



รายงานผลการรับฟังความคิดเห็น
และรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจาก
ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
นายสุเทพ อู่อัน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรกับคณะ เป็นผู้เสนอ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร





รายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดจากร่างพระราชบัญญัติ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของร่างพระราชบัญญัติ

๑. ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.

กฎหมายใหม่ ปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม ยกเลิก

๒. หลักการและเหตุผล

หลักการ

ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

เหตุผล

โดยที่กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าว มีการจำกัด แบ่งแยกและควบคุมสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วมของแรงงาน ทำให้สภาพแรงงานอ่อนแอ ไม่สอดคล้องกับการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้พัฒนาไปตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม เทคโนโลยีและรูปแบบทางธุรกิจที่มีการผลิต การบริการและการจำหน่ายในรูปแบบใหม่ ๆ มีผลทำให้ผู้ใช้แรงงานกายและแรงงานสมองถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการอย่างมากโดยไม่ได้รับการคุ้มครองและส่งเสริมจากรัฐอย่างเหมาะสมตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานระหว่างประเทศด้านแรงงาน ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ ดังนั้น เพื่อให้ขบวนการแรงงานมีความเป็นปึกแผ่นเข้มแข็ง มีผลในการปกป้องคุ้มครองสิทธิประโยชน์อันชอบธรรมของแรงงานเป็นการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนและความเข้มแข็งให้แก่การปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ รวมถึงให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานระหว่างประเทศด้านแรงงาน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๓. ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติ

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ประชาชนเข้าชื่อเสนอกฎหมาย

นายสุเทพ อุ๋อัน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กักคณจะเป็นผู้เสนอ

ส่วนที่ ๒ การรับฟังความคิดเห็นและสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น

๑. ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น

สาระสำคัญ

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มีสาระสำคัญเป็นการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “แรงงาน” “สภาพการจ้าง” “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” “ข้อพิพาทแรงงาน” “ปิดงาน” “นัดหยุดงาน” “สมาคมนายจ้าง” “สหภาพแรงงาน” “สหพันธ์นายจ้าง” “สหพันธ์แรงงาน” “พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน” “อธิบดี” “รัฐมนตรี” (ร่างมาตรา ๔)

๒. กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๕)

๓. กำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและสำนักงานทะเบียนกลางมีหน้าที่และอำนาจในการออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การแรงงานทั่วราชอาณาจักร (ร่างมาตรา ๖)

๔. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๗)

๕. กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (ร่างมาตรา ๘)

๖. กำหนดวิธีการคัดเลือกตัวแทนสหภาพแรงงานในระบบไตรภาคีตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ (ร่างมาตรา ๙)

๗. กำหนดวิธีการดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของสหภาพแรงงาน นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง (ร่างมาตรา ๑๐ - ร่างมาตรา ๒๐)

๘. กำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน (ร่างมาตรา ๒๑ - ร่างมาตรา ๓๐)

๙. กำหนดสิทธิและการดำเนินการนัดปิดงานและการหยุดงานของแรงงานและนายจ้าง (ร่างมาตรา ๓๑ และร่างมาตรา ๓๒)

๑๐. กำหนดคุณสมบัติ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๔๑ - ร่างมาตรา ๔๐)

๑๑. กำหนดคุณสมบัติ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๔๑ - ร่างมาตรา ๔๔)

๑๒. กำหนดวิธีการจัดตั้ง การเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับ การควบคุม อำนาจ หน้าที่ และการสิ้นสุดของสมาคมนายจ้าง (ร่างมาตรา ๔๕ - ร่างมาตรา ๗๔)

๑๓. กำหนดวิธีการจัดตั้ง การเข้าเป็นสมาชิกภาพ การสิ้นสุดการเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับ การควบคุม อำนาจ หน้าที่และการสิ้นสุดของสหภาพแรงงาน (ร่างมาตรา ๗๕ - ร่างมาตรา ๑๐๒)

๑๔. กำหนดวิธีการจัดตั้ง การเข้าเป็นสมาชิกภาพ การสิ้นสุดการเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับ การควบคุม อำนาจ หน้าที่และการสิ้นสุดของสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน (ร่างมาตรา ๑๐๓ - ร่างมาตรา ๑๑๑)

๑๕. กำหนดข้อห้ามที่มีลักษณะอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและวิธีการดำเนินการของผู้ที่ได้รับความเสียหาย (ร่างมาตรา ๑๑๒ - ร่างมาตรา ๑๑๖)

๑๖. กำหนดโทษผู้แทนนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง ผู้แทนแรงงาน หรือผู้แทนสหภาพแรงงาน ผู้ใด เสนอให้ รับหรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใด เพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง แรงงานหรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นผู้แทนในการเรียกร้องเจรจาทำความตกลง หรือรับทราบค่าจ้าง ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ (ร่างมาตรา ๑๑๗)

๑๗. กำหนดโทษที่ปรึกษานายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง ที่ปรึกษาแรงงานหรือสหภาพแรงงาน ผู้ใด เสนอให้รับ หรือยอม จะรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใด เพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้าง สมาคมนายจ้างหรือแรงงานหรือสหภาพแรงงาน ซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ (ร่างมาตรา ๑๑๘)

๑๘. กำหนดโทษกรณีนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๖ หรือมาตรา ๑๗ หรือมาตรา ๒๒ วรรคสอง (ร่างมาตรา ๑๑๙)

๑๙. กำหนดโทษกรณีนายจ้างหรือแรงงานผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าจ้างข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนตาม มาตรา ๑๖ วรรคสองมาตรา ๒๒ วรรคสอง หรือมาตรา ๒๘ วรรคสอง ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างที่มีผลใช้บังคับ (ร่างมาตรา ๑๒๐)

๒๐. กำหนดโทษกรณีนายจ้าง สมาคมนายจ้าง แรงงาน สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานใด ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๓ (ร่างมาตรา ๑๒๑)

๒๑. กำหนดโทษกรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ได้รับหรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใดเพื่อจูงใจให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้นายจ้าง แรงงาน สมาคม นายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ (ร่างมาตรา ๑๒๒)

๒๒. กำหนดโทษกรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๘ วรรคสอง (ร่างมาตรา ๑๒๓)

๒๓. กำหนดโทษกรณีนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง (ร่างมาตรา ๑๒๔)

๒๔. กำหนดโทษกรณีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๙ วรรคสอง หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามมาตรา ๖๑ หรือมาตรา ๙๖ (ร่างมาตรา ๑๒๕)

๒๕. กำหนดโทษกรณีนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๐ (ร่างมาตรา ๑๒๖)

๒๖. กำหนดโทษกรณีนายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สภากงศ์การนายจ้าง แรงงาน สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภากงศ์การลูกจ้าง ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ วรรคสอง มาตรา ๕๙ มาตรา ๘๐ วรรคสอง หรือมาตรา ๙๔ (ร่างมาตรา ๑๒๗)

๒๗. กำหนดโทษ กรณีสมาคมนายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๐ หรือมาตรา ๖๔ และคณะกรรมการสมาคมนายจ้างที่รู้เห็นเป็นใจให้สมาคมนายจ้างกระทำการฝ่าฝืน (ร่างมาตรา ๑๒๘)

๒๘. กำหนดโทษกรณีผู้ชำระบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๔ (ร่างมาตรา ๑๒๙)

๒๙. กำหนดโทษกรณีสหภาพแรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๔ และกรรมการสหภาพแรงงานที่รู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการฝ่าฝืน (ร่างมาตรา ๑๓๐)

๓๐. กำหนดโทษกรณีนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ หรือมาตรา ๑๑๔ (ร่างมาตรา ๑๓๑)

๓๑. กำหนดโทษกรณีผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “สมาคมนายจ้าง” หรือ “สหภาพแรงงาน” หรือ “สหพันธ์นายจ้าง” หรือ “สหพันธ์แรงงาน” หรือ “สภากงศ์การนายจ้าง” หรือ “สภากงศ์การแรงงาน” หรือ อักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกันประกอบในป้ายชื่อดวงตราจดหมาย ใบแจ้งความหรือเอกสารอย่างอื่นโดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภากงศ์การนายจ้าง สภากงศ์การนายจ้าง หรือสภากงศ์การแรงงาน (ร่างมาตรา ๑๓๒)

๓๒. กำหนดโทษกรณีเมื่อสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภากงศ์การนายจ้าง หรือสภากงศ์การแรงงาน ซึ่งได้เลือกตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการหรืออนุกรรมการ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภากงศ์การนายจ้าง หรือสภากงศ์การแรงงาน ผู้ใดขัดขวางการดำเนินการของผู้ชำระบัญชี (ร่างมาตรา ๑๓๓)

๓๓. กำหนดโทษกรณีผู้ใดยังคงดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภากงศ์การนายจ้าง หรือสภากงศ์การแรงงาน ซึ่งได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๓๔)

๓๔. กำหนดโทษให้เสียค่าปรับเพิ่มเป็นสองเท่ากรณี ผู้กระทำผิดไม่ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่ระบุภายในสามสิบวัน (ร่างมาตรา ๑๓๕)

๓๕. การกำหนดโทษปรับกรณีกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้มีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน (ร่างมาตรา ๑๓๖)

๓๖. กำหนดให้ในวาระเริ่มแรก คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๔๑ ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายแรงงาน ฝ่ายละห้าคน ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นที่ประจักษ์ ไม่น้อยกว่าห้าปี จำนวนสามคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ อธิบดี เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ข้าราชการกรม

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอธิบดีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่ คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ตาม พระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๓๗)

๓๗. กำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งดำรง ตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับคงอยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๓๘)

๓๘. กำหนดให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาม พระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๓๙)

๓๙. กำหนดให้บรรดาค่าชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มติ คำวินิจฉัยชี้ขาด หรือคำสั่งของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ถึงที่สุดแล้วตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และยังมีผลใช้บังคับ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไป บรรดาสภาพการจ้างที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ บรรดาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๔๐)

๔๐. กำหนดให้บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ค่าชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาท แรงงาน ค่าชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคดีซึ่งเกิดขึ้นและยังไม่ถึงที่สุด แล้วแต่กรณี ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับจนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาท แรงงาน ค่าชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด (ร่างมาตรา ๑๔๑)

๔๑. กำหนดให้สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การแรงงานที่ได้จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ถือว่าเป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การ แรงงานที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๔๒)

๔๒. กำหนดให้คำขอจดทะเบียนจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การแรงงานที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ถือว่าเป็น คำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๔๓)

๔๓. กำหนดให้บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้จนกว่าจะมีพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งตามพระราชบัญญัตินี้ขึ้นใช้บังคับการดำเนินการออก พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้รัฐมนตรีรายงานเหตุผลที่ไม่อาจ ดำเนินการได้ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ (ร่างมาตรา ๑๔๔)

๒. ผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากร่างพระราชบัญญัติ

๑. กระทรวงแรงงาน
๒. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน
๓. สมาคมนายจ้าง
๔. สหภาพแรงงาน

๕. สภากองค้การนายจ้าง
๖. สหพันธ์นายจ้าง
๗. สหพันธ์แรงงาน
๘. สภากองค้การแรงงาน
๑๐. นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์
๑๑. ประชาชนทั่วไป

๓. ประเด็นการรับฟังความคิดเห็น

๑. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “แรงงาน” “สภาพการจ้าง” “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” “ข้อพิพาทแรงงาน” “ปิดงาน” “นัดหยุดงาน” “สมาคมนายจ้าง” “สหภาพแรงงาน” “สหพันธ์นายจ้าง” “สหพันธ์แรงงาน” “พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน” “อธิบดี” “รัฐมนตรี” (ร่างมาตรา ๔)
๒. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๕)
๓. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและสำนักงานทะเบียนกลางมีหน้าที่และอำนาจในการออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภากองค้การนายจ้าง และสภากองค้การแรงงานทั่วราชอาณาจักร (ร่างมาตรา ๖)
๔. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๗)
๕. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (ร่างมาตรา ๘)
๖. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีการคัดเลือกตัวแทนสหภาพแรงงานในระบบไตรภาคีตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ (ร่างมาตรา ๙)
๗. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีการดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของสหภาพแรงงาน นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง (ร่างมาตรา ๑๐ - ร่างมาตรา ๒๐)
๘. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน (ร่างมาตรา ๒๑ - ร่างมาตรา ๓๐)
๙. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดสิทธิและการดำเนินการนัดปิดงานและการหยุดงานของแรงงานและนายจ้าง (ร่างมาตรา ๓๑ และร่างมาตรา ๓๒)
๑๐. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดคุณสมบัติ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๓๓ - ร่างมาตรา ๔๐)
๑๑. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดคุณสมบัติ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๔๑ - ร่างมาตรา ๔๔)
๑๒. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีการจัดตั้ง การเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับ การควบรวม อำนาจหน้าที่ และการสิ้นสุดของสมาคมนายจ้าง (ร่างมาตรา ๔๕ - ร่างมาตรา ๗๔)
๑๓. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีการจัดตั้ง การเข้าเป็นสมาชิกภาพ การสิ้นสุดการเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับ การควบรวม อำนาจ หน้าที่และการสิ้นสุดของสหภาพแรงงาน (ร่างมาตรา ๗๕ - ร่างมาตรา ๑๐๒)
๑๔. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีการจัดตั้ง การเข้าเป็นสมาชิกภาพ การสิ้นสุดการเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับ การควบรวมอำนาจ หน้าที่และการสิ้นสุดของสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน (ร่างมาตรา ๑๐๓ - ร่างมาตรา ๑๑๑)

๑๕. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดข้อห้ามที่มีลักษณะอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและวิธีการดำเนินการของผู้ที่ได้รับความเสียหาย (ร่างมาตรา ๑๑๒ – ร่างมาตรา ๑๑๖)

๑๖. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดบทโทษของการฝ่าฝืนกรณีตามที่ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดไว้ใน หมวด ๑๐ (ร่างมาตรา ๑๑๗ – ร่างมาตรา ๑๓๖)

๑๗. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดบทเฉพาะกาลของร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ (ร่างมาตรา ๑๓๗ – ร่างมาตรา ๑๔๔)

๑๘. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

๔. ระยะเวลาและวิธีการการรับฟังความคิดเห็น

๔.๑ ระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็น

ตั้งแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ รวมระยะเวลา จำนวน ๗๔ วัน

๔.๒ วิธีการรับฟังความคิดเห็น

(๑) ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th



(๒) ส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ประกอบด้วย

๑. กระทรวงแรงงาน
๒. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน
๓. สมาคมนายจ้าง
๔. สหภาพแรงงาน
๕. สภาองค์การนายจ้าง
๖. สหพันธ์นายจ้าง
๗. สหพันธ์แรงงาน
๘. สภาองค์การแรงงาน

๕. สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น

๕.๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น

(๑) จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th จำนวน ๑๓๖๑ คน

(๒) จากการส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

จำนวน ๒ หน่วยงาน ประกอบด้วย

๑. กระทรวงแรงงาน
๒. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

๕.๒ ผลการรับฟัง

ผลการรับฟังผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th และจากการส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง สรุปได้เป็นรายประเด็นดังนี้

๑. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “แรงงาน” “สภาพการจ้าง” “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” “ข้อพิพาทแรงงาน” “ปิดงาน” “นัดหยุดงาน” “สมาคมนายจ้าง” “สหภาพแรงงาน” “สหพันธ์นายจ้าง” “สหพันธ์แรงงาน” “พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน” “อธิบดี” “รัฐมนตรี” (ร่างมาตรา ๔)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๖ คน) เพราะครอบคลุมถึงแรงงานอาชีพต่าง ๆ ที่อยู่ใต้สภาพการจ้าง และที่ผ่านมานิยามนายจ้างลูกจ้างแบบเดิมคับแคบเกินไป และมีการใช้คำว่าแรงงานแทนคำว่าลูกจ้าง ทำให้ครอบคลุมอาชีพใหม่ๆด้วย ทั้งนี้มีการใช้คำว่าแรงงานแทนคำว่าลูกจ้าง ทำให้ครอบคลุมอาชีพใหม่ๆด้วย (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th)</p>	<p>- ไม่เห็นด้วย (จำนวน ๑ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th)</p> <p>- การกำหนดนิยาม</p> <p>๑) “นายจ้าง” “แรงงาน” เป็นการกำหนดความหมายในลักษณะกว้างเกินขอบเขตโดยรวมถึงหน่วยงานราชการ เอกชน จ้างทำของ สัญญาจ้างต่าง ๆ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ</p> <p>๒) “สภาพการจ้าง” “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” เป็นการกำหนดความหมาย ในลักษณะกว้างเกินขอบเขต และในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานได้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะแล้ว</p> <p>๓) “ข้อพิพาทแรงงาน” “ปิดงาน” “นัดหยุดงาน” เป็นการกำหนดความหมายในลักษณะกว้างเกินขอบเขต โดยการกำหนดนิยามไม่เป็นไปตามหลักการในร่างกฎหมาย เช่น ในนิยามความหมายคำว่า “ปิดงาน” กำหนดห้ามนำผู้อื่นมาทำงานแทน เป็นต้น</p> <p>๔) “สมาคมนายจ้าง” “สหภาพแรงงาน” “สหพันธ์นายจ้าง” “สหพันธ์แรงงาน” เมื่อพิจารณาประกอบคำว่า “แรงงาน” จะทำให้เป็นการกำหนดความหมายในลักษณะกว้างเกินขอบเขต ทั้งนี้ การทำกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ ไม่ว่าจะในเรื่องการรวมตัว รวมกลุ่ม การยื่นข้อเรียกร้องการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน สิทธิการปิดงาน การให้ความคุ้มครองบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำกิจกรรม และการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นเรื่องของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่ต้องดำเนินการต่อกัน เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	และส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างสองฝ่าย ดังนั้น การกำหนดนิยามข้างต้นต้องสะท้อนถึงกิจกรรมที่ทั้งสองฝ่ายมีต่อกันเท่านั้น (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)

๒. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๕)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none">- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๔ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th)- เห็นด้วยในหลักการกับการกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)	

๓. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและสำนักงานทะเบียนกลางมีหน้าที่และอำนาจในการออกไปสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคม นายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การแรงงานทั่วราชอาณาจักร (ร่างมาตรา ๖)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none">- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๗ คน) เพราะกำหนดขอบเขตหน้าที่และอำนาจแต่ละหน่วยงานรัฐให้เกิดการปฏิบัติที่ฟังก์ชันมากยิ่งขึ้น และกำหนดขอบเขตหน้าที่และอำนาจแต่ละหน่วยงานรัฐให้เกิดการปฏิบัติที่ฟังก์ชันมากยิ่งขึ้น (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th)- เห็นด้วยในหลักการกำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)	

๔. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(ร่างมาตรา ๗)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none">- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๕ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th)- เห็นด้วยในหลักการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (กระทรวงแรงงาน/กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)	

๕. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

(ร่างมาตรา ๘)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none">- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๑ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th)- เห็นด้วยในหลักการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)	

๖. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีการคัดเลือกตัวแทนสหภาพแรงงานในระบบไตรภาคี

ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ (ร่างมาตรา ๙)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none">- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๕ คน) เพราะการนับคะแนนเสียงตามสัดส่วนของจำนวนสมาชิกสหภาพฯ อย่างเป็นธรรม (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th)- เห็นด้วยในหลักการกำหนดวิธีการคัดเลือกตัวแทนสหภาพแรงงานในระบบไตรภาคี แต่ควรกำหนดรายละเอียดในบทบัญญัติเกี่ยวกับคณะกรรมการไตรภาคีในเรื่องอื่นๆ (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)	<ul style="list-style-type: none">- ไม่เห็นด้วย (จำนวน ๑ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th)

๗. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีการดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของสหภาพแรงงาน นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง (ร่างมาตรา ๑๐ - ร่างมาตรา ๒๐)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๕ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th)</p> <p>- เห็นด้วยในกระบวนการและขั้นตอน หมวด ๑ การยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรองและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยมีข้อสังเกต ดังนี้</p> <p>๑) การไม่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องหรือเจรจาต่อรอง เนื่องจากการรวมตัวเป็นสิทธิของลูกจ้างจึงไม่ควรบังคับให้การยื่นข้อเรียกร้องต้องกระทำโดยสหภาพแรงงาน ซึ่งกฎหมายปัจจุบัน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๘) ได้บัญญัติให้ลูกจ้างสามารถยื่นข้อเรียกร้องได้</p> <p>๒) ร่างฯ มาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง หากสหภาพแรงงานและนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างสามารถที่จะตกลงกันได้ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือโดยตัวแทนสหภาพแรงงานและนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง... เห็นว่า การลงนามในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหภาพแรงงานและนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง ควรเป็นผู้แทนการเจรจาที่ได้รับการแต่งตั้ง มิใช่ผู้แทนสหภาพแรงงาน ซึ่งอาจเป็นบุคคลใดก็ได้ อาจนำไปสู่ปัญหาในภายหลังได้</p> <p>๓) ร่างฯ มาตรา ๑๙ ถึงมาตรา ๒๐ กรณีการโอนกิจการ หรือการเปลี่ยนแปลงกิจการที่มีผลกระทบต่อสภาพการจ้าง มีบทบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้อยู่แล้ว โดยเป็นเรื่องที่นายจ้างสามารถดำเนินการตามหลักกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจึงไม่จำเป็นต้องบัญญัติในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ฉบับนี้อีก (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)</p>	

๘. ทานเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน (ร่างมาตรา ๒๑ – ร่างมาตรา ๓๐)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๒ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)</p> <p>- เห็นด้วยในหลักการของหมวด ๒ วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยมีข้อสังเกต ในร่างฯ มาตรา ๒๔ การที่กำหนดให้รัฐมนตรีอาจส่งเรื่องให้ศาลแรงงานไต่สวนและวินิจฉัยโดยศาลอาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยนำมาตรา ๒๓ วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับโดยอนุโลม กล่าวคือ ไม่เห็นด้วยกับคำชี้ขาดนำคดีไปฟ้องศาลแรงงานอีก จึงทำให้เป็นการสร้างขั้นตอนทำให้กระบวนการในการระงับข้อพิพาทเกิดความล่าช้า (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)</p>	

๙. ทานเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดสิทธิและการดำเนินการนัดปิดงานและการหยุดงานของแรงงานและนายจ้าง (ร่างมาตรา ๓๑ และร่างมาตรา ๓๒)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๔ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)</p> <p>- เห็นด้วยในหลักการของหมวด ๓ การปิดงานและการนัดหยุดงาน มีข้อสังเกต ดังนี้</p> <p>๑) เนื้อหาของร่างฯ มาตรา ๓๑ ไม่สอดคล้องกับหมวด ๓ เรื่องการปิดงานและนัดหยุดงานเนื่องจากร่างฯ มาตรา ๓๑ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำกิจกรรมของแรงงานไม่เกี่ยวกับการปิดงานและนัดหยุดงาน และเนื้อหาของร่างฯ เป็นการให้สิทธิการนัดหยุดงานกับแรงงานทุกคนซึ่งเปิดกว้างเกินความจำเป็นการใช้สิทธิที่สมควรเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ๆ เพื่อประโยชน์ในการบริหารกิจกรรมและกิจการของนายจ้างได้อย่างเหมาะสม และไม่เกิดผลกระทบเสียหายรุนแรงต่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด</p> <p>๒) การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการบริการสาธารณะที่สำคัญ เช่น กิจการไฟฟ้า กิจการประปา กิจการโทรคมนาคม ไม่มีการกำหนดให้</p>	<p>- ไม่เห็นด้วย (จำนวน ๑ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)</p>

จัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นและการเยียวยาเพื่อคุ้มครองประชาชน ผู้เกี่ยวข้องที่อาจได้รับผลกระทบ ในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน ๓) ก่อนการปิดงานของนายจ้างที่เป็นรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นกิจการที่มีลักษณะเฉพาะตามร่าง ๆ ไม่มีการกำหนดให้ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรี เจ้าสังกัดพิจารณา ก่อนการปิดงาน เพราะเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)	
---	--

๑๐. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดคุณสมบัติ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๓๓ - ร่างมาตรา ๔๐)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none">- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๔ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)- เห็นด้วยในหลักการของหมวด ๔ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)	

๑๑. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดคุณสมบัติ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๔๑ - ร่างมาตรา ๔๔)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none">- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๑ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)- เห็นด้วยในหลักการของหมวด ๕ คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)	<ul style="list-style-type: none">- ไม่เห็นด้วย (จำนวน ๑ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)

๑๒. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีการจัดตั้ง การเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับการควรวรม อำนาจ หน้าที่ และการสิ้นสุดของสมาคมนายจ้าง (ร่างมาตรา ๔๕ - ร่างมาตรา ๗๔)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none">- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๔ คน) เพราะการแจ้งเจตนารมณ์ในการจัดตั้งพื้นฐานเบื้องต้นที่ครอบคลุมและทุกคนควรเป็นสมาชิกและก่อตั้งสหภาพแรงงาน	<ul style="list-style-type: none">- ไม่เห็นด้วย (จำนวน ๒ คน) เพราะนายจ้างควรต้องมีความพร้อมที่จะรับผิดชอบ (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)

<p>ได้ (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)</p> <p>- เห็นด้วยในหลักการของหมวด ๖ สมาคมนายจ้าง มีข้อสังเกตถึงความสอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘ ดังนี้</p> <p>๑) ร่างมาตรา ๔๖ กำหนดเงื่อนไขให้นายจ้างที่จัดตั้งสมาคมนายจ้างต้องมีสัญชาติไทย</p> <p>๒) ร่างฯ มาตรา ๖๑ และมาตรา ๖๒ กำหนดให้อำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปดำเนินการในลักษณะแทรกแซงการรวมตัว (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)</p>	
---	--

๑๓. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีการจัดตั้ง การเข้าเป็นสมาชิกภาพ การสิ้นสุดการเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับ การควบรวม อำนาจ หน้าที่และการสิ้นสุดของสหภาพแรงงาน (ร่างมาตรา ๗๕ - ร่างมาตรา ๑๐๒)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๑ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)</p> <p>- เห็นด้วยในหลักการของหมวด ๗ สหภาพแรงงาน โดยมีข้อสังเกต ดังนี้</p> <p>๑) เนื้อหาของร่างฯ มาตรา ๘๗ อาจมีความซ้ำซ้อนกับบทบัญญัติในหมวด ๙ การกระทำอันไม่เป็นธรรม</p> <p>๒) ร่างฯ ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายฉบับปัจจุบัน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘) กำหนดให้สิทธิลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้ (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)</p>	

๑๔. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีการจัดตั้ง การเข้าเป็นสมาชิกภาพ การสิ้นสุดการเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับ การควบรวมนอำนาจ หน้าที่และการสิ้นสุดของสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน (ร่างมาตรา ๑๐๓ – ร่างมาตรา ๑๑๑)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none">- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๖ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)- เห็นด้วยในหลักการหมวด ๘ สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)	

๑๕. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดข้อห้ามที่มีลักษณะอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและวิธีการดำเนินการของผู้ที่ได้รับความเสียหาย (ร่างมาตรา ๑๑๒ – ร่างมาตรา ๑๑๖)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none">- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๔ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)- เห็นด้วยในหลักการของหมวด ๙ การกระทำอันไม่เป็นธรรม (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)	<ul style="list-style-type: none">- ไม่เห็นด้วย (จำนวน ๒ คน) เพราะคุ้มครองสิทธิแรงงานและเป็นข้อปฏิบัติพื้นฐานที่แรงงานควรได้รับการคุ้มครองจากการใช้สิทธิ (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)

๑๖. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดบทโทษของการฝ่าฝืนกรณีตามที่ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดไว้ใน หมวด ๑๐ (ร่างมาตรา ๑๑๗ – ร่างมาตรา ๑๓๖)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none">- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๕ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)- เห็นด้วยในหลักการของหมวด ๑๐ บทกำหนดโทษ โดยมีข้อสังเกตว่า การกำหนดโทษอาญาพึงกำหนดเฉพาะความผิดร้ายแรงตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๗ และคำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย เรื่อง การกำหนดโทษอาญาในกฎหมาย (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)	

๑๗. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดบทเฉพาะกาลของร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้
(ร่างมาตรา ๑๓๗ – ร่างมาตรา ๑๔๔)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๖ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th)</p> <p>- เห็นด้วยในหลักการของบทเฉพาะกาล โดยมีข้อสังเกตว่า การที่ร่างฯ กำหนดให้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ แต่ไม่มีบทบัญญัติในการรองรับการใด ๆ เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)</p>	

๑๘. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑. ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา

www.parliament.go.th

- การกำหนดบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “แรงงาน” “สภาพการจ้าง” “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” “ข้อพิพาทแรงงาน” “ปิดงาน” “นัดหยุดงาน” “สมาคมนายจ้าง” “สหภาพแรงงาน” “สหพันธ์นายจ้าง” “สหพันธ์แรงงาน” “พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน” “อธิบดี” “รัฐมนตรี” เต็มเต็มสวัสดิการแรงงานในระบบ

- การกำหนดสิทธิและการดำเนินการนัดปิดงานและการหยุดงานของแรงงานและนายจ้าง มีการกำหนดการดำเนินการปิดงานและหยุดงานอย่างสมเหตุสมผล ส่งเสริมการใช้สิทธิ

- การกำหนดคุณสมบัติ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คาดว่าน่าจะทำงานได้ดี

๒. กระทรวงแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

- การที่ร่างฯ กำหนดขอบเขตการบังคับใช้รวมถึงแรงงาน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจด้วย ยังไม่มีความเหมาะสม เนื่องจากการใช้สิทธิด้านแรงงานสัมพันธ์ในแรงงานทางภาครัฐวิสาหกิจ หรือภาคราชการ มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะแล้ว และการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในบางเรื่องการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกี่ยวกับการเงิน เป็นต้น เป็นการดำเนินงานที่มีผลกระทบต่องบประมาณซึ่งต้องให้คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ รวมทั้งปฏิบัติตามกฎหมายเฉพาะเรื่องนั้น ๆ เช่น กฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ กฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ เป็นต้น

- ร่างฯ ไม่ได้กำหนดรองรับสิทธิการรวมตัว รวมกลุ่ม การยื่นข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง โดยกำหนดเพียงให้สิทธิเฉพาะสหภาพแรงงานเท่านั้น ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับหลักการรวมตัวรวมกลุ่มการทำกิจกรรมอื่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร และกฎหมายปัจจุบัน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘)

- ส่วนหนึ่งของเหตุผลในการจัดทำร่างฯ ได้กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับหลักอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘ แต่ร่างฯ กลับมีบทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้อง

กับหลักการดังกล่าว เช่น การจัดตั้งสมาคมนายจ้าง การให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าแทรกแซงในการออกคำสั่งของรัฐ ให้เลิกสหภาพ เป็นต้น

- ร่างฯ ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองประชาชนและผู้เกี่ยวข้องที่อาจได้รับความเสียหายจากการทำกิจกรรมแรงงาน เช่น การปิดงาน หรือนัดหยุดงาน เป็นต้น โดยไม่ได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำ และการเยียวยาผู้ที่อาจได้รับผลกระทบ

- การกำหนดบทบัญญัติในเรื่องการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับระบบอิเล็กทรอนิกส์ระหว่างแรงงานผู้เกี่ยวข้องด้วยกัน ระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับนายจ้างและลูกจ้างและระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่มีการบัญญัติที่ชัดเจน

- การรับฟังความคิดเห็นต่อร่างฯ ไม่ครอบคลุม โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงคมนาคม กระทรวงพลังงาน กระทรวงการคลัง เป็นต้น

ส่วนที่ ๓ รายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างพระราชบัญญัติ

๑. ความเป็นมา สภาพปัญหา ความจำเป็นที่จะต้องตราพระราชบัญญัติ

โดยที่กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าว มีการจำกัด แบ่งแยกและควบคุมสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วมของแรงงาน ทำให้สหภาพแรงงานอ่อนแอ ไม่สอดคล้องกับการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้พัฒนาไปตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม เทคโนโลยีและรูปแบบทางธุรกิจที่มีการผลิต การบริการและการจำหน่ายในรูปแบบใหม่ ๆ มีผลทำให้ผู้ใช้แรงงานกายและแรงงานสมองถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการอย่างมาก โดยไม่ได้รับการคุ้มครองและส่งเสริมจากรัฐอย่างเหมาะสมตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานระหว่างประเทศ ด้านแรงงาน ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ ดังนั้น เพื่อให้ขบวนการแรงงาน ความเป็นปึกแผ่นเข้มแข็ง มีผลในการปกป้องคุ้มครองสิทธิประโยชน์อันชอบธรรมของแรงงานเป็นการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนและความเข้มแข็งให้แก่การปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ รวมถึงให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานระหว่างประเทศด้านแรงงาน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. ความสอดคล้องของร่างพระราชบัญญัติ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

มาตรา ๔๐ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพียงพอที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

มาตรา ๔๒ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อการป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด

๓. ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ

ทำให้การจัดตั้งและการดำเนินการของ สามคนนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งทำให้ขบวนการแรงงานมีความเป็นปึกแผ่นเข้มแข็ง มีผลในการปกป้องคุ้มครองสิทธิประโยชน์อันชอบธรรมของแรงงานเป็นการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนและความเข้มแข็งให้แก่การปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ และเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานระหว่างประเทศด้านแรงงาน

๔. ความสัมพันธ์หรือความใกล้เคียงกับกฎหมายอื่น

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

๕. ผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

๖. การกำหนดให้มีระบบอนุญาต อนุมัติหรือการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่

มี ไม่มี

เหตุผลและความจำเป็น

การจดทะเบียน เพื่อให้รัฐได้ทราบข้อมูลและสามารถติดตามได้อย่างใกล้ชิด เป็นกรณีที่รัฐต้องการทราบข้อมูลเชิงสถิติเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ และการกำกับดูแล การทำกิจกรรม หรือการประกอบธุรกิจ โดยกำหนดให้จดทะเบียนข้อเท็จจริงหรือรายละเอียดบางประการต่อหน่วยงานผู้รับผิดชอบก่อนดำเนินการ โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบมีหน้าที่เพื่อยืนยันความครบถ้วนของรายการเท่านั้น

การจดทะเบียน/การขึ้นทะเบียน เพื่อตรวจสอบและติดตาม สำหรับกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อสาธารณะในระดับที่มีได้รุนแรงมากนัก แต่รัฐจำเป็นต้องเข้ามากำกับดูแลเพื่อรับรองคุณสมบัติหรือเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการส่งเสริมหรือสนับสนุนจากภาครัฐ โดยในการรับจดทะเบียนหรือขึ้นทะเบียนอาจกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามได้ ทั้งนี้ หากผู้ขอมือคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนด หน่วยงานของรัฐไม่อาจปฏิเสธการรับจดทะเบียนหรือขึ้นทะเบียนบุคคลนั้นได้

๗. การกำหนดให้มีระบบคณะกรรมการ

มี ไม่มี

เหตุผลและความจำเป็น

เพื่อกำหนดนโยบาย หรือกำกับ หรือกำหนดหลักเกณฑ์ หรือเพื่อการอื่นที่จำเป็น

๘. บทกำหนดโทษ

- ไม่มี
 โทษทางอาญา
 โทษทางปกครอง
 โทษปรับทางพินัย
 โทษอุกกรรม

เหตุผลและความจำเป็น

เป็นการกระทำที่กระทบต่อความมั่นคงของรัฐ หรือความปลอดภัยของประเทศ ความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือกระทบต่อศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง หรือมีผลกระทบต่อส่วนรวมในวงกว้าง

ส่วนที่ ๔ การเปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างพระราชบัญญัติ

คณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ได้เปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างพระราชบัญญัติ ทางเว็บไซต์รัฐสภา www.parliament.go.th แล้วตั้งแต่วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕

คณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น
จากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้ง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร