

คำนวณที่สุด

ที่รง 0201.5/ 2166



ตำโทยการคณะรัฐมนตรี
รับที่ 5460
วันที่ 30.6.2550 13.52

กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี

ดินแดง กทม. 10400

๑ กรกฎาคม 2550

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองอนามัยการเจริญพันธุ์ พ.ศ.

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการ คำนวณที่สุด ที่ นร 0503/10964 ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2550

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการขอให้กระทรวงแรงงานพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองอนามัยการเจริญพันธุ์ พ.ศ. ในส่วนที่เกี่ยวข้องหรือส่วนอื่นที่เห็นสมควรเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการภายในวันที่ 3 กรกฎาคม 2550 ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

กระทรวงแรงงาน พิจารณาแล้วเห็นชอบในหลักการของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองอนามัยการเจริญพันธุ์ พ.ศ. เนื่องจากพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และเด็ก รวมทั้งการให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตอบแทนที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานในบทบัญญัติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ในมาตรา 32 วรรคแรกที่บัญญัติว่า “หญิงมีครรภ์มีสิทธิได้รับการทางการแพทย์ในทุกขั้นตอนเริ่มตั้งแต่ตั้งครรภ์จนคลอด ภายใต้ระบบสวัสดิการด้านสุขภาพ” นั้น มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ที่กำหนดให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร อันได้แก่ ค่าตรวจและรับฝากครรภ์ ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ายาและเวชภัณฑ์ ค่าทำคลอด ค่ากินอยู่และค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาล เป็นต้น

2. ในมาตรา 34 ที่บัญญัติว่า

“รัฐต้องส่งเสริมมาตรการให้นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของหญิงตั้งครรภ์ไม่ใช้หรือมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับสรีระหรือสุขภาพอนามัยของหญิงที่ตั้งครรภ์ หรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของทารกในครรภ์

ในกรณีมีภาวะแทรกซ้อนต่อการตั้งครรภ์หรือผลกระทบใดจากการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดผลเสียหรือเมื่อมีความเห็นของแพทย์มาแสดงประกอบ นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต้องยินยอมให้หญิงดังกล่าวหยุดพักงานได้ สำหรับลูกจ้างต้องได้รับการคุ้มครองเรื่องค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ใด ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม”

/บทบัญญัติ....

บทบัญญัติมาตราดังกล่าวมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง ที่กำหนดลักษณะงานและช่วงเวลาที่ยกเว้นมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของหญิงและทารกในครรภ์ และให้ลูกจ้างมีสิทธิขอยกเลิกจ้างงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ โดยให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น สำหรับการกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิหยุดพักงานในกรณีมีภาวะแทรกซ้อนต่อการตั้งครรภ์ หรือผลกระทบใดจากการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดผลเสียหรือเมื่อมีความเห็นของแพทย์มาแสดงประกอบนั้น แม้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมีได้กำหนดสิทธิในกรณีดังกล่าวไว้โดยตรง แต่ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิลาป่วยหรือคลอดบุตรเมื่อเกิดกรณีดังกล่าวได้

อนึ่งในมาตรา 34 วรรคสอง ได้กล่าวถึงกรณีผลกระทบใดจากการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดผลเสีย อันถือได้ว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน จึงสมควรเพิ่มคำว่า “กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน” หลังคำว่า “กฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน”

3. ในมาตรา 35 ที่บัญญัติว่า “กรณีหญิงตั้งครรภ์ที่ติดเชื้อเอช ไอ วี ให้หญิงนั้นมีสิทธิได้รับยาป้องกันหรือยาด้านเอช ไอ วี อย่างต่อเนื่องจากรัฐหรือสนับสนุนภาคเอกชนในการให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม” นั้น มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่เพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตนที่ติดเชื้อเอช ไอ วี ให้ได้รับยาด้านไวรัสเอดส์ ตามประกาศคณะกรรมการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีผู้ประกันตนที่ติดเชื้อ HIV และผู้ประกันตนที่เป็นโรคเอดส์

4. ในมาตรา 41 วรรคแรก ที่บัญญัติว่า “เด็กต้องได้รับการปกป้องคุ้มครองจากครอบครัวหรือสถาบันทางสังคมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ เด็กต้องไม่ถูกใช้แรงงานที่ไม่เหมาะสมหรือผิดกฎหมาย หรือถูกใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบไม่ว่าเด็กนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม” นั้น ในส่วนของเด็กต้องไม่ถูกใช้แรงงานที่ไม่เหมาะสมหรือผิดกฎหมายนั้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก กำหนดการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กไว้อย่างครอบคลุมแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อนำความเห็นดังกล่าวประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอภิรักษ์ จันทนกุลกะ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวง

สำนักบริหารกลาง

โทร. 0 2232 1494

โทรสาร 0 2643 4474