



การบริหารค่าจ้างและผลิตภาพแรงงาน...เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการแข่งขันอย่างยั่งยืน

โดย ดร.ธนิต โสรัตน์

ประธานกรรมการบริษัทในเครือวี-เชิร์ฟ กรุ๊ป
รองประธานสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย

การบรรยายในการประชุมใหญ่สามัญประจำปี

สมาคมพัฒนาวิชาชีพทรัพยากรบุคคล

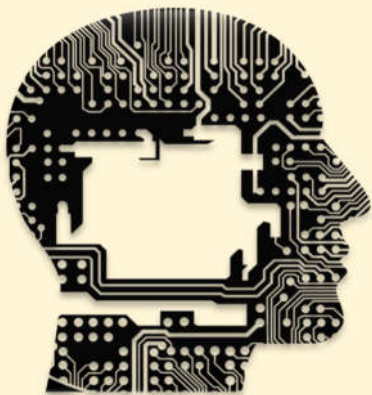
สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

วันศุกร์ที่ 23 กันยายน 2565

ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ ห้อง แกรนด์ บอลรูม ชั้น 3



นิยามค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage)



1. ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นผลตอบแทนการทำงานของลูกจ้างซึ่งกฎหมายกำหนดให้ นายจ้างต้องจ่ายให้กับลูกจ้าง

2. ไม่มีข้อจำกัดใดๆ ทั้งวุฒิการศึกษา เพศ อายุ ประสบการณ์ ความพิการทางด้านร่างกาย ความเชื่อทางศาสนา รวมถึงคนต่างชาติที่ทำงานกับนายจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างตามที่กำหนด

3. เป็นค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานพัฒนาฝีมือ (แรงงานไร้ทักษะ) จำนวนหนึ่งคนให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจ

4. ปัจจัยที่ต้องพิจารณา เช่น ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ต้นทุนการผลิตความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศและสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

ค่าจ้างขั้นต่ำต้องมีคุณภาพและความเป็นธรรมที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ

Minimum Wage Equilibrium



- 1 ค่าจ้างสูงแรงงานต้องพัฒนาให้ผลิตภาพแรงงานสูง (High Marginal Productivity of Labour/Income)
- 2 ค่าจ้างขั้นต่ำไม่ใช่ปัจจัยเดียวในการแก้ปัญหาความยากจน และสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจให้แก่แรงงาน เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ใช้แรงงานควบคู่ไปด้วย
- 3 ค่าจ้างต้องสามารถแข่งขันได้ในระดับภูมิภาค เป็นปัจจัยหนึ่งและเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจลงทุนทั้งในและจากต่างชาติ (FDI)
- 4 ค่าจ้างที่เหมาะสมและมีคุณภาพจะเป็นผลดีต่อตลาดแรงงาน สามารถอํารงขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งด้านการส่งออกและการลงทุนเป็นการส่งเสริมต่อการจ้างงาน
- 5 ผู้ประกอบการค่าจ้างสูงเท่าไรไม่สำคัญขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของผลิตภาพแรงงาน ในรูปของผลตอบแทนจากผลงาน สูงกว่าค่าจ้างที่ได้รับ
- 6 ค่าจ้างสูงแต่ประสิทธิภาพต่ำจะกลายเป็นต้นทุนของประเทศ กลายเป็น “Wage Price Spiral” คือเป็นต้นทุนส่วนเกินถูกผลักอยู่ในราคาสินค้าและบริการเป็นภาระของผู้บริโภค ที่สูตรราคาสินค้า-บริโภคต่างๆ ก็ปรับราคาไล่ตามค่าจ้างเป็นวัฏจักรไม่จบสิ้น



ค่าจ้างขั้นต่ำ

ปี 2565

ค่าจ้าง 354 บาท

3 จังหวัด
ชลบุรี ระยอง ภูเก็ต

ค่าจ้าง 345 บาท

1 จังหวัด
ฉะเชิงเทรา

ค่าจ้าง 343 บาท

1 จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา

ค่าจ้าง 338 บาท

6 จังหวัด
นุกดาหาร กาฬสินธุ์
สกลนคร สุมทรสงคราม
จันทบุรี นครนายก

ค่าจ้าง 328 บาท

5 จังหวัด
ยะลา ปัตตานี นราธิวาส
น่าน อุตรดิตถ์

ค่าจ้าง 353 บาท

6 จังหวัด
กรุงเทพมหานคร นนทบุรี นครปฐม
ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร

ค่าจ้าง 340 บาท

14 จังหวัด คือ ปราจีนบุรี
หนองคาย อุบลราชธานี พังงา
กระบี่ ตรัง ชอนแก่น เชียงใหม่
สุพรรณบุรี สงขลา สุราษฎร์ธานี
นครราชสีมา ลพบุรี สระบุรี

ค่าจ้าง 335 บาท

19 จังหวัด
เพชรบูรณ์ กาญจนบุรี บึงกาฬ ชัยนาท
นครพนม เพชรบูรณ์ ยโสธร ร้อยเอ็ด
เลย พัทลุง อุตรดิตถ์ นครสวรรค์
ประจวบคีรีขันธ์ พิษณุโลก อ่างทอง
สระแก้ว บุรีรัมย์ เพชรบุรี

ค่าจ้าง 332 บาท

22 จังหวัด
อำนาจเจริญ แม่ฮ่องสอน เชียงราย
ตรัง ศรีสะเกษ หนองบัวลำภู อุทัยธานี
ลำปาง ลำพูน ชุมพร มหาสารคาม สิงห์บุรี
สตูล แพร่ สุโขทัย กำแพงเพชร ราชบุรี ตาก
นครศรีธรรมราช ชัยภูมิ ระนอง พิจิตร

เทียบค่าแรงขั้นต่ำ 10 ชาติอาเซียน

1		สิงคโปร์ 1 ก.ค. 65 จาก 1,274 เพิ่มเป็น 1,312 ดอลลาร์/เดือน	1,423 บาท/วัน
2		บรูไน กำหนด 810 เหรียญบรูไน/เดือน	664 บาท/วัน
3		ฟิลิปปินส์ ปี 64 อยู่ระหว่าง 316-537 เปโซ/เดือน	202-345 บาท/วัน
4		อินโดนีเซีย 1.765 – 4.416 ล้านรูเปียห์/เดือน	138-444 บาท/วัน
5		ไทย ปรับค่าแรงครั้งล่าสุดปี 2563	328-354
6		มาเลเซีย 1,100 – 1,200 ริงกิต/เดือน	291-357
7		กัมพูชา 194 ดอลลาร์/เดือน	125-235
8		เวียดนาม 3 .07 ล้านดอง – 4.2 ล้านดอง	150-205 บาท/วัน
9		ลาว มีนาคมปีปรับจาก 1.1 ล้านกีบ เป็น 1.5 ล้านกีบ หรือ 144บาท/วัน)	105 บาท/วัน
10		เมียนมาร์ ค่าแรง 8 ขน.อยู่ที่ 4,800 จ๊าต/วัน	90 บาท/วัน

อ้างอิงจาก ที่มา: Asean Briefing , SingaporeLegalAdvice.com หมายเหตุ: มีการแปลงเงินท้องถิ่นเป็นเงินบาท อัตราอาจมีความคลาดเคลื่อนได้

SPOTLIGHT สนวนวน (25 มีนาคม 2565)



ปรับค่าจ้างภายใต้เศรษฐกิจมีความเปราะบาง

1

การปรับค่าจ้างมีผลต่อต้นทุนรวมสินค้า โดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ 1.5 ถึง 2.0 บางภาคส่วนธุรกิจอาจสูงกว่านี้ เช่น ภาคบริการต่างๆ ก่อสร้าง, โลจิสติกส์, ค่าส่ง-ค้าปลีก ฯลฯ

4

เศรษฐกิจไทยครึ่งปีหลังมีความเปราะบาง ผลประกอบการในรูปของยอดขายเพิ่มขึ้นร้อยละ 33 และไม่เปลี่ยนแปลงร้อยละ 22 ด้านผลกระทบจากโควิดพบว่าผู้ประกอบการเกินกว่าครึ่งคือร้อยละ 56 ยังได้รับผลกระทบปานกลางและธุรกิจร้อยละ 18 ได้รับผลกระทบในระดับสูง (สำรวจโดย JETRO)

2

การปรับค่าจ้างครั้งนี้อยู่ในช่วงเวลาไม่เอื้อ เนื่องจากเศรษฐกิจไทยชะลอตัวการเติบโตของเศรษฐกิจอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ภาวะเงินเฟ้อเดือนสิงหาคมพุ่งสูงสุดเป็นประวัติการณ์ร้อยละ 7.86 (ค่าเฉลี่ย พ.ค.-ส.ค.อยู่ที่ร้อยละ 7.56)

