



# ข่าวประชาสัมพันธ์

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ วิทยุการบินแห่งประเทศไทย

ประจำเดือนมิถุนายน – กันยายน 2557

## สาระ

ประธานแถลง.....  
 ชาวหยอกชาวเฮ... “เพื่อนเก่า เล่าใหม่” .....  
 บริษัทฯ คิดวันหยุดพักผ่อนประจำปี (ผิดอีกแล้ว?) “เนติ (วิศวกร)” .....  
 การลาไปช่วยภริยาเลี้ยงบุตร ที่มา ผู้จัดการออนไลน์ .....  
 ที่นี้สหภาพฯ... “นายแหลมคม” .....  
 คู่กันท้ายเล่ม “ธนู รัตนสุภาพันธุ์” .....

# ประธานแถลง

● สวัสดีสมาชิกทุกท่าน มีเรื่องที่จะชี้แจงให้สมาชิกทราบ เรื่องแรกได้แก่เรื่อง ข้อเรียกร้องฯ ที่ สรร.ว.ท. ได้เรียกร้องต่อบริษัทฯ เมื่อวันที่ 17 กันยายน ที่ผ่านมา ผลการเจรจา ได้ข้อสรุปตกลงกันได้ด้วยดี ก็มีทั้งที่ สรร.ว.ท. เรียกร้องได้ และบางเรื่อง สรร.ว.ท. ก็ยอมถอยเนื่องจากสถานการณ์การเมืองปัจจุบันไม่เอื้อให้สามารถดำเนินการ แต่โดยภาพรวมเป็นที่น่าพอใจ หากบริษัทฯ ทำข้อตกลงฯ กับ สรร.ว.ท. เรียบร้อยเมื่อไหร่จะแจ้งให้ทราบ อดใจรออีกสักนิด

● เรื่องสอบภาษาอังกฤษ Level 4 ก็ขอแสดงความยินดีกับสมาชิก ที่ผ่านการทดสอบ แต่ก็ยังมีที่ตกค้างอยู่บ้าง ทราบมาว่ามีจำนวนไม่มาก ก็ขอให้อดทนและพยายามต่อไป สรร.ว.ท. ก็ไม่ได้นิ่งนอนใจ ได้พยายามทำความเข้าใจกับบริษัทฯ และได้พบกับผู้ว่า สบพ. เพื่อหาทางแก้ปัญหาสอบไม่ผ่านของสมาชิก ได้ข้อสรุปที่คิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์กับสมาชิก หากสมาชิกท่านใดมีปัญหา ก็ขอให้แจ้ง สรร.ว.ท. เพื่อจะได้รวบรวมและแจ้งบริษัทฯ ในโอกาสต่อไป

● ข่าวดีต่อเนื่องสำหรับพนักงาน ATC และพนักงานเข้ากะ บริษัทฯ ตกลงจ่ายเบี้ยบำนาญสุขภาพให้พนักงานที่ทำกะกลางคืน คนละ 10 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้าง สำหรับชั่วโมงที่ทำงานเฉพาะเวลากลางคืน 18.30 – 06.30 น. และข่าวดีสำหรับพนักงาน ATC บริษัทฯ เห็นชอบที่จะรับไปทบทุนเรื่องการเดินทางไปดูงาน Simulator จำนวน 500,000 บาท จำนวน 4 คน ใช้เวลา 5 วัน และไปดูงาน Flight Deck ที่ประเทศสิงคโปร์และประเทศเพื่อนบ้าน 2 วัน จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 6.26 ของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศทั่วประเทศ โดยพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศมีทั้งสิ้น 958 คน

● ขอแสดงความยินดีกับลูกจ้างของบริษัทฯ สรร.ว.ท. ได้ยื่นข้อเรียกร้องฯ และมีข้อตกลงฯ ว่าจะเพิ่มเงินเดือนให้กับลูกจ้างอีก 20 เปอร์เซ็นต์ คิดเป็นเงินประมาณ 1,800 บาท ก็หวังว่าจะเป็นข่าวดีต้อนรับเดือน ต.ค. ที่จะถึงนี้ หวังว่าเดือน ต.ค. 57 นี้จะเป็นเดือนที่มีแต่ความสุขของพนักงานที่ได้รับเงินเดือนเพิ่มและเงินรางวัลพิเศษ

● การประชุมใหญ่ฯ เมื่อวันที่ 1 ก.ย. ที่ผ่านมา ก็เป็นไปด้วยดี ต้องขอขอบคุณสมาชิกทุกๆ ท่านที่ให้ความร่วมมือเข้าร่วมประชุมใหญ่ฯ โดยพร้อมเพรียงกัน ปีหน้าก็คงจะให้ความร่วมมือกับ สรร.ว.ท. อีก

- มีข่าวแว่วมาว่าบริษัทฯ จะปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และจะนำมาใช้กับฝ่ายจัดการ โดยวิธีการใหม่เรียกว่า Performance agreement มาใช้กับฝ่ายจัดการ และพนักงาน ก็ขอให้เตรียมตัวเตรียมใจรอรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น แต่ก็ไม่ต้องเป็นห่วง เพราะ สรร.ว.ท. เชื่อมั่นในตัวสมาชิกฯ ว่ามีประสิทธิภาพและคุณภาพเพียงพอ หากสมาชิกมีข้อเสนอ สรร.ว.ท. ยินดีรับฟัง และพร้อมเป็นที่พึ่งของสมาชิกฯ ตลอดไป

- เรื่องการปฏิบัติธรรมที่พม่า สรร.ว.ท. ต้องขอภัยที่ไม่สามารถจัดได้ เนื่องจากจำนวนสมาชิกฯ ที่เข้าร่วมไม่ถึงขั้นต่ำที่จัดได้ จึงจำเป็นต้องยกเลิก อีกทั้งค่าใช้จ่ายที่ดูเหมือนจะสูง แต่จริงๆ แล้ว เป็นการเดินทางไปหลายเมือง และสิ่งศักดิ์สิทธิ์หลายที่ สรร.ว.ท. คิดว่าคุ้มค่า แต่ก็น่าเสียดายที่สมาชิกฯ ให้ความสนใญ่น้อย อาจจะต้องติดขัดในหลายๆ ด้าน ทั้งเรื่องค่าใช้จ่ายและวันที่ใช้ในการเดินทาง ไม่เป็นใครรับไว้โอกาสหน้า สรร.ว.ท. จะหาโปรแกรมดีๆ ที่น่าสนใจเสนอต่อสมาชิกฯ ต่อไป

- ควันหลงต่อเนื่องจากการจัดปฏิบัติธรรมที่พม่า สรร.ว.ท. จะจัดสัมมนาสมาชิก ส่วนกลางประจำปี 2557 โดยในปี สรร.ว.ท. มีมติจัดสัมมนาสมาชิกฯ ภายใต้โครงการ สรร.ว.ท. สัมมนา และทัศนศึกษาเชียงคาน ประมาณปลายเดือนพฤศจิกายน หรือต้นเดือนธันวาคม หวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากสมาชิกฯ รายละเอียดโครงการจะแจ้งให้ทราบต่อไป

- สรร.ว.ท. ขอแจ้งให้สมาชิกฯ ทราบว่า สรร.ว.ท. ได้ส่งกรรมการ 2 ท่าน ได้แก่ นาย สพล สิงห์ดารา นายสุกิจ กลิ่นหอม เพื่อรับเป็นผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลาง อยู่ระหว่างรอโปรดเกล้าฯ ก็ขอแสดงความยินดีกับกรรมการทั้ง 2 ท่าน จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

- การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ซึ่ง สรร.ว.ท. ได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ก็ได้ข้อยุติ ไม่น่าจะเป็นปัญหาในการประชุมอีกต่อไป เนื่องจากบริษัทฯ ได้แต่งตั้งให้ ผวท. มาเป็นประธาน คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เรียบร้อยแล้ว ได้มีการประชุมล่าสุดเมื่อวันที่ 10 ก.ย. 57 ท่านประธานฯ ได้ บริหารการประชมให้เคร่งครัดและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง สรร.ว.ท. ก็ต้องมีการ ปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคของ ผวท. ท่านใหม่ ก็ถือเป็นโอกาสอันดีในการ เปลี่ยนแปลง สรร.ว.ท. ขอให้สมาชิกฯ ทุกท่านมุ่งมั่นทำงานให้กับบริษัทฯ อย่างเต็มที่ตามนโยบายของ ผวท. ท่านใหม่ ที่จะให้บริษัทฯ เป็นรัฐวิสาหกิจชั้นนำ 1 ใน 10 อันดับ ก็ขอให้มองว่าการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นเป็นการทำให้บริษัทฯ เป็นรัฐวิสาหกิจชั้นนำ และยืนอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต และเราจะมุ่งมั่นฝ่าฟันไปด้วยกัน แล้วพบกันใหม่ ฉบับหน้า สวัสดี

นายปริญญญา เทียนทอง

ประธาน สรร.ว.ท.

