



รายงานการพิจารณาคำศึกษา
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
(ฉบับที่ ..) พ.ศ.
ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๑๙

ของ
คณะกรรมการการพัฒนาระบบ และกิจการเด็ก เยาวชน
สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส
และความหลากหลายทางสังคม
วุฒิสภา

สำนักกรรมการ ๓
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการการพัฒนาศักยภาพ วุฒิสภา โทร. ๙๒๒๕-๖

ที่ สว ๐๐๑๙.๑๙/ (ร ๒๒)

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานการพิจารณาศึกษา ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

ของคณะกรรมการการพัฒนาศักยภาพ วุฒิสภา

กราบเรียน ประธานวุฒิสภา

ด้วยในคราวประชุมคณะกรรมการวิสามัญกิจการวุฒิสภา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๗ ที่ประชุมได้พิจารณาเห็นว่าร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เป็นร่างพระราชบัญญัติที่มีความจำเป็นเกี่ยวกับประโยชน์สาธารณะ เมื่อสภาผู้แทนราษฎรมิมีมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติในวาระที่หนึ่งแล้ว ประธานวุฒิสภาจึงมอบหมายให้คณะกรรมการการพัฒนาศักยภาพ และกิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และความหลากหลายทางสังคม เป็นผู้พิจารณาศึกษา ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว และเมื่อสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบในวาระที่สามแล้ว ให้ดำเนินการตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๑๙ ต่อไป ซึ่งคณะกรรมการคณะนี้ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| ๑. นางวราภัสร์ ไพพรรณรัตน์ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. นางอจลา ณ ระนอง | รองประธานคณะกรรมการ
คนที่หนึ่ง |
| ๓. นายกิตติพันธ์ อนันตกุลจิรโชติ | รองประธานคณะกรรมการ
คนที่สอง |
| ๔. ศาสตราจารย์ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ | รองประธานคณะกรรมการ
คนที่สาม |
| ๕. นางสาวอัจฉรพรรณ ทอมรส | รองประธานคณะกรรมการ
คนที่สี่ |
| ๖. นางสาวจรรุณี ฤกษ์ปราณี | รองประธานคณะกรรมการ
คนที่ห้า |
| ๗. นายสมหมาย ศรีจันทร์ | รองประธานคณะกรรมการ
คนที่หก |
| ๘. นายชาญชัย ไชยพิศ | รองประธานคณะกรรมการ
คนที่เจ็ด |
| ๙. นายภาณุพงษ์ เต็งวงษ์วัฒนะ | เลขานุการคณะกรรมการ |
| ๑๐. นางมยุรี โพธิแสน | รองเลขานุการคณะกรรมการ
คนที่หนึ่ง |
| ๑๑. นางวาสนา ยศสอน | รองเลขานุการคณะกรรมการ
คนที่สอง |

๑๒. นางสมศรี ...

๑๒. นางสมศรี อูราม่า	รองเลขานุการคณะกรรมการ คนที่สาม
๑๓. นางเจียรนัย ตั้งเกียรติ	โฆษกคณะกรรมการ
๑๔. นางสาวมาเรีย เผ่าประทาน	รองโฆษกคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง
๑๕. นายประภาส ปิ่นตบแต่ง	กรรมการและที่ปรึกษา
๑๖. นางเพลินจิต ชันแก้ว	กรรมการและที่ปรึกษา
๑๗. นายวันชัย แข็งการเขตร	กรรมการและที่ปรึกษา
๑๘. นางสมพร วรรณชาติ	กรรมการและที่ปรึกษา

บัดนี้ คณะกรรมการได้พิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)
พ.ศ. เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบและนำเสนอรายงานของคณะกรรมการต่อที่ประชุมวุฒิสภา
เพื่อพิจารณาต่อไป

(ลงชื่อ) วราภัสร์ ไพพรรณรัตน์

(นางวราภัสร์ ไพพรรณรัตน์)

ประธานคณะกรรมการการพัฒนาสังคม และกิจการเด็ก เยาวชน
สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และความหลากหลายทางสังคม วุฒิสภา

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวภิรมย์ นิลทัพ)

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการการพัฒนาสังคม
และกิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ
ผู้ด้อยโอกาส และความหลากหลายทางสังคม วุฒิสภา



(นางธนยา สิงห์มณี)

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการการพัฒนาสังคม
และกิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ
ผู้ด้อยโอกาส และความหลากหลายทางสังคม วุฒิสภา

กลุ่มงานคณะกรรมการการพัฒนาสังคมฯ
สำนักกรรมการ ๓ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทรศัพท์ ๐ ๒๘๓๑ ๙๒๒๕ - ๖

ปิยะพงษ์ พิมพ์
ปิยะพงษ์/ภิรมย์ ทาน
ภิรมย์ ตรวง

รายงานการพิจารณาศึกษา
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

ด้วยในคราวประชุมคณะกรรมการวิสามัญกิจการวุฒิสภา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๗ ที่ประชุมได้พิจารณาเห็นว่า ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เป็นร่างพระราชบัญญัติที่มีความจำเป็นเกี่ยวกับประโยชน์สาธารณะ เมื่อสภาผู้แทนราษฎรมีมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติในวาระที่หนึ่งแล้ว ประธานวุฒิสภา จึงมอบหมายให้คณะกรรมการพัฒนาสังคม และกิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และความหลากหลายทางสังคม วุฒิสภา เป็นผู้พิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัติ ดังกล่าว และเมื่อสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบในวาระที่สามแล้ว ให้ดำเนินการตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๑๙ ต่อไป

บัดนี้ คณะกรรมการได้ดำเนินการพิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการพิจารณาศึกษาต่อประธานวุฒิสภา ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๑๙ ดังนี้

๑. การดำเนินการของคณะกรรมการ

๑.๑ คณะกรรมการคณะนี้ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
| ๑) นางวราภัสร์ ไพพรรณรัตน์ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒) นางอจลา ณ ระนอง | รองประธานคณะกรรมการ
คนที่หนึ่ง |
| ๓) นายกิตติพันธ์ อนันตกุลจิระโชติ | รองประธานคณะกรรมการ
คนที่สอง |
| ๔) ศาสตราจารย์ชาญณรงค์ พรุ่งรุ่งโรจน์ | รองประธานคณะกรรมการ
คนที่สาม |
| ๕) นางสาวอัจฉรพรรณ หอมรส | รองประธานคณะกรรมการ
คนที่สี่ |
| ๖) นางสาวจารุณี ฤกษ์ปราณี | รองประธานคณะกรรมการ
คนที่ห้า |
| ๗) นายสมหมาย ศรีจันทร์ | รองประธานคณะกรรมการ
คนที่หก |
| ๘) นายชาญชัย ไชยพิศ | รองประธานคณะกรรมการ
คนที่เจ็ด |
| ๙) นายภาณุพงษ์ เต็งวงษ์วัฒน์ | เลขานุการคณะกรรมการ |
| ๑๐) นางมยุรี โพธิแสน | รองเลขานุการคณะกรรมการ
คนที่หนึ่ง |
| ๑๑) นางวาสนา ยศสอน | รองเลขานุการคณะกรรมการ
คนที่สอง |

๑๒) นางสมศรี อูรามมา	รองเลขานุการคณะกรรมการ คนที่สาม
๑๓) นางเจียรระนัย ตั้งเกียรติ	โฆษกคณะกรรมการ
๑๔) นางสาวมาเรีย เผ่าประทาน	รองโฆษกคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง
๑๕) นายประภาส ปันตบแต่ง	กรรมการและที่ปรึกษา
๑๖) นางเพลินจิต ชันแก้ว	กรรมการและที่ปรึกษา
๑๗) นายวันชัย แข็งการเขตร	กรรมการและที่ปรึกษา
๑๘) นางสมพร วรรณชาติ	กรรมการและที่ปรึกษา

๒. วิธีพิจารณาศึกษา

คณะกรรมการการพัฒนาสังคม และกิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และความหลากหลายทางสังคม วุฒิสภา ได้จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๗ และครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เพื่อพิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๑๙

๓. ผลการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการ

คณะกรรมการการพัฒนาสังคม และกิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และความหลากหลายทางสังคม วุฒิสภา ได้พิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. โดยปรากฏผลการพิจารณา ดังนี้

๓.๑ เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

๓.๑.๑ โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลานาน มีบทบัญญัติบางประการที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หน่วยงานของรัฐ ซึ่งจ้างบุคคลธรรมดาทำงานให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพัก ไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและอยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน นอกจากนี้ เพื่อส่งเสริมแรงงานหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่ง และได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาได้ โดยให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ตามที่ตกลงในสัญญาหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งให้นายจ้างสามารถยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน โดยลดขั้นตอนการดำเนินงานของพนักงานตรวจแรงงานในการส่งแบบสภาพการจ้างและสภาพการทำงานเป็นหนังสือให้กับนายจ้าง

๓.๑.๒ สถานการณ์ในปัจจุบันมีผู้ใช้แรงงานมากกว่าเจ็ดแสนคนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ แต่ไม่มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่คุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนเป็นการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง และให้หน่วยงานของภาครัฐเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน

๓.๑.๓ กำหนดให้ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ องค์กรมหาชน รวมทั้งหน่วยงานของรัฐ ตามที่มีกฎหมายกำหนดซึ่งได้ทำการจ้างบุคคลธรรมดาให้มาทำงาน โดยให้หน่วยงานที่จ้างดำเนินการ ให้บุคคลดังกล่าวได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพักไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และกรณีคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกับบุคคลผู้รับจ้าง อันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน

๓.๑.๔ กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน เก้าสิบแปดวันหรือตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

๓.๑.๕ กำหนดให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาซึ่งคลอดบุตรได้ ตามที่ตกลงในสัญญาจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

๓.๑.๖ กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลา เพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบเก้าวันหรือตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา

๓.๑.๗ กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ ๑๐ คน ขึ้นไป ยื่นแบบแสดง สภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี โดยลดขั้นตอนการดำเนินงานของพนักงานตรวจแรงงาน ไม่ต้องส่งแบบสภาพการจ้าง และสภาพ การทำงานเป็นหนังสือให้กับนายจ้างเนื่องจากนายจ้างสามารถยื่นทางอิเล็กทรอนิกส์ได้อยู่แล้ว

๓.๒ ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ

๓.๒.๑ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานหญิงที่มีครรภ์สามารถลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่ง และได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา

๓.๒.๒ การส่งเสริมให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาซึ่งคลอดบุตร หรือการกำหนดให้คู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งคลอดบุตร เป็นการสนับสนุนให้สถาบันครอบครัวได้มีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกันระหว่างสมาชิกภายในครอบครัว อีกทั้งยังส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิต ของผู้หญิงและเด็ก

๓.๒.๓ การปรับถ้อยคำว่า “ลูกจ้างชาย” ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับ เรื่องการสมรสเท่าเทียม ระหว่างผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศและเป็นการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพ อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งเพศสภาพและสอดคล้องกับบริบทสังคมสมัยใหม่

๓.๓ ผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

๓.๓.๑ ผลกระทบต่อนายจ้าง

นายจ้างหรือสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีแรงงานหญิงตั้งครรภ์ จะต้องขาดแคลนแรงงาน ย่อมส่งผลให้เกิดปัญหาการดำเนินธุรกิจที่ต้องใช้กำลังคน จึงส่งผลให้ บางธุรกิจอาจจะมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตแทนกำลังคน เช่น การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ทดแทนแรงงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการที่นายจ้างหรือสถานประกอบการประสบปัญหาการขาดสภาพ

คล่องเนื่องจากจะต้องนำเงินมาจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดและลูกจ้างชายที่ใช้สิทธิลา เพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร

๓.๓.๒ ผลกระทบต่อลูกจ้าง

๑) เมื่อนายจ้างต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายที่จ้างเพิ่มมากขึ้น อาจส่งผลให้มีการลดสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงินเดือน เช่น สวัสดิการ เบี้ยขยัน หรือเงินช่วยเหลือกรณีฉุกเฉินต่าง ๆ

