



วุฒิสภา



เอกสารประกอบการพิจารณา

ร่าง

พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ.

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับประกอบการพิจารณาของวุฒิสภา

อ.พ. ๑๓/๒๕๖๘

จัดทำโดย

สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

www.senate.go.th

คำนำ

เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้ศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบ และนำเสนอข้อมูลสำคัญที่จำเป็นต่อการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติเห็นชอบแล้ว ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๓ ครั้งที่ ๓ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

ทั้งนี้ เพื่อใช้ในการวางงานด้านนิติบัญญัติของวุฒิสภา โดยมุ่งเน้นสารประโยชน์ในเชิงอ้างอิง เบื้องต้น สำหรับเพื่อประกอบการพิจารณาของสมาชิกวุฒิสภา

เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้จัดทำในรูปแบบเอกสารที่จัดพิมพ์เป็นเล่ม และในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อท่านต้องการอ่านเอกสารที่แนบมาพร้อมกับเอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์นี้ ขอความกรุณาแตะไปที่ลิงก์ หรือ URL ที่ปรากฏด้านล่างของเอกสารนั้น ๆ เพื่ออ่านเอกสาร

สำนักกฎหมาย
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
กรกฎาคม ๒๕๖๘

เอกสารประกอบการพิจารณา

จัดทำโดย

นางปณิดา สหกันไตรภพ	เลขาธิการวุฒิสภา
นายทศพร แยมวงษ์	รองเลขาธิการวุฒิสภา
นายโสภณ ขาดบุษย์จาร์	ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย
นางสาวนภพร ขวรงค์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานกฎหมาย ๒
นางสาวเกศไพลิน ลักษณะวิลาส	นิติกรปฏิบัติการ
นางสาวจิตรگان เจียรตระกูล	วิทยากรชำนาญการพิเศษ
นายพัลลภ วงศ์พานิช	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
นางกาญจนา ผลาชีวะ	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
นางรัตติกาล นวลสุข	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
นายสมผล อังศ์วัฒนากุล	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๒๙๖

ผลิตโดย

กลุ่มงานการพิมพ์ สำนักการพิมพ์ โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๕๘๒๙, ๐ ๒๘๓๑ ๕๘๙๐
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ท่านสมาชิกวุฒิสภา และผู้สนใจที่มีความประสงค์หรือต้องการที่จะศึกษา เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติเป็นการล่วงหน้าก่อนวันประชุมวุฒิสภา สามารถสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับเอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติได้จากเว็บไซต์วุฒิสภา www.senate.go.th



สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ สารสำคัญ บทวิเคราะห์ และตารางเปรียบเทียบ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

๑. สารสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ๑

- ภาพอินโฟกราฟิกสรุปสาระสำคัญ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว) ๗

๒. บทวิเคราะห์ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ๙

๓. ตารางเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

กับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว) ๔๙



ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทางวิชาการประกอบการพิจารณา

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

๑. การดำเนินการตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. - ๑ -

๒. บทวิเคราะห์ข้อดีและข้อสังเกต

ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. - ๙ -

๓. ข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

กับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

๓.๑ การแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้สิทธิ

แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาที่มาทำงาน

ในลักษณะจ้างเหมาบริการให้แก่รัฐ : ศึกษาเฉพาะ

กรณีการกำหนดจำนวนวันลาคลอดและค่าจ้างในวันลาคลอด - ๑๒ -

๓.๒ การให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ : กรณีการกำหนดจำนวนวันลาคลอด

และค่าจ้างในวันลาคลอดของต่างประเทศ

และประเทศไทย - ๑๘ -

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

๔. บทสัมภาษณ์ความเห็นทางวิชาการเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
- ๔.๑ นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย - ๒๓ -
 [วิดีโอ/คลิปบทสัมภาษณ์](#)
- ๔.๒ นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) - ๓๐ -
 [วิดีโอ/คลิปบทสัมภาษณ์](#)
- ๔.๓ นางสาวกาญจนา พูลแก้ว รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน - ๓๙ -
 [วิดีโอ/คลิปบทสัมภาษณ์](#)
- ๔.๔ นายสาวิทย์ แก้วหวาน ประธานสมาพันธ์สมานฉันท์แรงงานไทย - ๔๙ -

ภาคผนวก

- : สำเนาหนังสือสภาผู้แทนราษฎร
ด่วนที่สุด ที่ สผ ๐๐๑๔/๗๑๖๗ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘
เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
กราบเรียน ประธานวุฒิสภา (๑)
- : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
ที่สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว (๓)
- : บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ
ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (๑๐)
- : รายงานผลการรับฟังความคิดเห็น
และการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมาย
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร) (๑๓)
- : พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (๑๑๗)

ส่วนที่ ๑

สาระสำคัญ บทวิเคราะห์ และตารางเปรียบเทียบ
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ.

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

๑. สาระสำคัญของ
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.
(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)



สาระสำคัญ

ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เสนอโดย นายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) กับคณะ ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ และได้เข้าสู่การพิจารณาของที่ประชุม สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๒๓ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยที่ประชุมเห็นชอบให้นำร่างพระราชบัญญัติทำนองเดียวกันอีก ๒ ฉบับ ขึ้นมาพิจารณารวมกันไป ตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๒๘ ข้อ ๕๕ (๒) และข้อ ๑๑๗ วรรคสาม^๑ คือ

๑. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เสนอโดย นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) กับคณะ ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ (ซึ่งยังมิได้บรรจุระเบียบวาระ)

๒. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เสนอโดย นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ ต่อประธาน สภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ (ซึ่งยังมิได้บรรจุระเบียบวาระ)

^๑ ข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๒๘ ข้อ ๕๕ (๒) และข้อ ๑๑๗ วรรคสาม กำหนดไว้ ดังนี้
“ข้อ ๒๘ การประชุม ให้ที่ประชุมพิจารณาเฉพาะเรื่องที่มีอยู่ในระเบียบวาระการประชุม และต้องดำเนินการ พิจารณาตามลำดับระเบียบวาระการประชุมที่จัดไว้ เว้นแต่ที่ประชุมจะลงมติเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๕๕ เมื่อที่ประชุมกำลังพิจารณาญัตติใดอยู่ ห้ามเสนอญัตติอื่นขึ้นมาพิจารณา เว้นแต่ญัตติ ดังต่อไปนี้

๑. ล

๑. ล

(๒) ขอให้รวมระเบียบวาระการประชุมที่เป็นเรื่องเดียวกัน ทำนองเดียวกัน หรือเกี่ยวเนื่องกัน เพื่อพิจารณาพร้อมกัน

๑. ล

๑. ล

ข้อ ๑๑๗ การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติในวาระที่หนึ่ง ให้สภาพิจารณาและลงมติว่าจะรับหลักการ หรือไม่รับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัตินั้น

๑. ล

๑. ล

ในกรณีที่สภามีมติให้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติที่มีหลักการทำนองเดียวกันหลายฉบับรวมกัน สภาจะลงมติรับหลักการหรือไม่รับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติแต่ละฉบับหรือทั้งหมดรวมกันก็ได้ และเมื่อสภา ได้มีมติรับหลักการแล้ว ให้สภาลงมติว่าจะให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับใดเป็นหลักในการพิจารณาในวาระที่สอง”

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)



โดยที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาและลงมติเห็นชอบให้แยกลงมติรับหลักการที่ละฉบับ เนื่องจากมีหลักการและเหตุผลแตกต่างกัน ที่ประชุมได้ลงมติในวาระที่หนึ่ง ไม่รับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติของ นายเซีย จำปาทอง กับคณะ ดังนั้น จึงถือว่าร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นอันตกไป และได้ลงมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติของ นางสาววรรณวิภา ไม้สน กับคณะ และนายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ กับคณะ ที่ละฉบับ ตามลำดับ และตั้งคณะกรรมการวิสามัญคณะหนึ่งเพื่อพิจารณา โดยถือเอาร่างพระราชบัญญัติของนายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ กับคณะ เป็นหลักในการพิจารณา เมื่อคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาเสร็จแล้วจึงได้เสนอต่อสภาผู้แทนราษฎร

ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๑๔ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันพุธที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ที่ประชุมได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ในวาระที่สอง ขึ้นพิจารณาเรียงลำดับมาตรา เริ่มต้นด้วยชื่อร่าง คำปรารภ แล้วพิจารณาเรียงตามลำดับมาตรา จนถึงมาตรา ๓ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ประธานของที่ประชุมได้ส่งเลื่อนการพิจารณาร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวไปในการประชุมสภาผู้แทนราษฎรครั้งต่อไป เมื่อถึงคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๑๖ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันพุธที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ที่ประชุมได้พิจารณาต่อในมาตรา ๓ ภายหลังสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้อภิปรายต่อที่ประชุม ประธานคณะกรรมการวิสามัญได้นำรายงานของคณะกรรมการวิสามัญไปปรับปรุงใหม่ ซึ่งที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบ

ต่อมาในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๓ ครั้งที่ ๓ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) เมื่อวันพุธที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ที่ประชุมได้พิจารณาในวาระที่สอง แล้วลงมติในวาระที่สามเห็นชอบด้วยกับร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ และให้เสนอต่อวุฒิสภาเพื่อพิจารณาต่อไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ที่สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว มีหลักการและเหตุผล^๒ ดังนี้

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

^๒ อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. สภาผู้แทนราษฎร ได้มีข้อสังเกตเห็นควรปรับปรุงแก้ไข “บันทึกหลักการและเหตุผล” ของร่างพระราชบัญญัตินี้ และสภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติเห็นชอบด้วยกับข้อสังเกตของคณะกรรมการ โดยให้ประธานสภาผู้แทนราษฎรแจ้งไปยังคณะรัฐมนตรี ตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๒๗ ประกอบข้อ ๑๐๕ และเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาของวุฒิสภา สภาผู้แทนราษฎรจึงได้ส่งบันทึกหลักการและเหตุผลดังกล่าวมาเพื่อวุฒิสภาพิจารณาด้วยโปรดดูเอกสารฉบับนี้ หน้า ๔๒ ถึงหน้า ๔๔ และภาคผนวก หน้า (๓) ถึงหน้า (๔)



๑. เพิ่มเติมให้บุคคลใดที่ทำงานกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และหน่วยงานของรัฐ ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพัก ไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และหน่วยงานของรัฐกับบุคคลผู้รับจ้างงานอันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน (เพิ่มเติมมาตรา ๔/๑)^๓

๒. แก้ไขเพิ่มเติมกำหนดวันลาคลอดบุตรของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้ตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๑)

๓. กำหนดให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร (เพิ่มเติมมาตรา ๔๑/๑)^๔

๔. แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดบุตรได้รับค่าจ้างตามพระราชกฤษฎีกา (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๙)

๕. แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างสามารถยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานได้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๕/๑)

เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลานาน มีบทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หน่วยงานของรัฐ ซึ่งจ้างบุคคลธรรมดาทำงานให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพัก ไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน^๕ และอยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน

^๓ ถ้อยคำตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งที่ถูกต้องควรเป็น “(เพิ่มเติมมาตรา ๔/๑)” แต่ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้มีมติเห็นชอบด้วยกับข้อสังเกตของคณะกรรมการธิการ ที่เห็นสมควรให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อความให้ถูกต้องแล้ว โปรดดูเชิงอรรถที่ ๒

^๔ ถ้อยคำตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งที่ถูกต้องควรเป็น “(เพิ่มเติมมาตรา ๔๑/๑)” แต่ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้มีมติเห็นชอบด้วยกับข้อสังเกตของคณะกรรมการธิการ ที่เห็นสมควรให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อความให้ถูกต้องแล้ว โปรดดูเชิงอรรถที่ ๒

^๕ ถ้อยคำตามที่ปรากฏในบันทึกเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งที่ถูกต้องควรเป็น “..กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน..” แต่ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้มีมติเห็นชอบด้วยกับข้อสังเกตของคณะกรรมการธิการที่เห็นสมควรให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อความให้ถูกต้องแล้ว โปรดดูเชิงอรรถที่ ๒



นอกจากนี้ เพื่อส่งเสริมแรงงานหญิงที่มีกรรมสิทธิ์เพื่อคลอดบุตรคนหนึ่งและได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาได้โดยให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ตามที่ตกลงในสัญญาหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งให้นายจ้างสามารถยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน โดยลดขั้นตอนการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานในการส่งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานเป็นหนังสือให้กับนายจ้างจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ที่สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว มีเนื้อหารวมจำนวน ๙ มาตรา สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑. วันใช้บังคับ

กำหนดให้พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด ๓๐ วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป (ร่างมาตรา ๒)

๒. ขอบเขตการใช้บังคับ

กำหนดให้ในกรณีที่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ องค์กรมหาชน หน่วยงานของรัฐ ตามที่มีกฎหมายกำหนดได้ทำการจ้างบุคคลธรรมดาให้มาทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการ หรือในลักษณะเดียวกัน โดยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุม กำกับ ดูแลการทำงาน ของบุคคลที่มาทำงาน ให้หน่วยงานที่จ้างดำเนินการให้บุคคลดังกล่าวได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพักได้ไม่น้อยกว่าตามสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และบรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่าง หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้ว่าจ้างกับบุคคลผู้รับจ้างงานอันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน (ร่างมาตรา ๓ เพิ่มมาตรา ๔/๑)



๓. สิทธิลาเพื่อคลอดบุตร

กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๑๒๐ วัน หรือตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา (ร่างมาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง)

๔. สิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร

กำหนดให้ลูกจ้างหญิงซึ่งใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรแล้ว มีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกิน ๑๕ วัน ในกรณีที่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติ หรือมีภาวะความพิการ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลาด้วย (ร่างมาตรา ๕ เพิ่มมาตรา ๔๑ วรรคสี่)

๕. สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร

กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้ไม่เกิน ๑๕ วัน โดยใช้สิทธิก่อนหรือในวันที่ลาภายใน ๙๐ วันนับแต่วันที่คลอดบุตร (ร่างมาตรา ๖ เพิ่มมาตรา ๔๑/๑)

๖. การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตร

กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๖๐ วัน หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา (ร่างมาตรา ๗ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๙)

๗. การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรและลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร

กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร ในกรณีที่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติ หรือมีภาวะความพิการเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างสำหรับวันทีลา และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน ๑๕ วัน (ร่างมาตรา ๘ เพิ่มมาตรา ๕๙/๑ และมาตรา ๕๙/๒)



๘. การยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓๙ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ วิธีการยื่นแบบให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประกาศกำหนด (ร่างมาตรา ๙ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๕/๑ วรรคหนึ่ง)



สรุปสาระสำคัญ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

๑. กำหนดให้บุคคลธรรมดาที่ทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการให้แก่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และหน่วยงานของรัฐ ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุด วันลา วันและเวลาทำงาน เวลาพัก ไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ผู้ว่าจ้างกับบุคคลผู้รับจ้างงานอันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน **(ร่างมาตรา ๓ เพิ่มมาตรา ๔/๑)**

๒. ย้ายวันลาคลอดจากไม่เกิน ๙๘ วัน เป็นไม่เกิน ๑๒๐ วัน หรือตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา **(ร่างมาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๑ บรรคหนึ่ง)**

๓. ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตร เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา เพิ่มขึ้นจากเดิมที่กำหนดไม่เกิน ๔๕ วัน เป็นไม่เกิน ๖๐ วัน หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา **(ร่างมาตรา ๗ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๙)**

๔. เพิ่มสิทธิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรที่มีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติ หรือมีภาวะความพิการ ให้ได้รับค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๑๕ วัน **(ร่างมาตรา ๕ เพิ่มมาตรา ๔๑ บรรคสี่ และร่างมาตรา ๘ เพิ่มมาตรา ๕๙/๑)**

๕. เพิ่มสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรครั้งหนึ่งได้ไม่เกิน ๑๕ วัน โดยได้รับเงินค่าจ้างจากนายจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา **(ร่างมาตรา ๖ เพิ่มมาตรา ๔๑/๑ และร่างมาตรา ๘ เพิ่มมาตรา ๕๙/๒)**

๖. กำหนดให้นายจ้างสามารถยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานได้ โดยลดขั้นตอนการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงาน ในการส่งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานเป็นหนังสือให้นายจ้าง **(ร่างมาตรา ๙ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๕/๑ บรรคหนึ่ง)**



จัดทำโดย สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๒. บทวิเคราะห์

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ.

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)



บทวิเคราะห์

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

๑. ประเด็นสำคัญจากการอภิปรายของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร ในวาระที่หนึ่งและวาระที่สอง

๑.๑ วาระที่หนึ่ง ชั้นรับหลักการ^๑

๑.๑.๑ การเสนอร่างพระราชบัญญัติ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เสนอโดย นายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) กับคณะต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ และได้เข้าสู่การพิจารณาของที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๒๓ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยที่ประชุมเห็นชอบให้นำร่างพระราชบัญญัติทำนองเดียวกันอีก ๒ ฉบับขึ้นมาพิจารณารวมกันไป ตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๒๘ ข้อ ๕๕ (๒) และข้อ ๑๑๗ วรรคสาม^๒ คือ

^๑ สามารถสืบค้นเอกสารแนบระเบียบวาระ เอกสารประกอบการพิจารณา บันทึกการประชุมในวาระที่หนึ่ง ชั้นรับหลักการ และบันทึกการออกเสียงลงคะแนนของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ได้จากเว็บไซต์ LIRT คลังสารสนเทศของสถาบันนิติบัญญัติ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร <https://dl.parliament.go.th> หรือสแกนข้อมูลผ่าน QR CODE หมายเลข ๑ ถึง ๔ ในหน้าที่ ๒๑ ถึงหน้า ๒๒ และสามารถสืบค้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมได้ โดยสแกนข้อมูลผ่าน QR CODE หมายเลข ๕ ในหน้าที่ ๒๒

^๒ ข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๒๘ ข้อ ๕๕ (๒) และข้อ ๑๑๗ วรรคสาม กำหนดไว้ ดังนี้

“ข้อ ๒๘ การประชุม ให้ที่ประชุมพิจารณาเฉพาะเรื่องที่มีอยู่ในระเบียบวาระการประชุม และต้องดำเนินการพิจารณาตามลำดับระเบียบวาระการประชุมที่จัดไว้ เว้นแต่ที่ประชุมจะลงมติเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๕๕ เมื่อที่ประชุมกำลังพิจารณาญัตติใดอยู่ ห้ามเสนอญัตติอื่นขึ้นมาพิจารณา เว้นแต่ญัตติ ดังต่อไปนี้

๑. ๑

๑. ๑

(๒) ขอให้รวมระเบียบวาระการประชุมที่เป็นเรื่องเดียวกัน ทำนองเดียวกัน หรือเกี่ยวเนื่องกัน เพื่อพิจารณาพร้อมกัน

๑. ๑

๑. ๑

ข้อ ๑๑๗ การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติในวาระที่หนึ่ง ให้สภาพิจารณาและลงมติว่าจะรับหลักการหรือไม่รับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัตินั้น

๑. ๑

๑. ๑

ในกรณีที่สภามีมติให้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติที่มีหลักการทำนองเดียวกันหลายฉบับรวมกัน สภาจะลงมติรับหลักการหรือไม่รับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติแต่ละฉบับหรือทั้งหมดรวมกันก็ได้ และเมื่อสภาได้มีมติรับหลักการแล้ว ให้สภาลงมติว่าจะให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับใดเป็นหลักในการพิจารณาในวาระที่สอง”



๑. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เสนอโดย นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) กับคณะ ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ (ซึ่งยังมีได้บรรจุระเบียบวาระ)

๒. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เสนอโดย นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ (ซึ่งยังมีได้บรรจุระเบียบวาระ)

๑.๑.๒ สารสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ได้แถลงถึงหลักการและเหตุผลของร่างพระราชบัญญัติทั้ง ๓ ฉบับ สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑. นายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) ได้แถลงถึงหลักการและเหตุผลของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ดังนี้

หลักการ^๓

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “ลูกจ้าง” “วันลา” เพื่อขยายขอบเขตของบทนิยามให้มีความครอบคลุมมากขึ้น โดย “นายจ้าง” ให้หมายความครอบคลุมถึงการจ้างงานด้วยสัญญาต่าง ๆ เพื่อให้อีกบุคคลได้รับค่าตอบแทน และรวมถึงผู้ประกอบการหรือภาครัฐ ที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน “ลูกจ้าง” ให้หมายความถึง ผู้รับจ้างซึ่งอยู่ภายใต้สัญญาใด ๆ ทั้งปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร และ “วันลา” ครอบคลุมถึงการลาเพื่อการอื่นใดที่ปรากฏในพระราชบัญญัติฉบับนี้ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕)

(๒) เพิ่มบทนิยาม คำว่า “การจ้างงานรายเดือน” เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงเดือนจำนวนวันตามปฏิทิน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕)

(๓) แก้ไขเพิ่มเติมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมในทุกด้าน ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย

^๓ วรรคตอนการแก้ไขเพิ่มเติมมาตราต่าง ๆ ในวงเล็บตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) กับคณะ เป็นผู้เสนอ)



หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๕)

(๔) แก้ไขเพิ่มเติมให้เวลาทำงานของลูกจ้าง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบห้าชั่วโมง (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๓)

(๕) เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะได้แก่^๔ งานในภาคเกษตร งานก่อสร้าง งานที่ไม่มีความต่อเนื่อง ไข้แล้วเสร็จไป หรือไม่ใช้ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้ใช้ระบบสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยรับรองรายรับ ไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่ากับพนักงานระบบอื่นของนายจ้าง โดยผู้ทำงานเป็นรายวันหรือ รายขึ้น^๕ ต้องมีสัญญาจ้างงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับผลตอบแทนไม่ต่ำกว่าพนักงานรายเดือน อย่างน้อยหนึ่งฉบับ (เพิ่มเติม มาตรา ๒๓/๑)

(๖) แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าสองวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๘)

(๗) แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน และกำหนดให้ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าสิบวันก็ได้ และนายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งยังทำงานไม่ครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๐)

(๘) เพิ่มบทบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยใน หรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปีละไม่เกิน ๑๕ วันทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๒)

^๔ วรรคตอนตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. (นายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) กับคณะเป็นผู้เสนอ)

^๕ วรรคตอนตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. (นายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) กับคณะเป็นผู้เสนอ)



(๙) เพิ่มเติมบัญญัติ^๖ ให้นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือบีบเก็บน้ำนมในที่ทำงาน ไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละ ๓๐ นาที ในช่วงเวลา ๘ ชั่วโมงของการทำงาน ตลอดระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปีหลังคลอด (เพิ่มเติม มาตรา ๓๙/๒)

(๑๐) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้เหมาะสมต่อค่าครองชีพและเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๘๗)

เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบการ^๗ สถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่า ๓๐ ล้านคนในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจ อย่างปรากฏชัด จึงพิจารณาเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ เพื่อทำการยกระดับคุณภาพชีวิต ของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรี^๘ ความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้อง กับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้^๙

๒. นางสาววรรณวิภา ไ้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะ ที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) ได้แถลงถึงหลักการและเหตุผลของร่างพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไ้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ดังนี้

หลักการ^{๑๐}

๑) แก้ไขเพิ่มเติมร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้ใช้บังคับ รวมถึง ราชการส่วนกลาง ราชการภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีพระราชบัญญัติ

^๖ ถ้อยคำตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

^๗ ถ้อยคำตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ซึ่งที่ถูกต้องควรเป็น “..ประกอบกับ..”

^๘ ถ้อยคำตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ซึ่งที่ถูกต้องควรเป็น “..ศักดิ์ศรี..”

^๙ ย่อหน้าตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

^{๑๐} เลขข้อ วรรคตอนการแก้ไขเพิ่มเติมมาตราต่าง ๆ ในวงเล็บ และวรรคตอนตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการ และเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไ้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) กับคณะ เป็นผู้เสนอ)



กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๔)

๒) แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่ง รวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวัน และกำหนดให้มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ไม่เกินเก้าสิบวัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดาให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๔๑)

เหตุผล^{๑๑}

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่ใช้บังคับในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันมีผู้ใช้แรงงานมากกว่าเจ็ดแสนคนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ แต่ไม่มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่คุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนเป็นการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรอง และเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง และให้หน่วยงานของภาครัฐเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๓. นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย ได้แถลงถึงหลักการและเหตุผลของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ดังนี้

หลักการ^{๑๒}

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

^{๑๑} วรรคตอนตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไผ่สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

^{๑๒} เลขข้อตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)



๑. เพิ่มเติมให้บุคคลใดที่ทำงานกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และหน่วยงานของรัฐ ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพัก ไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และหน่วยงานของรัฐกับบุคคลผู้รับจ้างงานอันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน (เพิ่มเติมมาตรา ๔/๑)

๒. แก้ไขเพิ่มเติมกำหนดวันลาคลอดบุตรของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้ตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๑)

๓. กำหนดให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร (เพิ่มเติมมาตรา ๔๑/๑)

๔. แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดบุตรได้รับค่าจ้างตามพระราชกฤษฎีกา (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๙)

๕. แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างสามารถยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานได้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๕/๑)

เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลานาน มีบทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หน่วยงานของรัฐ ซึ่งจ้างบุคคลธรรมดาทำงานให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพัก ไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน^{๑๓} และอยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน นอกจากนี้ เพื่อส่งเสริมแรงงานหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่ง และได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาได้โดยให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ตามที่ตกลงในสัญญาหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งให้นายจ้างสามารถยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน โดยลดขั้นตอนการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานในการส่งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานเป็นหนังสือให้กับนายจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

^{๑๓} ถ้อยคำตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เสียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ซึ่งที่ถูกต้องควรเป็น “..กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน..”



ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งเสนอโดย
นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ ในวาระที่หนึ่ง
ชั้นรับหลักการ จำนวน ๗ มาตรา มีสาระสำคัญ สรุปได้ ดังนี้

๑. กำหนดให้พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด ๓๐ วันนับแต่
วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป (ร่างมาตรา ๒)

๒. กำหนดให้ในกรณีที่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น
รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ องค์กรมหาชน หน่วยงานของรัฐ
ตามที่มีกฎหมายกำหนดได้ทำการจ้างบุคคลธรรมดาให้มาทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการ
หรือในลักษณะเดียวกัน โดยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ
เป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุม กำกับ
ดูแลการทำงานของบุคคลที่มาทำงาน ให้หน่วยงานที่จ้างดำเนินการให้บุคคลดังกล่าว
ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อน
ประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพักได้ไม่น้อยกว่าตามสิทธิที่กำหนดไว้
ในกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน^{๑๔} ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง
และบรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้ว่าจ้าง
กับบุคคลผู้รับจ้างอันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน (ร่างมาตรา ๓
เพิ่มมาตรา ๔/๑)

๓. กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่ง
ไม่เกิน ๙๘ วันหรือตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา (ร่างมาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติม
มาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง)

๔. กำหนดให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาซึ่งคลอดบุตรได้ตามที่ตกลง
ในสัญญาจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (ร่างมาตรา ๕ เพิ่มมาตรา ๔๑/๑)

๕. กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลา
เพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๔๙ วัน
หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา (ร่างมาตรา ๖ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๙)

^{๑๔} ตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ) มาตรา ๓ เพิ่มมาตรา ๔/๑ ใช้ข้อความว่า “กฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน”
ซึ่งที่ถูกต้องควรเป็น “กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน”



๖. กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี (ร่างมาตรา ๗ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๕/๑ วรรคหนึ่ง)

๑.๑.๓ การอภิปรายของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ภายหลังจากผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวทั้ง ๓ ฉบับ ต่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรแล้ว ได้มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัตินี้ ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีผลบังคับใช้มาเป็นระยะเวลา ๒๕ ปี แม้มีการปรับปรุงแก้ไขมาโดยตลอด แต่เนื้อหาของพระราชบัญญัติกลับไม่ครอบคลุมถึงการคุ้มครองแรงงานในทุกภาคส่วน เนื่องจากบทบัญญัติในมาตรา ๔ ยกเว้นมิให้ใช้บังคับแก่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ ทำให้ในปัจจุบันยังมีแรงงานภาครัฐอีกเป็นจำนวนมากที่ได้รับความคุ้มครองไม่เทียบเท่าตามมาตรฐานในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเห็นได้ชัดในกรณีลูกจ้างรับเหมาบริการของภาครัฐที่ไม่ได้รับสวัสดิการและการดูแลเท่าที่ควรจะได้รับ จึงสนับสนุนให้มีการเพิ่มความบทบัญญัติในมาตรา ๔/๑ เพื่อให้บุคลากรซึ่งเป็นแรงงานภาครัฐทุกภาคส่วนได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

๒. กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ยังไม่สอดคล้องกับรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ไม่สามารถคุ้มครองผู้ใช้แรงงานได้อย่างทั่วถึง ทั้งกลุ่มแรงงานในอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่และแรงงานนอกระบบที่มีอยู่เดิม เช่น ไรเดอร์ส่งอาหาร แรงงานสร้างสรรค์ แรงงานในกองถ่าย แรงงานกลางคืน และกลุ่มอาชีพอิสระ (Freelance) จึงสนับสนุนให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ในส่วนของบทนิยาม คำว่า “ลูกจ้าง” เพื่อให้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานสามารถคุ้มครองแรงงานได้ในทุกกลุ่มอาชีพ ทั้งนี้ ไม่ควรมีการแบ่งแยกแรงงานในระบบกับแรงงานนอกระบบ ควรให้แรงงานทุกภาคส่วนได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

๓. ปัจจุบันกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไม่มีบทบัญญัติที่แสดงให้เห็นว่า มีการปกป้องสิทธิของแรงงานได้อย่างเท่าเทียมกันในทุกเพศสภาพ กล่าวคือ มีเพียงคำว่า “ชาย” และ “หญิง” เท่านั้น จึงสนับสนุนร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ที่มีการแก้ไขบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕ เพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติ



ต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติกับความหลากหลายทางเพศในทุกรูปแบบ รวมถึงความแตกต่างทางด้านถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา อายุ ความพิการ ฯลฯ เพราะการจัด การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพในการทำงานของแรงงาน เมื่อแรงงานเหล่านั้นไม่ต้องปิดบังตัวตน ย่อมทำให้มีอิสระในการคิด การแสดงออก ช่วยลดความเครียด และยกระดับสุขภาพจิตของแรงงานในองค์กร รวมถึงส่งเสริมให้ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และหัวหน้าเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

๔. แรงงานทุกคนมีชีวิตในบทบาทอื่น ๆ นอกจากความเป็นลูกจ้าง การกำหนดให้ ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม เป็นธรรม มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอเพื่อดูแลตนเองและครอบครัว มีเวลาในการพัฒนาทักษะความรู้ของตนเอง รวมถึงมีสิทธิการลาเพื่อดูแลครอบครัวและคนใกล้ชิด จึงเป็นเรื่องที่ภาครัฐมีหน้าที่จัดสรรและอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นกับภาคแรงงาน ผ่านการตรากฎหมาย

