



รายงานผลการรับฟังความคิดเห็น  
และการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมาย

**ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....**  
(นายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร )



**โดย**

คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบ  
ที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายไปสู่ภาคประชาชน  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
<b>ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของร่างพระราชบัญญัติ</b>	<b>1-1</b>
1. ชื่อร่างพระราชบัญญัติ	1-1
2. หลักการและเหตุผล	1-1
3. ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติ	1-1
<b>ส่วนที่ 2 การรับฟังความคิดเห็นและสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น</b>	<b>2-1</b>
1. ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น	2-1
2. ตารางเปรียบเทียบร่างพระราชบัญญัติ	2-1
3. ผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากร่างพระราชบัญญัติ	2-10
4. ประเด็นการรับฟังความคิดเห็น	2-11
5. ระยะเวลาและวิธีการการรับฟังความคิดเห็น	2-12
6. สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น	2-14
<b>ส่วนที่ 3 รายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างพระราชบัญญัติ</b>	<b>3-1</b>
1. ความเป็นมา สภาพปัญหา ความจำเป็นที่จะต้องตราพระราชบัญญัติ	3-1
2. ความสอดคล้องของร่างพระราชบัญญัติ	3-1
3. ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ	3-2
4. ความสัมพันธ์หรือความใกล้เคียงกับกฎหมายอื่น	3-2
5. ผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย	3-2
6. ผลกระทบของร่างกฎหมายที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (CORRUPTION)	3-3
7. การกำหนดให้มีระบบอนุญาตอนุมัติหรือการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่	3-3
8. การกำหนดให้มีระบบคณะกรรมการ	3-3
9. บทกำหนดโทษ	3-3
<b>ส่วนที่ 4 การเปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างพระราชบัญญัติ</b>	<b>4-1</b>

## บทสรุปผู้บริหาร

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ที่เสนอโดยนายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ ได้มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบการสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่าสามสิบล้านคนในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างปรากฏชัด จึงพิจารณาเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ เพื่อทำการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน ได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นด้วยวิธีการรับฟังผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาและส่งประเด็นไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง โดยมีผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบ สรุปได้ดังนี้

- ฝ่ายเห็นด้วย สรุปได้ว่า ร่างกฎหมายฉบับนี้มุ่งให้เกิดการส่งเสริมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น โดยขยายกรอบให้การจ้างงานและการปฏิบัติต่อลูกจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุของความแตกต่างด้านอื่น เช่น ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความพิการ การศึกษา สถานะของบุคคล หรือภูมิหลังทางสังคม เป็นต้น การลดชั่วโมงการทำงานให้มีความยืดหยุ่นสามารถช่วยพัฒนาเศรษฐกิจ องค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นได้ รวมถึงช่วยให้พนักงานและครอบครัวสามารถมีสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน

- ฝ่ายไม่เห็นด้วย สรุปได้ว่า การจ้างงานในสถานประกอบการในรูปแบบรายเดือน มีสิทธิประโยชน์ที่มากกว่าการจ้างงานรายวัน เช่น การได้รับค่าจ้างในจำนวนเท่ากันทั้งเดือนรวมวันหยุด การบอกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้า การลาโดยได้รับค่าจ้าง และความมั่นคงทางรายได้ แม้การแก้ไขบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดตามร่างมาตรานี้จะมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่อาจถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างที่ต้องการเลี่ยงการจ้างรายเดือนเพื่อลดรายจ่าย

โดยมีข้อสังเกตว่า การแก้ไขบทบัญญัติโดยการกำหนดให้นายจ้างต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดอาจขัดต่อเสรีภาพในการประกอบอาชีพของบุคคลตามมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในส่วนของการตกลงทำสัญญาของทั้งฝายนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างบางรายอาจประสงค์จะได้รับค่าจ้างรายวันด้วยเหตุผลของสภาพคล่องทางเศรษฐกิจ บทบัญญัติควรมีลักษณะมุ่งคุ้มครองแรงงาน โดยปรับแก้ไขสิทธิประโยชน์ของการจ้างรายวันให้เท่าเทียมการจ้างรายเดือนแทนการจำกัดรูปแบบการจ้าง เช่น การกำหนดมาตรฐานค่าจ้าง สัญญาจ้างสวัสดิการ การรับรองรายได้ขั้นต่ำ เป็นต้น

จากการวิเคราะห์ผลกระทบของร่างพระราชบัญญัตินี้ พบว่า มีความสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2533 ประชาชนจะได้รับประโยชน์ กล่าวคือ จะก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น โดยขยายกรอบให้การจ้างงานและการปฏิบัติต่อลูกจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุของความแตกต่างด้านอื่น เช่น ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความพิการ การศึกษา สถานะของบุคคล หรือภูมิหลังทางสังคม เป็นต้น รวมถึงช่วยให้พนักงานและครอบครัวสามารถมีสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน

อย่างไรก็ตาม อาจจะต้องไปปรับแก้บทบัญญัติในกฎหมายอื่น ๆ ที่ว่าด้วยการคุ้มครองสวัสดิการลูกจ้าง และประโยชน์ทดแทนควบคู่ไปอย่างเป็นระบบ เช่น พระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นต้น



## รายงานผลการรับฟังความคิดเห็น

### และรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติ

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของร่างพระราชบัญญัติ

##### 1. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

กฎหมายใหม่

แก้ไขเพิ่มเติม

ยกเลิก

#### 2. หลักการและเหตุผล

##### 2.1 หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังต่อไปนี้

(1) แก้ไขเพิ่มเติมบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “ลูกจ้าง” “วันลา” เพื่อขยายขอบเขตของบทนิยามให้มีความครอบคลุมมากขึ้น โดย “นายจ้าง” ให้หมายความครอบคลุมถึงการจ้างงานด้วยสัญญาต่าง ๆ เพื่อให้อีกบุคคลได้รับค่าตอบแทน และรวมถึงผู้ประกอบการหรือภาคีรัฐที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน “ลูกจ้าง” ให้หมายความถึงผู้รับจ้างซึ่งอยู่ภายใต้สัญญาใด ๆ ทั้งปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร และ “วันลา” ครอบคลุมถึงการลาเพื่อการอื่นใดที่ปรากฏในพระราชบัญญัตินี้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 5)

(2) เพิ่มบทนิยาม คำว่า "การจ้างงานรายเดือน" เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลาโดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือน หมายถึง เดือนจำนวนวันตามปฏิทิน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 5)

(3) แก้ไขเพิ่มเติมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมในทุกด้าน ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 15)

(4) แก้ไขเพิ่มเติมให้เวลาทำงานของลูกจ้าง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบห้าชั่วโมง (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 23)

(5) เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะได้แก่ งานในภาคเกษตร งานก่อสร้าง งานที่ไม่มีความต่อเนื่อง ใช้แล้วเสร็จไป หรือไม่ใช้ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้ใช้ระบบสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยรับรองรายรับ ไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่ากับพนักงานระบบอื่นของนายจ้าง โดยผู้ทำงานเป็นรายวัน หรือ รายขึ้น ต้องมีสัญญาจ้างงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับผลตอบแทนไม่ต่ำกว่าพนักงานรายเดือน อย่างน้อยหนึ่งฉบับ (เพิ่มเติมมาตรา 23/2)

(6) แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าสองวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 28)

(7) แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน และกำหนดให้ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าสิบวันก็ได้ และนายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งยังทำงานไม่ครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 30)

(8) เพิ่มบทบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยใน หรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปีละไม่เกินสิบห้าวันทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 32)

(9) เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือปั๊มน้ำนมในที่ทำงาน ไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละสามสิบนาที ในช่วงเวลาแปดชั่วโมงของการทำงาน ตลอดระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปีหลังคลอด (เพิ่มเติมมาตรา 39/2)

(10) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมต่อค่าครองชีพและเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 87)

## 2.2 เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบการสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่าสามสิบล้านคน ในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างปรากฏชัด จึงพิจารณาเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ เพื่อทำการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

## 3. ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติ

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ประชาชนเข้าชื่อเสนอกฎหมาย

นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรกับคณะ เป็นผู้เสนอ

## ส่วนที่ 2 การรับฟังความคิดเห็นและสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น

### 1. ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบการสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่า 30 ล้านคน ในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างปรากฏชัด จึงพิจารณาเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ เพื่อทำการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

### 2. ตารางเปรียบเทียบร่างพระราชบัญญัติ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....
<p><b>มาตรา 5</b> ในพระราชบัญญัตินี้ “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง</p> <p>(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง</p> <p>(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและ ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย</p>	<p><b>มาตรา 3</b> ให้อยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตดตงรับ <u>ผู้ซึ่งตดตงรับ</u> สัตว์ส่งสัตว์ที่ส่งทงโดยส่งสัตว์ส่งให้นายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน หรือตามสัญญาจ้างทำของหรือสัญญาอื่นใด ที่บุคคลหนึ่งให้บุคคลอีกคนหนึ่งทำงานให้เพื่อรับค่าตอบแทน และให้หมายความรวมถึง</p> <p>(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง</p> <p>(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและ ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย</p> <p>(3) ผู้ประกอบกิจการหรือภาครัฐที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงาน</p>





พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....
<p>มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชาย และหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้</p>	<p>อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงเดือนจำนวนวันตามปฏิทิน”</p> <p>มาตรา 6 ให้ยกเลิกความในมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p><u>“มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย</u></p> <p><u>ความในวรรคหนึ่งให้ครอบคลุมถึงการสรรหา คัดเลือก การทำงานในสถานประกอบการ การเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้จากสิทธิที่ตนมีตามกฎหมายชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้”</u></p> <p>มาตรา 7 ให้ยกเลิกความในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....
<p>“มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานวันปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมง ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมง หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้าง</p>	<p>“มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานวันปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปด<u>สี่สิบ</u>ชั่วโมง เว้นแต่ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบ<u>สองสามสิบห้า</u>ชั่วโมง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมง ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อ<u>ชั่วโมงหน่วย</u> ในวันทำงานตามจำนวน<u>ชั่วโมงผลงาน</u>ที่ทำได้ใน<u>ชั่วโมง</u>ที่ทำเกินสำหรับลูกจ้าง<u>รายวันและสุดสักรายชั่วโมง</u>หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อ<u>สัปดาห์</u>ต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวน<u>ผลงาน</u>ที่ทำได้ใน<u>ชั่วโมง</u>ที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้าง</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....
<p>และลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง”</p> <p>มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้</p>	<p>และลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปด <u>สี่สิบ</u>ชั่วโมง”</p> <p><b>มาตรา 8</b> ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> <p>“มาตรา 23/1 การจ้างงานในสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะ ได้แก่ งานในภาคเกษตร งานก่อสร้าง งานที่ไม่มี ความต่อเนื่องใช้แล้วเสร็จไป หรือไม่ใช้ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้นายจ้างใช้สัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และให้ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับลูกจ้างรายเดือน สำหรับลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าลูกจ้างรายเดือน และต้องมีสัญญาจ้างงานระบุเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อยหนึ่งฉบับ”</p> <p><b>มาตรา 9</b> ให้ยกเลิกความในมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่ง <u>สอง</u>วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน <u>ห้า</u>วัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า <u>กำหนด</u>ให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....
<p>ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าระงับวันหยุดประจำสัปดาห์ และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน</p> <p>“มาตรา 30 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน</p> <p>ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้</p> <p>นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้ระงับและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้</p> <p>สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้”</p>	<p>ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานภาคบริการ งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานในแหล่งท่องเที่ยว หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าในการระงับวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ภายในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกันนับจากวันที่ไม่ได้หยุดประจำสัปดาห์นั้น”</p> <p>มาตรา 10 ให้ยกเลิกความในมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา 30 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีหนึ่งร้อยยี่สิบวันมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกสิบวันทำงานโดยให้และนายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน</p> <p>ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกสิบวันทศทศก็ได้</p> <p>นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้ระงับและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้</p> <p>สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานไม่ครบหนึ่งปีหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้”</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....
<p>“มาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้</p> <p>วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา 32”</p>	<p><b>มาตรา 11</b> ให้ยกเลิกความในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้</p> <p>วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา 11</p> <p><u>ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยใน หรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปีละไม่เกินสิบห้าวันทำงาน</u></p> <p><u>การลาไปดูแลบุคคลตามวรรคสี่ตั้งแต่ห้าวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือใบรับรองของสถานพยาบาลของทางราชการ หรือใบมรณบัตรของบุคคลที่ลูกจ้างลาไปดูแล”</u></p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....
<p>“มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทาง</p>	<p><b>มาตรา 12</b> ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 39/2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> <p>“มาตรา 39/2 นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและมีมาตรการที่ปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในการพักให้นมบุตรหรือบีบเก็บน้ำนมในที่ทำงานเพื่อเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดา โดยจัดพื้นที่ที่มีความเป็นส่วนตัวมิดชิด ปลอดภัย และเป็นพื้นที่ที่จัดเฉพาะเพื่อการให้นมบุตรหรือบีบเก็บน้ำนมเท่านั้น โดยตั้งห่างจากจุดทำงานปกติไม่เกินสี่เมตร ประกอบด้วย เก้าอี้ โต๊ะ เต้าเสียบไฟฟ้า อุปกรณ์ปั๊มนม และตู้เย็นสำหรับจัดเก็บน้ำนม</p> <p>นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างพักให้นมบุตรหรือบีบเก็บน้ำนม ไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละสามสิบนาทีในช่วงเวลาแปดชั่วโมงของการทำงาน ตลอดระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปีหลังคลอด”</p> <p><b>มาตรา 13</b> ให้ยกเลิกความในมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 และให้ใช้ความต่อไปนี้เป็นแทน</p> <p>“มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานให้คณะกรรมการค่าจ้างที่สหประชาชาติและพิชิตสหประชาชาติซึ่งมีสหสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างที่สูงสุดซึ่งได้รับอยู่ประชาชาติซึ่งมีสหสัมพันธ์โดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....
<p>เศรษฐกิจและสังคม</p> <p>การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขา อาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้</p> <p>เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครอง แรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนด ในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือ ประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง</p> <p>ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ ที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และ ความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</p>	<p>ดวงอาทิตย์ของประเทศไทย และประเทศไทย เศรษฐกิจและสังคม กำหนดอัตราค่าจ้าง โดยอัตราการเพิ่มประจำปีไม่น้อยกว่าอัตรา การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ตามประกาศของ สำนักงานคณะกรรมการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ หรืออัตราเงินเฟ้อ ตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ ตามแต่ว่า อัตราใดมากกว่า</p> <p><u>ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นว่าเกิดสภาวะการณ์ อันเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศ คณะรัฐมนตรีอาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำที่กำหนดในปีนั้นได้</u></p> <p>การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขา อาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้</p> <p>เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและ การคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือ บางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่ พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับ ลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งาน หรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใด ก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตาม วรรคสอง</p> <p>ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ แรงงาน และค่าจ้างตาม <u>ประสบการณ์</u> ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและ พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....
ที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด”	<p>ได้รับในแต่ละสัปดาห์ตามหมวดหมู่วางมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าที่ดัชนีฝีมือ คววมรู้ และคววมสมรรถนะ แต่ต้องไม่เกินค่าที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปีของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ และในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตรามากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปี โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ</p> <p>การปรับเพิ่มร้อยละการเพิ่มของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ต่ออายุงานหนึ่งปี วิธีการคำนวณค่าจ้าง และอัตราค่าจ้างสูงสุดที่ไม่ต้องปรับขึ้นตามความในวรรคห้าให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”</p>

### 3. ผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากร่างพระราชบัญญัติ

ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

- กระทรวงแรงงาน

ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยอ้อม

1. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. กระทรวงพาณิชย์
3. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
4. สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
5. ภาคประชาสังคม
  - สหภาพแรงงาน
  - มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน



- มุลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ
- มุลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน
- มุลนิธิสมาอาชีพ
- สภากงค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย

ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไป

- ประชาชน

#### 4. ประเด็นการรับฟังความคิดเห็น

1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “ลูกจ้าง” และ “วันลา” ให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาทิ การจ้างงานในสัญญาต่าง ๆ การมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน สัญญาให้รวมถึงทั้งสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรและสัญญาที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนเพิ่มบทนิยาม คำว่า “การจ้างงานรายเดือน” เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงเดือนจำนวนวันตามปฏิทิน

2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมในทุกด้าน ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่กีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย

3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมให้เวลาทำงานของลูกจ้าง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมง เว้นแต่กรณีที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 35 ชั่วโมง

4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะได้แก่ งานในภาคเกษตร งานก่อสร้าง งานที่ไม่มีความต่อเนื่อง ใช้แล้วเสร็จไปหรือไม่ใช่ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้ใช้ระบบสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยรับรองรายรับไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่ากับพนักงานระบบอื่นของนายจ้าง โดยผู้ทำงานเป็นรายวัน หรือรายชิ้น ต้องมีสัญญาจ้างงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับผลตอบแทนไม่ต่ำกว่าพนักงานรายเดือน อย่างน้อย 1 ฉบับ

5. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 2 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 5 วัน

6. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 120 วัน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 10 วันทำงาน และกำหนดให้ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 10 วันก็ได้ และนายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งยังทำงานไม่ครบ 120 วัน

7. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการเพิ่มบทบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยในหรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปีละไม่เกิน 15 วันทำงาน

8. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการเพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถอาบน้ำหรือบิบบนน้ำดื่มในที่ทำงาน ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง ๆ ละ 30 นาที ในช่วงเวลา 8 ชั่วโมงของการทำงาน ตลอดระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี หลังคลอด

9. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมต่อค่าครองชีพและเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

10. ท่านเห็นว่ากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีปัญหาอย่างไรบ้าง และเมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมตามร่างกฎหมายฉบับนี้แล้ว จะสามารถแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ได้หรือไม่ อย่างไร

11. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

## 5. ระยะเวลาและวิธีการการรับฟังความคิดเห็น

5.1 กรอบระยะเวลาดำเนินการสำหรับการจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบ จำนวน 42 วัน นับตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน 2566 ถึงวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566

### 5.2 วิธีการรับฟังความคิดเห็น



(1) ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาและส่งประเด็นไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง

(1.1) ระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็น ตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน 2566 ถึงวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566

(1.2) ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา [www.parliament.go.th](http://www.parliament.go.th)

The screenshot shows the website for the Thai Parliament's public hearing process. The header includes the title 'การรับฟังความคิดเห็นต่อร่าง พ.ร.บ. ตามมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญ' and a search bar. The main content area displays the title of the bill, 'ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ... นายเชย จำบากอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ', and the hearing dates, 'รับฟังตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน 2566 ถึงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2566'. At the bottom, there is a status bar indicating the number of views and a small text block with details about the bill and the hearing process.

(1.3) ส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ประกอบด้วย

1. กระทรวงแรงงาน
2. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
3. กระทรวงพาณิชย์
4. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
5. สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
6. สหภาพแรงงาน
7. มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน
8. มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ
9. มูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน
10. มูลนิธิสัมมาอาชีพ
11. สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย

(1.4) การรับฟังความคิดเห็นด้วยวิธีการอื่น (ไม่มี)

## 6.สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น

### 6.1 ข้อมูลทั่วไปผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น

(1) จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา [www.parliament.go.th](http://www.parliament.go.th)

โดยมีผู้เข้าชม จำนวน 3,031 ราย และมีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 72 ราย

(2) จากการส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

โดยพบว่า มีหน่วยงานที่แสดงความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ จำนวน 1 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

### 6.2 ผลการรับฟัง

ผลการรับฟังผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา [www.parliament.go.th](http://www.parliament.go.th) และจากการส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง สรุปได้ดังนี้

1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “ลูกจ้าง” และ “วันลา” ให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาทิ การจ้างงานในสัญญาต่าง ๆ การมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน สัญญาให้รวมถึงทั้งสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรและสัญญาที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนเพิ่มบทนิยาม คำว่า “การจ้างงานรายเดือน” เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงเดือนจำนวนวันตามปฏิทิน มีผู้เห็นด้วย จำนวน 70 คน ผู้ไม่เห็นด้วย จำนวน 0 คน และมีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 1 คน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรปกป้องสิทธิแรงงาน สิทธิของบุคคล เป็นการพัฒนากฎหมายแรงงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นประโยชน์กับคนงาน ตลอดจนทำให้เกิดความชัดเจนในการจ้างงาน</li> <li>- เพื่อให้มีสวัสดิการที่ดีขึ้น (ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา)</li> <li>- การเพิ่มบทนิยามให้ครอบคลุมและชัดเจน สามารถลดปัญหาการตีความและการบังคับใช้กฎหมายได้ (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)</li> </ul>	-

### ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ผู้แสดงความคิดเห็นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา ได้มีข้อสังเกตว่า โดยส่วนมากการลาแต่ละครั้ง แม้ว่าลูกจ้างจะมีเหตุจำเป็น ก็จะไม่หยุด เนื่องจากจะถูกหักเงิน

2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมในทุกด้าน ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่กีดกัน แบ่งแยกจำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย มีผู้เห็นด้วยจำนวน 72 คน ผู้ไม่เห็นด้วย จำนวน 0 คน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เป็นผู้ใช้แรงงานเหมือนกัน อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดียวกัน เวลาทำงานก็เท่ากัน ขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้หมุนเวียน มีผลผลิตให้นายจ้างเหมือนกัน</p> <p>- เพื่อความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย (<b>ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา</b>)</p> <p>- ช่วยส่งเสริมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น โดยขยายกรอบให้การจ้างงานและการปฏิบัติต่อลูกจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุของความแตกต่างด้านอื่น เช่น ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความพิการ การศึกษา สถานะของบุคคล หรือภูมิหลังทางสังคม เป็นต้น ซึ่งพระราชบัญญัติที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันบัญญัติไว้แต่เพียงการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุของความแตกต่างในเฉพาะเรื่องเพศเท่านั้น การแก้ไขบทบัญญัติในร่างฉบับนี้ สอดคล้องกับหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501) และมาตรา 27 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แล้ว (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)</p>	-

ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

-ไม่มี-

3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมให้เวลาทำงานของลูกจ้าง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 35 ชั่วโมง มีผู้เห็นด้วย จำนวน 69 คน ผู้ไม่เห็นด้วย จำนวน 0 คน และมีผู้ให้ข้อเสนอแนะจำนวน 1 คน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- ลูกจ้างต้องทำงานหนัก โดยปกติลูกจ้างที่มีลักษณะงานต้องเดินก็จะเดินตลอดเวลา ส่วนลูกจ้างที่มีลักษณะงานต้องนั่งก็จะนั่งตลอดเวลา ทำให้ขาดความสมดุลและส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพและโรคภัยไข้เจ็บเกิดขึ้นตามมา เช่น โรคกระดูกและเส้น</p> <p>- ลูกจ้างยังมีสิ่งที่จะต้องทำอีกหลายด้าน จึงควรให้เวลาแก่ลูกจ้างเพื่อไปดำเนินชีวิตด้านอื่น ๆ</p> <p><b>(ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา)</b></p> <p>- บทบัญญัติที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน (มาตรา 23) ได้กำหนดเวลาทำงานปกติ วันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เป็นไปตามมาตรฐานอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2462) แล้ว การแก้ไขบทบัญญัติมาตรา 23 โดยปรับลดชั่วโมงการทำงานปกติจากสัปดาห์หนึ่ง ไม่เกิน 48 ชั่วโมง เหลือเพียง 40 ชั่วโมง สอดคล้องกับแนวทางในรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ระบุว่า การลดชั่วโมงการทำงานให้มีความยืดหยุ่นสามารถช่วยพัฒนาเศรษฐกิจ องค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นได้ รวมถึงช่วยให้พนักงานและครอบครัวสามารถมีสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน</p>	-

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>อย่างไรก็ตาม การกำหนดชั่วโมงการทำงานจะต้องคำนึงถึงลักษณะงาน สภาพการทำงาน ความยืดหยุ่นขององค์กร สภาพเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของประเทศ เนื่องจากการปรับลดชั่วโมงการทำงานอาจก่อให้เกิดปัญหาการจ้างงาน การหักค่าจ้าง รวมถึงผลกระทบต่อสุขภาพจิตของแรงงานซึ่งมีภาระงานเท่าเดิม ต้องทำงานให้เสร็จทันภายในชั่วโมงการทำงานได้ (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)</p>	

#### ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ผู้แสดงความคิดเห็นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา ได้มีข้อสังเกตว่า การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเช่นนี้จะช่วยให้ลูกจ้างมีเวลาไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และมีเวลาให้กับครอบครัวมากยิ่งขึ้น

4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะได้แก่ งานในภาคเกษตร งานก่อสร้าง งานที่ไม่มีความต่อเนื่อง ใช้แล้วเสร็จไป หรือไม่ใช้ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้ใช้ระบบสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยรับรองรายรับไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่ากับพนักงานระบบอื่นของนายจ้าง โดยผู้ทำงานเป็นรายวัน หรือรายขึ้น ต้องมีสัญญาจ้างงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับผลตอบแทนไม่ต่ำกว่าพนักงานรายเดือน อย่างน้อย 1 ฉบับ มีผู้เห็นด้วย จำนวน 70 คน ผู้ไม่เห็นด้วย จำนวน 0 คน และมีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 1 คน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจ้างเป็นรายเดือนทำให้ลูกจ้างมีโอกาสเข้าถึงสถาบันการเงินของรัฐได้มากขึ้น</li> <li>- จะได้มีความเท่าเทียมกัน หากเป็นพนักงานรายวันนายจ้างไม่คิดค่าจ้างให้ในวันหยุดประจำสัปดาห์ ตรงข้ามกับพนักงานรายเดือนที่นายจ้างจะคิดค่าจ้างให้ในวันหยุดประจำสัปดาห์</li> <li>- ลูกจ้างรายวันจะเสียผลประโยชน์กรณีใช้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เนื่องจากการจ้างงานในสถานประกอบการในรูปแบบรายเดือนมีสิทธิประโยชน์ที่มากกว่าการจ้างงานรายวัน เช่น การได้รับค่าจ้างในจำนวนเหมาทั้งเดือนรวมวันหยุด การบอกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้า การลาโดยได้รับค่าจ้าง และความมั่นคงทางรายได้ แม้การแก้ไขบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดตามร่างมาตรานี้จะมี</li> </ul>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>สิทธิจากประกันสังคม เช่น ลูกจ้างรายวัน จะได้รับการคำนวณค่าจ้างให้เพียง 26 วัน แต่ลูกจ้างรายเดือนจะได้รับการคำนวณค่าจ้างให้ 30 วัน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ต้องปกป้องสิทธิแรงงาน</li> <li>- เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้แก่ลูกจ้าง</li> </ul> <p>ทั้งงานประจำและไม่ประจำ (ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา)</p>	<p>เจตนาบรรณเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่อาจถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างที่ต้องการเลี่ยงการจ้างรายเดือนเพื่อลดรายจ่าย (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)</p>

#### ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้มีข้อสังเกตว่า การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติโดยการกำหนดให้นายจ้างต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดอาจขัดต่อเสรีภาพในการประกอบอาชีพของบุคคลตามมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในส่วนของการตกลงทำสัญญาของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างบางรายอาจประสงค์จะได้รับค่าจ้างรายวันด้วยเหตุผลของสภาพคล่องทางเศรษฐกิจ บทบัญญัติควรมีลักษณะมุ่งคุ้มครองแรงงาน โดยปรับแก้ไขสิทธิประโยชน์ของการจ้างรายวันให้เท่าเทียมการจ้างรายเดือนแทนการจำกัดรูปแบบการจ้าง เช่น การกำหนดมาตรฐานค่าจ้าง สัญญาจ้างสวัสดิการ การรับรองรายได้ขั้นต่ำ เป็นต้น

5. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 2 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 5 วัน มีผู้เห็นด้วย จำนวน 69 คน ผู้ไม่เห็นด้วย จำนวน 0 คน และมีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 1 คน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ลูกจ้างมีเวลาไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและมีเวลาให้กับครอบครัวมากยิ่งขึ้น (ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา)</li> <li>- การแก้ไขบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 2 วัน ไม่ขัดต่ออนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม ค.ศ. 1921 (พ.ศ. 2464) ที่กำหนดให้ต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์</li> </ul>	-



เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
แก่ลูกจ้าง สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน แห่งชาติ)	

**ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

- ผู้แสดงความคิดเห็นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา ได้มีข้อสังเกตว่า การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในลักษณะเช่นนี้จะช่วยให้ลูกจ้างได้มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวมากขึ้น

6. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 120 วัน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 10 วันทำงาน และกำหนดให้ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 10 วันก็ได้ และนายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งยังทำงานไม่ครบ 120 วัน มีผู้เห็นด้วย จำนวน 70 คน ผู้ไม่เห็นด้วย จำนวน 0 คน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- ช่วยให้ลูกจ้างมีความสุข สุขภาพจิตและสุขภาพกายดีขึ้น ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา)</p> <p>- เป็นการแก้ไขเพื่อปรับให้ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้น จากเดิมปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน เป็นปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 10 วันทำงาน ถือเป็นส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานมากขึ้น ไม่ขัดต่ออนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับใด (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)</p>	-

**ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

- ไม่มี -

7. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการเพิ่มบทบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยในหรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปีละไม่เกิน 15 วันทำงาน มีผู้เห็นด้วยจำนวน 69 คน ผู้ไม่เห็นด้วย จำนวน 0 คน และมีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 2 คน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- ถือเป็นความจำเป็น ลูกจ้างหลาย ๆ คน เมื่อมาทำงานอยู่ต่างที่แล้วจะห่างไกลกับครอบครัว ดังนั้น เมื่อถึงช่วงวาระหนึ่ง บุคคลในครอบครัวเกิดเจ็บป่วย ก็ต้องการกำลังใจจากคนที่อยู่ห่างไกลเพื่อมาเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน (ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา)</p> <p>- ปัจจุบันกฎหมายไทยยังไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลใกล้ชิด การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าวย่อมถือเป็นการส่งเสริมการสมดุลในชีวิตและการทำงานให้สามารถรับมือกับข้อต่อหน้าที่ในฐานะสมาชิกของครอบครัว และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)</p>	-

#### ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ผู้แสดงความคิดเห็นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา ได้มีข้อสังเกตว่า ไม่มีลูกจ้างคนใดต้องการให้คนใกล้ชิดเจ็บป่วย แต่เมื่อเกิดขึ้นแล้ว การไปดูแลคนใกล้ชิดได้จะช่วยทำให้เยียวยาได้ทั้งผู้ป่วยและแรงงาน นอกจากนี้ ต้นทุนที่เพิ่มขึ้นของนายจ้าง รัฐบาลไม่ได้เป็นผู้แบกรับ

- สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้มีข้อสังเกตว่า ควรพิจารณาเงื่อนไขและการกำหนดจำนวนวันลาที่ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ต่อปีตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงาน โดยเมื่อเปรียบเทียบจากกฎหมายต่างประเทศพบว่า ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมาย The Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ไม่เกิน 93 วันต่อปี ในขณะที่สาธารณรัฐเกาหลีได้มีพระราชบัญญัติ The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act ให้ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ไม่เกิน 90 วันต่อปี

8. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการเพิ่มเติมบัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือปั๊มนมในที่ทำงาน ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง ๆ ละ 30 นาที ในช่วงเวลา 8 ชั่วโมงของการทำงาน ตลอดระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี หลังคลอด มีผู้เห็นด้วย จำนวน 70 คน ผู้ไม่เห็นด้วย จำนวน 0 คน และมีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 1 คน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นสิทธิของบุคคลผู้เป็นแม่</li> <li>- ช่วยให้ลูกได้กินนมแม่เป็นระยะเวลาที่นานขึ้น (ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา)</li> <li>- การเพิ่มเติมบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับให้ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือปั๊มนมในที่ทำงาน จะช่วยส่งเสริมสิทธิมารดาในเรื่องสิทธิการให้นมบุตรของลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับจากนานาประเทศ และองค์การอนามัยโลก (WHO) ที่มีแนวทางให้ความสำคัญต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติว่าด้วยเรื่องดังกล่าว โดยพบว่า การจัดให้มีมุมให้นมบุตรในสถานประกอบการในประเทศไทยเป็นเพียงการจัดทำโครงการนำร่องโดยความร่วมมือของภาครัฐในบางสถานประกอบการเท่านั้น ไม่มีสภาพบังคับเป็นกฎหมายให้นายจ้างต้องปฏิบัติ ในขณะที่ในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และอาร์เจนตินา เป็นต้น โดยให้ความสำคัญเรื่องการจัดพื้นที่สำหรับการให้นมบุตรหรือปั๊มนมในสถานประกอบการโดยการบัญญัติเป็นกฎหมายให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจะต้องปฏิบัติตาม โดยการกำหนดให้มีบทบัญญัติที่เป็นกฎหมายจะช่วยทำให้การส่งเสริมสิทธิการให้นมบุตรมีสภาพบังคับเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับหลักการใน</li> </ul>	-

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ข้อ 11 ที่ให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำหน้าที่ด้านการมีบุตรสืบพันธุ์ และป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงจากความเป็นเพศมารดา (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)</p>	

**ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

- ผู้แสดงความคิดเห็นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา ได้มีข้อสังเกตว่าเด็กจะได้รับนมจากการตลาดต่อเนื่องและช่วยลดค่าใช้จ่ายที่เป็นค่านมบุตร
- สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้มีข้อสังเกตว่า ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเพิ่มเติมว่าสถานประกอบการประเภทใด พื้นที่เท่าใด ขนาดเท่าใด จะต้องดำเนินการตามบทบัญญัตินี้ มิเช่นนั้น อาจเกิดภาระให้แก่นายจ้างเกินควร

9. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมต่อค่าครองชีพและเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีผู้เห็นด้วยจำนวน 70 คน ผู้ไม่เห็นด้วย จำนวน 0 คน และมีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 1 คน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ลูกจ้างจะได้มีความมั่นคงกับค่าจ้างที่แน่นอนมากยิ่งขึ้น</li> <li>- เพื่อให้ความเป็นธรรมกับลูกจ้างให้อยู่ได้ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง (ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา)</li> <li>- ไม่ได้ระบุเหตุผลในการเห็นด้วย (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)</li> </ul>	-

**ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

- ผู้แสดงความคิดเห็นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา ได้มีข้อสังเกตว่าควรคำนึงถึงการที่ลูกจ้างจะสามารถดำเนินชีวิตได้สะดวกสบายยิ่งขึ้น

10. ท่านเห็นว่ากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีปัญหาอย่างไรบ้าง และเมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมตามร่างกฎหมายฉบับนี้แล้ว จะสามารถแก้ไขปัญหามีอยู่ได้หรือไม่ อย่างไร มีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน 1 คน

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีบทบัญญัติจำกัดเฉพาะคนทำงานในสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น โดยเน้นกลุ่มคนทำงานในภาคเอกชนและภาคอุตสาหกรรม ทำให้คนทำงานในหลายภาคส่วน ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานการเกษตร กลุ่มคนทำงานอิสระ รวมถึงกลุ่มแรงงานภาครัฐ หน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ ทำให้เกิดการละเลยการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพแรงงานกลุ่มดังกล่าว พบการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม การจัดสรรสวัสดิการที่ต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานทั่วไป

2. กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีปัญหาในเรื่องการสร้างกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติของนายจ้าง เพราะแม้แต่แรงงานในภาคเอกชนที่ถือว่าเป็นกลุ่มแรงงานที่มีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานมากกว่าแรงงานกลุ่มอื่น แต่กลับพบว่ามีการอาศัยช่องว่างของกฎหมายละเมิดมาตรฐานแรงงานในหลายกรณี เช่น การถูกบังคับหรือตกลูกอยู่ในภาวะจำยอมในการทำงานล่วงเวลาและวันหยุด การใช้แรงงานโดยไม่คำนึงถึงสวัสดิภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานลูกจ้างที่มีครรภ์ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)

#### 11. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1. เห็นควรพิจารณาปรับแก้บทบัญญัติในกฎหมายอื่น ๆ ที่ว่าด้วยการคุ้มครองสวัสดิการลูกจ้าง และประโยชน์ทดแทนคววคู่ไปอย่างเป็นระบบ เช่น พระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2533

2. เนื่องจากในร่างกฎหมายฉบับนี้มีการแก้ไขบทบัญญัติมาตรา 32 ในประเด็นการเพิ่มเติมให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาล ซึ่งเป็นการรับรองสิทธิและตระหนักถึงสวัสดิภาพแรงงานด้านความรับผิดชอบหน้าที่ในฐานะสมาชิกในครอบครัว กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติใดให้สิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรแก่บิดา มีเพียงแต่ภาคราชการเท่านั้นที่ให้สิทธิข้าราชการชายลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร จำนวน 15 วัน โดยไม่มีการบังคับใช้ในภาคเอกชน หากกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้สิทธิการลาแก่บิดาของบุตรหรือคู่สมรสด้วย ก็จะสร้างโอกาสในการทำงานของชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น ให้ชายมีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูบุตร และสร้างกลไกการพัฒนาเด็ก เพื่อลดภาระให้แก่ผู้หญิงที่ทำงาน สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบที่ประเทศไทยเข้าร่วมเป็นภาคี และลดการเลือกปฏิบัติทางเพศให้มีการจ้างงานอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)

### ส่วนที่ 3 รายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติ

#### 1. ความเป็นมาสภาพปัญหาความจำเป็นที่จะต้องตราพระราชบัญญัติ

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบการสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่า 30 ล้านคน ในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างปรากฏชัด จึงพิจารณาเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ เพื่อทำการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

#### 2. ความสอดคล้องของร่างพระราชบัญญัติ

##### ความสอดคล้องเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ

มาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง

มาตรา 27 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

ฯ ล ฯ

**ความสำคัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ** ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ข้อ 4.1.4 เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย ให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน โดยการส่งเสริมและปรับทัศนคติของนายจ้างให้มองลูกจ้างว่าสามารถเพิ่มมูลค่าและคุณค่าให้กับธุรกิจได้ รวมถึงการยกระดับกลไกการดูแลแรงงานไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

**อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2462)**

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 1 กำหนดให้ชั่วโมงการทำงานของบุคคลที่ทำงานในกิจการอุตสาหกรรมของรัฐหรือเอกชนหรือในสาขาใด ๆ นอกเหนือจาก กิจการที่มีเฉพาะสมาชิกในครอบครัวเดียวกันเท่านั้น ต้องไม่เกินแปดชั่วโมงในหนึ่งวันและสี่สิบแปดชั่วโมงในสัปดาห์

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนปรนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม ค.ศ. 1921 (พ.ศ. 2464)

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 14 กำหนดให้คนงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมของรัฐหรือเอกชนจะต้องได้รับการหยุดพักผ่อนปรนอย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกันในทุก ๆ ระยะเวลา 7 วัน และหากเป็นไปได้ควรกำหนดระยะเวลาหยุดพักผ่อนปรนสำหรับเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในแต่ละสถานประกอบการให้ตรงกัน

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501)

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111 มีผลผูกพันให้ประเทศสมาชิกที่เป็นภาคีต้องกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติที่ทัดเทียมในการจ้างงานและอาชีพ เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติใด ๆ รวมทั้ง ส่งเสริมความร่วมมือกับองค์การผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการยอมรับและการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว

### 3. ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ

หากมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจะก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์

### 4. ความสัมพันธ์หรือความใกล้เคียงกับกฎหมายอื่น

- 1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- 2) พระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2533

### 5. ผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

#### 5.1 ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

จะก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์

#### 5.2 ผลกระทบต่อสังคม

ส่งเสริมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น โดยขยายกรอบให้การจ้างงานและการปฏิบัติต่อลูกจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุของความแตกต่างด้านอื่น เช่น ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความพิการ การศึกษา สถานะของบุคคล หรือภูมิหลังทางสังคม เป็นต้น รวมถึงช่วยให้นักงานและครอบครัวสามารถมีสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน

### 5.3 ผลกระทบอื่นที่สำคัญ

อาจจะต้องไปปรับแก้บทบัญญัติในกฎหมายอื่น ๆ ที่ว่าด้วยการคุ้มครองสวัสดิการลูกจ้าง และประโยชน์ทดแทนควบคู่ไปอย่างเป็นระบบ อาทิ พระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2533

## 6. ผลกระทบของร่างกฎหมายที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption Risk Assessment)

6.1 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้มีระบบคณะกรรมการ

มี  ไม่มี

6.2 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้มีระบบอนุมัติอนุญาต

มี  ไม่มี

6.3 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย

มี  ไม่มี

6.4 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้มีการออกกฎหมายลำดับรอง

มี  ไม่มี

6.5 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) กรณีกฎหมายไม่ครอบคลุม

มี  ไม่มี

6.6 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) กรณีกฎหมายคลุมเครือซ้ำซ้อน หรือขัดกัน

มี  ไม่มี

6.7 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) กรณีกฎหมายกำหนดโทษ

มี  ไม่มี

7. การกำหนดให้มีระบบอนุญาตอนุมัติหรือการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่

มี  ไม่มี

8. การกำหนดให้มีระบบคณะกรรมการ

มี  ไม่มี

9. บทกำหนดโทษ

ไม่มี

โทษทางอาญา

โทษทางปกครอง

โทษปรับเป็นพินัย

โทษอุปกรณ์



## ส่วนที่ 4 การเปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างพระราชบัญญัติ

คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน ได้เปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างพระราชบัญญัติทางเว็บไซต์รัฐสภา [www.parliament.go.th](http://www.parliament.go.th) แล้วตั้งแต่วันที่ 28 พฤศจิกายน 2566



คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร