

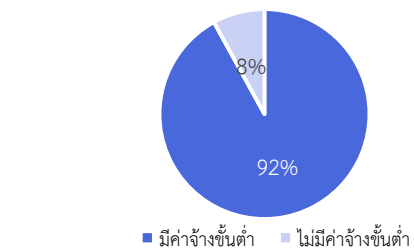
เรียนรู้การกำหนดค่าจ้างจากต่างประเทศ

การกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของแรงงาน ซึ่งในต่างประเทศมีรูปแบบของการกำหนดค่าจ้างที่หลากหลายที่ไทยสามารถนำมาปรับใช้ให้มีความเหมาะสม และสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจที่เน้นเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ค่าจ้างหรือผลตอบแทนของแรงงานเป็นสิ่งสำคัญที่สะท้อนคุณภาพชีวิตของแรงงานโดยตรง โดยแรงงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีหากได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมสอดคล้องกับค่าครองชีพ ขณะเดียวกัน ระดับค่าจ้างที่เหมาะสมยังมีส่วนช่วยแก้ปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม รวมทั้งจูงใจให้แรงงานพัฒนาทักษะและมีผลิตภาพที่เพิ่มขึ้นได้อีกด้วย อย่างไรก็ตาม หากค่าจ้างถูกกำหนดไว้สูงเกินไปอาจเป็นภาระต่อผู้ประกอบการโดยจะทำให้ต้นทุนค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งอาจลดการจ้างงานได้ ประเด็นดังกล่าวทำให้การกำหนดค่าจ้างมีได้หลายรูปแบบ ทั้งการต่อรองกันเองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และการแทรกแซงโดยรัฐเพื่อกำหนดให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่เพียงพอ ซึ่งปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ในโลกรูปแบบการกำหนดค่าจ้างที่หลากหลายแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละรูปแบบมีรายละเอียด ดังนี้

1. **การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ** มีวัตถุประสงค์เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานที่ช่วยปกป้องแรงงานให้พ้นจากความยากจน และสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจแก่แรงงาน โดยแต่ละประเทศมีวัตถุประสงค์ กรอบกฎหมาย บทบาทภาครัฐ วิถีปฏิบัติ และกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน ซึ่งค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวิธีที่ได้รับความนิยมของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกเป็นจำนวนมาก จากข้อมูลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) พบว่า ทั่วโลกมีประเทศที่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำถึง 170 ประเทศ จาก 182

แผนภาพ 21 สัดส่วนประเทศสมาชิก ILO ที่มีค่าจ้างขั้นต่ำและไม่มีค่าจ้างขั้นต่ำ



ที่มา: ILO

ประเทศ หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 92 โดยแนวคิดในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ ILO ระบุไว้ในอนุสัญญา ฉบับที่ 131 อธิบายว่า การกำหนดค่าจ้างจะต้องคำนึงถึงความต้องการของลูกจ้างและครอบครัว ระดับค่าจ้างทั่วไปในประเทศ ค่าครองชีพ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มาตรฐานการครองชีพเทียบกับกลุ่มสังคมอื่น และปัจจัยทางเศรษฐกิจ โดยรูปแบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละประเทศยังมีความหลากหลายด้วย กล่าวคือ มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันตามพื้นที่/ภูมิภาค บางกลุ่มสาขาอาชีพ/อุตสาหกรรม ตามอายุ/ประสบการณ์ของแรงงาน รวมถึงการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรูปแบบอื่น ๆ อาทิ การกำหนดค่าจ้างเพื่อชีวิต (Living wage) ซึ่งเป็นค่าจ้างขั้นต่ำที่มีวัตถุประสงค์ให้แรงงานหรือครอบครัวสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งค่าใช้จ่ายจะครอบคลุมถึง อาหาร ที่อยู่อาศัย การศึกษา การดูแลสุขภาพ การเดินทาง เครื่องนุ่งห่ม และความต้องการที่จำเป็นอื่น ๆ และรวมไปถึงการจัดเตรียมสำหรับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด

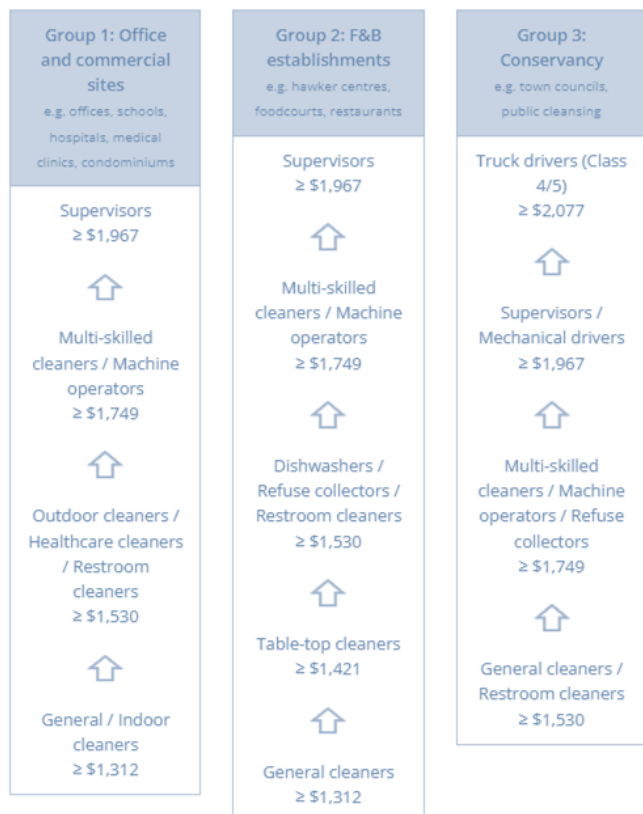
2. **การกำหนดโครงสร้างค่าจ้าง** มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับแรงงานมากขึ้น โดยแรงงานจะได้รับการปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นตามประสบการณ์และทักษะ ซึ่งปัจจุบันมีการดำเนินการแล้วในอินโดนีเซียที่ได้ออกกฎหมายในปี 2560 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องประกาศโครงสร้างค่าจ้างให้กับลูกจ้างทราบ

โดยโครงสร้างค่าจ้างจะแบ่งตามตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน การศึกษา และทักษะเพื่อให้เกิดความชัดเจน และแรงงานจะทราบถึงสิทธิที่ควรได้รับด้วย และสหรัฐอเมริกา โดยสภาเทศบาลเมืองนิวยอร์ก ได้อนุมัติกฎหมายให้นายจ้างต้องระบุเงินเดือนขั้นต่ำและสูงสุดสำหรับตำแหน่งงานทั้งหมดในเดือนธันวาคม 2565

3. **การกำหนดค่าจ้างโดยการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือการใช้กลไกตลาด** ซึ่งเป็นรูปแบบที่ไม่มีการแทรกแซงจากภาครัฐ โดยเป็นการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (Collective Bargaining) ซึ่งในบางกรณีอาจมีสหภาพแรงงานเข้ามาช่วยในการเจรจาต่อรอง ทั้งการกำหนดค่าจ้าง สวัสดิการ สิทธิประโยชน์อื่น ๆ และสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย ซึ่งรูปแบบดังกล่าวเป็นรูปแบบที่นิยมในกลุ่มประเทศนอร์ดิก ได้แก่ สวีเดน เดนมาร์ก นอร์เวย์ ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศที่แรงงานมีความเข้มแข็งหรือมีส่วนแรงงานอยู่ในสหภาพแรงงานสูง

ทั้งนี้ หลายประเทศมีกลไกการแทรกแซงการกำหนดค่าจ้างด้วยวิธีที่ผสมผสาน อาทิ สิงคโปร์มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในบางสาขาอาชีพ ตามโครงการ Progressive Wage Model (PWM) ซึ่งมีกลไกสนับสนุนให้แรงงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มระดับทักษะในบางสาขา ได้แก่ การทำความสะอาด การรักษาความปลอดภัย การดูแลสวน การดูแลบำรุงรักษาลิฟต์ ลูกจ้างในร้านค้าปลีก ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมและทดสอบเพื่อให้ได้รับการปรับค่าจ้างให้สูงขึ้น อีกทั้งยังมีโครงการ Progressive Wage Credit Scheme (PWCS) ที่มีบทบาทในการช่วยเหลือผู้ประกอบการ โดยภาครัฐจะร่วมจ่ายค่าจ้างบางส่วนให้กับแรงงานที่ได้รับค่าจ้างตามโครงการ PWM โดยในกรณีที่เพดานเงินเดือนลูกจ้างไม่เกิน 2,500 เหรียญสิงคโปร์ จะมีอัตราการสมทบที่ร้อยละ 75 ในปีแรก และลดลงเป็นขั้นบันไดเหลือร้อยละ 15 ในปีที่ 5 นอกจากนี้ สหราชอาณาจักร มีการกำหนดค่าจ้างเพื่อชีวิตและค่าจ้างขั้นต่ำที่จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยแรงงานที่อายุต่ำกว่า 23 ปี จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามระดับอายุ ส่วนแรงงานที่อายุ 23 ปีขึ้นไป จะได้รับค่าจ้างเพื่อชีวิต ซึ่งเป็นอัตราที่สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำทุกช่วงอายุ ซึ่งจะมีการปรับขึ้นทุกปี โดยในปี 2022 และ 2023 อยู่ที่ 9.5 และ 10.42 ปอนด์ต่อชั่วโมง สำหรับ นิวซีแลนด์ ใช้รูปแบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามระดับอายุและบังคับการฝึกทักษะเพื่อให้ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น ซึ่งกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานแรกเข้า 6 เดือนแรก หรือ Starting-out minimum wage สำหรับแรงงานอายุ 16 – 19 ปี โดยแรงงานจะต้องได้รับการฝึกอบรมตามอุตสาหกรรมอย่างน้อย 40 ชั่วโมง เพื่อที่จะได้รับ Adult minimum wage ซึ่งเป็นค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น และอินโดนีเซีย ได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันระดับจังหวัด ซึ่งมีผลบังคับใช้เฉพาะกับกลุ่มแรงงานที่อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ส่วนแรงงานที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปี จะได้รับค่าจ้างตามโครงสร้างค่าจ้างของบริษัทหรือที่มีการตกลงกัน

แผนภาพ 22 ตัวอย่างการกำหนดระดับทักษะและค่าจ้างสำหรับพนักงานทำความสะอาดภายใต้โครงการ PWM ของสิงคโปร์

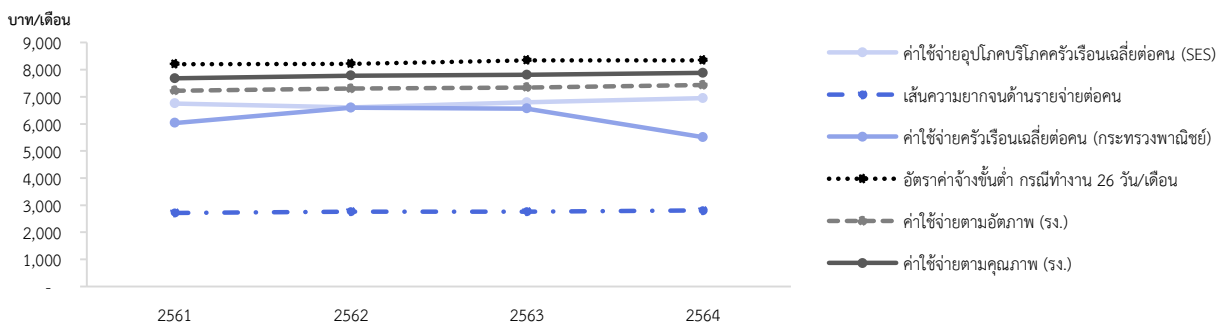


ที่มา: Government of Singapore Website (2023)

สำหรับประเทศไทย การกำหนดค่าจ้างเป็นรูปแบบผสมผสาน ดังนี้

1. **การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ** ซึ่งมีแนวคิดที่ว่า ค่าจ้างขั้นต่ำ คือ ค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานทั่วไป แรกเข้าทำงาน 1 คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่มาตรฐานการครองชีพ สภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจ โดยปัจจุบันค่าจ้างขั้นต่ำของไทยอยู่ที่ 328 – 354 บาทต่อวัน หรือเฉลี่ยที่ 337 บาทต่อวัน ซึ่งถือว่าเพียงพอต่อค่าครองชีพของแรงงาน 1 คน กล่าวคือ หากพิจารณาจากเส้นความยากจน (ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีพอยู่ได้ของคน) ค่าใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภคเฉลี่ยจากข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน (SES) ค่าใช้จ่ายของครัวเรือนจากข้อมูลของกระทรวงพาณิชย์ ค่าใช้จ่ายตามอัตราและคุณภาพ¹⁷ ซึ่งสำรวจโดยกระทรวงแรงงาน จะพบว่าในช่วงปี 2561 - 2564 ค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าทุกค่าใช้จ่ายข้างต้นมาโดยตลอด อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าแรงงานที่มีประสพการณ์ยังคงได้รับเพียงค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งไม่สอดคล้องกับนิยามการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดให้ผู้ที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำคือ กลุ่มแรงงานแรกเข้า โดยแรงงานที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำร้อยละ 95.8 เป็นแรงงานที่มีประสพการณ์¹⁸ ขณะที่ร้อยละ 41.2 เป็นกลุ่มแรงงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ซึ่งส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และต่ำกว่า หรือกล่าวได้ว่าเป็นแรงงานทักษะต่ำ ซึ่งเห็นว่าสถานประกอบการไม่ได้ปรับค่าจ้างให้กลุ่มแรงงานทักษะต่ำตามประสพการณ์ของแรงงานที่มีเพิ่มขึ้น

แผนภาพ 23 ค่าจ้างขั้นต่ำเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายประเภทต่าง ๆ และเส้นความยากจน



ที่มา: สศช. สสช. กระทรวงพาณิชย์และกระทรวงแรงงาน

2. **การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ** มีวัตถุประสงค์เพื่อให้แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม จูงใจให้แรงงานพัฒนาฝีมือให้เป็นที่ยอมรับ เพิ่มหลักประกันรายได้ รวมทั้งเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับธุรกิจ ซึ่งการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือใช้กลไกคณะกรรมการค่าจ้างที่เป็นรูปแบบไตรภาคี (ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง) โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้แก่ลูกจ้างที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานฝีมือในสาขาอาชีพและระดับนั้น ๆ ไม่ว่าจะครอบคลุมมาตรฐานฝีมือนั้นทั้งหมด หรือเพียงส่วนหนึ่ง ปัจจุบันมีการกำหนดสาขาถึง 129 สาขา โดยจะได้รับค่าจ้างในอัตรา 345 - 900 บาทต่อวัน ตามสาขาอาชีพและระดับที่แรงงานสอบได้ และในแต่ละสาขา/อาชีพ จะมีการทดสอบ 1 - 3 ระดับ หากแรงงานสอบผ่านในระดับที่สูงขึ้นก็จะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น โดยค่าจ้างมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับที่ 1 รายอุตสาหกรรม สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ โดยอยู่ระหว่างช่วง 345 - 680 บาทต่อวัน เฉลี่ย 461 บาทต่อวัน หรือประมาณ 11,986 บาทต่อเดือน ระดับ 2 มีค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ในช่วง 380 - 900 บาทต่อวัน เฉลี่ย 547 บาทต่อวัน หรือประมาณ

¹⁷ ค่าใช้จ่ายตามอัตรา ประกอบด้วย ค่าอาหาร ค่าเครื่องดื่ม ค่าเช่าที่อยู่อาศัย ค่าสาธารณูปโภค ค่ารักษาพยาบาลและยาที่นอกเหนือจากประกันสังคม ค่าใช้จ่ายส่วนตัว และค่ายานพาหนะ และค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ = ค่าใช้จ่ายตามอัตรา รวมค่าใช้จ่ายในการผ่อนชำระที่อยู่อาศัย เงินทำบุญ ทอดกฐินและผ้าป่า และค่าใช้จ่ายเพื่อการบันเทิงและพักผ่อน

¹⁸ แรงงานที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป

14,216 บาทต่อเดือน สำหรับระดับที่ 3 อยู่ในช่วง 465 - 855 บาทต่อวัน เฉลี่ย 672 บาทต่อวัน หรือประมาณ 17,477 บาทต่อเดือน ซึ่งทำให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานจึงมีน้อยที่แตกต่างกับค่าจ้างขั้นต่ำ และใกล้เคียงกับค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย อาชีวศึกษา และวิชาชีพชั้นสูง ที่มีค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ที่ 12,228 14,396 และ 15,624 บาทต่อเดือน และเป็นแนวทางที่จะสนับสนุนแรงงานได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นตามระดับทักษะ โดยแต่ละปีมีแรงงานเข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉลี่ย 6.2 หมื่นคน ขณะที่แรงงานใหม่ที่มีการศึกษาระดับ ปวช. และต่ำกว่า เข้าสู่ตลาดแรงงานเฉลี่ยประมาณ 1.2 แสนคน

3. **การกำหนดค่าจ้างโดยกลไกตลาด** ซึ่งส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นในกรณีที่เป็นกลุ่มแรงงานที่มีทักษะระดับกลางขึ้นไป ที่ค่าจ้างถูกกำหนดจากการต่อรองกับนายจ้างหรือสถานประกอบการเอง โดยระดับค่าจ้างแตกต่างกันไปตามสาขาอาชีพ/อุตสาหกรรม ขนาดของสถานประกอบการ และพื้นที่ อย่างไรก็ตาม ในกลุ่มนี้การกำหนดค่าโดยเฉลี่ยมักอ้างอิงจากเงินเดือนของพนักงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีเงินเดือนแรกเข้าระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรี อยู่ที่ 11,400 12,285 และ 15,000 บาทต่อเดือน (รวมค่าครองชีพชั่วคราว) ตามลำดับ ขณะที่ บทบาทของสหภาพในการเข้าร่วมเจรจาต่อรอง พบว่า ยังมีไม่มากนัก โดยในปี 2565 มีแรงงานเพียง 5.1 แสนคน ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งคิดเป็นสัดส่วนที่น้อยมากเมื่อเทียบกับสถานประกอบการและแรงงานในระบบที่มีจำนวนถึง 12 ล้านคน ซึ่งสหภาพแรงงานนอกจากจะมีบทบาทในเรื่องค่าจ้างแรงงานแล้ว ยังเชื่อมโยงไปถึงการมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่เหมาะสม

ตาราง 15 เปรียบเทียบค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และค่าจ้างเฉลี่ยตามระดับการศึกษา

	ค่าจ้างเฉลี่ยตามระดับการศึกษา (บาท)			ค่าจ้างมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉลี่ย		
	มัธยมปลาย	อาชีวศึกษา	วิชาชีพชั้นสูง	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3
ต่อวัน				461	547	672
ต่อเดือน(ทำงาน 26 วันต่อเดือน)	12,228	14,396	15,624	11,986	14,216	17,477

ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร และกระทรวงแรงงาน

ข้อมูลข้างต้น ชี้ให้เห็นว่าไทยมีการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเพียงพอในระดับหนึ่ง และมีแนวทางส่งเสริมให้แรงงานพัฒนาทักษะเพื่อให้ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น ขณะที่ประสบการณ์จากต่างประเทศชี้ให้เห็นทิศทางการกำหนดค่าจ้างว่ามีความเชื่อมโยงกับทักษะมากขึ้น ซึ่งประเทศไทยอาจนำแนวทางดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ โดยกำหนดให้ค่าจ้างเป็นกลไกสนับสนุนการพัฒนาทักษะของแรงงาน และช่วยในการเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจที่เน้นเทคโนโลยีและนวัตกรรม อาทิ การสนับสนุนให้แรงงานได้รับการฝึกอบรมและทดสอบเพื่อเพิ่มระดับทักษะในบางสาขา โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือเพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นตามระดับทักษะที่สูงขึ้น โดยทักษะที่ใช้ในการพัฒนาจะต้องมีความเฉพาะ สอดคล้อง และเป็นประโยชน์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงาน รวมทั้งบูรณาการหลักสูตรการฝึกอบรม และทดสอบสมรรถนะแรงงานของแต่ละหน่วยงานที่มีการรับรองมาตรฐานทักษะแรงงานให้มีความเชื่อมโยงกับอัตราค่าจ้าง อาทิ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และองค์กรภาคเอกชน อีกทั้งจะต้องเร่งส่งเสริมให้แรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการทดสอบฝีมือแรงงาน เพื่อให้ได้การปรับเพิ่มค่าจ้างที่เหมาะสม ซึ่งภาครัฐอาจต้องกระจายบทบาทการทดสอบไปสู่ภาคีเครือข่ายหรือภาคเอกชนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การจัดสอบมีความเพียงพอและการสนับสนุนค่าทดสอบให้มีราคาที่ไม่สูงเกินไป รวมถึงการกวาดขันสถานประกอบการให้ดำเนินการจ่ายค่าจ้างอย่างถูกต้อง



ตาราง 16 สรุปการกำหนดค่าจ้างของต่างประเทศ

ประเทศ	ค่าจ้างขั้นต่ำหลักเกณฑ์/ปัจจัยที่พิจารณาการปรับ
มาเลเซีย	กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามแนวทาง ILO หลักเกณฑ์การปรับ ได้แก่ เส้นความยากจนด้านรายได้ และค่ามัธยฐานของค่าจ้าง โดยอิงการประกอบการปรับเพิ่มเติมจาก CPI ผลผลิตภาพแรงงาน และอัตราการว่างงานที่แท้จริง โดยปรับทุก 1 - 2 ปี พิจารณาโดยคณะกรรมการไตรภาคีรวมผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ ศึกษารวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล
ฟิลิปปินส์	กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าจ้างที่เพียงพอต่อมาตรฐานค่าครองชีพขั้นต่ำ ที่รวมถึงด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานและครอบครัว ที่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในแต่ละภูมิภาค โดยปรับทุก 1 - 3 ปี โดยการปรับพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ความต้องการของแรงงานและครอบครัว สภาพเศรษฐกิจ รวมถึง การกระจายรายได้ที่เท่าเทียม ความสามารถจ่ายของนายจ้าง CPI พิจารณาโดยไตรภาคีของคณะกรรมการ National Wages and Productivity Commission ซึ่งมีอยู่ประจำในทุกภูมิภาค
เวียดนาม	กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามแนวคิด ค่าจ้างที่อย่างน้อยที่สุดที่สามารถทำให้แรงงานและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีมาตรฐาน ภายใต้สภาวะเศรษฐกิจของท้องถิ่นนั้น โดยปรับทุก 1 - 2 ปี ตาม CPI มาตรฐานค่าครองชีพขั้นต่ำของแรงงานและครอบครัว การขยายตัวของเศรษฐกิจรัฐบาลจะประกาศค่าจ้างขั้นต่ำในระดับภูมิภาคตามคำแนะนำของสภาค่าจ้างแห่งชาติ ซึ่งองค์กรไตรภาคีที่มีตัวแทนจากรัฐบาล นายจ้าง และคนงาน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดเป็นรายชั่วโมง รายวัน และรายเดือน สำหรับภาคส่วนและภูมิภาคต่าง ๆ
อินโดนีเซีย	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองให้แรงงานและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีโดยคำนึงถึงการจ้างงานและการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยทั่วไปค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดที่ระดับจังหวัดและระดับเขตปกครอง/เมือง มีผลบังคับใช้เฉพาะกับแรงงานที่มีอายุน้อยกว่าหนึ่งปี สำหรับแรงงานที่มีอายุมากกว่าหนึ่งปีจะได้รับค่าจ้างตามโครงสร้างค่าจ้างของบริษัทหรือตามที่ตกลงกัน โดยปรับทุก 1 - 2 ปี คำนวณจากสูตรที่มีการใช้อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อระดับจังหวัด และดัชนีอื่น ๆ ประกอบ อาทิ การบริโภคของสมาชิกครัวเรือน อำนาจซื้อ โดยผู้ว่าการท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดตามคำแนะนำจากสภาค่าจ้างระดับจังหวัดและ/หรือเขต ที่ได้ทำการศึกษาและคำนวณอัตราค่าจ้าง
สิงคโปร์	ไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างขึ้นอยู่กับการต่อรองของนายจ้างและลูกจ้าง โดยมีการจัดตั้ง National Wages Council เป็นองค์กรไตรภาคี จากรัฐบาล สหภาพแรงงานและนายจ้าง เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับค่าจ้างประจำปี จากการวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ ยังมีโครงการ Progressive Wage Model เพื่อสนับสนุนแรงงานให้ฝึกอบรมในบางสาขา ได้แก่ การทำความสะอาด การรักษาความปลอดภัย ฯลฯ ซึ่งจัดให้มีการอบรมและทดสอบเพื่อให้ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น
ฝรั่งเศส	กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามแนวทาง ILO หลักเกณฑ์การปรับ ที่ใช้ CPI ค่าจ้างแรงงานทั่วไป โดยมีการปรับทุกปีและปรับอัตโนมัติเมื่อ CPI เพิ่มขึ้นมากกว่า 2.5 พิจารณาโดยรัฐบาล กรรมการผู้เชี่ยวชาญ หอการค้า องค์กรนายจ้าง
สหราชอาณาจักร	มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างเพื่อชีวิต โดยแบ่งตามช่วงอายุ วัยทำงานตั้งแต่ออกจากโรงเรียนและไม่เกิน 23 ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ เกิน 23 ปี ได้รับค่าจ้างเพื่อชีวิต นอกจากนี้ยังมีค่าจ้างตามกลุ่มอาชีพเช่นเกษตรกรที่แบ่งเป็นระดับ 1 - 6 โดยมีการปรับทุกปี กำหนดโดยภาครัฐตามคำแนะนำของคณะกรรมการค่าจ้างต่ำ ประกอบด้วย สมาชิกที่เป็นตัวแทนของแรงงาน นายจ้าง และผู้เชี่ยวชาญอิสระ
นิวซีแลนด์	มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายอายุและกำหนดให้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะเพื่อได้รับอัตราค่าจ้างที่สูงขึ้น โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ค่าจ้างสำหรับแรงงานแรกเข้า อายุ 16 - 19 ปี ที่ต้องได้รับการฝึกอบรมทักษะเพื่อที่จะได้รับค่าจ้างประเภทอื่นที่สูงขึ้น ค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้ใหญ่ ที่ใช้กับแรงงานตั้งแต่อายุ 16 ปีขึ้นไปที่ได้รับการฝึกอบรมทักษะตามเกณฑ์ และค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับการฝึกอบรมให้กับแรงงานที่อายุ 20 ปีขึ้นไป และได้รับการอบรมตามเกณฑ์

ที่มา: รวบรวมและสรุปข้อมูล โดยกองพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดสังคม สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