



สรุปข่าวรัฐสภา

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 23 (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง)

วันพุธที่ 6 มีนาคม 2567 เวลา 09.00 นาฬิกา ณ ห้องประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชั้น 2 อาคารรัฐสภา นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา ประธานสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 23 (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) โดยมี นายปดิพัทธ์ สันติภาดา รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง และนายพิเชษฐ เชื้อเมืองพาน รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง ผลัดเปลี่ยนทำหน้าที่ประธานการประชุม

ประธานฯ ได้อนุญาตให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปรีกษาหารือในเรื่องต่าง ๆ ตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2562 ข้อ 24 เป็นเวลาพอสมควร และเมื่อครบองค์ประชุมแล้ว ประธานฯ ได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

- | | |
|---|---------|
| (1) กระทุ้งถาม | (ไม่มี) |
| (2) เรื่องที่ประธานจะแจ้งต่อที่ประชุม | (ไม่มี) |
| (3) รับรองรายงานการประชุม | (ไม่มี) |
| (4) เรื่องที่คณะกรรมการพิจารณาเสร็จแล้ว | (ไม่มี) |

ก่อนเข้าสู่ระเบียบวาระต่อไป สมาชิกฯ ขอให้เลื่อนระเบียบวาระที่ 5.13 ร่างพระราชบัญญัติการประกอบกิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. โดย นายอดิศร เพียงเกษ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แบบบัญชีรายชื่อ พรรคเพื่อไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ และวาระที่ 5.15 ร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. โดย นายณัฐวุฒิ บัวประทุม สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แบบบัญชีรายชื่อ พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ นำมาพิจารณาต่อจากวาระที่ 5.3 โดยให้มีผลบังคับในการประชุมครั้งต่อไป

ที่ประชุมเห็นชอบให้เปลี่ยนระเบียบวาระการประชุมตามข้อบังคับฯ ข้อ 54 (2)

(5) เรื่องที่ค้างพิจารณา

5.1 ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. โดย นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แบบบัญชีรายชื่อ พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ (เป็นร่างพระราชบัญญัติที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับสตรี)

ที่ประชุมเห็นชอบให้พิจารณารวมกับร่างพระราชบัญญัติทำนองเดียวกัน จำนวน 2 ฉบับ ตามข้อบังคับฯ ข้อ 55 (2) ได้แก่

1. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. โดย นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แบบบัญชีรายชื่อ พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ (ยังไม่ได้บรรจุระเบียบวาระ)

2. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่ง นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดสตูล พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ (ยังไม่ได้บรรจุระเบียบวาระ)

นายเชี่ย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แบบบัญชีรายชื่อ พรรคก้าวไกล นำเสนอหลักการและเหตุผล ดังนี้ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบการสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่า 30 ล้านคน ในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างปรากฏชัด จึงพิจารณาเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ เพื่อทำการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานให้สามารถพัฒนาตนเองได้ โดยสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจที่สร้างสรรค์และยั่งยืน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ สรุปได้ดังนี้

(1) แก้ไขเพิ่มเติมบทนิยามคำว่า "นายจ้าง" "ลูกจ้าง" "วันลา" เพื่อขยายขอบเขตของบทนิยามให้มีความครอบคลุมมากขึ้น โดย "นายจ้าง" ให้หมายความครอบคลุมถึงการจ้างงานด้วยสัญญาต่าง ๆ เพื่อให้อีกบุคคลได้รับค่าตอบแทน และรวมถึงผู้ประกอบการหรือภาครัฐ ที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน "ลูกจ้าง" ให้หมายความถึง ผู้รับจ้างซึ่งอยู่ภายใต้สัญญาใด ๆ ทั้งปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร และ "วันลา" ครอบคลุมถึงการลาเพื่อการอื่นใดที่ปรากฏในพระราชบัญญัติฉบับนี้ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 5)

(2) เพิ่มบทนิยาม คำว่า "การจ้างงานรายเดือน" เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลาโดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงจำนวนวันตามปฏิทิน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 5)

(3) แก้ไขเพิ่มเติมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมในทุกด้าน ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิ อันเขาพึงได้ตามกฎหมาย (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 15)

(4) แก้ไขเพิ่มเติมให้เวลาทำงานของลูกจ้าง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบห้าชั่วโมง (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 23)

(5) เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะได้แก่ งานในภาคเกษตร งานก่อสร้าง งานที่ไม่มีความต่อเนื่อง ใช้แล้วเสร็จไป หรือไม่ใช้ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้ใช้ระบบสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยรับรองรายรับ ไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่ากับพนักงานระบบอื่นของนายจ้าง โดยผู้ทำงานเป็นรายวัน หรือ รายขึ้น

ต้องมีสัญญาจ้างงานเมื่อคิดหน่วยงานต้องได้รับผลตอบแทนไม่ต่ำกว่าพนักงานรายเดือน อย่างน้อยหนึ่งฉบับ (เพิ่มเติม มาตรา 23/1)

(6) แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าสองวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 28)

(7) แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน และกำหนดให้ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าสิบวันก็ได้ และนายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้สำหรับลูกจ้างซึ่งยังทำงานไม่ครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 30)

(8) เพิ่มบทบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยใน หรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปีละไม่เกิน 15 วันทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 32)

(9) เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างจัดสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือบีบเก็บน้ำนมในที่ทำงาน ไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละ 30 นาที ในช่วงเวลา 8 ชั่วโมงของการทำงาน ตลอดระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปีหลังคลอด (เพิ่มเติม มาตรา 39/2)

(10) แก้ไขให้ต้องปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มทุกปีในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจหรืออัตราเงินเฟ้อ และให้กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ให้ปรับเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปี ในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตรามากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำให้ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปี และเพิ่มให้สามารถปรับเพิ่มร้อยละการเพิ่มของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ต่ออายุงานหนึ่งปี (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 87)

คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน ได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นด้วยวิธีการรับฟังผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาและส่งประเด็นไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง โดยมีผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบ สรุปได้ดังนี้

- ฝ่ายเห็นด้วย สรุปได้ว่า ร่างกฎหมายฉบับนี้มุ่งให้เกิด การส่งเสริมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น โดยขยายกรอบให้การจ้างงานและการปฏิบัติต่อลูกจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุของความแตกต่างด้านอื่น เช่น ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความพิการ การศึกษา สถานะของบุคคล หรือภูมิหลังทางสังคม เป็นต้น การลดชั่วโมงการทำงานให้มีความยืดหยุ่นสามารถช่วยพัฒนาเศรษฐกิจ องค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นได้ รวมถึงช่วยให้พนักงานและครอบครัวสามารถมีสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน

- ฝ่ายไม่เห็นด้วย สรุปได้ว่า การจ้างงานในสถานประกอบการในรูปแบบรายเดือน มีสิทธิประโยชน์ที่มากกว่าการจ้างงานรายวัน เช่น การได้รับค่าจ้างในจำนวนเงินเท่ากันตลอดวันหยุด การบอกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้า การลาโดยได้รับค่าจ้าง และความมั่นคงทางรายได้ แม้การแก้ไข

บทบัญญัติให้นายจ้างต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดตามร่างมาตรา ๓๓ จะมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่อาจถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างที่ต้องการเลี่ยงการจ้างรายเดือนเพื่อลดรายจ่าย

โดยมีข้อสังเกตว่า การแก้ไขบทบัญญัติโดยการกำหนดให้นายจ้างต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดอาจขัดต่อเสรีภาพในการประกอบอาชีพของบุคคลตามมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในส่วนของการตกลงทำสัญญาของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างบางรายอาจประสงค์จะได้รับค่าจ้างรายวันด้วยเหตุผลของสภาพคล่องทางเศรษฐกิจ บทบัญญัติควรมีลักษณะมุ่งคุ้มครองแรงงาน โดยปรับแก้ไขสิทธิประโยชน์ของการจ้างรายวันให้เท่าเทียมการจ้างรายเดือนแทนการจำกัดรูปแบบการจ้าง เช่น การกำหนดมาตรฐานค่าจ้าง สัญญาจ้าง สวัสดิการ การรับรองรายได้ขั้นต่ำ เป็นต้น จากการวิเคราะห์ผลกระทบของร่างพระราชบัญญัตินี้ พบว่ามีความสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2533 ประชาชนจะได้รับประโยชน์ กล่าวคือ จะก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรอง และเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น โดยขยายกรอบให้การจ้างงานและการปฏิบัติต่อลูกจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุของความแตกต่างด้านอื่น เช่น ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความพิการ การศึกษา สถานะของบุคคล หรือภูมิหลังทางสังคม เป็นต้น รวมถึงช่วยให้พนักงานและครอบครัวสามารถมีสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน

นางสาววรรณวิภา ไ้ม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แบบบัญชีรายชื่อ พรรคก้าวไกล นำเสนอหลักการและเหตุผล โดยขอให้มีการแก้ไข 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แก้ไขมาตรา 4 ที่เดิมไม่คุ้มครองภาครัฐ แก้เป็น ให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้บังคับใช้รวมไปถึงราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐด้วย เพราะในหน่วยงานราชการยังมีความเหลื่อมล้ำอยู่ โดยเฉพาะคนที่ทำงานให้กับภาครัฐที่มีการแบ่งลูกจ้างเป็นหลายประเภท เนื่องจากมีสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ไม่เหมือนกัน เป็นการลดทอนสิทธิประโยชน์พื้นฐานที่ลูกจ้างหลายคนควรจะได้รับและเป็นปัญหาสะสมมาจนถึงทุกวันนี้ จึงเป็นที่มาของการขอเสนอแก้ไขในมาตรา 4 เพื่อให้ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนอื่น ๆ ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายพื้นฐานขั้นต่ำให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานฉบับนี้ด้วย เพื่อให้ได้รับสิทธิขั้นต่ำในส่วนอย่างที่เราควรจะเป็น

ส่วนที่ 2 วันลาคลอด ที่ปัจจุบันอยู่ที่ 98 วัน เปลี่ยนเป็น 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง 90 วัน รับค่าจ้างจากประกันสังคมอีก 90 วัน อีกทั้งยังสามารถให้สิทธิ์บิดาลาได้ด้วยที่กำหนด 180 วันเพื่อให้ทารกได้รับนมแม่เพื่อพัฒนาการเจริญเติบโตทางสมองและได้รับสารอาหารที่จำเป็นอย่างเหมาะสม เต็บโตสมวัย ลดความเสี่ยงในการติดเชื้อ และลดความเสี่ยงในการเจ็บป่วยต่าง ๆ จึงเป็นที่มาให้ลาคลอดได้ 180 วันหรือ 6 เดือน

นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดสตูล พรรคภูมิใจไทย นำเสนอหลักการและเหตุผล ดังนี้

(1) แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้บุคคลที่ทำงานกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และองค์การของรัฐที่ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ มีวันหยุดตาม

ประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันเวลาทำงาน และวันพักไม่น้อยกว่าที่กฎหมายแรงงานฉบับนี้กำหนด

(2) เพิ่มเติมบทบัญญัติให้คดีที่เกิดข้อพิพาทระหว่างส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และหน่วยงานของรัฐกับบุคคลผู้รับจ้างงานอันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ ให้อยู่ในขอบเขตของศาลแรงงาน

(3) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับการลาคลอดบุตรของผู้หญิง สามารถลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 98 วัน หรือตามจำนวนที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา เปิดช่องให้มีการปรับปรุงให้มีการเสนอให้เป็นไปตามความเหมาะสมได้ในอนาคตโดยไม่ต้องแก้ไขร่างพระราชบัญญัติ

(4) แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาไม่เกิน 49 วัน หรือตามที่จำนวนที่พระราชกฤษฎีกากำหนด

(5) กำหนดเพิ่มสิทธิให้ลูกจ้างชายสามารถลาเพื่อไปช่วยเหลือภรรยาในการเลี้ยงบุตรได้ตามสัญญาจ้างและการพูดคุยตกลงกันระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เนื่องจากสภาพแต่ละสภาพงานแต่ละวิธีการทำงานมีความแตกต่างกันทั้งหมด จึงอยู่ที่ความเหมาะสมในการพูดคุยกันทั้งสองฝ่ายระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดและให้ฝ่ายลูกจ้างเองลาเพื่อไปช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรได้

(6) กำหนดให้นายจ้างสามารถยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างสภาพการทำงานหรือแบบ คร. 11 โดยพนักงานตรวจแรงงานไม่ต้องส่งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานเป็นหนังสือให้กับนายจ้าง

สมาชิกฯ อภิปรายสนับสนุนร่างพระราชบัญญัติทั้ง 3 ฉบับ โดยให้ข้อคิดเห็นข้อสังเกต และข้อเสนอแนะในประเด็นดังนี้ การคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการแรงงานต้องเป็นไปเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน เป็นไปเพื่อขจัดความไม่เท่าเทียม ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานต้องโอบอุ้มและให้ความสำคัญกับแรงงานลูกจ้างมากกว่านายจ้าง กฎหมายแรงงานต้องเน้นสิทธิประโยชน์ไปที่ลูกจ้างเป็นสำคัญ และต้องขยายสิทธิและสวัสดิการให้กับแรงงานโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมและความหลากหลายทางเพศ ต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างกฎหมายแรงงาน เช่น การแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานเรื่องวันหยุดเพื่อสิทธิของแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการขยายสิทธิให้แรงงานลูกจ้างสามารถลาไปเลี้ยงลูกควบคู่ไปกับการคลอดลูกได้และสิทธิในการลาเลี้ยงลูกบุญธรรมเป็นเวลา 180 วัน ภายใต้หลักการที่ว่า การเลี้ยงลูกไม่ใช่หน้าที่ของผู้หญิงเท่านั้น หากแต่เป็นหน้าที่ของผู้ชายด้วยการกำหนดวันลาคลอดเพื่อให้แรงงานหญิงมีโอกาสเลี้ยงลูกเท่านั้น เป็นการผลัดภาระให้กับผู้หญิงซึ่งเป็นประชากรที่เกิดมาเพื่อเป็นแรงงานของประเทศเช่นกัน และสามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศได้แต่กลับกลายเป็นผู้เลี้ยงเด็กแต่เพียงผู้เดียว ในปัจจุบันมีหลายประเทศคำนึงถึงความเท่าเทียมเพศและคุณภาพของเด็กที่เกิดใหม่ ได้มีการขยายสิทธิวันลาคลอดและให้สิทธิแรงงานชายในการลาเลี้ยงลูกด้วย รวมถึงสิทธิในการลาเลี้ยงลูกบุญธรรมที่รับมาดูแลเพื่อให้ครอบครัวกับคู่สมรสหรือคู่ชีวิตที่มีเพศเดียวกัน ขยายสิทธิในการลาปวดประจำเดือน ระยะเวลาเฉลี่ยของการมีประจำเดือนอยู่ที่ 5 - 7 วัน ซึ่งอาการปวดประจำเดือนของผู้หญิงจะเริ่มปวดเมื่อใกล้มีประจำเดือนหรือปวดในระหว่างที่มีประจำเดือน อาการปวดประจำเดือนเลวร้ายพอ ๆ กับอาการหัวใจวาย แต่อาการที่เกี่ยวข้องกับ

การมีประจำเดือนนั้นถูกประเมินต่ำไปอย่างมากหรือบางที่ถูกละเลยไป และมองว่าสิ่งนี้เป็นเงื่อนไขส่วนบุคคลอื่นทำให้ความเจ็บปวดจากการมีประจำเดือนนั้น ไม่ถูกให้ความสำคัญในระดับสวัสดิการ ในขณะที่การเจ็บป่วยจากโรคระบาดหรืออุบัติเหตุกลับได้รับการคุ้มครองจากรัฐและเอกชนมากกว่า หากการมองการลาเมื่อปวดประจำเดือนเป็นการลาประเภทเดียวกับการลาป่วยเท่ากับว่าผู้หญิงมีวันลาเนื่องจากสุขภาพน้อยกว่าผู้ชาย เป็นการเลือกปฏิบัติทางเพศในสถานที่ทำงาน และควรแก้ไขหมวด 3 การใช้แรงงานหญิงในมาตรา 38 ถึง 43 การกำหนดอัตราน้ำหนักรายงานที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547 เกี่ยวกับการยก แยก หาม ของหนักเกินอัตรา ต้องใช้เครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสมและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เพื่อยุติการเลือกปฏิบัติที่แรงงานหญิงได้รับค่าแรงน้อยกว่าแรงงานชาย และการปฏิบัติตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเสรีภาพในการสมาคม และสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมกัน ถือเป็นอนุสัญญาที่เป็นหลักการพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญที่สุดของ ILO ที่จะเป็นการสร้างหลักประกันให้กับคนทำงานและสร้างช่องทางในการพูดคุยอย่างเท่าเทียม

