

บทที่ 5

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากการศึกษาการนำ ระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) กับผลกระทบต่อสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมใน รัฐวิสาหกิจ พบสรุปได้ดังนี้

สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ถูกจำกัดในการเรียกร้องสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับเงินต้องได้รับอนุมัติจาก คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะมีผลใช้บังคับ รัฐวิสาหกิจ ไม่มีอำนาจในการเจรจาต่อรองเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเองได้ เพราะฝ่ายบริหารไม่มีอำนาจ ในการเจรจาต่อรองร่วมกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับเงิน แม้ฝ่ายบริหารและสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจจะสามารถตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับเงินได้ ก็ยังไม่อาจทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ เนื่องจากต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะมีผลใช้บังคับ ทำให้เกิดความล่าช้าและขาดความยืดหยุ่นในการ พิจารณาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ จึงทำให้กระบวนการในการเจรจา ต่อรองร่วมในระบบแรงงานสัมพันธ์ไม่อาจเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง การนำระบบบริหารจัดการ เพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ใน รัฐวิสาหกิจ จะทำให้สิทธิในการเจรจาต่อรองในรัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็น ระบบในการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กร เมื่อองค์กรรัฐวิสาหกิจสามารถสร้างกำไร เชิงเศรษฐศาสตร์ให้กับรัฐในฐานะผู้ถือหุ้นได้ มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน มีศักยภาพในการ จ่ายผลตอบแทนทางด้านแรงงานได้ด้วยตนเองแล้ว ย่อมได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งจะทำให้การเจรจาต่อรองร่วมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นไปโดยอิสระ ปราศจากการแทรกแซงของรัฐ และทำให้ระบบการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แต่การนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ในรัฐวิสาหกิจ คือการแก้ไขเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงระเบียบหรือวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานและต่อสิทธิในการเจรจาต่อรองของลูกจ้างในหน้าที่และปฏิบัติงานที่มีอยู่เดิม ดังนี้

5.1.1 การลดต้นทุนโดยการว่าจ้างผู้ผลิตภายนอกที่สามารถผลิตด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่าองค์กรรัฐวิสาหกิจผลิตด้วยตนเอง ซึ่งมีผลกระทบต่อพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ถูกเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน และอาจได้รับประโยชน์ทางด้านแรงงานน้อยลงกว่าเดิม ถือเป็น การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง การเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานดังกล่าวย่อมฝ่าฝืนมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ดังนั้น ในการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ในการปฏิบัติงานโดยการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นมูลค่าขององค์กร ในการลดต้นทุนโดยว่าจ้างบริษัทเอกชนมาดำเนินงานแทนนั้น โดยมีผลทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ นายจ้างย่อมสามารถทำได้ หากเป็นการบริหารงานที่ไม่กระทบต่อสภาพการจ้างที่ได้ตกลงแก่ลูกจ้างไว้

5.1.2 การยกเลิกการดำเนินธุรกิจที่ให้ผลตอบแทนต่ำ ตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างโยกย้ายหน้าที่การงานของกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่มีการยุบเลิกรัฐวิสาหกิจหรืองานส่วนใดส่วนหนึ่งของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งในกรณีที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจยุบเลิกหรือยุบเลิกงานส่วนใดส่วนหนึ่งของรัฐวิสาหกิจ กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน ย่อมมิได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 37 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และนายจ้างมีอำนาจเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้ การดำเนินการของรัฐวิสาหกิจดังกล่าวมีผลกระทบต่อสภาพการจ้างของลูกจ้าง หากมีผลเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเกี่ยวกับการทำงาน

การปรับโครงสร้างองค์กร อันมีผลทำให้ต้องมีการลดจำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจปรับโครงสร้างองค์กรโดยการโยกย้ายตำแหน่งงาน การยุบเลิกหน่วยงาน การเลิกจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจ นายจ้างรัฐวิสาหกิจสามารถกระทำได้แต่ต้องเป็นไปเพราะความจำเป็นและมีเหตุผลอันสมควร และมีใช่เป็นการกีดกันแก่งลูกจ้าง โดยการกระทำของนายจ้างดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นการกระทำโดยไม่เป็นธรรม และในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวโดยลดจำนวนพนักงานลง โดยการกำหนดให้

ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานเกษียณอายุก่อนกำหนด สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างต้องได้รับสิทธิไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ในข้อ 61

5.1.4 การพิจารณาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินจากผลงานการประเมินผลตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ หรือผลประกอบการของรัฐวิสาหกิจ ตามระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) ตามระดับคะแนนผลการดำเนินงานประจำปีของรัฐวิสาหกิจ โดยการใช้ค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) มีผลกระทบต่อสิทธิในการเจรจาต่อรองในรัฐวิสาหกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กล่าวคือ ผลงานตามระดับคะแนนในการประเมินผลงานของรัฐวิสาหกิจ หรือผลประกอบการของรัฐวิสาหกิจจะเป็นปัจจัย ในการพิจารณาการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินของรัฐวิสาหกิจนั้น ว่ากิจการใดมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและตอบสนองนโยบายของรัฐหรือไม่ หากปรากฏว่ารัฐวิสาหกิจดังกล่าวมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจ มีค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) มีผลเพิ่มขึ้น มีศักยภาพในการจ่ายผลตอบแทนทางด้านแรงงานได้ด้วยตนเองแล้ว ย่อมได้รับความเห็นชอบในการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน

5.1.5 การเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่สามารถกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้ การปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินในรัฐวิสาหกิจที่สามารถนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ โดยมีค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) เพิ่มขึ้นให้รัฐวิสาหกิจสามารถกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน สำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้ ตามมาตรา 13 (2) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และเป็นการลดขั้นตอนในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ โดยผลงานการประเมินผลตามระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) จะทำให้รัฐวิสาหกิจมีอิสระในการได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีของทางราชการ

5.1.6 การนำผลการประเมินผลการดำเนินงานมาเชื่อมโยงกับผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) กับผู้บริหารระดับสูง และพนักงานรัฐวิสาหกิจ แม้การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ (Bonus) ไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 แต่มีใช้เงินเดือนค่าจ้าง หรือสวัสดิการตามกฎหมายแรงงาน แต่เป็นเพียงเงินที่พนักงานจะได้รับเพื่อเป็นรางวัล เพื่อเป็นแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานรัฐวิสาหกิจเท่านั้น แต่โบนัสถือเป็นสิทธิประโยชน์ทางด้านแรงงานอย่างหนึ่งที่พนักงานคาดหวังจะได้เมื่อสิ้นปี เพื่อตอบแทนการทำงานของตน การคิดคำนวณโบนัสตามระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) โดยใช้ค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) มาเป็นตัวชี้วัด จะทำให้สิทธิในการได้รับโบนัสของพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม กล่าวคือ เดิมโบนัสจะจ่ายจากผลการดำเนินงานขององค์กรรัฐวิสาหกิจ โดยพนักงานจะได้รับตามผลเฉลี่ยของกำไรจากผลประกอบการเท่ากันทุกคน (เงินเดือนค่าจ้างเฉลี่ย (เท่า)) แต่เมื่อนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้โดยใช้ค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) มาเป็นตัวชี้วัด จะมีผลทำให้การได้รับโบนัสของพนักงานแต่ละคนไม่เท่ากัน หรือไม่ได้เลย แม้องค์กรรัฐวิสาหกิจของตนจะมีผลกำไรก็ตาม

ดังนั้น เพื่อให้องค์กรรัฐวิสาหกิจประสบความสำเร็จในการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ในปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมสิทธิในการเจรจาต่อรองในรัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้เขียนจึงใคร่ขอเสนอแนะดังนี้

5.2 ข้อเสนอแนะ

ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้เขียนเห็นสมควรเสนอแนะแนวทางให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย ดังนี้

5.2.1 คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ควรออกกฎหมายในรูปของประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาการจ้างที่ สามารถกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน สำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้ ตามมาตรา 13 (2) โดยได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎ

ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรี โดยใช้ระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) โดยการคำนวณค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) มีผลเพิ่มขึ้นเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณา

5.2.2 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจควรออกกฎเกณฑ์ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจของตนเอง เพื่อกำกับดูแลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผน กลยุทธ์ โดยมีเป้าหมายในการปรับปรุงกิจการของตนเองให้ดีขึ้น และให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการดำเนินงานโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติ พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา ในการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ ซึ่งข้อบังคับ ข้อกำหนด หรือระเบียบของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจดังกล่าว และเพื่อให้พนักงาน สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ทราบถึงสิทธิที่จะได้รับเมื่อพนักงานสามารถสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ให้กับองค์กรได้ และผลเสียหายขององค์กรรัฐวิสาหกิจไม่ประสบความสำเร็จในการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ หรือในกรณีพนักงานไม่สามารถสร้างกำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) ให้กับองค์กรรัฐวิสาหกิจได้

5.2.3 เห็นควรให้ความรู้ความเข้าใจและฝึกอบรมการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) ในการบริหารจัดการในองค์กรแก่พนักงานทุกคนในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่พนักงานทุกคนในการร่วมมือกันปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กร

ดังนั้น เพื่อให้ลูกจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความรู้ความเข้าใจในระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) แล้วจะทำให้ลูกจ้างปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างกำไรให้กับองค์กรรัฐวิสาหกิจ มีศักยภาพในการจ่ายผลตอบแทนทางด้านแรงงาน ซึ่งจะทำให้สิทธิในการเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจกับพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดความเข้าใจอันดี เกิดความสงบสุขในสังคมอันมีผลต่อความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและความสงบเรียบร้อยของประเทศในที่สุด