

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจมีความสำคัญและมีส่วนรวมในการพัฒนาในด้านแรงงานและการพัฒนาประเทศ ซึ่งเมื่อปี พ.ศ. 2534 รัฐบาลได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานเรียกว่า "พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534" ซึ่งใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจและต่อมาในปี 2543 ได้มีการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้ฝ่ายบริหารกับพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบในขอบเขตที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนความมั่นคงของประเทศ โดยได้ยกเลิกพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และได้ตราพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ขึ้นแทน ซึ่งในกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นั้นเป็นกฎหมายที่มีแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่ายคือฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจอันดีต่อกันสามารถตกลงในเรื่อง สิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ ส่วนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นั้นเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างอันลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติ

ในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้ให้อำนาจคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้ออกระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 โดยได้วางระเบียบเกี่ยวกับมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจและได้กำหนดมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ไว้ 6 หมวด ดังนี้

หมวด 1 มาตรฐานของสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน

หมวด 2 มาตรฐานของสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับพนักงานหญิง

หมวด 3 มาตรฐานของสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

หมวด 4 มาตรฐานของสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเงินทดแทน

หมวด 5 มาตรฐานของสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการ

หมวด 6 มาตรฐานของสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับค่าชดเชย

ต่อมาพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้ถูกยกเลิกแต่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ในบทเฉพาะกาลมาตรา 95 กำหนดว่า”บรรดาระเบียบ ประกาศ มติ คำวินิจฉัยชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจถึงที่สุดแล้วตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ซึ่งมีอยู่ก่อนพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ยังคงใช้บังคับต่อไป” ทำให้ระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจยังมีผลใช้บังคับต่อไป จะเห็นได้ว่ามาตรฐานสิทธิประโยชน์ดังกล่าวนั้นยังขาดความคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์บางประการทำให้ไม่เท่าเทียมกับลูกจ้างในภาคเอกชนซึ่งให้ความคุ้มครองและได้รับสิทธิประโยชน์โดยมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ เช่นสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับพนักงานหญิงในเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างในเรื่องการจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือในส่วนที่เกี่ยวกับการที่นายจ้างจะต้องเสียดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดหรือเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าชดเชย ให้ตามกำหนดเวลา เป็นต้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวคิดวิวัฒนาการคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบถึงปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ กรณีคุ้มครองการทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534
3. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนกรณีคุ้มครองการทำงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจให้เท่าเทียมกับลูกจ้างในภาคเอกชน

1.3 ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.4 สมมติฐานในการศึกษา

ปัจจุบันสิทธิประโยชน์ต่างๆของลูกจ้างภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจต่างมีกฎหมายแต่ละฉบับบัญญัติคุ้มครองแรงงานไว้ โดยในส่วนของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจนั้นมีการกำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์ไว้ในระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ส่วนลูกจ้างในภาคเอกชนมีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนนั้น กฎหมายให้การคุ้มครองแรงงานไม่เท่ากัน ทำให้เกิดปัญหาและความไม่เสมอภาคกัน ในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆในกรณีการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น จึงเห็นควรที่จะแก้ไขและปรับปรุงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายดังกล่าวต่อไปเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกับลูกจ้างภาคเอกชน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆกรณีการคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจและลูกจ้างในภาคเอกชน
2. ทำให้ทราบปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆกรณีคุ้มครองการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจและลูกจ้างเอกชนได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองแรงงานเสมอภาคกัน
3. เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ให้เท่าเทียมกับลูกจ้างในภาคเอกชน