



สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 27

RIA 007/2569

รายงาน

ผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์
ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมาย

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
(ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(นายเชีย จำปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบ
ที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
หรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ค
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของร่างกฎหมาย	1-1
1. ชื่อร่างกฎหมาย	1-1
2. หลักการและเหตุผล	1-1
3. ผู้เสนอร่างกฎหมาย	1-2
ส่วนที่ 2 การรับฟังความคิดเห็นและสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น	2-1
1. ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น	2-1
2. ตารางเปรียบเทียบร่างกฎหมาย	2-2
3. ผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากร่างกฎหมาย	2-9
4. ประเด็นการรับฟังความคิดเห็น	2-12
5. ระยะเวลาและวิธีการการรับฟังความคิดเห็น	2-12
6. สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น	2-13
ส่วนที่ 3 รายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างกฎหมาย	3-1
1. ความเป็นมา สภาพปัญหา ความจำเป็นที่จะต้องตราพระราชบัญญัติ	3-1
2. ความสอดคล้องของร่างกฎหมาย	3-1
3. ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ	3-2
4. ความสัมพันธ์หรือความใกล้เคียงกับกฎหมายอื่น	3-3
5. ผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย	3-4
6. ผลกระทบของร่างกฎหมายที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (CORRUPTION)	3-6
7. การกำหนดให้มีระบบอนุญาตอนุมัติหรือการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่	3-6
8. การกำหนดให้มีระบบคณะกรรมการ	3-6
9. บทกำหนดโทษ	3-7
10. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย	3-7
ส่วนที่ 4 การเปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างกฎหมาย	4-1

ภาคผนวก

- ภาคผนวก ก รายงานการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ในสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 26
- ภาคผนวก ข รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

บทสรุปผู้บริหาร

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งเสนอโดย นายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ มีหลักการในการกำหนดให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับกับหน่วยงานภาครัฐ การแก้ไขเพิ่มเติมบทค่านิยาม การกำหนดให้สถานประกอบการต้องจ้างงานเป็นรายเดือนทั้งหมดเพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ (เว้นแต่งานเฉพาะเจาะจงที่ไม่ใช่ธุรกิจหลัก) และการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมต่อค่าครองชีพ

เนื่องจากร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ผู้เสนอได้เคยเสนอให้สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 26 พิจารณา ซึ่งมีหลักการทำนองเดียวกันและได้ผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบมาแล้ว คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน จึงได้รับฟังความคิดเห็นด้วยวิธีการพื้นฐานด้วยการรับฟังผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาเพียงช่องทางเดียว โดยมีผลการรับฟังความคิดเห็น ดังนี้

ฝ่ายเห็นด้วย เห็นว่า จะช่วยสร้างความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และทำให้ทุกคนอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกัน โดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างเหมาบริการหรือพนักงานอัตราจ้างของรัฐที่ปัจจุบันขาดสวัสดิการ ไม่มีวันลา ไม่มีประกันสังคม และได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งกฎหมายนี้จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและสิทธิประโยชน์ได้ อีกทั้งจะช่วยเพิ่มความชัดเจนและลดความเหลื่อมล้ำในการบริหารจัดการ ทำให้แรงงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีสิทธิวันลา และการพักผ่อนที่เพียงพอโดยไม่โดนหักเงิน เป็นการสร้างความมั่นคงด้านรายได้และอาชีพ และเป็นการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์เศรษฐกิจ เพราะค่าครองชีพปัจจุบันสูงกว่าค่าจ้างมาก การปรับขึ้นจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตคนรายได้น้อยให้เลี้ยงครอบครัวได้ และช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจจากการหมุนเวียนใช้จ่าย

ฝ่ายไม่เห็นด้วย เห็นว่า หน่วยงานราชการมีกฎหมายและระเบียบปฏิบัติเฉพาะที่สมบูรณ์และดีอยู่แล้ว บริบทของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ไม่ควรนำมารวมกัน ควรปล่อยให้มิอิสระในการจ้างงานตามประเภทงาน (รายวัน รายชั่วโมง รายเดือน) และการระบุให้ผู้มอบหมายงานจัดหาแรงงานชั่วคราวต้องกลายเป็น "นายจ้าง" จะทำให้เกิดความยุ่งยากและเสียเวลาในทางปฏิบัติ และยังมีข้อสังเกตว่า เป็นการเพิ่มภาระต้นทุนหรือข้อจำกัดใหม่แก่ภาคธุรกิจ การจ้างงานควรมีหลากหลายมิติ (รายวัน รายสัปดาห์ รายชั่วโมง) เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นแก่นายจ้างและลูกจ้างที่มีวิถีชีวิตต่างกัน

สำหรับผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายนี้ โดยจะส่งผลกระทบ ดังนี้

1. ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ มีผลกระทบเชิงบวก โดยจะเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจฐานราก เพิ่มกำลังซื้อในระบบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้ทันต่อค่าครองชีพทุกปี และมี

ผลกระทบเชิงลบ ในด้านต้นทุนและความสามารถในการแข่งขัน โดยภาระต้นทุนของผู้ประกอบการเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งการบังคับให้ปรับพนักงานรายวันเป็นรายเดือนทั้งหมด และการผูกสูตรปรับค่าแรงขั้นต่ำกับ GDP หรือเงินเฟ้อ จะทำให้ต้นทุนการดำเนินธุรกิจ (โดยเฉพาะกลุ่ม SMEs) สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ยังมีความเสี่ยงต่อการย้ายฐานผลิตและภาวะเงินเฟ้อ

2. ผลกระทบต่อสังคม

1) ลูกจ้างรายวันและแรงงานนอกระบบ จะได้รับความคุ้มครองที่เท่าเทียม ได้รับสิทธิวันหยุด วันลาพักผ่อน โดยไม่ถูกหักเงินค่าจ้าง ช่วยให้แรงงานมีเวลาพักผ่อน มีความสุข และมีเวลาดูแลสถาบันครอบครัวได้ดีขึ้น

2) ลดปัญหาที่เกิดจากช่องว่างและความเป็นธรรมระหว่าง "ลูกจ้างรายวัน" กับ "ลูกจ้างรายเดือน" รวมถึงปัญหาความเหลื่อมล้ำในกลุ่มลูกจ้างเหมาบริการหรือพนักงานอัตราจ้างที่เคยถูกเลือกปฏิบัติ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกัน

3) ความเสี่ยงด้านการเลิกจ้างและเปลี่ยนไปใช้เทคโนโลยี หากกฎหมายมีความตึงตัว นายจ้างที่แบกรับต้นทุนไม่ไหวอาจเลือกที่จะเลิกจ้างแรงงานบางส่วน แล้วหันไปพึ่งพาเทคโนโลยีหรือระบบอัตโนมัติแทน ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาการว่างงานในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ

3. ผลกระทบอื่นที่สำคัญ

1) ผลกระทบต่อภาระงบประมาณแผ่นดิน เนื่องจากการแก้ไขกฎหมายนี้ กำหนดให้ครอบคลุมไปถึงหน่วยงานราชการ ส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจด้วย ทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานกลุ่มลูกจ้างเหมาบริการจำนวนมหาศาลให้ได้รับสิทธิประโยชน์ ส่งผลให้ภาครัฐต้องแบกรับภาระงบประมาณแผ่นดินในการจ่ายสวัสดิการและค่าจ้างเพิ่มขึ้นอย่างมหาศาล ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเนื่องไปถึงการจัดสรรงบประมาณพัฒนาประเทศ หรือการจัดเก็บภาษี

2) ความยุ่งยากในทางปฏิบัติและการเลียงกฎหมาย โดยการกำหนดบทนิยาม "นายจ้าง" ที่กว้างขึ้นและครอบคลุมไปถึงผู้จัดหาแรงงาน อาจทำให้เกิดความซับซ้อนและข้อพิพาททางกฎหมายในทางปฏิบัติ นอกจากนี้ นายจ้างบางส่วนอาจพยายามหาช่องว่างเลียงกฎหมายโดยเปลี่ยนไปใช้รูปแบบ "สัญญาจ้างทำของ" หรือใช้การจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายแทนเพื่อหลบเลี่ยงระบบจ้างงานรายเดือน

ส่วนผลกระทบที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption Risk Assessment) ไม่มีความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) แต่อย่างใด



รายงานผลการรับฟังความคิดเห็น

และรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมาย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของร่างกฎหมาย

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

☐ กฎหมายใหม่

☒ แก้ไขเพิ่มเติม

☐ ยกเลิก

2. หลักการและเหตุผล

2.1 หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

1) กำหนดให้ยกเลิกความในมาตรา 4 และกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ

2) กำหนดให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “วันลา” เพื่อขยายขอบเขตของบทนิยาม ให้มีความครอบคลุมมากขึ้น โดย “นายจ้าง” ให้หมายความครอบคลุมถึงการจ้างงานด้วยสัญญาต่าง ๆ เพื่อให้อีกบุคคลได้รับค่าตอบแทน และรวมถึงผู้ประกอบการหรือภาครัฐ ที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใด เป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน และ “วันลา” ครอบคลุมถึงการลาเพื่อการอื่นใด ที่ปรากฏในพระราชบัญญัติฉบับนี้ (ร่างมาตรา 4 และร่างมาตรา 5)

3) กำหนดให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “การจ้างงานรายเดือน” เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำปี สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึง เวลาสามสิบวัน และเพิ่มบทนิยามคำว่า “หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วน ราชการที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นและในฐานะเป็นกรม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ศาล และหน่วยงานอื่นของรัฐ โดยไม่รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรัฐวิสาหกิจ และคำว่า “หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ” หมายความว่า หน่วยงานอื่นของรัฐซึ่งมิใช่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ (ร่างมาตรา 5 และร่างมาตรา 7)

4) กำหนดให้การจ้างงานในสถานประกอบการ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะซึ่งมิใช่ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้ใช้ระบบสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยรับรองรายรับไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่ากับ พนักงานระบบอื่นของนายจ้าง โดยผู้ทำงานเป็นรายวัน หรือ รายขึ้น ต้องมีสัญญาจ้างงาน เมื่อคิดหน่วยทำงาน ต้องได้รับผลตอบแทนไม่ต่ำกว่าพนักงานรายเดือน อย่างน้อยหนึ่งฉบับ (ร่างมาตรา 9)

5) กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างต้องปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มทุกปีในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ประกาศโดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรืออัตราเงินเฟ้อตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ ตามแต่ว่าอัตราใดมากกว่า ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นว่า เกิดสถานการณ์อันเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศ คณะรัฐมนตรีอาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในปีนั้นได้ และให้กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปี ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ ในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตรา มากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ลูกจ้าง ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปี โดยคำนวณจากอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ และเพิ่มให้สามารถปรับเพิ่มร้อยละการเพิ่มของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ แรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ต่ออายุงานหนึ่งปี วิธีการคำนวณค่าจ้าง และอัตราค่าจ้างสูงสุดที่ไม่ต้อง ปรับขึ้นตามความในวรรคห้า ผ่านการแก้ไขกฎกระทรวงได้ (ร่างมาตรา 10)

6) กำหนดให้เพื่อบทกำหนดโทษในกรณีที่นายจ้างทำสัญญาในลักษณะอื่นใดกับลูกจ้าง โดยมีเจตนาเพื่ออำพรางสัญญาจ้างแรงงาน (ร่างมาตรา 11)

2.2 เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่าสามสิบล้านคนในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างปรากฏชัด ในการนี้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการคุ้มครอง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรอง และเพิ่มเวลาเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ สมควรแก้ไขบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” และ “วันลา” และเพิ่มเติมบทนิยาม คำว่า “การจ้างงานรายเดือน” กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ้างงานเป็นรายเดือนทั้งหมด โดยไม่เลือกปฏิบัติ อีกทั้ง แก้ไขข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

3. ผู้เสนอร่างกฎหมาย

☒ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

☐ ประชาชนเข้าชื่อเสนอกฎหมาย

นายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ เป็นผู้เสนอ

ส่วนที่ 2 การรับฟังความคิดเห็นและสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น

1. ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่าสามสิบล้านคนในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างปรากฏชัด ดังนั้น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรอง และเพิ่มเวลาเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ จึงเสนอแก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

1) กำหนดให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ (ร่างมาตรา 3)

2) แก้ไขเพิ่มเติมบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” และ “วันลา” เพื่อขยายขอบเขตของบทนิยามให้มีความครอบคลุมมากขึ้น โดย “นายจ้าง” ให้ความหมายครอบคลุมถึงการจ้างงานด้วยสัญญาต่าง ๆ เพื่อให้อีกบุคคลได้รับค่าตอบแทน และรวมถึงผู้ประกอบการหรือภาครัฐ ที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน และ “วันลา” ครอบคลุมถึงการลาเพื่อการอื่นใดที่ปรากฏในพระราชบัญญัติฉบับนี้ (ร่างมาตรา 4 และร่างมาตรา 5)

3) เพิ่มบทนิยามคำว่า “การจ้างงานรายเดือน” เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำ และเต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงเวลาสามสิบวัน คำว่า “หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นและในฐานะเป็นกรม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ศาล และหน่วยงานอื่นของรัฐ โดยไม่รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรัฐวิสาหกิจ และคำว่า “หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ” หมายความว่า หน่วยงานอื่นของรัฐซึ่งมิใช่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ (ร่างมาตรา 6 และร่างมาตรา 7)

4) กำหนดให้การจ้างงานในสถานประกอบการ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมด โดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะซึ่งไม่ใช่ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้ใช้ระบบสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลา โดยรับรองรายรับไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่ากับพนักงานระบบอื่นของนายจ้าง โดยผู้ทำงานเป็นรายวันหรือรายขึ้น ต้องมีสัญญาจ้างงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับผลตอบแทนไม่ต่ำกว่าพนักงานรายเดือน อย่างน้อยหนึ่งฉบับ (ร่างมาตรา 9)

5) กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างต้องปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มทุกปี ในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ประกาศโดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรืออัตราเงินเฟ้อตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ ตามแต่ว่าอัตราใดมากกว่า ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นว่า

เกิดสภาวะการณ์อันเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศ คณะรัฐมนตรีอาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในปีนั้นได้ และให้กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปีของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ ในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตรา มากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปี โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ และให้สามารถปรับเพิ่มร้อยละการเพิ่มของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ต่ออายุงานหนึ่งปี วิธีการคำนวณค่าจ้าง และอัตราค่าจ้างสูงสุดที่ไม่ต้องปรับขึ้นตามความในวรรคห้า ผ่านการแก้ไขกฎกระทรวงได้ (ร่างมาตรา 10)

6) เพิ่มบทกำหนดโทษในกรณีที่นายจ้างทำสัญญาในลักษณะอื่นใดกับลูกจ้างโดยมีเจตนาเพื่ออำพรางสัญญาจ้างแรงงาน (ร่างมาตรา 11)

2. ตารางเปรียบเทียบร่างแก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชีย จำปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่ (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้	มาตรา 3 ให้ยกเลิกความในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน <u>“มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่</u> <u>รวมถึง</u> (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน <u>รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์</u> <u>(3) หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานในกำกับ</u> <u>ดูแลของรัฐที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือ</u> <u>พระราชกฤษฎีกา</u> นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง สหประชาชาติสหประชาชาติให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชียว จำปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
	<u>ในกรณีที่หน่วยงานตาม (1) (2) และ (3) ได้มีพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน</u> <u>การตราพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใด ให้คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง โดยไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้”</u>
มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง (1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง (2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย	มาตรา 4 ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายความรวมถึง (1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง (2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชีย จำปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
	(3) <u>ผู้ประกอบการ ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ ที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหางานมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ทั้งนี้ บุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม</u>
มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ “วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร	มาตรา 5 ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “วันลา” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน ““วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร หรือลาเพื่อการอื่นใดที่ปรากฏในพระราชบัญญัติฉบับนี้”
มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ “การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่ยาวเกินกว่าที่กำหนดตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี	มาตรา 6 ให้เพิ่มบทนิยาม คำว่า “การทำงานรายเดือน” ระหว่างบทนิยามคำว่า “การทำงานล่วงเวลา” และ “ค่าล่วงเวลา” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชีย จำปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน	<u>“การจ้างงานรายเดือน” หมายความว่า การจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนอันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงเวลาสามสิบวัน”</u>
มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ “รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้	มาตรา 7 ให้เพิ่มบทนิยาม คำว่า “หน่วยงานของรัฐ” และ “หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ” ต่อจากบทนิยามคำว่า “รัฐมนตรี” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 <u>“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นและในฐานเป็นกรม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ศาล และหน่วยงานอื่นของรัฐ โดยไม่รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรัฐวิสาหกิจ</u> <u>“หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ” หมายความว่า หน่วยงานอื่นของรัฐซึ่งมิใช่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ”</u>
	มาตรา 8 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชีย จำปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
	“ <u>ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีมีหน้าที่และอำนาจกำหนด นิยามเพิ่มเติมตราบเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อ บทบัญญัติตามพระราชบัญญัตินี้ โดยตราเป็นพระ ราชกฤษฎีกา</u> ”
	มาตรา 9 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น มาตรา 23/2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 <u>“มาตรา 23/2 การจ้างงานในสถานประกอบการ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมด โดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มี ความเฉพาะซึ่งไม่ใช่ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้นายจ้างใช้สัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลา โดยจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและ ให้ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับลูกจ้างรายเดือน สำหรับลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้าง ตามผลงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับค่าจ้าง ไม่น้อยกว่าลูกจ้างรายเดือน”</u>
มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและ พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้าง ได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึง ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการ ครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและ	มาตรา 10 ให้ยกเลิกความในมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 และให้ใช้ความ ต่อไปนี้แทน “มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและ พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้าง ได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึง ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการ ครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเซีย จำปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
บริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทาง เศรษฐกิจและสังคม	อธิบดีฯ ตรวจสมรรถนะของช่างอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์แรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทาง เศรษฐกิจและสังคมกำหนดอัตราค่าจ้างโดยอัตรา การเพิ่มประจำปีไม่น้อยกว่าอัตราการขยายตัว ทางเศรษฐกิจ ตามประกาศของสำนักงานสภา พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือ อัตราเงินเฟ้อตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ ตามแต่อัตราใดมากกว่า ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นว่าเกิดสภาวะการณ์ อันเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศ คณะรัฐมนตรี อาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนด ในปีนั้นได้ การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะ กำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการ คุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบาง ประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณา กำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้น หรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้าง ดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและ พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้าง ได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชีย จำปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด	โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปีของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ และในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตราต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปี โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ การปรับเพิ่มร้อยละ การเพิ่มของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ ต่ออายุงานหนึ่งปี และวิธีการคำนวณค่าจ้างตามความในวรรคห้าให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”
	มาตรา 11 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 144/2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 “มาตรา 144/2 ในกรณีที่นายจ้างทำสัญญาในลักษณะอื่นใดกับลูกจ้างเพื่ออำพรางสัญญาจ้างแรงงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

3. ผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากร่างกฎหมาย

3.1 ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3.2 ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยอ้อม

- 1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 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) องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ
- 65) บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
- 66) บริษัท ขนส่ง จำกัด
- 67) บริษัท อุรุพงษ์ 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) สำนักงานธนารักษ์
- 78) ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย
- 79) องค์การคลังสินค้า
- 80) บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด
- 81) การยางแห่งประเทศไทย
- 82) การยาสูบแห่งประเทศไทย
- 83) บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
- 84) สมาหการค้าแห่งประเทศไทย
- 85) สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
- 86) สมาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย
- 87) สมาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
- 88) มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ

3.3 ผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไป

ประชาชน

4. ประเด็นการรับฟังความคิดเห็น

4.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับกับ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ

4.2 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการแก้ไขเพิ่มเติมบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “วันลา” “การจ้างงานรายเดือน” “หน่วยงานของรัฐ” “หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ” และให้คณะรัฐมนตรี สามารถเพิ่มคำนิยามได้ตราบเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยตราเป็นพระราช กฤษฎีกา

4.3 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้สถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวัน และรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มี ความเฉพาะซึ่งไม่ใช่ธุรกิจหลักของนายจ้างและกำหนดให้ผู้ใช้แรงงานได้รับสวัสดิการเท่ากับพนักงาน ระบบอื่นของนายจ้าง

4.4 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้าง ขึ้นต่ำให้เหมาะสมต่อค่าครองชีพและเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

4.5 ท่านเห็นว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวกับการไม่ต้องนำกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไปใช้บังคับ บทนิยาม ลักษณะการจ้างงานรายวันและรายเดือน และการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ของคณะกรรมการค่าจ้าง มีปัญหาในทางปฏิบัติอย่างไร และการเสนอร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ จะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้หรือไม่ เพียงใด

4.6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

5. ระยะเวลาและวิธีการการรับฟังความคิดเห็น

5.1 กรอบระยะเวลาดำเนินการสำหรับการจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ ผลกระทบ การรับฟังความคิดเห็น จำนวน 30 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ 23 เมษายน ถึงวันที่ 9 มิถุนายน 2569 และการจัดทำรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจาก ร่างกฎหมายให้แล้วเสร็จภายใน 45 วันทำการ ตั้งแต่วันที่ 10 มิถุนายน ถึงวันที่ 22 กรกฎาคม 2569

5.2 วิธีการรับฟังความคิดเห็น

(1) ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา และส่งประเด็นไปรับฟังความคิดเห็น จากผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง



(1.1) ระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็น ตั้งแต่วันที่ 23 เมษายน ถึงวันที่ 22 พฤษภาคม 2569 รวมจำนวน 30 วัน

(1.2) ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th



(1.3) ส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้อง

ไม่ได้ส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้มีหลักการทำนองเดียวกับร่างที่เคยเสนอในสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 26 ซึ่งเคยส่งประเด็นไปรับฟังความเห็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว

(2) การรับฟังความคิดเห็นด้วยวิธีการอื่น

- ไม่มี

6. สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น

6.1 ข้อมูลทั่วไปผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น

(1) จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th/section77 มีผู้เข้าเยี่ยมชมหน้าการรับฟังความคิดเห็นร่างกฎหมายฉบับนี้ จำนวน 3,297 คน โดยมีผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น จำนวน 213 คน ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเรียงตามลำดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ดังนี้

เพศ ชาย จำนวน 138 คน หญิง จำนวน 75 คน

อายุ Baby Boomer (เกิดก่อน พ.ศ. 2508) จำนวน 17 คน Generation X (เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2522) จำนวน 88 คน Generation Y (เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523 - 2540) จำนวน 91 คน Generation Z (เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2541 - 2565) จำนวน 17 คน

ระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. จำนวน 84 คน ปริญญาตรี จำนวน 83 คน
สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 8 คน

อาชีพ รับจ้าง จำนวน 92 คน อื่น ๆ โปรตระบุ จำนวน 71 คน ค้าขาย/ทำธุรกิจ
ส่วนตัว จำนวน 26 คน รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 10 คน นักเรียน/นักศึกษา จำนวน 9 คน
เกษตรกร จำนวน 3 คน ข้าราชการบำนาญ จำนวน 2 คน

ความเกี่ยวข้องกับร่างกฎหมายในฐานะ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน จำนวน 24 คน ประชาชน จำนวน 189 คน

(2) จากการส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้อง

- ไม่มี

6.2 ผลการรับฟัง

6.2.1 ผลการรับฟังผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th
สรุปได้ดังนี้

(1) ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับกับ
ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
- ช่วยสร้างความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และ ทำให้ทุกคนอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกัน โดยเฉพาะ กลุ่มลูกจ้างเหมาบริการหรือพนักงานอัตราจ้างของ รัฐที่ ปัจจุบันขาดสวัสดิการ ไม่มีวันลา ไม่มี ประกันสังคม และได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าค่าแรง ขั้นต่ำ ซึ่งกฎหมายนี้จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต และสิทธิประโยชน์ได้ (เว็บไซต์)	- หน่วยงานราชการมีกฎหมายและระเบียบ ปฏิบัติเฉพาะที่สมบูรณ์และดีอยู่แล้ว เช่น พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือ พ.ร.บ.แรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และบริบทของแต่ละหน่วยงาน มีความแตกต่างกัน ไม่ควรนำมารวมกัน (เว็บไซต์) - กรณีร่างมาตรา ๔ วรรคหนึ่ง อาจส่งผลให้เกิด ปัญหาทางด้านการบังคับใช้ได้ เนื่องจากกฎหมาย แรงงานภาคเอกชน มีการจัดทำ ปรับปรุง พัฒนา และประกาศใช้ในลักษณะที่แตกต่าง และถูกแยก ออกเป็นคนละส่วนกับกฎหมายแรงงานภาค รัฐวิสาหกิจ รวมถึงภาคราชการมาตั้งแต่แรก จึงมี เนื้อหาสาระที่มีความแตกต่างกันพอสมควร ดังนั้น การนำกฎหมายแรงงานภาคเอกชนมาบังคับใช้แก่รัฐ วิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐซึ่งเป็นองค์กรที่มี บริบทแตกต่างกับภาคเอกชน อาจก่อให้เกิด ผลกระทบในวงกว้าง และอาจก่อให้เกิดความสับสน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	ขึ้นได้ (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลเพิ่มทางอีเมล) -- กรณีร่างมาตรา ๔ วรรคสอง จะส่งผลให้เกิดความยากลำบากในการบังคับใช้ ในแง่ของความเป็นจริง เนื่องจากในการพิจารณาประเด็นทางด้านแรงงานที่เกิดขึ้น จะต้องพิจารณาใช้และตีความกฎหมายทั้งจากพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 พร้อมทั้งประกาศของ ครรส. ทุกฉบับ ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมไปถึงกฎกระทรวงฉบับต่าง ๆ ที่ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลเพิ่มทางอีเมล) - เนื่องจากรัฐวิสาหกิจมีพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เป็นกฎหมายที่บัญญัติรับรองคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจอยู่แล้ว การออกกฎหมายดังกล่าว อาจทำให้มีการตีความกฎหมายและมีความยุ่งยากในการบังคับใช้จริง ทั้งอาจเกิดประเด็นกฎหมายขัดกันได้ (ธนาคารออมสิน ให้ข้อมูลเพิ่มทางอีเมล)

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

1) เสนอให้ครอบคลุมกลุ่มลูกจ้างเหมาบริการภาครัฐอย่างชัดเจน เนื่องจากที่ผ่านมา มักถูกตีตกหรือถูกตีความเลียงกฎหมายโดยกรมบัญชีกลาง และมีข้อสังเกตว่า ภาครัฐต้องคำนึงถึงภาระงบประมาณแผ่นดินที่อาจเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการจัดเก็บภาษีประชาชน (เว็บไซต์)

2) ในปัจจุบัน ประกาศฉบับต่าง ๆ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ครรส.) อันมีผลใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจนั้น ในส่วนของขั้นตอนและกระบวนการเพื่อยกเลิกหรือแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของ ครรส. จะไม่มีความซับซ้อน ในขณะที่ขั้นตอนและกระบวนการเพื่อยกเลิกหรือแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงาน ในภาคเอกชนซึ่งเป็นกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ อันได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติเงินทดแทน

พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จะมีกระบวนการและขั้นตอนมากพอสมควร (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลเพิ่มเติมทางอีเมล)

3) เมื่อพิจารณาในมุมของรัฐวิสาหกิจ สิทธิและหน้าที่ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง อยู่ภายใต้บังคับของ พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ และ ประกาศ ครรส. ซึ่งสิทธิและหน้าที่ดังกล่าว ก็มีความสอดคล้องกับ พ.ร.บ. คู่ครองแรงงานอยู่แล้ว จึงไม่มีความจำเป็นต้องแก้ไขให้น้ำ พ.ร.บ. คู่ครองแรงงานฯ มาปรับใช้แก่รัฐวิสาหกิจอีก เนื่องจากการแก้ไขประกาศ ครรส. ให้สอดคล้องกับ กฎหมายคู่ครองแรงงานทำได้ง่ายและมีความซับซ้อนน้อยกว่า (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลเพิ่มเติมทางอีเมล)

4) หากกฎหมายมีวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของผู้รับจ้างกับลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 จะเป็นการเหมาะสมกว่า (ธนาคารออมสิน ให้ข้อมูลเพิ่มเติมทางอีเมล)

หมายเหตุ : ความคิดเห็นจากหน่วยงานปรากฏในรายงานการรับฟังความคิดเห็น และการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติคู่ครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งเสนอโดยนายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ ในสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 26 (ภาคผนวก ก)

(2) ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการแก้ไขเพิ่มเติมบทคำนิยามคำว่า “นายจ้าง” “วันลา” “การจ้างงานรายเดือน” “หน่วยงานของรัฐ” “หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ” และให้ คณะรัฐมนตรีสามารถเพิ่มคำนิยามได้ตราบทที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายคู่ครองแรงงานโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
- ช่วยเพิ่มความชัดเจนและลดความเหลื่อมล้ำ ในการบริหารจัดการ ทำให้แรงงานมีความมั่นคง ในอาชีพ มีสิทธิวันลาและการพักผ่อนที่เพียงพอ โดยไม่โดนหักเงิน และเห็นด้วยที่ให้ ครม. สามารถปรับเพิ่มนิยามได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไข พ.ร.บ. ทั้งฉบับ (เว็บไซต์)	- คำนิยามเดิมใน พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน ปัจจุบัน มีความชัดเจนและครอบคลุมทุกมิติอยู่แล้ว ควรปล่อยให้มิอิสระในการจ้างงานตามประเภทงาน (รายวัน รายชั่วโมง รายเดือน) ไม่ควรจำกัด และ หากระบุให้ผู้มอบหมายงานจัดหาแรงงานชั่วคราว ต้องกลายเป็น "นายจ้าง" จะทำให้เกิดความยุ่งยาก และเสียเวลาในทางปฏิบัติ (เว็บไซต์) - กรณีคำนิยาม “นายจ้าง” มีความเห็นและ ข้อเสนอแนะเช่นเดียวกับประเด็นคำถามข้อ (1) (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลเพิ่มเติมทางอีเมล)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	- กรณีคำนิยาม “วันลา” ถ้อยคำว่า “...หรือลาเพื่อการอื่นใดที่ปรากฏในพระราชบัญญัตินี้” เป็นการกำหนดให้ครอบคลุมถึงกรณีวันลาที่กฎหมายยังมิได้มีการบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งส่งผลให้เกิดการบังคับให้นายจ้างจำต้องกำหนดเพิ่มประเภทวันลาและเป็นประเภทวันลา ที่กฎหมายยังมิได้มีการบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และยากแก่การบังคับใช้ และการบริหารจัดการเนื่องจากไม่มีความชัดเจนว่าหมายถึงวันลาประเภทใดอย่างไร (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลเพิ่มทางอีเมล) - กรณีคำนิยาม “การจ้างงานรายเดือน” เป็นส่วนหนึ่งซึ่งอยู่ภายใต้บทนิยามของคำว่า “สัญญาจ้าง” “ค่าจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม อยู่แล้วในปัจจุบัน โดยมีประเด็นปัญหาที่จำเป็นต้องเพิ่มบทนิยามคำว่า “การจ้างงานรายเดือน” แยกออกมาอีก (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลเพิ่มทางอีเมล) - การระบุว่า “หนึ่งเดือนหมายถึงเวลาสามสิบวัน” ในคำนิยาม “การจ้างงานรายเดือน” อาจพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของบทนิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ที่มีคำว่ารายเดือนอยู่แล้วได้ หากประสงค์จะให้เกิดความชัดเจนเกิดความเป็นมาตรฐานเดียวกันระหว่างสถานประกอบการ และลดปัญหาความคลาดเคลื่อนในการตีความสิทธิประโยชน์ ของลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน มิได้จำเป็นต้องกำหนดแยกออกมาอีกหนึ่งคำนิยาม (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลเพิ่มทางอีเมล)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	- กรณีคำนิยาม “หน่วยงานของรัฐ” และ “หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ” ไม่เห็นด้วย มีเหตุผลเช่นเดียวกับประเด็นคำถามข้อ (1) (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลเพิ่มเติมทางอีเมล) - เนื่องจากรัฐวิสาหกิจมีพระราชบัญญัติ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เป็นกฎหมาย ที่บัญญัติรับรองคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ อยู่แล้ว การออกกฎหมายดังกล่าว อาจทำให้มีการตีความกฎหมายและมีความยุ่งยากในการบังคับใช้จริง ทั้งอาจเกิดประเด็นกฎหมายขัดกันได้ (ธนาคารออมสิน ให้ข้อมูลเพิ่มเติมทางอีเมล)

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

1) การแก้ไขไม่ควรเป็นการเพิ่มภาระต้นทุนหรือข้อจำกัดใหม่แก่ภาคธุรกิจ เพราะความไม่แน่นอนทางกฎหมายจะทำให้ผู้ประกอบการวางแผนงบประมาณประจำปีได้ยาก และในการกำหนดคำนิยาม ควรผ่านกระบวนการไตรภาคีหรือความเห็นชอบจากรัฐสภาเป็นหลัก (เว็บไซต์)

2) หากกฎหมายมีวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของผู้รับจ้างกับลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 จะเป็นการเหมาะสมกว่า (**ธนาคารออมสิน ให้ข้อมูลเพิ่มเติมทางอีเมล**)

หมายเหตุ : ความคิดเห็นจากหน่วยงานปรากฏในรายงานการรับฟังความคิดเห็น และการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งเสนอโดยนายเชีย จัปปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ ในสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 26 (ภาคผนวก ก)

(3) ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้สถานประกอบการที่มีการจ้างงาน รายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะซึ่งไม่ใช่ธุรกิจหลักของนายจ้างและกำหนดให้ผู้ใช้งานได้รับสวัสดิการ เท่ากับพนักงานระบบอื่นของนายจ้าง

