

## แผนพัฒนาภูมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ประจำปี ๒๕๔๘

### ๑. สถานะทางภูมายของส่วนราชการ

๑.๑ หน้าที่ความรับผิดชอบของวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

#### วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรหลักในการกำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน เสริมสร้างความมั่นคงด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

#### พันธกิจ

(๑) พัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตาม มาตรฐานแรงงาน

(๒) ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

#### ยุทธศาสตร์

(๑) คุ้มครองแรงงานและเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

(๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

(๓) พัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

### ๑.๒ จำนวนภูมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ

(๑) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๙

(๒) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๗

(๓) พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๗

๑.๓ จำนวนภูมายรองที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยประมาณ (กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทาง ปฏิบัติ)

รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก

## ๒. การกำหนดประเด็นการพัฒนาภูมายในภาพรวม

- ๒.๑ ระบุชื่อภูมายที่จะดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงหรือพัฒนา
- ๒.๒ ระบุหลักการทางภูมายที่จะดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงหรือพัฒนาแต่ละฉบับ
- ๒.๓ ระบุเหตุผลในการดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงหรือพัฒนา

กรอบนโยบายการพัฒนาภูมาย	ชื่อภูมาย	หลักการทางภูมายที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการดำเนินการพัฒนา
๑. หลักการที่ ๑ การดำเนินการให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ หรือภูมายที่กำหนดไว้ แนวทางที่ ๑ แก้ไขเพิ่มเติมหรือยกเลิก ภูมายที่ขัด รัฐธรรมนูญหรือจัดทำภูมายใหม่ให้เป็นไปตามที่ รัฐธรรมนูญกำหนด	ร่างพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ....	ปรับปรุงแก้ไขมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ที่กำหนดห้ามนายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก โดยปรับปรุงแก้ไข เป็นกำหนด “ห้ามนายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง” เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานในเรื่องการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างชายและหญิงอย่างเสมอภาค นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ในประเด็นอื่นที่เป็นไปตามหลักการที่ ๒ การพัฒนาภูมายตามนโยบายพิเศษของรัฐบาล ซึ่งมีรายละเอียดปรากฏตามที่ระบุไว้ในกรอบนโยบายการพัฒนาภูมายลำดับต่อไป	เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติว่าด้วยความเสมอภาคกันในภูมาย ตามมาตรา ๓๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

กรอบนโยบายการพัฒนากฎหมาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมายที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการดำเนินการพัฒนา
<p>๒. หลักการที่ ๒ การพัฒนากฎหมายตามนโยบายพิเศษของรัฐบาล แนวทางที่ ๗ การลด เลิกหรือจัดให้มีกฎหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ เว้นแต่กฎหมายลำดับที่ ๒.๒ ร่างพระราชบัญญัติ คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. .... เป็นไปตามแนวทางที่ ๖ แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย หรือจัดให้มีกฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน และขยายโอกาสให้คนจนและคนด้อยโอกาสเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม</p>	<p>๒.๑ ร่างพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ....</p>	<p>ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในประเด็นสำคัญดังนี้</p> <p>๑.๑ ปรับปรุงแก้ไขใน尼ยาม “นายจ้าง” ตาม มาตรา ๕(๑) จาก “ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลไดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงาน และรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ตี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหากลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ตี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย” เป็น “มาตรา ๑๒/๑ ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหางานมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนดังกล่าว</p> <p>ให้ผู้ประกอบกิจการปฏิบัติต่อลูกจ้างตามวาระหนึ่งและลูกจ้างซึ่งได้ว่าจ้างตามสัญญาจ้าง โดยตรงเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ถ้อยจะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้”</p>	<p>เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ธุรกิจไทยในการเปิดตลาดเสรี หรือข้อตกลงการค้าเสรี ทวิภาคีหรือพหุภาคี</p>

กรอบนโยบาย พัฒนากฎหมาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมาย ที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการ ดำเนินการพัฒนา
		<p>เพื่อขยายความคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างกรณีที่มีการจ้างงานลักษณะเหมาค่าแรง โดยกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้าง ที่เป็นการขยายโอกาสให้แก่ลูกจ้างที่จะได้รับสิทธิต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด และลดความเหลื่อมล้ำระหว่างลูกจ้างซึ่งได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง กับลูกจ้างซึ่งได้ว่าจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง รวมถึงจะเป็นการกำหนดการคุ้มครองแรงงานกรณีรับเหมาค่าแรงที่สอดคล้องกับกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทน</p> <p>๓.๒ เพิ่มเติมให้ศาลมีอำนาจสั่งให้ข้อสัญญาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือ คำสั่งที่ไม่เป็นธรรมนั้นมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีดังนี้</p> <p style="padding-left: 2em;">“มาตรา ๑๔/๑ ข้อตกลงในสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาล มีอำนาจสั่งให้ข้อสัญญา ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี”</p> <p>เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากสัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ไม่เป็นธรรม เช่น การลงโทษทางวินัย</p>	

กรอบนโยบายการพัฒนาคุณภาพ	ชื่อคุณภาพ	หลักการทางคุณภาพที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการดำเนินการพัฒนา
		<p>๗.๑ ปรับปรุงแก้ไขเวลาทำงานปกติตาม มาตรฐาน ๒๓ จาก “ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้าง ได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อร่วมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่ง ต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อร่วมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน ได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้ นายจ้างและลูกจ้างทดลองกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวัน ไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อร่วมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง” เป็น “ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้าง ได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง หรือเมื่อร่วมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว</p>	

กรอบนโยบายการพัฒนาคุณภาพ	ชื่อคุณภาพ	หลักการทางคุณภาพที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการดำเนินการพัฒนา
		<p>สับคาดหันนึงต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อร่วมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสับคาดหันนึงไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้ นายจ้างและลูกจ้างทดลองกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง หรือเมื่อร่วมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสับคาดหันนึงต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง”</p> <p>ซึ่งเป็นการปรับปรุงแก้ไขกำหนดให้เวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน ๘ ชั่วโมง หรือ เมื่อร่วมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสับคาดหันนึงต้องไม่เกิน ๔๕ ชั่วโมง ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดเวลาทำงานปกติมีความยืดหยุ่นขึ้น ที่จะส่งผลดีต่อนายจ้างและลูกจ้าง เช่น การลดภาระค่าใช้จ่ายของนายจ้าง ลูกจ้างมีวันหยุดเพิ่มมากขึ้นที่จะได้พักผ่อนอยู่กับครอบครัว ๓.๔ ปรับปรุงแก้ไขประเภทงานที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหลบภัยทำตามมาตรา ๓๙ จาก “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหลบภัยทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องใน</p>	

กรอบนโยบายการพัฒนาคุณภาพ	ชื่อคุณภาพ	หลักการทางคุณภาพที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการดำเนินการพัฒนา
		<p>ภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น</p> <p>(๑) งานที่ต้องทำงานนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดิน ตั้งแต่ลิบเมตรขึ้นไป</p> <p>(๒) งานผลิตหรืออนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ</p> <p>(๓) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎหมาย “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนักอย่างใดดังต่อไปนี้</p> <p>“(๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ได้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา</p> <p>(๒) งานที่ต้องทำงานนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดิน ตั้งแต่ลิบเมตรขึ้นไป</p> <p>(๓) งานผลิตหรืออนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ</p> <p>(๔) งานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมี</p> <p>(๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎหมาย “ห้ามมิให้ลูกจ้างนั้น”</p> <p>เว้นแต่สภาพของการทำงานตาม (๑) ถึง (๕) ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างนั้น”</p> <p>เพื่อเป็นการขยายโอกาสการประกอบอาชีพแก่ลูกจ้างหญิง ให้สามารถทำงานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จาก</p>	

กรอบนโยบายการพัฒนากฎหมาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมายที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการดำเนินการพัฒนา
		<p>ปี โตรเลียมหรือปี โตรเคนี ได้ หากสภาพของ การทำงานตาม ไม่ เป็นอันตรายต่อสุขภาพและ ความปลอดภัยของลูกจ้าง หูง แลและดับปัญหา การขาดแคลนแรงงานของนายจ้าง</p> <p>๓.๕ เพิ่มเติมให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกัน ตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบรายการแสดงสภาพ การจ้างและสภาพการทำงานตามแบบที่อธิบดี กำหนดต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมีมอบหมาย ก咽 ในวันที่ ๑๕ ของเดือนมกราคมของทุกปี และในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความใน แบบรายการแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้เปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้าง แจ้งเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดต่อ อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมีมอบหมาย เพื่อขอ เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายใน วันที่ ๑๕ ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการ เปลี่ยนแปลงดังกล่าวดังนี้</p> <p>“มาตรา ๑๕/๑ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกัน ตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบรายการแสดงสภาพ การจ้างและสภาพการทำงานตามแบบที่อธิบดี กำหนดต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมีมอบหมาย ก咽 ในวันที่สิบห้าของเดือนมกราคมของทุกปี ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบ รายการแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ ได้ยื่นไว้ตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้าง แจ้งเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมีมอบหมาย เพื่อขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในวันที่สิบห้าของ เดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว”</p>	

กรอบนโยบายการพัฒนากฎหมาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมายที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการดำเนินการพัฒนา
		<p>เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานที่มีจำนวนจำกัด อันจะส่งผลดีต่อการบริหารแรงงานในประเทศ ซึ่งการตรวจแรงงานเป็นเครื่องมือตามกฎหมายหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงจะเป็นการลดภาระของนายจ้างที่ได้รับจากการตรวจแรงงานตามปกติได้ออกทางหนึ่ง</p> <p>๗.๖ เพิ่มเติมให้กรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญา นายจ้างให้เป็นอันระงับไปดังนี้</p> <p>“มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญา นายจ้างให้เป็นอันระงับไป”</p> <p>เพื่อเป็นมาตรการลดการดำเนินคดีอาญาที่ไม่จำเป็น ที่จะเป็นการประหดงบประมาณได้ออกทางหนึ่ง และลดภาระของนายจ้างที่อาจถูกดำเนินคดีอาญาจากการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p>	

กรอบนโยบายการพัฒนากฎหมาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมายที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการดำเนินการพัฒนา
		<p>๓.๗ เพิ่มเติมบทกำหนดโทษกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศหรือคำสั่งที่ออกตามประกาศของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการกระทำความไม่ดีในครอบครัวและเด็ก พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ขึ้นใช้บังคับอยู่ตามมาตรา ๑๖๖ โดยการนำอัตราร้อยละ ๘๐๐ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ขึ้นใช้บังคับอยู่ตามมาตรา ๑๖๖ ต่อไป ๔๙ แห่งประกาศของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการกระทำความไม่ดีในครอบครัวและเด็ก พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ มาใช้เป็นดังนี้</p> <p>“ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการกระทำความไม่ดีในครอบครัวและเด็ก พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ขึ้นใช้บังคับอยู่ตามมาตรา ๑๖๖ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”</p> <p>เพื่อให้การบริหารและบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีอัตราโทษที่เหมาะสม ไม่เป็นภาระแก่นายจ้างเกินสมควร</p> <p>๓.๘ ปรับปรุงแก้ไขวิธีการแจ้งการดำเนินการตามมาตรา ๑๙ จาก</p> <p>“ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้ นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อพนักงานตรวจแรงงาน ให้นายจ้างแจ้งด้วยตนเอง แจ้งโดยทางไปรษณีย์ หรือแจ้งโดยทางโทรศัพท์ แล้วแต่กรณี ณ สถานที่ที่ออกให้ประกาศกำหนด” เป็น</p> <p>“ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้ นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อพนักงานตรวจแรงงาน ให้นายจ้างแจ้งด้วยตนเอง แจ้งโดยทางไปรษณีย์ หรือแจ้งโดยทางโทรศัพท์ แล้วแต่กรณี ณ สถานที่ที่ออกให้ประกาศกำหนด” เป็น</p>	

กรอบนโยบายการพัฒนากฎหมาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมายที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการดำเนินการพัฒนา
		<p>ได หรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย หรือพนักงานตรวจแรงงาน ให นายจ้างแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง แจ้งหรือส่งโดยทางไปรษณีย์ แจ้งหรือส่งโดยทางโทรสาร หรือแจ้งหรือส่งผ่านระบบอินเตอร์เน็ต (Internet) แล้วแต่กรณี ณ สถานที่ที่อธิบดีประกาศกำหนด</p> <p>ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการแจ้งหรือส่งผ่านระบบอินเตอร์เน็ตให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด” เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างซึ่งต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด หรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย หรือพนักงานตรวจแรงงานตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนด และเป็นการลดภาระของนายจ้างได้อีกทางหนึ่ง นอกจากนี้ การปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทำให้ประเทศไทยมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่เป็นธรรม และเหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศแล้วจะเป็นมาตรการในการป้องกันการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศ โดยการอ้างประเด็นทางด้านแรงงานได้อีกทางหนึ่ง และประเทศไทยมีความเจริญทางเศรษฐกิจและมีความสงบมั่นคงทางสังคม</p>	

กรอบนโยบายการพัฒนากฎหมาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมายที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการดำเนินการพัฒนา
	๒.๒ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ....	<p>เป็นกฎหมายกำหนดการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นแรงงานอุตสาหกรรม ให้ได้รับความเป็นธรรมและความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากสภาพการทำงานเกี่ยวกับการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไป โดยมีการอางงานไปให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านของตนเองมากขึ้น แต่ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดให้ความคุ้มครองแก่ผู้ทำงานประเภทนี้โดยตรง อาจทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความเดือดร้อน เช่น การไม่ได้รับค่าตอบแทนจากผู้ว่าจ้าง หากหลักประกันด้านการรักษาพยาบาล เพราะการจ้างงานในลักษณะนี้นิติสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจมิได้เป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงานทุกกรณี แต่อาจเป็นไปตามสัญญาจ้างทำงาน ที่ส่งผลให้ไม่อาจนำกฎหมายระหว่างว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.๒๕๔๗ ออกตามความในมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับกับการจ้างงานลักษณะดังกล่าวได้ทั้งหมด เนื่องจากกฎหมายระหว่างดังกล่าวยังคงใช้อ้อยคำว่า “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ส่งผลให้กฎหมายระหว่างดังกล่าวคุ้มครองเฉพาะการรับงานไปทำที่บ้านที่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น จึงจำเป็นต้องตรากฎหมายขึ้นมาคุ้มครองแก่ผู้ทำงานประเภทนี้โดยตรง</p>	

กรอบนโยบาย พัฒนากฎหมาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมาย ที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการ ดำเนินการพัฒนา
	๒.๓ ร่าง กฎหมาย คุ้มครองแรงงานในงานขนส่ง ทางเรือเดินทะเลแตกต่างไปจาก พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เนื่องจากการ ทำงานเรือเดินทะเลนั้นมีความแตกต่างจากการ ทำงานในสถานประกอบกิจการทั่วๆ ไป เพราะ ลูกจ้างต้องทำงานติดไปกับเรือเดินทะเล และพัก อาศัยอยู่บนเรือเดินทะเลที่มีการเคลื่อนที่เกือบ ตลอดเวลา ประกอบกับน้ำเรือเดินทะเลนี้มี จำนวนพื้นที่ที่จำกัด ส่งผลให้มีลักษณะหรือ สภาพของงานจึงแตกต่างจากงานอื่น เช่น เวลา ทำงานปกติ เวลาพัก รวมถึงต้องมีการจัด สวัสดิการ และมาตรการด้านความปลอดภัยใน การทำงานซึ่งเป็นการเฉพาะด้วย ทั้งนี้ การที่ ประเทศไทยมีมาตรฐานแรงงานเกี่ยวกับการ คุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางเรือเดินทะเล ที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่าง ประเทศแล้ว จะเป็นมาตรการในการป้องกัน การกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศ และการ กักเรือ ให้ออกทางหนึ่ง		เพื่อแบ่งขันกับ ต่างชาติได้ดีในยุค โลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะการลด ต้นทุนค้านต่างๆ เช่น ต้นทุนการ ขนส่งสินค้า (logistics) เนื่องจาก การขนส่งสินค้าทาง เรือเดินทะเลเป็นการ ขนส่งที่ใช้ต้นทุนต่ำ กว่าการขนส่งสินค้า โดยวิธีอื่น และเรือ เดินทะเลเป็นกิจการ ขนส่งที่มีอิทธิพลต่อ ระบบเศรษฐกิจโลก

กรอบนโยบายการพัฒนากฎหมาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมายที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการดำเนินการพัฒนา
	<p>๒.๕ ร่างกฎหมาย กำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง ซึ่งครอบคลุมถึงการกำหนดเขตก่อสร้าง งานไฟฟ้า การป้องกันและระงับอัคคีภัย งานเสาเข็ม งานบุด งานเจาะ งานปืนจี้น นั่งร้าน งานรื้อถอน ทำลายงานอุโมงค์ งานก่อสร้างในทะเล และงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้างนี้ได้มีการประมวลรวมกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยจำนวน ๕ ฉบับรวมเข้าด้วยกันเป็นฉบับเดียวกัน เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อนายจ้างซึ่งจะต้องปฏิบัติตาม ซึ่งได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>๑. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเขตก่อสร้าง ลงวันที่ ๑๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๘</li> <li>๒. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการตอกเสาเข็ม ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๗</li> <li>๓. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยลิฟท์ขนส่งวัสดุชั่วคราว ลงวันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๒๙</li> </ul>		เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ธุรกิจไทยในการเปิดตลาดเสรี หรือข้อตกลงการค้าเสรี ทวภาคีหรือพหุภาคี

กรอบนโยบายการพัฒนากฎหมาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมายที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการดำเนินการพัฒนา
		<p>๔. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยนั่งร้าน ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๕</p> <p>๕. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง วัสดุครุภัณฑ์ ตกหล่น และการพังทลาย ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๔</p> <p>นอกจากนี้ การกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้างนั้นจะส่งผลดีต่อนายจ้าง ที่จะเป็นการลดความสูญเสียเงิน ทรัพย์สิน และแรงงานที่มีทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงจะส่งผลดีต่อประเทศที่จะลดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน โดยลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยที่ดี และเป็นมาตรการในการป้องกันการกีดกันทางการค้าได้อีกด้วย</p>	
๗. หลักการที่ ๓ การพัฒนากฎหมาย เชิงกระบวนการ			

### ๓. การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนากฎหมายแต่ละฉบับ

๓.๑ ชื่อกฎหมาย ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ....

ผู้รับผิดชอบ นายอาทิตย์ อิสโน หน่วยงาน กองนิติการ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองนิติการ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๗๐๓๕

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินการ*	ระยะเวลาการดำเนินการปี ๒๕๔๘											
		ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
๑.	ตรวจสอบ ศึกษา วิเคราะห์												
๒.	ยกร่างกฎหมาย												
๓.	เสนอคณะกรรมการ พัฒนากฎหมายของ กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน		→										
๔.	คณะกรรมการ กำกับฯ พิจารณา ตรวจสอบ			→									
๕.	คณะกรรมการโดย นายแห่งชาติ พิจารณา			→									
๖.	คณะกรรมการตี พิจารณา				→				→				
๗.	สำนักงาน คณะกรรมการ กฎหมายวิจัยตรวจสอบ พิจารณา					→							
๘.	เสนอสภา ผู้แทนราษฎร									→			

หมายเหตุ\* รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการขึ้นอยู่กับระดับของกฎหมายว่าเป็นพระราชบัญญัติ

พระราชกำหนด พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ

๓.๒. ชื่อกฎหมาย ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ....

ผู้รับผิดชอบ นายสถาพร จารุภา หน่วยงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองแรงงาน โทรศพที่ ๐ ๒๒๔๖ ๑๖๒๒

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินการ*	ระยะเวลาการดำเนินการปี ๒๕๕๘											
		ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
๑.	ตรวจสอบ ศึกษา วิเคราะห์		→										
๒.	ยกร่างกฎหมาย				→								
๓.	เสนอคณะกรรมการ พัฒนากฎหมายของ กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน		→										
๔.	คณะกรรมการ กำกับฯ พิจารณา ตรวจสอบ			→									
๕.	คณะกรรมการนโยบาย แห่งชาติพิจารณา			→									
๖.	คณะกรรมการรับ พิจารณา							→			→		
๗.	สำนักงาน คณะกรรมการ กฤษฎีกាទร握 <sup>๑๙</sup> พิจารณา								→				
๘.	เสนอสภา ผู้แทนราษฎร											→	

หมายเหตุ\* รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการขึ้นอยู่กับระดับของกฎหมายว่าเป็นพระราชบัญญัติ  
พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ

๓.๓. ชื่อกฎหมาย ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางเรือเดินทะเล พ.ศ. ....

ผู้รับผิดชอบ นายอาทิตย์ อิสโน หน่วยงาน กองนิติการ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองนิติการ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๗๐๓๕

ลำดับ	ขั้นตอนการ ดำเนินการ*	ระยะเวลาการดำเนินการปี ๒๕๕๘											
		ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
๑.	ตรวจสอบ ศึกษา วิเคราะห์												
๒.	ยกร่างกฎหมาย	→											
๓.	เสนอคณะกรรมการ พัฒนากฎหมายของ กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน		→										
๔.	คณะกรรมการ กำกับฯ พิจารณา ตรวจสอบ			→									
๕.	คณะกรรมการนโยบาย แห่งชาติพิจารณา			→									
๖.	คณะกรรมการรับ พิจารณา				→			→					
๗.	สำนักงาน คณะกรรมการ คุ้มครอง พิจารณา							→					
๘.	เสนอสภา ผู้แทนราษฎร												

หมายเหตุ\* รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการขึ้นอยู่กับระดับของกฎหมายว่าเป็นพระราชบัญญัติ  
พระราชกำหนด พระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ

๓.๔. ชื่อกฎหมาย ร่างกฎหมายทบทวนกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย  
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. ....

ผู้รับผิดชอบ นายศักดิ์ดา เทพเจริญนิรันดร์ หน่วยงาน กองตรวจความปลอดภัย

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองตรวจความปลอดภัย โทรศัพท์ ๐ ๒๔๔๘ ๕๑๔๐

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินการ*	ระยะเวลาการดำเนินการปี ๒๕๔๙											
		ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
๑.	ตรวจสอบ ศึกษา วิเคราะห์												
๒.	ยกร่างกฎหมาย												
๓.	เสนอคณะกรรมการ พัฒนากฎหมายของ กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน		→										
๔.	คณะกรรมการ กำกับฯ พิจารณา ตรวจสอบ		→										
๕.	คณะกรรมการนโยบาย แห่งชาติพิจารณา		→										
๖.	คณะกรรมการรัฐมนตรี พิจารณา					→			→				
๗.	สำนักงาน คณะกรรมการ กฎหมายการ พิจารณา							→					
๘.	เสนอสภา ผู้แทนราษฎร												

หมายเหตุ\* รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการขึ้นอยู่กับระดับของกฎหมายว่าเป็นพระราชบัญญัติ

พระราชกำหนด พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ

กฎหมายฉบับนี้อยู่ในระหว่างการตรวจพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาเร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน

ข้าพเจ้า นายสุรินทร์ จิรวิศิษฐ์ ตำแหน่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
ขอรับรองว่าจะดำเนินการพัฒนาภูมายตามแผนพัฒนาภูมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
ให้แล้วเสร็จตามแผนพัฒนาภูมายที่ได้กำหนดไว้

ลงชื่อ	ผู้รับรองการ ดำเนินการตามแผน	ลงชื่อ	ผู้รับคำรับรอง การดำเนินการ
(นายสุรินทร์ จิรวิศิษฐ์) พัฒนาภูมาย	(นายจากรุพงศ์ เรืองสุวรรณ) ตามแผนพัฒนา		
อธิบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน	ปลัดกระทรวงแรงงาน ภูมาย		
วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘		วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘	