



รายงานผลการรับฟังความคิดเห็น  
และการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมาย

**ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....**  
(นางสาววรรณวิภา ไມ่สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร )



**โดย**

คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบ  
ที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายไปสู่ภาคประชาชน  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
<b>ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของร่างกฎหมาย</b>	<b>1-1</b>
1. ชื่อร่างกฎหมาย	1-1
2. หลักการและเหตุผล	1-1
3. ผู้เสนอร่างกฎหมาย	1-1
<b>ส่วนที่ 2 การรับฟังความคิดเห็นและสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น</b>	<b>2-1</b>
1. ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น	2-1
2. ตารางเปรียบเทียบร่างกฎหมาย	2-1
3. ผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากร่างกฎหมาย	2-3
4. ประเด็นการรับฟังความคิดเห็น	2-6
5. ระยะเวลาและวิธีการการรับฟังความคิดเห็น	2-6
6. สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น	2-11
<b>ส่วนที่ 3 รายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างกฎหมาย</b>	<b>3-1</b>
1. ความเป็นมา สภาพปัญหา ความจำเป็นที่จะต้องตราพระราชบัญญัติ	3-1
2. ความสอดคล้องของร่างกฎหมาย	3-1
3. ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ	3-3
4. ความสัมพันธ์หรือความใกล้เคียงกับกฎหมายอื่น	3-4
5. ผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย	3-5
6. ผลกระทบของร่างกฎหมายที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (CORRUPTION)	3-7
7. การกำหนดให้มีระบบอนุญาตอนุมัติหรือการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่	3-8
8. การกำหนดให้มีระบบคณะกรรมการ	3-8
9. บทกำหนดโทษ	3-8
<b>ส่วนที่ 4 การเปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างกฎหมาย</b>	<b>4-1</b>

## บทสรุปผู้บริหาร

นางสาววรรณวิภา ไ้ม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรกับคณะได้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้สภาพิจารณาตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเห็นว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ ณ ปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันมีผู้ใช้แรงงานมากกว่าเจ็ดแสนคนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ แต่ไม่มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่คุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนเป็นการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง และให้หน่วยงานของภาครัฐเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน โดยเสนอขอแก้ไขใน 2 ประเด็น

### ประเด็นแรก แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4

ฝ่ายที่เห็นด้วยมีความเห็นโดยสรุปว่า ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้มีการกำหนดให้ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐยังสามารถใช้กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐได้เช่นเดิม แต่หากกฎหมายดังกล่าวกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ต่ำกว่าสิทธิประโยชน์ที่กำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ก็ให้นำร่างพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับแทน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ อย่างเท่าเทียมกันกับผู้ใช้แรงงานของภาคเอกชน

ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยมีความเห็นโดยสรุปว่า หลายหน่วยงานมีการจัดองค์กรและวัตถุประสงค์เป็นการเฉพาะ โดยมีความมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อดำเนินกิจการอันเป็นสาธารณประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนผู้ปฏิบัติงานต้องสมัครใจยินยอมเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อภารกิจและวัตถุประสงค์ดังกล่าวของหน่วยงานการปฏิบัติงานแตกต่างกับการจ้างแรงงานทั่วไป กฎหมายปัจจุบันจึงได้ยกเว้นไม่ให้อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว ประกอบกับหน่วยงานดังกล่าวยังได้มีกฎหมายลำดับรองให้สิทธิเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน

ได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไว้ด้วย แล้ว อีกทั้งการใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งบังคับใช้กับหน่วยงานภาคเอกชนมาบังคับใช้กับหน่วยงานภาครัฐ จะเกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายว่าจะใช้กฎหมายใดบังคับและนำไปสู่ข้อโต้แย้งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

#### ประเด็นที่สอง แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41

ฝ่ายที่เห็นด้วยมีความเห็นโดยสรุปว่า เพราะเป็นการเพิ่มสิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร โดยได้รับค่าจ้าง และยังสามารถมอบสิทธิการลาของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรส รวมทั้งผู้ปกครองตามกฎหมายได้เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น การได้รับค่าจ้างระหว่างลาและการมอบสิทธิการลาเป็นการลดภาระของครอบครัวได้ระดับหนึ่ง และเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และสอดคล้องกับหลักสากลขององค์การอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติที่บุตรควรได้รับนมแม่อย่างเดียวในช่วง 6 เดือนแรกหลังคลอด

ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยมีความเห็นโดยสรุปว่า สิทธิการลาคงเหลือของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่กำหนดไว้ไม่เกิน 90 วัน โดยให้ได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ยังคงมีความเหมาะสมและควรเป็นสิทธิเฉพาะตัวสำหรับลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ส่วนการมอบสิทธิของคู่สมรสตามกฎหมาย ซึ่งอาจมีสถานะเป็นลูกจ้างของภาคเอกชน หรือส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ มีกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่แตกต่างกันอาจมีประเด็นปัญหาในทางปฏิบัติ ซึ่งอาจพิจารณาปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในการลาไปช่วยเหลือภริยาลดบุตรให้มีจำนวนวันเพิ่มขึ้นแทนการโอนสิทธิ

โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยสรุปว่า การขยายระยะเวลาสิทธิการลาคงเหลือหรือเลี้ยงดูบุตรย่อมเป็นการส่งเสริมสวัสดิภาพของลูกจ้างที่มีบุตรและเป็นการสนับสนุนให้สวัสดิภาพของเด็กและสถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการแก้ไขเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ดังกล่าวเป็นการเพิ่มภาระต้นทุนแก่นายจ้าง จึงสมควรพิจารณาผลกระทบทางเศรษฐกิจและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศประกอบด้วย ส่วนประเด็นการใช้บังคับร่างพระราชบัญญัติฯ กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากการปฏิบัติราชการมีลักษณะและวิธีการตามกฎหมายเฉพาะซึ่งบัญญัติไว้ เพื่อให้การบริหารราชการและบริการสาธารณะมีความต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนด้วยเหตุนี้ หลักการบางประการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจึงอาจไม่สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าวของภาคราชการ



รายงานผลการรับฟังความคิดเห็น  
และรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมาย

---

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของร่างกฎหมาย

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

กฎหมายใหม่

แก้ไขเพิ่มเติม

ยกเลิก

2. หลักการและเหตุผล

2.1 หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.2 เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันมีผู้ใช้แรงงานมากกว่าเจ็ดแสนคนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ แต่ไม่มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่คุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนเป็นการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงาน เพื่อพัฒนาตนเอง และให้หน่วยงานของภาครัฐเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน จำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

3. ผู้เสนอร่างกฎหมาย

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ประชาชนเข้าชื่อเสนอกฎหมาย

นางสาววรรณวิภา ไ้ม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ เป็นผู้เสนอ

## ส่วนที่ 2 การรับฟังความคิดเห็นและสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น

### 1. ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น

ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้การคุ้มครองผู้ใช้แรงงานกว่าเจ็ดแสนคนในหน่วยงานภาครัฐให้เป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง โดยให้หน่วยงานภาครัฐเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ให้ใช้บังคับรวมถึง ราชการส่วนกลาง ราชการภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงานข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4)

2. ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่ง รวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวัน และกำหนดให้มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลงเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ไม่เกินเก้าสิบวัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดาให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 41)

### 2. ตารางเปรียบเทียบร่างกฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....
<p>มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่</p> <p>(1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p><b>มาตรา 3</b> ให้ยกเลิกความในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับรวมถึง</p> <p>(1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....
<p>(2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์</p> <p>นอกเหนือจากกรณีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์</p> <p>ให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่หน่วยงานประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้</p> <p>มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน</p>	<p>(2) รัฐวิสาหกิจ</p> <p>(3) <u>หน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา</u></p> <p><u>ในกรณีที่หน่วยงานตาม (1) (2) และ (3) ได้มีพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน</u></p> <p><u>การตราพระราชบัญญัตินี้ กฎ กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และกฎหมายอื่นใด ให้คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างโดยไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้</u></p> <p><u>มาตรา 4 ให้ยกเลิกความในมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</u></p> <p><u>มาตรา 41 ให้ลูกจ้างเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันและรับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์</u></p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....
<p>วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา... ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย</p> <p>วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย</p>	<p><u>อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวัน</u></p> <p>วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา... ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย</p> <p>วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย</p> <p><u>มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนไม่เกินเก้าสิบวัน</u></p> <p><u>ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดา ให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้น</u></p>

### 3. ผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากร่างกฎหมาย

#### ผู้เกี่ยวข้องโดยตรง

กระทรวงแรงงาน

#### ผู้เกี่ยวข้องโดยอ้อม

1. สำนักนายกรัฐมนตรี
2. กระทรวงกลาโหม
3. กระทรวงการคลัง
4. กระทรวงการต่างประเทศ
5. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
6. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
7. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
8. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
9. กระทรวงคมนาคม
10. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
11. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
12. กระทรวงพลังงาน
13. กระทรวงพาณิชย์



14. กระทรวงมหาดไทย
15. กระทรวงยุติธรรม
16. กระทรวงวัฒนธรรม
17. กระทรวงศึกษาธิการ
18. กระทรวงสาธารณสุข
19. กระทรวงอุตสาหกรรม
20. สำนักงานศาลยุติธรรม
21. สำนักงานศาลปกครอง
22. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
23. สำนักงานอัยการสูงสุด
24. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
25. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
26. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
27. สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
28. สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
29. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
30. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
31. สถาบันการบินพลเรือน
32. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
33. การไฟฟ้านครหลวง
34. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
35. การรถไฟแห่งประเทศไทย
36. การท่าเรือแห่งประเทศไทย
37. การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย
38. การประปานครหลวง
39. การประปาส่วนภูมิภาค
40. องค์การจัดการน้ำเสีย
41. การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
42. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
43. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
44. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

45. องค์การเภสัชกรรม
46. องค์การสะพานปลา
47. การกีฬาแห่งประเทศไทย
48. ธนาคารออมสิน
49. ธนาคารอาคารสงเคราะห์
50. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
51. ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย
52. ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
53. บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม
54. การเคหะแห่งชาติ
55. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย
56. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
57. องค์การสวนพฤกษศาสตร์
58. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
59. องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร
60. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
61. องค์การตลาด
62. องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์
63. องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ
64. บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
65. บริษัท ขนส่ง จำกัด
66. บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด
67. บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
68. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
69. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
70. บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)
71. บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด
72. บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
73. องค์การสุรา
74. โรงงานไฟ
75. โรงพิมพ์ตำรวจ

76. สำนักงานธนาคุณเคราะห์
77. ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย
78. องค์การคลังสินค้า
79. บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด
80. การยางแห่งประเทศไทย
81. การยาสูบแห่งประเทศไทย
82. บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
83. สภาสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์
84. มูลนิธิเพื่อนหญิง
85. มูลนิธิส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและเยาวชน

#### **ผู้เกี่ยวข้องโดยทั่วไป**

ประชาชน

#### **4. ประเด็นการรับฟังความคิดเห็น**

1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ

ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน

2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน

3. ท่านเห็นว่ากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

#### **5. ระยะเวลาและวิธีการการรับฟังความคิดเห็น**

5.1 กรอบระยะเวลาดำเนินการสำหรับการจัดทำให้มีการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบ จำนวน 60 วัน นับตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน ถึงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2566

##### **5.2 วิธีการรับฟังความคิดเห็น**

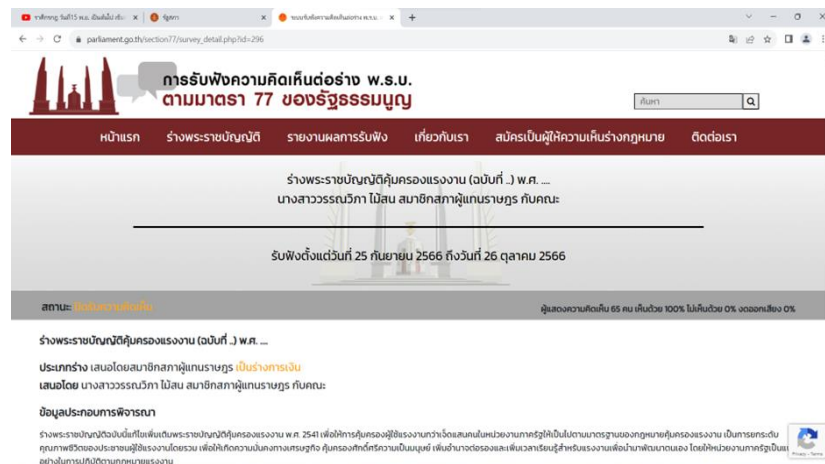
(1) ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาและส่งประเด็นไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง



(1.1) ระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็น ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน ถึงวันที่ 26

ตุลาคม 2566

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



(1.3) ส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง จำนวน 86 หน่วยงาน

ประกอบด้วย

1. กระทรวงแรงงาน
2. สำนักนายกรัฐมนตรี
3. กระทรวงกลาโหม
4. กระทรวงการคลัง
5. กระทรวงการต่างประเทศ
6. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
7. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
8. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
9. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

10. กระทรวงคมนาคม
11. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
12. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
13. กระทรวงพลังงาน
14. กระทรวงพาณิชย์
15. กระทรวงมหาดไทย
16. กระทรวงยุติธรรม
17. กระทรวงวัฒนธรรม
18. กระทรวงศึกษาธิการ
19. กระทรวงสาธารณสุข
20. กระทรวงอุตสาหกรรม
21. สำนักงานศาลยุติธรรม
22. สำนักงานศาลปกครอง
23. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
24. สำนักงานอัยการสูงสุด
25. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
26. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
27. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
28. สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
29. สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
30. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
31. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
32. สถาบันการบินพลเรือน
33. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
34. การไฟฟ้านครหลวง
35. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
36. การรถไฟแห่งประเทศไทย
37. การท่าเรือแห่งประเทศไทย
38. การรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย

39. การประปานครหลวง
40. การประปาส่วนภูมิภาค
41. องค์การจัดการน้ำเสีย
42. การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
43. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
44. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
45. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
46. องค์การเภสัชกรรม
47. องค์การสะพานปลา
48. การกีฬาแห่งประเทศไทย
49. ธนาคารออมสิน
50. ธนาคารอาคารสงเคราะห์
51. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
52. ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย
53. ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
54. บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม
55. การเคหะแห่งชาติ
56. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย
57. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
58. องค์การสวนพฤกษศาสตร์
59. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
60. องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร
61. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
62. องค์การตลาด
63. องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์
64. องค์การพิพิธภัณฑวิทยศาสตร์แห่งชาติ
65. บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
66. บริษัท ขนส่ง จำกัด
67. บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด

68. บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
69. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
70. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
71. บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)
72. บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด
73. บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
74. องค์การสุรา
75. โรงงานไฟ
76. โรงพิมพ์ตำรวจ
77. สำนักงานธนาคุณเคราะห์
78. ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย
79. องค์การคลังสินค้า
80. บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด
81. การยางแห่งประเทศไทย
82. การยาสูบแห่งประเทศไทย
83. บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
84. สภาสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์
85. มูลนิธิเพื่อนหญิง
86. มูลนิธิส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและเยาวชน

(2) การรับฟังความคิดเห็นด้วยวิธีการอื่น

(2.1) การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น - ไม่มี

(2.2) การสัมภาษณ์ หรือการเชิญให้เข้าร่วมชี้แจงหรือแสดงความคิดเห็น - ไม่มี

(2.3) การสำรวจความคิดเห็น - ไม่มี

(2.4) วิธีการอื่นใดที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนเห็นว่าเหมาะสม โดยความเห็นชอบ

ของประธานสภาผู้แทนราษฎร - ไม่มี

## 6. สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น

### 6.1 ข้อมูลทั่วไปผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น

(1) จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา [www.parliament.go.th/section77](http://www.parliament.go.th/section77) มีผู้เข้าเยี่ยมชมหน้าการรับฟังความคิดเห็นร่างกฎหมายฉบับนี้ จำนวน 4,283 คน โดยมีผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น จำนวน 113 คน มีข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ดังนี้

**เพศ** เป็นและเพศหญิง จำนวน 67คน และเพศชาย จำนวน 43 คน

**อายุ** อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 37 คน อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 28 คนอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 27 คน อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 10 คน ระหว่าง 20 หรือต่ำกว่า จำนวน 8 คน และอายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

**ระดับการศึกษา** ระดับปริญญาตรี จำนวน 64 คน มัธยมศึกษา จำนวน 27 คน สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน และประถมศึกษา จำนวน 1 คน

**อาชีพ** รับจ้าง จำนวน 35 คน อื่น ๆ จำนวน 22 คน ค้าขาย/ทำธุรกิจส่วนตัว จำนวน 21 คน นักเรียน/นักศึกษา จำนวน 15 คน รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 13 คน และข้าราชการบำนาญ จำนวน 1 คน

**ความเกี่ยวข้องกับร่างกฎหมายในฐานะ** หน่วยงานของรัฐสภา จำนวน 2 คน และหน่วยงานระดับกระทรวง จำนวน 1 คน

(2) จากการส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งมีหน่วยงานที่ร่วมแสดงความคิดเห็น จำนวน 71 หน่วยงาน ได้แก่

1. กระทรวงแรงงาน
2. สำนักนายกรัฐมนตรี
3. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
4. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
5. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
6. กระทรวงคมนาคม
7. กระทรวงพลังงาน
8. กระทรวงพาณิชย์
9. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
10. กระทรวงมหาดไทย
11. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
12. กรมพัฒนาที่ดิน
13. กระทรวงยุติธรรม



14. กระทรวงวัฒนธรรม
15. กระทรวงสาธารณสุข
16. กระทรวงศึกษาธิการ
17. กระทรวงอุตสาหกรรม
18. สำนักงานศาลยุติธรรม
19. สำนักงานศาลปกครอง
20. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
21. สำนักงานอัยการสูงสุด
22. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
23. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
24. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
25. สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
26. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
27. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
28. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
29. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
30. กรมประชาสัมพันธ์
31. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
32. กรมส่งเสริมการเกษตร
33. กรมชลประทาน
34. กรมประมง
35. สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
36. สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
37. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
38. กรมปศุสัตว์
39. การท่าเรือแห่งประเทศไทย
40. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
41. การประปานครหลวง
42. องค์การจัดการน้ำเสีย
43. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
44. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

45. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
46. องค์การสะพานปลา
47. ธนาคารอาคารสงเคราะห์
48. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
49. ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
50. การเคหะแห่งชาติ
51. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย
52. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
53. องค์การสวนพฤกษศาสตร์
54. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
55. องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร
56. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
57. องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์
58. องค์การเภสัชกรรม
59. บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
60. บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด
61. บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
62. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
63. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
64. บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด
65. บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
66. โรงงานไฟ
67. การยาสูบแห่งประเทศไทย
68. บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
69. สำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว  
(องค์การมหาชน)
70. มูลนิธิเพื่อนหญิง (องค์การภาคประชาสังคม)
71. มูลนิธิส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและเยาวชน

(3) จากการรับฟังความคิดเห็นโดยวิธีการอื่น – ไม่มี

## 6.2 ผลการรับฟัง

ผลการรับฟังผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา [www.parliament.go.th/section77](http://www.parliament.go.th/section77) และจากการส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง สรุปได้ดังนี้

สรุปผลการรับฟังรายประเด็น ดังนี้

1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ

ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัจจุบันพนักงานฯ โดยเฉพาะระดับปฏิบัติการมักถูกเลือกปฏิบัติแยกว่าแรงงานโรงงาน โดยเฉพาะสิทธิการลาและชั่วโมงทำงานที่ล้นเกิน การกำหนดให้มีมาตรฐานเดียวกันหรือดีกว่าย่อมเป็นการส่งเสริมและจูงใจให้ผู้มีความสามารถทำงานในวงราชการมากขึ้น <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- มันเป็นเรื่องควรมีเพื่อคุ้มครองแรงงาน ทุกวันนี้แรงงานถูกเอาเปรียบในหลายๆ แต่ทำอะไรไม่ได้เยอะมาก <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- สนับสนุนให้คนมีเวลาอยู่กับลูกมากขึ้น <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- ส่งเสริมแม่มีเวลาให้นมบุตร <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- เป็นการบังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียมทั่วถึง <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- เป็นผลประโยชน์ของประชาชนโดยตรง <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- เป็นสิทธิขั้นต่ำ <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- เพราะทุกคนคือลูกจ้างควรได้สิทธิเท่าเทียมกัน <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- เพราะเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน <i>(เว็บไซต์)</i></li> </ul>	

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานและครอบครัว ยิ่งขึ้น <i>(เว็บไซต์)</i></p> <p>- เนื่องจากในปัจจุบันมีผู้ใช้แรงงานในหน่วยงาน ภาครัฐกว่าเจ็ดแสนคน ซึ่งไม่ได้รับความคุ้มครอง ตามมาตรฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน <i>(เว็บไซต์)</i></p> <p>- ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้จะช่วยยกระดับคุณภาพ ชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิด ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับ แรงงานเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง อย่างไรก็ตาม ควร พิจารณาเพิ่มเติมว่า การให้หน่วยงานภาครัฐปฏิบัติ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นจะต้องไม่กระทบ ต่อประสิทธิภาพและภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ <i>(เว็บไซต์)</i></p> <p>- แรงงานมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น <i>(เว็บไซต์)</i></p> <p>- แรงงานใครจะจ้างก็เป็นผู้ใช้แรงงาน ทุกคนควร ได้รับสิทธิโดยยุติธรรม <i>(เว็บไซต์)</i></p>	
<p>- ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับ แล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนด สิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนด</p> <p>- ในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิตามพระราช บัญญัติฉบับนี้แทน <i>(สำนักงานคณะกรรมการการ เลือกตั้ง)</i></p> <p>- เนื่องจาก การแก้ไขบทบัญญัติดังกล่าวทำให้เกิด ความเท่าเทียมในการใช้สิทธิประโยชน์ของ ผู้ปฏิบัติงาน อย่างเช่น ตามข้อ 19 ของระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 กำหนดให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลา คลอดบุตรสามารถลาได้ รวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน หรือตามข้อ 4 ของประกาศคณะ</p>	<p>- เนื่องจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ มีกฎหมายที่ใช้บังคับโดย เฉพาะที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างอยู่แล้ว แม้ จะกำหนดว่าในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมาย ใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติ ใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ต่ำกว่าที่ กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทนก็ตาม แต่ก็มี บทบัญญัติบางประการในพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ไม่เหมาะสมกับบริบทการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐหรือ รัฐวิสาหกิจ <i>(กรมประชาสัมพันธ์)</i></p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>กรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 กำหนดให้พนักงานราชการมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 90 วัน เห็นได้ว่า หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าวจะทำให้ข้าราชการ พนักงานราชการ หรือพนักงานในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีบัญญัติของกฎหมายอื่นได้กำหนดสิทธิในการลาคลอดบุตรต่ำกว่าพระราชบัญญัตินี้ ได้มีสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน <b>(กรมปศุสัตว์)</b></p> <p>- พิจารณาแล้วเห็นว่า การกำหนดให้ในกรณีที่หน่วยงานมีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ แทนย่อมเป็นผลดีในการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคคลตามกฎหมายดังกล่าว ทั้งเป็นการยกระดับการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนจนเป็นการปรับปรุงกฎหมายให้เกิดความทันสมัยต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมและเกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศต่อไป <b>(กระทรวงวัฒนธรรม)</b></p> <p>- ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ แทน <b>(โรงงานไฟ)</b></p>	<p>- มีความเห็นว่า การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างหรือพนักงานราชการจะอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติของกฎหมาย เช่น มาตรา 41/8 (7) (8) (9) มาตรา 78 มาตรา 78/1 และมาตรา 84 (6) และ (8) มาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากการจ้างลูกจ้างภาคเอกชนที่เป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยบุคลากรของส่วนราชการจะได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น สิทธิการลา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของตนเอง คู่สมรส บุตร บิดาและมารดา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัยสิทธิในการขอรับบำเหน็จบำนาญ สิทธิในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น รวมถึงเวลาในการทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณีในแต่ละปี เมื่อเทียบเคียงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ที่บุคลากรภาครัฐได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ลูกจ้างภาคเอกชนได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ที่บุคลากรภาครัฐได้รับจากส่วนราชการมีความเหมาะสม เป็นธรรม และครอบคลุมมากกว่าสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของลูกจ้างภาคเอกชน ประกอบกับเมื่อพิจารณาหลักการของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง รวมทั้งมาตรการที่กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์การดังกล่าวปฏิบัติต่อกันและรัฐ เพื่อให้การจ้างงาน การใช้งาน การประกอบกิจการ และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปโดยเหมาะสมและ</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เนื่องจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ได้มีการกำหนดให้ราชการ ส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ยังสามารถใช้กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้กับ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วน ท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ได้เช่นเดิม แต่หากกฎหมายดังกล่าวกำหนดสิทธิ ประโยชน์ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ต่ำกว่าสิทธิ ประโยชน์ที่กำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ก็ให้นำร่าง พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมาใช้บังคับแทน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ อย่างเท่าเทียมกัน กับผู้ใช้แรงงานของภาคเอกชน (<b>ธนาคารอาคาร สงเคราะห์</b>)</p> <p>- ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับ แล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนด สิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดใน พระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตาม พระราชบัญญัตินี้แทนนั้น องค์การสะพานปลา ขอ แสดงความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าวนี้ว่า เนื่องจาก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งบังคับใช้ในปัจจุบันมีบทบัญญัติบาง ประการที่ไม่สอดคล้องกับสิทธิของผู้ใช้แรงงาน คุณภาพการดำรงชีวิต และสภาพการณ์ทาง</p>	<p>เป็นธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างอัน เนื่องมาจากนายจ้างประกอบกิจการเพื่อแสวงหากำไร และมีอำนาจต่อรองเหนือลูกจ้างแต่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่มีหน้าที่จัดทำ บริการสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็น หน้าที่และอำนาจของหน่วยงานแต่ละแห่ง และมี กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนดหลักเกณฑ์ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ และการ กำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ให้แก่ บุคลากรตลอดจนครอบครัวของบุคลากรภาครัฐ ทั้ง ในระหว่างรับราชการและออกจากราชการไปแล้ว ทั้งนี้ เป็นไปตามความเหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว จึงยังไม่เห็นถึงความจำเป็นในการแก้ไขมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีผลใช้บังคับกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และ หน่วยงานอื่นของรัฐด้วย (<b>สำนักงานศาลปกครอง</b>)</p> <p>- ไม่เห็นด้วย ที่กำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของ รัฐ เนื่องจาก ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และ หน่วยงานของรัฐต่างๆ ซึ่งรวมหมายถึงองค์การ มหาชนด้วย โดยหลายหน่วยงาน และสำนักงาน พิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) มีการจัดองค์กร และวัตถุประสงค์เป็นการเฉพาะ โดยมีความมุ่ง หมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อดำเนินกิจการอันเป็น สาธารณประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน ผู้ปฏิบัติงานต้องสมัครใจยินยอมเสียสละความสุข ส่วนตนเพื่อภารกิจและวัตถุประสงค์ดังกล่าวของ หน่วยงานการปฏิบัติงานแตกต่างกับการจ้างแรงงาน ทั่วไป กฎหมายปัจจุบันจึงได้ยกเว้นไม่ให้อยู่ภายใต้</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>เศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน กรณีการแก้ไขร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวนี้ จักได้เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม ทั้งหน่วยงานราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจ รวมถึงผู้ใช้แรงงานประเภทอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาสำหรับผู้ใช้แรงงานให้สามารถพัฒนาตนเองได้ โดยสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจที่สร้างสรรค์และยั่งยืน (<i>องค์การสะพานปลา</i>)</p> <p>- เห็นด้วยในหลักการที่กำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ แต่เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานดังกล่าวมีหลายประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว เป็นต้น จึงควรต้องพิจารณาอย่างรอบด้านและเป็นระบบว่ามีความเหมาะสมที่จะใช้บังคับกับบุคลากรในประเภทใดบ้าง</p> <p>- เนื่องจากการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้บุคลากรทุกประเภทได้รับค่าจ้างระหว่างการลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรขั้นต่ำเท่ากัน (<i>กระทรวงสาธารณสุข</i>)</p> <p>- เห็นด้วยที่ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว จะมีผลบังคับใช้กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดว่า "กรณีหน่วยงานใดมีกฎหมายใช้บังคับอยู่แล้ว แต่หากมีการกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าที่ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนด ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้แทน" ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานของ ปณท โดยรวม (<i>บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด</i>)</p>	<p>บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว ประกอบกับหน่วยงานดังกล่าวยังได้มีกฎหมายลำดับรองให้สิทธิเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไว้ด้วยแล้ว (<i>สำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน)</i>)</p> <p>- รัฐวิสาหกิจมีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะแล้ว เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2553 การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จึงต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยมีประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจและฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ สิทธิหน้าที่ผลประโยชน์ รวมถึงวิธีการเจรจาและระงับข้อพิพาทแรงงานไว้โดยเฉพาะแล้ว ซึ่งมีการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าขั้นต่ำ และสอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงทำให้เกิดสภาพการจ้างที่เหมาะสมกับแรงงานรัฐวิสาหกิจ อีกทั้งการใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งบังคับใช้กับหน่วยงานภาคเอกชนมาบังคับใช้กับหน่วยงานภาครัฐ จะเกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายว่าจะใช้กฎหมายใดบังคับและนำไปสู่ข้อโต้แย้งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (<i>การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย</i>)</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณาแล้ว ไม่ขัดข้องในหลักการ เนื่องจากเป็นการคุ้มครองสิทธิของผู้ปฏิบัติงานให้กับราชการ ส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ และมีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า ควรนำร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้มาใช้บังคับเฉพาะแรงงาน และลูกจ้างที่ทำงานให้กับ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีใช้ ข้าราชการ หรือพนักงานงานรัฐวิสาหกิจ ให้ได้รับความคุ้มครองตามร่างพระราชบัญญัตินี้ เช่นเดียวกับ ลูกจ้างของเอกชนทั่วไป (<b>สำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์</b>)</p> <p>- มีความเหมาะสมแล้ว (<b>องค์การจักษุแพทย์</b>)</p> <p>- เนื่องจากจะมีผลทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน ส่วน ราชการ รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานของรัฐ ได้รับ ประโยชน์และได้รับการคุ้มครองไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงาน อย่างไรก็ตาม เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการ บังคับใช้บทบัญญัติมาตรานี้จึงเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพิ่มเติมบทนิยามคำว่า “รัฐวิสาหกิจ” “หน่วยงานของรัฐ” “ผู้ปฏิบัติงาน” และ “แรงงาน”</li> <li>2. แก้ไขบทบัญญัติดังกล่าวในวรรคสอง เป็น “ใน กรณีที่หน่วยงานตาม (1) (2) และ (3) ได้มีพระราช บัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือข้อบังคับ อื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้ พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือข้อบังคับนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของ ผู้ปฏิบัติงานแรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำ กว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราช</li> </ol>	<p>- เนื่องจากมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดหน้าที่และ สิทธิของบุคลากรในราชการส่วนกลางราชการส่วน ภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และ หน่วยงานของรัฐ บังคับใช้กับหน่วยงานดังกล่าวซึ่ง ขัดเจนและครอบคลุมอยู่แล้ว ประกอบกับ ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับบุคลากรและ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในหน่วยงาน เอกชนมีความแตกต่างกัน จึงไม่ควรใช้กฎหมายฉบับ เดียวกันในการ กำหนด มาตรฐาน ขั้นต่ำ (<b>กระทรวงพลังงาน</b>)</p> <p>- เนื่องจากราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ราชการ ส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐมี กฎหมายแม่บท และกฎหมายลำดับรอง รวมตลอด ถึงระเบียบและข้อบังคับภายในของแต่ละหน่วยงาน ที่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น การ บรรจุ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ฯลฯ เอาไว้เป็นการ เฉพาะแล้ว ซึ่งการใช้กฎหมายคนละฉบับน่าจะ สอดคล้องกับเหตุผลความจำเป็นตามลักษณะการ ดำเนินงานหรือการบริหารงานที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ มากกว่าการถือใช้กฎหมายฉบับ เดียวกันทั้งภาครัฐและเอกชน และแม้ว่าร่าง กฎหมายจะเปิดช่องในเรื่องของสิทธิประโยชน์ที่หาก กฎหมายใดกำหนดไว้สูงกว่าให้ใช้กฎหมายนั้น ๆ แต่ อาจมีปัญหาในการตีความหรือปัญหาในทางปฏิบัติ ยกตัวอย่างเช่น การพักงานที่พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้พักงาน ลูกจ้างได้ไม่เกิน 7 วัน โดยจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ระหว่างการพักงาน ในขณะที่รัฐวิสาหกิจ ไม่มีกฎหมายกำหนดเรื่องการพักงานไว้เป็นการ เฉพาะ อ.ส.ค. จึงกำหนดข้อบังคับให้มีการพักงาน ระหว่างสอบสวนได้ โดยกำหนดระยะเวลาการ สอบสวนไม่เกิน 60 วัน ดังนั้น หากร่างกฎหมาย</p>



เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>บัญญัตินี้แทน” (<i>สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม</i>)</p> <p>- เพื่อให้การคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน ซึ่งไม่ว่าแรงงานจะปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานเอกชนก็ตาม จะต้องได้รับความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในสิทธิดังกล่าว (<i>องค์การเกษตรกรรม</i>)</p> <p>- ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้นแต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน ในกรณีประเด็นที่ 1 ในการนี้ บริษัท อุรุวงษณ์ จำกัด มีความเห็นด้วยอย่างยิ่ง (<i>บริษัท อุรุวงษณ์ จำกัด</i>)</p> <p>- การที่มีการกำหนดให้มีกฎหมายกลางเพื่อกำหนดสิทธิและประโยชน์พื้นฐานที่เป็นการสร้างเกณฑ์มาตรฐานในการคุ้มครองแรงงาน โดยเปิดช่องทางให้หน่วยงานต่าง ๆ สามารถกำหนดหลักเกณฑ์สิทธิประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานให้เหมาะสมกับหน่วยงานได้ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าหลักเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายกลางกำหนดไว้ ดังนั้น การที่กำหนดให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายกลางที่เป็นการวางเกณฑ์มาตรฐานในการให้สิทธิประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน และให้กฎหมายดังกล่าวใช้บังคับคลุมกับผู้ใช้แรงงานในราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา กรมส่งเสริมการเกษตรเห็นด้วย (<i>กรมส่งเสริมการเกษตร</i>)</p> <p>- อาจจะต้องพิจารณามาตรฐานการให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการทางอาชีพระหว่างพนักงาน</p>	<p>ฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับรัฐวิสาหกิจด้วยย่อมเกิดปัญหาในทางปฏิบัติของ อ.ส.ค. เพราะกำหนดระยะเวลาการพักผ่อนตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ ย่อมเป็นคุณแก่ลูกจ้างมากกว่า แต่การสอบสวนของ อ.ส.ค. มีระเบียบกำหนดวิธีการขั้นตอนไว้โดยละเอียดต่างจากการดำเนินการของภาคเอกชน จึงเป็นการยากที่จะดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายใน 7 วัน อย่างไรก็ตาม เห็นควรให้มีการแก้ไขกฎหมายที่บังคับใช้กับภาครัฐหรือประกาศใช้กฎหมายลำดับรองเพื่อกำหนดสิทธิประโยชน์ของภาครัฐให้เท่าเทียมกับภาคเอกชนเป็นเรื่องๆ ไป (<i>องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย</i>)</p> <p>- กรณีที่ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ฉบับนี้ กำหนดให้ใช้บังคับรวมถึงรัฐวิสาหกิจด้วยนั้น ทอท.มีความเห็นว่า เนื่องจากรัฐวิสาหกิจเป็นหน่วยงานของรัฐที่ตั้งขึ้นเพื่อดำเนินภารกิจหลักในการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนโดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และแนวนโยบายของรัฐบาล ซึ่งความสัมพันธ์ตลอดจนอำนาจหน้าที่ของพนักงานรัฐวิสาหกิจกับรัฐวิสาหกิจ มีลักษณะที่แตกต่างจากความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างในกิจการของเอกชนโดยทั่วไป ในการนี้ จึงมีข้อสังเกตว่า เมื่อปัจจุบันการคุ้มครองแรงงานของรัฐวิสาหกิจเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ดังนั้น การที่จะกำหนดให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจด้วยเช่นนั้นแล้ว กรณีก็อาจก่อให้เกิดความไม่เหมาะสมกับลักษณะของโครงสร้างและการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนอาจส่งผล</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>เอกชนและข้าราชการ ให้มีบรรทัดฐานเดียวกัน <b>(บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เห็นด้วยกับการกำหนดให้ร่างฯ ฉบับนี้ใช้บังคับกับ อ.ต.ก.ในฐานะหน่วยงานของรัฐ <b>(องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร)</b></li> <li>- เพื่อให้แรงงานในภาครัฐได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน <b>(สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร)</b></li> <li>- กระทรวงพาณิชย์ขอเรียนว่า ไม่ขัดข้องต่อร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว เนื่องจากปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐมีการว่าจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก การนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับจะทำให้บุคคลดังกล่าวได้รับความคุ้มครองได้รับสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ตามมาตรฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น <b>(กระทรวงพาณิชย์)</b></li> <li>- ประเด็นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41 กปน. เห็นพ้องด้วยกับประเด็นนี้ที่จะมีการแก้ไขให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งรวมกันไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และได้รับสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีก 90 วัน ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงได้รับการคุ้มครองมากขึ้นและเป็นการป้องกันไม่ให้นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างต้องดูแลบุตรดังกล่าว อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรานี้ได้อ้างถึงกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมจึงควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมในเรื่องนี้ให้สอดคล้องด้วย <b>(การประปานครหลวง)</b></li> </ul>	<p>กระทบถึงสถานภาพของพนักงานรัฐวิสาหกิจ อันจะนำไปสู่ปัญหาในทางปฏิบัติต่อไปได้ <b>(บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน))</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เนื่องจากร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้อาจทำให้เกิดการดำเนินการที่ซ้ำซ้อนกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้กับแรงงานภาครัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ อีกทั้งการออกข้อบังคับและระเบียบวิธีปฏิบัติงานของ กทพ. ได้มีการกำหนดให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ ซึ่งหากร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ประกาศมีผลบังคับใช้ อาจเกิดปัญหาหลักันแตกต่างในการใช้บังคับกฎหมายทั้งสองฉบับต่อไปในอนาคต <b>(การทางพิเศษแห่งประเทศไทย)</b></li> <li>- กรณีการกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ใช้บังคับกับราชการส่วนกลางราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐนั้น ธพส. เห็นว่ารัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้การบังคับของกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งมีพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กำหนดสิทธิประโยชน์และมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างไว้แล้ว โดยมีหลักการเรื่องสิทธิประโยชน์ใกล้เคียงกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในปัจจุบันอยู่แล้ว แต่ทั้งนี้ยังมีอีกหลายประเด็นที่มีความแตกต่างกัน หากกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมีผลใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจในส่วนมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่ต่ำกว่าที่กำหนดในร่างพระราชบัญญัติเพิ่มเติม อาจมีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการตีความและการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งอาจไม่เป็นประโยชน์หรือขัดต่อ</li> </ul>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เนื่องจากปัจจุบันพบว่าแรงงานจำนวนมาก ปฏิบัติงานอยู่หน่วยงานข้างต้นแต่พระราชบัญญัติที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีข้อจำกัดยกเว้นไม่ให้ใช้กับคนทำงานกลุ่มดังกล่าว สิทธิประโยชน์เป็นไปตามระเบียบของหน่วยงาน และมีอยู่เล็กน้อย ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งทุกสาขาอาชีพควรมีความเท่าเทียมกันในมาตรฐานแรงงาน ไม่ว่าจะทำงานอยู่ในภาครัฐหรือเอกชน โดยหลักการดังกล่าวสอดคล้องกับกติการะหว่างประเทศด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ข้อ 7 ที่ให้รับรองสิทธิทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ และปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยหลักการสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 97 และเป็นไปตามมาตรา 27 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งบุคคลย่อมเสมอภาคในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน รวมทั้งการกำหนดให้พระราชบัญญัติฉบับนี้มีลักษณะเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม จะนำไปสู่การยกระดับความคุ้มครองสวัสดิการ และสภาพการจ้างตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คนทำงานทุกกลุ่ม มิให้ยกเว้นกลุ่มคนทำงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง (<b>สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ</b>)</p> <p>- ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้แทน (<b>สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง</b>)</p>	<p>ประโยชน์สาธารณะในการที่ ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานของรัฐจะให้บริการประชาชน จึงไม่เห็นด้วยกับหลักการของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กรณีดังกล่าว (<b>บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด</b>)</p> <p>- ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้แทน</p> <p>เมื่อพิจารณาวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมุ่งดำเนินการให้บริการสาธารณะ ที่ต้องเป็นไปตามหลักการที่สำคัญต่าง ๆ เช่น หลักความต่อเนื่อง จึงมีความแตกต่างจากการประกอบธุรกิจของภาคเอกชนอย่างมีนัยสำคัญ จากวัตถุประสงค์หรือหลักการดังกล่าวนี้ จึงสอดคล้องกับการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4 บัญญัติว่า “มิให้ใช้บังคับแก่ (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์...” และสอดคล้องกับบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 27 วรรคห้า ที่บัญญัติว่า “บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม” ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐมีสมรรถภาพและวินัยเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของ</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เห็นด้วยกับการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4 ที่กำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ และในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ แทน เนื่องจาก การแก้ไขบทบัญญัติดังกล่าวทำให้เกิดความเท่าเทียมในการใช้สิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน อย่างเช่น ตามข้อ 19 ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 กำหนดให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตรสามารถลาได้ รวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน หรือตามข้อ 4 ของประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 กำหนดให้พนักงานราชการมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 90 วัน เห็นได้ว่า หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าวจะทำให้ข้าราชการ พนักงานราชการ หรือพนักงานในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีบัญญัติของกฎหมายอื่นได้กำหนดสิทธิในการลาคลอดบุตรต่ำกว่าพระราชบัญญัตินี้ ได้มีสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน <b>(กรมปศุสัตว์)</b></p> <p>- การกำหนดให้ในกรณีที่หน่วยงานมีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์</p>	<p>การจัดทำบริการสาธารณะซึ่งต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องดังกล่าว กรณีจึงมีเหตุผลความจำเป็นที่ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐอาจถูกจำกัดสิทธิให้แตกต่างจากพนักงานของเอกชนและไม่ให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับกับราชการและรัฐวิสาหกิจดังกล่าว</p> <p>ด้วยเหตุผลนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงมีความเห็นว่า กรณีอาจยังไม่สมควรกำหนดให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ <b>(สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)</b></p> <p>บมจ.โทรคมนาคมแห่งชาติ เป็นรัฐวิสาหกิจอยู่ในบังคับตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ หากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... กำหนดให้กรณีที่ มี บทบัญญัติใดต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มีผลทำให้ บมจ.โทรคมนาคมแห่งชาติจะต้องใช้บังคับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ซึ่งจะทำให้มีปัญหาในการตีความประกอบกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ ได้จัดวางระบบความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจไว้เป็นการเฉพาะ แตกต่างไปจากลูกจ้างกับนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ <b>(บมจ.โทรคมนาคมแห่งชาติ)</b></p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน ย่อมเป็นผลดีในการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคคลตามกฎหมายดังกล่าว ทั้งเป็นการยกระดับการคุ้มครองแรงงานให้ เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนเป็นการปรับปรุงกฎหมายให้เกิดความทันสมัยต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมและเกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศต่อไป <i>(กระทรวงวัฒนธรรม)</i></p> <p>- การปรับแก้ไขร่างพระราชบัญญัตินี้เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทสังคมในปัจจุบัน ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน <i>(โรงงานไฟ)</i></p> <p>- เห็นด้วยกับสาระสำคัญในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ทุกมาตรา <i>(มูลนิธิเพื่อนหญิง (องค์การภาคประชาสังคม))</i></p> <p>- ไม่ขัดข้องในหลักการ - ไม่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม <i>(กรมเจ้าท่า)</i></p> <p>- ไม่ขัดข้องในหลักการ - ไม่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม <i>(กรมท่าอากาศยาน)</i></p> <p>- ไม่ขัดข้องในหลักการ - ไม่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม <i>(สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม)</i></p> <p>- เนื่องจากข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างในหน่วยงานราชการ ฯลฯ ที่กล่าวข้างต้น ถือเป็นแรงงานในภาคราชการอันควรจะได้รับคุ้มครองตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... <i>(บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด)</i></p>	<p>- การที่กำหนดให้ร่างพระราชบัญญัตินี้ ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน เห็นว่า ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เป็นกฎหมายที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติต่อกัน เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ส่วนราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ต่างมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล สวัสดิการ เพื่อดูแลข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างใช้บังคับอยู่แล้ว จึงเห็นว่าไม่ควรกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ใช้บังคับกับส่วนราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ <i>(สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี)</i></p> <p>ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน นั้น เห็นว่าการนำร่างพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าวมาใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่นอาจไม่เหมาะสมกับลักษณะรูปแบบความสัมพันธ์ของข้าราชการ พนักงานราชการ และ</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ วันเวลาทำงานปกติ วันหยุด วันลา การใช้แรงงานหญิง วิธีการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน การจ่ายค่าชดเชย การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ข้อห้ามที่ให้นายจ้างกระทำเกี่ยวกับการใช้แรงงานที่นายจ้างจะต้องถือปฏิบัติต่อลูกจ้างโดยมีเจตนารมณ์ต้องการคุ้มครองลูกจ้างให้มีมาตรฐาน ในการจ้างงานที่เหมาะสม เนื่องจากอำนาจการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีไม่เท่ากัน การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานจะเป็นผลดีกับลูกจ้างที่จะได้รับการคุ้มครองแรงงานที่เป็นธรรม แต่การที่จะกำหนดให้ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ นำกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานนั้น อาจมีปัญหาในทางปฏิบัติและไม่เป็นผลดีต่อลูกจ้างและส่วนราชการ เนื่องจากกฎหมายและวัตถุประสงค์ในการจ้างของเอกชนและส่วนราชการมีความแตกต่างกัน อีกทั้งบทบัญญัติที่กำหนดวิธีการปฏิบัติในการจ้างแตกต่างกันและส่วนราชการที่กฎหมายที่บัญญัติไว้เป็นการเฉพาะอยู่แล้ว ดังนั้นจึงไม่สมควรจะนำมาใช้บังคับกับส่วนราชการ</p> <p><b>(สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค)</b></p> <p>- การกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ เห็นว่า หลักการดังกล่าวถือเป็นการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับลูกจ้าง ซึ่งนอกจากจะเป็นลูกจ้างในภาคเอกชนที่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วย</p>	<p>ลูกจ้าง กับส่วนราชการที่มีความสัมพันธ์เกิดขึ้นโดยผลของกฎหมายตามพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ซึ่งถือเป็นกฎหมายปกครองแตกต่างจากการมีนิติสัมพันธ์ระหว่างกันในฐานะนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จึงไม่เห็นด้วยที่จะกำหนดให้นำร่างพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าวมาใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>สำหรับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานของพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจไว้เป็นการเฉพาะคือ ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ประกาศ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2549 ซึ่งมีหลักการคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เช่นนี้ หากมีการกำหนดให้นำร่างพระราชบัญญัติฯ ฉบับนี้มาใช้กับรัฐวิสาหกิจอาจทำให้เกิดการตีความกฎหมาย และก่อให้เกิดความสับสนในการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น จึงไม่เห็นด้วยให้มีการกำหนดให้นำร่างพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าวมาใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ <b>(สถาบันการบันพลเรือน)</b></p> <p>- เนื่องจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ มีกฎหมายที่ใช้บังคับโดยเฉพาะที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างอยู่แล้ว แม้จะกำหนดว่าในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>การคุ้มครองแรงงานแล้ว การให้นำมาบังคับใช้กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา จะเป็นการเพิ่มสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้กับลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐด้วย เนื่องจากปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐโดยส่วนมากมีการจ้างบุคลากรภาครัฐในรูปแบบของสัญญาจ้างเหมาบริการ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายในการปรับเปลี่ยนภารกิจโครงสร้างอัตราค่าจ้างตามทิศทางเศรษฐกิจ สังคม ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานของรัฐปรับลดอัตราค่าจ้างคนปรับลดค่าใช้จ่ายในภาครัฐ หน่วยงานของรัฐ จึงได้ใช้วิธีการจ้างบุคคลภายนอก เพื่อมาปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ โดยให้ทำสัญญาในรูปแบบของสัญญาจ้างทำของ ตามมาตรา 587 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ กับผู้รับจ้าง นั้น มีลักษณะเป็นการปฏิบัติงานเชิงนิติสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงานสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาจึงต้องถือปฏิบัติตามลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ โดยอ้างอิงคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ. 349/2556 ดังนั้น เมื่อการแก้ไขปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ในประเด็นนี้จะเป็นการแก้ไขปัญหาคอนกรีตตามที่กล่าวมาได้ โดยให้บังคับใช้กับหน่วยงานราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาด้วย และรัฐวิสาหกิจตามที่กล่าวมาข้างต้นอาจต้องศึกษาผลกระทบอย่างรอบด้านโดยละเอียด เนื่องจากอาจเป็นการขัดหรือแย้งต่อกฎหมายจัดตั้งหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงาน</p>	<p>ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ แทนก็ตาม แต่ก็มีบทบัญญัติบางประการในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ไม่เหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ (<i>กรมประชาสัมพันธ์</i>)</p> <p>- เนื่องจากราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ แต่ละประเภทมีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 กำหนดไว้โดยเฉพาะในการบรรจุและแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัยการดำเนินการทางวินัย การออกราชการ ทั้งการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการเป็นการปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชน และการปฏิบัติราชการมิใช่มีลักษณะเป็นลูกจ้างและนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือน มิใช่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงไม่อยู่ภายใต้บังคับของคำว่านายจ้างและลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (<i>สำนักงานอัยการสูงสุด</i>)</p> <p>- การใช้บังคับร่างพระราชบัญญัติฯ กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากการปฏิบัติราชการมีลักษณะและวิธีการตามกฎหมายเฉพาะซึ่งบัญญัติไว้ เพื่อให้การบริหารราชการและบริการสาธารณะมีความต่อเนื่องและเกิดประโยชน์</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>และกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ อาทิ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ซึ่งเป็นหน่วยงานในกำกับกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 จึงมีสถานะเป็นหน่วยงานของรัฐประเภทองค์การมหาชน โดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มาตรา 38 ที่กำหนดว่า “กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน .....” ดังนั้น หากมีการแก้ไขให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจด้วยแล้วก็อาจเป็นการขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มาตรา 38 ได้ ซึ่งหากจะแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4 ก็จะต้องแก้ไขพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มาตรา 38 ด้วย</p> <p>การกำหนดให้กรณีที่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้แทนแทน นั้น เห็นว่า ในส่วนของพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา 38 ตอนท้าย ที่กำหนดว่า “..... ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่</p>	<p>สูงสุดต่อประชาชนด้วยเหตุนี้ หลักการบางประการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจึงอาจไม่สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าวของภาคราชการ (<i>กระทรวงยุติธรรม</i>)</p> <p>- มีความเห็นว่า การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างหรือพนักงานราชการจะอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติของกฎหมาย เช่น มาตรา 41/8 (7) (8) (9) มาตรา 78 มาตรา 78/1 และมาตรา 84 (6) และ (8) มาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากการจ้างลูกจ้างภาคเอกชนที่เป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยบุคลากรของส่วนราชการจะได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น สิทธิการลา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของตนเอง คู่สมรส บุตร บิดาและมารดา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัยสิทธิในการขอรับบำเหน็จบำนาญ สิทธิในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น รวมถึงเวลาในการทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณีในแต่ละปี เมื่อเทียบเคียงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรภาครัฐได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ลูกจ้างภาคเอกชนได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรภาครัฐได้รับจากส่วนราชการมีความเหมาะสม เป็นธรรม และครอบคลุมมากกว่าสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของลูกจ้างภาคเอกชน ประกอบกับเมื่อพิจารณาหลักการของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง รวมทั้ง</p>



เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน” ดังนั้น หากแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในประเด็นนี้จึงไม่เป็นการขัดกับพระราชบัญญัติ องค์ การมหาชน พ.ศ. 2542 (<i>กระทรวงศึกษาธิการ</i>)</p> <p>- เห็นด้วยในหลักการ ที่ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับอย่างครอบคลุมมากขึ้นเพื่อประโยชน์ของสตรี (<i>มูลนิธิส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและเยาวชน</i>)</p>	<p>มาตรการที่กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์การดังกล่าวปฏิบัติต่อกันและรัฐ เพื่อให้การจ้างงาน การใช้งาน การประกอบกิจการ และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปโดยเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างอันเนื่องจากนายจ้างประกอบกิจการเพื่อแสวงหากำไร และมีอำนาจต่อรองเหนือลูกจ้างแต่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่มีหน้าที่จัดทำบริการสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของหน่วยงานแต่ละแห่ง และมีกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนดหลักเกณฑ์ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ และการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรตลอดจนครอบครัวของบุคลากรภาครัฐ ทั้งในระหว่างรับราชการและออกจากราชการไปแล้ว ทั้งนี้ เป็นไปตามความเหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว จึงยังไม่เห็นถึงความจำเป็นในการแก้ไขมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีผลใช้บังคับกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐด้วย (<i>สำนักงานศาลปกครอง</i>)</p> <p>- ไม่เห็นด้วย เนื่องจาก ตามความว่า “แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานแรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้แทน” เห็นว่า รัฐวิสาหกิจมีกฎหมายที่ใช้บังคับ หากต้องพิจารณาบทบัญญัติเพื่อถือปฏิบัติเป็นเรื่องๆ ไป (สิทธิประโยชน์ต่ำกว่า) จะทำให้เกิดความสับสนแก่ผู้ถือปฏิบัติ (<i>ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย</i>)</p> <p>- ประเด็นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) ให้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการ</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<p>ส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ในกรณีที่หน่วยงานมีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติที่กำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน นั้น สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่เห็นด้วย</p> <p>เนื่องจากรัฐวิสาหกิจ ได้รับสิทธิประโยชน์เพื่อให้มีมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเป็นมาตรฐานเดียวกันตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ และมีพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ใช้เป็นการเฉพาะอยู่แล้ว ประกอบกับการกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจในเพียงบางมาตรา จะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสับสนในการดำเนินการในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ <b>(การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค)</b></p> <p>- เนื่องจากราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ มีภารกิจหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ ดังนั้น ลักษณะของการปฏิบัติงานจึงมีรูปแบบของการปฏิบัติงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมกำกับที่ แตกต่างกันไป ในหลายด้าน เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างในภาคเอกชน จึงเห็นว่า ไม่ควรกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ซึ่ง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานของรัฐ ควรอยู่ภายใต้กฎหมายที่ใช้บังคับกับหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งได้กำหนด</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<p>เรื่อง การสรร การบรรจุ การให้ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ตลอดจนเรื่องวินัย และการรักษาวินัย การออกจากราชการ รวมถึงมีกฎระเบียบ ข้อบังคับอื่น ๆ ที่ใช้บังคับไว้เป็นการเฉพาะ อยู่แล้ว <i>(สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน)</i></p> <p>- เห็นว่าไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาต้องอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องบังคับใช้และมีความเหมาะสมอยู่แล้ว เช่น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยมีประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งการแก้ไขดังกล่าวอาจก่อให้เกิดปัญหาในการใช้บังคับกฎหมายตามมา เช่น การโต้แย้ง การเรียกร้องสิทธิ การระงับข้อพิพาท การฟ้องคดี ฯลฯ <i>(การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย)</i></p> <p>- เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองแรงงานของภาคเอกชนโดยมิได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับรัฐเป็นสำคัญ ซึ่งบรรดาส່วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐมีบทบัญญัติแห่งกฎหมายกำหนดสิทธิขั้นต่ำของผู้ปฏิบัติงานไว้เป็นการเฉพาะแล้ว จึงไม่สามารถนำสิทธิของผู้ปฏิบัติงานในภาคเอกชนและภาครัฐที่มีโครงสร้างการทำงานและกฎหมายในการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงานแตกต่างกันมาอยู่ภายใต้ความคุ้มครองของกฎหมายฉบับเดียวกัน จะส่งผลให้เกิดความไม่เสมอภาคในการบังคับใช้</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<p>กฎหมายแม้หน่วยงานของรัฐมีกฎหมายใช้บังคับที่กำหนดความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัติฉบับนี้ก็ตาม ซึ่งเป็นไปตามหลักความเสมอภาคของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่กำหนดให้รัฐต้องปฏิบัติต่อบุคคลที่มีสาระสำคัญอย่างเดียวกันให้เหมือนกันและปฏิบัติต่อบุคคลที่มีสาระสำคัญไม่เหมือนกันให้แตกต่างกัน (<i>กรมขนส่งทางราง</i>)</p> <p>- ในกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานรัฐ โดยในกรณีหน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินั้น ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน จะทำให้ลูกจ้างในราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานรัฐได้รับสิทธิประโยชน์มากขึ้น ทั้งในด้านค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทน ค่าทำงานในวันหยุด ด้านสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น แต่เนื่องจากการแก้กฎหมายข้างต้นจะมีผลกระทบต่อข้าราชการ พนักงานราชการ ซึ่งได้มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวไว้โดยเฉพาะและมีความแตกต่างกับสิทธิที่ให้ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานโดยตามหลักการของร่างพระราชบัญญัติฯ ที่เสนอแก้ไขนั้น ในกรณีหากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ให้ได้รับสิทธิ</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<p>ประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน อาจทำให้เกิดความซับซ้อนในการดำเนินการได้ อาจต้องมีการหารือหรือขอความเห็นเพิ่มเติมกับหน่วยงานเจ้าของระเบียบ เพื่อหาแนวทางในการดำเนินการตามร่างกฎหมายที่เสนอต่อไป (<i>สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งจราจร</i>)</p> <p>- เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างมีใช้แรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบกับหน่วยงานภาครัฐได้มีกฎหมายเฉพาะในการบังคับใช้อยู่แล้ว และเพื่อป้องกันความสับสนใจ การปฏิบัติงานเห็นควรคงหลักการเดิมไว้ แต่หากจะให้สิทธิประโยชน์เทียบเท่า เห็นควรแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ (<i>กรมประมง</i>)</p>

#### ข้อเสนอแนะ

(1) ตามร่างมาตรา 3 ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มีลักษณะเป็นการขยายความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ในด้านแรงงานให้แก่ผู้ที่เป็นลูกจ้างในหน่วยงานของรัฐ อันได้แก่ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ ตลอดจนหน่วยงานอื่นของรัฐโดยให้มีมาตรฐานการคุ้มครองที่เทียบเท่ากับการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งหากคำนึงถึงแนวคิดหรือเจตนารมณ์ในการแก้ไขเพิ่มเติมย่อมเป็นเรื่องที่ดีและเกิดประโยชน์ต่อลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน โดยจะทำให้ลูกจ้างในหน่วยงานของรัฐมีหลักประกันในการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นคงในการทำงานให้แก่ลูกจ้างอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตาม หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีข้อสังเกตว่า เนื่องจากเนื้อหาของร่างฯ เป็นการเพิ่มขอบเขตการใช้บังคับกับหลายหน่วยงาน ประกอบกับเนื้อหาของร่างฯ ยังมีความคลุมเครือไม่ชัดเจน เช่น คำว่า “ผู้ปฏิบัติงาน” “แรงงาน” เป็นต้น ดังนั้น ควรมีเงื่อนไขในการใช้บังคับเพื่อชี้แจงและให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีเวลาเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยมีระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับส่วนของหลักการในเรื่องดังกล่าวเห็นด้วยในหลักการว่าเป็นการขยายการคุ้มครองลูกจ้างให้ครอบคลุมลูกจ้างทุกภาคส่วนให้ได้รับการคุ้มครองไม่น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างไรก็ตาม การขยายการคุ้มครองดังกล่าวไม่ได้กำหนดขอบเขตว่าขยายการคุ้มครองเรื่องใดบ้างจึงเป็นการขยายการคุ้มครองสิทธิตามที่บัญญัติไว้ใน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทุกเรื่อง เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วยเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ลาเพื่อคลอดบุตร ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเงินกรณีหยุดกิจการชั่วคราว เป็นต้น ซึ่งกระทบต่องบประมาณรายจ่ายของภาครัฐและการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในกรณีหน่วยงานดังกล่าวไม่อาจปฏิบัติตามได้อันเนื่องมาจากงบประมาณไม่เพียงพอ แต่บทบัญญัติดังกล่าวมีสภาพบังคับ ทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครอง และในทางปฏิบัติหน่วยงานดังกล่าวมีตั้งแต่ระดับกรม กระทรวง และหัวหน้าหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับอธิบดี ปลัดกระทรวง ฯลฯ การที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายอาจไม่เหมาะสมในการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายได้ นอกจากนี้ ร่างมาตรานี้ ขยายการคุ้มครองนอกเหนือไปจากกลุ่มลูกจ้างของเอกชน ซึ่งยังไม่มี ความชัดเจนเพียงพอ เช่น คำว่า “ผู้ปฏิบัติงาน” “แรงงาน” เป็นต้น ซึ่งอาจส่งผลในทางปฏิบัติอย่าง กว้างขวาง จึงควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้ ตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2560 มาตรา 77 และพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่าง กฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อสังเกตว่า การกำหนดร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวมี ผลใช้บังคับกับส่วนราชการซึ่งมีกฎหมายอื่นที่บังคับใช้อยู่แล้วจะส่งผลให้เกิดความซ้ำซ้อนในการบังคับใช้ กฎหมายได้

สำนักงานประกันสังคมมีข้อสังเกตว่า การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ โดยการตราเป็นพระราชบัญญัติใช้บังคับก็มีเพียงแรงงานในภาครัฐที่มี นิติสัมพันธ์กับภาครัฐในรูปแบบสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้นที่จะ ได้รับประโยชน์จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เช่น พนักงานราชการ พนักงานประกันสังคม เพราะระบบกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันกฎหมายจะให้ความคุ้มครองเฉพาะแรงงานที่มี นิติสัมพันธ์บนพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงานอันเป็นกฎหมายเอกชนเท่านั้น แรงงานในภาครัฐที่มีสถานะ เป็นข้าราชการจะไม่ได้รับประโยชน์จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เพราะนิติสัมพันธ์ระหว่าง ข้าราชการกับส่วนราชการจะวางอยู่บนฐานของคำสั่งทางปกครอง ที่อาศัยอำนาจในการออกคำสั่งตาม กฎหมายเกี่ยวกับองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทรักษา ๗ เช่น ผู้ใดจะมีสถาน เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญก็ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 57 ใช้อำนาจ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ออกคำสั่งทางปกครองสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้น เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ อีกทั้ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มีเนื้อหาเป็นการที่รัฐกำกับ นายจ้างให้ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นตามที่กฎหมายกำหนด รัฐมิได้คุ้มครองแรงงานโดยตรง ประเด็นนี้

จะก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายกับข้าราชการ เพราะข้าราชการไม่มีนายจ้าง ข้าราชการมีแต่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หากผู้เสนอร่างมีความประสงค์ จะขยายความคุ้มครองแรงงานไปสู่แรงงานในภาครัฐให้ครบถ้วนทุกประเภท การเสนอแก้ไขหรือยกเลิกมาตรา 4 เพียงมาตราเดียวไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหานี้ได้ และในส่วนขององค์การมหาชนในประเทศไทยมีสองประเภท คือ องค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติเฉพาะและองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 หากผู้เสนอร่างต้องการให้แรงงานในองค์การมหาชนได้รับประโยชน์จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จะต้องใช้วิธีการแยกกันตามประเภทขององค์การขององค์การมหาชน กล่าวคือ สำหรับองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติเฉพาะ เช่น สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ผู้เสนอร่างจะต้องเสนอร่างยกเลิกมาตราที่กำหนดสถานะยกเว้นว่ากิจการขององค์การมหาชนนั้นไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ ที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การมหาชนนั้นทุกฉบับเป็นการเสนอร่างแก้ไขรายฉบับ ส่วนองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ ผู้เสนอร่างทำได้โดยการเสนอร่างพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ยกเลิกมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ที่วางหลักว่ากิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน เมื่อยกเลิกมาตรา 38 ในกฎหมายแม่บทแล้ว กลไกการคุ้มครองแรงงานจากภายนอก นั่นคือจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคมก็จะเข้าไปมีบทบาทคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ เอง *(กระทรวงแรงงาน)*

(2) แนวคิดที่จะปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานทั้งหมดของประเทศอยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน และมีสิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นแนวคิดที่ดี แต่อย่างไรก็ตาม การปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานดังกล่าวควรทำการศึกษาให้ครอบคลุมรอบด้าน และควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติด้วย อีกทั้งต้องให้ความสำคัญกับหลักการในเรื่องการบริหารงบประมาณ การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศและประชาชนผู้ใช้แรงงาน *(ธนากรอาคารสงเคราะห์)*

(3) ปัจจุบัน ผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐมีหลายประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิหรือประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐนั้น อาจมีบทบัญญัติที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกระทบต่อสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลรวมทั้งอาจไม่ครอบคลุมถึงผู้ปฏิบัติงานบางประเภท การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ใช้บังคับกับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราช

กฤษฎีกาดังนั้น จึงมีความเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองสิทธิหรือประโยชน์แก่ ผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นบทบัญญัติที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน เช่น สิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง หรือหน้าที่ของ นายจ้าง รวมทั้งมีบทบัญญัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนหรือกระบวนการในการคุ้มครองแรงงานด้วย จึงมีข้อสังเกตว่า การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. .... มีเจตนารมณ์ให้ ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐอยู่ภายใต้บังคับเฉพาะบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่านั้น หรือให้หมายความรวมถึงบทบัญญัติอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้วย เช่น กรณีกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของ นายจ้าง และสถานที่ทำงานตามมาตรา 139 (1) นั้น จะนำมาใช้กับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐด้วย หรือไม่ ดังนั้น จึงเห็นควรกำหนดขอบเขตของการนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้ บังคับกับส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐให้มีความชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อป้องกันปัญหาการตีความกฎหมาย หรือการบังคับใช้กฎหมาย นอกจากนี้ ตามที่ภาครัฐมีมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐตำแหน่ง ข้าราชการและลูกจ้างประจำ โดยให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการจ้างเหมาบริการแทน นั้น ส่งผลให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐมีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาบริการจำนวน มากขึ้น ซึ่งการจ้างเหมาบริการมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างเหมาบริการหรือสัญญาจ้างทำของ มิใช่เป็นการ จ้างแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน จึงมีข้อสังเกตว่า พนักงานจ้างเหมาบริการจะได้รับ ความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนี้หรือไม่ ทั้งนี้ การที่พนักงานจ้างเหมาบริการ ไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน อาจกระทบต่อสิทธิประโยชน์บางประการของ พนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ เช่น สิทธิประกันสังคม สิทธิ การลาหรือสิทธิการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ดังนั้น จึงมีข้อควรพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดให้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับกับผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงาน ของรัฐทุกประเภทรวมทั้งกำหนดขอบเขตบุคคลผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... (สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน)

(4) เนื่องจากราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้สิทธิประโยชน์โดยเฉพาะอยู่แล้ว และกฎหมายแต่ละ ฉบับก็มีวัตถุประสงค์ในการบังคับใช้ที่แตกต่างกัน อาจเกิดปัญหาในการบังคับใช้ เช่น ตามประเด็นการรับ ฟังความคิดเห็นที่ 2 ที่กำหนดให้ลูกจ้างลาเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้าง จากประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน ไม่สามารถบังคับใช้กับผู้ที่อยู่ในระบบตามกฎหมายเฉพาะอื่นที่มีได้อยู่ในระบบประกันสังคมได้แม้จะได้รับ สิทธิประโยชน์ที่ต่ำกว่า (กระทรวงอุตสาหกรรม)



(5) เห็นด้วยในหลักการที่แก้ไขเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ดี ในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มาตรา 4 บัญญัติให้สิทธิ ผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจหรือไม่ จึงควรกำหนดให้ชัดเจนว่ามีผลบังคับใช้ถึงพนักงานในหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจด้วย แต่ทั้งนี้ การแก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เป็นต้น **(การยาสืบแห่งประเทศไทย)**

(6) การยกเลิกความในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “พระราชบัญญัตินี้มีให้บังคับแก่ (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์” และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน มาตรา 4 วรรคแรก บัญญัติว่า “พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับรวมถึง (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น (2) รัฐวิสาหกิจ (3) หน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติ หรือพระราชกฤษฎีกา” วรรคสอง บัญญัติว่า “ในกรณีที่หน่วยงานตาม (1) (2) และ (3) ได้มีพระราชบัญญัติกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน” และวรรคสามบัญญัติว่า “การตราพระราชบัญญัตินี้ กฎ กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และกฎหมายอื่นใด ให้คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง โดยไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้” การเคหะแห่งชาติ เห็นว่า จากร่างแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4 ดังกล่าว มีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ของภาคเอกชน ข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ ได้รับความคุ้มครองถึงสิทธิประโยชน์ภายใต้มาตรฐาน เช่นเดียวกัน เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมให้มีความเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ ควรศึกษาปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลังที่กฎหมายใช้บังคับแล้วอย่างรอบด้านเพื่อไม่เกิดผลกระทบกับภาคเอกชนและภาครัฐก่อนกฎหมายดังกล่าวมีผลบังคับใช้ต่อไป **(การเคหะแห่งชาติ)**

(7) หากมีบทบัญญัติใดที่แก้ไขในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ที่ เป็นประโยชน์กับพนักงาน/ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ เห็นควรให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และหรือประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ เป็นการเฉพาะ เนื่องจากรัฐวิสาหกิจมีพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ใช้บังคับอยู่แล้ว โดยมาตรา 13 ให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างได้ ซึ่งที่ผ่านมาเมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ก็จะใช้อำนาจตามมาตรา 13 ออกประกาศมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ แก้ไขเพิ่มเติมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครอง

แรงงานเสมอมาเพื่อใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง โดยไม่จำเป็นต้องขยายอำนาจการใช้บังคับของกฎหมายแรงงานภาคเอกชนมาใช้กับภาครัฐวิสาหกิจด้วย

มีบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ทำให้รัฐวิสาหกิจไม่สามารถปฏิบัติตามได้ อาทิเช่น มาตรา 11/1 กำหนดว่า “ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ” จากบทบัญญัตินี้ดังกล่าว หากนำมาใช้กับรัฐวิสาหกิจมีผลทำให้ (1) หากผู้ประกอบกิจการ (รัฐวิสาหกิจ) มีสถานะเป็นนายจ้างเช่นเดียวกับบุคคลหนึ่งบุคคลใด (เอกชน) ที่เป็นผู้จัดหาคนมาทำงาน จะทำให้ลูกจ้างมีนายจ้าง 2 คน ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายของนายจ้างที่เป็นรัฐวิสาหกิจกับเอกชนจะแตกต่างกัน และทำให้ลูกจ้างมี 2 สิทธิ จากนายจ้างที่ต่างสถานะซึ่งไม่สามารถเป็นไปได้ (2) หากรัฐวิสาหกิจอยู่ใต้บังคับตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... จะทำให้ลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 4 (4) ประกอบกับพระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการหรือลูกจ้างอื่นที่ไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม พ.ศ. 2560 มาตรา 3 กำหนดให้กิจการหรือลูกจ้างดังต่อไปนี้เป็นกิจการหรือลูกจ้างอื่นที่ไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม (5) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จึงมีผลทำให้ลูกจ้างของ บมจ. โทรคมนาคมแห่งชาติ ไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมแต่อย่างใด

นอกจากนี้ บมจ.โทรคมนาคมแห่งชาติ มีสัญญาจ้างในหลายรูปแบบ รวมถึงการจ้างเหมา/จ้างทำของผ่านนิติบุคคลด้วย ซึ่งจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎ กฏหมาย ระเบียบ ประกาศ และกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับรัฐวิสาหกิจอยู่แล้ว ดังนั้น หากต้องนำบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับใช้ด้วย ย่อมไม่สอดคล้องกับกฎหมายอื่น ๆ ที่ บมจ.โทรคมนาคมแห่งชาติ ต้องปฏิบัติตาม ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ... จึงไม่ควรรวมถึงรัฐวิสาหกิจ (**บริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)**)

(8) ลูกจ้างในหน่วยงานของรัฐมีความหลากหลายประเภท ทั้งลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างเหมาบริการ เป็นต้น จึงยังมีปัญหาการตีความคำว่า “ลูกจ้าง” ที่หลากหลายในแต่ละหน่วยงานในเรื่องของสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแต่ละฉบับ จึงควรมีการกำหนดบทนิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” ให้ชัดเจน เพื่อป้องกันปัญหาการตีความ และร่างมาตรา 4 ที่วางหลักให้ใช้บังคับรวมถึง ราชการ ส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดย

พระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา จึงอาจไม่สอดคล้องและอาจส่งผลกระทบในหลายมิติ เช่น นิติสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ ซึ่งปัจจุบันได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายระดับพระราชบัญญัติซึ่งมีวัตถุประสงค์ เหตุผล และเจตนารมณ์ในการยกเว้นที่แตกต่างกัน (*กระทรวงพาณิชย์*)

(9) ตามร่างพระราชบัญญัติฯ ประสงค์จะแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4 เพื่อขยายขอบเขตการใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ไปถึงส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์เดิมของกฎหมาย ข้อกฎหมาย และข้อเท็จจริงในสภาพการณ์ปัจจุบัน ดังเหตุผล ดังต่อไปนี้

1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มุ่งใช้บังคับกับการจ้างแรงงานภาคเอกชนที่เกิดขึ้นโดยสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายแพ่ง ซึ่งการทำสัญญาของเอกชนทางแพ่งนั้น โดยทฤษฎีของกฎหมายเชื่อว่าคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายทำขึ้นด้วยใจสมัคร ในสถานะที่เท่าเทียมกัน ตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) คู่สัญญาสามารถตกลงระหว่างกันอย่างไรก็ได้ เท่าที่วัตถุประสงค์ไม่เป็นการฝ่าฝืน ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย ความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน แต่ปัญหาทางข้อเท็จจริงกลับไม่เป็นไปตามทฤษฎีของกฎหมาย ปรากฏว่าลูกจ้างมีอาจต่อรองที่ด้อยกว่านายจ้างจึงมักถูกเอาเปรียบทางสัญญากฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานจึงมีขึ้นเพื่อการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องต่าง ๆ เช่น สภาพการจ้าง สวัสดิภาพในการทำงาน และค่าจ้าง เป็นต้น อีกทั้งกฎหมายดังกล่าวยังเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนการที่นายจ้างและลูกจ้างทำสัญญาให้แตกต่างออกไปย่อมตกเป็นโมฆะ นอกจากนี้วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรภาคเอกชนส่วนใหญ่เป็นไปเพื่อมุ่งแสวงหากำไรสูงสุดในการดำเนินกิจการ (ไม่นับรวมองค์กรการกุศล มูลนิธิ หรือองค์กรไม่แสวงหากำไรต่าง ๆ ) อันเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล ส่วนบุคลากรทางภาครัฐนั้น (ไม่รวมถึงรัฐวิสาหกิจ และองค์กรมหาชน) เป็นการสรรหาบุคคลเพื่อให้มาดำเนินการกิจแทนรัฐ การแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปโดยผลของกฎหมายมหาชน มิใช่อยู่บนฐานสัญญาเช่นเดียวกันกับการจ้างแรงงานทางแพ่งจึงมีการให้สิทธิหรือข้อจำกัดสิทธิบางประการที่แตกต่างจากการจ้างแรงงานของเอกชน และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรของรัฐนั้นเป็นไปเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะ อันเป็นประโยชน์มหาชน หรือประโยชน์สาธารณะ

2) รัฐวิสาหกิจและองค์กรมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐประเภทหนึ่งที่มีขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจตามภารกิจ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะเช่นเดียวกับหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ แต่การเข้าสู่ตำแหน่งจะมีข้อแตกต่างคือ กระทำในรูปแบบของสัญญาจ้าง อย่างไรก็ตาม แม้จะเป็นการจ้างงานตามสัญญา แต่การจ้างแรงงานประเภทนี้ก็มีความแตกต่างจากสัญญาจ้างแรงงานภาคเอกชนเป็นผลให้ต้องมีการตรากฎหมายเฉพาะสำหรับกรณี เช่น พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ต่อมาได้ปรับปรุงเป็นพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เป็นต้น ดังปรากฏตามเหตุผลในการตรากฎหมายท้ายพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว และเมื่อ

พิจารณาบทบัญญัติของกฎหมายเฉพาะนี้ จะพบว่า มีข้อแตกต่างจากกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานของ เอกชน อาทิ การห้ามนายจ้างปิดงาน ห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน ตลอดจนการลาออกของลูกจ้างศาลฎีกาได้ มีคำพิพากษาไว้ว่าไม่ใช่การแสดงเจตนาฝ่ายเดียวที่มีผลให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงทันทีเช่นเดียวกับสัญญาจ้าง แรงงานของเอกชน แต่กลับให้อำนาจนายจ้างสามารถขอยกเลิกการจ้างได้ด้วย เป็นต้น ทั้งนี้ บทบัญญัติ เหล่านี้มีขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ ตามหลักการที่ว่า การจัดทำบริการสาธารณะของรัฐต้อง เป็นไปโดยสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (The Principle of Continuous) เจตนารมณ์ของกฎหมายจึงแตกต่าง จากกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน

3) ตามร่างพระราชบัญญัติฯ ที่รับฟังความคิดเห็น ในมาตรา 4 วรรคสอง บัญญัติ ว่า “ในกรณีที่หน่วยงานตาม (1) (2) และ (3) ได้มีพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือ กฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนด ในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน” เนื่องจากปัจจุบันข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และ พนักงานในองค์การของรัฐ อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายเฉพาะว่าด้วยการนั้นแต่ละเรื่องแล้วซึ่งเป็น กฎหมายระดับพระราชบัญญัติ โดยในกฎหมายเฉพาะนั้นให้อำนาจแก่องค์กรที่กฎหมายนั้นจัดตั้งขึ้น เช่น คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น เป็นต้น มีอำนาจหน้าที่กำหนดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และ มาตรฐานการจ้างงานตามความในร่างมาตรา 4 นี้เช่นเดียวกัน ฉะนั้น บทบัญญัตินี้ จึงไม่อาจใช้บังคับได้ ในทางปฏิบัติเฉพาะหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีกฎหมายเฉพาะจึงเป็นไปตามข้อยกเว้น นอกจากนี้ หากองค์กรที่กฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้นได้ใช้อำนาจตามกฎหมายกำหนดสิทธิประโยชน์และมาตรฐาน การจ้างงานปรากฏว่าขัดหรือแย้งกับความในมาตรานี้จะก่อให้เกิดปัญหาการบังคับใช้กฎหมายได้ เนื่องจากเป็นการขัดกันของพระราชบัญญัติสองฉบับ (พระราชบัญญัติเฉพาะกับพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน) *(การประปานครหลวง)*

(10) ควรเพิ่มนิยามคำว่า “ผู้ปกครองตามกฎหมาย” ในร่างดังกล่าวให้ชัดเจนว่า หมายรวมถึงบุคคลใด เนื่องจากตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 5 ผู้ปกครอง หมายถึง บุคคลซึ่งศาลแต่งตั้งเป็นผู้ปกครอง ในขณะที่พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 มาตรา 4 “ผู้ปกครอง” หมายความว่า “บิดา มารดา ผู้อนุบาล ผู้รับบุตรบุญธรรมและผู้ปกครองตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และหมายความรวมถึงพ่อเลี้ยงแม่เลี้ยง ผู้ปกครองสวัสดิภาพ นายจ้าง...” จึง เห็นควรระบุคำนิยามชัดเจนในกฎหมายฉบับนี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่ใช้บังคับอยู่ใน ปัจจุบัน ไม่ครอบคลุมกลุ่มแรงงานทั้งหมด และบทบัญญัตียังมีช่องว่างเอื้อให้ผู้จ้างงานหลีกเลี่ยงให้แรงงาน ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ กลุ่มแรงงานภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ

แรงงานนอกระบบ แรงงานไทยในต่างประเทศ แรงงานข้ามชาติ ไม่ได้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ ทำให้การคุ้มครองแรงงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน (**สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ**)

(11) บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เห็นด้วยกับหลักการปรับปรุงแก้ไขด้านการคุ้มครองแรงงานเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม ปตท. ไม่เห็นด้วยกับการแก้ไขกฎหมายที่กำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมีผลบังคับใช้กับ “รัฐวิสาหกิจ” ด้วยความไม่ชัดเจนของร่างพระราชบัญญัติฯ และเพราะรัฐวิสาหกิจกับภาคเอกชน มีความแตกต่างกันในเรื่องการบริหารแรงงานและบุคคล ซึ่งสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1) ตามร่างพระราชบัญญัติฯ วรรคสอง ที่กำหนดว่า “หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ให้ลูกจ้างต่ำกว่ากำหนดในร่างพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิตามพระราชบัญญัตินี้แทน” นั้น อาจทำให้เกิดปัญหาในด้านการตีความ หรือ การเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ว่าแบบไหนถือว่ามีสิทธิประโยชน์ต่ำกว่าหรือดีกว่าทั้ง ๆ ที่ รูปแบบ ลักษณะ สภาพ กิจกรรม แตกต่างกันไป ประกอบกับอาจเกิดการเลือกใช้สิทธิจากบุคคลคนเดียว เช่น เป็นข้าราชการ เป็นลูกจ้างเอกชน เลือกใช้สิทธิประโยชน์ไว้กันจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เกิดปัญหาความสับสน การใช้สิทธิซ้ำซ้อน การวิเคราะห์ข้อมูลตลอดจนความพร้อมของประเทศในการนำมาบังคับใช้ในการปฏิบัติ

2) รัฐวิสาหกิจ เป็นองค์กรที่ประกอบกิจการเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม ให้การบริการสาธารณะ สาธารณูปโภคที่สำคัญของประเทศ ไม่ได้ทำธุรกิจเพื่อนายจ้างหรือเจ้าของเพียงกลุ่มหรือคนเดียว ดังนั้นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจนอกจากจะมุ่งคุ้มครองตัวบุคคลแล้วก็ต้องมุ่งรักษาการดำรงอยู่ของกิจการของรัฐควบคู่กันไปเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายในกิจการที่รัฐลงทุนและเกิดความเสียหายต่อประชาชนอื่น ส่วนแรงงานภาคเอกชนกฎหมายมุ่งคุ้มครองแรงงานจากการเอาเปรียบโดยนายจ้างเสียเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ความมุ่งหมายในการคุ้มครองแรงงานมีเจตนารมณ์ที่ค่อนข้างแตกต่างกัน จึงไม่เห็นด้วยในการนำกฎหมายแรงงานเอกชนมาบังคับใช้กับรัฐวิสาหกิจทั้งหมด

3) รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีรูปแบบการบริหารงานบุคคลเป็นของตนเองโดยยึดตามประกาศมาตรฐาน/สวัสดิการแรงงานรัฐวิสาหกิจขั้นต่ำเป็นฐาน และปัจจุบันรัฐวิสาหกิจเองก็มีสภาพแตกต่างกัน เช่น รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยกฎหมาย (เช่น การรถไฟ/การประปา/การไฟฟ้า ฯลฯ) รัฐวิสาหกิจที่เป็นบริษัทมหาชน จำกัด จดทะเบียนซื้อขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (เช่น ปตท.) ดังนั้นหากจะให้รัฐวิสาหกิจใช้กฎหมายแรงงานฉบับเดียวกับภาคเอกชน อาจก่อให้เกิดปัญหา/อุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ได้ เช่น รัฐวิสาหกิจสามารถจัดสวัสดิการให้พนักงานได้ด้วยตนเองโดยมีหลักการไม่ใช่สวัสดิการทับซ้อนกับสวัสดิการของแรงงานเอกชนหรือของภาคราชการใด เพราะอาจก่อให้เกิดความ

ซ้ำซ้อนในการจ่ายเงินสวัสดิการซ้ำจากภาครัฐ เช่น รัฐวิสาหกิจไม่ใช้ระบบประกันสังคม แต่หากนำกฎหมายแรงงานเอกชนมาบังคับใช้กับรัฐวิสาหกิจก็อาจจะกลับไปใช้ระบบประกันสังคมอันทำให้ต้องแก้ไขระบบกฎหมายด้านสวัสดิการที่เกี่ยวข้องนี้ต่อไป กันไปด้วย การเกษียณอายุพนักงานรัฐวิสาหกิจมีกฎหมายคุณสมบัติพนักงานรัฐวิสาหกิจกำหนดอายุเกษียณ โดยไม่ถือเป็นการเลิกจ้างแบบแรงงานภาคเอกชนที่จะต้องได้รับค่าชดเชยตามแต่ละกรณี ประกอบกับการเกษียณอายุและการจ่ายเงินตอบแทนความชอบในการทำงาน (เงินเกษียณ) ของรัฐวิสาหกิจจะเป็นไปตามรัฐวิสาหกิจกำหนดเองโดยต้องสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจซึ่งจะทำให้ต้องแก้ไขระบบกฎหมายการเกษียณอายุ ค่าชดเชย เงินตอบแทนความชอบในการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับกรณีนี้ต่อไปด้วย

จากข้างต้น เห็นว่าระบบกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจมีกฎหมายอยู่หลายฉบับที่บังคับใช้และเกี่ยวพันกันหลายฉบับ หากจะแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ให้บังคับใช้กับรัฐวิสาหกิจด้วย ก็จะทำให้เกิดความสับสนว่ารัฐวิสาหกิจจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายฉบับไหน ประกอบกับทั้งกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจมีใช้กันมาอย่างยาวนานมีความแตกต่างกันบ้างตามสภาพของแต่ละรัฐวิสาหกิจ (*บริษัท ปตท.จำกัด มหาชน*)

(12) ร่างพระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับรวมถึง ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4) ในประเด็นดังกล่าวเห็นว่า กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (*สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน)*)

(13) การแก้ไขให้ผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ได้รับความคุ้มครองถึงสิทธิประโยชน์ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเท่าเทียม และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรอง ถือเป็นสิ่งที่ดี แต่ควรศึกษาอย่างรอบด้านถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลังที่กฎหมายใช้บังคับ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับภาคเอกชนและภาครัฐ รวมถึงความทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันของกฎหมาย (*กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*)

(14) เห็นด้วยในหลักการกับการกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากขยายขอบเขตการบังคับใช้ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เพื่อคุ้มครองแรงงานใหม่หน่วยงานรัฐให้

เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานถือเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อนำมาพัฒนาตัวเอง โดยให้หน่วยงานภาครัฐเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และมีข้อสังเกตเพิ่มเติม ดังนี้

1) หากบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายของส่วนราชการต่ำกว่าและให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานบังคับใช้แทน ควรพิจารณาหลักเกณฑ์ของส่วนราชการที่กำหนดสิทธิประโยชน์ต่ำกว่าด้วย ซึ่งหากใช้บังคับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานดังกล่าว จะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลและแผนการใช้งบประมาณของหน่วยงานรัฐ เช่น การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด การจ่ายค่าชดเชย ฯลฯ ซึ่งระเบียบของส่วนราชการกำหนดอัตราค่าตอบแทนไว้ต่ำกว่า อาจทำให้หน่วยงานไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้ จึงควรให้หน่วยงานซึ่งทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของรัฐพิจารณาปรับปรุงระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสม โดยรับฟังความเห็นจากผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เนื่องด้วยหน่วยงานรัฐมีบริบทที่แตกต่างจากภาคเอกชนเพราะไม่ได้เป็นองค์กรที่แสวงหากำไรและมีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ นอกจากนี้ร่างกฎหมายดังกล่าว ไม่ได้ให้บทนิยามคำว่า “ผู้ปฏิบัติงาน” จึงอาจทำให้เกิดปัญหาในการตีความและทางปฏิบัติว่า ผู้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานรัฐในลักษณะใดที่จะเข้าข่ายได้รับสิทธิตามกฎหมายฉบับนี้ เช่น ผู้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานรัฐตามสัญญาจ้างเหมาบริการในลักษณะต่าง ๆ จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าวหรือไม่อย่างไร

2) การจ้างแรงงานของหน่วยงานราชการในปัจจุบันยังคงไม่สอดคล้องกับหลักกฎหมายของประกันสังคม โดยลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งเป็นลักษณะของสัญญาจ้างเหมาบุคคลช่วยปฏิบัติงาน ตามแบบที่กรมบัญชีกลางกำหนด ซึ่งกำหนดให้ผู้รับจ้างปฏิบัติงานในหน้าที่และมีผลสำเร็จของงานครบถ้วนสมบูรณ์ ตามระยะเวลาในเดือนนั้น ๆ แต่ไม่ได้ทำให้ผู้รับจ้างมีฐานะเป็นลูกจ้างของทางราชการ หรือมีความสัมพันธ์ในฐานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมแต่อย่างใด เห็นควรให้มีการหารือร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานประกันสังคม กรมบัญชีกลาง เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้องครบถ้วน เป็นการเตรียมการปรับปรุงดำเนินงานให้สอดคล้องกับร่างพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าวที่จะประกาศและนำมาใช้บังคับต่อไป (*กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*)

(15) ให้บทบัญญัตินี้ดังกล่าวได้ให้การคุ้มครองไปถึงลูกจ้างเหมาบริการของส่วนราชการที่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของด้วย เนื่องจากเจตนารมณ์ในการแก้ไขพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมีเจตนารมณ์ที่ขยายความคุ้มครองให้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ ให้ไม่ต่ำกว่าที่ได้กำหนดความคุ้มครองให้แก่แรงงานทั่วไป ซึ่งปัจจุบันบุคคลเหล่านั้นมีสวัสดิการและการคุ้มครองที่เป็นไปตามมาตรฐาน

ที่กำหนดอยู่แล้วในระดับหนึ่ง ในขณะที่ลูกจ้างเหมาบริการของส่วนราชการมีลักษณะการจ้างบุคคลธรรมดาคล้ายคลึงกับการจ้างทำของ ซึ่งไม่มีสวัสดิการและการให้ความคุ้มครองใด ๆ เหมือนดังเช่นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำ แม้แต่การลาป่วยยังต้องหักค่าจ้างและมีเบี้ยปรับ จึงควรพิจารณากำหนดให้ลูกจ้างเหมาบริการของส่วนราชการได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานดังกล่าวอย่างเสมอภาคกับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่น ๆ ให้เป็นไปตามหลักความเสมอภาคให้ได้มากที่สุด เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่พิจารณาถึงความแตกต่างของบุคคลนั้นด้วย *(กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา)*

2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การลาคลอดคือสิทธิของผู้ปกครอง บิดามารดาที่ต้องดูแลบุตรแรกคลอดให้สมบูรณ์ มีพลาณามัย การลาคลอดจำนวนวันดังกล่าวจึงสอดคล้อง <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- การเลี้ยงบุตรเป็นงานหนัก บิดาต้องช่วยด้วย <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- การเลี้ยงเด็กมีค่าใช้จ่ายสูง <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- ครอบครัวจะมีเวลาดูแลลูกเล็กมากขึ้น ดีต่อเด็กและพ่อแม่ <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- ควรมีเวลาให้ไปดูแลบุตรเพิ่มขึ้น <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- บุตรจะได้อยู่กับพ่อแม่อย่างเต็มที่ <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- พ่อแม่ต้องช่วยกันเลี้ยงดูให้ความอบอุ่นในวัยเยาว์ เพื่อลูกจะได้เป็นคนดีในสังคมต่อไป <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- มารดาจะได้มีเวลามากขึ้นในการดูแลบุตร <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- สามียะได้ช่วยเลี้ยงลูก <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- ส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตของแม่และเด็ก <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- เด็กเป็นอนาคตของประเทศ <i>(เว็บไซต์)</i></li> </ul>	



เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> <li>- เนื่องจากสิทธิลาคลอด 90 วันน้อยเกินไป <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- เป็นเรื่องพื้นฐานที่ควรได้รับ <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- เพราะ 90 วันมันน้อยเกินไปและไม่พอต่อการพักรักษาตัวหรือให้นมบุตรเลยจริงๆ <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- เพราะคนเป็นแม่ต้องพักฟื้นร่างกายให้ดีกว่าก่อนและที่สำคัญลูกต้องได้กินนมแม่อย่างน้อย 6 เดือน <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- เพื่อสนับสนุนให้คนมีลูก แบ่งเบาภาระคนมีลูกที่ต้องทำงาน <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- เพื่อให้ได้ใกล้ชิดลูกได้มากที่สุด และเลี้ยงด้วยนมตนเอง <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- การแก้ไขดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้หญิงมีครรภ์และบุตรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอสอดคล้องกับมาตรฐานสากล และช่วยแบ่งเบาภาระของนายจ้าง <i>(เว็บไซต์)</i></li> <li>- แต่ควรได้รับค่าจ้าง 180 วัน <i>(เว็บไซต์)</i></li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- เห็นด้วย โดยไม่ได้อธิบายถึงเหตุผล <i>(สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง)</i></li> <li>- การกำหนดวันลาคลอดบุตร ควรคำนึงถึงระยะเวลาที่เหมาะสมและมีความสมดุลกันระหว่างการกำหนดจำนวนวันลาของลูกจ้างกับการขาดประโยชน์ที่นายจ้างจะสูญเสียจากการลาของลูกจ้างนั้น เพราะหากให้สิทธิแก่ลูกจ้างมากเกินไปอาจทำให้นายจ้างได้รับผลกระทบเกินสมควรในอันที่จะจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรนั้น <i>(กรมประชาสัมพันธ์)</i></li> <li>- เนื่องจาก การตั้งครุฑมีระยะเวลานานถึงเก้าเดือน ซึ่งภายหลังคลอดจำเป็นต้องมีการพักฟื้นร่างกาย รวมถึงการเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด และการตั้งครุฑยังมีค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเพิ่มมากขึ้น การให้สิทธิประโยชน์อื่นจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความเห็นว่า การที่ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ที่เป็นหญิงมีครรภ์ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงบุตรเป็นระยะเวลานานจะทำให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติงานเป็นเวลานาน โดยไม่อาจสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานแทนได้เพราะไม่มีกรอบอัตราว่าง จึงต้องมอบงานให้บุคลากรรายอื่นปฏิบัติงานแทน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานแทนรับภาระงานหนักขึ้นเป็นระยะเวลานานอาจเกิดความเครียดเกินความจำเป็น และการที่พนักงานราชการใช้สิทธิลาเพื่อคลอดและเลี้ยงดูบุตรตามที่เสนอแก้ไขอาจจะส่งผลกระทบต่อสัญญาจ้าง เนื่องจากพนักงานราชการไม่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่จะใช้ประกอบการต่อสัญญาจ้าง รวมทั้ง</li> </ul>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>เก้าสิบวันจึงมีความเหมาะสม ส่วนการโอนสิทธิในการลา เห็นได้ว่าในสังคมปัจจุบันฝ่ายหญิงไม่จำเป็นต้องเลี้ยงบุตรเพียงฝ่ายเดียว ในกรณีมีบิดาที่ชอบด้วยกฎหมาย บิดาของบุตรหรือผู้ปกครองตามกฎหมาย อาจช่วยเลี้ยงดูบุตรได้ การแก้ไขเพิ่มเติมในเรื่องดังกล่าวทำให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน <b>(กรมปศุสัตว์)</b></p> <p>- เห็นด้วย โดยไม่ได้อธิบายเหตุผลประกอบ <b>(โรงงานไฟ)</b></p> <p>- การให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน <b>(สำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน))</b></p> <p>- การกำหนดสิทธิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 90 วัน เนื่องจากเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับ <b>(ธนาคารอาคารสงเคราะห์)</b></p> <p>- องค์การสะพานปลา ขอแสดงความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าวนี้ว่า ในการแก้ไขร่างพระราชบัญญัติในประเด็นดังกล่าวนี้ เป็นกรณีเกี่ยวกับการแก้ไขสิทธิของผู้ใช้แรงงาน คุณภาพการดำรงชีวิต เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ประกอบกับหลักการดังกล่าวสอดคล้องกับหลักสากลขององค์การอนามัยโลกและกองทุนเด็กแห่งสหประชาชาติ องค์การสะพานปลา จึงเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งในการแก้ไขร่างพระราชบัญญัติในประเด็นดังกล่าวนี้ <b>(องค์การสะพานปลา)</b></p> <p>- หากต้องการให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสของหญิงมีครรภ์ช่วยเลี้ยงดูบุตรด้วย เห็นควรกำหนดให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรส</p>	<p>การมอบสิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของมารดาให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมาย อาจเกิดปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างลาของบิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายว่าหน่วยงานต้นสังกัดของมารดาหรือบิดาจะเป็นหน่วยที่เบิกจ่ายค่าตอบแทนระหว่างลา เป็นต้น <b>(สำนักงานศาลปกครอง)</b></p> <p>- อาจมีผลกระทบกับงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน ที่จะต้องจ่ายให้กับผู้คลอดหรือเลี้ยงดูบุตร และหากผู้คลอดหรือเลี้ยงดูบุตรเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อาจหาผู้ที่ จะมาปฏิบัติงานแทนได้ยากหรือไม่มี ดังเช่น สำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) มีกรอบอัตราบรรจุบุคลากรจำนวนน้อยและมีงบประมาณจำกัด เป็นต้น</p> <p>- เนื่องจากสิทธิการลาควรเป็นสิทธิเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และการมอบสิทธิการลาให้แก่บุคคลอื่นจะมีปัญหาอย่างยิ่งในการบริหารจัดการทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและในด้านงบประมาณ และไม่เห็นด้วยกับการกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์รับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน เนื่องจากธนาคารไม่ได้อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และผู้ปฏิบัติงานธนาคารก็ไม่ใช่ผู้ประกันตน ซึ่งจะมีสิทธิได้รับประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ดังนั้น จึงไม่สามารถกำหนดสิทธิได้จริงในทางปฏิบัติ <b>(ธนาคารอาคารสงเคราะห์)</b></p> <p>- การแก้ไขเรื่องให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมาย เนื่องจากสภาพสังคมปัจจุบัน มุ่งมั่นในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ บิดาจึงควรได้รับสิทธิในการเลี้ยงดูบุตรเช่นเดียวกับมารดา</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>ของหญิงมีครรภ์มีวันลาเป็นของตนเองโดยไม่ต้องมอบหรือโอนสิทธิการลาในส่วนของหญิงมีครรภ์</p> <p><b>(กระทรวงพลังงาน)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสากลขององค์การอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติที่กำหนดให้บุตรควรได้รับนมแม่อย่างเดียวในช่วง 6 เดือนแรกหลังคลอด</li> <li>- การมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรของหญิงให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสของตนตามกฎหมายหรือผู้ปกครองตามกฎหมายได้ไม่เกินเก้าสิบวัน เห็นว่า สิทธิการลาเป็นสิทธิของแต่ละบุคคล หากประสงค์จะกำหนดให้สิทธิประโยชน์เช่นนี้ควรที่จะกำหนดสิทธิประโยชน์ในลักษณะที่ให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสของตนตามกฎหมายหรือผู้ปกครองตามกฎหมาย มีสิทธิลาเพื่อไปช่วยเลี้ยงดูบุตรของหญิง <b>(กระทรวงสาธารณสุข)</b></li> <li>- "ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน" เนื่องจากเป็นสิทธิประโยชน์ที่สูงกว่าสิทธิประโยชน์เดิม และเป็นการเพิ่มทางเลือกให้กับลูกจ้างได้บริหารจัดการภายในครอบครัวเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อครอบครัว ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของสังคม เพราะหากเกิดปัญหาขึ้นในครอบครัวก็อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ <b>(บริษัท ปรชณีย์ไทย จำกัด)</b></li> <li>- เนื่องจากการเพิ่มจำนวนวันในการลาคคลอดหรือการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามร่างกฎหมายฉบับนี้สอดคล้องกับระยะเวลาที่บุตรควรได้รับนมจาก</li> </ul>	<p>เพื่อเป็นการ เสริมสร้างความผูกพันในครอบครัว ซึ่งจะกระตุ้นพัฒนาการของลูก อีกทั้งการมอบสิทธิดังกล่าวไม่ชัดเจนว่าจะกระทำได้อย่างไรโดย โดยเฉพาะคู่สามีภรรยาซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นสามีภรรยาที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้น ควรแก้ไขให้บิดามีสิทธิเรื่องเลี้ยงดูบุตรได้เช่นเดียวกันโดยไม่ต้องอาศัยสิทธิจากมารดา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่วนการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเด็นการให้สิทธิกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน ซึ่งเดิมกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้สิทธิลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 45 วัน และได้รับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 45 วัน การเพิ่มสิทธิให้กับลูกจ้างดังกล่าว การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เห็นว่าหากจะมีการแก้ไขต้องพิจารณาให้หลายมิติในภาพรวมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ แรงงานของประเทศ ความเห็นของหน่วยงานภาคเอกชน ความสามารถในการจ่ายเงินของนายจ้างที่ต้องจ่ายเงินค่าจ้างในระหว่างลาและลูกจ้างที่จะต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มในส่วนของลูกจ้างซึ่งจะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างทุกคนจากการได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นจากการใช้สิทธิลาคลอด <b>(การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย)</b></li> <li>- เนื่องจาก สิทธิการลาคคลอดของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่กำหนดไว้ไม่เกิน 90 วัน โดยให้ได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ยังคงมีความเหมาะสมและควรเป็นสิทธิเฉพาะตัวสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ <b>(การทางพิเศษแห่งประเทศไทย)</b></li> </ul>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>มารดา ซึ่งน่าจะจงใจให้ภาคแรงงานตัดสินใจมีบุตรมากขึ้น อันเป็นหนทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุเนื่องจากอัตราการเกิดที่ลดลงอย่างไรก็ดี ในส่วนของการมอบสิทธิการลาของลูกจ้างหญิงให้แก่บิดาของบุตรหรือหรือคู่สมรสอาจมีปัญหาในทางปฏิบัติหากอีกฝ่ายหนึ่งมิได้ทำงานอยู่ในภาคส่วนเดียวกัน เช่น หญิงทำงานอยู่ในภาคเอกชน ส่วนบิดาของบุตรหรือคู่สมรสทำงานอยู่ในภาครัฐ เป็นต้น</p> <p><b>(องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย)</b></p> <p>- กรณีให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ ไม่เกิน 180 วัน นั้น ไม่ขัดข้องในหลักการ เนื่องจากเพื่อให้มารดาดูแลบุตรระหว่างอยู่ในครรภ์และหลังจากการคลอดได้อย่างเหมาะสม <b>(สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์)</b></p> <p>- “การแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน เห็นด้วยเพราะเป็นการลดภาระให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและเป็นการช่วยสร้างการมีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้างชาย <b>(องค์การจัดการน้ำเสีย)</b></p> <p>- เพื่อให้ลูกจ้างหญิงซึ่งเป็นหญิงตั้งครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรหรือมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มเติมรวมทั้งสามารถมอบสิทธิการเลี้ยงดูบุตรให้กับผู้เป็นบิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ อันพึงจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนสถาบันครอบครัวให้มีความมั่นคง แข็งแรงมากยิ่งขึ้น และยังสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างโดยรวมได้ <b>(องค์การเภสัชกรรม)</b></p>	<p>- กรณีการแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วันนั้น ๖พส. เห็นชอบด้วยกับหลักการของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แต่ทั้งนี้ การกำหนดให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้กับบิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ด้วยนั้น ๖พส. ไม่เห็นด้วย เนื่องจากการมอบสิทธิของคู่สมรสตามกฎหมาย ซึ่งอาจมีสถานะเป็นลูกจ้างของภาคเอกชน หรือส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ มีกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่แตกต่างกันอาจมีประเด็นปัญหาในทางปฏิบัติ ซึ่งอาจพิจารณาปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในการลาไปช่วยเหลือภริยาคลอดบุตรให้มีจำนวนวันเพิ่มขึ้นแทนการโอนสิทธิ <b>(บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด)</b></p> <p>สิทธิการลาคลอดบุตรและการเลี้ยงดูบุตรซึ่งเป็นประเด็นอีกเรื่องหนึ่งที่ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ต้องการแก้ไขตามร่างมาตรา 4 แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41 นั้น ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการลาคลอดของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา มีดังนี้</p> <p>สิทธิการลาคลอดของข้าราชการ ตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2555 ข้อ 19 กำหนดว่า “ข้าราชการที่ประสงค์จะลาคลอดบุตร... จะลาในวันที่คลอดก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน” และข้อ 22 กำหนดให้ “ข้าราชการที่ลาคลอดบุตรตามข้อ 19 แล้ว หากประสงค์จะลาอีกส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ” และพระราชกฤษฎีกาการจ่าย</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- กรณีการแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีกเก้าสิบวัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกินเก้าสิบวัน</p> <p>ขอเรียนว่า เห็นด้วยกับหลักการดังกล่าว เนื่องจากเป็นการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันตามนัยมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาบทบัญญัติดังกล่าวประกอบกับมาตรา 3 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4 แล้วขอเรียนว่า การกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ได้รับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมในระหว่างลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรได้อีกเก้าสิบวันนั้น ต้องพิจารณาด้วยว่า ลูกจ้างที่มีสิทธิดังกล่าวครอบคลุมถึงผู้ปฏิบัติงานแรงงาน ข้าราชการพนักงานราชการ และลูกจ้างในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐตามมาตรา 3 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 4 ด้วยหรือไม่</p> <p>เนื่องจากบุคลากรบางส่วนตามบทบัญญัตินี้ไม่ได้เป็นผู้ประกันตนซึ่งเป็นผู้จ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามบทนิยามในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533</p> <p><b>(สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม)</b></p> <p>- มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งแต่อย่างไรก็ตามจากเดิมที่ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 วรรคแรก บัญญัติว่า”ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน” ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน</p>	<p>เงินเดือน เงินปี บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. 2535 มาตรา 28 บัญญัติว่า “ข้าราชการที่ลาเนื่องจากการคลอดบุตรให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน 90 วัน”</p> <p>สิทธิการลาคลอดของพนักงานราชการ ตามประกาศ ก.ร. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการได้รับสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการรัฐสภา พ.ศ. 2560 ข้อ 2 (2) กำหนดว่า “พนักงานราชการรัฐสภามีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 90 วัน” และข้อ 3 (2) กำหนดว่า “พนักงานราชการรัฐสภามีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 45 วัน และมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคมตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม”</p> <p>สิทธิการลาคลอดของลูกจ้างประจำ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ข้อ 9 วรรคสอง กำหนดว่า “การลาหยุดราชการของลูกจ้างประจำ ให้นำระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม”</p> <p>อีกทั้ง ตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2555 ข้อ 20 ยังได้ให้สิทธิแก่ข้าราชการซึ่งรวมถึงลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกำหนดว่า “ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน 90 วันนับแต่วันที่คลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วันทำการ” และพระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. 2535</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>(ฉบับที่... พ.ศ. มาตรา 41 ให้อยกเลิกความในมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>มาตรา 41 วรรคแรก บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร...” ทั้งนี้ มีความเห็นเห็นว่า เห็นควรใช้คำว่า “และ” จะมีความเหมาะสมมากกว่าหรือไม่ เนื่องจากเมื่ออ่านความในร่างของมาตราดังกล่าวแล้ว การใช้คำว่า “หรือ” อาจจะทำให้ได้รับสิทธิประโยชน์น้อยกว่า เพราะสามารถเลือกได้อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น แต่หากใช้คำว่า “และ” อาจจะทำให้สิทธิประโยชน์สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์เป็นคุณมากขึ้น</p> <p><b>(บริษัท อุ้งกรุงเทพ จำกัด)</b></p> <p>- เพราะเป็นการเพิ่มสิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้าง และยังสามารถมอบสิทธิการลาของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรส รวมทั้งผู้ปกครองตามกฎหมายได้เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น การได้รับค่าจ้างระหว่างลาและการมอบสิทธิการลาเป็นการลดภาระของครอบครัวได้ระดับหนึ่ง และเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และสอดคล้องกับหลักสากลขององค์การอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติที่บุตรควรได้รับนมแม่อย่างเดียวในช่วง 6 เดือนแรกหลังคลอด</p> <p>ทั้งนี้ มีความเห็นเพิ่มเติมว่า การมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรในส่วนของมารดานอกจากมอบให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมาย รวมทั้งกรณีมอบให้ผู้ปกครองตามกฎหมาย เห็นควรมอบให้บิดาตามความเป็นจริงได้ด้วยเนื่องจากลูกจ้างที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสและมีได้มีการรับรองบุตรก็มีจำนวนมาก หากบิดาตามความเป็นจริง ไม่สามารถ</p>	<p>มาตรา 28/1 บัญญัติให้ “ข้าราชการซึ่งลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรภายใน 30 วันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ แต่ถ้าเป็นการลาเมื่อพ้น 30 วันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ไม่ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลา เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ตำแหน่งอธิบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไปเห็นสมควรจะให้ออกเงินเดือนระหว่างลานั้นก็ได้ แต่ไม่เกิน 15 วันทำการ”</p> <p>จากกฎหมาย ระเบียบ และประกาศของทางราชการเกี่ยวกับการให้สิทธิลาคลอดของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จะเห็นได้ว่า บทบัญญัติและข้อกำหนดต่าง ๆ ดังกล่าว ได้คุ้มครองสิทธิการลาคลอด รวมทั้งการได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำถูกต้องตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 48 วรรคหนึ่ง ที่บัญญัติว่า สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่ต้องจัดทำบริการสาธารณะ ตามหลักความต่อเนื่องเป็นสำคัญดังกล่าวแล้ว</p> <p>อย่างไรก็ดี ปัจจุบัน ข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีสิทธิลาคลอดบุตรหรือเลี้ยงดูบุตรไม่ต่ำกว่าที่ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มาตรา 4 แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41 กำหนดไว้ กล่าวคือ มีสิทธิลาคลอดบุตรหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่ง รวมกันไม่เกิน 180 วัน (ปัจจุบัน ลาคลอดได้ไม่เกิน 90 วัน รวมกับลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรไม่เกิน 150 วันทำการ</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>รับมอบสิทธิการลาได้ก็จะไม่สามารถช่วยเหลือลูกจ้างได้ตามเจตนารมณ์ของผู้ร่าง รวมถึงการมอบสิทธิการลาให้กับผู้ปกครองตามกฎหมาย ก็เช่นเดียวกัน ผู้ปกครองที่ดูแลเด็กในความเป็นจริงส่วนใหญ่ก็ได้เป็นผู้ปกครองตามกฎหมาย ดังนั้น ก็ควรมอบสิทธิให้กับผู้ปกครองตามความเป็นจริงได้ด้วย <i>(กระทรวงอุตสาหกรรม)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เห็นด้วย โดยไม่ได้อธิบายเหตุผลประกอบ <i>(การยาสูบแห่งประเทศไทย)</i></li> <li>- เห็นด้วย โดยไม่ได้อธิบายเหตุผลประกอบ <i>(องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร)</i></li> <li>- เนื่องจากสอดคล้องกับคำแนะนำขององค์การอนามัยโลกเกี่ยวกับการเลี้ยงดูลูกด้วยนมแม่ ซึ่งควรให้นมแม่เพียงอย่างเดียวในช่วง 6 เดือนแรกหลังคลอด ซึ่งจะทำให้เด็กมีสุขภาพแข็งแรงและพัฒนาการทางร่างกายที่ดี ฉะนั้นในช่วง 6 เดือนแรกมารดาจึงควรมีเวลาดูแลลูกอย่างใกล้ชิด ในส่วนของการให้มารดามอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน ต้องมีเหตุผลที่ไม่ขัดแย้งกับการสนับสนุนให้หญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วันดังกล่าวข้างต้น <i>(สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร)</i></li> <li>- ในประเด็นการแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิได้รับวันลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นจากครรภ์ละไม่เกิน 98 วัน เป็นไม่เกิน 180 วัน และมีสิทธิรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นเป็นไม่น้อยกว่า 90 วันและรับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมอีก 90 วัน ซึ่งการเพิ่มระยะเวลาสิทธิในการลาที่มีความสอดคล้องกับหลักการในอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ข้อ 11 ที่ให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงได้รับความคุ้มครอง</li> </ul>	<p>รวมไม่เกินประมาณ 240 วัน) และมีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาไม่น้อยกว่า 90 วันอยู่แล้ว</p> <p>อย่างไรก็ตาม ในส่วนของพนักงานราชการรัฐสภานั้น ประกาศ ก.ร. เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการได้รับสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการรัฐสภา พ.ศ. 2560 ข้อ 2 (2) และข้อ 3 (2) กำหนดว่า “พนักงานราชการรัฐสภามีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 90 วัน โดยให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ไม่เกิน 45 วัน และมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคมตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม ซึ่งต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ แต่หากมีความจำเป็นต้องเพิ่มสิทธิเกี่ยวกับการลาคลอดบุตรและการรับค่าตอบแทนของพนักงานราชการรัฐสภาก็สามารถดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบ ก.ร. ดังกล่าว โดยการรับฟังความคิดเห็นของหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับประกอบการพิจารณาให้เป็นไปได้ด้วยความละเอียดรอบคอบและครบถ้วนสมบูรณ์ต่อไปได้ กรณีไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่อย่างใด <i>(สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)</i></p> <p>สำหรับประเด็นที่ว่า สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเห็นด้วยหรือไม่ กับจำนวนวันลาคลอดบุตรหรือเลี้ยงดูบุตรไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วันนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้แสดงความคิดเห็นแล้วในประเด็นที่ 1 ว่า ปัจจุบันข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีสิทธิลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรและได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาในทำนองเดียวกันหรือไม่ต่ำกว่าร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้แล้ว และในส่วน</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>เกี่ยวกับการทำหน้าที่ด้านการมีบุตรสืบพันธุ์และป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงจากความเป็นเพศมารดา ซึ่งพบว่าในต่างประเทศมีการกำหนดมีการกำหนดเกณฑ์ระยะเวลาที่แตกต่างกัน เช่น ในสหพันธรัฐเยอรมันและสาธารณรัฐฝรั่งเศส ให้สิทธิลูกจ้างหญิงในการลาคลอดไม่เกิน 14 สัปดาห์ (98 วัน) สหราชอาณาจักรให้สิทธิในการลาคลอดและเลี้ยงดูบุตร (Maternity Leave) ไม่เกินสัปดาห์ (364) และสิทธิในการลาก่อนคลอดไม่เกิน 11 สัปดาห์ (77 วัน) ในราชอาณาจักรสวีเดนบิดามารดาของเด็กใช้สิทธิในการลาได้ไม่เกิน 480 วัน เป็นต้น</p> <p><b>(สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)</b></p> <p>- เห็นด้วย โดยไม่ได้อธิบายเหตุผลประกอบ</p> <p><b>(สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง)</b></p> <p>- เนื่องจาก การตั้งครรภ์มีระยะเวลานานถึงเก้าเดือน ซึ่งภายหลังคลอดจำเป็นต้องมีการพักผ่อนร่างกาย รวมถึงการเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด และการตั้งครรภ์ยังมีค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเพิ่มมากขึ้น การให้สิทธิประโยชน์อื่นจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวันจึงมีความเหมาะสม ส่วนการโอนสิทธิในการลา เห็นได้ว่าในสังคมปัจจุบันฝ่ายหญิงไม่จำเป็นต้องเลี้ยงบุตรเพียงฝ่ายเดียว ในกรณีมีบิดาที่ชอบด้วยกฎหมาย บิดาของบุตรหรือผู้ปกครองตามกฎหมาย อาจช่วยเลี้ยงดูบุตรได้ การแก้ไขเพิ่มเติมในเรื่องดังกล่าวทำให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน</p> <p><b>(กรมปศุสัตว์)</b></p> <p>- เห็นด้วย โดยไม่ได้อธิบายเหตุผลประกอบ</p> <p><b>(โรงงานไฟ)</b></p> <p>- เห็นด้วย โดยไม่ได้อธิบายเหตุผลประกอบ</p> <p><b>(มูลนิธิเพื่อนหญิง (องค์กรภาคประชาสังคม))</b></p> <p>- ไม่ขัดข้องในหลักการ - ไม่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</p> <p><b>(กรมเจ้าท่า)</b></p>	<p>ของพนักงานราชการรัฐสภาหากมีเหตุผลความจำเป็นก็สามารถแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบ ก.ร. ดังกล่าวได้ <b>(สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)</b></p> <p>- เพราะตามร่างมาตรา 41 ในความว่า “...มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนไม่เกินสิบวันในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดา ให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้น...” นั้น</p> <p>การมอบสิทธิดังกล่าวยังไม่มีความชัดเจนว่า บุคคลใดเป็นผู้รับสิทธิดังกล่าวคือ ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดาให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้น ไม่สามารถระบุได้ว่า กรณีไม่มีมารดาดังกล่าวหมายถึงกรณีใด และสิทธิการลาคลอดบุตรและเลี้ยงดูบุตรสมควรเป็นสิทธิเฉพาะตัวของมารดาหรือบิดาที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น <b>(บริษัท สทโรงแรมไทย และการท่องเที่ยว จำกัด)</b></p> <p>- เนื่องจาก (1) ตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ 25 ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างเกี่ยวกับการลาคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรรวมจำนวน 240 วัน โดยแยกเป็นลาคลอดบุตรไม่เกิน 90 วัน (นับรวมวันหยุด) โดยได้รับค่าจ้าง และลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรไม่เกิน 150 วันทำงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างซึ่งสูงกว่าที่กำหนดในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) ซึ่ง บมจ.โทรคมนาคมแห่งชาติ ว่าด้วยการทำงานของพนักงาน พ.ศ. 2564 กำหนดให้พนักงานมสิทธิลาคลอดบุตรให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุด และหากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำงาน โดยมีสิทธิลา</p>



เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>-ไม่ขัดข้องในหลักการ -ไม่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (<i>กรมท่าอากาศยาน</i>)</p> <p>- ไม่ขัดข้องในหลักการ ไม่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิการลาที่เหมาะสม (<i>สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม</i>)</p> <p>- ไม่ขัดข้องที่จะกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน เนื่องจากตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่แต่ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และหากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกินหนึ่งร้อยห้าสิบวันทำงาน โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา ซึ่งสิทธิที่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้รับในปัจจุบัน สูงกว่าสิทธิตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... (<i>การรถไฟฟ้าวชนสงขลสงมวลชนแห่งประเทศไทย</i>)</p> <p>- การให้ทางเลือกในการลางานต่อผู้ปฏิบัติงานถือเป็นหลักการที่เป็นประโยชน์ เพราะมีผู้ปฏิบัติงานภาคเอกชนจำนวนไม่น้อยซึ่งกังวลว่าการลาของตนจะส่งผลกระทบต่องานอย่างมีนัยสำคัญในขณะตั้งครมจึงมิได้ใช้สิทธิลาคลอด เช่น ผู้ทำงานด้วยคอมพิวเตอร์ ซึ่งลักษณะงานมิได้ใช้แรงมากจึงมิได้ใช้สิทธิในการลาคลอดบุตร การแก้ไขปัญหาดังกล่าวย่อมเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานสามารถใช้สิทธิเป็นทางเลือกที่พึงมีของตนได้มากขึ้น อันเป็นการคุ้มครองสิทธิของแรงงานอย่างแท้จริง แต่จำเป็นต้องมีมาตรการตรวจสอบการลางานในกรณีมารดาผู้มีสิทธิคลอดบุตรกับบิดาผู้รับมอบสิทธิในการลามีได้</p>	<p>โดยได้รับเงินเดือนในระหว่างลาไม่เกิน 30 วันทำงานและมีสิทธิลาได้อีกไม่เกิน 120 วันทำงานโดยไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือน นอกจากนี้ พนักงานสามารถลาไปช่วยเหลือภริยาที่ชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรภายใน 90 วันนับแต่วันที่คลอดบุตร ครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วันทำงาน ทั้งนี้ พนักงานซึ่งลาไปช่วยเหลือภริยาที่ชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรภายใน 30 วันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตรให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน 15 วันทำงาน บมจ.โทรคมนาคมแห่งชาติ จึงให้สิทธิพนักงานที่เป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร รวมถึงให้พนักงานสามารถลาไปช่วยเหลือภริยาที่ชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรอยู่แล้ว ตามเงื่อนไขดังกล่าวข้างต้น (2) เนื่องจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ตามมาตรา 41 วรรคหนึ่ง กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งรวมกันไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันและรับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวันนั้น ซึ่ง บมจ.โทรคมนาคมแห่งชาติ ได้รับการยกเว้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 4 (4) และพระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการหรือลูกจ้างอื่นที่ไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม พ.ศ. 2560 มาตรา 3 กำหนดให้กิจการหรือลูกจ้างดังต่อไปนี้เป็นกิจการหรือลูกจ้างดังต่อไปนี้เป็นกิจการหรือลูกจ้างอื่นที่ไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม (5) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ดังนั้น การที่พนักงาน/ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน จึงไม่อาจเกิดขึ้นได้ ด้วย</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>ปฏิบัติงานในสถานที่เดียวกันและไม่ควรเพิ่มจำนวนวันลามากเกินไปเพราะผลสัมฤทธิ์ของงานจะลดลงอันนำมาซึ่งผลสำเร็จของงานที่นายจ้างมอบหมายส่งผลให้นายจ้างประสบภาวะขาดทุนไม่มีความสามารถในการจ่ายค่าจ้างหรือจ่ายค่าจ้างได้น้อยลง เกิดความไม่มั่นคงในอาชีพของผู้ใช้แรงงาน</p> <p><b>(กรมขนส่งทางราง)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การแก้ไขมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ในเรื่องของการลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร ซึ่งในการเพิ่มสิทธิประโยชน์ดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างจะเป็นส่วนช่วยในการส่งเสริมและผลักดันให้ประชากรไทย สนใจที่จะมีบุตรมากขึ้นเนื่องจากในปัจจุบันจากข้อมูลของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย คำนวณโดยธนาคารแห่งชาติปี 2566 ได้ประมาณการจำนวนเด็กเกิดใหม่ในปี 2566 คาดว่าจะต่ำกว่า 5 แสนคน (จากเป้าหมายจำนวน 7 แสนคน) และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องสวนทางกับการเพิ่มขึ้นของประชากรวัย 60 ปีขึ้นไปและการแก้ไขพระราชบัญญัติฯ จะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์อีกด้วย</li> </ul> <p><b>(สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งจราจร)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เนื่องจากการส่งเสริมคุณภาพชีวิตครอบครัวของลูกจ้างให้มีพัฒนาการร่วมกับบุคคลภายในครอบครัวให้ดียิ่งขึ้น <b>(บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด)</b></li> <li>- เนื่องจากเป็นหลักการที่เป็นคุณแก่แรงงานเพื่อเตรียมตัวก่อนจะคลอดบุตรและเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด รวมถึงประเด็นที่มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตาม</li> </ul>	<p>เหตุผลดังกล่าวข้างต้น ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ....) พ.ศ. .... จึงไม่ควรรวมถึงรัฐวิสาหกิจ <b>(บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน))</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคม เพิ่มอีก 90 วัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน เห็นว่า การที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งรวมกันไม่เกิน 180 วัน ซึ่งเป็นการเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้ลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน เห็นว่า การกำหนดวันลาที่เพิ่มขึ้นจาก 98 วัน เป็น 180 วัน อาจส่งผลกระทบต่อนายจ้างที่ต้องรับภาระในเรื่องจำนวนแรงงานที่ลดลงในระหว่างที่ลูกจ้างหญิงลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรและมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก 45 วัน เป็น 90 วัน และการที่กำหนดให้รับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคม เพิ่มอีก 90 วัน ยังมีความไม่ชัดเจนว่าเป็นสิทธิประโยชน์ในเรื่องใดบ้าง ซึ่งตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 67 ได้กำหนดว่า ในกรณีที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้งเป็นการเหมาจ่ายในอัตราครั้งละร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 57 เป็นระยะเวลาเก้าสิบวัน จึงเห็นว่า การกำหนดให้ลูกจ้างหญิงได้รับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....</li> </ul>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>กฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนไม่เกินเก้าสิบวันในกรณีที่ไม่มีบิดาหรือมารดาให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้นได้ เพราะการเลี้ยงทารกนั้นเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนและต้องใช้แรงกายแรงใจเป็นอย่างมากในการเลี้ยงดูและจะต้องใช้ระยะเวลาในการฟื้นฟูร่างกายของมารดาให้กลับมาแข็งแรงเพื่อกลับมาทำงานเพื่อเลี้ยงดูครอบครัวต่อไป <i>(กรมประมง)</i></p> <p>- กรณีการแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน นั้น เป็นหลักการที่ดี เนื่องจากส่งเสริมสถาบันครอบครัวอันเป็นสถาบันหลักของสังคมให้มีความเข้มแข็งขึ้นจะเป็นผลดีและช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งของประเทศหลาย ๆ ด้านในอนาคต อาทิ ด้านแรงงาน หากมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและมีคุณภาพจะส่งผลให้ทั้งภาครัฐและเอกชนได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้าไปพัฒนาองค์กร ดังนั้น การส่งเสริมให้มารดาเลี้ยงดูบุตรด้วยตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญ จึงเห็นด้วยในหลักการดังกล่าว <i>(กระทรวงศึกษาธิการ)</i></p> <p>- สตรีได้รับสิทธิประโยชน์มากขึ้น เพราะจะส่งผลดีต่อเด็กทารกที่จะมีโอกาสได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม มีโอกาสได้บริโภคนมมารดาเป็นระยะเวลาที่ยาวนานมากยิ่งขึ้น ซึ่งนมมารดามีสารอาหารที่มีคุณค่ามากมาย อีกทั้งยังส่งผลดีในเชิงเศรษฐกิจของครอบครัวที่จะสามารถประหยัดเงินค่าใช้จ่ายในการซื้อนมเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกด้วย <i>(มูลนิธิส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและเยาวชน)</i></p> <p>- การแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ความจะได้รับ ดังนั้น การเพิ่มวันลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดู</p>	<p>หากไม่มีความแตกต่างกับสิทธิประโยชน์ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่ควรกำหนดสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคมไว้ในการแก้ไขเพิ่มเติมร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ส่วนประเด็นเรื่องที่ทำให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน นั้น เห็นว่า สิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรนั้น เป็นสิทธิเฉพาะตัวของลูกจ้างหญิงเท่านั้น ไม่อาจจะมอบสิทธิของตนให้แก่บุคคลอื่นได้ <i>(สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี)</i></p> <p>- เหตุผลประกอบ</p> <p>1. ในปัจจุบัน กฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเอกชนได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตร เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน ในขณะที่ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มาตรา 41 กำหนดให้ลูกจ้างเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครั้งหนึ่งรวมกันไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน ซึ่งอาจเป็นการเพิ่มภาระให้นายจ้างในสถานประกอบการเอกชนต้องรับภาระค่าใช้จ่ายมากยิ่งขึ้น</p> <p>2. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มาตรา 41 กำหนดให้ลูกจ้างเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครั้งหนึ่งรวมกันไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีก 90 วัน ทั้งนี้ เนื่องจากลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจมิได้ถูกกำหนดให้อยู่ในบังคับของกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หาก (ร่าง) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>บุตรยอมส่งผลดีต่อมารดาและบุตรภายหลังคลอด เนื่องจากเด็กจะได้รับการกระตุ้นพัฒนาการ รวมทั้งเป็นการให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวซึ่งเป็นสถาบันพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ แต่ในกรณีที่มีการดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดานั้น จะเห็นได้ว่า หลักการสำคัญของการลาคลอดอยู่ที่มารดาซึ่งต้องอยู่แลบุตรอย่างใกล้ชิดและให้นมบุตร ดังนั้น ควรกำหนดให้สิทธิบิดาตามกฎหมายของบุตรสามารถมีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาโดยขอด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรได้ ทำนองเดียวกันระเบียบการลาของข้าราชการที่ได้กำหนดในเรื่องสิทธิของการลาเพื่อไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร โดยไม่เกิน 30 วัน เนื่องจากจะได้ให้ความช่วยเหลือดูแลภริยาที่เพิ่งคลอดบุตรและรวมถึงการช่วยเหลือดูแลบุตรอย่างใกล้ชิด ซึ่งอาจกำหนดให้ใช้สิทธิได้ภายใน 240 วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดเพื่อช่วยดูแลบุตรกับภริยา หรือจะลาภายหลังที่ภริยากลับมาทำงานแล้วก็ได้ (<b>กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์</b>)</p> <p>- เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสากลขององค์การอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติที่กำหนดให้บุตรควรได้รับน้ำนมจากมารดาอย่างเดียวในช่วงเวลา 6 เดือนแรกหลังคลอด (<b>สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน</b>)</p>	<p>พ.ศ. .... มาตรา 41 มีผลใช้บังคับอาจก่อให้เกิดปัญหาในการนำหลักกฎหมายเรื่องประกันสังคมมาใช้กับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้</p> <p>3. การที่ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... พิจารณากำหนดให้มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้แก่บิดาโดยขอด้วยกฎหมายของบุตร หรือให้แก่คู่สมรสตามกฎหมายของตน ไม่เกิน 90 วัน นั้น อาจก่อให้เกิดปัญหาการนำยึดถือปฏิบัติได้ ในกรณีที่บิดาโดยขอด้วยกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตน สังกัดอยู่ในส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ (<b>บริษัท ปตท.จำกัด มหาชน</b>)</p> <p>- การกำหนดวันลาคลอดบุตร ควรคำนึงถึงระยะเวลาที่เหมาะสมและมีความสมดุลกันระหว่างการกำหนดจำนวนวันลาของลูกจ้างกับการขาดประโยชน์ที่นายจ้างจะสูญเสียจากการลาของลูกจ้างนั้น เพราะหากให้สิทธิแก่ลูกจ้างมากเกินไปอาจทำให้นายจ้างได้รับผลกระทบเกินสมควรในอันที่จะจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรนั้น (<b>กรมประชาสัมพันธ์</b>)</p> <p>- สำหรับการลาของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 กำหนดไว้โดยเฉพาะและใช้บังคับกับการลาของลูกจ้างส่วนราชการตามมติคณะรัฐมนตรีที่ให้ลูกจ้างส่วนราชการถือปฏิบัติในการลาเช่นเดียวกับการลาของข้าราชการพลเรือน (<b>สำนักงานอัยการสูงสุด</b>)</p> <p>- มีความเห็นว่า ร่างพระราชบัญญัติฯ ได้กำหนดวันลาเพื่อคลอดบุตรหรือเลี้ยงดูบุตรเป็นระยะเวลาเพิ่มขึ้นจากพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ซึ่ง</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<p>กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน และยังคงได้รับค่าจ้างจากนายจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน ให้เป็นมีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน ซึ่งการขยายระยะเวลาสิทธิการลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรย่อมเป็นการส่งเสริมสวัสดิภาพของลูกจ้างที่มีบุตรและเป็น การสนับสนุนให้สวัสดิภาพของเด็กและสถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการแก้ไขเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ดังกล่าวเป็นการเพิ่มภาระต้นทุนแก่นายจ้าง จึงสมควรพิจารณาผลกระทบทางเศรษฐกิจและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศประกอบด้วย <i>(กระทรวงยุติธรรม)</i></p> <p>- มีความเห็นว่า การที่ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ที่เป็นหญิงมีครรภ์ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรเป็นระยะเวลานานจะทำให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติงานเป็นเวลานาน โดยไม่อาจสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานแทนได้เพราะไม่มีกรอบอัตราว่าง จึงต้องมอบงานให้บุคลากรรายอื่นปฏิบัติงานแทน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานแทนรับภาระงานหนักขึ้นเป็นระยะเวลานานอาจเกิดความเครียดเกินความจำเป็น และการที่พนักงานราชการใช้สิทธิลาเพื่อคลอดและเลี้ยงดูบุตรตามที่เสนอแก้ไขอาจส่งผลกระทบต่อการต่อสัญญาจ้างเนื่องจากพนักงานราชการไม่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่จะใช้ประกอบการต่อสัญญาจ้าง รวมทั้งการมอบสิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของมารดาให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมาย</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<p>อาจเกิดปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างลาของบิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายว่าหน่วยงานต้นสังกัดของมารดาหรือบิดาจะเป็นหน่วยที่เบิกจ่ายค่าตอบแทนระหว่างลาเป็นต้น <b>(สำนักงานศาลปกครอง)</b></p> <p>- การเพิ่มสิทธิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีจำนวนวันลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรดังกล่าวเพิ่มขึ้นจะต้องพิจารณาถึงผลกระทบต่อนายจ้างที่ต้องรับภาระในด้านจำนวนแรงงานที่ลดลงในช่วงวันลาและค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในการจ่ายค่าจ้างในช่วงวันลาคลอด จาก 45 วัน เป็น 90 วัน ตลอดจนการกำหนดให้สิทธิประโยชน์จากประกันสังคมเพิ่มเติมอีก 90 วัน ย่อมส่งผลกระทบต่อกองทุนประกันสังคมที่ต้องมีภาระเพิ่มขึ้นตามไปด้วย การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จึงควรพิจารณาร่วมกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงด้วย เพื่อป้องกันการบังคับใช้กฎหมายซ้ำซ้อนกัน <b>(กระทรวงวัฒนธรรม)</b></p> <p>- เนื่องจาก</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจกำหนดสิทธิลาได้ 98 วัน โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนและยังสามารถลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้อีกไม่เกิน 150 วันทำการ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง</li> <li>2. พนักงานรัฐวิสาหกิจไม่ได้รับสิทธิประกันสังคม (เว้นแต่เป็นสิทธิประโยชน์เดิมและชำระเงินด้วยตนเอง)</li> <li>3. การให้สิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคม ควรเป็นสิทธิประโยชน์ที่ได้รับอย่างทั่วถึง <b>(ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย)</b></li> </ol> <p>- ประเด็นให้ลูกจ้างเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินหนึ่งร้อยแปด</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<p>สิบวัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันและรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีกเก้าสิบวัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกินเก้าสิบวัน นั้น เห็นด้วย</p> <p>เนื่องจากลูกจ้างได้รับค่าจ้างมากกว่ากฎหมายฉบับปัจจุบันเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งตัวลูกจ้างที่มีบุตรและบุตรครรรภ์หนึ่งที่เกิดมา มารดาสามารถดูแลบุตรที่เพิ่งเกิดมาได้เต็มที่ เมื่อครบกำหนดการลาคลอดและเลี้ยงดูบุตร มารดาก็สามารถกลับมาทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ไม่มีข้อกั้วลใด ๆ จึงเป็นประโยชน์ทั้งของลูกจ้างและนายจ้าง ส่วนการกำหนดให้มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตน ให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ ก็จะเป็นประโยชน์ เพราะหากมารดาเกิดเหตุขัดข้องใด ๆ ทำให้มารดาไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้ หรือมารดาของบุตรมีรายได้มากกว่าหรือเป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัว การมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของมารดา จึงเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์กับลูกจ้างหญิงที่มีสิทธิลาการเลี้ยงดูบุตร แต่ทั้งนี้ ในมุมมองของนายจ้างอาจต้องแบกรับภาระการขาดแคลนบุคลากรในการทำงานช่วงระยะเวลาหนึ่ง จึงควรสนับสนุนให้นายจ้างมีการแก้ไขข้อตกลงสภาพการจ้างของลูกจ้างหญิง ที่ได้รับสิทธิลาเพื่อคลอดและเลี้ยงดูบุตรอย่างสมดุลและเหมาะสม เพื่อลดปัญหานายจ้างเลิกจ้างหรือไม่รับจ้างผู้หญิงตั้งแต่การรับสมัครเพื่อลดปัญหาและภาระที่จะตามมาจากสิทธิประโยชน์การแก้ไขกฎหมายฉบับนี้</p> <p>กรณีการรับค่าจ้างที่ปรับเพิ่มมากขึ้นในระหว่างการใช้สิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<p>จากกฎหมายฉบับเดิมเป็นจำนวนที่วันนั้น ควรพิจารณาข้อมูลให้รอบด้านโดยศึกษาจากประเทศอื่นๆ เช่น ข้อมูลเว็บไซต์สถิติ velocityglobal.com บทความวันที่ 15 May 2023 การเพิ่มสิทธิการลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครั้งหนึ่ง โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างจากเดิม 45 วันเป็น 90 วัน นายจ้างต้องแบกรับภาระหนักเกินสมควรและประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนาแรงงานมีรายได้อยู่ในระดับปานกลาง จึงควรพิจารณาการจ่ายค่าจ้างโดยอาจปรับสัดส่วนการจ่ายค่าจ้างจาก 100% ให้ต่ำมาอย่างสมเหตุสมผลและเหมาะสม <b>(การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค)</b></p> <p>- กรณีการกำหนดให้มารดาสามารถทอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน นั้น เห็นว่า สิทธิการลาเป็นสิทธิเฉพาะตัวของบุคคลโดยเฉพาะสิทธิในการลาคลอดบุตรที่มีการกำหนดให้ลาต่อเนื่องกันได้หลายวันก็เพื่อให้มารดาได้ดูแลบุตรอย่างใกล้ชิดและมารดาสามารถให้นมบุตรได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมพัฒนาการของบุตรให้เติบโต แข็งแรงสมวัย ซึ่งหากจะให้สามารถโอนสิทธิในการลาให้บิดาของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ นั้น อาจไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการลาประเภทการลาคลอดบุตร อีกทั้งอาจส่งผลกระทบต่อกิจการของนายจ้างของผู้เป็นบิดาของบุตรหรือคู่สมรสได้ จึงเห็นว่าหากจะกำหนดให้ผู้เป็นบิดาของบุตรหรือคู่สมรสลาเพื่อช่วยภรรยาเลี้ยงดูบุตรควรกำหนดประเภทการลาไว้ต่างหาก โดยกำหนดให้บิดาของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายลาเพื่อช่วยภรรยาเลี้ยงดูบุตรได้ ทั้งนี้ อาจกำหนดจำนวนวันให้น้อยกว่าผู้เป็นมารดา ดังนั้น จึงควรทบทวนหลักการดังกล่าว <b>(กระทรวงศึกษาธิการ)</b></p>



### ข้อเสนอแนะ

(1) ตามร่างมาตรา 4 ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มีลักษณะเป็นการเพิ่มสิทธิวันลาเพื่อคลอดบุตรให้แก่ลูกจ้างหญิงมากขึ้นจากเดิม 98 วัน เป็น 180 วัน โดยคำนึงถึงเรื่องของสุขภาพของลูกจ้างให้มีความปลอดภัยและเพื่อให้ร่างกายของลูกจ้างหญิงกลับมาสมบูรณ์แข็งแรงหลังจากคลอดบุตร อีกทั้งยังเป็นการทำให้ลูกจ้างหญิงได้มีเวลาในการเลี้ยงดูบุตรเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังเป็นการมอบสิทธิการเลี้ยงดูบุตรให้แก่บุคคลที่กำหนดไว้เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการดำรงชีพของลูกจ้างอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตามหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีข้อสังเกตว่า ในการเสนอขอแก้ไขร่างมาตรานี้ส่งผลกระทบต่อตรงต่อนายจ้าง เพราะจะทำให้ให้นายจ้างขาดแรงงานเป็นเวลานานขึ้นเป็นระยะเวลากว่า 3 เดือน ซึ่งในบางกรณีสถานประกอบการของนายจ้างมีความจำเป็นต้องอาศัยลูกจ้างทำงานเป็นหลัก อาจใช้เทคโนโลยีในการทำงานแทนได้ การที่ให้สิทธิลูกจ้างลาเพื่อคลอดบุตรเป็นเวลานานเกินไป อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจของนายจ้าง ถึงแม้ว่าการเพิ่มสิทธิวันลาเพื่อคลอดบุตรให้แก่ลูกจ้างหญิงเป็นไม่เกิน 180 วัน และกำหนดให้จ่ายค่าจ้างระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรไม่น้อยกว่า 90 วัน (กฎหมายปัจจุบันมาตรา 59 กำหนดให้จ่ายค่าจ้างระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกิน 45 วัน) แม้ว่าจะเป็นการเพิ่มภาระในตัวของนายจ้างไม่มากนักก็ตาม แต่มิติหรือมุมมองในการบริหารงานของนายจ้างย่อมเกิดปัญหาและส่งผลกระทบมากกว่าเพราะการที่ขาดลูกจ้างอาจทำให้นายจ้างต้องจ้างลูกจ้างคนใหม่เพิ่มเติม และย่อมก่อให้เกิดต้นทุนในด้านเศรษฐศาสตร์ต่อนายจ้างย่อมจะก่อให้เกิดภาระแก่นายจ้างตามลำดับ ด้วยเหตุนี้ จึงเห็นควรต้องรับฟังความคิดเห็นของนายจ้าง ลูกจ้าง นักวิชาการ รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมด้วย

กรมการจัดหางานมีข้อสังเกตว่า การกำหนดให้ลูกจ้างเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งรวมกันไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีก 90 วัน และกำหนดให้มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการเลี้ยงดูบุตรในส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ไม่เกิน 90 วัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดา ให้ผู้ปกครองตามกฎหมายสามารถได้รับสิทธิดังกล่าวเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้สอดคล้องกับสิทธิของผู้ใช้แรงงาน คุณภาพการดำรงชีวิตและสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน แต่อาจมีผลกระทบต่อสถานภาพในการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนั้น จึงควรต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายอย่างรอบด้าน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีข้อสังเกตว่า เห็นด้วยในหลักการว่า ร่างมาตราดังกล่าวจะเป็นการขยายการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับสิทธิเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ร่างมาตราดังกล่าว

เป็นการขยายสิทธิการคุ้มครองเพิ่มขึ้นมากซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการ และหน่วยงานของรัฐ ตามร่างมาตรา 3 จึงควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านและเป็นระบบ

สำนักงานประกันสังคมมีความเห็นว่า การที่มาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ วางหลักให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน นั้น สอดคล้องดีอยู่แล้วกับมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ของการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้ 14 สัปดาห์ ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) ของการคุ้มครองแรงงานเท่านั้น นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างหญิงซึ่งมีครรภ์ลาเพื่อคลอดบุตรได้มากกว่า 98 วันได้ ดังนั้น สำหรับการเสนอขอแก้ไขมาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 180 วัน นั้น ผู้เสนอร่างต้องชี้แจงเหตุผลทางวิชาการ งานศึกษาวิจัยหรือข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์เพิ่มเติมประกอบการเสนอร่างกฎหมายมากกว่านี้ ว่าเพราะเหตุใดผู้ร่างจึงเสนอร่างที่กำหนดจำนวนวันมากกว่าข้อเสนอแนะระยะเวลาขั้นต่ำเพื่อให้มั่นใจว่ามารดามีเวลาพักผ่อนและฟื้นฟูสภาพร่างกายอย่างเพียงพอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่แนะนำไว้ที่ 18 สัปดาห์ *(กระทรวงแรงงาน)*

(2) การเพิ่มสิทธิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีจำนวนวันลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรดังกล่าวเพิ่มขึ้น จะต้องพิจารณาถึงผลกระทบต่อนายจ้างที่ต้องรับภาระในด้านจำนวนแรงงานที่ลดลงในช่วงวันลา และค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในการจ่ายค่าจ้างในช่วงวันลาคลดจาก 45 วัน เป็น 90 วัน ตลอดจนการกำหนดให้สิทธิประโยชน์จากประกันสังคมเพิ่มเติมอีก 90 วัน ย่อมส่งผลกระทบต่อกองทุนประกันสังคมที่ต้องมีภาระเพิ่มขึ้นตามไปด้วย การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จึงควรพิจารณาร่วมกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงด้วย เพื่อป้องกันการบังคับใช้กฎหมายซ้ำซ้อนกัน *(กระทรวงวัฒนธรรม)*

(3) สิทธิในการลาคลอดบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (กฎหมายเดิม) กำหนดให้หญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน ซึ่งทำให้หญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดและเลี้ยงดูบุตรได้ตั้งแต่อายุแรกเกิดจนถึงอายุ 3 เดือน และภายหลังจากนั้นบุตรจะต้องได้รับการเลี้ยงดูจากผู้อื่นแทน ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในครอบครัวหรือการจ้างบุคคลเพื่อเลี้ยงดูบุตร เมื่อพิจารณาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน สิทธิการลาตามระยะเวลาดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อครอบครัวที่ไม่สามารถหาผู้เลี้ยงดูบุตรแทนได้ และอาจเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว รวมทั้งอาจมีผลต่อความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัว ดังนั้น การแก้ไขเพิ่มเติมให้หญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดและเลี้ยงดูบุตรได้ไม่เกิน 180 วัน และกำหนดให้มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้นั้นจึงมีความเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้มารดาใช้เวลาในการเลี้ยงดูบุตรและดูแลสุขภาพหลังคลอดได้นานขึ้นรวมทั้งเป็นการสร้างการมี

ส่วนร่วมของบิดาในการช่วยเหลือบุตร นอกจากนี้ ยังเป็นการสนับสนุนให้บุตรได้รับน้ำนมจากมารดาเป็นระยะเวลาที่นานขึ้น อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อพัฒนาการของเด็ก และสอดคล้องกับแนวทางขององค์การอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติซึ่งระบุให้บุตรควรได้รับนมแม่เพียงอย่างเดียวในช่วง 6 เดือนแรกหลังคลอด (*สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน*)

(4) การแก้ไขเพิ่มเติมสิทธิการลาของลูกจ้างซึ่งมีครรภ์เพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร รวมถึงการมอบสิทธิในการลาเลี้ยงดูบุตรนั้น เห็นว่า แม้การปรับแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของลูกจ้างก็ดี แต่ถึงกระนั้น ก็ควรที่จะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินกิจการของนายจ้างโดยเฉพาะในกิจการที่เป็นการจัดทำบริการสาธารณะต่อไปได้ (*บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*)

(5) การเพิ่มจำนวนวันลาคลอดบุตรไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะสอดคล้องกับหลักการขององค์การอนามัยโลกที่ให้บุตรควรได้รับนมแม่ในช่วงหกเดือนแรกหลังคลอด และในช่วงที่ลาคลอดผู้ใช้แรงงานก็ยังได้รับค่าจ้างจากนายจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน กรมส่งเสริมการเกษตรเห็นด้วยส่วนสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่ได้รับจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวันนั้น เห็นด้วยในหลักการ แต่จะได้รับมากน้อยเพียงใดต้องนำมาพิจารณาต่อไป และการให้มารดาอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือ คู่สมรสของตน หรือผู้ปกครอง ไม่เกินเก้าสิบวันนั้น เห็นว่า การใช้สิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรควรเป็นสิทธิเฉพาะของบิดาของบุตร หรือคู่สมรส หรือผู้ปกครอง แล้วแต่กรณี ไม่ควรเป็นการให้มารดาอบสิทธินั้นให้ เนื่องจากการเลี้ยงดูบุตรเป็นหน้าที่เฉพาะของผู้เป็นบิดามารดา โดยเฉพาะเด็กแรกเกิดที่ยังไม่มีภูมิคุ้มกันและต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ส่วนจำนวนวันในการลาต้องพิจารณาเป็นกรณีไป หากมารดาไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้ควรให้สิทธิบิดาหรือผู้ปกครองใช้สิทธิลาเสมือนเป็นมารดาคือไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน พร้อมค่าจ้างและสิทธิประโยชน์เทียบเท่ากับมารดา ส่วนกรณีที่บุตรได้รับการเลี้ยงดูจากมารดาในช่วงไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันแล้ว ควรให้สิทธิบิดาหรือคู่สมรส หรือผู้ปกครองลาได้ไม่เกิน 60 วัน ซึ่งเป็นวันลาที่ลดหล่นจากมารดา (*กรมส่งเสริมการเกษตร*)

(6) การยกเลิกความในมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งบัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน” และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน มาตรา 41 วรรคแรก บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันและรับจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวัน” วรรคสองบัญญัติว่า “วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจก่อนคลอดบุตรด้วย” วรรคสามบัญญัติว่า “วันลาตามวรรคหนึ่งให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย” และวรรคสี่ บัญญัติว่า “มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนไม่เกินเก้าสิบวันในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดาให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้น”

การเคหะแห่งชาติ เห็นว่า สิทธิการลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรถ์เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย ซึ่งจากร่างแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 ดังกล่าว ให้สิทธิลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรถ์เพิ่มขึ้นมีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันเป็นการให้ความสำคัญกับการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดและส่งเสริมการดูแลสุขภาพของผู้เป็นมารดาภายหลังคลอด รวมทั้งเป็นการให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวซึ่งเป็นสถาบันพื้นฐานที่มีสำคัญต่อการพัฒนาประเทศโดยภาพรวมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศต่อไป **(การเคหะแห่งชาติ)**

(7) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีข้อสังเกตเกี่ยวกับร่างมาตรา 4 แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41 วรรคสี่ เรื่องการมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรของมารดาในส่วนของตนให้แก่บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ไม่เกิน 90 วัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดาให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้น กล่าวคือโดยหลักการแล้ว สิทธิในการลาราชการย่อมเป็นไปตามเหตุผลและความจำเป็นของแต่ละบุคคล การที่กฎหมายได้บัญญัติให้สิทธิมารดาลาคลอดบุตรเป็นจำนวนวันที่มากกว่าบิดาที่ลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรก็เนื่องมาจากมารดาเป็นผู้คลอดบุตรและมีความจำเป็นที่ต้องให้นมบุตร รวมทั้งเหตุผลอื่นตามความจำเป็นของผู้ที่เป็นมารดา ดังนั้น การกำหนดให้มารดาสามารถมอบหรือโอนสิทธิ ในเรื่องดังกล่าวให้บิดาหรือในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดา ให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้น จึงอาจไม่เป็นไปตามเหตุผลความจำเป็นของแต่ละบุคคลดังกล่าว และอาจทำให้ผู้ที่ได้รับมอบหรือโอนสิทธิไม่สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังกล่าวแล้วในประเด็นที่ 1 เนื่องจากที่ผ่านมาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีได้อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงไม่มีข้อเท็จจริงหรือความเห็นในประเด็นนี้ โดยขอให้คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายฯ ได้รับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาของกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันจากกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อเท็จจริงสำหรับประกอบการพิจารณาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ต่อไป **(สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)**

(8) ประเด็นเรื่องสิทธิการลาของหญิงตั้งครรภ์ตามมาตรา 41 ควรมีการรับฟังความเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงว่ามีผลกระทบหรือไม่ ทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง เนื่องจากจำนวนวันในเรื่องสิทธิการลาเพื่อคลอดบุตร ได้มีการแก้ไขโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 ที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงสามารถลาในระหว่างตั้งครรภ์และเพื่อคลอดบุตรได้ไม่ต่ำกว่า 14 สัปดาห์ (98 วัน) เพื่อป้องกันปัญหาในการปฏิบัติเมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับ เห็นควรมีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 ให้สอดคล้องกับหลักการขยายระยะเวลาการลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นโดยให้ได้รับค่าจ้างรวมถึงการมอบสิทธิการลา

เลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้กับบุคคลอื่นได้ต่อไป ประเด็น “สิทธิการได้รับค่าจ้างที่ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันและรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวัน” ควรเป็นไปในแนวทางเดียวกับระเบียบที่ใช้กับข้าราชการตามพระราชกฤษฎีกา การจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. 2535 หมวด 5 การจ่ายเงินเดือนระหว่างลา ได้แก่ มาตรา 28 และมาตรา 28/1 การคุ้มครองผู้ใช้แรงงานในหน่วยงานภาครัฐ ย่อมมีผลผูกพันกับงบประมาณด้านบุคลากรของภาครัฐปรับตัวสูงขึ้นในระยะยาว จึงควรมีการทบทวนโครงสร้างบุคลากรภาครัฐให้มีจำนวนเหมาะสมตามความจำเป็น มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาสนับสนุนการทำงาน และพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ขณะเดียวกัน ควรพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณของภาครัฐทั้งรายรับและรายจ่ายให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม พิจารณาออกกฎหมายลำดับรองหรือแนวทางอื่น ๆ เพื่อกำกับดูแลมิให้เกิดการใช้ผิดจากเจตนารมณ์ของข้อกฎหมาย อาทิ การใช้ระบบจ้างงานที่ส่งผลให้ผู้ใช้แรงงานไม่ได้รับวามคุ้มครองตามสมควร ส่งผลกระทบต่อรายได้และความมั่นคงในการประกอบอาชีพ อาจระบุเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติว่า “การลาของมารดาและบิดาหรือผู้ปกครองตามกฎหมายพร้อมกันเป็นระยะเวลาอนานนั้น จะต้องไม่ทำให้งานของราชการเสียหาย” เพื่อมิให้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานขององค์กร *(กระทรวงพาณิชย์)*

(9) ในปัจจุบันหน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะถูกบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะที่ใช้สำหรับคุ้มครองแรงงานพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ โดยการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายฉบับดังกล่าวในบางเรื่องยังมีความเหลื่อมล้ำ และมีความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ กับพนักงานและลูกจ้างของสถานประกอบการภาคเอกชน เช่น ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ยังคงเหลืออยู่ของพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจที่ไม่ได้สิทธิหยุดหรือหยุดไม่ครบจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ถูกละทิ้งโดยไม่มี ความผิดเท่านั้น ต่างจากพนักงานและลูกจ้างของสถานประกอบการภาคเอกชนซึ่งได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จะมีสิทธิได้รับค่าจ้างในส่วนนี้ไม่ว่าจะเป็นกรณีการขอลาออก หรือถูกละทิ้งโดยมีความผิดหรือไม่ความผิดก็ตาม ดังนั้น เมื่อพิจารณาเห็นว่าในเรื่องนี้ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมเรื่องดังกล่าวให้มีมาตรฐานการปฏิบัติเช่นเดียวกัน เพื่อให้พนักงาน และลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ในมาตรฐานเดียวกันกับพนักงานและลูกจ้างของสถานประกอบการภาคเอกชน *(สถาบันการบันพลเรือน)*

(10) มีข้อสังเกตว่า (1) หากเป็นกรณีที่มีการตั้งครุฑแทนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กที่เกิดโดยอาศัยเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ทางการแพทย์ พ.ศ. 2558 สิทธิการลาดังกล่าว กฎหมายจะให้สิทธิแก่บุคคลใด เนื่องจากหญิงผู้รับตั้งครุฑแทนกับมารดาตามกฎหมายของบุตรตามกฎหมายฉบับดังกล่าวเป็นบุคคลคน (2) การแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในส่วนของการเพิ่มสิทธิ

การลาคลอดและการเลี้ยงดูบุตร จากเดิมให้มีสิทธิลาไม่เกิน 98 วัน เพิ่มเป็น ไม่เกิน 180 วัน และให้ได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมในระหว่างที่ลา อาจทำให้เกิดปัญหาการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน โดยนายจ้างมีแนวโน้มที่จะจ้างลูกจ้างที่เป็นหญิงน้อยลง เนื่องจากหญิงมีสิทธิในการลาคลอดและการเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นและมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างการลา ซึ่งอาจต้องมีกำหนดมาตรการบางประการควบคู่ไปกับการใช้บังคับพระราชบัญญัติฉบับนี้ด้วย เช่น มาตรการทางภาษีที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานลูกจ้าง - หญิง เป็นต้น

อย่างไรก็ดี กสม. เห็นด้วยในหลักการที่ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้ริเริ่มให้บิดาของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายมีสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตร (Paternity leave) แต่เป็นกรณีให้สิทธิโดยอ้อม โดยให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลา “ส่วนของตน” ให้แก่บิดาของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน และพบว่าในกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติใดให้สิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรแก่บิดา มีเพียงแต่ภาคราชการเท่านั้นที่ให้สิทธิข้าราชการชายลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรจำนวน 15 วัน โดยไม่มีการบังคับใช้ในภาคเอกชน หากกฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้สิทธิการลาแก่บิดาของบุตรหรือคู่สมรสด้วยจะสร้างโอกาสให้การทำงานของชายและหญิงเท่าเทียมกันมากขึ้น ให้ชายมีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูบุตร และสร้างกลไกการพัฒนาเด็ก เพื่อลดภาระให้กับผู้หญิงที่ทำงาน สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบที่ไทยเข้าร่วมเป็นรัฐภาคี และลดการเลือกปฏิบัติทางเพศให้มีการจ้างงานอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น **(สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)**

(11) จำนวนวันลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรที่เพิ่มขึ้นเป็นไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จากเดิมไม่เกินเก้าสิบแปดวัน นั้น ควรสอบถามไปยังกลุ่มนายจ้าง เช่น สมาคมนายจ้างสภาองค์การนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และนายจ้างในกลุ่มอื่น ๆ ว่าหากขาดแรงงานไปในระยะหนึ่งจะสามารถดำเนินกิจการได้ตามปกติหรือไม่ รวมทั้งส่วนของค่าจ้างที่กำหนดให้ได้รับไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จากเดิมซึ่งกำหนดให้ได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน นายจ้างจะสามารถแบกรับภาระหน้าที่ในค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นได้หรือไม่ นอกจากนี้ การรับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวัน นั้น ควรขอความเห็นจากสำนักงานประกันสังคมด้วยว่ามีความพร้อมและแนวทางเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวอย่างไร **(สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน)**

(12) สำหรับเรื่องสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคม เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาไม่อยู่ในบังคับกฎหมายประกันสังคม ไม่ได้มีการส่งเงินสมทบแต่อย่างใด สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายเงินจากส่วนใด นอกจากนี้ข้อความในร่างมาตรา 41 ในส่วนของค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันนั้น จะได้รับหน่วยงานต้นสังกัดหรือจากสำนักงานประกันสังคม

ในส่วนที่กำหนดให้มารดาอุปสิทธิตการลาส่วนตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสมีข้อสังเกตว่าจะกำหนดให้ลาได้ช่วงเวลาใดพร้อมกับมารดาหรือลาต่อจากมารดา และบิดาจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาหรือไม่ อย่างไร หากมีนายจ้างคนละรายกันจะทราบได้อย่างไรว่ามีการมอบสิทธิตการลาให้แก่สามี (*การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย*)

(13) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ควรได้รับการแก้ไขจำนวนขั้นต่ำของลูกจ้างที่นายจ้างจะต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 108 ให้มีจำนวนลดลง เพื่อช่วยลดจำนวนข้อพิพาทด้านแรงงานเพราะปัจจุบันสถานประกอบการรายย่อยจำนวนมากมิได้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันส่งผลให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเห็นควรแก้ไขค่าชดเชยตามมาตรา 118 เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (*กรมขนส่งทางราง*)

(14) เห็นด้วยในหลักการ กับการแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิเพื่อลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิตการลาส่วนตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตร หรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน เพื่อช่วยยกระดับสิทธิลาคลอดโดยขยายขอบเขตให้กว้างมากยิ่งขึ้นทั้งในเรื่องของระยะเวลาไปจนถึงการยกระดับสิทธิโดยคำนึงถึงมิติที่หลากหลายทั้งเรื่องเพศและความเท่าเทียม ไม่มองว่าลูกจ้างหญิงเท่านั้นที่สมควรต้องเป็นผู้ดูแลบุตรฝ่ายเดียวแต่ลูกจ้างชายในฐานะบิดาก็มีสิทธิลาเพื่อช่วยบรรเทาหน้าที่ภรรยาได้เช่นเดียวกัน และมีข้อสังเกตเพิ่มเติม ดังนี้

1) หากกฎหมายดังกล่าวบังคับใช้กับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐ เช่น ข้าราชการที่เป็นหญิงได้ใช้สิทธิลาคลอดบุตรและเลี้ยงดูบุตรเป็นเวลา 180 วัน ซึ่งมีสิทธิได้รับเงินเดือนเป็นเวลา 90 วันแล้ว จะมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์อื่นใดเพิ่มเติมอีก 90 วัน จากสำนักงานประกันสังคมด้วยหรือไม่ เนื่องจาก มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่บังคับแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ฯลฯ และข้าราชการตลอดทั้งเจ้าหน้าที่ดังกล่าวไม่มีการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมแต่อย่างใด

2) กรณีที่ให้มารดาสามารถมอบสิทธิตการลาส่วนตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดาให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้น ดังนั้น ควรกำหนดบทนิยามคำว่าผู้ปกครองตามกฎหมาย ในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ นี้ ให้ชัดเจนว่าหมายถึงบุคคลใด และการได้รับสิทธิดังกล่าวจะเริ่มนับระยะเวลาการได้รับสิทธินั้นตั้งแต่เมื่อใด

3) การกำหนดให้มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการเลี้ยงดูบุตรให้บิดาตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้นนั้น ควรกำหนดให้ชัดเจนว่าการมอบสิทธิดังกล่าวมอบได้เฉพาะกรณีที่เกิดบิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมาย รวมทั้งผู้ปกครองตามกฎหมาย เป็นผู้อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับมารดาผู้มอบสิทธิ (*กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*)

(15) ควรพิจารณาถึงผลกระทบจากการขาดแรงงานจากการลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว ให้ควรได้รับการสนับสนุนหรือช่วยเหลือจากภาครัฐ เนื่องจากหากใช้บังคับให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ได้ 180 วัน ทำให้นายจ้างต้องขาดแรงงาน และอาจนำไปสู่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างที่ใช้สิทธิได้ และควรกำหนดจำนวนครรภ์ที่ชัดเจนว่าจะให้สิทธิดังกล่าวต่อครอบครัวจำนวนกี่ครรภ์ (กำหนดจำนวนบุตรมิได้ เนื่องจากภาวะท้องแฝด) (*กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*)

(16) เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 เรื่อง ลาเพื่อคลอดบุตร เป็นการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เป็นการรับรองสิทธิหญิงมีครรภ์ที่มีสถานะเป็นลูกจ้างโดยไม่จำกัดว่าจะเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างระหว่างทดลองงาน โดยมีการปรับสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรจากเดิมกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน เพิ่มเป็น 98 วัน เพื่อคุ้มครองสิทธิลูกจ้างหญิงมีครรภ์ให้มีวันลาจำนวน 14 สัปดาห์ หรือ 98 วัน ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 ที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาในระหว่างตั้งครรภ์และเพื่อคลอดบุตรได้ไม่ต่ำกว่า 14 สัปดาห์ หรือ 98 วัน และเพื่อความชัดเจนเกี่ยวกับการนับวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนการคลอดบุตรเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตรด้วยให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 48 โดยมีการปรับให้ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนแล้ว การปรับให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน เป็นการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้ลูกจ้างเกินกว่าบุคลากรภาครัฐประเภทอื่น ๆ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมและเกิดความเหลื่อมล้ำกับบุคลากรภาครัฐประเภทอื่น ๆ ได้ รวมถึง อาจเกิดผลกระทบต่อนายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจให้บริการค่าใช้จ่ายเกินสมควรจนอาจมีผลกระทบต่อการจ้างลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ต่อไปได้ (*สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค*)



### 3. ท่านเห็นว่ากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

(1) ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการลาของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2562 ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร รวมทั้ง ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร ดังนี้

ข้อ 13 พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตรให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถจะลงชื่อใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็วและมีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับเงินเดือน ครั้งหนึ่งได้ 90 วัน โดยไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์

การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อน หรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน

พนักงานหรือลูกจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตรและได้หยุดงานไปแล้วแต่ไม่ได้คลอดบุตรตามกำหนด หากประสงค์จะขอลอนวันลาคลอดบุตรที่หยุดไป ให้ผู้มีอำนาจอนุญาต อนุญาตให้ลอนวันลาคลอดบุตรได้ โดยให้ถือวันที่ได้หยุดงานไปแล้วเป็นวันลาปฏิบัติงานส่วนตัว

ข้อ 14 พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วันทำงาน

ผู้มีอำนาจอนุญาตตามวรรคหนึ่งอาจให้แสดงหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุญาตด้วยก็ได้

พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน 15 วันทำงาน แต่ถ้าเป็นการลาเมื่อพ้น 30 วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ไม่ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลา เว้นแต่เลขาธิการเห็นสมควรจะใช้จ่ายเงินเดือนระหว่างลานั้นก็ได้ แต่ไม่เกิน 15 วันทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง)

(2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่ครอบคลุมรูปแบบการจ้างของแรงงานนอกระบบหรือการจ้างงานในแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น แพลตฟอร์มรับส่งอาหาร แพลตฟอร์มสำหรับบริการทำความสะอาดเพราะผู้ปฏิบัติงานในลักษณะนี้ไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างตามนิยามของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ส่งผลให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายบัญญัติ มีเพียงแต่ความคุ้มครองที่แพลตฟอร์มผู้ว่าจ้างจะกำหนดให้เท่านั้น ซึ่งอาจจะมากกว่าหรือน้อยกว่าที่กฎหมายบัญญัติก็ได้ ดังนั้น ภาครัฐจึงควรหาวิธีการคุ้มครองแรงงานเหล่านี้ให้ได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสมกับรูปแบบการจ้าง

งาน ไม่ว่าจะป็นรูปแบบของข้อสัญญาที่เป็นธรรม สวัสดิการในการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (กรมประชาสัมพันธ์)

(3) กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว เนื่องจากไม่เป็นการเพิ่มภาระให้กับนายจ้างมากเกินไป ทั้งในเรื่องค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายเป็นค่าจ้างให้กับลูกจ้างหญิงระหว่างลาเพื่อคลอดและเลี้ยงดูบุตร การจัดสรรอัตราค่าจ้างทดแทนบุคลากรที่ใช้สิทธิลาและหน่วยงานจะไม่ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นเวลานานเกินสมควร นอกจากนี้ กรณีสองส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ได้มีกฎหมาย กฎ หรือระเบียบที่กำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่บุคลากรตลอดจนครอบครัวของบุคลากรภาครัฐตามสมควรด้วยแล้ว (สำนักงานศาลปกครอง)

(4) พิจารณาแล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่บังคับใช้ในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของแรงงาน ประกอบกับปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจของตลาดแรงงานไทยยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างชัดเจน ดังนั้น การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมีเจตนารมณ์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เพิ่มอำนาจต่อรอง และเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ย่อมจะส่งผลให้เกิดแรงงานที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นแนวโน้มที่ดีในการพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป (กระทรวงวัฒนธรรม)

(5) ในทางปฏิบัติไม่มีปัญหา (โรงงานไฟ)

(6) กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติ และไม่มีเจ้าหน้าที่ร้องเรียนได้รับผลกระทบ หรือได้รับความเดือดร้อนแต่อย่างใด (สำนักงานพิพิธภัณฑลัษेत्रเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน))

(7) กฎหมายที่ใช้บังคับกับธนาคารในปัจจุบัน ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ไม่มีปัญหาใด เนื่องจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างไว้ค่อนข้างครอบคลุม และมีการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ (ธนาคารอาคารสงเคราะห์)

(8) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองแรงงานให้ลูกจ้างได้รับความป็นธรรม ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบด้วยเหตุที่มีอำนาจในการต่อรอง ต่อยกว่า เพื่อบังคับนายจ้างและลูกจ้างให้ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับการจ้าง และการทำงาน ซึ่งได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายฉบับนี้อีกหลายครั้งเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพสังคมในปัจจุบัน ทำให้แรงงานได้รับการคุ้มครองในการทำงาน และได้รับค่าจ้าง ค่าชดเชยในอัตราที่

เหมาะสม รวมทั้งนายจ้างก็สามารถประกอบกิจการของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (*การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย*)

(9) จากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คำนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” หมายถึง “ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร” อันจะเห็นได้ว่าคำนิยามของคำว่า ลูกจ้าง ดังกล่าว ยังคงไม่ครอบคลุมไปถึงลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานทุกประเภท กล่าวคือ ไม่มีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่คุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายไม่มีประสิทธิภาพในการที่จะคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานประเภทอื่นที่ควรจะได้รับ ความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ อาทิเช่น ลูกจ้างตามสัญญาจ้างเหมาบริการซึ่งมีฐานะเป็นผู้รับจ้างทำของตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ไม่ถือเป็นบุคลากรของรัฐหรือลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในการที่จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทั้งด้านสวัสดิการ และด้านอื่น ๆ เป็นต้น (*องค์การสะพานปลา*)

(10) กฎหมายควรปรับปรุงแก้ไขให้ทันเทคโนโลยีและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมในปัจจุบัน อาจมีการกำหนดให้มีการลาเพื่อพาบิดามารดาที่แก่ชราไปพบแพทย์ หรือการกำหนดให้มีการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรบุญธรรมสำหรับคู่ชีวิตที่ไม่ได้คลอดบุตรเอง (*กระทรวงพลังงาน*)

(11) กฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีบทบัญญัติกฎหมายกำหนดสิทธิการลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร 90 วัน ไม่สอดคล้องกับหลักสากลขององค์การอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติที่สนับสนุนและปกป้องให้เด็กควรได้รับการเลี้ยงดูด้วยน้ำนมของมารดาอย่างน้อย 6 เดือนแรกเกิด (180 วัน) และกำหนดสิทธิการได้รับค่าจ้างระหว่างการลาไว้ไม่น้อยกว่าสิทธิการลา เช่น ลูกจ้างมีสิทธิการลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างระหว่างการลาไม่เกิน 45 วัน การกำหนดสิทธิการลาได้รับค่าจ้างระหว่างการลาไว้ไม่น้อยกว่าสิทธิการลาที่ได้รับ ซึ่งทำให้ลูกจ้างบางรายไม่อาจใช้สิทธิลาได้ครบจำนวน 90 วัน จึงสมควรกำหนดสิทธิการได้รับค่าจ้างระหว่างการลาเท่ากับสิทธิการลาที่ได้รับ เพื่อส่งเสริมให้มารดามีระยะเวลาดูแลบุตรแรกเกิดได้อย่างใกล้ชิดในช่วงระยะเวลา 6 เดือนแรกหลังคลอด (*กระทรวงสาธารณสุข*)

(12) กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ซึ่ง ปณท อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ เห็นว่า ไม่มีปัญหาแต่อย่างใด (*บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*)

(13) เนื่องจาก อ.ส.ค. มิได้อยู่ภายใต้ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ จึงไม่มีความเห็นต่อกฎหมายดังกล่าว แต่ในส่วนพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และกฎหมายลำดับรองนั้น เห็นว่ามีปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดสภาพการจ้างบางอย่าง เช่น การพักผ่อน ซึ่งไม่ได้กำหนด

หลักเกณฑ์กลางไว้ทำให้แต่ละรัฐวิสาหกิจต้องกำหนดหลักเกณฑ์ขึ้นเอง ซึ่งอาจเป็นการลดทอนสิทธิของลูกจ้างเกินสมควร นอกจากนี้ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ตามมาตรา 23 (1) แห่งพ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจฯ ในการให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ แต่ในทางปฏิบัติมักเป็นการโต้แย้งคัดค้าน ทำให้การใช้อำนาจดังกล่าวทับซ้อนกับอำนาจบริหารงานของฝ่ายบริหาร รวมถึงกรณีการขัดขวางหรือแทรกแซงการดำเนินการสหภาพแรงงานตามมาตรา 35 (3) และ (4) แห่ง พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจฯ ที่ไม่มีบทนิยามที่ชัดเจนทำให้ถูกหยิบยกขึ้นมาใช้กล่าวหาต่อฝ่ายบริหารได้ (*องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย*)

(14) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์พิจารณาแล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในปัจจุบันเหมาะสมแล้ว แต่อาจปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้สิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน (*สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*)

(15) “กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน” ไม่มีปัญหาในการบังคับใช้ใดๆ (*องค์การจัดการน้ำเสีย*)

(16) กรณีประเด็นรับฟังความคิดเห็นว่ากฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันมีปัญหาอย่างไรบ้าง ขอเรียนว่า ส.ป.ก. ไม่มีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน (*สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม*)

(17) มีความเห็นว่ามีปัญหา (*บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด*)

(18) เห็นว่ากฎหมายที่ใช้บังคับในปัจจุบันดีอยู่แล้ว แต่ปัญหาที่เห็นจะเป็นการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กรณีการเลิกจ้าง การไม่จ่ายเงินชดเชย ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม (*กระทรวงอุตสาหกรรม*)

(19) ไม่พบปัญหาเนื่องจากโดยหลักการส่วนใหญ่ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ใช้บังคับกับพนักงานรัฐวิสาหกิจ (*การยาสูบแห่งประเทศไทย*)

(20) ปัจจุบันการทางพิเศษฯ อยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ฉบับลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานได้ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและประกาศดังกล่าวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันโดยไม่มีในทางปฏิบัติแต่อย่างใด (*การทางพิเศษแห่งประเทศไทย*)

(21) กรณีปัญหาของกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ธพส. อยู่ภายใต้การบังคับของกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งยังไม่พบปัญหาในการปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว (*บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด*)

(22) ขั้นตอนการตรวจสอบสิทธิตลอดทั้งการเบิกจ่ายเงินค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์ มีความล่าช้าและยุ่งยาก *(บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด)*

(23) ไม่เห็นว่ากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีปัญหาอย่างไร *(องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร)*

(24) ปัจจุบันบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่ครอบคลุมถึงกลุ่มแรงงานที่ให้บริการผ่านแพลตฟอร์ม เช่น กลุ่มของไรเดอร์ เป็นต้น *(สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี)*

(25) ปตท. เป็นรัฐวิสาหกิจที่อยู่ภายใต้การบังคับใช้กฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นการเฉพาะ ปตท. ไม่ได้อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น ปตท. จึงไม่มีความเห็นในส่วนนี้ *(บริษัท ปตท. จำกัด มหาชน)*

(26) เห็นว่า ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการลาของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2562 ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร รวมทั้ง ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร ดังนี้

ข้อ 13 พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตรให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถจะลงชื่อใบลาได้จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็วและมีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับเงินเดือน ครั้งหนึ่งได้ 90 วัน โดยไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์

การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อน หรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน

พนักงานหรือลูกจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตรและได้หยุดงานไปแล้วแต่ไม่ได้คลอดบุตรตามกำหนด หากประสงค์จะขอลอนวันลาคลอดบุตรที่หยุดไป ให้ผู้มีอำนาจอนุญาต อนุญาตให้ลอนวันลาคลอดบุตรได้ โดยให้ถือวันที่ได้หยุดงานไปแล้วเป็นวันลาอีกส่วนตัว

ข้อ 14 พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยขอด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วันทำงาน

ผู้มีอำนาจอนุญาตตามวรรคหนึ่งอาจให้แสดงหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุญาตด้วยก็ได้

พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน 15 วันทำงาน แต่ถ้าเป็นการลาเมื่อพ้น 30 วัน

นับแต่วันที่กริยาคลอดบุตร ไม่ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลา เว้นแต่เลขาธิการเห็นสมควรจะให้จ่ายเงินเดือนระหว่างลานั้นก็ได้ แต่ไม่เกิน 15 วันทำงาน (*สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง*)

(27) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่ครอบคลุมรูปแบบการจ้างของแรงงานนอกระบบหรือการจ้างงานในแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น แพลตฟอร์มรับส่งอาหาร แพลตฟอร์มสำหรับบริการทำความสะอาดเพราะผู้ปฏิบัติงานในลักษณะนี้ไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างตามนิยามของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ส่งผลให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายบัญญัติ มีเพียงแต่ความคุ้มครองที่แพลตฟอร์มผู้ว่าจ้างจะกำหนดให้เท่านั้น ซึ่งอาจจะมากกว่าหรือน้อยกว่าที่กฎหมายบัญญัติก็ได้ ดังนั้น ภาครัฐจึงควรหาวิธีการคุ้มครองแรงงานเหล่านี้ให้ได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสมกับรูปแบบการจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของข้อสัญญาที่เป็นธรรม สวัสดิการในการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (*กรมประชาสัมพันธ์*)

(28) กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว เนื่องจากไม่เป็นการเพิ่มภาระให้กับนายจ้างมากเกินไป ทั้งในเรื่องค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายเป็นค่าจ้างให้กับลูกจ้างหญิงระหว่างลาเพื่อคลอดและเลี้ยงดูบุตร การจัดสรรอัตราค่าจ้างทดแทนบุคลากรที่ใช้สิทธิลาและหน่วยงานจะไม่ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นเวลานานเกินสมควร นอกจากนี้ กรณีของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ได้มีกฎหมาย กฎ หรือระเบียบที่กำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่บุคลากรตลอดจนครอบครัวของบุคลากรภาครัฐตามสมควรด้วยแล้ว (*สำนักงานศาลปกครอง*)

(29) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่บังคับใช้ในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของแรงงาน ประกอบกับปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจของตลาดแรงงานไทยยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างชัดเจน ดังนั้น การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมีเจตนารมณ์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เพิ่มอำนาจต่อรอง และเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ย่อมจะส่งผลให้เกิดแรงงานที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นแนวโน้มที่ดีในการพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป (*กรมศุลกากร*)

(30) ในทางปฏิบัติไม่มีปัญหา (*โรงงานไฟ*)

(31) กฎหมายที่ใช้บังคับเกี่ยวกับการลาคลอดบุตร ยังไม่พบประเด็นปัญหาในส่วนนี้แต่อย่างใด (*ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย*)

(32) กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันไม่มีปัญหา เนื่องจากองค์การเภสัชกรรมเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จึงมีข้อบังคับและระเบียบไว้ใช้โดยเฉพาะ ซึ่งข้อบังคับและระเบียบได้กำหนดให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และประกาศของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (*องค์การเภสัชกรรม*)

(33) กฎหมายยังไม่คุ้มครองแรงงานทุกกลุ่มอาชีพ เพราะในกฎหมายยังมีข้อยกเว้น ไม่คุ้มครองแรงงานอาชีพคนทำงานบ้าน และแรงงานในภาคเกษตร ซึ่งรวมไปถึงลูกจ้าง หรือพนักงานของรัฐ

การลาคลอดของแรงงานหญิงยังไม่ครอบคลุมมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ อีกทั้งแรงงานหญิงต้องนำวันลาคลอดมาใช้ในการลาเพื่อการฝากครรภ์ ทำให้แรงงานหญิงจึงไม่อยากจะฝากครรภ์เนื่องจากการลาเพื่อการฝากครรภ์ แรงงานหญิงต้องไปใช้การลาป่วยแทนเพื่อการไปฝากครรภ์ ดังนั้นการลาเพื่อการฝากครรภ์จึงไม่ควรรวมกับการลาคลอด และควรให้มีการลาเพื่อการฝากครรภ์แยกออกมาต่างหาก และได้รับค่าจ้างเต็ม

กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังมุ่งเน้นการคุ้มครองการทำงาน ทางกายภาพมากกว่า การคุ้มครองทางจิตใจ และคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยของแรงงานหญิง อาทิ เรื่องความปลอดภัยทางเพศ ที่ยังขาดคณะทำงานความปลอดภัย และพื้นที่ปลอดภัยให้แรงงานหญิงได้ปรึกษา ร้องทุกข์ และประสานการช่วยเหลือที่เป็นมิตร

คณะอนุกรรมการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

- อนุกรรมการฯ บางท่านขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านแรงงานและการประเมินสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ การจ้างงานในพื้นที่อย่างแท้จริง

- คณะอนุกรรมการฯ ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ เป็นเพียงผู้รวบรวมข้อมูลเพื่อส่งคณะกรรมการค่าจ้างกลางเท่านั้น จึงไม่ตอบสนองกับปัญหาการขึ้นค่าจ้างที่เหมาะสมเป็นธรรม

- คณะอนุกรรมการฯ มาจากการแต่งตั้งมากกว่าการเลือกตั้งจากผู้มีส่วนได้เสีย

**(มูลนิธิเพื่อนหญิง (องค์กรภาคประชาสังคม))**

(34) ในปัจจุบัน ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นั้น ยังได้รับสิทธิหรือประโยชน์ไม่เพียงพอเท่าที่ควร เมื่อพิจารณาจากค่าครองชีพในปัจจุบันของประเทศไทยประกอบกับสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทย **(สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งจราจร)**

(35) กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน เป็นกฎหมายที่ดีที่ช่วยคุ้มครองแรงงานต่าง ๆ แต่ยังไม่ครอบคลุมในการนำไปในทางปฏิบัติเท่าที่ควร เห็นควรให้มีการปรับปรุงกฎหมายที่มีอยู่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น **(บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด)**

(36) ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งรวมกัน ไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวัน และกำหนดให้มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการเลี้ยงดูส่วนตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ไม่เกินเก้าสิบวัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดาให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41) ในประเด็นดังกล่าวเห็นว่าข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่องค์กรมหาชน หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีได้จ่ายเงินสมทบเข้า

กองทุนประกันสังคมจะได้รับสิทธิดังกล่าวจากสำนักงานประกันสังคมด้วยหรือไม่ (*สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน)*)

(37) สวก. เห็นว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมิได้มีปัญหาทางกฎหมายแต่อย่างใด โดยปัญหาเกิดจากการไม่บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ซึ่งทำให้เกิดประเด็นการร้องเรียนเกี่ยวกับแรงงานไม่ได้รับความเป็นธรรมอยู่บ่อยครั้ง แต่การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้ทันสมัย และทันต่อสภาวะการณ์ย่อมเป็นเรื่องที่ดี (*สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน)*)

(38) เห็นว่ากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม แต่ยังต้องเพิ่มเติมให้สิทธิประโยชน์ที่มีแก่ลูกจ้างเทียบเท่าข้าราชการ เช่น ข้าราชการได้รับสิทธิลาภกิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร ต่อเนื่องจากการคลอดบุตรได้อีกไม่เกินหนึ่งร้อยห้าสิบวันทำการ (โดยไม่ได้รับเงินเดือน) และคู่สมรสที่ถูกต้องตามกฎหมายของข้าราชการ พนักงานราชการ สามารถลาไปช่วยภริยาที่คลอดบุตรได้ครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกินห้าสิบวันทำการ เป็นต้น (*กรมประมง*)

(39) กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันยังไม่พบปัญหาในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะองค์การมหาชนซึ่งมีระเบียบหรือข้อบังคับส่วนใหญ่ขององค์การมหาชนได้กำหนดให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน จึงมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 (*กระทรวงศึกษาธิการ*)

(40) การแก้ไขกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน จึงเป็นเรื่องดีที่จะปรับปรุงให้กฎหมายที่ใช้บังคับเป็นระยะเวลานานแล้วมีความเหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา (*กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*)

#### 4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

(1) ไม่เห็นด้วยกับการที่จะแก้ไขเพิ่มเติมให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับรวมถึงราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ แต่ละประเภทมีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2541 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 กำหนดไว้โดยเฉพาะในการบรรจุและแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัยการดำเนินการทางวินัย การออกราชการ ทั้งการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการเป็นการปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชน และการปฏิบัติราชการมิใช่มีลักษณะเป็นลูกจ้างและนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือน มิใช่ได้รับ



ค่าจ้างจากนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงไม่อยู่ภายใต้บังคับของคำว่า นายจ้างและลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สำหรับการลาของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 กำหนดไว้โดยเฉพาะและใช้บังคับกับการลาของลูกจ้างส่วนราชการตามมติคณะรัฐมนตรีที่ให้ลูกจ้างส่วนราชการถือปฏิบัติในการลาเช่นเดียวกับการลาของข้าราชการพลเรือน(*สำนักงานอัยการสูงสุด*)

(2) มีความเห็นว่า ร่างพระราชบัญญัติฯ ได้กำหนดวันลาเพื่อคลอดบุตรหรือเลี้ยงดูบุตรเป็นระยะเวลาเพิ่มขึ้นจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน และยังคงได้รับค่าจ้างจากนายจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน ให้เป็นมีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน ซึ่งการขยายระยะเวลาสิทธิการลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรย่อมเป็นการส่งเสริมสวัสดิภาพของลูกจ้างที่มีบุตรและเป็นการสนับสนุนให้สวัสดิภาพของเด็กและสถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการแก้ไขเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ดังกล่าวเป็นการเพิ่มภาระต้นทุนแก่นายจ้าง จึงสมควรพิจารณาผลกระทบทางเศรษฐกิจและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศประกอบด้วย ส่วนประเด็นการใช้บังคับร่างพระราชบัญญัติฯ กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากการปฏิบัติราชการมีหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายเฉพาะซึ่งบัญญัติไว้ เพื่อให้การบริหารราชการและบริการสาธารณะมีความต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนด้วยเหตุนี้ หลักการบางประการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจึงอาจไม่สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าวของภาคราชการ (*กระทรวงยุติธรรม*)

(3) การกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาได้มากขึ้นโดยได้รับค่าจ้างในระหว่างลา นั้นควรพิจารณาถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับนายจ้าง หรือหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการขาดกำลังคนในการปฏิบัติงาน และการมีต้นทุนด้านบุคลากรเพิ่มมากขึ้น (*สำนักงานศาลปกครอง*)

(4) เห็นด้วยกับการปรับแก้ไขร่างพระราชบัญญัตินี้เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทสังคมในปัจจุบัน (*โรงงานไฟ*)

(5) กรมเป็นหน่วยงานของรัฐ ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลภาครัฐ ที่เกี่ยวกับการกำหนดสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องนี้ การกำหนดร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ที่กำหนดแก้ไขบทนิยามจากเดิมมิให้ใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐ เป็นให้ใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐ เป็นการกำหนดสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และ

เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐต้องถือปฏิบัติเพิ่มเติม หรือให้นำพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานดังเช่นภาคเอกชน อันมีลักษณะเป็นการเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนหลักการของกฎหมายอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐแต่เดิม ซึ่งเป็นหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องนี้โดยเฉพาะในการเป็นผู้พิจารณาการบริหารงานบุคคลภาครัฐทั้งระบบ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงไม่สามารถแสดงความเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ *(กรมตรวจบัญชีสหกรณ์)*

(6) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองลูกจ้าง เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยกำหนดไว้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างซึ่งเป็นเอกชนจะต้องปฏิบัติในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชยกรณีถูกเลิกจ้าง วันหยุด วันลา เป็นต้น สำหรับกรณีข้าราชการพลเรือน ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จะมีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นการเฉพาะแล้ว เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งการกำหนดสิทธิประโยชน์ใดๆ ควรจะกำหนดในกฎหมายเฉพาะนั้นๆ ดังนั้น การกำหนดให้นำกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น แม้จะกำหนดว่าในกรณีที่หน่วยงานดังกล่าวได้มีกฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน เช่นนี้ย่อมหมายความว่าต้องนำบทบัญญัติต่างๆ ที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานทุกกรณีมาใช้กับข้าราชการพลเรือน ข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้วย เช่น กรณีค่าล่วงเวลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ซึ่งเป็นการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างที่ได้รับประโยชน์จากการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง เนื่องจากในการประกอบธุรกิจเจ้าของกิจการย่อมต้องแสวงหากำไรให้มากที่สุด ซึ่งแตกต่างจากการดำเนินการของส่วนราชการที่มุ่งเน้นการให้บริการสาธารณะไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร หากนำหลักเกณฑ์การจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับกับส่วนราชการย่อมเป็นการผิดวัตถุประสงค์ *(กระทรวงมหาดไทย)*

(7) การแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน และได้รับค่าจ้างเกินกว่า 90 วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน อาจส่งผลกระทบต่อสภาพรวมของการจ้างแรงงานหญิง ทำให้นายจ้างต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น นายจ้างอาจกีดกันหรือหลีกเลี่ยงไม่รับแรงงานหญิง หรืออาจทำให้หญิงมีโอกาสทำงานน้อยลงและโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งในระดับสูงเป็นไปได้ยากขึ้น หากเทียบกับชายที่ไม่ตั้งครรถ์จะมี

โอกาสก้าวหน้ามากกว่า (สำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน))

(8) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีสาระสำคัญเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนเป็นการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง และให้หน่วยงานของภาครัฐเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน จึงเห็นด้วยในหลักการร่างพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว ทั้งนี้ มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ต้องมีการพิจารณาศึกษากฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงความเป็นไปได้จากบริบทการจัดตั้งหน่วยงาน ระบบการบริหารบุคลากร และระบบการจัดสวัสดิการ เพื่อให้การดำเนินการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สามารถใช้บังคับเป็นกฎหมายเดียวกันได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งจะทำให้แรงงานทุกคนของทุกภาคส่วนสามารถได้รับสิทธิด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

2. ร่างมาตรา 4 แห่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... กำหนดให้ยกเลิกมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่เดิมที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 98 วัน เป็นให้สามารถลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งรวมกัน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันเพิ่มเติมอีก 90 วัน นอกจากนี้ ยังสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนไม่เกิน 90 วัน นั้น ซึ่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2554 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 11 (8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ข้อ 6 กำหนดให้ระเบียบนี้ใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือน และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการลาคลอดบุตรไว้ในมาตรา 19 กำหนดให้ข้าราชการสามารถลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 90 วัน โดยจะลาในวันที่คลอดก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ และมาตรา 22 กำหนดให้ข้าราชการที่ลาคลอดบุตรตามข้อ 19 หากประสงค์จะลาอีกส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องได้ไม่เกิน 150 วัน นอกจากนี้ มีบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรแล้วในข้อ 20 กำหนดให้ข้าราชการมีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วันทำการ จึงเห็นสมควรให้แก้ไขเพิ่มเติมในกฎหมายดังกล่าวแทนการแก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3. ควรพิจารณากำหนดแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐในประเด็นการกระทบของสิทธิที่เกิดขึ้นจากการลาที่เพิ่มขึ้นของหญิงมีครรภ์ ที่จะกระทบกับผู้อื่นที่ต้องรับผิดชอบงานร่วมกันกับหญิงมีครรภ์หรือผู้ที่ต้องรับภาระหน้าที่แทนจากการลานั้น รวมถึงอุปสรรคในเรื่องอัตรากำลังหรือ

งบประมาณ จากการที่หน่วยงานไม่สามารถรับหรือเพิ่มบุคลากรในช่วงเวลานั้นได้ รวมทั้ง ควรกำหนด สิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรให้บิดาเป็นการเฉพาะ ไม่ใช่เกิดจากการมอบสิทธิจากมารดา เพื่อสะท้อนการ คำนึงถึงสิทธิ คุณภาพชีวิต หรือศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์แท้จริง (*กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม*)

(9) องค์การสะพานปลา ขอแสดงความคิดเห็นในกรณีนี้ว่า กรณีการแก้ไขร่าง พระราชบัญญัติดังกล่าวนี้ เห็นควรคำนึงถึงความสำคัญและค่านิยมของคำว่าผู้ใช้แรงงานทุกประเภทที่ ปฏิบัติงานทั้งในภาคหน่วยงานราชการและภาคหน่วยงานเอกชนเป็นสำคัญ โดยไม่มีข้อยกเว้นใด เพราะ ผู้ใช้แรงงานเหล่านี้ ย่อมมีสิทธิและเสรีภาพตามหลักกฎหมายรัฐธรรมนูญขั้นพื้นฐาน ย่อมมีสิทธิในการที่ จะได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เพื่อจักได้เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิต ของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมอย่างดีและมีประสิทธิภาพอย่างมากที่สุด และองค์การสะพานปลามี ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ เห็นควรให้มีการจัดตั้งกองทุนให้ฝ่ายนายจ้างเพื่อแบ่งเบาภาระนายจ้างจากการ ชะลอตัวของสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและในธุรกิจขนาดเล็กที่มีจำนวนพนักงานไม่มากนักเมื่อแรงงาน ขาดหายไป นายจ้างต้องหาลูกจ้างใหม่ทดแทนในตำแหน่งดังกล่าวในช่วงระยะเวลาหนึ่งตามที่มีการ ปรับปรุงแก้ไขตามประเด็นที่ 2 เพื่อให้ระบบงานสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ ซึ่งหมายถึงนายจ้างต้อง ชดเชยค่าจ้างในส่วนดังกล่าวเพิ่มขึ้นเป็นสองเท่าทั้งในส่วนลูกจ้างที่ลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรและลูกจ้าง ใหม่ และถ้าหากไม่มีการจ้างงานเพิ่ม ลูกจ้างตำแหน่งอื่นต้องทำหน้าที่แทนซึ่งเป็นการเพิ่มภาระงาน และ หน้าที่รับผิดชอบให้แก่ลูกจ้างในกรณีตามบทบัญญัติของข้อกำหนดดังกล่าวนี้ และเห็นควรมีการทำ ประชาพิจารณ์ฝ่ายนายจ้างเพื่อเปิดโอกาสให้นายจ้างได้แสดงความคิดเห็นถึงผลกระทบในการปรับแก้ไข ช่วงระยะเวลาที่กำหนดให้มีวันลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร เพิ่มจากวันลาคลอดตามบทบัญญัติเดิมเพื่อเป็น การลดข้อโต้แย้งและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับฝ่ายนายจ้าง (*องค์การสะพานปลา*)

(10) กรมพัฒนาที่ดิน เห็นว่า เจตนารมณ์มาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แล้ว สรุปได้ดังนี้ วรรคหนึ่ง รัฐพึงต้องจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่ จำเป็น เพื่อให้กฎหมายที่จะบังคับใช้ไม่ก่อให้เกิดภาระกับประชาชนเกินสมควร โดยกฎหมายที่จะถูกตรา ขึ้นได้นั้น จะต้องเข้าหลักเกณฑ์หนึ่งใน 4 ประการ ดังนี้ 1. เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ตามที่กฎหมายกำหนด ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2. หากมีข้อเสนอในการปฏิรูปประเทศเรื่องใด ๆ แล้ว จำเป็นต้องมี กฎหมายนั้น ๆ เพื่อให้การปฏิรูปประเทศสัมฤทธิ์ผล 3. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 กำหนดให้มีกฎหมายฉบับนั้น ๆ อย่างชัดเจน 4. เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการ ซึ่งปัจจุบัน ฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ มีแนวทางปฏิบัติ โดยเห็นชอบหลักเกณฑ์ในการตรวจสอบความจำเป็นใน การตราพระราชบัญญัติ วรรคสอง การจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็น ของผู้เกี่ยวข้องก่อนการตรา กฎหมาย และทบทวนความเหมาะสมของกฎหมายการจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องก่อน การตรากฎหมายและทบทวนความเหมาะสมของกฎหมาย วรรคสาม การควบคุมเนื้อหาของร่างกฎหมาย

กล่าวคือ ได้กำหนด เรื่องเนื้อหาของร่างกฎหมายที่จะใช้ระบบอนุญาตและระบบคณะกรรมการว่าจะออกกฎหมายได้เฉพาะกรณีที่เป็น ซึ่งจะเห็นได้ว่าการควบคุมเนื้อหาของร่างกฎหมายมีหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ 1. การใช้ระบบอนุญาตในกฎหมาย 2. การใช้ระบบคณะกรรมการในกฎหมาย 3. การกำหนดหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐและระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในกฎหมายให้ชัดเจน 4. การกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรง ดังนั้นเพื่อให้ได้กฎหมายที่มีคุณภาพออกมาบังคับใช้กับประชาชน มีความเหมาะสมและเป็นหลักประกันความยุติธรรมต่อสังคมต่อไป ซึ่งจากความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. ... เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีการเสนอแก้ไขเพิ่มเติม 2 มาตรา คือ มาตรา 4 และมาตรา 41 ซึ่งไม่ขัดกับหลักมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพียงเป็นบทบัญญัติที่เพิ่มสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานแรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง กรรมฯ จึงเห็นพ้องกับร่างพรบ. ดังกล่าวข้างต้น (*กรมพัฒนาที่ดิน*)

(11) ไม่เห็นด้วยที่จะกำหนดให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา เนื่องจากมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดหน้าที่และสิทธิของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ บังคับใช้กับหน่วยงานดังกล่าวซึ่งชัดเจนและครอบคลุมอยู่แล้ว ประกอบกับความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับบุคลากรและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในหน่วยงานเอกชนมีความแตกต่างกัน และเห็นด้วยในหลักการเกี่ยวกับการเพิ่มวันลาเพื่อคลอดบุตรหรือเลี้ยงดูบุตรสำหรับหญิงมีครรภ์

ทั้งนี้ หากต้องการให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสของหญิงมีครรภ์ช่วยเหลือเลี้ยงดูบุตรด้วย เห็นควรกำหนดให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสของหญิงมีครรภ์มีวันลาเป็นของตนเองโดยไม่ต้องมอบหรือโอนสิทธิการลาส่วนของหญิงมีครรภ์ (*กระทรวงพลังงาน*)

(12) การกำหนด “...รับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคม” คำว่า สิทธิประโยชน์อื่นใดอาจมีปัญหาในการตีความว่าหมายถึงเงินสงเคราะห์จากกองทุนประกันสังคมเท่านั้น หรือเงินอื่นหรือหน่วยงานใดอีกหรือไม่ หากจะกำหนดสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคมควรกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมไว้ในกฎหมายของประกันสังคมที่เป็นกฎหมายเฉพาะ เพื่อความชัดเจนและป้องกันการตีความการบังคับใช้กฎหมายต่อไป

ในกรณีที่ใช้สิทธิประกันสังคมในการเข้ารับการรักษาพยาบาลหรือคลอดบุตร ควรได้รับการรักษาหรือคลอดบุตรและสามารถใช้สิทธิเบิกจ่ายประกันสังคมได้จากโรงพยาบาลทุกแห่ง เพื่อให้ได้รับการบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง (*กระทรวงสาธารณสุข*)

(13) เห็นด้วยในหลักการของการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานตามร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตและคุ้มครองสิทธิของผู้ใช้แรงงานและให้

หน่วยงานของภาครัฐเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน *(สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ)*

(14) ส.ป.ก. มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมให้ตรวจสอบข้อมูลและวิเคราะห์ความพร้อมของภาระงบประมาณแผ่นดินที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและบังคับการให้เป็นไปตามร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวเพื่อประกอบการพิจารณาอย่างรอบด้านด้วย *(สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม)*

(15) เห็นด้วยกับการจัดทำร่างกฎหมายดังกล่าว เพราะมีการแก้ไขเพิ่มเติมและการแก้ไขเพิ่มเติมเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีการแก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน และให้สามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตร หรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการใช้งานมาเป็นเวลานาน และเพื่อให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน องค์การสวนพฤกษศาสตร์ จึงเห็นด้วยกับการจัดทำร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่... พ.ศ. ....) ดังกล่าว *(องค์การสวนพฤกษศาสตร์)*

(16) ด้านการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 อันเป็นการคุ้มครองสิทธิแรงงานพื้นฐานด้วยการบัญญัติเพิ่มเติมคำนิยาม “การบาดเจ็บด้านจิตใจ” หมายถึง “การบาดเจ็บส่วนบุคคลรวมถึงเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานใด ๆ และทำให้ได้รับการบาดเจ็บแก่กายหรือจิตใจของลูกจ้าง” ให้เป็นไปในลักษณะเดียวกันกับกฎหมายประเทศอังกฤษ มาตรา 21 (Occupational Safety and Health Act 1982) เพื่อให้ลูกจ้างหรือนายจ้างได้เข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนเองได้ดียิ่งขึ้นและเมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติคำนิยาม “การบาดเจ็บด้านจิตใจ” ของลูกจ้างในมาตรา 5 แล้ว หากมีผลกระทบต่อสิทธิของลูกจ้างในทางลบ เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิการบาดเจ็บด้านจิตใจ ให้รัฐมนตรีออกกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเหล่านั้น และปรับปรุงกลไกทางกฎหมายซึ่งสามารถนำมาใช้เพื่อบรรเทาปัญหา โรคจิตเวช โรคเครียด และโรคซึมเศร้า อันเป็นสาเหตุแห่งการบาดเจ็บด้านจิตใจที่เกิดกับลูกจ้างหรือแรงงาน ด้วยการแก้ไขเพิ่มเติมการใช้สิทธิลาป่วยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดไว้ในมาตรา 32

ในกรณีการเยียวยาลูกจ้างในสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ควรแก้ไขเพิ่มเติมนิยามศัพท์คำว่า “เจ็บป่วย” มาตรา 5 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 โดยให้ขยายความหมายครอบคลุมการเจ็บป่วยด้านจิตใจ ดังนี้ “เจ็บป่วย” หมายความว่า “การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยด้านจิตใจ หรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน” ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิและได้รับประโยชน์ในกองทุนเงินทดแทนอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศแคนาดา มาตรา 5.1 พระราชบัญญัติค่าตอบแทนแรงงาน ค.ศ. 1996 (Worker Compensation Act 1996) โดยการกำหนด “โรคทางจิตเวช” เป็นโรคนิตหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ

หรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานด้วยการแก้ไขเพิ่มเติม “ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ประกาศ ณ วันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2550” เพื่อให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 60 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 สามารถได้รับสิทธิประโยชน์การเยียวยาจากกองทุนเงินทดแทน

ดังนั้น เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมแก่ลูกจ้าง ให้ได้รับการคุ้มครองสิทธิและการเยียวยาในกรณีที่มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจจากการทำงานให้นายจ้าง ไม่ให้แตกต่างไปจากลูกจ้างที่ประสบอันตรายแก่กายหรืออนามัย ตามที่กฎหมายแรงงานให้การคุ้มครองอยู่แล้วนั้นตลอดจนเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานให้สมบูรณ์ เพื่อการเป็นอยู่ ความสุขสบายและสุขภาพของลูกจ้างทั้งหลายที่ต้องอาศัยการทำงานเลี้ยงชีพ และเมื่อเจตนาของรัฐธรรมนูญบัญญัติให้ลูกจ้างเป็นผู้มีสิทธิตามกฎหมายและให้ได้รับการส่งเสริมจากรัฐ เพื่อให้มีงานทำและปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีตามความสามารถอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมจึงจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับหลักสากลที่ดีและเกี่ยวข้อง เพื่อสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างทุกคน โดยรัฐหรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ จะต้องไม่ให้เป็นการกว้างเกินไปจนทำให้ลูกจ้างที่เจ็บป่วยด้านจิตใจเหล่านั้นใช้สิทธิเกินส่วน หรือแก่งัดทำเป็นได้รับการเจ็บป่วยด้านจิตใจแล้วใช้สิทธิเรียกร้องการคุ้มครอง และการเยียวยาตามกฎหมาย หรือฟ้องร้องนายจ้างจนเกินสมควรแก่กรณีโดยไม่มีเหตุผล (*บริษัท อุ้งกรุงเทพ จำกัด*)

(17) มีความเหมาะสมแล้ว และไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแต่อย่างใด (*องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้*)

(18) เห็นด้วยตามสำเนาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... (*ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร*)

(19) เห็นด้วยกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... (*การทำเรือแห่งประเทศไทย*)

(20) ไม่มีข้อเสนอแนะใดเพิ่มเติม (*องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์*)

(21) เห็นด้วยในหลักการของการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานตามร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตและคุ้มครองสิทธิของผู้ใช้แรงงานและให้หน่วยงานของภาครัฐเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน (*สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ*)

(22) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นการทำงานของเอกชน ซึ่งรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคม จึงไม่ควรกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ... ใช้บังคับกับระบบราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราช

กฤษฎีกาซึ่งมีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานกำหนดไว้เป็นการเฉพาะแล้ว  
(สำนักงาน ป.ป.ช)

(23) เห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ... ในประเด็นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4 และมาตรา 41 ทั้งนี้ เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนเป็นการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และให้หน่วยงานภาครัฐเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน **(สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.))**

(24) เห็นด้วยในหลักการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ... ซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจาก (1) เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4 ให้ใช้บังคับรวมถึง ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา กรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายอื่นบังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงานข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน และ (2) ได้แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครั้งหนึ่งรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวัน และกำหนดให้มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ไม่เกินเก้าสิบวัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดาให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงาน และเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง โดยให้หน่วยงานภาครัฐเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน **(กรมชลประทาน)**

(25) เนื่องด้วยระเบียบสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ว่าด้วยการลาของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 20. วรรคหนึ่ง “พนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร โดยมีค่ารับรองแพทย์ให้ลาได้ตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 90 วัน และให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่” และวรรคสี่ “พนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ลาคลอดบุตรตามวรรคหนึ่ง หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ให้สิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ โดยไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนค่าจ้างระหว่างลา” ดังนั้น สำนักงานฯ มีวันลาคลอดบุตร และลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร รวมกันแล้วสามารถลาได้เกินกว่า 180 วัน โดยได้รับเงินเดือน 90 วัน

สำนักงานฯ สามารถจ่ายค่าจ้างแก่พนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 90 วันเท่านั้น ในส่วนที่เกินกว่า 90 วัน พนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงของสำนักงานฯ จะ



สามารถรับเงินค่าจ้างได้จากแหล่งงบประมาณใด เนื่องจากพนักงานและลูกจ้างของสำนักงานฯ ไม่ได้เข้าร่วมกองทุนประกันสังคม หากต้องใช้งบประมาณของสำนักงานฯ ในการจ่ายค่าจ้างดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่องบประมาณรายจ่ายของสำนักงานฯ ในระยะยาวได้ มาตรา 41 วรรคสองมีความเหมาะสมแล้ว

กรณีพนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นชายได้รับมอบสิทธิดังกล่าว สำนักงานฯ จะจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่พนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นชายอย่างไร และใช้แหล่งงบประมาณใดในการจ่ายเงินค่าจ้าง

กรณีสามีภรรยาปฏิบัติงานต่างหน่วยงานกัน (รัฐบาล เอกชน รัฐวิสาหกิจ) จะสามารถตรวจสอบการมอบสิทธิได้อย่างไร เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการใช้สิทธิดังกล่าว

คำว่า “ผู้ปกครองตามกฎหมาย” หมายถึงผู้ใด กรณีต้องรอให้ศาลสั่งเพื่อเป็นผู้ปกครองตามกฎหมาย ระยะเวลาในการมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรจะเริ่มต้นเมื่อใด **(สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล)**

(26) เนื่องจาก อ.ต.ก. เป็นหน่วยงานของรัฐ และพนักงานไม่ได้ใช้ระบบประกันสังคม จึงมีปัญหาว่า ระยะเวลา 90 วัน ที่ร่างฯ กำหนดให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมนั้น อ.ต.ก. จะได้รับสิทธิประโยชน์หรือไม่ และได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานใด อย่างไร **(องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร)**

(27) ปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนประชากรที่เป็นผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ควรมีมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างงานที่เหมาะสมกับสภาพของลูกจ้างที่เป็นผู้สูงอายุ เพื่อให้ลูกจ้างผู้สูงอายุได้มีโอกาสทำงานตามความต้องการของตน **(สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี)**

(28) สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาแล้วมีความเห็นว่า การตราพระราชบัญญัติดังกล่าว จะต้องเป็นไปตามความมุ่งหมายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาคของบุคคล และหลักความพอสมควรแก่เหตุตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง อนึ่ง ความเห็นของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ศาลรัฐธรรมนูญมีจำต้องเห็นพ้องด้วยและไม่มีผลผูกพันในการพิจารณาวินิจฉัยคดีของศาลรัฐธรรมนูญแต่ประการใด **(สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ)**

(29) เห็นด้วยกับการแก้ไขนิยามคำว่า “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ที่มีเจตนารมณ์เพื่อขยายนิยามการจ้างงานให้ครอบคลุมลูกจ้างรับเหมาค่าแรง (Subcontract) ที่ต้องเผชิญกับปัญหาการไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอย่างเท่าเทียมกับแรงงานกลุ่มอื่น และการแก้ไขนิยามคำว่า “วันลา” ให้ครอบคลุมวันลาเพื่อการอื่นใดที่ปรากฏในพระราชบัญญัติฉบับนี้เพื่อให้มีความยืดหยุ่นสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิทธิการลาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่าการกำหนดนิยาม “การจ้างงานรายเดือน” หรือการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ยังไม่

มีความชัดเจนถึงความหมายของคำว่า “งานประจำและเต็มเวลา” ว่าเป็นงานในลักษณะใด โดยกฎหมายระบุเพียงการทำงานปกติว่าเป็นการทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ขณะที่การจ่ายค่าจ้างให้สิทธิโดยการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างว่าจะจ่ายในลักษณะใดก็ได้ตามสัญญาจ้าง ซึ่งความไม่ชัดเจนของนิยามดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อการนำนิยามดังกล่าวไปบังคับใช้ตามกฎหมาย

เห็นด้วยกับการเพิ่มเติมประเด็นการปฏิบัติต่อแรงงานเนื่องจากการดำเนินการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 ซึ่งเป็นการขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพให้ครอบคลุมมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะความแตกต่างอันเนื่องมาจากความหลากหลายทางเพศ ความพิการ และผู้สูงอายุ โดยให้ความสำคัญตั้งแต่กระบวนการการคัดเลือก ซึ่งเป็นการขยายความคุ้มครองมากกว่าผู้ที่สถานะ “ลูกจ้าง” จนถึงการจ้างงานที่ตระหนักถึงหลักสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่าและการมีรายได้ที่เพียงพอเหมาะสมสำหรับการดำรงชีวิตสำหรับคนทุกคนตลอดช่วงวัย

1. ควรพิจารณาทบทวน โดยควรมีการศึกษาระดับชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมกับตลาดแรงงานไทย และผลกระทบของการแก้ไขเพิ่มเติมเวลาทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน และข้อจำกัดที่เป็นผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดกับนายจ้างและลูกจ้าง

2. ควรพิจารณาทบทวน เนื่องจากการกำหนดให้สถานประกอบการที่มีการจ้างงานเป็นรายวันและรายเดือนให้มีการจ้างงานเป็นรายเดือนทั้งหมดนั้น เป็นการจำกัดสิทธิในการเลือกรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง อีกทั้ง ยังอาจไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการดำเนินธุรกิจ (Business circle) นอกจากนี้ นายจ้างและลูกจ้างยังสามารถต่อรองเพื่อเลือกรูปแบบการทำงานตามกฎหมาย และการจ่ายค่าจ้างได้อยู่แล้ว

3. ควรพิจารณาทบทวน โดยควรมีการศึกษาเพื่อพิจารณาถึงผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจอย่างรอบคอบ เนื่องจากการปรับลดจำนวนวันทำงานมีผลกระทบต่อระดับรายได้ของลูกจ้าง และยังเป็นการเพิ่มต้นทุนในการประกอบธุรกิจของนายจ้าง อีกทั้ง ควรมีการกำหนดนิยาม “งานในแหล่งท่องเที่ยว” ตลอดจนอุตสาหกรรมที่ถือเป็นอุตสาหกรรมในแหล่งท่องเที่ยว และตำแหน่งงานให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนและข้อพิพาทเมื่อมีการนำกฎหมายไปบังคับใช้

4. ควรพิจารณาทบทวนการแก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 120 วัน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 10 วันทำงาน เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้เปิดโอกาสนายจ้างสามารถกำหนดสิทธิการลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้เพิ่มเติมได้มากกว่าที่กฎหมายกำหนด อีกทั้ง การแก้ไขดังกล่าวอาจทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมต่อระหว่างอายุงานและสิทธิการลาพักผ่อนที่ลูกจ้างแต่ละคนควรได้รับ ซึ่งจะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาเป็นระยะเวลาสั้น

เห็นด้วยกับการบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วย หรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ เพื่อช่วยลดอัตราการออกจากงานของลูกจ้างที่มีภาระจำเป็นในการดูแลบุคคลในครอบครัว และรองรับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรในอนาคต อย่างไรก็ตาม ควรมีการกำหนดนิยามคำว่า “บุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด” ให้มีความชัดเจนโดยอาจเทียบเคียงกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งพิจารณาประเด็นสำคัญอื่น ๆ อาทิ สัดส่วนค่าจ้างที่ลูกจ้างพึงได้รับขณะการลา

เห็นด้วยกับการจัดสถานที่สำหรับให้นมบุตรหรือบีบเก็บน้ำนมในสถานประกอบการ เนื่องจากเป็นการส่งเสริมพัฒนาเด็กในช่วงวัยแรกเกิดซึ่งเป็นช่วงเวลาสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ อีกทั้งยังเป็นการรักษาแรงงานให้อยู่ในตลาดงานและรักษาผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการ อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตเกี่ยวกับข้อกำหนดในการจัดสถานที่และอุปกรณ์ที่จำเป็นในระยะ 20 เมตรนั้น อาจไม่เหมาะสมกับข้อจำกัดด้านพื้นที่ของสถานประกอบการที่อาจมีขนาดแตกต่างกัน อีกทั้งการกำหนดรายละเอียดดังกล่าวในกฎหมายที่มีศักดิ์เป็นพระราชบัญญัติจะทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการปรับปรุงแก้ไขหากมีการเปลี่ยนแปลงมาตรฐาน ดังนั้น ควรกำหนดรายละเอียดดังกล่าวไว้ในอนุบัญญัติหรือกฎหมายระดับรองอื่น ๆ อาทิ ประกาศกระทรวงมหาดมีความจำเป็น และควรมุ่งเน้นการจัดสถานที่ที่เป็นสัดส่วน สะอาด และมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เหมาะสมเป็นสำคัญ

ควรพิจารณาทบทวนการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยกำหนดให้อัตราการเพิ่มประจำปีไม่น้อยกว่าการขยายตัวทางเศรษฐกิจหรืออัตราเงินเฟ้อ อาจไม่เหมาะสมเนื่องจากข้อมูลอัตราเงินเฟ้อและการเติบโตทางเศรษฐกิจมีความล่าช้า ขณะเดียวกันในบางสถานการณ์ที่ไม่ได้อยู่ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ แต่เป็นช่วงเศรษฐกิจฟื้นตัวหากมีการทบทวนการปรับอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้น สำหรับการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานตามอายุการทำงานร้อยละ 1 อาจไม่เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างพัฒนาทักษะของตนเองให้สูงขึ้น อีกทั้งผู้ประกอบการมักต้องการรักษาแรงงานที่มีทักษะ และจูงใจโดยการปรับค่าจ้างให้สูงขึ้นอยู่แล้ว

การปรับตัวไม่ทันกับสภาพการจ้างงานจริง จากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว อาทิ การนำเทคโนโลยีใหม่และปัญญาประดิษฐ์เข้ามาใช้ในการดำเนินธุรกิจ การตระหนักรู้ถึงสิทธิของผู้คนในสังคมการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร ตลอดจนทิศทางการพัฒนาประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลทำให้ลักษณะของลูกจ้างและรูปแบบการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจทำให้กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่มีอยู่เดิมไม่สามารถกำหนดสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองที่ครอบคลุมและเป็นธรรมให้กับนายจ้างและลูกจ้างได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

การขาดบทบัญญัติที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สำคัญ อาทิ 1) ด้านการลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว ขาดบทบัญญัติเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว ซึ่งหากลูกจ้าง

จำเป็นต้องลาเพื่อไปดูแลบุคคลในครอบครัว ลูกจ้างต้องใช้สิทธิลาอื่น ซึ่งไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และไม่เป็นการสนับสนุนให้ลูกจ้างรับผิดชอบหน้าที่ดูแลครอบครัวซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่สมดุลในชีวิต และการทำงาน และ 2) ด้านการจ้างงานผู้สูงวัยที่ยังขาดการคุ้มครองแรงงานผู้สูงวัยเป็นการเฉพาะ ซึ่งจะ ช่วยส่งเสริมให้เกิดการสนับสนุน การคัดเลือก และการจ้างงานผู้สูงวัย เพื่อรองรับการเป็นสังคมสูงวัยของ ประเทศ ทั้งนี้ ร่างพระราชบัญญัติฯ มีความพยายามปรับปรุงและเพิ่มเติมบทบัญญัติเพื่อแก้ไขประเด็น ดังกล่าวแล้ว อย่างไรก็ตาม ในประเด็นการจ้างงานผู้สูงวัยยังขาดการกำหนดบทบัญญัติเฉพาะที่สอดคล้องกับ ข้อจำกัดทางด้านร่างกายและสุขภาพ จึงควรพิจารณาศึกษาแนวทางการเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าวเพื่อ คุ้มครองลูกจ้างที่เป็นผู้สูงวัยและรองรับการเป็นสังคมสูงวัยของประเทศ (*สำนักงานสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*)

(30) หลักการในร่างพระราชบัญญัตินี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การคุ้มครองผู้ใช้ แรงงานกว่าเจ็ดแสนคนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐเป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยการ คุ้มครองแรงงาน เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคง ทางเศรษฐกิจ คุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อ พัฒนาตนเอง โดยให้หน่วยงานภาครัฐเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้น จึง เห็นชอบด้วยในหลักการของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ .. พ.ศ. .... (*สำนักงานศาล ยุติธรรม*)

(31) ร่าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ใช้แรงงานกว่าเจ็ดแสนคนใน หน่วยงานภาครัฐได้รับสิทธิประโยชน์เป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ยกระดับคุณภาพ ชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม และเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ รวมถึงคุ้มครองศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ บวท. จึงเห็นควรในหลักการ ตามร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 4 และมาตรา 41 และไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแต่ประการใด (*บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*)

(32) องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีการออกระเบียบข้อบังคับองค์การขนส่งมวลชน กรุงเทพโดยมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แต่ในกรณีของการกำหนดให้มารดาของ บุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสของตนได้ไม่ เกินเก้าสิบวันนั้น พิจารณาแล้วอาจเกิดปัญหาเนื่องจากองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพมีการบังคับใช้ ระเบียบเป็นของตนเองและหน่วยงานอื่น ๆ ก็มีระเบียบเป็นของตนเองเช่นกัน รวมถึงบริษัทเอกชนต่าง ๆ ด้วย การมอบสิทธิบุตรอาจบังคับให้ปฏิบัติได้โดยยาก (*องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ*)

(33) การกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาได้มากขึ้นโดยได้รับค่าจ้างในระหว่างลา นั้น ควรพิจารณาถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับนายจ้าง หรือหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการขาดกำลังคนใน การปฏิบัติงาน และการมีต้นทุนด้านบุคลากรเพิ่มมากขึ้น (*สำนักงานศาลปกครอง*)

(34) กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ขอเรียนว่ากรมเป็นหน่วยงานของรัฐ ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลภาครัฐ ที่เกี่ยวกับการกำหนดสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องนี้ การกำหนดร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ที่กำหนดแก้ไขบทนิยามจากเดิมมิให้ใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐ เป็นให้ใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐ เป็นการกำหนดสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐต้องถือปฏิบัติเพิ่มเติม หรือให้นำพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานดังเช่นภาคเอกชน อันมีลักษณะเป็นการเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนหลักการของกฎหมายอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐแต่เดิม ซึ่งเป็นหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องนี้โดยเฉพาะในการเป็นผู้พิจารณาการบริหารงานบุคคลภาครัฐทั้งระบบ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงไม่สามารถแสดงความเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ *(กรมตรวจบัญชีสหกรณ์)*

(35) กระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้วมีข้อสังเกตว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองลูกจ้างเพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยกำหนดไว้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างซึ่งเป็นเอกชนจะต้องปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชยกรณีถูกเลิกจ้าง วันหยุด วันลา เป็นต้น สำหรับกรณีข้าราชการพลเรือน ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จะมีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นการเฉพาะแล้ว เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งการกำหนดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ควรจะกำหนดในกฎหมายเฉพาะนั้น ๆ ดังนั้น การกำหนดให้นำกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น แม้จะกำหนดว่าในกรณีที่หน่วยงานดังกล่าวได้มีกฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานแรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน เช่นนี้ย่อมหมายความว่าต้องนำบทบัญญัติต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานทุกกรณีมาใช้กับข้าราชการพลเรือน ข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้วย เช่น กรณีค่าล่วงเวลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ซึ่งเป็นการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างที่ได้รับประโยชน์จากการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง เนื่องจากในการประกอบธุรกิจเจ้าของกิจการย่อมต้องแสวงหากำไรให้มากที่สุด ซึ่งแตกต่างจากการดำเนินการของส่วนราชการที่มุ่งเน้นการให้บริการสาธารณะไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร หากนำหลักเกณฑ์การ

จ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับกับส่วนราชการย่อมเป็นการผิดวัตถุประสงค์  
(กระทรวงมหาดไทย)

(36) การบังคับใช้บทบัญญัติโดยให้ผู้ถือปฏิบัติเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ในการนำมาใช้ อาจทำให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเกิดความหลงในการถือปฏิบัติได้

การกำหนดจำนวนวันลาคลอดบุตรและสิทธิประโยชน์ที่สูงสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ อาจส่งผลกระทบต่อเรื่องการจ้างงานโดยทำให้โอกาสที่จะได้รับการจ้างงานของหญิงมีครรภ์ลดลง  
(ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย)

(37) หากมีการแก้ไขกฎหมายฉบับดังกล่าว จะส่งผลกระทบต่อองค์กรเภสัชกรรม เนื่องจากองค์การเภสัชกรรมจะต้องมีการแก้ไขข้อบังคับองค์การเภสัชกรรม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และข้อบังคับองค์การเภสัชกรรม ว่าด้วยลูกจ้างองค์การเภสัชกรรม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบทบัญญัติดังกล่าว (องค์การเภสัชกรรม)

(38) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับ ..) พ.ศ. .... ควรเพิ่มสาระสำคัญในเรื่องการคุ้มครองและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานหญิงและครอบครัว ในเรื่อง

- การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กปฐมวัย ลูกของแรงงานในย่านชุมชนอุตสาหกรรม ที่ปลอดภัย โดยการบูรณาการกับศูนย์เลี้ยงเด็กที่มีอยู่ในการดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

- การกำหนดให้สถานประกอบการทุกแห่งมีศูนย์นมแม่ เพื่อให้ลูกได้รับนมที่มีคุณภาพและการเจริญเติบโต

- ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับ ..) พ.ศ. .... ควรต้องมีการจัดพื้นที่ปลอดภัย โดยการตั้งสถานที่ให้คำปรึกษาที่ปลอดภัยสำหรับผู้หญิง บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ให้สามารถขอคำปรึกษาได้ทันที เมื่อถูกคุกคาม หรือล่วงละเมิดทางเพศ (หมวดการคุ้มครองแรงงานหญิงในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับเดิม))

(39) ไม่ขัดข้องในหลักการของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เนื่องจากเพื่อเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน และเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม และเพื่อพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ไปในทิศทางที่ดีมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศด้วย รวมทั้งเกิดการคุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (กระทรวงคมนาคม)

(40) หากต้องการเพิ่มสิทธิที่เกี่ยวกับการลาดังกล่าวให้แก่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา ควรเสนอเพิ่มเติมแก้ไขในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (การรถไฟฟ้ามหานครส่งมอบขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย)

(41) ควรแก้ไขเพิ่มเติมร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ให้สถานประกอบการจัดให้มีเงินสงเคราะห์แก่พนักงานซึ่งเป็นหญิงตั้งครรภ์ที่มีได้ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรเต็มจำนวนที่กฎหมายกำหนดเพื่อเป็นทางเลือก *(กรมขนส่งทางราง)*

(42) ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว กำหนดให้บังคับใช้กับหน่วยงานของรัฐในลักษณะเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของหน่วยงานรัฐ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐมีระเบียบกำหนดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทั้งในส่วนที่มีต่ำกว่าหรือสูงกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน รวมถึงมีการกำหนดสิทธิการลาของข้าราชการชายไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรตามหลักการของร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวด้วย ดังนั้น จึงสมควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการพิจารณาให้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการใช้สิทธิของข้าราชการต่อไป *(กรมขนส่งทางบก)*

(43) ไม่ขัดข้องในหลักการของการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในเรื่องของสิทธิการลาคลอดของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง แต่อย่างไรก็ดี ประเด็นการกำหนดให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับรวมถึงส่วนราชการ และอาจมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ซึ่งมีกฎหมายเฉพาะที่กำหนดคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวใช้บังคับอยู่แล้ว *(กรมทางหลวง)*

(44) เห็นด้วยในหลักการและเหตุผลของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... และหลักการและเหตุผลของร่างพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชกำหนดการบินพลเรือนฯ ซึ่งใช้บังคับกับ กพท. แต่ กพท. ไม่เห็นด้วยในหลักการที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรหรือเลี้ยงดูบุตรเป็นจำนวน 180 วัน หรือ 6 เดือน เนื่องจากอาจไม่เหมาะสมกับการประกอบกิจการของนายจ้างประเภทต่าง ๆ ซึ่งมีปัจจัยที่แตกต่างกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากนำมาใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐซึ่งมีหน้าที่จัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนที่จะต้องมีความต่อเนื่อง จึงอาจก่อให้เกิดปัญหาการจัดการทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอันจะส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการของประเทศในภาพรวม *(สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย)*

(45) หากจะมีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ควรมีการปรับปรุงแก้ไข มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ด้วย เพื่อไม่ให้ขัดหรือแย้งกับ มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ กระทรวงการคลัง ควรมีการกำหนดกรอบงบประมาณเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติตามกฎหมายที่จะมีการแก้ไขต่อไป *(กระทรวงศึกษาธิการ)*

### ส่วนที่ 3 รายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดขึ้นจากร่างกฎหมาย

#### 1. ความเป็นมา สภาพปัญหา ความจำเป็นที่จะต้องตราพระราชบัญญัติ

ผู้เสนอเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมซึ่งใช้บังคับในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่สอดคล้องกับสิทธิของผู้ใช้แรงงาน คุณภาพ การดำรงชีวิต และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน จึงเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาสำหรับผู้ใช้แรงงานให้สามารถพัฒนาตนเองได้โดยสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจที่สร้างสรรค์และยั่งยืน

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

(1) ยกเลิกความในมาตรา 4 เดิม และกำหนดให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ และกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 4)

(2) แก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกินเก้าสิบวัน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 41)

#### 2. ความสอดคล้องของร่างกฎหมาย

##### รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

มาตรา 27 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

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

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม



บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม

**มาตรา 48** สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ

.....

**สนธิสัญญา/อนุสัญญา/ปฏิญญา/บันทึกข้อตกลงระหว่างประเทศ**

**อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000**

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 183 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงสามารถลาในระหว่างตั้งครรภ์และเพื่อคลอดบุตรได้ไม่ต่ำกว่าสี่สัปดาห์หรือเก้าสิบแปดวัน

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

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 1 กำหนดให้ชั่วโมงการทำงานของบุคคลที่ทำงานในกิจการอุตสาหกรรมของรัฐหรือเอกชนหรือในสาขาใด ๆ นอกเหนือจาก กิจการที่มีเฉพาะสมาชิกในครอบครัวเดียวกันเท่านั้น ต้องไม่เกินแปดชั่วโมงในวันหนึ่งวันและสี่สิบแปดชั่วโมงในสัปดาห์

**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 เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติใดๆ รวมทั้ง ส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการยอมรับและการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว

### 3. ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ

การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มีลักษณะเป็นการขยายความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ในด้านแรงงานให้แก่ผู้ที่เป็นลูกจ้างในหน่วยงานของรัฐ อันได้แก่ ราชการ ส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ ตลอดจนหน่วยงานอื่นของรัฐโดยให้มีมาตรฐานการคุ้มครองที่เทียบเท่ากับการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งหากคำนึงถึงแนวคิดหรือเจตนารมณ์ในการแก้ไขเพิ่มเติมย่อมเป็นเรื่องที่ดีและเกิดประโยชน์ต่อลูกจ้าง ผู้ปฏิบัติงาน โดยจะทำให้ลูกจ้างในหน่วยงานของรัฐมีหลักประกันในการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นคงในการทำงานให้แก่ลูกจ้างอีกด้วย

ปัจจุบัน ผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐมีหลายประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งกฎหมาย เกี่ยวกับสิทธิหรือประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐนั้น อาจมีบทบัญญัติที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกระทบต่อสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคล รวมทั้งอาจไม่ครอบคลุมถึงผู้ปฏิบัติงานบางประเภท การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ใช้บังคับกับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาดังนั้น จึงมีความเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองสิทธิหรือประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นบทบัญญัติที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน เช่น สิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง หรือหน้าที่ของนายจ้าง รวมทั้งมีบทบัญญัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนหรือกระบวนการในการคุ้มครองแรงงานด้วย จึงมีข้อสังเกตว่า การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. .... มีเจตนารมณ์ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐอยู่ภายใต้บังคับเฉพาะบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่านั้น หรือให้หมายความรวมถึงบทบัญญัติอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น กรณีกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานตามมาตรา 139 (1) นั้น จะนำมาใช้กับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐด้วยหรือไม่ ดังนั้น จึงเห็นควรกำหนดขอบเขตของการนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับกับส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐให้มีความชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อป้องกันปัญหาการตีความกฎหมายหรือการบังคับใช้กฎหมาย นอกจากนี้ ตามที่ภาครัฐมีมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำ โดยให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการจ้างเหมาบริการแทน นั้น ส่งผลให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐมีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาบริการจำนวนมากขึ้น ซึ่งการจ้างเหมาบริการมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างเหมาบริการหรือสัญญาจ้างทำของ มิใช่เป็นการจ้างแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน จึงมีข้อสังเกตว่า พนักงานจ้างเหมาบริการจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนี้หรือไม่ ทั้งนี้ การที่พนักงานจ้างเหมาบริการไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน อาจกระทบต่อสิทธิประโยชน์บางประการของ

พนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ เช่น สิทธิประกันสังคม สิทธิการลาหรือสิทธิการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ดังนั้น จึงมีข้อควรพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับกับผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐทุกประเภทรวมทั้งกำหนดขอบเขตบุคคลผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. ....

#### 4. ความสัมพันธ์หรือความใกล้เคียงกับกฎหมายอื่น

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543
- พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
- พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
- พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
- พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537
- พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542
- พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546
- พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กที่เกิดโดยอาศัยเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ทางการแพทย์ พ.ศ. 2558
- พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการหรือลูกจ้างอื่นที่ไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม พ.ศ. 2560
- พระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. 2535
- - พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555
- ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537

- ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2555
- ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554
- ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549
- ประกาศ ก.ร. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการได้รับสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการรัฐสภา พ.ศ. 2560

## 5. ผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

### 5.1 ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นการยกระดับการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนเป็นการปรับปรุงกฎหมายให้เกิดความทันสมัยต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมและเกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศต่อไป แต่การขยายการคุ้มครองดังกล่าวไม่ได้กำหนดขอบเขตว่าขยายการคุ้มครองเรื่องใดบ้าง จึงเป็นการขยายการคุ้มครองสิทธิตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทุกเรื่อง เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วยเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ลาเพื่อคลอดบุตร ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเงินกรณีหยุดกิจการชั่วคราว เป็นต้น ซึ่งกระทบต่องบประมาณรายจ่ายของภาครัฐและการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในกรณีหน่วยงานดังกล่าวไม่อาจปฏิบัติตามได้อันเนื่องมาจากงบประมาณไม่เพียงพอ แต่บทบัญญัติดังกล่าวมีสภาพบังคับ ทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครอง และในทางปฏิบัติหน่วยงานดังกล่าวมีตั้งแต่ระดับกรม กระทรวง และหัวหน้าหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับอธิบดี ปลัดกระทรวง ฯลฯ การที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายอาจไม่เหมาะสมในการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายได้

### 5.2 ผลกระทบต่อสังคม

การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ โดยการตราเป็นพระราชบัญญัติใช้บังคับก็มีเพียงแรงงานในภาครัฐที่มีนิติสัมพันธ์กับภาครัฐในรูปแบบสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้นที่จะได้รับประโยชน์จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เช่น พนักงานราชการ พนักงานประกันสังคม เพราะระบบกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันกฎหมายจะให้ความคุ้มครองเฉพาะแรงงานที่มีนิติสัมพันธ์บนพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงานอันเป็นกฎหมายเอกชนเท่านั้น แรงงานในภาครัฐที่มีสถานะเป็นข้าราชการจะไม่ได้ประโยชน์จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เพราะนิติสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับส่วนราชการจะวางอยู่บนฐานของคำสั่งทางปกครอง ที่อาศัยอำนาจในการออกคำสั่งตามกฎหมายเกี่ยวกับองค์กรกลางในการ

บริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้น ๆ เช่น ผู้ใดจะมีสถานเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญก็ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 57 ใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ออกคำสั่งทางปกครองสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ อีกทั้ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มีเนื้อหาเป็นการที่รัฐกำกับนายจ้างให้ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นตามที่กฎหมายกำหนด รัฐมิได้คุ้มครองแรงงานโดยตรง ประเด็นนี้จะก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายกับข้าราชการ เพราะข้าราชการไม่มีนายจ้าง ข้าราชการมีแต่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หากผู้เสนอร่างมีความประสงค์จะขยายความคุ้มครองแรงงานไปสู่แรงงานในภาครัฐให้ครบถ้วนทุกประเภท การเสนอแก้ไขหรือยกเลิกมาตรา 4 เพียงมาตราเดียว ไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหานี้ได้ และในส่วนขององค์การมหาชนในประเทศไทยมีสองประเภท คือ องค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติเฉพาะและองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 หากผู้เสนอร่างต้องการให้แรงงานในองค์การมหาชนได้รับประโยชน์จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จะต้องใช้วิธีการแยกกันตามประเภทขององค์การขององค์การมหาชน กล่าวคือ สำหรับองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติเฉพาะ เช่น สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ผู้เสนอร่างจะต้องเสนอร่างยกเลิกมาตราที่กำหนดสภาวะยกเว้นว่ากิจการขององค์การมหาชนนั้นไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การมหาชนนั้นทุกฉบับเป็นการเสนอร่างแก้ไขรายฉบับ ส่วนองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ ผู้เสนอร่างทำได้โดยการเสนอร่างพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ยกเลิกมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ที่วางหลักว่ากิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน เมื่อยกเลิกมาตรา 38 ในกฎหมายแม่บทแล้ว กลไกการคุ้มครองแรงงานจากภายนอก นั่นคือจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคมก็จะเข้าไปมีบทบาทคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ เอง

### 5.3 ผลกระทบอื่นที่สำคัญ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มุ่งใช้บังคับกับการจ้างแรงงานภาคเอกชนที่เกิดขึ้นโดยสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายแพ่ง ซึ่งการทำสัญญาของเอกชนทางแพ่งนั้น โดยทฤษฎีของกฎหมายเชื่อว่าคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายทำขึ้นด้วยใจสมัคร ในสถานะที่เท่าเทียมกัน ตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) คู่สัญญาย่อมสามารถตกลงระหว่างกันอย่างไรก็ได้ เท่าที่วัตถุประสงค์ไม่เป็นการฝ่าฝืน ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย ความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน แต่ปัญหาทางข้อเท็จจริงกลับไม่เป็นไปตามทฤษฎีของกฎหมาย ปรากฏว่าลูกจ้างมีอาจต่อรองที่ด้อยกว่านายจ้างจึงมักถูกเอาเปรียบทางสัญญากฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานจึงมีขึ้นเพื่อการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องต่าง ๆ เช่น สภาพการจ้าง สวัสดิภาพในการทำงาน และค่าจ้าง เป็นต้น อีกทั้งกฎหมายดังกล่าวยัง

เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนการที่นายจ้างและลูกจ้างทำสัญญาให้แตกต่างกันออกไปย่อมตกเป็นโมฆะ นอกจากนี้วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรภาคเอกชนส่วนใหญ่เป็นไปเพื่อมุ่งแสวงหากำไรสูงสุดในการดำเนินกิจการ (ไม่นับรวมองค์กรการกุศล มูลนิธิ หรือองค์กรไม่แสวงหากำไรต่าง ๆ ) อันเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล ส่วนบุคลากรทางภาครัฐนั้น (ไม่รวมถึงรัฐวิสาหกิจ และองค์กรมหาชน) เป็นการสรรหาบุคคลเพื่อให้มาดำเนินการกิจแทนรัฐ การแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปโดยผลของกฎหมายมหาชน มีใช้อยู่บนฐานสัญญาเช่นเดียวกันกับการจ้างแรงงานทางแพ่ง จึงมีการให้สิทธิหรือข้อจำกัดสิทธิบางประการที่แตกต่างจากการจ้างแรงงานของเอกชน และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรของรัฐนั้นเป็นไปเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะ อันเป็นประโยชน์มหาชน หรือประโยชน์สาธารณะ

รัฐวิสาหกิจและองค์กรมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐประเภทหนึ่งที่มีขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจตามภารกิจ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะเช่นเดียวกับหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ แต่การเข้าสู่ตำแหน่งจะมีข้อแตกต่างคือ กระทำในรูปแบบของสัญญาจ้าง อย่างไรก็ตาม แม้จะเป็นการจ้างงานตามสัญญา แต่การจ้างแรงงานประเภทนี้ก็มีความแตกต่างจากสัญญาจ้างแรงงานภาคเอกชนเป็นผลให้ต้องมีการตรากฎหมายเฉพาะสำหรับการนี้ เช่น พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ต่อมาได้ปรับปรุงเป็นพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เป็นต้น ดังปรากฏตามเหตุผลในการตรากฎหมายท้ายพระราชบัญญัติดังกล่าว และเมื่อพิจารณาบทบัญญัติของกฎหมายเฉพาะนี้ จะพบว่ามีข้อแตกต่างจากกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานของเอกชน อาทิ การห้ามนายจ้างปิดงาน ห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน ตลอดจนการลาออกของลูกจ้างศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาไว้ว่า ไม่ใช่การแสดงเจตนาฝ่ายเดียวที่มีผลให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงทันทีเช่นเดียวกับสัญญาจ้างแรงงานของเอกชน แต่กลับให้อำนาจนายจ้างสามารถยับยั้งการบอกออกได้ด้วย เป็นต้น ทั้งนี้ บทบัญญัติเหล่านี้มีขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ ตามหลักการที่ว่า การจัดทำบริการสาธารณะของรัฐต้องเป็นไปโดยสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง (The Principle of Continuous) เจตนารมณ์ของกฎหมายจึงแตกต่างจากกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน

## 6. ผลกระทบของร่างกฎหมายที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption Risk Assessment)

6.1 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้มีระบบคณะกรรมการ

มี  ไม่มี

6.2 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้มีระบบอนุมัติ/อนุญาต

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 การเปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างกฎหมาย

คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน ได้เปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างกฎหมายทางเว็บไซต์รัฐสภา [www.parliament.go.th](http://www.parliament.go.th) แล้ว ตั้งแต่วันที่ 12 ธันวาคม 2566



คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร