

ปัจจุบันสิทธิประโยชน์ต่างๆของลูกจ้างภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจต่างมีกฎหมายแต่ละฉบับบัญญัติคุ้มครองแรงงานไว้ โดยในส่วนของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจนั้นมีการกำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์ไว้ในระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ส่วนลูกจ้างในภาคเอกชนมีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนนั้น กฎหมายให้การคุ้มครองแรงงานไม่เท่ากัน ทำให้เกิดปัญหาและความไม่เสมอภาคกันในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆในกรณีการคุ้มครองการทำงาน

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดวิวัฒนาการคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน และศึกษาเปรียบเทียบถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ กรณีการคุ้มครองการทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ซึ่งกฎหมายให้การคุ้มครองแรงงานไม่เท่ากัน รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน กรณีการคุ้มครองการทำงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจให้เท่าเทียมกับลูกจ้างในภาคเอกชน

ทั้งนี้ จากการศึกษาพบว่า การคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 กับลูกจ้างในภาคเอกชนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีบทบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจหลายเรื่องที่ยังไม่มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองหรือคุ้มครองไม่เทียบเท่ากับลูกจ้างในภาคเอกชน จึงก่อให้เกิดปัญหาและผลกระทบต่อลูกจ้างหลายประการ ได้แก่ 1. ปัญหาการล่วงเกินทางเพศของผู้บังคับบัญชา 2. ปัญหาการพักงาน 3. ปัญหาออกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้าง 4. ปัญหาออกเบียดคั่นและเงินเพิ่ม 5. ปัญหาค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ

ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอเพื่อให้ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับสิทธิประโยชน์ที่ดี สร้างความเป็นธรรม และมีความเสมอภาคกันทั้งภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน ควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงาน ของพนักงานรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ในเรื่องการล่วงเกินทางเพศ การพักงาน การออกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้าง คอกเบียดคั่นและเงินเพิ่ม ค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ เพื่อให้เท่าเทียมเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคเอกชน

Nowadays all employee's rights both in state enterprises and in non-governmental organizations are being protected by their own labour laws. The State Enterprise Labour Relations Committee's Regulation B.E.2534 is implemented for the use of state enterprises but in non-governmental organizations all employees' rights will be protected by Labour Protection Act B.E.2541. The study shows that labour protection of both mentioned entities are not equal which leading to the unfair treatment of their rights.

Main objective of this thesis is to study about the evolution of labour rights protection both in state enterprise and non-governmental organizations and also study their laws in comparison which appeared that there is an unequal treatment of their rights. Study including analyzing their rights especially the work protection area in order to improve state enterprise labour rights standard to the same level as in non-governmental organizations.

The study indicated that labour protection area of state enterprise according to The State Enterprise Labour Relations Committee's Regulation B.E.2534 is either not cover as much as or provide less benefit than in non-governmental organizations. The problem mentioned above also making several impacts as (1.) sexual Harassment from employer (2.) suspension problem (3.) sending advance notice to lay-off (4.) interest and surcharge problem (5.) severance pay problem.

In conclusion, from my opinion, there should be a revised of State Enterprise Labour relations Act B.E.2543 in the area of sexual harassment, suspension, sending advance notice to lay-off, interest and severance pay which is for the best benefit and the righteousness for state enterprises employees and to equal their rights to the non-governmental organizations.