

รายงานสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็น ตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดการรับฟังความคิดเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕ และรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมอีก ๖ หน่วยงาน ได้แก่ ศาลแรงงานกลาง สำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุด สำนักงานประกันสังคม กรมการจัดหางาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีระยะเวลาการรับฟังความคิดเห็นภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

๑. วิธีการรับฟังความคิดเห็น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ในช่องทาง ดังนี้

๑) รับฟังความคิดเห็นผ่านระบบกลางทางกฎหมาย <http://www.law.go.th>

๒) รับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้กระทรวงต่าง ๆ สภาองค์กรการนายจ้าง สภาองค์กรลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องและข้อเสนอแนะ

๓) รับฟังความคิดเห็น โดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้ศาลแรงงานกลาง สำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุด สำนักงานประกันสังคม กรมการจัดหางาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. จำนวนครั้งและระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็น

๑) รับฟังความคิดเห็นผ่านระบบกลางทางกฎหมาย <http://www.law.go.th> โดยมีกำหนดระยะเวลา ตั้งแต่วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕

๒) รับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้กระทรวงต่าง ๆ สภาองค์กรการนายจ้าง สภาองค์กรลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕

๓) รับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้ศาลแรงงานกลาง สำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุด สำนักงานประกันสังคม กรมการจัดหางาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีกำหนดระยะเวลาภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

๓. พื้นที่ในการรับฟังความคิดเห็น

การรับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้กระทรวง และหน่วยงานภาครัฐ สภาองค์กรการนายจ้าง สภาองค์กรลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค .

๔. ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็น หรือความเห็นของหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๑) กำหนดให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ที่จ้างเหมาบุคคลให้มาทำงานโดยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานและหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุมกำกับการทำงาน ให้หน่วยงานดำเนินการให้บุคคลได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานขั้นต่ำเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคเอกชน ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๒) กำหนด...

๒) กำหนดให้คดีพิพาทระหว่างหน่วยงานของรัฐผู้ว่าจ้างกับบุคคลผู้รับจ้าง ให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน

๓) ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิลาคลอด (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๑ และมาตรา ๕๙)

๓.๑) ให้ลูกจ้างหญิงซึ่งลาคลอดบุตร มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างลา ๔๙ วัน (ปัจจุบันมีสิทธิลา ๙๘ วัน แต่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ๔๕ วัน และปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมอยู่ระหว่างการแก้ไขให้จ่ายเพิ่มอีก ๔ วัน)

๓.๒) แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตรเพิ่มขึ้น เช่น ๑๒๐ วัน หรือ ๑๘๐ วัน โดยได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่ง (ปัจจุบันมีสิทธิลา ๙๘ วัน มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ๔๕ วัน และสำนักงานประกันสังคมจ่าย ๔๕ วัน)

๓.๓) ให้สิทธิลูกจ้างชายสามารถลาไปช่วยภริยาเลี้ยงบุตรได้ ตามที่ตกลงกัน หรือตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

๔) แก้ไขให้นายจ้างสามารถยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยพนักงานตรวจแรงงานไม่ต้องส่งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานเป็นหนังสือให้กับนายจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๕/๑) ปัจจุบันพนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่ต้องส่งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้กับนายจ้าง แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างสามารถยื่นผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้

๕. คำชี้แจงเหตุผลรายประเด็นและการนำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาจัดทำร่างกฎหมาย โดยมีผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น จำนวน ๔๑๙ คนเห็น ซึ่งมีสถานะเป็นนายจ้าง จำนวน ๑๒ คน ลูกจ้างภาคเอกชน จำนวน ๑๓๔ คน ลูกจ้างส่วนราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน ๗๕ คน ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๑๒๖ คน นักวิชาการ จำนวน ๓ คน องค์กรพัฒนาเอกชน/ภาคประชาสังคม จำนวน ๕ คน นักเรียน/นักศึกษา จำนวน ๒ คน หน่วยงานรัฐ จำนวน ๑๐ แห่ง อื่น ๆ จำนวน ๔๕ คน และไม่ระบุ จำนวน ๗ คน ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

๑) คำถามข้อที่ ๑ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ หากให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่จ้างเหมาบุคคลให้มาทำงานโดยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานและหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุมกำกับการทำงาน ให้หน่วยงานดำเนินการให้บุคคลได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานขั้นต่ำเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคเอกชน เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุด วันลาต่าง ๆ เป็นต้น มีผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น จำนวน ๔๐๙ คน สรุปความเห็น ดังนี้

๑.๑) ผู้แสดงความคิดเห็นที่เห็นด้วย จำนวน ๓๘๔ คน (คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๘๙) ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

(๑) ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายใดให้ความคุ้มครองบุคคลที่ทำสัญญาจ้างให้มาทำงานกับส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ การให้ความคุ้มครองตามมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจะทำให้บุคคลดังกล่าวได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย

(๒) ลูกจ้างหรือพนักงานที่ทำสัญญาจ้างกับส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ถือเป็นแรงงานควรได้รับสิทธิประโยชน์และได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคเอกชน เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน ตามหลักความเสมอภาคตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ปัจจุบันลูกจ้างหรือพนักงานสัญญาจ้างจำนวนไม่น้อยได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน

(๓) การปรับแก้กฎหมายในเรื่องนี้จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตรวมถึงช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และรักษาเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะ มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ และควรมีการระบุขั้นต่ำอย่างชัดเจนเพื่อมิให้เป็นภาระหน่วยงาน

๑.๒) ผู้แสดง...

๑.๒) ผู้แสดงความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วย จำนวน ๒๕ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖.๑๑) ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

(๑) ยังไม่ครอบคลุมถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐ และการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เช่น กรณีสำนักงานงบประมาณตัดงบประมาณการจ้างเหมาบุคลากรช่วยปฏิบัติจะมีผลให้หน่วยงานของรัฐต้องเลิกจ้างบุคลากรด้วยเหตุผลว่าขาดแคลนงบประมาณ ซึ่งการกำหนดกฎหมายในข้อนี้จะมีผลให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามกฎหมาย ซึ่งจะเกิดปัญหาว่าลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยอย่างไร ต้องร้องเรียนที่ใด และหน่วยงานใดเป็นผู้จ่ายเงินชดเชย

(๒) ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ มีหลักการดำเนินงานที่ต่างไปจากภาคเอกชน และงบประมาณในการจัดการเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการจ้างลูกจ้าง ซึ่งแต่ละหน่วยงานก็มีข้อจำกัดที่แตกต่างกันออกไปจึงควรเทียบเคียงกับเกณฑ์ขั้นต่ำในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุด และวันลาต่าง ๆ ตามที่เหมาะสมและตามที่ส่วนราชการกำหนด

๒) คำถามข้อที่ ๒ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ หากขยายความคุ้มครองให้ลูกจ้างหญิงซึ่งลาคลอดมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ในระหว่างลาเพิ่มขึ้นจาก ๔๕ วัน เป็น ๔๙ วัน มีผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น จำนวน ๔๐๙ คน สรุปความเห็น ดังนี้

๒.๑) ผู้แสดงความคิดเห็นที่ผู้เห็นด้วย จำนวน ๓๘๓ คน (คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๖๔ ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อให้สอดคล้องกับสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่น้อยกว่า ๙๘ วัน ซึ่งปัจจุบันการจ่ายค่าจ้างครอบคลุมเพียง ๙๐ วัน

(๒) ปัจจุบันรัฐมีนโยบายส่งเสริมการมีบุตรของประชาชน เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคหน้า ดังนั้น การกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดเพิ่มเป็น ๔๙ วัน ซึ่งเป็นอัตราครึ่งหนึ่งของจำนวนสิทธิวันลาคลอด ๙๘ วัน จึงถือเป็นมาตรการทางกฎหมายที่ส่งเสริมรองรับนโยบายของรัฐดังกล่าวในอีกทางหนึ่ง

๒.๒) ผู้แสดงความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วย จำนวน ๒๖ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๖) ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

(๑) เป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้ประกอบการ และยังไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ช่วงนี้

(๒) หากกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิงเกี่ยวกับสิทธิในการลาคลอดมากเกินไป อาจทำให้นายจ้างเลือกจ้างเฉพาะคนโสดหรือลูกจ้างชายแทน (เฉพาะกรณีลูกจ้างทั่วไป ไม่รวมถึงลูกจ้างที่มีความเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่งเป็นพิเศษ) หรืออาจใช้สัญญาจ้างทำของหรือจ้างบริษัท Outsource แทนการจ้างแรงงาน

๓) คำถามข้อที่ ๓ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ หากขยายความคุ้มครองให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรเพิ่มขึ้นโดยได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่ง (ปัจจุบันลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ ๙๘ วัน มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ๔๕ วัน) มีผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น จำนวน ๔๐๗ คน สรุปความเห็น ดังนี้

๓.๑) ผู้แสดงความคิดเห็นมีผู้เห็นด้วย ๓๕๔ คน (คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๘๘) เห็นด้วยว่าควรขยายสิทธิลาคลอดเพิ่มขึ้นเป็น ๑๒๐ วัน จำนวน ๑๘๕ คน (คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๒๖) เห็นด้วยว่าควรขยายสิทธิลาคลอดเพิ่มขึ้นเป็น ๑๘๐ วัน จำนวน ๑๔๘ คน (คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๑) เห็นด้วยว่าควรขยายสิทธิลาคลอดเพิ่มขึ้น แต่ไม่ระบุจำนวนวันที่ลา จำนวน ๒๑ คน (คิดเป็นร้อยละ ๕.๙๓) ด้วยเหตุผล ดังต่อไปนี้

(๑) ช่วงที่ก่อนคลอด ๑ เดือนไปจนถึงช่วงหลังคลอด ๓ เดือน เป็นช่วงระยะเวลาที่ไม่ควรให้มาทำงาน เพราะขาดความพร้อมทางร่างกาย รวมทั้งทารกยังคงต้องการการดูแลจากมารดาอย่างใกล้ชิด

(๒) เป็นการ...

(๒) เป็นการส่งเสริมสถาบันครอบครัวและส่งเสริมให้ประชาชนมีบุตรเพื่อลดผลกระทบจากสังคมผู้สูงอายุในอนาคต อย่างไรก็ตาม หากเป็นการขยายให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดเพิ่มเป็น ๑๘๐ วัน จากเดิม ๙๘ วัน ย่อมอาจทำให้นายจ้างประสบปัญหาขาดกำลังแรงงานเป็นเวลานานจากกำหนดเดิมเป็นระยะเวลาเกือบเท่าตัว ทั้งนี้ เมื่อเทียบกับกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นที่มีอัตราการเกิดของประชากรต่ำเช่นกัน ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดก่อนกำหนดคลอด ๖ สัปดาห์ และภายหลังคลอดอีก ๘ สัปดาห์ รวม ๑๔ สัปดาห์ (๙๘วัน) และยังมีสิทธิได้รับค่าจ้างสองในสามส่วนของค่าจ้าง จึงเห็นว่า หากเป็นการขยายสิทธิวันลาคลอดเป็น ๑๒๐ วัน โดยให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่งน่าจะเหมาะสมกว่า

(๓) การกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรเพิ่มขึ้นได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน รวมวันลาคลอดทั้งสิ้น ๑๘๐ วัน หรือประมาณ ๖ เดือน โดยได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงกับนายจ้าง สอดคล้องกับแนวทางที่องค์การอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติระบุว่า ควรให้บุตรได้รับนมแม่เพียงอย่างเดียวในช่วง ๖ เดือนแรกหลังคลอด

๓.๒) ผู้แสดงความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วย จำนวน ๕๓ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๒) ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

(๑) กฎหมายปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว

(๒) ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินกิจการของนายจ้าง และทำให้ภาระงานตกอยู่กับบุคลากรอื่นแทน ส่งผลให้เกิดความเครียดโดยเกินความจำเป็น

(๓) หากกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิงเกี่ยวกับสิทธิในการลาคลอดมากเกินไป อาจทำให้นายจ้างเลือกจ้างเฉพาะคนโสดหรือลูกจ้างชายแทน (เฉพาะกรณีลูกจ้างทั่วไป ไม่รวมถึงลูกจ้างที่มีความเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่งเป็นพิเศษ) หรืออาจใช้สัญญาจ้างทำของหรือจ้างบริษัท Outsource แทนการจ้างแรงงาน

๔) คำถามข้อที่ ๔ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ หากกำหนดให้ลูกจ้างชายสามารถลาไปช่วยภรรยาเลี้ยงบุตร โดยได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงกัน มีผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น จำนวน ๔๐๑ คน สรุปความเห็น ดังนี้

๔.๑) ผู้แสดงความคิดเห็นที่มีผู้เห็นด้วย จำนวน ๓๗๗ คน (คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๖) โดยเห็นด้วยว่าควรให้ลูกจ้างชายสามารถลาไปช่วยภรรยาเลี้ยงบุตรได้ จำนวน ๑๕ วัน จำนวน ๑๓๓ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๑๙) เห็นด้วยว่าควรให้ลูกจ้างชายสามารถลาไปช่วยภรรยาเลี้ยงบุตรได้ จำนวน ๓๐ วัน จำนวน ๒๑๓ คน (คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๓๕) เห็นด้วยว่าควรให้ลูกจ้างชายสามารถลาไปช่วยภรรยาเลี้ยงบุตรได้ แต่ไม่ระบุจำนวนวันที่ลา จำนวน ๓๒ คน (คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๗) ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

(๑) ตามหลักความเสมอภาคตามกฎหมายรัฐธรรมนูญต้องเท่าเทียมกัน

(๒) การเลี้ยงบุตรในระยะแรก ภรรยาต้องรับภาระเกินสมควร ถือเป็นแบ่งเบาภาระและเป็นการสร้างความผูกพันในระดับครอบครัวที่เป็นรากฐานของประเทศและส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว

(๓) เพื่อให้เป็นเช่นเดียวกับการใช้สิทธิของข้าราชการชาย ที่กำหนดให้มีสิทธิลาไปช่วยภรรยาที่คลอดบุตรตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

๔.๒) ผู้แสดงความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วย จำนวน ๒๔ คน (คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๔) ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

(๑) จากสภาพเศรษฐกิจ ประกอบกับสถานการณ์โรคติดต่อที่ปรากฏในปัจจุบัน สถานประกอบการได้ปรับตัวให้มีการ Work From Home บางส่วน

(๒) เป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้ประกอบการ

๕) คำถามข้อที่ ๕ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ หากแก้ไขให้นายจ้างสามารถยื่นแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน (แบบ คร.๑๑) ทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยพนักงานตรวจแรงงานไม่ต้องส่งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานเป็นหนังสือให้กับนายจ้าง (ปัจจุบันพนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่ต้องส่งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานเป็นหนังสือให้กับนายจ้าง แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างสามารถยื่นผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้) มีผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น จำนวน ๔๐๐ คน มีผู้เห็นด้วย จำนวน ๓๗๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๓๕) และไม่เห็นด้วย จำนวน ๒๑ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๕) สรุปความเห็น ดังนี้

๕.๑) ผู้แสดงความคิดเห็นมีผู้เห็นด้วย จำนวน ๓๗๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๓๕) ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

(๑) การให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสำหรับจัดทำบริการสาธารณะผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อที่จะตอบสนองต่อความต้องการของภาคเอกชนได้อย่างทันสมัยตามนโยบายตามยุทธศาสตร์ชาติประกอบกับในปัจจุบัน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เปิดช่องทางให้นายจ้างเอกชนสามารถยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (แบบ คร.๑๑) ทาง e-services ภายในเดือนมกราคมของทุกปีแล้ว

(๒) เป็นการลดต้นทุนของรัฐในการส่งเอกสารไปยังนายจ้าง โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้สิทธิประโยชน์หรือความคุ้มครองตามกฎหมายของลูกจ้าง

(๓) เป็นการลดขั้นตอนของประชาชนโดยไม่จำเป็น นายจ้างได้รับความสะดวกในการรับบริการจากภาครัฐ ให้เป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว ลดการเดินทาง และป้องกันโรคติดเชื้อ

๕.๒) ผู้แสดงความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วย จำนวน ๒๑ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๕) ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

(๑) เห็นควรทำทั้ง ๒ รูปแบบ โดยนายจ้างสามารถใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ และให้เจ้าพนักงานตรวจแรงงานส่งเอกสาร หรือเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อติดตามให้นายจ้างยื่นแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน

(๒) ป้องกันปัญหาการตกหล่น และบางกรณีอาจไม่สะดวกกับข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

๖ ข้อเสนออื่น ๆ/ความเห็นเพิ่มเติม สามารถสรุปได้ ดังนี้

๑) การปรับเปลี่ยนต้องอยู่บนพื้นฐานของรัฐธรรมนุญ

๒) ควรมีการหารือร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อน เช่น สำนักงานประมาณและกรมบัญชีกลาง และมีการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องไปในทิศทางเดียวกัน

๓) ควรมีการตั้งคณะทำงานจากทุกภาคส่วนเข้าร่วมหารือในการปรับปรุง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้เป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยให้ครอบคลุมแรงงานทุกประเภท

๔) ควรมีการพิจารณาผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับนายจ้าง กรณีหน่วยงานขาดกำลังคน และข้อจำกัดทางการเงิน

๕) ควรมีระบบการเก็บข้อมูลที่ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูล หรือขอตรวจสอบได้

๖) กรณีเกิดข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้าง เห็นควรให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน เพื่อให้การพิจารณาคดีพิพาทดังกล่าวเป็นมาตรฐานเดียวกัน

รายงานการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

กฎหมายใหม่ แก้ไข/ปรับปรุง เลิก

หน่วยงานของรัฐผู้เสนอร่างกฎหมาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติในเรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ ที่ ๔ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมและยุทธศาสตร์ ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ

สอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศในเรื่อง ๓. ด้านกฎหมาย และ ๔. ด้านกระบวนการยุติธรรม

ส่วนที่ ๑

เหตุผลความจำเป็นที่ต้องตรากฎหมายและผลกระทบที่เกิดจากกฎหมาย

๑. สภาพปัญหา สาเหตุของปัญหา และผลกระทบของปัญหา

๑.๑ ปัญหาคืออะไร สาเหตุของปัญหาคืออะไร และผลกระทบของปัญหาคืออะไร

๑) การจ้างเหมาบริการของส่วนราชการในปัจจุบัน เป็นการดำเนินการเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๔๑ เห็นชอบกับมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งมีสาระสำคัญให้ส่วนราชการยุบตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ลูกจ้างประจำ หมดแรงงานที่ว่างลง และให้ทบทุนงานที่สามารถถ่ายโอนให้เอกชนรับไปดำเนินการแทน โดยให้ส่วนราชการดำเนินการจ้างเหมาบริการ ซึ่งปัจจุบันให้ถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงาน กล่าวคือ บุคคลที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐในลักษณะจ้างเหมาบริการมีลักษณะมุ่งผลสำเร็จของงาน ไม่มีนิติสัมพันธ์กับรัฐในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง ผู้รับเหมาบริการจึงไม่ใช่ลูกจ้างที่อยู่ในฐานะผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และไม่มีนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงไม่อยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงยังไม่ได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคเอกชน เช่น ได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่า ค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับวันหยุด วันลา เป็นต้น ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการทำงาน ซึ่งจากการสำรวจข้อมูลการจ้างเหมาบริการ กรมบัญชีกลางมีหนังสือ ที่ กค ๐๔๒๐/๔๖๓๒๕ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ แจ้งข้อมูลการจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการรายบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ มีจำนวนรวม ๙๖,๕๒๓ คน ข้อมูลจากเอกสารงบประมาณ ฉบับที่ ๕ รายงานภาวะเศรษฐกิจและการคลัง (ฉบับร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตารางที่ ๒ ข้อมูลกำลังคนภาครัฐ ประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการ (๑) พนักงานจ้าง จำนวน ๒๖๐,๖๔๕ คน (๒) พนักงานราชการ จำนวน ๑๖๘,๖๒๒ คน (๓) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๑๖,๕๗๓ คน (๔) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๒๒๓,๕๕๑ คน (๕) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๑๒๘,๘๗๕ คน (๖) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๑๑๑,๕๘๑ คน (๗) พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๒๒๓,๒๗๒ คน (๘) พนักงานองค์การมหาชน จำนวน ๑๒,๖๑๘ คน และข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนพนักงานจ้างเหมาบริการรายบุคคล ของประธานสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย (นายมนัส โกศล) มีพนักงานจ้างเหมาบริการทั่วประเทศเป็นจำนวนกว่า ๔๗๐,๐๐๐ คน (ข้อมูลปี พ.ศ. ๒๕๖๑)

๒) การกำหนด...

๒) การกำหนดให้บรรดาข้อพิพาทที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้ว่าจ้างกับบุคคลผู้ว่าจ้างงานอันเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานเนื่องจากพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓ กำหนดว่า สัญญาทางปกครอง หมายความว่า ความรวมถึง สัญญาที่คู่สัญญาอย่างน้อยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นหน่วยงานทางปกครองหรือเป็นบุคคลซึ่งกระทำการแทนรัฐ และมีลักษณะเป็นสัญญาสัมปทาน สัญญาที่ให้จัดทำบริการสาธารณะหรือจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภค หรือแสวงหาประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งหากพิจารณาในแง่คู่สัญญาตามบทบัญญัติในมาตรา ๓ สัญญาจ้างเหมาบริการน่าจะเป็นสัญญาทางปกครอง ซึ่งกรณีมีข้อพิพาทจะต้องนำคดีขึ้นสู่ศาลปกครอง แต่ที่ผ่านมาเคยมีคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุด คดีหมายเลขดำ ที่ อ. ๘๗๙/๒๕๕๖ คดีหมายเลขแดง ที่ อ. ๑๐๕๑/๒๕๖๔ วินิจฉัยว่า สัญญาจ้างเหมาบริการพนักงานทำความสะอาดจ้างพนักงานธุรการและบันทึกข้อมูล จ้างพนักงานขับรถยนต์ มิได้มีลักษณะเป็นสัญญาทางปกครอง แต่มีลักษณะเป็นสัญญาที่หน่วยงานทางปกครองมุ่งผูกพันตนบนพื้นฐานแห่งความเสมอภาคอันมีลักษณะเป็นสัญญาทางแพ่ง ประกอบกับพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ กำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน การกำหนดสิทธิหน้าที่ของพนักงานจ้างเหมาบริการไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ตามมาตรา ๘ ดังนั้น การกำหนดให้บรรดาข้อพิพาทที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้ว่าจ้างกับบุคคลผู้ว่าจ้างงานอันเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน จึงสอดคล้องกับพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และเกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น

๓) ในส่วนของลูกจ้างหญิงซึ่งมีครรภ์ที่ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรยังไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างลาเพิ่มขึ้น ๔ วัน (จากเดิม ๔๕ วัน เป็น ๔๙ วัน) รวมทั้งยังมิได้มีการรับรองสิทธิการลาเพื่อไปช่วยภรรยาเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้างชายไว้ในกฎหมายและไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ (พ.ศ. ๒๕๔๓)

๔) ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๕/๑ วรรคหนึ่ง กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ ๑๐ คน ขึ้นไป ยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (แบบ คร. ๑๑) ต่อพนักงานตรวจแรงงาน ภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งแบบ คร. ๑๑ ให้นายจ้างล่วงหน้าภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ เดือนมกราคม ๒๕๖๗ มีจำนวนสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง ๑๐ คนขึ้นไป ต้องยื่นแบบ คร. ๑๑ มีจำนวน ๑๓๔,๖๐๕ แห่ง การกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่ต้องส่งแบบ คร. ๑๑ ให้นายจ้างล่วงหน้าภายในเดือนธันวาคมของทุกปี ทำให้เกิดภาระด้านงบประมาณของภาครัฐในการจัดส่งเอกสารโดยไม่จำเป็น ประกอบกับบทบัญญัติมาตรา ๑๑๕/๑ ที่กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานส่งแบบ คร. ๑๑ ให้นายจ้างล่วงหน้าภายในเดือนธันวาคมของทุกปี และให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ ๑๐ คน ขึ้นไป ยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (แบบ คร. ๑๑) ต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเดือนมกราคมของทุกปี ได้ใช้บังคับมาตั้งแต่วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นระยะเวลาพอสมควร นายจ้างส่วนใหญ่จึงทราบหน้าที่ในการยื่นแบบ คร. ๑๑ ภายในเดือนมกราคมของทุกปีเป็นอย่างดี อีกทั้งแบบคร. ๑๑ นายจ้างสามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน <https://www.labour.go.th/> โดยที่ไม่จำเป็นต้องรอแบบที่พนักงานตรวจแรงงานส่งให้ และนายจ้างสามารถส่งแบบ คร. ๑๑ ได้โดยยื่นเป็นเอกสารต่อพนักงานตรวจแรงงาน หรือเลือกยื่นผ่านช่องอิเล็กทรอนิกส์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขึ้นอยู่กับความสะดวกของนายจ้าง ดังนั้น การยกเลิกให้พนักงานตรวจแรงงานส่งเอกสารแบบ คร. ๑๑ ให้นายจ้างของทุกปี ย่อมไม่กระทบต่อนายจ้างและจะเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณของภาครัฐได้

๑.๒ เหตุใดรัฐจึงควรแทรกแซงในเรื่องนี้

ด้วยตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็น และยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพ โดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นภาระแก่ประชาชน ประกอบกับแรงงานหรือลูกจ้างอยู่ในสถานะที่พึ่งพาหน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างและมีอำนาจในการต่อรองน้อยกว่า จำต้องมีกฎหมายกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทุกคน ดังนั้น รัฐจึงจำเป็นต้องเข้าไปแทรกแซงเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมาย

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการแทรกแซง

๒.๑) เพื่อพัฒนากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมทั้งหลักสากล ซึ่งจะช่วยเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างให้สูงขึ้น และช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน

๒.๒) เพื่อลดระดับความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคมซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะยาว

๒.๓) เพื่อลดภาระด้านงบประมาณของภาครัฐ ลดขั้นตอนการดำเนินการของพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้สิทธิประโยชน์หรือความคุ้มครองตามกฎหมายของลูกจ้าง

๒.๔) เพื่อให้กฎหมายดังกล่าวสามารถบังคับใช้ได้ตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้

๓. การแก้ปัญหาในปัจจุบัน

๓.๑ วิธีการแก้ปัญหาที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันคืออะไร

๑) การคุ้มครองบุคคลที่ทำงานของภาครัฐในลักษณะจ้างเหมาบริการ

๑.๑) มาตรการทางการบริหาร : มีความจำเป็นต้องคงรูปแบบการจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานภาครัฐ แต่ควรที่จะเพิ่มสิทธิประโยชน์และสวัสดิการพื้นฐานที่พนักงานจ้างเหมาบริการให้ได้รับการคุ้มครองด้านแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างภาคเอกชน ได้แก่

(๑) การจ่ายค่าจ้าง/ค่าตอบแทนในการทำงาน ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(๒) มีสิทธิหยุดงานในวันหยุดต่าง ๆ เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี ฯลฯ

(๓) ให้มีสิทธิการลาประเภทต่าง ๆ เช่น ลาป่วย ลากลอด โดยได้รับค่าจ้าง

(๔) ให้ได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานอื่น ๆ เช่น ยารักษา

(๕) ให้พนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานภาครัฐมีวันเวลาทำงาน เวลาพักเช่นเดียวกับลูกจ้างภาคเอกชน โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานวันหนึ่งไม่เกิน ๘ ชั่วโมง และมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง

(๖) ส่งเสริมให้พนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานภาครัฐเข้าสู่ระบบประกันสังคม

โดยกระทรวงแรงงานมีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๕๐๒/๓๘๑๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบข้อเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาพนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานภาครัฐ โดยสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมีหนังสือ ด่วนที่สุด นร ๐๕๐๖/๙๓๑๐ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ ขอส่งคืนเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เนื่องจากเห็นว่าข้อเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาพนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานภาครัฐ

เข้าข่ายเป็น...

เข้าข่ายเป็นเรื่องที่มีผลเป็นการสร้างความผูกพันต่อคณะรัฐมนตรีชุดต่อไป ซึ่งห้ามมิให้กระทำการตามนัยมาตรา ๑๖๙ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หากประสงค์จะเสนอเรื่องดังกล่าวต่อคณะรัฐมนตรีอีกครั้งให้เสนอเรื่องไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเมื่อคณะรัฐมนตรีชุดต่อไปเข้าบริหารราชการแผ่นดิน ปัจจุบันอยู่ระหว่างกรมฯ เสนอกระทรวงแรงงาน เพื่อนำเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบเสนอเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

๑.๒) มาตรการทางกฎหมาย : การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๒) สิทธิการได้รับค่าจ้างจากจำนวนวันลาที่เพิ่มขึ้นของลูกจ้างหญิงซึ่งมีครรภ์ที่ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรรวมทั้งสิทธิการลาเพื่อไปช่วยภริยาเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้างชาย เป็นไปตามข้อตกลงหรือสัญญา กับนายจ้าง แต่ในทางปฏิบัติลูกจ้างมีอำนาจการต่อรองที่น้อยกว่ามักจะได้สิทธิดังกล่าวเพราะต้องพึ่งพาการทำงานค่าจ้างจากนายจ้าง หากไปเรียกร้องก็อาจถูกเลิกจ้างได้

๓) พนักงานตรวจแรงงานต้องส่งเอกสารที่เป็นแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน (แบบ คร. ๑๑) ตามที่กฎหมายกำหนดให้กับนายจ้าง ขณะเดียวกันก็ได้ดำเนินการส่งเสริมให้นายจ้างส่งแบบทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการบริหารจัดการ

๓.๒ ต่างประเทศแก้ปัญหาได้อย่างไร (ถ้ามี) และการดำเนินการดังกล่าวเหมาะสมกับสังคมไทยหรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี -

๔. การรับฟังความคิดเห็น

ได้รับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องแล้ว

ได้นำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการวิเคราะห์ผลกระทบแล้ว

๕. ความสัมพันธ์หรือความใกล้เคียงกับกฎหมายอื่น

ร่างกฎหมายนี้มีความสัมพันธ์หรือใกล้เคียงกับกฎหมายอื่นหรือไม่อย่างไร

กฎหมายนี้มีหลักการใกล้เคียงหรือมีความสัมพันธ์กับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

๖. ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

๖.๑ กฎหมายนี้จำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ หรือก่อให้เกิดหน้าที่หรือภาระอะไรแก่ใครบ้าง

บุคคลซึ่งได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกฎหมาย

๑) ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นแก่ประชาชน หรือหน่วยงานภาครัฐ

๑.๑) การสร้างภาระหน้าที่ต่อประชาชน

- นายจ้างต้องรับภาระค่าใช้จ่ายด้านแรงงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากต้องมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงซึ่งลาคลอดบุตรเพิ่มขึ้นจากเดิมที่ลูกจ้างหญิงซึ่งลาคลอดบุตรมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างลาเพิ่มขึ้นจากเดิมจ่ายค่าจ้าง ๔๕ วัน เป็น ๔๙ วัน

- เพศสภาพจะเป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาการจ้างงานของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างอาจจะไม่เลือกรับลูกจ้างหญิงเข้าทำงาน และอาจเป็นการลดบทบาทของลูกจ้างหญิงด้านแรงงาน

- กระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนการผลิต การผลิต การบริการ ฯลฯ เนื่องจากต้องจัดสรรกำลังแรงงานทดแทนแรงงานที่ใช้สิทธิการลา

- อาจจะมีผลกดดันให้นายจ้างใช้เทคโนโลยีเข้ามาทดแทนกำลังแรงงานในการประกอบธุรกิจเพิ่มขึ้น

๑.๒) ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ

- ลูกจ้างหญิงซึ่งลาคลอดบุตรได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากเดิมที่ลูกจ้างหญิงซึ่งลาคลอดบุตรมีสิทธิได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากเดิมได้รับ ๔๕ วัน เป็น ๔๙ วัน
- เป็นการส่งเสริมสถาบันครอบครัวและช่วยส่งเสริมการมีบุตรของประชาชน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคเอกชน
- ลูกจ้างหรือพนักงานที่ทำสัญญาจ้างให้มาทำงานกับส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐได้รับการคุ้มครองตามร่างพระราชบัญญัตินี้เช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคเอกชนทั่วไป เป็นการลดระดับความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคม
- เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างหรือพนักงานที่ทำสัญญาจ้างให้มาทำงานกับส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ รวมถึงรักษาเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะ มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ

๒) ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานของรัฐ

๒.๑) ไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบังคับใช้กฎหมาย

๒.๒) ร่างพระราชบัญญัตินี้มีผลกระทบต่องบประมาณของหน่วยงานของรัฐ กรณีที่มีการกำหนดให้ลูกจ้างหรือพนักงานที่ทำสัญญาจ้างให้มาทำงานกับส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคเอกชนทั่วไป และอาจส่งผลให้หน่วยงานต้องเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายค่าตอบแทนการทำงาน และสวัสดิการพื้นฐาน ให้แก่คนที่มาทำงาน

๒.๒ มีมาตรการป้องกัน แก้อันตราย คุ้มครอง หรือเยียวยาให้แก่ผู้ได้รับผลกระทบตาม ๒.๑ อย่างไร

๑) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีช่องทางสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงประชาชนทั่วไป ในการยื่นคำร้อง หรือข้อร้องเรียนต่าง ๆ ได้แก่ การยื่นคำร้อง หรือข้อร้องเรียน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ทุกพื้นที่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด การยื่นคำร้อง หรือข้อร้องเรียนผ่านช่องทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ การให้บริการสายด่วน ๑๕๐๖ กด ๓ หรือ ๑๕๔๖

๒) พนักงานตรวจแรงงาน ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีอำนาจเข้าตรวจสอบเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของลูกจ้างเมื่อพนักงานตรวจแรงงาน ได้ตรวจสอบแล้วพบว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือปฏิบัติไม่สอดคล้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ก็จะมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดภายในเวลาที่เห็นสมควรได้

๒.๓ กฎหมายนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศ สังคม หรือประชาชนอย่างไร

เพื่อกำหนดมาตรฐานการควบคุม กำกับ ดูแล ให้นายจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และเป็นการยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างหรือคนที่มาทำงานให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

๗. ความพร้อมและต้นทุนของรัฐในการปฏิบัติตามและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย

๗.๑ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

๗.๒ มีแนวทางและระยะเวลาเตรียมการในการปฏิบัติตามหรือการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างไร และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกหรือลดขั้นตอนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการหรือไม่

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้เตรียมการในส่วนของการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจและการปฏิบัติตามภารกิจตามร่างพระราชบัญญัติฯ รวมถึงการบังคับใช้ร่างพระราชบัญญัติฯ กรณีลูกจ้างประสงค์จะยื่นคำร้อง หรือข้อร้องเรียน สามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ เพื่ออำนวยความสะดวกหรือลดขั้นตอนและค่าใช้จ่ายของลูกจ้าง

๗.๓ มีแนวทางและระยะเวลาในการสร้างความเข้าใจให้แก่ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามและการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างไร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จะดำเนินการจัดให้มีการประชาสัมพันธ์แนวทางการดำเนินการตามร่างพระราชบัญญัติที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขนี้ต่อนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงประชาชนผู้ที่เกี่ยวข้องให้ทราบทางสื่อประชาสัมพันธ์รูปแบบต่าง ๆ เช่น เอกสารประชาสัมพันธ์เว็บไซต์เพจเฟซบุ๊ก ฯลฯ

