

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(นายสุเทพ อุ๋อั่น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรกับคณะ เป็นผู้เสนอ)

ข้อมูล

ประกอบการพิจารณา

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเสนอเพื่อแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
	ร่างมาตรา ๓ “การจ้างงานรายเดือน” หมายความว่า เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลาโดยลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หมายถึงเวลา ๓๐ วัน”
มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้	ร่างมาตรา ๔ “มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้าง<u>อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันพึงได้ตามกฎหมาย</u> <u>ความในวรรคหนึ่งให้ครอบคลุมถึงการสรรหาคัดเลือก การทำงานในสถานประกอบการ การเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้จากสิทธิที่ตนมีตามกฎหมาย ชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้</u>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้าง	ร่างมาตรา ๕ “มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทั้งสิ้นแล้ว <u>สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง</u> เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว <u>สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบห้าชั่วโมง</u> ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
ตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปด ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง	ตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปด ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง
	ร่างมาตรา ๖ “มาตรา ๒๓/๑ การจ้างงานในสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะ ได้แก่ งานในภาคเกษตร งานก่อสร้าง งานที่ไม่มีความต่อเนื่องใช้แล้วเสร็จไป หรือไม่ใช่อุรกิจหลักของนายจ้าง ให้ นายจ้างใช้สัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับลูกจ้างรายเดือน สำหรับลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าลูกจ้างรายเดือน และต้องมีสัญญาจ้างงานระบุเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อยหนึ่งฉบับ
มาตรา ๒๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไป	ร่างมาตรา ๗ “มาตรา ๒๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าสองวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานภาคบริการ งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานในแหล่งท่องเที่ยวหรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
หยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน	แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน <u>นับจากวันที่ไม่ได้หยุดประจำสัปดาห์นั้น</u>
มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้	ร่างมาตรา ๘ “มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ<u>หนึ่งร้อยยี่สิบวันมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน</u> และนายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า<u>สิบวัน</u>ทำงานก็ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงาน<u>ยังไม่ครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน</u> นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้
มาตรา ๕๓ ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง	ร่างมาตรา ๙ “มาตรา ๕๓ <u>ในกรณีทำงานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางการหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และความคิดเห็นทางการเมือง</u>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลภาพแรงงาน ผลสัมฤทธิ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใดเพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใดเพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละ	ร่างมาตรา ๑๐ “มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ<u>และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน</u> ให้คณะกรรมการค่าจ้าง<u>กำหนดอัตราค่าจ้างโดยอัตราการเพิ่มประจำปีไม่น้อยกว่าอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรืออัตราเงินเฟ้อตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์</u> <u>ตามแต่ว่าอัตราใดสูงกว่า</u> <u>ในกรณีคณะรัฐมนตรีเห็นว่าเกิดสภาวะการณ์อันเป็นวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศคณะรัฐมนตรีอาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในปีนั้นได้</u> การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใดเพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใดเพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและค่าจ้างตามประสบการณ์ ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
ละอาชีพนตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด	<u>เพิ่มไม่ต่ำกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุการทำงานหนึ่งปีของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ ในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตราสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้กำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่ต่ำกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุการทำงานหนึ่งปีโดยใช้วิธีการคำนวณอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและค่าจ้างตามประสบการณ์</u> <u>ทั้งนี้ วิธีการคำนวณค่าจ้างและอัตราค่าจ้างสูงสุดที่ไม่ต้องปรับขึ้นตามความในวรรคห้าให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</u>

ประเด็นที่เสนอแก้ไขร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เพื่อ

๑. กำหนดความหมายของคำว่าการทำงานรายเดือน เพื่อให้การจ้างงานในสถานประกอบการของนายจ้างมีได้เฉพาะการจ้างงานรายเดือน
๒. กำหนดมาตรการให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้าง การสรรหาคัดเลือก การกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดการเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุใด ๆ
๓. กำหนดระยะเวลาทำงานสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง กรณีงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบห้าชั่วโมง
๔. กำหนดให้นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าสองวัน และต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน
๕. กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ และกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน
๖. กำหนดเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานประจำปีที่ต้องพิจารณาจากอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ หรืออัตราเงินเฟ้อ
๗. กำหนดเรื่องอัตราเพิ่มสำหรับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและค่าจ้างตามประสบการณ์ไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุการทำงานหนึ่งปี

ผู้ที่เกี่ยวข้อง

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

ประเด็น เพื่อรับฟังความคิดเห็น

๑. สมควรกำหนดค่านิยามค่าจ้างงานรายเดือน และการจ้างงานในสถานประกอบการของนายจ้างให้มีได้เฉพาะการจ้างงานรายเดือน หรือไม่
๒. สมควรกำหนดมาตรการให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้าง การสรรหาคัดเลือก การกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดการเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง ต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุใด ๆ หรือไม่
๓. สมควรกำหนดระยะเวลาทำงานสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง กรณีงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบห้าชั่วโมง หรือไม่
๔. สมควรกำหนดให้นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าสองวัน และต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน หรือไม่
๕. สมควรกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ และกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน หรือไม่
๖. สมควรกำหนดเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานประจำปีที่ต้องพิจารณาจากอัตรการขยายตัวทางเศรษฐกิจ หรืออัตราเงินเฟ้อ หรือไม่
๗. สมควรกำหนดเรื่องอัตราเพิ่มสำหรับค่าจ้างตามมาตราฐานฝีมือและค่าจ้างตามประสบการณ์ไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุการทำงานหนึ่งปี หรือไม่
