

รายงานการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ....

กฎหมายใหม่

แก้ไข/ปรับปรุง

ยกเลิก

หน่วยงานของรัฐผู้เสนอร่างกฎหมาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติในเรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๔ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมและยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศในเรื่อง ๓. ด้านกฎหมาย และ ๔. ด้านกระบวนการยุติธรรม

ส่วนที่ ๑

เหตุผลความจำเป็นที่ต้องตรากฎหมายและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกฎหมาย

๑. สภาพปัญหา สาเหตุของปัญหา และผลกระทบของปัญหา

๑.๑ ปัญหาคืออะไร สาเหตุของปัญหาคืออะไร และผลกระทบของปัญหาคืออะไร

บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มีปัญหา สาเหตุ ของปัญหา และผลกระทบของปัญหา ดังต่อไปนี้

(๑) มีบทบัญญัติให้มีการจดทะเบียนองค์กรฝ่ายนายจ้างและองค์กรฝ่ายลูกจ้างอันมีลักษณะเป็นการควบคุมจากภาครัฐซึ่งไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(๒) มีบทบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนการเจรจาและการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานที่ขาดความยืดหยุ่นและไม่สอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมการแก้ไขข้อขัดแย้งและการยุติข้อพิพาทแรงงานด้วยระบบทวิภาคีตามสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

(๓) มีบทบัญญัติจำกัดสิทธิการปิดงานหรือนัดหยุดงานขององค์กรฝ่ายนายจ้างและองค์กรฝ่ายลูกจ้างอันมีลักษณะเป็นการควบคุมจากภาครัฐซึ่งไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(๔) มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิการรวมตัวจัดตั้งองค์กรของฝ่ายลูกจ้างซึ่งกำหนดให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีสหภาพแรงงานได้เพียงสหภาพแรงงานเดียว อันมีลักษณะเป็นการควบคุมจากภาครัฐซึ่งไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(๕) มีบทกำหนดโทษทางอาญาบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ เหตุใดรัฐจึงควรแทรกแซงในเรื่องนี้

เนื่องจากกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นกฎหมายกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถเจรจาต่อรองและทำข้อตกลง ในเรื่องสิทธิหน้าที่และผลประโยชน์การทำงานร่วมกันได้ อันเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนและการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในบางเรื่องมีโทษทางอาญาจึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องเข้าไปส่งเสริม ควบคุมและแทรกแซงเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมาย

## ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการแทรกแซง

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการแทรกแซงคืออะไร

(๑) เพื่อคุ้มครองการดำเนินการของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานให้ใช้สิทธิตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๒) เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจให้มีการเจรจา ยุติข้อพิพาทในระดับทวิภาคี และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้หาทางปรองดองกันเองได้มากขึ้นส่งผลให้เกิดความสงบสุขแก่สังคมโดยรวม

(๓) เพื่อพัฒนากฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมทั้งหลักสากล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจที่ดี มีความเป็นธรรม และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะยาว

## ๓. การแก้ปัญหาในปัจจุบัน

๓.๑ วิธีแก้ปัญหาที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันคืออะไร

(๑) ส่งเสริมให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้กำหนดแนวทางร่วมกัน โดยทั้งสองฝ่ายสามารถทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิ หน้าที่และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงด้วยความยินยอมพร้อมใจของทั้งสองฝ่ายซึ่งเป็นสาระสำคัญของแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคี เพื่อให้เกิดความสงบสุขขึ้นในรัฐวิสาหกิจและเป็นการเพิ่มผลผลิตในภาพรวมให้แก่ประเทศ

(๒) ให้รัฐเป็นผู้ส่งเสริมและกำกับดูแล แม้ว่าการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีในกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะมุ่งเน้นให้การดำเนินการขึ้นอยู่กับฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเป็นสำคัญก็ตาม แต่ก็ยังมีความจำเป็นต้องกำกับดูแลเนื่องจากการกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจให้ลูกจ้างในบางเรื่องเป็นสภาพการจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเงินและงบประมาณแผ่นดินซึ่งรัฐต้องกำกับดูแล รวมถึงการสร้างความเข้มแข็งให้ฝ่ายลูกจ้างไม่ให้ถูกฝ่ายนายจ้างใช้อำนาจต่อรองในฐานะผู้มีอำนาจทางเศรษฐกิจที่สูงกว่ากดดันฝ่ายลูกจ้างให้ยอมตามข้อเรียกร้องของฝ่ายนายจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ขณะเดียวกันก็ทำให้การใช้สิทธิตามกระบวนการด้านแรงงานสัมพันธ์ของฝ่ายลูกจ้างเป็นไปตามกฎหมายเกิดความสงบในด้านแรงงาน

๓.๒ ต่างประเทศแก้ปัญหาได้อย่างไร (ถ้ามี) และการดำเนินการดังกล่าวเหมาะสมกับสังคมไทยหรือไม่ อย่างไร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำโครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมเพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของไทยกับต่างประเทศ เมื่อปี ๒๕๔๙ ประเทศที่ศึกษาส่วนใหญ่มีการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ก้าวหน้ากว่าประเทศไทย รวม ๑๐ ประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน สหราชอาณาจักร ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลีใต้ มาเลเซีย และสิงคโปร์ โดยสรุปทุกประเทศมีกฎหมายเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในบางประเทศ มีกฎหมายส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนแยกออกจากกัน เช่น ในสหรัฐอเมริกา แคนาดา และสาธารณรัฐเกาหลีใต้ มีกฎหมายส่งเสริมแรงงานภาครัฐเป็นการเฉพาะผลการศึกษาพบว่าแต่ละประเทศมีจุดเด่นแตกต่างกันไป แต่โดยรวมทุกประเทศมีแนวโน้มที่จะเปิดโอกาสและส่งเสริมให้มีการรวมตัวเพื่อจัดตั้งองค์กรด้านแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วม เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และการดำเนินการดังกล่าวมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพของสังคมไทยรวมทั้งสิทธิและเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ องค์กร หรือหมู่คณะอื่น ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (เอกสารอ้างอิง รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ การพัฒนาระบบส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม ธันวาคม ๒๕๔๙)

#### ๔. การรับฟังความคิดเห็น

ได้รับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องแล้ว

ได้นำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการวิเคราะห์ผลกระทบแล้ว ✓

#### ๕. ความสัมพันธ์หรือความใกล้เคียงกับกฎหมายอื่น

ร่างกฎหมายนี้มีความสัมพันธ์หรือใกล้เคียงกับกฎหมายอื่นหรือไม่ อย่างไร ✓

ร่างกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฉบับนี้มีหลักการใกล้เคียงกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ซึ่งใช้บังคับในภาคเอกชน เนื่องจากมีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีระงับข้อพิพาท การปิดงาน การนัดหยุดงาน การจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน เช่นเดียวกัน แต่ระบบแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจกำหนดให้มีมาตรการในการจัดบริการขั้นต่ำในกรณีมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานในรัฐวิสาหกิจเนื่องจากการเกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณะซึ่งมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ✓

#### ๖. ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกฎหมาย

๖.๑ กฎหมายนี้จำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ หรือก่อให้เกิดหน้าที่หรือภาระอะไรแก่ใครบ้าง ✓

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. .... มีบทบัญญัติที่ห้ามหรือจำกัดสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย เสรีภาพในเคหสถาน การแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน การประกอบอาชีพ การรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น ตามมาตรา ๒๖ มาตรา ๒๘ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ และมาตรา ๔๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ แต่เป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ✓

๖.๒ มีมาตรการป้องกัน แก้ไข คัดกรอง หรือเยียวยาให้แก่ผู้รับผลกระทบตามข้อ ๖.๑ อย่างไร ✓

กรมฯ มีแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงประกอบด้วย ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล ใช้เป็นกรอบกติการ่วมกัน ยึดถือและปฏิบัติเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคม กระบวนการเจรจาต่อรอง การระงับข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฯลฯ อันจะนำมาสู่การเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีส่งผลให้เกิดความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรม ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคมของประเทศต่อไป ✓

๖.๓ กฎหมายนี้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศ สังคม หรือประชาชนอย่างไร ✓

ร่างกฎหมายฉบับนี้ทำให้ลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจได้รับการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจให้มีการเจรจายุติข้อพิพาทในระดับทวิภาคีและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้หาทางปรองดองกันเองได้มากขึ้นส่งผลให้เกิดความสงบสุขแก่สังคมโดยรวม ✓

#### ๗. ความพร้อมและต้นทุนของรัฐในการปฏิบัติตามและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย

๗.๑ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ✓

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ✓

๗.๒ มีแนวทางและระยะเวลาเตรียมการในการปฏิบัติตามหรือบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างไร ✓

กรมฯ ได้จัดทำแผนในการจัดทำกฎหมายลำดับรองของร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยกำหนดกรอบระยะเวลาดำเนินการแล้วเสร็จของกฎหมายลำดับรองแต่ละฉบับ พร้อมทั้งเตรียมการตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาและยกร่างกฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ แนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการดำเนินการตามกฎหมายฉบับใหม่เมื่อมีผลบังคับใช้ ✓

และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกหรือลดขั้นตอนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการหรือไม่  
ปัจจุบันกรมฯ ได้มีการแก้ไขประกาศ ระเบียบต่าง ๆ โดยกำหนดช่องทางนายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไป  
ที่ต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามกฎหมายสามารถดำเนินการทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยี  
สารสนเทศได้ ✓

๗.๓ มีแนวทางและระยะเวลาในการสร้างความเข้าใจให้แก่ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ  
ตามและการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างไร

กรมฯ มีแนวทางและระยะเวลาในการสร้างความเข้าใจให้แก่ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ  
การปฏิบัติตามและการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย ดังนี้ ✓

(๑) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้  
แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง เมื่อมีการประกาศใช้กฎหมายผ่านทางสื่อต่าง ๆ ✓

(๒) ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเผยแพร่ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ✓

๗.๔ ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่คาดว่าจะต้องใช้ในการปฏิบัติตามและการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย  
ในระยะ ๓ ปีแรก จำนวน ๔,๑๙๔,๙๗๕ บาท อัตราค่าจ้างที่ต้องใช้ ๘๕๒ อัตรา อัตราค่าจ้างที่มีอยู่แล้ว  
๘๕๒ อัตรา อัตราค่าจ้างที่ต้องเพิ่มขึ้น - อัตรา ✓

## ๘. ผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

### ๘.๑ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

(๑) ทำให้ไม่เกิดการกีดกันทางการค้าขายระหว่างประเทศ เป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน  
เนื่องจากมีการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่มีเนื้อหาส่วนใหญ่สอดคล้องกับมาตรฐาน  
แรงงานระหว่างประเทศโดยเน้นส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างย่อมเป็นการแสดงให้เห็น  
ถึงการพัฒนากฎหมายในประเทศนั้นและการแสดงถึงความมีศักดิ์ศรีในสังคมระหว่างประเทศ ✓

(๒) ก่อให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเนื่องจากการลดอำนาจ  
ของรัฐไม่ให้เข้าไปควบคุมนายจ้างและลูกจ้างจนเกินไป ✓

### ๘.๒ ผลกระทบต่อสังคม

(๑) ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย  
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
มากขึ้น ✓

(๒) ทำให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจให้มีการเจรจายุติข้อพิพาท  
ในระดับทวิภาคีและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน  
โดยเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้หาทางปรองดองกันเองได้มากขึ้นส่งผลให้เกิดความสงบสุขแก่สังคมโดยรวม

### ๘.๓ ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสุขภาพ

ร่างกฎหมายดังกล่าวมีลักษณะเป็นการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้าง  
กับลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญา ✓

### ๘.๔ ผลกระทบอื่นที่สำคัญ

เมื่อมีการแก้ไขกฎหมายให้มีความทันต่อสภาพการณ์ของสังคมและมีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล  
ย่อมส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อประเทศและเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ ✓

ส่วนที่ ๒

เหตุผลความจำเป็นในการใช้ระบบอนุญาต ระบบคณะกรรมการ  
การกำหนดโทษอาญา และการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีดุลพินิจ

๙. เหตุผลความจำเป็นในการใช้ระบบอนุญาต ร่างกฎหมายฉบับนี้มีการใช้ระบบอนุญาต ดังนี้/

(๑) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่รัฐวิสาหกิจไม่สามารถดำเนินการเองได้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และคณะรัฐมนตรี เนื่องจากรัฐวิสาหกิจเป็นองค์การหรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของและมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละ ๕๐ จึงจำเป็นต้องกำกับควบคุมการบริหารงบประมาณของรัฐวิสาหกิจให้มีความเหมาะสมและไม่กระทบต่องบประมาณของแผ่นดิน (ร่างมาตรา ๑๒) /

(๒) นายจ้างจะปิดงานได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เนื่องจากรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะรัฐวิสาหกิจที่เป็นงานให้บริการสาธารณะ เช่น กิจการไฟฟ้า กิจการโทรคมนาคม หากปิดงานจะส่งผลกระทบต่อประชาชน รวมถึงระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ /

๑๐. เหตุผลความจำเป็นในการใช้ระบบคณะกรรมการ ร่างกฎหมายฉบับนี้มีการกำหนดให้ใช้ระบบคณะกรรมการ โดยมีคณะกรรมการจำนวน ๓ คณะ คือ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คณะกรรมการวินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรมและข้อพิพาทแรงงาน และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ /

(๑) คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ ๕ คน โดยมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งอธิบดีแต่งตั้งจำนวนไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างเสนอคณะรัฐมนตรีกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน ฯลฯ โดยไม่มีหน้าที่หรืออำนาจเข้าซ้อนกับคณะกรรมการอื่น ดังนั้น การมีคณะกรรมการชุดนี้จะทำให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมและมีสภาพการจ้างที่เหมาะสม /

(๒) คณะกรรมการวินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรมและข้อพิพาทแรงงาน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๓ คน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์ เป็นกรรมการและเลขานุการและให้ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งอธิบดีแต่งตั้งจำนวนไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานการกระทำอันไม่เป็นธรรม เพื่อยุติข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกลไกบริหารจัดการปัญหาแรงงานสัมพันธ์ของฝ่ายบริหารผ่านระบบไต่รภาคี /

(๓) คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เป็นคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่พิจารณาปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ส่งเสริม พัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้างทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ และปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง โดยไม่มีหน้าที่หรืออำนาจเข้าซ้อนกับคณะกรรมการอื่น เนื่องจากไม่ใช่คณะกรรมการตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ /

๑๑. เหตุผลความจำเป็นในการกำหนดโทษอาญา

เนื่องจากร่างพระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทุกคน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถเจรจาต่อรองและทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิหน้าที่ และผลประโยชน์การทำงานร่วมกันได้ อันเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ขณะเดียวกันก็กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามเพื่อให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครอง จึงเป็นกฎหมาย ที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดโทษทางอาญา

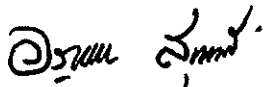
๑๒. เหตุผลความจำเป็นในการกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีดุลพินิจในการออกคำสั่งทางปกครองหรือดำเนินกิจการ ทางปกครอง

ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐ เป็น ๒ ประเภท ดังนี้

(๑) การรับแจ้งโดยออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งองค์การลูกจ้าง (สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การลูกจ้าง) ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ดุลพินิจในการพิจารณาเพื่อให้เกิดความชัดเจนในเบื้องต้น

(๒) การออกคำสั่งทางปกครองในลักษณะกระทบสิทธิของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น การออกคำสั่งของคณะกรรมการ วินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรมและข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งการออกคำสั่งยังคงมีการใช้ดุลพินิจตามความเหมาะสม ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงในแต่ละเรื่องแต่ละกรณี เพื่อให้คำสั่งมีความชัดเจนและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อมูลที่ปรากฏในรายงานนี้เป็นข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบและวิเคราะห์ อย่างถี่ถ้วนแล้ว

ลงชื่อ.....  


(นายอภิญา สุจริตตานันท์)  
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
กองนิติการ  
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๔๖ ๗๕๘๘