

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(นายเชีย จัฒปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

ประธานสภาผู้แทนราษฎรวินิจฉัยว่าเป็นร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการเงิน

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

หลักการ

- แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้
๑. แก้ไขเพิ่มเติม ให้ใช้บังคับรวมถึง ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๔)
 ๒. แก้ไขเพิ่มเติม ยกเลิกบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” และ “วันลา” โดยกำหนดบทนิยามใหม่เพื่อขยายขอบเขตของบทนิยามให้มีความครอบคลุมมากขึ้น (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕)
 ๓. กำหนดเพิ่มบทนิยาม คำว่า “การจ้างงานรายเดือน” “หน่วยงานของรัฐ” และหน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕)
 ๔. กำหนดเพิ่มหน้าที่และอำนาจของรัฐมนตรีในการกำหนดบทนิยามเพิ่มตราบทที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อบทบัญญัติตามพระราชบัญญัตินี้ โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕)
 ๕. กำหนดให้สถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะซึ่งไม่ใช่ธุรกิจหลักของนายจ้างและกำหนดให้ผู้ใช้แรงงานได้รับสวัสดิการเท่ากับพนักงานระบบอื่นของนายจ้าง (เพิ่มมาตรา ๒๓/๒)
 ๖. แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมต่อค่าครองชีพและเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘๗)
 ๗. เพิ่มบทกำหนดโทษในกรณีที่นายจ้างทำสัญญาในลักษณะอื่นใดกับลูกจ้างโดยมีเจตนาเพื่ออำพรางสัญญาจ้างแรงงาน (เพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔/๒)

เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่าสามสิบล้านคนในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาค่าความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างปรากฏชัด ในการนี้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรอง และเพิ่มเวลาเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ สมควรแก้ไขบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” และ “วันลา” และเพิ่มบทนิยามคำว่า “การจ้างงานรายเดือน” กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ้างงานเป็นรายเดือนทั้งหมด โดยไม่เลือกปฏิบัติ อีกทั้งแก้ไขข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่าง
พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล
ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๒๗ และมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้
กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้
เพื่อเป็นการยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศให้มีความมั่นคงในการทำงาน
และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของ
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันประกาศใน
ราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับรวมถึง

- (๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
(๒) รัฐวิสาหกิจ

(๓) หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา

ในกรณีที่หน่วยงานตาม (๑) (๒) และ (๓) ได้มีพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

การตราพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใด ให้คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง โดยไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(๓) ผู้ประกอบกิจการ ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ ที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ทั้งนี้ บุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้แก่คนมาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “วันลา” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ลาเพื่อคลอดบุตร หรือลาเพื่อการอื่นใดที่ปรากฏในพระราชบัญญัตินี้”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “การจ้างงานรายเดือน” ระหว่างบทนิยามคำว่า “การทำงานล่วงเวลา” และ “ค่าล่วงเวลา” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“การจ้างงานรายเดือน” หมายความว่า การจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงเวลาสามสิบวัน”

มาตรา ๗ ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “หน่วยงานของรัฐ” และ “หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ” ต่อจากบทนิยามคำว่า “รัฐมนตรี” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นและในฐานะเป็นกรม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ศาล และหน่วยงานอื่นของรัฐ โดยไม่รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรัฐวิสาหกิจ

“หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ” หมายความว่า หน่วยงานอื่นของรัฐซึ่งมิใช่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ”

มาตรา ๘ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

“ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีมีหน้าที่และอำนาจกำหนดนิยามเพิ่มเติมตราบเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อบัญญัติตามพระราชบัญญัตินี้ โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา”

มาตรา ๙ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๓/๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๒๓/๒ การจ้างงานในสถานประกอบการ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะซึ่งมิใช่ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้นายจ้างใช้สัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับลูกจ้างรายเดือน สำหรับลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าลูกจ้างรายเดือน”

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

“มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างโดยอัตราการเพิ่มประจำปีไม่น้อยกว่าอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ตามประกาศของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรืออัตราเงินเฟ้อตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ ตามแต่ว่าอัตราใดมากกว่า

ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นว่าเกิดสภาวะการณ์อันเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศ คณะรัฐมนตรีอาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในปีนั้นได้

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใดเพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใดเพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ และในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตราต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปี โดยคำนวณจาก อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ

การปรับเพิ่มร้อยละ การเพิ่มของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ ต่ออายุงานหนึ่งปี และวิธีการคำนวณค่าจ้าง ตามความในวรรคห้าให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา ๑๑ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๔๔/๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๑๔๔/๒ ในกรณีที่นายจ้างทำสัญญาในลักษณะอื่นใดกับลูกจ้างเพื่ออำพรางสัญญาจ้างแรงงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

.....

.....

บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ
ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

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

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่า ๓๐ ล้านคน ในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างปรากฏชัด จึงพิจารณาเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ เพื่อทำการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

๒.๑ ชื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (ร่างมาตรา ๑)

๒.๒ กำหนดให้พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา (ร่างมาตรา ๒)

๒.๓ กำหนดให้ยกเลิกความในมาตรา ๔ และกำหนดให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ (ร่างมาตรา ๓)

๒.๔ กำหนดให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “วันลา” เพื่อขยายขอบเขตของบทนิยามให้มีความครอบคลุมมากขึ้น โดย “นายจ้าง” ให้หมายความครอบคลุมถึงการจ้างงานด้วยสัญญาต่าง ๆ เพื่อให้อีกบุคคลได้รับค่าตอบแทน และรวมถึงผู้ประกอบการกิจการหรือภาครัฐ ที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน และ “วันลา” ครอบคลุมถึงการลาเพื่อการอื่นใดที่ปรากฏในพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๔ และร่างมาตรา ๕)

๒.๕ กำหนดให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “การจ้างงานรายเดือน” เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงเวลาสามสิบวัน และเพิ่มบทนิยามคำว่า “หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นและในฐานะเป็นกรม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ศาล และหน่วยงานอื่นของรัฐ โดยไม่รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรัฐวิสาหกิจ และคำว่า “หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ” หมายความว่า หน่วยงานอื่นของรัฐซึ่งมิใช่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ (ร่างมาตรา ๖ และร่างมาตรา ๗)

๒.๖ กำหนดให้การจ้างงานในสถานประกอบการ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะซึ่งไม่ใช่ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้ใช้

ระบบสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยรับรองรายรับไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่ากับพนักงานระบบอื่นของนายจ้าง โดยผู้ทำงานเป็นรายวัน หรือ รายขึ้น ต้องมีสัญญาจ้างงาน เมื่อคิดหน่วยทำงาน ต้องได้รับผลตอบแทนไม่ต่ำกว่าพนักงานรายเดือน อย่างน้อยหนึ่งฉบับ (ร่างมาตรา ๙)

๒.๗ กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างต้องปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มทุกปีในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ประกาศโดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรืออัตราเงินเฟ้อตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ ตามแต่ว่าอัตราใดมากกว่า ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นว่าเกิดสถานการณ์อันเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศ คณะรัฐมนตรีอาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในปีนั้นได้ และให้กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปี ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ ในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตรามากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปี โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ และเพิ่มให้สามารถปรับเพิ่มร้อยละการเพิ่มของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ต่ออายุงานหนึ่งปี วิธีการคำนวณค่าจ้าง และอัตราค่าจ้างสูงสุดที่ไม่ต้องปรับขึ้นตามความในวรรคห้า ผ่านการแก้ไขกฎกระทรวงได้ (ร่างมาตรา ๑๐)

๒.๘ กำหนดให้เพิมบทกำหนดโทษในกรณีที่นายจ้างทำสัญญาในลักษณะอื่นใดกับลูกจ้างโดยมีเจตนาเพื่ออำพรางสัญญาจ้างแรงงาน (ร่างมาตรา ๑๑)