จากสภาพการจ้างงานในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายแรงงานเพื่อให้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีเวลาพักผ่อนเพื่อดูแลตัวเองและครอบครัว มีเวลาในการเพิ่มทักษะและความรู้ให้กับตนเอง ต้องมีกฎหมายควบคุมและคุ้มครองแรงงานเพื่อให้แรงงานมีสัญญาจ้างที่เป็นธรรม เพราะถ้าหากแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมจะส่งผลดีต่อผลประกอบการของนายจ้าง และจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศเติบโตในทุกมิติ เกิดประโยชน์กับทั้งลูกจ้างและนายจ้าง เมื่อลูกจ้างมีรายได้ดี มีความมั่นคงในชีวิต มีความสุข มีคุณภาพชีวิตดี ย่อมส่งผลให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้นายจ้างได้รับผลประกอบการทางธุรกิจที่ดีขึ้น นายจ้างสามารถประเมินต้นทุนและวางแผนต้นทุนได้ เพื่อจะได้มีกลไกในการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำที่มีความเหมาะสมและเป็นไปตามการเติบโตทางเศรษฐกิจและเงินเพื่อทำให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมในการได้รับค่าแรงที่เหมาะสมที่เป็นค่าจ้างเพื่อชีวิต (Living Wage) เพื่อช่วยให้เกิดความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ช่วยขจัดความยากจนและสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน ค่าจ้างของแรงงานควรได้รับจำนวนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและดูแลครอบครัวให้มีความสุข และมีความมั่นคง ทั้งนี้ การขึ้นค่าแรงหรือการเพิ่มวันลาต้องคำนึงถึงนายจ้างและผู้ประกอบการ ต้องไม่ให้ผู้ประกอบการได้รับผลกระทบ ไม่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนของธุรกิจ ผู้ประกอบการต้องสามารถขยายและต่อยอดธุรกิจของตนเองได้ ต้องทำให้ทุกอย่างมีความสมดุลเหมาะสม และสามารถแข่งขันทางธุรกิจได้

หลักการสำคัญของการออกกฎหมายคือต้องมีความสมดุลระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องใช้กฎหมายได้อย่างเป็นธรรม คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดในระยะยาว รัฐมีหน้าที่กำกับดูแลสนับสนุนกลไกต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักการคือการคุ้มครองแรงงานเพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น แต่เหรียญมีสองด้านเสมอหากไม่คำนึงถึงผู้ประกอบการสร้างภาระค่าใช้จ่ายให้แก่ผู้ประกอบการ จนไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อได้ ย่อมจะเกิดผลกระทบต่อตลาดแรงงานในประเทศ อาจทำให้ไม่เกิดการจ้างงานในคนได้ ผลกระทบสุดท้ายหากต้องปิดกิจการ เกิดการเลิกจ้างงาน แรงงานก็จะตกงาน ความสามารถด้านการแข่งขันของประเทศก็จะไม่สามารถขยายต่อไปได้ เกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ การเพิ่มวันหยุดจะทำให้ค่าแรงสูงขึ้น เนื่องจากวันหยุดที่เพิ่มขึ้น ผู้ประกอบการ

ต้องมีภาระต้นทุนเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อการลงทุนทั้งไทยและต่างประเทศ ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในประเทศ สินค้าและบริการมีราคาสูงขึ้น เกิดการชะลอตัวทางเศรษฐกิจ อัตราการว่างงานจะเพิ่มขึ้น เกิดการย้ายฐานการผลิต การออกกฎหมายต้องเป็นสิ่งที่ทำได้จริง คัดกรองและยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน แต่ต้องเป็นธรรมกับทุกกลุ่มเกิดความสมดุลกับทุกฝ่าย และไม่ก่อความเสียหายแก่ประชาชนและประเทศทั้งในมิติของสังคม และเศรษฐกิจ มองที่ผลประโยชน์ของพี่น้องประชาชนเป็นหลัก

เมื่อสมาชิกฯ อภิปรายเสร็จแล้ว และผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติอภิปรายสรุปประธานฯ ตรวจสอบองค์ประชุม เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว (398) ที่ประชุมมีมติไม่เห็นด้วยให้ลงมติรับหลักการในคราวเดียวกันทั้ง 3 ฉบับ ด้วยคะแนน 255 เสียง ที่ประชุมจึงลงมติที่ละฉบับ โดยมีมติ ดังนี้

1. ไม่รับหลักการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

โดย นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แบบบัญชีรายชื่อ พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ ด้วยคะแนน 252 เสียง

2. รับหลักการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

โดย นางสาววรรณวิภา ไผ่สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แบบบัญชีรายชื่อ พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ ด้วยคะแนน 394 เสียง

3. รับหลักการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

โดย นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดสตูล พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ ด้วยคะแนน 401 เสียง

ที่ประชุมมีมติรับหลักการ 2 ฉบับ และมีมติตั้งคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ประกอบด้วยกรรมการ จำนวน 36 คน กำหนดแปรญัตติ 15 วัน ที่ประชุมมีมติใช้ร่างพระราชบัญญัติของ นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดสตูล พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ เป็นร่างหลักในการพิจารณา ด้วยคะแนน 249 เสียง

จากนั้น ประธานฯ จึงสั่งปิดการประชุม เวลา 20.49 น.

ปิดประชุมเวลา 20.49 นาฬิกา

จัดทำโดย กลุ่มงานสื่อมวลชน สำนักประชาสัมพันธ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร