



ข่าวประชาสัมพันธ์

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ วิทยุการบินแห่งประเทศไทย

ประจำเดือนกันยายน-ธันวาคม 2556

สาระ

ประธานแถลง.....
ชาวหยอกข่าวเข้า... “เพื่อนเก่า เล่าใหม่”.....
ทำไมวิศวกรเข้าใหม่ต้องรอถึง3ปีจึงจะได้เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ... “เนติวิศวกร”.....
ที่นี่สหภาพฯ... “นายแหลมคม”
ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ... “นายตาชั่ง”.....
คุยกันท้ายเล่ม... “ธนู รตนสุภาพันธ์”

ประธานแถลง

- สวัสดีสมาชิกทุกท่าน พบกันอีกครั้งกับข่าวประชาสัมพันธ์ฉบับส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ สมาชิกฯ จะได้พบกับสิ่งดีๆ ต้อนรับปีใหม่ที่ขอแจ้งให้สมาชิกฯ ทราบ เรื่องแรก ได้แก่
- เรื่องการปรับเงินเดือน บริษัทฯ ตกลงปรับเงินเดือน ให้กับพนักงานทุกท่านฯ ละ 3,000 บาท เนื่องจากรัฐบาลได้มีมติปรับเงินเดือนให้กับผู้ที่เข้ารับราชการ ปี 2557 เป็นเงิน 15,000 บาท บริษัทฯ จึงมีมติปรับเงินเดือนพนักงานให้สูงกว่าข้าราชการ 20% ดังนั้น บริษัทฯ จึงปรับอัตราแรกเข้าของพนักงานที่จบปริญญาตรีเป็น 18,000 บาท และปรับเพิ่มให้กับพนักงานทุกท่านฯ ละ 3,000 บาท โดยได้ขยายเพดานเงินเดือนไปอีก 3,000 บาท เช่นกัน ซึ่งก็ตรงกับข้อเรียกร้องของ สรร.ว.ท. ที่ขอให้บริษัทฯ ช่วยเหลือค่าครองชีพของพนักงานท่านละ 3,000 บาท เรื่องนี้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทฯ แล้ว ก็ขอแสดงความยินดีกับพนักงานทุกท่าน
- เรื่อง ค่าวิชาชีพ บริษัทฯ ได้มีมติปรับค่าใบอนุญาตควบคุมจราจรทางอากาศให้กับพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศทั้งระบบ โดยอาศัยผลจากการประเมินผลคุณค่างานที่บริษัทฯ จำมาส่งผลให้พนักงานควบคุมจราจรทางอากาศในศูนย์ภูมิภาคที่ไม่มี APPROCH CONTROL ได้ค่าวิชาชีพสูงสุดไม่เกิน 4,000 บาท และยังมีสายการเจริญเติบโตด้านการทำงานโดยสามารถเรียนรู้งานด้าน APPROCH CONTROL ทั้งในส่วนกลางและศูนย์ภูมิภาคได้ ส่วน AREA CONTROL ก็มีการปรับเปลี่ยนที่ห้องบังคับการบินสุวรรณภูมิ และดอนเมืองก็มีการปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดี ซึ่ง สรร.ว.ท. ก็เห็นชอบด้วย แต่มีความเห็นที่แตกต่างในเรื่องค่าตอบแทนของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ไม่มี APPROCH CONTROL ว่าค่าวิชาชีพที่บริษัทฯ พิจารณาให้น้อยเกินไป แต่บริษัทฯ ก็ตอบว่าบริษัทฯ พิจารณาจากคุณค่างาน ไม่ใช่จากความรู้สึก สรร.ว.ท. จึงหาข้อมูลพบว่าบริษัทวิทยุการบินเกิดเตอร์ประเมินค่างานจริง แต่ไม่ได้เป็นตัวกำหนดผลตอบแทน ดังนั้นตัวเลข 4,000 จึงไม่ทราบว่าเอาอะไรมากำหนด ก็ขอให้สมาชิกฯ ใจเย็นๆ นี่เป็นก้าวแรกของการเรียกร้องที่ได้มาซึ่งค่าวิชาชีพของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน AERODROME ต่อไปคงต้องมีการปรับเพิ่มกันอีก ก็ขอให้ใจเย็นๆ

- ก็ต้องขอแสดงความยินดีกับช่างที่ปฏิบัติงานที่หน่วยบินทดสอบ ที่ สรร.ว.ท. เรียกร้องผู้ถือใบรับรองผู้ปฏิบัติการทดสอบเครื่องอำนวยความสะดวกในการเดินอากาศ และบริษัทฯ พิจารณาให้ค่าตอบแทนสูงสุดไม่เกิน 6,000 บาท

- อีกเรื่องที่จะขอล่าถวายเป็นเรื่องที่สมาชิกฯ สอบถามสถานการณ์ทางการเมืองว่า สรร.ว.ท. มีจุดยืนอย่างไร สรร.ว.ท. ขอชี้แจงว่าดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันระหว่างสมาชิก สมาชิกกับนายจ้าง ดังนั้นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นขณะนี้ทั้งพนักงานที่เห็นด้วยกับรัฐบาล และฝ่ายผู้ชุมนุม ดังนั้น สรร.ว.ท. จึงไม่มีความเห็นทางการเมือง และขอเรียกร้องให้ทุกฝ่ายหาข้อยุติ เพื่อให้วิกฤตการเมืองจบลงโดยเร็ว และขออัญเชิญพระราชดำรัสของในหลวง “บ้านเมืองของเราเป็นสุขสืบมาช้านาน เพราะเรามีความปึกแผ่นในชาติ และต่างบำเพ็ญกรณียกิจตามหน้าที่ให้สอดคล้องเกื้อกูลกัน เพื่อประโยชน์ของชาติ คนไทยทุกคนจึงควรจะตระหนักในข้อนี้ให้มา และตั้งใจประพฤติตัวปฏิบัติงานให้สมฐานะและหน้าที่เพื่อให้สำเร็จประโยชน์ส่วนรวม คือความมั่นคงปลอดภัยของชาติบ้านเมืองไทย” ส่วนเรื่องใดที่พูดแล้วจะทำให้เกิดความแตกแยกภายในก็ขอให้หลีกเลี่ยง นี่คือจุดยืนของ สรร.ว.ท.

- สุดท้าย ขอให้สมาชิกฯ ทุกท่านเพลิดเพลินกับวันหยุดยาวที่จะเกิดขึ้น ในช่วงปลายปี ขอให้เดินทางปลอดภัย และมีความสุขตลอดปี 2557 แล้วพบกันใหม่ฉบับหน้า

นายปริญญา เทียนทอง

ประธาน สรร.ว.ท.

ข่าวหายออกข่าวเย้ย

- ตามประกาศที่ ปก 141/2550 ลว. 10 เม.ย. 50 เรื่อง ข้อบังคับเกี่ยวกับเงินเดือน ตำแหน่ง บำเหน็จประจำปี และเงินชดเชยเวลา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2550 ให้ใช้บัญชีหมายเลข 2/1 ที่เกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าวิชาชีพ ค่าใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ ค่าใบอนุญาตนักบิน เงินเพิ่มค่าวิชาชีพด้านตรวจสอบภายใน ฯลฯ เป็นเงินเพิ่ม 10,000 บาท/เดือน ซึ่งตามบัญชีดังกล่าวมีข้อความในวงเล็บท้ายบัญชีระบุว่า “(ยกเว้นผู้บริหารกอง/ศูนย์ ขึ้นไป ซึ่งได้รับเงินเพิ่มประจำตำแหน่งผู้บริหารอยู่แล้ว)”

- ข้อความในวงเล็บหมายความว่า ถ้าเพื่อนสมาชิกท่านใดได้รับเงินเพิ่มค่าวิชาชีพอยู่ก่อนแล้ว 10,000 บาท หากได้รับเลื่อนให้ไปดำรงตำแหน่งบริหารที่มีเงินเพิ่มประจำตำแหน่ง ตามกลุ่มงาน เช่น “กลุ่มบริหาร” (15,000-25,500 บาท) หรือ “กลุ่มสายงานวิชาการ” (12,000-21,000 บาท) ผลก็คือเงินเพิ่มค่าวิชาชีพ 10,000 บาท ก็จะถูกตัดทิ้งไปโดยให้ได้รับ “เงินประจำตำแหน่ง” เพียงอย่างเดียวแทน คำถามมีอยู่ว่า ประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ขัดต่อกฎหมายในเรื่อง “ค่าจ้าง” หรือไม่

- “เพื่อนเก่า” ขอยกตัวอย่างเปรียบเทียบให้ดู สมมติว่า นาย A เป็นวิศวกร รับผิดชอบเฉพาะงานตัวเอง ได้รับเงินเพิ่มค่าวิชาชีพ 10,000 บาท อยู่เดิมนอกเหนือจากเงินเดือนประจำพอได้การเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการกองรับผิดชอบ พ.น.ง.ทั้งกองและยังคงใช้วิชาชีพช่างในการปฏิบัติงานทางบริหาร แต่จะได้รับการเพิ่มประจำตำแหน่ง (ค่าจ้าง) เพิ่มจากรายได้ปกติ จริงเพียง (15,000-10,000) = 5,000 บาทต่อเดือน ตอบแทนกับภาระความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่นาย B พนักงานสายบริหารทั่วไปที่ไม่มีเงินเพิ่มค่าวิชาชีพใดๆ ได้รับการปรับขึ้นมารับตำแหน่งบริหารเช่นเดียวกันจะได้รับเงินเพิ่มขึ้นถึง 15,000 บาท ต่อเดือนจากเงินเดือนปกติที่เคยได้รับอยู่ ซึ่งเป็นธรรมเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบสูงขึ้นของนาย B แล้วทำไมผลตอบแทนค่าจ้าง”ภาระที่เพิ่มขึ้น”ของ 2 คนนี้จึงแตกต่างกันมาก

● ดังนั้น คำถามจึงมีอยู่ว่าเมื่อเงิน “เพิ่มค่าวิชาชีพ” เป็น “ค่าจ้าง” ตามกฎหมาย บริษัทฯ ไม่สามารถจะตัด-ลดเงินเพิ่มค่าวิชาชีพนี้ได้ ดังนั้นเมื่อย้ายพนักงานไปดำรงตำแหน่ง “สายบริหาร” หรือ “วิชาการ” บริษัทฯ ก็ควรต้องจ่ายค่าตอบแทนทั้งสองส่วนของเงินเพิ่ม “ค่าวิชาชีพเพิ่มเติม” และ “เงินประจำตำแหน่ง” ใหม่ด้วยเพื่อให้เป็นธรรมและถูกต้องตามกฎหมาย “เพื่อนเก่า” ก็ขอแสดงความยินดีล่วงหน้าไว้ อีกครั้งหนึ่ง สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเพิ่มค่าวิชาชีพก่อนปรับย้ายสายงานบริหารย้อนหลัง 2 ปี พร้อมดอกเบีย ร้อยละ 15 มา ณ โอกาสนี้...อ้อ ! แล้วที่ใครบอกว่าถ้าได้รับเงินประจำตำแหน่งย้อนหลังแล้วจะเลี้ยง “เพื่อนเก่า” ก็เป็นว่าจะเอาไปสมทบคราวหน้าก็ไม่ว่ากันนะฮ้าฟ...555

● รองประธานกรรมการสหภาพฯ(นายวันชัย) ได้รับมติจากสหภาพฯ ให้ทำหน้าที่ยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง เมื่อวันที่ 4 ต.ค. 56 เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงให้ศาลพิจารณาคัดสินในประเด็นว่า

1. ประกาศที่สั่งให้พนักงานใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีชดเชย ในปี 53, 54, 55 ที่ออกประกาศไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่ระบุในข้อบังคับ ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

2. การกำหนดวันหยุดพักผ่อนสะสมชดเชยวันหยุดพักผ่อนย้อนหลังจากที่พนักงานมาปฏิบัติงานโดยบริษัทไม่กำหนดให้หยุดแทนการจ่ายเงินค่าจ้าง บริษัทฯ กระทำได้หรือไม่ “เพื่อนเก่า” ต้องยืนยันว่าเรื่องการยื่นฟ้องกรณีนี้ไม่ใช่เป็นข้อขัดแย้งโดยองค์กรหรือส่วนตัวใดๆ แต่เป็นเรื่องของการแสวงหาความชัดเจนของกฎหมายที่จะมาบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติอย่างถูกต้องมากกว่าถูกต้องใจ ในเมื่อการเจรจาด้วยเหตุด้วยผลแล้วไม่ได้รับการสนองตอบอย่างจริงจังขอให้สมาชิกฯ เข้าใจมา ณ โอกาสนี้

● ส่วนประเด็นที่ น่าสนใจคือ ถึงแม้ตามข้อบังคับเงินค่าตอบแทนการมาทำงานในวันหยุดไม่อยู่ในนิยามเป็น “ค่าจ้าง” ตามข้อบังคับของบริษัทฯ แต่ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีศักดิ์ใหญ่กว่าข้อบังคับระบุในหมวด 1 บททั่วไปในมาตรา 9 ได้ระบุถึงวิธีการคิดดอกเบี้ยการผิดนัดชำระหนี้ค่าจ้างไว้ดังนี้

มาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนด ตามมาตรา 70 หรือ ค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 **ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี**

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่ง โดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ตั้งกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

● นั้นหมายความว่าหากถ้าศาลตัดสินว่าบริษัทฯ ต้องจ่ายเงินค่าทำงานในวันหยุดให้แก่สมาชิกฯตามกฎหมายแรงงาน บริษัทฯ ต้องคิดดอกเบี้ยร้อยละ 15 ไม่ใช่ 7.5 ตามกฎหมายแพ่งฯ และหากนายจ้างจงใจไม่จ่ายโดยปราศจากเหตุผลจะต้องจ่ายเงินเพิ่มอีกร้อยละ 15 ทุกเจ็ดวัน (ทบต้นทบดอก)

● ปัญหาทั้งหมดวันนี้เกิดจากบริษัทฯ เร่งออกประกาศแนวปฏิบัติบังคับใช้โดยยังไม่มี ความชัดเจนทางข้อกฎหมาย ที่นี้พอต่อมา นต.บท. มีความเห็นทางข้อกฎหมายไปขัดแย้งกับแนวปฏิบัติที่ บริษัทฯ ประกาศออกไปแล้ว ผู้บริหารก็ใช้อำนาจทางบริหารไม่เห็นด้วย ยกเลิกความเห็นของ นต.บท. ฉบับแรก โดยให้ นต.บท. ไปทำความเข้าใจใหม่ทำนองเสนอแนะให้บริษัทฯ นำข้อหาเรื่องนี้เสนอให้อัยการสูงสุดเป็นผู้พิจารณา(การหาหรืออัยการเป็นนโยบายบริหารส่วนบุคคลของบริษัทฯที่เลือกจะถามหาความ จากเห็นใครไม่มีประกาศแนวปฏิบัติหรือคู่มือบริหารมารองรับ) และบริษัทฯ ก็จะได้อ้างว่าบริษัทฯ ทำตาม

ความเห็นของ นต.บท. แล้วนะ “เพื่อนเก่า” เป็นง ???ว่าเรื่องนี้ที่ลูกจ้างเขาทวงถามขอให้คืนวันหยุดพักผ่อนสะสมที่ถูกตัดไปเป็น “ค่าจ้างมาทำงานในวันหยุด” มันก็ชัดเจนในคำขออยู่แล้วตั้งแต่แรก และได้เรียกร้องมาตั้งแต่ เม.ย. 55 ถ้าบริษัทฯ คิดว่าจ่ายเป็นค่าจ้างไม่ได้ทำไมไม่เร่งดำเนินการหาข้อกฎหมายให้ชัดเจน

● เอ้า! ใครอยากจะหาหรือสำนักงานอัยการสูงสุด (อส.) “เพื่อนเก่า” ก็ไม่ว่ากัน สุดท้ายบริษัทฯ มีหนังสือที่ บวท. 1010/2556 ลว. 6 ส.ค. 56 ขอหาหรือเรื่องการสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปี และต่อมา อส. ได้มีหนังสือตอบข้อหาหรือ (ภายหลังจากที่ลูกจ้างฟ้องบริษัทฯ ไปแล้ว) ตามหนังสือที่ (ด่วนมาก)อส. 0005/14766 ลว. 14 ต.ค. 56 สรุปโดยย่อได้ดังนี้ (*เป็นการอธิบายของเพื่อนเก่า)

1. การที่บริษัทฯ กำหนดในข้อบังคับพนักงาน พ.ศ. 2555 ข้อ 6.1.1 ถือได้ว่าบริษัทฯ ให้สิทธิแก่พนักงานหยุดพักผ่อนฯ ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ครส.) วรรคหนึ่ง (*คือนายจ้างต้องกำหนดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำ) ดังนั้น การที่บริษัทฯ ออกประกาศฯ โดยกำหนดวิธีปฏิบัติเฉพาะเรื่องการหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมจึงไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดตามประกาศฯ ครส. ซึ่งมีผลถึงการสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามข้อ 17 วรรคสองด้วย (*การสะสมและการเลื่อนทั้งสองฝ่ายต้องตกลงกันก่อน)

2. (*บริษัทฯ ถามไปว่าตามบทเฉพาะกาลโดยนำวันหยุดพักผ่อนสะสมที่พนักงานไม่ใช้มา กำหนดให้พนักงานหยุดย้อนหลัง 2 ปี ได้หรือไม่ คำถามนี้อัยการมีความเห็นว่า) ตามความเห็นข้อ 1. บริษัทฯ มิได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามเงื่อนไขประกาศฯ ครส. ข้อ 17 วรรคหนึ่ง ดังนั้น แม้พนักงานจะไม่ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ก็ไม่ถือว่าเป็นการสะสมสิทธิกรณีจึงไม่จำเป็นต้องพิจารณาข้อหาหรือว่าบริษัทฯ จะนำวันหยุดพักผ่อนไม่ได้ใช้สิทธิมากำหนดหยุดย้อนหลังได้หรือไม่ อย่างไรก็ตามหากพนักงานคนใดได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไปแล้ว แม้บริษัทฯ จะไม่ได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนดังกล่าว ให้แก่พนักงานล่วงหน้าก็ถือว่าพนักงานผู้นั้นได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนตามระเบียบไปแล้ว

“เพื่อนเก่า” จะอธิบายในข้อที่ 2. ในประโยคที่ขีดเส้นใต้ให้ทราบว่าหลักการที่สำคัญคือการจะหยุดหรือเลื่อนวันหยุดจะต้องดำเนินการตามกฎหมาย กล่าวคือ กฎหมายระบุให้นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้าง เมื่อกำหนดวันหยุดแล้วหากลูกจ้างไม่หยุดก็ถือว่าลูกจ้างสะสมสิทธิ แต่เมื่อนายจ้างไม่กำหนดวันหยุดให้ลูกจ้างหยุด การที่ลูกจ้างไม่ได้หยุดพักผ่อนไม่ถือว่าลูกจ้างสะสมสิทธิ ประเด็นต่อมาการเลื่อนวันหยุดหรือสะสมก็ตามทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องทำความตกลงกันก่อน แต่กรณีของวิทยูการบินฯ นายจ้างไม่ได้กำหนดบอกเพียงแต่จำนวนวันที่หยุดได้และการเลื่อนและสะสมได้ไม่เกิน 2 ปี แนวปฏิบัติที่ประกาศจึงเป็นเหมือนกับนายจ้างมาขอตกลงย้อนหลังที่ลูกจ้างมาทำงานแล้วกรณีนี้ทาง อส. จึงตอบอย่างสุภาพว่า ถ้าบริษัทฯ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแต่แรกก็ไม่ต้องมาถามอีกแล้วว่าทำได้หรือไม่ เพราะไม่มีกฎหมายมารองรับให้ทำได้ เข้าใจมั๊ย

● วันนี้เมื่อ อส. ก็ตอบข้อหาหรือมาแล้วบริษัทฯ ก็ยังบอกว่า “ไม่เข้าใจ” อีก และยังไม่ยอมปฏิบัติตามที่ได้รับปากไว้ในที่ประชุมกิจการสัมพันธ์ หรือ ตามที่มีหนังสือแจ้งไปยังสมาชิกที่ขอสงวนสิทธิไว้ว่าบริษัทฯ รอคำตอบจาก อส. อยู่ หาก อส. ตอบมาอย่างไรแล้วก็จะปฏิบัติตามนั้น ตกลงว่าตอนนี้บริษัทฯ ยังคงไม่ดำเนินการอะไร เป็นเพราะ อส. ตอบมาไม่รู้เรื่อง (หรือบริษัทฯ ถามไปไม่ตรงประเด็นกันแน่หว่า?) จะอ้างว่า อส. ตอบไม่รู้เรื่องก็ไม่น่าจะใช้เพราะถ้าหน่วยงานอัยการตอบไม่รู้เรื่องบริษัทฯ จะกล้าเอาบุคลากรของ อส. มาเป็นทนายแก้ต่างคดีทำไม

● สรุปก็คือน่าจะเป็นความตั้งใจแต่แรกของบริษัทฯ ที่จะไม่ยอมจ่ายเป็นเงินค่าจ้างฯ อยู่แล้ว ถ้าจะให้ศาลพิพากษาตัดสินตั้งแต่แรกก็น่าจะปฏิเสธกันตรงๆ ลูกจ้างจะได้ไม่ต้องรอมมาถึงวันนี้ การที่บริษัทฯ จะอ้างว่า อส. ตอบมาว่าไม่เข้าใจจะทำหนังสือหาหรืออีกครั้งก็ทำไม่ได้ เพราะเรื่องอยู่ที่ศาลเป็น

ข้ออ้างที่นอมน้ำนมมาก เพราะ**บอร์ดบริหาร**ที่มาจากอส.ก็มีอยู่หรือไปถามด้วยวาจาให้อส.อธิบายให้ฟังก็ได้ จะอ้างเรื่องอยู่ศาลไม่ถูกต้องหากบริษัทฯปฏิบัติตามกฎหมายวันนี้ ก็เชื่อว่าในวันพรุ่งนี้ผู้ฟ้องเขาก็ถอนฟ้องก็แค่นั้นเอง แต่สำหรับสมาชิกท่านอื่นๆ ที่เขาขอสงวนสิทธิไว้เขาไม่ได้ร่วมฟ้องนะครับ บริษัทฯ ยอมรับเถอะว่าที่ซื้อเวลาไปเรื่อยๆ เพียงเพื่อจะเอาชนะคดีในเรื่อง “อายุความ” ไม่งั้นบริษัทฯ จะยอมให้อัยการซึ่งเป็นทนายยกประเด็นเรื่องอายุความขึ้นมาต่อสู้ในชั้นศาลทำไมว่าพนักงานผู้ฟ้องไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างการทำงานในวันหยุดพักผ่อนสะสมประจำปี 53 54 และ 55 เพราะหมดอายุความแล้ว **ชัดมัยครับพี่น้อง**

- “เพื่อนเก่า” ผากไปยังผู้บริหารท่านอื่นๆ ใครมีอำนาจ มีบารมีพอที่จะทักท้วงกันในหมู่ผู้บริหารระดับสูง ก็ควรจะทักท้วงกันซะ กรณีนี้นายจ้างมีพฤติกรรมประวิงเวลายามาตั้งแต่ เม.ย. 55 – ปัจจุบัน นอกจากฝ่ายบริหารจะไม่ตระหนักถึงความบกพร่องต่อหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย คือไม่ได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนและตัดสิทธิวันหยุดสะสมที่เกิน 2 ปีทิ้ง (กระทำผิด) มาโดยตลอด เรื่องนี้ “เพื่อนเก่า” ไม่ได้อ้างเอง แต่บริษัทฯ ก็สารภาพเองทั้งในหนังสือหารือกับอัยการและหนังสือแก้คำฟ้องบริษัทฯ ก็ยอมรับไว้เอง พอมาวันหนึ่งลูกจ้างลุกขึ้นมาทวงถามสิทธิตามกฎหมาย (ที่พวกท่านๆ ก็ได้ด้วย) แทนที่นายจ้างที่ดีที่อ้าง”**ธรรมาภิบาล**”ในการบริหารมาโดยตลอดจะเร่งแสวงข้อเท็จจริงเพื่อคืนสิทธิแก่ลูกจ้างให้ถูกต้องตามกฎหมายโดยเร็ว(ได้หรือไม่ได้ก็เร่งสรุป) กลับดำเนินการด้วยความล่าช้าผิดปรกติวิสัยขององค์กรที่มีทั้งกฎหมาย และกองบริหารงานบุคคล เสมือนเจตนาจงใจให้ระยะเวลาล่วงเลยจนหมดอายุความที่ลูกจ้างจะนำมาฟ้องร้องได้ โดยการยกเหตุ “อายุความ” มาต่อสู้ในชั้นศาลหวังเพียงชนะมากกว่าการพิจารณาถึงข้อเท็จจริง ตามประเด็นที่มีปัญหา “เพื่อนเก่า” ถามจริงๆ เอะว่าผู้บริหารระดับสูงไม่ทราบเลยหรือว่าตามกฎหมายการเลื่อนวันหยุดกระทำได้ในกรณีใดบ้าง และถ้าจะเลื่อนจะต้องปฏิบัติอย่างไร ทั้งหมดนี้จะต้องกระทำก่อนหรือหลังที่ลูกจ้างเขามาปฏิบัติงานแล้ว วันนี้ถ้าสมมติว่านายจ้างจะชนะลูกจ้างเรื่องอายุความมันเป็นชัยชนะที่สง่างามมากใช้มัย ในทางกลับกันถ้าขนาดฝ่ายบริหารสั่งหนทางต้องยกเรื่องอายุความมาต่อสู้แต่ยังแพ้อีก ผลกระทบเรื่องความเชื่อถือและความศรัทธากับตัวผู้บริหารระดับสูงทั้งหลาย พวกท่านคิดว่ายังคงจะเหลืออีกหรือไม่ วันนี้ท่านๆ ยังทบทวนได้ แต่หากถึงวันที่มีคำพิพากษาออกมาแล้วไม่เป็นไปตามที่บริษัทฯ คิด อดีตบริษัทฯ ผิดพลาดในเรื่อง “ค่าจ้าง” และ “เงินประจำตำแหน่ง” บริษัทฯ ก็ทำผิดพลาดมาแล้ว จะมาผิดซ้ำผิดซากอีก วันนั้นจะให้ใครมาคิดโครงการอะไรเพื่อคืนศรัทธาในตัวผู้บริหาร “เพื่อนเก่า” คิดว่าลำบากนะ?

- เพื่อนสมาชิกที่ทำงานอยู่ทุ่งมหาเมฆที่ประสบปัญหาเรื่อง**ที่จอดรถอาจไม่เพียงพอ**เป็นบางช่วงเวลาหรือบางวัน “เพื่อนเก่า” ก็เข้าใจว่าปัจจุบันมีการก่อสร้างทำให้พื้นที่บริเวณอาคาร60ปี และด้านหลังอาคารปฏิบัติการไม่สามารถนำรถเข้ามาจอดได้ (ปัจจุบันจะเริ่มคืนพื้นที่บริเวณด้านหลังและด้านข้างอาคาร60ปีแล้ว)

- แต่ “เพื่อนเก่า” เห็นว่าการที่บริษัทฯ จะใช้เงินกว่า 5 ล้านบาทบาทเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อขอใช้พื้นที่จอดรถชั่วคราวบริเวณพื้นที่กองพันฯ แลกกับการปรับปรุงอาคารสถานที่ต่างๆ มันไม่ใช่วิธีการที่ดีที่สุด เพราะพื้นที่ที่จอดรถนั้นหากเป็นเพียงแค่ “ชั่วคราว”

- ประการที่สำคัญ ข้อเสียของการใช้พื้นที่ดังกล่าวก็จอดรถบางส่วน จะมีระยะทางจากบริเวณที่จอดรถมายังอาคารที่ทำงานต่างๆ ภายในบริษัทฯ มันไม่ใช่ใกล้ๆ ยิ่งถ้าปฏิบัติงานอยู่อาคาร60ปี ระยะทางไกลสุดถึงอาคารประมาณ 400 เมตร(เกือบครึ่งกิโลเมตร) ถ้าไม่เชื่อก็อยากให้ผู้บริหารลองเสียสละที่จอดรถส่วนตัวแล้วไปเดินฝ่าแดด ฝ่าฝน เพื่อเดินมายังอาคารที่ทำงานกันบ้าง

- “เพื่อนเก่า” อยากให้บริษัทฯ ทบทวนว่าความต้องการพื้นที่จอดรถเพื่อแก้ปัญหาที่จอดรถไม่เพียงพอจริงๆ เท่าไรกัน เท่าที่ทราบความต้องการเดิมต้องการที่จอดรถ 80 คัน ดังนั้น บริษัทฯ

สามารถใช้บริเวณข้างถนนทางเข้า 30 คัน และจะใช้พื้นที่บริเวณสนามฟุตบอลด้านฝั่งทางเข้าบริษัทฯ เพื่อจอดรถได้อีก 50 คัน ใช้พื้นที่จอดรถเท่ากับ (50x2.5x6) 750 ตารางเมตร หรือประมาณ 1000 ตารางเมตรเพื่อทางวิ่ง ซึ่งพื้นที่สนามฟุตบอลมีพื้นที่อยู่ประมาณ 7000 กว่าตารางเมตร จึงเป็นพื้นที่เพียง 1 ใน 7 ไม่มากมาย (ระยะทางประมาณ 25 เมตร จากขอบบ่อฝั่งด้านอาคารปรก.)

- ใช้งบประมาณปลูกดอกตัวหนอนรวมร้อยย้ายต้นไม้/ทางเท้าเดิมประมาณ 6 แสน ค่าใช้จ่ายที่จอดรถเฉลี่ยคันละ 12,000 บาท จากเดิมใช้เงินกว่า 5 ล้าน ได้ที่จอดรถใช้งานเพียง 111 คัน โดยต้องไปปรับปรุงอาคารให้หน่วยงานข้างเดียวทำให้บริษัทฯ ต้องเสียค่าใช้จ่ายเฉลี่ยรวมคันละ 45000 บาท และเมื่อบริษัทฯ เลิกใช้ก็สามารถปรับคืนสู่สภาพเดิมได้ ทบทวนเถอะครับ “เพื่อนเก่า” เชื่อว่าเมื่อเพื่อนนักกีฬาฟุตบอลทราบการขอกันพื้นที่เพียงเล็กน้อยซึ่งไม่กระทบกับการเล่นกีฬาหากเปรียบเทียบกับ การที่ทำให้บริษัทฯ สามารถประหยัดงบประมาณได้มากมายและเป็นการขอกันพื้นที่ชั่วคราวประมาณ 3-4 ปีเท่านั้นทุกท่านคงเข้าใจ

- ที่ “เพื่อนเก่า” เสนอแนะมาเป็นการส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้มีความสำคัญในเรื่อง มาตรการประหยัดฯ ของบริษัทฯ ก็แล้วกัน ถือว่าเป็นจิตสำนึกส่วนตัวของ “เพื่อนเก่า” โดยไม่ต้องให้บริษัทฯ มารณรงค์ก็แล้วกันที่เหลือก็อยู่ที่เพื่อนๆ นักฟุตบอลพิจารณากันครับ

- กรณีการหักเงินค่าจ้างของพนักงานที่ถูกอายัดเงินจากกรมบังคับคดี จนเหลือเงินติดบัญชี 100 บาท ที่ “เพื่อนเก่า” เคยนำมาเล่าสู่กันฟังถึงความเดือดร้อนของสมาชิกและได้นำเข้ากิจการสัมพันธ์เพียงหวังว่าในฐานะที่บริษัทฯ มีบุคลากรกอง นต.บพ. อาจพอช่วยเหลือมอบหมายงานให้ใครสักคนทำหน้าที่แนะนำวิธีการหรือขั้นตอนการเขียนคำร้องขอต่อศาล เพื่อให้พิจารณาการอายัดเงินใหม่ให้เหลือเงินเพียงพอดำรงชีพไม่ต่ำกว่า 10,000 บาท ตามที่กฎหมายระบุไว้ สรุปได้รับการยืนยันจากเพื่อนๆ สมาชิกว่าไม่ได้รับความช่วยเหลืออะไรจากบริษัทฯ ทั้งสิ้น เพราะบริษัทฯ ไม่มีคำสั่งใดๆ มอบหมายให้ใครช่วยแนะนำ เพื่อนสมาชิกต้องดิ้นรนกันเองในการดำเนินการติดต่อกกรมบังคับคดี จัดหาทนายยื่นเรื่องร้องขอต่อศาล จนได้รับความเมตตาจากศาลมีคำสั่งเปลี่ยนแปลงแจ้งการอายัดเงินใหม่ สรุปได้ดังนี้

1. เงินเดือนค่าจ้างที่มีสิทธิได้รับก่อนหักรายจ่ายอื่น อัตราร้อยละ 30 โดยให้เหลือไม่น้อยกว่า 10,000 บาท ต่อเดือน

2. เงินโบนัส อัตราร้อยละ 50

3. เงินตอบแทนกรณีออกจากงาน

4. (อื่นๆ) เงินตอบแทนการทำงานเป็นครั้งคราว (เช่น ค่าล่วงเวลา, เบี้ยเลี้ยงฯลฯ) ร้อยละ 30

- คำสั่งจากศาลนี้เป็นเหมือนแบบฟอร์มมาตรฐานจากศาล (เว้นเติมเฉพาะอัตราที่จะให้หัก) ดังนั้น จึงมีรายการอายัด “เงินโบนัส” (ข้อ 2) เขียนระบุไว้ด้วย ที่ตลกแต่เข้าใจไม่ออกคือพวกเราทั้งรู้ว่าบริษัทฯ ไม่มีเงินโบนัส (ที่หมายถึงเงินพิเศษที่นายจ้าง หรือองค์กร, บริษัท, ห้างร้าน จ่ายให้กับพนักงานเนื่องจากมีผลกำไร (กำไรน้อยก็จ่ายน้อย ไม่มีกำไรก็อาจไม่จ่ายก็ได้)) ความหมายจึงไม่ใช่เป็น “เงินรางวัลพิเศษ” ตามที่บริษัทฯ จ่ายให้เพราะไม่ขึ้นอยู่กับผลประกอบการกำไร-ขาดทุน ดังนั้นเงินรางวัลพิเศษจึงเป็นเงินอื่นๆ ตามคำสั่งศาลนี้จึงสามารถหักได้ร้อยละ 30

- เมื่อสมาชิกทักท้วงกับเจ้าหน้าที่การเงินว่าบริษัทฯ จะมาหักเงินรางวัลพิเศษร้อยละ 50 ไม่ได้แน่ครับ เจ้าหน้าที่การเงินก็หารือกอง นต.บพ. ก็ยังคงยืนยันให้บริษัทฯ โดยเจ้าหน้าที่การเงินหักร้อยละ 50 ..ส่งกองบังคับคดี (ข้าไม่ออก)

- บังเอิญก็มีเพื่อนสมาชิกอีกรายที่ถูกอายัดเงินจนเหลือเงินติดบัญชี 100 บาท เช่นกัน ได้ถือโอกาสถามกับศาลว่าบริษัทฯ ผมไม่มีโบนัส มีแต่ เงินรางวัลพิเศษ และอธิบายให้ศาลท่านฟังว่าเงิน

รางวัลพิเศษคืออะไรพร้อมถามว่าจะให้บริษัทฯ หักอย่างไร...ศาลท่านก็แจ้งว่าคำสั่งก็ชัดเจนอยู่แล้ว เมื่อเงินรางวัลพิเศษไม่ใช่ “โบนัส” (ตามความหมายที่ได้อธิบายไว้เบื้องต้น) ดังนั้น ก็หักเงินรางวัลพิเศษได้แค่ร้อยละ 30 ...ว่ายังไงครับ สรุปว่าบริษัทฯ นอกจากไม่ช่วยเหลือบุคลากรรองครที่เดือดร้อนยังดูแลเจ้าหน้าที่บุคคลภายนอกอย่างดีเยี่ยม ที่สำคัญเจ้าหน้าที่การเงินที่ทำหน้าที่แต่หักเงินผิดพลาดอาจต้องรับผิดชอบเงินส่วนที่หักเกินเป็นการส่วนตัว (ส่วนจะไปอ้างว่าหรือใครแล้วก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง)...ก็มันเป็นกันชะอย่างนี้เลยทำไมออก (อีกที)

“เพื่อนเก่า เล่าใหม่”

ทำไมวิศวกรเข้าใหม่ต้องรอถึง 3 ปี จึงจะได้เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ

มีน้องๆ วิศวกรใหม่ในปี 2556 นี้หลายๆ คนสงสัยและสอบถามมายังสหภาพฯ ว่าทำไมพวกเขาต้องรอถึง 3 ปี จึงจะได้รับเงินเพิ่มค่าวิชาชีพด้านเทคนิค เดือนละ 10,000 บาท บริษัทฯ มีเหตุผลอะไรมาออกหลักเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งหากพวกเขาอยู่ในช่วงทดลองงาน บริษัทฯ ยังไม่ให้เงินเพิ่มค่าวิชาชีพนี้ถ้าเป็นเหตุผลนี้เขายังพอเข้าใจและยอมรับได้ว่าบริษัทฯ อาจยังขอดูผลงานก่อน แต่การให้รอถึง 3 ปี มันหาเหตุผลมาตอบตัวเองไม่ได้จริงๆ ว่าทำไมๆๆ

เอาละ! ครบเมื่อน้องๆ ถามมา พี่ “เนติวิศวกร” ก็ต้องไปหาคำตอบมาให้ แต่ก่อนอื่นขอเล่าประวัติการได้มาของเงินเพิ่มค่าวิชาชีพและขอยกย่องชื่นชมผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในขณะนั้น ทุกวันนี้พระคุณที่ท่านได้เพิ่มเงินค่าวิชาชีพนี้ให้ยังคงระลึกอยู่

ในปี พ.ศ. 2535 ซึ่งมี รอ.เผด็จ ลิมปิสวัสดิ์ ดำรงตำแหน่งเป็น ผวท. ในขณะนั้นเศรษฐกิจเกิดฟองสบู่ เกิดการขยายตัวการสร้างงานต่างๆ จนตลาดการศึกษาผลิตบุคลากรมารับไม่ทันกับความต้องการ เกิดการแย่งแรงงานจากภาคราชการไปสู่ภาคเอกชนที่เราเรียกกันว่าสมองไหล ท่าน ผวท. จึงได้แก้ปัญหาเรื่องการแข่งขันการจ้างงานตำแหน่งวิศวกรกับภาคเอกชน ซึ่งถือว่าอาชีพวิศวกรในขณะนั้นเป็นอาชีพที่ขาดแคลนในตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก ประกอบกับเป็นการป้องกันไม่ให้นักงานที่มีความรู้ความสามารถถูกภาคเอกชนดึงตัวไปด้วยค่าตอบแทนที่สูงกว่า แต่เมื่อบริษัทเป็นรัฐวิสาหกิจติดขัดเรื่องระเบียบไม่สามารถแยกโครงสร้างเงินเดือนเฉพาะให้เป็นกลุ่มงานได้ ท่านจึงหาทางออกโดยการให้ “เงินเพิ่มค่าวิชาชีพด้านเทคนิค” มาทดแทน (รวมถึงงานด้านปฏิบัติการด้วย) ซึ่งต่อมาเงินค่าวิชาชีพนี้ก็ค่อยๆ ปรับเพิ่มขึ้นตามสภาวะเศรษฐกิจจาก 4,000 บาท ในขณะนั้นมาเป็น 6,000 บาท จนถึง 8,000 บาท และเมื่อปี 2548 ในสมัย ดร.ปรีดี เหวตระกุล เป็น ผวท. สหภาพฯ ได้มีการยื่นข้อเรียกร้องกับบริษัทฯ ขอปรับเงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (โดยไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การให้เงินเพิ่มฯ แต่อย่างใด) และในที่สุดก็ได้มีข้อตกลงสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ 6 พ.ค. 48 โดยทั้งสองฝ่ายมีข้อตกลงร่วมกันว่า “ข้อ 12 ทั้งสองฝ่ายเห็นชอบร่วมกันให้การพิจารณาปรับเพิ่มค่าวิชาชีพ ค่าใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ ค่าใบอนุญาตนักบิน และค่าเสี่ยงอันตรายในที่สูง เป็นไปตามฝ่ายการศึกษาวิเคราะห์ที่บริษัทฯ กำลังดำเนินการอยู่ ซึ่งจะแล้วเสร็จภายใน 2 เดือน นับแต่วันที่ข้อตกลงฉบับนี้มีผลบังคับใช้ โดยในส่วนของเงินเพิ่มค่าวิชาชีพจะปรับเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 25”

จากข้อตกลงดังกล่าว กว่าที่ผลทางปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงคือบริษัทฯ ได้มีการปรับค่าวิชาชีพเพิ่มขึ้นจาก 8,000 บาท เป็น 10,000 บาท ตามที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โดยไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินเพิ่มนี้แต่อย่างใด ก็ใช้เวลาร่วม 2 ปี เพราะบริษัทฯ ให้เหตุผลว่าต้องพิจารณาในภาพรวมของค่าวิชาชีพสายงานอื่นๆ ด้วย (เหตุผลมาตรฐานที่บริษัทฯ ชอบอ้าง) จนสุดท้ายได้ปรับเพิ่มเป็นไปตามบัญชีเงินเพิ่มฯ หมายเลข 2/1 ออกตามประกาศที่ ปก 141/2550 ลว. 10 เม.ย. 50 เรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับ

เงินเดือน ตำแหน่ง บำเหน็จประจำปี และเงินชดเชยเวลา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2550 ซึ่งสภาพการจ้างเงินค่าวิชาชีพและหลักเกณฑ์นี้บริษัทฯ ก็ปฏิบัติอย่างเคร่งครัดมาโดยตลอด โดยไม่มีปัญหาใดๆ แม้กระทั่งเกิดปัญหาวิกฤติเรื่องสภาพคล่องการเงิน ต้องมีการประหยัดค่าใช้จ่ายในสมัย พล.อ.อ.สมชาย เจียรอนันต์ ซึ่งพนักงานต่างรวมใจกันจนผ่านวิกฤตมาด้วยดี ต่อมาในสมัย น.อ. ประจักษ์ สัจจโสภณ ผวท.บริษัทฯ ไม่มีปัญหาด้านการเงิน มีการลงทุนเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานและอาคารวงเงินเป็นหลายพันล้านได้อย่างสบาย บริษัทฯ จึงได้มีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าวิชาชีพนี้ใหม่ ส่วนเหตุผลที่ขอเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์นี้บริษัทฯ ไม่เคยนำมาหารือกับสหภาพฯ ดังนั้น “เนติวิศกร” ก็คงต้องอ้างอิงเหตุผลตามที่บริษัทฯ นำเสนอเรื่องนี้เข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 14/2555 เมื่อวันที่ 26 ธ.ค. 55 พอสรุปตามรายงานฯ ได้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนเงินเดือน โดยใช้อัตราเงินเดือนหลังบรรจุเป็นพนักงาน “วิศกร” ในอัตราเดือนละ 15,000 บาท เป็นฐานในการเทียบเคียงกับ ตลาดการจ้างงานไม่แตกต่างกัน (เทียบจากรายงานผลการสำรวจอัตราค่าจ้าง และสวัสดิการสำหรับการบริหารค่าจ้าง 2554-2555 และ Benefits & Salary Tracking Report 2011)

2. ในส่วนค่าตอบแทนของบริษัทฯ นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าวิชาชีพด้านเทคนิคแล้วยังมีผลประโยชน์ในส่วนสวัสดิการ เงินรางวัลพิเศษ และการจ่ายเงินสมทบเงินสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งบริษัทฯ ให้ผลประโยชน์พนักงานสูงกว่าหน่วยงานอื่น อีกทั้งตลาดการจ้างงานในปัจจุบันไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านวิศกร

3. ที่ผ่านมามีการจ่ายเงินค่าวิชาชีพฯ ของ “วิศกร” เมื่อเทียบเคียงกับการจ่ายเงินค่าวิชาชีพฯ ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ จะได้เงินค่าวิชาชีพเมื่อผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งในการปฏิบัติงาน แต่ “วิศกร” จะได้รับเงินค่าวิชาชีพฯ ทันทีเมื่อเข้าเป็นพนักงานของบริษัทฯ ซึ่งทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกัน หรือ เมื่อเทียบกับกลุ่ม “เจ้าหน้าที่ระบบสารสนเทศ” จะต้องดำรงตำแหน่ง “เจ้าหน้าที่ระบบสารสนเทศอาวุโสขึ้นไป” ซึ่งก็จะไม่ได้รับเงินเพิ่มค่าวิชาชีพโดยทันทีเช่นเดียวกัน

“เนติวิศกร” ช่วยค้นหาเหตุผลของบริษัทฯ ว่ามีเหตุผลอะไรจึงต้องขอเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ให้ต่างๆ วิศกรใหม่ได้รับทราบแล้วนะครับ ฟังขึ้นหรือไม่ขึ้นพิจารณาตนเอง

ทีนี้ถ้าจะถามเหตุผลส่วนตัวของ “เนติวิศกร” ว่ามีมุมมองในเรื่องนี้อย่างไร ก็ขอตอบได้ว่าการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์นี้จะเกิดปัญหาเรื่องแรงงานสัมพันธ์อีกเรื่องหนึ่งที่จะนำไปสู่การฟ้องร้องเพื่อหาข้อยุติต่อไปด้วยเหตุผลดังนี้

1. ทำไมเฉพาะของสายงานวิศวกรรมจึงต้องมีการกำหนดเลื่อนเวลา และระยะเวลา 3 ปี นี้มีวิธีคิดอย่างไรทำไมต้องไปเกี่ยวกับงานอื่นๆ ที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงเช่นงานสายปฏิบัติการ ส่วนการที่บริษัทฯ กำหนดให้ต้องผ่านการประเมินทดสอบความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่งก่อน(งานเดิมไม่เกี่ยวกับเรื่องเงินเพิ่มศักดิ์ที่ยังค้างคาอยู่)บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์วิธีการประเมินที่เป็นมาตรฐานกว่าการสอบผ่านจากมหาวิทยาลัยหรือสภาวิศวกรรมแล้วหรือ? และใครเป็นผู้กำหนดมาตรฐานที่จะใช้ทดสอบดังกล่าว

อีกทั้งบริษัทฯ อ้างค่าจ้างตลาดแรงงานภายนอกโดยเปรียบเทียบค่าจ้างสายงานวิศวกรรมด้วยกันว่าไม่แตกต่างกันก็จริง แต่ทำไมไม่สรุปด้วยว่าระหว่างค่าจ้างวิศวกรตลาดแรงงานภายนอก(ถ้าจ้าง 15,000 บาท) กับค่าจ้างในสายงานอื่นที่ไม่ใช่สายงานด้านเทคนิค (ช่าง) ของตลาดแรงงานภายนอกมีค่าจ้างเริ่มต้นเท่ากับหรือต่ำกว่าของวิศวกรอยู่เท่าไร ทำไมบริษัทฯ คำนึงความยาก-ง่าย ของ

วิชาชีพที่เรียนมา และตามคุณค่างานที่บริษัทฯ ชอบอ้างถึงกัน แต่สำหรับกรณีนี้ไม่เห็นมีเหตุผลยกมาอ้าง นอกจากประเด็นอ้างว่า**วิชาชีพวิศวกรไม่ขาดแคลน**

2. เมื่อประกาศที่ ปก 57/2556 นี้เป็นการเปลี่ยนแปลง**หลักเกณฑ์เดิม**จากประกาศที่ ปก 141/2550 ถึงแม้บริษัทฯ จะอ้างว่าให้มีผลสำหรับพนักงานที่เข้าใหม่ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 55 เป็นต้นไปก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติหากจะ**เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์**ก็ควรปฏิบัติให้ถูกต้องตามข้อบังคับ ข้อ 1.5 ที่ต้องให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์**เห็นชอบก่อน**ไม่เช่นนั้นอาจจะไม่มีผลบังคับใช้อย่างเช่นที่มีกรณีฟ้องร้องกันอยู่ หรืออย่างน้อยควรให้สหภาพฯ ได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาถึงเหตุและผลในการเปลี่ยนแปลง เช่นการเปลี่ยนวิธีการคิดเงินค่าล่วงเวลาสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ต.ค. 55 แต่บริษัทฯ ไม่เลือกวิธีนี้จึงเกิดปัญหาในอนาคต

3. ตามข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. 2555 ลว. 28 ก.ย. 55 กำหนดไว้ว่า “ข้อ 1.5 ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการตามข้อบังคับนี้ โดยความเห็นชอบจาก**คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์** แต่ข้อเท็จจริงหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ อ้างว่าปรับปรุงจากประกาศที่ ปก 141/2550 บริษัทฯ นำมาเสนอในการประชุมกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ 11/2555 เมื่อวันที่ 17 ต.ค. 55 เป็นการเสนอเพื่อให้สหภาพฯ ทราบ โดยบริษัทฯ ไม่เคยหารือในเรื่องนี้มาก่อน สหภาพฯ จึงขอให้บันทึกประชุมไว้ว่า **“เรื่องนี้ไม่ได้หารือสหภาพฯ มาก่อน จึงถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเรื่องนี้ฝ่ายเดียว โดยสหภาพฯ รับทราบเท่านั้น และขอให้บันทึกด้วยว่าสหภาพฯ ไม่มีความเห็นว่าจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในเรื่องนี้”** แต่สุดท้ายบริษัทฯ ก็ไม่ฟังคำทักท้วงยังคง นำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทฯ อนุมัติทั้งที่การปฏิบัติไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ตามข้อบังคับ(โดยสหภาพฯ ยังไม่มีความเห็นอย่างใดในเรื่องนี้ เพราะในขณะนั้นยังไม่ทราบเหตุผลใดๆ)

4. ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12088/2547 พิพากษาให้นายจ้างสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างกับลูกจ้างใหม่ได้ก็ตาม แต่เป็นสภาพการจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไป เช่น การออกระเบียบ ประกาศ แนวปฏิบัติที่เป็นคุณยิ่งกว่า แต่กรณีสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องอย่างเช่นกรณีนี้มีความแตกต่างกันของที่มา สภาพการจ้างที่ได้จากข้อตกลงจะ**ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเป็นการเฉพาะ** ในกรณีที่จะมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ จะต้องเกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องของอีกฝ่ายเพื่อทำความตกลงกันใหม่ ตามข้อเท็จจริงเงินเพิ่มค่าวิชาชีพด้านเทคนิคแต่เดิมฝ่ายนายจ้างเป็นผู้ให้มีได้เกิดจากข้อเรียกร้องก็จริง แต่ตาม**ข้อตกลงเมื่อวันที่ 6 พ.ค. 48** เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ 10,000 บาท **พร้อมหลักเกณฑ์การได้** จึงกลายเป็นสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้องไปแล้ว ดังนั้น การที่บริษัทฯ จะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้อง ก็ต้องยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างก่อน ยกตัวอย่างเช่น การขอเปลี่ยนแปลงการคิดเงินค่าล่วงเวลาฯ บริษัทฯ ยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขวิธีคำนวณอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงของพนักงานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ระหว่างพนักงานที่เข้าทำงานก่อน 1 ต.ค. 55 และนับแต่ 1 ต.ค. 55 เป็นต้นไป กรณีนี้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างก็ตกลงยอมรับร่วมกันจึงไม่เกิดปัญหาใดๆ ในทางปฏิบัติ ดังนั้น วันนี้การที่บริษัทฯ ลุแก่อำนาจเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่มค่าวิชาชีพแต่ฝ่ายเดียว ในเบื้องต้นอาจยังไม่มีผลบังคับใช้กับวิศวกรที่เข้าใหม่ที่ยังไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ แต่ถ้าวิศวกรที่เข้าใหม่มาเป็นสมาชิกสหภาพฯ แล้วย่อมต้องได้รับการคุ้มครองตาม พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2543 มาตรา 29 วรรคสอง ที่บัญญัติไว้ว่า **“ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ชัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นเป็นคุณยิ่งกว่า”** ชัดเจนมั๊ยครับ กรณีนี้ในเมื่อสหภาพฯ ไม่ได้ยอมรับสภาพการจ้างใหม่นี้ บริษัทฯ จะทำอย่างไรต่อไป

เมื่ออ่านมาถึงย่อหน้านี้ “เนติวิศวกร” เสนอว่าสหภาพฯ ควรจะต้องรู้หน้าที่แล้วว่า จะต้องดำเนินการอย่างไรต่อไปในการคุ้มครองและรักษาสิทธิประโยชน์ของสมาชิก โดยการยื่นร้องต่อศาลแรงงานถึงความไม่ชอบของประกาศที่ ปก 57/2556 เพราะบริษัทฯ ไม่ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา 25 วรรคสาม ที่บัญญัติไว้ว่า “การเรียกร้องให้การกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือสหภาพแรงงาน ต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องส่งสำเนาข้อเรียกร้องให้นายทะเบียนรับทราบโดยมิชักช้า”

การได้มาซึ่งประกาศที่ ปก 57/2556 หากศาลพิพากษาว่าไม่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายก็จะมีผลบังคับใช้ ก็ไม่แน่ว่าน้องๆ วิศวกรอาจจะต้องกลับไปใช้สภาพการจ้างเดิม คือ ได้รับเงินย้อนหลังค่าวิชาชีพตั้งแต่วันที่เข้าทำงาน งานนี้พี่ “เนติวิศวกร” ล้างท้องรอน้องๆ เลี้ยงข้าวเลยนะครับ

“เนติวิศวกร”

๗-สหภาพฯ

“ตอนเกิดก็มีแต่กาย ยามตายก็เอาอะไรไปไม่ได้ ความสุขอยู่ที่ใจ ความสบายอยู่ที่รู้จักพอ” ชาวประชาสัมพันธ์ สรร.ว.ท. ฉบับต้อนรับวันพ่อและส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ “นายแหลมคม” ทำหน้าที่รายงานข่าวสามสีให้เพื่อนๆ สมาชิกได้รับทราบเหมือนเดิม...● เหมือนเดิม เมื่อพบกันแล้วก็ต้องมีทั้งข่าวดีและไม่ดีมาบอกเล่าให้สมาชิกได้รับรู้รับทราบ เริ่มด้วยข่าวดีๆ ก่อนก็แล้วกันนะครับ ...● เป็นอันยืนยันได้ว่า 1 มกราคม 2557 บริษัทฯ ปรับเงินเดือนให้พนักงานทุกคนๆละ 3,000 บาท (สามพันบาทถ้วน) แม้คนที่เงินเดือนเต็มขั้นแล้วก็ได้ 3,000 บาท ด้วย...● พร้อมกันนี้บริษัทฯ ก็ได้ขยายเพดานเงินเดือนของแต่ละตำแหน่งขั้นขึ้นด้วยอีก 3,000 บาท เพื่อว่าเมื่อทุกคนเงินเดือนเต็มขั้นก็ได้เท่าๆ กัน เพราะไม่อย่างนั้นแล้วก็จะเกิดปัญหากับคนที่เงินเดือนเต็มขั้นภายหลังจะทะเล่เท่ากันไม่ได้เหมือนครั้งก่อนที่เกิดเหลื่อมล้ำกันอยู่ ...

- ข่าวดีต่อมาก็คือค่า LICENSE หรือค่าใบอนุญาตควบคุมจราจรทางอากาศของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศศูนย์อุบลฯ, อุตรฯ, และสุราษฎร์ฯ ที่สหภาพฯ นำเสนอมาเป็นเวลาช้านาน บัดนี้ก็เป็นทีสิ้นสุดแล้ว...
- โดยบริษัทฯ ยอมที่จะจ่ายให้สูงสุด 4,000 บาท (สี่พันบาทถ้วน) ที่มีค่าว่าสูงสุดเพราะว่าแบ่งออกเป็นสองขั้นตอน ขั้นตอนแรกเมื่อสอบ AERODROME LICENSE ของศูนย์ได้แล้วก็จะได้ค่าวิชาชีพ 10,000 และค่า

ใบอนุญาตอีก 2,000 บาท...● ส่วนอีกสองพันบาทต้องผ่านการ RATING สนามบินลูกข่ายให้ได้ทั้งหมดหรืออย่างน้อย 3 สนามบินเสียก่อน ก็ไม่รู้จะใช้เวลานานเท่าไรจึงจะผ่านตามเงื่อนไข...● “นายแหลมคม” ก็เลยเป็นห่วงว่าก่อนหน้านั้นถึงจะผ่านการ RATING ที่สนามบินก็ได้ همینเดียว ตอนนี้อย่าได้ RATING ของศูนย์แม่ได้เพิ่มอีกตั้ง 2,000 บาท แล้วจะต้องงบ RATING ลูกข่ายทำไม ...● ถ้าทุกคนคิดแบบนี้แล้วจะหาคนที่ไหนไปทำงานสนามบินลูกข่าย คราวนี้ก็ได้ยุ่งตายหากันพอดี คิดได้ไงครับเจ้านาย หรือวินทุเก้ตเตอร์คิดให้ คิดได้แค่นี้เสียตายค่าจ้างจ้งเลยตั้งสิบล้านบาทไม่ใช่หรือ ...● ชาวดีอีกชาวอันนี้ค่อนข้างจะรวดเร็ว ใช้เวลาพิจารณาศึกษาไม่นานเหมือนกับค่าใบอนุญาตของ ATC ก็คือเงินเพิ่มของผู้ปฏิบัติการบินทดสอบและช่างอากาศยาน...● ทั้งสองประเภทคือผู้ปฏิบัติการบินทดสอบและช่างอากาศยานให้ได้รับเงินเพิ่มรวมกันไม่เกิน 6,000 บาท (หกพันบาทถ้วน) แยกออกตามความรู้ความสามารถดังนี้ครับ...● ผู้ปฏิบัติการบินทดสอบได้รับเงินเพิ่มตามประเภทผู้ปฏิบัติงานทดสอบ (TYPE OF FLIGHT TESTING) อย่างน้อย 1 ประเภท แต่ให้ได้รับเงินเพิ่มฯ ได้ไม่เกิน 2,000 บาท ต่อเดือน...● และได้รับเงินเพิ่มตามประเภทของเครื่องอำนวยความสะดวกในการเดินอากาศ (TYPE OF AIR NAVIGATION FACILITIES) ประเภทละ 2,000 บาทต่อเดือนสรุปรวมแล้วผู้ปฏิบัติการบินทดสอบได้รับเงินเพิ่มเดือนละไม่เกิน 6,000 บาท ...● ส่วนผู้ที่ทำหน้าที่ช่างได้รับเงินเพิ่มใบอนุญาตนายช่างภาคพื้นดิน (AIRCRAFT MAINTENANCE ENGINEER LICENSE) 2,000 บาทต่อเดือน...● และอีกส่วนหนึ่งคือค่าถือครองแบบอากาศยาน (TYPE RATING) แบบละ 2,000 บาทต่อเดือน แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 6,000 บาทต่อเดือนก็สุขใจสมสรกันถ้วนหน้าครับ...● เหตุผลของการจ่ายค่าตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติการบินทดสอบและช่างอากาศยานครั้งนี้ฟังแล้วไพเราะเสนาะหู เอาดูคำพรรณาน้อยนะครับ อ่านแล้วใครจะอ้วกก็ไม่ว่ากัน...● จากการที่บริษัทฯ ได้สูญเสียบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ เช่น นักบิน ช่างอากาศยานให้กับสายการบินต้นทุนต่ำ อันมีสาเหตุมาจากค่าตอบแทนของบริษัทฯ ไม่สามารถจูงใจพนักงานได้ บริษัทฯ จึงมีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่จะต้องพิจารณาหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญพิเศษไว้ในองค์กรต่อไป...● อ่านแล้วเป็นไงบ้างครับเพื่อนๆ สมาชิกและโดยเฉพาะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เสียทั้งหลาย ถ้าเป็นจริงอย่างที่บริษัทฯ ว่าคงได้เงินเพิ่มนี้มาหลายปีแล้วพวกท่านก็คงไม่จำเป็นต้องเสียเวลามาเรียกร้องผ่านสหภาพฯ พร้อมกับขู่ว่าถ้าบริษัทฯ ไม่ดำเนินการให้ก็จะไม่ทำการต่อใบอนุญาตที่ถือกันอยู่ ในเมื่อบริษัทฯ ไม่เห็นความสำคัญ ...● ก็ว่ากันไป... ATC ที่อุบลฯ, อุตรฯ, และสุราษฎร์ฯ ที่ไม่พอใจค่าใบอนุญาต 4,000 บาท และอยากจะได้ 6,000 บาท เหมือนกับช่างอากาศยานและช่างที่ทำการบินทดสอบ บริษัทฯ ก็คงเข้าใจนะครับว่าควรทำอะไร...● เมื่อมีชาวดีก็ต้องมีชาวร้ายปะปนกันไป แต่ชาวร้ายที่ว่าก็คือเงินเพิ่มทั้งหมดที่ “นายแหลมคม” เอามาไม่ว่าจะขึ้นเงินเดิม 3,000 บาท, เงินเพิ่มพิเศษให้กับช่างอากาศยาน ช่างที่ทำการบินทดสอบ...● ที่เอามาทั้งหมดเป็นเพียงการนำเสนอของบริษัทฯ ให้สหภาพฯ ทราบในการประชุมกิจการสัมพันธ์ ขั้นตอนต่อไปคือการนำเสนอคณะกรรมการบริหาร (BOARD) ถ้า BOARD ยังไม่เห็นด้วยกับตัวเลขที่นำเสนอก็อาจต้องมีการเปลี่ยนแปลง และอาจทำให้ล่าช้ากว่าเดิมที่กำหนดไว้ให้มีผล 1 มกราคม 2557 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก็รอลุ้นกันนะครับ ...● “นายแหลมคม” คิดว่ากว่าชาวประชาสัมพันธ์ของสหภาพฯ จะมาอยู่ในมือและข้อเขียนของ “นายแหลมคม” จะผ่านสายตาของท่าน อาจจะมีผลไปแล้วก็ได้ “นายแหลมคม” ขอแสดงความดีใจด้วยล่วงหน้าแล้วกันนะ คงไม่หลงดีใจเก้อ...● เรื่องเงินๆ ทองๆ อย่างเดียวก็เล่นไป 1 หน้ากระดาษ A 4 แล้ว .. อ้อลืมบอกไปในส่วนเงินเพิ่มค่าใบอนุญาตของ ATC มีผลบังคับใช้กับศูนย์ที่มี APPROACH อยู่ที่ศูนย์ตัวเอง

ด้วยนะครับ...● ก่อนนั้นเคยผ่าน AERODROM RATING ที่ศูนย์จะได้แค่ค่าวิชาชีพ 10,000 บาท ต่อไปถ้า อุบลฯ, อุตราฯ, และสุราษฎร์ฯ ได้เงินเพิ่มค่าใบอนุญาต (LICENSE) ท่านก็จะได้ตาม RATING เช่นเดียวกัน ...

● ส่วนเงินเพิ่มค่า LICENSE ของ ATC ส่วนกลางคือ ศก. ศจ. และ ศบ. จะเป็นอย่างไร เอาไว้ให้คอลัมน์คุย กันท้ายเล่มข่าแหละให้ท่านได้อ่านกันมันๆ ในโอกาสต่อไปก็แล้วกัน...● ก่อนจบขอลองขำฝจากจากชาว สุวรรณภูมิหน่อยแล้วกัน เรื่องแรก ผ้าปูที่นอน ปลอกหมอน และผ้าห่มที่ส่งเข้าไปซักรีดที่ทุ่งมหาเมฆบางครั้ง ซักไม่สะอาด จุดดำต่าง คราบน้ำลาย คราบสกปรกยังติดให้เห็นอยู่...● ถ้าเป็นไปได้ผู้ที่รับผิดชอบช่วยลอง ติดต่อร้านซักรีดแถวๆ สุวรรณภูมิเพื่อซักเองได้เปล่า เพื่อว่าจะควบคุมความสะอาดได้ง่ายขึ้นเพราะอยู่ใกล้ๆ อีกอย่างความถี่ในการซักก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย อันนี้ “นายแหลมคม” คิดเอง ...● อีกข่าวคือที่จอดรถ เฉพาะ พนักงานที่ทำงานอยู่สุวรรณภูมิก็ไม่พอจะจอดกันอยู่แล้ว ยิ่งถ้าพนักงานของบริษัทฯ เราเองนี่แหละที่จะ เดินทางด้วยเครื่องบินเอารถไปจอดทิ้งไว้ก็ยิ่งไปกันใหญ่...● พนักงานที่ไปปฏิบัติงานท่านได้ค่า TAXI ไป/ กลับ จากบ้านและสนามบินอยู่แล้วไม่ใช่หรือครับ ถ้าอยากจะเอารถไปจอดสุวรรณภูมิ ขอความกรุณาจอดไว้ ที่จอดรถชั่วคราวข้างนอกได้ไหมครับ ข้างในให้คนเขามาทำงานทุกวันได้จอดบ้าง...● แต่ถ้าอยากจะจอด จริงๆ ก็ช่วยถาม รปภ. นิดหนึ่งว่าจอดแล้วมันเกาะกะคันอื่นๆ จะเข้าออกหรือไม่ ตัวอย่างเช่นเมื่ออาทิตย์ที่แล้วมีรถฟอร์จูนเนอร์ สีบรอนซ์ของคันหนึ่งหมายเลขทะเบียนอะไรไม่ได้บอก มาจอดในที่ๆ เขากันไว้สำหรับ เป็นที่กลับรถ ...● เจ้าหน้าที่ รปภ. ต้องไปกันที่จอดรถอีกซีกหนึ่งไว้สำหรับกลับรถเข้า-ออก ทำให้เสียที่ จอดไปโดยเปล่าประโยชน์ ชาวสุวรรณภูมิเขาร้องเรียนมา และขอความร่วมมือจากสมาชิกส่วนอื่นๆ ที่จะนำ รถไปจอดสุวรรณภูมิได้ระมัดระวังนิดหนึ่ง เพราะตอนนี้กำลังมีการก่อสร้างอาคารหลังใหม่...● เอ้าลงให้แล้ว นะครับท่านสมาชิกที่สุวรรณภูมิ มีอะไรจะช่วยเหลือก็ส่งข่าวมาได้ไม่เฉพาะที่สุวรรณภูมินะครับ ศูนย์ ต่างจังหวัดก็ได้ “นายแหลมคม” ยินดีรับใช้ ฉบับหน้าคงจะออกหลังปีใหม่ไปแล้ว ฉบับนี้ “นายแหลมคม” จึงขออาราธนาคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ท่านสมาชิกเคารพกราบไหว้ จงปกป้อง ค้ำครองและดลบันดาลให้ท่านและครอบครัวจงประสบแต่ความสุข ความเจริญในหน้าที่การงาน ในวารดิถี ขึ้นปีใหม่ 2557 และตลอดไปเทอญ...●

“นายแหลมคม”

ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

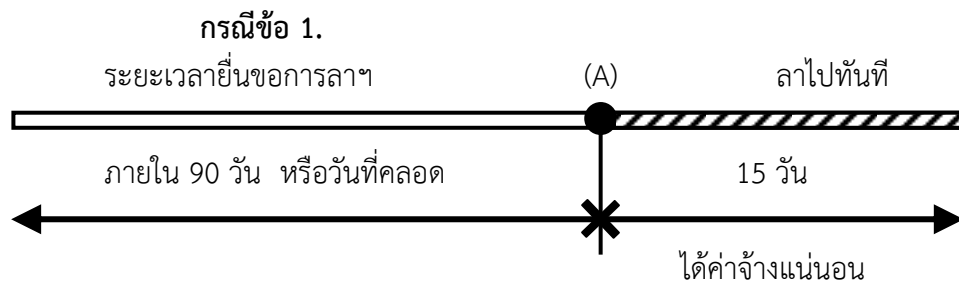
ตามที่ ครม. มีมติเมื่อวันที่ 18 มิ.ย. 56 เห็นชอบให้รัฐวิสาหกิจกำหนดขอบเขตสภาพการ จ้าง ในเรื่องการลาไปช่วยเหลือภริยาคลอดบุตรได้ติดต่อกันเป็นเวลา 15 วัน นั้น มีสมาชิกสอบถามมาว่า เมื่อไรบริษัทฯ จะประกาศใช้เสียที เพราะตอนนี้ถ้าลูกออกมาเดือน มิ.ย. ก็มีอายุได้ 6 เดือนเข้าไปแล้ว (555)

“นายตาซัง” ก็รู้สึกเห็นใจพ่อลูกอ่อนเป็นอย่างยิ่ง ก็เลยต้องนำรายละเอียดเงื่อนไขในการ ลาตามมติ ครม. ดังกล่าวเบื้องต้นว่าเขามีเงื่อนไขการลาคิดง่ายๆ ได้ดังนี้

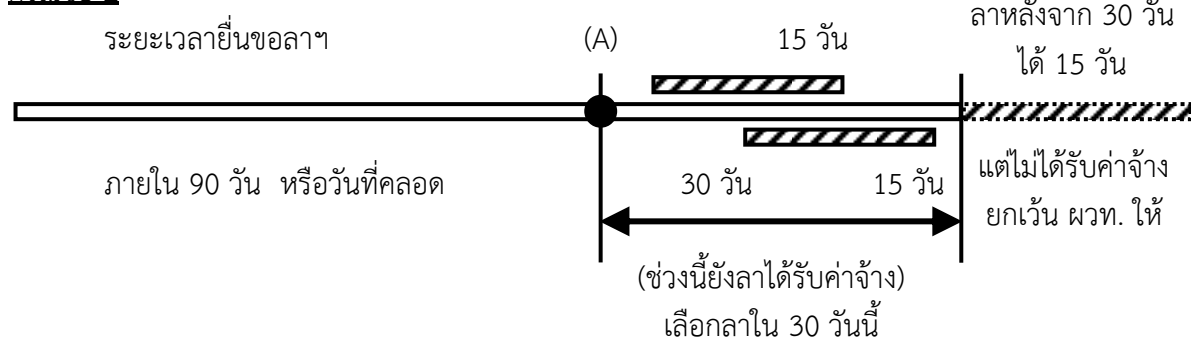
1. ลูกจ้างซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรให้เสนอหรือ จัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน 90 วัน นับแต่ วันที่คลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วันทำงาน นายจ้างอาจให้แสดงหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุญาตด้วยก็ได้

2. ลูกจ้างซึ่งลาไปช่วยเหลือภริยาคลอดบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตรให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ไม่เกิน 15 วัน แต่ถ้าเป็นการลาเมื่อพ้น 30 วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตรไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลา เว้นแต่ผู้บริหารสูงสุดเห็นสมควรจะให้จ่ายค่าจ้างระหว่างลานั้นก็ได้ 15 วันทำงาน

ซึ่งหากเพื่อนสมาชิกอ่านแล้ว บ่งตงๆ ว่างงม๊าก ก็เลยจะเขียนเป็นภาพอธิบายให้ดู เพื่อความเข้าใจง่าย ๆ ขึ้น (หรือปะ?) โดยถือเอาวันที่ภริยาคลอดเป็นแกนกลาง (A)



กรณีข้อ 2



คำถามอีกข้อ คือ กรณีใช้สิทธิลาไปช่วยภริยาที่คลอดบุตรแล้ววันลาจะมีผลต่อการพิจารณาบำเหน็จหรือไม่? คำตอบจากบริษัทฯ คือ ไม่มีผลในการพิจารณาบำเหน็จ (เฮ!) ยกเว้นลาไปช่วยภริยาที่ไม่ได้ชอบด้วยกฎหมายแต่ฝ่ายชายชอบภรรยาคนนี้ กรณีนี้นอกจากวันลาจะมีผลต่อการพิจารณาบำเหน็จจแล้ว อายุของผู้ลา ก็จะลดลงตามไปด้วย ส่วนระเบียบฯ นี้จะมีผลบังคับใช้เมื่อไร... “นายตาซัง” ก็ตอบไม่ได้ครับ ใครมีลูกอันได้ก็อันไว้ก่อน (ฮา)

“นายตาซัง”

คุยกันท้ายเล่ม

“ประเมินค่างาน”

ไม่น่าเชื่อว่าการที่สหภาพฯ นำปัญหาและข้อเรียกร้องของพี่น้องชาว ATC ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ศูนย์อุบลฯ อุดรฯ และสุราษฎร์ฯ เกี่ยวกับค่าตอบแทนใบอนุญาตหรือเรียกกันสั้นๆ แต่เข้าใจง่ายก็คือค่า LICENCE ต่อที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เมื่อหลายปีก่อน

ผู้เขียนว่าได้เริ่มตั้งแต่สมัย ผวท. ชื่อพลอากาศเอกสมชายฯ โดยมี รวท. ชื่อ ศิริ หรือพีหริ ของน้องๆ เป็นหัวหน้าคณะทำงาน ซึ่งผู้เขียนมีโอกาสได้พูดคุยกับพีหรินอรอบก็ได้ทราบว่า แก่เป็นหัวหน้าคณะทำงานจริงแต่ไม่มีลูกน้อง

สรุปคือแก่ทำงานของแกคนเดียว ไม่มีขามีแซน เวลาสอบถามความคืบหน้าถึงค่าตอบแทนพนักงานทั้งสามศูนย์ในการประชุมกิจการสัมพันธ์แต่ละครั้งคำตอบที่ได้คืออยู่ระหว่างการดำเนินการ

พอมายังยุคของ ผวท. ที่ชื่อนาวาอากาศตรีประจักษ์ฯ หรือพีหมี มี รวท. ชื่ออินันท์ฯ หรือพีเปี้ยก ซึ่งมีผลงานชิ้นหนึ่งที่จะเกี่ยวเนื่องกับผลการจ่ายค่าตอบแทนครั้งนี้ ที่จะต้องพูดถึงในอนาคตต่อไป

มาถึงยุคของพีหมีและพีเปี้ยก ได้มอบหมายให้ ผญม. เป็นหัวหน้าคณะทำงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนใบอนุญาตของสามศูนย์ที่ตกค้างมาจากพีหมี

แต่จะด้วยเหตุบังเอิญหรือตั้งใจ ผู้เขียนก็ไม่อาจหยั่งรู้ บริษัทฯ ได้จัดจ้างบริษัทวินทุเกิดเตอร์มาประเมินค่างานขององค์กร เพื่อปรับปรุงค่าตอบแทนต่างๆ ทั้งองค์กร

เรื่องค่า LICENCE ของศูนย์อุบลฯ อุตรฯ และสุราษฎร์ฯ ก็เลยถูกชะลอ หรือพูดง่ายๆ ก็คือเข้าเข้าไปอีก เพราะถูกนำเข้าไปผูกโยงกับการประเมินค่างาน ฟังดูก็มีเหตุมีผล

เพราะถ้าค่า LICENCE ของสามศูนย์ต้องเกี่ยวกับการประเมินคุณค่าและปริมาณงาน บทสรุปต้องมีผลกระทบหรืออาจจะเกี่ยวข้องกับศูนย์อื่นๆ ด้วย

ประธานโทษผลหาได้เป็นเช่นนั้นไม่ บริษัทวินทุเกิดเตอร์ยังไม่ได้ส่งผลการประเมินคุณค่าและปริมาณงานงวดสุดท้าย ซึ่งมีกำหนดส่งคือประมาณปลายเดือน “มกราคม 57”

แต่บทสรุปค่าตอบแทนค่า LICENCE ของศูนย์อุบลฯ และสุราษฎร์ฯ ซึ่งจะเรียกว่าค่า AERODROME LICENCE ได้ถูกกำหนดให้จ่ายได้ในอัตราสูงสุด คือ 4,000 บาท (สี่พันบาทถ้วน)

โดยมีเงื่อนไขคือ เมื่อได้ AERODROME RATING ที่ศูนย์แม่จะได้รับค่าใบอนุญาต 2,000 บาท ส่วนอีกสองพันบาทที่เหลือจำเป็นจะต้องผ่านการ RATING สนามบินลูกข่ายที่ศูนย์รับผิดชอบให้หมดเสียก่อนหรืออย่างน้อยยสามสนามบินลูกข่าย

นี่คือผลการประเมินค่างานของวินทุเกิดเตอร์ หรือคณะทำงานคิดกันเอาเองไม่ทราบได้ นำเสียดายเจ้านายสายบังคับการบินหรือสายควบคุมจราจรทางอากาศก็ล้วนเก่งๆ มีความสามารถกันทั้งนั้น

พอขึ้นเป็นใหญ่ไม่รู้ทำงานของสายที่ตัวเองเคยทำมา ต้องไปจ้างคนนอกที่ไม่รู้จักงานด้านจราจรทางอากาศมาก่อนมาประเมินให้

เสียดายตั้งค์ เสียดายโอกาส ถ้าคิดได้เท่านั้นก็ไม่น่าจะตั้งเวลามาตั้งสามสี่ปี นับแต่นำเสนอเรื่องนี้ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

ถ้าถามผู้เขียนว่ารู้ไหมแต่ละศูนย์มีสนามบินลูกข่ายเท่าไร ตอบได้เลยว่าไม่รู้ แต่จิตสำนึกสัมผัสได้จากการที่ทำงานด้านการควบคุมจราจรทางอากาศอยู่ทุกวัน พอจะเดาได้ว่าศูนย์ไหน TRAFFIC มากน้อยอย่างไร

ไม่ต้องพูดถึงศูนย์ที่มี APPROACH เป็นของตัวเองอยู่แล้ว เพราะเส้นทางเดิน (CARREER PATH) ยังคงเหมือนเดิม แต่จะได้เพิ่มคือค่า AERODROME RATING เช่นเดียวกันสามศูนย์

แต่สามศูนย์ที่ไม่มี APPROACH ซึ่งอีกไม่นานก็คงจะเป็นสี่ศูนย์ เพราะตอนนี้ได้ข่าวว่ามีการมาวัดพื้นที่ในห้อง APPROACH SECTOR เพื่อติดตั้ง RADAR ทำงานขนานไปกับศูนย์หัวหินแล้ว

หรือถ้ามีการยุบศูนย์หัวหินแล้ว หอหัวหินและหอตราด จะเป็นลูกข่ายของใคร ศูนย์ไหนปล่อยไว้เป็นปัญหาที่ผู้มีหน้าที่มาจัดการแก้ไขกันเอง

กลับมาเรื่องค่าใบอนุญาตของสามศูนย์ก่อนสองพันบาทแรกสำหรับศูนย์แม่ อันนี้คงไม่มีใครปฏิเสธได้ เพราะอะไรทราบไหมครับ...

เพราะการ RATING AERODROME LICENCE ผ่านคือที่มาของค่าวิชาชีพอีก 10,000 บาท (หนึ่งหมื่นบาทถ้วน)

ฉะนั้นการ RATE ศูนย์แม่จากเดิมจะได้แค่ค่าวิชาชีพหนึ่งหมื่นบาท ต่อไปก็จะได้หนึ่งหมื่นสองพันบาท ผู้เขียนถึงบอกว่าไม่มีใครปฏิบัติหรอกครับ

แต่อีกสองพันบาทหลังนี้ชื่อนาคิด น่าจะมีปัญหาพอสมควรหรืออาจจะเป็นปัญหาใหญ่ก็ได้ ถ้าทุกคนคิดเหมือนกับผู้เขียน

เช่น การที่จะได้เงินเพิ่มอีกสองพันบาทต้องเสียเวลาในการฝึกอบรมอีกเท่าไร จึงจะผ่านทั่วทุกลูกข่าย แล้วถ้าไม่ขอ RATE จะมีความผิดไหม ก็ผมหรือหนูไม่อยากจะเงินเพิ่มอีกสองพันบาท และหนูๆ ก็ไม่อยากจะพัฒนาก้าวหน้าขึ้นเป็นผู้จัดการ

ไอ้ที่ไม่อยากก้าวหน้าพัฒนาเป็นใหญ่เป็นโต (กลัวโง่งเปล่า) คงไม่มีปัญหา แต่กับบุคลากรที่จะไปหมุนเวียนนะซีจะทำยังไง จะพอหรือเปล่า? ในระยะยาวนะ

ระเบิดเวลาที่ตั้งไว้ลูกแรกคือการคิดคำนวณโอทีที่ไม่เท่ากันของพนักงานใหม่กับเก่า และนี่จะเป็นระเบิดเวลาอีกลูกหรือเปล่า ที่รอผู้มาใหม่ทำการแก้ไขปลดชนวน

นี่เพียงเริ่มต้นผลของการประเมินค่างานที่ศูนย์อุบลฯ อุดรฯ และสุราษฎร์ฯ นะ คุณค่าและปริมาณงานเริ่มแล้วที่สี่พันบาทแล้วส่วนกลางละ คงต้องเอาไว้ชำแหละฉบับหน้าแล้วกัน

เพราะเนื้อที่สัมปทานหมดแล้ว อย่าลืมนะฉบับหน้าคุณค่าของ ศก. ศจ. และ ศบ. สนุกกว่านี้เยอะเลย

“ธนู รัตนสุภาพันธ์”

** ข้อเขียน ข้อคิดเห็นส่วนตัว.....สหภาพ ฯ ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป **

ติดตามข่าวประชาสัมพันธ์สหภาพแรงงานฯ ได้ที่ WWW.AEROTHAIUNION.COM