

**แผนพัฒนากฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ประจำปี ๒๕๔๘**

๑. สถานะทางกฎหมายของส่วนราชการ

๑.๑ หน้าที่ความรับผิดชอบของวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรหลักในการกำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน เสริมสร้างความมั่นคงด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

(๑) พัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลคุ้มครองแรงงานให้ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

(๒) ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

ยุทธศาสตร์

(๑) คุ้มครองแรงงานและเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

(๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

(๓) พัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

๑.๒ จำนวนกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ

(๑) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

(๒) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๓) พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

๑.๓ จำนวนกฎหมายรองที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยประมาณ (กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางปฏิบัติ)

รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก

๒. การกำหนดประเด็นการพัฒนากฎหมายในภาพรวม

๒.๑ ระบุชื่อกฎหมายที่จะดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงหรือพัฒนา

๒.๒ ระบุหลักการทางกฎหมายที่จะดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงหรือพัฒนาแต่ละฉบับ

๒.๓ ระบุเหตุผลในการดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงหรือพัฒนา

กรอบนโยบายการพัฒนากฎหมาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมายที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการดำเนินการพัฒนา
<p>๑. หลักการที่ ๑ การดำเนินการให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายที่กำหนดไว้ แนวทางที่ ๑ แก้ไขเพิ่มเติมหรือยกเลิกกฎหมายที่ขัดรัฐธรรมนูญหรือจัดทำกฎหมายใหม่ให้เป็นไปตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด</p>	<p>ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ.</p>	<p>ปรับปรุงแก้ไขมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่กำหนดห้ามนายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก โดยปรับปรุงแก้ไขเป็นกำหนด “ห้ามนายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง” เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานในเรื่องการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างชายและหญิงอย่างเสมอภาค นอกจากนี้ ยังมีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในประเด็นอื่นที่เป็นไปตามหลักการที่ ๒ การพัฒนากฎหมายตามนโยบายพิเศษของรัฐบาล ซึ่งมีรายละเอียดปรากฏตามที่ระบุไว้ในกรอบนโยบายการพัฒนากฎหมายลำดับต่อไป</p>	<p>เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติว่าด้วยความเสมอภาคกันในกฎหมาย ตามมาตรา ๓๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย</p>

กรอบนโยบายการ พัฒนานกฎหมาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมาย ที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการ ดำเนินการพัฒนา
<p>๒. หลักการที่ ๒</p> <p>การพัฒนานกฎหมายตามนโยบายพิเศษของรัฐบาล แนวทางที่ ๗ การลด เลิกหรือจัดให้มีกฎหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ เว้นแต่กฎหมายลำดับที่ ๒.๒ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน พ.ศ.</p> <p>เป็นไปตามแนวทางที่ ๖ แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย หรือจัดให้มีกฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและขยายโอกาสให้คนจนและคนด้อยโอกาสเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม</p>	<p>๒.๑ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ.</p>	<p>ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในประเด็นสำคัญดังนี้</p> <p>๓.๑ ปรับปรุงแก้ไขนิยาม “นายจ้าง” ตามมาตรา ๕(๓) จาก “ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงาน และรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย” เป็น</p> <p>“มาตรา ๑๒/๑ ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนดังกล่าว</p> <p>ให้ผู้ประกอบกิจการปฏิบัติต่อลูกจ้างตามวรรคหนึ่งและลูกจ้างซึ่งได้ว่าจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้”</p>	<p>เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ธุรกิจไทย ในการเปิดตลาดเสรี หรือข้อตกลงการค้าเสรี ทวิภาคีหรือพหุภาคี</p>

กรอบนโยบายการ พัฒนานกฎหมาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมาย ที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการ ดำเนินการพัฒนา
		<p>เพื่อขยายความคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างกรณีที่มี การจ้างงานลักษณะเหมาค่าแรง โดยกำหนดให้ ผู้ประกอบการเป็นนายจ้าง ที่เป็นการขยาย โอกาสให้แก่ลูกจ้างที่จะได้รับสิทธิต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด และลดความเหลื่อมล้ำ ระหว่างลูกจ้างซึ่งได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง กับลูกจ้างซึ่งได้ว่าจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง รวมถึงจะเป็นการกำหนดการคุ้มครองแรงงาน กรณีรับเหมาค่าแรงที่สอดคล้องกับกฎหมาย ประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทน ๓.๒ เพิ่มเติมให้ศาลมีอำนาจสั่งให้ข้อสัญญา ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือ คำสั่งที่ไม่เป็นธรรมนั้นมิผลใช้บังคับเท่าที่เป็น ธรรมและพอสมควรแก่กรณีดังนี้</p> <p>“มาตรา ๑๔/๑ ข้อตกลงในสัญญาจ้าง ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับ การทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำ ให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาล มีอำนาจสั่งให้ข้อสัญญา ข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมิผลใช้บังคับ เท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี”</p> <p>เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม จากสัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ไม่เป็นธรรม เช่น การลงโทษทางวินัย</p>	

กรอบนโยบายการ พัฒนานกกฎหมาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมาย ที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการ ดำเนินการพัฒนา
		<p>๓.๓ ปรับปรุงแก้ไขเวลาทำงานปกติตาม มาตรา ๒๑ จาก</p> <p>“ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้าง ทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของ การทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลา ทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่ง ต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็น อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงาน ปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวม เวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบ สองชั่วโมง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลา เริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน ได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้ นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมง ทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อ รวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่ เกินสี่สิบแปดชั่วโมง” เป็น</p> <p>“ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลา สิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่ เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน แปดชั่วโมง หรือเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว</p>	

กรอบนโยบายการ พัฒนานกฎหมาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมาย ที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการ ดำเนินการพัฒนา
		<p>สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแ่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและ ความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้อง ไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้น แล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลา เริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน ได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้ นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมง ทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง หรือเมื่อ รวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่ เกินสี่สิบแปดชั่วโมง”</p> <p>ซึ่งเป็นการปรับปรุงแก้ไขกำหนดให้เวลา ทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน ๘ ชั่วโมง หรือ เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่ง ต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง ทั้งนี้ เพื่อให้การ กำหนดเวลาทำงานปกติมีความยืดหยุ่นขึ้น ที่ จะส่งผลดีต่อนายจ้างและลูกจ้าง เช่น การลด ภาระค่าใช้จ่ายของนายจ้าง ลูกจ้างมีวันหยุด เพิ่มมากขึ้นที่จะได้พักผ่อนอยู่กับครอบครัว ๓.๔ ปรับปรุงแก้ไขประเภทงานที่ห้ามนายจ้าง ให้ลูกจ้างหญิงทำตามมาตรา ๓๘ จาก “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำ ใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องใน</p>	

กรอบนโยบายการ พัฒนานโยบาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมาย ที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการ ดำเนินการพัฒนา
		<p>ภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น</p> <p>(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดิน ตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป</p> <p>(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุ ไวไฟ</p> <p>(๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง” เป็น</p> <p>“ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำ ใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องใน ภูเขา</p> <p>(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดิน ตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป</p> <p>(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุ ไวไฟ</p> <p>(๔) งานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการ สำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิต ผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมี</p> <p>(๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เว้นแต่สภาพของการทำงานตาม (๑) ถึง (๕) ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ของลูกจ้างนั้น”</p> <p>เพื่อเป็นการขยายโอกาสการประกอบอาชีพแก่ ลูกจ้างหญิง ให้สามารถทำงานวิชาชีพหรือ วิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การ กลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จาก</p>	

กรอบนโยบายการ พัฒนากฎหมาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมาย ที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการ ดำเนินการพัฒนา
		<p>ปีโตรเลียมหรือปีโตรเคมีได้ หากสภาพของการทำงานตามไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหญิง และลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของนายจ้าง</p> <p>๓.๕ เพิ่มเติมให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบรายการแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานตามแบบที่อธิบดีกำหนดต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนมกราคมของทุกปี และในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้เปลี่ยนแปลงไปให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวดังนี้</p> <p>“มาตรา ๑๑๕/๑ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบรายการแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานตามแบบที่อธิบดีกำหนดต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ภายในวันที่สิบห้าของเดือนมกราคมของทุกปี</p> <p>ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้ตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว”</p>	

กรอบนโยบายการ พัฒนานโยบาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมาย ที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการ ดำเนินการพัฒนา
		<p>เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจ แรงงานของพนักงานตรวจแรงงานที่มีจำนวน จำกัด อันจะส่งผลดีต่อการบริหารแรงงานใน ประเทศ ซึ่งการตรวจแรงงานเป็นเครื่องมือตาม กฎหมายหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบการ คุ้มครองแรงงาน รวมถึงจะเป็นการลดภาระ ของนายจ้างที่ได้รับจากการตรวจแรงงาน ตามปกติได้อีกทางหนึ่ง</p> <p>๓.๖ เพิ่มเติมให้กรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่ง ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญานายจ้าง ให้เป็นอันระงับไปดังนี้</p> <p>“มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติ ตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตาม มาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด การ ดำเนินคดีอาญานายจ้างให้เป็นอันระงับไป”</p> <p>เพื่อเป็นมาตรการลดการดำเนินคดีอาญาที่ไม่ จำเป็น ที่จะเป็นการประหยัดงบประมาณได้อีก ทางหนึ่ง และลดภาระของนายจ้างที่อาจถูก ดำเนินคดีอาญาจากการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p>	

กรอบนโยบายการ พัฒนานกฎหมาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมาย ที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการ ดำเนินการพัฒนา
		<p>๓.๗ เพิ่มเติมบทกำหนดโทษกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศหรือคำสั่งที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ที่ยังใช้บังคับอยู่ตามมาตรา ๑๖๖ โดยการนำอัตราโทษตามข้อ ๘ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ มาใช้เป็นดังนี้</p> <p>“ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ที่ยังใช้บังคับอยู่ตามมาตรา ๑๖๖ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”</p> <p>เพื่อให้การบริหารและบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีอัตราโทษที่เหมาะสม ไม่เป็นภาระแก่นายจ้างเกินสมควร</p> <p>๓.๘ ปรับปรุงแก้ไขวิธีการแจ้งการดำเนินการตามมาตรา ๑๘ จาก</p> <p>“ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อพนักงานตรวจแรงงาน ให้นายจ้างแจ้งด้วยตนเอง แจ้งโดยทางไปรษณีย์ หรือแจ้งโดยทางโทรสาร แล้วแต่กรณี ณ สถานที่ที่อธิบดีประกาศกำหนด” เป็น</p> <p>“ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่าง</p>	

กรอบนโยบายการ พัฒนากฎหมาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมาย ที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการ ดำเนินการพัฒนา
		<p>ใด หรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย หรือพนักงานตรวจแรงงาน ให้ นายจ้างแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง แจ้งหรือส่งโดยทางไปรษณีย์ แจ้งหรือส่งโดยทางโทรสาร หรือแจ้งหรือส่งผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) แล้วแต่กรณี ณ สถานที่ที่อธิบดีประกาศกำหนด</p> <p>ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการแจ้งหรือส่งผ่านระบบอินเทอร์เน็ตให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด”</p> <p>เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างซึ่งต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด หรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย หรือพนักงานตรวจแรงงานตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนด และเป็น การลดภาระของนายจ้างได้อีกทางหนึ่ง</p> <p>นอกจากนี้ การปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ทำให้ประเทศมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่เป็นธรรม และเหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศแล้วจะเป็นมาตรการในการป้องกันการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศ โดยการอ้างประเด็นทางด้านแรงงานได้อีกทางหนึ่ง และประเทศมีความเจริญทางเศรษฐกิจ และมีความสงบมั่นคงทางสังคม</p>	

กรอบนโยบายการ พัฒนานโยบาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมาย ที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการ ดำเนินการพัฒนา
	<p>๒.๒ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.</p>	<p>เป็นกฎหมายกำหนดการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ ให้ได้รับความเป็นธรรมและความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากสภาวะการณ์เกี่ยวกับการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไป โดยมีการเอางานไปให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านของตนเองมากขึ้น แต่ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดให้ความคุ้มครองแก่ผู้ทำงานประเภทนี้โดยตรง อาจทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความเดือดร้อน เช่น การไม่ได้รับค่าตอบแทนจากผู้ว่าจ้าง ขาดหลักประกันด้านการรักษาพยาบาล เพราะการจ้างงานในลักษณะนี้นั้นดิสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจมิได้เป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงานทุกกรณี แต่อาจเป็นไปตามสัญญาจ้างทำของ ที่ส่งผลให้ไม่อาจนำกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.๒๕๔๗ ออกตามความในมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับกับการจ้างงานลักษณะดังกล่าวได้ทั้งหมด เนื่องจากกฎกระทรวงดังกล่าวยังคงใช้ถ้อยคำว่า “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ส่งผลให้กฎกระทรวงดังกล่าวคุ้มครองเฉพาะการรับงานไปทำที่บ้านที่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น จึงจำเป็นต้องตรากฎหมายขึ้นมาคุ้มครองแก่ผู้ทำงานประเพณีนี้โดยตรง</p>	<p>จัดให้มีกฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน รวมถึงเป็นการเพิ่มรายได้ และขยายโอกาสด้านต่างๆ ให้แก่คนจน เช่น การได้รับค่ารักษาพยาบาล หรือค่าทำศพกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน</p>

