

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(นายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

☒ เป็นร่างการเงิน

☐ ไม่เป็นร่างการเงิน

ข้อมูลประกอบการพิจารณา

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่าสามสิบล้านคนในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างปรากฏชัด ดังนั้น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรอง และเพิ่มเวลาเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ จึงเสนอแก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

1. กำหนดให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ (ร่างมาตรา 3)

2. แก้ไขเพิ่มเติมบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” และ “วันลา” เพื่อขยายขอบเขตของบทนิยามให้มีความครอบคลุมมากขึ้น โดย “นายจ้าง” ให้หมายความครอบคลุมถึงการจ้างงานด้วยสัญญาต่าง ๆ เพื่อให้อีกบุคคลได้รับค่าตอบแทน และรวมถึงผู้ประกอบการหรือภาครัฐที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน และ “วันลา” ครอบคลุมถึงการลาเพื่อการอื่นใดที่ปรากฏในพระราชบัญญัติฉบับนี้ (ร่างมาตรา 4 และร่างมาตรา 5)

3. เพิ่มบทนิยามคำว่า “การจ้างงานรายเดือน” เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือน หมายถึงเวลาสามสิบวัน คำว่า “หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นและในฐานะเป็นกรม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ศาล และหน่วยงานอื่นของรัฐ โดยไม่รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรัฐวิสาหกิจ และคำว่า “หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ” หมายความว่า หน่วยงานอื่นของรัฐซึ่งมิใช่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ (ร่างมาตรา 6 และร่างมาตรา 7)

4. กำหนดให้การจ้างงานในสถานประกอบการ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะซึ่งมิใช่ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้ใช้

ระบบสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลา โดยรับรองรายรับไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่ากับพนักงานระบบอื่นของนายจ้าง โดยผู้ทำงานเป็นรายวันหรือรายชิ้น ต้องมีสัญญาจ้างงาน เมื่อคิดหน่วยงานต้องได้รับผลตอบแทนไม่ต่ำกว่าพนักงานรายเดือน อย่างน้อยหนึ่งฉบับ (ร่างมาตรา 9)

5. กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างต้องปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มทุกปี ในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ประกาศโดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรืออัตราเงินเฟ้อตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ ตามแต่ว่าอัตราใดมากกว่า ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นว่าเกิดสถานการณ์อันเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศ คณะรัฐมนตรีอาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในปีนั้นได้ และให้กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปีของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ ในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตรามากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปี โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ และให้สามารถปรับเพิ่มร้อยละการเพิ่มของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ต่ออายุงานหนึ่งปี วิธีการคำนวณค่าจ้าง และอัตราค่าจ้างสูงสุดที่ไม่ต้องปรับขึ้นตามความในวรรคห้า ผ่านการแก้ไขกฎกระทรวงได้ (ร่างมาตรา 10)

6. เพิ่มบทกำหนดโทษในกรณีที่นายจ้างทำสัญญาในลักษณะอื่นใดกับลูกจ้างโดยมีเจตนาเพื่ออำพรางสัญญาจ้างแรงงาน (ร่างมาตรา 11)

ตารางเปรียบเทียบร่างแก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชีย จ่าปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่ (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	มาตรา 3 ให้ยกเลิกความในมาตรา 4 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่ <u>รวมถึง</u> (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน <u>รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์</u>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชีย จำปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้	<u>(3) หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา</u> นสขตสดตสนธิ์ตมวรสตสนธิ์ สขฮตตตฏตสทสรทมิให้ใช้บังคับพระสรวชนัญญุตินี้ หั้หมตหรือแต่นางส่วนแน้นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้ <u>ในกรณีที่หน่วยงานตาม (1) (2) และ (3) ได้มีพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน</u> <u>การตราพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใด ให้คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง โดยไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้”</u>
มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และความรวมถึง	มาตรา 4 ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “ “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายความรวมถึง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเซีย จำปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง (2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย	(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง (2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย <u>(3) ผู้ประกอบกิจการ ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ ที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหางานมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ทั้งนี้ บุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม”</u>
มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ “วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร	มาตรา 5 ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “วันลา” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน ““วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร หรือลาเพื่อการอื่นใดที่ปรากฏในพระราชบัญญัติฉบับนี้”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเซีย จำปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ “การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกิน ชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลง กันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี “ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้าง จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน ล่วงเวลาในวันทำงาน	มาตรา 6 ให้เพิ่มบทนิยาม คำว่า “การจ้างงาน รายเดือน” ระหว่างบทนิยามคำว่า “การทำงาน ล่วงเวลา” และ “ค่าล่วงเวลา” ในมาตรา 5 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 “<u>“การจ้างงานรายเดือน” หมายความว่า การจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและ เต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงเวลาสามสิบวัน</u>”
มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ “รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษา การตามพระราชบัญญัตินี้	มาตรา 7 ให้เพิ่มบทนิยาม คำว่า “หน่วยงาน ของรัฐ” และ “หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ” ต่อจากบทนิยามคำว่า “รัฐมนตรี” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 “<u>“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่มีชื่อ เรียกอย่างอื่นและในฐานะเป็นกรม ส่วนราชการ</u>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเซีย จำปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
	<u>สังกัดรัฐสภา ศาล และหน่วยงานอื่นของรัฐ โดยไม่รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรัฐวิสาหกิจ</u> “<u>หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ</u>” หมายความว่า <u>หน่วยงานอื่นของรัฐซึ่งมิใช่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ</u>”
	มาตรา 8 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 “<u>ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีมีหน้าที่และอำนาจกำหนด</u> <u>นิยามเพิ่มเติมตราบเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อ</u> <u>บทบัญญัติตามพระราชบัญญัตินี้ โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา</u>”
	มาตรา 9 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 23/2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 “<u>มาตรา 23/2 การจ้างงานในสถานประกอบการ</u> <u>ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมด</u> <u>โดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มี</u> <u>ความเฉพาะซึ่งไม่ใช่ธุรกิจหลักของนายจ้าง</u> <u>ให้นายจ้างใช้สัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลา</u> <u>โดยจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและ</u> <u>ให้ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับลูกจ้างรายเดือน</u> <u>สำหรับลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้าง</u> <u>ตามผลงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับค่าจ้าง</u> <u>ไม่น้อยกว่าลูกจ้างรายเดือน</u>”
	มาตรา 10 ให้ยกเลิกความในมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชีย จำปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตแรงงาน ผลผลิตมวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม	ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 และให้ใช้ความต่อไปนั้แทน “มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้าง<u>ศึกษาและพิจารณารายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตแรงงาน ผลผลิตมวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม</u>กำหนดอัตราค่าจ้างโดยอัตราเพิ่มประจำปีไม่น้อยกว่าอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ตามประกาศของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรืออัตราเงินเฟ้อตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ตามแต่ว่าอัตราใดมากกว่า <u>ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นว่าเกิดสภาวะการณ์อันเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศ คณะรัฐมนตรีอาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในปีนั้นได้</u> การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้น

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเซีย จำปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
หรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้าง ดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและ พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้าง ได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการ ค่าจ้างกำหนด	หรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้าง ดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและ พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้าง ได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการ ค่าจ้างกำหนดแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือแรงงาน เพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่ง ต่ออายุงานหนึ่งปีของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศ ในปีนั้น ๆ และในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตรา มากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่ง ต่ออายุงานหนึ่งปี โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ การปรับเพิ่มร้อยละ การเพิ่มของค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ ต่ออายุงานหนึ่งปี และวิธีการคำนวณค่าจ้าง ตามความในวรรคห้าให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง”
	มาตรา 11 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 144/2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 “มาตรา 144/2 ในกรณีที่นายจ้างทำสัญญา ในลักษณะอื่นใดกับลูกจ้างเพื่ออำพรางสัญญาจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเซีย จำปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
	<u>แรงงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”</u>

ผู้ที่เกี่ยวข้อง

1. ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

2. ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยอ้อม

1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. สำนักนายกรัฐมนตรี
3. กระทรวงกลาโหม
4. กระทรวงการคลัง
5. กระทรวงการต่างประเทศ
6. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
7. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
8. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
9. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
10. กระทรวงคมนาคม
11. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
12. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
13. กระทรวงพลังงาน
14. กระทรวงพาณิชย์
15. กระทรวงมหาดไทย
16. กระทรวงยุติธรรม
17. กระทรวงวัฒนธรรม
18. กระทรวงศึกษาธิการ
19. กระทรวงสาธารณสุข
20. กระทรวงอุตสาหกรรม
21. สำนักงานศาลยุติธรรม

22. สำนักงานศาลปกครอง
23. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
24. สำนักงานอัยการสูงสุด
25. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
26. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
27. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
28. สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
29. สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
30. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
31. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
32. สถาบันการบินพลเรือน
33. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
34. การไฟฟ้านครหลวง
35. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
36. การรถไฟแห่งประเทศไทย
37. การท่าเรือแห่งประเทศไทย
38. การรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย
39. การประปานครหลวง
40. การประปาส่วนภูมิภาค
41. องค์การจัดการน้ำเสีย
42. การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
43. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
44. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
45. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
46. องค์การเภสัชกรรม
47. องค์การสะพานปลา
48. การกีฬาแห่งประเทศไทย
49. ธนาคารออมสิน
50. ธนาคารอาคารสงเคราะห์
51. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
52. ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

53. ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
54. บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม
55. การเคหะแห่งชาติ
56. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย
57. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
58. องค์การสวนพฤกษศาสตร์
59. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
60. องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร
61. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
62. องค์การตลาด
63. องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์
64. องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ
65. บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
66. บริษัท ขนส่ง จำกัด
67. บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด
68. บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
69. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
70. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
71. บริษัท อสมท. จำกัด (มหาชน)
72. บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด
73. บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
74. องค์การสุรา
75. โรงงานไฟ
76. โรงพิมพ์ตำรวจ
77. สำนักงานธนารักษ์
78. ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย
79. องค์การคลังสินค้า
80. บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด
81. การยางแห่งประเทศไทย
82. การยาสูบแห่งประเทศไทย
83. บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

84. สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
85. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
86. สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย
87. สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
88. มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ

3. ผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไป

ประชาชน

ประเด็นเพื่อรับฟังความคิดเห็น

1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับกับ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ
 2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการแก้ไขเพิ่มเติมบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “วันลา” “การจ้างงานรายเดือน” “หน่วยงานของรัฐ” “หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ” และให้คณะรัฐมนตรี สามารถเพิ่มคำนิยามได้ตราบทที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยตราเป็นพระราช กฤษฎีกา
 3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้สถานประกอบการที่มีการจ้างงาน รายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้าง งานที่มีความเฉพาะซึ่งไม่ใช่ธุรกิจหลักของนายจ้างและกำหนดให้ผู้ใช้แรงงานได้รับสวัสดิการเท่ากับ พนักงานระบบอื่นของนายจ้าง
 4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำให้เหมาะสมต่อค่าครองชีพและเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
 5. ท่านเห็นว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวกับการไม่ต้องนำกฎหมายคุ้มครอง แรงงานไปใช้บังคับ บทนิยาม ลักษณะการจ้างงานรายวันและรายเดือน และการพิจารณาปรับอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้าง มีปัญหาในทางปฏิบัติอย่างไร และการเสนอร่างพระราชบัญญัติ ฉบับนี้ จะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้หรือไม่ เพียงใด
 6. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)
-