

ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น
ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

๑. สภาพปัญหา สาเหตุของปัญหา และผลกระทบของปัญหา

โดยที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน จึงไม่สอดคล้องกับพัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยกฎหมายยังไม่ได้วางหลักการในการส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม รวมตัว และการคุ้มครองลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งมีการแทรกแซงในการทำกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ของลูกจ้าง สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และขาดการคุ้มครองบริการสาธารณะที่สำคัญที่อาจจะได้รับผลกระทบจากการทำกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ของลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน และการนัดหยุดงาน หลักเกณฑ์การจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ และการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการดำเนินการในด้านแรงงานสัมพันธ์ ประกอบกับที่ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. ๑๙๔๘ และฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. ๑๙๔๙ ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธาน มีมติเมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ให้มีการขับเคลื่อนการให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้ง ๒ ฉบับ จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ให้สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาทั้ง ๒ ฉบับ อันเป็นการเตรียมความพร้อมในการเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อไป

๒. คำอธิบายหลักการหรือประเด็นสำคัญ

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมนิยามคำว่า “รัฐวิสาหกิจ” ให้สอดคล้องกับนิยามตามพระราชบัญญัติการกำกับดูแลและบริหารรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ร่างมาตรา ๓)

(๒) เพิ่มเติมหลักสุจริตและการสร้างความเข้าใจหรือส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจที่ดี (ร่างมาตรา ๔)

(๓) แก้ไขเพิ่มเติมโดยเพิ่มทางเลือกในการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นอกจากการใช้สิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงาน โดยให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ย เจรจาทกลงกันเอง หรือเสนอต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน รวมทั้งผลของคำชี้ขาดเกี่ยวกับการเงินและการอุทธรณ์คำชี้ขาดต่อศาลแรงงาน (ร่างมาตรา ๖ และมาตรา ๗)

(๔) เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการห้ามไม่ให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการด้านแรงงานเพื่อคุ้มครองฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง (ร่างมาตรา ๘)

(๕) เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการใช้สิทธิในการปิดงานและนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมายในกิจการทั่วไปหรือในกิจการที่ไม่ใช่บริการสาธารณะที่สำคัญ และกำหนดระยะเวลาแจ้งให้อีกฝ่ายได้ทราบล่วงหน้า ๒๔ ชั่วโมงก่อนการปิดงานหรือนัดหยุดงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายได้เตรียมความพร้อมก่อนที่จะมีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน รวมทั้งหาวิธีการในการระงับข้อพิพาทด้านแรงงานโดยสันติวิธี (ร่างมาตรา ๙)

(๖) เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการใช้สิทธิในการปิดงานและนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมายในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญของนายจ้าง เช่น บริการสาธารณสุข ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น โดยกำหนดให้มีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นไว้ล่วงหน้า ให้มีการทบทวนแผนทุกปี กำหนดระยะเวลาแจ้งให้ประชาชนได้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย ๗ วันก่อนการปิดงานหรือนัดหยุดงาน กรณีนายจ้างจะปิดงานต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจ กำหนดการเยียวยาชดเชยให้ผู้ใช้บริการที่ได้รับผลกระทบจากการหยุดงาน กำหนดหน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างนัดหยุดงาน รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับการปิดงานหรือนัดหยุดงาน โดยให้มีการชี้ขาดหากมีผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือความสงบเรียบร้อยหรือความปลอดภัยของประชาชน (ร่างมาตรา ๑๐)

(๗) แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อคุ้มครองฝ่ายลูกจ้างเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่เป็นธรรมจากฝ่ายนายจ้างอันเกิดจากการทำกิจกรรมของฝ่ายลูกจ้าง เช่น การจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เป็นกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจา เป็นต้น โดยคุ้มครองตั้งแต่กระทำการหรือกำลังจะกระทำการ (ร่างมาตรา ๑๑)

(๘) เพิ่มเติมขั้นตอนเกี่ยวกับการวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เช่น การขยายระยะเวลาในการวินิจฉัยชี้ขาด สิทธิอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลแรงงานและการวางเงินต่อศาลก่อนฟ้องคดีเพื่อคุ้มครองผู้เสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นต้น (ร่างมาตรา ๑๒)

(๙) เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับเงื่อนไขการดำเนินคดีอาญาจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยกำหนดให้ผู้เสียหายจะต้องยื่นคำร้องและผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จึงจะดำเนินคดีต่อไปได้ (ร่างมาตรา ๑๓)

(๑๐) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ และการอุทธรณ์คำสั่งเกี่ยวกับการจัดตั้ง การเลิกสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจต่อศาลแรงงาน (ร่างมาตรา ๑๔ ถึง มาตรา ๒๕)

(๑๑) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับโทษให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบัญญัติที่มีการแก้ไข เช่น การเข้าไปแทรกแซงการทำกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ของฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง การปิดงานหรือนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๒๗)

๓. บุคคลซึ่งได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกฎหมาย

๓.๑ ผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชน

(๑) นายจ้าง

- เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง
- ลดข้อพิพาท/ข้อขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ ส่งผลให้ผลิตภาพและผลิตผลของนายจ้างเพิ่มขึ้น

(๒) ลูกจ้าง

- ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม รวมตัว เพื่อรักษาผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง
- ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองจากการทำกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ เช่น การรวมกลุ่ม รวมตัว การกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นต้น

(๓) ประชาชน/ประเทศ

- นำไปสู่การเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- เกิดภาพลักษณ์ที่ดีในเวทีระหว่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศไทยในฐานะเป็นผู้ก่อการจัดตั้ง ILO
- กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศ ซึ่งจะช่วยลดข้อจำกัดหรือเงื่อนไขเกี่ยวกับการเจรจาการค้าระหว่างประเทศ

๓.๒ ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานของรัฐ

- เกิดการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการส่งเสริมการรวมกลุ่ม รวมตัว ของแรงงานในภาครัฐ โดยไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของรัฐ และความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ
- เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานในภาครัฐกับหน่วยงานของรัฐ ทำให้การบริการสาธารณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กองนิติการ

มีนาคม ๒๕๖๗