

บทที่ 4

ความแตกต่างของสภาพการจ้างของพนักงานและลูกจ้างฝ่ายครุภัณฑ์การบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ในส่วนนี้ผู้ศึกษาจะกล่าวถึงความเป็นมาของธุรกิจการบิน ฝ่ายครุภัณฑ์การบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และการจ้างแรงงานภายนอก ฝ่ายครุภัณฑ์การบิน ความแตกต่างของสภาพการจ้างงานระหว่างแรงงานภายนอกหญิงกับพนักงานประจำในฝ่ายงานเดียวกัน โดยการเปรียบเทียบจากขอบเขตหน้าที่ ลักษณะงานของพนักงานประจำกับแรงงานภายนอกหญิง

ความเป็นมาของฝ่ายครุภัณฑ์การบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงคมนาคม และสายการบินแห่งชาติ ที่รับผิดชอบกิจการการบินพาณิชย์ทั้งเส้นทางบินระหว่างประเทศ และเส้นทางบินภายในประเทศ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2544 บริษัทฯ ได้ปรับโครงสร้างองค์กร โดยแยกการบริหารออกเป็นธุรกิจหลัก และหน่วยธุรกิจ

ธุรกิจสายการบินเป็นกิจการหลักของบริษัทฯ ประกอบด้วยการบริการขนส่งผู้โดยสาร และการบริการขนส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ โดยบริษัทฯ ให้บริการขนส่งในเส้นทางบินไปยังจุดบินต่าง ๆ ทั้งแบบเที่ยวบินประจำ และเที่ยวบินเช่าเหมาลำ ในเส้นทางบินระหว่างประเทศ และภายนอกประเทศ โดยกิจการหน่วยธุรกิจที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการขนส่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการขนส่งทางอากาศ ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการที่สอดคล้องต่อเนื่องกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เครื่องบินสามารถออกเดินทางจากสถานีต้นทาง และถึงสถานีปลายทางตรงตามกำหนดเวลาที่ระบุในตารางบิน ด้วยความสะดวกรวดเร็ว และปลอดภัย ทำให้เกิดความเชื่อถือ และความมั่นใจแก่ผู้โดยสาร ซึ่งมีรายละเอียดการให้บริการต่าง ๆ นี้

1. กิจการบริการลูกค้าภาคพื้น (Ground Customer Services)
2. กิจการบริการลานจอดและอุปกรณ์ภาคพื้น (Ground Support Equipment Services)
3. กิจการพาณิชย์สินค้าและไปรษณีย์ภัณฑ์ (Cargo and Mail Commercial)
4. กิจการซ่อมบำรุงอากาศยาน (Technical Service)

5. กิจการครัวการบิน (Catering Services) การบริการจัดหา ผลิตอาหารและเครื่องดื่มสำหรับสายการบินบริษัทฯ และสายการบินลูกค้าเพื่อบริการผู้โดยสารบนเครื่องบิน, ดำเนินกิจการภัตตาคารและ Snack Bar ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เชียงใหม่ ภูเก็ต เชียงราย และกระบี่ให้แก่ผู้โดยสารและบุคคลทั่วไป และมุ่งสู่ภัตตาคารอาหารไทย ณ ต่างประเทศ นอกจากนี้ยังมีบริการจัดเลี้ยงทั้งในและนอกสถานที่และร้านเบเกอรี่ Puff & Pie ณ สถานที่ราชการ และหน่วยงานของรัฐ

ความเป็นมาของฝ่ายครัวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ฝ่ายโภชนาการ CZ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)

ฝ่ายโภชนาการ ฝ่ายต่างประเทศ (Catering Services Department : CZ) เริ่มดำเนินการเมื่อวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2503 เพื่อให้บริการอาหารสำหรับผู้โดยสารของบริษัทฯ ในเที่ยวบินปฐมฤกษ์ กรุงเทพฯ-ฮ่องกง ในวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ.2503 โดยในขณะนั้นใช้ชื่อว่า ครัวการบินไทย มีพนักงานเพียง 10 คน โดยใช้อาคารพื้นที่ส่วนหนึ่งภายในบริเวณสนามบินเป็นสถานประกอบการ ซึ่งในขณะนั้นการดำเนินการของครัวการบินไทยมีจุดประสงค์เพียงเพื่อให้บริการอาหาร สำหรับสายการบินของบริษัทฯ เท่านั้น

หลังจากเปิดดำเนินการได้ไม่นานในเดือนกรกฎาคมปีเดียวกัน สายการบิน Lufthansa นับเป็นลูกค้ารายแรกของครัวการบินไทย และตามด้วยสายการบิน Swiss Air และสายการบิน SAS ได้มาติดต่อขอซื้ออาหารจากครัวการบินไทย เป็นลำดับ ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นในการดำเนินการของฝ่ายโภชนาการในปัจจุบัน

ฝ่ายโภชนาการ (CZ) ดำเนินการบริการอาหารและบริการต่าง ๆ สำหรับผู้โดยสารบนเครื่องบินของบริษัท ฯ และของสายการบินลูกค้าต่าง ๆ เฉพาะที่บินออกจาก ประเทศไทย สำหรับในส่วนของการบริการอาหารของสายการบินที่บินอยู่ภายในประเทศนั้นเดิมเป็นการบริการของบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด (บ.ต.ท.) ต่อมาเมื่อมีการรวมบริษัทระหว่าง บริษัท เดินอากาศไทยฯ และบริษัท การบินไทยฯ เข้าด้วยกัน ทำให้บริษัท การบินไทย ฯ โดยฝ่ายโภชนาการ (CZ) ได้เป็นผู้ดำเนินการให้บริการอาหารในส่วนของเที่ยวบินที่บินภายในประเทศด้วย ต่อมาภายหลังฝ่ายบริหารของบริษัทฯ ได้ให้แยกกิจการ การบริการอาหารระหว่างสายการบินที่ทำการบินออกนอกประเทศและสายการบินที่บินภายในประเทศ โดยในส่วนของเที่ยวบินภายในประเทศนั้นให้เป็นการดำเนินการของฝ่ายภัตตาคาร และโภชนาการในประเทศ (CR) ซึ่งแยกการดำเนินการ

และการบริหารจากฝ่ายโภชนาการ (CZ) ออกจากกันต่างหาก ทั้งนี้ด้วยเหตุผลในเรื่องการใช้วัตถุดิบและอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับคลังเสบียงทัณฑิน

เพื่อให้การบริการของฝ่ายโภชนาการ (CZ) อยู่ในระดับมาตรฐานโลก ฝ่ายโภชนาการได้ใช้วัตถุดิบที่นำมาประกอบอาหารที่มีคุณภาพชั้นเลิศที่ผ่านการคัดสรรจากผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ โดยในอดีตที่ผ่านมา ฝ่ายโภชนาการได้นำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศเป็นจำนวนมาก เนื่องจากวัตถุดิบภายในประเทศยังไม่มีมาตรฐานในเรื่องคุณภาพ และมีปริมาณไม่เพียงพอต่อการใช้งานของฝ่าย ๆ แต่ในปัจจุบันฝ่ายโภชนาการได้ลดปริมาณนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศ และใช้วัตถุดิบที่ได้จากในประเทศเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้เพราะฝ่ายโภชนาการได้มองเห็นศักยภาพของผู้ผลิต และเกษตรกรในประเทศ จึงได้ทำการส่งเสริม และให้ความรู้ด้านเทคนิคต่าง ๆ กับผู้ผลิตวัตถุดิบภายในประเทศ ให้มีการควบคุมมาตรฐานในเรื่องคุณภาพ และปริมาณอย่างต่อเนื่อง จนเป็นผลทำให้ปัจจุบันมีผู้ผลิตและเกษตรกรภายในประเทศเป็นจำนวนมากที่สามารถตอบสนองความต้องการวัตถุดิบที่เป็นมาตรฐานของฝ่าย ๆ และในจำนวนที่ต้องการในแต่ละวันได้อย่างพอเพียง ประกอบกับผลผลิตจากโครงการหลวงในปัจจุบัน ในเรื่องของพืชผักเมืองหนาวที่มีประเภทและจำนวนมากขึ้น ทำให้ฝ่าย ๆ สามารถสนับสนุนผลผลิตจากโครงการหลวงแทนการสั่งซื้อจากต่างประเทศได้เป็นจำนวนมาก

ปัจจุบันฝ่ายโภชนาการดำเนินการให้บริการลูกค้าสายการบิน จำนวน 43 สายการบิน รวมทั้งของ การบินไทยด้วย โดยปัจจุบัน ฝ่ายโภชนาการ (CZ) มีกำลังการผลิตอาหารจำนวน 40,000 - 42,000 ชุดต่อวัน โดยมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 2,844 คน โดยให้บริการลูกค้าสายการบินตลอด 24 ชั่วโมง โดยไม่มีวันหยุด โดยฝ่ายโภชนาการ (CZ) ในปัจจุบัน ได้รับการรับรองมาตรฐานในระบบ HACCP, GMP และ ISO 9002 ในทุก ๆ ระบบงาน และยังได้รับรางวัลอุตสาหกรรมดีเด่น ประเภทการบริหารงานคุณภาพ ประจำปี 2544 เมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2544 จากฯพณฯ ท่านนายกรัฐมนตรี

ฝ่ายครัวการบิน/DC (CATERING DEPARTMENT)

มีกรรมการผู้จัดการฝ่ายครัวการบินเป็นผู้บังคับบัญชา รายงานตรงต่อ คณะกรรมการบริหารกลุ่มธุรกิจสนับสนุนการบิน (BEM) มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

กำหนดนโยบายหลัก และอำนาจการควบคุมดูแลการดำเนินงาน ตลอดจนติดตามประเมินผล เพื่อหาแนวทางปรับปรุงข้อบกพร่อง ทั้งนี้ เพื่อให้กิจการทุกประเภทของฝ่ายครัวการบิน ซึ่งประกอบด้วยการผลิตอาหารและเครื่องดื่มสำหรับธุรกิจประกอบอาหารขึ้นเครื่องบิน ธุรกิจภัตตาคารและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการให้บริการภาคพื้นทั้งภายในและต่างประเทศ สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตามนโยบาย เป้าหมาย

วัตถุประสงค์ และแผนงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ฝ่ายครุภัณฑ์การบิน มีหน่วยงานในความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ฝ่ายบริหารธุรกิจและการตลาด/CZ
 - 1.1 กองการตลาดและพัฒนาธุรกิจ /CY
 - 1.1.1 แผนกวางแผนการตลาดและพัฒนาธุรกิจ/CY-P
 - 1.1.2 แผนกกิจกรรมพิเศษ/CY-D
 - 1.2 กองการขายและบริการ/CF
 - 1.2.1 แผนกราคาและข้อมูลการขาย/CF-P
 - 1.2.2 แผนกขายและบริการสายการบิน/CF-R
 - 1.2.3 แผนกขายและบริการภาคพื้น/CY-G
 - 1.3 กองจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ/CU
 - 1.3.1 แผนกจัดหาในประเทศ/CU-L
 - 1.3.2 แผนกจัดหาต่างประเทศ/CU-I
2. ฝ่ายการเงินและบริหารทั่วไป/CE
 - 2.1 กองบริหารและพัฒนาบุคลากร/CX
 - 2.1.1 แผนกบุคลากร/CX-H
 - 2.1.2 แผนกฝึกอบรม/CX-T
 - 2.2 กองการบัญชีและรายได้/CD
 - 2.2.1 แผนกการบัญชี/CD-E
 - 2.2.2 แผนกรายได้/CD-R
 - 2.3 กองการเงินและงบประมาณ /CB
 - 2.3.1 แผนกวิเคราะห์ต้นทุน/CB-F
 - 2.3.2 แผนกงบประมาณ/CB-U
3. ฝ่ายผลิตและบริการสายการบิน/CA
 - 3.1 กองการผลิต/CP
 - 3.1.1 แผนกวางแผนการผลิต/CP-F
 - 3.1.2 แผนกเตรียมการผลิต/CP-P
 - 3.1.3 แผนกผลิต/CP-K
 - 3.2 กองปฏิบัติการ/CO

- 3.2.1 แผนกจัดบรรจุอาหารร้อน/CO-H
- 3.2.3 แผนกจัดบรรจุอาหารเย็นและขนมหวาน/CO-T
- 3.2.3 แผนกล้างและจัดส่งภาชนะ/CO-W
- 3.3 กองบริการจัดส่ง/CL
 - 3.3.1 แผนกบริการสายการบินลูกค้า/CL-O
 - 3.3.2 แผนกบริการสายการบินไทย/CL-T
 - 3.3.3 แผนกบริการขนส่ง/CL-D
- 4. ฝ่ายผลิตและบริการภาคพื้น/CG
 - 4.1 กองการผลิต/CN
 - 4.1.1 แผนกครัวร้อนและครัวเย็น/CN-K
 - 4.1.2 แผนกเบเกอรี่/CN-R
 - 4.1.3 แผนกผลิตงานนอกสถานที่/CN-O
 - 4.2 กองการภัตตาหาร/CC
 - 4.2.1 แผนกภัตตาหาร/CC-K
 - 4.2.2 แผนกห้องอาหารพนักงาน/CC-S
 - 4.2.3 แผนกบริการจัดเลี้ยงนอกสถานที่/CC-O
 - 4.3 กองผลิตภัณฑ์พิเศษ/CV
 - 4.3.1 แผนกขายและบริการ/CV-P
 - 4.3.2 แผนกควบคุมและพัฒนาสินค้า/CV-O
- 5. ฝ่ายสนับสนุนการผลิตและบริการ/CR
 - 5.1 กองช่าง/CT
 - 5.1.1 แผนกซ่อมบำรุงงานระบบ/CT-Y
 - 5.1.2 แผนกซ่อมบำรุงติดตั้งอุปกรณ์/CT-E
 - 5.1.3 แผนกซ่อมบำรุงครัวภาคพื้น/CT-R

ในส่วนนี้ผู้ศึกษาจะกล่าวถึงสภาพการจ้างงานที่แตกต่างระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานแรงงานภายนอกฝ่ายครัวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ดังหัวข้อต่อไปนี้

การจ้างพนักงานแรงงานภายนอกในฝ่ายครุภัณฑ์

การจ้างงานฝ่ายครุภัณฑ์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) แบ่งรูปแบบการจ้างงานออกเป็น 3 ประเภท ดังที่ระบุไว้ในระเบียบบริษัท ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ตอนที่ 3 โดยในระเบียบแบ่งการว่าจ้างออกเป็น

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานรายเดือนที่บริษัทจ้างไว้เป็นการประจำและได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนของบริษัท
2. ลูกจ้างชาวต่างประเทศ หมายถึง ผู้ที่ไม่ได้ถือสัญชาติไทยและบริษัททำสัญญาว่าจ้างแตกต่างกันเฉพาะรายหรือเฉพาะกรณี
3. ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ที่บริษัททำสัญญาว่าจ้างให้ปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว (Temperater) โดยมีกำหนดระยะเวลา และได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายเดือนตามอัตราที่บริษัทกำหนด
4. นอกจากการจ้างงานที่กล่าวไว้ในระเบียบบริษัทแล้ว ยังมีการจ้างงานอีกประเภทที่บริษัทมิได้กล่าวถึงนั่นคือ การจ้างงานแบบเหมาช่วง ซึ่งจะมีลูกจ้างเหมาช่วง หรือที่เรียกกันว่า "แรงงานภายนอก" (outsorce) มิได้มีเฉพาะแต่ฝ่ายครุภัณฑ์เท่านั้นที่ใช้การจ้างงานในลักษณะนี้ หากยังรวมถึงทุก ๆ หน่วยงาน แผนก กอง ฝ่ายต่าง ๆ ทั้งบริษัทการบินไทย

จากการสัมภาษณ์พนักงานประจำระดับ ประจำระดับ Administrative Assistant 2 คน ทำให้ทราบว่า ฝ่ายครุภัณฑ์ เริ่มมีการว่าจ้างแรงงานภายนอกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 เป็นต้นมา ส่วนการประกาศจัดซื้อสอบราคางานเหมาและบริการ งานทั่วไป เช่า และบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่นำลงประกาศทางเว็บไซต์ที่ค้นพบคือปี พ.ศ. 2548 (“ประกาศจัดซื้อสอบราคางานเหมาและบริการ งานทั่วไป เช่า และบำรุงรักษาอุปกรณ์,” ม.ป.ป.)

