



ข่าวประชาสัมพันธ์

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ วิทยุการบินแห่งประเทศไทย

ประจำเดือนมกราคม – พฤษภาคม 2557

สาระ

ประธานแถลง.....

ข่าวหยอกข่าวเฝ้า... “เพื่อนเก่า เล่าใหม่”

ที่นี่สหภาพฯ... “นายแหลมคม”

วันสิ้นสุดการทำงานกรณีเกษียณอายุ มีผลวันไหน? ... “เนติวิศากร”

คุยกันท้ายเล่ม... “ธนู รัตนสุภาพันธ์”

ประธานแถลง

● สวัสดีสมาชิกทุกท่าน เดือน พ.ค. 57 นี้ จะเป็นวันที่ท่านมีอายุครบ 60 ปี พ้นจากการเป็น ผวท. ก่อนอื่นก็ต้องขอขอบคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และทำหลายสิ่งหลายอย่างเพื่อพนักงาน เช่น การปรับเงินเดือน ค่าใบอนุญาตต่างๆ ตลอดจนได้วางแนวทางการบริหารงานของบริษัทฯ ในอนาคต มีแนวคิดการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เพื่อลดค่าใช้จ่ายพนักงานที่นับวันจะสูงขึ้น สรร.ว.ท. เห็นด้วยถ้าบริษัทฯ ไม่มีการปรับเปลี่ยนในอนาคตก็จะเหมือนกับรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ที่ไม่สามารถดำเนินการอยู่ได้ ต้องประสบภาวะขาดทุน และส่งผลถึงการปลดพนักงานออกอย่างเช่นในปัจจุบัน บริษัท วิทยุการบินฯ กำลังประสบปัญหานี้อยู่ การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ วันที่ 23 เม.ย. 57 ก็ถือเป็นครั้งสุดท้ายของท่าน ผวท. ท่านได้ให้ข้อมูล ความรู้เกี่ยวกับเรื่องของบริษัทฯ ทำให้เราได้ทราบสิ่งต่างๆ ดีขึ้น เช่น ปัจจุบันบริษัทฯ มีรายได้มากกว่ารายรับถึง 1,000 กว่าล้านบาท และแถมมาว่าการสรรหาผู้อำนวยการใหญ่ท่านใหม่ ที่จะมาแทนท่าน ได้มีการสรุปแล้ว อยู่ในระหว่างต่อรองผลตอบแทนกับกระทรวงการคลัง ขั้นตอนหลังจากนั้น เมื่อทราบผล กระทรวงการคลังก็จะแจ้งมาที่คณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อทำสัญญาจ้าง คาดว่าเราจะได้ ผวท. ในอีกไม่ช้านี้ แต่ท่านไม่ได้บอกว่าเป็นใคร สรร.ว.ท. ขอแสดงความยินดีกับท่าน ผวท. คนใหม่ และในฐานะตัวแทนของสมาชิกฯ จะให้ความร่วมมือกับท่าน เพื่อนำบริษัทวิทยุการบินฯ ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป แต่ก็ขอให้ท่าน ผวท. คนใหม่ช่วยสานต่อเรื่องที่ค้างจากท่านเดิม เช่น เรื่องข้อเรียกร้องฯ เรื่องการปรับเงินของสมาชิกฯ ตามผลการประเมินของบริษัท วินทุเกิดเตอร์ พนักงานตั้งตาคอยอยู่ สรร.ว.ท. ขออวยพรสมาชิกฯ สรร.ว.ท. มุ่งมั่นที่จะทำงานกับท่าน ผวท. คนใหม่ และขอเป็นกำลังใจให้ท่านที่จะเข้ามาสานงานต่อจากท่านเดิม เพื่อความก้าวหน้าของบริษัทวิทยุการบินฯ

● อีกประเด็นเป็นเรื่องที่บริษัทฯ ขอนำเข้ามาหารือในการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เรื่องการเกษียณอายุกรณีจำเป็นเร่งด่วนที่บริษัทฯ จะขยายให้ผู้บริหารที่ความประสงค์จะไปสมัครเป็นข้าราชการการเมือง หรือผู้บริหารรัฐวิสาหกิจอื่นๆ สรร.ว.ท. พิจารณาแล้วเห็นว่าเรื่องที่น่าเสนอนี้เป็นประโยชน์กับสมาชิกฯ และบริษัทฯ เป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับบริษัทฯ ที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปทำประโยชน์ให้ประเทศชาติ สังคม จึงมีความเห็นสนับสนุน แต่เมื่อรวมกับเหตุการณ์ในอดีตที่ผ่านมาสมาชิกฯ ที่ใกล้จะเกษียณแต่มีปัญหาเรื่องการเจ็บป่วยและเสียชีวิตก่อนวันเกษียณ ก็ไม่สามารถรับประโยชน์ค่าตอบแทนความชอบจากบริษัทฯ ได้ จึงเห็นสมควรให้มีการปรับปรุงแนวปฏิบัติที่น่าเสนอให้

ครอบคลุมถึงสมาชิกฯ ด้วย จึงเสนอขอแก้แนวปฏิบัติใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสมาชิกฯ จึงได้มีการหารือแก้ไขแนวปฏิบัติร่วมกันกับบริษัทฯ ผลการหารือสุดท้ายก็ผ่านร่างแนวปฏิบัติเพื่อนำเสนอต่อบริษัทฯ เป็นที่เรียบร้อย ซึ่ง สรร.ว.ท. ขอให้บริษัทฯ เร่งรัดแนวปฏิบัตินี้โดยด่วน ส่วนเรื่องข้อกฎหมายหรือข้อขัดแย้งอื่นๆ สมาชิกฯ ต้องตัดสินใจว่าจะเกิดประโยชน์กับตัวเองหรือไม่ เนื่องจากเรื่องนี้เป็นเรื่องใหม่ ยังไม่มีข้อสรุปในบางประเด็น ส่วนเรื่องมุมมองด้านอื่นที่มีการเสนอมาถึงเรื่องผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในแนวปฏิบัติ ก็มีผู้รับผิดชอบพิจารณาถ่วงถ่วงตามความจำเป็นอยู่แล้ว ก็ขอขอบคุณท่าน ผวท. มา ณ โอกาสนี้

- สรร.ว.ท. มีโครงการจัดทัศนศึกษาร่วมกับบริษัทฯ โดยมีแนวความคิดที่จะจัดทัศนศึกษาโดยใช้บสวัสดิการ เป็นการจัดร่วมกันเป็นทริปสั้นๆ ระยะทางไม่ไกล รอบๆ กรุงเทพฯ ใช้เวลาประมาณ 2 วัน สมาชิกต้องลงงานไปเอง อาจจะจัดในวันหยุด เช่น เสาร์ อาทิตย์ ก็ขอให้สมาชิกฯ ที่สนใจติดตามความคืบหน้าในเร็วๆ นี้

- บริษัทฯ ได้แจ้งแนวปฏิบัติในการทำงาน 7 วัน ดังนี้

- พนักงาน DAY WORK ต้องทำงานทุกวันๆ ละ 8 ชั่วโมง ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันอาทิตย์ ซึ่งวันอาทิตย์จะได้ค่าทำงานเป็น 2 เท่า

- พนักงานเช้ากะ ต้องทำงานต่อเนื่องกัน 7 วันๆ ละ 12 ชั่วโมงและในวันที่ 7 จะต้องเป็นวันหยุดเท่านั้นถึงจะได้ค่าทำงานเป็น 2 เท่า

รายละเอียดดูได้ในสรุปการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

- ส่วนเรื่องที่ยังมีปัญหาในเรื่องเงินเพิ่มค่าผู้ถือใบรับรองผู้ปฏิบัติการทดสอบเครื่องอำนวยความสะดวกในการเดินอากาศ มีสมาชิกฯ สอบถามมาว่าเงินดังกล่าวเป็นค่าจ้างหรือไม่ สรร.ว.ท. ได้สอบถามไปยังบริษัทฯ แต่ยังไม่ได้คำตอบ ทราบว่าเรื่องนี้ค้างอยู่ที่การตีความของ นต.บท. ก็ขอให้ นต.บท. ทำงานให้เร็วขึ้น เรื่องนี้ค้างมาสองเดือนแล้ว ยังไม่มีคำตอบ สมาชิกฯ รออยู่

- เรื่องการปรับเงินเดือนและเงินเพิ่มให้กับลูกจ้างของบริษัทฯ สรร.ว.ท. ได้ติดตามเรื่องดังกล่าว ทราบว่าขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำข้อมูล เพื่อขออนุมัติแผนการปรับระบบค่าตอบแทนของลูกจ้างทั้งบริษัทฯ และปรับเงินเดือนให้กับลูกจ้าง โดยคาดว่าจะเสนอ ผบค.ทบ. ภายในวันที่ ๓๐ เม.ย. 57 ก็ขอแสดงความยินดีล่วงหน้ากับลูกจ้างที่เป็นสมาชิก สรร.สว.ท. ทุกคน

- แล้วพบกันใหม่ ฉบับหน้า สวัสดิ์

นายปริญา เทียนทอง

ประธาน สรร.ว.ท.

สหภาพยกยอความเยือก

- “เพื่อนเก่า” ขอสวัสดิ์ปีใหม่ไทย (สงกรานต์) ขอให้เพื่อนสมาชิกก็คงมีความสุขกันทั่วหน้าเพราะได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนและเพดานเงินเดือนขึ้นอีก 3000 บาท ตามประกาศที่ ปก239/2556 ลว.16 ธ.ค. 56 และปรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าเวรขึ้นเป็นระดับผู้จัดการงานควบคุมจราจรทางอากาศของศูนย์ภูมิภาค ตามประกาศที่ ปก 242/2556 ลว. 16 ต.ค. 56 โดยให้มีผลตั้งแต่ 1 ม.ค. 57 ทั้ง 2 ประกาศเป็นที่รับทราบกันแล้วนั้น

- ทั้งนี้ในวันที่ 16 ธ.ค.56 ในวันเดียวกันนั้นบริษัทฯยังได้มีประกาศที่ ปก 241/2556 ลว. 16 ธ.ค. 56 เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าวิชาชีพฯ และค่าใบอนุญาตต่างๆ ตามบัญชีเงินเพิ่มวิชาชีพ (บัญชีหมายเลข 2/1) ซึ่งประกาศฉบับนี้เป็นประกาศที่มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การจ่าย “เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ” ซึ่งถือว่าเป็น ค่าจ้าง ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับค่าจ้าง ซึ่งเป็น “สภาพการจ้าง”

บริษัทจะต้องปฏิบัติตาม พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 มาตรา 25 วรรค 3 ที่บัญญัติไว้ว่า “การเรียกร้องให้การกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือสหภาพแรงงาน ต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องส่งสำเนาข้อเรียกร้องให้นายทะเบียนรับทราบโดยมิชักช้า”

มาตรา 29 วรรคสอง บัญญัติไว้ว่า “ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ชัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง **เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นเป็นคุณยิ่งกว่า**” หรือจะต้องเป็นไปตามข้อบังคับการจ้าง พ.ศ. 2555 ข้อ1.5 กำหนดไว้ว่า “ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์”

● เพื่อนสมาชิกน้องใหม่ๆ บางท่านอาจจะสงสัยว่าถ้าอย่างงี้อีกหน่อยฝ่ายบริหารจะออกประกาศอะไรยุ่งยากวนวายน่าดู หรือทุกอย่างที่อาจเป็นประโยชน์กับสมาชิกแท้ๆ เช่น จะประกาศขึ้นเงินเดือนจะต้องมาหารือสหภาพอีกหรือ “เพื่อนเก่า” ก็ขออธิบายให้เพื่อนสมาชิกน้องใหม่ให้ทราบว่าถ้าเป็นกรณีที่สภาพการจ้างที่เป็นคุณยิ่งกว่าสภาพการจ้างเดิมตาม พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจฯ มาตรา 29 วรรคสอง ได้เปิดไว้แล้วให้ฝ่ายนายจ้าง (บริหาร) สามารถดำเนินการได้หากสิ่งที่บริษัทให้ดำเนินการนั้นเป็นคุณกับลูกจ้างยิ่งกว่าสภาพการจ้างเดิม ... ชัดเจนนะฮ้าฟ

● ที่นี้เรากลับมาดูประกาศที่ ปก241/2556 ว่ามีปัญหาไม่เป็นคุณกับสภาพการจ้างเดิมอย่างไร เท่าที่ “เพื่อนเก่า” สัมผัสถึงความไม่ถูกต้องก็คือ

ประเด็นแรก บริษัทนำประกาศที่ 57/2556 ลว.3เม.ย.56 เรื่องเงินค่าเพิ่มวิชาชีพด้านเทคนิคที่ใช้กับพนักงานที่เข้าตั้งแต่ 1 ต.ค.55 มารวมในประกาศฉบับนี้ (ยกเลิกฉบับเดิม) ซึ่งก็เป็นที่ทราบกันว่าการเปลี่ยนหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าวิชาชีพด้านเทคนิคจากได้รับทันทีเป็นต้องผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี และต้องผ่านการประเมินทดสอบความรู้และความสามารถเฉพาะตำแหน่ง เป็นสภาพการจ้างฝ่ายเดียวที่ออกมาโดยคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ยังไม่ได้เห็นชอบ หรือบริษัทยังไม่ได้ยื่นข้อเรียกร้อง ตามมาตรา 25 วรรคสาม

ประเด็นที่สอง บริษัทเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเงินเพิ่มประจำตำแหน่งว่าถ้าได้รับเงินเพิ่มฯ ดังกล่าวนี้อแล้วบริษัทไม่จ่ายเงินเพิ่มค่าวิชาชีพฯ ให้ทั้งที่เงินเพิ่มดังกล่าวเกิดจากข้อเรียกร้อง (เมื่อครั้งปรับวงเงินจาก 8000บาทเป็น 10000บาท) และตามสภาพการจ้างถือเป็น “ค่าจ้าง” ซึ่งตามประกาศ ครส. เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ31 กำหนดไว้ว่า “ห้ามมิให้นายจ้างหัก “ค่าจ้าง” ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด”

● นี่เป็นเพียงการยกตัวอย่างที่สหภาพฯยกประเด็นให้เพื่อนสมาชิกได้รับรู้ ทั้งนี้เมื่อครั้งการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่13/2556 เมื่อวันที่ 18 ธ.ค. 56 เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของสมาชิก และเพื่อมิให้ประกาศทั้งฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้ สหภาพฯจึงขอสงวนสิทธิเฉพาะหลักเกณฑ์ใดของประกาศฉบับนี้ไม่ปฏิบัติตามมาตรา25 มาตรา29 และข้อบังคับฯ ข้อ1.5 **ที่ไม่เป็นคุณยิ่งกว่า** (สภาพการจ้างเดิม) สหภาพฯขอถือว่าเป็นสภาพการจ้างที่ฝ่ายนายจ้างแสดงเจตนาฝ่ายเดียว

ส่วนทางออกหรือวิธีการแก้ปัญหาของการออกประกาศโดยไม่ปรึกษาหารือกับทางสหภาพฯ แล้วคงเกิดปัญหาในทางปฏิบัติจะเป็นอย่างไร ประธานสหภาพฯคงจะนำมาชี้แจงกับเพื่อนสมาชิกต่อไป

ประเด็นที่สาม ที่เป็นปัญหาใหญ่ในทางข้อกฎหมาย อัตราค่า ATC LICENSE ที่ประกาศใหม่นี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเดิมของสมาชิก ATC ที่เข้ามาปฏิบัติงานก่อน 1 ม.ค. 57 เช่น ATC ศน. จากเดิมได้รับเงินเพิ่มค่า LICENSE (APPOACH CONTROL RATING) เมื่อสอบผ่านเกณฑ์เป็นเงิน10000บาท แต่หลักเกณฑ์ใหม่จะได้เพียง6000 บาท และหากจะได้มากกว่า6000บาท/เดือนจะต้องได้ ATC LICENSE ของสนามบินแม่ข่ายและลูกข่ายอีก 2000 บาท เป็น 8000 บาท/เดือน (แต่ทั้งนี้

สนามบินหัวหินไม่มีลูกข่าย ดังนั้นสมาชิก ATC ที่ สน.จึงได้รับจริงอย่างไรก็ไม่เกิน 6000 บาท/เดือน ซึ่งกรณีนี้สหภาพฯ ได้หักท้วงในการประชุมกิจการสัมพันธ์ให้แล้วว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างใหม่ที่แตกต่างกว่าเดิมและไม่เป็นคุณ ซึ่งบริษัทฯ ก็รับที่จะรับไปแก้ไขให้มีผลบังคับใช้เฉพาะพนักงานที่เข้าใหม่ ภายหลังประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ (1 ม.ค. 57)

- บริษัทฯ ขอข้อมูลข่าวสารจากบริษัทฯ ด้วยบริษัทคิดจะประหยัดกระดาษก็จะส่งข้อมูลข่าวสารเป็นแผ่น CD แทนการให้เป็นกระดาษถ่ายสำเนาและรับรองความถูกต้องของเอกสาร “เพื่อนเก่า” ก็สงสัยว่าถ้าเป็น CD ก็ไม่มีการรับรองสำเนาเอกสารที่ถือปมาให้ สมมติบริษัทฯ มีเรื่องไม่ชอบมาพากล แล้วที่ปริ้นหาก CD ที่บริษัทฯ มอบให้นำไปประกอบเพื่อนดำเนินการตามกฎหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ส่งมอบให้องค์กรอิสระช่วยตรวจสอบ แล้วภายหลังบริษัทฯ ปฏิเสธว่าเอกสารที่สหภาพนำไปให้องค์กรอิสระไม่ใช่เอกสารฉบับจริงจากบริษัท สหภาพจะไม่กลายเป็นจำเลยร้องเท็จหรือ เป็นเพราะอย่างนี้บริษัทฯ จึงไม่ยอมให้เอกสารที่รับรองสำเนาที่หน่วยงานเช่นรับรองความถูกต้องให้สหภาพฯ

- โดยปกติหน่วยงานราชการใดๆถ้าเราใช้เอกสารที่เป็นสำเนาทางราชการก็จะต้องให้เราเซ็นรับรองเอกสารเพื่อยืนยันความถูกต้อง ตัวอย่างเอกสารที่ส่งให้สารประกอบการพิจารณาเป็นล้งๆ ทนายยังต้องลงนามรับรองกันเลย (อย่างน้อยก็รับรอง 1 ชุด) ก็ฝากให้ผู้เกี่ยวข้อง นต.บท. ช่วยพิจารณาข้อกฎหมายด้วย

- พูดถึงเรื่องการประหยัดกระดาษฝากบริษัทฯ ช่วยพิจารณาด้วยว่าเอกสารประกอบการเบิกจ่ายค่าเดินทางไปปฏิบัติงานกว่าจะเสร็จสิ้นกระบวนการใช้กระดาษ A4 เพื่อนำเอกสารประกอบการเบิก ดังนี้ “เพื่อนเก่า” ได้เดินทางไปปฏิบัติงานตรวจรับงานศูนย์ภูมิภาคหลายปีก่อนและ

- หนังสือขออนุมัติเดินทาง
- ใบเคลมเงิน
- ตัวเครื่องบิน อิเล็กทรอนิกส์+BOARDING PASS
- ประกาศแต่งตั้งกรรมการ (กรณีเดินทางไปตรวจรับงาน
- ใบสำคัญจ่ายเงินตรงจ่ายย่อย
- ใบกั้นบ

-บันทึกรายละเอียดเพื่อใช้หักภาษี (เบี้ยเลี้ยงส่วนที่เกินจากราชการ)

หรือต้องใช้กระดาษ A4 อย่างน้อย 7 แผ่น/คน/ครั้ง และได้เคยให้ข้อเสนอแนะถึงวิธีที่ลดการใช้กระดาษไว้ ปรากฏว่าผ่านไปหลายปีจนล่าสุดได้เดินทางไปตรวจรับงานที่ศูนย์ภูมิภาคอีกครั้ง และต้องมาเบิกค่าใช้จ่ายผลคือเหมือนเดิม เอวังด้วยประการฉะนี้ ถ้าเรื่องง่ายอย่างนี้ยังคิดหาวิธีไม่ได้ก็ช่วยการจะมารณรงค์ประหยัด ... คิดง่ายๆ ถ้าพนักงานที่เดินไปไม่มีคำสั่ง (หนังสืออนุมัติ) ให้ไป ไม่ใช่ผู้เกี่ยวข้อง (ประกาศแต่งตั้งกรรมการ) บริษัทฯออกตั๋วๆไปได้อย่างไรทำไมต้องสำเนามาแนบอีก หรือ กรณีที่มี BOARDING PASS แล้วทำไมต้องแนบสำเนาตัวอิเล็กทรอนิกส์อีก เป็นต้น ทำไมใช้เลขที่หนังสืออ้างอิงก็พอ แล้วอย่าบอกว่ากรณีเดินทางการเงินผ่อนปรนในรูปคณะกรรมการให้ใช้สำเนาหนังสือขออนุมัติเดินทาง และประกาศแต่งตั้งชุดเดียว เพราะในการเงินต้องให้เค้าเคลมเงินพร้อมกันทั้งคณะ ซึ่งไม่ถูกต้อง เพราะไม่สะดวก เช่น กรณีกรรมการอยู่ต่างกองกัน หรือประธานฯเคลมเงินต้องมารอลูกทีม เคลมด้วยหรือ ก็ฝากให้ผู้เกี่ยวข้องช่วยพิจารณาด้วยแล้วกันว่าหน่วยงานอื่นเค้ามีวิธีการเช่นไรที่ใช้เอกสารประกอบการเบิกเงินไม่มากมายอย่างเรา