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
- เป็นการสร้างความมั่นคงด้านรายได้และอาชีพ เนื่องจากลูกจ้างรายวันไม่มีความมั่นคง	- การจ้างงานควรมีหลากหลายมิติ (รายวัน รายสัปดาห์ รายชั่วโมง) เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
เสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้างลอยแพ และไม่ได้รับสวัสดิการ (โดยเฉพาะสวัสดิการการลา) การปรับเป็นรายเดือนจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเสมอภาค (เว็บไซต์) - ปัจจุบันธนาคารมีการจ้างเป็นรายเดือนในงานที่เกี่ยวกับธุรกิจของธนาคารอยู่แล้ว โดยไม่เลือกปฏิบัติ (ธนาคารออมสิน ให้ข้อมูลเพิ่มเติมทางอีเมล)	แก่นายจ้างและลูกจ้างที่มีวิถีชีวิตต่างกัน เป็นการเพิ่มภาระต้นทุนแก่ผู้ประกอบการสูงเกินไปในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ซึ่งอาจส่งผลให้ราคาสินค้าแพงขึ้น เกิดเงินเฟ้อ หรือทำให้นายจ้างหันไปจ้างแรงงานต่างด้าวแทน นอกจากนี้ มีข้อกังวลเรื่องพฤติกรรมของลูกจ้างบางกลุ่มที่ขาดความรับผิดชอบ (เว็บไซต์) - การกำหนดให้ใช้รูปแบบการจ้างงานเพียงแบบเดียวอาจขัดหรือแย้งต่อ หลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) อันขึ้นอยู่กับการแสดงเจตนาตกลงกันระหว่างผู้ที่จะเข้าเป็นคู่สัญญา ทั้ง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้ เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นเอกเทศสัญญาลักษณะหนึ่งตามบรรพ 3 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งเป็นสัญญาที่ไม่มี “แบบ” และขึ้นอยู่กับการแสดงเจตนาเสนอสนองต้องตรงกันของคู่สัญญา ในการออกแบบรายละเอียดของสัญญาจ้างแรงงานต่าง ๆ トラบเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลเพิ่มเติมทางอีเมล) - บางหน่วยงานหรือสถานประกอบการในภาคเอกชน จำเป็นต้องใช้โครงสร้างการจ้างงานที่แตกต่างกัน เช่น การจ้างงานรายวัน รายชั่วโมง รายชิ้น หรือการจ้างงานแบบยืดหยุ่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะธุรกิจ ความผันผวนของวัฏจักรการผลิต ความต้องการแรงงานเฉพาะด้าน หรือข้อจำกัดด้านต้นทุนที่แตกต่าง จากธุรกิจขนาดใหญ่ การบังคับให้การจ้างงานส่วนใหญ่ต้องเป็นแบบ “รายเดือน” อาจทำให้ผู้ประกอบการบางรายไม่สามารถบริหารต้นทุนแรงงานได้อย่างเหมาะสม เพิ่มภาระด้าน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	สวัสดิการเกินความจำเป็น และลดความคล่องตัวของตลาดแรงงานโดยรวม แม้ร่างกฎหมายจะมีข้อยกเว้นสำหรับลักษณะ การจ้างงานที่มีความเฉพาะซึ่งไม่ใช่ธุรกิจหลักของนายจ้างก็ตาม และยังอาจจะต้องตีความเรื่องคำว่า “ธุรกิจหลัก” อีกด้วย (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลเพิ่มเติมทางอีเมล)

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

- เสนอให้รักษารูปแบบการจ้างรายวันไว้ แต่ให้เข้มงวดเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ หรือหากทำงานต่อเนื่องเกิน 60 วันควรปรับเป็นรายเดือนเพื่อป้องกันการจ้างรายวันไปเรื่อย ๆ พร้อมทั้งข้อสังเกตว่านายจ้างอาจเลี่ยงกฎหมายไปใช้ "สัญญาจ้างทำของ" แทน และควรระบุนิยามของ "ธุรกิจหลัก" ให้ชัดเจน (เว็บไซต์)

หมายเหตุ : ความคิดเห็นจากหน่วยงานปรากฏในรายงานการรับฟังความคิดเห็น และการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งเสนอโดยนายเชีย จ่าปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ ในสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 26 (ภาคผนวก ก)

(4) ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมต่อค่าครองชีพและเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
- เป็นการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์เศรษฐกิจ เพราะค่าครองชีพปัจจุบันสูงกว่าค่าจ้างมาก (โดยเฉพาะกลุ่มจ้างเหมาภาครัฐที่ค่าแรงคงที่มานานกว่า 10 ปี) การปรับขึ้นจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตคนรายได้น้อยให้เลี้ยงครอบครัวได้ และช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจจากการหมุนเวียนใช้จ่าย (เว็บไซต์) - ปัจจุบันธนาคารมีโครงสร้างเงินเดือนที่เหมาะสมแล้ว (ธนาคารออมสิน ให้ข้อมูลเพิ่มเติมทางอีเมล)	- ระบบคณะกรรมการค่าจ้าง (ไตรภาคี) ในปัจจุบันทำงานได้ดีและเป็นธรรมอยู่แล้ว ไม่ควรให้นักการเมืองเข้ามาแทรกแซงเพื่อหาเสียง อีกทั้งค่าจ้างควรปรับขึ้นตามความสามารถของบุคคล หากบังคับปรับขึ้นทั้งที่ลูกจ้างไม่มีคุณภาพจะส่งผลกระทบต่อต้นทุน และถ้าราคาสินค้าขึ้นตามก็จะไม่เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (เว็บไซต์) - การปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาปัจจัยหลายด้านประกอบกัน ทั้งสภาพเศรษฐกิจ ความสามารถในการรองรับต้นทุน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	แรงงานของผู้ประกอบการ แต่ละประเภท ความแตกต่างของอุตสาหกรรม และสถานการณ์ตลาดแรงงานในระดับพื้นที่ ซึ่งที่ผ่านมากฎหมายแรงงานทั้งภาคเอกชน ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคอื่น ๆ มิได้มีบทบาทบัญญัติบังคับให้ต้องมีการปรับเพิ่มค่าจ้างเป็นประจำทุกปีอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในกฎหมายแต่อย่างใดทั้งสิ้น การกำหนดบังคับแบบตายตัวให้มีการปรับขึ้นต่ำ จึงอาจไม่สอดคล้องกับสภาพความจริงของภาคธุรกิจและอาจก่อให้เกิดภาระเกินสมควร เนื่องจากผู้ประกอบการแต่ละรายมีศักยภาพทางเศรษฐกิจไม่เท่ากัน (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลเพิ่มทางอีเมล)

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

- รัฐควรใช้วิธีควบคุมและลดค่าครองชีพ/ค่าใช้จ่ายต่างๆ แทนการขึ้นค่าแรง และหากมีการปรับขึ้นค่าแรง รัฐบาลต้องมีมาตรการช่วยเหลือเยียวยานายจ้างควบคู่กันไปด้วย เช่น การลดหย่อนภาษี หรือให้คณะกรรมการไตรภาคียังคงมีบทบาทหลักในการประเมินความพร้อมของภาคธุรกิจ ไม่ควรใช้สูตรคณิตศาสตร์ผูกมัดตายตัว (เว็บไซต์)

หมายเหตุ : ความคิดเห็นจากหน่วยงานปรากฏในรายงานการรับฟังความคิดเห็น และการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งเสนอโดยนายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ ในสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 26 (ภาคผนวก ก)

(5) ท่านเห็นว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวกับการไม่ต้องนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานไปใช้บังคับ บทนิยาม ลักษณะการจ้างงานรายวันและรายเดือน และการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้าง มีปัญหาในทางปฏิบัติอย่างไร และการเสนอร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ จะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้หรือไม่ เพียงใด

1) มีผู้เห็นว่า กฎหมายเดิมมีปัญหาและร่างนี้แก้ไขได้ เพราะกฎหมายเดิมล้าหลัง ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดช่องว่างให้ภาครัฐและเอกชนเลี่ยงกฎหมายไปใช้รูปแบบ "จ้างเหมาบริการ" ซึ่งไร้สวัสดิการและสิทธิการรักษาพยาบาล การร่างกฎหมายฉบับนี้จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างมาตรฐานที่เท่าเทียมกันได้จริง (เว็บไซต์)

2) มีผู้เห็นว่า กฎหมายเดิมไม่มีปัญหาและร่างนี้แก้ไขไม่ได้ เพราะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับใช้มาได้ดีตลอด 28 ปี ปัญหาไม่ได้อยู่ที่ตัวกฎหมาย ร่างฉบับนี้ถูกมองว่าเป็นไปเพื่อประโยชน์ทางการเมือง และหากนำมาบังคับใช้จริงแบบดั่งตัว (Rigidity) จะทำลายระบบเศรษฐกิจ ธุรกิจ SMEs อาจล้มละลาย หรือเลือกเลิกจ้างแล้วนำเทคโนโลยี AI มาใช้แทน (เว็บไซต์)

3) หากร่างกฎหมายนี้ผ่านเป็นกฎหมาย ต้องตามไปแก้ไขกฎกระทรวงและระเบียบต่าง ๆ (เช่น ของกรมบัญชีกลาง) ให้สอดคล้องกันด้วย ไม่เช่นนั้นเจ้าหน้าที่จะอ้างระเบียบเดิมในการปฏิบัติ นอกจากนี้ ควรระวังเรื่องการเปลี่ยนรูปแบบการจ้างจากรายวันเป็นรายเดือนทันที เพราะหากไม่มีมาตรการอุดหนุนจากรัฐ นายจ้างอาจเลือกเลิกจ้างเพื่อความอยู่รอด (เว็บไซต์)

หมายเหตุ : ความคิดเห็นจากหน่วยงานปราชญ์ในรายงานการรับฟังความคิดเห็น และการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งเสนอโดยนายเชีย จัปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ ในสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 26 (ภาคผนวก ก)

(6) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1) ข้อเสนอแนะเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง โดยเสนอให้กำหนดเวลาทำงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (หยุดเสาร์-อาทิตย์) ให้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำทุกวันที่ 1 พฤษภาคมของทุกปี ปรับอัตราเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา และเสนอให้สถานประกอบการที่มีพนักงานจำนวนมาก (เช่น เกิน 100 หรือ 500 คน) สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ทันที เพื่อป้องกันการเอารัดเอาเปรียบ (เว็บไซต์)

2) ข้อเสนอแนะเพื่อปกป้องผู้ประกอบการและเศรษฐกิจ ควรพิจารณาอย่างรอบด้าน และรับฟังเสียงผู้ประกอบการด้วย การเพิ่มสวัสดิการที่สูงเกินไปอาจไม่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยที่ยังเน้นผลิตสินค้าราคาถูกในปริมาณมาก รวมถึงควรเพิ่มบทลงโทษการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และกำหนดสัดส่วนการจ้างงานเป็นคนไทยร้อยละ 70 และต่างด้าวร้อยละ 30 (เว็บไซต์)

3) ข้อเสนอแนะต่อระบบจ้างเหมาภาครัฐ ควรยกเลิกรูปแบบการ "จ้างเหมาบริการรายเดือนต่อกันไปเรื่อย ๆ" ในหน่วยงานรัฐ แล้วปรับเปลี่ยนให้เป็นพนักงานราชการทั้งหมด เพื่อให้ได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานและความมั่นคงในชีวิตอย่างเท่าเทียม (เว็บไซต์)

4) ไม่เห็นด้วยกับการให้ร่างพระราชบัญญัตินี้ผ่านเป็นกฎหมาย (ธนาคารออมสิน ให้ข้อมูลเพิ่มเติมทางอีเมล)

5) การเปรียบเทียบร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ กับ มาตรา 4/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยฉบับที่ 8 พ.ศ. 2568) ที่บัญญัติว่า “ในกรณีที่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ องค์การมหาชน หน่วยงานของรัฐตามที่กฎหมายกำหนดได้ทำการจ้างบุคคลธรรมดาให้มาทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการหรือในลักษณะเดียวกัน โดยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานสำหรับ

ระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุมกำกับ ดูแลการทำงานของบุคคลที่มาทำงาน ให้หน่วยงานที่จ้างดำเนินการให้บุคคลดังกล่าวได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพักได้ไม่น้อยกว่าตามสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง....”

(1) ปิดช่องว่าง "การจ้างเหมาบริการเพื่อเลี้ยงกฎหมาย"

มาตรา 4/1 เดิม รัฐยอมรับกลาย ๆ ว่ามีการจ้างเหมาบริการบุคคลธรรมดา มานั่งทำงานในออฟฟิศและโดนควบคุมงานเหมือนลูกจ้าง จึงออกกฎหมายมาช่วยเติมสิทธิวันหยุดวันลาให้ ส่วนร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ส่วนราชการจะไม่สามารถใช้เทคนิค "จ้างเหมาบริการ (TOR)" เพื่อตัดสิทธิแรงงานได้อีกต่อไป เพราะร่างมาตรา 11 กำหนดโทษอาญาแก่การทำสัญญาเพื่อ "อำพรางสัญญาจ้างแรงงาน" หากหน่วยงานรัฐเอาคนมานั่งทำงาน มีเวลาเข้า-ออกงานชัดเจน คุมงานเหมือนลูกจ้าง แต่เซ็นสัญญาเป็นจ้างเหมาบริการ หัวหน้าหน่วยงานนั้นอาจมีความผิดทางอาญา

(2) จากสิทธิ "บางประการ" สู่ "ความเท่าเทียมเต็มรูปแบบ"

มาตรา 4/1 เดิม ให้สิทธิเฉพาะ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด และเวลาพักเท่านั้น โดยระบุว่า "ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง" (ซึ่งต้องรอกระทรวงแรงงานออกอนุบัญญัติมาบังคับใช้อีกที)

ส่วนร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ไม่ต้องรอกฎกระทรวงของมาตรา 4/1 อีกต่อไป เพราะร่างนี้ระบุให้ราชการและหน่วยงานของรัฐอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งฉบับ และในร่างมาตรา 9 (มาตรา 23/2) ระบุว่า คนที่ทำงานในลักษณะนี้จะต้องได้รับ "สวัสดิการเท่าเทียมกับพนักงานระบบอื่นของนายจ้าง" และต้องปรับเป็น "รายเดือน" หากเป็นงานประจำ ส่งผลให้บุคคลจ้างเหมาบริการเดิม จะได้ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง เงินโบนัส หรือกองทุนทดแทนเทียบเท่าพนักงานปกติทันที

ตารางเปรียบเทียบแนวคิดและขอบเขตทางกฎหมาย

ประเด็น	มาตรา 4/1	ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้
ฐานะและสถานะการจ้าง	ผู้ปฏิบัติงานเป็น "คู่สัญญาจ้างเหมาบริการ" (ไม่ใช่ลูกจ้างแรงงานปกติ) แต่ได้รับการคุ้มครองสิทธิบางประการ เนื่องจากรัฐเข้าไป "ควบคุม กำกับ ดูแล" เหมือนเป็นนายจ้าง	ปรับเปลี่ยนให้ทุกคนกลายเป็น "ลูกจ้างแรงงานปกติ" ภายใต้ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน โดยไม่มีคำว่าจ้างเหมาบริการมาแบ่งแยก
สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	ได้รับสิทธิพื้นฐาน "บางประการ" เท่าที่กำหนดในมาตรา 4/1 และรอเงื่อนไขจากกฎกระทรวง (วันหยุด วันลาป่วย วันลาคลอด เวลาทำงาน และเวลาพัก)	ได้รับสิทธิ "เต็มรูปแบบ" ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน และหากเป็นงานประจำต้องได้รับการจ้างเป็น "รายเดือน" พร้อมสวัสดิการเท่าเทียมพนักงานระบบอื่น
บทลงโทษกรณีฝ่าฝืน	ไม่มีบทลงโทษทางอาญาที่ชัดเจนสำหรับหน่วยงานรัฐ หากใช้สัญญาจ้างเหมาบริการบังหน้าเพื่อเลี่ยงกฎหมายแรงงาน	เพิ่มบทลงโทษทางอาญา (ร่างมาตรา 144/2) หากทำสัญญาในลักษณะอื่นเพื่อ "อำพรางสัญญาจ้างแรงงาน" จำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1 แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน)

หมายเหตุ : ความคิดเห็นจากหน่วยงานปรากฏในรายงานการรับฟังความคิดเห็น และการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งเสนอโดยนายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ ในสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 26 (ภาคผนวก ก)

ส่วนที่ 3 รายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดขึ้นจากร่างกฎหมาย

1. ความเป็นมา สภาพปัญหา ความจำเป็นที่จะต้องตราพระราชบัญญัติ

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่าสามสิบล้านคนในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างปรากฏชัด ดังนั้น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรอง และเพิ่มเวลาเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ จึงเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกำหนดให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับกับหน่วยงานภาครัฐ การแก้ไขเพิ่มเติมบทคำนายม การกำหนดให้สถานประกอบการต้องจ้างงานเป็น "รายเดือนทั้งหมด" เพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ (เว้นแต่งานเฉพาะเจาะจงที่ไม่ใช่ธุรกิจหลัก) และการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมต่อค่าครองชีพ

2. ความสอดคล้องของร่างกฎหมาย

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

มาตรา 27 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการหรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐ ย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม

มาตรา 74 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

2.2 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เพื่อดำเนินการกิจตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยสนับสนุนการพัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงาน ดำเนินการภายใต้ผลผลิตแรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิ และนายจ้างมีการบริหารจัดการด้านแรงงานตามกฎหมายสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน คู่มือให้นายจ้างปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งสร้างหลักประกันทางสังคมเพื่อให้แรงงานทุกระดับได้รับการคุ้มครองและมีสวัสดิการตามกฎหมาย การควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายให้ได้รับการคุ้มครอง มีความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สามารถลดอัตราการประสบนอันตรายจากการทำงาน โดยดำเนินการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand) และยกระดับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบกิจการ พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ การยกระดับคุณภาพชีวิตและผลิตภาพแรงงาน พัฒนาสถานประกอบกิจการให้มีระบบมาตรฐานแรงงานไทย

3. ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ

3.1 ประโยชน์ต่อผู้ทำงานในภาครัฐ (ลูกจ้างเหมาบริการ/พนักงานอัตราจ้าง)

1) ได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมเอกชน โดยลูกจ้างในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน จะได้รับสิทธิวันหยุด วันลา ค่าชดเชย และมาตรฐานความปลอดภัยเช่นเดียวกับแรงงานภาคเอกชน

2) ปิดช่องว่างการเอาเปรียบโดยรัฐ โดยยุติปัญหาการจ้างเหมาบริการ (TOR) ที่ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีประกันสังคม และไม่มีความมั่นคงในอาชีพ โดยเปลี่ยนให้เข้ามาอยู่ใต้ร่มกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดียวกัน

3.2 การยกระดับเป็นรายเดือน จะส่งผลดีต่อลูกจ้างรายวันและรายขึ้น ดังนี้

1) เมื่อลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน จะทำให้สามารถวางแผนชีวิต ค่าประกัน หรือเข้าถึงสินเชื่อในระบบได้ง่ายขึ้น เนื่องจากมีรายได้ที่แน่นอน

2) ลูกจ้างได้รับสิทธิวันหยุดโดยไม่โดนหักเงิน ซึ่งในระบบรายวัน หากวันไหนเป็นวันหยุด ประจำสัปดาห์หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ ลูกจ้างจะไม่ได้เงิน การปรับเป็นรายเดือนจะช่วยให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในวันหยุดเหล่านั้นด้วย

3) คุ้มครองงานนอกระบบหรืองานอิสระ สำหรับงานเฉพาะเจาะจงที่ไม่ใช่ธุรกิจหลักและยังต้องจ้างเป็นรายขึ้น/รายวัน กฎหมายบังคับให้ต้องทำสัญญาจ้างเพื่อรองรับว่าจะมีรายรับไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและต้องได้สวัสดิการเท่าเทียมกับพนักงานรายเดือน

4. ความสัมพันธ์หรือความใกล้เคียงกับกฎหมายอื่น

4.1 กลุ่มกฎหมายการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

ร่างกฎหมายนี้มีความสัมพันธ์เชิงซ้อนทับและส่งผลกระทบต่อกัน เนื่องจากกำหนดให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีผลบังคับใช้ครอบคลุมไปถึง "ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น" ทำให้เกิดความใกล้เคียงและส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างของภาครัฐ ดังนี้

- 1) หน่วยงานฝ่ายบริหาร ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
- 2) หน่วยงานฝ่ายบริหารที่มีกฎหมายระเบียบข้าราชการเฉพาะ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521 พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547
- 3) องค์การฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายตุลาการ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553
- 4) องค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ เช่น พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาของศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2561
- 5) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
- 6) หน่วยงานของรัฐที่เป็นอิสระ เช่น พระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2485 พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2553
- 7) หน่วยงานรูปแบบอื่น เช่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการในพระองค์ พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542
- 8) กลุ่มพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว เช่น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำ

ของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526

4.2 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

เนื่องจากร่างกฎหมายฉบับนี้ระบุให้บังคับใช้กับ "รัฐวิสาหกิจ" ด้วย จึงมีความสัมพันธ์คาบเกี่ยวกันโดยตรงกับกฎหมายที่ดูแลบุคลากรในรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ เพราะในปัจจุบันพนักงานรัฐวิสาหกิจจะใช้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ในการดูแลสิทธิประโยชน์คณะกรรมการ และการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งการปรับแก้ร่างกฎหมายฉบับนี้จะเข้ามาสร้างมาตรฐานขั้นต่ำของสิทธิแรงงานที่พนักงานรัฐวิสาหกิจ (รวมถึงลูกจ้างเหมาของรัฐวิสาหกิจ) จะต้องได้รับเพิ่มขึ้นด้วย

4.3 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534

ร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้อ้างอิงและผูกพันกับโครงสร้างของ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 อย่างชัดเจน ผ่านการระบุประเภทหน่วยงานที่จะต้องเข้าสู่ระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นการดึงหน่วยงานทั้งหมดภายใต้พระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เข้ามาอยู่ภายใต้มาตรฐานกฎหมายแรงงานฉบับนี้

4.4 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ว่าด้วยการจ้างแรงงานและการจ้างทำของ)

ร่างกฎหมายนี้มีความใกล้เคียงและพยายามอุดช่องว่างของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในส่วนของลักษณะสัญญา กล่าวคือร่างกฎหมายนี้มีการเพิ่มบทลงโทษตามมาตรา 144/2 ในกรณีที่นายจ้างทำสัญญาในลักษณะอื่นใดที่มีเจตนา "อำพรางสัญญาจ้างแรงงาน" ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการตีความความแตกต่างระหว่าง "สัญญาจ้างแรงงาน" และ "สัญญาจ้างทำของ" ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างเลี่ยงกฎหมายแรงงานโดยการเซ็นสัญญาจ้างทำของ (เช่น รูปแบบการจ้างเหมาบริการ หรือสัญญาจ้างไรเดอร์/ฟรีแลนซ์) เพื่อปฏิเสธการจ่ายสวัสดิการ

5. ผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

5.1 ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

1) ผลกระทบเชิงบวก เป็นการเพิ่มกำลังซื้อในระบบ เมื่อผู้ใช้แรงงานมากกว่า 30 ล้านคน มีความมั่นคงทางรายได้เพิ่มขึ้นจากการจ้างงานรายเดือน และได้รับการปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้ทันต่อค่าครองชีพทุกปี จะส่งผลให้เม็ดเงินหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจฐานรากเพิ่มขึ้น มีการจับจ่ายใช้สอยสินค้าและบริการมากขึ้น อีกทั้งเป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ การยกระดับรายได้ช่วยเพิ่มโอกาสและเวลาให้แรงงานนำไปใช้เรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์

2) ผลกระทบเชิงลบ จะทำให้ภาระต้นทุนของผู้ประกอบการเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งการบังคับให้ปรับพนักงานรายวันเป็นรายเดือนทั้งหมด และการผูกสูตรปรับค่าแรงขึ้นต่ำกับ GDP หรือเงินเฟ้อ จะทำให้ต้นทุนการดำเนินธุรกิจ (โดยเฉพาะกลุ่ม SMEs) สูงขึ้นอย่างรวดเร็วในภาวะเศรษฐกิจซบเซา อีกทั้ง จะมีความเสี่ยงต่อการย้ายฐานผลิตและภาวะเงินเฟ้อ โดยนายจ้างบางส่วนกังวลว่าต้นทุนแรงงานที่สูงเกินไป อาจทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศลดลง ส่งผลให้ต่างชาติอาจย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีค่าแรงถูกกว่า (เช่น เวียดนาม) นอกจากนี้ ธุรกิจอาจผลักภาระต้นทุนไปยังราคาสินค้า ทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อซ้ำของแพงขึ้นตามมา

5.2 ผลกระทบต่อสังคม

ร่างกฎหมายฉบับนี้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างทางสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน ดังนี้

1) ยกระดับคุณภาพชีวิตและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยลูกจ้างรายวันและแรงงานนอกระบบจะได้รับความคุ้มครองที่เท่าเทียม ได้รับสิทธิวันหยุด วันลาพักผ่อน โดยไม่ถูกหักเงินค่าจ้าง ช่วยให้แรงงานมีเวลาพักผ่อน มีความสุข และมีเวลาดูแลสถาบันครอบครัวได้ดีขึ้น

2) ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยช่วยทลายช่องว่างและความไม่เป็นธรรมระหว่าง "ลูกจ้างรายวัน" กับ "ลูกจ้างรายเดือน" รวมถึงแก้ไขปัญหาค่าความเหลื่อมล้ำในกลุ่มลูกจ้างเหมาบริการหรือพนักงานอัตราจ้างที่เคยถูกเลือกปฏิบัติ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกัน

3) ความเสี่ยงด้านการเลิกจ้างและเปลี่ยนไปใช้เทคโนโลยี โดยมีผลกระทบเชิงลบทางสังคมที่อาจตามมาคือ หากกฎหมายมีความตึงตัว (Rigidity) และบังคับใช้ทันที นายจ้างที่แบกรับต้นทุนไม่ไหวอาจเลือกที่จะ "เลิกจ้างแรงงานบางส่วน" แล้วหันไปพึ่งพาเทคโนโลยีหรือระบบอัตโนมัติ (AI) แทน ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาการว่างงานในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ

5.3 ผลกระทบอื่นที่สำคัญ

1) ผลกระทบต่อการงบประมาณแผ่นดิน เนื่องจากการแก้ไขกฎหมายนี้กำหนดให้ครอบคลุมไปถึงหน่วยงานราชการ ส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจด้วย ทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานกลุ่มลูกจ้างเหมาบริการจำนวนมากให้ได้รับสิทธิประโยชน์ ส่งผลให้ภาครัฐต้องแบกรับภาระงบประมาณแผ่นดินในการจ่ายสวัสดิการและค่าจ้างเพิ่มขึ้นอย่างมหาศาล ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเนื่องไปถึงการจัดสรรงบประมาณพัฒนาประเทศหรือการจัดเก็บภาษี

2) ความยุ่งยากในทางปฏิบัติและการเลียงกฎหมาย โดยการกำหนดบทนิยาม "นายจ้าง" ที่กว้างขึ้นและครอบคลุมไปถึงผู้จัดหาแรงงาน อาจทำให้เกิดความซับซ้อนและข้อพิพาททางกฎหมายในทางปฏิบัติ นอกจากนี้ นายจ้างบางส่วนอาจพยายามหาช่องว่างเลียงกฎหมายโดยเปลี่ยนไปใช้รูปแบบ "สัญญาจ้างทำของ" หรือใช้การจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายแทนเพื่อหลบเลี่ยงระบบจ้างงานรายเดือน

3) สิทธิในการหยุดงาน อาจส่งผลกระทบต่อภารกิจของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณะ ทำให้ไม่เป็นไปตามหลักการบริการสาธารณะต่อเนื่อง และประชาชนอาจเดือดร้อนหรือเสียหาย

6. ผลกระทบของร่างกฎหมายที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption Risk Assessment)

6.1 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้มีระบบคณะกรรมการ

☐ มี ☒ ไม่มี

6.2 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้มีระบบอนุมัติอนุญาต

☐ มี ☒ ไม่มี

6.3 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย

☐ มี ☒ ไม่มี

6.4 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้มีการออกกฎหมายลำดับรอง

☐ มี ☒ ไม่มี

6.5 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) กรณีกฎหมายไม่ครอบคลุม

☐ มี ☒ ไม่มี

6.6 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) กรณีกฎหมายคลุมเครือซ้ำซ้อน หรือขัดกัน

☐ มี ☒ ไม่มี

6.7 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) กรณีกฎหมายกำหนดโทษ

☐ มี ☒ ไม่มี

7. การกำหนดให้มีระบบอนุมัติ อนุมัติ หรือการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่

☐ มี ☒ ไม่มี

8. การกำหนดให้มีระบบคณะกรรมการ

☐ มี ☒ ไม่มี

9. บทกำหนดโทษ

- ☐ ไม่มี
- ☒ โทษทางอาญา
- ☐ โทษทางปกครอง
- ☐ โทษปรับเป็นพินัย
- ☐ โทษอุปกรณ์

เหตุผลและความจำเป็น

ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ กำหนดโทษทางอาญาในมาตรา 144/2 ว่า “ในกรณีที่นายจ้างทำสัญญาในลักษณะอื่นใดกับลูกจ้างเพื่ออำพรางสัญญาจ้างแรงงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ” เพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างเลี่ยงกฎหมายแรงงานโดยการทำเป็นสัญญาจ้างทำของในการที่จะปฏิเสธการจ่ายสวัสดิการ

10. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

10.1 การบังคับใช้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างแรงงาน โดยมีลักษณะเป็นการบังคับ ควบคุม คุ้มครอง และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งมีลูกจ้าง จำนวน 10,269,219 คน และนายจ้าง จำนวน 497,517 แห่ง (ข้อมูล พ.ศ. 2566) ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้ รวมทั้งให้พนักงานตรวจแรงงานในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ทำให้มีการใช้แรงงานได้อย่างเหมาะสม เท่าเทียมและเป็นธรรม

10.2 ประชาชนมีภาระหรือต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามและการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย เนื่องจากเป็นกฎหมายที่มีลักษณะเป็นการบังคับให้ผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัตินี้ต้องปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด ซึ่งมีผลทำให้นายจ้างและลูกจ้างภาคเอกชนจะต้องรับภาระหรือมีต้นทุนด้านต่าง ๆ ในการดำเนินการตามที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้ทุกประการ เช่น ค่าจ้าง ค่าชดเชย การจัดสวัสดิการ การจัดทำเอกสารหรือข้อมูลตามกฎหมาย การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยนายจ้างหรือลูกจ้างที่ต้องมีการบอกกล่าวให้อีกฝ่ายทราบเมื่อถึงหรือก่อน จะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้มีผลเป็นการบอกเลิกสัญญาจ้างในคราวต่อไปข้างหน้า ฯลฯ

กรณีภาระหรือต้นทุนของรัฐ โดยการบังคับการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ มีภาระด้านงบประมาณ ในการดำเนินการตรวจแรงงานเพื่อบังคับใช้กฎหมาย อบรมพนักงานตรวจแรงงาน และ

เจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง ให้มีความรู้ ความเข้าใจ การเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทน ฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี การประชุมคณะกรรมการไตรภาคี ฯลฯ

10.3 พระราชบัญญัตินี้ยังคงมีความเหมาะสมอยู่ ไม่สมควรยกเลิก แก้ไข หรือปรับปรุง เนื่องจากเป็นกฎหมายที่สร้างความสมดุลในการจ้างแรงงาน ความสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน แต่ควรมีการปรับปรุงสิทธิประโยชน์บางประการ ดังนี้

1) เพิ่มความคุ้มครองแรงงานบุคคลธรรมดา กรณีหน่วยงานของรัฐตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อ จัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐว่าจ้างบุคคลธรรมดา เพื่อปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างเหมาบริการ หรือสัญญา ที่มีลักษณะเดียวกัน หากการปฏิบัติงานของบุคคลธรรมดาดังกล่าวต้องทำงานภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาหรือสั่งการในการปฏิบัติงานของหน่วยงานรัฐที่ว่าจ้าง

2) เพิ่มความคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์เกี่ยวกับสิทธิการลาเพื่อคลอดบุตร

3) เพิ่มความคุ้มครองลูกจ้างชายให้มีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร

4) ยกเลิกการกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานส่งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

5) แก้ไขหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไป

6) การกำหนดอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องตามบริบทของเศรษฐกิจ สังคม และการจ้างงานในปัจจุบัน

7) การดำรงวาระของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

8) อำนาจของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

10.4 สมควรดำเนินการอื่นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามและการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย

1) ควรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจแก่นายจ้างและลูกจ้างเพิ่มขึ้น แม้ว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีมาตรการต่างเพื่อเป็นการสร้างการรับรู้ ความรู้ความเข้าใจ รวมถึงมีช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ แต่ยังพบว่านายจ้างและลูกจ้างบางส่วนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2) ควรเพิ่มทักษะ ความรู้ ความชำนาญแก่พนักงานตรวจแรงงานรวมถึงเจ้าหน้าที่ เพื่อให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการสอบสวนข้อเท็จจริงและการรวบรวมพยานหลักฐานอันเป็นสาระสำคัญที่ใช้ในการประกอบการพิจารณาวินิจฉัยให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

3) ควรพัฒนาระบบการบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล การรับบริการ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

4) ควรพัฒนาระบบข้อมูล การเชื่อมต่อข้อมูล ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การคุ้มครองสิทธิประโยชน์สามารถดำเนินการได้อย่างทันท่วงที

5) มีการทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อนำมาปรับปรุง และวางแผน การดำเนินงานให้มีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ส่วนที่ 4 การเปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างกฎหมาย

คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน ได้เปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างกฎหมายทางเว็บไซต์รัฐสภา www.parliament.go.th แล้วตั้งแต่วันที่ 24 มิถุนายน 2569



คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น
จากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

จัดทำโดย นางสาวสุประวีณ์ เณรตาก้อง จันทร์แดง
นิติกรชำนาญการพิเศษ

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก



รายงานการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจาก
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(นายเซีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
ในสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 26

ภาคผนวก ข



รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์
ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541