๕. การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานโดยปรับลดวันทำงาน การปรับการจ้างรายวันเป็นการจ้างรายเดือน หรือการเพิ่มค่าจ้างแรงงานมากจนเกินไป อาจส่งผลกระทบต่อ นายจ้าง จนทำให้นายจ้างต้องปรับแนวทางการดำเนินธุรกิจ เช่น อาจทำให้นายจ้างซึ่งเป็น ผู้ประกอบการรายย่อย หรือ SMEs ขาดสภาพคล่องทางการเงินจนต้องพิจารณาเลิกจ้างแรงงาน ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบอาจพิจารณาใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานมนุษย์มากขึ้น เพื่อเป็นการลดต้นทุน หรือแม้แต่ผู้ประกอบการที่กำลังศึกษาเรื่องดังกล่าว ก็อาจพิจารณา ใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานมนุษย์เร็วขึ้นกว่าเดิม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยที่ภาครัฐ ยังไม่มีแผนพร้อมรับมือ จะส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยอย่างแน่นอน การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของภาคแรงงานจึงต้องมีการพิจารณาผลกระทบในทุกด้าน นอกจากนี้ การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในมิติที่เพิ่มต้นทุนการผลิต ยังส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจลงทุน ของนักลงทุน และอาจมีการพิจารณาย้ายฐานการผลิต จนทำให้ประเทศไทยสูญเสียโอกาส และกระทบต่ออัตราการจ้างงานได้

๖. กฎหมายควรมีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีผลิตภาพที่ดี และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี หากเห็นว่าการให้สิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ แก่ผู้ใช้แรงงาน จะส่งผลกระทบต่อธุรกิจ SMEs ภาครัฐสามารถกำหนดนโยบายส่งเสริม SMEs เพื่อดูแลนายจ้างได้ ด้วยการลดต้นทุนการผลิตด้านอื่น เช่น ควบคุมอัตราค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า และค่าวัตถุดิบต่าง ๆ ให้เหมาะสม หรือส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เครื่องจักร มีมาตรการรองรับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย มาตรการทางด้านภาษี หรือช่วยเหลือนายจ้างให้ไม่ต้องจ่ายเงินประกันสังคมในช่วงที่มีการขึ้น อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และมีมาตรการสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ ในขณะเดียวกันด้านการศึกษา



ก็ต้องมีการส่งเสริมด้านสายอาชีพ พัฒนาเพื่อยกระดับทักษะที่มีอยู่ให้ดีกว่าเดิม (Upskill) หรือการสร้างทักษะขึ้นมาใหม่ที่เป็นต่อการทำงาน (Reskill) ให้แก่แรงงาน ซึ่งทั้งหมดเป็นการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

๗. สนับสนุนร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ที่กำหนดให้มีการแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๘๗ เกี่ยวกับการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างประจำปี เพราะการกำหนดกลไกค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ สามารถคาดการณ์ได้ จะไม่ส่งผลกระทบต่อความผันผวนทางเศรษฐกิจ และการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำโดยอัตโนมัติโดยพิจารณาตามการเติบโตทางเศรษฐกิจ จะก่อให้เกิดประโยชน์ ทั้งต่อลูกจ้างและนายจ้าง จึงควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้มีความชัดเจนว่า อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ จะปรับขึ้นโดยอัตโนมัติได้อย่างไร โดยใช้สูตรคำนวณที่อ้างอิงตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น การเติบโตทางเศรษฐกิจภายในประเทศ (GDP) หรือค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหา ความไม่เป็นธรรมและความไม่แน่นอนในการใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการค่าจ้างในการกำหนด อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ นอกจากนี้ เพื่อความยืดหยุ่นยังมีการกำหนดว่าหากในปีใดที่ประเทศ เกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ คณะรัฐมนตรีสามารถมีมติยกเว้นหลักเกณฑ์เหล่านี้ได้

๘. ควรมีการแก้ไขหมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง เพื่อยุติการเลือกปฏิบัติทางเพศ เช่น ในกรณีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๘ ที่บัญญัติห้ามมิให้นายจ้าง ให้อุปการะซึ่งเป็นหญิงทำงานบางประเภทที่มีลักษณะเป็นงานอันตราย ควรมีการตรากฎหมาย เพื่อคุ้มครองปกป้องความปลอดภัยโดยเฉพาะ โดยไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ หรืออาจกำหนดให้นายจ้าง จัดให้มีเครื่องมือหรือเครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสม ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย

๙. ปัจจุบันกำลังก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ความสมดุลในการทำงานกับการดูแลครอบครัว การแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตร การเพิ่มสิทธิลาคลอดให้แก่มารดา และการเพิ่มสิทธิ ให้บิดาสามารถลาไปช่วยเลี้ยงดูบุตรได้ โดยให้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม จะเป็นการจูงใจให้ ภาคแรงงานตัดสินใจมีบุตรมากขึ้น อันเป็นหนทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุ อีกทั้ง ยังเป็นการส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความมั่นคงแข็งแรง โดยมีข้อสังเกตว่า ควรมีการพิจารณา วันลาให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ปกครองหรือบุคคลอื่นซึ่งไม่ใช่บิดามารดาด้วยหรือไม่ ในกรณีที่บิดามารดา ของเด็กมีเหตุจำเป็นไม่สามารถดูแลบุตรได้ นอกจากนี้ ในหลายประเทศได้มีการให้สิทธิลาเลี้ยง บุตรบุญธรรมที่รับมาดูแล กรณีคู่สมรสหรือคู่ชีวิตเป็นเพศเดียวกัน ประเทศไทยอาจนำแนวทางดังกล่าว มาพิจารณาร่วมด้วยเพื่อส่งเสริมหลักความเท่าเทียมทางเพศ



๑๐. การกำหนดให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาเพื่อคลอดบุตรตามที่ตกลงในสัญญาจ้างในร่างพระราชบัญญัตินี้ ยังมีความไม่ชัดเจน ซึ่งหากเป็นกฎหมายของต่างประเทศจะมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น กรณีการเป็นพ่อเลี้ยงเดี่ยว กรณีที่มารดาไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรเองได้ หรือกรณีต้องการโอนสิทธิวันลาให้บิดาของบุตร จึงควรมีการพิจารณาในประเด็นนี้อย่างละเอียดรอบคอบในขั้นกรรมาธิการ

๑๑. การเพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างต้องมีสถานที่ที่เหมาะสม และอุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตร หรือปั๊มนมหรือน้ำนมบุตรในที่ทำงานได้ ถือเป็นการส่งเสริมสิทธิมารดาในเรื่องการให้นมบุตร เนื่องจากนมแม่มีคุณค่าทางโภชนาการสูงและมีประโยชน์ต่อบุตรในการพัฒนาร่างกายและสติปัญญา รวมถึงสร้างภูมิคุ้มกัน ในหลายประเทศมีกฎหมายรับรองและคุ้มครองสิทธิการให้นมแม่ไว้ เพื่อให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างต้องปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตาม หากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทยมีการแก้ไขปรับปรุงในเรื่องดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงความแตกต่างของสถานประกอบการ ทั้งในเรื่องขนาดของสถานประกอบการ และจำนวนลูกจ้าง ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เป็นการที่เกินควรต่อนายจ้างหรือผู้ประกอบการ

๑.๑.๔ การตอบชี้แจง

เมื่อสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรอภิปรายเสร็จแล้ว สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติ ได้ตอบชี้แจง ดังนี้

๑. นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) ได้ตอบชี้แจง สรุปลสาระสำคัญ ได้ว่า ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เป็นการสนับสนุนให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน พึงทักษ์ไว้ซึ่งสิทธิของคนทำงานทุก ๆ สายอาชีพ ยกย่องคุณภาพชีวิตแรงงานให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ในการนี้ จึงขอให้ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาลงมติรับหลักการร่างพระราชบัญญัติทั้ง ๓ ฉบับนี้ เพื่อจะได้พิจารณารายละเอียดในขั้นคณะกรรมการต่อไป

๒. นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) ได้ตอบชี้แจงสรุปลสาระสำคัญ ได้ว่า ปัจจุบันประเทศไทยก้าวสู่สถานะสังคมสูงวัย ซึ่งมีอัตราการตายน้อยกว่าอัตราการเกิด และในอนาคตอาจมีวิกฤตขาดแคลนแรงงานเพิ่มมากขึ้น จึงควรใช้โอกาสนี้ในการปฏิรูปกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เนื่องจากยังมีเนื้อหาที่สมควรดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ในการนี้ จึงขอให้ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาลงมติรับหลักการร่างพระราชบัญญัติทั้ง ๓ ฉบับ เพื่อจะได้พิจารณารายละเอียดในขั้นคณะกรรมการต่อไป



๓. นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย ได้ตอบชี้แจง สรุปลงสาระสำคัญ ได้ว่า ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มสวัสดิการที่ดีขึ้นให้แก่ผู้ใช้แรงงาน แต่ในขณะเดียวกันก็เพิ่มภาระให้แก่ผู้ประกอบการเช่นกัน ซึ่งภาระที่เพิ่มขึ้นนี้อาจเป็นหนึ่งในเหตุผลที่ทำให้ผู้ประกอบการต้องปรับตัวและพิจารณาใช้เทคโนโลยีทดแทนเพื่อผู้ใช้แรงงานมากขึ้น และสุดท้ายอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อภาคแรงงาน ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน จึงต้องพิจารณาผลกระทบในทุกด้าน และทยอยปรับเปลี่ยนการดำเนินการ เพื่อให้ทุกภาคส่วนที่ได้รับผลกระทบมีระยะเวลาในการปรับตัว

๑.๑.๕ ผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่หนึ่ง ชั้นรับหลักการ

มติ ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๒๓ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) วันพุธที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติในวาระที่หนึ่ง ชั้นรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติ โดยที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบให้แยกลงมติทีละฉบับ เนื่องจากมีหลักการและเหตุผลต่างกัน โดยมีผลการลงมติ ดังนี้

(๑) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ที่ประชุมมีมติรับหลักการด้วยคะแนนเสียง ๑๔๙ เสียง ไม่รับหลักการ ๒๕๒ เสียง ดออกเสียง ๑ เสียง และไม่ลงคะแนนเสียง ไม่มี

(๒) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไหม่สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ที่ประชุมมีมติรับหลักการด้วยคะแนนเสียง ๓๙๔ เสียง ไม่รับหลักการ ไม่มี ดออกเสียง ๑ เสียง และไม่ลงคะแนนเสียง ๑ เสียง

(๓) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ที่ประชุมมีมติรับหลักการด้วยคะแนนเสียง ๔๐๑ เสียง ไม่รับหลักการ ไม่มี ดออกเสียง ๑ เสียง และไม่ลงคะแนนเสียง ๒ เสียง

ดังนั้น จึงถือว่า ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) กับคณะ เป็นผู้เสนอ) เป็นอันตกไป และสภาผู้แทนราษฎร มีมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. จำนวน ๒ ฉบับ คือ ฉบับที่นางสาววรรณวิภา ไหม่สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร



พรรคก้าวไกล (ในขณะที่มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติ) กับคณะ เป็นผู้เสนอ และฉบับที่นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ พร้อมทั้งมีมติให้ตั้ง คณะกรรมาธิการวิสามัญเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. จำนวน ๓๖ คน เพื่อพิจารณาในวาระที่สอง ชั้นคณะกรรมาธิการ โดยถือเอาร่างพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ) เป็นหลักในการพิจารณา กำหนดการแปรญัตติภายใน ๑๕ วัน

๑. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(นายเชียว จำปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ซึ่งเป็นเอกสารแนบระเบียบวาระ
ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๒๓ (สมัยสามัญ
ประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗

<https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/618886>



ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(นางสาววรรณวิภา ไ้มั่น กับคณะ เป็นผู้เสนอ) (ซึ่งยังมิได้บรรจุ
ระเบียบวาระ)

<https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=H0ACM>



ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ กับคณะ เป็นผู้เสนอ) (ซึ่งยังมิได้บรรจุ
ระเบียบวาระ)

<https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=F1RLN>





๒. เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชีย จำปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ของสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๒๓ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันพุธที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗ (อ.พ. ๓๐/๒๕๖๗)



<https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/619811>

๓. บันทึกการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๒๓ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันพุธที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗



https://msbis.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_report/main_warehouse_dll_x.php?aid=11235&mid=4553

๔. บันทึกการออกเสียงลงคะแนนของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๒๓ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันพุธที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗



https://msbis.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_report/main_warehouse_dll_x.php?aid=11236&mid=4553

๕. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม



<https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=LS7XE>



๑.๒ วาระที่สอง ขั้นพิจารณาเรียงตามลำดับมาตรา^{๑๕}

ก่อนที่ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรจะพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ^{๑๖} ในวาระที่สอง ขั้นพิจารณาเรียงตามลำดับมาตรา ประธานสภาผู้แทนราษฎรได้อนุญาตให้ นายวิทยา ติระณะประกิจ ที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. สภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมชี้แจงต่อที่ประชุม ตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๐๔ วรรคสอง^{๑๖}

ต่อมา ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๑๔ (สมัยสามัญประจำปี ครั้งที่สอง) เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑๖ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ และในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๓ ครั้งที่ ๓ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ในวาระที่สอง ขั้นพิจารณาเรียงตามลำดับมาตรา เริ่มต้นด้วยชื่อร่าง คำปรารภ แล้วพิจารณาเรียงตามลำดับมาตราจนจบร่าง โดยมีการอภิปราย สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑.๒.๑ ชื่อร่างพระราชบัญญัติ

ไม่มีการแก้ไข

๑.๒.๒ คำปรารภ

มีการแก้ไข

คณะกรรมการธิการแก้ไข ดังนี้

“โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๒๗ และมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

^{๑๕} สามารถสืบค้นเอกสารรายงานของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. สภาผู้แทนราษฎร (ฉบับแก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ใบแทรกแก้ไขเพิ่มเติมรายงานของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. บันทึกการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ในวาระที่สอง ขั้นพิจารณาเรียงตามลำดับมาตรา และบันทึกออกเสียงลงคะแนนของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ได้จากเว็บไซต์ LIRT คลังสารสนเทศของสถาบันนิติบัญญัติ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร <https://dl.parliament.go.th> หรือสแกนข้อมูลผ่าน QR CODE หมายเลข ๖ ถึง ๑๓ ในหน้าที่ ๔๐ และหน้าที่ ๔๑

^{๑๖} ข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๐๔ วรรคสอง กำหนดไว้ ดังนี้

“ข้อ ๑๐๔ เมื่อคณะกรรมการได้กระทำกิจการ พิจารณาสอบหาข้อเท็จจริง หรือศึกษาเรื่องใด ๆ ตามหน้าที่และอำนาจหรือตามที่สภามอบหมายเสร็จแล้วให้รายงานต่อสภาตามระยะเวลาที่สภากำหนด

ในการประชุมสภา คณะกรรมการมีสิทธิแถลง ชี้แจง หรือแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกระทำดังกล่าว ในวาระหนึ่ง ในการนี้ คณะกรรมการอาจมอบหมายให้บุคคลใดแถลงหรือชี้แจงแทนก็ได้ เมื่อได้รับอนุญาตจากประธาน”

ไม่มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรอภิปรายต่อที่ประชุม

มติ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบด้วยการแก้ไขของคณะกรรมการ

❖ ไม่มีการแก้ไข

มีการแก้ไข

คณะกรรมการการแก้ไข ดังนี้

“มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันตี
ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป”

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้อภิปรายต่อที่ประชุม สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

- เห็นด้วยกับการแก้ไขของคณะกรรมการสิทธิฯ ซึ่งตัดคำว่า “ที่” แต่มีข้อสังเกตว่า การนับวันบังคับใช้กฎหมายมีหลักเกณฑ์อย่างไร

คณะกรรมการการตอบชี้แจง ดังนี้

- การนับวันบังคับใช้กฎหมายนั้นให้นับจากวันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาไปแล้ว ๓๐ วัน เมื่อครบ ๓๐ วันแล้ว กฎหมายจะมีผลบังคับใช้ในวันถัดไป

มติ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบด้วยการแก้ไขของคณะกรรมการการ

๑.๒.๕ มาตรา ๓ เพิ่มมาตรา ๔/๑

มีแก้ไข

คณะกรรมการการแก้ไข ดังนี้

“มาตรา ๓ ให้พินัยยกเลิกความต่อเนื่องนี้ขึ้นในมาตรา ๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔/๑๓ ในกรณีนี้ราชพรรคส่วนกลาง ราชพรรคส่วนภูมิภาค ราชพรรคส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ สหกรณ์ สมาคม มูลนิธิ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐบาล หน่วยงานที่มิใช่หน่วยงานใด ๆ หนึ่งแต่ได้ทำประโยชน์แก่บุคคลหรือชนชาติให้มาทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการ หรือในลักษณะเดี่ยวนั้น โดยส่วยค่าตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และหน่วยงานดังกล่าวเป็นฝ่ายควบคุม กำกับ ดูแลการทำงาน

(สภามัณฑนราชภรลงมติเห็นชอบแล้ว)



หรือในกำกับของรัฐสภา หน่วยงานอิสระของรัฐและหน่วยงานของรัฐตามที่มีกฎหมายกำหนด ได้ทำการจ้างบุคคลธรรมดาให้มาทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการหรือในลักษณะเดียวกัน โดยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุม กำกับ และดูแลการทำงานของบุคคลที่มาทำงาน ให้หน่วยงานที่จ้างดำเนินการให้บุคคลดังกล่าวได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน และเวลาพัก ได้ไม่น้อยกว่าตามสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้นำหลักเกณฑ์ในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับกับนิติบุคคลที่ประกอบกิจการ ในลักษณะจ้างเหมาบริการ หรือในลักษณะเดียวกัน ซึ่งรับจ้างจากหน่วยงานตามวรรคหนึ่งด้วย

บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ผู้ว่าจ้างกับบุคคลหรือนิติบุคคลผู้รับจ้างอันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง แล้วแต่กรณี ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน”

คณะกรรมการได้ชี้แจงแล้ว

ผู้แปรญัตติพอใจ

กรรมการผู้ขอสงวนความเห็นได้อภิปรายต่อที่ประชุม สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑. กรรมการผู้ขอสงวนความเห็น โดยขอให้ตัดมาตรา ๓ ออกทั้งมาตรา เห็นว่า กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้บังคับกับภาคเอกชนเป็นหลัก หากนำบทบัญญัติดังกล่าวมาใช้กับส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ อาจก่อให้เกิดปัญหา ในการบังคับใช้กฎหมาย ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐส่วนใหญ่มีกฎหมายเฉพาะที่ใช้กำกับดูแล การจ้างงานอยู่แล้ว สำหรับกรณีการจ้างเหมาบริการก็อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ อยู่แล้ว

๒. กรรมการผู้ขอสงวนความเห็น โดยขอให้คงไว้ตามร่างเดิม เห็นว่า การคุ้มครองแรงงานจ้างเหมาบริการในภาครัฐ ตามร่างเดิมซึ่งใช้เป็นหลักในการพิจารณา มีความเหมาะสมแล้ว เนื่องจากแรงงานในกลุ่มบุคคลธรรมดาผู้รับจ้างเหมาบริการยังไม่ได้ รับ ความคุ้มครองตามมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ทั้งที่ลักษณะการจ้าง และการปฏิบัติงานของแรงงานกลุ่มนี้ ไม่ได้แตกต่างจากลูกจ้างในภาคเอกชน นอกจากนี้ ศาลปกครอง และศาลแรงงานยังเคยมีคำพิพากษาในหลายคดีที่ชี้ชัดว่า ลักษณะการจ้างและการปฏิบัติงาน ของแรงงานจ้างเหมาบริการในภาครัฐมีลักษณะเป็นการจ้างแรงงาน หน่วยงานของรัฐจึงต้องปฏิบัติ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานขั้นต่ำ เพื่อให้แรงงานทุกคน ได้รับการคุ้มครองอย่างเสมอภาค อย่างไรก็ดี แม้หน่วยงานของรัฐจะมีได้ดำเนินกิจการเพื่อแสวงหากำไร



เช่นเดียวกับเอกชน แต่ก็ยังจำเป็นต้องให้ความคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานขั้นต่ำ เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ วันหยุด วันลา และเวลาพัก โดยเงื่อนไขในการคุ้มครองดังกล่าวต้องเป็นการจ้างบุคคลธรรมดาเท่านั้น ไม่รวมถึงการจ้างนิติบุคคล มีการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุม กำกับ ดูแลการทำงาน ของบุคคลดังกล่าว

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้อภิปรายต่อที่ประชุม สรุปลงสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑. สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรบางส่วนเห็นด้วยกับการแก้ไขเพิ่มเติมของกรรมวิธีการ เสียข้างมาก ที่กำหนดให้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานใช้บังคับกับการจ้างแรงงานทุกประเภท เพื่อสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมให้แก่ลูกจ้างทุกประเภท ทั้งนี้ การกำหนดให้รัฐมนตรี ว่าการกระทรวงแรงงานอาจออกกฎกระทรวงยกเว้นการใช้บังคับกฎหมายกับนายจ้างบางประเภทได้ ถือเป็นกลไกที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ข้อยกเว้นในการใช้บังคับกฎหมายดังกล่าว อาจส่งผลให้ลูกจ้างบางกลุ่มไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ทั้งที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ ในการคุ้มครองแรงงานอยู่แล้ว

๒. จากข้อเท็จจริงแรงงานภาครัฐที่เป็นลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างเหมาบริการ จำนวนมากไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการที่พึงได้ ทั้งที่ปฏิบัติงานเช่นเดียวกับพนักงานประจำ ในภาคเอกชน การจ้างงานในลักษณะดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าภาครัฐใช้แรงงานบางกลุ่ม เป็นเครื่องมือเพื่อลดต้นทุน โดยไม่คำนึงถึงสิทธิแรงงาน อันขัดต่อหลักความเสมอภาค และสิทธิมนุษยชน และอาจเป็นเหตุให้ภาครัฐขาดแคลนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว ดังนั้น จึงไม่ควรอ้างปัญหาทางเทคนิคของกฎหมายมาเป็นเหตุให้ละเลยการแก้ไขปัญหา แต่ควรยึดถือ หลักความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นสำคัญ

๓. หน่วยงานภาครัฐในฐานะนายจ้างควรเป็นแบบอย่าง ในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ให้แก่ภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่า การกำหนดสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกัน ระหว่างลูกจ้างประเภทต่าง ๆ อาจขัดต่อบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่รับรองหลักความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ อีกทั้งประเทศไทยยังเป็นภาคีสมาชิกขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) ยิ่งเป็นการมุ่งเน้นว่า ภาครัฐควรเป็นต้นแบบที่ดี ในการส่งเสริมสิทธิแรงงานและหลักสิทธิมนุษยชน ขึ้นพื้นฐาน ตามมาตรฐานสากล



คณะกรรมการการตอบชี้แจง ดังนี้

๑. การแก้ไขเพิ่มเติมของคณะกรรมการการเสียงข้างมาก ได้มีการศึกษาข้อมูล และรับฟังความคิดเห็น จากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ การกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานสามารถออกกฎกระทรวง เพื่อยกเว้นมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมด หรือบางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดได้นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีความยืดหยุ่น ในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในเรื่องการจัดสรรงบประมาณที่อาจมีข้อจำกัดต่าง ๆ

๒. การจ้างงานในภาครัฐแบ่งออกเป็นหลายกลุ่ม เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และพนักงานของหน่วยงานของรัฐตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงานต่าง ๆ โดยแรงงานแต่ละกลุ่มจะมีกฎหมายที่ใช้บังคับแตกต่างกัน และหากเห็นว่าสิทธิในการคุ้มครอง แรงงานของแรงงานกลุ่มใดไม่เหมาะสม ก็สามารถปรับแก้ไขกฎหมายดังกล่าวได้ ซึ่งปัญหาที่แท้จริง ของการจ้างงานในภาครัฐ คือ การที่ภาครัฐจ้างงานผิดประเภท โดยการจ้างเหมาบริการในตำแหน่ง ที่ควรเป็นพนักงานประจำ ทำให้ผู้รับจ้างไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ที่ควรได้ นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำ และปัญหาเชิงโครงสร้างในการบริหารงานบุคลากร ข้อเสนอของกรรมการการเสียงข้างมาก ที่ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานสามารถยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายต่อกลุ่มนายจ้าง บางประเภทได้ จึงอาจไม่ใช่การแก้ปัญหที่ตรงจุด แต่กลับเป็นการผลกระทบและสร้างช่องว่าง ในการเลือกปฏิบัติทางนโยบายมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานจ้างเหมาบริการในภาครัฐ ตามร่างเดิม จึงเป็นการแก้ไขปัญหที่ตรงจุด

มติ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรไม่เห็นชอบด้วยกับการแก้ไขของคณะกรรมการ (เห็นควรคงไว้ตามร่างเดิม)

๑.๒.๖ มาตรา ๔ แก้ไขมาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง มีการแก้ไข

คณะกรรมการการแก้ไข ดังนี้

“มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน ห้าสิบแปดวันหรือยี่สิบวัน หรือตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”



มีกรรมาธิการขอสงวนความเห็นและผู้แปรญัตติขอสงวนคำแปรญัตติ

นางสาววรรณวิภา ไผ่สน (กรรมาธิการ) ขอสงวนความเห็น โดยขอให้แก้ไขเพิ่มเติมความในมาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง เป็นดังนี้

“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินห้าสิบวันหรือตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ทั้งนี้ มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้คู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ไม่เกินเก้าสิบวัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดาให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้น”

นายเชี่ย จำปาทอง และนายนิติรัตน์ ทรัพย์สมบูรณ์ (กรรมาธิการ) ขอสงวนความเห็น โดยขอให้แก้ไขเพิ่มเติมความในมาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง เป็นดังนี้

“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดและเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินห้าสิบวันหรือตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”

นายบัณฑิต แป้นวิเศษ (กรรมาธิการ) ขอสงวนความเห็น โดยขอให้แก้ไขเพิ่มเติมความในมาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง เป็นดังนี้

“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรและเลี้ยงดูบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกินห้าสิบวันหรือส่วนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”

นายสหัสวัต คุ่มคง (กรรมาธิการ) ขอสงวนความเห็น โดยขอให้แก้ไขเพิ่มเติมความในมาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง เป็นดังนี้

“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินห้าสิบวันหรือส่วนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”

นายณัฐวุฒิ บัวประทุม ขอแปรญัตติแก้ไขเพิ่มเติมความในมาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง เป็นดังนี้

“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดและเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินห้าสิบวันหรือส่วนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”

คณะกรรมการไม่เห็นด้วย

ผู้แปรญัตติขอสงวน

กรรมาธิการผู้ขอสงวนความเห็นได้อภิปรายต่อที่ประชุม สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑. เห็นควรกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๑๘๐ วัน โดยมีเหตุผลสำคัญ ๓ ประการ คือ ๑) องค์การอนามัยโลกและองค์การยูนิเซฟต่างเห็นพ้องว่า การลาคลอด ๖ เดือนเป็นระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้มารดาฟื้นฟูร่างกายอย่างเต็มที่



และสามารถเลี้ยงบุตรด้วยนมแม่ซึ่งช่วยเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและพัฒนาการทางสมองของเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) ประเทศไทยกำลังเผชิญวิกฤตอัตราการเกิดต่ำ โดยมีแนวโน้มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว การเพิ่มวันลาคลอดถือเป็นมาตรการหนึ่งในการสนับสนุนให้ประชาชนตัดสินใจมีบุตรมากขึ้น ๓) ประเทศไทยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๙๐ วันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน แม้จะมีการปรับขึ้นเป็นไม่เกิน ๙๘ วันแล้ว แต่ยังไม่มีการจ่ายค่าจ้างเพื่อรองรับการใช้สิทธิลาคลอดอย่างครอบคลุม การแก้ไขกฎหมายในครั้งนี้ จึงถือเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ที่ส่งเสริมสุขภาพของมารดาและเด็ก รวมถึงตอบสนองต่อสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๑๘๐ วัน จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงาน เนื่องจากแรงงานที่ได้รับสิทธิอย่างเหมาะสม ย่อมมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ ยังเป็นการช่วยลดภาระงบประมาณของภาครัฐในระยะยาว ทั้งในด้านระบบประกันสุขภาพ และการแก้ไขปัญหาสังคมต่าง ๆ เนื่องจากเด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูอย่างเหมาะสม ตั้งแต่แรกเกิดจะมีสุขภาพดี ครอบคลุมมีความมั่นคง และส่งผลดีต่อโครงสร้างสังคมโดยรวม

๒. ควรเพิ่มความว่า “และเลี้ยงดูบุตร” ลงในบทบัญญัติ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของสิทธิในการเลี้ยงดูบุตรอันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมารดา โดยไม่จำเป็นต้องมีเงื่อนไขเพิ่มเติมในการใช้สิทธิดังกล่าว

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้อภิปรายต่อที่ประชุม สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑. อัตราการเกิดที่ลดลงในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาประชากรของประเทศในระยะยาว ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจโดยเฉพาะเรื่องสิทธิลาคลอดจึงมีความสำคัญต่อผู้ที่พร้อมตั้งครรภ์ รวมถึงคุณภาพของเด็กเกิดใหม่ในอนาคต การให้เวลาในการสร้างความผูกพันที่มั่นคงระหว่างมารดาและเด็ก (bonding and attachment) จะช่วยวางรากฐานให้เด็กเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ มีความเข้าใจและโอปอ้อมอารีต่อผู้อื่น ลดความเสี่ยงจากการถูกละเมิดในรูปแบบต่าง ๆ ดังนั้น สิทธิลาคลอดอย่างน้อย ๑๘๐ วัน จึงควรได้รับการรับรองเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ ทั้งนี้ ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างในวันลาคลอดให้แก่ลูกจ้างสามารถแก้ไขได้ โดยดำเนินการผ่านกองทุนประกันสังคมหรือระบบเงินอุดหนุนเด็กเล็ก ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก

๒. ความในร่างมาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง ที่คณะกรรมการการแก้ไขกำหนดว่า “ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๑๒๐ วัน...” หากสถานประกอบการใดให้สิทธิลาคลอดมากกว่านั้นจะถือว่าผิด หรือไม่ ทั้งนี้ ร่างมาตราดังกล่าว



มีการคำนึงถึงการยุติการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในระบบเศรษฐกิจ และการแบ่งเบาภาระงานของครอบครัว ที่ทั้งภาครัฐและเอกชนพึงมีต่อผู้หญิงและครอบครัว หรือไม่ เพราะหากมองในเชิงการลงทุนทางสังคมและการพัฒนาทุนมนุษย์ การให้เวลาตลาดเลี้ยงดูบุตรไม่ใช่การหยุดงาน แต่คือการปฏิบัติหน้าที่ในอีกรูปแบบหนึ่งเพื่อสังคม จึงควรได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นธรรม เช่นเดียวกับงานอื่น ๆ ในระบบเศรษฐกิจ

คณะกรรมการการตอบชี้แจง ดังนี้

๑. การผลักดันให้สิทธิลาคลอดมีระยะเวลามากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ถือเป็นเป้าหมายสำคัญร่วมกัน แต่ก็จำเป็นต้องคำนึงถึงทุกปัจจัยอย่างรอบคอบ เมื่อพิจารณาถึงสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ยังไม่ฟื้นตัวอย่างเต็มที่ การกำหนดจำนวนวันลาคลอดไว้ที่จำนวนไม่เกิน ๑๒๐ วัน จึงถือได้ว่าเป็นก้าวแรกที่เหมาะสม ทั้งนี้ หากในอนาคตสถานการณ์ทางเศรษฐกิจดีขึ้นก็สามารถเพิ่มจำนวนวันได้ ผ่านการตราพระราชกฤษฎีกา โดยไม่ต้องแก้ไขพระราชบัญญัตินี้อีก นอกเหนือจากสิทธิตามมาตรานี้ ยังมีบทบัญญัติที่ให้สิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร ในกรณีที่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยหรือผิดปกติได้อีกไม่เกิน ๑๕ วัน และสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรครั้งแรกหนึ่งได้ไม่เกิน ๑๕ วัน รวมเป็น ๑๕๐ วัน โดยประมาณ ซึ่งถือเป็นจำนวนเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทยในปัจจุบัน ถือเป็นการเปลี่ยนผ่านเชิงนโยบายที่มั่นคง และไม่ก่อให้เกิดภาระแก่ภาคส่วนใดเกินสมควร

๒. เหตุผลที่ยังไม่สามารถขยายจำนวนวันเป็น ๑๘๐ วันนั้น เนื่องจากต้องคำนึงถึงความสามารถในการรองรับภาระค่าใช้จ่ายในหลายมิติ โดยเฉพาะภาระต่อนายจ้าง เพราะนอกจากมาตรานี้ ยังมีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร ในกรณีที่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยหรือผิดปกติได้อีกไม่เกิน ๑๕ วัน และสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรครั้งแรกหนึ่งได้ไม่เกิน ๑๕ วัน ซึ่งเป็นภาระของนายจ้างโดยตรง เนื่องจากต้องจ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น การขยายสิทธิในมาตรานี้ จึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างมีความพร้อมจะให้สิทธิมากกว่า ๑๒๐ วัน ก็สามารถกระทำได้นอกจากสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำ

มติ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบด้วยการแก้ไขของคณะกรรมการการ

๑.๒.๗ มาตรา ๔/๑ เพิ่มมาตรา ๔๑ วรรคสี่

คณะกรรมการการเพิ่มขึ้นใหม่

คณะกรรมการการเพิ่มขึ้นใหม่ ดังนี้

“มาตรา ๔/๑ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสี่ของมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒



“ลูกจ้างหญิงซึ่งใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรตามวรรคหนึ่งแล้ว มีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกินสิบห้าวัน ในกรณีที่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติหรือมีภาวะความพิการ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลาด้วย””

มีกรรมาธิการขอสงวนความเห็น

นายสหัสวัต คุ่มคง (กรรมาธิการ) ขอสงวนความเห็น โดยขอให้เพิ่มความ
เป็นมาตรา ๔/๑ ดังนี้

“มาตรา ๔/๑ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสี่ของมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

“ลูกจ้างหญิงซึ่งใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรตามวรรคหนึ่งแล้ว มีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกินสามสิบวัน ในกรณีที่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติ หรือมีภาวะความพิการ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลาด้วย””

นายอดิศร เกิดมงคล (กรรมาธิการ) ขอสงวนความเห็น โดยขอให้เพิ่มความ
เป็นมาตรา ๔/๑ ดังนี้

“มาตรา ๔/๑ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสี่ของมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

“ลูกจ้างหญิงซึ่งใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรตามวรรคหนึ่งแล้ว มีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกินสิบห้าวัน ในกรณีที่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติหรือมีภาวะความพิการ หรือในกรณีที่ลูกจ้างหญิงดังกล่าวต้องรักษาอาการเจ็บป่วยต่อเนื่องอันเกิดจากการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลาด้วย””

กรรมาธิการผู้ขอสงวนความเห็นได้อภิปรายต่อที่ประชุม สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑. ด้วยสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่ไม่เอื้อต่อสุขภาพของเด็ก และอาจก่อให้เกิดการเจ็บป่วยได้ง่ายขึ้น การให้สิทธิลูกจ้างหญิงลาต่อเนื่อง เพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกิน ๑๕ วัน ในกรณีที่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติ หรือมีภาวะความพิการ



อาจยังไม่เพียงพอต่อการดูแลอย่างเหมาะสม จึงเห็นควรให้ขยายระยะเวลาการลาออกไป เป็นไม่เกิน ๓๐ วัน เพื่อให้มารดามีเวลาในการดูแลบุตรได้อย่างเต็มที่ ลดภาวะแทรกซ้อน และส่งเสริมสุขภาพ และพัฒนาการของเด็กในระยะเริ่มต้นอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ควรมีการเพิ่มเติมสิทธิให้ลูกจ้างหญิงสามารถลาต่อเนื่องได้ ภายหลังจากการลาเพื่อคลอดบุตรในกรณีที่ต้องรักษาอาการเจ็บป่วยต่อเนื่อง อันเกิดจากการตั้งครรภ์ หรือการคลอดบุตร เนื่องจากการคลอดเป็นเพียงจุดเริ่มต้นของบทบาทการดูแลบุตร สุขภาพของมารดาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในแง่ของการฟื้นฟูร่างกายและการเตรียมความพร้อมสำหรับการเลี้ยงดูบุตร ซึ่งจะส่งผลต่อพัฒนาการที่ดีของเด็ก และเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างประชากรคุณภาพในอนาคต

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้อภิปรายต่อที่ประชุม สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

- สนับสนุนร่างมาตรานี้ แต่มีข้อสังเกตว่า หากสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรมีการขยายจำนวนวัน โดยพระราชกฤษฎีกาตามร่างมาตรา ๔ ที่มีการแก้ไขมาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง ให้มากกว่า ๑๒๐ วัน สิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกิน ๑๕ วัน ตามร่างมาตรานี้ จะยังคงมีอยู่ต่อไป หรือไม่ นอกจากนี้ เหตุจำเป็นที่ทำให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร ที่กำหนดว่า “...ในกรณีที่บุตรมีอาการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติหรือมีภาวะความพิการ...” มีการเว้นวรรคตอน หรือไม่ อย่างไร คำว่า “มีความผิดปกติ” ในทางการแพทย์มีความหมายอย่างไร และคำว่า “มีภาวะความพิการ” มีความหมายอย่างไร ลูกจ้างเพียงแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบัน ประกอบก็สามารถใช้สิทธิลาได้ โดยไม่จำเป็นต้องให้บุตรขึ้นทะเบียนเป็นผู้พิการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการใช้ หรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

คณะกรรมการการตอบชี้แจง ดังนี้

- แม้จะมีการขยายสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรโดยพระราชกฤษฎีกา สิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกิน ๑๕ วัน ตามร่างมาตรานี้ยังคงมีอยู่ ส่วนเรื่องวรรคตอนไม่มีผลต่อความหมายในเชิงสาระสำคัญ ทั้งนี้ คณะกรรมการการมีความตั้งใจให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิลาตามมาตรานี้ได้สะดวกที่สุด ในเงื่อนไข “มีความผิดปกติ” ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ จึงให้อยู่ภายใต้การวินิจฉัยของแพทย์ ส่วนเงื่อนไข “มีภาวะความพิการ” ให้ยึดตามใบรับรองแพทย์เป็นหลัก เนื่องจากภาวะความพิการมีหลากหลายลักษณะ ซึ่งบางกรณีไม่สามารถสังเกตได้

มติ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบด้วยกับการเพิ่มขึ้นใหม่ของคณะกรรมการการ

(มาตรา ๔/๑ ตามร่างฯ ที่สภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบแล้ว เป็นมาตรา ๕)



๑.๒.๘ มาตรา ๕ เพิ่มมาตรา ๔๑/๑

มีการแก้ไข

คณะกรรมการการแก้ไข ดังนี้

“มาตรา ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๔๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๔๑/๑ ให้ลูกจ้างชดเชยมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือหรือผู้สมรสซึ่งคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งได้ตามที่ตกลงในสัญญาจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างไม่เกินสิบห้าวัน โดยใช้สิทธิก่อนหรือในวันที่ลาภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คลอดบุตร”

มีการขอสงวนความเห็น

นายเชีย จำปาทอง และนายนิธิรัตน์ ทรัพย์สมบูรณ์ (กรรมการ) ขอสงวนความเห็น โดยขอให้แก้ไขเพิ่มเติมความในมาตรา ๔๑/๑ เป็นดังนี้

“มาตรา ๔๑/๑ ให้ลูกจ้างชดเชยมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือหรือผู้สมรสซึ่งคลอดบุตรได้ตามที่ตกลงในสัญญาจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างไม่เกินหกสิบวัน โดยใช้สิทธิก่อนหรือในวันที่ลาภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่คลอดบุตร”

นายสหัสสวัต คุ่มคง (กรรมการ) ขอสงวนความเห็น โดยขอให้แก้ไขเพิ่มเติมความในมาตรา ๔๑/๑ เป็นดังนี้

“มาตรา ๔๑/๑ ให้ลูกจ้างชดเชยมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือหรือผู้สมรสซึ่งคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งได้ตามที่ตกลงในสัญญาจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างไม่เกินสามสิบวัน โดยใช้สิทธิก่อนหรือในวันที่ลาภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คลอดบุตร”

นายอดิศร เกิดมงคล (กรรมการ) ขอสงวนความเห็น โดยขอให้แก้ไขเพิ่มเติมความในมาตรา ๔๑/๑ เป็นดังนี้

“มาตรา ๔๑/๑ ให้ลูกจ้างชดเชยมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวซึ่งคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งได้ตามที่ตกลงในสัญญาจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างไม่เกินปีละสิบห้าวัน จนบุตรอายุครบสี่ปี”

กรรมการผู้ขอสงวนความเห็นได้อภิปรายต่อที่ประชุม สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

- ควรพิจารณาเพิ่มจำนวนวันลาของลูกจ้าง ในการลาเพื่อช่วยเหลือผู้สมรสซึ่งคลอดบุตร เนื่องจากสิทธิลาที่กำหนดไว้ไม่เกิน ๑๕ วัน อาจไม่เพียงพอต่อการแบ่งเบาภาระในการดูแลบุตร ซึ่งควรเป็นหน้าที่ร่วมกันของทั้งบิดาและมารดา จึงเสนอให้ขยายระยะเวลาเป็น ๓๐ วัน หรือ ๖๐ วัน หรือกำหนดเป็นสิทธิลาไม่เกินปีละ ๑๕ วัน จนกว่าบุตรจะมีอายุครบ ๔ ปี ทั้งนี้ การลาลักษณะดังกล่าว ไม่ควรจำกัดเฉพาะกรณีที่เป็นคู่สมรสเท่านั้น แต่ควรกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวซึ่งคลอดบุตรด้วย



สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้อภิปรายต่อที่ประชุม สรุปลงสาระสำคัญได้ ดังนี้

- สนับสนุนร่างมาตรานี้ เนื่องจากการแก้ไขดังกล่าวจะช่วยลดความเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้าภายหลังการคลอดของมารดา ลดโอกาสการเกิดพฤติกรรมรุนแรง ทั้งทางร่างกายและจิตใจที่อาจเกิดขึ้นแก่บุตรได้ การให้คู่สมรสมีบทบาทในการช่วยดูแลบุตรตั้งแต่วัยแรก จะช่วยให้มารดาไม่รู้สึกโดดเดี่ยวหรือถูกทอดทิ้ง ช่วยลดความวิตกกังวล ในการเลี้ยงดูบุตรเพียงลำพัง ตลอดจนส่งเสริมความรัก ความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดีภายในครอบครัว

มติ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบด้วยกับการแก้ไขของคณะกรรมการธิการ

(มาตรา ๕ ตามร่างฯ ที่สภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบแล้ว เป็นมาตรา ๖)

๑.๒.๙ มาตรา ๖ แก้ไขมาตรา ๕๙

มีการแก้ไข

คณะกรรมการธิการแก้ไข ดังนี้

“มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”

มีกรรมการขอสงวนความเห็นและผู้แปรญัตติขอสงวนคำแปรญัตติ

นางสาววรรณวิภา ไม้สน (กรรมการ) ขอสงวนความเห็น โดยขอให้แก้ไขเพิ่มเติมความในมาตรา ๕๙ เป็นดังนี้

“มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาและรับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวัน”

นายเชี่ย จำปาทอง (กรรมการ) ขอสงวนความเห็น โดยขอให้แก้ไขเพิ่มเติมความในมาตรา ๕๙ เป็นดังนี้

“มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบเก้าวัน หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”



นายณัฐวุฒิ บัวประทุม ขอแปรญัตติแก้ไขเพิ่มเติมความในมาตรา ๕๙ เป็นดังนี้

“มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดและเลี้ยงดูบุตรตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบเก้าสัปดาห์ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา และมีสิทธิรับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกตามจำนวนวันลาจริงที่เกินกว่าเก้าสิบวัน”

คณะกรรมการธิการไม่เห็นด้วย

ผู้แปรญัตติขอสงวน

กรรมการผู้ขอสงวนความเห็นได้อภิปรายต่อที่ประชุม สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

- ควรกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาการลา แต่ไม่เกิน ๙๐ วัน หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา รวมทั้งกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติม เพื่อเป็นการรับประกันว่าจะมีการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาคลอดเต็มจำนวนวันที่ใช้สิทธิลาคลอด

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้อภิปรายต่อที่ประชุม สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

- การให้สิทธิลาคลอดโดยไม่มีการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนในช่วงเวลาดังกล่าว ส่งผลให้ลูกจ้างจำนวนมากไม่สามารถใช้สิทธิได้จริง เนื่องจากกังวลเรื่องการขาดรายได้ในช่วงที่ลาดังนั้น จึงควรกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในช่วงวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๙๐ วัน และเพื่อไม่ให้เกิดภาระการจ่ายค่าจ้างตกอยู่กับนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว จึงเสนอให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างพร้อมทั้งสิทธิประโยชน์อื่นจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมตามจำนวนวันลาจริงที่เกินกว่า ๙๐ วัน ทั้งนี้ เพื่อสะท้อนถึงความรับผิดชอบร่วมกันของทุกภาคส่วนในการสนับสนุนให้ครอบครัวสามารถเลี้ยงดูบุตรได้อย่างเหมาะสม

มติ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบด้วยกับการแก้ไขของคณะกรรมการธิการ

(มาตรา ๖ ตามร่างฯ ที่สภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบแล้ว เป็นมาตรา ๗)

๑.๒.๑๐ มาตรา ๖/๑ เพิ่มมาตรา ๕๙/๑ และมาตรา ๕๙/๒ คณะกรรมการธิการเพิ่มขึ้นใหม่

คณะกรรมการธิการเพิ่มขึ้นใหม่ ดังนี้

“มาตรา ๖/๑ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๕๙/๑ และมาตรา ๕๙/๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑



“มาตรา ๕๙/๑ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาตามมาตรา ๔๑
วรรคสี่ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างสำหรับวันที่ลา
มาตรา ๕๙/๒ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาตามมาตรา ๔๑/๑
เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินสิบห้าวัน””

ไม่มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรอภิปรายต่อที่ประชุม

มติ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบด้วยกับการเพิ่มขึ้นใหม่ของคณะกรรมการธิการ
(มาตรา ๖/๑ ตามร่างฯ ที่สภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบแล้ว เป็นมาตรา ๘)

๑.๒.๑๑ มาตรา ๗ แก้ไขมาตรา ๑๑๕/๑ วรรคหนึ่ง มีการแก้ไข

คณะกรรมการธิการแก้ไข ดังนี้

“มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๑๑๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๑๕/๑ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน
ตามมาตรา ๑๓๔ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้าง
และสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี **ทั้งนี้** วิธีการ
ยื่นแบบให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีประกาศกำหนด””

ไม่มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรอภิปรายต่อที่ประชุม

มติ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบด้วยกับการแก้ไขของคณะกรรมการธิการ
(มาตรา ๗ ตามร่างฯ ที่สภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบแล้ว เป็นมาตรา ๙)

๑.๒.๑๒ มาตรา ๘ เพิ่มบทเฉพาะกาล คณะกรรมการธิการเพิ่มขึ้นใหม่

คณะกรรมการธิการเพิ่มขึ้นใหม่ ดังนี้

“มาตรา ๘ ในกรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีความจำเป็น
ต้องออกกฎกระทรวงตามมาตรา ๔ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวัน
นับแต่พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ทั้งนี้ หากมีความจำเป็นดำเนินการไม่แล้วเสร็จ
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานอาจขอขยายกรอบเวลาต่อคณะรัฐมนตรีได้อีกครั้งไม่เกินหนึ่งร้อย
แปดสิบวัน และจะต้องมีมติคณะรัฐมนตรีขยายกรอบเวลาก่อนที่จะครบกำหนดเวลาดังกล่าว



กรณีการดำเนินการออกกฎกระทรวงตามมาตรา ๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ อยู่ระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของบุคลากรและลูกจ้างทุกประเภทในหน่วยงานราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และหน่วยงานอื่นของรัฐเป็นไปตามกฎหมายก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ”

ไม่มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรอภิปรายต่อที่ประชุม

คณะกรรมการการขอตัดออกในที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

“หมวด ๘ ในกรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีมติว่าเห็นว่าต้องออกกฎกระทรวงตามมาตรา ๔ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ ให้ดำเนินการเพื่อให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ทั้งนี้ หากมีมติว่าเห็นว่าดำเนินการไม่ได้แล้วเสร็จ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขอเสนอขอเสนอต่อคณะรัฐมนตรีได้ยึดถือสิ่งไม่เดินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน และจะต้องมีมติคณะรัฐมนตรีขอยกเวลาต่อวันที่จะครบกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

กรณีการดำเนินการออกกฎกระทรวงตามมาตรา ๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ อยู่ระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของบุคลากรและลูกจ้างทุกประเภทในหน่วยงานราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และหน่วยงานอื่นของรัฐเป็นไปตามกฎหมายก่อนวันที่พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลใช้บังคับ”

หมายเหตุ คณะกรรมการการขอตัดข้อความตามร่างมาตรา ๘ ออก เพื่อให้สอดคล้องกับมติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรที่ไม่เห็นควรให้มีการแก้ไขร่างมาตรา ๓ เพิ่มมาตรา ๔/๑ โดยขอให้คงไว้ตามร่างเดิม

๑.๒.๑๓ มาตรา ๙

คณะกรรมการการเพิ่มขึ้นใหม่

คณะกรรมการการเพิ่มขึ้นใหม่ ดังนี้

“มาตรา ๙ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้”

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้อภิปรายต่อที่ประชุม สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑. เมื่อในการพิจารณา ร่างมาตรา ๓ เพิ่มมาตรา ๔/๑ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรไม่เห็นชอบด้วยกับการแก้ไขของคณะกรรมการ โดยเห็นควรคงไว้ตามร่างเดิม และคณะกรรมการการได้ขอตัดร่างมาตรา ๘ บทเฉพาะกาล ที่คณะกรรมการการเพิ่มขึ้นใหม่ เพื่อรองรับการดำเนินการตามร่างมาตรา ๓ ออกแล้ว จึงไม่มีความจำเป็นต้องเพิ่มร่างมาตรา ๙ ซึ่งกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อรองรับร่างมาตรา ๘ อีก



๒. มีข้อสังเกตว่า ยังมีความจำเป็นต้องกำหนดให้มีรัฐมนตรีเพื่อรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ เนื่องจากที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรไม่เห็นชอบด้วยกับการแก้ไขของคณะกรรมการธิการ ในร่างมาตรา ๓ เพิ่มมาตรา ๔/๑ จึงต้องกลับไปใช้ความตามร่างเดิมซึ่งมีการกำหนดว่า “...ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง...” ดังนั้นจึงเห็นว่า ยังจำเป็นต้องมีรัฐมนตรีที่รักษาการ ซึ่งอาจหมายถึง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นอกจากนี้ บางมาตราอาจมีความจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกาต่อไป แม้ว่ารัฐมนตรีไม่ได้มีอำนาจในการตราพระราชกฤษฎีกา แต่ก็ควรให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นผู้พิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งร่างมาตรา ๗ ซึ่งแก้ไขมาตรา ๑๑๕/๑ วรรคหนึ่ง กำหนดให้วิธีการยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีประกาศกำหนด โดยอธิบดีในที่นี้ เข้าใจได้ว่าเป็นอธิบดีของกรมที่สังกัดกระทรวงแรงงานอยู่แล้ว ดังนั้น จึงไม่เห็นด้วยกับเหตุผลที่ตัดร่างมาตรา ๙ ออก โดยอ้างว่าเป็นเพียงมาตราที่เพิ่มขึ้นมาเพื่อรองรับร่างมาตรา ๘ เท่านั้น

คณะกรรมการธิการตอบชี้แจง ดังนี้

๑. เห็นด้วยตามที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้ให้ข้อสังเกตว่า เมื่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรไม่เห็นชอบด้วยกับการแก้ไขของคณะกรรมการธิการตามร่างมาตรา ๓ ก็ไม่จำเป็นต้องเพิ่มร่างมาตรา ๘ บทเฉพาะกาล และร่างมาตรา ๙ มาตรารักษาการ ซึ่งเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับร่างมาตรา ๘ ในกรณีที่กำหนดอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีไว้

๒. โดยหลักแล้ว เมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย บทบัญญัติดังกล่าวจะถูกบรรจุเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายหลัก ซึ่งกฎหมายหลักนั้นจะมีรัฐมนตรีผู้รักษาการตามกฎหมายอยู่แล้ว ส่วนในกรณีของร่างมาตรา ๘ กำหนดอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานไว้ คณะกรรมการธิการจึงจำเป็นต้องเพิ่มร่างมาตรา ๙ เพื่อกำหนดให้มีรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมฉบับนี้เป็นการเฉพาะ สำหรับบทบัญญัติในมาตราอื่น ๆ ที่มีการแก้ไข ย่อมมีรัฐมนตรีรักษาการตามกฎหมายฉบับหลักอยู่แล้ว ดังนั้น เมื่อมีการตัดร่างมาตรา ๘ แล้วจึงไม่จำเป็นต้องมีการเพิ่มร่างมาตรา ๙

คณะกรรมการธิการขอตัดออกในที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

“มาตรา ๙ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมตราพระราชกฤษฎีกา”

หมายเหตุ คณะกรรมการธิการขอตัดข้อความตามร่างมาตรา ๙ ออก เพื่อให้สอดคล้องกับมติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรที่ไม่เห็นควรให้มีการแก้ไขร่างมาตรา ๓ เพิ่มมาตรา ๔/๑ โดยขอให้คงไว้ตามร่างเดิม และที่คณะกรรมการธิการขอตัดข้อความตามร่างมาตรา ๘ บทเฉพาะกาล ออก



เมื่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาในวาระที่สอง ขั้นพิจารณาเรียงตามลำดับมาตราจนจบร่างแล้ว ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาทั้งร่างเป็นการสรุปอีกครั้งหนึ่ง โดยประธานคณะกรรมการธิการขอแก้ไขเพิ่มเติมถ้อยคำในร่างมาตรา ๓ คำว่า “กฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน” แก้ไขเป็นคำว่า “กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน” ตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๓๒^{๑๗} จึงเป็นอันจบการพิจารณาในวาระที่สอง จากนั้นที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาต่อไปในวาระที่สาม

๖. รายงานของคณะกรรมการธิการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. สภาผู้แทนราษฎร (ฉบับแก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๒) ซึ่งบรรจุระเบียบวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๓ ครั้งที่ ๒ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

<https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=X3ZGZ>



๗. ใบแทรกแก้ไขเพิ่มเติมรายงานของคณะกรรมการธิการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

<https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=1ZFZV>



๘. บันทึกการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๑๔ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

<https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=HNS8Z>



^{๑๗} ข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๓๒ กำหนดไว้ ดังนี้

“ข้อ ๑๓๒ เมื่อได้พิจารณาตามข้อ ๑๓๑ จนจบร่างแล้ว ให้สภาพิจารณาทั้งร่างเป็นการสรุปอีกครั้งหนึ่ง และในการพิจารณาครั้งนี้สมาชิกอาจขอแก้ไขเพิ่มเติมถ้อยคำได้ แต่จะขอแก้ไขเพิ่มเติมเนื้อความใดไม่ได้ นอกจากเนื้อความที่เห็นว่ายังขัดแย้งกันอยู่”



๙. บันทึกการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๑๖ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันพุธที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=YX7QV	
๑๐. บันทึกการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๓ ครั้งที่ ๓ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) เมื่อวันพุธที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘ https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=EAA03	
๑๑. บันทึกการออกเสียงลงคะแนนของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๑๔ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันพุธที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=1ZXO9	
๑๒. บันทึกการออกเสียงลงคะแนนของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๑๖ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันพุธที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=NL8MW	
๑๓. บันทึกการออกเสียงลงคะแนนของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๓ ครั้งที่ ๓ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) เมื่อวันพุธที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘ https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=BS384	

๒. ผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่สาม

มติ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติในวาระที่สามเห็นชอบด้วยกับร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ โดยมีมติเห็นชอบด้วยคะแนนเสียง ๔๑๖ เสียง ไม่เห็นชอบ ไม่มีงดออกเสียง ๑ เสียง และไม่ลงคะแนนเสียง ๓ เสียง



๓. ข้อสังเกตของคณะกรรมการ

คณะกรรมการการวิสามัญได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เริ่มตั้งแต่ชื่อร่างพระราชบัญญัติ คำปรารภ และพิจารณาตามลำดับมาตราจนจบร่างแล้ว เห็นสมควรมีข้อสังเกตที่คณะรัฐมนตรีควรทราบ หรือควรปฏิบัติไว้ในรายงานของคณะกรรมการการวิสามัญ เพื่อให้ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรพิจารณา^{๓๘} ดังนี้

๓.๑ คณะกรรมการการวิสามัญ ได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัตินี้แล้วเห็นว่า การเพิ่มสิทธิให้ลูกจ้างหญิงลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรในกรณีที่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยมีความผิดปกติหรือมีภาวะความพิการเป็นไปตามหลักการและเหตุผลของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ที่เสนอโดย นางสาววรรณวิภา ไ้มั่น กับคณะ ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรได้มีมติรับหลักการไว้แล้ว มีการปรับถ้อยคำให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ ๒๔) พ.ศ. ๒๕๖๗ หรือกฎหมายสมรสเท่าเทียม กรณีให้สิทธิลูกจ้างลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรส ซึ่งคลอดบุตร เพิ่มสิทธิให้ลูกจ้างหญิงซึ่งลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร และลูกจ้างที่ลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้าง และเพิ่มมาตรการรักษาการ^{๓๙} ทั้งนี้ เพื่อให้ร่างพระราชบัญญัติมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น คณะกรรมการการวิสามัญจึงเห็นควรปรับปรุงแก้ไขบันทึกหลักการและเหตุผลเป็นดังนี้

“หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

(๑) เพิ่มเติมให้บุคคลใดที่ทำงานกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และหน่วยงานของรัฐ ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพัก ไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และหน่วยงานของรัฐกับบุคคลผู้รับจ้างงานอันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน (เพิ่มเติมมาตรา ๔/๑)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมกำหนดวันลาคลอดบุตรของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้ตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๑)

^{๓๘} ข้อความตามที่ปรากฏในใบแทรกแก้ไขเพิ่มเติมรายงานของคณะกรรมการการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เพื่อแก้ไขข้อสังเกตของคณะกรรมการการวิสามัญให้สอดคล้องกับมติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรที่ไม่เห็นควรให้มีการแก้ไขร่างมาตรา ๓ เพิ่มมาตรา ๔/๑ โดยขอให้คงไว้ตามร่างเดิม โปรดสแกนข้อมูลผ่าน QR CODE หมายเลข ๗ ในหน้าที่ ๔๐

^{๓๙} ถ้อยคำตามที่ปรากฏในใบแทรกแก้ไขเพิ่มเติมรายงานของคณะกรรมการการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งที่ถูกต้องควรเป็น “..มาตรการรักษาการ..” อย่างไรก็ตาม ในที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร คณะกรรมการการวิสามัญได้ขอตัดร่างมาตรา ๘ บทเฉพาะกาล และร่างมาตรา ๙ มาตรการรักษาการ ออก



ในระหว่างที่ลา รวมทั้งให้นายจ้างสามารถยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน โดยลดขั้นตอนการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานในการส่งแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานเป็นหนังสือให้กับนายจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้”

๓.๒ ให้กระทรวงการคลังดำเนินการต่อไปนี้

๑) กระทรวงการคลัง โดยคณะกรรมการนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ดำเนินการจัดทำรูปแบบสัญญาจ้างเหมาบริการรูปแบบใหม่เพื่อกำหนดแบบสัญญาจ้าง ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้พนักงานจ้างเหมาบริการ ได้รับสิทธิประโยชน์ รวมถึงควรประชาสัมพันธ์และเชิญผู้แทนจากกลุ่มลูกจ้างเหมาบริการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการพิจารณารูปแบบสัญญา เพื่อให้เกิดการรับรู้และรับฟัง ประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ได้รูปแบบสัญญาและระเบียบที่สามารถบังคับใช้ได้จริง และสอดคล้องกับกฎหมายอื่น

๒) การจ้างงานในภาครัฐในรูปแบบอื่น ๆ อาทิ การจ้างพนักงานราชการ การจ้าง พนักงานของรัฐ การจ้างลูกจ้างชั่วคราว เป็นต้น อาจจะมีสภาพการจ้าง สภาพการทำงานที่ลูกจ้างได้รับ น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น กระทรวงการคลัง ควรร่วมกับ กระทรวงมหาดไทยและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและหน่วยงานของรัฐอื่น ที่เกี่ยวข้องพิจารณาทบทวน และปรับปรุงสัญญาและระเบียบให้สอดคล้องกับสิทธิประโยชน์ ขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานต่อไป

๓.๓ สำนักงานประมาณ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และกรมบัญชีกลาง ควรคำนึงถึงการคุ้มครองแรงงานและดำเนินการดังนี้

๑) สำนักงานประมาณ ควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง สิทธิประโยชน์ของการจ้างเหมาบริการที่เพิ่มขึ้น

๒) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ควรพิจารณาการจัดกรอบ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยคำนึงถึงภารกิจของงาน ความจำเป็น ความคุ้มค่า และประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและประชาชน

๓) กรมบัญชีกลาง ควรพิจารณาแก้ไขปัญหาเรื่องการจ้างเหมาบริการของส่วนราชการ ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดจากการจ้างงานผิดประเภทและไม่ตรงตามเจตนารมณ์ของรูปแบบสัญญา โดยกำชับ กำกับและติดตามให้ส่วนราชการที่ดำเนินการจ้างเหมาบริการดำเนินการจ้างงาน ให้ตรงตามวัตถุประสงค์

๓.๔ กระทรวงแรงงาน ควรดำเนินการดังนี้

๑) โดยที่ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ได้เพิ่มความคุ้มครองแรงงานจ้างเหมาบริการในกรณีที่หน่วยงานของรัฐตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ ได้ว่าจ้างบุคคลธรรมดาเพื่อปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างเหมาบริการ



