

## สรุปผลการสัมมนาไตรภาคี

รับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ....

เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ณ โรงแรมเจ้าพระยาパーค กรุงเทพมหานคร

๑. สรุปผลการอภิปราย เรื่อง “ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....” ซึ่งมีผู้อภิปราย ๔ ท่าน ดังนี้

๑.๑ นายมนัส โภศล ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ได้แสดงความเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ... ว่า ร่างพระราชบัญญัติฯ ฉบับดังกล่าว สอดคล้องกับประเด็นข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างที่ได้มีการยื่นข้อเรียกร้องในวันแรงงานแห่งชาติตามที่ได้ พ.ศ. ๒๕๕๕ ในเรื่องการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ และต่อมาได้มีนำเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ... (ฉบับผู้ใช้แรงงาน) เข้าสู่การพิจารณาของที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จำนวน ๖ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ ๑ ร่างฯ มาตรา ๕ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓ การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ทำให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น ประเด็นที่ ๒ ร่างฯ มาตรา ๗ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๔ รองรับสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นของลูกจ้างให้มีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้าง ประเด็นที่ ๓ ร่างฯ มาตรา ๘ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๔๑ การขยายความชัดเจนเรื่องการลาคลอดให้รวมถึงการตรวจครรภ์ และให้มีสิทธิลาเพื่อตรวจครรภ์โดยได้รับค่าจ้างเพื่อสุขภาพที่ดีของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ประเด็นที่ ๔ ร่างฯ มาตรา ๑๐ เรื่อง การบัญญัติเพิ่มเติม มาตรา ๕๕/๑ ให้ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นมีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน ประเด็นที่ ๕ ร่างฯ มาตรา ๑๔ เรื่อง การบัญญัติเพิ่มเติม มาตรา ๑๙ ให้ลูกจ้างซึ่งทำงานครบ ๒๐ ปีขึ้นไปเมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย ๕๐๐ วัน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างได้ยาวนานขึ้น เนื่องจากปัจจุบันระบบสวัสดิการในสถานประกอบกิจการของนายจ้างในประเทศไทยไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างมีความต้องการทำงานกับนายจ้างเป็นเวลานาน และประเด็นที่ ๖ ร่างฯ มาตรา ๑๕ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติม ๑๒๐ การย้ายสถานประกอบกิจการ นายมนัสฯ ได้สรุปว่าร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... จะเกิดประโยชน์ต่อลูกจ้างใน ๓ ประการ คือ ประการที่ ๑ เป็นการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้ลูกจ้างมากขึ้น ประการที่ ๒ ทำให้ลูกจ้างเกิดสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น และประการที่ ๓ ทำให้บ้านปลายชีวิตของการทำงานเป็นลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น

๑.๒ นายอุตุษณ์ กาญจนเกตุ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ได้แสดงความเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่..) พ.ศ. .... ว่า สาเหตุที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขร่างพระราชบัญญัติฯ เนื่องมาจากปัจจุบัน ประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีการรวมตัวกันทางด้านเศรษฐกิจเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community : AEC) ทำให้แต่เดิมประเทศไทยซึ่งมีฐานะเป็นศูนย์กลางทางด้านเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากทุกประเทศในภูมิภาคอาเซียนมีการเปิดรับการลงทุนจากต่างประเทศมากขึ้นตลอดจนมีการพัฒนาประเทศขึ้นมาใกล้เคียงกับประเทศไทย จึงต้องมีความจำเป็นที่จะปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัยและเป็นที่ยอมรับจากประเทศคู่ค้า เช่นประเทศไทย อเมริกา ประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรปซึ่งมีความชัดเจนใน ๖ ประเด็น คือ ประเด็นที่ ๑ เรื่องการลาคลอด ซึ่งทำให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ประเด็นที่ ๒ เรื่องการทำหนดระยะเวลาการจ่ายเงินต่างๆ ประเด็นที่ ๓ เรื่องการระงับคดีอาญา กรณีนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ประเด็นที่ ๔ เรื่องการให้ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นมีสิทธิได้รับค่าจ้าง /เพื่อกิจธุระอันจำเป็น...

เพื่อกิจธุร\_oันจำเป็นอย่างน้อย ๓ วันทำงาน ประเด็นที่ ๕ เรื่องการเพิ่มอัตราค่าชดเชยโดยการเทียบเคียง มาตรฐานเรื่องอัตราค่าชดเชยของประเทศไทย เปรียบเทียบกับประเทศชาติฯ ประเด็นที่ ๖ เรื่องการคำนึงถึงความเท่าเทียมกันของ ลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และตั้งข้อสังเกตร่างพระราชบัญญัติฯ จำนวน ๓ ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ ๑ ร่างฯ มาตรา ๕ การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๓ เรื่องการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างว่าควรที่จะมีการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับร่างฯ มาตรา ดังกล่าวมากขึ้น ประเด็นที่ ๒ ร่างฯ มาตรา ๗ เรื่องการลากิจเพื่อ ชูธุร\_oันจำเป็นของลูกจ้าง ควรระบุสาเหตุให้มีความชัดเจน เช่น การลากิจเพื่อชูธุร\_oันจำเป็นของลูกจ้างหมายถึง การลาเพื่อไปร่วมงานศพของบิดามารดาหรือคู่สมรส เป็นต้น และประเด็นที่ ๓ เรื่องค่าชดเชย ซึ่งในความเห็น ส่วนตัวเห็นว่า ค่าชดเชยนั้นไม่ควรถือว่าเป็นเงินที่สามารถทำให้ลูกจ้างสามารถดำเนินชีวิตอยู่ต่อไปหลังจาก พ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้าง เนื่องที่สามารถช่วยเหลือลูกจ้างหลังพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้าง ควรจะเป็นกรณี เงินจากการณีการว่างงานของสำนักงานประกันสังคม

๑.๓ อาจารย์ ดร. ศุภศิษฐ์ ทวีแจนทรัพย์ อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แสดงความเห็นว่าหลักการของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ฉบับปัจจุบันเมื่อพิจารณาตาม หลักกฎหมายแรงงานซึ่งประกอบด้วยกฎหมายของชาติกฎหมายเอกชน และกรอบของอนุสัญญาองค์การแรงงาน ระหว่างประเทศและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พบว่ามีความสอดคล้องใน ๕ ประเด็น คือ ประเด็นที่ ๑ เรื่องการคุ้มครองแรงงานคือ การบัญญัติไม่ให้ลูกจ้างเป็นแรงงานบังคับและการบัญญัติไม่ให้บังคับ ลูกจ้างลงเป็นทาส ประเด็นที่ ๒ เรื่องการกำหนดให้นายจ้างจัดเวลาพักระหว่างการทำงานให้กับลูกจ้างและการ สร้างความเท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง ในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๕๓ ประเด็นที่ ๓ เรื่องการ ให้ปฏิบัติต่อลูกจ้างเด็กอย่างเป็นธรรม และประเด็นที่ ๔ การเน้นหลักการกำหนดให้ลูกจ้างนายจ้างหันมาเจรจา ตกลงกันโดยการเน้นการเจรจาจะข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งในความเห็นส่วนตัวเห็นว่า ร่างพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... ทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติตามมากขึ้นและเป็นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง เพิ่มมากขึ้น และตั้งข้อสังเกตจำนวน ๓ ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ ๑ ภาษากฎหมาย ควรจะให้มีความชัดเจนและ ครอบคลุมกับความต้องการที่จะให้การคุ้มครองลูกจ้างทั้งหมด ประเด็นที่ ๒ ความเป็นเอกภาพของกฎหมาย ควรที่จะให้กฎหมายทั้งฉบับมีความเป็นเอกภาพและสามารถให้ความคุ้มครองลูกจ้างได้ทั้งหมด และประเด็นที่ ๓ การเทียบเคียงกฎหมายต่างประเทศ ควรยึดหลักกฎหมายสากล เช่น หลักสิทธิมนุษยชนหรือในกรณีที่จะ เทียบเคียงกฎหมายต่างประเทศ ควรที่จะเลือกประเทศที่นำเทียบเคียงกฎหมายโดยยึดหลักความเท่าเทียมกัน ทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ

๑.๔ นายอภิญญา สุจิตรานันท์ ได้แสดงความเห็นว่า ในกระบวนการขั้นตอนการร่างกฎหมาย นั้น จะต้อง ยึดหลัก ๕ ประการ คือ ประการที่ ๑ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายภาครัฐ โดยฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง นั้น มาจากตัวแทนของลูกจ้างนายจ้างที่ได้ มีการส่งตัวแทนเข้ามาเป็นคณะทำงานในการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองฯ ประการที่ ๒ การประสาน ประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายภาครัฐ โดยต้องคำนึงถึงลูกจ้าง

ต้องได้รับการคุ้มครองแต่การให้คุ้มครองลูกจ้างนั้นต้องไม่ทำให้นายจ้างเสียผลประโยชน์มากเกินไป ซึ่งในการร่างพระราชบัญญัติฯ นั้น จะต้องมีการคำนึงถึงหลักการร่างกฎหมายให้สอดคล้องกับหลักต่างๆไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ ความสอดคล้องกับอุสูლกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และการเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ ประการที่ ๓ การคำนึงถึงนโยบายของรัฐและรัฐธรรมนูญ และการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วน ประการที่ ๔ การทบทวนแก้ไขกฎหมาย ซึ่งในการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ... มีการทบทวน จำนวน ๓ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ การทบทวนเป็นรายมาตรา ครั้งที่ ๒ การทบทวนในภาพรวมของคณะทำงานดำเนินการพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และการทบทวนโดยคณะทำงานพิจารณาร่างกฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑.๔ หลังจากการอภิปรายเสร็จสิ้นลง ผู้เข้าร่วมการสัมมนาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ว่าเห็นด้วยกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ.... เนื่องจากเป็นการเพิ่มสิทธิให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น แต่มีข้อสังเกตในเรื่องการเพิ่มอัตราค่าชดเชย เนื่องจากจะทำให้เกิดปัญหาการตันทุนกับนายจ้างในการจ่ายค่าชดเชยเพิ่มมากขึ้น ภาครัฐควรที่จะมีแนวทางช่วยเหลือกับผู้ประกอบธุรกิจขนาดเล็กเพื่อทำให้นายจ้างไม่เกิดภาระและเป็นการส่งเสริมการทำธุรกิจของผู้ประกอบธุรกิจ

๒. การสัมมนาดังกล่าวกองนิติการได้จัดทำแบบประเมินผลการสัมมนาให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาประเมินแนวโน้มและแสดงความเห็นเพื่อปรับปรุงการจัดสัมมนาให้ดีขึ้นโดยสรุปผลการประเมินดังนี้

๒.๑ แบบประเมินผลการสัมมนา ตอนที่ ๑ แบบประเมินความคิดเห็นในหัวข้อต่างๆ สรุปได้ ดังนี้

๒.๑.๑ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการสัมมนา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๑๓.๗๓ ระดับมาก ร้อยละ ๖๔.๗๑ และระดับอื่นๆ ร้อยละ ๒๑.๕๖

๒.๑.๒ ความเหมาะสมของหัวข้อสัมมนา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙.๘๐ ระดับมาก ร้อยละ ๖๖.๖๗ และระดับอื่นๆ ร้อยละ ๒๓.๕๓

๒.๑.๓ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๗.๘๔ ระดับมาก ร้อยละ ๖๐.๗๘ และระดับอื่นๆ ร้อยละ ๓๑.๓๔

๒.๑.๔ ความเข้าใจในแต่ละหัวข้อสัมมนา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕.๘๘ ระดับมาก ร้อยละ ๖๔.๗๑ และระดับอื่นๆ ร้อยละ ๒๔.๔๑

๒.๑.๕ การนำไปใช้ประโยชน์ได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๑๑.๗๖ ระดับมาก ร้อยละ ๖๔.๗๑ และระดับอื่นๆ ร้อยละ ๒๓.๕๓

๒.๑.๖ ความเหมาะสมของวิธีการสัมมนา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕.๘๘ ระดับมาก ร้อยละ ๖๐.๗๘ และระดับอื่นๆ ร้อยละ ๓๓.๓๔

๒.๑.๗ ความเหมาะสมของสถานที่สัมมนา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙.๘๐ ระดับมาก ร้อยละ ๖๔.๖๓ และระดับอื่นๆ ร้อยละ ๒๔.๔๗

๒.๑.๘ ความเหมาะสมของสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๗.๙๔  
ระดับมาก ร้อยละ ๗๔.๕๑ และระดับอื่นๆ ร้อยละ ๑๗.๖๕

๒.๑.๙ ความพึงพอใจในการสัมมนาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๗.๙๔  
ระดับมาก ร้อยละ ๗๐.๕๙ และระดับอื่นๆ ร้อยละ ๒๑.๔๑

(ระดับอื่นๆ หมายความว่า ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด)

๒.๒ แบบประเมินผลการสัมมนา ตอนที่ ๒ การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สรุปได้ ดังนี้

๒.๒.๑ ระยะเวลาการสัมมนา ผู้ตอบแบบประเมินเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

๒.๒.๒ ข้อเสนอแนะในการแก้ไข/ปรับปรุง ผู้ตอบแบบประเมินได้เสนอความเห็น ดังนี้

- ควรกำหนดช่วงเวลาของการจ่ายค่าเชย์ระหว่างอายุการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงาน  
ครบ ๑๐ ปีขึ้นไปและลูกจ้างซึ่งทำงานครบ ๒๐ ปีขึ้นไป ให้มีรายห่างแคบลง และควรคำนึงความพร้อมของ  
ผู้ประกอบกิจการด้านต้นทุนในจ่ายค่าเชย์

- ไม่ควรกำหนดนิยามคำว่าลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นอย่างชัดเจนควรเป็นการเปิดให้ลูกจ้าง  
ใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้อย่างเต็มที่

- ควรแยกการลาตรวจสอบก่อนลาคลอดบุตรและการลาคลอดให้ชัดเจน เพื่อคุณภาพ  
ชีวิตการให้นมบุตรและความสัมพันธ์ของแม่และเด็ก

- บทบัญญัติเดิมของมาตรา ๑๕๕/๑ เดิมเหมาะสมแล้ว เนื่องจากการแก้ไขเป็น  
ประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายเดียวและกรณีสถานประกอบกิจการขนาดเล็กหรือเพียงจัดตั้งใหม่อาจไม่ทราบข้อ  
กฎหมายดังกล่าวได้ ทำให้เกิดโทษต่อนายจ้างได้

๒.๒.๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ ผู้ตอบแบบประเมินได้เสนอความเห็น ดังนี้

- ควรมีการเปรียบเทียบร่างพระราชบัญญัติฯ กับประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้  
เพื่อให้ทราบถึงการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเดียวกันและนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... ให้ดีขึ้น

- ควรจะมีการจัดสัมมนาโดยภาคีเพื่อรับฟังความคิดเห็น เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครอง  
แรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... อีกครั้งหนึ่ง