

รายงานสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น
ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.

.....

๑. วิธีการรับฟังความคิดเห็น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในช่องทาง ดังต่อไปนี้

(๑) จัดสัมมนารับฟังความคิดเห็น

(๒) การรับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

๒. จำนวนครั้งและระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็นแต่ละครั้ง

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

๒.๒ การรับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ซึ่งมีรัฐวิสาหกิจจำนวน ๑๔ แห่ง ได้ส่งแบบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกลับมา ซึ่งมีทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยในร่างบางประการ

๓. พื้นที่ในการรับฟังความคิดเห็น

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

๓.๒ การรับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

๔. ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็น ข้อคัดค้าน หรือความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นจากการสัมมนาไตรภาคีเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐

(๑) ผู้เข้าร่วมสัมมนาเห็นด้วยเห็นด้วยในหลักการของร่างกฎหมายดังกล่าว และขอให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการเสนอกฎหมายตามขั้นตอนต่อไป

(๒) กระบวนการยื่นข้อเรียกร้องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีความชัดเจน เช่น ให้ยื่นภายใน ๖๐ วัน ก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุด

(๓) การระงับข้อพิพาทแรงงานมีทางเลือกมากขึ้น ได้แก่ ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการประนอมข้อพิพาทแรงงานต่อไป หรือนำข้อพิพาทแรงงานไปเจรจาตกลงกันเอง หรือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินชี้ขาดหรือปิดงานหรือนัดหยุดงานทำให้ข้อพิพาทยุติด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่าย

(๔) การจัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินเพื่อกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

(๕) การจัด...

(๕) การจัดให้มีคณะกรรมการวินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรมเพื่อทำหน้าที่วินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม

(๖) การตั้งสหภาพแรงงาน สภาองค์กรนายจ้างสามารถดำเนินการได้ง่ายขึ้นเนื่องจากไม่ต้องจดทะเบียน

(๗) ควรให้อธิบดีมีอำนาจเปรียบเทียบเพื่อให้การดำเนินคดีอาญาระงับไปในชั้นพนักงานเจ้าหน้าที่ อย่างไรก็ตามควรที่จะให้มีการระงับคดีทุกข้อกล่าวหา เช่น บทกำหนดโทษในมาตรา ๙๘ ควรที่จะให้อธิบดีมีอำนาจเปรียบเทียบด้วย

๔.๒ การรับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ซึ่งมีรัฐวิสาหกิจจำนวน ๑๔ แห่ง

มีรัฐวิสาหกิจจำนวน ๑๔ แห่ง ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกลับมา ซึ่งมีทั้งผู้ไม่เห็นด้วยกับร่าง และผู้ที่เห็นด้วยในบางส่วน และมีผู้ที่ไม่แสดงความคิดเห็น

ทั้งนี้ รายละเอียดของประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นทั้งหมดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

๕ คำชี้แจงเหตุผลรายประเด็นและการนำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาจัดทำร่างกฎหมาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาแล้ว ได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ดังนี้

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

(๒) กรณีที่ผู้เข้าร่วมสัมมนาเสนอให้มีการรวมร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจเป็นฉบับเดียวกันนั้น ได้มีการพิจารณาในที่ประชุมคณะทำงานร่างกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์แล้วว่า ควรมีการแยกกฎหมายเป็น ๒ ฉบับ เนื่องจากลักษณะการประกอบกิจการของภาครัฐและเอกชนมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน ประกอบกับการแยกกฎหมายทั้ง ๒ ฉบับ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในด้านการบริหารและอุปสรรคในด้านการบริหารแรงงานสัมพันธ์แต่ประการใด

(๓) สำหรับประเด็นที่ให้กระทรวงแรงงานเสนอให้รัฐบาลรับรองอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๗๘ และฉบับที่ ๙๘ นั้น ปัจจุบันกระทรวงแรงงานมีนโยบายที่จะเสนอให้มีการ

รับรองอนุสัญญาฯ ฉบับที่ ๙๘ อยู่แล้ว ส่วนฉบับที่ ๘๗ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะได้พิจารณาเสนอให้มีการรับรองต่อไป เนื่องจากเป็นอนุสัญญาขั้นพื้นฐานของแรงงานในทุกภาคส่วน และเป็นการส่งเสริมการรวมกลุ่มของผู้ใช้แรงงานทั้งระบบ

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

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้เปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นต่อประชาชนผ่านเว็บไซต์ www.labour.go.th แล้ว

.....

กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย

กองนิติการ

ธันวาคม ๒๕๖๑

วิเคราะห์ผลกระทบ

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.

๑. ผู้ซึ่งได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมาย

นายจ้างและลูกจ้างทุกคน ซึ่งจากข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ มีจำนวนสถานประกอบกิจการ/นายจ้าง จำนวน ๓๙๖,๕๐๑ แห่ง ลูกจ้าง จำนวน ๙,๒๙๑,๕๙๘ คน

๒. ผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยรวม

เชิงบวก

(๑) ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๒) ทำให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานประกอบกิจการให้มีการเจรจา ยุติข้อพิพาทในระดับทวิภาคี และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้หาทางปรองดองกันเองได้มากขึ้นส่งผลให้เกิดความสงบสุขแก่สังคมโดยรวม

(๓) ทำให้ไม่เกิดการตั้งข้อรังเกียจหรือประเทศคู่ค้ายกมาเป็นข้ออ้างหรือกีดกันทางการค้าขายระหว่างประเทศ เนื่องจากการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งคล้ายกับบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ในประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมที่เน้นส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างย่อมเป็นการแสดงให้เห็นถึงการพัฒนากฎหมายในประเทศนั้น

(๔) การมีกฎหมายที่สอดคล้องกับอนุสัญญาทำให้เกิดการยอมรับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และเป็นการแสดงถึงความมีศักดิ์ศรีในสังคมระหว่างประเทศ

เชิงลบ

การที่กฎหมายเปิดโอกาสให้การจัดตั้งองค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างได้ โดยที่ไม่ต้องมีการจดทะเบียนองค์กรต่าง ๆ ต่อนายทะเบียนนั้น ทำให้เกิดองค์กรต่าง ๆ ขึ้นมากมาย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจและการเจริญเติบโตของประเทศ เนื่องจากจะต้องมีการควบคุมดูแล หรือดำเนินการในเรื่องขององค์กรต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

๓. ผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคล

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. มีบทบัญญัติที่ห้ามหรือจำกัดสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย เสรีภาพในเคหสถาน การแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียนการประกอบอาชีพ การรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น ตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๔๐ และมาตรา ๔๔ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แต่เป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

๔. ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ

การจัดตั้งองค์กรลูกจ้าง เห็นว่าการจัดตั้งสหภาพแรงงานสามารถดำเนินการได้ง่ายขึ้น เพื่อให้สอดคล้องตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๙๘ นอกจากนี้การกำหนดให้สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพแรงงานขึ้นไปอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้ และสหพันธ์แรงงานอาจเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้ รวมถึงสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบแห่งอาจตั้งเป็นสภาองค์การลูกจ้างได้เช่นเดียวกับร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ นอกเหนือจากการรวมเป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์แล้ว เป็นช่องทางเลือกอีกช่องทางหนึ่งของการรวมตัวกัน

๕. เศรษฐกิจหรือสังคมมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้เพียงใด

มาตรฐานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่สูงขึ้นทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน เป็นการลดช่องว่างทางเศรษฐกิจระหว่างผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ในสังคมกับกลุ่มผู้ประกอบการซึ่งเป็นนักลงทุน รวมทั้งยังเป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐตามนโยบายของรัฐบาลและเป็นการพัฒนาด้านแรงงานที่ยั่งยืน เป็นการยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศ

๖. ด้านงบประมาณแผ่นดิน

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. เป็นกฎหมายที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในการปฏิบัติต่อกันโดยมุ่งเน้นส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ไม่มีการเพิ่มหน่วยงานหรืออัตรากำลังพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายแต่อย่างใด จึงไม่มีผลกระทบต่องบประมาณแผ่นดิน

๗. ความยุ่งยากที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามกฎหมาย

เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ซึ่งใช้บังคับมาตั้งแต่ปี ๒๕๔๓ ซึ่งใช้มานานกว่า ๑๘ ปี เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ การแก้ไขกฎหมายดังกล่าวเกิดจากข้อเรียกร้องของผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้างมีส่วนในการร่างกฎหมายตั้งแต่เริ่มต้นทำให้ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย และมีการรับฟังความคิดเห็นอย่างรอบด้าน จึงไม่มีความยุ่งยากในการปฏิบัติตามกฎหมาย

.....