## ข่าวหายอกอกข่าวเย็บ

- ห่างหายกันไปหลายเดือน “เพื่อนเก่า” ก็ยังคงมีข่าวสารมาเสนอเพื่อนๆ ให้ได้ รับทราบกันอย่างจุใจ

- เมื่อวันที่ 28 เม.ย. 57 ปก.79/2557 บริษัทฯ ได้ออกประกาศเรื่อง “แนวปฏิบัติการ ขอดออกจากงานกรณีเกษียณอายุโดยมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน” “เพื่อนเก่า” ก็ต้องขอชี้แจงก่อนว่าในประกาศที่ บอกว่าคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ (คกส.) มีมติเห็นชอบให้จัดทำแนวปฏิบัติฯ ดังกล่าว แต่ขอโทษ นะฮ๊าฟ นั่นเป็นการเห็นชอบในหลักการ แต่ตัวแนวปฏิบัติออกมาจะมีเนื้อหาเป็นอย่างไร ในคณะกรรมการ กิจการสัมพันธ์ ณ วันนั้นยังไม่มีใครทราบ ซึ่งถ้าทำตามขั้นตอนที่ถูกต้อง ผู้เกี่ยวข้องจะต้องนำร่างแนว ปฏิบัติเข้ามาเพื่อให้ คกส. พิจารณาและเห็นชอบก่อน เนื่องจาก คกส. ท่านอื่นๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวกับการจัดทำ หรือร่างแนวปฏิบัตินี้ จะได้พิจารณาหรือสอบถามประเด็นข้อสงสัยต่างๆ แต่นี่บริษัทฯ เร่งรีบออกมาจนได้ จะว่าเป็นคุณก็เป็นคุณ แต่เป็นคุณกับส่วนร่วมมันต้องชัดเจน

- เอาแหละไหนๆ ก็ไหนๆ เมื่อออกมาแล้ว “เพื่อนเก่า” ต้องปูความรู้พื้นฐานให้กับเพื่อนๆ สมาชิกได้รับทราบเกี่ยวกับการเกษียณอายุ (ปกติ) และวันสิ้นสุดการทำงานเนื่องจากเกษียณอายุ (ปกติ) เนื่องจากบริษัทฯ เป็นรัฐวิสาหกิจที่ยังอยู่ภายใต้ พ.ร.บ. คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 ซึ่งจะกำหนดคุณสมบัติพนักงาน ตาม ม.9 (2) มีอายุไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ดังนั้น เมื่อพนักงานถ้าอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ บริษัทฯ ก็จำเป็นต้องเลิกจ้าง (ยุติสัญญาจ้าง) แต่ไม่ใช่เพราะพนักงานมีความผิดแต่เป็นเพราะขาดคุณสมบัติตาม พ.ร.บ. วิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 มาตรฐานดังกล่าว ประกอบกับการบริหารงบประมาณของรัฐวิสาหกิจตาม พ.ร.บ. กำหนดให้ปีงบประมาณสิ้นสุด ณ วันที่ 30 ก.ย. ของปี ดังนั้น วันที่ 30 ก.ย. จึงเป็นวันสุดท้ายของการทำงานของพนักงานที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ภายในปีงบประมาณนั้น (พนักงานที่เกิดหลังเดือน ก.ย. ยกเว้นเกิดวันที่ 1 ต.ค. ก็จะเกษียณ 2 วันสุดท้ายของการทำงานของลูกจ้าง (บ.เอกชนบางแห่งอาจใช้วันที่ 31 ธ.ค. ของปีหรือวันสิ้นเดือนของเดือนที่พนักงานอายุครบตามที่กำหนดไว้ก็ได้)

- ย้อนกลับมาก่อนที่บริษัทฯ จะมีประกาศเกษียณโดยมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน บริษัทฯ ได้มีประกาศเกษียณอายุก่อน 60ปีบริบูรณ์ (ประกาศที่ ปก118/2556 ลว. 9 ก.ค. 56) โดยมีเงื่อนไขให้พนักงานที่ประสงค์ขอลออกจากงานกรณีเกษียณอายุต้องมีคุณสมบัติ คือ 1. มีอายุตั้งแต่ 50 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป 2. หรือมีอายุงานในบริษัทฯ ตั้งแต่ 25 ปีต่อเนื่องกันขึ้นไป โดยที่แนวปฏิบัติฉบับนี้เป็นการที่นายจ้างอนุมัติให้ออกจากงาน (เลิกจ้าง) โดยให้ได้รับสิทธิประโยชน์เท่ากับการเกษียณตามปกติ (60 ปีบริบูรณ์) โดยที่วันสิ้นสุดของงาน (เป็นไปตามข้อ 10.2.1 ของข้อบังคับพนักงานปี 2555) คือ สิ้นปีงบประมาณ แต่เป็นปีถัดไปจากปีที่ยื่นขอเกษียณ เช่นยื่นปี 57 ผู้ยื่นจะได้เกษียณในวันที่ 30 ก.ย. 58 ปีถัดไป เป็นต้น แนวปฏิบัตินี้ชัดเจนครบ ทั้งคุณสมบัติและวันสิ้นสุดการทำงานของผู้เกษียณ

- ที่นี้วกกลับมาดูแนวปฏิบัติ “เพื่อนเก่า” ขอเรียกว่าการเกษียณแบบเร่งด่วน “เพื่อนเก่า” มีข้อสงสัย ซึ่งได้สอบถามไปยังบริษัทฯ โดยมีเหตุผลในการสอบถามว่า

- เมื่อเราใช้คำว่า “เกษียณอายุ” จะด่วนหรือไม่ด่วนก็ตาม กรณีเป็นการขอเกษียณเป็นรายบุคคล (ไม่ใช่ลักษณะโครงการ Early Retirement) มีหน่วยงานใดของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจที่ใดบ้างที่ไม่ใช้วันสิ้นปีงบประมาณ (30 ก.ย.) ซึ่งถือเป็นวันสุดท้ายในการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจทั่วไป

- แนวปฏิบัติเกษียณแบบเร่งด่วนนี้ ผวท.ใช้อำนาจออกแนวปฏิบัติโดยอาศัยข้อบังคับพนักงานฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2555) ข้อ 10.2 เรื่องการออกจากงานกรณีเกษียณอายุ (ซึ่งกำหนดให้ออกได้ 3 กรณี คือ)

“10.2.1 อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่งงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณของปีที่พนักงานนั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

10.2.2 พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป

10.2.3 พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทฯ ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป

กรณีการเกษียณอายุตามข้อ 10.2.2 หรือ 10.2.3 พนักงานต้องแจ้งความประสงค์ต่อบริษัทฯ ตามแนวปฏิบัติที่ประกาศใช้บังคับในขณะนั้น และการพิจารณาเป็นดุลยพินิจของบริษัทฯ ฝ่ายเดียว” ดังนั้น พนักงานที่เกษียณอายุตามแนวปฏิบัติเร่งด่วนนี้ วันไหนถือเป็นวันสิ้นสุดการทำงาน

- ก็ได้รับคำตอบจากบริษัทฯ จากการประชุม คกส. เมื่อวันที่ 10 ก.ย. 57 ที่ผ่านมาว่า เนื่องจากการเกษียณกรณีเร่งด่วนนี้ไม่ได้เป็นการเกษียณที่อายุ 60 ปี ตาม พ.ร.บ.คุณสมบัติมาตรฐานกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น จึงไม่จำเป็นต้องใช้วันที่เกษียณเป็นวันสิ้นปีงบประมาณ

- และเนื่องจากพนักงานขอเกษียณเร่งด่วน ดังนั้น วันสิ้นสุดการทำงานจึงถือตามวันที่พนักงานแจ้งความประสงค์ไว้แต่ต้น สำหรับการเกษียณก่อนกำหนดนี้ก็มีหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ปฏิบัติ

เช่นเรา เช่น ปตท. กบท. เป็นต้น (หมายเหตุ “เพื่อนเก่า” ขอเอกสารจากผู้เกี่ยวข้องแล้วทราบว่าเป็นการโทรสอบถาม จึงไม่มีรายละเอียดมาเปรียบเทียบให้สมาชิกได้ทราบ ความเหมือนและความแตกต่าง)

● เมื่อตอบมาเช่นนี้ “เพื่อนเก่า” ขอส่งความหวังไปยังผู้เกี่ยวข้องให้ตระหนักว่าทำไม “เพื่อนเก่า” ถึงต้องเน้นหนักเน้นหนาให้รอบคอบในเรื่องนี้ ก็เพราะ

พ.ร.บ.วิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 มาตรา 26 บัญญัติไว้ว่า “ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ใดของส่วนราชการกระทำการก่อหนี้ผูกพันหรือจ่ายเงินหรือโดยรู้อยู่แล้วยินยอมอนุญาตให้กระทำการดังกล่าวนั้นโดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ หรือระเบียบหรือข้อบังคับที่ได้ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้ นอกจากความรับผิดชอบใช้จำนวนเงินที่ส่วนราชการได้จ่ายไปหรือต้องผูกพันจะต้องจ่าย ตลอดจนค่าสินไหมทดแทนใด ให้แก่ส่วนราชการนั้น

บุคคลภายนอกผู้ได้รับประโยชน์จากการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ หรือระเบียบหรือข้อบังคับที่ได้ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวในวรรคก่อน จะต้องร่วมรับผิดชอบผู้กระทำการฝ่าฝืนตามความในวรรคก่อนเช่นกันเว้นแต่จะแสดงได้ว่าตนได้กระทำไปโดยสุจริตไม่รู้เท่าถึงการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติหรือระเบียบหรือข้อบังคับดังกล่าว

ความในวรรคแรกไม่ใช่บังคับแก่ข้าราชการหรือลูกจ้างซึ่งได้ทักท้วงคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นหนังสือแล้วว่าการที่จะปฏิบัติตามคำสั่งนั้นหากไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือระเบียบหรือข้อบังคับ”

● ที่เป็นห่วงและยังสงสัยก็คือแนวปฏิบัติที่แนบใจนะว่าไม่เป็นระเบียบด้านการเงิน ที่จะต้องขออนุมัติบอร์ดก่อน เนื่องด้วยงบประมาณที่เกี่ยวกับการเกษียณอายุโดยปกติบริษัทฯ สามารถรู้ล่วงหน้าและตั้งงบเอาไว้ก่อน เช่น ปี 58 มีพนักงานเกษียณ 80 คน เกษียณก่อนกำหนดไม่มี ดังนั้นก็จะมีงบประมาณเฉพาะผู้เกษียณ 80 คน (เงินชดเชยกรณีพนักงานลาออกไม่ใช่เป็นการเกษียณ จึงไม่น่าเกี่ยวข้อง) ดังนั้นในปี 57 เมื่อมีการออกแนวปฏิบัติเกษียณเร่งด่วน และมีผู้ขอใช้สิทธิ 1 ราย ผู้บริหารซึ่งบออะไรจำเป็นต้องขออนุมัติซึ่งงบประมาณเป็นกรณีพิเศษหรือไม่ แล้วเรื่องแบบนี้ไม่เกี่ยวกับการเงินได้อย่างไร ผากผู้เกี่ยวข้องช่วยชี้แจงด้วยนะฮ้าฟ สำหรับปีต่อๆ ไป “เพื่อนเก่า” คงไม่สงสัยเพราะบริษัทฯ สามารถตั้งงบเกษียณเมื่อเกษียณฉุกเฉินไว้ได้

● ดังนั้น “เพื่อนเก่า” ขอฝากถึงสมาชิกที่ต้องการใช้สิทธิเกษียณเร่งด่วนขอให้ใจเย็นๆ ดูก่อนว่าสุดท้ายทางการเงินจะหักภาษี ณ ที่จ่าย แบบผู้เกษียณได้หรือไม่ เอาไว้ให้บริษัทฯ ได้ข้อสรุปอย่างชัดเจนแล้วจึงค่อยตัดสินใจจะไม่เสียประโยชน์ ทั้งนี้เพราะกรมสรรพากรเคยมีหนังสือที่ กค.0706/3494 ลว. 3 เม.ย. 50 ชี้แจงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคิดภาษีเงินได้บุคคลธรรมดากรณีออกจากงานก่อนเกษียณอายุไว้ดังนี้ (หลักเกณฑ์นี้เทียบเคียงกับแนวทางการวินิจฉัยการคิดภาษีที่ได้รับจากเงินกองทุน)

1. กรณีที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ ลูกจ้างจะต้องมีคุณสมบัติครบ 3 ประการ ดังนี้

1.1 มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์

1.2 เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.3 ครบกำหนดการทำงานกับนายจ้าง ทั้งนี้ การครบกำหนดการทำงานมีได้ 2 กรณี

คือ

(1) กรณีเกษียณอายุตามที่นายจ้างกำหนดไว้ในข้อบังคับการทำงาน หากนายจ้างกำหนดเกษียณอายุไว้ไม่น้อยกว่า 55 ปี จะเป็นผลให้ลูกจ้างที่ได้รับเงินจากกองทุนไม่ได้รับการยกเว้นภาษี ลูกจ้างจะต้องทำงานจนครบอายุเกษียณตามที่นายจ้างกำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานแล้วเท่านั้น

(2) กรณีสิ้นกำหนดเวลาการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างจะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ต่อเมื่อลูกจ้างได้ทำงานจนครบเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานแล้วเท่านั้น

2. กรณีนายจ้างยอมให้ลูกจ้างเกษียณก่อนกำหนดอายุเกษียณ (Early Retirement) จะพิจารณาว่า เป็นการครบกำหนดการทำงานตามข้อ 1.3 ก็ต่อเมื่อนายจ้างได้ระบุหลักเกณฑ์การอนุญาตให้มี Early Retirement ไว้ในข้อบังคับการทำงานอย่างชัดเจน โดยไม่ต้องมีการใช้ดุลยพินิจเพิ่มเติม เช่น กำหนดว่า “นายจ้างจะอนุญาตให้พนักงานเกษียณก่อนอายุได้ หากพนักงานมีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป และทำงานกับนายจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี” ทั้งนี้ หากนายจ้างมีลักษณะตามองค์ประกอบในข้อ 1.1 และ 1.2 ข้างต้น ก็จะเป็นไปตามหลักเกณฑ์การยกเว้นภาษีสำหรับเงินที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวของสรรพากร ก็ฝากผู้เกี่ยวข้องช่วยพิจารณาเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่อ้างมาว่าเขามีแนวทางอย่างไร เอาจริงๆ เรายังไม่เคยเจอใครที่ไม่ใช่โทรถาม ซึ่งจะไม่ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง เรื่องนี้สรรพากรเขาก็มีข้อสังเกตไว้อีกว่า “ถ้าเป็นการเกษียณอายุทั่วไป ต้องมีหนังสือรับรองว่าพนักงานมีคุณสมบัติครบตามเงื่อนไขดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นที่น่าสังเกตว่าการเกษียณอายุต้องออกจากการงานโดยการบังคับและได้รับเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน หากเป็นการเกษียณโดยการลาออกก็จะมีสิทธิยกเว้นภาษีเงินที่รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานและนายจ้างจึงควรระวังให้มากเพราะบริษัท หรือกองทุนฯ มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย” เรื่องภาษีกรณีเกษียณอายุเร่งด่วนนี้ “เพื่อนเก่า” คงต้องปล่อยให้เจ้าหน้าที่การเงินที่เกี่ยวข้องกับการหักภาษี ณ ที่จ่ายไปหาข้อสรุปกับกรมสรรพากรเอง

- จากความเร่งรีบของการออกแนวปฏิบัตินี้ หากเปรียบเทียบกับกรณีที่สหภาพฯ เคยยื่นข้อเรียกร้องขอให้บริษัทฯ ออกระเบียบกรณีพนักงานลาออกจากบริษัทฯ และรับพนักงานกลับเข้ามาบริษัทฯ เพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นข้าราชการการเมือง ซึ่งหน่วยงานราชการเขามีระเบียบนี้ไว้ เหตุผลก็เป็นเหตุผลเดียวกับแนวปฏิบัติเกษียณเร่งด่วน คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรของรัฐได้ใช้ความรู้ความสามารถออกไปทำงานช่วยทำงานเพื่อประโยชน์ของชาติ (ไม่ใช่เรื่องส่วนตัวด้วยซ้ำ) มาตรฐานความคิดและการปฏิบัติของผู้เกี่ยวข้องเป็นหนึ่งคนละม้วนเลยทีเดียวเพราะหลังจากคณะทำงานศึกษาเรื่องนี้นำเสนอทั้งที่หากพิจารณาถึงความจำเป็นกรณีหลังพนักงานต้องลาออกจากบริษัทฯ ก่อนไปสมัครรับเลือกตั้งข้าราชการการเมือง แต่กรณีการลงสมัครเข้ารับการสรรหาตำแหน่งผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ ไม่จำเป็นต้องลาออกก่อนแต่จะลาออกก็ต่อเมื่อได้รับการคัดเลือก และตกลงว่าจ้างกันได้แล้ว (ตามเงื่อนไขที่พอใจกันทั้ง 2 ฝ่าย) นี่คือ 2 มาตรฐานใช่หรือไม่

- ขยับตามกันมาติดๆ คือ ตามประกาศที่ ปก84/2557 ลว. 7 พ.ค. 57 บริษัทฯ ได้ออกประกาศ เรื่องระเบียบว่าด้วยการให้ความช่วยเหลือแก่คณะกรรมการ คณะกรรมการอื่น กรรมการ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ และพนักงานในการต่อสู้คดี เกี่ยวกับการกระทำอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ พ.ศ. 2557 ด้วยเหตุผลและสาระถือว่าระเบียบนี้เป็นคุณแก่ผู้เกี่ยวข้องที่ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริตตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้กับบริษัทฯ ซึ่งการปกป้องผลประโยชน์ของบริษัทฯ บางครั้ง

- แต่ระเบียบนี้จะยกเว้นไม่ช่วยเหลือ 2 กรณี คือ

ข้อ 4.1 การกระทำที่มีได้เป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือเป็นการกระทำนอกขอบวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ หรือกระทำการขัดข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งของบริษัทฯ หรือมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ หรือมติของคณะกรรมการ หรือ

ข้อ 4.2 กระทำโดยจงใจให้เกิดความเสียหาย ทุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

- ระเบียบนี้จะร่างไว้เมื่อไร “เพื่อนเก่า” ไม่ทราบ รู้แต่ว่าได้นำเข้าเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ในวันที่ 30 เม.ย.57 โดยมีมติอนุมัติโดยให้มีการปรับแก้ไขเพิ่มเติมตามความเห็น (ที่คณะกรรมการบริษัทฯ ได้ท้วงติงหรือเสนอแนะไว้ในรายงานการประชุม)

● ถ้าอ่านบันทึกประชุมน่าจะเข้าใจว่าการอนุมัติแบบนี้เขาเรียกว่าอนุมัติหลักการแต่เมื่อมีการแก้ไข ผู้เกี่ยวข้องนำไปปรับแก้แล้วก็ควรนำเสนอในที่ประชุมบอร์ดเพื่อพิจารณาและอนุมัติอีกครั้ง แต่ครั้งนี้คงเป็นวิธีบริหารจัดการสมัยใหม่ เมื่อบริษัทฯ ปรับแก้แล้วก็นำเสนอโดยตรงกับประธานบริษัท (นาย วรเดช หาญประเสริฐ) ให้ลงนามประกาศเมื่อวันที่ 7 พ.ค. 57 แล้วระเบียบดังกล่าวก็นำมาประกาศใช้และลงนามประกาศโดย ผวท. (นต.ประจักษ์ฯ) ในวันเดียวกัน โดยให้มีผลบังคับใช้นับแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วไป แล้ว ผวท. ก็พ้นวาระในวันที่ 11 พ.ค. 57 พร้อมได้ใช้สิทธิตามระเบียบนี้เป็นที่เรียบร้อยเป็นคนแรก (?) แต่ “เพื่อนเก่า” มีข้อสังเกตคือ

1. โดยปกติการออกระเบียบใดๆ มักจะขึ้นต้นด้วยว่าด้วยเหตุผลความจำเป็นอะไรก็ว่าไป หรือจากการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ ... วันที่ ... คณะกรรมการบริษัทฯ จึงให้มติเห็นชอบให้ออกระเบียบ...อะไรก็ว่าไป แต่กรณีระเบียบนี้ถ้าเพื่อนๆ ไปอ่านย่อหน้าที่ 2 ของประกาศไม่มีเขียนข้อความใดๆ ว่าคณะกรรมการบริษัทฯ มีมติในการประชุมครั้งนั้นว่าอย่างไร (ที่ไม่เขียนเพราะมติของคณะกรรมการบริษัทฯ ยังมีเงื่อนไขให้ไปแก้ไขอยู่ไม่ใช่ให้ไปประกาศใช้เลย ใช่หรือไม่)

2. ในข้อ 11 ของระเบียบฯ กำหนดให้ ผวท. เป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ ส่วนอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบเป็น ดังนี้

11.1 กรณีการให้ความช่วยเหลือแก่คณะกรรมการ คณะกรรมการอื่น กรรมการ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ อำนาจตีความและวินิจฉัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบเป็นของ คณะกรรมการ

11.2 กรณีการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงาน อำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบเป็นของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่

**คำถาม** กรณีกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ (ผวท.) ซึ่งโดยตำแหน่งก็เป็นหนึ่งในคณะกรรมการบริษัทฯ ถ้าจะเป็นผู้ใช้ระเบียบนี้เองย่อมทำได้แต่ ผวท. อนุมัติตัวเองได้หรือไม่ หรือต้องนำเสนอเรื่องให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาตามข้อ 11.1 ก่อน

ซึ่งถ้าใครจะอ้างว่า ผวท.เป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ย่อมมีอำนาจอนุมัติ ดังนั้น สมมติว่าถ้าประธานคณะกรรมการบริษัทฯ มีมติความเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่จะใช้ระเบียบนี้ก็ต้องให้ ผวท. ลงนามอนุมัติ ก็ดูแปลกๆ “เพื่อนเก่า” ก็ต้องคำถามไป ใครเกี่ยวข้องตอบได้ก็ตอบ ไม่อยากตอบก็ไม่ต้องตอบปล่อยให้สมาชิก งงๆ เล่นต่อไป “เพื่อนเก่า” ก็ยกยอว่า “หลักการวิธีการบริหารองค์กรที่ดี” บ้างเพื่อจะได้ทำงานได้รวดเร็วแบบนี้บ้าง ไม่นั่นจะอาจเข้าตาผู้บริหาร ฮาๆ

● อู๊ต๊ะ...สตน. มีความกังวลในเรื่องความเสี่ยงของบริษัทฯ ได้ทำรายงานตรวจสอบชั่วโมงการทำงานของ ATC เสนอบริษัทฯ ด้วยเกรงว่าบริษัทฯ จะใช้งาน จนท. ATC มากเกินไปหรือไม่ ซึ่งคงทำให้เหนื่อยล้า อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการ

โดย สตน. วิเคราะห์เปรียบเทียบชั่วโมงการทำงาน ตาม พ.ร.บ. **คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541** ข้อบังคับของบริษัทฯ และหลักเกณฑ์ของกรมธรรม์ประกันภัย ซึ่งก็เป็นเรื่องดีที่ สตน. ทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในองค์กร แต่ที่ “เพื่อนเก่า” ชัดใจก็คือถ้า สตน. จะอ้างชั่วโมงมาทำงานตามกฎหมายก็**ควรต้องอ้างมาตรฐานขั้นต่ำสภาพการจ้าง**ที่ออกตาม พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2543 ก่อนเป็นอันดับแรก เพราะอย่างไรก็ตามข้อบังคับพนักงาน บริษัทฯ จะขัดต่อกฎหมาย (มาตรฐานขั้นต่ำ) ไม่ได้อยู่แล้วถ้าไม่ สตน. จึงค่อยไปเทียบเคียงกับ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (ซึ่งบังคับใช้กับบริษัทเอกชน และเป็นลักษณะงานปกติทั่วไปไม่ใช่งานที่เป็นลักษณะงานพิเศษเช่นงานของ ATC

● ทั้งนี้รัฐวิสาหกิจต้องปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำ หมวดที่ 2 เรื่องการใช้แรงงาน ข้อ 13, 14, 15 สรุปได้ว่า นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างได้**ไม่เกิน**สัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงในวันทำงาน นายจ้างต้องจัดให้**ลูกจ้าง**พักไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างได้ทำงานในวันนั้นมาแล้ว**ไม่เกิน 5 ชั่วโมง** และให้นายจ้างจัดให้**ลูกจ้าง**มีวันหยุดประจำสัปดาห์**ไม่น้อยกว่า**สัปดาห์ละหนึ่งวัน โดยวันหยุด

ประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน ในกรณีที่ลักษณะงานมีความจำเป็นต้องทำติดต่อกัน โดยไม่สามารถมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อไหร่ก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกินสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

- ดังนั้น ใน 1 เดือนมี 4 สัปดาห์ พนักงานรัฐวิสาหกิจมีชั่วโมงทำงานได้ไม่เกิน  $4 \times 48 = 192$  ชั่วโมง ชั่วโมงนี้เป็นชั่วโมงตามกฎหมายถือเป็นชั่วโมงปกติ ของงานปฏิบัติทั่วไปนะฮ้าฟ ในเวลาทำงานปกติเกินกว่าเวลาทำงานปกติถือเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและการทำงานถ้ามาทำงานในวันหยุดในชั่วโมงทำงานปกติ ถือว่าเป็นการทำงานในวันหยุด แต่ถ้าเลยจากเวลาปกติในวันหยุดก็ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งตามมาตรฐานขั้นต่ำๆ ไม่ได้กำหนดชั่วโมงรวมการทำงานเหล่านี้ไว้ แต่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่างๆ โดยกำหนดอยู่ในกฎกระทรวงฉบับ 3 (พ.ศ. 2541) ที่ออกตามมาตรา 26 ของ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (เอกชน) โดยกำหนดให้ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตาม (มาตรา 24 วรรคหนึ่ง) และชั่วโมงทำงานในวันหยุด (ตามมาตรา 25 วรรคสอง และ วรรคสาม) เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง/สัปดาห์ (ไม่ใช่ค่าเฉลี่ยต่อเดือนนะฮ้าฟ)

- ทีนี้ถ้ามาดูข้อบังคับพนักงาน ชั่วโมงทำงานพนักงานเข้ากะ ข้อ 4.3.4 การเข้ากะทุกรอบ 4 สัปดาห์ เวลาทำงานจะเป็น  $(48+48)$  และ  $(36+36) = 168$  ชั่วโมง เวลาส่วนที่เกินกว่า 160 ชั่วโมง ใน 4 สัปดาห์นี้ (8 ชั่วโมงที่เกิน) จะได้รับค่าจ้างทำงานสำหรับเวลาที่เกินเท่ากับ 1 เท่าของอัตราชั่วโมง

- ดังนั้น จากข้อบังคับของบริษัทฯ ไม่ว่าจะพนักงานที่ทำงานกะหรือพนักงาน DAY WORK จะมีชั่วโมงทำงานที่ถือว่าเป็นชั่วโมงทำงานปกติ = 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ดังนั้นหากคิดบวกชั่วโมงทำงานปกติกับส่วนที่กฎกระทรวงอนุญาตให้ทำได้นอกเหนือ นั้น นายจ้างจะใช้แรงงานลูกจ้างได้ไม่เกิน  $= 40+36 = 76$  ชั่วโมง/สัปดาห์ (เวลารายงานเปรียบเทียบต้องใช้เงื่อนไขเวลาต่อสัปดาห์ไม่ใช่ค่าเฉลี่ยต่อเดือนเพราะกฎหมายกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด)

- ปัจจุบันเจ้าหน้าที่ ATC (ตามรายงาน ณ เดือน/ปี) มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลารวมเฉลี่ยจาก 4 สัปดาห์ ประมาณ 24-30 ชั่วโมง/สัปดาห์ (เกือบเต็ม MAX ปัจจุบันไม่ทราบว่าเป็นเท่าไร)

- จากข้อมูลดังกล่าวถ้าจะมองในเรื่องข้อกำหนดก็ถือว่าบริษัทฯ ยังใช้แรงงานลูกจ้างไม่เกินจากกฎหมายกำหนดก็จริง แต่ถ้าในมิติของความจริงการที่พนักงานต้องทำงานล่วงเวลาจนเกือบถึงขีดสูงสุดของกฎหมายกำหนดไว้ (36 ชั่วโมง/สัปดาห์) ทุกวัน ทุกสัปดาห์ ทุกเดือน ถ้าเป็นงานใช้แรงงานทั่วไป ลูกจ้างเกิดความอ่อนล้าก็แย่แล้วหากยังเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย เจ้าหน้าที่ ATC ที่ต้องปฏิบัติภารกิจนี้จึงน่าเป็นห่วงยิ่งนักถึงความอ่อนล้าหรือความเครียดจากการทำงานติดต่อกันเป็นเวลานานๆ ลูกต้องแล้วที่บริษัทฯ ต้องมาพิจารณาความเสี่ยงและเร่งหาวิธีการแก้ไขต่อไป

- ศูนย์ภูมิภาคปัจจุบันมีอาคารบ้านพักที่จะต้องปรับปรุงดูแลรักษาคิดเป็นทรัพย์สินที่มีมูลค่ามิใช่น้อย แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ (โยธา) อยู่ประจำเพื่อทำหน้าที่ดังกล่าว ซึ่งถ้ามีอย่างน้อยก็สามารถทำให้ศูนย์ฯ สามารถดำเนินการได้เองในงานดังกล่าว รวมถึงการตั้งงบประมาณซ่อมบำรุงที่จะต้องคิดราคา และใช้แบบประกอบ และที่สำคัญกรณีเมื่อเนื้องานมีปัญหาสามารถประสานและทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ส่วนกลางด้วยศัพท์ช่างและภาษาเดียวกัน (โยธา) ทุกวันนี้เป็นปัญหาอย่างมากกับศูนย์ฯ ภูมิภาคที่ไม่มีวิศวกรอยู่ประจำ

- ปัจจุบัน บริษัทฯ ยอมสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการเดินทางของเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางที่ต้องไปสำรวจประมาณการแ่กงานปรับปรุงซ่อมบำรุง ก็ฝากให้ ผวท. พิจารณาด้วย โดยสอบถามจาก ผอ. ศูนย์ฯ ที่ยังไม่มีเจ้าหน้าที่ด้านโยธา ส่วนที่มีใครอ้างว่าจะจ้างลูกจ้างให้มาทำหน้าที่ดูแลอาคารสถานที่แบบเบ็ดเสร็จได้ จะทำก็ทำซั๊กที แต่อย่างไรก็ตามถ้าบริษัทฯ จะไม่มีวิศวกรโยธาไว้กำกับลูกจ้างเหล่านั้นด้วยความรู้เท่าทันกัน บอกได้เลยว่ามีปัญหาอยู่ดี

- กระบวนการจ้าง/ซื้อของบริษัทฯ ที่เป็นรัฐวิสาหกิจก็สมควรทบทวนได้แล้ว อาทิเช่น

1. เรื่องของวงเงินและวิธีการจัดหา เนื่องจากระเบียบพัสดุของกรมราชการที่เราเอามาใช้อยู่ที่ไม่ได้รับการปรับปรุง และใช้มาตั้งแต่ปี 35 เช่น วิธีตกลงราคาใช้กับงานซื้อ/จ้าง ไม่เกิน 100,000 บาท (ในปี 35) แต่ ณ ปัจจุบัน 20 ปีผ่านไป วงเงินค่าจ้างแค่นี้จะปรับปรุงอะไรได้? เห็นสมควรยกระเบียบปรับวงเงินใหม่หรือไม่ ปัจจุบันผู้รับจ้างไม่สนใจที่จะมายื่นสอบราคากับงานจ้างที่มูลค่าไม่มากเพราะวุ่นวายในเรื่องเอกสารและต้องวางเงินค้ำประกัน 2. เรื่องกระบวนการจัดหากรณีไม่มีผู้มาเสนอราคา เริ่มจากเอกสารจะต้องประกอบรูปแบบและราคากลาง มีกระบวนการขั้นตอนการเสนอรายชื่อกรรมการที่เกี่ยวข้องและประกาศใบแจ้งจัดหา การลงประกาศในเวปกรมบัญชีกลาง เพื่อแจ้งกำหนดวัน/เวลา มารับเอกสารหรือยื่นเสนาราคา เป็นต้น ปัญหาคือกรณีที่ไม่มีความสนใจของ บริษัทฯ ก็ต้องยกเลิกการจัดหาเพื่อดำเนินจัดหาใหม่ “เพื่อนเก่า”

เห็นว่าทำไมเราต้องเริ่มนับ 1 ใหม่ตั้งแต่จากการให้หน่วยงานต้นเรื่องส่งไปแจ้งจัดหาพร้อมเอกสารเหมือนเดิมทุกอย่างใหม่ บริษัทฯ ควรทบทวนกระบวนการและวิธีการในเชิงการบริหารเวลา โดยสามารถรันระยะเวลาในการดำเนินการ และประหยัดทรัพยากรมากกว่ามาอ้างระเบียบที่บริษัทฯ สามารถกำหนดได้เองแต่ไม่ทำ ถ้าตั้งใจจะทำทำไมทำไม่ได้ ไม่เชื่อให้ ผวท. นัดประชุมผู้เกี่ยวข้องมาระดมสมองกัน เอาแค่ปรับปรุงคำสั่งในเอกสารหรือประกาศเดิม โดยให้มีผลจนกว่ากระบวนการจะได้ผู้ขายหรือผู้รับจ้าง มันจะเขียนกำหนดไว้ไม่ได้เขียนหรือ?

- นี่ก็ไม่น่าเชื่อว่าตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่บุคคลภายนอกที่สนใจจะต้องมารับเอกสารที่ชั้น 5 กองการพัสดุ (หรือหน่วยงานย่อยจัดหาเอง) ผู้รับจ้างยังต้องเดินไปจ่ายเงินที่กองการเงินที่ชั้น 3 เพื่อให้ออกใบเสร็จแล้วกลับไปยื่นที่มาขอรับเอกสาร... “เพื่อนเก่า” ไม่บอกว่าควรให้เป็นไปอย่างนี้ต่อไปหรือไม่ ท่านผู้บริหารระดับสูง ท่านควรหาวิธีเองได้หรือจะส่งใครไปดูตัวอย่างหน่วยงานราชการที่เขาพัฒนาวิธีการแล้วบ้าง ยังบริการได้แบบวันสตอปเซอร์วิสรวดเร็วประทับใจจริงๆ “เพื่อนเก่า” เคยคุยกับผู้ที่มาติดต่อกับบริษัทฯ บ่อดตง..อ้าย อาย...

- สำหรับกรณีเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่เป็นคดีฟ้องร้องสารแรงงาน ยกแรก เมื่อวันที่ 24 ก.ค. 57 ที่ผ่านมา สรุปว่าผู้พิพากษาศาลชั้นต้นพิพากษาให้บริษัทมีอำนาจบังคับใช้แนวปฏิบัติตามประกาศที่ ปก. 88/2556 ได้และไม่พิจารณาคำร้องในเรื่องค่าจ้างมาทำงานในวันหยุดพักผ่อนที่ลูกจ้างร้องขอไป รายละเอียดเพื่อนสมาชิกคงได้อ่านได้ในข่าวประชาสัมพันธ์เฉพาะกิจของสหภาพฯ ที่ได้ออกไปเมื่อวันที่ 28 ก.ค. 57 (ในเวปไซด์สหภาพฯ ก็ยังคงมีให้อ่าน)

สำหรับคำพิพากษานี้ผู้ร้อง (นายวันชัยฯ) ยังเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมเนื่องจากเป็นคำพิพากษาที่ขัดกับแนวคำพิพากษาในกรณีนี้หลายๆ ฎีกา ดังนั้นจึงต้องขอฎีกาเพื่อขอความเป็นธรรมและเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติที่ถูกต้องกันต่อไป “เพื่อนเก่า” เห็นว่าเป็นเรื่องปกติที่ความเห็นทางกฎหมายจะไม่ตรงกันแต่ที่น่ารังเกียจคือมูลเหตุจากความล่าช้าทั้งหมดเกิดจากฝ่ายนายจ้างไม่ดำเนินการใดๆอย่างที่ควรจะเป็น แต่นายจ้างกลับยกเอาเรื่องอายุความขึ้นมาต่อสู้ สรุปท่านๆ ไม่ SMART เลยนะฮ้าฟ...ต่อไปนี้สหภาพฯ ก็ควรตระหนักได้แล้วว่าควรรักษาสิทธิและผลประโยชน์สมาชิกแบบวิธีเจรจาด้วยความเชื่อมั่นในแรงงานสัมพันธ์ที่ดีแบบ SMART ใช้ไม่ได้แล้วมั้ง..หุหุ

- สหภาพฯไม่ใช่เป็นกองๆหนึ่งของบริษัทฯ และประธานสหภาพฯ ก็ไม่ใช่ผู้อำนวยการกองสหภาพฯ ดังนั้นสหภาพฯ และบริษัทฯ ต้องร่วมงานกันภายใต้ความเท่าเทียมกัน...ฝากกรรมการทุกท่านช่วยกันตระหนักในข้อนี้ด้วย

- “ที่ไหนมีควันทันนั้นย่อมมีไฟ” ที่มีผู้กล่าวหากรณีของบริษัทฯ โอนสิทธิการเช่าพื้นที่ส่วนห้องประชุม ศก.บภ1. ที่มีบริษัทฯเอกชนเช่าอยู่ โดยไม่ผ่านการประมูลไปพ่วงกับพื้นที่ที่ ทอท. มาขอใช้พื้นที่ของ บวท. จริงเท็จ “เพื่อนเก่า” ตอบให้ไม่ได้ แต่สงสัยว่าที่สหภาพฯร้องขอเอกสารที่เกี่ยวข้องข้อตกลงและสัญญาเช่าของ ทอท. ที่ทำกับบริษัทฯ บริษัทฯยังไม่ให้มาแต่อ้างว่าอยู่ระหว่างดำเนินการผ่าน



มาร่วมปีแล้วก็ยังไม่จัดส่งมามาส่อพิรุจน์ว่าน่าจะจริงตามที่เขากล่าวหาหรือปะ ไม่นั่นใจเพราะตรวจสอบไม่ได้เนื่องจากขอเอกสารสัญญาเช่าหรือ MOU ไปแล้วยังไม่ได้รับ ถ้าได้มาแล้ว “เพื่อนเก่า” ยังจะพอชี้แจงแทนได้บ้าง

- รู้แต่ว่า ทอท. สามารถสร้างอาคารบนพื้นที่ของ บวท. โดยไม่ต้องส่งแบบรูปเพื่อขอให้หน่วยงานภายในบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้องตรวจสอบก่อน ส่วน บวท. แค่จะสร้างรั้วชั่วคราวบริเวณที่จอดรถด้านข้างหอบังคับการบินสุวรรณภูมิต้องส่งแบบและได้ส่งแบบไปเป็นปีแล้ว จนเลยกำหนดระยะเวลาการยื่นราคาของผู้เสนอราคาที่จะเข้าไปทำงาน แต่บริษัทฯ ยังไม่สามารถเซ็นสัญญาว่าจ้างได้ เพราะยังไม่ได้รับการอนุญาตรวมถึงพื้นที่ของ ทอท. ที่ดอนเมืองและเชียงใหม่ที่เราขอพื้นที่สำหรับการสร้างสำนักงานและหอบังคับการบินใหม่ เขาตอบเรามาว่าอย่างไร หัวเราะไม่ออกเลยตรู ใครได้ใครเสียไม่รู้ แต่ที่รู้ๆ งานนี้ บวท. ได้เปรียบ ทอท. อย่างแน่นอนเพราะสามารถทำให้ นต. ประจักษ์ฯ ได้เข้าไปเป็นคณะกรรมการบริษัทฯ ของการทำเรียบบริอัยแล้ว กำไรร้อย แอร์โรไทย 555 (หัวเราะไปน้ำตาไหลไปด้วยความตื่นตันใจ)

- ท้ายสุดนี้ขอร้องเรียนไปยังท่าน ผวท. ว่าการเร่งรัดการใช้งบประมาณควรเป็นโครงการที่ล่าช้าเนื่องจากปัจจัยภายในที่เกิดจากการดำเนินการของบริษัทฯ เช่น ผู้บริหารหรือพนักงานทำงานล่าช้า ส่วนความล่าช้าที่เกี่ยวกับปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะการก่อสร้าง “เพื่อนเก่า” ไม่เห็นด้วยที่จะมีใครมาเร่งให้รีบตรวจรับเพียงเพื่อสร้างยอดตัวเลขการเบิกจ่ายงบประมาณในเดือนกันยายน ทั้งนี้เพราะงานก่อสร้างมีขั้นตอนการตรวจสอบ ไม่ใช่สักแต่ว่าทำเสร็จแล้วจ่ายเงินได้ทันที ผู้ควบคุมงานและคณะกรรมการต้องใช้เวลาในการตรวจสอบความเรียบบริอัยของเนื้องาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานงวดสุดท้าย ซึ่งต้องมีการทดสอบงานระบบต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกอาคารให้สามารถใช้งานได้อย่างสมบูรณ์จริงๆ คณะกรรมการจึงจะสามารถตรวจรับงานได้อย่างสบายใจ เพราะต้องเป็นคนที่รับผิดชอบในการตรวจรับงาน และที่สำคัญหากคณะกรรมการตรวจรับมีข้อผิดพลาด ความรับผิดชอบที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ก็คือผู้มีอำนาจอนุมัติสิ่งจ่ายค่าจ้างก็คือท่าน ผวท. นั่นเอง หวังว่าฝ่ายบริหารระดับสูงท่านอื่นๆ เมื่อทราบเหตุผลข้อเท็จจริงดังนี้แล้ว ถ้าท่านจะเร่งรัดงานให้กรรมการเร่งรีบเดินทางไปตรวจรับงานกรุณาอีกครั้งว่าทำไมเป็นลายลักษณ์อักษรด้วย เพราะที่ผ่านมา “เพื่อนเก่า” ถามไปก็ได้รับคำตอบว่าผู้ใหญ่สั่งบ้าง ข้างบนสั่งบ้าง เพราะทุกวันนี้กรรมการทุกท่านโดยหน้าที่ก็ได้เร่งรัดผู้รับจ้างในกรณีที่โครงการล่าช้าอยู่แล้ว ท่านคงไม่ทราบเพราะไม่เคยมาร่วมสังเกตการณ์ในที่ประชุม...เหนื่อยใจครับ

“เพื่อนเก่า เล่าใหม่”

## บริษัทฯ คิดวันหยุดพักผ่อนประจำปี (ผิดอีกแล้ว!!)

มีน้องพนักงานใหม่ที่เริ่มเข้าทำงานกับบริษัทฯ เมื่อเดือน ก.ค. 56 ปีที่แล้วมาถาม “เนติ(วิศวกร)” ว่า พี่ๆ ทำไมรายการแจ้งสิทธิของบุคคลระบุว่าผมมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี 57 แค่วันครึ่ง! ไม่ใช่ 10 วัน ตามข้อบังคับหรือ?

เมื่อถามมาก็ตอบไป เริ่มจากบริษัทฯ เป็นรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นการจัดสภาพการจ้างต้องมีเกณฑ์เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนดให้รัฐวิสาหกิจ (หรือนายจ้าง) ต้องจัดให้มีสภาพการจ้างไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดนี้ กรณีวันหยุดพักผ่อนในหมวดที่ 2 ข้อ 17 ระบุไว้ว่า “ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน”

สำหรับข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. 2555 ที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันกำหนดไว้ว่า

## ข้อ 6. วันหยุดและการลาหยุด

### 6.1 วันหยุดพักผ่อน

ให้หยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้างเต็ม กำหนดดังต่อไปนี้

6.1.1 พนักงานมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ปีละ 10 วันทำงาน ถ้าทำงานเกิน 4 ปี จะหยุดพักผ่อนได้ปีละ 15 วันทำงาน โดยบริษัทกำหนดให้ใช้วันหยุดนั้นในระหว่างปีปฏิทินถัดไปจากปีที่มิสิทธิได้วันหยุด สำหรับพนักงานซึ่งได้รับการบรรจุเป็นพนักงานถาวรแล้ว ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ในปีปฏิทินถัดไป โดยคำนวณวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนของระยะเวลาที่ทำงานในปีปฏิทินที่ล่วงมาแล้ว และให้พนักงานที่จะหยุดพักผ่อนยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดได้

6.1.2 วันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังใช้ไม่หมด พนักงานสามารถเก็บสะสมและเลื่อนไปรวมหยุดในปีถัดไปได้ แต่ทั้งนี้จะสะสมได้ไม่เกินสองปีติดต่อกัน

ดังนั้นในเรื่องจำนวนวันหยุดพักผ่อน บริษัทฯ ได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนให้มากกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ (6 วัน)

ที่นี้มาดูวิธีการคำนวณวันหยุดพักผ่อนประจำปีกัน ตามที่กฎหมายกำหนดให้สิทธิกับลูกจ้างจะได้รับสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี นั้นแปลว่าถ้าน้องๆ ยังทำงานไม่ครบปีตามกฎหมายก็จะยังไม่ได้รับสิทธิวันหยุดพักผ่อนดังกล่าว ยกตัวอย่าง ตามโจทย์ที่น้องถามมาคือ สมมติถ้าน้องเข้าทำงานวันที่ 1 ก.ค. 56 จะทำงานครบ 1 ปีวันที่ 31 มิ.ย. 57 ดังนั้นในปี 57 น้องจะได้รับวันหยุดตามสิทธิของปี 56 = 10 วันทันทีในวันที่ 1 ก.ค. 57 เพราะถ้าว่าน้องทำงานมาครบ 1 ปีแล้ว ส่วนสิทธิวันหยุดพักผ่อนหลังจากทำงานครบ 1 ปีมาแล้ว สิทธิจะเกิดขึ้นทันที แต่เนื่องจากในปี 57 น้องมีเดือนที่ทำงานแค่ 6 เดือนในปี (ก.ค. - ธ.ค. 57) น้องก็จะได้รับวันหยุดพักผ่อนตามสัดส่วนคือ = 5 วันสรุปว่าในปี 57 ภายหลังจากทำงานครบ 1 ปี น้องๆ จะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี = 10+5 = 15 วัน ถ้าไม่ใช่เลยปี 58 น้องก็จะมีวันหยุดรวมสะสม = 25 วัน

ข้อสังเกตว่าน้องๆ อาจจะเห็นว่าบริษัทฯ แจ่งสิทธิให้น้องหยุดได้ตั้งแต่ต้นปี 57 ซึ่งน้องยังทำงานไม่ครบ 1 ปี เช่น ให้วันหยุดพักผ่อนประจำปี 57 = 5 วัน ถือว่าเป็นสิทธิของนายจ้างที่เจดีจะให้ก่อนได้ แต่ที่สำคัญคือ เมื่อถึงวันที่ 1 ส.ค. 57 คือปีที่ 2 ของการทำงาน บริษัทฯ ต้องแจ่งสิทธิวันหยุดเพิ่มอีกให้ครบรวม 15 วันแล้วกัน ส่วนสิทธิของวันหยุดพักผ่อนที่เกิดขึ้นในปี 56 สามารถสะสมได้ไม่เกิน 2 ปี ติดต่อกัน ก็ต้องใช้ให้หมดในปี 58 นะครับ ส่วนวิธีการคิดของบริษัทฯ เป็นอย่างไรถูก-ผิดตามกฎหมายหรือไม่ หรือทำให้พนักงานเสียสิทธิอย่างไร เรามาว่ากันต่อในคราวหน้า

“เนติ(วิศวกรรม)”

## การลาไปช่วยภริยาเลี้ยงบุตร

การลาคลอดของพ่อหลายคนสงสัยตั้งคำถามว่า ทำไมพ่อต้องลาคลอดด้วย เพราะไม่ได้เป็นผู้ที่ตั้งครรภ์แต่ความจริงแล้วบทบาทของพ่อในช่วงที่แม่คลอดบุตรนั้นมีความสำคัญอย่างมาก เพราะสามารถเป็นกำลังใจที่ดีและแบ่งเบาภาระของภรรยาได้ ซึ่งไม่ได้หมายถึงให้พ่อซักผ้าอ้อม หรือ ดูแลลูกแทน แต่แค่โอบกอดให้กำลังใจภรรยาก็เป็นสิ่งที่ดีแล้ว

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 8 ก.พ.2553 ได้มีมติให้ข้าราชการสามารถลาติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วัน ทำการ เพื่อช่วยภริยาเลี้ยงดูลูกหลังคลอด ต่อมาได้ออกเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.2555 ข้อ 20 อนุญาตให้ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 24 ม.ค.2555

เนื่องจากในปัจจุบันผู้หญิงสามารถลาคลอดได้ 3 เดือน ขณะเดียวกันผู้ชายก็สามารถลาคลอดได้ 15 วัน ดังนั้นจึงควรจะให้เวลาผู้ชายมากกว่านั้นในการปรับตัวดูแลลูก เพราะเด็กไม่ได้เลี้ยงแต่ตัว

ต้องเลี้ยงหัวใจด้วย ขณะเดียวต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพราะไม่ใช่ผู้ชายจะเป็นหัวหน้าครอบครัว หรือหญิงเป็นแม่บ้าน ทำงานบ้านเลี้ยงลูกได้อย่างเดียวแต่สามารถที่จะสลับบทบาทกันได้ ผู้หญิงอาจทำงานนอกบ้านได้ สามมีทำหน้าที่เป็นพ่อบ้าน

สำหรับการให้สิทธิผู้ชายในการลาเพื่อช่วยภริยาเลี้ยงดูบุตรในประเทศต่างๆ มีดังนี้เช่น ในโปแลนด์ ให้พ่อลาคลอดได้ 14 วัน นอร์เวย์ 10 สัปดาห์ โดยแชร์จากสิทธิของคุณแม่ พม่า 6 วัน อินโดนีเซีย 2 วัน กัมพูชา 10 วัน เกาหลี 2 สัปดาห์ ส่วนประเทศไทยนั้นก็ไม่น้อยหน้าชาติไหนๆ เพราะเปิดโอกาสให้ลาได้ถึง 15 วัน ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้น และหากในอนาคตสามารถเพิ่มวันลาให้ได้ 1 เดือน จะยิ่งเป็นประโยชน์ต่อครอบครัวอย่างมาก

ในส่วนของวิทยุการบินฯ หลังจากที่สหภาพฯ ได้นำเสนอเรื่องนี้ให้บริษัทฯ พิจารณา ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนที่บริษัทฯ นำเสนอร่างระเบียบฯ ให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณานุมัติในเดือน กันยายน ซึ่งคาดว่าจะระเบียบนี้คงจะได้ใช้ภายในเดือนตุลาคม 2557

หมายเหตุ: ที่มา ผู้จัดการออนไลน์ หัวข้อ กระตุ้นพ่อรู้สิทธิลาคลอดได้ 15 วัน ช่วยภรรยาเลี้ยงลูก

วันที่ 19 ก.พ. 55

## ที่ ๗..สหภาพฯ

“มีนักเรียกร้องประชาธิปไตยเคยพูดไว้ว่า ห้ามไม่ให้พูดเขาก็จะเขียน ถ้าห้ามไม่ให้เขียน เขาก็จะคิด ถ้ายังห้ามไม่ให้คิด เขาบอกให้มาเอาชีวิตของเขาเสียดีกว่า” ประชาสัมพันธ์ สรร.ว.ท. ฉบับนี้ “นายแหลมคม” รับหน้าที่นำข่าวสารสนวันวานที่ผ่านมาให้เพื่อนพ้องน้องพี่ได้รับรู้รับทราบกัน... ● ก่อนอื่นจะได้เล่าเรื่องอันไม่เป็นมงคล ก็ขอทำเรื่องอันเป็นมงคลมาบอกกล่าวเล่าสืบกันก่อนนะครับ ... ● เรื่องที่วากี้คือ ขอแสดงความยินดีกับคุณสพล สิงห์ดารา ซึ่งปัจจุบันเป็นเลขานุการของสหภาพฯ และ ดร.(ต็อกเตอร์) สุกิจ กลิ่นหอม รองประธานสหภาพฯ ... ● ทั้งสองท่านได้ผ่านการคัดเลือกและทดสอบตามขบวนการ จนได้เป็นผู้พิพากษาสมทบ (ด้านแรงงาน) ซึ่งเหลืออีกขั้นตอนเดียวคือการโปรดเกล้าแต่งตั้งจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว... ● เรื่องที่เป็นมงคลสำหรับสหภาพฯ ตอนนี้น่าจะมีเรื่องดี ๆ อยู่เท่านั้นแหละมั้ง อย่างอื่นยังนึกไม่ออกจริงๆ เอ้า...! ไปเรื่องที่น่าจะเป็นอัปมงคลดีกว่า “นายแหลมคม” ไม่รู้ว่าเขาเอาอวัยวะส่วนไหนของร่างกายคิดจึงได้พูดว่า “พวก ATC เวลาไปดูงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่แล้วไปเที่ยวกันเสียมากกว่า” ... ● ไม่รู้ชาว ATC ที่ได้ยินคำนี้จะรู้สึกอย่างไร แต่ “นายแหลมคม” ได้ยินแล้วยอมไม่ได้หุ่ย จึงจำเป็นต้องนำมาขยายให้พวก ATC ได้รับรู้เอาไว้ “นายแหลมคม” ไม่ใช่บังนะ แต่คนที่พูดอย่างนี้จะมีจุดประสงค์ให้พนักงานส่วนอื่นๆ รังเกียจชาว ATC หรือไม่ “นายแหลมคม” ไม่รู้นะ... ● เรื่องไปดูงานต่างประเทศเรื่องเดียวยังไม่พอ ยิ่งกล่าวหาชาว ATC เป็นส่วนงานที่ทำ OT.มากที่สุด เป็นที่มาของค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ ที่เพิ่มขึ้น ข้อกล่าวหานี้จริงหรือเปล่าครับ ชาว ATC ทั้งหลาย ถ้าจริงท่านก็รับไปเยอะแล้วไม่คิดจะคืนกำไรให้บริษัทฯ หน่อยหรือครับ... ● ไหนๆ ก็ไหนๆ แล้ว คสช. ยังยอมเสียสละคิดคืนความสุขให้คนในชาติเลย จำได้ไหมมีอยู่ครั้งหนึ่ง รัฐบาลเคยขอความร่วมมือให้ประชาชนพร้อมใจกันปิดไฟฟ้าบ้านละหนึ่งดวง เป็นเวลาพร้อมกันหนึ่งชั่วโมง ยังช่วยชาติประหยัดพลังงานได้ตั้งเยอะ ... ● ชาว ATC ทั่วประเทศไม่พร้อมใจกันนัดคืนกำไรให้บริษัทฯ สักวันหรือครับ ถ้าคิดไม่ออกว่าจะคืนกำไรให้บริษัทฯ อย่างไร “นายแหลมคม” มีวิธีจะแนะนำให้ ไม่ยากและท่านทั้งหลายไม่ต้องร้อนและเสียผลประโยชน์ใดๆ ทั้งสิ้น... ● ง่ายนิดเดียวครับ เพียงแค่ท่านพร้อมใจกันไม่รับทำโอทีสักวันทั่วประเทศ แค่นี้ท่านก็จะได้ชื่อว่าคืนกำไรให้บริษัทฯ มากแล้ว หรือวันเดียน้อยไปก็เพิ่มเป็นสองวันหรือสามวันก็ได้ ... ● เพื่อที่จะให้อัคนที่มีเห็นว่าพวก ATC ทำโอทีเยอะ ได้รู้สึกสบายใจขึ้นมาบ้าง และก็จะเป็นบุญเป็นกุศลของพวกท่านทั้งหลายเองด้วย...สาธุ... ● นี่ก็เพราะอย่างที่เขากล่าวหาเพราะทำ OT มากไปหรือเปล่าไม่รู้ ตอนเปิดสุวรรณภูมิใหม่ๆ ที่จอดรถภายในบริเวณหอบังคับการ

บินสุวรรณภูมิก็ยังไม่ยอมจอดกันอยู่ แต่พอมาวันนี้ลั่นออกไปข้างนอกข้างๆ หอฯ ก็จะมีอีกแล้ว... ● อันที่จริงที่จอดรถข้างหอฯ ตรงนี้สงสัยว่าเจ้าที่จะไม่ยอมมาอยู่กับวิทยุการบินฯ เพราะ หอท. เคยยกให้วิทยุการบินฯ ตั้งแต่สมัย ผวท. ชื่อปริติฯ จน ผวท. ของเราผ่านไปสามท่านแล้ว พื้นที่ตรงนี้ก็ยังไม่ตกเป็นของวิทยุการบินฯ เสียที... ● หรือว่าเจ้าที่เจ้าทางตรงนี้เป็นผู้ชายเลยไม่ชอบเจ้านายที่เป็นผู้ชายด้วยกัน ตอนนี้วิทยุการบินฯ มีเจ้านายเป็นสุภาพสตรีคนแรกขององค์กร “นายแหลมคม” ก็หวังว่าท่านเจ้าที่เจ้าทางจะได้คลจิดคลใจให้ผู้มีอำนาจทั้งหลายได้ดำเนินการให้พื้นที่ตรงนี้ตกเป็นของวิทยุการบินฯ เสียทีเถอะ...เพียง... ● เพราะ “นายแหลมคม” ได้ข่าวนมาว่าพื้นที่ใช้สอยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอาคาร สถานที่ พื้นที่ว่างเปล่าของเราที่ศูนย์ภูเก็ททางบริษัทท่าอากาศยานไทยรุกคืบเข้ามาใช้ของเราจนเกือบจะหมดแล้ว จริงเท็จอย่างไรสมาชิกภูเก็ทส่งข่าวให้ “นายแหลมคม” บ้างก็จะดีจะได้แนะนำเสนอให้เพื่อนๆ ศูนย์ต่างๆ ได้รับรู้บ้าง... ● ฉบับนี้คงจะต้องว่าด้วยเรื่องของพวกเราชาว ATC มากหน่อย ให้สมกับคำที่เขาเล่าลือว่าเป็นมนุษย์โอที เรื่องที่ “นายแหลมคม” อยากจะพูดถึง ATC อีกซักเรื่องก็คือ การสอบภาษาอังกฤษระดับ 4 หรือที่พูดกันติดปากว่า English Level 4 นั้นแหละ... ● สหภาพฯ นำเรื่องนี้เข้าหารือในการประชุมกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ผ่านมา (26 ส.ค. 57) เพียงคำแรกที่ประธานสหภาพฯ ขอสอบถามผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลที่สอบไม่ผ่าน English Level 4 ท่านประธานกิจการสัมพันธ์ถามกลับว่าเรื่องนี้สหภาพฯ เกี่ยวด้วยหรือ สหภาพฯ เกี่ยวอะไรด้วย... ● ก็เลยต้องเสียเวลาอธิบายกันนิดหน่อยว่าเราสอบถามเฉพาะในส่วนที่คนที่เป็สมาชิกของสหภาพฯ เท่านั้น ส่วนของคนที่ไม่ได้เป็สมาชิกสหภาพฯ สหภาพฯ ก็คงจะช่วยอะไรไม่ได้... ● ก็เลยได้คำตอบจากท่านประธานกิจการสัมพันธ์มาว่า ทางมาตรฐานได้ออกมาตรการมาแล้ว แต่ท่านเห็นว่ามันบาดเจ็บเกินไป ท่านก็เลยจำเป็ว่าจะขัดเกลา Wording บางคำ ก่อนจะประกาศให้ทราบ... ● ก็คงต้องรอลุ้นกันเอาเองนะครับว่าทางบริษัทฯ จะมีมาตรการหรือแนวทางปฏิบัติอย่างไร สำหรับท่านที่สอบไม่ผ่าน และท่านที่ไม่ผ่านการสอบ (ไม่ไปสอบเลย)... ● อันที่จริง “นายแหลมคม” โดยความเห็นส่วนตัว ส่วนงานหรือนิติบุคคลที่น่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การสอบภาษาอังกฤษระดับ 4 ของพวกเราชาว ATC ทั้งหลายก็คือ สมาคม “ควบคุมจราจรทางอากาศ” ซึ่งเป็นสมาคมของ ATC ที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย... ● “นายแหลมคม” ไม่รู้ว่าสมาคมที่รุ่นพี่ๆ เค้าได้ก่อตั้งเอาไว้ให้ชาว ATC ได้มีโอกาสรวมตัวพบปะสังสรรค์และเสนอแนะความคิดเห็นต่างๆ อันเป็ประโยชน์ต่อสมาชิกฯ ยังมีรูปร่างอยู่หรือเปล่า... ● “นายแหลมคม” หวังว่าสมาคม ATC คงจะไม่ล่มสลายสูญหายไปกับสายลมและแสงแดดนะ เดี่ยววิญญูณของ (ไม่ได้แข่งนะ) ผู้ริเริ่มก่อตั้งสมาคมท่านจะแข่งช้องได้พวกน้องๆ จัญไร... ● เอ้า...ขออีกเรื่องก็แล้วกัน อันนี้สำหรับพี่น้อง ATC และส่วนสนับสนุนทุกส่วนที่ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ สุวรรณภูมิ เรื่องที่วี เคเบิลทีวี ที่ขอไว้เมื่อหลายๆ เดือนที่ผ่านมา จากการสอบถามติดตามจากการประชุมกิจการสัมพันธ์ครั้งล่าสุด (26 ส.ค. 57) ... ● ส่วนงานที่เกี่ยวข้องจะดำเนินการติดตั้งให้แล้วเสร็จก่อนกลางเดือนกันยายน 57 ก็หวังว่าคงจะได้ดูฟุตบอล PREMIERE จากประเทศอังกฤษ อันเป็กีฬา ยอดฮิตและสุดยอดปรารถนาของคนทั่วโลก และรายการอื่นๆ เทียบเท่ากับส่วนกลางเสียที... ● ส่วนเรื่องที่ชาว ATC โดยเฉพาะคอบอล PREMIER ที่คิดจะรวบรวมเงินทองซื้อจานซื้อกล่องมาติดตั้งกันเองก็ขอใ้ห้คิดไว้ก่อนนะครับ เดี่ยวเจอข้อหา (ทำโอทีมาก) ร้ารวยผิดปกติ... ● ขออีกเรื่องแล้วกันก่อนจบ “นายแหลมคม” ไม่รู้ว่าค่าครองชีพของพนักงานทุ่งมหาเมฆกับสุวรรณภูมิ ทำไมจึงแตกต่างกันมากมายปานนั้น ยกตัวอย่างเช่น ข้าวราดแกง 2 อย่าง ที่สโมสรทุ่งมหาเมฆขาย 20 บาท แต่ที่ Canteen สุวรรณภูมิขาย 30 บาท... ● ถ้าเป็อาหารตามสั่งอย่างข้าวผัดแฮมโปะด้วยไข่ดาว สุวรรณภูมิขาย 35 บาท แต่ถ้าเป็ข้าวผัดกระเพราชีฟู๊ดพร้อมไข่ดาวก็ต้อง 45 บาท ... ● แต่นายแหลมคม ไม่รู้ว่าสโมสรทุ่งมหาเมฆขายจานละเท่าไร แต่ก็ไม่น่าจะราคาเท่ากับ Canteen สุวรรณภูมิ ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องช่วยดูแลหน่อยครับ... ● ฉบับนี้พอเท่านี้แหละนะ ยิ่งเขียนมากอารมณ์ก็ยิ่งเดือดมาก เดี่ยวได้เรื่อง...ลาก่อนแล้วกัน... ●

“นายแหลมคม”

# คุยกันท้ายเล่ม

## สมาคม (ATC) ช่วยด้วย

ผมว่าจะเขียนถึงหาสมาคม ATC มานานแล้วแต่ก็ไม่ได้เขียนสักที เพราะมีเรื่องอื่นๆ มาแทรกอยู่เรื่อย แต่ครั้งนี้คงจะรอไม่ไหวแล้วละ ถึงเวลาจำเป็นและเหมาะสมที่สุดแล้วที่จะต้องถามหาและขอความช่วยเหลือจากสมาคม ATC

เพราะการประชุมกิจการสัมพันธ์เมื่อเดือนที่แล้ว (ส.ค.57) ซึ่งเป็นการประชุมครั้งแรกนับแต่ที่มี ผวท.คือคุณสาริณีฯ เป็นประธานในการประชุม และก็มีอยู่ช่วยหนึ่งซึ่งเป็นวาระทั่วๆ ไป (อื่นๆ)

สหภาพฯ ได้สอบถามนโยบายและแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ที่สอบภาษาอังกฤษระดับ 4 ไม่ผ่าน (English Level 4) ของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ (ผวท.) ท่านถามกลับว่าสหภาพฯ เกี่ยวข้องด้วยหรือ...เล่นเอาทางฝ่ายสหภาพฯ ไปไม่เป็นเหมือนกัน

พอตั้งสติได้จึงล่อมแกล้มแก้ตัวไปว่าสหภาพฯ มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่บ้างในส่วนของพนักงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพฯ พอถึงตรงนี้ผมจึงคิดว่าจำเป็นต้องเขียนถามหาสมาคมพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศเสียแล้ว

อันที่จริงถ้าไม่นับการสอบครั้งแรกเมื่อสามสี่ปีก่อน ซึ่งสมาคมก็ไม่ได้มีบทบาทอะไรเลย จะเรียกว่าเจียบเป็นเป่าซากก็ได้ และสมาชิกของสมาคมก็ไม่ได้เรียกร้องหรือถามหาสมาคมเลย หรือว่าในส่วนใหญ่เป็นสมาชิกของสมาคมสอบผ่านกันหมดก็ไม่รู้นะ เลยไม่จำเป็นต้องให้สมาคมช่วยเหลือต่อรองกับบริษัทฯ ให้

มีอีกเรื่องหนึ่งที่ต้องเกี่ยวข้องกับสมาคม ATC ก็คือเรื่อง TEM/NOSS ซึ่งเป็นโครงการที่มีผลกระทบโดยตรงกับ ATC เพราะในหนังสือระบุชัดเจนว่าจะต้องได้รับการยินยอมจากสมาคม ATC หรือถ้าประเทศใดไม่มีสมาคม ATC ก็ให้ได้รับความยินยอมจากสหภาพแรงงานของหน่วยงานนั้นๆ เสียก่อน

แต่สมาคม ATC ก็ทำตัวเป็นทองไม่รู้ร้อน ไม่ออกมารับผิดชอบต่อสมาชิก สุดท้ายก็เป็นสหภาพฯ ต้องรับหน้าเสื่อเป็นผู้รับผิดชอบประสานงานและเข้าร่วมโครงการ โชคดีที่สหภาพฯ มีกรรมการบริหารที่เป็น ATC อยู่ด้วยจึงพอกล่อมแกล้มให้สมาชิกสบายใจได้บ้างว่าโครงการ TEM/NOSS จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแต่อย่างใด

การสอบภาษาอังกฤษของ ATC รอบที่สองสำหรับผู้ที่ผ่านระดับ 4 เริ่มอีกครั้งเมื่อต้นปีนี้ เพราะผู้ที่ผ่านระดับ 4 ต้องสอบทุกๆ 3 ปี ส่วนคนที่ผ่านระดับ 5 ก็สอบทุกๆ 5 ปี ระดับ 6 ก็ไม่ต้องสอบ

ขณะที่ผมเขียนต้นฉบับอยู่นี้ มีพนักงานบางศูนย์ที่ยังสอบไม่ผ่าน ก็ไม่เห็นสมาคม ATC จะออกมามีบทบาทหรือแสดงความเห็นออกเห็นใจหรือห่วงใยสมาชิกแต่อย่างใด หรืออาจจะเป็นเพราะไม่มีใครร้องเรียนก็เป็นได้

หรือจะคิดในทางที่อคติประชดประชันและน้อยใจนิดๆ ก็อาจเป็นเพราะเขาไม่รู้ใครเป็นนายกสมาคม ใครเป็นเลขาฯ ใครเป็นกรรมการ ก็เลยขอพึ่งสหภาพฯ ดิกว่า ทางสหภาพฯ ก็กลืนไม่เข้าคายไม่ออก ก็เลยจ้องติดตามส่วนที่จะมีผลกระทบสำหรับพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ

ทั้งๆ ที่ก็เป็นเรื่องของคนกลุ่มน้อย ซึ่งถ้างานนี้สมาคม ATC จะเป็นผู้ออกรับหน้าเสื่อ เป็นผู้ดำเนินการติดต่อสอบถามสำหรับสมาชิก ผมรับรองจะได้ใจชาว ATC เพิ่มมากขึ้นอีกมากมาย

และเมื่อสมาคมมีผลงาน ชาว ATC ก็จะพากันมาสมัครเป็นสมาชิกมากขึ้น เมื่อมีสมาชิกเพิ่มมากขึ้น ความสมัครสมานสามัคคีก็มีมากขึ้น ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันก็จะนำมาซึ่งพลังที่เข้มแข็งอำนาจในการเรียกร้องหรือต่อรองเรื่องต่างๆ ก็จะนำเกรงขามมากขึ้น

ถึงวันนั้นจริงๆ เพียงแค่ ATC โอหรือจามก็จะได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี ไม่ต้องรอให้ ATC ถึงกับต้องปวดหัวตัวร้อนหรือ

ทุกวันนี้เป็นยังไง ก็คงจะรู้ๆ กันอยู่เพราะการรวมตัวกันไม่ได้ของพวกเราชาว ATC เขาจะโงกจะสับจะประณามยังไงก็ไม่มีใครเป็นเดือดเป็นแค้น ทั้งนี้ก็เพราะไม่มีผู้นำ

หากวันนี้พวกเราชาว ATC มีผู้นำที่กล้าและเข้มแข็ง คงไม่ปล่อยให้เขากล่าวหาหรือกว่าพวก ATC เวลาไปดูงานต่างประเทศ ก็ไม่ได้ดูจริงๆ จังๆ เอาเวลาส่วนใหญ่ไปเที่ยวมากกว่า อย่างเรื่องทำ OT. ก็เหมือนกัน ATC ถูกกล่าวหาว่าทำ OT. เยอะก็ไม่มีใครออกมาแก้ต่างให้ว่าเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น

ถ้ามีสมาคมซึ่งเปรียบเสมือนตัวแทนของชาว ATC จะพูดจะจาอะไรก็จะมีน้ำหนักมากกว่า จะให้พนักงานพูดแก้ต่างกันเอง ซึ่งบางครั้งก็ไปคนละทิศละทาง ทำให้ดูไม่มีน้ำหนักและก็ไร้เหตุผลในบางกรณี

ไม่รู้ว่าสมาคม ATC ที่ตั้งขึ้นมา มีจุดประสงค์อะไร ตั้งขึ้นมาเพื่ออะไร และตั้งยังไง ได้จดทะเบียนตามข้อบังคับของกฎหมายหรือไม่ เมื่อตั้งขึ้นมาแล้วได้ทำกิจกรรมตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และต้องทำกิจกรรมอะไรบ้าง ต้องประชุมกรรมการหรือเปล่า? ต้องประชุมใหญ่หรือไม่ นายกสมาคมมีวาระคราวละกี่ปี

เลขาฯ สมาคมมีอำนาจในการออกหนังสือเชิญกรรมการบริหารสมาคมประชุมเพื่อเลือกนายกสมาคมและกรรมการชุดใหม่หรือเปล่า เรื่องเหล่านี้ก็หวังว่าจะได้คำตอบหลังจากข้อเขียนนี้ได้ตีพิมพ์ออกสู่สายตาของกรรมการชุดปัจจุบันที่ยังมีลมหายใจอยู่นะครับ...

ไว้ผมมีเวลาจะศึกษาระเบียบข้อบังคับตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวกับการจดทะเบียนก่อตั้งสมาคมอะไรสักอย่าง โดยเฉพาะสมาคมพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ นี่แหละผมอยากให้มี (ที่จริงก็มีอยู่แล้วแหละ) จริงๆ จังๆ เสียที

เอาให้เป็นสมาคม ATC ทั่วประเทศไปเลย จะได้มีพลังในการต่อสู้เรียกร้องต่อรองในภารกิจต่างๆ อันจะเป็นผลประโยชน์ของสมาชิก หรือจะเป็นเรื่องที่น่ามาซึ่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันตลอดจนเรื่องต่างๆ อันจะมีผลกระทบต่อการทำงานของพวกเราชาว ATC

ก็ได้แต่หวังว่าสมาคม ATC จะกลับฟื้นคืนมาอีกครั้ง และกลับมาเพื่อเป็นปากเป็นเสียงแทนสมาชิกทั้งหลาย และผมคิดว่าชาว ATC ยังมีภารกิจอันใหญ่หลวงรออยู่ ภารกิจที่ว่าก็คือ “ภารกิจคืนกำไรให้บริษัทฯ พร้อมกันทั่วประเทศ” เพราะพวกเราถูกกล่าวหาว่าทำ OT. เอาเปรียบบริษัทฯ มามาแล้ว

ฉะนั้นเราควรที่จะคืนกำไรให้บริษัทฯ โดยการ “ไม่ทำ OT. พร้อมกันทั่วประเทศสักวัน...ดีไหมครับพี่น้อง

\*\* ข้อเขียน .....ข้อคิดเห็นส่วนตัว.....สทภาพ ฯ ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป \*\*

ติดตามข่าวประชาสัมพันธ์สทภาพแรงงานฯ ได้ที่ [WWW.AEROTHAIUNION.COM](http://WWW.AEROTHAIUNION.COM)