ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น
ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

๑. สภาพปัญหา สาเหตุของปัญหา และผลกระทบของปัญหา

โดยที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลานาน จึงไม่สอดคล้องกับพัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยกฎหมายยังไม่ได้วางหลักการในการส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม รวมตัว และการคุ้มครองลูกจ้าง รวมทั้งมีการแทรกแซงในการทำกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ของลูกจ้าง สหภาพแรงงาน และขาดการคุ้มครองบริการสาธารณะที่สำคัญที่อาจจะได้รับผลกระทบจากการทำกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ของลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน และการนัดหยุดงาน หลักเกณฑ์การจัดตั้งและการดำเนินงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การลูกจ้าง และการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการดำเนินการในด้านแรงงานสัมพันธ์ ประกอบกับที่ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. ๑๙๔๘ และฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. ๑๙๔๙ ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธาน มีมติเมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ให้มีการขับเคลื่อนการให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้ง ๒ ฉบับ จึงจำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาทั้ง ๒ ฉบับ อันเป็นการเตรียมความพร้อมในการเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อไป

๒. คำอธิบายหลักการหรือประเด็นสำคัญ

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมให้มีกฎหมายกลางในการรับรองสิทธิในการรวมกลุ่ม รวมตัว ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่นในราชการ องค์การมหาชน หน่วยงานอื่นของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ โดยไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะและต องไม่มีวัตถุประสงคทางการเมือง ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีกฎหมาย กฎ หรือระเบียบใดได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้โดยเฉพาะ ก็ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์นั้น (ร่างมาตรา ๓)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมนิยามคำว่า “นายจ้าง” ให้สอดคล้องกับความหมายของนายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เพื่อคุ้มครองลูกจ้างรับเหมาค่าแรงในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์เช่นเดียวกับลูกจ้างของนายจ้างโดยตรง (ร่างมาตรา ๔ และมาตรา ๓๙)

(๓) เพิ่มเติมหลักสุจริตและการสร้างความเข้าใจหรือส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบกิจการ (ร่างมาตรา ๘)

(๔) แก้ไขเพิ่มเติมโดยเพิ่มทางเลือกในการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ โดยให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ย ให้ทั้งสองฝ่ายเจรจาตกลงกันเอง หรือเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน นอกจากการใช้สิทธินัดหยุดงานหรือปิดงาน (ร่างมาตรา ๑๑)

(๕) เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการใช้สิทธิในการปิดงานและนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมายในกิจการทั่วไปของนายจ้าง (ไม่ใช่กิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ) และกำหนดระยะเวลาแจ้งให้อีกฝ่ายได้ทราบล่วงหน้า ๒๔ ชั่วโมงก่อนการปิดงานหรือนัดหยุดงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายได้เตรียมความพร้อมก่อนที่จะมีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน รวมทั้งหาวิธีการในการระงับข้อพิพาทด้านแรงงานโดยสันติวิธี (ร่างมาตรา ๑๗)

(๖) เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการใช้สิทธิในการปิดงานและนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมายในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญของนายจ้าง เช่น บริการสาธารณสุข ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น โดยกำหนดให้มีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นไว้ล่วงหน้า ให้มีการทบทวนแผนทุกปี กำหนดระยะเวลาแจ้งให้ประชาชนได้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย ๗ วันก่อนการปิดงานหรือนัดหยุดงาน กรณีนายจ้างจะปิดงาน พร้องมีหนังสือแจ้งต่อหน่วยงานของรัฐซึ่งเป็นผู้อนุญาตให้สัมปทาน กำหนดการเยียวยาชดใช้ให้ผู้ใช้บริการที่ได้รับผลกระทบจากการหยุดงาน กำหนดหน้าที่

ของลูกจ้างและนายจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างนัดหยุดงาน รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับการปิดงานหรือนัดหยุดงาน โดยให้มีการชี้ขาดหากมีผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือความสงบเรียบร้อยหรือความปลอดภัยของประชาชน (ร่างมาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๐)

(๗) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดตั้งและการดำเนินงานของสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สภาองค์การนายจ้าง และการอุทธรณ์คำสั่งเกี่ยวกับการจัดตั้งองค์กรฝ่ายนายจ้างต่อศาลแรงงาน (ร่างมาตรา ๒๒ ถึง มาตรา ๓๒ และมาตรา ๔๕)

(๘) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การลูกจ้าง และการอุทธรณ์คำสั่งเกี่ยวกับการจัดตั้งองค์กรฝ่ายลูกจ้างต่อศาลแรงงาน (ร่างมาตรา ๓๔ ถึง มาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๖)

(๙) แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อคุ้มครองฝ่ายลูกจ้างเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่เป็นธรรมจากฝ่ายนายจ้างอันเกิดจากการทำกิจกรรมของฝ่ายลูกจ้าง เช่น การจัดตั้งสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน การยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจา เป็นต้น โดยคุ้มครองตั้งแต่กระทำการหรือกำลังจะกระทำการ (ร่างมาตรา ๔๗)

(๑๐) เพิ่มเติมขั้นตอนเกี่ยวกับการวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เช่น สิทธิอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลแรงงาน การวางเงินต่อศาลก่อนฟ้องคดีเพื่อคุ้มครองผู้เสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นต้น (ร่างมาตรา ๔๘)

(๑๑) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับโทษให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบัญญัติที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม เช่น กรณีการปิดงานหรือนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๒)

๓. บุคคลซึ่งได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกฎหมาย

๓.๑ ผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชน

(๑) นายจ้าง

- เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง
- ลดข้อพิพาท/ข้อขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ ส่งผลให้ผลิตภาพและผลิตผลของนายจ้างเพิ่มขึ้น

(๒) ลูกจ้าง

- ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม รวมตัว เพื่อรักษาผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง
- ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมเพิ่มขึ้น

(๓) ประชาชน/ประเทศ

- นำไปสู่การเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- เกิดภาพลักษณ์ที่ดีในเวทีระหว่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศไทยในฐานะเป็นผู้ก่อการจัดตั้ง ILO
- กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศ ซึ่งจะช่วยลดข้อจำกัดหรือเงื่อนไขเกี่ยวกับการเจรจาการค้าระหว่างประเทศ

๓.๒ ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานของรัฐ

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

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กองนิติการ
มีนาคม ๒๕๖๗