

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากการศึกษาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ทำให้ทราบว่าสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นไม่เทียบเท่ากับลูกจ้างในภาคเอกชนต่างๆที่เป็นลูกจ้างเหมือนกันและไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมีบางเรื่องที่ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจไม่ได้รับความคุ้มครองหรือได้รับความคุ้มครองแต่ได้รับสิทธิประโยชน์ไม่เท่ากัน ซึ่งผู้เขียนเองก็เห็นว่าการที่ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับสิทธิประโยชน์ไม่เทียบเท่ากับลูกจ้างในภาคเอกชนอาจก่อให้เกิดปัญหากับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้เนื่องจากในปัจจุบันสถานะเศรษฐกิจนั้นมีความไม่แน่นอนบางครั้งลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเองก็ต้องการความคุ้มครองมากขึ้นหรือให้ครอบคลุมเพิ่มขึ้นอย่างน้อยก็ขอให้ได้เท่ากับลูกจ้างในภาคเอกชนซึ่งในบางเรื่องในมาตรฐานสิทธิประโยชน์ก็มิได้มีบทบัญญัติคุ้มครองไว้เลยเช่นในเรื่องของเงินเพิ่มหรือดอกเบี้ยคณัต ซึ่งถือเป็นบทบัญญัติกฎหมายในทางแพ่งที่บัญญัติมาเพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกกลั่นแกล้งจากนายจ้างและถือเป็นมาตรการในการลงโทษทางแพ่งด้วยเป็นต้น

เมื่อมีการเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเอกชนคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจคือมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ทำให้เห็นถึงความแตกต่างกันแต่ละข้อกล่าวเฉพาะเรื่อง การใช้แรงงานหญิง, ค่าชดเชย, การบอกกล่าวล่วงหน้าถึงการเลิกจ้างในกรณีสัญญาไม่มีกำหนดระยะเวลา, เงินเพิ่มและดอกเบี้ยคณัต และการพักงานในระหว่างการสอบสวน เท่านั้น ซึ่งในเรื่องต่างๆที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้เกิดปัญหาดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ คือการล่วงเกินทางเพศของผู้บังคับบัญชา ซึ่งในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้นได้มีบัญญัติไว้ในมาตรา 16 ถึงการห้ามนายจ้างหรือหัวหน้ากระทำล่วงเกินทางเพศกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง โดยให้ความคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างที่เป็นหญิงในภาคเอกชนและได้มีบทลงโทษสำหรับนายจ้างหรือหัวหน้างานที่ล่วงเกินทางเพศกับลูกจ้างที่เป็นหญิง จะเห็นได้ว่าในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นได้มีบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวไว้ ส่วนลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการ

ล่งเงินทางเพศของลูกจ้างที่เป็นหญิงเพราะในมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้นไม่ได้มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องล่งเงินทางเพศไว้เลย ทำให้เกิดปัญหาว่าถ้าเกิดมีการล่งเงินทางเพศของหัวหน้างานขึ้นมาลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองทำให้เกิดปัญหาในการทำงานของลูกจ้าง ทำให้เกิดช่องว่างของกฎหมายโดยลูกจ้างต้องอาศัยการดำเนินคดีในทางอื่นกับผู้หัวหน้างานนั้นเช่นการดำเนินคดีในทางแพ่งหรือในทางอาญา เป็นต้น

2 ปัญหาเกี่ยวกับการพักงาน ในที่นี้จะกล่าวเฉพาะการพักงานเพื่อการสอบสวน ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติไว้ในมาตรา 116 และมาตรา 117 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในภาคเอกชนที่ถูกสั่งพักงานเพื่อการสอบสวน เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสรู้ถึงมูลเหตุที่ถูกสั่งพักงาน โดยกำหนดให้นายจ้างต้องทำคำสั่งพักงานเป็นหนังสือ และคำสั่งพักงานนั้นต้องระบุความผิดและกำหนดเวลาพักงานเอาไว้ด้วย โดยกำหนดห้ามมิให้นายจ้างพักงานลูกจ้างเกิน 7 วันและในระหว่างพักงานนายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายน้อยกว่า 50 % ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน เพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างในช่วงพักงานและถ้าลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างพักงานจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน และหากสอบสวนเสร็จหากผลปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไปพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปีโดยให้หักเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไปในระหว่างพักงานออกจากค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้ ส่วนการคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นไม่มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการพักงานไว้แต่จะมีพothที่จะเกี่ยวข้องก็คือมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งกำหนดหน้าที่ของนายจ้างเอาไว้ คือนายจ้างมีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือคณะกรรมการกระทำใดๆอันเป็นผลให้กรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่สามารถทำงานตามอำนาจหน้าที่ต่อไปได้และยังได้บัญญัติห้ามนายจ้างกระทำการเลิกจ้าง,ลดค่าจ้าง,ตัดค่าจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์ แต่ก็ได้เกี่ยวกับเรื่องการพักงานเพื่อการสอบสวน ซึ่งการพักงานเพื่อการสอบสวนนั้นย่อมมีผลกระทบกับลูกจ้างหลายกรณีเช่นทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในระหว่างพักงานไม่เต็มตามที่ตนเองได้รับทำให้ขาดรายได้ขาดค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงชีพ ดังนั้นในส่วน of ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นมิได้มีบทบัญญัติคุ้มครองไว้ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการพักงานซึ่งรัฐวิสาหกิจสามารถพักงานเพื่อการสอบสวนได้และในเมื่อไม่มีกำหนดระยะเวลาไว้ก็อาจพักงานเกินกว่าเจ็ดวันโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างพักงานก็ได้โดยอาศัยหลักนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาและลงโทษลูกจ้างได้ ก็จะทำให้ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเดือดร้อนและมีผลกระทบกับความเป็นอยู่และการดำรงชีพของครอบครัวลูกจ้างได้

3. ปัญหาบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้าง ในสถานการณ์ปัจจุบันการเลิกจ้างนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาเนื่องจากปัญหาในเรื่องเศรษฐกิจดังนั้นการเลิกจ้างจึงต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างรู้ตัวก่อนเพื่อจะได้เตรียมตัวและวางแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ซึ่งในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นได้กำหนดไว้ว่าการเลิกจ้างลูกจ้างในสัญญาจ้างที่มีได้กำหนดระยะเวลาไว้ซึ่งรวมถึงลูกจ้างทดลองงาน นายจ้างมีหน้าที่ต้องบอกกล่าวถึงการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าโดยต้องบอกกล่าวเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่งเพื่อให้มีผลเลิกสัญญาจ้างเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้า และถ้านายจ้างมิได้บอกกล่าวล่วงหน้าล่วงหน้าจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และในส่วนของการเลิกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นมิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้าการเลิกจ้างไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างหรือลูกจ้างทดลองงานไว้แต่อย่างใดจึงทำให้ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นไม่มีโอกาสทราบล่วงหน้าถึงการบอกเลิกจ้างและอาจส่งผลกระทบต่อการค้าวิชาชีพของลูกจ้าง และถ้านายจ้างมิได้บอกกล่าวล่วงหน้าถึงการเลิกจ้างก็มิได้มีบทบัญญัติที่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิประโยชน์บางอย่างที่ตนควรจะได้รับ ซึ่งถือว่าไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ

4. ปัญหาเกี่ยวกับเงินเพิ่มและดอกเบี้ยผิดนัด บทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวกับเงินเพิ่มและดอกเบี้ยผิดนัดในส่วนของการเลิกจ้างในภาคเอกชนได้กำหนดไว้ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันหรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดหรือค่าชดเชยภายในเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างจะต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี และถ้านายจ้างจงใจไม่จ่ายโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร นายจ้างจะต้องเสียเงินเพิ่มทุกระยะเวลาเจ็ดวัน ในส่วนของการเลิกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจมิได้มีบทบัญญัติไว้แต่อย่างใดถึงการที่นายจ้างจะต้องเสียดอกเบี้ยผิดนัดและเงินเพิ่ม ซึ่งการที่กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยผิดนัดและเงินเพิ่มนั้นให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาและโดยปราศจากเหตุอันควรนั้นถือเป็นบทบัญญัติกฎหมายที่เป็นมาตรการการลงโทษในทางแพ่งแก่นายจ้าง เพราะต้องยอมรับว่าค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยนั้นถือว่ามีค่าสำคัญต่อการดำรงชีพของลูกจ้างถ้าไม่มีมาตรการมาช่วยเหลือลูกจ้างให้ได้รับเงินดังกล่าวตรงตามกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ ลูกจ้างก็อาจได้รับความเดือดร้อนหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมถ้านายจ้างกลั่นแกล้งหรือไม่พอใจลูกจ้างก็จะจ่ายค่าจ้างช้าเนื่องจากไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับดอกเบี้ยผิดนัดและเงินเพิ่ม ดังนั้นจึงเกิดปัญหาขึ้นมาว่าถ้าลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดหรือค่าชดเชย ไม่ตรงตามเวลาที่เคยปฏิบัติก็จะ

ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดมาช่วยเหลือลูกจ้างหรือมีมาตรการใดมาลงโทษในทางแพ่งกับนายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจเหมือนเช่นลูกจ้างในภาคเอกชน

5. ปัญหาเกี่ยวกับค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความหมายของค่าชดเชยว่า หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นๆ ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งค่าชดเชยนั้นจะมี 2 ประเภทคือ ค่าชดเชยธรรมดา กับค่าชดเชยพิเศษ โดยค่าชดเชยธรรมดานั้นเกิดจากนายจ้างเลิกจ้างโดยทั่วไป ส่วนค่าชดเชยพิเศษนั้นเกิดจากนายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นหรือกรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต จำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี โดยในส่วนของอัตราค่าชดเชยของลูกจ้างในภาคเอกชนนั้นจะได้รับอยู่ 5 อัตราขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ส่วนในกรณีลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นได้กล่าวถึงค่าชดเชยไว้ในกรณีเดียวคือกรณีการเลิกจ้างธรรมดา และอัตราค่าชดเชยก็มี 3 อัตราขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง จะเห็นได้ว่าในเรื่องค่าชดเชยนั้นถือว่ามีความสำคัญกับลูกจ้างเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างในภาคเอกชนหรือลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเพราะค่าชดเชยนั้นถือเป็นเงินก้อนสุดท้ายที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อถูกเลิกจ้างซึ่งลูกจ้างก็จะนำค่าชดเชยนั้นไปใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำรงชีพของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยเฉพาะการเลิกจ้างธรรมดาเท่านั้นไม่มีการนิยมนายจ้างนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการหรือปรับปรุงหน่วยงาน รวมถึงอัตราการจ่ายค่าชดเชยที่ได้รับก็น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างในภาคเอกชนได้รับเป็นอย่างมาก ทั้งๆที่เป็นลูกจ้างเหมือนกันและเมื่อคำนึงถึงสถานะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันจะเห็นว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับนั้นไม่เพียงพอสำหรับการนำไปดำรงชีพอยู่ได้อีกทั้งทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันของลูกจ้างซึ่งไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนขอเสนอแนะว่าควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 และให้มีการเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจให้ได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับลูกจ้างในภาคเอกชน ดังนี้

1. การห้ามล่วงเกินทางเพศ ควรเพิ่มมาตรการหรือบทบัญญัติของกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ควรเพิ่มเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นหญิงเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศอันเกิดจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาและควรมีบทลงโทษ เช่นเดียวกับการคุ้มครองแรงงานในภาคเอกชน

2. การพักงาน ในมาตรฐานสิทธิประโยชน์มิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการพักงานเพื่อการสอบสวน จึงควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพักงานในระหว่างการสอบสวนไว้รวมถึงระยะเวลาและการจ่ายค่าจ้างในระหว่างการสอบสวน เช่นเดียวกับการพักงานในระหว่างการสอบสวนของลูกจ้างในภาคเอกชน

ควรเพิ่มเติมมาตรการคุ้มครองลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจหรือลูกจ้างในภาคเอกชนในเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษ รวมถึงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับระยะเวลาในการพักงานเพื่อเป็นการลงโทษและการจ่ายค่าจ้างในระหว่างการลงโทษ ซึ่งในภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจนั้นมิได้มีบทบัญญัติของกฎหมายที่คุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องนี้ทำให้เกิดช่องว่างของกฎหมายและทำให้นายจ้างสามารถเอาเปรียบกับลูกจ้างได้โดยอาจจะกลั่นแกล้งลูกจ้างให้พักงานเป็นเวลานานและก็ไม่จ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างการพักงานเพื่อเป็นการลงโทษจึงก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างทั้งภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจ

3. การบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้าง ควรกำหนดเพิ่มเติมไว้ในมาตรฐานสิทธิประโยชน์ฯ ให้ชัดเจน เพื่อให้ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับทราบเกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้าถึงการเลิกจ้างและการได้รับสินจ้างการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่เป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ซึ่งลูกจ้างจะได้ไม่ต้องเสียเวลาไปเรียกร้องสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าต่อศาล

4. คอกเบี้ยพินัดและเงินเพิ่ม นั้นควรกำหนดมาตรการเพิ่มขึ้นในมาตรฐานสิทธิประโยชน์ฯ เพื่อเป็นมาตรการการลงโทษในทางแพ่งเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และค่าชดเชย ไม่ตรงตามกำหนดระยะเวลาที่กฎหมายได้กำหนดไว้ เช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคเอกชน

5. ควรแก้ไขเพิ่มเติมในเรื่องอัตราการจ่ายค่าชดเชยและระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจให้เท่าเทียมกับลูกจ้างในภาคเอกชน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และในกรณีของอัตราการจ่ายค่าชดเชยนั้นควรปรับอัตราค่าชดเชยของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจให้เท่าเทียมกับลูกจ้างในภาคเอกชนเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันและปรับให้เข้ากับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และในกรณีข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีลูกจ้างลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด กรณีลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจนั้นถ้าได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดไม่ว่าจะเป็นความผิดอันเกิดจากความประมาทของลูกจ้าง

หรือเป็นความผิดพลาด รัฐวิสาหกิจก็ไม่จ่ายค่าชดเชยให้ ซึ่งลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับความคุ้มครองที่น้อยกว่าลูกจ้างในภาคเอกชน ดังนั้นจึงควรเพิ่มเติมข้อยกเว้นเกี่ยวกับค่าความผิคนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากความประมาทของลูกจ้างหรือเป็นความผิดพลาดของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจก็ยังมีสิทธิได้รับค่าชดเชยดังเช่นลูกจ้างในภาคเอกชน

ควรเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าชดเชยพิเศษและอัตราค่าชดเชยพิเศษในกรณีที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต จำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจมากขึ้น เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองเทียบเท่ากับลูกจ้างในภาคเอกชน

ควรเพิ่มเติมมาตรการเกี่ยวกับค่าชดเชยที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากมาจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจหรือการควบรวมกิจการของนายจ้างรวมถึงกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีดังกล่าวด้วยโดยกำหนดเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และในระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงาน รัฐวิสาหกิจ เพื่อให้รองรับเกี่ยวกับปัญหาในทางเศรษฐกิจที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคตและเป็นการให้ลูกจ้างมีหลักประกันที่มั่นคงยิ่งขึ้น

6. ควรเพิ่มเติมมาตรการในเรื่องที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้พิการ ในกรณีที่ผู้พิการเป็นลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ เนื่องจากในระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ นั้นมิได้กำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับการเป็นลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจว่าจะต้องไม่เป็นคนพิการ เช่นควรเพิ่มมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างที่พิการ ซึ่งลูกจ้างที่พิการนั้นจะไม่สามารถใช้มาตรฐานเดียวกันกับลูกจ้างที่ไม่พิการได้อีกทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

7. ควรเพิ่มเติมมาตรการคุ้มครองลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยเหตุหนึ่งเหตุใดอันมิใช่เหตุสุดวิสัย เนื่องจากในสถานการณ์ในปัจจุบันปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจนั้นมีผลกระทบกับการดำเนินกิจการของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง จึงอาจทำให้รัฐวิสาหกิจบางแห่งต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่าย จึงอาจทำให้มีผลกระทบกับลูกจ้างที่ต้องหยุดทำงานเป็นการชั่วคราวตามกิจการนั้นๆ โดยจะทำให้ลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจขาดรายได้ในการดำรงชีวิต ดังนั้นควรมีมาตรการและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวหรือการบอกกล่าวล่วงหน้าถึงการหยุดกิจการชั่วคราวนั้น

โดยให้ลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการบอกกล่าวล่วงหน้า ในระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคเอกชน

8. ควรเพิ่มเติมบทกำหนดการลงโทษในทางแพ่งเช่น โทษปรับ กับรัฐวิสาหกิจที่ละเว้น หรือไม่ปฏิบัติ ตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 เพื่อให้เกิดการคุ้มครองลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจอย่างจริงจัง โดยกำหนดบทลงโทษเพิ่มเติมในระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่องมาตรฐานของ สิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541