- สำหรับกรณีว่าจ้างที่ปรึกษาออกแบบอาคารสำนักงานโครงการ AEROTHAI COMPLEX มูลค่าก่อสร้าง 1200 ล้านบาท ได้แท้งเป็นรอบที่ 3 ถ้าถาม “เพื่อนเก่า” จากที่ไปสังเกตการณ์ และดูผลงานของทั้ง 3 บริษัทฯ ที่เสนอราคาเชื่อว่ามีความศักยภาพเพียงพอที่จะออกแบบให้ได้ทุกราย แต่

ปัญหาคงอยู่ที่ TOR ลงรายละเอียดมากเกินไป และการพิจารณาและเกณฑ์การให้คะแนนก็ไม่ชัดเจนในวิธีการว่าจะให้อย่างไร

- จะยกตัวอย่างให้เพื่อนสมาชิกดู เช่นประเด็นแรก TOR กำหนดผู้เสนองานด้านการออกแบบอาคารจะต้องมีมูลค่าการก่อสร้างในวงเงินจ้างไม่ต่ำกว่า 520 ล้านบาท จำนวนไม่น้อยกว่า 3 งาน (ระยะเวลาแล้วเสร็จไม่เกิน 5 ปี นับถึงวันยื่นซอง) สุดท้ายของเงื่อนไขนี้ชี้ให้เห็นว่า**ทั้งนี้จำนวนผลงานที่เสนอจะมีผลงานต่อการพิจารณาคัดเลือก** แต่“เพื่อนเก่า” เข้าไปดูเกณฑ์การให้คะแนนก็ไม่เห็นว่าจะมีผลต่อการพิจารณาอย่างไร เพราะไม่มีหัวข้อที่จะให้คะแนนสำหรับกรณีนี้ ดังนั้น สมมติว่าถ้าบริษัท A มีผลงานออกแบบอาคารมูลค่า 600 ล้าน มา 5 อาคาร กับบริษัท B เสนอผลงานออกแบบอาคาร 1200 ล้าน มา 3 อาคาร แน่แน่นอนว่าบริษัท B ย่อมต้องมีประสบการณ์การออกแบบอาคารเก่งกว่าบริษัท A แต่เมื่อไม่มีหัวข้อนี้ก็ไม่สามารถให้คะแนนได้ว่าใครเก่งกว่าใคร เป็นต้น

- นอกจากนี้ TOR กำหนดในเอกสารส่วนที่ 2 ของขั้นตอนการเสนอแบบ TOR ไปกำหนดว่าบัญชีแสดงรายการปริมาณวัสดุ และราคา (BOG) จะต้องต้องมีข้อมูลแสดงรายละเอียดของการคิดราคา (BACK UP SHEET) = คือ รายละเอียดว่าแต่ละงาน คุณคิดว่าจะอย่างไร อ้างอิงราคามาจากไหน.. “เพื่อนเก่า” งงว่อกันในเมื่อแบบที่เสนอให้พิจารณายังเป็นแค่แบบร่างเบื้องต้น การประมาณราคามูลค่าโครงการก็เป็นอย่างคร่าวๆ เช่น หมวดค่าก่อสร้างงานสถาปัตยกรรม 10,000 ตารางเมตร ราคางเมตรละ 20,000 บาท เป็นต้น ดังนั้น การที่ TOR กำหนดให้ผู้เสนอราคาจะต้องเอา BACK UP SHEET มาตอนเสนอแบบว่าคงเป็นไปได้เพราะ BACK UP SHEET จะมีให้ก็เมื่อแบบแล้วเสร็จ และนำแบบนั้นไปถอดรายละเอียดปริมาณวัสดุ และราคาเป็นราคาค่าก่อสร้างจริงตามแบบ ดังนั้น เงื่อนไขข้อนี้ต่อไปกำหนดอยู่ในวงงานในขั้นตอนออกแบบแล้วเสร็จและเป็นเอกสารที่จะต้องให้กับบริษัทฯ ไม่ใช่อยู่นในเงื่อนไขตอนยื่นเสนอแบบไม่ใช่หรือ?

- เอาละไหนๆ ก็ยกเลิกและต้องว่าจ้างที่ปรึกษาออกแบบกันใหม่แล้วก็ควรถือโอกาสทบทวน TOR และการใช้พื้นที่อาคารให้คุ้มกับเงินที่บริษัทฯ จะต้องจ่ายไปกว่า 1200 ล้านบาทอีกสักครั้ง

- จากการที่สหภาพฯ ได้ขอข้อมูลข่าวสารเรื่องโครงการ AEROTHAI COMPLEX เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ของการก่อสร้างกลุ่มอาคารนี้ แต่ก่อนที่ “เพื่อนเก่า” จะมีความเห็นในเรื่องวัตถุประสงค์ที่บริษัทต้องการที่จะสร้างอาคาร “เพื่อนเก่า” จะอธิบายให้เพื่อนสมาชิกเห็นภาพรวมของลักษณะการแบ่งกลุ่มอาคารและพื้นที่ใช้สอยอาคารในแต่ละส่วน แล้วให้เพื่อนสมาชิกลองพิจารณาความเหมาะสมกันว่าอาคารที่จะสร้างตอบสนองกับวัตถุประสงค์ที่บริษัทต้องการได้คุ้มค่าหรือไม่อย่างไร

อาคารกลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย

1.1 EX ECUTIVE MANAGEMENT ZONE

พื้นที่ที่ทำงานสำหรับผู้บริหารระดับสูง พร้อมด้วยพื้นที่ใช้สอยอื่นๆ เพื่อเพิ่มโอกาสทำงานร่วมกันอย่างสะดวก และใกล้ชิดมากขึ้น เช่น ห้องประชุม EM ห้อง CAFETERIA เป็นต้น

1.2 BOARD OF DIRECTOR ZONE

พื้นที่ที่เกี่ยวกับการจัดประชุม ได้แก่ ห้องประชุมและห้องทำงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการจัดเตรียมส่วนเอกสารเพื่อเตรียมการสนับสนุนข้อมูลการประชุมคณะกรรมการบริหาร

1.3 SUPPORT OFFICE

พื้นที่ทำงานของสำนัก/ฝ่าย/กอง ที่ย้ายเข้ามาปฏิบัติงานที่อาคารใหม่ได้แก่

- สำนักกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ (17คน)
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (63คน)
- ฝ่ายการเงินและบัญชี (กองสังกัด) (60คน)
- กอง รป.ศป (18คน)
- กอง กพ.บท. (39 คน)

- ฝ่ายมาตรฐานและความปลอดภัย (กองสังกัด) (66 คน)

1.4 CONVENTION HALL

พื้นที่ที่จัดเป็นห้องประชุมใหญ่ และประชุมย่อย ประกอบด้วย

GRAND HALL ความจุ (500 คน)

CONFERENCE ROOM ความจุ (200 คน)

และพื้นที่ส่วนเตรียมการประชุม และ SECRETARIA ROOM

1.5 THAI AIR NAVIGATION INSTITUTE

เป็นพื้นที่ส่วนพัฒนาบุคลากรด้านบริการการเดินอากาศ รวมถึงการเป็นศูนย์วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการบริหารจราจรทางอากาศ (ATM TECHNICAL CENTER) และพื้นที่ที่จัดให้ใช้บริหารจัดการกรณีมีสถานการณ์ฉุกเฉิน ประกอบด้วย

- MAIN TRAINING THEATER ความจุ 200 คน/ห้อง

- COMPUTER BASE CLASSROOMS (60คน) แบ่งเป็น 20 คน 1ห้อง
40 คน/1ห้อง

- SMALL CLASSROOMS(75คน) แบ่งเป็น 15 คน/ห้องรวม 5 ห้อง

- DEAN AND INSTRUCTOR OFFICE 10 คน 1ห้อง

- TRAINING OFFICE SUPPORT 4 คน 1ห้อง

อาคารกลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย

2.1 SPORT COMPLEX ประกอบด้วย

- สระว่ายน้ำ

- ยิมเนเซียม

- FITNESS CENTER

(ไม่มีห้องปฐมพยาบาล และสโตร์เก็บพัสดุงาน บท.)

2.2 CAR PARK รองรับรถจอด 500 คัน

ตารางสรุปการประมาณการพื้นที่รวมโดยแบ่งตามลักษณะการใช้ประโยชน์ของพื้นที่

ลักษณะของการใช้ประโยชน์	ขนาดพื้นที่ (ตร.ม.)	คิดเป็นร้อยละ
<u>กลุ่มที่ 1</u> ประกอบด้วย		
1.1 EXECUTIVE MANAGEMENT ZONE	1,612.12	19.21
1.2 BOARD OF DIRECTOR ZONE	475.61	5.67
1.3 SUPPORT OFFICE	2,043.73	24.35
1.4 CONVENTION HALL	3,209.37	38.24
1.5 THAI AIR NAVIGATION INSTITUTE	1,052.50	12.53
รวมพื้นที่กลุ่มที่ 1	8393.33	100
<u>กลุ่มที่ 2</u> ประกอบด้วย		
2.1 SPORT COMPLEX	3,468.75	27
2.2 CAR PARK	9,375.00	73
รวมพื้นที่กลุ่มที่ 2	12,843.75	100

รวมพื้นที่ใช้สอยกลุ่ม 1 และกลุ่ม 2

21237.08

● จากข้อมูลพื้นที่แสดงให้เห็นเพื่อนสมาชิกดู ถ้าตามความเห็น “เพื่อนเก่า” คิดว่าอย่างไร ก็คงตอบว่าเห็นด้วยที่จะมีอาคารเพิ่มขึ้น แต่ควรได้ประโยชน์คุ้มค่ามากกว่าได้ห้องประชุม/ฝึกอบรม และที่จอดรถ เพราะพื้นที่ใช้สอยอื่นๆ เป็นการรื้อแล้วสร้างใหม่ทดแทนหรือย้ายจากตึกหนึ่งไปตึกหนึ่ง “เพื่อนเก่า” ก็อยากให้บริษัทฯ ได้ใช้เงินให้คุ้มค่ากว่านี้ สิ่งที่บริษัทฯ ควรจะมีและจำเป็นอย่างยิ่งคือ

1. **ห้องพักรับรอง** ที่ปัจจุบันห้องพักรับรองปัจจุบันต้องใช้ในการรับรองพนักงาน ATC ที่ออกเวรที่มีจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้นทุกปี บริษัทฯ ควรจัดทำเพิ่มใหม่โดยแยกส่วนเฉพาะสำหรับการเข้าพักของพนักงานที่เดินทางมาฝึกอบรมเป็นห้องพักรับรองแทนแทนโรงแรมจริงๆ และใช้เพื่อสำหรับงานธุรกิจที่รับงานฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ATC ที่มาจากต่างประเทศเข้ามาฝึกอบรมภายในบริษัทฯ ถือเป็นการบริการครบวงจร

2. ถ้าบริษัทฯ ต้องการเป็นสถาบันการให้ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมจราจรทางอากาศ ปัจจุบันห้องฝึกอบรมเป็นเหมือนห้องประชุม แต่เข้าใจว่ายังขาดห้องอบรมในทางปฏิบัติการที่ทันสมัยครบถ้วนและเพียงพอ

ในลักษณะปฏิบัติการ เช่น ห้อง SIM 3 D หลายๆ ห้อง สมมติว่าต่อไปบริษัทฯ จะจัดส่งเจ้าหน้าที่ ATC ที่จะส่งไปปฏิบัติงานที่ศูนย์เชียงใหม่ ก็ให้พนักงานเข้าฝึกปฏิบัติการห้อง SIM 3 D ที่จำลองสนามบินเชียงใหม่ ฝึกเป็นที่เรียบร้อยจากส่วนกลางแล้วจึงส่งไปหรือว่าระยะเวลาปฏิบัติงานที่สนามบินจริงได้ชำนาญคงใช้เวลาน้อยลง รวมถึงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่จากต่างประเทศ เช่น มองโกเลีย ก็อาจมีโปรแกรมสนามบิน ณ ประเทศนั้นฝึกให้เขาด้วย ไม่รู้แน่ชัด ถ้าเราสร้างห้อง SIM 3 D มาไว้รวมอยู่ในที่ๆ เดียวกันไม่ต้องไปอยู่กระจัดกระจายน่าจะคุ้มค่าในการใช้สอย

3. ห้องปฐมพยาบาลปัจจุบันไม่มีพื้นที่ ณ อาคารดังกล่าวก็ขอฝากให้ผู้เกี่ยวข้องช่วยพิจารณาด้วย

● ว่าที่ ผวท. รวท. (สาริณีฯ) ผอ.ท. ท่านจะว่าอย่างไรฮ๊าฟ กรณีที่ผลการประเมินค่างานและผลตอบแทนที่บริษัทว่าจ้าง บริษัท วินทุเกิดเตอร์ มีความเห็นและให้ข้อเสนอแนะว่า **“ควรยกเลิกหรือปรับลดเงินตอบแทนค่าพาหนะ/ค่าน้ำมันรถของผู้บริหาร** เพราะจ่ายสูงมากเกินไปและไม่มีความจำเป็นเท่าที่ควร เพราะทำให้เกิดข้อแตกต่างระหว่างผู้บริหารและพนักงานค่อนข้างมาก **รวมทั้งควรมีการทบทวนเรื่องเงินค่าวิชาชีพ/เงินประจำตำแหน่งของวิศวกรที่มีการยกเว้นเป็นเวลา 3 ปี สำหรับวิศวกรที่เข้ามาทำงานใหม่ แม้ว่าจะเป็นที่เด็กจบใหม่แต่ได้วุฒิการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์มาโดยตรง** ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมและบั่นทอนขวัญกำลังใจในการทำงานได้”

● **“ไ้เรื่องค่ารถประจำตำแหน่งของท่านๆ “เพื่อนเก่า” ยังไม่แตะถือว่าเป็นสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับมาแล้ว แต่จะถามว่าแล้วทำไมบริษัทจึงเร่งชะลอการจ่ายเงินค่าวิชาชีพของวิศวกรออกไป 3 ปี โดยเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ แบบไม่รอผลการศึกษาก่อนทั้งที่บริษัทไม่มีปัญหาใดๆทางการเงิน ซึ่งเรื่องนี้ที่ปรึกษามีความเห็นตรงกับ “เนติวิศวกร ที่ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ในข่าวฉบับเดือน ก.ย.-ธ.ค.56 ที่ผ่านมาสรุปว่ากรณีนี้ไม่ถูกต้องทั้งแนวคิดและขั้นตอนการปฏิบัติตามข้อกฎหมาย**

● **ดังนั้นความเห็นของที่ปรึกษาฯ จึงเป็นเหตุเป็นผลให้สหภาพฯจะได้นำไปใช้งานในการเรียกร้องสิทธิคืนในหนึ่งๆ วิศวกรต่อไปในเร็ววันนี้ ยกเว้นบริษัทจะแก้ไขปัญหามาที่สร้างขึ้นไว้เองแล้ว**

● **ตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เรื่องจ่ายเงินจากกองทุนฯ ในหมวด 10 เกี่ยวกับการจ่ายเงินกองทุนฯ (มีผลบังคับใช้ 21 มี.ค. 57) ข้อ 10.7 (2) ระบุให้สมาชิกที่สิ้นสุดสมาชิกภาพกองทุนฯ ในกรณีอื่นนอกจากกรณีตามข้อ 10.7 (1) หมายถึงเฉพาะกรณีที่สมาชิกที่กระทำผิดข้อบังคับพนักงานเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงและนายจ้างปลดออกจากการเป็นพนักงาน ถ้ามีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปจะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ 100%**

- แต่ในข้อ 10.7 (3) กำหนดว่า “สมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพด้วยเหตุผลตามข้อ 4.4 (4) (เมื่อสมาชิกลาออกจากกองทุนฯ โดยไม่ลาออกจากงาน) สมาชิกผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสะสมในส่วนของตนเต็มจำนวน ยกเว้นสมาชิกผู้นั้นมีอายุ 50 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และมีอายุสมาชิก 20 ปีขึ้นไป ให้มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสมทบเต็มจำนวน”

- ตกลงว่าข้อบังคับ 107 (2) กับ 10.7 (3) จะเอาอย่างไรกันแน่ ทั้ง 2 ข้อ น่าจะขัดแย้งกันเอง สมมติถ้า “เพื่อนเก่า” มีอายุ 40 ปี หรือ อายุสมาชิก 15 ปี สิ้นสุดสมาชิกภาพตามข้อ 4.4 (4) คือ ลาออกจากกองทุนฯ โดยไม่ลาออกจากงาน ก็เป็นการสิ้นสมาชิกภาพในกรณีอื่นนอกจากกรณีตามข้อ 10.7 (1) “ใช่หรือไม่” ก็หมายความว่า “เพื่อนเก่า” ก็สามารถอ้างสิทธิขอรับเงินจากกองทุนฯ ตามข้อ 10.7 (2) ได้ด้วยเพราะถ้าจะไม่ให้ในข้อบังคับต้องเขียนยกเว้นระบุว่า “ในกรณีอื่นนอกจากกรณีตามข้อ 10.7 (1) และ 10.7 (3) เพื่อนสมาชิกคนไหนฟ้องกองทุนฯ อยู่ช่วยเอาประเด็นนี้ให้ทนายยกเป็นประเด็นข้อกฎหมายขึ้นต่อสู้คดีด้วยนะฮ้าฟ..เพื่อนสมาชิกที่ลาออกจากกองทุนฯ โดยไม่มีความผิดใดๆ ที่ก่อนอายุ 50 ปี หรือถ้าเป็นสมาชิกไม่ถึง 20 ปี ควรได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์สมทบและผลประโยชน์สมทบจากบริษัทฯ ด้วยเพราะท่านไม่ได้ทำผิดอะไรกับบริษัทฯ ตลอดระยะเวลาที่ทุ่มเททำงานให้กับบริษัทฯ แต่มีความจำเป็นที่ต้องใช้เงินออมในอนาคตจากกองทุนฯ เพราะเหตุที่ท่านไม่มีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า

- “เพื่อนเก่า” ก็คงต้องฝากถึงเวลาที่ ผวท. คนใหม่ด้วยถ้าบังเอิญได้อ่านคอลัมน์นี้ ถ้ามีโอกาสได้ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรอีกนอกจากรื่องผลตอบแทนการทำงานแล้วช่วยพิจารณาด้วยว่า บรรดาชื่อตำแหน่งที่เป็นวิชาชีพเฉพาะและที่ใช้กับหน่วยงานทั่วไปในประเทศไทยนี้เขาเรียกขานกัน โดยเป็นที่รู้จักไม่ต้องอธิบายว่าตำแหน่งนี้ทำงานหน้าที่อะไรอีก ยกตัวอย่างเช่น วันนี้บริษัทเราถ้าสถาปนิกหรือองค์กร ก็ใช้ชื่อเป็นเจ้าหน้าที่บริหารแผนงาน (แผนอะไร) ปัญหาคือถ้าพนักงาน บวท.ไม่ต้องติดต่อกันกับใครก็คงไม่เป็นปัญหาหรอก แต่...

- วันนี้เวลาเจ้าหน้าที่วิชาชีพดังกล่าวไปติดต่อกันหรือร่วมประชุมกับหน่วยงานอื่นเขามักจะถามแบบงงๆ ว่าสถาปนิกหรือนิติกรบริษัทฯ คุณไม่มีหรือ ไม่มาหรือ ก็ลำบากที่จะต้องให้เจ้าหน้าที่ไปก็ต้องมานแนะนำตัวเพิ่มเติมจากตำแหน่งในบัตรว่าอีกครั้ง ผมนี้แหละเป็นบุคคล...ที่คุณถามหาทราบปัญหานี้แล้ววานผู้เกี่ยวข้องช่วยแก้ไขให้ด้วยนะตะเอง

- ชักแปลกๆ แหม่งๆ ยังไง พิกลแอะ! สืบเนื่องจากที่สหภาพฯ ได้ใช้สิทธิตาม พรบ. ข้อมูลข่าวสารฯ ขอเอกสารหนังสือสัญญาเช่าใช้พื้นที่และหรือหนังสือข้อตกลง (MOU) ระหว่าง บวท. กับ ทอท. ที่ระบุเงื่อนไขของการใช้พื้นที่และก่อสร้างอาคารสำหรับ check in ของสายการบินบริเวณพื้นที่สนามฟุตบอล ศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต ตามที่เราได้ทราบกันนั้น

- ต่อมาบริษัทฯ ได้มีหนังสือที่ บวท. 303/2557 ลว. 6 มี.ค. 57 บริษัทฯ ได้แจ้งมาว่า เอกสารที่สหภาพขอไปนั้นยังไม่แล้วเสร็จและยังไม่มีการลงทุน (บริษัทฯ ได้ส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องที่ท่าที่ไป เช่น นโยบายรัฐบาลฯฯ ให้แทนก่อน)

- สหภาพฯ จึงขอทวงถามว่าอาคาร check in ของการทำที่ภูเก็ตก็ก่อสร้างเสร็จใช้งานไปแล้วตั้งแต่ประมาณเดือน พ.ย. 56 ณ วันนี้ บวท. กับ ทอท. ได้มีสัญญาหรือข้อตกลงแรกเปลี่ยนการใช้พื้นที่กันเรียบร้อยแล้วหรือยัง คิดง่าย ๆ ว่าอีแค่พื้นที่จอดรถได้ข้างหอบังคับการบินสุวรรณภูมิที่ทำให้ บวท. ใช้ บวท. ขอทำรั้ว (ชั่วคราว) ไป 3 เดือนแล้วยังไม่รับคำตอบกลับมาแต่ในขณะที่ ทอท. สร้างอาคารจนเสร็จโดยไม่ต้องส่งแบบให้ บวท. ตรวจอนุญาตก่อน...เอวังก็มีด้วยประการฉะฉานนี้..จบข่าว

วันสิ้นสุดการทำงานกรณีเกษียณอายุ มีผลวันไหน?

สืบเนื่องมาจากน้องๆในกองตั้งปุจฉาถามมาว่า พี่ ถ้าผมอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ในวันที่ 1 ต.ค. ผมจะเกษียณอายุงบประมาณนั้นหรือปีงบประมาณหน้า คำถามสั้นๆ แต่ “เนติวิศกร” ต้องไปปวดหัว ในการหาคำตอบ และถือโอกาสให้ความรู้เกี่ยวกับเกษียณอายุกับเพื่อนสมาชิกไปในโอกาสนี้ด้วยเลย

ก่อนอื่นเพื่อนสมาชิกต้องรู้จักนิยามคำว่า “การเกษียณอายุงาน” ก่อนว่าการเกษียณอายุงานคือ การเลิกจ้างอย่างหนึ่ง เป็นการเลิกจ้างที่ไม่ใช่ความผิดของพนักงาน แต่ที่ต้องเลิกจ้างเพราะพนักงาน **ขาดคุณสมบัติตาม พรบ.คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518** ที่ระบุให้พนักงานจะพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 11 (3) วรรคสอง คือสำหรับกรรมการพ้นจากตำแหน่งของพนักงานซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้พ้นเมื่อสิ้นปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณของปีที่พนักงานผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ดังนั้นตามกฎหมายกรณีการเลิกจ้างดังนั้นจึงเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะดำเนินการ แต่เมื่อนายจ้างได้กำหนดลงในระเบียบข้อบังคับพนักงานแล้วเป็นเหตุให้นายจ้างต้องผูกพันตามนั้น ซึ่งทุกหน่วยงานทั้งราชการและเอกชนก็ได้มีการกำหนดการเกษียณอายุไว้ โดยสาระสำคัญของเกษียณที่ **จะต้องระบุ คือ 1 อายุที่เกษียณและ 2 วันสุดท้ายที่สิ้นสุดการทำงาน** ถ้าเป็นของข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจกำหนดไว้หกสิบปีบริบูรณ์และวันสุดท้ายของการสิ้นสุดการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณคือ วันที่ 30 ก.ย. ของปีงบประมาณส่วนของเอกชนบางแห่งก็ให้เกษียณอายุที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ (หรืออื่นๆแล้วแต่สถานประกอบการ) และวันที่สิ้นสุดการทำงานก็มีทั้งสิ้นปีปฏิทิน 31 ธ.ค. หรือวันสุดท้ายของเดือนที่มีอายุครบก็มี

สำหรับบริษัทฯ มีข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. 2555 ได้กำหนดคุณสมบัติของพนักงานในข้อ 2 (2.2 ระบุว่า “มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ สำหรับงานพ้นตำแหน่งของพนักงานซึ่งมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ให้พ้นเมื่อสิ้นปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณของปีที่พนักงานผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์) และในข้อ 10.2 การออกจากงานกรณีเกษียณอายุไว้ดังนี้

10.2.1 พนักงานที่มีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์แล้วให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อสิ้นปีงบประมาณของปีที่พนักงานผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์

10.2.2 พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป

10.2.3 พนักงานที่อายุงานในบริษัทตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป

การเกษียณอายุตามข้อ 10.2.2 และ 10.2.3 พนักงานต้องแจ้งความประสงค์ต่อบริษัทตามแนวปฏิบัติที่ประกาศใช้บังคับในขณะนั้น และการพิจารณาเป็นดุลยพินิจของบริษัทฝ่ายเดียว

จากข้อบังคับฯ ของบริษัทดังกล่าวจึงทำให้พนักงานที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ก่อนวันที่ 30 ก.ย. ของปีงบประมาณ ต้องเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น โดยมีผลให้สิ้นสุดการทำงานกับบริษัทในวันที่ 1 ต.ค. แต่ถ้าพนักงานที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หลังวันที่ 30 ก.ย. ก็จะมีผลในวันที่ 1 ต.ค. ของปีงบประมาณถัดไป

แต่กลับมากที่คำถามว่า สมมติว่าพนักงานอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ในวันที่ 1 ต.ค. 57 จะถือว่าเกษียณในปี 57 หรือ 58 (...อย่าเพิ่งมีน) “เนติวิศกร” ได้ไปค้นคว้าหาคำตอบมาให้ได้ความว่า (อ้างถึง)

1. หนังสือกระทรวงการคลังที่ ก.ค. 0513/ว 58 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2537 เรื่อง การนับอายุบุคคล ให้ถือปฏิบัติในการนับอายุบุคคลตามนัยตามมาตรา 16 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ที่แก้ไขใหม่และใช้บังคับในปัจจุบัน) ซึ่งบัญญัติว่า “การนับอายุบุคคลให้เริ่มนับแต่วันเกิด ฯลฯ” โดยให้เริ่มนับสำหรับบุคคลที่เกิดในวันที่ 1 ตุลาคม 2477 จะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ในวันที่ 30 กันยายน 2537 และต้องพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญในวันที่ 1 ตุลาคม 2537 ส่วนผู้ที่เกิดวันที่ 1 ตุลาคม 2478 และวันที่ 1 ตุลาคม ของปีต่อไป ก็ให้ถือหลักการนับอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ (ในคู่มือปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการควบคุมเกษียณอายุของสำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักงาน ก.พ.

ยังมีคำอธิบายเรื่องการนับอายุและการเกษียณไว้อย่างชัดเจน เรียกว่าคนทำงานการเจ้าหน้าที่หรือนักทรัพยากรบุคคลเดินตามรอยนี้ ไม่มีผิดพลาดไปได้)

2. กรณีข้อบังคับ ข้อ 10.2 ให้กำหนดหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติเป็นเพียงคู่มือที่จะบอกรายละเอียดวิธีการปฏิบัติการใช้ระเบียบในข้อนั้นๆ **แนวปฏิบัติไม่สามารถไปเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขของข้อบังคับหลักของการเกษียณอายุได้** ซึ่งอยู่ภายใต้ พรบ. คุณสมบัติพนักงานรัฐวิสาหกิจและแบบวิธีบริหารงบประมาณแผ่นดิน

3. สมมติว่าบริษัทฯ ลงนามประกาศแนวปฏิบัติการขอเกษียณอายุก่อน 60 ปี เช่น กำหนดให้วันที่สิ้นสุดการทำงานตามข้อ 10.2 (2) และ 10.2 (3) เป็นวันที่ ผวท. ลงนามอนุมัติ **แต่ให้ได้รับเงินตอบแทนความชอบในการทำงานในวันที่ 1 ต.ค. ของปีงบประมาณนั้น** พูด่างๆ ว่าเสี่ยง พรบ. เกี่ยวเรื่องการเงิน แต่คำถามมีอยู่ว่าจะเสี่ยง พรบ. เรื่องคุณสมบัติพนักงานได้หรือ ถ้าไม่ได้ก็ไม่สามารถจ่ายเงินค่าตอบแทนความชอบในการทำงาน (300 วัน) ได้

4. นอกจากนั้นสมมติบริษัทฯ ยอมให้สิทธิการเกษียณก่อน 60 ปีของพนักงานไม่จำเป็นต้องใช้วันสิ้นสุดการทำงานเป็นวันที่ 30 ก.ย. โดยอ้างพนักงานใช้สิทธิตามแนวปฏิบัติ คำถามมีว่าสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของพนักงานที่ได้จากสิทธิของการเกษียณอายุ หน่วยงานอื่น เช่น **กรมสรรพากรที่มีหน้าที่บังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการเสียภาษีหรือการยกเว้นภาษีรายได้บุคคลธรรมดา** กรมสรรพากรเขาจะยอมรับว่าพนักงานเกษียณอายุตามความหมายของกฎหมายอื่นๆ ตามบริษัทฯ คิดหรือไม่

“เนติวิศกร” กล่าวว่าถ้าเขาไม่ยอมรับและถือว่าไม่เป็นการเกษียณอายุตาม พรบ. คุณสมบัติพนักงานรัฐวิสาหกิจแล้ว ไม่สามารถจ่ายเงินค่าตอบแทนความชอบในการทำงานได้ หรือไม่ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดากรณีการออกจากงานก่อนเกษียณอายุ ไม่ใช่เป็นการเกษียณอายุตามความหมายที่ยกเว้นให้โดยบริษัทฯ ผู้อนุมัติจะมีความผิดหรือไม่ หรือพนักงานที่ใช้สิทธิจะมีปัญหาอะไรตามมาอีกก็ไม่ทราบได้ เช่น เงินค่าตอบแทนที่ได้รับมาใช้จ่ายไปแล้วถูกเรียกกลับคืนจะทำอย่างไร? หรือหากกลายเป็นบริษัทฯ จะต้องเป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีผิด ต้องจ่ายเงินชดเชยแทนแล้วละก็ ดังนั้นบุคคลที่ถูกหน่วยงานเลิกจ้างจะขาดคุณสมบัติในการไปสมัครคัดเลือกการสรรหาผู้บริหารรัฐวิสาหกิจหรือไม่ มันจะยุ่งกันนะครับ คิดอะไรคิดกันให้รอบคอบ อย่าสนุกเอาเผากิน นั้นไม่ใช่เป็นการเกษียณอายุ แต่เป็นการเลิกจ้างโดยพนักงานไม่มีความผิด ซึ่งแน่นอนว่าบริษัทฯ ก็ต้องจ่ายเงินค่าชดเชย (300 วัน เท่ากับค่าตอบแทนความชอบอันเนื่องมาจากการเกษียณ) แต่ผลกระทบที่พนักงานถูกเลิกจ้างจากหน่วยงานจะทำให้ขาดคุณสมบัติในการไปลงสมัครการสรรหาผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ หรือข้าราชการการเมืองหรือไม่ ก็ขอให้ผู้เกี่ยวข้องคิดกันให้รอบคอบด้วย อย่าทำอะไรแบบลุกลี้รุกรนไม่รอบคอบ เพราะผลที่บริษัทฯ คิดว่าจะให้เป็นคุณจะกลายเป็นโทษต่อพนักงานโดยไม่ได้ตั้งใจ

ดังนั้นก็หวังว่าถ้าบริษัทฯ จะให้เป็นคุณแก่พนักงานโดยเลื่อนกระบวนการพิจารณาอนุมัติให้เร็วขึ้น โดยให้มีผลบังคับใช้ วันที่ 1 ต.ค. **ของปีงบประมาณที่พนักงานยื่นความประสงค์แทนที่จะให้เป็น 1 ต.ค. ของปีถัดไป** ตามแนวปฏิบัติปัจจุบันก็เป็นเรื่องที่ดีแต่หากจะเปลี่ยนหลักเกณฑ์วันสิ้นสุดการทำงาน (กรณีเกษียณอายุที่ไม่ใช่อายุ 60 ปี บริบูรณ์) เป็นวันอื่นนอกจากวันที่ 30 ก.ย. ได้หรือไม่ก็ขอให้บริษัทฯ ไปหาความชัดเจนก่อนที่จะประกาศแนวปฏิบัติให้พนักงานใช้เป็นอย่างอื่นเพื่อไม่ให้เป็นปัญหาทางข้อกฎหมายและส่งผลกระทบต่อภายหลังได้ แต่ถ้าใครคิดว่าทำได้ไม่มีปัญหา ก็ขอหลักฐานและเหตุผลแสดงให้ดูด้วยครับ

“เนติวิศกร”

ต.จ. - สหภาพฯ

“ผู้ทำหน้าที่สื่อไม่ใช่ต้องเป็นกลาง แต่สื่อต้องชี้ว่าผิดก็คือผิด ถูกก็คือถูก” ชาวประชาสัมพันธ์ของ สรร.ว.ท. ฉบับไตรมาสแรกของปี 57 ในมือของท่าน “นายแหลมคม” ยังคงได้ทำหน้าที่ตีแผ่ความถูกต้องเหมาะสมในสังคมของวิทยุการบินฯ อีกเหมือนเคย ...● ก็คงสุขสมอารมณ์หมายกันไปถ้วนหน้าสำหรับพี่น้องเราชาว ATC สามศูนย์อันได้แก่ อุดรฯ อุบลฯ และ สุราษฎร์ฯ ที่ได้รับค่า AERODROME LICENCE กันเรียบร้อยตั้งแต่ 1 มกราคม 2557 หลังการรอคอยที่ยาวนาน...● ส่วนช่างฯ ที่กองบินทดสอบก็เช่นกัน ได้ค่าเลี้ยงภัยหรือเรียกว่าค่าอะไรก็ไม่รู้เป็นที่เรียบร้อยเช่นกัน ในส่วนของช่างกองบินทดสอบใช้เวลาเรียกร้องไม่นาน สาเหตุเพราะมีอำนาจต่อรองค่อนข้างจะสูงก็เลยสำเร็จสมหวัง เร็วกว่าของ ATC ...● แต่ที่ยังไม่สำเร็จสมบูรณ์จริงๆ ก็คือในส่วนเงินเพิ่มของช่างกองบินทดสอบ ฝ่ายการเงินยังไม่คิดรวมเป็นเงินค่าจ้าง โดยเฉพาะการคำนวณค่าทำงานในวันหยุด หรือเรียกง่ายๆ ว่าโอที ...● เรื่องนี้คิดว่าคงอีกไม่นานเพราะสหภาพฯ ได้นำเข้าปรึกษาหารือในที่ประชุมกิจการสัมพันธ์แล้วเมื่อเดือนที่ผ่านมา อีกไม่ช้าคงมีคำตอบ ...● ผลจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับของพนักงาน โดยเฉพาะว่าด้วยเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนใบอนุญาตต่างๆที่เกิดขึ้นและมีผลเมื่อ 1 มกราคม 2557 ทำให้เกิดผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ...● ถ้าถามว่า ATC ส่วนไหนจะได้รับผลกระทบมากที่สุด “นายแหลมคม” ก็ฟันธงได้เลยว่าส่วนที่มีผลกระทบและก็ในทางลบด้วยก็คือ ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศเขตสนามบินกรุงเทพฯ หรือเรียกสั้นๆ คือ ศก. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบคือหอบังคับการบินดอนเมือง หอบังคับการบินสุวรรณภูมิ APPROACH ดอนเมืองและที่ APPROACH สุวรรณภูมิ...● ถ้าดูเผินๆ หรือมองผ่านๆ โดยไม่คิดอะไร ก็จะเหมือนกับศูนย์ควบคุมการบินต่างจังหวัดต่างๆ ไป มีหอฯ แม่คือที่ศูนย์และที่หอฯ ลูกข่าย มี APPROACH ศูนย์แล้วก็ทำ APPROACH ให้หอฯ ลูกข่าย ...● แต่มันไม่เหมือนกันก็ตรงที่ปริมาณงาน หรือพูดง่ายๆ ก็คือจำนวนเที่ยวบินของแต่ละวันและแต่ละสนามบินมันแตกต่างจากต่างจังหวัดราวกับบนรถและสวรรค์ ...● ดอนเมืองตอนนี้วันละ 500 เที่ยวบินแล้วมั้ง บางวันอาจจะมากกว่าด้วยซ้ำ สุวรรณภูมิ 800 ถึง 850 เที่ยวบินต่อวัน เฉลี่ยสองสนามบินนับพันสามพันสี่ร้อยเศษ...● ที่นี้ก็มาถึง APPROACH ถ้าพูดรวมว่า APPROACH ศก. ก็คือรับผิดชอบเที่ยวบินจำนวนเท่ากับที่ขึ้น-ลง ณ สนามบินดอนเมืองและสุวรรณภูมินั้นแหละ...● แต่คงยังจำกันได้ก่อนนั้นเขาแยกกันเป็นศูนย์ดอนเมืองกับศูนย์สุวรรณภูมิ APPROACH ดอนเมืองรับผิดชอบเครื่องบินที่เข้า-ออก ทางด้านทิศเหนือ ตะวันตก และใต้ ส่วนสุวรรณภูมิรับผิดชอบเครื่องบินที่เข้า-ออกทางด้านทิศตะวันออกเฉียงเหนือ และทิศตะวันออกเฉียงใต้...● ปัจจุบันแม้จะรวมเป็นหนึ่งเดียวคือศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศเขตสนามบินกรุงเทพฯ แต่ยังถือปฏิบัติเหมือนกับแยกกันสองศูนย์เพียงแต่เรียกชื่อใหม่เป็น WEST SECTOR AREA คือดอนเมืองเดิม และ EAST SECTOR AREA คือสุวรรณภูมิเดิม...● บุคลากรก็เหมือนเดิมยังไม่ได้ทำงานข้าม SECTOR กัน หอฯ ก็เหมือนกัน พนักงานยังทำงานเหมือนศูนย์ใครศูนย์มันอยู่ ยังไม่ได้สลับหอฯ ถึงแม้บางคนจะมี LICENCE RATING แล้วทั้งสี่ RATING ...● ถามว่าทำไมก็บอกให้รู้ว่าเพราะตอนที่เขาจะรวมเป็นศูนย์เดียวเขาบอกว่าถ้ารวมแล้วก็ทำงานเหมือนเดิมคือศูนย์ใครศูนย์มันพื้นที่ใครพื้นที่มัน ก็ไม่รู้จักรวมหาพระแสงอะไร ...● ที่ “นายแหลมคม” ต้องเขียนเรื่องนี้ก็เพราะอยากให้รู้ว่าสายการปฏิบัติงานของ ศก. เป็นอย่างไร และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนระเบียบว่าด้วยเรื่องค่าตอบแทนใบอนุญาต ก็เลยคิดว่าต้องมีผลกระทบแน่ๆ● ที่ “นายแหลมคม” คิดว่ามีผลก็เพราะต่อไปนี้มันมีค่า AERODROME LICENCE เหมือนที่อุบลฯ อุดรฯ และ สุราษฎร์ฯ และศูนย์อื่นๆ ตามต่างจังหวัดได้รับเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2557...● และมีจุดหมายปลายทางของค่าตอบแทนเรื่องใบอนุญาตสูงสุดอยู่ที่ 16,000 บาท (หนึ่งหมื่นหกพันบาทถ้วน) งานนี้ใครจะปั่นป่ายขึ้นไปคว่ำมันได้ก็แล้วแต่วิบากกรรมความยากง่ายของงานในแต่ละศูนย์นั้นๆ จะเจอะเจอ ...● ที่ “นายแหลมคม” กล่าวไว้แต่เบื้องต้นงานนี้มีทั้งผลกระทบทางบวกและลบ ในทางบวกคงไม่ต้องเอ่ยถึงเดี๋ยวจะเกิดข้อครหาว่าอิจฉากัน ...● แต่จะขอพูดถึงในส่วนที่

จะเกิดผลลบก็แล้วกัน เพราะที่ผมว่าจะเกิดผลลบก็เพราะที่ ศก. ต่ไปอนาคตสายงานของ ATC จะแยกออกมาเป็นสองสายงาน...● สายหนึ่งคืองานหออฯ โดยมีหอดอนเมือง และหอสุวรรณภูมิ อยู่ในความรับผิดชอบสาย APPROACH ก็คือ APPROACH ดอนเมือง กับ APPROACH สุวรรณภูมิ ...● ทั้งสองสายงานจะได้รับค่าตอบแทนเรื่องใบอนุญาตเท่ากันคือ 16,000 บาท เป็นอัตราสูงสุดของแต่ละสาย ปัญหาตอนนี้ของ ATC ศก. คือยังไม่รู้อนาคตของตัวเองว่าจะได้อยู่หออฯ หรือเรดาร์ ...● และไอ้การที่จะอยู่สายหออฯ หรือสายเรดาร์ ใครจะเป็นคนตัดสินใจ พนักงานเลือกได้เองหรือผู้บังคับบัญชาเป็นคนตัดสินใจ เมื่อผู้เป็นนายจับใส่แล้วจะถูกใจลูกน้องหรือเปล่า คิดแค่นี้ก็ลำบากใจแล้วครับ..เจ้านาย ...● แล้วยิ่งตอนนี้การแบ่งสายงานยังไม่แน่นอน โทษที่พูดว่ายังไม่เริ่มเป็นรูปธรรมเลยดีกว่า แต่ไอ้แบ่งสายนี้คงจะแน่นอนแล้วละ ...● พนักงานที่ผ่าน AERODROME RATING ไม่ว่าจะป็นหอดอนเมือง หรือหอสุวรรณภูมิ เขาทถาม “นายแหลมคม” ว่าจะเอาอย่างไร ถ้าจะเลือกเข้ามาสายหออฯ เลยได้หรือเปล่า “นายแหลมคม” ก็ให้คำตอบไม่ได้เพราะไม่ใช่ผู้มีอำนาจหน้าที่ แต่ถ้าเลือกได้และเป็น “นายแหลมคม” ก็ต้องเลือกสายหออฯ กัดฟัน RATE อีกเดี๋ยวกก็ได้ همینหก แต่ปัญหามันคือจะเริ่มต้นเมื่อไหร่ “นายแหลมคม” ถึงบอกวามันมีปัญหา นี่ยังมีพนักงานประเภทที่ถือ RATING อยู่สอง RATING แต่ยังไม่ได้รับค่า LICENCE همینหกอีกนะและมีจำนวนมากพอสมควร ...● พนักงานที่ว่าคือมี RATING AERODROME กับ RATING APPROACH ไม่ว่าจะป็นดอนเมืองหรือสุวรรณภูมิ พวกนี้แหละจะมีผลต่อการเลือกสายงาน เลือกได้สนใจก็ตีไปแต่ถ้าไม่สมดังหวังมันก็บั่นทอนความรู้สึกมากอีกโขอยู่นะ ...● หากจะเทียบกันปอนด์ต่อปอนด์แบบภาษานักมวยระหว่างหนึ่ง AERODROME RATING กับหนึ่ง APPROACH RATING ของดอนเมืองยังไม่ต้องพูดถึงสุวรรณภูมิหรอก ทำไมจะสู้กับสอง RATING ของหน่วยงานบางหน่วยไม่ได้ แล้วหน่วยงานบางหน่วยที่ว่าทำไมมีแค่สอง RATING ก็ได้ค่า LICENCE 16,000 บาท แล้ว แต่สอง RATING ของ ศก.ที่รับผิดชอบหาร้อยกว่าที่เทียบวันต่อวัน สู้ไม่ได้ ค่าของงานอยู่ตรงไหน ...● ยิ่งถ้าพูดถึง สุวรรณภูมิก็ยิ่งน่าน้อยใจแปดร้อยกว่าไฟล์ทต่อวันบางเทศกาลถึงพัน ไฟล์ท ก็เคยมี ทำไมถ้าจะเป็นสอง RATING ของสุวรรณภูมิ คือหออฯ กับเรดาร์ มันมีค่าไม่ถึง همینหกหรือยัง ...● ทำไมต้องเป็นหออฯ+หออฯ เรดาร์+เรดาร์ แค่คิดนะมันดูง่าย แต่พอจะลงมือปฏิบัติมันไม่่ง่ายอย่างที่คิดหรอก ยิ่งคนที่คิดจะถือ RATING หออฯ สองหออฯ มันจะเกี่ยวเนื่องถึงที่พักอาศัยในอนาคตด้วยนะ ...● สองหอดั้งอยู่ห่างกันเกือบๆ 40 กิโลเมตรได้มั้ง ถ้าเดินทางด้วยรถยนต์ เมื่อมีการสลับสับเปลี่ยนการทำงานจากสุวรรณภูมิไปดอนเมือง หรือดอนเมืองไปสุวรรณภูมิคงไม่สนุกแน่ๆ เอ้า...เรียนผูกก็ต้องเรียนแก้ ...● แต่ปัญหาคือคนที่ผูกมัดไว้จะไปซะแล้ว คนที่อยู่จะมีปัญญาแก้ปัญหาที่ผูกมัดรัดคอตัวเองตรงนี้หรือไม่ “นายแหลมคม” จะรอดต่อไป ...● ฉบับนี้คงต้องเล่น ATC ให้หนักหน่อยเพราะถือว่าเป็นหน่วยงานหลักขององค์กร แต่ความแน่นอนและมั่นคงดูเหมือนจะมองไม่ค่อยเห็น ...● ดูตัวอย่างอีกตัวอย่างก็ได้ เมื่อปีที่แล้วยังมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทดสอบบุคลากรจากศูนย์ภูมิภาคเข้ามาปฏิบัติงานส่วนกลาง เพราะอ้างว่าส่วนกลางยังขาดบุคลากรอีกมาก ...● ไม่รู้ทำอิท่าไหนปีนี้ต้องทดสอบบุคลากรจากส่วนกลางไปปฏิบัติงานตามศูนย์ต่างๆ ในต่างจังหวัด ข้อมูลนี้ได้มาจาก ATMC NEWS เฉพาะ ปี 57 บุคลากรจากส่วนกลาง ดูจะถูกส่งออกไปศูนย์ต่างๆจำนวน 64 คน ...● ส่วนจะกลับไปศูนย์ไหนบ้างก็หาอ่านได้จาก ATMC NEWS น่าจะเป็นฉบับล่าสุดนี้แหละ สรุปว่าตอนนี้ส่วนกลางอัตรากำลังพอเพียงแล้วใช่หรือไม่ครับ..เจ้านาย ...● ประหยัดเงินจากการทำงานล่วงเวลาหรือว่า OT ได้อีกบานเบอะเลยสิ มีนาหละถึงได้มีเงินให้ชาว ATC ส่วนกลางไปสัมนาสังสรรค์กันอย่างสำราญเปรมปรีดิ์ ...● พูดถึงงานนี้ก็ต้องต่อยอดกันอีกหน่อย “นายแหลมคม” ก็ได้มีโอกาสสัมผัสกับบรรยากาศของงานสัมนาสังสรรค์ครั้งนี้กับเขาด้วย ...● ก็ต้องยอมละครับว่ายิ่งใหญ่ สุดยอดกว่างานสัมนาส่วนของหน่วย ATC ส่วนกลาง ทุกครั้งที่ผ่านๆมา จะไม่ให้พูดว่ายิ่งใหญ่ สุดยอดหุรหุรกว่าครั้งใดๆ ได้ยังง ...● ในเมื่อต้องใช้งบประมาณในการจัดงานครั้งนี้ถึงสี่ล้านบาท โดยแบ่งพนักงานส่วนกลางคือ ศก. ศจ.และ ศบ. ออกเป็นสี่ชุดๆ หนึ่งจะมีพนักงานรวมประมาณ 140 คน ...

● หนึ่งชุดกับบ เอ็นเตอร์เทน 1 ล้านบาท ด้วยการเดินทางโดยรถยนต์ส่วนตัวเป็นส่วนใหญ่ไปพักค้างคืนที่โรงแรม ซาโตเดอ เขาใหญ่ 1 คืน ...● โดยพนักงานที่ร่วมสัมมนาสังสรรค์นอนห้องละ 2 คน บางห้องก็ 3 คน เบื้องต้น “นายแหลมคม” ก็ถูกจับยัดเข้าไปรวมอยู่ในห้อง 3 คน ...● แต่จะด้วยเหตุบังเอิญหรือสวรรค์มีตาแล้วฟ้าบันดาลยังไม่ทราบ ทำให้น้องๆ คู่สามีภรรยาเดินทางไปร่วมสัมมนา ทำให้มีห้องว่าง... “นายแหลมคม” เลยถูกแยกออกไปนอนคนเดียว เป็นห้อง DOUBLE BED คือห้องที่มี 2 เตียง โอ้แม่เจ้า..เตียงมันเล็กมากๆ ถ้าคืนนั้น “นายแหลมคม” ไม่เมารับรองนอนตงเตียงแน่ๆ ตีว่าเมาสุดๆ เลยนอนอยู่ท่าเดียวตลอดคืน (555) ...● “นายแหลมคม” แปลกใจว่าทำไมการสัมมนาครั้งนี้ถึงได้งบประมาณมากมายขนาดนั้น แลและเป็นบผูกพันที่จะต้องจัดทุกๆ ปีหรือไม่ ...● ถ้าเป็นบผูกพันที่จะต้องจัดสัมมนาเช่นนี้ทุกๆ ปี ก็คงไม่ใช่หรือไม่คิดนะครับว่านี่คืองบประมาณและคุณค่างานของ ATC ส่วนกลาง ...● สำรวจหรือสอบถาม ATC ส่วนใหญ่หรือยังครับว่ามีความพอใจกับค่าตอบแทนคุณค่างานในแนวทางนี้หรือเปล่า และชาว ATC ทั้งหลายครับท่านพอใจและยอมรับกับค่าของความเหนื่อยยากของท่านเพียงความสุขแค่ข้ามคืนเท่านั้นหรือ ...● “นายแหลมคม” ว่างานนี้พวกท่านได้ตกหลุมพรางของใครคนหนึ่งที่คุณเหมือนเห็นดีเห็นงามกับการเทงบประมาณเพื่อความสนุกสนานของเราชาว ATC แต่ที่แท้เบื้องหลังคือรอยแสบแสบด้วยความสะใจที่พวกเรากำลังหลงไหลเศษเนื้อที่โยนให้ ...● งาน ATC สัมมนาสังสรรค์ครั้งนี้จะจบลงด้วยความสมบูรณ์ ไร้ข้อกังขา หากจะไม่มีเหตุการณ์ที่เล็กเพียงแค่ประตูดึงเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายที่เราเสียให้กับโรงแรมแห่งนี้ ...● เหตุการณ์ดังกล่าวก็คือมีน้องคนหนึ่งหลงลืมสูบบุหรี่ในห้องพัก โดยมีได้อ่านกฎกติกาของโรงแรม ...● ตอนเช็กเอาท์ แม่บ้านได้กลิ่นบุหรี่ในห้องนอนเลยต้องเสียค่าปรับ 3000 บาท แต่น้องคนที่สูบบุหรี่ไม่ใช่คนที่รอเช็กเอาท์ คนที่เช็กเอาท์ไม่ได้สูบ ...● ปรากฏว่าน้องที่สูบบุหรี่สังกัด ศก. ดังนั้น ฝศก. ต้องรับผิดชอบติดตามเงินค่าปรับไปให้โรงแรมไม่น่าเชื่อนะครับว่าเงินแค่นี้ผู้มีบารมีจัดงานใหญ่โตขนาดนั้นจะเคลียร์ไม่ได้ ...● ไอ้น้องคนนั้นต้องจำใจยอมเสียค่าปรับเป็นเงิน 3000 บาท โดยฝากผ่านทาง ฝศก. ดังนั้น ฝศก. ต้องรับผิดชอบขอใบเสร็จค่าปรับมาให้น้องเขาด้วยนะครับ ...● งานนี้ “นายแหลมคม” เป็นพยานให้ ฝศก. ได้ว่า ฝศก. นำเงินจำนวน 3000 บาท ไปยื่นให้ใคร เพราะวันนั้น “นายแหลมคม” นั่งอยู่โต๊ะหน้าเวทีพอดี อย่าลืมนะครับท่าน ฝศก.น้องเขาทวงถามมา...เขาจะเอาไปยื่นยันกับแฟนอีกที่ ไม่งั้นหัวแตก...!

“นายแหลมคม”

คุยกันท้ายเล่ม

คุณค่างาน (สอง)

คงจำกันได้สำหรับท่านที่ติดตามอ่านข้อเขียนที่ลงในคอลัมน์คุยกันท้ายเล่มฉบับที่แล้ว ผู้เขียนได้ทิ้งท้ายไว้ว่า ค่าของงานได้เกิดขึ้นแล้ว ฉบับนี้ก็ยังมีต่อตอนที่สองเรื่องของคุณค่าของงาน

ค่าของงานที่เกิดคือเกิดขึ้นที่ศูนย์อุบลฯ อุตราฯ และสุราษฎร์ฯ เหตุที่บอกว่าเกิดที่สามศูนย์ดังกล่าว ก็เพราะอย่างที่รู้ๆ กันอยู่ว่า ก่อนหน้านั้น

พนักงานสามศูนยนี้ไม่ได้รับค่าใบอนุญาตผู้ทำการในอากาศ พุดง่ายๆ คือไม่ได้ค่า LICENCE สาเหตุเพราะสามศูนยดังกล่าวไม่มี APPROACH CONTROL อยู่ที่ศูนย์ของตัวเองมีแต่ AERODROME CONTROL

การต่อสู้เพื่อเรียกร้องค่า LICENCE ให้กับพนักงาน ATC สามศูนยดังกล่าวได้กระทำมา ยาวนาน ถ้าจำไม่ผิดน่าจะเป็นช่วงปลายๆ สมัยที่ ผวท. ชื่อปรีติฯ หรือไม่ก็ต้นสมัยของ ผวท. พลอากาศเอก สมชายฯ

ในการประชุมกิจการสัมพันธ์แต่ละครั้ง บทสรุปที่ได้ในการติดตามงานของฝ่ายจัดการส่วนใหญ่ก็คืออยู่ระหว่างดำเนินการ จึงเรียนมาเพื่อทราบ

แต่ถ้าทางสหภาพฯ ชักถามถึงขั้นตอนของการดำเนินงานว่าไปถึงขั้นไหน และมีความเป็นไปได้หรือไม่ คำตอบที่ได้คือรอการประเมินค่างาน และปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่จะจ่ายค่าตอบแทนให้กับสามศูนย์ดังกล่าว

แล้วการประเมินค่างานครั้งแรกของบริษัท “เฮ” ก็ผ่านไปและเจ็บหายไปกับสายลม การปรับโครงสร้างองค์กรที่ผู้เขียนจำได้คือแยก ศจ. ออกเป็น ศจ.1. และ ศจ.2. ส่วนดอนเมืองและสุวรรณภูมิรวมไม่ได้ แม้จะมีความพยายาม

ส่วนการจะแยกหรือจะยุบ จะผลุบจะโผล่มาของส่วนงานอื่นๆ ผู้เขียนไม่ได้ใส่ใจ ไม่อยากพูดคุ้ยเอ่ยถึงให้ปวดกระตองใจ

แต่ค่าตอบแทนค่า ATC LICENCE ของเพื่อนพนักงานสามศูนย์ดังกล่าวก็ยังไม่คืบหน้าแล้วอยู่ๆ ก็มีข่าวว่าบริษัทฯ ไปจ้างบริษัทอีกบริษัทหนึ่งมาประเมินคุณค่างานอีก

บริษัทฯ ที่ว่าหลายท่านคงเคยได้ยินชื่อ แต่อีกหลายๆ ท่านก็อาจจะไม่เคยรู้จัก บอกให้ก็ได้ชื่อบริษัท วินทูกี้เตเตอร์ ภาษาอังกฤษน่าจะเขียนคำนี้ “WIN TOGETHER” ไม่ต้องแปลเป็นไทยก็ได้มั้งเนาะ

รู้ไหมครับว่าค่าจ้างเท่าไร ผู้เขียนมีโอกาสสอบถามพนักงานที่ไปนำเสนอข้อมูลที่สหภาพฯ ด้วยตัวของผู้เขียนเองว่าค่าจ้างจ๊อบนี้เท่าไร

คำตอบที่ได้คือ “สิบล้านบาทครึ่ง” พี่น้องเอ๋ยการประเมินค่างานครั้งนี้มีกำหนดส่งงานงวดสุดท้ายของปลายเดือน มกราคม 2557 นี้ก็ย่างเข้าเดือนเมษายน 2557 แล้วไม่รู้สรุปผลการประเมินค่างานครั้งนี้จะออกมาในรูปแบบใด

ก่อนหน้านั้นถ้าจำกันได้ มีการปรับโครงสร้างองค์กรกันอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งจะเป็นผลมาจากคำแนะนำของบริษัท “เฮ” ที่ทำไว้ หรือเพียงเพื่อสนองต้นหาของใครสักคน ผู้เขียนไม่ยืนยัน

แต่เคยได้ยินมาว่าช่วงที่ศูนย์ดอนเมืองแยกจากศูนย์สุวรรณภูมิ แต่นั่งทำงานในห้อง APPROACH เดียวกันแล้วทำให้ทะเลาะกัน เรื่องศักดิ์ศรีของการที่ถูกเลือกให้อยู่ศูนย์เล็ก ศูนย์ใหญ่

อันที่จริงเรื่องทะเลาะกันของพนักงาน เป็นการฟังความข้างเดียว ซึ่งไม่เป็นความจริงแต่อย่างใด แต่สุดท้ายเพื่อความพอใจของใครคนนั้น ดอนเมืองก็ได้รวมกับสุวรรณภูมิสมใจ (อยาก)

ไม่รู้ว่่าที่ ศจ.1 ศจ.2 มารวมเป็นศูนย์เดียวเหมือนเดิมเพราะทำงานห้องเดียวกันและทะเลาะกันเหมือนที่ดอนเมืองกับสุวรรณภูมิถูกกล่าวหาหรือเปล่า? ขอถามหน่อยเถอะเจ้านาย...!

ไม่ว่ากันมีอำนาจ อยากทำฯ ไป บริษัทฯ ไม่ใช่ของใครคนใดคนเดียว

ผู้เขียนมีความสงสัยเหมือนกันว่าทำไมเจ้านายที่ดูแลงานด้านปฏิบัติการก็ล้วนแต่เติบโตจากสายงาน ATC ทั้งนั้น แต่ทำไมไม่รู้คุณค่าและความสำคัญของงานที่ตัวเราก็คเคยทำ

ทำไมต้องไปจ้างบริษัทฯ ที่ไม่รู้ด้วยซ้ำว่าบริษัทวิทยุการบินทำงานเกี่ยวกับอะไร มาประเมินคุณค่างานให้ ซึ่งจริงๆ แล้วไอ้บริษัทวินทูกี้เตเตอร์ ที่ว่าก็มาสอบถามข้อมูลจากพวกเรานี้แหละ เสียตายค่าจ้างจริงๆ (สิบล้านบาท)

แต่จะอย่างไรก็ตามยังไม่ทันที่จะได้รับผลการศึกษาประเมินค่างานงวดสุดท้าย บริษัทฯ ก็ประกาศจ่ายค่า AERODROME LICENCE ให้กับพนักงานสามศูนย์ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น คนละ 4,000 บาท (สี่พันบาท) มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2557

จากการประกาศจ่ายค่า AERODROME LICENCE ครั้งนี้ทำให้มีผลบังคับใช้กับศูนย์อื่นๆ ด้วย ยกเว้นศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศเขตสนามบินกรุงเทพฯ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน

ในระเบียบข้อบังคับคำสั่งเดียวกันนี้ บริษัทฯ ยังใจดียกระดับปรับตำแหน่ง SUP ของคุณย์ต่างจังหวัดจากระดับ 9 ขึ้นเป็นระดับสิบเท่ากับส่วนกลางด้วย เรียกว่ารับไปเลยสองเต็ง

แต่ที่เนื้อไม้ได้กิน หนึ่งไม้ได้รองนั่ง แต่ได้กระดุกมาแขวนคอ คือ ศูนย์หัวหินและศูนย์พิษณุโลก อยู่ดีๆ ถูกลดค่า APPROACH CONTROL LICENCE ลงมาเหลือ 6,000 บาท และ 8,000 บาทตามลำดับ

นี่ยังหาข้อสรุปไม่ได้ว่าจะมีผลกับพนักงานเข้าใหม่ หลัง 1 มกราคม 2557 หรือพนักงานที่ผ่านการ RATING หลัง 1 มกราคม 2557 เอ้า ทำให้มันยุ่งยากเข้าใจเจ้านายเอ๊ย

ถามว่าคุณย์ ศจ., ศก. และ ศบ. ได้อะไรในที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ คำตอบคือให้รอการประเมินคุณค่างานให้เสร็จเรียบร้อยเสียก่อน

แต่เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2557 ผู้เขียนได้ไปร่วมสัมมนา ATC ของ ศก., ศจ. และ ศบ. ที่เขาใหญ่ โดยเอาพนักงานที่ปฏิบัติงานกะตรงกันทั้งสามศูนย์ที่ออกเวรเข้าไปสัมมนา โดยเริ่มจากผลัด 1 ซึ่งไปก่อนตั้งแต่วันที่ 3-4 มี.ค. 57

ตามด้วยผลัด 3 ไป 5-6 มี.ค. 57 แล้วก็ผลัด 4 ไป 24-25 และผลัดสุดท้ายคือผลัด 2 ไป 26-27 มี.ค. 57

โชคดีที่ผู้เขียนได้ไปชุดสุดท้าย อันที่จริงต้องไปชุดแรกแต่มีเหตุจำเป็นเลยถูกโยกให้ไปกับรุ่นสุดท้าย งานนี้มีหัวเรือใหญ่คือ ท่าน รวท. อภินันท์ฯ โดยการสนับสนุนของบริษัทออกค่าใช้จ่ายให้รุ่นละ 1,000,000 (หนึ่งล้านบาทถ้วน) ใส่ศูนย์ให้ลูกกะพนักงานการพิมพ์

รุ่น 1 น่าจะมีพนักงานเข้าร่วมสัมมนาไม่เกินรุ่นละ 140 คน ผู้ประสงค์จะไปรถบริษัทฯ จัดให้ แต่ส่วนใหญ่เอารถไปกันเอง

มือแรกของวันคืออาหารเที่ยง ที่ร้านอาหารแมกไม้ชายน้ำ ในตัวอำเภอปากช่อง เสร็จแล้วเข้าร่วมกิจกรรมสลายพฤติกรรมโดย ORGANIZER มืออาชีพแต่เจ้ามาราคาถูกๆ ที่ซาโตเดอเขา ใหญ่

มือเย็นเป็นงานเลี้ยงสังสรรค์กลางแจ้งบนพื้นหญ้าเขียวขจีที่รายล้อมไปด้วยร้านอาหารนานาชาติ บนเวทีมีดนตรี มีนักร้องขับกล่อม พร้อมกับการประกวดการแต่งกาย STYLE WINTAGE

ใครนึกไม่ออกว่าแต่งยังไงก็ให้นึกถึงละครย้อนยุคเก่าๆ ที่มีคุณหญิง คุณชาย แบบสุภาพบุรุษจุฑาเทพก็แล้วกัน ประมาณนั้น

ในงานนี้เครื่องดองของเรามีไว้บริการตั้งแต่อาหารมือเที่ยง ไม่ว่าจะเป็นเหล้า เบียร์และกีไวน์ ตั้งแต่เที่ยงวันยันเที่ยงคืน ไม่เมาให้มันรู้ไป

รุ่งขึ้นวันจะกลับมีอาหารเช้าของโรงแรมบริการตามปกติทั่วไป แต่มือเที่ยงก่อนแยกย้ายกลับบ้านต้องสติกโซคซัยก่อน

ไม่ต้องพูดถึงเงินหนึ่งล้านบาทต่อหนึ่งรุ่นนะ แต่ถ้าถามว่าสนุกไหมคุ้มหรือไม่ก็โอเคนะ ของฟรีนี่คืออยู่แล้ว แต่ปัญหาคือส่วนมากของดีและของฟรีไม่ค่อยมีในโลก

ผู้เขียนกลัวว่านี่แหละคือคุณค่างานที่ทางบริษัทฯ จะมอบให้กับ ศก. ศจ. และ ศบ. เพิ่มมาจากที่ได้จากการแจกข้าวห่อในช่วงเทศกาลปีใหม่ ตรุษจีน และสงกรานต์

และถ้าหากเป็นเช่นนั้นจริงๆ ชาว ATC ทั้งสามศูนย์จะยอมรับได้หรือไม่ แต่ถ้าถามผู้เขียนก็ตอบได้เลยว่า “คงยอมรับไม่ได้”

พี่น้อง ATC ที่ทำงานหนักหามรุ่งหามค่ำ ทุกนาที ทุกชั่วโมง ท่านจะยอมรับกับการได้รับเอ็นเตอร์เทน แค่นี้หรือ

นี่คือคำถามที่ท่านจะต้องตอบด้วยตัวของพวกท่านเอง

สวัสดิ์

** ข้อเขียนข้อคิดเห็นส่วนตัว.....สหภาพ ฯ ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป **

ติดตามข่าวประชาสัมพันธ์สหภาพแรงงานฯ ได้ที่ WWW.AEROTHAIUNION.COM