

รายงานสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น
ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.

.....

๑. วิธีการรับฟังความคิดเห็น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน
ในช่องทาง ดังต่อไปนี้ /

(๑) จัดสัมมนารับฟังความคิดเห็น

(๒) การรับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงาน
รัฐวิสาหกิจ แต่ละแห่งแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ /

๒. จำนวนครั้งและระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็นแต่ละครั้ง

๒.๑ จัดสัมมนาไตรภาคีรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.
จำนวน ๑ ครั้ง ระยะเวลา ๑ วัน เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐ ผู้เข้าร่วมสัมมนาจำนวน ๒๓๓ คน /

๒.๒ การรับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้กระทรวงต่าง ๆ ที่กำกับดูแล
รัฐวิสาหกิจ จำนวน ๑๕ กระทรวง ขอความเห็นจากรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานที่กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง
แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ /

๒.๓ การรับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๔๗ แห่ง
ขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑ /

๓. พื้นที่ในการรับฟังความคิดเห็น

๓.๑ จัดสัมมนาไตรภาคีรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
พ.ศ. ณ โรงแรม วินเซอร์ สวีทส์ สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร พร้อมแจกแบบแสดงความคิดเห็นให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

๓.๒ การรับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงาน
รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ณ สำนักงานแห่งใหญ่ซึ่งเป็นที่ตั้งของหน่วยงาน
รัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค /

๔. ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็น ข้อคัดค้าน หรือความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นจากการสัมมนาไตรภาคีเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐

(๑) ผู้เข้าร่วมสัมมนาเห็นด้วยในหลักการของร่างกฎหมายดังกล่าว และขอให้
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการเสนอกฎหมายตามขั้นตอนต่อไป /

(๒) กระบวนการยื่นข้อเรียกร้องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีความชัดเจน เช่น ให้ยื่น
ภายใน ๖๐ วัน ก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุด /

(๓) การระงับข้อพิพาทแรงงานมีทางเลือกมากขึ้น ได้แก่ ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน
ดำเนินการประนอมข้อพิพาทแรงงานต่อไป หรือนำข้อพิพาทแรงงานไปเจรจาตกลงกันเอง หรือให้ฝ่ายที่แจ้ง
ข้อเรียกร้องส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินชี้ขาด
หรือปิดงานหรือนัดหยุดงาน ทำให้ข้อพิพาทยุติด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่าย /

(๔) การจัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินเพื่อกำหนดขอบเขต
สภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน /

(๕) การจัดให้มีคณะกรรมการวินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรมเพื่อกำหนดหน้าที่วินิจฉัยชี้ขาด
การกระทำอันไม่เป็นธรรม /

(๖) การตั้ง...

(๖) การตั้งสหภาพแรงงาน สภาองค์การนายจ้างสามารถดำเนินการได้ง่ายขึ้นเนื่องจากไม่ต้องจดทะเบียน /

(๗) ควรให้อธิบดีมีอำนาจเปรียบเทียบเพื่อให้การดำเนินคดีอาญาระงับไปในชั้นพนักงานเจ้าหน้าที่ อย่างไรก็ตามควรที่จะให้มีการระงับคดีทุกข้อกล่าวหา เช่น บทกำหนดโทษในมาตรา ๙๘ ควรที่จะให้อธิบดีมีอำนาจเปรียบเทียบด้วย /

๔.๒ การรับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑

มีหน่วยงาน จำนวน ๑๖ แห่ง (รัฐวิสาหกิจ ๑๐ แห่ง และหน่วยงานของรัฐ จำนวน ๖ แห่ง) ได้ส่งแบบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกลับมา ซึ่งมี ๙ หน่วยงานที่เห็นด้วย ๖ หน่วยงาน มีความเห็นเพิ่มเติม และ ๑ หน่วยงาน ไม่มีความเห็น

ทั้งนี้ รายละเอียดของประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นทั้งหมดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

๔.๓ การรับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๒ /

มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๖ แห่ง ได้ส่งแบบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกลับมา ซึ่งมี ๒ หน่วยงานที่เห็นด้วย ๑ หน่วยงาน มีความเห็นเพิ่มเติม ๒ หน่วยงาน ไม่เห็นด้วย และ ๑ หน่วยงาน ไม่มีความเห็น /

ทั้งนี้ รายละเอียดของประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นทั้งหมดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

๕ คำชี้แจงเหตุผลรายประเด็นและการนำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาจัดทำร่างกฎหมาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาแล้ว ได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ดังนี้

(๑) ปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ให้มีความสมบูรณ์ในประเด็นเกี่ยวกับขั้นตอนการเจรจาต่อรอง หลักเกณฑ์และวิธีการการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน คณะกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน คณะกรรมการวินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรม ปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดตั้งและการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง อันเป็นการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัวเพื่อจัดตั้งและดำเนินกิจการขององค์กรดังกล่าว บทบัญญัติเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมและบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดโทษให้มีความเหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวและอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง /

(๒) กรณีที่ผู้เข้าร่วมสัมมนาเสนอให้มีการรวมร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจเป็นฉบับเดียวกันนั้น ได้มีการพิจารณาในที่ประชุมคณะทำงานร่างกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์แล้วว่าควรมีการแยกร่างกฎหมายเป็น ๒ ฉบับ เนื่องจากลักษณะการประกอบกิจการของภาครัฐและเอกชนมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน ประกอบกับการแยกกฎหมายทั้ง ๒ ฉบับ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในด้านการบริหารและอุปสรรคในด้านการบริหารแรงงานสัมพันธ์แต่ประการใด

(๓) สำหรับประเด็นที่ให้กระทรวงแรงงานเสนอให้รัฐบาลรับรองอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๗๘ และฉบับที่ ๙๘ นั้น ปัจจุบันกระทรวงแรงงานมีนโยบายที่จะเสนอให้มีการรับรองอนุสัญญาฯ ฉบับที่ ๙๘ อยู่แล้ว ส่วนฉบับที่ ๗๘ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะได้พิจารณาเสนอให้มีการรับรองต่อไป เนื่องจากเป็นอนุสัญญาขั้นพื้นฐานของแรงงานในทุกภาคส่วน และเป็นการส่งเสริมการรวมกลุ่มของผู้ใช้แรงงานทั้งระบบ

(๔) กรณี...

(๔) กรณีที่ผู้แทนฝ่ายนายจ้างไม่เห็นด้วยกับการให้สิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานรวมทั้งไม่เห็นด้วยกับการกำหนดให้มีสภาพแรงงานเกินกว่า ๑ สภาพแรงงานนั้น เป็นการขัดต่อหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง

(๕) กรณีรัฐวิสาหกิจเสนอให้เพิ่มนิยาม “การบริการขั้นต่ำ” เพื่อไม่ให้มีปัญหาการตีความว่าการบริการระดับใดจึงถือเป็นการบริการขั้นตานั้น เห็นว่า ฝ่ายที่นัดหยุดงานหรือปิดงานต้องจัดทำแผนการจัดบริการขั้นต่ำและส่งให้คณะกรรมการวินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรมและข้อพิพาทแรงงานเพื่อประกอบการพิจารณา มีคำสั่งให้ความเห็นชอบก่อน ดังนั้น เมื่อมีกลไกในการตรวจสอบแผนบริการขั้นต่ำให้สอดคล้องกับการบริการสาธารณะในประเภทนั้น ๆ แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องกำหนดค่านิยามไว้

(๖) ร่างมาตรา ๑๒ ประกอบร่างมาตรา ๒๙ (๒) ว่าด้วยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินขาดความชัดเจนและการนำไปใช้นั้น เห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากขอบเขตที่กำหนดให้รัฐวิสาหกิจนั้นดำเนินการได้เอง นายจ้างจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้ ซึ่งมีขั้นตอนและกระบวนการพิจารณาที่ชัดเจนและที่ผ่านมารัฐวิสาหกิจนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยคงหลักการตามกฎหมายเดิมไม่ได้มีการแก้ไขใหม่

(๗) ขอให้เปลี่ยนนิยาม “ข้อพิพาทแรงงาน” ให้หมายถึง ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับสภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เห็นว่า ข้อพิพาทแรงงานไม่ได้หมายถึงเฉพาะข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับสภาพแรงงาน แต่เป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งมีความหมายที่ครอบคลุมตามนิยาม นายจ้าง ลูกจ้าง เดิมแล้ว

(๘) ขอให้ระบุนผลของการยื่นข้อเรียกร้องเกินกำหนดระยะเวลา ๖๐ วัน ตามร่างมาตรา ๘ วรรคสามว่าจะมีผลอย่างไร เห็นว่า การกำหนดให้มีการยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบภายใน ๖๐ วัน ก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นสุด เพื่อให้อีกฝ่ายมีระยะเวลาเตรียมตัวในการเจรจาไม่ใช่ระยะเวลาตัดสินคดีและสอดคล้องกับแนวทางในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีที่นายจ้าง ลูกจ้าง ได้ปฏิบัติกันมา

(๙) ขอให้แก้ไขร่างมาตรา ๘ ให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องระบุชื่อผู้แทนในการเจรจาซึ่งต้องมีจำนวนไม่เกิน ๗ คน โดยผู้แทนไม่จำเป็นต้องเป็นผู้มีอำนาจทำการแทน เห็นว่า การเจรจาที่จะทำให้ข้อเรียกร้องหรือปัญหาข้อขัดแย้งด้านแรงงานเป็นที่ยุติและสามารถตกลงกันได้ ผู้แทนในการเจรจาควรจะเป็นผู้ที่อำนาจตัดสินใจกระทำการแทนนายจ้าง และลูกจ้าง

(๑๐) ควรยกเลิกการกำหนดเงื่อนไขเรื่องจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง เห็นว่า การกำหนดให้สหภาพแรงงานที่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องต้องมีสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕ เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพและอำนาจต่อรองที่เข้มแข็งขององค์กร

(๑๑) กรณีขอให้ยกเลิกร่างมาตรา ๑๓ วรรคสอง ซึ่งกำหนดให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างกับสหภาพแรงงานซึ่งมีสมาชิกเกินกว่า ๒ ใน ๓ ของลูกจ้างทั้งหมด ให้มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างทุกคน เห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างตกลงกับลูกจ้างจำนวน ๒ ใน ๓ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดควรมีผลใช้บังคับกับลูกจ้างทั้งหมดของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ซึ่งจะทำให้รัฐวิสาหกิจมีสภาพการจ้างเดียวและบริหารจัดการด้านแรงงานได้อย่างมีเอกภาพ ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

(๑๒) ควรเพิ่มบทคุ้มครองห้ามเลิกจ้างหรือโยกย้ายลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องให้สอดคล้องกับการเลิกจ้างซึ่งนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เห็นว่า หลักการคุ้มครองตามร่างมาตรา ๑๗ เป็นการคุ้มครองลูกจ้างขณะมีการยื่นข้อเรียกร้องตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์เพื่อมิให้นายจ้างใช้อำนาจกลั่นแกล้งหรือแทรกแซงการทำหน้าที่ของลูกจ้าง จึงมีหลักการคุ้มครองที่แตกต่างไปจากกรณีการเลิกจ้างซึ่งนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(๑๓) ควรปรับปรุงข้อห้ามสนับสนุนหรือก่อการนัดหยุดงานของลูกจ้างตามร่างมาตรา ๑๗ วรรคสอง ให้มีความชัดเจนว่าทำได้ในกรณีใดบ้าง เห็นว่า การห้ามลูกจ้างสนับสนุนหรือก่อการนัดหยุดงานมีความชัดเจนแล้ว และลูกจ้างจะนัดหยุดงานหรือก่อการนัดหยุดงานได้ เมื่อได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

(๑๔) ร่างมาตรา...

(๑๔) ร่างมาตรา ๑๘ วรรคหนึ่ง ควรระบุให้ชัดเจนว่าลูกจ้างซึ่งมิได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ควรมีสิทธินัดหยุดงานได้ เห็นว่า การนัดหยุดงานเป็นมาตรการทางเศรษฐกิจที่ฝ่ายลูกจ้างใช้ในการต่อรองให้นายจ้างยอมรับหรือปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง การนัดหยุดงานเป็นผลสืบเนื่องจากการยื่นข้อเรียกร้องและต่อมาเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ การใช้สิทธินัดหยุดงานจึงเป็นการใช้สิทธิของลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเท่านั้นจึงมีสิทธินัดหยุดงานได้ ซึ่งมีความชัดเจนแล้ว

(๑๕) ควรปรับปรุงวิธีแจ้งการปิดงานหรือนัดหยุดงาน เห็นว่า การกำหนดให้นายจ้างที่จะปิดงานหรือลูกจ้างที่จะนัดหยุดงานต้องแจ้งเป็นหนังสือให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและอีกฝ่ายทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๒๔ ชั่วโมง เป็นวิธีการที่เหมาะสมแล้ว เนื่องจากการปิดงานหรือนัดหยุดงานมีผลกระทบต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง รวมถึงระบบเศรษฐกิจและสังคม จึงจำเป็นต้องกำหนดวิธีการแจ้งที่เป็นทางการโดยให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อความชัดเจนและทุกฝ่ายสามารถตรวจสอบได้ ✓

(๑๖) ควรปรับปรุงองค์ประกอบคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ตามร่างมาตรา ๔๐ วรรคหนึ่ง โดยผู้แทนฝ่ายนายจ้างซึ่งนายจ้างแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารต้องมีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างต้องมีใช่ฝ่ายบริหาร เห็นว่า กรณีผู้แทนนายจ้างฝ่ายบริหารจะต้องเป็นลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง เลิกจ้าง ขึ้นค่าจ้าง ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้างตามนิยาม “ฝ่ายบริหาร” ร่างมาตรา ๕ โดยพิจารณาจากการใช้อำนาจแทนนายจ้างเป็นสำคัญ และกรณีผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจะต้องเป็นผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างตามนิยาม “ลูกจ้าง” ร่างมาตรา ๕ ทั้งนี้ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างต้องแต่งตั้งจากสมาชิกสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจนั้น ซึ่งมีนิยามที่กำหนดไว้ชัดเจนแล้ว ✓

(๑๗) ควรปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เรื่อง วาระการดำรงตำแหน่งการประชุม อำนาจหน้าที่ เห็นว่า เหตุที่ไม่ได้กำหนดให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระทำหน้าที่ต่อไปได้จนกว่าจะมีคณะกรรมการชุดใหม่เข้ามาทำหน้าที่ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างชุดใหม่ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจการสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจและมีให้มีการผูกขาดหรือทำหน้าที่ของคณะกรรมการชุดเดิมนานเกินไป และการกำหนดให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้รัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ได้มีการพิจารณาหารือร่วมกันเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมถึงแก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์หรือระดับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจได้ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งหมวดคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ตามร่างกฎหมายนี้มีได้มีการปรับปรุงหรือแก้ไขสาระสำคัญเพิ่มเติม ยังคงหลักการตามกฎหมายเดิม

(๑๘) ควรกำหนดประเภทงานที่เป็นบริการสาธารณะตามร่างมาตรา ๑๙ ให้ครอบคลุมกิจการอื่น ๆ เพิ่มเติม เห็นว่า การกำหนดประเภทงานที่เป็นบริการสาธารณะซึ่งเป็นกิจการที่จำเป็นครอบคลุมและสอดคล้องกับการกำหนดประเภทงานตามที่อนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิการรวมตัว กำหนดไว้แล้ว นอกจากนี้ ร่างมาตรา ๑๙ (๗) ให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ประกาศกำหนดกิจการอื่น ๆ เพิ่มเติมได้

(๑๙) ขอให้เพิ่มองค์ประกอบของคณะกรรมการวินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรมและข้อพิพาทแรงงาน โดยให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย เห็นว่า เดิมการวินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรมเป็นอำนาจของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อให้การวินิจฉัยชี้ขาดดังกล่าวเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีความคล่องตัวจึงกำหนดให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการชุดนี้ซึ่งจัดตั้งขึ้นใหม่ โดยเน้นการยุติปัญหาข้อพิพาทโดยการมีส่วนร่วมของฝ่ายรัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง ฝ่ายละเท่ากัน ด้วยวิธีการเจรจาไกล่เกลี่ย หากไม่สามารถตกลงกันได้คณะกรรมการจะชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว ทั้งนี้ คณะกรรมการชุดนี้มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการมอบหมายซึ่งอาจพิจารณาแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายเข้ามาเป็นคณะอนุกรรมการเพื่อกลั่นกรองพิจารณาข้อพิพาทแรงงานได้

(๒๐) รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งควรมีสภาพแรงงานได้เพียงแห่งเดียวตามที่กฎหมายเดิมกำหนดไว้ เพื่อความเป็นเอกภาพ เห็นว่า การที่ให้สิทธิลูกจ้างสามารถดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ได้มากกว่าหนึ่งสหภาพจะเป็นการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวของลูกจ้าง ตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๗ รวมถึงสิทธิในการรวมตัวกัน และการร่วมเจรจาต่อรอง ตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๙๘ ซึ่งเป็นมาตรฐานสากล

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็น ต่อประชาชนผ่านเว็บไซต์ www.labour.go.th แล้ว

.....

กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย
กองนิติการ
มีนาคม ๒๕๖๓