๒) หากนายจ้างหรือสถานประกอบการมีการลดต้นทุนการผลิตอาจนำไปสู่การนำเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงานคน จึงส่งผลให้ลูกจ้างตกงาน สูญเสียรายได้ และไม่มีความมั่นคงในอนาคต

๓.๓.๓ ผลกระทบต่อสังคม

ปัจจุบันอัตราการเกิดน้อยลง ด้วยเหตุว่าการมีลูกจะต้องมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับสถิติการเกิดของเด็กอยู่ในครอบครัวที่ยังไม่มีความพร้อม เกิดความเหลื่อมล้ำ และปัญหาด้านสังคมตามมา ดังนั้น ภาครัฐจึงต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญของเด็กทารกตั้งแต่แรกเกิด ด้วยการสนับสนุนมาตรการและนโยบายต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับเด็กทุกช่วงวัย

ดังนั้น การกำหนดให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งคลอดบุตร จึงเป็นการสนับสนุนให้สถาบันครอบครัวได้มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เนื่องจากคุณแม่ทุกคนย่อมต้องการความช่วยเหลือ โดยเฉพาะช่วงหลังคลอดที่ร่างกายยังต้องการฟื้นฟูและสภาพจิตใจที่ยังคงอ่อนไหว ซึ่งส่งผลให้ร่างกายและจิตใจของคุณแม่มีความเข้มแข็งและพร้อมที่จะเลี้ยงลูกต่อไปอย่างมีความสุข

๔. ข้อคิดเห็นของคณะกรรมการ

คณะกรรมการการพัฒนาสังคม และกิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และความหลากหลายทางสังคม วุฒิสภา ได้พิจารณาศึกษา ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. แล้ว สรุปได้ดังนี้

๔.๑ ประเด็นการบังคับใช้กฎหมายและเขตอำนาจศาล

๑) คณะกรรมการการพัฒนาสังคม และกิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และความหลากหลายทางสังคม วุฒิสภา ได้พิจารณารายละเอียดตามกฎหมายที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมในร่างมาตรา ๓ แล้วมีความเห็นว่า ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และองค์การมหาชน ในปัจจุบันมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากหน่วยงานดังกล่าวได้มีการจ้างงานตามภารกิจและหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของหน่วยงานนั้น ๆ เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างเหมาบริการ พนักงานจ้างทั่วไป และลูกจ้างรายวัน ฯลฯ ดังนั้น ลูกจ้างทุกประเภทควรจะได้รับคุ้มครองสิทธิของตน เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันเวลาทำงาน เวลาพักได้ ไม่น้อยกว่า ตามสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น ควรจะต้องมีการกำหนดสิทธิประโยชน์ตามบทบัญญัติของกฎหมายไว้เป็นการเฉพาะเพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำและลดทอนสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของลูกจ้างแต่ละประเภท

๒) กรณีข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานผู้จ้างและบุคคลผู้รับจ้าง ซึ่งตามร่างกฎหมายฉบับนี้กำหนดให้อยู่ในเขตอำนาจพิจารณาของศาลแรงงาน ประเด็นนี้ คณะกรรมาธิการได้พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า คดีข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างหรือผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้าง รวมไปถึงการพิจารณาพิพากษาเกี่ยวกับความชอบด้วยกฎหมาย หรือการกำหนดประเด็นหรือค้นหาข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่การยุติความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างหรือผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้าง ดังนั้น จึงเห็นควรนำคดีดังกล่าวขึ้นสู่ศาลแรงงาน เนื่องจากศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน รวมถึงสิทธิหน้าที่ ตามกฎหมายแรงงาน ได้แก่ ๑) กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ๒) กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ๓) กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ๔) กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม และ ๕) คดีละเมิดระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง

๔.๒ ประเด็นสิทธิลาคลอดบุตรของลูกจ้างหญิง

๑) คณะกรรมาธิการเห็นด้วยกับการกำหนดให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ๑๒๐ วัน เนื่องจากสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ (พ.ศ. ๒๕๔๓) และข้อแนะนำฉบับที่ ๑๙๑ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ ที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงสามารถลา ในระหว่างตั้งครรภ์และเพื่อคลอดบุตรได้ไม่ต่ำกว่า ๑๔ สัปดาห์เป็นอย่างน้อยที่สุดและควรมีบทบัญญัติขยายระยะเวลาการคลอดในกรณีที่เป็นการคลอดบุตรหลายคนในคราวเดียวกัน ตลอดจนควรมีมาตรการที่เป็นหลักประกันว่าลูกจ้างหญิงมีสิทธิที่จะกำหนดระยะเวลาการลาคลอด ในส่วนที่ไม่ใช่ภาคบังคับซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมแล้วเมื่อพิจารณากับบริบทของสังคมไทย ปัจจุบันพบว่าลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดส่วนใหญ่ใช้สิทธิลาคลอดไม่ครบตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ เนื่องจากลูกจ้างหญิงมีความกังวลในเรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอกับภาระค่าใช้จ่าย และเกรงว่าจะถูกตัดโบนัสหรือไม่ขึ้นเงินเดือน

๒) คณะกรรมาธิการเห็นด้วยกับการกำหนดให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรไม่เกิน ๑๕ วัน ในกรณีที่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติหรือมีภาวะความพิการ

๓) การกำหนดวันลาคลอด จำนวน ๑๒๐ วัน อาจส่งผลกระทบต่อ

ประชากร กลุ่มอายุ	2565		2570		2575		2580	
	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ
ทุกกลุ่มอายุ	66.81	100.0	67.18	100.0	67.00	100.0	66.18	100.0
0 - 14 ปี	11.10	16.4	10.35	15.4	9.61	14.3	8.84	14.3
15 - 59 ปี	42.84	64.1	41.22	61.4	39.39	58.8	37.58	58.8
60 ปีขึ้นไป	13.00	19.5	15.60	23.2	18.00	26.9	19.76	29.9
60 - 69 ปี	7.80	11.7	9.00	13.4	9.71	14.5	9.67	14.6
70 - 79 ปี	3.76	5.6	4.91	7.3	6.09	9.1	7.16	10.8
80 ปีขึ้นไป	1.44	2.1	1.69	2.5	2.19	3.3	2.93	4.5

ผู้ประกอบการของสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางในสัดส่วนของภาคเอกชน ซึ่งมีลูกจ้างจำนวนไม่มากและจะต้องรับภาระในเรื่องการจ่ายค่าจ้างในการจ้างคนมาทำงานแทน สอดคล้องกับการผลิตภาคอุตสาหกรรมที่ลดลงจึงส่งผลให้ขาดแคลนแรงงานเป็นระยะเวลานาน และอาจส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจในภาพรวมของอุตสาหกรรมแรงงานไทย

๔.๓ ประเด็นสิทธิลาของลูกจ้างชายเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร

คณะกรรมการสิทธิการเห็นด้วยกับการเพิ่มสิทธิวันลาให้ลูกจ้างในสถานประกอบการ มีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร แต่อย่างไรก็ตามควรกำหนดวันลาให้ชัดเจนตามข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน เช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเทียบเคียงกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงาน ราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๔ (๒/๑) (สิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร) เพื่อให้มารดาหลังการคลอดบุตรได้รับความช่วยเหลือ จากสามี กล่าวคือ ช่วยลดปัญหาความเครียด ลดความขัดแย้งจากความเหนื่อยล้าจากการเลี้ยงดูบุตร เพียงคนเดียวของมารดา ป้องกันอาการซึมเศร้าที่เกิดจากการขาดขวัญ และกำลังใจ ช่วยสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวให้มีความแน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้นและสร้างความสมดุล ระหว่างการทำงานกับภาระความรับผิดชอบด้านครอบครัวให้มีความสมดุลกัน และเพื่อเป็นการสร้าง เสริมคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัว

๔.๔ ประเด็นให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตร

คณะกรรมการสิทธิการเห็นด้วยกับเพิ่มสิทธิให้ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดบุตรให้มีสิทธิได้รับ เงินค่าจ้างเพิ่มเป็น ๖๐ วัน จากเดิมที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๔๕ วัน ทั้งนี้ ลูกจ้างที่ลาคลอดบุตรยังมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการ คลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคมอีกด้วย

๕. ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

คณะกรรมการมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะต่อร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ดังนี้

๑. สถานการณ์ประชากรของประเทศไทย เริ่มเข้าสู่ภาวะวิกฤตขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะ การก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยเต็มรูปแบบ ขณะที่แนวโน้มประชากรไทยในอนาคต ยังมีอัตราการเกิด ของเด็กลดลงอย่างน่าเป็นห่วง จากข้อมูลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ที่ได้จัดทำประมาณการประชากรของประเทศไทย ในระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ทางประชากรที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศซึ่งผลการคาดประมาณประชากรพบว่าในช่วง ๑๒ ปีแรก (ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๗๑) ประชากรรวมจะยังคงเพิ่มขึ้นอยู่และจะเพิ่มขึ้นไปจนถึงปี ๒๕๗๑ ที่มีจำนวนสูงสุด ที่ ๖๗.๑๙ ล้านคน จากนั้นตั้งแต่ปี ๒๕๗๒ เป็นต้นมา จำนวนประชากรรวมจะลดลงเหลือ ๖๗ ล้านคน และ ๖๖.๑๘ ล้านคน ในปี ๒๕๗๕ และปี ๒๕๘๐ ตามลำดับ โดยที่กลุ่มวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลง ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ โดยหากปล่อยให้เด็กเกิดใหม่ลดลงไปเรื่อย ๆ คาดการณ์ว่า ในอีก ๖๐ ปีข้างหน้า จำนวนประชากรของไทยจะลดลงครึ่งหนึ่ง จาก ๖๖ ล้านคน เหลือเพียง ๓๓ ล้านคน และจะทำให้ วัยทำงานลดลงจาก ๔๖ ล้านคน เหลือเพียง ๑๔ ล้านคน

เมื่อประชากรในวัยทำงานลดลง ภาครัฐจะไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้เพียงพอต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งส่งผลต่อสภาพเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศในอนาคต ดังนั้น มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองและดูแลสิทธิของลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์โดยการกำหนดให้สิทธิวันลาคลอดอาจไม่เพียงพอ คณะกรรมาธิการขอเสนอว่า ภาครัฐควรมีการพิจารณาให้ความคุ้มครองและดูแลสิทธิของหญิงวัยแรงงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑) การแบ่งเบาค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตร เช่น สนับสนุนเงินในการลาคลอดรายเดือน เพิ่มวงเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดและเงินสงเคราะห์บุตร การลดค่าเล่าเรียน เป็นต้น

๒) การกำหนดให้มี “มูมนมแม่” ภายในสถานประกอบการ โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับอย่างเหมาะสมและถูกสุขอนามัย

๓) ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ ทั้งนี้ ควรพิจารณาถึงความเหมาะสมของสถานประกอบการ เนื่องจากสถานประกอบการบางแห่งอาจจะมีลักษณะที่ไม่เหมาะสมและไม่มีความปลอดภัยต่อการเลี้ยงดูเด็ก

๔) การช่วยเหลือสตรีที่มีบุตรยากปัจจุบันพบว่าผู้หญิงแต่งงานเมื่อมีอายุมากขึ้น ประกอบกับปัจจัยอื่น ๆ ด้านสุขภาพ ด้านพฤติกรรม ทำให้มีบุตรได้ยากขึ้น และการรักษาภาวะมีบุตรยากมีค่าใช้จ่ายสูง จึงควรพิจารณาสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการรักษาภาวะมีบุตรยาก ให้ครอบคลุมทุกสิทธิการรักษา

อนึ่ง เมื่อพิจารณาข้อมูลขององค์การอนามัยโลก (WHO) ที่แนะนำให้มารดาเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เพียงอย่างเดียวโดยไม่ได้ให้อาหารอื่นผสมอย่างน้อย ๖ เดือน คณะกรรมาธิการจึงมีความเห็นว่า ในอนาคตหากสถานประกอบการมีความพร้อมและได้มีการหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียอย่างรอบด้านแล้ว ควรมีการพิจารณาทบทวนขยายวันลาคลอดอย่างค่อยเป็นค่อยไปโดยได้รับค่าจ้าง เนื่องจากการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่จะส่งเสริมสุขภาพที่ดีกับเด็กอย่างมีคุณภาพ อีกทั้งยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตร ค่าใช้จ่ายในการรักษาโรค รวมถึงค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของประเทศอีกทางหนึ่งด้วย

