

ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น

เพื่อประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๑. สภาพปัญหา สาเหตุของปัญหา และความจำเป็นที่ต้องตรากฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๑ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นผู้รักษาการ ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชนที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่พึงปฏิบัติต่อกัน โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างการใช้แรงงาน เพื่อให้มีการใช้แรงงานอย่างเหมาะสม นายจ้างและลูกจ้างอยู่ร่วมกันได้ด้วยดี นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจต่อไปได้โดยไม่ต้องปิดกิจการหรือเลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองและเยียวยาตามที่กฎหมายกำหนด และในขณะเดียวกันก็เป็นภาระระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งมีผลใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างทุกรายไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งมีความยืดหยุ่นในการใช้บังคับตามลักษณะหรือสภาพของงาน เช่น งานเกษตรกรรม งานรับไปทำที่บ้าน งานประมงทะเล และงานอื่นที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างกันไป รวมทั้งมีบทบัญญัติกำหนดโทษทางอาญาสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม

อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้มีการบังคับใช้มาอย่างยาวนาน และมีการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม หรือพัฒนากฎหมายอยู่เสมอ รวมถึงการออกกฎหมายลำดับรองต่าง ๆ โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาแล้ว จำนวน ๘ ครั้ง ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๔๐ ตอนที่ ๒๐ ก วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖ เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานมีความสอดคล้องกับสถานการณ์และรูปแบบลักษณะการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามบริบทของภาคแรงงาน สังคม เศรษฐกิจ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ดังนั้น เพื่อเป็นการประเมินว่าการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด คำนึงถึงภาระที่เกิดขึ้นแก่รัฐและประชาชนหรือไม่ หรือมีผลกระทบอื่นอันก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ประชาชนหรือไม่ เพียงใด และเพื่อให้ได้ข้อมูลหรือความคิดเห็นจากผู้ซึ่งมีสิทธิหรือหน้าที่หรือได้รับผลกระทบที่เกิดจากการบังคับใช้กฎหมาย และประชาชน ตามพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงสมควรเปิดรับฟังความคิดเห็นจากผู้ซึ่งมีสิทธิหรือหน้าที่หรือได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และประชาชน

๒. หลักการหรือประเด็นอันเป็นสาระสำคัญ

ด้วยตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็นและยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต หรือการประกอบอาชีพ โดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นการแก่ประชาชน ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างการใช้แรงงาน เพื่อให้มีการใช้แรงงานอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และรูปแบบลักษณะการทำงานในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออกกฎกระทรวงเพื่อความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าแรงงานทั่วไป การกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างกรณีมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เป็นการชั่วคราว การทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้าง

การกำหนด...

การกำหนดอัตราโทษ ฯลฯ ซึ่งประกอบด้วย ๑๖ หมวด ๑ บทเฉพาะกาล ๑๖๗ มาตรา ดังนี้

หมวด ๑ บททั่วไป

หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป

หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง

หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก

หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง

หมวด ๗ สวัสดิการ

หมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หมวด ๙ การควบคุม

หมวด ๑๐ การพักงาน

หมวด ๑๑ ค่าชดเชย

หมวด ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

หมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

หมวด ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน

หมวด ๑๕ การส่งหนังสือ

หมวด ๑๖ บทกำหนดโทษ

บทเฉพาะการ

ดังนั้น เพื่อประเมินว่าการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด คุ่มค่ากับภาระที่เกิดขึ้นแก่รัฐและประชาชนหรือไม่ หรือมีผลกระทบอื่นอันก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ประชาชนหรือไม่ เพียงใด และเพื่อให้ได้ข้อมูลหรือความคิดเห็นจากผู้ซึ่งมีสิทธิหรือหน้าที่หรือได้รับผลกระทบที่เกิดจากการบังคับใช้กฎหมาย และประชาชน ตามพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อเปิดรับฟังความคิดเห็นผู้ซึ่งมีสิทธิหรือหน้าที่หรือได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และประชาชน ระหว่างวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เพื่อให้ทราบข้อมูล ปัญหา ความต้องการ ภาระที่เกิดขึ้นต่อรัฐและประชาชน หรือผลกระทบอื่นอันก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ประชาชนหรือไม่เพียงใด และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๓. วิธีการรับฟังความคิดเห็น

รับฟังความคิดเห็นผ่านช่องทาง ดังนี้

๑. เว็บไซต์ระบบกลางทางกฎหมาย (<http://www.law.go.th>)

๒. เว็บไซต์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (<http://www.labour.go.th>) และเว็บไซต์กองคุ้มครองแรงงาน (<http://protection.labour.go.th>)

๓. การประชุมรับฟังความคิดเห็น

๔. มีหนังสือสำรวจความคิดเห็นสภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การลูกจ้าง องค์กรเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคประชาสังคม องค์กรระหว่างประเทศ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

๕. ระบบสารสนเทศช่องทางอื่น ๆ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือสแกนคิวอาร์โค้ด (QR Code) หรือวิธีการอื่นใดตามที่อธิบดีเห็นว่าเหมาะสม

๔. กลุ่มเป้าหมายในการรับฟังความคิดเห็น

๔.๑ นายจ้าง ลูกจ้าง

๔.๒ สภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การลูกจ้าง องค์กรเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคประชาสังคม องค์กรระหว่างประเทศ หน่วยงานภาครัฐ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

๔.๓ ประชาชน/บุคคลทั่วไป

๕. บุคคลซึ่งได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกฎหมาย

๕.๑ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นแก่ประชาชน

นายจ้างและลูกจ้างทุกรายต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามผู้ที่กระทำย่อมมีความผิดตามแต่ละความผิดที่ได้กระทำ ซึ่งมีบทบัญญัติกำหนดโทษทางอาญาด้วย

๕.๒ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นแก่รัฐ

ไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อกำหนดมาตรฐานการควบคุม กำกับ ดูแล ให้มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กองคุ้มครองแรงงาน
เมษายน ๒๕๖๗