

สรุปผลการสัมมนาไตรภาคี
รับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ณ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพมหานคร

กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอรายงานสรุปผลการดำเนินงาน
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การสัมมนาดังกล่าวมีผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วยผู้แทนจากสภาพักรถการลูกจ้าง
ผู้แทนจากสภาพักรถการนายจ้าง ผู้แทนจากฝ่ายนักวิชาการ และผู้แทนจากส่วนราชการและองค์กรที่เกี่ยวข้อง
กับแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน ศาลแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุด สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ) จำนวน ๑๕๓ คน โดยมีนายอภิญญา สุจิริตา้นนท์ รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เป็นประธานเปิดการสัมมนาและอภิปราย เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. และนางนิตยา
อัษราวงศ์ ผู้อำนวยการกองนิติการ เป็นผู้กล่าวรายงาน

๑.๑ การสัมมนาในช่วงเช้า เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๐.๓๐ น. เป็นการบรรยาย เรื่อง สาระสำคัญร่าง
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. (ฉบับที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) โดยนายณรงค์ฤทธิ์ วรรณโส ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนากฎหมาย กองนิติการ
เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความเป็นมาและรายละเอียดของร่างพระราชบัญญัติฯ เพื่อให้
ผู้เข้าร่วมสัมมนาเข้าใจสาระสำคัญและเนื้อหาของร่างพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว

เวลา ๑๐.๓๐ – ๑๒.๐๐ น. เป็นการอภิปราย เรื่อง “ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.”
มีผู้เข้าร่วมอภิปราย ๕ คน ประกอบด้วยนายจรินทร์ จำกีส่วนนาม ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง นายบรรจง บุญรัตน์
ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง นายบัณฑิตย์ อนซัยเศรษฐุณิ นักวิชาการอิสระ และนายอภิญญา สุจิริตา้นนท์ รองอธิบดี
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีนายอนันต์ บวนนาครักษ์ ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์ เป็น
ผู้ดำเนินการอภิปราย โดยผู้เข้าร่วมอภิปรายแต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติฯ ดังนี้

๑.๑.๑ นายจรินทร์ จำกีส่วนนาม ได้อภิปรายให้ความเห็นเกี่ยวกับประเด็นการแก้ไข
ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. โดยเห็นว่า กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้มีการใช้บังคับนาน
ประมาณ ๕๐ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๑๘ การแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้จึงมีความเหมาะสมกับสถานการณ์
ในปัจจุบันและได้มีการปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนการเจรจาต่อรอง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน
ให้มีความยืดหยุ่นยิ่งขึ้น ซึ่งหากกฎหมายฉบับนี้ออกมามีผลใช้บังคับจะก่อให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย

๑.๑.๒ นายบรรจง บุญรัตน์ ได้อภิปรายให้ความเห็นว่า การแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
ฉบับนี้มีประเด็นใหม่ ๆ ที่ฝ่ายลูกจ้างได้รับการคุ้มครองสิทธิมากกว่าเดิม เช่น เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม
โดยคุ้มครองลูกจ้างตั้งแต่กำลังจะก่อตั้งสหภาพแรงงาน กำลังจะเป็นสมาชิก เป็นต้น แต่ก็ไม่ได้เป็นลิด落สิทธิ
ของนายจ้างแต่อย่างใด หากกฎหมายฉบับนี้มีผลใช้บังคับจะทำให้เป็นผลดีต่อกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ยิ่งขึ้น

๑.๑.๓ นายบัณฑิต อนซัยเศรษฐุณิ ได้อภิปรายให้ความเห็นว่า ร่างพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มีหลักการใหม่ที่สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับ
ที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ แต่มีบางเรื่องที่ไม่สอดคล้อง เช่น การกำหนดให้สิทธิกรรมการสหภาพแรงงานหรือ

กรรมการสมาคมนายจ้างที่ไม่สัญชาติไทยเป็นกรรมการได้ในจำนวนไม่เกินหนึ่งในห้าของกรรมการทั้งหมด และกรณีที่ไม่ได้ให้สิทธิลูกจ้างรับเหมาค่าแรงงานสามารถเป็นสมาชิกสภาพแรงงานของผู้ประกอบกิจการได้สำหรับอนุสัญญา ฉบับที่ ๔๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง นั้น ร่างร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. นำจะสอดคล้องอนุสัญญา ฉบับนี้แล้ว

๑.๑.๕ นายอภิญญา สุจิริตตานันท์ ได้อภิปรายให้ความเห็นว่า อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๔๘ มีสาระสำคัญในการให้การคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ถูกกระทำอันไม่เป็นธรรมจากการใช้สิทธิในการรวมตัวเป็นสมาชิกสภาพแรงงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมของสภาพแรงงาน โดยให้การคุ้มครองตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง การเจรจาต่อรอง ระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ และมิให้มีการแทรกแซงจากฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ในกฎหมายปัจจุบันก็มีหลักการที่สอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าวอยู่แล้ว ส่วนร่างกฎหมายฉบับนี้ นอกจากจะคงหลักการเดิมยังได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้มีความคุ้มครองมากยิ่งขึ้น เช่น การคุ้มครองลูกจ้างตั้งแต่ขั้นตอนกำลังจะตั้งสภาพแรงงาน (ร่างมาตรา ๑๗๖) ระหว่างข้อตกลงมีผลบังคับโดยผลของกฎหมาย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๔๘ ทั้งนี้ กรมฯ จะรวบรวมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาครั้งนี้ไปเคราะห์ปรับปรุงร่างเพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานก่อนเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรีและสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ต่อไป คาดว่าประมาณเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๐ โดยจะมีการวางแผนประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรับรู้ให้กับประชาชน ลูกจ้าง นายจ้าง ได้ทราบถึงกฎหมายแล้วดำเนินการตามแผนงานเมื่อกฎหมายประกาศใช้บังคับแล้ว

๑.๒ การสัมมนาในช่วงป่ายเป็นการอภิปราย เรื่อง “ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มีการแบ่งกลุ่มอภิปรายเป็น ๒ กลุ่ม ประกอบด้วยกลุ่มแรกฝ่ายลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีนายณรงค์ฤทธิ์ วรรณโส ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนากฎหมาย กองนิติการ และนายทิศชัย ทรงศรีринธนา นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักแรงงานสัมพันธ์ เป็นผู้ดำเนินการอภิปราย และกลุ่มที่ ๒ ฝ่ายนายจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีนายพนมพร ชวนอุดม นักวิชาการแรงงานชำนาญการ และนางสาวอรุณธิดา ราษฎร์นิติกร ชำนาญการ เป็นผู้ดำเนินการอภิปราย ซึ่งผลการอภิปรายมีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

๑.๒.๑ กรรมการสมาคมนายจ้างและกรรมการสภาพแรงงานควรมีสัญชาติไทย หรือไม่ ซึ่งผู้อภิปรายส่วนใหญ่มีความเห็นว่า กรรมการฯ ควรมีสัญชาติไทย

๑.๒.๒ ควรนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ให้หมายความรวมถึงลูกจ้างรับเหมาค่าแรงและลูกจ้างรับเหมาช่วง หรือไม่ ฝ่ายนายจ้างเห็นว่า គรคงตามเดิม ส่วนฝ่ายลูกจ้างเห็นว่า ควรนิยามให้หมายความรวมถึงลูกจ้างรับเหมาค่าแรงและลูกจ้างรับเหมาช่วงด้วย

๑.๒.๓ ควรนิยามคำว่า “ปิดงาน” ให้หมายความรวมถึงการห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหรือบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องเข้าทำงาน หรือไม่ ฝ่ายนายจ้างเห็นว่า គรคงตามเดิม ส่วนฝ่ายลูกจ้างเห็นว่า ควรนิยามคำว่า “ปิดงาน” ให้หมายความรวมถึงการห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหรือบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องเข้าทำงานด้วย

๑.๒.๔ ควรเพิ่มอำนาจพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานให้มีอำนาจเข่นเดียวกับพนักงานตรวจแรงงานหรือไม่ ฝ่ายนายจ้างเห็นว่า គรคงตามเดิม ส่วนฝ่ายลูกจ้างเห็นว่า ควรเพิ่มอำนาจจพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานให้มีอำนาจเข่นเดียวกับพนักงานตรวจแรงงานด้วย

๑.๒.๕ ควรกำหนดควรระการดำเนินงานตามที่ได้ระบุไว้ในสัญญา แต่หากไม่สามารถดำเนินการตามที่ระบุไว้ได้ ให้ดำเนินการตามที่ได้ระบุไว้ในสัญญา

๑.๒.๖ สำหรับกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามที่ระบุไว้ในสัญญาได้ ให้ดำเนินการตามที่ได้ระบุไว้ในสัญญา

๑.๓ หลังจากการอภิปรายเสร็จสิ้นลง ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. โดยเห็นด้วยในหลักการของร่างกฎหมายดังกล่าว และขอให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการเสนอกฎหมายตามขั้นตอนต่อไปโดยให้คำนึงถึงความเป็นธรรมของนายจ้าง ลูกจ้าง เป็นสำคัญ

๒. การสัมมนาดังกล่าว กองนิติการได้จัดทำแบบประเมินผลการสัมมนาให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาประเมิน แนะนำ และแสดงความเห็นเพื่อปรับปรุงการจัดสัมมนาให้ดีขึ้นโดยสรุปผลการประเมิน ดังนี้

๒.๑ แบบประเมินผลการสัมมนา ตอนที่ ๑ แบบประเมินความคิดเห็นในหัวข้อต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

๒.๑.๑ ความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการสัมมนา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๗๙.๕๐ ระดับมาก ร้อยละ ๖๕.๖๗ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๑๔.๔๓

๒.๑.๒ ความเหมาะสมของหัวข้อวิชา อยู่ในระดับมาก ร้อยละ ๘๐ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๑๐

๒.๑.๓ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๑๑.๑๖ ระดับมาก ร้อยละ ๘๐ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๘.๘๔

๒.๑.๔ ความเข้าใจในแต่ละหัวข้อวิชา อยู่ในระดับมาก ร้อยละ ๘๙.๑๙ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๑๐.๘๑

๒.๑.๕ การนำไปใช้ประโยชน์ได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๒๐ ระดับมาก ร้อยละ ๗๑.๕๖ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๘.๔๔

๒.๑.๖ ความเหมาะสมของวิธีการสัมมนา อยู่ในระดับมาก ร้อยละ ๕๕.๓๔ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๔๔.๖๖

๒.๑.๗ ความเหมาะสมของสถานที่สัมมนา อยู่ในระดับมาก ร้อยละ ๖๐.๑๖ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๓๙.๘๔

๒.๑.๘ ความเหมาะสมของสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก ร้อยละ ๕๐.๔๖ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๔๙.๕๔

๒.๑.๙ ความพึงพอใจในการสัมมนาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๑๐ ระดับมาก ร้อยละ ๗๓.๔๓ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๑๖.๕๗

๒.๒ แบบประเมินผลการสัมมนา ตอนที่ ๒ การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สรุปได้
ดังนี้

๒.๒.๑ ระยะเวลาการสัมมนา ผู้ตอบแบบประเมินเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

๒.๒.๒ ข้อเสนอแนะในการแก้ไข/ปรับปรุง ผู้ตอบแบบประเมินมีความเห็น ดังนี้

- ควรนิยามคำว่า “ลูกจ้าง”ให้หมายความรวมถึงลูกจ้างรับเหมาค่าแรงด้วย

- ควรกำหนดควระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ไม่เกิน ๒ วาระติดตอกัน

- ควรกำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษานาจ้างหรือลูกจ้างในร่างกฎหมายแรงงาน

สัมพันธ์
