

1105
เลขที่ 3068
วันที่ 22 มิ.ย. 60
เวลา 15.24
เลขที่ 1141
วันที่ 22 มิ.ย. 2560
เวลา 15.30 น.

รายงานสรุปการฝึกอบรม/สัมมนาภายนอก ประจำปี 2560

เรียน รพ. ผ่าน ผชก. (นายสุชินฯ) ผอ.ฝทบ.ผอ.กสผ.
ผู้รับทราบ
ผู้จัดทำ
ผู้ตรวจ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม)

1. ข้าพเจ้านายสุทัศน์ สีขเรศ ผอ.ภทท. นางสาวสุจิตรา กิติพรพิศาล หน.สก. และนายอิทธิพล ภูมิประพาส พนักงานทรัพยากรบุคคล.6 ได้รับอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา เรื่อง การประชุมกลุ่ม ประสานงานบุคคลรัฐวิสาหกิจ (กบร.) สามัญครั้งที่ 1/2560 ระหว่างวันที่ 31 พ.ค. - 3 มิ.ย. 2560 สถานที่ จัด ณ โรงแรมสุนีย์ แกรนด์ โฮเทล แอนด์ คอนเวนชั่น เซ็นเตอร์ อ. เมือง จ. อุบลราชธานี ค่าลงทะเบียนอบรม/สัมมนา เสียค่าใช้จ่าย 16,500 บาท ไม่เสียค่าใช้จ่าย

2. ข้าพเจ้าขอรายงานสรุปการฝึกอบรม/สัมมนา ดังนี้

2.1 สรุปย่อเนื้อหาของหลักสูตร

กลุ่มประสานงานบุคคลรัฐวิสาหกิจ (กบร.) ได้จัดประชุมสามัญครั้งที่ 1/2560 สรุปสาระสำคัญในการประชุมที่เกี่ยวข้องกับ รพม. ดังต่อไปนี้

1) เรื่อง การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 กำหนดให้ รัฐวิสาหกิจ ต้องดำเนินการตามมาตรา 33 กล่าวคือ จะต้องดำเนินการรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วน ผู้ปฏิบัติงาน 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน (การนับจำนวนผู้ปฏิบัติงานให้นับทุกวันที่ 1 ตุลาคม ของแต่ละปี) หากไม่รับคนพิการจะต้องดำเนินการตามมาตรา 35 คือ การให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือ บริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือการให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการแทนได้ ทั้งนี้ การดำเนินงานให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมา ช่วงงาน หรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่าม ภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

โดยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2558 ได้มีมติเห็นชอบตามที่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เสนอ ดังนี้ (เอกสารแนบ 1)

(1) ให้หน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถ ทำงานเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือให้สัมปทานตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ให้ครบตามอัตราส่วนที่ กฎหมายกำหนด ภายในปีงบประมาณ 2561

(2) ใหหน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปรายงานผลการปฏิบัติหรือนำเสนอแผนการดำเนินงานทุก 1 ปี โดยให้กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พม.) เป็นผู้รวบรวมรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

กบร. แจ้งให้แต่ละหน่วยงานพิจารณาให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามกฎหมายดังกล่าวต่อไป

2) เรื่อง การช่วยเหลือพนักงานรัฐวิสาหกิจหลังเกษียณอายุ

เมื่อพนักงาน/ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจเกษียณอายุจะเป็นผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และสนับสนุนในด้านต่างๆ รวมทั้งมีสิทธิได้รับเงินยังชีพเป็นรายเดือนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ตามมาตรา 11(11) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2543 โดยที่การให้สิทธิต่างๆ แก่ผู้สูงอายุตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดดำเนินการโดยคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจต้นสังกัดของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เกษียณอายุโดยไม่มีสิทธิได้รับบำนาญ เมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ มิได้มีส่วนร่วม หรือมีการให้สิทธิประโยชน์แก่พนักงานที่เกษียณอายุไปแล้วทำให้พนักงานที่เกษียณอายุจากรัฐวิสาหกิจ ต้องต่อสู้ชีวิตตามลำพังทั้งที่ตลอดระยะเวลาการทำงานได้อุทิศกายและใจในการทำงานให้กับองค์กรโดยตลอด อาจมีรัฐวิสาหกิจบางแห่งให้ความช่วยเหลือบ้าง แต่เป็นเพียงส่วนน้อยไม่ทั่วถึง และไม่ชัดเจนในระเบียบปฏิบัติอีกด้วย

กบร. ได้ปรึกษาหารือในที่ประชุมเพื่อให้รัฐวิสาหกิจต่างๆ พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การช่วยเหลือด้านสวัสดิการแก่พนักงานที่เกษียณอายุไว้ในระเบียบข้อบังคับตามความเหมาะสมต่อไป

3) เรื่อง การปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

จากกรณีที่มีการเรียกร้องให้รัฐบาลเร่งรัดทำตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการร่างกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อทำหน้าที่ศึกษาทบทวนร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ... ฉบับของกระทรวงแรงงาน โดยให้นำร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยและอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 มาร่วมพิจารณาแล้วนำเสนอไปตามกระบวนการและขั้นตอนการเสนอร่างกฎหมายต่อไป โดยให้มีผู้แทนฝ่ายราชการจากกรมบัญชีกลาง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ และฝ่ายลูกจ้างจากลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและผู้แทนคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ร่วมเป็นคณะทำงาน แต่ต่อมาคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ขอถอนตัวออกจากการเป็นคณะทำงาน ที่ประชุมคณะทำงาน จึงได้มีมติเห็นชอบให้เชิญผู้แทน กบร. เข้าร่วมเป็นคณะทำงาน โดย กบร. ได้มอบหมายให้นายทรงพล อารุธรรมสุข รองประธานกรรมการ กบร. เข้าร่วมเป็นคณะทำงานพิจารณาร่างกฎหมาย

/แรงงาน ...

แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ตั้งแต่เดือนมกราคม 2559 ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้ประชุมพิจารณาร่างกฎหมายในปี 2559 รวม 9 ครั้ง และในปี 2560 รวม 1 ครั้ง รายละเอียดปรากฏตามร่าง พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ... (เอกสารแนบ 2)

โดยมีสาระสำคัญของกฎหมายที่น่าสนใจ ดังนี้

(1) มาตรา 8 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างตกลงกับสหภาพระยะเวลาการใช้บังคับไม่เกิน 3 ปี ถ้าไม่มีการตกลง มีผลเพียง 1 ปี กรณีระยะเวลาสิ้นสุดลง ถ้าไม่มีการยื่นข้อเรียกร้อง ถือว่าข้อตกลงเดิมมีผลต่อไปคราวละ 1 ปี

(2) มาตรา 10 แจ้งรายชื่อผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง จำนวนไม่เกิน 7 คน และแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้แทน จำนวนไม่เกิน 2 คน และให้เริ่มเจรจาทันทีภายใน 5 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

(3) มาตรา 12 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่ นอกเหนือจากที่กำหนดในมาตรา 33(1) นายจ้างจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินและคณะรัฐมนตรีก่อน จึงจะดำเนินการได้

(4) มาตรา 18 นายจ้างอาจปิดงานหรือลูกจ้างอาจนัดหยุดงานได้ในกรณีดังต่อไปนี้

1) ปิดงานได้ เมื่อมีข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ (มาตรา 15 วรรคสาม) และไม่ได้มีการส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างวินิจฉัยชี้ขาด

2) มีการตกลงกัน (มาตรา 11 หรือมาตรา 15 วรรคสอง) ฝ่ายที่มีหน้าที่ปฏิบัติ ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง

(5) มาตรา 50 ลูกจ้างไม่น้อยกว่าสิบคนมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ (มิได้กำหนดให้รัฐวิสาหกิจมีสหภาพได้เพียงสหภาพเดียว)

ที่ประชุม กบร. ได้แจ้งให้สมาชิกเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ และผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ที่อาจเกิดขึ้นได้

4) เรื่อง การปรับปรุงพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับคณะกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ... (กรณีการแต่งตั้งผู้รักษาการแทนผู้บริหารสูงสุด)

โดยที่ปัจจุบัน บทบัญญัติของกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจบางฉบับ กำหนดห้ามมิให้ผู้ทำการแทน ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน หรือผู้รักษาการแทนผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ หรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเดียวกัน ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรตามกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการในคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งก่อให้เกิดข้อขัดข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการหรือคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจ แม้จะมีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 18/2558 ลงวันที่ 22 มิถุนายน 2558 กำหนดให้กรรมการหรือคณะกรรมการตามกฎหมายบางฉบับปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ กำหนดให้งดการบังคับใช้บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ห้ามมิให้ผู้ทำการแทน ผู้รักษาการแทน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่อย่างเดียวกับผู้บริหารนั้น มีอำนาจหน้าที่ของ

/ผู้บริหาร ...

ผู้บริหารในฐานะกรรมการ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้วก็ตาม แต่แนวทางดังกล่าวมิใช่การแก้ปัญหาที่ถาวร สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้เสนอการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 โดยกำหนดให้ในกรณีที่ผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจใดไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้หรือตำแหน่งผู้บริหารว่างลง และยังมีได้แต่งตั้งผู้บริหาร ให้ผู้ทำการแทน ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนหรือผู้รักษาการแทนผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ หรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเดียวกันไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรตามกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ มีอำนาจหน้าที่อย่างเดียวกับผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะกรรมการในคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นด้วย และในกรณีที่กฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจใดมีบทบัญญัติห้ามมิให้ผู้ทำการแทน ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน หรือผู้รักษาการแทนผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ หรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเดียวกัน ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรตามกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารในฐานะกรรมการในคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจ ให้ บทบัญญัตินั้นเป็นอันใช้บังคับมิได้ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2560 ลงมติ ดังนี้ (เอกสารแนบ 3)

(1) เห็นชอบร่างพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่) พ.ศ. ... ตามที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเสนอ และให้ส่งคณะกรรมการประสานงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา ก่อนเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติต่อไป

(2) มอบหมายให้กระทรวงการคลังร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาสร้างความชัดเจนในประเด็นต่างๆ ของร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวก่อนมีผลใช้บังคับตามความเห็นของกระทรวงการคลัง

ที่ประชุม กบร. จึงได้แจ้งให้สมาชิกรับทราบ

5) เรื่อง การปรับปรุงค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม

กระทรวงการคลัง (กค.) ได้นำเสนอคณะรัฐมนตรี (ครม.) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์เรื่อง การปรับปรุงค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ในภาพรวม ตามมติที่ประชุมของคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) ครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2560 สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ (เอกสารแนบ 4)

1. มอบหมายให้กระทรวงแรงงาน (รง.) นำแนวทางกำหนดหลักเกณฑ์ฯ ไปประกอบการดำเนินการตามนัยพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ในกรณีพนักงานรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

(1.1) ค่าตอบแทน ควรพิจารณาโดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1.1.1) ความเหมาะสมสอดคล้องกับค่าจ้างของแต่ละตำแหน่ง

(1.1.2) การเปรียบเทียบค่าตอบแทนของภาคแรงงานของอุตสาหกรรม

(Industry Norm)

(1.1.3) สถานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

(1.1.4) ผลกระทบด้านงบประมาณ

/(1.1.5) ...

(1.1.5) ภาพรวมผลประโยชน์ตอบแทนทั้งหมดที่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้รับ

(1.2) สวัสดิการต่าง ๆ ควรพิจารณาดำเนินการตามนโยบายมติ ครม. เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 เรื่องการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเห็นชอบตามที่นายกรัฐมนตรีเสนอ โดยมอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาเสนอมาตรการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ ทั้งในส่วนของ การลดค่าใช้จ่ายการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการดำเนินงาน โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร รวมทั้งสิทธิประโยชน์ของผู้บริหาร พนักงาน และครอบครัว ทั้งในอดีตและปัจจุบัน การให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สมควรให้พิจารณากำหนดเฉพาะสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานเท่าที่จำเป็น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ซึ่งควรได้รับสิทธิเมื่อมีสถานะเป็นเจ้าของที่หรือพนักงานเท่านั้น และให้พิจารณายกเลิกสิทธิประโยชน์พิเศษอื่น ๆ

ทั้งนี้ ควรพิจารณาเรื่องสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นของพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (1) ความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละตำแหน่งงาน
- (2) สถานะทางการเงินของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง
- (3) ผลกระทบต่อภาระงบประมาณ
- (4) ภาพรวมผลประโยชน์ตอบแทนทั้งหมดที่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้รับ
- (5) ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับตามสิทธิสวัสดิการเดิมที่มีอยู่แล้ว

มีอยู่แล้ว

2. มอบหมายให้ กค. นำแนวทางกำหนดหลักเกณฑ์ฯ ไปพิจารณาประกอบการดำเนินการตามกฎหมายและมติ ครม. ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(2.1) กรณีผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ ควรพิจารณาให้เป็นไปตามระบบสัญญาจ้างตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ต่อไป จนกว่า จะได้นำเสนอปรับปรุงการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจตามแนวทางผลการศึกษาของ สคร. กค. ตามขั้นตอนของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(2.2) กรณีกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นสมควรพิจารณากำหนดนโยบายให้รัฐวิสาหกิจสามารถทำประกันความรับผิดประเภท D&O Liability Insurance เพื่อคุ้มครองการปฏิบัติงานของคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจสำหรับความสูญเสียหรือค่าเสียหายทางการเงินอันเนื่องมาจากการละเมิด หรือการกระทำผิดที่ต้องรับผิดชอบตามกฎหมาย ที่นอกเหนือจากความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ได้ เท่าที่จำเป็น โดยรัฐวิสาหกิจอาจพิจารณาจัดทำระเบียบหรือข้อบังคับภายในให้สอดคล้องกับหลักการข้างต้น เพื่อคุ้มครองการทำหน้าที่ของกรรมการรัฐวิสาหกิจได้ด้วย ทั้งนี้ การทำประกันหรือออกระเบียบข้อบังคับภายในต้องไม่เป็นการคุ้มครองการที่หน่วยงานของรัฐเป็นผู้ฟ้องคดีกับกรรมการรัฐวิสาหกิจโดยตรง

(2.3) กรณีพนักงานรัฐวิสาหกิจ ให้รัฐวิสาหกิจที่อยู่ในประเภทจ่ายโบนัสพนักงานคงที่ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสให้เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ และนำเสนอ ครม. พิจารณาโดยเร็วต่อไป

/ครม. ...

กรม. ได้มีมติในการประชุมเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2560 เห็นชอบแนวทางกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อใช้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม ตามที่ กค. เสนอ

ทั้งนี้ ให้ กค. ร่วมกับ รง. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทน แรงจูงใจ และสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจทั้งระบบให้มีความชัดเจนตามนัยมติ กรม. เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2558 และวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 (เรื่อง การปรับปรุงค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม) และความเห็นของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เพื่อนำเสนอ คนร. พิจารณาก่อนนำเสนอ กรม. ต่อไป (เอกสารแนบ 5)

ทั้งนี้ที่ประชุม กปร. ได้แสดงความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวางในประเด็นมติ กรม. เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2560 ดังกล่าวข้างต้น เนื่องจาก รง. ได้ส่งเรื่องการปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจที่เสนอไปคืนโดยอ้างว่าอยู่ในระหว่างการกำหนดหลักเกณฑ์

6) เรื่อง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ภาคบังคับ (พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จ บำนาญแห่งชาติ) (กบช.)

ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรี (กรม.) เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2559 มีมติเห็นชอบมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุตามที่กระทรวงการคลังเสนอ การเสนอมาตรการดังกล่าวเนื่องจากพบว่าอีก 8 ปีข้างหน้า หรือปี 2567 รัฐบาลมีภาระงบประมาณบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ เบี้ยยังชีพ และเงินสมทบกองทุนการออมเพื่อการเกษียณเพิ่มสูงขึ้น 2 เท่า ซึ่งในปี 2559 รัฐบาลมีภาระงบประมาณ 2.9 แสนล้านบาท คิดเป็น 10.4 % ของงบประมาณ และคาดว่าในปี 2567 จะมีภาระงบประมาณเพิ่มเป็น 6.98 แสนล้านบาท คิดเป็น 15.83% ของงบประมาณ โดยไทยจะมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุจาก 14 ล้านคน ในปี 2558 เพิ่มขึ้นเป็น 20 ล้านคนในปี 2568 และหนึ่งในมาตรการรองรับคือการบูรณาการระบบบำเหน็จบำนาญ โดยการจัดตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ หรือ กบช. ซึ่งเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคบังคับ สำหรับแรงงานในระบบ เพื่อเป็นช่องทางการออมเพิ่มเติมและส่งเสริมให้แรงงานในระบบมีรายได้หลังเกษียณที่เพียงพอ

ข้อมูลและแนวทางการจัดตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ หรือ กบช. (National Pension Fund, NPF) สรุปดังนี้

1. คณะกรรมการนโยบายบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ (คณะ กก.กบช.) โดยการจัดตั้งของรัฐบาล มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน เป็นผู้จัดทำนโยบายและกำหนดทิศทางในการกำกับดูแลระบบบำเหน็จบำนาญของประเทศ รวมถึงให้มีระบบข้อมูล หรือระบบทะเบียนกลางด้านบำเหน็จบำนาญให้ครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน

2. กองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ (กบช.) จะทำให้ผู้ใช้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นเมื่อสูงอายุและเกษียณจากการทำงาน โดยคณะ กก.กบช. ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานตั้งแต่การเข้าสู่ระบบ กบช. การเข้าเป็นสมาชิก การนำส่งเงิน การบริหารเงินกองทุน รวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนที่ผู้สูงอายุจะได้รับเมื่อยามเกษียณ

/3. ...

3. การนำส่งเงินเข้า กบข. คณะ กก.กบข. ได้กำหนดแนวทางให้ลูกจ้างและนายจ้างส่งเงินเข้า กบข. ได้สูงสุดไม่เกิน 15% ของค่าจ้าง โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

- ปีที่ 1-3 ส่งไม่น้อยกว่าฝ่ายละ 3% ของค่าจ้าง
- ปีที่ 4-6 ส่งไม่น้อยกว่าฝ่ายละ 5% ของค่าจ้าง
- ปีที่ 7-10 ส่งไม่น้อยกว่าฝ่ายละ 7% ของค่าจ้าง
- ปีที่ 10 เป็นต้นไป ส่งไม่น้อยกว่าฝ่ายละ 10% ของค่าจ้าง

ทั้งนี้ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่า 10,000 บาทให้นายจ้างส่งเงินในส่วนของนายจ้างฝ่ายเดียว

แผนการดำเนินการจัดตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ (กบข.)

แผน	กำหนดการ
1. ร่าง พ.ร.บ. ทั้ง 2 ฉบับ (ร่างพระราชบัญญัติคณะกรรมการ นโยบายบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ และร่างพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ พ.ศ. ...) เข้าสู่การพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา	มกราคม 2560
2. ร่าง พ.ร.บ. ทั้ง 2 เข้าสู่การพิจารณาของ สนช. (สภานิติบัญญัติแห่งชาติ) และประกาศใช้	ภายในปี 2560
3. ประชุมคณะกรรมการนโยบายบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ	ภาย หลัง พ ร ะ ร าช บ ัญ ญ ติ คณะกรรมการนโยบายบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ ประกาศใช้ภายหลังพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ พ.ศ. ... ประกาศใช้
4. ออกกฎหมายลำดับรอง และเตรียมการจัดตั้งกองทุน กบข.	
5. กองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ เปิดดำเนินการ	ภายในปี 2561

ที่มา : สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง

/เนื่องจาก ...

เนื่องจาก กบข. หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคบังคับ จะมีผลใช้ภายในปี 2561 และหากรัฐบาลบังคับให้รัฐวิสาหกิจทุกแห่งเข้าสู่ระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคบังคับ (ข้อสรุปยังไม่ชัดเจน) จึงอาจจะมีผลกระทบต่อหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้

2.2 ข้อเสนอแนะในการนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับองค์กร

เห็นความสำคัญในการประชุมหัวข้อที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ รพม. มาปรับใช้หรือทบทวนระเบียบข้อบังคับตลอดจนสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมาย และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงานในองค์กรต่อไป

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม/สัมมนา

2.3.1 หลักสูตรที่ฝึกอบรม/สัมมนาครั้งนี้ช่วงเพิ่มพูนความรู้ของท่านเพียงใด

มาก ปานกลาง น้อย

2.3.2 ท่านคิดว่าการฝึกอบรม/สัมมนาครั้งนี้มีประโยชน์กับตัวท่านและองค์กรเพียงใด

มาก ปานกลาง น้อย

ระบุเหตุผล (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เนื้อหาเกี่ยวข้องโดยตรงและสามารถนำไปใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างดี
- เนื้อหาไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- เป็นความรู้เสริม และมีประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
- ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับบุคคลนอกองค์การ
- วิทยากรมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการบรรยายเป็นอย่างดี
- เนื้อหาการอบรมไม่ตรงกับหัวข้อการบรรยาย
- อื่น ๆ

3. วิทยากรที่ให้ความรู้ในหลักสูตรนี้ ได้แก่

ชื่อ-สกุล	จากสถาบัน/หน่วยงาน	ระดับความสามารถของวิทยากร
3.1 นายทรงพล...อาทรธุระสุข	รองประธาน กบข./ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	<input checked="" type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย
3.2 นายทรัพย์ประเสริฐ...จิรพนาสม	รองประธาน กบข./ การประปานครหลวง	<input checked="" type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย
3.3 นายสมบูรณ์...แพรงาม	กรรมการ กบข./ การเคหะแห่งชาติ	<input checked="" type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย
3.4 นายสุทัศน์...สิขเรศ	กรรมการและเลขานุการ กบข./ การรถไฟฟ้าวขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย	<input checked="" type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย

/ข้อเสนอแนะ ...

ข้อเสนอแนะในการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาตามหลักสูตรนี้ในครั้งต่อไป

ควรจัดส่งพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมประชุมกลุ่มประสานงานบุคคล รัฐวิสาหกิจ (กบร.) อย่างต่อเนื่อง เพราะจะได้รับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและสร้างความสัมพันธ์กับรัฐวิสาหกิจที่เป็นสมาชิก เพื่อนำมาใช้ประโยชน์กับ รพม. ต่อไป

ลงชื่อ.....ผู้เข้าอบรม

(นายสุทัศน์ สีเขตร)

ตำแหน่ง.....ผอ.กทบ.

วันที่ 19 มี.ย. 2560

ลงชื่อ.....ผู้เข้าอบรม

(นางสาวสุจิตรา กิติพรพิศาล)

ตำแหน่ง.....หน.สก.

วันที่ 19 ต.ค. 60

ลงชื่อ.....ผู้เข้าอบรม

(นายอิทธิพล ภูมิประภาส)

ตำแหน่ง.....พนักงานทรัพยากรบุคคล.6

วันที่ 19/6/60

ใน พอ.พทว.
โหม่งงานบริหาร

26/6/60

(นายอุททิกา สุภารัตน์)

รพม.

ใน พอ.กพร.

-ติดต่องาน

26 มี.ย. 2560

(นายสุทัศน์ สีเขตร)

ผอ.กทบ.

ร.ค. ๒๐.๑๒๖.

ใน พอ.พทว.

-ติดต่องาน

26 มี.ย. 2560

(นายสุทัศน์ สีเขตร)

ผอ. กทบ.

ร.ค. ๒๐.๑๒๖.

ใน พอ.กพร.

ติดต่องาน

26/6/60

26/6/60

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/๓๘๖๑๘



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

อ้างถึง หนังสือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด่วนที่สุด ที่ พม ๐๓๐๒/๘๕๒๔ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ตามที่ได้เสนอเรื่อง การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ไปเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ดังนี้

๑. ให้นำหน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไปปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ เข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือให้สัมปทานตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้ครบตามอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนด ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑

๒. ให้นำหน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไปรายงานผลการปฏิบัติหรือนำเสนอแผนการดำเนินงานทุก ๑ ปี โดยให้กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นผู้รวบรวมรายงานผลการดำเนินงานเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลัง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงพลังงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานงบประมาณ สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

/คณะรัฐมนตรี ...

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘ ลงมติอนุมัติทั้ง ๒ ข้อ ตามที่
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ โดยให้พิจารณามาตรการรองรับและดำเนินการ
ให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรมภายในปี ๒๕๕๙ และให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
รับความเห็นของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงยุติธรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี สำนักงานประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงาน ก.พ.
ไปพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย

จึงเรียนยืนยันมา ทั้งนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตามบัญชีแนบท้าย
ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

Dani Uru

(นางสาวอ้อฟ้า เวชชาชีวะ)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานสารสนเทศ

รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาประจำสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๒๙ (สิริพร)/๔๔๔ (ภัทรพงศ์)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖

www.cabinet.thaigov.go.th

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
พ.ศ.

หลักการ

ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มีบทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง สมควรปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การห้ามปิดงานหรือนัดหยุดงาน หลักเกณฑ์การจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ อันเป็นการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัวเพื่อจัดตั้งและดำเนินกิจการขององค์กรดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้