

(สำเนา)
เลขรับ ๖๒/๒๕๖๕ วันที่ ๑๖ มี.ค. ๒๕๖๕
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สภาผู้แทนราษฎร
ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

กราบเรียน ประธานสภาผู้แทนราษฎร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติฯ และเอกสารประกอบในเรื่องนี้

ข้าพเจ้ากับคณะ ขอเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. พร้อมด้วย
บันทึกหลักการและเหตุผล และบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ มาเพื่อได้โปรดนำเสนอ
สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาและหากสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้วก็ขอได้โปรดนำเสนอวุฒิสภาพิจารณา
ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) สุเทพ อู่อัน ผู้เสนอ
(นายสุเทพ อู่อัน)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ) วรณวิภา ไม้สน ผู้เสนอ (ลงชื่อ) ทวีศักดิ์ ทักษิณ ผู้เสนอ
(นางสาววรรณวิภา ไม้สน) (นายทวีศักดิ์ ทักษิณ)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ) จรัส คุ้มไข่น้ำ ผู้เสนอ (ลงชื่อ) สมเกียรติ ไชยวิสุทธิกุล ผู้เสนอ
(นายจรัส คุ้มไข่น้ำ) (นายสมเกียรติ ไชยวิสุทธิกุล)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ) อนุรักษ์ เรื่องปัญญาภูมิ ผู้เสนอ (ลงชื่อ) อนุรักษ์ บัวประทุม ผู้เสนอ
(นายอนุรักษ์ เรื่องปัญญาภูมิ) (นายอนุรักษ์ บัวประทุม)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ) ปริญญา ช่วยเกตุ ศิริรัตน์ ผู้เสนอ (ลงชื่อ) องค์กร ชัยบุตร ผู้เสนอ
(นายปริญญา ช่วยเกตุ ศิริรัตน์) (นายองค์กร ชัยบุตร)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ) รังสิมันต์ โรม ผู้เสนอ (ลงชื่อ) ศักดินัย นุ่มหนู ผู้เสนอ
(นายรังสิมันต์ โรม) (นายศักดินัย นุ่มหนู)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(โปรดพลิก)

- | | |
|--|--|
| (ลงชื่อ) สมเกียรติ ถนอมสินธุ์ ผู้เสนอ
(นายสมเกียรติ ถนอมสินธุ์)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล | (ลงชื่อ) สุรวาท ทองบุ ผู้เสนอ
(รองศาสตราจารย์สุรวาท ทองบุ)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล |
| (ลงชื่อ) สุรเชษฐ์ ประวีณวงศ์วุฒิ ผู้เสนอ
(นายสุรเชษฐ์ ประวีณวงศ์วุฒิ)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล | (ลงชื่อ) ธีร์จชัย พันธุมาศ ผู้เสนอ
(นายธีร์จชัย พันธุมาศ)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล |
| (ลงชื่อ) วุฒินันท์ บุญชู ผู้เสนอ
(นายวุฒินันท์ บุญชู)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล | (ลงชื่อ) พลตำรวจตรี สุพิศาล ภัคตินฤนาถ ผู้เสนอ
(สุพิศาล ภัคตินฤนาถ)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล |
| (ลงชื่อ) สมชาย ฝั่งชลจิตร ผู้เสนอ
(นายสมชาย ฝั่งชลจิตร)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล | (ลงชื่อ) ประเสริฐพงษ์ ศรีนวรัตน์ ผู้เสนอ
(นายประเสริฐพงษ์ ศรีนวรัตน์)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล |
| (ลงชื่อ) คำพอง เทพาคำ ผู้เสนอ
(นายคำพอง เทพาคำ)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล | (ลงชื่อ) ณิชกุล สืบศักดิ์วงศ์ ผู้เสนอ
(นายณิชกุล สืบศักดิ์วงศ์)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล |

สำเนาถูกต้อง



(นายสมิทธิชัย จันทร์เพ็ญ)
ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานระเบียบวาระ
สำนักการประชุม

ณัฐชา พิมพ์
สมพร ทาน
อัครพล ทรายจ

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

- (๑) เพิ่มบทนิยามคำว่า “การจ้างงานรายเดือน” (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕)
- (๒) แก้ไขเพิ่มเติมหลักการปฏิบัติของนายจ้างต่อลูกจ้างให้เท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติอันหาพึงมีตามกฎหมาย (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๕)
- (๓) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานของลูกจ้าง โดยปรับลดชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๓)
- (๔) เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ (เพิ่มเติม มาตรา ๒๓/๑)
- (๕) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยเพิ่มวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสองวันต่อสัปดาห์ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๘)
- (๖) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้าง เมื่อทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันให้มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๐)
- (๗) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างกรณีงานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันหรือปริมาณเท่ากัน ให้ได้รับอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕๓)
- (๘) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยให้ถืออัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจหรืออัตราเงินเฟ้อ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๘๗)

เหตุผล

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ให้ครอบคลุมถึงการจ้างงานรายเดือน ลดความเหลื่อมล้ำภายในสถานประกอบการ กำหนดสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของลูกจ้างให้มีความชัดเจน การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต้องคำนึงถึงการขยายตัวทางเศรษฐกิจหรือการเพิ่มขึ้นของเงินเฟ้อ การเลือกปฏิบัติ โดยการแบ่งแยก การกีดกัน ความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อ ทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง ต้องได้รับความคุ้มครอง เพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบห้าชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมง ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๒๓/๑ การจ้างงานในสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะ ได้แก่ งานในภาคเกษตร งานก่อสร้าง งานที่ไม่มีความต่อเนื่องใช้แล้วเสร็จไป หรือไม่ใช้ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้นายจ้างใช้สัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับลูกจ้างรายเดือน สำหรับลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าลูกจ้างรายเดือน และต้องมีสัญญาจ้างงานระบุเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อยหนึ่งฉบับ”

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าสองวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานภาคบริการ งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานในแหล่งท่องเที่ยว หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าในการสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ภายในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน นับจากวันที่ไม่ได้หยุดประจำสัปดาห์นั้น”

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน และนายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามทีมนายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าสิบวันก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งยังทำงานไม่ครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้”

มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๓ ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และความคิดเห็นทางการเมือง”

มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างโดยอัตรากาเพิ่มประจำปีไม่น้อยกว่าอัตรากาขยายตัวทางเศรษฐกิจ ตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรืออัตราเงินเพื่อตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ ตามแต่ว่าอัตราใดสูงกว่า

ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นว่าเกิดสภาวะการณ์อันเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศ คณะรัฐมนตรีอาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในปีนั้นได้

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและค่าจ้างตามประสบการณ์ ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพิ่มไม่ต่ำกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุการทำงานหนึ่งปีของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ ในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตราสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้กำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่ต่ำกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุการทำงานหนึ่งปี โดยใช้วิธีการคำนวณอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและค่าจ้างตามประสบการณ์

ทั้งนี้ วิธีการคำนวณค่าจ้างและอัตราค่าจ้างสูงสุดที่ไม่ต้องปรับขึ้นตามความในวรรคห้า ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

.....

.....

บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ
ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..)
พ.ศ.

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรกับคณะได้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ต่อสภาผู้แทนราษฎร และได้จัดทำบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติตามข้อ ๑๑๐ ของข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังต่อไปนี้

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ให้ครอบคลุมถึงการจ้างงานรายเดือน ลดความเหลื่อมล้ำภายในสถานประกอบการ กำหนดสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของลูกจ้างให้มีความชัดเจน การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต้องคำนึงถึงการขยายตัวทางเศรษฐกิจหรือการเพิ่มขึ้นของเงินเฟ้อ การเลือกปฏิบัติ โดยการแบ่งแยก การกีดกัน ความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อ ทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง ต้องได้รับความคุ้มครอง เพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

๒.๑ เพิ่มบทนิยาม คำว่า “การจ้างงานรายเดือน” ระหว่างบทนิยามคำว่า “สัญญาจ้าง” และคำว่า “วันทำงาน” ในมาตรา ๕ ซึ่งหมายถึง การจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลาโดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด (มาตรา ๓ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑)

๒.๒ กำหนดให้การจ้างงานต้องมีความเท่าเทียมในทุกด้าน โดยให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย (มาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๕ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑)

๒.๓ กำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างวันหนึ่งต้องไม่เกิน ๘ ชั่วโมง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน ๗ ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๓๕ ชั่วโมง (มาตรา ๕ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๓ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑)

๒.๔ เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างงานในสถานประกอบการ โดยกำหนดให้สถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ สำหรับลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน ต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าลูกจ้างรายเดือน และต้องมีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร (มาตรา ๖ เพิ่มเติมมาตรา ๒๓/๑ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑)

๒.๕ แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า ๒ วัน (มาตรา ๗ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๘ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑)

๒.๖ เป็นการเพิ่มสิทธิวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดยกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ ๑๒๐ วัน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำงาน สำหรับลูกจ้างซึ่งยังทำงานไม่ครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ (มาตรา ๘ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๐ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑)

๒.๗ กำหนดให้งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะลูกจ้างนั้นจะมีความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และความคิดเห็นทางการเมือง (มาตรา ๙ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๓ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑)

๒.๘ กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างต้องปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นทุกปีในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ประกาศโดยสำนักงานคณะกรรมการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรืออัตราเงินเฟ้อตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ ในกรณีเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ คณะรัฐมนตรีอาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในปีนั้นได้ นอกจากนี้ ยังได้กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและค่าจ้างตามประสบการณ์เพิ่มไม่ต่ำกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุการทำงานหนึ่งปีของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ (มาตรา ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘๗ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑)



รายงานผลการรับฟังความคิดเห็น
และรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจาก
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
นายสุเทพ อุ๋อั้น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรกับคณะ เป็นผู้เสนอ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร





รายงานผลการรับฟังความคิดเห็น

และรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดจากร่างพระราชบัญญัติ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของร่างพระราชบัญญัติ

๑. ร่างพระราชบัญญัติข้าง พ.ศ.

กฎหมายใหม่

แก้ไขเพิ่มเติม

ยกเลิก

๒. หลักการและเหตุผล

๒.๑ หลักการ แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

(๑) เพิ่มบทนิยามคำว่า “การจ้างงานรายเดือน” (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา๕)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมหลักการปฏิบัติของนายจ้างต่อลูกจ้างให้เท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติอันพึงมีตามกฎหมาย (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๕)

(๓) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานของลูกจ้าง โดยปรับลดชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (แก้ไขเพิ่มเติม ใตรา ๒๓)

(๔) เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ (เพิ่มเติมมาตรา ๒๓/๑)

(๕) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยเพิ่มวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสองวันต่อสัปดาห์ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๘)

(๖) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้าง เมื่อทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันให้มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบห้าวันทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๐)

(๗) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างกรณีงานที่ลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันหรือปริมาณเท่ากัน ให้ได้รับอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕๓)

(๘) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยให้ถืออัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจหรืออัตราเงินเฟ้อ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘๗)

๒.๒ เหตุผล โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ให้ครอบคลุมถึงการจ้างแรงงานรายเดือน ลดทอนความเหลื่อมล้ำภายในสถานประกอบการ กำหนดสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของลูกจ้างให้มีความชัดเจน การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต้องคำนึงถึงการขยายตัวทางเศรษฐกิจหรือการเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเฟ้อ การเลือกปฏิบัติโดยการแบ่งแยก การกีดกัน ความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ

อายุ ความพิการ สภาพทางการหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง ต้องได้รับความคุ้มครอง เพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๓. ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติ

- สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ประชาชนเข้าชื่อเสนอกฎหมาย
นายสุเทพ อุ๋อัน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรกับคณะ เป็นผู้เสนอ

ส่วนที่ ๒ การรับฟังความคิดเห็นและสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น

๑. ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น

การเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เพื่อแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. กำหนดความหมายของคำว่าการทำงานรายเดือน เพื่อให้การทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างมีได้เฉพาะการทำงานรายเดือน

๒. กำหนดมาตรการให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้าง การสรรหาคัดเลือก การกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดการเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง ต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุใด ๆ

๓. กำหนดระยะเวลาทำงานสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง กรณีงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบห้าชั่วโมง

๔. กำหนดให้นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าสองวัน และต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน

๕. กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ และกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน

๖. กำหนดเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานประจำปีที่ต้องพิจารณาจากอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ หรืออัตราเงินเฟ้อ

๗. กำหนดเรื่องอัตราเพิ่มสำหรับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและค่าจ้างตามประสบการณ์ไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุการทำงานหนึ่งปี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
	ร่างมาตรา ๓ “การทำงานรายเดือน” หมายความว่า เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลาโดยลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน อันรวมถึง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
	ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หมายถึงเวลา ๓๐ วัน”
มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้	ร่างมาตรา ๔ “มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันพึงได้ตามกฎหมาย ความในวรรคหนึ่งให้ครอบคลุมถึงการสรรหาคัดเลือก การทำงานในสถานประกอบการ การเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้จากสิทธิที่ตนมีตามกฎหมาย ชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้
มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่	ร่างมาตรา ๕ “มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
<p>สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่กรณีที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง</p>	<p><u>ชั่วโมง</u> เว้นแต่กรณีที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว<u>สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบห้าชั่วโมง</u></p> <p>ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว<u>สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง</u></p>
	<p>ร่างมาตรา ๖</p> <p>“มาตรา ๒๓/๑ การจ้างงานในสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะ ได้แก่ งานในภาคเกษตร งานก่อสร้าง งานที่ไม่มีความต่อเนื่องใช้แล้วเสร็จไป หรือไม่ใช่ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้นายจ้างใช้สัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยจ่าย</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
	<p>ค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับลูกจ้างรายเดือน สำหรับลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าลูกจ้างรายเดือน และต้องมีสัญญาจ้างงานระบุเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อยหนึ่งฉบับ</p>
<p>มาตรา ๒๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้</p> <p>ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน</p>	<p>ร่างมาตรา ๗</p> <p>“มาตรา ๒๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าสองวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้</p> <p>ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานภาคบริการ งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานในแหล่งท่องเที่ยวหรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน <u>นับจากวันที่ไม่ได้หยุดประจำสัปดาห์นั้น</u></p>
<p>มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน</p> <p>ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้</p>	<p>ร่างมาตรา ๘</p> <p>“มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่ง <u>ไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน</u> และนายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน</p> <p>ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า<u>สิบวันทำงาน</u>ก็ได้</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
<p>นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้</p> <p>สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้</p>	<p>นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้</p> <p>สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้</p>
<p>มาตรา ๕๓ ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง</p>	<p>ร่างมาตรา ๙</p> <p>“มาตรา ๕๓ ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีความแตกต่างทางด้านกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางการหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และความคิดเห็นทางการเมือง</p>
<p>มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตแรงงาน ผลผลิตภัณฑมวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม</p>	<p>ร่างมาตรา ๑๐</p> <p>“มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างโดยอัตราการเพิ่มประจำปีไม่น้อยกว่าอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรืออัตราเงินเฟ้อตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ ตามแต่ว่าอัตราใดสูงกว่า</p> <p>ในกรณีคณะรัฐมนตรีเห็นว่าเกิดสภาวะการณ์อันเป็นวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศคณะรัฐมนตรีอาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในปีนั้นได้</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
<p>การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใดเพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้</p> <p>เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใดเพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง</p> <p>ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด</p>	<p>การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใดเพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้</p> <p>เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใดเพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง</p> <p>ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและค่าจ้างตามประสบการณ์ ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่ต่ำกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุการทำงานหนึ่งปีของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ ในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตราสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้กำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่ต่ำกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุการทำงานหนึ่งปีโดยใช้วิธีการคำนวณอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและค่าจ้างตามประสบการณ์</p> <p>ทั้งนี้ วิธีการคำนวณค่าจ้างและอัตราค่าจ้างสูงสุดที่ไม่ต้องปรับขึ้นตามความในวรรคห้าให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p>

๒. ผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากร่างพระราชบัญญัติ

๑. สมาคมนายจ้าง
๒. สภาองค์กรนายจ้าง
๓. สหพันธ์นายจ้าง
๔. สหภาพแรงงาน
๕. สหพันธ์แรงงาน
๖. สภาองค์กรแรงงาน
๗. คณะกรรมการค่าจ้าง
๘. กระทรวงแรงงาน
๑๐. ประชาชนทั่วไป

๓. ประเด็นการรับฟังความคิดเห็น

๑. สมควรกำหนดค่านิยามค่าว่าจ้างงานรายเดือน และการจ้างงานในสถานประกอบการของนายจ้างให้มีได้เฉพาะการจ้างงานรายเดือน หรือไม่

๒. สมควรกำหนดมาตรการให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้าง การสรรหาคัดเลือก การกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดการเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง ต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุใด ๆ หรือไม่

๓. สมควรกำหนดระยะเวลาทำงานสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง กรณีงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบห้าชั่วโมง หรือไม่

๔. สมควรกำหนดให้นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าสองวัน และต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน หรือไม่

๕. สมควรกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ และกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน หรือไม่

๖. สมควรกำหนดเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานประจำปีที่ต้องพิจารณาจากอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ หรืออัตราเงินเฟ้อ หรือไม่

๗. สมควรกำหนดเรื่องอัตราเพิ่มสำหรับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและค่าจ้างตามประสบการณ์ไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุการทำงานหนึ่งปี หรือไม่

๔. ระยะเวลาและวิธีการการรับฟังความคิดเห็น

๔.๑ ระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็น เปิดรับฟังตั้งแต่วันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ รวมระยะเวลา ๕๖ วัน

๔.๒ วิธีการรับฟังความคิดเห็น

- (๑) ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th



(๒) ส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ประกอบด้วย

๑. สมาคมนายจ้าง
๒. สภาองค์กรนายจ้าง
๓. สหพันธ์นายจ้าง
๔. สหภาพแรงงาน
๕. สหพันธ์แรงงาน
๖. สภาองค์กรแรงงาน
๗. คณะกรรมการค่าจ้าง
๘. กระทรวงแรงงาน

๕. สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น

๕.๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น

จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา <https://www.parliament.go.th/section77> มีผู้เข้าเยี่ยมชมหน้าการรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ จำนวน ๔,๕๓๕ คน โดยมีผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น จำนวน ๑,๓๔๔ คน ซึ่งประกอบอาชีพ เพศ ช่วงอายุ การศึกษา และความเกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัติ ดังนี้

การประกอบอาชีพ

ผู้ประกอบอาชีพรับจ้าง	จำนวน ๑,๒๙๑ คน
เกษตรกร	จำนวน ๑๓ คน
ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	จำนวน ๙ คน
นักเรียน นักศึกษา	จำนวน ๖ คน
ข้าราชการบำนาญ	จำนวน ๑ คน
อื่น ๆ	จำนวน ๑๖ คน

เพศ

แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๑,๑๖๔ ราย และเพศหญิง จำนวน ๑๒๗ ราย

ช่วงอายุ

อายุต่ำกว่า ๒๐ ปี	จำนวน ๒ คน
อายุระหว่าง ๒๑ - ๓๐ ปี	จำนวน ๕๙ คน
อายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี	จำนวน ๔๐๖ คน
อายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี	จำนวน ๓๐๓ คน
อายุระหว่าง ๕๑ - ๖๐ ปี	จำนวน ๕๕๒ คน
อายุ ๖๑ ปีขึ้นไป	จำนวน ๑๒ คน

ด้านการศึกษา

ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	จำนวน ๑๒๓ คน
ระดับมัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.	จำนวน ๑,๐๖๘ คน
ระดับปริญญาตรี	จำนวน ๑๒๙ คน
สูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน ๑๐ คน

ความเกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัติในฐานะ

ประชาชนทั่วไป	จำนวน ๑,๒๘๙ คน
สภาองค์กรแรงงาน	จำนวน ๕ คน
สมาคมนายจ้าง	จำนวน ๒ คน
กระทรวงแรงงาน	จำนวน ๑ คน

๕.๒ ผลการรับฟัง

ผลการรับฟังผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาและจากผลการรับฟังจากการส่งประเด็นไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง สรุปผลการรับฟังรายประเด็น ดังนี้

๑. สมควรกำหนดค่านิยามคำว่าการทำงานรายเดือน และการจ้างงานในสถานประกอบการของนายจ้างให้มีได้เฉพาะการทำงานรายเดือน หรือไม่

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน ๑,๓๔๑ คน เห็นว่า การจ้างงานในสถานประกอบการควรมีได้เฉพาะการทำงานรายเดือน เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน สร้างความเป็นธรรม ความเท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้าง อีกทั้งเป็นการสร้างโอกาสให้ลูกจ้างสามารถเข้าถึงแหล่งทุนกับสถาบันการเงินได้ (www.parliament.go.th)	

๒. สมควรกำหนดมาตรการให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้าง การสรรหาคัดเลือก การกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดการเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง ต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุใด ๆ หรือไม่

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน ๑,๓๓๗ คน เห็นว่า การกำหนดมาตรการดังกล่าวเป็นการสร้างความเท่าเทียม ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน (www.parliament.go.th)	

๓. สมควรกำหนดระยะเวลาทำงานสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง กรณีงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบห้าชั่วโมง หรือไม่

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน ๑,๓๓๙ คน เห็นว่า กำหนดระยะเวลาทำงานสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมง กรณีงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๓๕ ชั่วโมง นั้นมีความเหมาะสมกว่าเดิมที่กำหนดไว้ไม่	

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
เกิน ๔๘ ชั่วโมง ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาพักผ่อน และใช้ชีวิตกับครอบครัวมากขึ้น และช่วยส่งผลต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (www.parliament.go.th)	

๔. สมควรกำหนดให้นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าสองวัน และต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน หรือไม่

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน ๑,๓๓๘ คน เห็นว่า - การกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าสองวัน และต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน มีความเหมาะสม เพราะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน มีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัวมากขึ้น อีกทั้ง การปฏิบัติงานที่มีวันพักผ่อนน้อย อาจส่งผลเสียต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานได้ (www.parliament.go.th)	

๕. สมควรกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ และกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน หรือไม่

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน ๑,๓๓๗ เห็นว่า การให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ และกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน มีความเหมาะสม เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีเวลาพักผ่อน และได้ใช้ชีวิตกับครอบครัวที่ภูมิลำเนา (www.parliament.go.th)	

๖. สมควรกำหนดเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานประจำปีที่ต้องพิจารณาจากอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ หรืออัตราเงินเฟ้อ หรือไม่

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>ผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๑,๓๓๘ คน เห็นว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานประจำปีที่ต้องพิจารณาจากอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ หรืออัตราเงินเฟ้อ มีความเหมาะสม จะเป็นการคุ้มครองให้ช่างได้รับการเลี้ยงดูที่เหมาะสม มีความสมเหตุสมผลกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ที่อัตราค่าครองชีพสูงขึ้นทุกปี ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้นแต่ปีก่อนช่างน้อยไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ และอัตราเงินเฟ้อที่เพิ่มขึ้น (www.parliament.go.th)</p>	

๗. สมควรกำหนดเรื่องอัตราเพิ่มสำหรับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและค่าจ้างตามประสบการณ์ไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุการทำงานหนึ่งปี หรือไม่

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>ผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๑,๓๔๒ คน เห็นว่า การกำหนดเรื่องอัตราเพิ่มสำหรับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและค่าจ้างตามประสบการณ์ไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุการทำงานหนึ่งปี จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเอง และเป็น การส่งเสริมให้การเพิ่มค่าจ้างสอดคล้องกับขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติ ซึ่งในปัจจุบันผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะที่ได้รับใบรับรองมาตรฐานยังได้ค่าตอบแทนค่อนข้างน้อย (www.parliament.go.th)</p>	

ส่วนที่ ๓ รายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างพระราชบัญญัติ

๑. ความเป็นมา สภาพปัญหา ความจำเป็นที่จะต้องตราพระราชบัญญัติ

สภาพการจ้างแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน มีการแบ่งเป็นการจ้างงานรายวันและรายเดือนซึ่งสร้างความเหลื่อมล้ำภายในสถานประกอบการ จึงควรกำหนดให้สถานประกอบการมีการจ้างงานแบบรายเดือนเพียงอย่างเดียว อีกทั้งเพื่อกำหนดสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของลูกจ้างให้มีความชัดเจน การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องคำนึงถึงการขยายตัวทางเศรษฐกิจหรือการเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเฟ้อคุ้มครองมิให้มีการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางการหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง และกำหนดมาตรการเพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพและให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. ความสอดคล้องของร่างพระราชบัญญัติ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๔ รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

๓. ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ

คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพที่ดีขึ้นทั้งในด้านค่าตอบแทนจากการจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งเป็นเวลาที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ชีวิตส่วนตัวกับครอบครัวได้มากขึ้น

๔. ความสัมพันธ์หรือความใกล้เคียงกับกฎหมายอื่น

๕. ผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

๑ ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ที่เสนอให้มีการลดชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ซึ่งเดิมต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และในหนึ่งสัปดาห์ นายจ้างสามารถให้ทำงานได้เพียง ๕ วัน ซึ่งหมายความว่า ในหนึ่งวันการทำงานนายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานได้วันละ ๘ ชั่วโมง ดังนั้น เมื่อเทียบกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งสมมุติเป็นพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ที่ ๓๓๑ บาทต่อวัน^๑ เฉลี่ยอยู่ที่ชั่วโมงละ ๔๑.๓๘ บาท แต่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเดิม ที่ในหนึ่งสัปดาห์

^๑ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๐) ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ สืบค้นจาก <https://www.mol.go.th/อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ> เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๕

นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง ดังนั้น หากสมมติว่ากิจกรรมหนึ่งนายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน สัปดาห์ละ ๔๕ ชั่วโมง หยุดประจำสัปดาห์สองวัน นั่นหมายความว่าในวันหนึ่งนายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงาน ได้ ๙ ชั่วโมง^๖ ค่าจ้างเฉลี่ยจะอยู่ที่ ๓๖.๗๘ บาท

ดังนั้น จึงหมายความว่า การลดชั่วโมงการทำงานลงซึ่งเป็นผลดีต่อลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน แต่ฝั่ง นายจ้างที่ต้องจ่ายค่าจ้างเท่าเดิม แต่จะได้ผลผลิตจากการทำงานลูกจ้างลดลง ผลกระทบที่ตามมาคือต้นทุนต่อ ผลผลิตหนึ่งชิ้นจะมีมูลค่าสูงขึ้น นั่นหมายความว่าผู้ประกอบการจำเป็นต้องขายสินค้านั้นในราคาที่สูงขึ้นเพื่อ รักษาระดับต้นทุนกับผลกำไร ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริโภคต้องแบกรับค่าสินค้าและบริการที่สูงขึ้นตามไปด้วย

๒. ผลกระทบด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

การตรากฎหมายนี้จะทำให้คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพที่ดีขึ้นทั้งในด้าน ค่าตอบแทนจากการจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งเป็นเวลาที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ชีวิต ส่วนตัวกับครอบครัวได้มากขึ้น

๓. ผลกระทบอื่นที่สำคัญ

-

๖. การกำหนดให้มีระบบอนุญาต อนุมัติหรือการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่

มี ไม่มี

๗. การกำหนดให้มีระบบคณะกรรมการ

มี ไม่มี

๘. บทกำหนดโทษ

- ไม่มี
 โทษทางอาญา
 โทษทางปกครอง
 โทษปรับเป็นพินัย
 โทษอุปรกรณ์

ส่วนที่ ๔ การเปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างพระราชบัญญัติ

คณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมาย ที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ได้เปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและ รายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างพระราชบัญญัติ ทางเว็บไซต์รัฐสภา www.parliament.go.th แล้วตั้งแต่วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

^๖ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา ๒๓



การรับฟังความคิดเห็นต่อร่าง พ.ร.บ.
ตามมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญ

ค้นหา

[หน้าแรก](#) [ร่างพระราชบัญญัติ](#) [รายงานผลการรับฟัง](#) [เกี่ยวกับเรา](#) [ติดต่อเรา](#)

ร่างพระราชบัญญัติที่เปิดรับฟังความคิดเห็นตามมาตรา 77 ของ รัฐธรรมนูญ

คณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น
จากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้ง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร