

รายละเอียดทำความเข้าใจกับสมาชิก สร.กสย. และพนักงาน เรื่อง ร่าง พ.ร.บ. กยท.
(เฉพาะผลกระทบต่อพนักงาน ลูกจ้าง)

ตามที่คณะกรรมการวิสามัญพิจารณา ร่าง พ.ร.บ. การยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. ... สภาผู้แทนราษฎร ได้มีมติเมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๕ แก้ไขมาตรา ๗ และเพิ่มเติมมาตรา ๘/๑ ทำให้เนื้อหาของร่าง พ.ร.บ. การยางฉบับนี้แตกต่างไปจากร่างเดิมที่ให้ กยท. เป็น รัฐวิสาหกิจ และ สร.กสย. ได้ออกแถลงการณ์ไปแล้วก่อนแล้วนั้น

สร.กสย. ขอสรุปถึง ขั้นตอนการตรากฎหมายและผลกระทบต่อ พนักงาน เมื่อ กยท. ไม่เป็น รัฐวิสาหกิจ ดังนี้

**๑.ร่าง พ.ร.บ. การยางแห่งประเทศไทย พ.ศ.อยู่ในขั้นตอนใดของสภาผู้แทนราษฎรในการตรา
กฎหมาย**

วาระ ๑ รับหลักการรับร่าง พ.ร.บ. การยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. ไว้พิจารณาและตั้ง
คณะกรรมการวิสามัญพิจารณา ร่าง พ.ร.บ. การยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. ...

คณะกรรมการฯดำเนินการพิจารณาร่าง พ.ร.บ.การยางฯจนแล้วเสร็จจึงเสนอเข้าพิจารณาในวาระที่ ๒

วาระที่ ๒ สภาผู้แทนพิจารณาร่าง พ.ร.บ.การยางฯเป็นรายมาตราเนื้อหาตามที่คณะกรรมการฯเสนอ

วาระที่ ๓ สภาผู้แทนราษฎร ลงมติ ไม่เห็นชอบ หรือเห็นชอบ ให้ผ่านร่าง พ.ร.บ.การยางฯ

จะเห็นได้ว่า ร่าง พ.ร.บ.การยางแห่งประเทศไทย ขณะนี้อยู่ในขั้นการพิจารณาของ
คณะกรรมการวิสามัญฯซึ่งคณะกรรมการสามารถแก้ไขเนื้อหาในร่างเดิม ได้ โดยร่างเดิมให้ กยท.
เป็นรัฐวิสาหกิจ แต่ ณ วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๕ กรรมาธิการมีมติให้ กยท. ไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ และนับต่อ
แต่นี้คณะกรรมการฯก็จะดำเนินการพิจารณาร่าง กยท. ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จจึงจะส่งร่าง กยท. ให้
สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาวาระที่ ๒ ต่อไป

เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๕ คณะกรรมาธิการฯพิจารณาร่าง กยท. ถึงมาตรา ๑๖ โดยเปลี่ยน
รูปแบบองค์กรไป ไม่เป็นรัฐวิสาหกิจอีกต่อไป ดังนั้นร่าง กยท. ในมาตราหลังๆก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนไป
ตามมาตราต้นๆเพื่อให้สอดคล้องกัน โดยเฉพาะมาตรา ๗ และมาตรา ๘/๑ ด้วยเหตุนี้เราจึงไปยึดถือว่า
มาตราหลังๆท้ายๆจะเป็นไปตามร่างเดิมไม่ได้อีกต่อไป

๒.ร่าง พ.ร.บ.การยางฯ มาตรา ๗ บัญญัติให้ กยท. เป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น

“รัฐวิสาหกิจ” มีหลายนิยามตามกฎหมายหลายฉบับ เช่นตาม พ.ร.บ.วิธีการงบประมาณพ.ศ.๒๕๐๒ พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ๒๕๔๓ พ.ร.บ.คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.๒๕๑๘ พ.ร.บ.พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๒๑ ดังนั้นจึงมีกรณีที่ไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายฉบับหนึ่งแต่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายอีกฉบับหนึ่ง

เมื่อบัญญัติว่าไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น จึงสรุปได้เลยว่า ไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์

ผลของการไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ จึงไม่นำกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจมาใช้บังคับ สิทธิประโยชน์ของ ลูกจ้างที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ตามพ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ๒๕๔๓ (ซึ่งกฎหมายฉบับนี้เป็นทั้งกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ คู่ครองแรงงาน เงินทดแทน ประกันสังคม ของแรงงานรัฐวิสาหกิจ) จึงจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอีกต่อไป สิทธิประโยชน์อะไรที่จะหายไปบ้างนั้น คอยดูคำตอบในลำดับท้ายๆ ของหนังสือฉบับนี้ เนื่องจากจะมีคนโต้แย้งว่าไม่จริง ดังนั้นจึงต้องไปพิจารณามาตรา ๘/๑ เสียก่อน

๓. เมื่อ กยท. ไม่เป็นรัฐวิสาหกิจแล้วผลเป็นไปตามที่ มาตรา ๘/๑ ที่บัญญัติไว้

“กิจการของ กยท. ไม่ต้องตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้ว่าราชการพนักงานและลูกจ้างของ กยท. ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

เป็นผลต่อเนื่องจากมาตรา ๗ เมื่อ กยท. ไม่อยู่ในบังคับกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์แล้วจึงบัญญัติสำหรับไปอีกทีให้ชัดเจนไปว่าไม่อยู่ใต้บังคับกฎหมายแรงงานเอกชนกล่าวคือ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

การบัญญัติอย่างนี้เท่ากับว่า กยท. ไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายแรงงานเลยไม่ว่าจะเป็นกฎหมายแรงงานเอกชนหรือกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจ

ส่วนข้อยกเว้นที่ว่า “ทั้งนี้ ผู้ว่าการ พนักงานและลูกจ้างของ กยท. ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน” นั้นตีความได้ว่า ประโยชน์ตอบแทนที่ผู้ว่าการ พนักงาน ลูกจ้างของ กยท. จะได้รับนั้น ไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ของแรงงานภาคเอกชนคือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ กฎหมายประกันสังคม ๒๕๓๓ และกฎหมายเงินทดแทน ๒๕๓๗ ดังนั้นจึงสรุปได้เลยว่าลดจากสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจาก พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ๒๕๔๓ และมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ มาให้ได้รับสิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่ากฎหมายแรงงานของภาคเอกชน ทั้งนี้ยังไม่ได้มองในรายละเอียดของสิทธิประโยชน์ของ สกย. ที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ซึ่งสูงกว่ามาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งออกตามความ พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ๒๕๔๓ ว่ามีอยู่จำนวนกี่เรื่อง แต่ขอยกตัวอย่างที่เข้าใจง่ายซักหนึ่งเรื่องคือ วันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ๒๕๔๑ หยุดได้ไม่เกินปีละ ๖ วัน และตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกาตามหนังสือที่ด่วนที่สุด นร.๐๙๐๑/๑๑๗๙ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เรื่องแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน สรุปได้ว่า องค์การมหาชนที่มีได้มีวัตถุประสงค์แสวงหากำไรเป็นหลัก ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน แต่อาจจ่ายเป็นค่าตอบแทนอย่างอื่นแทน เนื่องจากมิใช่ค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน

เมื่อพิจารณาในมาตรา ๗ และ มาตรา ๘/๑ ของร่าง กยท. ซึ่งเป็นเนื้อหาแท้ๆของตัว กยท. เห็นว่าสิทธิประโยชน์ของชาว สกย. จึงไม่จำเป็นต้องไปมองถึงรูปแบบภายนอกของหน่วยงานของรัฐประเภทองค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐรูปแบบใหม่ที่มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างไร

มาถึงตอนนี้ ชาว สกย. คงเห็นแล้วว่า มาตรา ๗ และมาตรา ๘/๑ สิทธิประโยชน์ของพวกเขา ดังนั้น สร.สกย. จึงเห็นว่า ถ้อยคำของ นายวิทย์ ประทักษ์ใจ ที่บอกว่า กยท. เป็นองค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐรูปแบบใหม่ดีกว่า รัฐวิสาหกิจ นั้นไม่เป็นความจริง

๕. เรามาดูว่าสิทธิประโยชน์อะไรบ้างของชาว สกย. เราในปัจจุบันมีการคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ๒๕๔๓ อย่างไร และจะถูกสิทธิประโยชน์ไปได้อย่างไร

พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ๒๕๔๓

มาตรา ๙๕ วรรคสอง “ให้ถือว่าบรรดาสภาพการจ้างที่มีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ (ก่อนวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๔๓) เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้”

มาตรา ๒๙ วรรคหนึ่ง “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน”

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่าข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“สภาพการจ้าง” หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

รวมความสรุปว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ไม่ว่าจะเกิดขึ้นจากการที่นายจ้างจัดให้ หรือเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ที่มีอยู่ก่อนวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๔๓ ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่เกิดจากนายจ้างกับลูกจ้างหลังวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๔๓ ก็ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เมื่อมาพิจารณาสีทธิดังกล่าวใน สกย. ณ ปัจจุบัน สรุปว่าข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับการทำงาน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่ สกย. จัดให้มาแต่เดิมนั้น เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมาย และสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่เกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่าง สร.กสย. และฝ่ายบริหารของ สกย. เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมาย ได้รับการคุ้มครอง ซึ่งจะไม่ลงในรายละเอียดว่ามีอะไรบ้างแต่ที่กล่าวแล้วเห็นชัดที่สุดคือสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ได้รับการคุ้มครอง ฝ่ายบริหาร สกย. จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้

ต่อมาเมื่อ กยท. ไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ ไม่นำกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มาใช้บังคับ สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับอยู่เดิมจะหายไปโดยผลของมาตรา ๗ แต่จะไปได้สิทธิประโยชน์เท่ากับหรือน้อยกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ๒๕๔๑ กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม ๒๕๓๓ และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ๒๕๓๗ ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานเอกชน

๔. อาจจะมีบางท่านโต้แย้งว่าในร่างมาตรา ๒๙ “ให้พนักงานและลูกจ้างของกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางตามพระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง... เป็นพนักงานและลูกจ้างของ กยท. โดยให้ได้รับเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทนสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นเท่าที่ได้รับอยู่เดิมไปพลางก่อน จนกว่าผู้ว่าการจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง แต่จะแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างต่ำกว่าที่ได้รับอยู่เดิมไม่ได้ ทั้งนี้ให้เสร็จสิ้นภายใน หนึ่งร้อยยี่สิบวัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ”

ขอเรียนว่า ณ วันที่ ๙ สิงหาคม คณะกรรมการพิจารณา ร่าง กยท. ถึงมาตรา ๑๖ เท่านั้นเราจะยึดถือว่ามาตรา ๖๙ คงจะเป็นเช่นเดิมไม่ได้เนื่องจากมาตรา ๖๙ เดิมนั้นให้ กยท. เป็นรัฐวิสาหกิจ แต่เมื่อ กยท. ไม่เป็นรัฐวิสาหกิจอีกต่อไปเนื้อหาของมาตรา ๖๙ นี้ก็จะต้องมีการเปลี่ยนไปด้วย และแม้จะไม่มี การแก้ไขเนื้อหาของมาตรา ๖๙ นี้โดยให้คงไว้ตามร่างเดิมก็ยังคงเป็นผลเสียต่อพนักงาน ๒ ต่อ

ต่อที่หนึ่งที่มาตรา ๖๙ บัญญัติว่า “ให้ได้รับเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทนสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นเท่าที่ได้รับอยู่เดิมไปพลางก่อน จนกว่าผู้ว่าการจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแต่จะแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างต่ำกว่าที่ได้รับอยู่เดิมไม่ได้” นั้น สามารถตีความได้ว่า เฉพาะเงินเดือน หรือค่าจ้าง เท่านั้นที่จะให้รับต่ำกว่าไม่ได้ ส่วนสิทธิผลประโยชน์อื่น ๆ นั้นสามารถให้ได้รับสิทธิต่ำกว่าได้

ต่อที่สอง เนื่องจากภายหลังจาก กยท. ไม่เป็นรัฐวิสาหกิจอีกต่อไปแล้ว กยท. สามารถลดรอนสิทธิประโยชน์พนักงานได้โดยการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาใช้บังคับในภายหลังโดยให้สิทธิประโยชน์ต่ำกว่าเดิมโดยอ้างอำนาจบริหาร สิทธิประโยชน์จะไม่ได้รับการคุ้มครอง ด้วยเหตุที่ไม่มีกฎหมายแรงงานคุ้มครองสิทธิอีกต่อไป

๖. ประเด็นสำคัญคือ กยท. ไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ ไม่ได้ผ่านความเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะ พนักงาน ลูกจ้าง สกย. ซึ่งทุกท่านต้องมีความเข้าใจในเรื่องนี้และต้องตัดสินใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับ กยท. ไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ

สร.กสย

๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๕