5

ตลาดแรงงานยังไม่เหมือนเดิม จำนวนแรงงานในระบบประกันสังคมเดือนกรกฎาคมเปรียบเทียบกับก่อนวิกฤตโควิดยังหายไป 389,243 คน

3

การฟื้นตัวของแต่ละภาคส่วนเศรษฐกิจไม่เท่ากัน ส่วนใหญ่มีความอ่อนแอและไม่แน่นอนจากวิกฤติเศรษฐกิจโลกชะลอตัวไปจนถึงถดถอยมีการปรับการขยายตัวเศรษฐกิจลดลง

6

Wage Price Spiral Inflation ผลกระทบหรือแรงกระเพื่อมไปสู่ราคาสินค้าแต่ละคลัสเตอร์ธุรกิจย่อมแตกต่างกัน ระดับราคาสินค้าที่สูงขึ้นทำให้กดดันต่อค่าจ้างเป็นวัฏจักรไม่สิ้นสุด

การบริหารค่าจ้างด้วยการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

Labour Productivity Management (1/2)

1

ปรับโครงสร้างค่าจ้างให้สามารถแข่งขัน

ค่าจ้างที่ขยับตัวสูงขึ้นจะขยับทั้งโครงสร้างค่าจ้างทั้งของธุรกิจเองและตลาดแรงงาน จำเป็นที่ต้องทบทวนอัตราค่าจ้าง ให้เว้นระยะห่างในแต่ละตำแหน่ง หากต้องการรักษาคนไม่ให้ไหลออกก็ต้องปรับฐานค่าจ้างทั้งกระดานให้สามารถแข่งขันได้

2

การเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพแรงงาน

- เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนของแรงงานทั้งด้านประสิทธิภาพและชิ้นงานเมื่อเทียบกับค่าจ้างที่สูงขึ้น
- ตัวชี้วัด (KPI) ซึ่งในทางปฏิบัติค่อนข้างยากเพราะมีปัจจัยตัวแปรมาก โดยเฉพาะวิกฤตเศรษฐกิจกำลังซื้อลดลงส่งผลทำให้กำลังการผลิตในรูปของ CPU : Capacity Production Unit อาจมีส่วนเหลือค่อนข้างสูง
- ยอดขายอาจลดลงจากกำลังซื้อที่กำลังหดตัว หากจะใช้ตัวชี้วัดควรกำหนดหาค่าเฉลี่ยเป็นพื้นฐานในการคำนวณผลิตภาพแรงงาน

3

การพัฒนาทักษะไม่ใช่คำตอบเดียวในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

- การพัฒนาทักษะแรงงานไม่ว่าจะเป็น Re-Skill หรือ Up-Skill ไม่ใช่ปัจจัยเดียวหรือยาวิเศษที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- แรงงานส่วนใหญ่ไม่ชอบที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ยกเว้นงานบางประเภทที่ต้องเรียนรู้ทักษะเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง
- แรงงานระดับพื้นฐานเกี่ยวข้องกับการทำงานตามโปรแกรมที่ได้กำหนดไว้
- Training Skill on Focus พัฒนาทักษะแบบโฟกัสในประเด็นที่ต้องการ
- สร้างทีมที่เข้มแข็งมากกว่าคนที่เป็ “Individual Perfect ”
- Roel Model พัฒนาโดยมีตัวต้นแบบ
- inspiration สร้างแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้น “มนุษย์หมดไฟ” ให้เดินหน้า



การบริหารค่าจ้างด้วยการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

Labour Productivity Management (2/2)

4 **รักษาคคน :** คนเก่ง คนมีไฟแรง คนมีทักษะ คนมีคุณค่า แรงงานหากระยะเวลาการทำงานยาวจะสะสมประสบการณ์เป็น การเพิ่มทักษะมีผลต่อผลิตภาพแรงงานทั้งต่อรายได้และผลงาน

5 **ลดจำนวนคนด้วยการใช้เทคโนโลยี-เครื่องจักรและอุปกรณ์ทุนแรง**

- การเพิ่มผลิตภาพแรงงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ แทนการใช้แรงงานคน
- แนวโน้มค่าจ้างจะสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศไทยในอนาคตแรงงานน้อยลงตลอดจนการเข้าสู่สังคมสูงวัยเต็มรูปแบบทำให้ กำลังแรงงานลดลง
- การประยุกต์เทคโนโลยีที่นำมาใช้ตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปจนถึงไฮเทคและระบบอัตโนมัติ
- การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีในการทำงานและนำระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเป็นปัจจัยหลักและปัจจัยสำคัญในการลดจำนวนคนและ เพิ่มผลิตภาพแรงงานได้จริง

6 **ประสิทธิภาพแรงงานเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบดังนี้ (Labour Productivity Element)**

- ด้านสุขภาพ-หนี้สิน-ภาระครอบครัว-การใช้ชีวิตส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่ทำให้ผลิตภาพลดลง
- แรงงานอายุมาก ในสายการผลิตและงานบางประเภทมีความสัมพันธ์กับผลิตภาพแรงงานและความปลอดภัย เช่น งานอันตรายประเภทต่างๆ งานที่ต้องใช้สายตา ความกระฉับกระเฉงและงานที่ต้องใช้ความแข็งแรงของร่างกาย

การเพิ่มผลิตภาพแรงงานด้วยการจัดการแบบยืดหยุ่นและลดต้นทุนส่วนเกิน

Niche & Lean Management Approach

1

Smart Technology Approach

มาใช้ในองค์กรให้ครอบคลุมทุกมิติ
สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและ
เหมาะสมกับองค์กร ต้องไม่ให้เทคโนโลยี
กลายเป็นการเป็นภัยคุกคามต่อธุรกิจ

2

Compact Job Description

ลดขั้นตอนการทำงานและฝังบังคับบัญชา
แบบกระชับ

3

Lean work Process

ระบบการผลิตและการทำงาน
แบบมีคุณค่าใช้ได้ทั้งสายการผลิต-
สำนักงาน-ภาคบริการต่างๆ

4

Flexibility Management

การจัดการแบบยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยน
ตามสถานการณ์

5

Supply chain Value

สร้างคุณค่าด้วยการเชื่อมโยง
โซ่อุปทานทุกมิติ

6

Bottleneck & Cost Reduction

ขจัดระบบคอขวดและฟองสบู่ส่วนเกิน เช่น
ลดกำลังคน สดสต็อกสินค้าส่วนเกิน
ขจัดส่วนสูญเสียในการผลิต ลดการสิ้นเปลืองใน
การใช้พลังงาน

7

Digital Communication & Collaborative

การสื่อสารแบบไร้รอยต่อและสร้างความ
ร่วมมือทั้งในองค์กร แรงงานสัมพันธ์และชุมชน

8

Mentor & Coach Role Model

นำระบบพี่เลี้ยงและโค้ชเป็นเครื่องมือ
ในการบริหารเพื่อสร้างต้นแบบ
ซึ่งได้ผลมากกว่าพัฒนาแบบเหวี่ยงแห

การบริหารโจทย์ที่แตกต่างกันของนายจ้างและแรงงาน



โจทย์ของนายจ้าง :

- โจทย์หลักของนายจ้างจ่ายค่าจ้างน้อยแต่ต้องการผลผลิตสูงและอยากให้มีความเหนื่อยน้อย
- ความพึงพอใจของนายจ้างต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและผลิตภาพแรงงานให้คุ้มค่าต่อค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น
- ต้องการให้แรงงานเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้สูง
- ต้องการนำเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อลดจำนวนการใช้คน
- เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้กระชับและ/หรือรูปแบบงานที่สอดคล้องกับยุคสมัย
- ต้องการให้แรงงานแยกปัญหาส่วนบุคคลและ/หรือครอบครัวออกจากการทำงาน
- แรงงานสูงอายุจะต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ

โจทย์ของลูกจ้าง :

- โจทย์หลักของลูกจ้างต้องการรายได้หรือค่าจ้างสูงแต่ทำงานน้อยและอยากให้มีความเหนื่อยมากๆ
- ความพึงพอใจของลูกจ้างต้องการทำงานน้อยไม่จุกจิกแต่ค่าจ้างต้องปรับสูงทุกปี
- ไม่ชอบที่จะเข้าโครงการฝึกอบรมที่จัดให้ เพราะเป็นเรื่องที่น่าเบื่อถึงจะเข้าร่วมก็แบบไปที
- ไม่ชอบหรือไม่สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ
- ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนธุรกิจ
- ไม่สามารถแยกปัญหาส่วนตัวและงานแยกจากกัน เกี่ยวข้องกับปัญหาครอบครัวหนี้สิน และการใช้ชีวิตทำให้หยุดงานบ่อยและขาดการใส่ใจในการทำงาน
- แรงงานที่อายุมากไม่ใช่แรงงานวัยเกษียณแต่เป็นแรงงานกลุ่มอายุ 40 ถึง 45 ขึ้นไป ส่วนใหญ่พอใจที่จะใช้ชีวิตเหมือนเดิมไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

การบริหารแรงงานหมดไฟเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน (Burnout Syndrome Management)

- **เป็นกลุ่มแรงงานที่ไม่มีกะจิตกะใจในการทำงาน** เป็นคนเฉื่อยไม่รับรู้การเปลี่ยนแปลง ชอบทำงานแบบเดิมๆ ไม่ต้องการก้าวหน้าไม่ต้องการเลื่อนตำแหน่ง ไม่ชอบประชุม ไม่ชอบเรียนรู้ ไม่เข้าอบรมเพิ่มทักษะ
- **ขาดแรงจูงใจในชีวิต** เป็นแรงงานที่ทำงานมานานรายได้ค่อนข้างสูง ไม่สามารถเป็นแบบอย่างหรือทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือโค้ช ไม่ลาออกรอแต่โครงการ “Early Retire” ที่ได้ค่าชดเชยและเงิน
- **แรงงานกลุ่มนี้มีผลิตภาพแรงงานต่ำ** จากการศึกษาทางวิชาการพบว่ามีแนวโน้มค่อนข้างสูงขึ้นโดยเฉพาะหลังโควิดเป็นกลุ่มคนที่เคยชินกับ Work Form Home ทำงานอยู่บ้านหรือตงงานกลับไปภูมิลำเนา
- **Slow life การใช้ชีวิตแบบค่อยเป็นค่อยไป** ชอบชีวิตอิสระ ชอบการท่องเที่ยว สนุกสนานเฮฮา เบื่อการทำงานในโรงงานหรือสำนักงานต้องการอยู่กับบ้านอยู่กับครอบครัวมี Life style ของตนเอง ต้องการงานฟรีแลนดเงินเดือนมากแต่ทำงานน้อยหรือทำเมื่ออยากทำ
- **แรงงานรุ่นใหม่อายุน้อยก็เริ่มหมดไฟ** เช่น ท้อแท้ไม่สมหวังต่อชีวิตส่วนตัวมองไม่เห็นโอกาสและอนาคต เสพยา อาจต้องปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและขั้นตอนการก้าวหน้าในอาชีพและงาน
- **Work Refresh Program** สร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงานและคืนความกระฉับกระเฉง
- **มีหน่วยงานที่ปรึกษาสำหรับแรงงานอยู่ในสายงาน HR** ทำหน้าที่รับฟังและแก้ปัญหาชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การแก้ปัญหาหนี้สิน ยาเสพติด เพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

PEOPLE IS KEY TO BUSINESS SUCCESS & SUSTAINABLE

- 1 บริหารค่าจ้างและผลตอบแทนการทำงานให้มีความสมดุล เพื่อรักษาคนเก่ง-คนมีทักษะ คนมีคุณค่าให้อยู่กับองค์กร
- 2 บริหารคนภายใต้ความหลากหลายทั้งพื้นฐานครอบครัว ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คณิตศาสตร์/คนเลว
- 3 การพัฒนาคนไม่มีเส้นทางลัด เพราะคนไม่ใช่เครื่องจักรมีความรู้สึกและมีปฏิกริยาที่ผลต่องานทั้งบวกและลบ
- 4 ความคิดของคนเป็นปัจเจกบุคคลทำอะไรจะให้เกิดความคิดและสร้างสำนึกในการทำงาน
- 5 สร้างทีมที่แข็งแกร่งมากกว่าคนที่เป็็น “Perfect individual”
- 6 สร้างแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้นให้มีพลังที่จะเดินหน้าตามกลยุทธ์ที่วางไว้
- 7 การบริหารคนไม่ใช่แค่ “ลูกน้อง” แต่เป็นคนรอบข้างตั้งแต่ ครอบครัว-หุ้นส่วน-ลูกค้า-ซัพพลายเออร์ เจ้าหน้าที่รัฐ-ชุมชน โซเชียลมีเดีย
- 8 การบริหารกิเลสของคน (ลาภ ยศ สรรเสริญ ความไม่รู้จักพอ)



THANK YOU

สามารถติดตามผลงานอื่นๆ ของดร.ธนิต โสรัตน์ ได้ที่ช่องทาง...

