



-ร่าง-

## สิงคโปร์กับกฎหมายแรงงานฉบับแก้ไข (EMPLOYMENT ACT) \*

ปิยะขวัญ ชมชื่น\*\*

### ๑. บทนำ

ในปี ๒๕๖๒ นี้ การจัดอันดับของ Economist Intelligence Unit (EIU) หน่วยวิเคราะห์ข้อมูลทางเศรษฐกิจของนิตยสาร The Economist ระบุว่า สิงคโปร์เป็น ๑ ประเทศที่ได้รับการจัดให้เป็นเมืองที่มีค่าครองชีพแพงที่สุดในโลกมาเป็นลำดับ ๑ โดยมีอีก ๒ เมืองที่ครองลำดับร่วมกันคือกรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส และฮ่องกง<sup>๑</sup> ซึ่งเป็นครั้งแรกที่มีการครองลำดับ ๑ ร่วมกันถึง ๓ เมือง โดยข้อมูลระบุ ๑๐ ลำดับแรกที่มีค่าครองชีพสูงในปี ๒๕๖๒ มีทั้งประเทศในแถบภูมิภาคเอเชีย และยุโรป โดยสิงคโปร์ครองลำดับที่ ๑ เมืองที่มีค่าครองชีพแพงที่สุดในโลกติดต่อกันถึง ๕ ปี ซึ่งผลการจัดลำดับดังกล่าวมาจากการสำรวจของหน่วยงานด้านเศรษฐศาสตร์ โดยเปรียบเทียบราคาสินค้าอุปโภคบริโภคพื้นฐาน และค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันต่าง ๆ มากกว่า ๔๐๐ รายการ และจัดทำการศึกษาสำรวจกว่า ๑๓๐ เมืองทั่วโลก โดยที่จะนำราคาที่ได้ศึกษาดังกล่าวมาเปรียบเทียบกับราคาในนครนิวยอร์กของสหรัฐฯ เป็นเกณฑ์มาตรฐานของการจัดลำดับค่าครองชีพในครั้งนี้

สิงคโปร์เป็นหนึ่งในประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีความโดดเด่นด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และนวัตกรรม มีคุณภาพการศึกษาที่ได้มาตรฐาน มีโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการเจริญเติบโตด้านการค้า การลงทุนเพื่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ดี ทำให้สิงคโปร์เป็นประเทศแรก ๆ ในอาเซียนที่เป็นที่สนใจแก่กลุ่มนักลงทุนในหลากหลายกลุ่มธุรกิจ ด้วยลักษณะทางภูมิประเทศของสิงคโปร์ที่มีลักษณะเป็นเกาะขนาดเล็ก มีพื้นที่ราว ๗๑๐.๒ ตารางกิโลเมตร หากเทียบกับประเทศไทยประมาณพื้นที่ของเกาะภูเก็ต และมีปริมาณประชากรจำนวนไม่มาก ราว ๕.๖๑ ล้านคน<sup>๒</sup> ทำให้สิงคโปร์มีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากต่างชาติในการขับเคลื่อนกิจกรรมการค้าในหลายระดับ ด้วยเหตุนี้ ต่างชาติจึงเข้าไปมีบทบาทในภาคแรงงานของสิงคโปร์เป็นจำนวนมาก และเป็นประเทศที่คนไทยยังนิยมไปทำงานเป็นจำนวนมากด้วยเหตุผลด้านค่าตอบแทนที่สูง ด้วยพลวัตการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มธุรกิจ กลุ่มแรงงานที่มีหลายประเภท หลายทักษะ รวมถึงแนวทาง

\* บทความนี้เผยแพร่เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๒

\*\* นักวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลกฎหมาย ฝ่ายอาเซียนและกิจการต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

<sup>๑</sup> The Economist Intelligence Unit (EIU) <https://www.eiu.com/topic/worldwide-cost-of-living> สืบค้นเมื่อ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒ 2019 Rankings, The five most expensive cities in the world.

		City	Country	WCOL index (New York=100)
1		Singapore	Singapore	107=
1	↑ 1	Paris	France	107=
1	↑ 3	Hong Kong	Hong Kong	107=
2	↓ 2	Zurich	Switzerland	106
3	↑ 1	Geneva	Switzerland	101

<sup>๒</sup> เว็บไซต์ East Asia Watch กรมเอเชียตะวันออก กระทรวงการต่างประเทศ <http://www.eastasiawatch.in.th/th/information/16/>  
ข้อมูลปรับปรุงเมื่อ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ สืบค้นเมื่อ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒



การจ้างงานในท้องถิ่นยังคงมีวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ทำให้สิงคโปร์มีความพยายามที่จะปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้ครอบคลุม สอดรับกับบริบทการเปลี่ยนแปลง นับตั้งแต่มีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานฉบับปรับปรุงแก้ไขล่าสุดไปเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๙

**๒. สาระสำคัญของกฎหมายแรงงานฉบับแก้ไขของสิงคโปร์**

ก่อนการผ่านร่างกฎหมายแรงงานฉบับแก้ไขนี้ สิงคโปร์ได้มีการหารือสามฝ่ายระหว่าง ๑.Ministry of Manpower ๒.the National Trades Union Congress และ ๓.the Singapore National Employers Federation เกี่ยวกับการจัดทำแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รองรับอัตราค่าจ้าง คน ครอบคลุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้จัดการ ผู้บริหาร ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค (Professionals, managers, executives and technicians) ที่ขณะนี้จะมีจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งของคนทำงานในพื้นที่ ซึ่งมีการคาดการณ์ว่าสัดส่วนคนกลุ่มนี้จะเพิ่มขึ้นเป็นสองในสาม ในปี ค.ศ. ๒๐๓๐<sup>๓</sup>

รัฐสภาสิงคโปร์ได้ผ่านร่างกฎหมายแรงงาน (Employment Act) ฉบับแก้ไข เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ซึ่งมีผลบังคับใช้แล้วเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒<sup>๔</sup> การแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับนี้ครอบคลุมประเด็นสำคัญสี่ประการ<sup>๕</sup> ได้แก่

๑. ขยายบทบัญญัติหลักของกฎหมายแรงงานให้คุ้มครองลูกจ้างทุกกลุ่ม
๒. ขยายส่วนที่สี่ของกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการว่าจ้างและความรับผิดชอบให้คุ้มครองลูกจ้างมากขึ้น
๓. ปรับปรุงกรอบกลไกการระงับข้อพิพาทการจ้างงาน
๔. เพิ่มความยืดหยุ่นสำหรับนายจ้าง

โดยกฎหมายฉบับแก้ไขดังกล่าวมีสาระสำคัญ ดังนี้<sup>๖</sup>

ประการแรก กฎหมายฉบับนี้ได้ขยายความคุ้มครองให้ครอบคลุมกลุ่มผู้จัดการและผู้บริหาร (Managers and Executive) ที่มีรายได้สูงกว่า ๔,๕๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน ซึ่งคาดการณ์ว่าจะมีจำนวนกว่า ๔๓๐,๐๐๐ คน โดยบุคคลเหล่านี้จะได้รับสิทธิต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น อาทิ ได้รับค่าตอบแทนในการหยุดงานขั้นต่ำ ๗ - ๑๔ วัน กรณีเจ็บป่วยยังคงได้รับค่าตอบแทน ๑๔ วันเมื่อพำนักอยู่ที่บ้าน หรือ ๖๐ วันเมื่อต้องรักษาโดยพำนักอยู่ในโรงพยาบาล รวมถึงมีการคุ้มครองเมื่อมีการไล่ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม

ประการที่สอง ได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของชั่วโมงการทำงาน และค่าล่วงเวลาให้แก่กลุ่มเสมียน (non-workmen) จากเดิมที่คุ้มครองเฉพาะกลุ่มที่เงินเดือนไม่ถึง ๒,๕๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ ขยายอัตราเป็น ๒,๖๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ และเดิมที่ได้รับค่าล่วงเวลาจำนวน ๒,๒๕๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน ขยับเป็น ๒,๖๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ โดยคาดการณ์ว่าจะมีแรงงานกว่า ๑๐๐,๐๐๐ คน ที่จะได้รับประโยชน์จากมาตรานี้

<sup>๓</sup> Press Release, Ministry of Manpower Singapore, ๒๐ November ๒๐๑๘ สืบค้นเมื่อ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒ <https://www.mom.gov.sg/~media/mom/documents/speeches/2018/1120-media-release-on-employment-amendment-bill.pdf>

<sup>๔</sup> LEGISLATIVE HISTORY EMPLOYMENT ACT (CHAPTER ๙๑), ๓๙. Act ๕๕ of ๒๐๑๘ — Employment (Amendment) Act ๒๐๑๘ Date of First Reading : ๒ October ๒๐๑๘ ( Bill No.๔๗/๒๐๑๘ published on ๒ October ๒๐๑๘) Date of Second and Third Readings : ๒๐ November ๒๐๑๘, Date of commencement : ๑ April ๒๐๑๙.

<sup>๕</sup> อ้างแล้วในเชิงอรรถที่ ๓

<sup>๖</sup> Ministry of Manpower Singapore: information on the key changes: Guidebook/Infographics on changes to the Employment Act with effect from ๑ April ๒๐๑๙ <https://www.mom.gov.sg> สืบค้นเมื่อ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒



ประการที่สาม ขยายขอบเขตการรับรองเอกสารรับรองทางการแพทย์เจ็บป่วย จากเดิมกฎหมายรับรองเฉพาะใบรับรองแพทย์ที่มาจากแพทย์โรงพยาบาลของรัฐ หรือแพทย์ที่บริษัทนายจ้างยอมรับเท่านั้น กฎหมายฉบับแก้ไขนี้ ได้ขยายให้ลูกจ้างสามารถแสดงใบรับรองการเจ็บป่วยที่ออกโดยแพทย์หรือทันตแพทย์ผู้ที่ได้ลงทะเบียนไว้ได้

ประการที่สี่ มีการปรับการอำนวยความสะดวกกรณีมีข้อร้องเรียน โดยได้กำหนดสถานที่รวมศูนย์การรับเรื่องร้องเรียนที่จากเดิมแยกการพิจารณาเป็นสองกรณีคือ ๑.กรณีมีข้อพิพาทเรื่องการไล่ออกจากงานโดยมิชอบ (Wrongful dismissal) ให้ยื่นข้อร้องเรียนต่อกระทรวงแรงงาน และ ๒.กรณีพิพาทเรื่องค่าตอบแทนให้ยื่นข้อร้องเรียนต่อหน่วยงานชื่อ Tripartite Alliance for Dispute Management หรือ Employment Claims Tribunals ซึ่งกฎหมายแรงงานฉบับใหม่ได้ปรับให้รวมเรื่องร้องเรียนทั้งสองกรณีให้เป็นจุดเดียวในลักษณะของ one stop service คือที่ Tripartite Alliance for Dispute Management หรือ Employment Claims Tribunals

ประการที่ห้า ปรับปรุงให้มีความยืดหยุ่นของการบริหารจัดการทางธุรกิจที่มากขึ้น กล่าวคือจากเดิมที่ลูกจ้างจะสามารถถูกลดเงินเดือนได้ก็ต่อเมื่อมีเหตุเข้ากรณีที่บัญญัติไว้ตามกฎหมายแรงงานเท่านั้น แต่ในกฎหมายฉบับใหม่รับรองให้นายจ้างสามารถปรับลดเงินเดือนของลูกจ้างได้ หากได้รับการยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้าง ขณะเดียวกันก็ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่สามารถเพิกถอนความยินยอมที่ให้ไปได้โดยไม่มีบทลงโทษ อีกทั้งกรณีการลาหยุดวันอื่นทดแทนการทำงานในวันหยุดราชการ จากเดิม นายจ้างสามารถอนุญาตเฉพาะกลุ่มที่ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๔,๕๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือนให้หยุดทดแทนในวันอื่นได้ กฎหมายฉบับปรับปรุงใหม่ ได้ขยายให้ครอบคลุมทุกกลุ่มผู้จัดการและผู้บริหาร (Managers and Executive) กลุ่มลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนมากกว่า ๔,๕๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ และกลุ่มเสมียนที่ได้รับเงินเดือนมากกว่า ๒,๖๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ที่จะได้รับอนุญาตให้หยุดทดแทนในวันอื่นได้ตามมาตรานี้

ประการสุดท้าย สำหรับข้าราชการ คนรับใช้ หรือลูกเรือจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองหรือได้สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานฉบับที่ปรับปรุงแก้ไขนี้ เนื่องจากโดยลักษณะงานมีกฎหมายฉบับอื่นที่ให้ความคุ้มครองดูแลครอบคลุมอยู่แล้ว

### ๓. บทสรุปและวิเคราะห์

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นประเด็นหรือนโยบายที่รัฐบาลประเทศสมาชิกอาเซียนจำเป็นต้องให้ความสำคัญ การดำเนินมาตรการต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ร่วมของประเทศสมาชิกอาเซียนในหลากหลายมิติ นัยหนึ่งแสดงถึงความพยายามยกระดับพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนชาวอาเซียนระดับภายในประเทศเช่นเดียวกัน การแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานฉบับใหม่ของสิงคโปร์ มีความสำคัญต่อการรองรับความเปลี่ยนแปลงของสภาพงาน หรือลักษณะการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทสังคมของสิงคโปร์ที่กำลังมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน อย่างไรก็ตามการแก้ไขกฎหมายดังกล่าวยังมีประเด็นที่เป็นข้อสงสัยควรแก่การพิจารณาว่าสิงคโปร์มีความจำเป็นต้องคุ้มครองคนกลุ่ม PMETs (Professional, Manager, Executive, Technicians) ซึ่งไม่เคยได้รับการคุ้มครองอย่างเข้มข้น มากเพียงใด การเพิ่มบทบัญญัติคุ้มครองคนกลุ่มนี้มากขึ้นอาจมีนัยยะสำคัญต่อทิศทางการพัฒนา



**LAW for ASEAN**  
by the Office of the Council of State of Thailand



ของสิงคโปร์ รวมถึงกรณีการไล่ออกจากงานโดยผิดวิสัย หรือการไล่ออกจากงานโดยมิชอบ อาจนำมาซึ่งการเปิดช่องให้นายจ้างสามารถบังคับลูกจ้างออกจากงานได้ในทางอ้อมด้วยเช่นกัน<sup>๗</sup>

\*\*\*\*\*

---

<sup>๗</sup> GlobThailand [https://globthailand.com/singapore\\_0022](https://globthailand.com/singapore_0022) ศูนย์ธุรกิจสัมพันธ์ กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ  
สืบค้นเมื่อ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