๒. เห็นควรขยายกำหนดวันลาคลอดบุตรของภาครัฐ โดยแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๙ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๔ (๒) จากเดิมกำหนดให้สิทธิลาคลอดบุตรได้ ๙๐ วัน เป็น ๑๒๐ วัน เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ ที่ได้ให้ความเห็นชอบ**มาตรการสนับสนุนสตรีให้เป็นพลังสำคัญทางเศรษฐกิจ** ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เสนอ ซึ่งเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองและสนับสนุน รวมถึงอำนวยความสะดวกให้ผู้หญิงสามารถเข้ามามีบทบาททางด้านเศรษฐกิจ โดยสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ชายในการเลี้ยงดูบุตร และสร้างกลไกการพัฒนาเด็กเพื่อลดภาระให้แก่ผู้หญิงที่ทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยกลุ่มแรงงานหญิง กลุ่มแม่เลี้ยงเดี่ยว และกลุ่มผู้หญิงสูงอายุที่ต้องเป็นผู้เลี้ยงดูเด็กทั่วประเทศสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ รวมถึงสามารถปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการมีงานทำ การมีรายได้ ความก้าวหน้าทีควรได้รับของผู้หญิง ก่อให้เกิดผลกระทบในวงกว้างต่อความเสมอภาคเท่าเทียม การพัฒนาสถาบันครอบครัว

และภาพลักษณ์อันดีของประเทศในระยะต่อไปอย่างมีนัยสำคัญ ประกอบด้วยมาตรการย่อยจำนวน ๓ มาตรการ ดังนี้

๑) จัดบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอายุต่ำกว่า ๓ ปี โดยขยายบริการของศูนย์เด็กเล็กและสถานรับเลี้ยงเด็ก ให้รับอายุ ๐ - ๓ ปี และขยายเวลาเปิด - ปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสถานรับเลี้ยงเด็กให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตคนทำงานตามบริบทของพื้นที่

๒) ส่งเสริมสิทธิการลาของสามีเพื่อไปช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด (Paternity Leave) โดยแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๐ โดยให้ข้าราชการชายสามารถลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตร **จากเดิม** ลาคั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ **เป็น** ให้ลาได้ ๑๕ วันทำการ เป็นช่วง ๆ ไม่ติดต่อกันจนครบวันลา

๓) ขยายวันลาคลอดของแม่โดยได้รับค่าจ้าง (Maternity Leave with Pay) โดยแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๙ วรรคสอง **จากเดิม** ๙๐ วัน **เป็น** ๑๒๐ วัน และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๔ (๒) **จากเดิม** ๙๐ วัน **เป็น** ๑๒๐ วัน

๓. กระทรวงศึกษาธิการควรจัดตั้งงบประมาณไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสถานรับเลี้ยงเด็ก โดยปรับหลักเกณฑ์การรับเลี้ยงเด็กตั้งแต่อายุ ๐ - ๓ ปี

๔. หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องควรจัดสรรงบประมาณเพื่ออุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสถานรับเลี้ยงเด็ก (อายุ ๐ - ๓ ปี) และผู้สูงอายุในพื้นที่เดียวกัน โดยดำเนินการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแรงงาน และอาสาสมัคร เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

อย่างไรก็ตาม ประเด็นการเสนอให้ขยายวันลาคลอดจากเดิมที่กฎหมายกำหนดจากเดิม เป็น ๑๒๐ วัน หรือ ๑๘๐ วัน โดยได้รับค่าจ้างอาจจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนของนายจ้างและก่อให้เกิดข้อจำกัดในการจ้างแรงงาน ดังนั้น จึงควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของลูกจ้างหญิงภายหลังคลอดบุตรให้มีความเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผู้ว่าจ้างและลูกจ้างและไม่ทำให้การคัดเลือกลูกจ้างหญิงเข้าทำงานมีความเข้มงวดมาก

๕. เนื่องจากรูปแบบการจ้างงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนมีการจ้างงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น สิทธิประโยชน์การลาคลอดของลูกจ้างหญิงตั้งครุควรมีการกำหนดที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมาย

๖. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบและแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้ เพื่อให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

๗. ควรกำหนดวันลาของลูกจ้างชายตามร่างกฎหมายฉบับนี้ให้ชัดเจนตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเทียบเคียงกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๐ วรรคหนึ่ง และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๔ (๒/๑) (การลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตร)

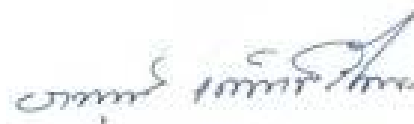
๘. รัฐบาลควรสนับสนุนสิทธิประโยชน์ด้านมาตรการทางภาษีให้กับนายจ้างที่สนับสนุนให้ลูกจ้างหญิงลาคลอดบุตรและลูกจ้างชายที่ลาไปช่วยเหลือภริยาคลอดบุตร

๙. รัฐบาลควรแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น การสนับสนุนเงินลาคลอดรายเดือน การปรับเพิ่มวงเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด การสนับสนุนเงินสงเคราะห์บุตร และการปรับลดค่าเล่าเรียน เป็นต้น

๑๐. การกำหนดให้ลูกจ้างหญิงลาคลอดเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดอาจพิจารณาให้ลาได้โดยลูกจ้างไม่ได้รับเงินเดือนแต่ให้คงรักษาตำแหน่งลูกจ้างไว้

๑๑. สถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่อาจมีความพร้อมในการดำเนินการตามกฎหมายฉบับนี้มากกว่าสถานประกอบการที่มีขนาดเล็ก เนื่องจากเป็นประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อแผนการจ้างงานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

คณะกรรมการกิจการจึงขอเสนอรายงานการพิจารณาศึกษา ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ต่อประธานวุฒิสภา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของสมาชิกวุฒิสภาต่อไป



(นายภาณุพงษ์ เต็งวงษ์วัฒน์นะ)

เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาสังคม และกิจการเด็ก เยาวชน
สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และความหลากหลายทางสังคม
วุฒิสภา

รายงานผลการพิจารณาศึกษา
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
ของคณะกรรมการการพัฒนาสังคม และกิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ
คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และความหลากหลายทางสังคม วุฒิสภา

คณะผู้รับผิดชอบ

ในการจัดทำรายงานของคณะกรรมการการพัฒนาสังคม และกิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ
คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และความหลากหลายทางสังคม วุฒิสภา

นายพีรพล ยวงนาค

ผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๓

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการการพัฒนาสังคม และกิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ
คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และความหลากหลายทางสังคม วุฒิสภา

- | | |
|--------------------------------|--|
| ๑. นางสาวภริมย์ นิลทัพ | ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการการพัฒนาสังคมฯ |
| ๒. นางธนยา สิงห์มณี | นิติกรชำนาญการ |
| ๓. นางสาวงามตา อติสิริวัชร | นิติกรชำนาญการ |
| ๔. นางเพชรรัตน์ มหาสิงห์ | วิทยากรชำนาญการ |
| ๕. นางจิตตินันท์ ศิริอังกานนท์ | วิทยากรชำนาญการ |
| ๖. นางสาวฉัตรสุดา ศิริวงศ์ | นิติกรปฏิบัติการ |
| ๗. นางสาวจิตรลดา องอาจ | เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส |
| ๘. นางสาวสุธาทิพย์ สมัครการ | เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส |
| ๙. นายรุ่งเพชร งามพร้อม | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน |
| ๑๐. นายปิยะพงษ์ น้อยเจริญ | นักวิชาการสนับสนุนงานวิชาการ |
| ๑๑. นางสาวนธิดา ศรีอุตะ | พนักงานสนับสนุนการประชุม |
| ๑๒. นางสาวศกลวรรณ พึ่งจำ | พนักงานสนับสนุนการประชุม |

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ สำนักกรรมการ ๓ โทรศัพท์ ๐ ๒๘๓๑ ๙๒๒๕ - ๖