หรือสัญญาที่มีลักษณะเดียวกัน โดยมีการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานตามปกติ เป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และหน่วยงานของรัฐดังกล่าวใช้อำนาจควบคุม บังคับบัญชา หรือสั่งการบุคคลธรรมดาผู้รับจ้าง ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งมีผลต่อหน่วยงานของรัฐตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ ซึ่งได้แก่ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ องค์การมหาชน องค์การอิสระ องค์การตามรัฐธรรมนูญ หน่วยธุรการของศาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หน่วยงานสังกัดรัฐสภาหรือในกำกับของรัฐสภา หน่วยงานอิสระของรัฐ และหน่วยงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ดังนั้น เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าว ข้างต้นสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง คณะกรรมการการวิสามัญจึงเห็นควรให้กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดทำคำชี้แจง สร้างความรู้เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย อันจะเป็นการช่วยลดปัญหา การจ้างเหมาบริการในหน่วยงานของรัฐ และเกิดความเป็นธรรมแก่แรงงานจ้างเหมาบริการต่อไป

๒) การเพิ่มสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองลูกจ้างเป็นการเพิ่มต้นทุนให้กับผู้ประกอบการ ซึ่งอาจส่งผลให้นายจ้างบางรายอาจใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อลดต้นทุน รวมทั้งขัดขวาง การใช้สิทธิและสวัสดิการของลูกจ้าง อาทิ ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาหรือนำเงื่อนไขการลามาประกอบการพิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างและโบนัส เป็นต้น ดังนั้น กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานควรจัดทำคำชี้แจงเพื่อประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ให้กับนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและเข้าใจเพื่อให้สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้ ตลอดจนประโยชน์ ที่นายจ้างและลูกจ้างจะได้รับ นอกจากนี้ควรมีการรณรงค์และส่งเสริมให้สถานประกอบการ จัดให้มีมนมแม่หรือการรับเลี้ยงบุตรในสถานประกอบการ อันจะเป็นการส่งเสริมการมีบุตร และการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างที่มีการเลี้ยงดูบุตร

๓) พิจารณาศึกษาการปรับขยายสิทธิให้ครอบคลุมถึงการลาของลูกจ้าง เพื่อดูแลบุตรบุญธรรม

๔) การจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรสำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่เหลือ อีก ๖๐ วัน และการจ่ายค่าจ้างสำหรับวันลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรส่วนที่เหลืออีกร้อยละ ๕๐ คณะกรรมการการวิสามัญเห็นควรให้กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานประกันสังคมพิจารณา แก้ไขกฎหมายให้จ่ายจากกองทุนประกันสังคมเพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิอย่างครบถ้วน โดยคำนึงถึง เสถียรภาพและความมั่นคงของกองทุนเป็นสำคัญ

๕) การเพิ่มวิธีการส่งเอกสารแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ของสถานประกอบการ (แบบ คร. ๑๑) จากเดิมกำหนดส่งเป็นรูปแบบเอกสารเปลี่ยนเป็นกำหนดส่ง โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ นายจ้าง คณะกรรมการการวิสามัญ



เห็นควรให้กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดทำคำชี้แจงเพื่อประชาสัมพันธ์
สร้างการรับรู้ให้แก่นายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบและเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์
และวิธีการเพื่อสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งประโยชน์ที่นายจ้างและลูกจ้างจะได้รับ

๓.๕ กระทรวงสาธารณสุข ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้พร้อมมีบุตรได้มีบุตรเพิ่มขึ้น
เพื่อเพิ่มจำนวนประชากรของประเทศ ซึ่งจะเป็นกำลังแรงงานในอนาคต และส่งเสริมให้เด็ก
ได้รับนมแม่ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันต้านทานในกรณีที่มาตราไม่สามารถให้นมแม่ได้ควรมีมาตรการเสริม
ในการให้นมแก่เด็กเพื่อเสริมสร้างความรักความผูกพันของครอบครัว

๓.๖ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรส่งเสริมให้มารดา
สามารถเลี้ยงดูบุตรตั้งแต่แรกเกิดจนถึง ๖ เดือน รวมถึงควรเพิ่มสวัสดิการให้กับสตรีมีครรภ์
และเงินช่วยเหลือเพื่อเลี้ยงดูบุตร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสวัสดิการอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง
ควรประสานความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานกับกรมบัญชีกลางในการคุ้มครองสิทธิคนพิการ
ที่ถูกจ้างเหมาบริการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐
และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๗ กระทรวงมหาดไทย ควรกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพ มาตรฐาน
และจำนวนเพียงพอเพื่อดูแลประชากรให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ

๓.๘ คณะกรรมาธิการวิสามัญเห็นควรให้คณะรัฐมนตรีมีมติให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมาธิการวิสามัญรับไปดำเนินการเพื่อให้เกิดผล
ในทางปฏิบัติต่อไป

มติ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติเห็นชอบด้วยกับข้อสังเกตของคณะกรรมาธิการ
โดยลงมติเห็นชอบด้วยคะแนนเสียง ๔๐๖ เสียง ไม่เห็นชอบ ๑ เสียง งดออกเสียง ๑ เสียง
และไม่ลงคะแนนเสียง ๖ เสียง

หมายเหตุ สภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบด้วยกับข้อสังเกตของคณะกรรมาธิการ
โดยให้ประธานสภาผู้แทนราษฎรแจ้งไปยังคณะรัฐมนตรี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ตามข้อบังคับ
การประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๒๗ ประกอบข้อ ๑๐๕^{๒๑}

^{๒๑} ข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๒๗ และข้อ ๑๐๕ กำหนดไว้ ดังนี้

“ข้อ ๑๒๗ เมื่อคณะกรรมาธิการได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติเสร็จแล้ว ให้เสนอร่างพระราชบัญญัตินั้น
โดยแสดงร่างเดิมและการแก้ไขเพิ่มเติมพร้อมทั้งรายงานต่อประธานสภา รายงานนั้นอย่างน้อยต้องระบุว่าได้มีหรือไม่มี
การแก้ไขเพิ่มเติมในมาตราใดบ้าง และถ้ามีการแปรญัตติ มติของคณะกรรมาธิการเกี่ยวกับคำแปรญัตตินั้นเป็นประการใด
หรือมีการสงวนคำแปรญัตติของผู้แปรญัตติ หรือมีการสงวนความเห็นของกรรมาธิการ และในกรณีที่คณะกรรมาธิการ
มีการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติ ก็ให้ระบุไว้ในรายงานด้วย



๔. การวิเคราะห์ร่างพระราชบัญญัติซึ่งสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว

จากการพิจารณาศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มีข้อดีและข้อสังเกต ดังนี้

ข้อดี

ร่างพระราชบัญญัตินี้ เป็นการยกระดับการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนเป็นการปรับปรุงกฎหมายให้เกิดความทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศต่อไป ทั้งนี้ การขยายระยะเวลาสิทธิการลาคลอดและการได้รับค่าจ้างระหว่างลา ย่อมเป็นการส่งเสริมสวัสดิภาพของลูกจ้างที่มีบุตรและเป็นการสนับสนุนให้สวัสดิภาพของเด็ก และสถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิตของมารดาและบุตร ให้ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอ อันเป็นการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ของการคุ้มครองแรงงานหญิงที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้ ๑๔ สัปดาห์ และบริบทของสังคมไทย เพื่อให้ใกล้เคียงกับหลักสากล ขององค์การอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติที่กำหนดให้บุตรควรได้รับนมมารดาอย่างเดียว ในช่วง ๖ เดือนแรกหลังคลอด

ข้อสังเกต

เนื่องจากร่างพระราชบัญญัตินี้ มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานรัฐหลายหน่วยงาน จึงควรมีการจัดทำคำชี้แจงเพื่อประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ให้หน่วยงานของรัฐนำไปปฏิบัติ ได้อย่างถูกต้องและตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย อันจะเป็นการช่วยลดปัญหาการจ้างเหมาบริการ ในหน่วยงานของรัฐ และเกิดความเป็นธรรมแก่แรงงานจ้างเหมาบริการต่อไป นอกจากนี้ ควรมี การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้แก่นายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและเข้าใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้ ตลอดจนรับทราบถึงประโยชน์ที่นายจ้างและลูกจ้างจะได้รับ อีกทั้งควรมีการรณรงค์และส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดให้มีมุมนมแม่หรือการรับเลี้ยงบุตร ในสถานประกอบการอันจะเป็นการส่งเสริมการมีบุตรและการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างที่มีการเลี้ยงบุตร

ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นว่าข้อสังเกตที่คณะรัฐมนตรีควรทราบหรือควรปฏิบัติ ให้บันทึกข้อสังเกต ดังกล่าวนั้นไว้ในรายงานของคณะกรรมการเพื่อให้ที่ประชุมสภาพิจารณา และให้นำความในข้อ ๑๐๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๐๕

ฯลฯ

ฯลฯ

ในกรณีที่สภาเห็นด้วยกับข้อสังเกตของคณะกรรมการ ให้ประธานสภาส่งรายงานและข้อสังเกตไปยัง คณะรัฐมนตรี ศาล องค์การอิสระ องค์การอัยการ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ฯลฯ

ฯลฯ”

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

๓. ตารางเปรียบเทียบ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย

กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

กับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ. (สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

ตารางเปรียบเทียบ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
กับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)
พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ _____ ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร. ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นปีที่ ๕๓ ในรัชกาลปัจจุบัน	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. _____ 	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. _____
พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล อดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า		

พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)
โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน	โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน	โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
	พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการ เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ มาตรา ๒๗ และมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติ แห่งกฎหมาย เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิ และเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อเป็นการยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็น ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคง ในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งการตรา พระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ ในมาตรา ๒๖ มาตรา ๒๗ และมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว	พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการ เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๒๗ และมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติ แห่งกฎหมาย เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิ และเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อเป็นการยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็น ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคง ในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งการตรา พระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)
จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตรา พระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอม ของรัฐสภา ดังต่อไปนี้		
มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑”	มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.”	มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.”
มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับ เมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป	มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับ เมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ ^๑ ประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป	มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับ เมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
	มาตรา ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น มาตรา ๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	มาตรา ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น มาตรา ๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

^๑ ถ้อยคำตามที่ปรากฏในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
ซึ่งที่ถูกต้องควรเป็น “นับแต่วันประกาศ”

พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)
มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่ (๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น (๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออก กฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่ง ประเภทใดก็ได้	“มาตรา ๔/๑ ในกรณีที่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ องค์การมหาชน หน่วยงานของรัฐ ตามที่มีกฎหมายกำหนดได้ทำการจ้างบุคคลธรรมดา ให้มาทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการ หรือในลักษณะเดียวกัน โดยจ่ายค่าตอบแทน การทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุม กำกับ ดูแล การทำงานของบุคคลที่มาทำงาน ให้หน่วยงานที่จ้าง ดำเนินการให้บุคคลดังกล่าวได้รับค่าตอบแทน การทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุด ตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพักได้ ไม่น้อยกว่าตามสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วย^๒	“มาตรา ๔/๑ ในกรณีที่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ องค์การมหาชน หน่วยงานของรัฐ ตามที่มีกฎหมายกำหนดได้ทำการจ้างบุคคลธรรมดา ให้มาทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการ หรือในลักษณะเดียวกัน โดยจ่ายค่าตอบแทน การทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุม กำกับ ดูแล การทำงานของบุคคลที่มาทำงาน ให้หน่วยงานที่จ้าง ดำเนินการให้บุคคลดังกล่าวได้รับค่าตอบแทน การทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุด ตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพักได้ ไม่น้อยกว่าตามสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วย

^๒ ถ้อยคำตามที่ปรากฏในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ซึ่งที่ถูกต้องควรเป็น “กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน”

พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)
	คุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์^๓ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่าง หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้ว่าจ้าง กับบุคคลผู้รับจ้างงานอันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ ตามวรรคหนึ่ง ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน”	การคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์^๔ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่าง หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้ว่าจ้าง กับบุคคลผู้รับจ้างงานอันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ ตามวรรคหนึ่ง ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน”
	มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่ง ของมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ ความต่อไปนี้แทน	มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่ง ของมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ ความต่อไปนี้แทน

^๓ วรรคตอนตามที่ปรากฏในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ซึ่งที่ถูกต้องควรเป็น “ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง”

^๔ วรรคตอนตามที่ปรากฏในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว) ซึ่งที่ถูกต้องควรเป็น “ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง”

พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)
มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน เก้าสิบแปดวัน	“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน เก้าสิบแปดวัน หรือตามจำนวนวันที่กำหนด ในพระราชกฤษฎีกา ^๕	“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน หนึ่งร้อยยี่สิบวัน หรือตามจำนวนวันที่กำหนด ในพระราชกฤษฎีกา”
วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ ก่อนคลอดบุตรด้วย วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มี ในระหว่างวันลาด้วย		
		มาตรา ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสี่ ของมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

๑๑

^๕ เครื่องหมายอัฒประกาศตามที่ปรากฏในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย เป็นผู้เสนอ) ที่ถูกต้องควรมีเครื่องหมายอัฒประกาศปิดข้างหลังของบทบัญญัติด้วย

พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)
		“ลูกจ้างหญิงซึ่งใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ตามวรรคหนึ่งแล้ว มีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร ได้อีกไม่เกินสิบห้าวัน ในกรณีที่บุตรมีภาวะ การเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติหรือมีภาวะความพิการ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบัน ประกอบการลาด้วย”
	มาตรา ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น มาตรา ๔๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ “มาตรา ๔๑/๑ ให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลา เพื่อช่วยเหลือภริยาซึ่งคลอดบุตรได้ตามที่ตกลง ในสัญญาจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน”	มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น มาตรา ๔๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ “มาตรา ๔๑/๑ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลา เพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรครั้งแรกหนึ่ง ได้ไม่เกินสิบห้าวัน โดยใช้สิทธิก่อนหรือในวันที่ลา ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คลอดบุตร”

พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)
มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตร ตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน	มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตร ตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบเก้าวัน หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”	มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตร ตามมาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง เท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินหกสิบวัน หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”
		มาตรา ๘ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๕๙/๑ และมาตรา ๕๙/๒ แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ “มาตรา ๕๙/๑ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาตามมาตรา ๔๑ วรรคสี่ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างสำหรับวันที่ลา

พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)
		มาตรา ๕๙/๒ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาตามมาตรา ๔๑/๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสิบห้าวัน”
มาตรา ๑๑๕/๑ เพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา ๑๓๙ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกัน ตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งแบบตามที่อธิบดี กำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี	มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่ง ของมาตรา ๑๑๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “มาตรา ๑๑๕/๑ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้าง รวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี”	มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่ง ของมาตรา ๑๑๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “มาตรา ๑๑๕/๑ เพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา ๑๓๙ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกัน ตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ วิธีการยื่นแบบให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดี ประกาศกำหนด”

พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)
ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้ตามวรรคหนึ่ง เปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว		
มาตรา ๑๓๙ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้ (๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงาน ของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงาน ของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่น		

พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)
เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ (๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณา (๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้าง หรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้		
ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ ชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี		

ส่วนที่ ๒

ข้อมูลทางวิชาการประกอบการพิจารณา
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ.

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

การดำเนินการตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)*

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินการตามมาตรา ๗๗ วรรคสอง^๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายอย่างรอบด้านและเป็นระบบ รวมทั้งเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์นั้นต่อประชาชน และนำมาประกอบการพิจารณาในกระบวนการตรากฎหมายทุกขั้นตอน โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. กระบวนการและขั้นตอนในการรับฟังความคิดเห็น

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยคณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน ได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้^๒ ทั้งนี้ โดยที่สภาผู้แทนราษฎรได้มีมติให้ใช้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งนายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ เป็นร่างหลักในการพิจารณาในวาระที่สอง ในการนี้ อาศัยอำนาจตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๑๐ วรรคสี่^๓ ประกอบกับประกาศสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ การรับฟังความคิดเห็น

* เรียบเรียงโดย นางสาวจิตกรกาน เจียรตระกูล วิทยากรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

^๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๗ วรรคสอง บัญญัติไว้ ดังนี้

“มาตรา ๗๗ ๑.๒๑ ๑.๒๑

ก่อนการตรากฎหมายทุกฉบับ รัฐพึงจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายอย่างรอบด้านและเป็นระบบ รวมทั้งเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์นั้นต่อประชาชน และนำมาประกอบการพิจารณาในกระบวนการตรากฎหมายทุกขั้นตอน เมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับแล้ว รัฐพึงจัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายทุกกรอบระยะเวลาที่กำหนดโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องประกอบด้วย เพื่อพัฒนากฎหมายทุกฉบับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒๑ ๑.๒๑

^๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, “รายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไผ่สน กับคณะ เป็นผู้เสนอ),” สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๗, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=GMV5L>.

^๓ ข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๑๐ วรรคสี่ กำหนดไว้ ดังนี้

“ข้อ ๑๑๐ ๑.๒๑ ๑.๒๑

ก่อนบรรจุระเบียบวาระการประชุมร่างพระราชบัญญัติที่มีผู้เสนอตามมาตรา ๑๓๓ (๒) หรือ (๓) ของรัฐธรรมนูญ การพิจารณาความจำเป็นที่จะต้องรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติ ให้เป็นไป



และการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือผู้มีสิทธิเลือกตั้ง พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๒ วรรคสอง^๔ จึงได้ใช้เอกสารการดำเนินการตามมาตรา ๗๗ วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับของนางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา (www.parliament.go.th) ตั้งแต่วันที่ ๒๕ กันยายน ถึงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ รวมเป็นระยะเวลา ๖๐ วัน และการส่งประเด็น ไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

๒. สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น

การรับฟังความคิดเห็นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา (www.parliament.go.th) มีผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น จำนวน ๑๑๓ คน และการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง มีหน่วยงานที่ร่วมแสดงความคิดเห็น จำนวน ๗๑ หน่วยงาน เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยสามารถสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ได้ ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ

ในกรณีที่ หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน

ผลการรับฟังผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา (www.parliament.go.th)

กรณีเห็นด้วยแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์

- ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นทั้งหมดเห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าว โดยเห็นว่า ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงาน โดยถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ผู้เป็นลูกจ้างสมควรจะได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน อันเป็นการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้มารดามีเวลาให้นมบุตร และได้ใช้เวลากับบุตรมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีผู้ใช้แรงงานในหน่วยงานภาครัฐจำนวนมากที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประธานสภากำหนด ซึ่งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมาย และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย”

“ประกาศสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ การรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์ผลกระทบ ที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้ง พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๒ วรรคสอง กำหนดไว้ ดังนี้

“ข้อ ๒

ฯลฯ

ฯลฯ

ในกรณีที่คณะรัฐมนตรี สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งเสนอร่างพระราชบัญญัติ ต่อสภาผู้แทนราษฎรและได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัตินั้นแล้ว หากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งเสนอร่างพระราชบัญญัติที่มีหลักการทำงานเดียวกันขึ้นอีก สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อาจไม่ดำเนินการจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติตามวรรคหนึ่งก็ได้

ฯลฯ

ฯลฯ”



ตามมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรอง และเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง รวมถึงเป็นการส่งเสริมและจูงใจ ให้ผู้มีความสามารถสมัครเข้าปฏิบัติงานในหน่วยราชการมากขึ้น

ทั้งนี้ การให้หน่วยงานของรัฐปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนั้น จะต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพและการกิจของหน่วยงานของรัฐ

ผลการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

กรณีเห็นด้วย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีความเห็นสรุปได้ ดังนี้

- หน่วยงานที่ร่วมแสดงความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจุบันปรากฏว่า มีผู้ปฏิบัติงานจำนวนมากอยู่ในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ แต่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีข้อจำกัดยกเว้นไม่ทำให้บังคับกับผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐดังกล่าว โดยให้สิทธิประโยชน์เป็นไปตามระเบียบของหน่วยงานแต่ละแห่ง ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งที่ทุกสาขาอาชีพควรมีความเท่าเทียมกันในมาตรฐานแรงงาน

ดังนั้น การแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในประเด็นการกำหนดให้ ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้การใช้สิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานเกิดความเท่าเทียมกับผู้ใช้แรงงานของภาคเอกชน โดยเป็นการเพิ่มสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐด้วย เนื่องจากปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐส่วนมากจะมีการจ้างบุคลากรภาครัฐในรูปแบบของสัญญาจ้างเหมาบริการ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายในการปรับเปลี่ยนภารกิจโครงสร้าง อัตรากำลังตามทิศทางเศรษฐกิจ สังคม ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานของรัฐ ปรับลดอัตรากำลังคน ปรับลดค่าใช้จ่ายในภาครัฐ หน่วยงานของรัฐจึงได้ใช้วิธีการจ้างบุคคลภายนอก เพื่อมาปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ จึงสมควรมีการกำหนดให้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายกลางที่วางหลักเกณฑ์มาตรฐานในการให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐดังกล่าว โดยเปิดช่องให้หน่วยงานต่าง ๆ สามารถกำหนดหลักเกณฑ์สิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐ ให้เหมาะสมกับหน่วยงานได้ และต้องไม่ต่ำกว่าหลักเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กำหนดไว้

กรณีไม่เห็นด้วย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีความเห็นสรุปได้ ดังนี้

- หน่วยงานที่ร่วมแสดงความคิดเห็นบางส่วนเห็นว่า เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีความมุ่งหมายในการคุ้มครองแรงงานของภาคเอกชน ซึ่งส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐมีบทบัญญัติแห่งกฎหมายกำหนดสิทธิขั้นต่ำของผู้ปฏิบัติงานไว้ เป็นการเฉพาะ จึงไม่สามารถนำสิทธิของผู้ปฏิบัติงานในภาคเอกชนมาใช้ในบริบทของภาครัฐ กล่าวคือ มีความเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในหน่วยงานเอกชนมีความแตกต่างกัน จึงไม่ควรใช้กฎหมายฉบับเดียวกันในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ

อีกทั้งหลายหน่วยงานมีการจัดองค์กรและวัตถุประสงค์เป็นการเฉพาะ โดยมีความมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อดำเนินกิจการอันเป็นสาธารณประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน ผู้ปฏิบัติงานต้องสมัครใจยินยอมเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อภารกิจและวัตถุประสงค์ดังกล่าวของหน่วยงาน การปฏิบัติงานมีความแตกต่างกับการจ้างแรงงานทั่วไป กฎหมายปัจจุบันจึงได้ยกเว้นไม่ให้อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งมีความเหมาะสมแล้ว ประกอบกับหน่วยงานของรัฐบางหน่วยงานยังได้มีกฎหมายลำดับรองให้สิทธิเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไว้แล้ว อีกทั้งการใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งบังคับกับหน่วยงานภาคเอกชนมาบังคับใช้กับหน่วยงานภาครัฐ จะเกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายว่าจะใช้กฎหมายใดบังคับและนำไปสู่ข้อโต้แย้งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งอาจต้องมีการหารือหรือขอความเห็นเพิ่มเติมจากหน่วยงานผู้รักษาการตามระเบียบ เพื่อหาแนวทางในการดำเนินการตามร่างกฎหมายนี้ต่อไป จึงอาจต้องศึกษาผลกระทบอย่างรอบด้านโดยละเอียด เพื่อไม่ให้ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายของแต่ละหน่วยงาน

ประเด็นที่ ๒ การแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน ๑๘๐ วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก ๙๐ วัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน ๙๐ วัน

ผลการรับฟังผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา (www.parliament.go.th)

กรณีเห็นด้วย

- ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นทั้งหมดเห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าว โดยเห็นว่า ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ควรมีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์มากกว่า ๙๐ วัน เพื่อเป็นการส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมารดาและบุตร ให้ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอ สอดคล้องกับหลักสากลขององค์การอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติที่กำหนดให้บุตรควรได้รับน้ำนมมารดาอย่างเดียวในช่วง ๖ เดือนแรก ภายหลังการคลอดบุตร

นอกจากนี้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรควรได้รับค่าจ้างจำนวน ๑๘๐ วัน

ผลการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

กรณีเห็นด้วย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีความเห็นสรุปได้ ดังนี้

- หน่วยงานที่ร่วมแสดงความคิดเห็นบางส่วนเห็นว่า การเพิ่มสิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร โดยได้รับค่าจ้าง และยังสามารถมอบสิทธิการลาของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรส รวมทั้งผู้ปกครองตามกฎหมายได้เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น การได้รับค่าจ้างระหว่างลาและการมอบสิทธิการลาเป็นการลดภาระของครอบครัวได้ระดับหนึ่ง และเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และสอดคล้องกับหลักสากลขององค์การอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติที่บุตรควรได้รับน้ำนมมารดาอย่างเดียวในช่วง ๖ เดือนแรก ภายหลังการคลอดบุตร

กรณีไม่เห็นด้วย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีความเห็นสรุปได้ ดังนี้

- หน่วยงานที่ร่วมแสดงความคิดเห็นบางส่วนเห็นว่า สิทธิการลาคลอดของลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่กำหนดไว้ไม่เกิน ๙๐ วัน โดยให้ได้รับค่าจ้างไม่เกิน ๔๕ วัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ยังคงมีความเหมาะสมและควรเป็นสิทธิเฉพาะตัวสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ส่วนการมอบสิทธิของตนให้แก่คู่สมรสตามกฎหมาย ซึ่งอาจมีสถานะเป็นลูกจ้างของภาคเอกชน หรือส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ ทั้งที่มีกฎหมายระเบียบ หรือข้อบังคับที่แตกต่างกัน นั้น อาจทำให้มีประเด็นปัญหาในทางปฏิบัติ ทั้งนี้ ควรพิจารณาปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรให้มีจำนวนวันเพิ่มขึ้น แทนการโอนสิทธิการลาคลอดของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ให้แก่คู่สมรสของตนตามร่างกฎหมายดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บางส่วนมีข้อเสนอแนะ สรุปได้ ดังนี้

การขยายระยะเวลาสิทธิการลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรย่อมเป็นการส่งเสริมสวัสดิภาพของลูกจ้างที่มีบุตรและเป็นการสนับสนุนให้สวัสดิภาพของเด็กและสถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการแก้ไขเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ดังกล่าวเป็นการเพิ่มภาระต้นทุนแก่นายจ้าง จึงสมควรพิจารณาผลกระทบทางเศรษฐกิจและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศประกอบด้วย ส่วนประเด็นการใช้บังคับร่างพระราชบัญญัติฯ กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากการปฏิบัติราชการมีหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายเฉพาะซึ่งบัญญัติไว้ เพื่อให้การบริหารราชการและบริการสาธารณะมีความต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ด้วยเหตุนี้ หลักการบางประการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจึงอาจไม่สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าวของภาคราชการ

๓. สรุปการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

- ด้านเศรษฐกิจ

ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นการยกระดับการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนเป็นการปรับปรุงกฎหมายให้เกิดความทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม และเกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศต่อไป แต่การขยายการคุ้มครองดังกล่าวไม่ได้กำหนดขอบเขตว่าขยายการคุ้มครองเรื่องใดบ้าง จึงเป็นการขยายการคุ้มครองสิทธิตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทุกเรื่อง เช่น วันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วยเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ลาเพื่อคลอดบุตร ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เงินกรณีหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งกระทบต้องงบประมาณรายจ่ายของภาครัฐและการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในกรณีหน่วยงานดังกล่าวไม่อาจปฏิบัติตามได้อันเนื่องมาจากงบประมาณไม่เพียงพอ แต่บทบัญญัติดังกล่าวมีสภาพบังคับทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครอง และในทางปฏิบัติหน่วยงานดังกล่าวมีตั้งแต่ระดับกรม กระทรวง

และหัวหน้าหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับอธิบดี ปลัดกระทรวง ฯลฯ การที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายอาจไม่เหมาะสมในการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายได้

- ด้านสังคม

การตราพระราชบัญญัตินี้มีเพียงแรงงานในภาครัฐที่มีนิติสัมพันธ์กับภาครัฐ ในรูปแบบสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้น ที่จะได้รับประโยชน์จากพระราชบัญญัตินี้ เช่น พนักงานราชการ พนักงานประกันสังคม เพราะระบบกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน กฎหมายจะให้ความคุ้มครองเฉพาะแรงงานที่มีนิติสัมพันธ์บนพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงานอันเป็นกฎหมายเอกชนเท่านั้น แรงงานในภาครัฐที่มีสถานะเป็นข้าราชการ จะไม่ได้รับประโยชน์จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เพราะนิติสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับส่วนราชการจะวางอยู่บนฐานของคำสั่งทางปกครอง ที่อาศัยอำนาจในการออกคำสั่งตามกฎหมายเกี่ยวกับองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทรูปแบบนั้น ๆ

อีกทั้งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มีเนื้อหาเป็นการที่รัฐกำกับดูแลภาคเอกชน ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด รัฐมิได้คุ้มครองแรงงานทุกภาคส่วนโดยตรง ประเด็นนี้จะก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายกับข้าราชการ เพราะข้าราชการไม่มีนายจ้าง ข้าราชการมีแต่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หากผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ มีความประสงค์จะขยายความคุ้มครองแรงงานไปสู่แรงงานในภาครัฐ ให้ครบถ้วนทุกประเภท การเสนอแก้ไขหรือยกเลิกมาตรา ๔ เพียงมาตราเดียว ไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหานี้ได้ และในส่วนขององค์การมหาชนในประเทศไทยมี ๒ ประเภท คือ องค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติเฉพาะและองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามพระราชบัญญัติ องค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ หากผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ต้องการให้แรงงานในองค์การมหาชนได้รับประโยชน์จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จะต้องใช้วิธีการแยกกันตามประเภทขององค์การมหาชน กล่าวคือ สำหรับองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติเฉพาะ เช่น สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ผู้เสนอร่างจะต้องเสนอร่างยกเลิกมาตราที่กำหนดสถานะยกเว้นว่ากิจการขององค์การมหาชนนั้น ไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การมหาชนนั้นทุกฉบับ เป็นการเสนอร่างแก้ไขรายฉบับ ส่วนองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ ผู้เสนอร่างทำได้โดยการเสนอร่างพระราชบัญญัติ องค์การมหาชน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ยกเลิกมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่วางหลักว่ากิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน เมื่อยกเลิกมาตรา ๓๘ ในกฎหมายแม่บทแล้ว กลไกการคุ้มครองแรงงานจากภายนอก นั่นคือจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคมก็จะเข้าไปมีบทบาทคุ้มครองแรงงานที่ปฏิบัติหน้าที่ภายใน องค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ ต่อไป

- ด้านอื่น ๆ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มุ่งใช้บังคับกับการจ้างแรงงานภาคเอกชนที่เกิดขึ้นโดยสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายแพ่ง ซึ่งการทำสัญญาของเอกชนทางแพ่งนั้น โดยทฤษฎีของกฎหมายเชื่อว่าคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายทำขึ้นด้วยใจสมัคร ในสถานะที่เท่าเทียมกัน ตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) คู่สัญญาย่อมสามารถตกลงระหว่างกันอย่างไรก็ได้ ที่เท่าที่วัตถุประสงค์ไม่เป็นการฝ่าฝืน ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย ความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน แต่ปัญหาทางข้อเท็จจริงกลับไม่เป็นไปตามทฤษฎีของกฎหมาย ปรากฏว่าลูกจ้างมีอำนาจต่อรองที่ด้อยกว่านายจ้าง จึงมักถูกเอาเปรียบทางสัญญา กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจึงมีขึ้นเพื่อการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องต่าง ๆ เช่น สภาพการจ้าง สวัสดิภาพในการทำงาน และค่าจ้าง อีกทั้งกฎหมายดังกล่าวยังเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน การที่นายจ้างและลูกจ้างทำสัญญาให้แตกต่างออกไปย่อมตกเป็นโมฆะ นอกจากนี้ วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรภาคเอกชนส่วนใหญ่เป็นไปเพื่อมุ่งแสวงหากำไรสูงสุดในการดำเนินกิจการ (ไม่นับรวมองค์กรการกุศล มูลนิธิ หรือองค์กรไม่แสวงหากำไรต่าง ๆ) อันเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล ในขณะที่บุคลากรทางภาครัฐนั้น (ไม่รวมถึงรัฐวิสาหกิจ และองค์กรมหาชน) เป็นการสรรหาบุคคลเพื่อให้มาดำเนินการกิจแทนรัฐ การแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปโดยผลของกฎหมายมหาชน มิใช่อยู่บนฐานสัญญาเช่นเดียวกันกับการจ้างแรงงานทางแพ่ง จึงมีการให้สิทธิหรือข้อจำกัดสิทธิบางประการที่แตกต่างจากการจ้างแรงงานของเอกชน และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรของรัฐนั้นเป็นไปเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะ อันเป็นประโยชน์มหาชน หรือประโยชน์สาธารณะ

รัฐวิสาหกิจและองค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐประเภทหนึ่งที่มีขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจตามภารกิจ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ เช่นเดียวกับหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ แต่การเข้าสู่ตำแหน่งจะมีข้อแตกต่าง คือ กระทำในรูปแบบของสัญญาจ้าง อย่างไรก็ตาม แม้จะเป็นการจ้างงานตามสัญญา แต่การจ้างแรงงานประเภทนี้ ก็มีความแตกต่างจากสัญญาจ้างแรงงานภาคเอกชน เป็นผลให้ต้องมีการตรากฎหมายเฉพาะสำหรับการนี้ เช่น พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ ต่อมาได้ปรับปรุงเป็นพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ดังปรากฏตามเหตุผลในการตรากฎหมายท้ายพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว และเมื่อพิจารณาบทบัญญัติของกฎหมายเฉพาะนี้ จะพบว่าข้อแตกต่างจากกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานของเอกชน อาทิ การห้ามนายจ้างปิดงาน ห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน ตลอดจนการลาออกของลูกจ้าง ศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาไว้ว่าไม่ใช่การแสดงเจตนาฝ่ายเดียวที่มีผลให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงทันทีเช่นเดียวกับสัญญาจ้างแรงงานของเอกชน แต่กลับให้อำนาจนายจ้างสามารถยับยั้งการลาออกได้ด้วย ทั้งนี้ บทบัญญัติเหล่านี้มีขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะตามหลักการที่ว่าจัดทำบริการสาธารณะของรัฐต้องเป็นไปโดยสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (The Principle of Continuous) เจตนารมณ์ของกฎหมายจึงแตกต่างจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

๔. การเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อประชาชน

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้มีการเปิดเผยสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น และการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (www.parliament.go.th)

๕. การนำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาจัดทำร่างกฎหมาย

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้นำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณา
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. แล้ว

๖. ความเห็นต่อการดำเนินการตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

จากการตรวจสอบเอกสารและหลักฐานที่เสนอมาพร้อมกับร่างพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เห็นว่าได้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๗ วรรคสอง แล้ว

**บทวิเคราะห์ข้อดีและข้อสังเกต
ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.***

๑. ความเป็นมา สภาพปัญหา และความจำเป็นที่จะต้องตราพระราชบัญญัติ

ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๒๓ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติในวาระที่หนึ่ง รับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. จำนวน ๒ ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่นางสาววรรณวิภา ไ้มสน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ และฉบับที่นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ^๑ โดยที่ประชุมได้ลงมติให้ใช้ร่างพระราชบัญญัติของนายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ กับคณะ เป็นหลักในการพิจารณา ทั้งนี้ ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติทั้ง ๒ ฉบับ เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีบทบัญญัติบางประการที่ไม่สอดคล้องกับสิทธิของผู้ใช้แรงงาน คุณภาพการดำรงชีวิต สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน จึงเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาสำหรับผู้ใช้แรงงานให้สามารถพัฒนาตนเองได้ โดยสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจที่สร้างสรรค์และยั่งยืน^๒

๒. บทวิเคราะห์

๒.๑ การจ้างบุคคลธรรมดาให้มาทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการให้แก่หน่วยงานของรัฐ

กำหนดให้ในกรณีที่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ องค์กรมหาชน หน่วยงานของรัฐ ตามที่มีกฎหมายกำหนดได้ทำการจ้างบุคคลธรรมดาให้มาทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการ หรือในลักษณะเดียวกัน โดยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุม กำกับดูแลการทำงานของบุคคล ที่มาทำงาน ให้หน่วยงานที่จ้างดำเนินการให้บุคคลดังกล่าวได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุด ประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลา ทำงาน เวลาพักได้ไม่น้อยกว่าตามสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงและบรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างหน่วยงาน หรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้ว่าจ้างกับบุคคลผู้รับจ้างอันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ ให้อยู่ในเขตอำนาจ ของศาลแรงงาน

* เรียบเรียงโดยนางสาวจิตกรกาน เจียรตระกูล วิทยากรชำนาญการพิเศษ สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

^๑ บันทึกการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๒๓ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗, สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๗, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=YZOBC>.

^๒ รายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมาย ร่างพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไ้มสน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร), น. ๓ - ๑, สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๗, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=GMV5L>.



ทั้งนี้ การดำเนินการเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการของลูกจ้างเหมาบริการ อาจส่งผลกระทบต่อภาระงบประมาณของส่วนราชการที่จะต้องดำเนินการเพิ่มเติม จึงสมควรที่จะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสม โดยคำนึงถึงภารกิจงาน ความจำเป็น ความคุ้มค่า และประโยชน์สูงสุดของหน่วยงานและประชาชน^๓

๒.๒ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

จากสถิติอัตราการเกิดของเด็กลดน้อยลง ซึ่งภาครัฐต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญของเด็กทารก ตั้งแต่วัยแรกเกิดจนถึงวัยทำงาน ด้วยการสนับสนุนมาตรการและนโยบายต่าง ๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่เด็กทุกช่วงวัย และในขั้นการเปิดรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมาย ปรากฏว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาได้รับค่าจ้าง โดยภาครัฐและนายจ้างควรร่วมจ่ายค่าจ้าง แต่ทั้งนี้ เนื่องจากการให้สิทธิดังกล่าวไม่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายของหน่วยงานอื่น จึงกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายค่าจ้าง^๔

๒.๓ การเพิ่มสิทธิให้ลูกจ้างหญิงลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร

การเพิ่มสิทธิให้ลูกจ้างหญิงลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกิน ๑๕ วัน ในกรณีที่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติ หรือมีภาวะความพิการ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลาคด้วย^๕

๒.๔ การให้สิทธิลูกจ้างลา เพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร

การให้สิทธิลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรครั้งหนึ่งได้ไม่เกิน ๑๕ วัน โดยใช้สิทธิก่อนหรือในวันที่ลาภายใน ๙๐ วันนับแต่วันที่คลอดบุตร^๖

๒.๕ กรณีการแก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างสามารถยื่นแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานได้

การให้นายจ้างสามารถยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เป็นการลดขั้นตอนการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานในการส่งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานเป็นหนังสือให้แก่นายจ้าง^๗ อันเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙^๘ ทั้งนี้ การส่งเอกสารแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ของสถานประกอบการจากเดิมกำหนดส่งเป็นรูปแบบเอกสารนั้น ควรเปลี่ยนเป็นกำหนดส่งโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออำนวยความสะดวกให้นายจ้าง^๙

^๓ บันทึกการประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. สภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๑๘ วันพุธที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๗, น. ๑๕, สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๘, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=QZTWU>.

^๔ เฟื่องอ้าง, น. ๑๑.

^๕ รายงานของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. สภาผู้แทนราษฎร (ฉบับแก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ ๒), น. - ๒ -, สืบค้นเมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=ZR1GK>

^๖ เฟื่องอ้าง, น. - ๓ -.

^๗ บันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรดิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ), อ้างถึงในเอกสารประกอบการพิจารณาเบื้องต้นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ เป็นผู้เสนอ) อ.พ.(ร) ๗/๒๕๖๗, น. (๑๗๔), สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๘, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=UUYRN>.

^๘ บันทึกการประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. สภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๑๖ วันพุธที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๗, น. ๑๐, สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๘, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=OBKZQ>.

^๙ บันทึกการประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. สภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๑๙ วันพุธที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๗, น. ๑๐, สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๘, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=GSPY5>.



๓. บทวิเคราะห์ข้อดีและข้อสังเกตของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

ข้อดีของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ เป็นการยกระดับการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนเป็นการปรับปรุงกฎหมายให้เกิดความทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศต่อไป ทั้งนี้ การขยายระยะเวลาสิทธิการลาคลอดและการได้รับค่าจ้างระหว่างลา ย่อมเป็นการส่งเสริมสวัสดิภาพของลูกจ้างที่มีบุตรและเป็นการสนับสนุนให้สวัสดิภาพของเด็ก และสถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิตของมารดาและบุตร ให้ได้รับ สวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอ อันเป็นการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ (ILO) ของการคุ้มครองแรงงานหญิงที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลา เพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้ ๑๔ สัปดาห์ และบริบทของสังคมไทย เพื่อให้ใกล้เคียงกับหลักสากล ขององค์การอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติที่กำหนดให้บุตรควรได้รับนมมารดาอย่างเดียว ในช่วง ๖ เดือนแรกหลังคลอด

ข้อสังเกตของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

เนื่องจากร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานรัฐหลายหน่วยงาน จึงควรมีการจัดทำคำชี้แจงเพื่อประชาสัมพันธ์สร้างความรับรู้ให้หน่วยงานของรัฐนำไปปฏิบัติ ได้อย่างถูกต้องและตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย อันจะเป็นการช่วยลดปัญหาการจ้างเหมาบริการ ในหน่วยงานของรัฐ และเกิดความเป็นธรรมแก่แรงงานจ้างเหมาบริการต่อไป นอกจากนี้ ควรมี การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้แก่นายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและเข้าใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้ ตลอดจนรับทราบถึงประโยชน์ที่นายจ้างและลูกจ้างจะได้รับ อีกทั้งควรมีการรณรงค์และส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดให้มีมนมแม่หรือการรับเลี้ยงบุตร ในสถานประกอบการอันจะเป็นการส่งเสริมการมีบุตรและการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างที่มีการเลี้ยงบุตร

ข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
การแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์
ซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาที่มาทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการให้แก่รัฐ
: ศึกษาเฉพาะกรณีการกำหนดจำนวนวันลาคลอดและค่าจ้างในวันลาคลอด

นางสาวจิตรกาน เจียรตระกูล

วิทยาการชำนาญการพิเศษ

กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย

การตั้งครรภ์เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของผู้หญิงวัยเจริญพันธุ์ เพราะในระหว่างช่วงตั้งครรภ์จะมีสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสรีระร่างกายอย่างต่อเนื่อง จึงต้องคำนึงถึงความแข็งแรงของร่างกายจิตใจ สภาวะความเป็นอยู่ หรือสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้น มารดาผู้ตั้งครรภ์ จึงต้องได้รับบริการสาธารณสุขและการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทารกในครรภ์เจริญเติบโตและมีพัฒนาการที่สมบูรณ์

ที่ผ่านมาการลาคลอดของมารดาซึ่งประกอบอาชีพรับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนประเภทต่าง ๆ ข้าราชการการเมือง และข้าราชการตำรวจ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕^๑ มีหลักเกณฑ์และสิทธิการลาคลอดบุตร ปรากฏในหมวด ๒ ประเภทการลา ส่วนที่ ๒ การลาคลอดบุตร ข้อ ๑๙ กำหนดไว้ ดังนี้

“ข้อ ๑๙ ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้ว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว โดยไม่ต้องมีใบรับรองของแพทย์

การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อน หรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน ๙๐ วัน

ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตรและได้หยุดราชการไปแล้ว แต่ไม่ได้คลอดบุตรตามกำหนด หากประสงค์จะขอยกเลิกวันลาคลอดบุตรที่หยุดไป ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตอนุญาตให้ยกเลิกวันลาคลอดบุตรได้ โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดราชการไปแล้วเป็นวันลากิจส่วนตัว

การลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาประเภทใดซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มวันลาคลอดบุตร”

สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญและข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมืองนั้น การลาคลอดจะเป็นไปตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๕ หมวด ๒ ประเภทการลา ส่วนที่ ๒ การลาคลอดบุตร ข้อ ๑๙ ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการลาคลอดบุตรไว้ทำนองเดียวกันกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าว

อนึ่ง สำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาที่มาทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการให้แก่รัฐ จะไม่ได้รับสิทธิดังกล่าว เนื่องจากมิได้เป็นข้าราชการ และยังไม่ได้รับสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อีกด้วย เนื่องจากพระราชบัญญัติดังกล่าว มาตรา ๔ บัญญัติว่า

^๑ สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕,” น.๖, สืบค้นเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๗, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=2U3OY>.



“พระราชบัญญัตินี้มีให้ใช้บังคับแก่ (๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น (๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์...” ทั้งที่ ประเทศไทยปัจจุบันให้การรับรองคุ้มครองสิทธิและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้หญิงวัยเจริญพันธุ์ ในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรไว้อย่างชัดเจน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๔๘ วรรคหนึ่ง^๒ บัญญัติไว้ ดังนี้

“มาตรา ๔๘ สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ”

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑^๓ ได้กำหนดจำนวนวันลาคลอดและค่าจ้างในวันลาคลอด ตามมาตรา ๔๑ และมาตรา ๕๙ บัญญัติไว้ ดังนี้

“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๙๘ วัน

วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา^๔นี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย
วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๔๕ วัน”

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๓ ฉบับ และในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๒๓ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) วันพุธที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติในวาระที่ ๑ รับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ไว้พิจารณา จำนวน ๒ ฉบับ ได้แก่ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะเป็นผู้เสนอ) และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไ้มสน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ) และตั้งคณะกรรมการพิจารณาจำนวน ๓๖ คน เพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ ในวาระที่สอง ขึ้นคณะกรรมการ โดยที่ประชุมได้ลงมติให้ใช้ร่างพระราชบัญญัติของ นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ กับคณะ เป็นหลักในการพิจารณา กำหนดการแปรญัตติภายใน ๑๕ วัน ทั้งนี้ โดยร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้จะต้องผ่านกระบวนการพิจารณาทั้งจากสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาเพื่อให้มีผลใช้บังคับเป็นกฎหมายต่อไป^๔

เหตุผลในการเสนอร่างพระราชบัญญัติมีสาระสำคัญในส่วนที่เกี่ยวกับหญิงมีครรภ์เพื่อส่งเสริมแรงงานหญิงที่มีครรภ์ให้มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่ง และได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาได้ โดยให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ตามที่ตกลงในสัญญาหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

^๒ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๔ ตอนที่ ๔๐ ก (๖ เมษายน ๒๕๖๐) : น.๑๓, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=DJCOP>.

^๓ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑,” สืบค้นเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๗, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=1P3Y5>.

^๔ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, “บันทึกการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๒๓ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) วันพุธที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗,” น.๑-๓, สืบค้นเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๗, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=YZOBC>.



สำหรับจำนวนวันลาคลอด และค่าจ้างในวันลาคลอดของหญิงมีครรภ์ ตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ) มาตรา ๓ มาตรา ๔ มาตรา ๕ และมาตรา ๖^๕ บัญญัติไว้ ดังนี้

“มาตรา ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๔/๑ ในกรณีที่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ องค์การมหาชน หน่วยงานของรัฐ ตามที่มีกฎหมายกำหนดได้ทำการจ้างบุคคลธรรมดาให้มาทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการ หรือในลักษณะเดียวกัน โดยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุม กำกับ ดูแลการทำงานของบุคคล ที่มาทำงาน ให้หน่วยงานที่จ้างดำเนินการให้บุคคลดังกล่าวได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุด ประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพักได้ไม่น้อยกว่าตามสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้ว่าจ้าง กับบุคคลผู้รับจ้างงานอันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่ง ไม่เกิน ๙๘ วัน หรือตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”

มาตรา ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๔๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๔๑/๑ ให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาซึ่งคลอดบุตรได้ตามที่ตกลง ในสัญญาจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน”

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตร ตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๔๙ วัน หรือตามที่กำหนด ในพระราชกฤษฎีกา”

^๕ สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, “เอกสารประกอบการพิจารณาเบื้องต้นของร่างพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (อ.พ.(ร)) ที่ ๗/๒๕๖๗),” น.๑๗๕-๑๗๖, สืบค้นเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๗ <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=UUYN>.



ในส่วนของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ) มาตรา ๓ และมาตรา ๔^๖ บัญญัติไว้ ดังนี้

“มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับรวมถึง

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) รัฐวิสาหกิจ

(๓) หน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา

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

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

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่ง รวมกันไม่เกิน ๑๘๐ วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน และรับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีก ๙๐ วัน

วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย
วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มารดาของบุตรสามารถขอสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตร หรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ไม่เกิน ๙๐ วัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดา ให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้น”

^๖ เรื่องเดียวกัน, น.๖๕-๖๖.

นอกจากการเสนอร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแล้ว ยังมีการจัดเสวนาเนื่องในวันสตรีสากลของมูลนิธิหญิงชายก้าวไกล ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) หัวข้อ “ขยายสิทธิลาคลอดเพิ่มคุณภาพชีวิตประชากร?” เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๗^๗ สรุปผลการเสวนาในส่วนที่น่าสนใจ ดังนี้

ความสำคัญของการขยายสิทธิลาคลอดเพิ่มคุณภาพชีวิตประชากร เพื่อแก้ไขปัญหาเรื่อง “การดูแลบุตรหลังคลอดจะเป็นภาระของผู้หญิง เพราะหากครบกำหนดใช้สิทธิลาคลอดตามกฎหมายต้องส่งบุตรไปอยู่กับบิดามารดาที่ต่างจังหวัด หรือจ้างผู้อื่นเลี้ยงดูบุตร ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายและส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของมารดาและบุตรอาศัยในระยะทางที่ห่างไกลกัน ดังนั้น การสนับสนุนการขยายสิทธิลาคลอด เพิ่มวันเป็นจำนวน ๑๘๐ วัน และสวัสดิการที่เอื้ออำนวยให้แรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้ประชากรมีบุตรเพิ่มขึ้น รัฐบาลจึงจำเป็นต้องแก้ปัญหาเรื่องคุณภาพชีวิตและค่าใช้จ่ายของแรงงานในประเด็นดังกล่าว”

ดังนั้น หนึ่งในปัจจัยที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะช่วยส่งเสริมการเลี้ยงดูบุตรได้ คือ การจัดตั้ง “ศูนย์เลี้ยงเด็ก” ในสถานประกอบการและชุมชน แม้ว่าที่ผ่านมาจะมีมาตรการส่งเสริม แต่ปรากฏว่ามีจำนวนน้อย การมีศูนย์เลี้ยงเด็กจะเป็นสวัสดิการต่อเนื่องจากวันลาคลอด เพราะหลังจากมารดาใช้สิทธิลาคลอดครบตามกำหนดแล้วจะได้ไม่ต้องส่งบุตรกลับไปให้ครอบครัวในต่างจังหวัดช่วยเลี้ยงดู ทำให้บุตรได้อาศัยอยู่กับมารดา และได้รับนมมารดาครบจำนวน ๖ เดือน

อย่างไรก็ตาม ศูนย์เลี้ยงเด็กในเขตชนบทอยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนศูนย์เลี้ยงเด็กในเขตเมือง หากบริษัทมีสวัสดิการดี ก็สามารถสร้างศูนย์เลี้ยงเด็กได้ แต่ยังคงมีจำนวนน้อย จึงควรให้มีศูนย์เลี้ยงเด็กในพื้นที่อุตสาหกรรมหรือในพื้นที่เขตเมือง ซึ่งจำเป็นต้องมีกฎหมายหรือนโยบายที่ชัดเจนมารองรับ อีกทั้งควรจะต้องมีศูนย์เลี้ยงเด็กที่มีคุณภาพ และมีการจ่ายค่าจ้างเลี้ยงดูเด็กให้ผู้ดูแลเด็กอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การมีนโยบายที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง ควรจะต้องมีการศึกษาเชิงพื้นที่ก่อน เช่น การสำรวจในแต่ละพื้นที่ถึงจำนวนผู้ที่มีบุตรที่เป็นเด็กก่อนหรือเด็กก่อนวัยเรียนว่ามีจำนวนเท่าไร ควรมีศูนย์เลี้ยงเด็กกี่แห่ง หรือภาครัฐอาจร่วมมือกับภาคเอกชนในการช่วยเหลือค่าจ้างเลี้ยงดูเด็ก เพื่อให้สามารถจ่ายค่าจ้างเลี้ยงดูเด็กให้ผู้ดูแลเด็กตามความเหมาะสมและเป็นธรรม”

จึงกล่าวได้ว่า การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานดังกล่าว ควรทำการศึกษาให้ครอบคลุมรอบด้าน และควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อีกทั้งต้องให้ความสำคัญกับหลักการในเรื่องการบริหารงบประมาณ และการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกิดประโยชน์ต่อประชาชนผู้ใช้แรงงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศต่อไป

^๗ ไทยรัฐออนไลน์, “หนูนุ ลาคลอด ๑๘๐ วัน หลังพบแรงงาน ๖๙.๔% ไร้แผนมีลูก เหตุกลัวไม่มีเงิน,” สืบค้นเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๗, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=1PH7X>.

^๘ วรณา วรธยากร, “‘ลาคลอด’ ไม่ใช่เรื่องส่วนตัว เดินหน้าสู่ครอบครัวเข้มแข็งด้วยสิทธิแรงงาน” สืบค้นเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๗, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=9EZXL>.





การกำหนดจำนวนวันลาคลอด และค่าจ้างในวันลาคลอด

กฎหมาย	จำนวนวันลาคลอด	ค่าจ้างในวันลาคลอด
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑	ไม่เกิน ๙๘ วัน	ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ในวันลาเพื่อคลอดบุตร เท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๙๕ วัน
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	ไม่เกิน ๙๘ วัน หรือตามจำนวนวัน ที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา	ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ในวันลาเพื่อคลอดบุตร เท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๙๙ วัน หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไผ่สน กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน	ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน และรับค่าจ้าง พร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใด จากสำนักงานประกันสังคม เพิ่มเติมอีก ๙๐ วัน



จัดทำโดย นางสาวจิตรภาน เจียรตระกูล
วิทยากรชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานกฎหมาย ๒
สำนักกฎหมาย



การให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์
: กรณีการกำหนดจำนวนวันลาคลอดและค่าจ้างในวันลาคลอด
ของต่างประเทศและประเทศไทย

นางสาวจิตรกาน เจียรตระกูล
วิทยากรชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย

ในหลายประเทศมีกฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดสิทธิของมารดา ในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตร เนื่องจากให้ความสำคัญว่า การตั้งครรภ์เป็นสิ่งสำคัญ ประการหนึ่งของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ต้องได้รับการดูแลสุขภาพนับตั้งแต่ทราบว่ามีการตั้งครรภ์ จนกระทั่งช่วงการคลอดบุตร รวมถึงช่วงหลังการคลอดบุตรต้องพักผ่อนร่างกายให้มีความแข็งแรง เพื่อมีหน้าที่เลี้ยงดูบุตรให้เจริญเติบโตสมวัย ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ดังนั้น การให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตร ในหลายประเทศจึงให้ความสำคัญกับประเด็นนี้ และในต่างประเทศได้มีมานานอย่างเป็นรูปธรรม นับตั้งแต่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ได้จัดทำ อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองมารดาและการคลอดบุตร ค.ศ. ๑๙๑๙ (พ.ศ. ๒๔๖๒) ทำให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาดังกล่าว นำหลักการไปปรับเป็นกฎหมาย ภายในประเทศ^๑

ในส่วนของประเทศไทยปัจจุบันให้การรับรอง คุ้มครองสิทธิและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้หญิงวัยเจริญพันธุ์ ในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรไว้อย่างชัดเจน ตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๔๘ วรรคหนึ่ง^๒ บัญญัติไว้ว่า สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อน และหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งที่ผ่านมา การลาคลอดของมารดาที่ประกอบอาชีพข้าราชการ โดยเป็นข้าราชการพลเรือนประเภทต่าง ๆ ข้าราชการการเมือง และข้าราชการตำรวจ มีหลักเกณฑ์และสิทธิการลาคลอดบุตรตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕^๓ หมวด ๒ ประเภทการลา ส่วนที่ ๒ การลาคลอดบุตร ข้อ ๑๙ วรรคสอง กำหนดไว้ว่า การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อน หรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้ว ต้องไม่เกิน ๙๐ วัน และในส่วนที่ ๔ การลากิจส่วนตัว ข้อ ๒๒ กำหนดไว้ว่า ข้าราชการที่ลาคลอดบุตรตามข้อ ๑๙ แล้ว หากประสงค์จะลากิจส่วนตัว เพื่อเลี้ยงดูบุตร ให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน ๑๕๐ วันทำการ

^๑ สุวรรณ จีระโกกุล, “มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองและช่วยเหลือมารดาในช่วงระหว่างก่อน และหลังการคลอดบุตร กรณีการลาคลอดบุตรตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช ๒๕๖๐),” (วิทยานิพนธ์ ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์ พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๖๑), น. ๖๒-๖๓, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=VAF9F>.

^๒ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๔ ตอนที่ ๔๐ ก (๖ เมษายน ๒๕๖๐) : น.๑๓, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=DJCOP>.

^๓ สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕,” น.๖-๗, สืบค้นเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๗, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=2U3OY>.



สำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม^๔ มาตรา ๔๑ กำหนดไว้ว่า ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๙๘ วัน โดยวันลาเพื่อคลอดบุตรให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย ซึ่งมีได้แบ่งช่วงระยะเวลาการลาคลอดบุตรไว้อย่างชัดเจนว่าช่วงวันตั้งแต่เมื่อใดถึงเมื่อใดเป็นประเภทการลาเพื่อฝากครรภ์ตามอายุครรภ์ การลาก่อนถึงวันครบกำหนดคลอด หรือการลาหลังการคลอดบุตร

อย่างไรก็ดี เมื่อศึกษาเปรียบเทียบการให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ : กรณีการกำหนดจำนวนวันลาคลอดและค่าจ้างในวันลาคลอดของต่างประเทศและประเทศไทย มีสาระสำคัญที่น่าสนใจ ดังนี้

ในส่วนขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) กำหนดไว้ว่า ในการทำงาน นั้น นายจ้างทั่วโลกจะต้องให้สิทธิหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่ง ลาคลอดได้ขั้นต่ำ จำนวน ๑๔ สัปดาห์ (๙๘ วัน) แต่ระบุไว้ว่า เห็นควรสนับสนุนให้มีระยะเวลาลาคลอดที่เหมาะสม คือ อย่างน้อยจำนวน ๑๘ สัปดาห์ (๑๒๖ วัน)

ทั้งนี้ ปรากฏสถิติข้อมูลการให้สิทธิประโยชน์การลาคลอดทั่วโลก ดังนี้

ประเทศที่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำของ ILO ในการให้สิทธิการลาคลอดได้ขั้นต่ำจำนวน ๑๔ สัปดาห์ มีจำนวน ๙๘ ประเทศ

ประเทศที่ให้สิทธิประโยชน์ลาคลอดในรูปเงินผ่านประกันสังคม มีจำนวน ๑๐๗ ประเทศ

ประเทศที่ให้สิทธิประโยชน์ลาคลอดในรูปเงิน อย่างน้อย ๒ ใน ๓ ของรายได้ขั้นต่ำจำนวน ๑๔ สัปดาห์ มีจำนวน ๗๔ ประเทศ

ประเทศที่จัดให้มีเวลาในการพักให้นมบุตร หลังจากราคลอด มีจำนวน ๑๒๑ ประเทศ

ประเทศที่ให้สิทธิประโยชน์แก่ฝ่ายชาย ที่ลาเพื่อไปช่วยเลี้ยงบุตรได้หลังคลอด โดยในจำนวนนี้มีจำนวน ๗๐ ประเทศ ที่จ่ายเงินให้ด้วยในช่วงที่ลา มีจำนวน ๗๘ ประเทศ โดยมีเพียง ๕ ประเทศ ซึ่งทั้งหมดอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว ได้แก่ สาธารณรัฐฟินแลนด์ สาธารณรัฐไอซ์แลนด์ สาธารณรัฐลิทัวเนีย สาธารณรัฐโปรตุเกส และสาธารณรัฐสโลวีเนีย ที่ให้ฝ่ายชายสามารถลาไปช่วยเลี้ยงบุตรหลังคลอดได้มากกว่า จำนวน ๒ สัปดาห์^๕

^๔ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑,” สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=1P3Y5>.

^๕ International Labour Organization, “MATERNITY, PATERNITY, AT WORK, Baby steps towards achieving big results” 1-2, <https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=EOTBG>.



๑๐ อันดับประเทศ ที่ให้ระยะเวลาลาคลอดบุตรหาหนที่สุดใโลก



ประเทศ	ระยะเวลาลาคลอด (สัปดาห์)
๑. บัลแกเรีย	๕๘.๖๐
๒. สาธารณรัฐเฮลเลนิก	๔๓.๐๐
๓. อังกฤษ	๓๙.๐๐
๔. สาธารณรัฐสโลวัก	๓๔.๐๐
๕. สาธารณรัฐโครเอเชีย	๓๐.๐๐
๖. สาธารณรัฐเช็ก	๒๘.๐๐
๗. นิวซีแลนด์	๒๖.๐๐
๘. ประเทศไอร์แลนด์	๒๖.๐๐
๙. สาธารณรัฐไอซ์แลนด์	๒๖.๐๐
๑๐. ฮังการี	๒๔.๐๐

ค่าเฉลี่ยที่ ILO กำหนด ขั้นต่ำ ๑๔.๐๐

ไทย	๑๔.๐๐
-----	-------



หมายเหตุ : ไทยมีการจ่ายค่าจ้างในช่วงลาคลอด

นายจ้างจะจ่ายให้ร้อยละ ๑๐๐ สำหรับการลา จำนวน ๔๕ วันแรก

ประกันสังคมจะจ่ายเพิ่มให้ร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในอีก ๔๕ วันที่เหลือ
ด้วยอัตราค่าจ้างสูงสุดไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน

ที่มา : <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/maternity-leave-by-country>



จัดทำโดย นางสาวจิตรภาน เจริญตระกูล
วิทยากรชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานกฎหมาย ๒
สำนักกฎหมาย

มาตรการของต่างประเทศ มีดังนี้

ประเทศเกาหลีใต้ มีการกำหนดงบประมาณอุดหนุนการดูแลเด็กเพิ่มขึ้น จำนวน ๘ เท่า เป็นร้อยละ ๐.๙ ของการเติบโตทางเศรษฐกิจ GDP ในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ รวมถึงมีการปรับปรุงนโยบายลาพักของผู้เลี้ยงดูบุตรให้มีระยะเวลามากขึ้น ส่งผลให้มารดาสามารถลางานเพื่อมาเลี้ยงดูบุตรได้จำนวน ๙๐ วัน โดยให้สิทธิการลาให้แก่พนักงานประจำหรือผู้ปฏิบัติงานช่วงนอกเวลา ทั้งนี้ บิดาสามารถใช้สิทธิลาได้ จำนวน ๑๐ วัน โดยได้รับเงินเดือนเต็มจำนวน รวมถึงบิดามารดาสามารถใช้วันหยุดดูแลบุตรได้จนถึงอายุ ๘ ปี ซึ่งได้สิทธิการลาเป็นเวลา ๑ ปี และสามารถแบ่งเป็นครั้งละ ๓ เดือนได้ อย่างไรก็ตาม นโยบายดังกล่าวครอบคลุมในกรณีที่ เป็นบิดาและมารดาโดยกำเนิดหรือตามสายโลหิตเท่านั้น และมีข้อสังเกตว่า นโยบายนี้ส่งผลกระทบทำให้ผู้หญิงที่กำลังจะคลอดบุตรไม่ได้รับการจ้างงาน

ประเทศสิงคโปร์ มีการกำหนดมาตรการจำนวนมาก เพื่อส่งเสริมการมีบุตร เช่น เบี้ยโบนัส โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๔ หากมีบุตรจำนวน ๒ คน บิดาและมารดาจะได้รับเบี้ยโบนัสทั้งหมดจำนวน ๘,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ (จำนวนประมาณ ๒๐๗,๐๕๐ บาท) รวมถึงมีกองทุนช่วยเหลือมารดาที่ทำงาน (Working Mother's Child Relief) โดยมารดาที่มีบุตรคนแรกสามารถยกเว้นภาษีเงินได้ ร้อยละ ๑๕ และลดจำนวนการจ่ายภาษีเพิ่มขึ้น หากมีบุตรคนถัดไป ทั้งนี้ รัฐบาลอุดหนุนศูนย์เด็กเล็กเอกชนจำนวน ๓๒๐ แห่ง ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้ศูนย์เด็กเล็กมีค่าใช้จ่ายที่สามารถเข้าถึงได้และลดค่าใช้จ่ายของผู้ปกครองที่เลี้ยงดูเด็ก นอกจากนี้ หากกรณีที่ต้องการเทคโนโลยีสนับสนุนการมีลูก (Assisted Reproductive Technology) รัฐบาลจะช่วยเหลือค่าใช้จ่ายให้จำนวนร้อยละ ๗๕

ประเทศสวีเดน มีนโยบายสำคัญอย่าง “สปีดฟรีเมียม” ที่ผู้เลี้ยงดูสามารถได้รับค่าตอบแทนในวันหยุดเท่ากันกับการลาหยุดเลี้ยงดูบุตรคนก่อน ถ้ามีบุตรคนต่อไปภายในระยะเวลาจำนวน ๓๐ เดือนจากที่มีบุตรคนแรก เพื่อส่งเสริมให้บิดามารดาสามารถวางแผนให้บุตรมีอายุใกล้เคียงกัน และได้ใช้เวลาดูแลบุตรอย่างต่อเนื่อง โดยทำให้บิดาและมารดาได้ประโยชน์มากขึ้น ทั้งนี้ การลาหยุดงานในประเทศสวีเดน นั้น มีความยืดหยุ่นมากเพราะสามารถจัดสรรได้ว่าจะหยุดเต็มเวลา ครึ่งเวลา หรือหยุดแบบใด จนกว่าบุตรจะมีอายุ ๑๒ ปี รวมถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการมีบุตร คือ การที่บริษัทมีชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นและอนุญาตให้คนทำงานจากที่บ้านได้ และเมื่อค่าใช้จ่ายการดูแลเด็กลดลง อัตราการเกิดของประเทศสวีเดนจึงเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ อัตราการเจริญพันธุ์รวม (Total Fertility Rate : TFR) อยู่ที่ ๑.๘๔^๖

ในส่วนของการมอบสิทธิการลาให้แก่คู่สมรสตามกฎหมายเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ตามกฎหมาย เว็บไซต์ Vacation Tracker ซึ่งเป็นระบบติดตามการลาต่าง ๆ ขององค์กรที่ทำงานร่วมกันบน Google Workspace ประกาศให้ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีนโยบายให้สิทธิผู้ชายลาคลอดที่ดีที่สุดใน ๕ อันดับแรกของโลก อันดับถัดไป คือ สาธารณรัฐไอซ์แลนด์ สาธารณรัฐฟินแลนด์ สาธารณรัฐลิทัวเนีย และราชอาณาจักรสเปน ดังนี้^๗

^๖ ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, “สำรวจนโยบาย ‘ส่งเสริมการมีลูก’ ของแต่ละประเทศ สาเหตุใดสถิติเด็กเกิดใหม่น้อยลง ,” สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗, <https://www.sdgmove.com/2023/11/08/fertility-rate-policy/>.

^๗ PPTV Online, “ทูปสถิติ! ญี่ปุ่น พบผู้ชายลาไปเลี้ยงลูกมากที่สุด เป็นประวัติการณ์,” สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗, <https://www.pptvhd36.com/news/%E0%B8%95%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B8%A8/186290>.



การกำหนดวันให้สิทธิบิดาลาคลอด และให้สิทธิงานเพื่อเลี้ยงดูบุตรภายหลังการคลอด ของแต่ละประเทศ

ประเทศ	บิดาลาคลอด	ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร
ประเทศญี่ปุ่น	๑ ปี	พนักงานผู้ชายสามารถลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตร จำนวน ๔ สัปดาห์ หลังบุตรคลอด
สาธารณรัฐไอร์แลนด์	๖ เดือน	บิดาและมารดาสามารถลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรแรกเกิด ได้รวมกัน จำนวน ๑ ปี โดยจะแบ่ง คนละเท่า ๆ กัน จำนวน ๖ เดือน หรือโอนวันลาให้กันได้ โดยได้รับเงินเดือน ร้อยละ ๘๐
สาธารณรัฐฟินแลนด์	๑๖๔ วัน หรือประมาณ ๗ เดือน โดยบิดาหรือมารดา ไม่ว่าจะมีเพศสภาพเป็นอย่างไร หรือจะเป็นบิดาหรือมารดา โดยกำเนิดหรือไม่ก็ตาม	วันลาในการเลี้ยงดูบุตรเท่า ๆ กัน คนละ จำนวน ๗ เดือน
สาธารณรัฐลิทัวเนีย	๔ สัปดาห์	
ราชอาณาจักรสเปน	๑๖ สัปดาห์	ผู้ชายต้องลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตร จำนวน ๖ สัปดาห์แรกหลังมารดาคลอดบุตร และอีกจำนวน ๑๐ สัปดาห์ สามารถลาช่วงใดก็ได้ ภายในช่วงอายุ ๑ ปีแรกของบุตร และได้เงินเดือน ร้อยละ ๑๐๐

ที่มา : PPTV Online
เผยแพร่ข้อมูล วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๕



จัดทำโดย นางสาวจิตรกาน เชียรตระกูล
วิทยากรชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานกฎหมาย ๒
สำนักกฎหมาย

ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบการให้สิทธิลูกจ้างหญิงมีครรภ์เกี่ยวกับจำนวนวันลาคลอด และค่าจ้างในวันลาคลอด จะเห็นได้ว่าแม้ประเทศไทยจะให้สิทธิหญิงมีครรภ์ลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่ง ลาคลอดได้จำนวน ๑๔ สัปดาห์ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานของ ILO ก็ตาม แต่จากผลการศึกษาเปรียบเทียบกับต่างประเทศ นั้น จะเห็นได้ว่า ในต่างประเทศส่วนใหญ่จะให้สิทธิการลาคลอด และค่าจ้างในวันลาคลอดมากกว่าประเทศไทย นอกจากนี้ ยังพัฒนาไปถึงการให้บิดาสามารถลาคลอดได้ นอกเหนือจากการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรภายหลังการคลอด ทั้งนี้ บางประเทศ เช่น สาธารณรัฐฟินแลนด์ ยังไม่คำนึงถึงคู่สมรสว่าจะมีเพศสภาพเป็นอย่างไรอีกด้วย เมื่อพิจารณาถึงสภาพการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทยในปัจจุบัน สมควรแล้วหรือไม่ ที่ประเทศไทยควรที่จะต้องมีการปรับปรุงจำนวนวันลาคลอดและค่าจ้างในวันลาคลอดให้เหมาะสมเพื่อให้ใกล้เคียงกับนานาอารยประเทศต่อไป

บทสัมภาษณ์ความเห็นทางวิชาการ
เกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย)

นางสาวจิตรگان เจียรตระกูล
วิทยาการชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย
ผู้สัมภาษณ์



บทสัมภาษณ์ความเห็นทางวิชาการฉบับนี้ กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้รับความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์จาก นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย ในฐานะผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๑.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมกรรมาธิการ CA ๓๒๘ ชั้น ๓ อาคารรัฐสภา โดยมี นางสาวจิตรگان เจียรตระกูล วิทยาการชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นผู้สัมภาษณ์ และมีคณะข้าราชการกลุ่มงานกฎหมาย ๒ เข้าร่วมสังเกตการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลทางวิชาการประกอบการพิจารณาของสมาชิกวุฒิสภาในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. โดยมีสาระสำคัญตามประเด็นการสัมภาษณ์สรุปได้ ดังนี้

ประเด็นคำถามจากร่างพระราชบัญญัติ

๑. ขอรบไปถึงปัญหา อุปสรรค เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ : ปัจจุบันมีสมมติฐานว่าประชากรมีบุตรน้อยลงเพราะด้วยความจำเป็นหลายประการ เช่น ความจำเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านเวลา ประกอบกับปัจจุบันนี้การพิจารณากฎหมายในการอนุญาตให้หญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดเพื่อเลี้ยงดูบุตรยังคงมีกรอบระยะเวลาจำกัด จึงทำให้มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ฉบับนี้ เพื่อที่จะเป็นการส่งเสริมให้ประชากรมีบุตรเพิ่มมากขึ้น และส่งผลทำให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของแม่และเด็ก ซึ่งเป็นเพียงสมมติฐานอย่างกว้าง ดังนั้น หากพิจารณาถึงการดูแลและการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับกลุ่มของแรงงานที่โดยปกติแล้ว กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจะให้ความสำคัญในส่วนของแรงงานภาคเอกชนเป็นหลัก อย่างไรก็ตามในส่วนของแรงงานภาครัฐยังคงมีแรงงานบางส่วนที่อาจจะยังไม่มีกฎหมายดูแลให้ความคุ้มครองเท่าที่ควร จึงควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนนี้ซึ่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ฉบับนี้ มีการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับขอบเขตของการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ให้มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่ง โดยได้รับค่าจ้าง และให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้

๒. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มีความแตกต่างจากกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันอย่างไร

นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ : ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้มีการปรับปรุงกรอบระยะเวลากำหนดให้แรงงานหญิงและชายมีเวลาในการเลี้ยงดูบุตรเพิ่มมากขึ้น เพื่อลดปัจจัยที่ผ่านมา ที่มารดาไม่มีเวลาเลี้ยงดูบุตร หรือมีความไม่สะดวก หากมีการลาเป็นระยะเวลานาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อเรื่องค่าใช้จ่าย จึงต้องมีการดูแลในส่วนนี้เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ควรขยายกรอบระยะเวลาให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ โดยไม่กระทบในส่วนของผู้ประกอบการมากเกินไปความจำเป็น ดังนั้น จึงต้องปรับให้มีความสมดุลระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพราะหากสถานประกอบการมีภาระค่าใช้จ่ายจำนวนมากเกินความจำเป็นและรับภาระไม่ไหว จนถึงขั้นหยุดกิจการไปนั้น จะส่งผลกระทบต่อแรงงานซึ่งนายจ้างสามารถให้ออกจากงาน หรืออาจจะลดปริมาณแรงงานในสถานประกอบการนั้น ทำให้ไม่เกิดผลดีในระยะยาว

๓. ขอรบไปถึงหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับการกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติ ฉบับนี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ

นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ : กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานโดยหลักแล้ว คุ้มครองในส่วนของแรงงานภาคเอกชน แต่ในส่วนของลูกจ้างของรัฐ ยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ในส่วนนี้จึงได้เสนอให้มีการคุ้มครองผู้รับจ้างเหมาบริการของส่วนราชการให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายดังกล่าว อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน ส่วนร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ที่เสนอโดยนางสาววรรณวิภา ไ้มสน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล นั้น จะครอบคลุมไปถึงลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานราชการและอื่น ๆ ด้วย อย่างไรก็ตาม ในฐานะผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ฉบับนี้ ได้นำเสนอประเด็นในส่วนของผู้รับจ้างเหมาบริการในส่วนราชการ เพราะว่าเป็นลูกจ้างประเภทเดียวที่ไม่มีกฎหมายคุ้มครองในเรื่องของสวัสดิการ แต่ในส่วนของผู้จ้างประเภทอื่น ๆ

ต้องพิจารณาว่ามีกฎหมายฉบับอื่นที่คุ้มครองในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ไว้หรือไม่ การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายจึงต้องพิจารณาว่าจะมีผลเป็นการลบล้างกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่เดิมนั้น หรือไม่ ซึ่งจะต้องพิจารณาในรายละเอียดต่อไป

๔. มาตรการและกลไกทางกฎหมายที่สำคัญในการให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ หรือการมอบสิทธิการลาให้แก่คู่สมรสตามกฎหมาย

นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ : การมอบสิทธิการลาให้แก่คู่สมรสตามกฎหมาย เห็นว่า สิทธิของใครควรเป็นสิทธิของคนนั้น การจะมอบสิทธิให้กันนั้นดูเป็นเรื่องเรื่องยุ่งยาก ดังนั้น ในร่างพระราชบัญญัติที่ได้เสนอนี้ จึงมีการแยกสิทธิเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ในส่วนของผู้หญิงและในส่วนของคู่สมรส โดยจะมีการเปิดกว้างเนื่องจากในทางครอบครัวปัจจุบันไม่ได้มีเพียงแค่เพศหญิงและเพศชายเท่านั้น หากว่ายังมีกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ) ด้วย จึงต้องการให้คู่ชีวิตและกลุ่มบุคคลดังกล่าวได้รับสิทธิดังกล่าวด้วย โดยเป็นการแยกสิทธิ สิทธิของใครเป็นของคนนั้น แต่สุดท้ายแล้ว ทั้งมารดา และคู่สมรสหรือคู่ชีวิตสามารถที่จะลาหรือว่าหยุดงานเพื่อที่จะเลี้ยงดูบุตรได้

๕. มาตรการกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตร

นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ : การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ลาได้ จำนวน ๙๘ วัน โดยได้รับค่าจ้างจากนายจ้างครึ่งหนึ่งและได้รับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมอีกครั้งหนึ่ง หากมีความจำเป็นต้องขยายระยะเวลาถือว่าเห็นชอบให้ใช้หลักการเดียวกัน นายจ้างจะได้ไม่มีภาระค่าจ้างในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมากเกินความจำเป็น แต่ในส่วนของการประกันสังคมมีส่วนที่ต้องกำหนดเพิ่มเติมแต่จะเพิ่มจำนวนเท่าใดนั้น พิจารณาได้จากรายละเอียดของกองทุนประกันสังคม เพราะว่ามีหลักเกณฑ์กำหนดและค่าใช้จ่ายที่ระบุส่วนที่สามารถนำไปใช้หรือไม่สามารถนำไปใช้ อีกทั้งวิธีการแก้ปัญหาเรื่องนี้ได้กำหนดไว้แล้ว ในส่วนของนายจ้างต้องจ่ายเพิ่มแต่ไม่ได้เป็นค่าใช้จ่ายที่มีจำนวนมาก และที่สำคัญในการจ่ายเพิ่มครั้งนี้ไม่ได้เป็นเพียงการสนับสนุนให้ประชากรมีบุตรเพิ่มมากขึ้น แต่เป็นการส่งเสริมทำให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้แรงงานสามารถเพิ่มผลผลิตการผลิตที่ดีขึ้น เพราะหากว่าแรงงานมีสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลต่อปริมาณงานหรือคุณภาพของงานมีคุณภาพดียิ่งขึ้นซึ่งเป็นสมมุติฐานพื้นฐานที่มีอยู่แล้ว

๖. มาตรการและกลไกทางกฎหมายที่สำคัญให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ตามกฎหมาย

นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ : ประเด็นที่ ๑ ปัจจุบันไม่ได้พิจารณาเฉพาะเพศหญิงและเพศชาย แต่พิจารณาไปถึงคู่สมรสหรือคู่ชีวิตของมารดาของบุตร ดังนั้น ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ตามกฎหมาย รวมถึงคู่สมรสตามกฎหมายคู่ชีวิต ไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ตาม เนื่องด้วยปัจจุบันมีกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBT) ซึ่งประสงค์จะได้รับสิทธิการลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสหรือคู่ชีวิตของตน จึงควรเคารพในสิทธิของทุกคน ในส่วนประเด็นที่ ๒ คือ การให้สิทธิการลาโดยแยกออกจากกัน ไม่ใช่สิทธินี้เป็นของมารดาแล้ว มารดาสามารถมอบสิทธิการลาให้ผู้ใดคนหนึ่งกล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็นสามีหรืออาจจะจะเป็นบุพการีหรือบิดามารดาของฝ่ายผู้หญิง ซึ่งหากมีการกำหนดให้

สามารถมอบสิทธิของตนให้ผู้อื่นได้ อาจจะมีปัญหาอุปสรรคต่อการพิสูจน์สิทธิ เพราะฉะนั้น การให้สิทธิ การลาเพื่อดูแลบุตรนั้น เห็นควรให้มีการแยกสิทธิการลาและกำหนดวันลาขั้นต่ำในเบื้องต้นไว้ โดยประมาณ ๗ วัน ถึง ๑๐ วัน แต่สำหรับคู่สมรสที่มีความจำเป็นอื่นในการเลี้ยงดูบุตร ก็จะเป็นการตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งอาจมีการกำหนดวันลาได้มากกว่าเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ

๗. มาตรการและกลไกทางกฎหมายที่สำคัญในการกำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกัน ตั้งแต่ ๑๐ คน ขึ้นไป ยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน

นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ : สำหรับวิธีการที่ผ่านมา พนักงานตรวจแรงงานจะต้องนำส่ง แบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานเป็นหนังสือให้นายจ้าง เพื่อให้ให้นายจ้างนำส่งแบบกลับมายัง พนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ฉบับนี้ ได้มีการแก้ไขให้นายจ้างสามารถยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานได้ โดยลดขั้นตอน การดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานที่จะไม่ต้องส่งแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน ให้แก่นายจ้างอีกต่อไป เนื่องจากนายจ้างของสถานประกอบการสามารถสืบค้นแบบดังกล่าว ซึ่งเผยแพร่ เป็นการทั่วไปได้ด้วยตนเองอยู่แล้ว โดยร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้จะไม่ได้บังคับหรือปรับเปลี่ยนวิธีการ จัดส่งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน กล่าวคือ นายจ้างสามารถดำเนินการจัดส่ง ด้วยวิธีการ ๒ วิธี คือ การจัดส่งแบบผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือส่งในรูปแบบเอกสารต้นฉบับ ต่อพนักงานตรวจแรงงานได้เช่นเดิม เพื่อจะลดขั้นตอนการจัดส่ง ค่าจัดส่ง ค่าอุปกรณ์ ค่ากระดาษ และเพื่อลดภาระงาน รวมถึงภาระงบประมาณที่ไม่จำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ที่ก้าวเข้าสู่ยุคของเทคโนโลยี

๘. การตราพระราชบัญญัตินี้จะก่อให้เกิดประโยชน์กับประเทศชาติและประชาชน หรือไม่ อย่างไร

นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ : แม้การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติฉบับนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ ในภาพรวม แต่ยังคงมีข้อพิจารณาจากหลายภาคส่วนเกี่ยวกับประเด็นการเพิ่มวันลาที่จะส่งผลกระทบต่อภาระ ค่าใช้จ่ายของนายจ้าง ซึ่งประเด็นดังกล่าวเป็นเรื่องที่จะต้องมีการพิจารณาอย่างละเอียดและรอบคอบ นอกจากนี้ กรณีที่กฎหมายซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติมมีผลบังคับใช้แล้ว ก็จำเป็นต้องมีการติดตามตรวจสอบผล ของการบังคับใช้กฎหมายว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ และเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นหรือไม่ หากการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวมิได้ก่อให้เกิดผลดี ในอนาคตจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ต่อไป

๙. ประเด็นอื่น ๆ ที่ท่านมีความประสงค์จะให้สัมภาษณ์เพิ่มเติม

นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ : จากการให้ความเห็นในประเด็นการสัมภาษณ์ข้างต้น เห็นว่ามีความละเอียดและครอบคลุมในทุกมาตราแล้ว

ประเด็นคำถามจากการอภิปรายในชั้นสภาผู้แทนราษฎร

๑. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน มีความสอดคล้องกับรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถคุ้มครองผู้ใช้แรงงานได้อย่างทั่วถึง ทั้งกลุ่มแรงงานในอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่และแรงงานนอกระบบที่มีอยู่เดิม หรือไม่ อย่างไร

นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ : แม้ว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจะเป็นกฎหมายพื้นฐานที่คุ้มครองแรงงานทุกคน แต่อย่างไรก็ดี กฎหมายดังกล่าวก็ไม่สามารถคุ้มครองแรงงานทุกคนได้อย่างทั่วถึง เพราะบริบทการทำงานแต่ละสถานที่ แต่ละบริษัท และประเภทการทำงาน มีความแตกต่างกัน เพราะฉะนั้น เห็นว่าสิ่งสำคัญที่จะสามารถรักษาสีทธิประโยชน์และสวัสดิการของภาคแรงงานได้ คือ การจัดตั้งกลุ่มหรือสหภาพเพื่อเข้าไปเจรจากับนายจ้างถึงสิทธิตามกฎหมาย ซึ่งบังคับใช้อยู่ในปัจจุบันและความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละสถานประกอบการเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงสิทธิของลูกจ้างให้สอดคล้องตามกฎหมาย รวมถึงการเจรจาในกรณีที่สถานประกอบการมีผลประกอบการที่ดี อาจสามารถปรับสวัสดิการที่ดีเพิ่มขึ้นให้แก่ลูกจ้างได้ ส่วนกรณีสถานประกอบการที่ไม่ได้มีผลประกอบการที่ดีนัก ก็ยังจำเป็นต้องมีการเจรจากับนายจ้างเพื่อรักษาสีทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานควรจะได้รับไว้ เพราะปัจจุบันบางสถานประกอบการลูกจ้างยังได้รับสวัสดิการตามสิทธิขั้นพื้นฐานไม่ครบถ้วนเพราะนายจ้างและกลุ่มลูกจ้างไม่ได้มีการเจรจากัน รวมถึงการที่กลุ่มลูกจ้างมีทางเลือกจำนวนน้อยไม่สามารถต่อรองกับนายจ้างได้ ดังนั้น การรวมกลุ่มของลูกจ้างเพื่อกำหนดตัวแทนในการเจรจาต่อรองสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ กับนายจ้างจะทำให้เกิดสภาพการจ้างงานที่มีความเหมาะสมที่สุด

๒. การเพิ่มบทบัญญัติให้สิทธิลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเกี่ยวกับการลาคลอดบุตรนั้น จะส่งผลดีและผลเสียต่อภาคเศรษฐกิจ หรือไม่ อย่างไร

นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ : การเพิ่มบทบัญญัติจะก่อให้เกิดผลดี เพราะปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แรงงานภายในประเทศมีจำนวนลดลงทำให้จำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากต่างประเทศเพิ่มขึ้น หากไม่มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จะส่งผลให้ในอนาคตเกิดการขาดแคลนแรงงานเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสิทธิเกี่ยวกับการลาเพื่อคลอดบุตรจะมีใช้ปัจจัยเดียวที่จะส่งเสริมให้ประชากรมีบุตรเพิ่มมากขึ้น แต่ก็เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญ หากสามารถปรับแก้ไขกฎหมายได้ ก็ควรดำเนินการปรับแก้ไขกฎหมาย เพราะนอกจากจะเป็นการแก้ไขปัญหการขาดแคลนแรงงานแล้วยังเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน กล่าวคือ หากชีวิตของลูกจ้างมีความสุข ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจไม่สามารถสะท้อนผลลัพธ์ได้ในเชิงสถิติอย่างชัดเจน แต่สามารถพิจารณาได้ในเชิงคุณภาพ ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนจะต้องดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป เพื่อให้ให้นายจ้างมีระยะเวลาในการปรับตัวและติดตามผลการแก้ไขปรับปรุงดังกล่าวว่าเป็นไปในทางที่ดีจริงหรือไม่ จะต้องแก้ไขปรับปรุงต่อไป อย่างไร

๓. รัฐควรมีการกำหนดแนวทางป้องกันการกีดกันทางเพศในการจ้างงาน หรือไม่ อย่างไร

นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ : ตามกฎหมายปัจจุบันนายจ้างไม่มีสิทธิเลือกปฏิบัติโดยกีดกันทางเพศในการจ้างงาน เว้นแต่กรณีสภาพงานที่ไม่มีความเหมาะสม เช่น สภาพงานที่มีความจำเป็นต้องมีลูกจ้างชาย แต่งานในลักษณะทั่วไปที่สามารถทำได้ทั้งลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงนั้น นายจ้างไม่มีสิทธิเลือกปฏิบัติโดยกีดกันทางเพศในการจ้างงาน ซึ่งในปัจจุบันประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานอยู่แล้ว จึงยังไม่ควรมีการกีดกันทางเพศ

๔. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างต้องมีสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตร หรือบีบเก็บน้ำนมบุตรในที่ทำงานได้ ถือเป็น การส่งเสริมสิทธิมารดาในเรื่องการให้นมบุตร หรือไม่ อย่างไร

นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ : แม้ว่าประเด็นดังกล่าวจะไม่ได้อยู่ในขอบเขตการพิจารณาของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.สภาผู้แทนราษฎร แต่อย่างไรก็ดี อาจมีการตั้งเป็นข้อสังเกตและข้อเสนอแนะว่าสถานประกอบการควรจะต้องมีสถานที่ที่เหมาะสม เพราะในปัจจุบันมารดาไม่จำเป็นต้องอาศัยอยู่ร่วมกับบุตรแต่สามารถบีบเก็บน้ำนมให้แก่บุตรได้ในสถานที่อื่น โดยจะต้องมีสถานที่ที่เหมาะสม มีวิธีการเก็บน้ำนมที่ถูกต้องเพื่อไม่ทำให้น้ำนมเสื่อมคุณภาพ ส่วนกรณีที่มีข้อสังเกตว่า หากมีการกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีสถานที่ให้ลูกจ้างหญิงบีบเก็บน้ำนมให้แก่บุตรจะส่งผลต่อต้นทุนจำนวนมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มสถานประกอบการขนาดเล็ก ที่มีลูกจ้างจำนวน ๑๐ คน ถึง ๑๕ คน นั้น เห็นว่า ในทางปฏิบัติสถานประกอบการขนาดเล็กไม่จำเป็นต้องมีสถานที่ที่บีบเก็บน้ำนมให้แก่บุตร เนื่องจากการดามีอุปกรณ์ที่จำเป็นในการบีบเก็บน้ำนมให้แก่บุตร และสามารถจัดเก็บน้ำนมได้ในตู้เย็นซึ่งมีอยู่ในทุกสถานประกอบการอยู่แล้ว ดังนั้น สถานประกอบการอาจแบ่งส่วนภายในตู้เย็นเพื่อเก็บน้ำนมให้แก่บุตรไว้ในอุณหภูมิที่เหมาะสม เนื่องด้วยการบีบเก็บน้ำนมให้แก่บุตรแต่ละครั้งใช้เวลาห่างกันประมาณ ๓ ชั่วโมง เพื่อให้เมื่อเลิกงานลูกจ้างหญิงสามารถนำไปให้บุตรดื่มต่อไปได้ เนื่องจากในทางปฏิบัติหากมีจำนวนลูกจ้างหญิง ๑๐๐ คน ก็จะมีลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ประมาณ ๒ คนเท่านั้น ในส่วนสถานที่ที่เหมาะสมนั้น สถานประกอบการขนาดใหญ่หากสามารถจัดทำห้อง หรือมุมบีบเก็บน้ำนมให้แก่บุตรได้ ก็จะเกิดประโยชน์ต่อแรงงานที่ต้องให้น้ำนมบุตร โดยใช้งบประมาณจำนวนน้อย แต่หากเป็นสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานน้อยก็ไม่จำเป็นต้องจัดทำห้องบีบเก็บน้ำนมให้แก่บุตร แต่สามารถจัดแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนในลักษณะของพื้นที่ส่วนตัว หรือ Private Area เพื่อเป็นมุมบีบเก็บน้ำนมให้แก่บุตรโดยใช้ม่านปิดบังสายตาผู้อื่นได้ เพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีความรู้สึกปลอดภัย เพราะปัจจุบันมีเครื่องบีบเก็บน้ำนมให้แก่บุตรหลายประเภท ผู้หญิงบีบเก็บน้ำนมให้แก่บุตรสามารถดำเนินการที่โต๊ะทำงานได้ เพราะมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมจึงควรให้การสนับสนุนเกี่ยวกับสถานที่ และอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือบีบเก็บน้ำนมให้แก่บุตรในที่ทำงานได้





Scan QR Code รับชมการสัมภาษณ์
นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย



(ความยาว ๒๕.๒๗ นาที)

หมายเหตุ เนื้อหาการสัมภาษณ์ที่ปรากฏในวิดีโอคลิป อาจมีความแตกต่างจากข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารประกอบการพิจารณา (อ.พ.) ซึ่งเกิดจากกระบวนการตรวจสอบเนื้อหาทางวิชาการในเอกสารประกอบการพิจารณา (อ.พ.) เพื่อให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ หรือกระชับมากยิ่งขึ้น

บทสัมภาษณ์ความเห็นทางวิชาการ
เกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล)^๑

นางสาวจิตรگان เจียรตระกูล
วิทยากรชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย
ผู้สัมภาษณ์



บทสัมภาษณ์ความเห็นทางวิชาการฉบับนี้ กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้รับความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์จาก นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล ในฐานะผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุม CA ๓๒๙ ชั้น ๓ อาคารรัฐสภา เพื่อเป็นข้อมูลทางวิชาการประกอบการพิจารณาของสมาชิกวุฒิสภา ในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. โดยมีสาระสำคัญตามประเด็นการสัมภาษณ์สรุปได้ ดังนี้

^๑ นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคประชาชน ซึ่งขณะให้สัมภาษณ์ยังคงมีสถานะภาพเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล, สัมภาษณ์โดยนางสาวจิตรگان เจียรตระกูล, ห้องประชุม CA ๓๒๙ ชั้น ๓ อาคารรัฐสภา, ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗.

ประเด็นคำถามจากร่างพระราชบัญญัติ

สำนักกฎหมาย : ขอรบไปถึงปัญหาอุปสรรค เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

นางสาววรรณวิภา ไผ่สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล : การเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ฉบับนี้ ได้มีการเสนอขอแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จำนวน ๒ มาตรา ได้แก่ มาตรา ๔ เนื่องจากที่ผ่านมากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานดังกล่าวยังไม่มีกำหนดให้ใช้บังคับรวมถึงราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐซึ่งแบ่งเป็นหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ บุคลากรภาครัฐโดยเฉพาะลูกจ้างของรัฐตามสัญญาจ้างเหมาบริการ ซึ่งรัฐได้จัดซื้อจัดจ้าง จะไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานขั้นต่ำ ตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ จึงได้เสนอให้มีการกำหนดมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำ กล่าวคือ สำหรับข้าราชการหรือบุคลากรภาครัฐที่มีกฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้วก็จะไม่มีผลกระทบแต่ถ้าการคุ้มครองแรงงานนั้นต่ำกว่ามาตรฐานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานก็ให้ใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแทน จึงเห็นควรกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภาครัฐในรูปแบบของสัญญาจ้างเหมาบริการ เนื่องจากการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน จะมีผลทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานของรัฐ ได้รับประโยชน์และได้รับการคุ้มครองไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่ลูกจ้างพึงได้รับ

นอกจากนี้ ได้ขอแก้ไขมาตรา ๔๑ ในส่วนการได้กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน ๙๘ วัน จึงได้ขอแก้ไขเพิ่มเติมเป็น ๑๘๐ วัน อันเป็นการกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครั้งหนึ่งมีระยะเวลาเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักสากลขององค์การอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติที่กำหนดให้บุตรควรได้รับการเลี้ยงดูด้วยน้ำนมของมารดาอย่างน้อย ๖ เดือนแรกหลังคลอด (๑๘๐ วัน) นอกจากนี้ ยังมีปัญหาว่าหน่วยงานใดจะเป็นผู้รับผิดชอบการจ่ายเงินค่าจ้างในระหว่างการลาดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ จึงได้ขอแก้ไขเพิ่มเติมให้หญิงมีครรภ์ที่ลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีก ๙๐ วัน ทั้งนี้ ประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นสำคัญเพราะที่ผ่านมาเคยมีเหตุการณ์แรงงานหญิงรณรงค์เรียกร้องให้สามารถลาคลอดได้ ๙๐ วัน โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน และเป็นการรณรงค์อย่างต่อเนื่องเพราะเห็นว่ายังไม่ได้รับความเป็นธรรมในการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงปัจจุบันอัตราการเกิดมีแนวโน้มลดจำนวนลง และเด็กแรกเกิดหากไม่ได้รับสารอาหารจากน้ำนมมารดาอย่างครบถ้วนจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพเด็ก ทำให้ไม่แข็งแรงเท่าที่ควร

ทั้งนี้ ในการจัดทำร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ฉบับนี้ ได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อคิดเห็นตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้การแก้ไขเพิ่มเติมในครั้งนี้อาจแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้มากที่สุดต่อไป

สำนักกฎหมาย : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มีความแตกต่างจากกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันอย่างไร

นางสาววรรณวิภา ไผ่สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล : เนื่องจากที่ผ่านมาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมิได้ใช้บังคับถึงส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานดังกล่าว ดังนั้น ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ฉบับนี้ จึงได้เสนอให้ใช้บังคับรวมถึงส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา และในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นมีกฎหมายอื่นใช้บังคับให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน และกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งรวมกันไม่เกิน ๑๘๐ วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน และรับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีก ๙๐ วัน และกำหนดให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ไม่เกิน ๙๐ วัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดา ให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้นซึ่งเป็นการสอดคล้องกับหลักสากลขององค์การอนามัยโลก ทั้งนี้ มีความเห็นว่าการเลี้ยงดูบุตรไม่ควรเป็นความรับผิดชอบเฉพาะมารดาเท่านั้น จึงสมควรกำหนดให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ อันจะเป็นการแบ่งเบาภาระให้แก่มารดา โดยมีผลการสำรวจว่า ผู้หญิงหลังคลอดส่วนใหญ่มีภาวะโรคซึมเศร้า มีความเครียดสูง ทั้งนี้ สำหรับกรณีมารดาที่เป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว หรือการแต่งงานระหว่างผู้มีความหลากหลายทางเพศจะสามารถมอบสิทธิให้ผู้ปกครองของเด็กแทนได้หรือไม่ อาจจะต้องมีการทบทวนให้รอบด้านถึงการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าวต่อไป

สำนักกฎหมาย : ขอรบกวนหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับการกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ

นางสาววรรณวิภา ไผ่สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล : เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองแรงงานของภาคเอกชนเป็นสำคัญ จนเมื่อมีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ปรับปรุงขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการจ้างเหมาบริการแทน ทำให้ลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐซึ่งมีหลายประเภท ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายดังกล่าวกำหนด หรือลูกจ้างบางคนปฏิบัติงานนอกเวลาแต่ไม่ได้รับค่าจ้างนอกเวลา ด้วยเหตุผลดังกล่าว ในฐานะผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ จึงเห็นถึงความสำคัญในการกำหนดให้ผู้รับจ้างเหมาบริการของส่วนราชการได้รับสิทธิตามกฎหมายดังกล่าวอันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานและการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจะมีผลทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานของรัฐ ได้รับประโยชน์และได้รับการคุ้มครองไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่พึงได้รับ

สำนักกฎหมาย : มาตรการและกลไกทางกฎหมายที่สำคัญในการให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ หรือการมอบสิทธิการลาให้แก่คู่สมรสตามกฎหมาย

นางสาววรรณวิภา ไผ่สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล : การที่เสนอให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ จำนวน ๑๘๐ วัน เนื่องจากสามารถลดภาวะการเจ็บป่วยของเด็กแรกเกิด อันเป็นการประหยัดงบประมาณแผ่นดิน และมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ประชากรเพิ่มอัตราการมีบุตรมากขึ้น แต่ไม่ใช่ปัจจัยเดียวที่ส่งเสริมการมีบุตรของประชากร เพราะปัจจุบันอัตราการเกิดมีจำนวนลดน้อยลง ในขณะที่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จึงต้องมีมาตรการเพื่อไม่ให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในอนาคต และการมอบสิทธิการลาให้แก่คู่สมรสตามกฎหมาย สืบเนื่องมาจากปัจจุบันสังคมไทยให้ความสำคัญต่อความเท่าเทียมทางเพศ ตลอดจนให้ความสำคัญต่อมารดาหลังคลอดที่มีภาวะโรคซึมเศร้าและการมีความเครียดสูงหลังคลอด จึงเห็นควรให้มอบสิทธิการลาให้แก่คู่สมรสตามกฎหมาย เพื่อให้สามารถช่วยเลี้ยงดูบุตร อันเป็นการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศโดยให้ผู้ชายได้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบช่วยเลี้ยงดูบุตร ไม่เป็นการผลักภาระให้ภริยาอันเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และได้ทำให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

สำนักกฎหมาย : มาตรการกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตร

นางสาววรรณวิภา ไผ่สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ฉบับนี้ กำหนดให้มีการเพิ่มจำนวนวันในการลาคลอดหรือการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเป็น ๑๘๐ วัน โดยได้รับค่าจ้างจากนายจ้างไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน และรับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีก ๙๐ วัน นั้น การกำหนดดังกล่าวเป็นการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมซึ่งยังไม่ครอบคลุมถึงแรงงานส่วนใหญ่ที่เป็นแรงงานนอกระบบ ส่วนประเด็นการเพิ่มจำนวนวันในการลาคลอดหรือการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเป็น ๑๘๐ วัน นั้น มีข้อสังเกตในประเด็นดังกล่าวว่า หากมีการกำหนดจำนวนสิทธิการลาเพิ่มขึ้น จะมีหญิงมีครรภ์ใช้สิทธิการลาจำนวนมากพร้อมกัน ซึ่งหากพิจารณาปัจจัยการมีบุตรนั้น จำนวนวันลาไม่ได้เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ทำให้ประชากรต้องการมีบุตร แต่ขึ้นกับเศรษฐกิจ สังคม และสถานะทางสังคม เป็นสิ่งกำหนดมากกว่า

สำนักกฎหมาย : มาตรการและกลไกทางกฎหมายที่สำคัญให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ตามกฎหมาย

นางสาววรรณวิภา ไผ่สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล : ปัจจุบันสังคมไทยให้ความสำคัญต่อความเท่าเทียมทางเพศ จึงได้เปิดโอกาสให้ผู้ชายที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีบทบาทมากขึ้นในการเลี้ยงดูบุตร หรือดูแลภริยาหลังคลอด เพราะว่าสุขภาพและอาการหลังคลอดของภริยาอาจไม่เหมาะสมต่อการเลี้ยงดูบุตรเพียงลำพัง หากพิจารณาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ หมวด ๒ ประเภทการลา ส่วนที่ ๓ การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ข้อ ๒๐ กำหนดให้ “ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร ข้อ ๒๐ กำหนดให้ “ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อน

หรือในวันที่ลาภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ” สำหรับร่างกฎหมายที่เสนอนี้ได้กำหนดให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตร หรือคู่สมรสตามกฎหมายของตน ไม่เกิน ๙๐ วัน ซึ่งการดำเนินการตามมาตรการและกลไกทางกฎหมายดังกล่าวเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของบุคคลในครอบครัวมากยิ่งขึ้น ทำให้บุตรเติบโตมามีพัฒนาการที่สมวัย

สำนักกฎหมาย : การตราพระราชบัญญัตินี้จะก่อให้เกิดประโยชน์กับประเทศชาติและประชาชน หรือไม่ อย่างไร

นางสาววรรณวิภา ไผ่สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล : การตราพระราชบัญญัตินี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์สำหรับต่อประเทศชาติ ทำให้ประเทศชาติมีอัตราเด็กแรกเกิดที่มีสุขภาพแข็งแรง นอกจากนี้ ถือเป็นปัจจัยที่เพิ่มโอกาสให้ประชากรมีบุตรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในระยะยาวส่งผลที่ดีต่อประเทศ กล่าวคือ ทำให้ไม่เกิดการขาดแคลนแรงงานในอนาคต สำหรับประโยชน์ต่อประชาชน ทำให้ประชาชนผู้มีความประสงค์จะลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร ลดความกังวลในเรื่องวันลา และค่าจ้างในระหว่างลา โดยสามารถใช้สิทธิการลาได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น และมารดามีเวลาในการเลี้ยงดูบุตร ให้นมบุตรเพิ่มมากขึ้น และเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ตามกฎหมาย ทำให้เป็นการส่งเสริมทำให้เด็กเติบโตโดยมีพัฒนาการสมวัย มีสุขภาพแข็งแรง ซึ่งเป็นนโยบายภาครัฐ ที่ให้การส่งเสริมในประเด็นดังกล่าว

ประเด็นคำถามจากการอภิปรายของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

สำนักกฎหมาย : ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน มีความสอดคล้องกับรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถคุ้มครองผู้ใช้แรงงานได้อย่างทั่วถึง ทั้งกลุ่มแรงงานในอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่และแรงงานนอกระบบ ที่มีอยู่เดิม หรือไม่ อย่างไร

นางสาววรรณวิภา ไผ่สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล : พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ยังไม่ครอบคลุมกลุ่มแรงงานทั้งหมด ซึ่งในปัจจุบันมีแรงงานนอกระบบจำนวนมากกว่าแรงงานในระบบ อีกทั้งแรงงานในระบบได้รับสิทธิประโยชน์จากระบบประกันสังคม ซึ่งมีความแตกต่างจากแรงงานนอกระบบ เช่น กลุ่มแรงงานภาคเกษตรกรรม กลุ่มแรงงานรถจักรยานยนต์รับจ้าง รถโดยสารสาธารณะ ประเภทแท็กซี่ กลุ่มแรงงานภาคธุรกิจการค้า กลุ่มแรงงานประกอบกิจการร้านเสริมสวย กลุ่มแรงงานนอกระบบดังกล่าวไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการเพื่อคุ้มครองแรงงาน ซึ่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ฉบับนี้ ยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองแรงงานทั้งหมด แต่ในทางปฏิบัติควรดำเนินการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินจากการจัดสรรงบประมาณให้แก่การลงทุนโครงการก่อสร้างปรับเปลี่ยนเป็นการจัดสรรงบประมาณให้ด้านทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มความคุ้มครองครอบคลุมทุกประเภทแรงงาน สืบเนื่องจากที่ผ่านมา สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (covid-19) กลุ่มแรงงานนอกระบบไม่ได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือจากภาครัฐ ประกอบกับในอนาคตประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น แต่อัตราเด็กแรกเกิดลดน้อยลง ทำให้เกิดปัญหาในอนาคต คือ ประเทศไทยขาดแคลนกลุ่มแรงงาน ทำให้จำเป็นต้องพึ่งพากลุ่มแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาปฏิบัติงานในประเทศไทยมากขึ้น ดังนั้น ประเทศไทยควรวางแผนรองรับกับสภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงาน

วางแผนการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานมากขึ้น ตลอดจนวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต การลดอัตราการเกิดหนี้ครัวเรือนของผู้สูงอายุให้ลดน้อยลง เพราะทรัพยากรมนุษย์ทุกช่วงวัย เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ รัฐบาลสามารถวางแผนการพัฒนาประเทศ โดยสามารถได้รับรายได้จากแหล่งรายได้ที่สำคัญ โดยหนึ่งในแหล่งรายได้ที่สำคัญนั้น รัฐบาลได้เก็บ จากภาษีอากรจากกลุ่มแรงงานในระบบ โดยเป็นหน้าที่ของบุคคลที่ต้องจ่ายหรือชำระให้แก่รัฐ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพื่อที่จะเป็นรายได้ให้รัฐได้นำไปใช้ในการพัฒนาประเทศ ต่อไป ดังนั้น ในอนาคตรัฐบาลควรวางแผนแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ให้กำหนดสิทธิประโยชน์ สวัสดิการครอบคลุมกลุ่มแรงงานทั้งหมด

สำนักกฎหมาย : การเพิ่มบทบัญญัติให้สิทธิลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเกี่ยวกับการลาคลอดบุตรนั้น จะส่งผลดีและผลเสียต่อภาคเศรษฐกิจ หรือไม่ อย่างไร

นางสาววรรณวิภา ไผ่สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล : การเพิ่มบทบัญญัติ ให้สิทธิลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเกี่ยวกับการลาคลอดบุตรนั้น ในภาคเศรษฐกิจ อาจจะไม่ได้รับผลกระทบ อย่างไรก็ตาม นายจ้างในภาคธุรกิจบางประเภท เช่น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) มีข้อสังเกตว่า เรื่องการบริหารจัดการภายในองค์กร ประเด็นการบริหารงานบุคคล ว่าการกำหนดระยะเวลา ให้หญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร จำนวน ๖ เดือน นั้น ถือว่าเป็นระยะเวลานาน อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน โดยไม่อาจสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานแทนได้ และหลังระยะเวลาซึ่งหญิงมีครรภ์ใช้สิทธิการลาแล้วกลับมาปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือไม่ ทั้งนี้ ควรเป็นหน้าที่ของหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยในการพิจารณา เสนอข้อมูลเชิงตัวเลขถึงผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมายว่าจะมีการเพิ่มต้นทุนเป็นจำนวนเท่าใด และปัจจัยดังกล่าวไม่ได้เป็นปัจจัยเดียวที่จะส่งเสริมให้ลูกจ้างหญิงส่วนมากยื่นลาคลอดแล้วจะทำให้ ประชากรมีบุตรเพิ่มขึ้น จึงทำให้การหมุนเวียนทางเศรษฐกิจไม่ได้รับผลกระทบแต่อย่างใด ทั้งนี้ การส่งเสริม ให้อัตราการเกิดของเด็กแรกเกิดเพิ่มขึ้นจะทำให้ในอนาคตประเทศไทยไม่ต้องประสบปัญหา การขาดแคลนแรงงานเพื่อช่วยพัฒนาประเทศต่อไป

สำนักกฎหมาย : รัฐควรมีการกำหนดแนวทางป้องกันการกีดกันทางเพศในการจ้างงาน หรือไม่ อย่างไร

นางสาววรรณวิภา ไผ่สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล : รัฐควรมีการกำหนด แนวทางป้องกันการกีดกันทางเพศในการจ้างงาน เพราะที่ผ่านมาบางหน่วยงานมีการรับสมัคร บุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยเลือกรับสมัครเฉพาะเพศชาย ผ่านการเกณฑ์ทหารแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติควรดำเนินการให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งกำหนดให้ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ดังนั้น การรับบุคคลเข้าปฏิบัติงานควรพิจารณาคุณสมบัติและความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมในการจ้างงาน และนายจ้างสามารถรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน

สำนักกฎหมาย : ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างต้องมีสถานที่ที่เหมาะสม และอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตร หรือบีบเก็บนํ้านมบุตรในที่ทำงานได้ ถือเป็นการส่งเสริมสิทธิมารดาในเรื่องการให้นมบุตร หรือไม่ อย่างไร

นางสาววรรณวิภา ไหมสน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล : เห็นด้วยเกี่ยวกับการเพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างต้องมีสถานที่ที่เหมาะสม และอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตร หรือบีบเก็บนํ้านมบุตรในที่ทำงานได้ ถือเป็นการส่งเสริมสิทธิมารดาในเรื่องการให้นมบุตร ซึ่งในปัจจุบันรัฐสภา หน่วยงาน และสถานประกอบการบางแห่งมีการส่งเสริมให้สถานที่ทำงานจัดสถานที่ที่เหมาะสม และอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตร หรือบีบเก็บนํ้านมบุตรในที่ทำงานได้ เพราะการดำเนินการดังกล่าว เป็นการจัดเตรียมสถานที่ จัดมุมที่เหมาะสม โดยเกิดประโยชน์ต่อองค์กรมีสถานที่ที่เหมาะสมเพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตร หรือบีบเก็บนํ้านมบุตร ทำให้ลูกจ้างไม่กังวลเรื่องการให้นมบุตร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อนายจ้าง ซึ่งหลายสถานประกอบการสามารถพัฒนาสถานที่ทำงานโดยมีผู้ดูแลเด็กที่มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม และทำให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดีเป็นการส่งเสริมสิทธิมารดาในเรื่องการให้นมบุตร ดังนั้น รัฐควรดำเนินการส่งเสริมประเด็นดังกล่าวให้มากขึ้น โดยให้สถานประกอบการที่ได้ดำเนินการแล้วมาให้คำแนะนำ และมีการประกาศยกย่องเชิดชูหน่วยงานสถานประกอบการที่ส่งเสริมสิทธิมารดาในเรื่องการให้นมบุตรเพิ่มจำนวนมากขึ้น

สำนักกฎหมาย : ประเด็นอื่น ๆ ที่ท่านมีความประสงค์จะให้สัณภาษณ์เพิ่มเติม

นางสาววรรณวิภา ไหมสน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล : ในฐานะรองประธานคณะกรรมการการสวัสดิการสังคม สภาผู้แทนราษฎร ได้ให้ความสำคัญต่อแรงงานทั้งระบบโดยเฉพาะแรงงานที่อยู่นอกระบบ ซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ เพราะปัจจุบันยังคงไม่มีระบบสวัสดิการใดมารองรับ นอกจากนี้ ยังได้ให้ความสำคัญต่อเรื่องบำนาญ อันเป็นสวัสดิการพื้นฐานของผู้สูงอายุ และผู้พิการ ซึ่งยังมีปัญหาการเลือกปฏิบัติ โดยเห็นสมควรให้มีการยกร่างกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานผู้พิการขึ้นใหม่เนื่องจากปัจจุบันยังมีประเด็นขึ้นสู่ศาลถึงกรณีความไม่เท่าเทียมในการจ้างแรงงานผู้พิการของผู้ประกอบการภาคเอกชนกับรัฐ กล่าวคือ โดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เรื่องการจ้างงานผู้พิการตามมาตรา ๓๓ บัญญัติไว้ว่า “เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน” มาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง บัญญัติไว้ว่า “นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงาน ตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา ๓๓ ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๒๔ (๕) ทั้งนี้ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุน” และตามมาตรา ๓๕ บัญญัติไว้ว่า “ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้น

อาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ โดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไข ที่คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการกำหนดในระเบียบ” ประกอบกับกฎกระทรวง กำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ จะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้า กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๓ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า “นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป รับคนพิการที่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุก ๑๐๐ คนต่อคนพิการ ๑ คน เศษของ ๑๐๐ คนถ้าเกิน ๕๐ คนต้องรับคนพิการเพิ่มอีก ๑ คน” และข้อ ๔ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า “หน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะ อยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คนพิการทุก ๑๐๐ ต่อคนพิการ ๑ คน เศษของ ๑๐๐ คน ถ้าเกิน ๕๐ คนต้องรับคนพิการเพิ่มอีก ๑ คน” กล่าวคือ บทบัญญัติตามมาตรา ๓๔ ใช้บังคับเฉพาะ สถานประกอบการเอกชนให้ต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แต่ไม่ใช้บังคับแก่รัฐ ทำให้หน่วยงานของรัฐ หากไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานก็ไม่มีผลผิด ไม่ต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนดังกล่าวแต่อย่างใด

สำหรับสภาพปัญหาของผู้พิการกรณีอื่น ๆ ได้แก่ บทนิยามคำว่า “คนพิการ” ยังไม่มีความชัดเจน กล่าวคือ ตามประกาศกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยังไม่มีความชัดเจน เช่น ความพิการทางร่างกาย หากตาบอดข้างเดียว หรือนิ้วอื่นที่ไม่ใช่นิ้วชี้ขาด ถือเป็นคนพิการหรือไม่ เพราะตามประกาศดังกล่าว ข้อ ๖ (๒) กำหนดว่า “ความพิการทางกาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วม ในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือความผิดปกติของศีรษะ ใบหน้า ลำตัว และภาพลักษณ์ภายนอกของร่างกายที่เห็นได้อย่างชัดเจน” จึงต้องมีการร่างกฎหมายใหม่ในอนาคต อย่างไรก็ดี มีหน่วยงานของรัฐที่รับผู้ปฏิบัติงานมาปฏิบัติงานตามสัดส่วนตามกฎหมาย ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงานกระทรวงคมนาคมซึ่งยังถือว่า มีจำนวนเพียงเล็กน้อย นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการตามมาตรา ๓๕ โดยการส่งเสริมให้มีการให้สัมปทาน สถานที่ให้แก่ผู้พิการมาขายสลากกินแบ่งรัฐบาล ซึ่งการส่งเสริมดังกล่าว ทางสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรได้เริ่มดำเนินการแล้ว





Scan QR Code รับชมการสัมภาษณ์
นางสาววรรณวิภา ไม้สน
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล



(ความยาว ๒๗.๔๗ นาที)

หมายเหตุ เนื้อหาการสัมภาษณ์ที่ปรากฏในวิดีโอคลิป อาจมีความแตกต่างจากข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารประกอบการพิจารณา (อ.พ.) ซึ่งเกิดจากระบบการตรวจสอบเนื้อหาทางวิชาการในเอกสารประกอบการพิจารณา (อ.พ.) เพื่อให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ หรือกระชับมากยิ่งขึ้น

บทสัมภาษณ์ความเห็นทางวิชาการ
เกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(นางสาวกาญจนา พูลแก้ว รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)^๑

นางสาวจิตรگان เจียรตระกูล
วิทยาการชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย
ผู้สัมภาษณ์



บทสัมภาษณ์ความเห็นทางวิชาการฉบับนี้ กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้รับความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์จาก นางสาวกาญจนา พูลแก้ว รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมกรมการ CA ๓๓๒ อาคารรัฐสภา โดยมี นางสาวจิตรگان เจียรตระกูล วิทยาการชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นผู้สัมภาษณ์ และมีคณะข้าราชการกลุ่มงานกฎหมาย ๒ เข้าร่วมสังเกตการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลทางวิชาการประกอบการพิจารณาของสมาชิกวุฒิสภาในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. โดยมีสาระสำคัญตามประเด็นการสัมภาษณ์สรุปได้ ดังนี้

^๑ ตำแหน่งในขณะที่ให้สัมภาษณ์

ประเด็นคำถามจากร่างพระราชบัญญัติ

๑. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มีความแตกต่างจากกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันอย่างไร

นางสาวกาญจนา พูลแก้ว : พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาแล้ว จำนวน ๘ ฉบับ และหากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งเสนอโดย นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ ได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภา ก็จะเป็นการแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๙ ซึ่งมีประเด็นที่แตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๕ ประเด็น ดังนี้

(๑) หากพิจารณาถึงการจ้างเหมาบริการในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ จะพบว่า การจ้างเหมาบริการของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐ นอกจากนี้ ปัจจุบันยังไม่ทราบจำนวนที่แน่ชัดของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการจัดเก็บข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาก่อน โดยสิ่งที่ได้มีการดำเนินการ คือ การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และหน่วยงานของรัฐได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุดประจำปี สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย และวันลาคลอด ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากการจ้างเหมาบริการผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ส่งผลให้การใช้สิทธิลาต่าง ๆ รวมถึงการลาป่วยของผู้ปฏิบัติงานดังกล่าว จะไม่ได้รับค่าตอบแทนในวันทีลา และเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากระบบประกันสังคม ดังนั้น เพื่อให้ลูกจ้างเหมาบริการในหน่วยงานของรัฐได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มมากขึ้น แม้อาจจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานทั้งฉบับ แต่ก็ก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงานมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ในเรื่องของเขตอำนาจศาล กรณีมีข้อพิพาทเกี่ยวกับการจ้างงานในหน่วยงานทางปกครอง ก็มักจะเป็นข้อพิพาทที่อยู่ภายใต้เขตอำนาจของศาลปกครอง แต่ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ในบางคำพิพากษาได้รับการวินิจฉัยแล้วว่า ข้อเท็จจริงดังกล่าวมิใช่การจ้างในลักษณะของการจ้างเหมาบริการ เนื่องจากมิได้มุ่งผลสำเร็จของงานตามลักษณะของสัญญาจ้างทำของ แต่มีเรื่องของการใช้อำนาจบังคับบัญชาของผู้ว่าจ้างมาเกี่ยวข้องด้วย จึงเข้าลักษณะการจ้างแรงงาน เช่น ตำแหน่งพนักงานขับรถ เพราะฉะนั้นร่างพระราชบัญญัตินี้ จึงได้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติให้บุคคลผู้รับจ้างทำงานให้แก่ภาครัฐได้รับสิทธิตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงกำหนดให้บรรดาข้อพิพาทเกี่ยวกับการจ้างงานที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลดังกล่าว และหน่วยงานของรัฐอยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน ซึ่งเป็นศาลชำนาญพิเศษ เพื่อเป็นการให้ความเป็นธรรมแก่บุคคลดังกล่าวต่อไป

(๒) เรื่องของสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน กำหนดสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไว้ ไม่เกิน ๙๘ วัน ในร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ จึงแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติให้การกำหนดวันลาเพื่อคลอดบุตร ให้เป็นไปตามจำนวนวันที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาได้ อีกประการหนึ่ง

(๓) ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้มีการเพิ่มบทบัญญัติให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ซึ่งสิทธิดังกล่าวจะเป็นไปตามเงื่อนไขที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

(๔) กรณีวันลาเพื่อคลอดบุตรของลูกจ้างหญิงซึ่งเดิมมีสิทธิลาคลอดได้จำนวน ๙๐ วัน ปัจจุบันกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเพื่อให้สอดคล้องตามหลักอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว กล่าวคือ กำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดขั้นต่ำ จำนวน ๑๔ สัปดาห์ หรือ ๙๘ วัน ทั้งนี้ ในเรื่องของค่าตอบแทนการทำงาน กรณีลูกจ้างหญิงใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรนั้น ปัจจุบันสิทธิตามกฎหมายต่าง ๆ ยังครอบคลุมเพียง ๙๐ วัน ทำให้ลูกจ้างหญิงยังคงไม่ได้รับค่าจ้างอีกจำนวน ๘ วัน ปัจจุบัน จึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม เพื่อให้ลูกจ้างหญิงซึ่งใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างจำนวน ๔๙ วัน และประกันสังคม จำนวน ๔๙ วัน รวมจำนวน ๙๘ วัน

(๕) การกำหนดให้นายจ้างยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เช่น ข้อมูลชั่วโมงการทำงาน ข้อมูลจำนวนลูกจ้าง หรือข้อมูลอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน โดยที่ผ่านมาทางภาครัฐต้องกำหนดแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน และจัดส่งให้แก่ นายจ้าง แต่ปัจจุบันการยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน สามารถดำเนินการผ่านระบบดิจิทัล ภาครัฐจึงไม่จำเป็นต้องนำส่งเอกสารทางไปรษณีย์ให้แก่ทางนายจ้าง โดยนายจ้างสามารถตรวจสอบการยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานได้ในระบบของอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงสามารถยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานได้ด้วยตนเอง ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือยื่นทางไปรษณีย์หรือทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าว

๒. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการกำหนดหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับการกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ

นางสาวกาญจนา พูลแก้ว : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ใช้คำว่า “คนทำงาน” (worker) มากกว่า คำว่า “ลูกจ้าง” ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้คือผู้ที่ขับเคลื่อนการทำงานไม่ว่าในเชิงเศรษฐกิจหรือทำงานเพื่อสนองนโยบายภาครัฐ การที่ภาครัฐนำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมาบังคับใช้กับภาคเอกชน การกำหนดช่วงเวลาพักให้แก่ลูกจ้าง การทำมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตราย การกำหนดช่วงระยะเวลาที่ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน หรือกรณีที่หากทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปแล้วจะมีผลกระทบต่อการจัดสรร ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ดังกล่าวก็มีสิทธิขอเปลี่ยนงานหรือประเภทของงาน เป็นการชั่วคราวได้ แต่อย่างไรก็ดี ภาครัฐกลับไม่ได้ให้ความคุ้มครองดังกล่าวแก่ลูกจ้างเหมาบริการในหน่วยงานของรัฐ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีจำนวนมาก ทั้งที่เป็นสิทธิประโยชน์ในการยกระดับพัฒนาการคุ้มครองแรงงานภาครัฐ และภาครัฐเป็นผู้กำหนดหลักการของกฎหมาย

ดังกล่าว ดังนั้น สิ่งที่ภาครัฐต้องดำเนินการ คือ การคุ้มครองบุคคลที่ทำงานให้แก่ส่วนราชการทั้งราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ ที่ยังได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวได้รับความคุ้มครองเทียบเท่ามาตรฐานขั้นต่ำเป็นอย่างน้อยและให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการดำเนินการดังกล่าวอาจจะมีผลกระทบต่อเรื่องของงบประมาณรายจ่ายภาครัฐ แต่จำเป็นต้องมีการสร้างความสมดุล กำหนดสถานะ และสิทธิต่าง ๆ ระหว่างภาครัฐและผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐอย่างเหมาะสม เพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ สามารถดำเนินการต่อไปได้ เช่น การได้รับค่าตอบแทนการทำงาน สิทธิเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน รวมถึงการกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงาน ซึ่งโดยหลักในกิจการทั่วไปนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน แต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง กฎหมายกำหนดเวลาทำงานไว้ไม่เกิน ๗ ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งเป็นหลักการที่ควรมีการกำหนดความคุ้มครองดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างที่มาทำงานให้แก่ภาครัฐด้วย

๓. มาตรการและกลไกทางกฎหมายที่สำคัญในการให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอด หรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ หรือการมอบสิทธิการลาให้แก่คู่สมรสตามกฎหมาย

นางสาวกาญจนา พูลแก้ว : เมื่อมีการพิจารณาสิทธิการลาเพื่อคลอดบุตร โดยกำหนดจำนวนวันลาและสิทธิได้รับค่าตอบแทนในวันลาเพื่อคลอดบุตร ผ่านมติของที่ประชุมคณะกรรมการวิสามัญร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวมีผลบังคับใช้แล้ว หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามก็จะมีมาตรการในการบังคับใช้กฎหมาย โดยพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งหากดำเนินการตรวจแรงงานแล้ว ปรากฏว่า มีกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการกำหนดจำนวนวันลา หรือค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับในวันลา ก็จะมีโทษทางกฎหมาย ในลักษณะของโทษปรับเป็นพินัย และยังมีความผิดทางอาญาด้วย

ส่วนการมอบสิทธิการลาให้แก่คู่สมรสตามกฎหมาย เป็นการช่วยภริยาเลี้ยงดูบุตร ซึ่งบิดาอาจเข้ามาใช้สิทธิการลา ในช่วงที่ภริยาเจ็บป่วย แต่ปัจจุบันยังไม่ได้กำหนดกรอบกฎหมายดังกล่าว จึงต้องติดตามว่า หลังจากเข้าสู่วาระการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาแล้ว ผลจะออกมาเป็นประการใด เพื่อจะบังคับใช้ภายใต้กรอบของกฎหมายต่อไป ทั้งนี้ หากกฎหมายมีบทกำหนดโทษทางอาญา ก็จะต้องพิจารณาต่อไปว่าสามารถปรับเป็นพินัยได้ หรือไม่ เช่น การคุ้มครองแรงงานทั่วไป หากไปจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ต้องดำเนินคดีอาญาในชั้นพนักงานสอบสวน ไม่สามารถปรับเป็นพินัยได้

๔. มาตรการกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ในวันลาเพื่อคลอดบุตร

นางสาวกาญจนา พูลแก้ว : ปัจจุบันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตรไว้ จำนวน ๔๕ วัน และประกันสังคมจ่ายค่าจ้าง จำนวน ๔๕ วัน รวมจำนวน ๙๐ วัน ส่วนร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ฉบับนี้ กำหนดจำนวนสิทธิการลาคคลอดเป็น ๙๘ วัน ทำให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเพิ่มจาก จำนวน ๔๕ วัน เป็นจำนวน ๔๙ วัน และประกันสังคม ต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มจาก จำนวน ๔๕ วัน เป็นจำนวน ๔๙ วัน ซึ่งหากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามจำนวนวันที่กฎหมาย

กำหนดก็จะมีบทกำหนดโทษไว้ โดยพนักงานตรวจแรงงานอาจมีคำสั่งบังคับ ในกรณีลูกจ้างยื่นคำร้อง หรือกรณีพนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบแล้ว ปรากฏว่ามีการกระทำความผิดดังกล่าว สามารถออกคำสั่งบังคับได้ แม้ไม่มีการยื่นคำร้อง และในกรณีนายจ้างไม่ชำระเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสามารถกำหนด ดอกเบี้ยผิดนัดชำระได้ ซึ่งหากพบว่า นายจ้างยังคงไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ก็จะมีการกำหนดโทษทางอาญา และโทษปรับเป็นพินัยต่อไป

๕. มาตรการและกลไกทางกฎหมายที่สำคัญให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลา เพื่อช่วยเหลือภริยา ที่คลอดบุตรได้ตามกฎหมาย

นางสาวกาญจนา พูลแก้ว : การส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลา เพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรถือเป็นหลักการที่มีความเหมาะสม เพราะปัจจุบันโครงสร้าง ประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และจากสถิติพบว่า อัตราการเกิดลดน้อยลง ดังนั้น การให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรเพิ่มเติมและได้รับค่าตอบแทนการทำงานเพิ่มขึ้น ในขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ตามกฎหมาย จึงมีความเหมาะสม ซึ่งร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดให้สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ของลูกจ้างชายเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หากนายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลง ก็จะไม่ก่อให้เกิดปัญหา แต่หากนายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงาน สามารถออกคำสั่งบังคับได้ หรืออาจมีโทษปรับเป็นพินัย ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวสามารถเริ่มต้น จากลูกจ้างร้องเรียนด้วยตนเอง หรือพนักงานตรวจแรงงานตรวจพบว่า ลูกจ้างที่ประสงค์จะลา ไม่สามารถใช้สิทธิลาได้ ทั้งนี้ แม้ว่าพนักงานตรวจแรงงานจะได้ข้อมูล โดยที่ยังไม่มีลูกจ้างดำเนินการ เขียนคำร้องก็สามารถดำเนินการตามกฎหมายได้ ดังนั้น หากพบประเด็นเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ผู้พบเห็นหรือลูกจ้างซึ่งต้องทำงานกับนายจ้างอาจจะประสาน เพื่อขอคำปรึกษา ผ่านช่องทางสายด่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หมายเลขโทรศัพท์ ๑๕๔๖ หรือหมายเลขโทรศัพท์ ๑๕๐๖ กด ๓

๖. มาตรการและกลไกทางกฎหมายที่สำคัญในการกำหนดให้นายจ้าง ซึ่งมีลูกจ้าง รวมกันตั้งแต่ ๑๐ คน ขึ้นไป ยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน

นางสาวกาญจนา พูลแก้ว : ที่ผ่านมา การกำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกัน ตั้งแต่ ๑๐ คน ขึ้นไป ยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานเพื่อแสดงรายละเอียด การจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละปีนั้น เป็นหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่จะต้องจัดทำหนังสือพร้อมแนบเอกสารแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานจัดส่งไปยัง สถานประกอบการ เพื่อให้สถานประกอบการกรอกข้อมูลและจัดส่งให้กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานภายในระยะเวลาประมาณ ๑ เดือน ซึ่งส่วนใหญ่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะส่งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานไปยังสถานประกอบการประมาณเดือนธันวาคม และสถานประกอบการต้องนำส่งกลับภายในประมาณเดือนมกราคม ซึ่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ฉบับนี้ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติทำให้ภาครัฐไม่ต้องจัดทำหนังสือ และส่งแบบให้สถานประกอบการ แต่สถานประกอบการต้องจัดส่งแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานให้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายในระยะเวลาเดิม ทั้งนี้ อาจจะมียื่น ด้วยตนเอง ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดซึ่งใกล้เคียงที่ตั้งของสถานประกอบการ

หรือใช้วิธีการจัดส่งทางไปรษณีย์ อย่างไรก็ตาม สถานประกอบการควรประสานมายังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อติดตามการได้รับแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่จัดส่งมา หรือสามารถยื่นแบบทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งหากไม่ยื่นแบบภายในระยะเวลาที่กำหนดก็จะมีโทษตามกฎหมาย ทั้งนี้ การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าวจะทำให้ภาครัฐประหยัดงบประมาณในการจัดส่งไปรษณีย์ไปยังสถานประกอบการหลายแห่งทั่วประเทศ เพราะปัจจุบันมีสถานประกอบการมากถึงประมาณ ๔๐๐,๐๐๐ แห่ง ซึ่งบางแห่งเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) อาจทำให้ประสบปัญหาในการจัดส่งเอกสาร เนื่องจากสถานที่ตั้งสถานประกอบการกับสถานที่จดทะเบียนไม่ใช่แห่งเดียวกัน

๗. การตราพระราชบัญญัตินี้จะก่อให้เกิดประโยชน์กับประเทศชาติและประชาชนหรือไม่ อย่างไร

นางสาวกาญจนา พูลแก้ว : การตราพระราชบัญญัตินี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์กับประเทศชาติและประชาชนเพราะเป็นการยกระดับมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงาน กล่าวคือ คุ้มครองคนทำงานซึ่งมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและขับเคลื่อนการดำเนินการตามนโยบายของภาครัฐ ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างพนักงานภาครัฐกับภาคเอกชน นอกจากนี้ ยังเป็นการยกระดับมาตรฐานแรงงาน พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงลดค่าใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐในบางส่วน การดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายทำให้สอดคล้องต่อสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งเรื่องโครงสร้างประชากร หรือภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงโดยนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องซึ่งที่ผ่านมามีบางกรณีที่มีโทษทางอาญาก็สามารถเปลี่ยนเป็นโทษปรับเป็นพินัยได้ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทยให้เกิดประโยชน์ต่อผู้นำของประเทศไทย ในการเข้าร่วมการประชุมระดับนานาชาติว่า ประเทศไทยนำหลักการคุ้มครองแรงงานมาบังคับใช้ไม่ใช่บังคับเฉพาะภาคเอกชนเท่านั้น แต่บังคับใช้กับภาครัฐเช่นเดียวกัน ทำให้การบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นไปตามหลักการสากล ทำให้สร้างความเชื่อมั่นซึ่งจะส่งผลดีต่อการค้าและการลงทุนของประเทศไทย เพราะปัจจุบันเรื่องแรงงานมีการกล่าวถึงในการประชุมระดับนานาชาติในหลายประเด็น ทั้งนี้ หากประเทศไทยเตรียมความพร้อมในประเด็นการคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องตามหลักการสากลจะทำให้เกิดการยอมรับ สร้างความน่าเชื่อถือในการประชุมการค้าระหว่างประเทศ

๘. ประเด็นอื่น ๆ ที่ท่านมีความประสงค์จะให้สัมภาษณ์เพิ่มเติม

นางสาวกาญจนา พูลแก้ว : ในส่วนของกระทรวงแรงงานประกอบด้วยหลายหน่วยงาน ซึ่งมีหน่วยงานทั้งในส่วนที่บังคับใช้กฎหมาย หน่วยงานที่สร้างและพัฒนา อย่างเช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานประกันสังคมที่มีการให้สิทธิประโยชน์ในการเจ็บป่วย การทุพพลภาพ การเสียชีวิต หรือชราภาพ หรือสิทธิเกี่ยวกับการลาคลอดต่าง ๆ รวมถึงสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในเชิงนโยบาย และกรมการจัดหางานซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว แรงงานไทย ที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ หน่วยงานต่าง ๆ มีภารกิจสอดคล้องกัน

ดังนั้น การคุ้มครองคนทำงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกัน จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างหน่วยงาน สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม

ประเด็นคำถามจากการอภิปรายในชั้นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

๑. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน มีความสอดคล้องกับรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถคุ้มครองผู้ใช้แรงงานได้อย่างทั่วถึง ทั้งกลุ่มแรงงานในอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่และแรงงานนอกระบบที่มีอยู่เดิมหรือไม่ อย่างไร

นางสาวกาญจนา พูลแก้ว : กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเดิมใช้บังคับกับเอกชน แต่ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ฉบับนี้แก้ไขเพิ่มเติมให้มีการบังคับใช้ในกรณีการจ้างเหมาบริการภาครัฐ ถือเป็นการขยายการคุ้มครองมากขึ้น แต่ในกรณีแรงงานอิสระ หรือแรงงานนอกระบบ มีกฎหมายบางฉบับที่บังคับใช้ เช่น กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๗ และกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันกระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างการพิจารณาเสนอร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. เพื่อขยายการคุ้มครองแรงงานให้กว้างมากยิ่งขึ้น โดยคุ้มครองกลุ่มคนทำงานที่ไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้าง ซึ่งหากร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมีผลใช้บังคับจะทำให้แรงงานอิสระ เช่น กลุ่ม Gig Economy (ระบบเศรษฐกิจจากการจ้างงานแบบครั้งคราว) กลุ่มไรเดอร์หรือคนที่ทำงานแพลตฟอร์ม จะได้รับการคุ้มครองให้สอดคล้องกับสถานการณ์การจ้างงานที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้น การบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานฉบับเดียวในการดูแลทุกกลุ่มแรงงานจึงไม่เหมาะสม และควรแก้ไขเพิ่มเติมให้มีการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศ สถานการณ์ และโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป

๒. การเพิ่มบทบัญญัติให้สิทธิลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเกี่ยวกับการลาคลอดบุตรนั้น จะส่งผลดีและผลเสียต่อภาคเศรษฐกิจ หรือไม่ อย่างไร

นางสาวกาญจนา พูลแก้ว : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๙๘ วัน ฉบับนี้ซึ่งเป็นไปตามหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ที่กำหนดให้ผู้หญิงสามารถทำหน้าที่มารดาได้เต็มที่โดยไม่ถูกทอดทิ้งในตลาดแรงงาน ซึ่งการกำหนดสิทธิลาคลอดดังกล่าวจะเป็นการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) แม้ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน แต่ได้นำหลักการพื้นฐานดังกล่าวมากำหนดในกฎหมายเพื่อเป็นการคุ้มครองตามมาตรฐานขั้นต่ำ แต่อย่างไรก็ตาม นายจ้างกับลูกจ้างสามารถร่วมกันกำหนดข้อตกลงที่เป็นประโยชน์มากกว่ามาตรฐานขั้นต่ำได้

ทั้งนี้ ตามสถิติโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ในขณะเดียวกันอัตราการเกิดมีแนวโน้มลดจำนวนลง จึงต้องพิจารณาร่วมกันว่าในอนาคตจะดำเนินการอย่างไร ให้ผู้ที่เป็นกำลังแรงงานของประเทศได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมซึ่งหากมีการกำหนดสิทธิลาคลอดของหญิงมีครรภ์เพิ่มขึ้น

ก็จะช่วยคุ้มครองคุณภาพชีวิตของบุตรที่เกิดมาอันเป็นการส่งเสริมการเลี้ยงดูบุตรด้วยนมมารดา ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตร ตลอดจนเป็นการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality) ดังนั้น การเพิ่มบทบัญญัติดังกล่าวจึงเป็นการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยพิจารณาภายใต้ความเหมาะสมให้การจ้างงานระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างสามารถดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่สร้างภาระให้แก่ฝ่ายใดมากเกินไป แต่อย่างไรก็ตาม นายจ้างและลูกจ้างสามารถร่วมกันกำหนดข้อตกลงที่เป็นประโยชน์มากกว่ามาตรฐานขั้นต่ำได้

๓. รัฐควรมีการกำหนดแนวทางป้องกันการกีดกันทางเพศในการจ้างงาน หรือไม่ อย่างไร

นางสาวกาญจนา พูลแก้ว : สำหรับกระทรวงแรงงาน ในส่วนของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ปัจจุบันประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานแล้ว จำนวน ๗ ฉบับ จากทั้งหมด ๑๐ ฉบับ โดยเรื่องของความเสมอภาคในการจ้างงานจะเกี่ยวข้องกับอนุสัญญาระดับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. ๑๙๕๘ (Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)) และอนุสัญญาระดับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทน ที่เท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน ค.ศ. ๑๙๕๑ (Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)) กล่าวคือ หากลักษณะงานประเภทเดียวกัน ต้องให้ค่าตอบแทน ที่ไม่แตกต่างกันหรือต้องไม่เลือกปฏิบัติ เพราะที่ผ่านมามีการจ้างงานมีการเลือกปฏิบัติ โดยรับสมัคร เฉพาะเพศชายหรือเพศหญิงเท่านั้น ซึ่งไม่สามารถดำเนินการดังกล่าวได้แล้ว เพราะตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕ บัญญัติให้ นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ ซึ่งหากนายจ้างฝ่าฝืน โดยการเลือกปฏิบัติก็จะมีโทษปรับ นอกจากนี้ ประเทศไทยยังเป็นรัฐภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัด การเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ หรือที่เรียกว่า CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) ซึ่งเป็นอนุสัญญาของสหประชาชาติมีการกล่าวถึง ในเรื่องของความเท่าเทียมระหว่างเพศและป้องกันไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ โดยมีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นหน่วยงานหลักในการดูแล ดังนั้น ในเรื่องของความเท่าเทียมระหว่างเพศจึงควรได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมทั้งเพศหญิงและเพศชาย

๔. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างต้องมีสถานที่ที่เหมาะสม และอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตร หรือปั๊มน้ำนมบุตรในที่ทำงานได้ ถือเป็นการส่งเสริมสิทธิมารดาในเรื่องการให้นมบุตร หรือไม่ อย่างไร

นางสาวกาญจนา พูลแก้ว : โดยที่ทราบกันอยู่ทั่วไปว่า น้ำนมแม่เป็นน้ำนมที่มีคุณภาพดีที่สุด แม้ในทางการค้าจะมีนมในรูปแบบกระป๋องจำหน่าย แต่ก็ยังจำเป็นต้องส่งเสริมสิทธิมารดาในเรื่อง การให้นมบุตร เพื่อให้ส่งผลดีต่อสุขภาพของมารดา และสร้างภูมิคุ้มกันโรคให้แก่บุตร ทั้งนี้ ในที่ประชุมใหญ่ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference หรือ ILC) สมัยที่ ๙๘ ได้มีการประกาศนโยบายเร่งด่วนหลายประเด็น รวมถึงประเด็นเรื่องการตระหนักถึงภาวะเศรษฐกิจ ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงาน เพื่อทำให้หญิงมีครรภ์ได้รับการคุ้มครองรายได้ที่พึงมีขณะตั้งครรภ์ ซึ่งในทางปฏิบัติ สำหรับกระทรวงแรงงาน ในส่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการส่งเสริม การจัดตั้งมุมนมแม่เพื่อเป็นสถานที่ในการให้น้ำนมบุตร โดยดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ ต่อเนื่องมา

จนถึงปัจจุบัน โดยมีภาคีเครือข่ายจำนวนมาก เช่น กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร สำนักงานองค์การอนามัยโลกประจำประเทศไทย มูลนิธิศูนย์นมแม่แห่งประเทศไทย สภาการพยาบาล ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (National Electronics and Computer Technology Center) หรือเนคเทค (NECTEC) องค์การยูนิเซฟ และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เข้ามามีส่วนร่วมเป็นภาคีเครือข่าย โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจในการส่งเสริมภาคีเครือข่าย ให้ดำเนินการจัดตั้งมุนนมแม่ เพราะการจัดตั้งมุนนมแม่ มีประโยชน์ตามที่กล่าวไปข้างต้น

นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก็ได้มีการส่งเสริมในเรื่องดังกล่าว โดยการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย มรท - ๘๐๐๑ ในหมวดเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิง กล่าวคือ กำหนดไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ถ้าลูกจ้างหญิงมีครรภ์หรืออยู่ในช่วงให้นมบุตร ก็ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อตนเอง หรือจะต้องอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงพัก เพื่อเก็บนํ้านมในช่วงให้นมบุตรโดยให้นับเป็นเวลาทำงาน รวมถึงการไม่เลิกจ้างเพราะเหตุจากการมีครรภ์ ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวเป็นมาตรฐานโดยสมัครใจ ในปัจจุบันกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีการส่งเสริมการจัดสวัสดิการด้านการจัดตั้งมุนนมแม่ด้วยการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ให้ภาคีเครือข่ายทราบวิธีการจัดตั้งมุนนมแม่ มีการอบรมความรู้การจัดตั้งมุนนมแม่ให้แก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรของภาคีเครือข่ายเพื่อให้บุคคลดังกล่าวสามารถเป็นที่ปรึกษาให้แรงงานหญิงได้ อย่างไรก็ตาม การจัดตั้งมุนนมแม่ ไม่ใช่สวัสดิการตามกฎหมาย แต่เป็นสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพยายามส่งเสริมให้มีการดำเนินการมาโดยตลอด ซึ่งสถานประกอบการภาคเอกชนหลายแห่งมีความพร้อมในการจัดตั้งมุนนมแม่ และสนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการให้นมบุตร เช่น เครื่องปั้มนม โดยปัจจุบันมีสถานประกอบการดำเนินการจัดมุนนมแม่แล้วประมาณ ๒,๐๐๐ กว่าแห่ง





Scan QR Code รับชมการสัมภาษณ์
นางสาวกาญจนา พูลแก้ว
รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



(ความยาว ๓๑.๒๗ นาที)

หมายเหตุ เนื้อหาการสัมภาษณ์ที่ปรากฏในวิดีโอคลิป อาจมีความแตกต่างจากข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารประกอบการพิจารณา (อ.พ.) ซึ่งเกิดจากกระบวนการตรวจสอบเนื้อหาทางวิชาการในเอกสารประกอบการพิจารณา (อ.พ.) เพื่อให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ หรือกระชับมากยิ่งขึ้น

**บทสัมภาษณ์ความเห็นทางวิชาการ
ของนายสาวิทย์ แก้วหวาน ประธานสมาพันธ์สมาพันธ์แรงงานไทย
เกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.**

ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ความเห็นทางวิชาการเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

.....

ประเด็นจากร่างพระราชบัญญัติ

๑. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดหลักการที่สำคัญให้ร่างพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ อย่างไร

เห็นด้วยกับการกำหนดหลักการให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้สามารถใช้บังคับกับหน่วยงานภาครัฐในทุกภาคส่วน ซึ่งสอดคล้องกับหลักความเสมอภาคเท่าเทียมตามหลักสากล และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เนื่องจากลูกจ้างทุกคน ในทุกสาขาอาชีพ ควรที่จะได้รับสิทธิการลาคลอดอย่างเท่าเทียมกัน เนื่องด้วยปัจจุบันประเทศไทยมีอัตราการเกิดที่ลดลงเป็นอย่างมาก หลักการดังกล่าวจะเป็นการส่งเสริมให้ประชากรมีบุตรเพิ่มขึ้น และส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการที่มีคุณภาพมากขึ้น

๒. ท่านมีความคิดเห็นกับการกำหนดมาตรการและกลไกทางกฎหมายที่สำคัญในการให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ หรือการมอบสิทธิการลาให้แก่คู่สมรสตามกฎหมาย อย่างไร

สิทธิการลาคลอดควรเป็นของมารดาเป็นหลัก เพื่อที่จะได้มีเวลาให้นมบุตร อย่างน้อย ๖ เดือน รวมทั้งเพื่อให้เด็กมีพัฒนาการ ความฉลาดทางสติปัญญา Intelligence Quotient (IQ) ความฉลาดทางอารมณ์ Emotional Quotient (EQ) อย่างมีคุณภาพมากที่สุด แต่หากมีกรณีฉุกเฉิน เช่น มารดาเสียชีวิตหรือไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้ สิทธินั้นจึงสามารถมอบให้แก่บิดาหรือผู้ปกครองได้ และควรให้สามีสามารถลาไปเลี้ยงดูบุตรได้ในระยะเวลาที่เหมาะสมโดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน อย่างไรก็ตามสำหรับบุคคลที่ไม่มีนายจ้าง ทั้งผู้เป็นภริยาและสามี ภาครัฐควรสนับสนุน ส่งเสริมงบประมาณในการตั้งครรภ์ การดูแลครรภ์ การลาเพื่อคลอดบุตร และการเลี้ยงดูบุตรโดยถ้วนหน้าเท่าเทียมกัน

๓. ท่านมีความคิดเห็นกับการกำหนดมาตรการให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตร อย่างไร

เห็นควรให้กฎหมายบัญญัติให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งรวมกันจำนวน ๑๘๐ วัน โดยได้รับค่าจ้างตามจำนวนวันที่ใช้สิทธิลาดังกล่าว

๔. ท่านมีความคิดเห็นกับการกำหนดมาตรการและกลไกทางกฎหมายที่สำคัญให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ตามกฎหมาย อย่างไร

สามีสามารถใช้สิทธิลาต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อดูแลภริยาและบุตรได้ จำนวน ๓๐ วัน และได้รับค่าจ้างตามจำนวนวันที่ใช้สิทธิลาดังกล่าว หรือจำนวนมากกว่านั้น

๕. ท่านมีความคิดเห็นกับการกำหนดมาตรการและกลไกทางกฎหมายที่สำคัญในการกำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ ๑๐ คน ขึ้นไป ยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน อย่างไร

เห็นด้วยกับมาตรการและกลไกทางกฎหมายดังกล่าว เพราะผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้างจะได้ทราบว่าการปฏิบัติงานในสถานประกอบการนั้น มีสภาพการจ้าง สวัสดิการ สภาพการทำงานเป็นอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานควรรับทราบรายละเอียดสภาพการจ้างนั้นนับแต่วันสมัครเข้าทำงาน เพื่อประกอบการตัดสินใจได้ว่า ควรสมัครเข้าปฏิบัติงานหรือไม่ควรสมัครเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการดังกล่าว

๖. การตราพระราชบัญญัตินี้จะก่อให้เกิดประโยชน์กับประเทศชาติและประชาชนหรือไม่ อย่างไร

การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อประเทศชาติ เพราะอัตราการเกิดมีจำนวนลดน้อยลง ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทย คือ สังคมไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่า ในช่วง ๓ ถึง ๔ ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยมีอัตราการเกิดน้อยกว่าอัตราการเสียชีวิตจำนวนประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ คนต่อปี ทำให้สังคมไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคง ความเข้มแข็งของประเทศ ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่จะเข้ามาทดแทนแรงงานในอนาคต

๗. ประเด็นอื่น ๆ ที่ท่านมีความประสงค์จะให้สัมภาษณ์เพิ่มเติม

เห็นควรให้ภาครัฐช่วยเหลือเป็นเงินอุดหนุนเด็กถ้วนหน้า ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ ๖ ปี จำนวน ๓,๐๐๐ บาทต่อเดือน

ประเด็นจากการอภิปรายของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

๑. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน มีความสอดคล้องกับรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถคุ้มครองผู้ใช้แรงงานได้อย่างทั่วถึง ทั้งกลุ่มแรงงานในอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่และแรงงานนอกระบบที่มีอยู่เดิม หรือไม่ อย่างไร

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบันมีข้อจำกัดในการบังคับใช้ เพราะไม่ครอบคลุมถึงแรงงานทั้งหมด ตั้งแต่บทนิยามของคำว่า “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” มีการบัญญัติไว้ไม่ชัดเจน ทำให้แรงงานจำนวนมากไม่ได้รับการคุ้มครอง เช่น แรงงานนอกระบบ การรับจ้างดูแลงานภายในบ้าน การจ้างงานแบบแพลตฟอร์ม การจ้างงานในภาครัฐ ลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจ รวมถึงจำนวนพนักงานตรวจแรงงานที่มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการตรวจแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๒. การเพิ่มบทบัญญัติให้สิทธิลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเกี่ยวกับการลาคลอดบุตรนั้น จะส่งผลดีและผลเสีย ต่อภาคเศรษฐกิจ หรือไม่ อย่างไร

การเพิ่มสิทธิการลาคลอดบุตรจะส่งผลดีต่อความมั่นคงของระบบเศรษฐกิจไทย เพราะจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ประชากรมีบุตรเพิ่มขึ้น ในการสนับสนุนการมีบุตรนั้น ภาครัฐควรต้องจัดหาสถานที่เลี้ยงเด็กเล็กให้มีเวลาทำการให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน โดยให้สถานที่ที่มีมาตรฐานในเรื่องความสะดวก สะอาด ตลอดจนในส่วนของเครื่องมือ อุปกรณ์ และผู้ดูแลเด็กที่มีประสิทธิภาพ หรือสนับสนุนส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ ให้ทุกสถานประกอบการ จัดให้มีศูนย์เลี้ยงเด็กเพิ่มมากขึ้น และควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการเรียน การพัฒนาบุคลากร ให้เป็นกำลังแรงงานของประเทศ นำไปสู่การลดการพึ่งพาแรงงานนำเข้าจากต่างประเทศได้เป็นอย่างดี

๓. รัฐควรมีการกำหนดแนวทางป้องกันการกีดกันทางเพศในการจ้างงาน หรือไม่ อย่างไร

รัฐควรมีการกำหนดแนวทางป้องกันการกีดกันทางเพศในการจ้างงาน เพราะหลักการดังกล่าวทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเท่าเทียมในเรื่องของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับประเทศไทย ได้ให้สัตยาบันต่อปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) แผนการพัฒนาโลกเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งอนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ดังนั้น ในบทบัญญัติของกฎหมายที่จะปรับปรุงแก้ไขจึงควรกำหนดในเรื่องของแนวทางป้องกันการกีดกันทางเพศในการจ้างงานไว้อย่างชัดเจน

๔. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างต้องมีสถานที่ที่เหมาะสม และอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตร หรือบีบเก็บน้ำนมบุตรในที่ทำงานได้ ถือเป็นการส่งเสริมสิทธิมารดาในเรื่องการให้นมบุตร หรือไม่ อย่างไร

รัฐควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้มารดาและเด็กมีสวัสดิการพื้นฐานที่ครอบคลุม เช่น ค่าคลอดบุตร อุปกรณ์การเลี้ยงเด็กแรกเกิด การเรียนโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดสถานที่ที่เหมาะสม และอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตร หรือบีบเก็บน้ำนมบุตรในที่ทำงานได้ และหากมีผู้ดูแลประจำสถานที่เลี้ยงเด็กควรกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสม ทั้งนี้ สถานที่เลี้ยงเด็กควรอำนวยความสะดวกต่อมารดา บิดา และผู้ปกครองในการเดินทางเพื่อดูแลบุตร

ภาคผนวก

- : สำเนาหนังสือสภาผู้แทนราษฎร
ด่วนที่สุด ที่ สผ ๐๐๑๔/๗๑๖๗
ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘
เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
กราบเรียน ประธานวุฒิสภา
- : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
ที่สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว
- : บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ
ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
- : รายงานผลการรับฟังความคิดเห็น
และการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมาย
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(นางสาววรรณวิภา ไ้มั่น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร)
- : พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
และที่แก้ไขเพิ่มเติม



<https://qr.senate.go.th/sh/f/?k=WO9IL>

(โปรดแตะที่ URL)



“การตราพระราชบัญญัติของรัฐสภา”

“มาตรา ๘๑ ร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญและร่างพระราชบัญญัติ จะตราขึ้นเป็นกฎหมายได้ก็แต่โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา

ภายใต้บังคับมาตรา ๑๔๕ ร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญและร่างพระราชบัญญัติ ที่ได้รับความเห็นชอบของรัฐสภาแล้ว ให้นายกรัฐมนตรีนำขึ้นทูลเกล้าทูลกระหม่อมถวายเพื่อพระมหากษัตริย์ทรงลงพระปรมาภิไธย และเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับเป็นกฎหมายได้”

(บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๘๑)

ออกแบบโดย : สำนักการพิมพ์

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๐ ๒๘๓๑ ๙๔๑๙, ๐ ๒๘๓๑ ๙๔๗๑ - ๒, ๐ ๒๘๓๑ ๙๔๗๕

