

วาระที่ 5.2.1 ขอความเห็นชอบการกำหนดคุณสมบัติพนักงาน (ทดลองปฏิบัติงาน) กฟภ. เป็นสมาชิก
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจัดทะเบียนแล้ว

ด้วย ผวก. ขอเสนอเรื่องมาเพื่อคณะกรรมการ กฟภ. พิจารณา โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้อง
นำเสนอคณะกรรมการ กฟภ. ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 7 เม.ย. 2547

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียดดังนี้

1. เรื่องเดิม

1.1 ในการประชุมคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
(กสข.กฟภ.) ครั้งที่ 4/2559 เมื่อวันที่ 28 เม.ย. 2559 ได้มีมติมอบให้คณะกรรมการด้านกฎหมาย ระเบียบ
ข้อบังคับและสัญญา นำข้อเสนอของสมาชิกไปพิจารณากรณีสมาชิก กสข.กฟภ. เสนอในที่ประชุมใหญ่สามัญ
ประจำปี 2558 เมื่อวันที่ 29 มี.ค. 2559 ให้ กสข.กฟภ. พิจารณาแก้ไขข้อบังคับ จากเดิมข้อบังคับ 3.1 (3.1.1)
ซึ่งกำหนดคุณสมบัติและการขอเข้าเป็นสมาชิก ต้องเป็นพนักงานของ กฟภ. หรือพนักงานของบริษัทในเครือ
ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน เป็นการกำหนดให้พนักงานใหม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
นับตั้งแต่วันที่ กฟภ. มีคำสั่งจ้างทดลองปฏิบัติงาน โดยพิจารณา ดังนี้

1) พิจารณาข้อเสนอของสมาชิกว่าทำได้หรือไม่ หากทำได้จะต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง
โดยไม่ขัดแย้งต่อ พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือทหหรือสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และ
ตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) เพื่อไม่ให้มีข้อผิดพลาดในวิธีปฏิบัติ และศึกษาข้อมูลจากรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ว่า
ดำเนินการอย่างไร แตกต่างกับ กฟภ. หรือไม่

2) ผลการพิจารณาของคณะกรรมการด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและสัญญา
จะเป็นอย่างไรนั้น หากมีผลให้ กฟภ. ต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มจากเดิม เห็นสมควรให้นำเสนอคณะกรรมการกิจการ
สัมพันธ์ กฟภ. พิจารณานำเสนอ กฟภ. ให้ความเห็นชอบเพื่อ กสข.กฟภ. จะได้ดำเนินการแก้ไขข้อบังคับ
กสข.กฟภ. ต่อไป

2. การดำเนินการ

2.1 ในการประชุมคณะกรรมการด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและสัญญา (กสข.กฟภ.)
ครั้งที่ 5/2559 เมื่อวันที่ 13 มี.ย. 2559 และการทหหรือ ก.ล.ต. เพื่อพิจารณาประเด็นที่ได้รับมอบหมายกรณี
สมาชิกเสนอให้มีการแก้ไขข้อบังคับ กสข.กฟภ. โดยกำหนดให้พนักงานใหม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
โดยมีผลตั้งแต่วันที่ กฟภ. มีคำสั่งจ้างทดลองปฏิบัติงานแล้ว เห็นว่า การแก้ไขข้อบังคับในกรณีดังกล่าว
สามารถทำได้ ไม่ขัดต่อ พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558
หรือ พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เกี่ยวกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ที่กำหนดให้บุคคลซึ่งตกลงทำงานให้แก่รัฐวิสาหกิจและ
ได้รับค่าจ้างจากรัฐวิสาหกิจนั้น เป็นลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ นับตั้งแต่วันที่เริ่มจ้างมีสิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย
ไม่ว่าจะเป็นพนักงานประเภทใด

ส่วนการทหหรือสำนักงาน ก.ล.ต. เกี่ยวกับแนวทางการจ่ายเงินหรืออนุมัติ เพื่อช่วยเหลือ
ให้พนักงานทดลองปฏิบัติงาน มีสมาชิกภาพย้อนหลังไปถึงวันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง สำนักงาน ก.ล.ต.
ให้ความเห็นว่า การพิจารณาอนุมัติให้ลูกจ้างมีสมาชิกภาพย้อนหลังไปถึงวันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง จะทำให้
นายจ้างต้องมีหน้าที่หักเงินค่าจ้างเพื่อจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบของนายจ้างเข้ากองทุนให้แก่ลูกจ้าง นับแต่
ลูกจ้างมีสมาชิกภาพ และหากไม่มีการนำส่งเงินเข้ากองทุนภายใน 3 วันทำการ นับแต่วันที่มีการจ่ายค่าจ้าง
นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มเข้ากองทุนร้อยละ 5 ต่อเดือน ตามที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
พ.ศ. 2530 มาตรา 10



2.2 การกำหนดคุณสมบัติการสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ ประกอบด้วย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด การท่าเรือแห่งประเทศไทย และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ได้กำหนดให้พนักงานสามารถสมัครเป็นสมาชิกของกองทุนฯ ได้นับแต่วันที่มีคำสั่งจ้างให้ทดลองปฏิบัติงาน

2.3 ในการประชุมคณะกรรมการ กสช.กฟผ. ครั้งที่ 6/2559 เมื่อวันที่ 23 มิ.ย. 2559 ได้มีมติเห็นชอบการแก้ไขข้อบังคับ กสช.กฟผ. ตามที่สมาชิกเสนอ เนื่องจากการกำหนดให้พนักงานใหม่เป็นสมาชิก กสช.กฟผ. โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ กฟผ. มีคำสั่งจ้างทดลองปฏิบัติงานนั้น ไม่ขัดต่อ พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือ พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสิทธิขั้นพื้นฐานที่กำหนดให้บุคคล ซึ่งตกลงทำงานให้แก่รัฐวิสาหกิจ และได้รับค่าตอบแทน มีสิทธิตามกฎหมายนับตั้งแต่วันเริ่มจ้าง แต่เนื่องจากการแก้ไขข้อบังคับเพื่อให้สิทธิพนักงานเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ นับตั้งแต่วันมีคำสั่งจ้างทดลองปฏิบัติงานดังกล่าว มีผลกระทบกับ กฟผ. โดยตรงในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเงิน จึงเห็นควรนำเสนอ กฟผ. (นายจ้าง) พิจารณา

2.4 ในการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กฟผ. ครั้งที่ 3/2560 เมื่อวันที่ 23 มี.ค. 2560 ได้พิจารณาเรื่องการกำหนดคุณสมบัติพนักงาน กฟผ. เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (พนักงานทดลองปฏิบัติงาน) ซึ่งเห็นว่าควรใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาให้พนักงานใหม่เป็นสมาชิก กสช.กฟผ. ตั้งแต่วันที่ กฟผ. มีคำสั่งจ้างทดลองปฏิบัติงาน แต่ด้วยการดำเนินงานดังกล่าว เป็นการปรับปรุงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลกระทบกับ กฟผ. โดยตรงในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเงิน จึงมีมติให้นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เรื่อง เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

2.5 คณะทำงานพิจารณากลับกรองเรื่องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ได้จัดประชุมครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 20 มิ.ย. 2560 และครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 9 ม.ค. 2561 พิจารณาผลกระทบเกี่ยวกับสถานะทางการเงินจากการปรับเพิ่มสิทธิประโยชน์และสวัสดิการพนักงาน กรณีการกำหนดคุณสมบัติพนักงาน กฟผ. เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนับตั้งแต่วันที่ กฟผ. มีคำสั่งจ้างทดลองปฏิบัติงาน ตามข้อมูลที่กองวิเคราะห์การเงินและจัดการเงินทุน (กคจ.) ฝ่ายงบประมาณ (ฝงป.) ได้วิเคราะห์และนำเสนอ ซึ่งใช้ประกอบข้อมูลการพิจารณาในลำดับถัดไป

2.6 สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้มีหนังสือ ลว. 9 มี.ค. 2560 เรื่องการปรับปรุงค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม ซึ่งแจ้งผลการประชุมของคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 มี.ค. 2560 กล่าวโดยสรุปคือ เห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อใช้ในการพิจารณา กำหนดค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ

สำหรับหลักการและแนวทางการนำเสนอข้อมูลประกอบการพิจารณาเรื่องสภาพการจ้าง ที่เกี่ยวกับการเงินของรัฐวิสาหกิจในการเสนอ เรื่อง สวัสดิการหรือประโยชน์อื่นของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 มี.ค. 2560 มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

หลักเกณฑ์ที่ 1 ความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละตำแหน่งงาน

1) เหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ของการกำหนดคุณสมบัติพนักงาน (ทดลองปฏิบัติงาน) กฟผ. เป็นสมาชิก กสช.กฟผ. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว



- ปัจจุบันพนักงานรัฐวิสาหกิจ กฟผ. ที่มีสิทธิสมัครเข้าเป็นสมาชิก กสช.กฟผ. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว จะต้องเป็นพนักงานของ กฟผ. หรือ พนักงานของบริษัทในเครือที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน ตามข้อบังคับข้อ 3.1 (3.1.1) เท่านั้น เป็นเหตุให้พนักงานซึ่งอยู่ในช่วงทดลองงานเสียสิทธิประโยชน์ตาม พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

- เพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจที่กำหนดให้บุคคลซึ่งตกลงทำงานให้แก่รัฐวิสาหกิจและได้รับค่าจ้างจากรัฐวิสาหกิจนั้น เป็นลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนับตั้งแต่วันที่เริ่มจ้าง มีสิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นพนักงานประเภทใด

2) รายละเอียดและขั้นตอนที่มีการปรับปรุง

- ควรให้สิทธิประโยชน์โดยการแก้ไขข้อบังคับ กสช.กฟผ. ให้พนักงานใหม่ (ทดลองปฏิบัติงาน) เป็นสมาชิก กสช.กฟผ. โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ กฟผ. มีคำสั่งจ้างทดลองปฏิบัติงาน

3) สภาพปัญหาปัจจุบันที่นำมาสู่การปรับปรุงสวัสดิการ

- พนักงาน (ทดลองปฏิบัติงาน) กฟผ. มีการร้องขอให้ปรับปรุงสิทธิประโยชน์การสมัครเข้าเป็นสมาชิก กสช.กฟผ. นับตั้งแต่วันที่ กฟผ. มีคำสั่งจ้างทดลองปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์ที่ 2 สถานะทางการเงินของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง

- ข้อมูลทางการเงินของ กฟผ.

- ข้อมูลรายได้นำส่งรัฐ

- รายได้จากการดำเนินงานและค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงาน

- ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและค่าใช้จ่ายบุคลากร

- รายได้จากการดำเนินงานและค่าใช้จ่ายบุคลากร

หลักเกณฑ์ที่ 3 สถานะทางการเงินของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง และผลกระทบต่อภาระ

งบประมาณ

กคจ. มีบันทึก ลว. 6 มี.ค. 2561 สรุปสถานะและผลกระทบทางการเงิน ซึ่งผ่านการตรวจสอบย้อนหลังและเพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นไม่น้อยกว่า 5 ปี (ปี 2561 - 2565) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ผลกระทบต่อด้านการเงิน การกำหนดคุณสมบัติพนักงานทดลองปฏิบัติงานเป็นสมาชิก กสช. มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายในปี 2561 - 2565 เพิ่มขึ้น 45.7 ล้านบาท กำไรสุทธิเฉลี่ยในช่วงปี 2561 - 2565 ลดลง 8.14 ล้านบาท หรือ 0.03% สำหรับอัตราส่วนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากรต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (ไม่รวมค่าซื้อฯ และค่าเสื่อมราคา) เพิ่มขึ้น 0.01% และอัตราส่วนทางการเงินอื่นไม่เปลี่ยนแปลง

2) ผลกระทบต่อเกณฑ์ชี้วัดทางการเงิน ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดคุณสมบัติฯ ให้พนักงานทดลองปฏิบัติงานเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่อยู่ในรายการที่ขอยกเว้นในค่าเกณฑ์ชี้วัดทางการเงิน ตัวชี้วัดที่ 3.8 การบริหารค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน (CPI-X) ตามบันทึกข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงานกับกระทรวงการคลัง ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าเกณฑ์ชี้วัดฯ ทางการเงิน

อย่างไรก็ตาม สำหรับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นและส่งผลให้กำไรสุทธิลดลงนั้น กฟผ. มีแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ดังนี้



แนวทางการเพิ่มรายได้

กฟผ. มีแนวทางการเพิ่มรายได้จากธุรกิจเกี่ยวเนื่อง ธุรกิจเสริม เช่น งานก่อสร้างระบบไฟฟ้างานซ่อมแซมบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า งานตรวจสอบทดลองและวิเคราะห์ระบบไฟฟ้า งานที่ปรึกษาและออกแบบระบบไฟฟ้า งานให้เช่าและขายอุปกรณ์ไฟฟ้า งานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เป็นต้น เนื่องจากมีความได้เปรียบในด้านความพร้อมของระบบโครงข่ายไฟฟ้า ระบบบริหารจัดการไฟฟ้าที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีความชำนาญในด้านวิศวกรรมไฟฟ้า ทำให้มีโอกาสขยายตัวทางธุรกิจ และสามารถพัฒนาระบบไฟฟ้าให้ทันสมัยเพื่อรองรับนวัตกรรม เทคโนโลยี และความต้องการใช้ไฟฟ้าที่เพิ่มสูง

แนวทางการลดค่าใช้จ่าย

- มีการกำหนดมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายดำเนินงาน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าพาหนะ เบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการประชุม อบรม สัมมนา โดยให้พิจารณาเลือกวิธีการที่เหมาะสมและจำเป็น เช่น การกำหนด ให้นำหน่วยงานปฏิบัติงานล่วงเวลาเฉพาะที่จำเป็นเร่งด่วน การพิจารณาวางแผนติดตามงานการฝึกอบรม การประชุมชี้แจง ให้ใช้ VDO Conference หรือ Internet แทนการเดินทางของพนักงาน ควบคุมการใช้วัสดุสำนักงาน เป็นต้น

- รณรงค์ให้มีการใช้พลังงาน (ไฟฟ้า น้ำประปา และน้ำมันเชื้อเพลิง) อย่างประหยัด และคุ้มค่า เพื่อเป็นการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายดำเนินงานของ กฟผ.

หลักเกณฑ์ที่ 4 ภาพรวมผลประโยชน์ตอบแทนทั้งหมดที่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้รับ ปัจจุบันรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ เช่น กฟผ. กฟน. บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย การท่าเรือแห่งประเทศไทย และรัฐวิสาหกิจอีกหลายแห่ง ได้กำหนดและปรับปรุงสวัสดิการให้แก่พนักงาน (ทดลองปฏิบัติงาน) สามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้นับตั้งแต่วันที่หน่วยงานมีการจ้างงานแล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตาม พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

หลักเกณฑ์ที่ 5 ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับสิทธิตามสวัสดิการเดิมที่มีอยู่แล้ว

การกำหนดคุณสมบัติโดยกำหนดให้พนักงาน (ทดลองปฏิบัติงาน) กฟผ. เป็นสมาชิก กสช.กฟผ. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ไม่เกิดผลกระทบกับพนักงาน กฟผ. ที่ได้รับสิทธิตามสวัสดิการเดิมที่มีอยู่แล้ว แต่กลับเป็นการสร้างผลเชิงบวกต่อแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่พนักงาน (ทดลองปฏิบัติงาน) ควรได้รับตามกฎหมายต่อไป

ดังนั้น หากมีการปรับปรุงโดยกำหนดให้พนักงาน (ทดลองปฏิบัติงาน) มีสิทธิในการสมัครเข้าเป็นสมาชิก กสช.กฟผ. ก็จะไม่เกิดความแตกต่าง รวมทั้งไม่เป็นอุปสรรคต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีของ กฟผ.

2.7 ในการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กฟผ. ครั้งที่ 2/2561 เมื่อวันที่ 26 ก.พ. 2561 ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การกำหนดให้พนักงานใหม่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตั้งแต่วันที่ กฟผ. มีคำสั่งจ้างทดลองปฏิบัติงาน เป็นการให้สิทธิพนักงานรัฐวิสาหกิจตาม พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และไม่ขัดต่อ พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และประกาศอื่นใดของสำนักงาน ก.ล.ต. จึงมีมติเห็นชอบกำหนดคุณสมบัติพนักงาน กฟผ. เป็นสมาชิก กสช.กฟผ. ซึ่งจดทะเบียนแล้วนับตั้งแต่วันที่ กฟผ. มีคำสั่งจ้างทดลองปฏิบัติงาน และให้นำเสนอคณะกรรมการ กฟผ. พิจารณาต่อไป



3. กฎหมาย/ข้อบังคับ/ระเบียบ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้อง

3.1 ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 เม.ย. 2547 ได้เห็นชอบให้กำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน ตามมาตรา 13(2) แห่ง พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ที่ให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งสามารถดำเนินการเองได้เมื่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจนั้นเห็นชอบแล้ว ได้แก่

1) การปรับปรุงค่าจ้าง ในเรื่องดังนี้

- การกำหนดอัตราค่าจ้างแรกบรรจุ
- การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ – ขั้นสูงของลูกจ้างทุกตำแหน่ง

2) การปรับปรุงสวัสดิการ ยกเว้นค่ารักษาพยาบาล

3) การปรับปรุงประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงานที่สามารถคำนวณเป็นเงินได้

ทั้งนี้ การปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินตามข้อ 2) – 3) จะต้องเป็นสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่มีอยู่เดิม โดยจะต้องคำนึงถึงสถานะการเงิน ผลการดำเนินงานของกิจการ และการจัดหารายได้เพิ่มขึ้นให้ครอบคลุมรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นด้วย หรือสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายให้ครอบคลุมรายจ่ายที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจกำหนดเป็นเงื่อนไขให้คงสัดส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรต่อรายได้ให้คงอยู่ในอัตราเดิม

3.2 ตามข้อบังคับ กสช.กฟภ. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว พ.ศ. 2556 หมวด 3 สมาชิกภาพ กำหนดดังนี้

ข้อ 3.1 คุณสมบัติและการขอเข้าเป็นสมาชิก

3.1.1 ต้องเป็นพนักงานของ กฟภ. หรือพนักงานของบริษัทในเครือ ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน

3.1.2 การเข้าเป็นสมาชิกกองทุนให้เป็นไปโดยความสมัครใจของพนักงาน

3.1.3 ผู้สมัครต้องยื่นใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกตามแบบที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด และให้มีผลนับแต่วันที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนเป็นต้นไป

3.3 คำสั่ง กฟภ. ที่ กฟภ. 5/2560 สั ง ณ วันที่ 25 ส.ค. 2560 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารของ กฟภ. กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารให้พิจารณากลับกรองระเบียบ ข้อบังคับ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการ กฟภ.

4. การพิจารณา

เพื่อให้พนักงานใหม่มีสิทธิเข้าเป็นสมาชิก กสช.กฟภ. จึงเห็นควรกำหนดคุณสมบัติพนักงาน กฟภ. เป็นสมาชิก กสช.กฟภ. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว นับตั้งแต่วันที่ กฟภ. มีคำสั่งจ้างทดลองปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการปรับปรุงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินตามมาตรา 13(2) แห่ง พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ที่ให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งสามารถดำเนินการเองได้เมื่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเห็นชอบแล้ว ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 7 เม.ย. 2547

ผวก. มีบัญชา ลว. 10 เม.ย. 2561 ให้นำเสนอคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการ กฟภ.

5. ความเห็นของคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารได้พิจารณากลับกรองเรื่องดังกล่าวแล้ว ในการประชุมครั้งที่ 8/2561 เมื่อวันที่ 22 พ.ค. 2561 มีมติเห็นชอบ นำเสนอคณะกรรมการ กฟภ.



6. ประเด็นที่น่าเสนอ

จึงเสนอคณะกรรมการเพื่อโปรดให้ความเห็นชอบกำหนดคุณสมบัติพนักงาน กฟภ. (ทดลองปฏิบัติงาน) เป็นสมาชิก กสช.กฟภ. ซึ่งจัดทะเบียนแล้ว นับตั้งแต่วันที่ กฟภ. มีคำสั่งจ้างทดลองปฏิบัติงานต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