



บทคัดย่อ

ในขณะที่ผู้ขอประเมินดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นช่วงที่ยังมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการพัฒนาอุตสาหกรรม ในส่วนที่เกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ รัฐมีนโยบายจะแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้เป็นเอกชน พร้อมๆ กันนี้ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ได้เข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา โดยเนื้อหาของร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ได้กำหนดให้สหภาพแรงงานมีสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องต่อรัฐวิสาหกิจซึ่งมีฐานะเป็นนายจ้างได้ นอกจากนี้ในชั้นผ่านสภาผู้แทนราษฎรฯ ได้ให้ความเห็นชอบที่ให้สหภาพแรงงานจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานและสหพันธ์แรงงานสามารถเข้าร่วมกันสภาองค์การแรงงานภาคเอกชนได้ ซึ่งต่อมาในชั้นให้ความเห็นชอบของวุฒิสภาได้ปรับเปลี่ยนในเรื่องที่ให้สหภาพแรงงานสามารถรวมตัวจัดตั้งเป็นสภาองค์การลูกจ้างเฉพาะในส่วนของภาครัฐวิสาหกิจกันเอง อย่างไรก็ตามเมื่อทั้งสองสภามีความเห็นไม่สอดคล้องกันจึงได้มีการจัดตั้งกรรมาธิการร่วมและกรรมาธิการร่วมมีความเห็นที่คล้ายคลึงกับความเห็นของวุฒิสภา จึงเป็นเหตุให้มีการยับยั้งร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.

เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2541 สภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความเห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ฉบับที่สภาผู้แทนราษฎรให้ความเห็นชอบจึงอยู่ในขั้นตอนการดำเนินการของสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

อย่างไรก็ตามในขณะที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ รับผิดชอบในการบริหารงานกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้เกิดประสิทธิภาพที่สุดได้สังเกตเห็นว่า กองแรงงานสัมพันธ์และกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยมีขอบเขต อำนาจ หน้าที่ กำกับ ดูแล เพื่อให้เกิดความสงบสุขในวงการแรงงาน แม้ว่าอำนาจหน้าที่ของงานทั้งสองกองจะอยู่ภายใต้บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคนละฉบับก็ตาม แต่สาระสำคัญเชิงนโยบายและความสำคัญของงานเป็นเรื่องเดียวกัน และการทำงานก็มีลักษณะเดียวกัน ดังนั้นในทางปฏิบัติสมควรจะรวมเป็นหน่วยงานเดียวกันได้

ขณะเดียวกันจะเป็นการนำเทคนิคการบริหารจัดการเข้ามาช่วยในการปรับปรุงระบบกลไกต่าง ๆ ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยการปฏิรูป นำบุคลากรของกองแรงงานสัมพันธ์และกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่มีความรู้ความสามารถ ในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันเข้ามาทำงานร่วมกัน ซึ่งถือได้ว่าเป็นการประดิษฐ์ใหม่ โดยการออกแบบหน่วยงานให้เหมาะสมทันสมัยทันกับโลกภายนอก และยังเป็นการปรับชื่อ รวมอุปกรณ์เครื่องใช้เทคโนโลยีให้มาอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน เป็นการช่วยลดกำลังคน ทำให้ขนาดขององค์กรมีขนาดกระทัดรัดและมี



112-06.6
ม175ก

ห้องสมุดการพิมพ์
คณะกรรมการพิมพ์



00623

การขอข้อมูล 08-04-04-04

ความคล่องตัวในการดำเนินการ ตลอดจนสามารถควบคุมดูแลและเป็นศูนย์กลางข้อมูลและ
จดทะเบียนแก่องค์การนายจ้างและลูกจ้างในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจให้อยู่ในหน่วยงานเดียว
กัน และสุดท้ายเป็นการปรับโครงสร้างโดยจัดรูปแบบองค์กรใหม่โดยการปรับปรุงรูปแบบการรวมสอง
กองเข้าด้วยกัน

โดยเหตุผลดังกล่าวผู้ขอประเมินจึงได้หารือกับผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์
ถึงความเป็นไปได้ เพราะตรงกับนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่จะให้มีการยก
ฐานะกองให้สูงขึ้นโดยรวมกองแรงงานสัมพันธ์และกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เข้าด้วยกัน และในที่สุด
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้แต่งตั้งคณะทำงานขึ้นพิจารณาจัดทำเอกสารวิจัยและ
วิเคราะห์ นำเสนอกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งได้รับการพิจารณาผ่านขั้นตอนถึง
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และส่งกลับให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
พิจารณาทบทวน ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ยืนยันในส่วนที่เกี่ยวกับการยกฐานะกอง
แรงงานสัมพันธ์และกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นสำนักแรงงานสัมพันธ์ และในขณะนี้อยู่ในระหว่าง
การพิจารณาของกระทรวงฯ

ผลงานนี้ผู้ขอประเมินได้ดำเนินการและติดตามเรื่องเป็นส่วนใหญ่ และถือได้ว่า
เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานบุคลากรของกรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปอย่างสมประโยชน์

.....

สารบัญ

บทคัดย่อ

บทที่ 1 การบริหารแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย	1
1. แนวคิดด้านแรงงานสัมพันธ์	1
2. ความเป็นมาด้านแรงงานสัมพันธ์	7
3. การจัดองค์กรด้านแรงงานสัมพันธ์	10
4. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	15
5. ระบบและแนวปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์	17
6. อนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง	18
บทที่ 2 บทบาท ภารกิจ และการดำเนินงานของหน่วยงานแรงงานสัมพันธ์	26
1. ขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานแรงงานสัมพันธ์	26
2. การดำเนินงานของหน่วยงานแรงงานสัมพันธ์	30
3. โครงสร้างการปฏิบัติงานของหน่วยงานแรงงานสัมพันธ์	41
4. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	44
บทที่ 3 เหตุผลและความจำเป็นในการขอยกฐานะ	47
1. แนวคิด	47
2. เหตุผลและความจำเป็นในการขอปรับปรุง	48
2.1 พิจารณาจากความสำคัญของงานในความรับผิดชอบ	48
2.2 พิจารณาจากขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ	51
2.3 พิจารณาจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทย	58
3. ประโยชน์และผลที่คาดว่าจะได้รับ	60
3.1 ผลในเชิงนโยบาย	60
3.2 ผลในทางปฏิบัติ	62

ภาคผนวก

สารบัญ (ภาคผนวก)

ภาคผนวก 1 นโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์

ภาคผนวก 2 สถิติ

- การพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และวันทำงานสูญเสียบ
- จำนวนองค์กรแรงงาน
- จำนวนผู้ประสบอันตรายในรัฐวิสาหกิจ
- ความร้ายแรงของผู้ประสบอันตรายในรัฐวิสาหกิจ

ภาคผนวก 3 แผนภูมิ

- ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน
- การจัดตั้งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ
- การพิจารณาของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

ภาคผนวก 4 คำสั่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์แต่งตั้งคณะกรรมการ
กลั่นกรองงาน

ภาคผนวก 5 โครงสร้างสำนักแรงงานสัมพันธ์ที่ขอปรับปรุงใหม่

ภาคผนวก 6 คำสั่งคณะกรรมการเฉพาะกิจ

ภาคผนวก 7 -หนังสือส่งข้อมูลการขอปรับปรุงและจัดส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากอง

จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานถึงกระทรวงแรงงานฯ

- หนังสือกระทรวงแรงงานฯ ถึงเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เรื่อง

การพัฒนาระบบงานและโครงสร้างกระทรวงแรงงานฯ

- การปรับบทบาท ภารกิจของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

- แนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งหรือแบ่งส่วนราชการ

บทนำ

การขยายตัวของเศรษฐกิจและการพัฒนาอุตสาหกรรม อีกทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านคอมพิวเตอร์และสื่อสารสนเทศ ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อโครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าและบริการรวมทั้งรูปแบบการใช้แรงงานในประเทศเป็นอย่างมาก และก่อให้เกิดปัญหาดังเช่นที่กำลังเป็นที่สนใจอยู่ในขณะนี้ คือ ปัญหาขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ และปัญหาการใช้แรงงานต่างชาติโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เป็นต้น ประกอบกับการแข่งขันทางการค้าที่นับวันจะทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ กับกลุ่มประเทศอินโดจีน ได้แก่ จีนและเวียดนาม และกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมทั้งเอเชียแปซิฟิก เช่น อินโดนีเซีย มาเลเซีย และเกาหลีใต้ เป็นต้น ก็ยังส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมในประเทศมากขึ้นไปอีก และหนึ่งในผลกระทบที่เกิดขึ้นหลาย ๆ ด้าน ก็คือระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงานที่นับวันจะมีความรุนแรงและสลับซับซ้อนยากต่อการแก้ไขเพิ่มขึ้นทุกวัน จำเป็นที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะผู้รับผิดชอบต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของประเทศต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และผลกระทบที่เกิดขึ้นดังกล่าวได้ว่าจะเป็นการปรับ โครงสร้างองค์การ พัฒนาวិธีการทำงาน การบริหารงบประมาณและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

เอกสารฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอหลักการและเหตุผลพร้อมรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุง โครงสร้าง หน่วยงาน และการบริหารงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่มีอยู่เดิม ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยยกระดับหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์เดิม ได้แก่ กองแรงงานสัมพันธ์และกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ขึ้นเป็น "สำนักแรงงานสัมพันธ์" ทั้งนี้ด้วยเหตุผลดังที่ได้ยกมากล่าวไว้แล้วข้างต้น ดังมีสาระสำคัญประกอบด้วย

1. การบริหารแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย จะเป็นการกล่าวถึงแนวคิดและวิวัฒนาการตลอดจนบทบาทของรัฐบาลในระบบแรงงานสัมพันธ์ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน
2. ภารกิจและการดำเนินงานของสำนักแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการสรุปถึงขอบเขตหน้าที่การรับผิดชอบ และผลการดำเนินการ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
3. เหตุผลความจำเป็นในการขอปรับปรุง จะเป็นการกล่าวถึงความสำคัญในงานขอบเขตของงานในความรับผิดชอบ การเปรียบเทียบกับต่างประเทศแนว โน้มการเปลี่ยนแปลง ประโยชน์และผลที่จะได้รับ ในการจัดตั้ง สำนักแรงงานสัมพันธ์
4. ภาคผนวกจะเป็นการแสดงถึงรายละเอียดของสถิติและข้อมูลที่เกี่ยวข้องและที่ได้มีการกล่าวถึงในเอกสารนี้