 **Tanit Sorat**

 **tanitvsl**

 **www.tanitsorat.com**

ภาคผนวก

(ร่าง) พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฉบับเพิ่มเติมจากพ.ร.บ.ปี พ.ศ.2541



สามารถสแกน QR CODE
ดูข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่นี้

ร่างมาตรา 4 แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 15 : ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยกจำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพสถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมืองหรือทำอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันพึงได้ตามกฎหมาย

ร่างมาตรา 5 แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 23 : การทำงานสัปดาห์ละไม่เกิน 40 ชั่วโมง (5 วันทำงาน)

ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันของลูกจ้างเมื่อรวมเวลาทั้งสิ้นได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่หนึ่งวันต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง

ในกรณีเวลาทำงานวันใดน้อยกว่า 8 ชั่วโมงนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมงและ **เมื่อรวมเวลาทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน**

40 ชั่วโมง (กฎหมายเดิมสี่สิบแปดชั่วโมง) ในกรณีนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติซึ่งเกินกว่าแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วย

เว้นแต่กรณีงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 35 ชั่วโมง

ร่างมาตรา 6 แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 23/1 : การจ้างงานรายวันให้ปรับเป็นรายเดือน

สถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะ ได้แก่ งานในภาคเกษตร งานก่อสร้าง งานที่ไม่มีความต่อเนื่องใช้แล้วเสร็จไป หรือไม่ใช้ธุรกิจหลักของนายจ้าง กรณีเช่นนี้ให้นายจ้างใช้สัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับลูกจ้างรายเดือน สำหรับลูกจ้างรายวันหรือได้รับค่าจ้างตามผลงานเมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าลูกจ้างรายเดือนโดยต้องมีสัญญาจ้างระบุให้ชัดเจน

ร่างมาตรา 3 ได้อธิบายนิยาม “การจ้างงานรายเดือน” หมายความว่า เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำ และเต็มเวลาโดยลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนอันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด (หมายถึงเวลา 30 วัน)

ร่างมาตรา 7 แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 28 : ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 2 วัน/หนึ่งสัปดาห์

ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมี วันหยุดประจำสัปดาห์ โดยสัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 2 วัน (กฎหมายเดิมหนึ่งวัน)

วันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ กรณีที่ลูกจ้างทำงานภาคบริการ งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานในแหล่งท่องเที่ยวหรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาที่สัปดาห์ติดต่อกันนับจากวันที่ไม่ได้หยุดประจำสัปดาห์นั้น

ร่างมาตรา 8 แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 30 : ลูกจ้างทำงานครบ 120 วันมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 10 วัน

ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 120 วันมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 10 วันทำงาน (กฎหมายเดิมหกวัน) และนายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

ร่างมาตรา 8 แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41 : ลูกจ้างลาคลอดรวมกันไม่เกิน 180 วัน

ลูกจ้างซึ่งเป็น หญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรรวมกันไม่เกิน 180 วันต่อบุตรหนึ่งคน (กฎหมายเดิมเก่าสับ
แปดวันรวมวันไปพบแพทย์) โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับสิทธิประกันสังคมอีก 90 วัน นอกจากนี้มารดา
สามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนตนให้กับบิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน กรณีไม่
มีบิดามารดาให้ผู้ปกครอง (เด็ก) ตามกฎหมายได้รับสิทธิ

ร่างมาตรา 10 แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 87 : ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีการพิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นประจำทุกปี

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างโดยอัตราการเพิ่มประจำปีไม่น้อยกว่าอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรืออัตราเงินเฟ้อตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ ตามแต่ว่าอัตราใดสูงกว่า กรณีคณะรัฐมนตรีเห็นว่าเกิดสถานการณ์อันเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศคณะรัฐมนตรีอาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในปีนั้นได้