

ประชุมคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 21 ครั้งที่ 1/2566

ก.แรงงาน ประชุมคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 21 ครั้งที่ 1/2566

หน้าแรก > ข่าว > ข่าวประชาสัมพันธ์ > ก.แรงงาน ประชุมคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 21 ครั้งที่ 1/2566

192 16 ก.พ. 2566



วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 14.30 น. นางบุปผา พันธุ์เพ็ง รองปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานเปิดประชุมคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 21 ครั้งที่ 1/2566 ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Cloud Meetings) โดยที่ประชุมมีเรื่องเพื่อทราบ เกี่ยวกับสถานการณ์เศรษฐกิจและแรงงาน ข้อเสนอของคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล และรายงานผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการศึกษารูปแบบการจ้างงานรายชั่วโมง ณ ห้องประชุมสมชาติ เลขาธิการวัย ชั้น 10 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. ระเบียบวาระการประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาเรื่องตามวาระการประชุม จำนวน 2 วาระ ดังนี้

1. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ จำนวน 1 เรื่อง ดังนี้

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 12) ได้ประกาศลงใน ราชกิจจานุเบกษาและงานทั่วไป เล่ม 140 ตอนพิเศษ 32 ง ลงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2566 โดยจะมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 พฤษภาคม 2566 เป็นต้นไป

2. เรื่องเพื่อทราบ จำนวน 3 เรื่อง ดังนี้

1) สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและแรงงาน ดังนี้

1. การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเดือนธันวาคม 2565
2. เสถียรภาพเศรษฐกิจเดือนธันวาคม 2565
3. ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปของประเทศเดือนมกราคม 2566
4. สถานการณ์แรงงานเดือนธันวาคม 2565
5. ผลการตรวจแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เดือนธันวาคม 2565
6. ข้อมูลการจดทะเบียนธุรกิจใหม่ และข้อมูลโรงงานที่ได้รับใบอนุญาตและแจ้งประกอบกิจการ

เดือนธันวาคม 2565

2) ข้อเสนอของคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล

3) รายงานผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการการศึกษารูปแบบการจ้างงานรายชั่วโมง

2. สรุปข้อมูลผู้มีส่วนร่วม

ผู้เข้าประชุม จำนวนทั้งสิ้น 16 คน ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 3 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 4 คน ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 4 คน และที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง 5 คน โดยมีรองปลัดกระทรวงแรงงาน (นางบุปผา พันธุ์เพ็ง) เป็นประธานการประชุม

3. ความเห็นที่ประชุม (การมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมประชุม)

1. เห็นด้วยกับกรอบแนวทางการดำเนินงานการกำหนดรูปแบบการจ้างงานรายชั่วโมงทั้งนี้ ควรดำเนินการอย่างละเอียดรอบคอบก่อนยกร่างรูปแบบการจ้างงานรายชั่วโมง เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงมีความละเอียด ซับซ้อน ทั้งข้อกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และมีผลกระทบต่อการทำงานและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง

4. การนำผลการจากการมีส่วนร่วมไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน

จากกรอบแนวทางการดำเนินงานกำหนดรูปแบบการจ้างงานรายชั่วโมง นั้น สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้ชัดเจนตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด