

สรุปผลการสัมมนาไตรภาคี

รับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ.

เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ณ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพมหานคร

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

๑.๑ นายมนัส โกศล ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ได้แสดงความเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ... ว่า ร่างพระราชบัญญัติฯ ฉบับดังกล่าว สอดคล้องกับประเด็นข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างที่ได้มีการยื่นข้อเรียกร้องในวันแรงงานแห่งชาติมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๕ ในเรื่องการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ และต่อมาได้มีนำเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ... (ฉบับผู้ใช้แรงงาน) เข้าสู่การพิจารณาของที่ประชุมคณะทำงานดำเนินการพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ จำนวน ๖ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ ๑ ร่างฯ มาตรา ๕ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๓ การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ทำให้เกิดความขัดแย้งมากขึ้น ประเด็นที่ ๒ ร่างฯ มาตรา ๗ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๔ รongรับสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นของลูกจ้างให้มีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้าง ประเด็นที่ ๓ ร่างฯ มาตรา ๘ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๔๑ การขยายความชัดเจนเรื่องการลาคลอดให้รวมถึงการตรวจครรภ์ และให้มีสิทธิลาเพื่อตรวจครรภ์โดยได้รับค่าจ้างเพื่อสุขภาพที่ดีของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ประเด็นที่ ๔ ร่างฯ มาตรา ๑๐ เรื่อง การบัญญัติเพิ่มเติม มาตรา ๕๕/๑ ให้ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นมีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ลาปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน ประเด็นที่ ๕ ร่างฯ มาตรา ๑๔ เรื่อง การบัญญัติเพิ่มเติม มาตรา ๑๑๘ ให้ลูกจ้างซึ่งทำงานครบ ๒๐ ปีขึ้นไปเมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย ๔๐๐ 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 ทำให้บันปลายชีวิตของการทำงานเป็นลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น

๑.๒ นายอุกฤษฏ์ กาญจนเกตุ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ได้แสดงความเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่..) พ.ศ. ว่า สาเหตุที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขร่างพระราชบัญญัติฯ เนื่องมาจากปัจจุบัน ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีการรวมตัวกันทางด้านเศรษฐกิจเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community : AEC) ทำให้แต่เดิมประเทศไทยซึ่งมีฐานะเป็นศูนย์กลางทางด้านเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากทุกประเทศในภูมิภาคอาเซียนมีการเปิดรับการลงทุนจากต่างประเทศมากขึ้นตลอดจนมีการพัฒนาประเทศขึ้นมาใกล้เคียงกับประเทศไทย จึงต้องมีความจำเป็นที่จะปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัยและเป็นที่ยอมรับจากประเทศคู่ค้า เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรปซึ่งมีความชัดเจนใน ๖ ประเด็น คือ ประเด็นที่ ๑ เรื่องการลาคลอด ซึ่งทำให้เกิดความขัดแย้งมากยิ่งขึ้น ประเด็นที่ ๒ เรื่องการกำหนดระยะเวลาการจ่ายเงินต่างๆ ประเด็นที่ ๓ เรื่องการระงับคดีอาญา กรณีนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ประเด็นที่ ๔ เรื่องการให้ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นมีสิทธิได้รับค่าจ้าง

/เพื่อกิจธุระอันจำเป็น...

เพื่อกิจธุระอันจำเป็นอย่างน้อย ๓ วันทำงาน ประเด็นที่ ๕ เรื่องการเพิ่มอัตราค่าชดเชยโดยการเทียบเคียงมาตรฐานเรื่องอัตราค่าชดเชยของประเทศมาเลเซีย ประเด็นที่ ๖ เรื่องการคำนึงถึงความเท่าเทียมกันของลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และตั้งข้อสังเกตร่างพระราชบัญญัติฯ จำนวน ๓ ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ ๑ ร่างฯ มาตรา ๕ การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๓ เรื่องการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างว่าควรที่จะมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับร่างฯ มาตรา ดังกล่าวมากขึ้น ประเด็นที่ ๒ ร่างฯ มาตรา ๗ เรื่องการลาภกิจเพื่อธุระอันจำเป็นของลูกจ้าง ควรระบุสาเหตุให้มีความชัดเจน เช่น การลาภกิจเพื่อธุระอันจำเป็นของลูกจ้างหมายถึงการลาเพื่อไปร่วมงานศพของบิดามารดาหรือคู่สมรส เป็นต้น และประเด็นที่ ๓ เรื่องค่าชดเชย ซึ่งในความเห็นส่วนตัวเห็นว่า ค่าชดเชยนั้นไม่ควรถือว่าเป็นเงินที่สามารถทำให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ต่อไปหลังจากพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้าง เงินที่สามารถช่วยเหลือลูกจ้างหลังพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้าง ควรจะเป็นกรณีเงินจากกรณีการว่างงานของสำนักงานประกันสังคม

๑.๓ อาจารย์ ดร. ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แสดงความเห็นว่าหลักการของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ฉบับปัจจุบันเมื่อพิจารณาตามหลักกฎหมายแรงงานซึ่งประกอบด้วยกฎหมายมหาชนกฎหมายเอกชน และกรอบของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พบว่ามีความสอดคล้องใน ๔ ประเด็น คือ ประเด็นที่ ๑ เรื่องการคุ้มครองแรงงานคือ การบัญญัติไม่ให้ลูกจ้างเป็นแรงงานบังคับและการบัญญัติไม่ให้อับปางลูกจ้างลงเป็นทาส ประเด็นที่ ๒ เรื่องการกำหนดให้นายจ้างจัดเวลาพักระหว่างการทำงานให้กับลูกจ้างและการสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง ในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๕๓ ประเด็นที่ ๓ เรื่องการให้ปฏิบัติต่อลูกจ้างเด็กอย่างเป็นธรรม และประเด็นที่ ๔ การเน้นหลักการกำหนดให้ลูกจ้างนายจ้างหันมาเจรจาตกลงกันโดยการเน้นการเจรจาระดับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งในความเห็นส่วนตัวเห็นว่า ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. ทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติมากขึ้นและเป็นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น และตั้งข้อสังเกตจำนวน ๓ ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ ๑ ภาษากฎหมาย ควรจะให้ความชัดเจนและครอบคลุมกับความต้องการที่จะให้การคุ้มครองลูกจ้างทั้งหมด ประเด็นที่ ๒ ความเป็นเอกภาพของกฎหมาย ควรที่จะให้กฎหมายทั้งฉบับมีความเป็นเอกภาพและสามารถให้ความคุ้มครองลูกจ้างได้ทั้งหมด และประเด็นที่ ๓ การเทียบเคียงกฎหมายต่างประเทศ ควรยึดหลักกฎหมายสากล เช่น หลักสิทธิมนุษยชนหรือในกรณีที่จะเทียบเคียงกฎหมายต่างประเทศ ควรที่จะเลือกประเทศที่น่าเทียบเคียงกฎหมายโดยยึดหลักความเท่าเทียมกันทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ

๑.๔ นายอภิสิทธิ์ สุจริตตานันท์ ได้แสดงความเห็นว่า ในกระบวนการขั้นตอนการร่างกฎหมาย นั้น จะต้องยึดหลัก ๔ ประการ คือ ประการที่ ๑ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายภาครัฐ โดยฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง นั้น มาจากตัวแทนของลูกจ้างนายจ้างที่ได้มีการส่งตัวแทนเข้ามาเป็นคณะทำงานในการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองฯ ประการที่ ๒ การประสานประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายภาครัฐ โดยต้องคำนึงถึงลูกจ้าง

/ต้องได้รับการคุ้มครอง...

ต้องได้รับการคุ้มครองแต่การให้คุ้มครองลูกจ้างนั้นต้องไม่ทำให้นายจ้างเสียผลประโยชน์มากเกินไป ซึ่งในการร่างพระราชบัญญัติฯ นั้น จะต้องมีคำวินิจฉัยถึงหลักการร่างกฎหมายให้สอดคล้องกับหลักต่างๆไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ ความสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และการเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ ประการที่ ๓ การคำนึงถึงนโยบายของรัฐและรัฐธรรมนูญ และการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วน ประการที่ ๔ การทบทวนแก้ไขกฎหมาย ซึ่งในการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ... มีการทบทวน จำนวน ๓ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ การทบทวนเป็นรายมาตรา ครั้งที่ ๒ การทบทวนในภาพรวมของคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และการทบทวนโดยคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑.๕ หลังจากการอภิปรายเสร็จสิ้นลง ผู้เข้าร่วมการสัมมนาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ว่าเห็นด้วยกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ.... เนื่องจากเป็นการเพิ่มสิทธิให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น แต่มีข้อสังเกตในเรื่องการเพิ่มอัตราค่าชดเชย เนื่องจากจะทำให้เกิดปัญหาภาระต้นทุนกับนายจ้างในการจ่ายค่าชดเชยเพิ่มมากขึ้น ภาครัฐควรที่จะมีแนวทางช่วยเหลือกับผู้ประกอบธุรกิจขนาดเล็กเพื่อทำให้นายจ้างไม่เกิดภาระและเป็นการส่งเสริมการทำธุรกิจของผู้ประกอบธุรกิจ

๒. การสัมมนาดังกล่าวของนิติการได้จัดทำแบบประเมินผลการสัมมนาให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาประเมินแนะนำและแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการจัดสัมมนาให้ดีขึ้นโดยสรุปผลการประเมินดังนี้

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 ๓๑.๓๘

๒.๑.๔ ความเข้าใจในแต่ละหัวข้อสัมมนา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕.๘๘ ระดับมาก ร้อยละ ๖๔.๗๑ และระดับอื่นๆ ร้อยละ ๒๙.๔๑

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 ๖๘.๖๓ และระดับอื่นๆ ร้อยละ ๒๑.๕๗

๒.๑.๘ ความเหมาะสมของสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๗.๘๔
ระดับมาก ร้อยละ ๗๔.๕๑ และระดับอื่นๆ ร้อยละ ๑๗.๖๕

๒.๑.๙ ความพึงพอใจในการสัมมนาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๗.๘๔
ระดับมาก ร้อยละ ๗๐.๕๙ และระดับอื่นๆ ร้อยละ ๒๑.๕๗

(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

- ควรกำหนดช่องว่างของการจ่ายค่าชดเชยระหว่างอายุการทำงานของลูกค้าซึ่งทำงาน
ครบ ๑๐ ปีขึ้นไปและลูกค้าซึ่งทำงานครบ ๒๐ ปีขึ้นไป ให้มีระยะห่างแคบลง และควรคำนึงความพร้อมของ
ผู้ประกอบการด้านต้นทุนในจ่ายค่าชดเชย

- ไม่ควรกำหนดนิยามคำว่าลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นอย่างชัดเจนควรเป็นการเปิดให้ลูกค้า
ใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้อย่างเต็มที่

- ควรแยกการลาตรวจครรภ์ก่อนลาคลอดบุตรและการลาคลอดให้ชัดเจน เพื่อคุณภาพ
ชีวิตการให้บุตรและความสัมพันธ์ของแม่และเด็ก

- บทบัญญัติเดิมของมาตรา ๑๕๕/๑ เดิมเหมาะสมแล้ว เนื่องจากการแก้ไขเป็น
ประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายเดียวและกรณีสถานประกอบการขนาดเล็กหรือเพิ่งจัดตั้งใหม่อาจไม่ทราบข้อ
กฎหมายดังกล่าวได้ ทำให้เกิดโทษต่อนายจ้างได้

๒.๒.๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ ผู้ตอบแบบประเมินได้เสนอความเห็น ดังนี้

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

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