๗.๔ ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่คาดว่าจะต้องใช้ในการปฏิบัติตามและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายในระยะ ๓ ปีแรก

๑) จำนวนงบประมาณ

การกำหนดให้ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ องค์การมหาชน หน่วยงานของรัฐตามที่มีกฎหมายกำหนดได้ทำการจ้างบุคคลธรรมดาให้มาทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการหรือในลักษณะเดียวกันโดยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุม กำกับ ดูแลการทำงานของบุคคลที่มาทำงาน ให้หน่วยงานที่จ้างดำเนินการให้บุคคลดังกล่าวได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพัก อาจกระทบต่องบประมาณของหน่วยงานที่ปัจจุบันมีการจ่ายค่าตอบแทน ตลอดจนวันหยุด วันลา ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงจำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข สิทธิของพนักงานจ้างเหมาของหน่วยงานดังกล่าวไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งอาจแตกต่างหรือเหมือนกับสิทธิที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม

๒) อัตราค่าจ้างที่ต้องใช้

ด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานซึ่งมาจากข้าราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และพระราชบัญญัตินี้ได้บัญญัตินิยามคำว่าพนักงานตรวจแรงงาน หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ จึงไม่จำเป็นต้องเพิ่มอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้ ซึ่งมีพนักงานตรวจแรงงานทั้งหมด จำนวน ๑,๔๒๔ คน จึงเพียงพอต่อการตรวจแรงงาน เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ฝ่ายลูกจ้างถูกนายจ้างใช้อำนาจต่อรองในฐานะผู้มีอำนาจทางเศรษฐกิจที่สูงกว่ากดดันฝ่ายลูกจ้าง ขณะเดียวกันก็ทำให้การใช้สิทธิของฝ่ายลูกจ้างเป็นไปตามกฎหมาย

๘. ผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

๘.๑ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

ยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างให้สูงขึ้น ลดขั้นตอนบริการจากหน่วยงานภาครัฐ โดยไม่จำเป็น ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณ ส่งผลให้เศรษฐกิจครัวเรือน ชุมชน และประเทศดีขึ้น

๘.๒ ผลกระทบต่อสังคม

๑) ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเพิ่มขึ้นในการคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒) ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคม

๓) ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๘.๓ ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสุขภาพ

๑) ด้านสุขภาพทางกายและจิตใจในการดำรงชีพของลูกจ้างดีขึ้น เมื่อได้รับความคุ้มครองเพิ่มขึ้นได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น เป็นธรรม มีขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นกลไกทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ซึ่งร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดลูกจ้างหรือพนักงานที่ทำสัญญาจ้างให้มาทำงานกับส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานขั้นต่ำเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคเอกชนทั่วไป

ลูกจ้างหญิงซึ่งลาคลอดบุตร มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างลา ๔๙ วัน (ปัจจุบันมีสิทธิลา ๙๘ วัน แต่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ๔๕ วัน) ลูกจ้างมีสิทธิลาคลอดบุตรเพิ่มขึ้น ลูกจ้างชายสามารถลาไปช่วยภริยาเลี้ยงบุตรได้จำนวน ๓๐ วัน โดยได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงกันส่งผลต่อสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางกายและทางจิตใจของลูกจ้าง

๘.๔ ผลกระทบอื่นที่สำคัญ

เมื่อมีการแก้ไขกฎหมายให้มีความทันต่อสถานการณ์ของสังคมและมีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากลย่อมส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อประเทศและเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ รวมทั้งยังเป็นการเพิ่มความสะดวกและความรวดเร็วเกี่ยวกับระบบสารสนเทศผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ อีกทั้งเป็นการลดขั้นตอนการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ และงบประมาณของภาครัฐ

ส่วนที่ ๒

เหตุผลความจำเป็นในการใช้ระบบอนุญาต ระบบคณะกรรมการ การกำหนดโทษอาญา และการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีดุลพินิจ

๘. เหตุผลความจำเป็นในการกำหนดโทษอาญา

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ยังคงไว้ซึ่งบทกำหนดโทษอาญาในความผิดฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายโดยมิโทษปรับ จำคุก หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามแต่ความผิดหนักเบาที่ได้กระทำ ร่างพระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ซึ่งกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคม จึงจำเป็นต้องกำหนดโทษทางอาญาเพื่อป้องปรามมิให้มีการละเมิดหรือฝ่าฝืนกฎหมาย และโทษทางอาญาได้กำหนดให้เหมาะสมและได้สัดส่วนกับลักษณะความผิด ความผิดตามร่างพระราชบัญญัตินี้เป็นความผิดที่เปรียบเทียบได้ เมื่อได้ชำระค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบ ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่ปรากฏในรายงานนี้เป็นข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบและวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนแล้ว

ลงชื่อ



(นางสาวกาญจนา พูลแก้ว)

รองอธิบดี รักษาราชการแทน

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑ มีนาคม ๒๕๖๗

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ : นายบุญธรรม ศรีสมาน

ตำแหน่ง : นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ

กองคุ้มครองแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๖๖๐ ๒๑๙๙

E-mail : protection@labour.mail.go.th