ້າ ແລະ ລວມທັງ ເງື່ອນໄຂຕ່າງໆທາງດ້ານເສດຖະກິດ.
- ພິຈາລະນາໃຫ້ມີບົດບັນຍັດກໍານົດໄວ້ໃນກົດໝາຍກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນທີ່ຈໍາເປັນຂອງໜ່ວຍງານຜູ້ຊ່ຽວຊານທີ່ໄດ້ຮັບການມອບໝາຍ ໜ້າທີ່, ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ສົນໃຈອື່ນໆ.
- ເນື່ອງຈາກພາວະໃນຕົວຂອງມັນເອງ, ໃຫ້ຫລີກເວັ້ນການສົນທະນາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບ “ຄ່າແຮງງານເພື່ອດໍາລົງຊີບ” ແລະ ໃຫ້ເໝັນໜັກໃສ່ ຄົ້ນຄວ້າຫາລື ແລະ ຊຸກຍູ້ສະໜັບສະໜູນ ແນວຄວາມຄິດທີ່ຖືເອົາຂໍ້ມູນຈະແຈ້ງເປັນບ່ອນອີງ ແລະ ສາມາດກໍານົດໄດ້.

²⁶ http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_463095/lang--en/index.htm
²⁷ https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/setting-adjusting/WCMS_439254/lang--en/index.htm
²⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_508530.pdf

- ຫລັກເວັ້ນການນໍາໃຊ້ສູດຄິດໄລ່ແບບເຄັງຄັດຕາຍໂຕກໍານົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ, ຖ້າຫາກມີຄວາມຮູ້ສຶກທີ່ຈະສ້າງສູດຄິດໄລ່ຂຶ້ນມາແທ້, ກໍຄວນພິຈາລະນາໃຫ້ມີສູດຄິດໄລ່ ທີ່ອີງໃສ່ສະພາບ ແລະ ລະດັບອັນແນ່ນອນ ໂດຍຜ່ານຂະບວນການພິຈາລະນາຕາມຫລັກຖານອ້າງອີງຕ່າງໆ ພ້ອມທັງໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມ.
- ໃຫ້ເນັ້ນໜັກໃສ່ການສົນທະນາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດໂດຍອີງຕາມຫລັກຖານຈາກນາໆຊາດທີ່ໄດ້ໃຫ້ຄໍາເຫັນກ່ຽວກັບການພົວພັນທາງລົບເລັກນ້ອຍລະຫວ່າງ ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ການຈໍາງານ.
- ໃຫ້ເອົາຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການສໍາຫລວດກໍາລັງແຮງງານທົ່ວປະເທດຂອງ ສປປລາວ ມາຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ວິເຄາະ.
- ປຶກສາຫາລືກັບສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ ເພື່ອຄົ້ນຄວ້າຂໍ້ມູນທີ່ມີຢູ່ແລ້ວກ່ຽວຜະລິດຕະພັນ ແລະ ຈາກນັ້ນ ໃຫ້ກໍານົດຂັ້ນຕອນຕ່າງໆເພື່ອປັບປຸງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຜະລິດຕະພັນເຫລົ່ານັ້ນ.

ການອອກແບບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ

ເຖິງແມ່ນວ່າປະຈຸບັນ ສປປລາວຈະມີຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດພຽງນຶ່ງດຽວໃຊ້ທົ່ວປະເທດ, ແຕ່ກໍຖືວ່າເປັນເລື່ອງທໍາມະດາທີ່ຫລາຍປະເທດຈະມີຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຢູ່ຈໍານວນນຶ່ງ, ໂດຍມີເປົ້າໝາຍໃຊ້ສໍາລັບກຸ່ມໃດນຶ່ງສະເພາະ ຫຼື ໃຊ້ສໍາລັບຜົນປະໂຫຍດທາງດ້ານນະໂຍບາຍ. ຄໍາຖາມທີ່ສໍາຄັນອັນນຶ່ງທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຈະຕ້ອງໄດ້ຕອບ ກໍແມ່ນວ່າ ຄວນຈະມີຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຈໍານວນຫລາຍປານໃດ. ລະບົບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດທີ່ງ່າຍດາຍ, ດ້ວຍຄ່າແຮງງານພຽງລະດັບດຽວ ຫຼື ມີສອງສາມລະດັບ, ເພື່ອເຮັດໃຫ້ມີຄວາມງ່າຍ ຕໍ່ການປະຕິບັດ ການສື່ສານເຊິ່ງກັນແລະກັນ ແລະ ການບັງຄັບໃຊ້. ລະບົບທີ່ມີຄ່າແຮງງານຫລາຍລະດັບອາດຈະເໝາະສົມກັບຂະແໜງເສດຖະກິດຕ່າງໆ ຫຼື ເຂດພື້ນທີ່ແຕກຕ່າງກັນ, ແຕ່ກໍຮ້ອງຮຽກໃຫ້ມີຄວາມສາມາດຂອງສະຖາບັນຄຸ້ມຄອງຫຼາຍຂຶ້ນ.²⁹

ອົງການແຮງງານສາກົນ ໄດ້ໃຫ້ຄໍາແນະນໍາທົ່ວໄປຈໍານວນນຶ່ງກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ສິນທິສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນເລກທີ 131 ລະບຸວ່າລະບົບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ຄວນກວມເອົາ “ ທຸກໆກຸ່ມຂອງຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານ”ຕາມຂໍ້ກໍານົດໜ້າທີ່ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ. ບົດແນະນໍາກ່ຽວກັບການກໍານົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ (ເລກທີ 170) ໄດ້ໃຫ້ຄວາມເຫັນຕື່ມວ່າ ຈໍານວນແລະກຸ່ມຂອງຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານທີ່ຢູ່ນອກລະບົບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດນັ້ນ ກໍ “ຄວນຈັດໄວ້ໃນລະດັບຕໍ່າສຸດນີ້”. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ສິນທິສັນຍາດັ່ງກ່າວໄດ້ເປີດທາງໃຫ້ປະເທດຕ່າງໆສາມາດກໍານົດດ້ວຍຕົນເອງວ່າ ຜູ້ອອກແຮງງານກຸ່ມໃດຄວນໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງນີ້. ໃນມາດຕາ 1, ຂໍ້ທີ 2 ຂອງສິນທິ ສັນຍາເລກທີ 131 ກ່າວວ່າ “ອົງການປົກຄອງທີ່ມີສິດອໍານາດໃນແຕ່ລະປະເທດຕ້ອງ, ຫລື ພາຍຫລັງປຶກສາຫາລືກັນຢ່າງເຕັມທີ່ກັບອົງການຕົວແທນຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຫາກບ່ອນໃດອົງການດັ່ງກ່າວແລ້ວ, ເປັນຜູ້ກໍານົດກຸ່ມຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານທີ່ຈະໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງ.” ອີງຕາມເນື້ອໃນຂອງຄໍາແນະນໍານີ້, ພວກເຮົາເຫັນວ່າ ລະບົບຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດ ມີການອອກແບບຢູ່ຫລາຍວິທີ ແລະ ມີຈຸດພິເສດຕ່າງກັນ ທີ່ຈະໃຫ້ເລືອກຮັບຮອງເອົາ.”.

ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ຕາມແຕ່ລະເຂດພື້ນທີ່

ຢູ່ບາງປະເທດ, ໃນນັ້ນລວມທັງບັນດາປະເທດໃນອາຊຽນ, ໄດ້ນໍາໃຊ້ລະບົບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຕາມເຂດແຂວງຕ່າງໆຂອງປະເທດດ້ວຍອັດຕາຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດແຕກຕ່າງກັນ. ສາເຫດຕົ້ນຕໍທີ່ປະເທດໃດນຶ່ງຈະຮັບຮອງເອົາລະບົບປະເພດນີ້ມາໃຊ້ ແມ່ນຍ້ອນຄ່າຄອງຊົບພາຍໃນປະເທດມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຫລາຍ. ເຂດພື້ນທີ່ໃດມີຄ່າຄອງຊົບສູງຂຶ້ນກໍຈະມີຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ສູງກວ່າ, ແຕ່ຂະນະດຽວກັນນັ້ນ ເຂດພື້ນທີ່ໃດມີຄ່າຄອງຊົບຖືກ

²⁹ <https://www.groundup.org.za/media/uploads/documents/NMWReportFinal.pdf>, pg. 22.

ກໍ່ຈະມີອັດຕາຄ່າແຮງງານຕໍ່າກວ່າ. ລະບົບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຕາມເຂດພື້ນທີ່ຄວນອີງໃສ່ຫຼັກຖານທີ່ຈະແຈ້ງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການຄອງຊີບມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນແທ້.

ລະບົບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຕາມເຂດພື້ນທີ່ ແມ່ນມີທົ່ວໄປໃນອາຊຽນ, ເຊິ່ງຈະເຫັນຢູ່ ມາເລເຊຍ, ໄທ, ອິນໂດເນເຊຍ, ຝີລິບປິນ, ແລະ ຫວຽດນາມ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ໃນແຕ່ລະປະເທດກໍ່ມີລະບົບແຕກຕ່າງກັນ, ເຊິ່ງບາງປະເທດກໍ່ມີລະບົບງ່າຍ ແລະ ບາງປະເທດ ກໍ່ເປັນລະບົບທີ່ສະລັບສັບຊ້ອນຫລາຍ. ປະຈຸບັນ ປະເທດມາເລເຊຍມີລະບົບງ່າຍດາຍທີ່ສຸດດ້ວຍຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ສອງລະດັບຄື: 1,000 ຮິງກິດຕໍ່ເດືອນ ສໍາລັບເຂດເກາະໃຫຍ່ມາເລເຊຍ (Peninsular Malaysia) ທີ່ເປັນເຂດພັດທະນາຫລາຍກວ່າ, ແລະ 920 ຮິງກິດ ສໍາລັບໜູ່ເກາະ ຊາລາວັກ (Sarawak) ແລະ ໜູ່ເກາະຊາບາ (Sabah) ທີ່ເປັນເຂດພື້ນທີ່ພັດທະນາຕໍ່າ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ນັບແຕ່ວັນທີ 1 ມັງກອນ 2019 ມາເລເຊຍ ກໍາລັງກ້າວໄປສູ່ການຮັບຮອງເອົາຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດທົ່ວປະເທດເປັນລະດັບດຽວກັນໝົດ 1,100 ຮິງກິດຕໍ່ເດືອນ.³⁰ ຫວຽດນາມມີລະບົບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຈັດເປັນ 4 ລະ ດັບ, ເຊິ່ງເລີ່ມແຕ່ 2.76 ລ້ານດົງ ສໍາລັບແຂວງພັດທະນາຕໍ່າທີ່ສຸດຢູ່ໃນເຂດລະດັບທີ່ IV, ເຖິງ 3,98 ລ້ານດົງ ສໍາລັບແຂວງທີ່ມີການພັດທະນາສູງສຸດ ໃນເຂດລະດັບທີ່ I.³¹ ລະບົບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຂອງອິນໂດເນເຊຍມີຄວາມສະລັບສັບຊ້ອນຫຼາຍ, ເຊິ່ງແຕ່ລະແຂວງໃນຈໍານວນ 34 ແຂວງຂອງປະເທດມີອັດຕາຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດສໍາລັບແຂວງໃຜແຂວງມັນ.³²

ລະບົບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຕາມເຂດພື້ນທີ່ນີ້ ແມ່ນສາມາດກໍານົດໄດ້ດ້ວຍການມອບໝາຍໃຫ້ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆໃນທ້ອງຖິ່ນເອງ ເປັນຜູ້ໃຫ້ຄວາມເຫັນວ່າສິມເຫດສິມຜົນ. ມັນບໍ່ຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ກໍານົດຄ່າແຮງງານໃຫ້ຕ່າງກັນຢູ່ແຕ່ລະແຂວງ, ດັ່ງໃນກໍລະນີຂອງປະເທດມາເລເຊຍທີ່ໄດ້ຍົກຂຶ້ນມານັ້ນ. ການອອກແບບລະບົບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ກໍສາມາດເຮັດຂຶ້ນໄດ້ສໍາລັບເມືອງໃຫຍ່ບາງເມືອງ (ຫລື ເມືອງໃຫຍ່ຫລາຍເມືອງພ້ອມກັນ) ທີ່ມີອັດຕາຄ່າຄອງຊີບສູງ, ແຕ່ພ້ອມກັນນັ້ນ ຢູ່ເຂດຊົນນະບົດກໍຄວນມີອັດຕາຕໍ່າກວ່າໃນເມືອງ. ການອອກແບບເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນເປັນໄປໄດ້ທັງໝົດ, ແຕ່ຕ້ອງໄດ້ກໍານົດໂດຍອີງໃສ່ສະພາບການຂອງທ້ອງຖິ່ນນັ້ນໆ. ໃຫ້ສັງເກດວ່າລະບົບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດທີ່ມີປ່ຽນແປງໄປຕາມເຂດພື້ນທີ່ນັ້ນມີຜົນສະທ້ອນຫຼາຍຢ່າງ, ທັງດ້ານບວກແລະດ້ານລົບ. ໃນດ້ານບວກ, ມັນສາມາດດັດປັບຄ່າແຮງງານໃຫ້ເໝາະສົມກັບສະພາບການຂອງທ້ອງຖິ່ນ. ສ່ວນດ້ານລົບ, ມັນສາມາດໝູນໃຊ້ເປັນເຄື່ອງມືທາງດ້ານການເມືອງໄດ້. ມັນຍັງສາມາດຮັບໃຊ້ເພື່ອປ່ຽນແປງຮູບແບບການເຄື່ອນໄຫວທຸລະກິດແລະການລົງທຶນ, ເຊິ່ງມີທັງດ້ານບວກແລະດ້ານລົບ. ຕົວຢ່າງ: ຄ່າແຮງງານສາມາດສົ່ງເສີມການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳໃນບາງເຂດພື້ນທີ່ນຶ່ງ, ແຕ່ພັດສ້າງຄວາມບໍ່ເຊື່ອໝັ້ນໃຫ້ຄົນທີ່ຢູ່ເຂດພື້ນທີ່ອື່ນໄດ້. ມັນສາມາດກະຕຸ້ນໃຫ້ວິສາຫະກິດເຄື່ອນໄຫວໄດ້ດີຂຶ້ນ. ດັ່ງນັ້ນ ແຮງຈູງໃຈເຫຼົ່ານີ້ຄວນໄດ້ຮັບການພິຈາລະນານຳໄປຄົ້ນຄວ້າຢູ່ໃນຂະບວນການກໍານົດຄ່າແຮງງານ, ເພື່ອເພີ່ມພູມໃຫ້ເກີດໜາກຜົນໂດຍລວມ.

ຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດ ຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດ

ຢູ່ບາງປະເທດ ເພິ່ນໄດ້ກໍານົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດ. ລະບົບທີ່ກໍານົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດໃນລັກສະນະນີ້ສາມາດຊ່ວຍແກ້ໄຂບາງບັນຫາທາງນະໂຍບາຍ, ຍົກຕົວຢ່າງ ກໍແມ່ນວິທີການແບບນຶ່ງທີ່ຊ່ວຍເຫລືອຂະແໜງເສດຖະກິດທີ່ມີຜົນກຳໄລໜ້ອຍສາມາດຮັບເອົາປະຊາກອນເຂົ້າມາເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂະແໜງເສດຖະກິດເຫລົ່ານັ້ນ. ຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດ ບາງເທື່ອກໍແມ່ນລັດຖະບານເອງ ຫລື ໜ່ວຍງານຜູ້ຊ່ຽວຊານ ເປັນຜູ້ກໍານົດ. ແຕ່ວ່າ ຢູ່ບາງປະເທດ, ລະບົບກໍານົດຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດ ແມ່ນ ມີຄວາມຕິດພັນກັບລະບົບກໍານົດຄ່າແຮງງານໂດຍຜ່ານຂະບວນການຕໍ່ລອງລວມໝູ່. ລະບົບແບບນີ້, ແມ່ນໄດ້ນຳໃຊ້ຫລາຍຢູ່ເອີຣົບ ເຊັ່ນ ຢູ່ ອອດສະຕຣາລີ, ໄຊປຣັດ, ເດັນມາກ, ແຟງລັງ, ອິຕາລີ ແລະ ຊູແອັດ ເຊິ່ງປະເທດເຫລົ່ານີ້ໄດ້ກໍານົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຜ່ານຂໍ້ຕົກລົງລວມໝູ່.³³ ຜ່ານມາ, ປະເທດອາຟຣິກາໃຕ້ ກໍເຄີຍນຳໃຊ້ລະບົບຕໍ່ລອງລວມໝູ່ຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດນີ້ເພື່ອກໍານົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຂອງຕົນ, ເຊິ່ງເພິ່ນເອີ້ນ ວ່າ “ການກໍານົດຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດ.”

³⁰ <https://www.malaymail.com/s/1689342/minimum-wage-raised-to-rm1100-in-2019>

³¹ <https://www.vietnam-briefing.com/news/vietnam-to-hike-minimum-wages-by-5-3-percent-in-2019.html/>

³² <https://www.expatriate.org/indonesian-minimum-wage/>

³³ <https://www.cesifo-group.de/DocDL/dice-report-2015-2-rumscheidt-minimum-wage-june.pdf>, pg. 1.

ຢ່າງໃດກໍຕາມ ຂອບເຂດການນໍາໃຊ້ນະໂຍບາຍແມ່ນບໍ່ທົ່ວເຖິງ, ມີປະມານ 22% ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດໃດເລີຍ.³⁴ ເຮັດໃຫ້ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງຫລວງຫລາຍຢູ່ໃນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດເຊິ່ງມີຜົນມາຈາກນະໂຍບາຍກຳນົດຄ່າແຮງງານຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດ, ເລີ່ມຈາກອັດຕາຕໍ່າສຸດ ແຕ່ 1,813 ແຣນ/ຕໍ່ເດືອນ ສໍາລັບຜູ້ອອກແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ ເຖິງ 2844 ແຣນ/ຕໍ່ເດືອນ ສໍາລັບພະນັກງານສັນຍາຈ້າງເຮັດວຽກອະນາໄມ.³⁵

ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດຍັງນໍາໃຊ້ຢູ່ໃນບາງປະເທດອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້. ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຂອງກຳປູເຈຍ, ໃນທາງວິຊາການ, ແມ່ນຄ່າແຮງງານທີ່ນໍາໃຊ້ສະເພາະກັບຂະແໜງຕັດຫຍິບເທົ່ານັ້ນ. ປະເທດຟິລິບປິນມີລະບົບຄ່າແຮງງານຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດທີ່ສະລັບສັບຊ້ອນຫຼາຍເຊິ່ງໄດ້ກຳນົດຄ່າແຮງງານສະເພາະຂະແໜງຕ່າງ ເຊັ່ນ: ກະສິກຳ, ບໍ່ແມ່ນກະສິກຳ, ຄ້າຂາຍຍ່ອຍ / ບໍລິການ ແລະ ການຜະລິດ. ຢູ່ບາງເຂດພື້ນທີ່, ລະບົບຂອງປະເທດຟິລິບປິນຍັງມີຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດສໍາລັບຜູ້ອອກແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ, ຜູ້ອອກແຮງງານໃນອຸດສາຫະກຳປະມົງ, ຜູ້ອອກແຮງງານໃນຂະແໜງທັດຖະກຳ-ຈັກສານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳຜະລິດນໍ້າຕານ.³⁶

ມັນມີທັງ ສິ່ງທີ່ເປັນປະໂຫຍດ ແລະ ສິ່ງຫຍຸ້ງຍາກຂອງລະບົບກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດ. ສິ່ງຫຍຸ້ງຍາກປະການນຶ່ງ ກໍແມ່ນລະບົບດັ່ງກ່າວມີຄວາມສັບຊ້ອນຫລາຍ, ເຊິ່ງອາດຈະເຮັດໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານແລະຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີຄວາມລຳບາກທີ່ຈະເຂົ້າໃຈ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ສິ່ງທ້າທາຍຢູ່ປະການນຶ່ງ ກໍແມ່ນລະບົບນີ້ ບໍ່ສາມາດຄອບຄຸມຜູ້ອອກແຮງງານໄປທົ່ວທຸກຂະແໜງເສດຖະກິດ, ຫລື ອາດຈະມີຄວາມສັບສົນຢູ່ໃນການນໍາໃຊ້ຄ່າແຮງງານຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດ. ແຕ່ກໍມີຫລາຍວິທີແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ຂາດຕົກບົກຜ່ອງດັ່ງກ່າວ, ເຊັ່ນວ່າໃຫ້ມີຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດໃຊ້ໄດ້ທົ່ວປະເທດຄອບຄຸມຜູ້ອອກແຮງງານທັງໝົດ, ພ້ອມນັ້ນ ກໍໃຫ້ມີລະບົບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດ. ສິ່ງຫຍຸ້ງຍາກອີກປະການນຶ່ງສໍາລັບການນໍາໃຊ້ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດກໍຄື ມັນສາມາດສົ່ງຜົນໃຫ້ມີລະບົບດຽວແຕ່ມີຄ່າແຮງງານຫລາຍຂຶ້ນ, ຊຶ່ງອາດຈະບໍ່ຕອບສະໜອງຄ່າຕອບແທນຢ່າງເທົ່າທຽມກັນລະຫວ່າງຜູ້ເຮັດວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າອັນດຽວກັນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຜູ້ສະໜັບສະໜູນແນວຄິດໃຫ້ມີຄ່າແຮງງານຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດນີ້ ອາດຈະໂຕ້ແຍ້ງວ່າ ຍ້ອນວ່າແຕ່ລະຂະແໜງເສດຖະກິດສ້າງມູນຄ່າເສດຖະກິດໃນລະດັບແຕກຕ່າງກັນ, ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດຈຶ່ງມີຄວາມເໝາະສົມທີ່ສຸດ ທັງນີ້ກໍເພື່ອສ່ອງແສງໃຫ້ເຫັນເຖິງມູນຄ່າທີ່ສ້າງຂຶ້ນມາໄດ້ຢູ່ຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດ ນັ້ນໆ.

ຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດ ອີງຕາມຄຸນວຸດທິ

ຢູ່ບາງປະເທດ, ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດແມ່ນຕິດພັນກັບຄຸນວຸດທິຕ່າງໆ. ບາງຄັ້ງຄ່າແຮງງານອີງຕາມຄຸນສົມບັດເຫຼົ່ານີ້ນໍາໃຊ້ເພື່ອເປັນສິ່ງຢັ້ງຢືນກ່ຽວກັບສະມັດຕະພາບຂອງການຜະລິດ, ໂດຍສົມມຸດຂຶ້ນມາວ່າຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ມີຄຸນນະວຸດສູງນັ້ນອາດໃຫ້ຜົນຜະລິດທີ່ດີໃນເວລາເຮັດວຽກໄດ້ຫລາຍກວ່າ. ລະບົບທີ່ອີງໃສ່ຄຸນວຸດທິສາມາດປະຕິບັດໄດ້ໃນຫລາຍຮູບແບບ. ວິທີການອັນນຶ່ງແມ່ນ ໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນຕາມທັກສະສົມແຮງງານຂອງເຂົາ, ໂດຍອີງໃສ່ໃບປະກາສະນິຍະບັດ ຫລື ໃບຢັ້ງຢືນວິຊາສະເພາະ. ອີກວິທີນຶ່ງແມ່ນ ໃຫ້ມີລະດັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດແຕກຕ່າງກັນໂດຍອີງໃສ່ຂໍ້ກຳນົດໜ້າທີ່ຂອງໜ້າວຽກທີ່ເຮັດ. ຍົກຕົວຢ່າງຢູ່ປະເທດບັງກະລາເທດ ເຜີນເຮັດຕາມລະບົບທີ່ມີການຈັດລຳດັບຂຶ້ນເງິນເດືອນສໍາລັບຜູ້ອອກແຮງງານໃນຂະແໜງຕັດຫຍິບ, ເຊິ່ງຈັດແບ່ງຂຶ້ນເງິນເດືອນຢູ່ໃນທຸກຕໍາແໜ່ງງານ ຢູ່ເຈັດຂັ້ນ.

³⁴ South Africa Minimum Wage Review, pg. 56
³⁵ These values represent only the lowest minimum wage rate in each of the sectors, most of which also have higher minimum wage rates for other types of employees. The highest minimum wage rate in any sector is 6506 Rand per month for certain types of wholesale and retail employees.
³⁶ <https://psa.gov.ph/sites/default/files/attachments/cls/Tab%202021.pdf>

ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດອີງຕາມຄຸນຄ່າທີ່ ກໍ່ມີປະໂຫຍດບາງຢ່າງ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ມັນສາມາດອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ບໍ່ມີສິນ
ແຮງງານ ຫລື ມີສິນແຮງງານຕໍ່າ ເຂົ້າຮ່ວມເປັນກໍາລັງແຮງງານຂອງປະເທດ, ແລະ ສາມາດກະຕຸ້ນໃຫ້ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດມີຄວາມສາມາດວ່າຈ້າງຜູ້
ອອກແຮງງານເຫຼົ່ານີ້ເຂົ້າເຮັດວຽກຫລາຍຂຶ້ນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ມັນກໍ່ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຢູ່ຫລາຍປະການ. ປະການນຶ່ງກໍ່ແມ່ນ, ອັດຕາຄ່າແຮງງານ
ອີງຕາມຄຸນຄ່າທີ່ນີ້ອາດຈະບໍ່ສອງແສງເຖິງສິນແຮງງານຢ່າງຖືກຕ້ອງ ແລະ ກໍ່ອາດຈະບໍ່ນໍາໄປສູ່ການຍົກສູງສະມັດຕະພາບຂອງການຜະລິດຢ່າງແທ້ຈິງ
ໄດ້. ອີກປະ ການນຶ່ງ, ສໍາລັບລະບົບອື່ນໆເຊິ່ງສາມາດເຫັນໄດ້ຢູ່ປະເທດບັງກະລາເທດ, ແມ່ນຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງ ການຈ່າຍເງິນເດືອນແບບອັດຕະ
ວິໄສ, ແລະມີຄວາມສ່ຽງທີ່ ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜະນົກງານທົ່ວໄປ ຈະບໍ່ເຫັນດີກັບການຈ່າຍຄ່າແຮງງານຕາມການຈັດເປັນຂັ້ນໆນີ້. ເນື່ອງຈາກຄວາມ
ຫຍຸ້ງຍາກເຫຼົ່ານີ້, ດັ່ງນັ້ນ ທີ່ຈິງແລ້ວ ຄຸນຄ່າທີ່ເຫລົ່ານີ້ເປັນພຽງສິ່ງຢັ້ງຢືນຂອງຜະລິດຕະພັນເທົ່ານັ້ນ, ກຸ່ມຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຈຶ່ງບໍ່ຕ້ອງການໃຫ້ເອົາມາເປັນ
ອີງປະກອບພື້ນຖານຢູ່ໃນການພິຈາລະນາຄ່າລະບົບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ.

ການຫັກຄ່າແຮງງານຂອງຜູ້ອອກແຮງງານໄວໜຸ່ມ, ນັກຝຶກງານ, ໄລຍະຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຜູ້ເຮັດວຽກໃໝ່

ຢູ່ບາງປະເທດ, ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຖືກກໍານົດດ້ວຍການຈັດລະດັບການຫັກຄ່າແຮງງານ(ເງິນເດືອນ)ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ ເປັນໄວໜຸ່ມ, ຜູ້ທີ່ກໍາລັງ
ຝຶກອົບຮົມ, ຫລື ຜູ້ເຮັດວຽກໃໝ່ ຢູ່ໃນໃນຂະແໜງເສດຖະກິດສະເພາະໃດນຶ່ງ. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ລະບົບເຫຼົ່ານີ້ສ້າງຂຶ້ນມາເພື່ອຊຸກຍູ້ໃຫ້ຫົວໜ່ວຍ
ທຸລະກິດສາມາດຮັບເອົາບຸກຄົນທີ່ຍັງບໍ່ມີປະສົບການ ຫລື ມີສິນແຮງງານບໍ່ຫລາຍ ເຂົ້າມາເຮັດວຽກ, ແລະກໍ່ເປັນການຊ່ວຍໃຫ້ທຸລະກິດສາມາດຊົດເຊີຍ
ສະມັດຕະພາບຂອງການຜະລິດທີ່ຕໍ່າກວ່າ(ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຫລົ່ານີ້)ໂດຍການຫັກຄ່າແຮງງານຂອງເຂົາເຈົ້າ. ການຫັກຄ່າແຮງງານເຫລົ່ານີ້ມີຫລາຍ
ຮູບແບບ, ແລະມີການຖືກຖຽງກັນຫລາຍກ່ຽວກັບປະສິດທິພາບທີ່ດີສຸດຂອງກິນໄກເຫລົ່ານີ້.

ການຫັກຄ່າແຮງງານ(ເງິນເດືອນ)ອີກປະເພດນຶ່ງແມ່ນອີງຕາມອາຍຸ, ໂດຍມີລະດັບຄ່າແຮງງານກໍານົດໄວ້ສະເພາະສໍາລັບຜູ້ອອກແຮງງານໄວໜຸ່ມ. ຈຸດ
ປະສົງຂອງການຫັກເງິນເດືອນນີ້ແມ່ນເພື່ອ ເອື້ອອໍານວຍໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານໄວໜຸ່ມສາມາດປະກອບສ່ວນເຂົ້າເປັນກໍາລັງແຮງງານຂອງປະເທດ.
ລະບົບນີ້, ເພິ່ນນໍາໃຊ້ຢູ່ປະເທດສະຫະລາຊະອານາຈັກ(ອັງກິດ), ເຊິ່ງປະກອບມີຢູ່ 4 ກຸ່ມຄື: ກຸ່ມອາຍຸ 16-17 ປີ; ກຸ່ມອາຍຸ 18-20 ປີ; ກຸ່ມອາຍຸ 21-24
ປີ; ແລະ ກຸ່ມອາຍຸ 25 ຂຶ້ນໄປ. ປະເທດຝຣັ່ງກໍ່ມີຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດທີ່ແຕກຕ່າງກັນຂອງແຕ່ລະກຸ່ມອາຍຸ ຢູ່ 3 ກຸ່ມ, ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມການຫັກ
ເງິນເດືອນເຫລົ່ານີ້ພຽງແຕ່ນໍາໃຊ້ກັບຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ມີປະສົບການໜ້ອຍກວ່າຫົກເດືອນໃນຂະແໜງເສດຖະກິດ. ບາງປະເທດກໍ່ໄດ້ຖອນອອກຈາກ
ລະບົບຄ່າແຮງງານອີງຕາມອາຍຸແລ້ວ, ໄດ້ແກ່ ສະໂລເວເນຍ, ສາທາລະນະລັດເຊັກ, ແອັດສະປາຍ ແລະ ແບນຊິກ.³⁷

ການຫັກຄ່າແຮງງານອີກປະເພດນຶ່ງ ແມ່ນສໍາລັບຜູ້ຝຶກງານ ຫລື ຜູ້ທີ່ກໍາລັງເຂົ້າຝຶກອົບຮົມ. ເຫດຜົນຂອງການຫັກຄ່າແຮງງານນີ້ ສ່ວນນຶ່ງແມ່ນຍ້ອນ
ລະດັບຂອງປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກຂອງຜູ້ຝຶກງານຜູ້ເຊິ່ງກໍາລັງພັດທະນາຕົນເອງຢູ່ ແລະ ຍັງບໍ່ທັນເຖິງລະດັບທີ່ສາມາດໄດ້ໃຊ້ສິນແຮງງານຢ່າງ
ເຕັມສ່ວນໃນໜ້າວຽກເທື່ອ. ສິ່ງນີ້ຍັງສອງແສງໃຫ້ເຫັນເຖິງການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ຜູ້ຝຶກງານຄວນໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການຝຶກ
ງານຂອງພວກເຂົາເຊັ່ນກັນ. ລະບົບການຈ່າຍເງິນເດືອນສໍາລັບຜູ້ຝຶກງານແມ່ນສາມາດພົບເຫັນຢູ່ທົ່ວໄປ, ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີວິທີການປະຕິບັດແບບແຕກ
ຕ່າງກັນໄປອີງຕາມຈຸດພິເສດຂອງແຕ່ລະປະເທດກໍ່ຕາມ. ຕົວຢ່າງໃນສະຫະລາຊະອານາຈັກ(ອັງກິດ), ຜູ້ຝຶກງານແມ່ນມີສິດໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ
ຢູ່ທີ່ ໕ 3.70. ສ່ວນຢູ່ປະເທດອື່ນໆ, ຄ່າແຮງງານຂອງຜູ້ຝຶກງານແມ່ນຄິດໄລ່ເປັນອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງອັດຕາຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ. ກໍລະນີມີຢູ່ປະ
ເທດມຽນມາ (50%), ປາຣາກວາຍ (60%), ຝິລິບປິນ (75%) ແລະ ບຸນກາຣີ (90%).³⁸

ການຫັກຄ່າແຮງງານປະເພດທີສາມແມ່ນສໍາລັບຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ເຂົ້າເຮັດວຽກໃໝ່ ຢູ່ໃນບໍລິສັດ ຫລື ໃນຂະແໜງເສດຖະກິດໃດນຶ່ງ. ເຫດຜົນຂອງ
ການຫັກຄ່າແຮງງານເຫຼົ່ານີ້ຄື ຜູ້ເຂົ້າເຮັດວຽກໃໝ່ແມ່ນບໍ່ຄ່ອຍຈະຄຸ້ນເຄີຍກັບວຽກຂອງທຸລະກິດ ຫລື ວຽກຂອງຂະແໜງເສດຖະກິດໃດນຶ່ງມາກ່ອນ
ຈຶ່ງເຮັດວຽກບໍ່ທັນດີພໍເທົ່າກັບຜະນົກງານຜູ້ທີ່ມີປະສົບການແລ້ວ. ລະບົບນີ້ ເພິ່ນນໍາໃຊ້ຢູ່ທັງປະເທດທີ່ພັດທະນາແລະປະເທດພວມພັດທະນາ. ປະ

³⁷ <https://www.groundup.org.za/media/uploads/documents/NMWReportFinal.pdf>, pg. 23
³⁸ ILO Minimum Wages Guide, pg. 22.

ເທດມຽນມາອະນຸຍາດໃຫ້ນຳໃຊ້ອັດຕາຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດ 75% ຂອງອັດຕາປົກກະຕິໃນໄລຍະສາມເດືອນທຳອິດຂອງການເຮັດວຽກຂອງຜູ້ອອກແຮງງານໃນທຸລະກິດໃດໜຶ່ງ. ປະເທດໂປໂລຍອະນຸຍາດໃຫ້ໃຊ້ອັດຕາຄ່າແຮງງານທີ່ຕ່ຳກວ່າ ສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກມີປະສິບການຕ່ຳກວ່ານຶ່ງປີ, ສ່ວນ ປະເທດອຽກລັງ(ໄອແລນ) ອະນຸຍາດໃຫ້ໃຊ້ອັດຕາຄ່າຄົນນີ້ກັບຜູ້ແຮງງານທີ່ມີປະສິບການຕ່ຳກວ່າສອງປີ.

ການຫັກເງິນເດືອນເຫລົ່ານີ້ແຕ່ລະປະເພດແມ່ນໄດ້ຖືກອອກແບບມາເພື່ອຕອບສະໜອງເປົ້າໝາຍທາງດ້ານນະໂຍບາຍໃດໜຶ່ງສະເພາະ, ເຊັ່ນ ເພື່ອເອື້ອອຳນວຍໃຫ້ແກ່ ໄວໜຸ່ມສາມາດເຂົ້າສູ່ກຳລັງແຮງງານຂອງປະເທດ ຫລື ເພື່ອສົ່ງເສີມຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດໃນການເຮັດວຽກ. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄວນຄົ້ນຄວ້າຫາເຄື່ອງມືກິນໄກເຫຼົ່ານີ້ມາເປັນວິທີທາງແກ້ໄຂຕາມເປົ້າໝາຍທາງດ້ານນະໂຍບາຍບາງປະການ, ເຊິ່ງບໍ່ແມ່ນວິທີທາງປະຕິບັດທີ່ຂາດເປົ້າໝາຍທາງນະໂຍບາຍໃດເລີຍ. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄວນລະດົມຄວາມຄິດເພື່ອເກັບກຳບັນຫາຕ່າງໆທາງດ້ານນະໂຍບາຍທີ່ສຳຄັນເຫລົ່ານີ້ກ່ອນສົ່ງໃດໜຶ່ງ, ໂດຍຜ່ານການປຶກສາຫາລືກັບບັນດາສະມາຊິກຂອງຕົນ, ແລະຈາກນັ້ນ ໃຫ້ຄົ້ນຄວ້າເບິ່ງວ່າວິທີການໃດແດ່ໃນຈຳນວນນີ້ ຈິ່ງມາຊ່ວຍແກ້ໄຂສິ່ງເຫລົ່ານັ້ນໄດ້.

ການຍົກເວັ້ນ/ດັດແກ້ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດ ສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານບາງປະເພດ

ບາງລະບົບຂອງຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດ ມີການຍົກເວັ້ນ ຫລື ມີການດັດແກ້ ໃຫ້ເໝາະສົມກັບຜູ້ອອກແຮງງານບາງປະເພດ ເນື່ອງຈາກລັກສະນະພິເສດຂອງການເຮັດວຽກຂອງເຂົາເຈົ້າ. ປະເພດທີ່ທຳມະດານຶ່ງເຊິ່ງບາງຄັ້ງໄດ້ຖືກຍົກເວັ້ນຈາກນະໂຍບາຍຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດກໍແມ່ນຜູ້ອອກແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ. ປະເທດຕ່າງໆສາມາດເລືອກທີ່ຈະໃຊ້ວິທີນີ້ ອີງຕາມລັກສະນະພິເສດຂອງໜ້າວຽກທີ່ຕ່າງກັນ, ແລະ ອີງຕາມການຕອບສະໜອງດ້ານອາຫານການກິນແລະທີ່ພັກອາໄສ (ຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ). ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການປ່ຽນແປງຕ່າງໆດັ່ງກ່າວນັ້ນອາດເຮັດໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຕົກຢູ່ໃນຄວາມສ່ຽງ, ສະນັ້ນ ຈິ່ງຂໍແນະນຳວ່າໃຫ້ມີລະບົບແຍກຕ່າງຫາກແຕ່ຕ້ອງເທົ່າທຽມກັບລະບົບອື່ນ ເພື່ອຄຸ້ມຄອງຜູ້ອອກແຮງງານເຫຼົ່ານີ້. ຍົກຕົວຢ່າງ ປະເທດສິງກະໂປ, ໄດ້ກຳນົດອັດຕາຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດຕໍ່ເດືອນ ສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານໃນຄົວເຮືອນທີ່ເປັນຊາວຕ່າງປະເທດ, ແລະ ມີຂໍ້ກຳນົດເພື່ອຄຸ້ມຄອງຜູ້ອອກແຮງງານດັ່ງກ່າວ, ເຊັ່ນ: ມີພັກວຽກນຶ່ງວັນຕໍ່ອາທິດ.³⁹ ໃຫ້ສັງເກດວ່າການຍົກເວັ້ນລັກສະນະນີ້ ບາງຄັ້ງສາມາດໃຊ້ກັບຜູ້ອອກແຮງງານໃນຂະແໜງເສດຖະກິດໃດໜຶ່ງກໍໄດ້, ໝາຍຄວາມວ່າ ການຍົກເວັ້ນປະເພດນີ້ອາດຈະມີລັກສະນະຄ້າຍຄືກັບລະບົບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດ.

ບາງລະບົບຂອງຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດ ບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງໃຫ້ສະມາຊິກຄອບຄົວໃດໜຶ່ງໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດຫາກເປັນທຸລະກິດຄອບຄົວ. ໃນບາງກໍລະນີ, ສະມາຊິກຄອບຄົວ ບໍ່ໄດ້ຮັບພິຈາລະນາວ່າເປັນພະນັກງານຂອງທຸລະກິດ. ຂໍ້ຍົກເວັ້ນເຫຼົ່ານີ້ ໝາຍຄວາມວ່າ ທຸລະກິດຈະໄດ້ຮັບການຍົກເວັ້ນຈາກການຈ່າຍຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດໃຫ້ສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ໃນປະເທດມຽນມາ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດລະບຸວ່າສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ໄດ້ແກ່ຜິວເມຍ ຫລື ລູກ ບໍ່ມີສິດໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດ. ສະນັ້ນ, ຈິ່ງຄວນທີ່ຈະເນັ້ນວ່າການຍົກເວັ້ນຕ່າງໆນັ້ນຄວນໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາຢ່າງຮອບຄອບ, ແລະ ຫລຸດຜ່ອນລົງໃຫ້ໜ້ອຍທີ່ສຸດເທົ່າທີ່ຈະເຮັດໄດ້, ເພື່ອປະຕິບັດຕາມເນື້ອໃນ ແລະຈິດໃຈຂອງມາດຕະຖານສາກົນ.

ການຍົກເວັ້ນ/ດັດແກ້ຄ່າແຮງງານຕ່ຳສຸດ ສຳລັບທຸລະກິດ ຈຸລະພາກ ແລະ ຂະໜາດນ້ອຍ

ບາງປະເທດມີຄວາມກັງວົນກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຂອງການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດ ຕໍ່ທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ, ແລະມີການດັດປັບໃຫ້ເຂົ້າກັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດເພື່ອເອື້ອອຳນວຍໃຫ້ແກ່ທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ. ຍົກຕົວຢ່າງປະເທດມຽນມາ, ເພີ່ນຍົກເວັ້ນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດໃຫ້ແກ່ທຸລະກິດທີ່ມີຄົນງານໜ້ອຍກວ່າ 10 ຄົນ. ປະເທດຟິລິບປິນ, ເຊິ່ງໃຊ້ລະບົບຄ່າແຮງງານຕາມເຂດພື້ນທີ່, ໄດ້ຍົກເວັ້ນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດໃຫ້ແກ່ ທຸລະກິດ

³⁹ For more information, see: https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/domestic-workers/WCMS_438291/lang-en/index.htm

ຂະໜາດນ້ອຍໃນຫຼາຍຂະແໜງເສດຖະກິດ ແລະ ໃນເຂດພື້ນທີ່ຕ່າງໆ.⁴⁰ ນະຄອນຊີອາເຕີນ(Seattle)ຂອງສະຫະລັດອາເມລິກາ, ມີລະບຽບການກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ, ແລະ ອະນຸຍາດໃຫ້ທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ(ທີ່ມີຄົນງານໜ້ອຍກວ່າ 500 ຄົນ)ຈ່າຍເງິນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າຢູ່ທີ່ 14 ໂດລາຕໍ່ຊົ່ວໂມງ, ສ່ວນທຸລະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ຕ້ອງຈ່າຍຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າຢູ່ທີ່ 15 ໂດລາຕໍ່ຊົ່ວໂມງ. ກົດໝາຍຂອງນະຄອນຊີອາເຕີນ ຍັງອະນຸຍາດໃຫ້ທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍຮັບຜິດຊອບສ່ວນໜຶ່ງຂອງລະດັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ, ໂດຍລວມທັງຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານເປັນຜູ້ອອກໃຫ້ເປັນຄ່າປັບປຸງສຸຂະພາບຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ.⁴¹ ສປປລາວສາມາດພິຈາລະນາຄຳຄວາມຄວາມຮູບແບບທີ່ຄ້າຍຄືນີ້ເພື່ອຈະກັດປັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຂອງຕົນເຊິ່ງຈະເອື້ອອຳນວຍໃຫ້ແກ່ທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ.

ຄຳສະເໜີແນະ

- ຮ່ວມປຶກສາຫາລືກັບ ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດເພື່ອໃຫ້ໄດ້ ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ຄ່າຄອງຊີບຢູ່ຕາມແຂວງຕ່າງໆ ແລະ ຂໍ້ມູນອື່ນໆ ທີ່ຈະນຳໃຊ້ສຳລັບກຳນົດຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດ.
 - ຖ້າຫາກມີ, ໃຫ້ນຳເອົາຂໍ້ມູນເຫລົ່ານັ້ນມາທົບທວນ ແລະ ສຶກສາເບິ່ງວ່າ ຄ່າຄອງຊີບຢູ່ຕາມແຂວງຕ່າງໆມີຄວາມຕ່າງກັນຫລາຍປານໃດ ແລະ ຂໍ້ມູນເຫລົ່ານີ້ເໝາະສົມຫລືບໍ່ທີ່ຈະກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຢູ່ແຕ່ລະເຂດແຂວງແຕກຕ່າງກັນໄປ.
 - ຖ້າຫາກມີ, ໃຫ້ພິຈາລະນາກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຕາມເຂດແຂວງຕ່າງແບບງ່າຍໆ, ອາດຈະກຳນົດອັດຕາຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າຕ່າງຫາກສະເພາະນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ແລະ ກຳນົດອັດຕາຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດສຳລັບແຂວງອື່ນໆໃນທົ່ວປະເທດ (ຫລື ມີລະບົບໂຄງສ້າງຄ້າຍຄືກັນນີ້ຕາມແຕ່ ສະພາການຄ້າແລະອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດລາວ ຈະເຫັນວ່າເໝາະສົມທີ່ສຸດ).
- ພາຍຫລັງທີ່ມີການປຶກສາຫາລືກັນພາຍໃນແລ້ວ, ໃຫ້ຄັດຄ້ານຂໍ້ຄິດລິເລີ່ມໃດໆທີ່ຖືເອົາລະດັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດໄປຕິດພັນກັບໃບປະກາສະນິຍະບັດຮັບຮອງສິມິແຮງງານ ຫລື ໃບຢັ້ງຢືນອື່ນໆກ່ຽວກັບສະມັດຕະພາບໃນການຜະລິດ. ໃຫ້ຖືສຳຄັນວ່າຜູ້ອອກແຮງງານຄວນໄດ້ຊົມໃຊ້ຜົນປະໂຫຍດຈາກຜົນຜະລິດທີ່ສູງຂຶ້ນດ້ວຍການກັດປັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດເຊິ່ງມີປັດໄຈຢູ່ດ້ານມາຈາກສະມັດຕະພາບໃນການຜະລິດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ສູງຂຶ້ນນັ້ນເອງ.

ຕາຕະລາງເວລາສຳລັບການທົບທວນຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດ

ການກຳນົດໄລຍະເວລາຢ່າງຈະແຈ້ງສຳລັບການທົບທວນຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດ ແມ່ນພາກສ່ວນທີ່ຂາດບໍ່ໄດ້ໃນຂະບວນການປັບປຸງຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຢູ່ໃນ ສປປລາວ. ສຳລັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານແລ້ວ, ມັນມີຜົນປະໂຫຍດຫຼາຍຢ່າງ ຖ້າຫາກມີການກຳນົດເວລາຢ່າງຈະແຈ້ງ ແລະ ຕົກລົງຮ່ວມກັນກ່ຽວກັບຕາຕະລາງເວລາທີ່ຈະກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ. ສິ່ງທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດ, ແມ່ນເຮັດໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານສາມາດຄາດຄະເນໄດ້ - (ໝາຍຄວາມວ່າ) ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຈະຮູ້ວ່າເວລາໃດຈະມີການທົບທວນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດເກີດຂຶ້ນ, ເຊິ່ງເປັນສິ່ງບອກເຕືອນໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສາມາດບໍລິຫານຈັດແຈງເວລາທີ່ຈຳເປັນສຳລັບການປ່ຽນແປງເຫລົ່ານັ້ນ ແລະ ເຂົາເຈົ້າຍັງຈະຕ້ອງປັບປ່ຽນປັດໄຈຕ່າງໆໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບການກັດປັບອັດຕາຄ່າແຮງງານໃໝ່ນັ້ນ. ມີຫລາຍໆ ເຂດວຽກງານທີ່ໄດ້ກຳນົດຕາຕະລາງເວລາທົບທວນຢ່າງຈະແຈ້ງເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ມີຜົນປະໂຫຍດຫລາຍ ແລະ ກໍເປັນສິ່ງທີ່ດີທີ່ສຸດຫາກມີການກຳນົດຕາຕະລາງເວລາສຳລັບການທົບທວນໃນວຽກງານສ່ວນນີ້ ເຊັ່ນກັນ.

ກຳນົດຄວາມຖີ່ຂອງການທົບທວນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ

ການກຳນົດໄລຍະເວລາຢ່າງຈະແຈ້ງກ່ຽວກັບເມື່ອໃດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຈຶ່ງຈະໄດ້ຮັບການທົບທວນ ແລະ ຈະຖືກກັດປັບອີກໃໝ່ ຖືວ່າເປັນເລື່ອງປົກກະຕິທົ່ວໄປ ແລະ ເປັນສິ່ງທີ່ເປັນປະໂຫຍດ. ສິນທິສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນເລກທີ 131 ບໍ່ໄດ້ໃຫ້ຄຳແນະນຳໂດຍກົງວ່າເວລາໃດຄວນຈະທົບທວນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ, ພຽງແຕ່ຊີ້ແຈ້ງວ່າ ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຄວນຈະໄດ້ຮັບການກັດປັບເປັນໄລຍະໆ. ການກຳນົດໄລຍະໜຶ່ງກັນ

⁴⁰ <https://psa.gov.ph/sites/default/files/attachments/cls/Tab%202021.pdf>
⁴¹ <https://www.seattle.gov/laborstandards/ordinances/minimum-wage>

ລະຫວ່າງຊ່ວງນີ້ຫາຊ່ວງຕໍ່ໄປຂອງການທົບທວນຄ່າແຮງງານ ສາມາດແຍກບັນຫາຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດອອກຈາກບັນຫາທາງການເມືອງ.⁴² ຕົວຢ່າງ ໝາຍຄວາມວ່າລັດຖະບານບໍ່ສາມາດດັດປັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຢ່າງເປັນທາງການກ່ອນເຫດການທີ່ສໍາຄັນ, ຫລື ໃນເວລາເກີດວິກິດ. ຜົນປະໂຫຍດ ອີກປະການ ນຶ່ງຂອງການກຳນົດເວລາໃຫ້ສອດຄ່ອງກັນລະຫວ່າງຊ່ວງນີ້ຫາຊ່ວງຕໍ່ໄປເພື່ອທົບທວນຄ່າຈ້າງຂັ້ນຕໍ່າສຸດ - ແມ່ນສ້າງໃຫ້ມີຄວາມງ່າຍດາຍ ສໍາລັບການປຽບທຽບ. ການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າເປັນແຕ່ລະໄລຍະຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີນັ້ນ ໄດ້ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການນໍາໃຊ້ປັດໄຈ ປ່ຽນແປງຫລາຍຢ່າງຂອງເສດຖະກິດລະດັບມະຫາພາກເຂົ້າໃນຂະບວນການກຳນົດຄ່າແຮງງານ.⁴³ ການເພີ່ມຂຶ້ນ(ຂອງຄ່າແຮງງານ)ດ້ວຍວິທີແກ້ໄຂ ແບບສະເພາະກິດ (ດັ່ງທີ່ຢູ່ໃນສປປ ລາວ) ສາມາດເຮັດໃຫ້ກາຍເປັນການເພີ່ມຂຶ້ນແລະການຢຸດສະຫຼັກໃນລັກສະນະທີ່ຜິດປົກກະຕິ **Increases that are handled on an ad hoc basis (as they are in Laos) can result in an irregular pattern of increases and freezes.**⁴⁴ ອີງຕາມຂໍ້ມູນຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ, ນີ້ບໍ່ພຽງແຕ່ເຮັດໃຫ້ສິ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຢູ່ໃນການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າອ່ອນແອລົງເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ມັນຍັງສ້າງຄວາມຫຍຸ້ງຍາກສັບສົນຫລາຍຂຶ້ນໃຫ້ແກ່ວິສາຫະກິດທີ່ຈະຮອງຮັບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເພີ່ມຂຶ້ນ **According to the ILO, this “not only weakens the relevance of the minimum wage, but also makes it more challenging for enterprises to absorb the cost increases.”**⁴⁵

ນີ້ແມ່ນສິ່ງສໍາຄັນທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄວນພິຈາລະນາເບິ່ງສະພາບທ້ອງຖິ່ນຂອງຕົນເອງຢ່າງຮອບຄອບ, ແລະ ສະເໜີໃຫ້ກຳນົດເອົາຄວາມຖີ່ຂອງການດັດ ປັບຄ່າແຮງງານທີ່ເໝາະສົມກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕົນເອງ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບສະພາບຂອງທ້ອງຖິ່ນ. ການດັດປັບຄ່າແຮງງານເປັນໄລຍະໆໂດຍທົ່ວ ໄປແມ່ນເປັນສິ່ງທີ່ໄດ້ຮັບຄວາມເຜິ້ງພໍໃຈຈາກຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ໄດ້ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ, ເຖິງແມ່ນວ່າຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຈະເພີ່ມຂຶ້ນໜ້ອຍຫລາຍ ກໍຕາມ.⁴⁶ ຖ້າຄວາມຖີ່ຂອງການປັບຄ່າແຮງງານມີໜ້ອຍ ຈະເຮັດໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານບໍລິຫານທຸລະກິດງ່າຍຂຶ້ນ, ແຕ່ກໍມີທາງອ່ຽງທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ຄ່າແຮງ ງານເພີ່ມຂຶ້ນຫຼາຍກວ່າເກົ່າ. ຍ້ອນເຫດຜົນດັ່ງກ່າວ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຈຶ່ງຄວນມອງເບິ່ງວ່າ ຄວນມີໄລຍະຄວາມຖີ່ປານໃດຈຶ່ງສາມາດດັດປັບຄ່າແຮງງານ ໄດ້: ແນ່ນອນແລ້ວ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານກໍມັກໃຫ້ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍດ້ານບໍລິຫານບໍ່ຫລາຍຢູ່ໃນຂະບວນການດັດປັບຄ່າແຮງງານແບບຫ່າງໆ, ແລະກໍມັກໃຫ້ທາງ ການກຳນົດເອົາຄ່າແຮງງານຕ່າງ ເຊິ່ງມັນກໍມັກຈະຕິດຕາມມາດ້ວຍການປັບ(ຄ່າແຮງງານ)ໃຫ້ຖີ່ຂຶ້ນກວ່າເດີມ.

ຄວາມຖີ່ຂອງການປັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ແຕກຕ່າງກັນໄປໃນແຕ່ລະປະເທດ, ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໄລຍະການທົບທວນທົ່ວໄປສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນປີລະ ຄັ້ງ. ມີບາງປະເທດ (ຕົວຢ່າງປະເທດໂຮນລັງ) ເພີ່ນທົບທວນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ສອງຄັ້ງຕໍ່ປີ. ສ່ວນບາງປະເທດ ເຊັ່ນມຽນມາ, ເພີ່ນທົບທວນຄ່າ ແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດໃນທຸກໆສອງປີ. ບາງປະເທດບໍ່ມີຄວາມຖີ່ສໍາລັບການທົບທວນຄ່າແຮງງານ. ອີງຕາມແຜນງານກ່ຽວກັບການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳທີ່ ມີຄຸນຄ່າແລະເປັນທຳ ຂອງ ສປປລາວ ໃນປີ 2017, ອົງການແຮງງານສາກົນ ໄດ້ສະເໜີໃຫ້ຄະນະກຳມະການວິຊາການຂອງສາມຝ່າຍດ້ານການພົວພັນ ອຸດສາຫະກຳ ໃຫ້ພົບປະກັນຢ່າງໜ້ອຍນຶ່ງຄັ້ງຕໍ່ໄຕມາດ "ເພື່ອພິຈາລະນາບັນຫາກ່ຽວກັບການພົວພັນອຸດສາຫະກຳ, ລວມທັງ ການປັບຄ່າແຮງງານ ຂັ້ນຕໍ່າສຸດ."⁴⁷ ນີ້ແມ່ນການທົບທວນທີ່ມີຄວາມຖີ່ຫລາຍຂອງຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ຖ້າຈະທຽບໃສ່ບັນທັດຖານຂອງສາກົນ.

ຈະມີໄລຍະຫ່າງປານໃດຈຶ່ງສາມາດປັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ຢູ່ໃນ ສປປລາວ ໄດ້? ຄໍາຕອບນີ້ແມ່ນຂຶ້ນກັບສະພາບຂອງທ້ອງຖິ່ນເອງ, ແຕ່ກໍຕ້ອງໄດ້ ພິຈາລະນາໃຫ້ຄໍາຕອບແກ່ຄໍາຖາມຕໍ່ໄປນີ້ ເພື່ອຈະຊ່ວຍໃຫ້ມອງເຫັນພາບຢ່າງເລິກເຊິ່ງກ່ຽວກັບຄວາມຖີ່ທີ່ດີທີ່ສຸດຂອງການທົບທວນເຫລົ່ານັ້ນ:

⁴² <https://www.groundup.org.za/media/uploads/documents/NMWReportFinal.pdf>, pg. 84.
⁴³ <https://www.groundup.org.za/media/uploads/documents/NMWReportFinal.pdf>
⁴⁴ https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/setting-adjusting/WCMS_439254/lang--en/index.htm
⁴⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_508530.pdf, pg. 4
⁴⁶ https://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/mwap/section_04.php
⁴⁷ http://www.la.one.un.org/images/publications/ILO/lao_preview.pdf, pg. 42

- ໄດ້ເກີດມີສະພາບແວດລ້ອມທາງເສດຖະກິດປ່ຽນແປງຫລວງຫລາຍເຊິ່ງມີຜົນກະທົບຕໍ່ຄ່າຄອງຊົບຫລືບໍ່, ຫລື ມີປັດໃຈອື່ນໆຂ້ອງກັບການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ຫລືບໍ່? ໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ມີການປ່ຽນແປງຢ່າງໄວວານັ້ນ, ອາດຈຳເປັນຕ້ອງມີການປະຊຸມກັນ ເລື້ອຍໆ.
- ຜູ້ກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ອົງການຮ່ວມງານສາມຝ່າຍມີຄວາມສາມາດເທົ່າໃດທີ່ຈະທົບທວນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດໃຫ້ຫລາຍຂຶ້ນ? ສ່ວນຫລາຍ, ຜູ້ກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ອົງການຮ່ວມງານສາມຝ່າຍ ແມ່ນມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຫຼາຍດ້ານ, ແລະ ມີເວລາຈຳກັດທີ່ຈະອຸທິດເວລາໃຫ້ກັບວຽກງານທົບທວນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດນີ້. ຖ້າຄວາມຖີ່ຂອງການທົບທວນຫລາຍເກີນໄປ, ມັນອາດຈະເຮັດໃຫ້ຄຸນນະພາບຂອງຜົນຮັບຫລຸດລົງ.
- ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຮັບມານັ້ນເປັນຂໍ້ມູນໃໝ່ແລະມີລາຍລະອຽດພຽງພໍທີ່ຈະຄົ້ນຄວ້າ? ຖ້າຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຮັບນັ້ນຍັງເປັນຂໍ້ມູນເກົ່າຢູ່, ກໍສະແດງວ່າມີຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການໜ້ອຍທີ່ຈະໃຫ້ຈັດປະຊຸມສົນທະນາຄົ້ນຄວ້າຮ່ວມກັນຕາມປົກກະຕິໄດ້.

ກຳນົດເວລາທີ່ສະດວກສຳລັບການດັດປັບຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດ

ການດັດປັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ຄວນຈັດຂຶ້ນຢູ່ໃນເວລາທີ່ສາມາດຫລຸດຜ່ອນພາລະໜັກໜ່ວງ ແລະ ຫລຸດຜ່ອນການລົບກວນການເຄື່ອນໄຫວວຽກບໍລິຫານດ້ານທຸລະກິດ ແລະ ການເຮັດວຽກຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ. ການດັດປັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ໂດຍທົ່ວໄປບໍ່ຄວນມີການວາງແຜນປະຕິບັດໃສ່ຊ່ວງເວລາຂອງມື້ພຽງຄັ້ງ. ບໍ່ຄວນຈັດຂຶ້ນໃນຊ່ວງ “ລະດູການ” ທີ່ກຳລັງຊຸ້ມຊ້ຽວສຸມໃສ່ການຜະລິດສູງສຸດຢູ່ໃນອຸດສະຫະກຳທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານຈຳນວນຫລວງຫລາຍໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ. ຕົວຢ່າງ: ຖ້າລະດູການເກັບກ່ຽວຜົນລະປູກຫລັກເຊິ່ງເລີ່ມແຕ່ເດືອນພະຈິກເຖິງເດືອນກຸມພາ, ຖ້າຈະດັດປັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດວັນທີ 1 ມັງກອນທີ່ຈະມາເຖິງນັ້ນ ອາດຈະມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກທີ່ຈະເຮັດໄດ້. ຍ້ອນວ່າທຸລະກິດກຳລັງຊຸ້ມຊ້ຽວສຸມໃສ່ການຜະລິດໃນຊ່ວງເວລານີ້, ແລະການປັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດໃນກໍລະນີນີ້ກໍ່ຈະເປັນການສ້າງພາລະໜັກເປັນພິເສດທາງບໍລິຫານຂອງທຸລະກິດ. ເພື່ອຄວາມງ່າຍດາຍໃນອະນາຄົດ, ການວິເຄາະຂໍ້ມູນເພື່ອທົບທວນຄ່າແຮງງານຊັ້ນຕໍ່າ, ສາມາດເປັນປະໂຫຍດຫລາຍ ຖ້າວ່າການດຳເນີນການນັ້ນສອດຄ່ອງກັບບຶງບັບປະມານຫລື ຢູ່ໄລຍະເວລາທີ່ມີຂໍ້ມູນໃໝ່ຖືກເຜີຍແຜ່. ຍົກຕົວຢ່າງ, ສຶກບຶງບັບປະມານຂອງສປປລາວ ເລີ່ມແຕ່ວັນທີ 1 ຕຸລາ ຫາ ວັນທີ 30 ກັນຍາ, ດັ່ງນັ້ນ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄວນພິຈາລະນາວ່າ ວັນທີ 1 ເດືອນຕຸລາຈຶ່ງແມ່ນເວລາສະດວກສຳລັບທົບທວນຄ່າແຮງງານ. ເມື່ອພິຈາລະນາໄລຍະເວລາແລ້ວ, ກໍໃຫ້ເອົາໃຈໃສ່ເປັນພິເສດຕໍ່ອຸດສາຫະກຳທີ່ມີຄືນງານຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍທີ່ຈະຖືກກະທົບ.

ກຳນົດ ເວລາແຈ້ງເຕືອນ

ຈະເປັນປະໂຫຍດຫລາຍສຳລັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຖ້າຫາກມີການຕັ້ງເວລາໄວ້ສຳລັບການປະກາດອັດຕາຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດໃໝ່ ແລະເວລາສຳລັບຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຄ່າແຮງງານໃໝ່ນັ້ນ. ພວກເຮົາເອີ້ນສິ່ງນີ້ວ່າ 'ເວລາແຈ້ງເຕືອນ'. ເວລາແຈ້ງເຕືອນຈະເຮັດໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີເວລາທີ່ຈະປັບປ່ຽນສິ່ງທີ່ຈຳເປັນຕ່າງໆ, ຍົກຕົວຢ່າງກໍຄື ການຂຶ້ນລາຄາສິນຄ້າຂອງຜູ້ປະກອບການທຸລະກິດເລັກໜ້ອຍເພື່ອຊິດເຊີຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ຈະເພີ່ມຂຶ້ນຈາກຄ່າແຮງງານທີ່ສູງຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ. ສະພາບແບບນີ້ເກີດຂຶ້ນຢູ່ໃນຂະແໜງຕັດຫຍິບສ່ວນໃຫຍ່ຢູ່ໃນປະເທດກຳປູເຈຍ. ໂດຍທົ່ວໄປ ລັດຖະບານໄດ້ປະກາດລ່ວງໜ້າປະມານ 3 ເດືອນກ່ຽວກັບການປ່ຽນແປງຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ, ສ່ວນຄ່າສິ່ງຂອງໂຮງງານຕັດຫຍິບຈະປະກາດໄວ້ລ່ວງໜ້າ 3 - 6 ເດືອນ. ຢູ່ປະເທດອື່ນໆ, ເວລາແຈ້ງເຕືອນກໍມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຫຼາຍ. ຢູ່ປະເທດການາດາ, ລັດຕ່າງໆສ່ວນຫລາຍວາງເວລາສຳລັບທົບທວນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດນຶ່ງຄັ້ງຕໍ່ປີ, ແລະເວລາແຈ້ງເຕືອນວາງໄວ້ 2 ເຖິງ 6 ເດືອນ. ຢູ່ສະຫະລັດອາເມລິກາ, ບາງລັດໄດ້ປະກາດຕາຕະລາງເວລາກ່ຽວກັບການຂຶ້ນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດເປັນເວລາຫຼາຍປີ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ຢູ່ລັດຄາລິຝ໌ເນຍ, ລັດຖະບານຂອງລັດໄດ້ປະກາດໃນປີ 2016 ວ່າຈະເພີ່ມຄ່າແຮງງານເປັນເວລາ 6 ປີ ຕິດຕໍ່ກັນ ຈົນຮອດປີ 2022.

	ອັດຕາຄ່າແຮງງານ ຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ⁴⁸
1 ມັງກອນ, 2017	\$10.50
1 ມັງກອນ, 2018	\$11.00
1 ມັງກອນ, 2019	\$12.00
1 ມັງກອນ, 2020	\$13.00
1 ມັງກອນ, 2021	\$14.00
1 ມັງກອນ, 2022	\$15.00

ເມື່ອໄດ້ພິຈາລະນາຄືນຄວາມແລ້ວວ່າ ຈະມີຄ່າແນະນຳກ່ຽວກັບໄລຍະເວລາແຈ້ງເຕືອນ, ສິ່ງສຳຄັນກໍຄວນກຳນົດເອົາເວລາທີ່ຍ່າຍເກີນໄປ ຫລື ສິ້ນເກີນໄປ. ຖ້າເວລາແຈ້ງເຕືອນຍ່າຍເກີນໄປ, ການເພີ່ມຂຶ້ນ(ຂອງຄ່າແຮງງານ)ຕາມທີ່ວາງໄວ້ນັ້ນ ອາດຈະເຫັນຫ່າງຈາກສະພາບເສດຖະກິດຕົວຈິງ. ຖ້າເວລາແຈ້ງເຕືອນຍ່າຍເກີນ, ກໍຈະເຮັດໃຫ້ທຸລະກິດບໍ່ມີເວລາພຽງພໍສຳລັບປັບປ່ຽນຕົນເອງ, ແລະອາດຈະ(ເຮັດໃຫ້ທຸລະກິດ)ຕ້ອງໄດ້ສູ້ຊົນຜ່ານຜ່າໄລຍະທີ່ຫຍຸ້ງຍາກທັນທີໃນໄລຍະສອງສາມເດືອນທຳອິດຫຼັງຈາກການປັບຄ່າແຮງງານ.

ການກຳນົດເວລາທົບທວນຂໍ້ມູນລ່ວງໜ້າ

ເພື່ອເຮັດໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງເຕັມສ່ວນໃນຂະບວນກຳນົດຄ່າແຮງງານໂດຍອີງໃສ່ຫຼັກຖານ, ສິ່ງສຳຄັນທີ່ສຸດ ກໍຕ້ອງໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີຄວາມຄຸ້ນເຄີຍກັບຫຼັກຖານທີ່ຈະນຳມາອ້າງອີງນັ້ນກ່ອນ ຈະມີຈັດການປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າເກີດຂຶ້ນ. ເພື່ອໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າສິ່ງນີ້ເກີດຂຶ້ນຈິງ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄວນໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຫລັກຖານນັ້ນ ແລະ ມີເວລາວິເຄາະຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວກ່ອນການປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າເຫລົ່ານັ້ນ. ໄລຍະເວລາສຳລັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທົບທວນຂໍ້ມູນນີ້ຄວນລວມເຂົ້າຢູ່ໃນເວລາທັງໝົດຂອງຂະບວນການກຳນົດຄ່າແຮງງານ.

ຄຳສະເໜີແນະນຳ

- ໂດຍອີງໃສ່ການຄົງຕົວຂອງລາຄາໃນປະຈຸບັນແລະລາຄາທີ່ຄາດຄະເນໄວ້ໃນອະນາຄົດ ແລະ ຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການໃຫ້ມີເວລາພຽງພໍຂອງອົງການຮ່ວມງານສາມຝ່າຍ, ຈຶ່ງສະເໜີໃຫ້ທົບທວນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດໃນຄວາມຖີ່ຢູ່ໃນລະດັບ ນຶ່ງຄັ້ງໃນທຸກໆສອງປີ.
- ສະເໜີໃຫ້ມີການກຳນົດເປັນຫລັກເກນໄວ້ສະເພາະສຳລັບການທົບທວນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດໃນກໍລະນີພິເສດ. ຕົວຢ່າງ: ຖ້າດັດຊະນີລາຄາຂອງຜູ້ບໍລິໂພກ(CPI)ມີການປ່ຽນແປງເພີ່ມຂຶ້ນສູງກວ່າລະດັບທີ່ກຳນົດໄວ້, ກໍຄວນຈັດໃຫ້ມີການທົບທວນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດເປັນກໍລະນີພິເສດຂຶ້ນ ເຊິ່ງອາດເປັນການທົບທວນທີ່ຢູ່ນອກຕາຕະລາງເວລາທີ່ຕັ້ງໄວ້ສອງປີນັ້ນ.
- ອະນຸຍາດໃຫ້ມີການປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດໄດ້ໃນທຸກເວລາທີ່ຄະນະກຳມະການວິຊາການສາມຝ່າຍດ້ານການພົວພັນອຸດສາຫະກຳ ເຫັນວ່າສົມຄວນ, ແຕ່ຕ້ອງຄັດຄ້ານແນວຄິດໃດໆທີ່ສະເໜີໃຫ້ມີການທົບທວນແລະກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ 4 ຄັ້ງຕໍ່ປີ.
- ປຶກສາຫາລືກັບຂະແໜງອຸດສາຫະກຳທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຫລາຍທີ່ສຸດ ເພື່ອກຳນົດວ່າລະດູການໃດເປັນລະດູການຜະລິດທີ່ຊັ້ນຂັ້ນສູງສຸດ, ໂດຍໃຫ້ພິຈາລະນາເປັນພິເສດຕໍ່ຄ່າແນະນຳທີ່ໃຫ້ດັດປັບຄ່າແຮງງານໃນວັນທີ 1 ຕຸລາ.

⁴⁸ <https://www.calpublicagencylaboremploymentblog.com/wage-and-hour-2/californias-new-schedule-for-minimum-wage-increases-what-it-means-for-public-vs-private-employers/>

- ປົກສາຫາລິກັບຂະແໜງອຸດສາຫະກຳທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຫລາຍທີ່ສຸດ ເພື່ອຈະຕົກລົງວ່າ ເວລາໃດເຂົາເຈົ້າຈຶ່ງມີເວລານຳພາຢູ່ໃນຂະບວນການນັ້ນ, ໂດຍໃຫ້ພິຈາລະນາສະເພາະເວລານຳພາດັ່ງກ່າວນັ້ນໃນລະຫວ່າງ 3 ແລະ 6 ເດືອນ.
- ສະເໜີໃຫ້ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ສົນໃຈອື່ນໆ ໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວກັບຫລັກຖານອ້າງອີງຢ່າງໜ້ອຍສອງອາທິດກ່ອນການປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າສຳຄັນນັ້ນເກີດຂຶ້ນ, ເພື່ອໃຫ້ພາກສ່ວນຕ່າງເຫລົ່ານັ້ນມີເວລາວິເຄາະຂໍ້ມູນແລະກວດກາທີ່ມາຂອງຫຼັກຖານດັ່ງກ່າວ.

ຄວາມລະອຽດອ່ອນຂອງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍໃນການທົບທວນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ

ຢູ່ໃນສິນທິສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນວ່າດ້ວຍຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ແມ່ນບໍ່ມີບົດບັນຍັດສະເພາະສຳລັບພິຈາລະນາກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ, ແຕ່ກໍ່ມີບາງເນື້ອໃນທີ່ກ່າວເຖິງຄວາມສະເໝີພາບເຫລົ່ານີ້ຢູ່ໃນຂະບວນການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ. ເນື້ອໃນເຫລົ່ານີ້ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກສິນທິສັນຍາອື່ນໆຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ. ໃນບັນດາສິນທິສັນຍາທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດນັ້ນ ກໍ່ແມ່ນສິນທິສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນເລກທີ 100, ເຊິ່ງເອີ້ນວ່າ ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍຄ່າຕອບແທນຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ. ສິນທິສັນຍາສະບັບນີ້ຮຽກຮ້ອງມາຍັງປະເທດສະມາຊິກທຸກປະເທດໃຫ້ "ຮັບປະກັນວ່າ ໄດ້ນຳໃຊ້ຫລັກການວ່າດ້ວຍຄ່າຕອບແທນຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ ກັບຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຄົນບໍ່ວ່າຈະເປັນຊາຍຫລື ຍິງ ຢູ່ໃນການເຮັດວຽກຄຸນຄ່າດຽວກັນ."⁴⁹

ທີ່ແທ້ຈິງແລ້ວ, ມາຮອດດຽວນີ້ມີຈຳນວນ 173 ປະເທດ ໄດ້ໃຫ້ສັດຕະຍາບັນແກ່ສິນທິສັນຍາເລກທີ100 ແລ້ວ, ແຕ່ຍັງມີຊ່ອງຫວ່າງຂອງການຈ່າຍເງິນຄ່າແຮງງານລະຫວ່າງ ຊາຍແລະຍິງ ເຊິ່ງກໍ່ເຫັນວ່າເປັນ"ສີສັນເຈືອປົນຢູ່ຕະຫຼາດແຮງງານໃນທົ່ວໂລກ."⁵⁰ ຊ່ອງວ່າງຂອງການຈ່າຍຄ່າແຮງງານລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ມີຢູ່ທົ່ວທຸກຂະແໜງເສດຖະກິດ, ແລະມີຢູ່ໃນວຽກທີ່ມີລາຍໄດ້ຕໍ່າແລະລາຍໄດ້ສູງ. ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ສາມາດເປັນເຄື່ອງມືທີ່ຈະຊ່ວຍແກ້ໄຂຊ່ອງວ່າງໃນຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍທີ່ມີລາຍໄດ້ຕໍ່າ ນີ້ໄດ້, ເຖິງແມ່ນວ່າ ສິ່ງນີ້ເປັນພຽງສ່ວນນຶ່ງຂອງເຄື່ອງມືທາງນະໂຍບາຍແບບກວ້າງໆທີ່ຈະແກ້ໄຂຊ່ອງຫວ່າງອັນໃຫຍ່ຂອງຄ່າແຮງງານລະຫວ່າງຊາຍແລະຍິງທັງຫລາຍເຫລົ່ານີ້ ກໍ່ຕາມ. ຖ້າວ່າຜູ້ອອກແຮງງານເພດຍິງມີຈຳນວນຫຼາຍຂຶ້ນຢູ່ໃນວຽກທີ່ມີລາຍໄດ້ຕໍ່າ, ກໍ່ຈະເຮັດໃຫ້ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດນີ້ສາມາດປະກອບສ່ວນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍເຂົ້າໃນການຫຼຸດຜ່ອນຊ່ອງວ່າງຂອງການຈ່າຍຄ່າແຮງງານລະຫວ່າງ ຊາຍແລະຍິງ.⁵¹

ຄວາມສຳຄັນຂອງການພິຈາລະນາກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຊາຍ-ຍິງໄດ້ລະບຸຢ່າງຈະແຈ້ງໄວ້ໃນພາກຕ່າງໆຂອງແຜນງານກ່ຽວກັບສ້າງວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີຄຸນຄ່າແລະເປັນທຳຂອງສປປລາວ, ເຊິ່ງໄດ້ກ່າວເຖິງຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ. ໂດຍສະເພາະແມ່ນຕົວຊີ້ວັດຢູ່ໃນແຜນງານນັ້ນທີ່ກ່າວກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດໄວ້ວ່າ "ໃຫ້ມີການທົບທວນຂອງອົງການຮ່ວມງານສາມຝ່າຍກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ຢູ່ໃນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ," ແລະວາງເປົ້າໝາຍສະເພາະໄວ້ສຳລັບຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ສຳເລັດໃນປີ 2021:

ເປົ້າໝາຍ 4.1.2, ພາກ (ii) ຂອງແຜນງານດັ່ງກ່າວ ໄດ້ຕົກລົງໃຫ້ມີມາດຕະການຕ່າງໆເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີການພິຈາລະນາກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍຢູ່ໃນຂະບວນການນີ້.

ແຕ່ກໍ່ຍັງບໍ່ທັນຈະແຈ້ງວ່າ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍແມ່ນໄດ້ນຳມາພິຈາລະນາເປັນຫົວຂໍ້ສຳຄັນຢູ່ໃນຂະບວນການກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດກ່ອນໜ້ານີ້ ຫລືບໍ່. ມາຮອດເວລານີ້, ກໍ່ເຫັນວ່າ ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ບັນຍັດເນື້ອໃນນີ້ໄວ້ໃນກົດໝາຍ ທີ່ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການດຳເນີນ ຫລື ແນະນຳໃຫ້ລວມເອົາຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍມາພິຈາລະນາໃນຂະບວນການນີ້. ຍ້ອນບໍ່ມີການຄົ້ນຄວ້າສຶກສາຜ່ານມາ, ບາດກ້າວສຳຄັນທຳອິດຈຶ່ງ ແມ່ນ

⁴⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

⁵⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_508566.pdf, pg. 71

⁵¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_508566.pdf, pg. 71

ການວິເຄາະຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກການສໍາຫລວດກໍາລັງແຮງງານທົ່ວປະເທດ ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າໃຈເຖິງຊ່ອງວ່າງຂອງຄວາມສະເໝີພາບໃນການໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານລະຫວ່າງ ຍິງ ແລະ ຊາຍ ຢູ່ໃນ ສປປລາວ.

ບັນຊີລວມຂອງຄໍາສະເໜີແນະນຳທັງໝົດ

- **ພາກສ່ວນທີ່ມີອໍານາດໃນການກຳນົດຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດ**
 - ໃຫ້ພິຈາລະນາສ້າງຕັ້ງໜ່ວຍງານຜູ້ຊ່ຽວຊານ ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ ລັດຖະບານ, ອົງການຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ, ອົງການຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ນັກຊ່ຽວຊານເອກະລາດ, ເພື່ອກຳນົດ ຫລື ປະກອບຄວາມຄິດເຫັນແນະນຳກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ.
 - ສະເໜີໃຫ້ ລັດຖະບານ, ຫລື ໜ່ວຍງານຜູ້ຊ່ຽວຊານ (ຫາກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນແລ້ວ), ໃຫ້ສ້າງເປັນໜ່ວຍງານມີຄວາມສາມາດໃນການເຮັດງານສໍາຫລວດວິໄຈ ແລະ ສາມາດໄດ້ຮັບຄວາມຄິດເຫັນຈາກພາຍນອກກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ.
 - ສະເໜີໃຫ້ ລັດຖະບານອະນຸມັດງົບປະມານໃຫ້ແກ່ໜ່ວຍງານຜູ້ຊ່ຽວຊານໃຫ້ນຳໃຊ້ຢ່າງພຽງພໍເຂົ້າໃນການເຄື່ອນໄຫວປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນ.
- **ຂໍ້ມູນ ແລະ ຫລັກຖານ ເພື່ອເປັນບ່ອນອີງໃຫ້ແກ່ການກຳນົດຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດ**
 - ສະເໜີໃຫ້ພິຈາລະນາດັດແກ້ກົດໝາຍເພື່ອບັນຍັດເອົາເນື້ອໃນກ່ຽວກັບປັດໄຈຕ່າງໆທີ່ຈະນຳໃຊ້ຢູ່ໃນການກຳນົດຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດ.
 - ສະເໜີໃຫ້ນຳໃຊ້ ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບດັດຊະນີລາຄາຂອງຜູ້ບໍລິໂພກ (CPI) ຈາກສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດເຂົ້າໃນການຄົ້ນຄວ້າກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ, ສ່ວນ ຂໍ້ມູນອື່ນໆທີ່ສູນກາງສະຫະພັນກຳມະບານລາວເກັບກຳນັ້ນ ບໍ່ຄວນນຳໃຊ້ເພື່ອຈຸດປະສົງເຫລົ່ານີ້ (ເຖິງແມ່ນວ່າສູນກາງສະຫະພັນກຳມະບານລາວ ຈະສືບຕໍ່ສົ່ງຂໍ້ມູນທຸກຢ່າງທີ່ເກັບກຳໄດ້ມາໃຫ້ ໃນຖານະເປັນຕົວແທນສະມາຊິກຂອງຕົນກໍຕາມ).
 - ສະເໜີໃຫ້ ກົດໝາຍພິຈາລະນາຢ່າງ“ສະເໝີພາບ” ກ່ຽວກັບ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ອອກແຮງງານແລະຄອບຄົວເຂົາເຈົ້າ ແລະ ລວມທັງ ເງື່ອນໄຂຕ່າງໆທາງດ້ານເສດຖະກິດ.
 - ພິຈາລະນາໃຫ້ມີບົດບັນຍັດກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນທີ່ຈຳເປັນຂອງໜ່ວຍງານຜູ້ຊ່ຽວຊານທີ່ໄດ້ຮັບການມອບໝາຍໜ້າທີ່, ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ສົນໃຈອື່ນໆ.
 - ເນື່ອງຈາກພາວະໃນຕົວຂອງມັນເອງ, ໃຫ້ຫລີກເວັ້ນການສົນທະນາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບ “ຄ່າແຮງງານເພື່ອດຳລົງຊີບ” ແລະ ໃຫ້ເໝັນໜັກໃສ່ ຄົ້ນຄວ້າຫາລື ແລະ ຊຸກຍູ້ສະໜັບສະໜູນ ແນວຄວາມຄິດທີ່ຖືເອົາຂໍ້ມູນຈະແຈ້ງເປັນບ່ອນອີງ ແລະ ສາມາດກຳນົດໄດ້.
 - ຫລີກເວັ້ນການນຳໃຊ້ສູດຄິດໄລ່ແບບເຄັ່ງຄັດຕາຍໂຕກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ, ຖ້າຫາກມີຄວາມຮູ້ສຶກທີ່ຈະສ້າງສູດຄິດໄລ່ຂຶ້ນມາແທ້, ກໍຄວນພິຈາລະນາໃຫ້ມີສູດຄິດໄລ່ ທີ່ອີງໃສ່ສະພາບ ແລະ ລະດັບອັນແນ່ນອນ ໂດຍຜ່ານຂະບວນການພິຈາລະນາຕາມຫລັກຖານອ້າງອີງຕ່າງໆ ພ້ອມທັງໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມ.
 - ໃຫ້ເໝັນໜັກໃສ່ການສົນທະນາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດໂດຍອີງຕາມຫລັກຖານຈາກນາໆຊາດທີ່ໄດ້ໃຫ້ຄຳເຫັນກ່ຽວກັບການພົວພັນທາງລົບເລັກນ້ອຍລະຫວ່າງ ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ການຈ້າງງານ.
 - ໃຫ້ເອົາຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການສໍາຫລວດກໍາລັງແຮງງານທົ່ວປະເທດຂອງ ສປປລາວ ມາຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ວິເຄາະ.
 - ປຶກສາຫາລືກັບສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ ເພື່ອຄົ້ນຄວ້າຂໍ້ມູນທີ່ມີຢູ່ແລ້ວກ່ຽວຜະລິດຕະພັນ ແລະ ຈາກນັ້ນ ໃຫ້ກຳນົດຂັ້ນຕອນຕ່າງໆເພື່ອປັບປຸງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຜະລິດຕະພັນເຫລົ່ານັ້ນ.
- **ການອອກແບບ ຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດ**
 - ຮ່ວມປຶກສາຫາລືກັບ ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດເພື່ອໃຫ້ໄດ້ ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ຄ່າຄອງຊີບຢູ່ຕາມແຂວງຕ່າງໆ ແລະ ຂໍ້ມູນອື່ນໆ ທີ່ຈະນຳໃຊ້ສຳລັບກຳນົດຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດ.

- ຖ້າຫາກມີ, ໃຫ້ນຳເອົາຂໍ້ມູນເຫລົ່ານັ້ນມາທົບທວນ ແລະ ສຶກສາເບິ່ງວ່າ ຄ່າຄອງຊືບຢູ່ຕາມແຂວງຕ່າງໆມີຄວາມຕ່າງກັນ ຫລາຍປານໃດ ແລະ ຂໍ້ມູນເຫລົ່ານີ້ເໝາະສົມຫລືບໍ່ທີ່ຈະກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດຢູ່ແຕ່ລະເຂດແຂວງແຕກຕ່າງກັນ ໄປ.
- ຖ້າຫາກມີ, ໃຫ້ພິຈາລະນາກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດຕາມເຂດແຂວງຕ່າງແບບງ່າຍໆ, ອາດຈະກຳນົດອັດຕາຄ່າແຮງ ງານຂັ້ນຕ່ຳຕ່າງຫາກສະເພາະນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ແລະ ກຳນົດອັດຕາຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດສຳລັບແຂວງອື່ນໆໃນທົ່ວ ປະເທດ (ຫລື ມີລະບົບໂຄງສ້າງຄ້າຍຄືກັນນີ້ຕາມແຕ່ ສະພາການຄ້າແລະອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດລາວ ຈະເຫັນວ່າເໝາະ ສົມທີ່ສຸດ).
- ພາຍຫລັງທີ່ມີການປຶກສາຫາລືກັນພາຍໃນແລ້ວ, ໃຫ້ຄັດຄ້ານຂໍ້ຄິດລິເລີ່ມໃດໆທີ່ຖືເອົາລະດັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດໄປຕິດພັນກັບ ໃບປະກາ ສະນິຍະບັດຮັບຮອງສິມີແຮງງານ ຫລື ໃບຢັ້ງຢືນອື່ນໆກ່ຽວກັບສະມັດຕະພາບໃນການຜະລິດ. ໃຫ້ຖືສຳຄັນວ່າຜູ້ ອອກແຮງງານຄວນໄດ້ຊົມ ໃຊ້ຜົນປະໂຫຍດຈາກຜົນຜະລິດທີ່ສູງຂຶ້ນດ້ວຍການດັດປັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດເຊິ່ງມີປັດໄຈຢູ່ດັ້ນມາ ຈາກສະມັດຕະພາບໃນການຜະລິດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ສູງຂຶ້ນນັ້ນເອງ.

• **ຕາຕະລາງເວລາ ສຳລັບການກຳນົດຄ່າແຮງງານຕ່ຳສຸດ**

- ໂດຍອີງໃສ່ການຄົງຕົວຂອງລາຄາໃນປະຈຸບັນແລະລາຄາທີ່ຄາດຄະເນໄວ້ໃນອະນາຄົດ ແລະ ຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການໃຫ້ມີເວລາ ພຽງພໍຂອງອົງການຮ່ວມງານສາມຝ່າຍ, ຈຶ່ງສະເໜີໃຫ້ທົບທວນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດໃນຄວາມຖີ່ຢູ່ໃນລະດັບ ນຶ່ງຄັ້ງໃນທຸກໆສອງ ປີ.
- ສະເໜີໃຫ້ມີການກຳນົດເປັນຫລັກເກນໄວ້ສະເພາະສຳລັບການທົບທວນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດໃນກໍລະນີພິເສດ. ຕົວຢ່າງ: ຖ້າ ດັດຊະນີລາຄາຂອງຜູ້ບໍລິໂພກ(CPI)ມີການປ່ຽນແປງເພີ່ມຂຶ້ນສູງກວ່າລະດັບທີ່ກຳນົດໄວ້, ກໍຄວນຈັດໃຫ້ມີການທົບທວນຄ່າແຮງ ງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດເປັນກໍລະນີພິເສດຂຶ້ນ ເຊິ່ງອາດເປັນການທົບທວນທີ່ຢູ່ນອກຕາຕະລາງເວລາທີ່ຕັ້ງໄວ້ສອງປີນັ້ນ.
- ອະນຸຍາດໃຫ້ມີການປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດໄດ້ໃນທຸກເວລາທີ່ຄະນະກຳມະການວິຊາການສາມຝ່າຍດ້ານ ການພິວັດພັນອຸດສາຫະກຳ ເຫັນວ່າສົມຄວນ, ແຕ່ຕ້ອງຄັດຄ້ານແນວຄິດໃດໆທີ່ສະເໜີໃຫ້ມີການທົບທວນແລະກຳນົດຄ່າແຮງງານ ຂັ້ນຕ່ຳສຸດ 4 ຄັ້ງຕໍ່ປີ.
- ປຶກສາຫາລືກັບຂະແໜງອຸດສາຫະກຳທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຫລາຍທີ່ສຸດ ເພື່ອກຳນົດວ່າລະດູການໃດເປັນລະດູການຜະລິດທີ່ຊຸ່ນຊ້ຽວ ສູງສຸດ, ໂດຍໃຫ້ພິຈາລະນາເປັນພິເສດຕໍ່ຄຳແນະນຳທີ່ໃຫ້ດັດປັບຄ່າແຮງງານໃນວັນທີ 1 ຕຸລາ.
- ປຶກສາຫາລືກັບຂະແໜງອຸດສາຫະກຳທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຫລາຍທີ່ສຸດ ເພື່ອຈະຕົກລົງວ່າ ເວລາໃດເຂົາເຈົ້າຈຶ່ງມີເວລານຳພາຢູ່ໃນ ຂະບວນການນັ້ນ, ໂດຍໃຫ້ພິຈາລະນາສະເພາະເວລານຳພາດັ່ງກ່າວນັ້ນໃນລະຫວ່າງ 3 ແລະ 6 ເດືອນ.
- ສະເໜີໃຫ້ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ສົນໃຈອື່ນໆ ໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວກັບຫລັກຖານອ້າງອີງຢ່າງໜ້ອຍ ສອງອາທິດກ່ອນການປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າສຳຄັນນັ້ນເກີດຂຶ້ນ, ເພື່ອໃຫ້ພາກສ່ວນຕ່າງເຫລົ່ານັ້ນມີເວລາວິເຄາະຂໍ້ມູນແລະກວດກາທີ່ມາ ຂອງຫຼັກຖານດັ່ງກ່າວ.

• **ຄວາມລະອຽດອ່ອນຂອງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ**

- ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າໃຈບັນຫາກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການຈ່າຍແຮງງານໃຫ້ດີກວ່າເກົ່ານັ້ນ, ຂໍສະເໜີໃຫ້ ອົງການຮ່ວມງານສາມຝ່າຍດຳເນີນການສຳຫລວດກ່ຽວກັບຊ່ອງວ່າງຂອງການຈ່າຍຄ່າແຮງງານລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ.
- ໃຫ້ທົບທວນນະໂຍບາຍຕ່າງໆທີ່ສະເໜີມາທັງໝົດ ໂດຍເຍືອງເບິ່ງຜົນກະທົບຂອງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍຢູ່ໃນ ນະໂຍບາຍເຫລົ່ານັ້ນ ແລະ ໃຫ້ນຳສະເໜີຄວາມເຫັນກ່ຽວກັບຜົນກະທົບທາງລົບທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດຊ່ອງວ່າງຂອງການຈ່າຍຄ່າແຮງງານ ລະຫວ່າງຍິງ ແລະ ຊາຍ ຢູ່ໃນ ສປປລາວ.

- ໃຫ້ພິຈາລະນາຄືນຄວາມທົນທາງທີ່ຈະເພີ່ມຈຳນວນເພດຍິງເຂົ້າໄປມີສ່ວນຮ່ວມຢູ່ໃນການປະຊຸມຄືນຄວາມກຳນົດຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ.
- ຄຳສະເໜີແນະອື່ນໆ
 - ຫວັງຈາກການທົບທວນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຜ່ານໄປໄດ້ສາມເດືອນແລ້ວ, ໃຫ້ຈັດກອງປະຊຸມວິສາມັນຂຶ້ນ ເພື່ອປະເມີນຜົນກ່ຽວກັບ ຄວາມຖີ່ຂອງການທົບທວນໃນຂະນະປະຈຸບັນນັ້ນໃຊ້ໄດ້ດີແລ້ວບໍ່ ຫລື ຈະຕ້ອງໄດ້ດັດປັບຄວາມຖີ່ຄືນອີກ.
 - ໃຫ້ຈັດການທົບທວນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດອີກໃໝ່ ຫວັງຈາກຫລາຍປີຜ່ານໄປ ເພື່ອຈະໄດ້ຮູ້ຢ່າງແນ່ນອນວ່າ ລະບົບທີ່ໄດ້ປັບປຸງມານັ້ນສາມາດປະຕິບັດງານໄດ້ດີຊຳໃດ.
 - ຄວນຫລືບໍ່ ທີ່ຈະໃຫ້ມີຄະນະກຳມະການຜູ້ຊ່ຽວຊານເພື່ອເຮັດໜ້າທີ່ບັນທຶກເນື້ອໃນທຸກຢ່າງຂອງກອງປະຊຸມທີ່ຈັດຂຶ້ນທັງໝົດ?
 - ມີປະເພດໃດແດ່ທີ່ຈະນຳມາຄືນຄວາມກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຢ່າງເປັນປົກກະຕິ?

ເອກະສານອື່ນໆສຳລັບອ່ານແລະຄືນຄວາມກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດ

<https://www.economist.com/finance-and-economics/2012/11/24/the-argument-in-the-floor>

https://www.princeton.edu/~tleonard/papers/minimum_wage.pdf

https://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/mwap/section_04.php