กรอบนโยบายการ พัฒนานกฎหมาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมาย ที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการ ดำเนินการพัฒนา
	๒.๓ ร่าง กฎกระทรวงว่าด้วย การคุ้มครอง แรงงานในงาน ขนส่งทางเรือเดิน ทะเล พ.ศ.	กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางเรือเดินทะเลแตกต่างไปจาก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เนื่องจากการทำงานเรือเดินทะเลนั้นมีความแตกต่างจากการทำงานในสถานประกอบกิจการทั่วไป เพราะลูกจ้างต้องทำงานติดไปกับเรือเดินทะเล และพักอาศัยอยู่บนเรือเดินทะเลที่มีการเคลื่อนที่เกือบตลอดเวลา ประกอบกับบนเรือเดินทะเลนั้นมีจำนวนพื้นที่ที่จำกัด ส่งผลให้มีลักษณะหรือสภาพของงานจึงแตกต่างจากงานอื่น เช่น เวลาทำงานปกติ เวลาพัก รวมถึงต้องมีการจัดสวัสดิการ และมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงานขึ้นเป็นการเฉพาะด้วย ทั้งนี้ การที่ประเทศมีมาตรฐานแรงงานเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางเรือเดินทะเลที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว จะเป็นมาตรการในการป้องกันการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศ และการกักเรือได้อีกทางหนึ่ง	เพื่อแข่งขันกับต่างชาติได้ดีในยุคโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะการลดต้นทุนด้านต่าง ๆ เช่น ต้นทุนการขนส่งสินค้า (logistics) เนื่องจากการขนส่งสินค้าทางเรือเดินทะเลเป็นการขนส่งที่ใช้ต้นทุนต่ำกว่าการขนส่งสินค้าโดยวิธีอื่น และเรือเดินทะเลเป็นกิจการขนส่งที่มีอิทธิพลต่อระบบเศรษฐกิจโลก

กรอบนโยบายการ พัฒนานโยบาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมาย ที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการ ดำเนินการพัฒนา
	<p>๒.๔ ร่าง กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐาน ในการบริหารและ การ จัดการด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมใน การทำงานเกี่ยวกับ งานก่อสร้าง พ.ศ.</p>	<p>กำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการ บริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับงานก่อสร้าง ซึ่งครอบคลุมถึงการ กำหนดเขตก่อสร้าง งานไฟฟ้า การป้องกัน และระงับอัคคีภัย งานเสาเข็ม งานขุด งาน เจาะ งานปั้นจั่น นั่งร้าน งานรื้อถอน ทำลาย งานอุโมงค์ งานก่อสร้างในทะเล และงานใน สถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการ จัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับงานก่อสร้างนี้ได้มีการประมวลรวม กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยจำนวน ๕ ฉบับรวมเข้าด้วยกันเป็นฉบับเดียวกัน เพื่อให้ เกิดความสะดวกต่อนายจ้างซึ่งจะต้องปฏิบัติ ตาม ซึ่งได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความ ปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเขต ก่อสร้าง ลงวันที่ ๑๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๘ ๒. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความ ปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการตอกเสาเข็ม ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๑ ๓. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความ ปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยลิฟท์ ขนส่งวัสดุชั่วคราว ลงวันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๒๔ 	<p>เพื่อสร้างความ เข้มแข็งให้ธุรกิจไทย ในการเปิดตลาดเสรี หรือข้อตกลงการค้า เสรี ทวิภาคีหรือพหุ ภาคี</p>

กรอบนโยบายการ พัฒนานโยบาย	ชื่อกฎหมาย	หลักการทางกฎหมาย ที่จะดำเนินการพัฒนา	เหตุผลในการ ดำเนินการพัฒนา
		<p>๔. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยนั่งร้าน ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๕</p> <p>๕. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง วัสดุกระเด็น ตกหล่น และการพังทลาย ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๔</p> <p>นอกจากนี้ การกำหนดมาตรฐานให้นายจ้าง ดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้างนั้นจะส่งผลดีต่อนายจ้าง ที่จะเป็นการลดความสูญเสียเงิน ทรัพย์สิน และแรงงานที่มีทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงจะส่งผลดีต่อประเทศที่จะลดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน โดยลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยที่ดี และเป็นมาตรการในการป้องกันการกีดกันทางการค้าได้อีกทางหนึ่ง</p>	
๓. หลักการที่ ๓ การพัฒนานโยบาย เชิงกระบวนการ			

๓. การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนากฎหมายแต่ละฉบับ

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

ผู้รับผิดชอบ นายอาทิตย์ อีสโม 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 ศึกษาวิเคราะห์												
๒.	ขร่างกฎหมาย												
๓.	เสนอคณะกรรมการพัฒนากฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		→										
๔.	คณะอนุกรรมการกำกับฯ พิจารณาตรวจสอบ		→	→									
๕.	คณะกรรมการนโยบายแห่งชาติพิจารณา			→									
๖.	คณะรัฐมนตรีพิจารณา				→				→				
๗.	สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา					→	→	→					
๘.	เสนอสภาผู้แทนราษฎร									→			

หมายเหตุ* รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการขึ้นอยู่กับระดับของกฎหมายว่าเป็นพระราชบัญญัติ

พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ

๓.๒.ชื่อกฎหมาย ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.

ผู้รับผิดชอบ นายสถาพร จารุกา หน่วยงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๑๖๒๒

ลำดับ	ขั้นตอนการ ดำเนินการ*	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.	คณะอนุกรรมการ กำกับฯ พิจารณา ตรวจสอบ		→										
๕.	คณะกรรมการนโยบาย แห่งชาติพิจารณา			→									
๖.	คณะรัฐมนตรี พิจารณา							→				→	
๗.	สำนักงาน คณะกรรมการ กฤษฎีกาตรวจ พิจารณา									→			
๘.	เสนอสภา ผู้แทนราษฎร												→

หมายเหตุ* รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการขึ้นอยู่กับระดับของกฎหมายว่าเป็นพระราชบัญญัติ
พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ

๓.๓. ชื่อกฎหมาย ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางเรือเดินทะเล พ.ศ.

ผู้รับผิดชอบ นายอาทิตย์ อีสโม หน่วยงาน กองนิติการ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองนิติการ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๓๐๓๕

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 ศึกษาวิเคราะห์												
๒.	ยกร่างกฎหมาย	→											
๓.	เสนอคณะกรรมการพัฒนากฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		→										
๔.	คณะอนุกรรมการกำกับฯ พิจารณาตรวจสอบ		→										
๕.	คณะกรรมการนโยบายแห่งชาติพิจารณา			→									
๖.	คณะรัฐมนตรีพิจารณา					→			→				
๗.	สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา						→						
๘.	เสนอสภาผู้แทนราษฎร												

หมายเหตุ* รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการขึ้นอยู่กับระดับของกฎหมายว่าเป็นพระราชบัญญัติ พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ

๓.๔. ชื่อกฎหมาย ร่างกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ.

ผู้รับผิดชอบ นายศักดิ์ดา เทพเจริญรัตน์ หน่วยงาน กองตรวจความปลอดภัย

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองตรวจความปลอดภัย โทรศัพท์ ๐ ๒๔๔๘ ๕๑๔๐

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 ศึกษาวิเคราะห์												
๒.	ยกร่างกฎหมาย												
๓.	เสนอคณะกรรมการพัฒนากฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		→										
๔.	คณะอนุกรรมการกำกับฯ พิจารณาตรวจสอบ		→	→									
๕.	คณะกรรมการนโยบายแห่งชาติพิจารณา			→									
๖.	คณะรัฐมนตรีพิจารณา						→			→			
๗.	สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา							→					
๘.	เสนอสภาผู้แทนราษฎร												

หมายเหตุ* รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการขึ้นอยู่กับระดับของกฎหมายว่าเป็นพระราชบัญญัติ

พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ

กฎหมายฉบับนี้อยู่ในระหว่างการศึกษาพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน

ข้าพเจ้า นายสุรินทร์ จิรวชิษฐ์ ตำแหน่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ขอรับรองว่าจะดำเนินการพัฒนากฎหมายตามแผนพัฒนากฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ให้แล้วเสร็จตามแผนพัฒนากฎหมายที่ได้กำหนดไว้

ลงชื่อ	ผู้รับรองการ	ลงชื่อ	ผู้รับคำรับรอง
	ดำเนินการตามแผน		การดำเนินการ
(นายสุรินทร์ จิรวชิษฐ์) พัฒนากฎหมาย	(นายจรรุพงษ์ เรืองสุวรรณ) ตามแผนพัฒนา		ปลัดกระทรวงแรงงาน กฎหมาย
อธิบดีกรมสวัสดิการ			
และคุ้มครองแรงงาน			
วันที่ มีนาคม ๒๕๔๘		วันที่	มีนาคม ๒๕๔๘