



ค่าจ้าง เป็นเรื่องสำคัญอย่างหนึ่งในทาง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มีอิทธิพล ต่อลูกจ้าง นายจ้างและรัฐบาล สำหรับลูกจ้างมาตรฐานการครองชีพขึ้นอยู่กับรายได้และ ราคาสินค้าหรือบริการ สำหรับนายจ้างค่าจ้าง เป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนในการผลิต ส่วน รัฐบาลนั้น ในฐานะที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อความมั่นคงทาง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จำเป็นต้องพิจารณา กำหนดนโยบายให้ระบบค่าจ้าง เป็นไปในทางที่ถูกต้องให้ความ เป็นธรรม แก่ทุกฝ่าย เพื่อให้ประชาชนมีงานทำเต็มที่ เพิ่มพูนรายได้ประชาชาติและ เพื่อการพัฒนา เศรษฐกิจของประเทศ^๑

จากการศึกษาโครงสร้างการทำงานของประชากรไทย แม้ว่าประชาชนส่วนใหญ่ จะยังคงทำงานประกอบอาชีพทาง เกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพอิสระทำงานอยู่กับที่ดินและ ผลิตผลทางการ เกษตรในลักษณะ เป็นการ ทำงานของบุคคลในครอบครัวก็ตาม แต่การทำงาน ทางด้านอุตสาหกรรม และการจ้างแรงงาน ก็มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นตามสภาพของสังคม^๒ และในการจ้างแรงงานที่มีใช้ในงาน เกษตรกรรม^๓ ลูกจ้างซึ่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งใน

^๑ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, ค่าจ้าง (พระนคร : โรงพิมพ์สหกรณ์ ชายส่งแห่งประเทศไทย, ๒๕๐๘), หน้า ก.

^๒ นิคม จันทรวิฑูร, แรงงานไทย (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์การเวก, ๒๕๒๑), หน้า ๑๓.

^๓ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดคกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ กำหนดคกิจการ ขึ้นที่มีให้ใช้บังคับคือ (๑) งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ทั้งนี้เฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทน (๒) การจ้างงานที่มีไว้วัตถุประสงค์เพื่อแสวงหา กำไรทางเศรษฐกิจ.

การผลิต^๑ ต้องทำงานภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง ทั้งในเรื่องเวลาทำงาน เวลาหยุดพักผ่อน ประกอบกับลักษณะของงานที่มีการทำงานติดต่อกันตลอดปี ทำให้ค่าจ้าง เป็นรายได้ที่สำคัญเพียงอย่างเดียวของลูกจ้าง ซึ่งสามารถนำไปใช้จ่ายหาอาหาร เครื่อง นุ่งห่ม ท่องอาศัยและปัจจัยสำคัญอื่น ๆ ในการดำรงชีวิต ค่าจ้างจึงเปรียบเสมือนสายโลหิต ที่ช่วยขยับเขยื้อนชีวิตลูกจ้างและครอบครัวให้พลั่งในการทำงานสร้างสรรค์สังคมต่อไป

ความเป็นมาของปัญหา

ค่าจ้าง-ค่าแรง (wages) ตามความเข้าใจของคนทั่วไปหมายถึง เงินที่ลูกจ้าง ใ้ได้รับจากนายจ้างเป็นการตอบแทนในการทำงาน^๒ ซึ่งเดิมทีเกี่ยวข้องกับประมวลกฎหมาย แพงและพาณิชย์เรียกว่า "สินจ้าง (remuneration)" แต่ต่อมาเมื่อมีกฎหมายแรงงาน ใ้ใช้บังคับ ใ้ได้นำคำว่าค่าจ้างมาบัญญัติไว้ในกฎหมายโดยวิเคราะห์ศัพท์คำว่า "ค่าจ้าง" ใ้ เป็นการใช้เฉพาะ แต่ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำวิเคราะห์ศัพท์ที่อยู่เรื่อยมา

ตามกฎหมายแรงงานในปัจจุบันคำว่าค่าจ้าง มีคำวิเคราะห์ศัพท์อยู่สองความหมายคือ

ก. ค่าจ้างหมายถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายใ้แก่ลูกจ้างเป็นการ ตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายใ้โดยคำนวณตามผลงานที่ ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายใ้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้าง ใ้ไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนใ้ใ้วิธี ใ้ อย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่อใ้ใ้ไร^๓

ปัจจัยในการผลิตทางอุตสาหกรรมมี ๔ อย่างคือ ที่ดินหรือทรัพยากรธรรมชาติ ทุน แรงงานและผู้ประกอบการ.

^๒ เกษมสันต์ วิจารณ์. "ค่าจ้างใ้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน" วารสารกฎหมาย คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒ (พฤษภาคม ๒๕๑๔) : ๑๗๕.

^๓ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๔๔ ตอนที่ ๖๑ วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕.

ข. ค่าจ้างหมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงาน
ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้
หมายรวมถึงสิ่งของซึ่งคำนวณเป็นเงินได้ โดยนายจ้างกับลูกจ้างได้ตกลงกันล่วงหน้าให้ถือ
ว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าจ้างในความหมายแรกมีความสำคัญมาก เพราะเป็นที่เปลือของนายจ้าง
ลูกจ้างและบุคคลทั่วไป แต่เนื่องจากค่าจ้างในความหมายดังกล่าว เขียนไว้กว้างในลักษณะ
ครอบคลุมค่าตอบแทนจากการทำงานทั้งหมด ประกอบกับนายจ้างมีวิธีจ่ายเงินหรือสิ่งของ
และมีการเรียกชื่อแตกต่างกันมากมาย เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าครองชีพ ค่าบริการ เบี้ยขยัน
โบนัส ตลอดจนการจึกอาหาร ที่พัก การจึกรถรับส่ง หรือประโยชน์อื่น ๆ จึงเป็นการยาก
ที่จะพิจารณาว่า เงินหรือสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ประเภทใดเป็นค่าจ้างหรือไม่
เป็นค่าจ้างตามความหมายของกฎหมาย จึงจะเห็นได้จากตัวอย่างคำพิพากษากฎีกาดังต่อไปนี้

คำพิพากษากฎีกาที่ ๑๕๖๕/๒๕๓๓ ลูกจ้างได้รับเงินเดือนเดือนละ ๕๖๕ บาท
และได้เบี้ยเลี้ยงในวันมาทำงานอีกวันละ ๑๕ บาท เงินเบี้ยเลี้ยงดังกล่าว เป็นค่าจ้าง
เพราะเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงาน

คำพิพากษากฎีกาที่ ๒๐๒๕/๒๕๓๓ ลูกจ้างได้รับเงินเดือน เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท
และเงินช่วยค่าครองชีพ เดือนละ ๓๕๐ บาท ไม่ปรากฏว่าการที่นายจ้างจ่ายเงินช่วยค
ครองชีพให้แก่ลูกจ้าง เกี่ยวข้องกับภาวะค่าครองชีพโดยเฉพาะอย่างไร นายจ้างจ่ายเงิน
ช่วยค่าครองชีพให้ลูกจ้างทุกเดือน มีจำนวนแน่นอนแน่นอนเกี่ยวกับเงินเดือน เห็นว่าเงินช่วย
ค่าครองชีพที่ลูกจ้างได้รับดังกล่าว เป็นส่วนหนึ่งของ เงินเดือนที่นายจ้างจ่ายให้ เป็นการตอบแทน
การทำงาน เป็นค่าจ้าง

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน
๒๕๑๕ ข้อ ๒ ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๔๕ ตอนที่ ๖๑ วันที่ ๑๖ เมษายน
๒๕๑๕.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๓๕/๒๕๒๓ กรมแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่า
 ทดแทนให้ลูกจ้าง ๒๒๕ บาท ๔๐ สตางค์ โดยนำเอา เงินค่า เบี้ยเลี้ยง เดินทางที่นายจ้าง
 จ่ายให้ลูกจ้างค้างหากนอก เนื่องจากค่า เช่าที่พักและค่าพาหนะเดินทาง ในเวลาที่ลูกจ้าง
 เดินทางไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดนอกที่ตั้งสำนักงานปกติของนายจ้าง มารวมเข้ากับค่าจ้าง
 ปกติ (เงินเดือน) แล้วจึงนำมาคำนวณ เป็นค่าทดแทน ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า เงินเดือนปกติ
 ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการทดแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน
 อยู่แล้ว ส่วนเงินค่า เบี้ยเลี้ยง เดินทางที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง เมื่อออกไปทำงานต่าง-
 จังหวัด เป็นครั้งคราวนั้น ก็ เป็นการทดแทนการออกไปทำงานในต่างจังหวัดนอก เนื่องจาก
 การทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน ไม่มีพฤติการณ์ใดแสดงให้เห็นว่า นายจ้างจ่ายเงินค่า
 เบี้ยเลี้ยง เดินทางให้แก่ลูกจ้าง เป็นส่วนหนึ่งของการทดแทนการทำงานในเวลาปกติของ
 วันทำงานด้วย เงินค่า เบี้ยเลี้ยง เดินทางในคดีนี้จึงหาใช่ค่าจ้างไม่

จากตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าว เมื่อย้อนกลับไปพิจารณาความหมายของค่าจ้าง
 ในความหมายแรกแล้ว ก่อให้เกิดความสงสัยหลายประการคือ

- ก. การจ่ายอย่างไรจึงจะอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ถือว่า เป็นการทดแทนการทำงาน
 ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน
- ข. ถ้าลูกจ้างได้รับค่าจ้าง เป็นรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน เงินช่วย
 ค่าครองชีพที่ลูกจ้างได้รับทุกเดือน มีจำนวนแน่นอนเดือนละ ๓๕๐ บาท ตามคำพิพากษา
 ฎีกาที่ ๒๐๒๔/๒๕๒๓ จะเป็นค่าจ้างหรือไม่
- ค. เพราะเหตุใดเงิน เบี้ยเลี้ยงในวันมาทำงาน ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๖๕/๒๕๒๓
 จึง เป็นค่าจ้าง แต่เงิน เบี้ยเลี้ยง เดินทางตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๓๕/๒๕๒๓ จึง ไม่ เป็นค่าจ้าง
 และถ้าตามปกติลูกจ้างต้อง เดินทางไปทำงานนอกสถานที่ตั้งสำนักงาน เงิน เบี้ยเลี้ยง เดินทาง
 จะ เป็นค่าจ้างหรือไม่

ความสงสัยเหล่านี้อาจหาคำตอบได้ด้วยการ ศึกษาค้นหา เหตุผลในทางกฎหมาย
 ซึ่งจะไม่เป็นปัญหาสำหรับนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มีการศึกษา มีความรู้
 และมีฐานะทาง เศรษฐกิจดี สามารถทำความเข้าใจได้เองหรือว่าจ้างผู้มีความรู้ความเข้าใจ

กฎหมายแรงงานสำหรับให้คำปรึกษาแนะนำได้ และในกรณีที่นายจ้าง เป็นผู้ไม่มีคุณธรรม นายจ้างอาจใช้ความรู้ทางกฎหมายเหล่านี้ ในทางที่เป็นการเอาเปรียบลูกจ้าง ซึ่งเป็น ผู้ที่เสียเปรียบทั้งในด้านการศึกษา ความรู้และฐานะทางเศรษฐกิจ หากโอกาสที่จะศึกษา หาความรู้หรือทำความเข้าใจแม้แต่ในเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง

ความสำคัญของปัญหา

ในสภาพสังคมปัจจุบัน นับตั้งแต่มีการส่งเสริมอุตสาหกรรมในประเทศไทย ระหว่าง พ.ศ. ๒๔๘๔ - ๒๔๘๘^๑ ซึ่งเป็นช่วงระหว่างสงครามโลกครั้งที่ ๒ เป็นต้นมา เป็นผลให้มีการทำงานเพื่อรับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น แรงงานก้นเกษตกรรม ในชนบทได้เข้ามารับจ้างทำงานในเมืองเป็นจำนวนมาก^๒ แต่สภาพการทำงานใหม่นี้ เป็นการทำงานภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้าง เพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้างที่ได้รับ ซึ่งเรียกว่า "การจ้างแรงงาน" ค่าจ้างจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสัญญาจ้างแรงงานตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และในการจ้างแรงงาน ถ้ามิได้มีการตกลงค่าจ้าง (สินจ้าง) กันไว้โดยชัดแจ้ง ย่อมถือเอาโดยปริยายว่ามีค่ามันจะให้สินจ้าง^๓ (ประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ มาตรา ๕๗๖)

^๑นิคม จันทรวินทร, กฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและแรงงาน พิมพ์ครั้งที่ ๒ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๑๗), หน้า ๑๕.

^๒เทียน อึ้งกุล, "วิวัฒนาการการบริหารแรงงานในประเทศไทย," ใน อนุสรณ์การสถาปนากิจศตวรรษแสงทอง (เมฆ) อึ้งกุล (พระนคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว ๒๕๑๓), หน้า ๕๖

^๓จินดา บุณยอาคม, คำบรรยายกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน จ้างทำของ, พิมพ์ครั้งที่ ๒ (พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๓), หน้า ๕ - ๖.

นอกจากค่าจ้างจะมีความสำคัญดังกล่าวแล้ว ปัญหาเรื่องค่าจ้างยังเป็นปัญหาที่สำคัญของกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ปัญหาเรื่องค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณการจ่ายเงินประเภทอื่นเช่น เงินทดแทน เงินชดเชย ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด เป็นเรื่องที่มีปัญหา มาก กล่าวคือ เงินหรือสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างจะเป็นค่าจ้างหรือไม่ ย่อมมีผล ทำให้การจ่ายเงินประเภทอื่นนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามไปด้วย

ตัวอย่าง ลูกจ้างทำงานได้รับเงินเดือน เดือนละ ๒,๐๐๐ บาท และได้รับ เงินค่าพาหนะเดินทางรายเดือน เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างติดต่อกันมาครบสี่ปี นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะเห็นว่าลูกจ้างทำงานไม่ได้ผล ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๘๖ และข้อ ๘๗ ทำให้เกิดปัญหาโต้เถียงกันว่า เงินค่าพาหนะเดินทางรายเดือน เป็นค่าจ้างหรือไม่ เพราะถ้าเป็นค่าจ้างลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยเป็นเงิน ๘๘,๐๐๐ บาท แต่ถ้าเงินค่าพาหนะเดินทางรายเดือน เป็นเพียงสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งมีใช้ค่าจ้าง ลูกจ้างก็จะได้รับค่าชดเชยเป็นเงิน ๑๒,๐๐๐ บาท เท่านั้น

วัตถุประสงค์ ขอบเขตและวิธีดำเนินการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งที่จะศึกษาความหมายของคำว่า "ค่าจ้าง" หลักเกณฑ์การจ้กระบบค่าจ้างและการแบ่งประเภทค่าตอบแทนการทำงานตามวิธีการของกฎหมายแรงงาน โดยวิจัยจากโครงสร้างวิธีการจ่ายเงินและสิ่งของตลอดจนแนวความคิด และวัตถุประสงค์ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากการจ้างแรงงาน เพื่อเปรียบเทียบกับโครงสร้างตามวิธีการของกฎหมาย รวมทั้งการศึกษาเพื่อค้นหาหลักเกณฑ์การตีความคำว่าค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานปัจจุบัน นอกจากนี้ยังศึกษาถึงวิธีการตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานในการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง เกี่ยวกับเรื่อง

ค่าจ้าง เช่น กำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง การห้ามพักหนี้ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและ
มาตรการในการบังคับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยการวิจัยจากปัญหาในทางปฏิบัติ

การดำเนินการวิจัยใช้วิธีค้นคว้ารวบรวมข้อมูลทางเอกสาร จากแนวทางปฏิบัติ
ของคณะกรรมการต่าง ๆ กรมแรงงานและคำพิพากษาของศาล ตลอดจนการปฏิบัติของ
นายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง เพื่อสรุปปัญหาอย่างเป็นระบบ แล้วนำมาวิเคราะห์กฎหมาย
แรงงานไทย โดยการเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ เช่น ฟิลิปปินส์
สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ญี่ปุ่น และหลักเกณฑ์สากลที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
(International Labour Organization หรือ ILO) ได้กำหนดไว้ รวมทั้งความ
เห็นของนักวิชาการ เพื่อสรุปหาหลักเกณฑ์และวิธีการทางกฎหมายที่สัมพันธ์กับข้อเท็จจริงยิ่งขึ้น

แนวความคิดและประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้เขียนยึดถือทฤษฎีและแนวความคิดที่สำคัญ ๓ ประการคือ

ก. กฎหมายแรงงาน เป็นกฎหมายสังคมนิติบัญญัติ (Social Legislation)^๑
กล่าวคือ กฎหมายแรงงานมีลักษณะ เป็นทั้งกฎหมายเอกชนและกฎหมายมหาชน^๒ ที่ว่าด้วย
สิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยเปลี่ยนจากหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการ
แสดง เจตนาและ เสรีภาพในการทำสัญญามาอยู่ภายใต้หลักประโยชน์ส่วนรวมของสังคม^๓

^๑ อุกฤษ มงคลนาวิน, คู่มือกฎหมายแรงงาน (นครหลวง : สำนักกฎหมาย
อุกฤษ มงคลนาวิน, ๒๕๑๕), หน้า ก.

^๒ นิคม จันทรวิทุร, กฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและแรงงาน, หน้า ๖.

^๓ ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง), หน้า ๓.

ซึ่งรัฐ เป็นผู้วางกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อความ เป็นธรรมในสังคมและมีโทษทางอาญาถ้าไม่ปฏิบัติตาม กังนั้น นายจ้างกับลูกจ้างจึงไม่อาจตกลงกันให้ข้อตกลงที่กฎหมายแรงงานบัญญัติไว้

ข. ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานควรจะเป็นเงินเท่านั้น ^๒ กล่าวคือกฎหมายแรงงานควรจะรับรองและกำหนดนิยามคำว่า "ค่าจ้าง" หมายถึง เงินเพียงอย่างเดียว เพราะเงินเป็นสื่อกลางของการแลกเปลี่ยนที่ลูกจ้างสามารถนำไปใช้จ่ายจัดหาสิ่งของใ้ตรงตามความต้องการของลูกจ้างและครอบครัว การรับรองสิ่งของ เป็นค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานคว้นั้น นายจ้างจะจ่ายค่าจ้าง เป็นสิ่งของต่อ เมื่อนายจ้างมีสิ่งของนั้นอยู่แล้ว และการจ่ายเป็นสิ่งของ จะเป็นประโยชน์แก่นายจ้าง เช่น สิ่งของที่เป็นผลิตภัณฑ์ของนายจ้าง หรือนายจ้างได้รับส่วนลดจากการจัดหาสิ่งของจำนวนมากมาจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นต้น

ค. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรจะเป็นอัตราค่าจ้างที่พอเพียงสำหรับการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว ^๓ ค่าจ้างขั้นต่ำตามความหมายสากลที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศยอมรับ หมายถึงค่าจ้างที่พอจะช่วยให้คนงานไร่มือพอยังชีพอยู่ได้ตามอัธยาศัย

^๑ เจริญ สิริพันธ์, "กฎหมายคุ้มครองแรงงาน," คำบรรยายหลักสูตรแรงงานสัมพันธ์ (โครงการแรงงานสัมพันธ์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ภาควิชา เศรษฐศาสตร์ คณะ เศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๑๔), หน้า ๑๕๐.

^๒ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๔ มาตรา ๓ "ค่าจ้างหมายความว่า เงินซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่าจะ เป็นการจ่ายเป็นรายปี รายเดือน รายวัน รายสัปดาห์ รายวัน หรือรายชั่วโมง หรือจ่ายตามผลของงานที่ลูกจ้างทำให้แก่นายจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง"

^๓ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๖ "ให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณา กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งลูกจ้างควรจะได้รับ โดยคำนึงถึงข้อเท็จจริงต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถเลี้ยงดูตนเองและสมาชิกในครอบครัวอีกสองคน ให้ดำรงชีพอยู่ได้ตามปกติวิสัย เช่นเดียวกับคนทั่วไปในสังคม...."

ภรรยาและบุตรอีกสองคน^๑ สำหรับประเทศไทยจากรายงานผลการสำรวจภาวะการ
 มีงานทำของประชากรในเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ ปรากฏว่าผู้มีรายได้และค่าจ้างหนึ่งคนจะ
 ต้องเลี้ยงดูผู้ที่ เป็นสมาชิกในครัวเรือนที่ไม่มีรายได้และค่าจ้าง เฉลี่ยประมาณ ๓.๓ คน^๒
 แต่เนื่องจากประเทศไทย เป็นประเทศที่กำลังพัฒนา (Developing Country) การกำหนด
 หลักเกณฑ์ตามหลักสากลดังกล่าว เป็นเรื่องที่ทำได้ยาก แต่อย่างน้อยก็ควรจะให้
 สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคมที่ถูกจ้างต้องมีภาระเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว
 อีกราคาจ้างขั้นต่ำจึงควรจะพอ เพียงสำหรับการดำรงชีพของลูกจ้าง ภรรยาและบุตรอีก
 หนึ่งคน^๓ โดยถือว่าสามีเป็นหัวหน้าครอบครัว มีหน้าที่ในการหาเลี้ยงสมาชิกในครอบครัว
 ของตนแต่เพียงผู้เดียว

ประโยชน์ที่จะได้รับ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จักเป็นแนวทางสำหรับผู้ใฝ่ใจในการศึกษา
 ค้นคว้า และเป็นแนวทางสำหรับการบัญญัติกฎหมายแรงงาน โดยถือหลักหน้าที่ของกฎหมาย
 ในการสร้างสรรค์ให้เกิดความสุขในสังคมและให้ความมั่นคงแก่สังคมมากที่สุด^๔ ใน
 เรื่องดังต่อไปนี้

^๑ International Labour Office Geneva, Wages, A Workers' Education Manual (Geneva: La Tribune de Geneva, 1968), p. 16.

^๒ กรมแรงงาน, "รายงานผลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรในเมืองของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒," (อักษำเนา), หน้า ๒๓.

^๓ สุขชัย มนัสไพบุลย์, "ค่าแรงขั้นต่ำ ปัญหาในทางปฏิบัติ" ใน ค่าจ้างและแรงงานสัมพันธ์ในอุตสาหกรรมไทย (พระนคร : สมาคมเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๕), หน้า ๓๖.

^๔ รุ่งพล เจริญพันธ์, คำบรรยายวิชานิติปรัชญา (ภาคหนึ่ง) (กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์, ๒๕๒๐), หน้า ๘๒.

- ก. การตีความคำว่าค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน
- ข. การจัดระบบค่าจ้างและการแบ่งประเภทค่าตอบแทนการทำงานโดยกฎหมาย
- ค. การให้คำวิเคราะห์ศัพท์คำว่าค่าจ้าง
- ง. การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้าง และมาตรการบังคับทางกฎหมาย
- จ. หลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