จากนโยบายเปิดเสรีด้านการบินของรัฐบาลเพื่อส่งเสริมการค้าและการท่องเที่ยว ทำให้สายการบินหลายแห่งต่างเพิ่มจำนวนเที่ยวบินสู่ผู้โดยสารเพิ่มมากขึ้น บริษัทฯ ต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันที่รุนแรงจากสายการบินดั้งเดิมที่มีความเข้มแข็ง สายการบินที่กำลังพัฒนา โดยเฉพาะจากตะวันออกกลาง จีน และอินเดีย สายการบินต้นทุนต่ำ ตลอดจนสายการบินเช่าเหมาลำที่เพิ่มเที่ยวบินเข้ามาจำนวนมาก ในลักษณะของเที่ยวบินประจำฤดูกาล ในเดือนสิงหาคม 2550 มีสายการบินที่ทำการบินระหว่างประเทศรวม 89 สายการบิน โดยมีผู้โดยสารในช่วงเดือน มกราคม - สิงหาคม 2550 จำนวน 21.8 ล้านคน เป็นผู้โดยสารของบริษัทฯ จำนวน 8.7 ล้านคน คิดเป็นส่วนแบ่งตลาดร้อยละ 39.8 เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาซึ่งมีส่วนแบ่งร้อยละ 39.1 โดยใน

ภูมิภาคซึ่งมีอัตราการแข่งขันสูงจากสายการบินต้นทุนต่ำ บริษัทฯ สามารถรักษาส่วนแบ่งตลาดคงเดิมที่ร้อยละ 35.7 (รายงานประจำปี, 2550, น. 52-53)

จากรายงานประจำปี ทำให้ทราบว่าอุตสาหกรรมธุรกิจการบินมีอัตราการแข่งขันสูง บริษัทจึงต้องบริหารจัดการต้นทุน ซึ่งวิธีการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายอีกหนึ่งวิธีนั้นคือ การจ้างบริษัทรับเหมาช่วงจัดหาแรงงานภายนอกเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงการจ้างแรงงานภายนอกเพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ตามที่เป็นข่าวดังเมื่อปี พ.ศ. 2548 โดยมีหลักการและเหตุผล ดังต่อไปนี้

1. การแข่งขันอย่างรุนแรงด้านธุรกิจการบิน ทำให้บริษัทฯ จำเป็นต้องขยายธุรกิจควบคู่ไปกับมาตรการลดค่าใช้จ่าย จากตัวเลขทางด้านการเงินพบว่า ค่าใช้จ่ายทางด้าน Personal Cost ได้แก่เงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงินค่าสูงเป็นลำดับที่ 2 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดของบริษัทฯ รองจากค่าเชื้อเพลิง ซึ่งหากใช้การจ้างแรงงาน Outsource ในตำแหน่ง Cabin Attendant จะสามารถลดค่าใช้จ่ายได้เดือนละประมาณ 20 ล้านบาท หรือปีละประมาณ 240 ล้านบาท

2. ราคาน้ำมันเครื่องบินที่ไม่แน่นอน จากการประมาณการ ราคาน้ำมันน่าจะสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาค่อนข้างมา ซึ่งจะมีผลกระทบต่อธุรกิจการบินโดยตรง

3. บริษัทฯ มีแผนรับมอบเครื่องบินเข้าประจำฝูงบินตามแผนวิสาหกิจ 5 ปี เพิ่มเป็นจำนวนทั้งสิ้น 102 ลำ (เดิมมีเครื่องบิน 80 ลำ จะรับมอบตามระยะเวลา ได้แก่ปี 48/49 = 8 ลำ ปี 49/50 = 4 ลำ, ปี 50/51 = 3 ลำ, ปี 51/52 = 2 ลำ) จากการศึกษาที่จำเป็นต้องมีเครื่องบินเพิ่มขึ้นเที่ยวบินเพิ่มขึ้น โดยเริ่มจากปีนี้เป็นต้นไปจนถึงอีก 5 ปีข้างหน้า จึงจำเป็นต้องมี Cabin Attendant มากกว่า 2,000 คน เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย จึงจำเป็นต้องว่าจ้างบริษัทผู้รับเหมาจ้างงานบริการ รับผิดชอบการแทน และขอยืนยันว่าแนวทางการบริหารจัดการดังกล่าว จะไม่ทำให้ชั่วโมงปฏิบัติบินของพนักงานประจำต้องลดน้อยลงแต่อย่างใด และเป็นการสร้างความมั่นคงให้บริษัทฯ และพนักงานทุกคน

4. เป็นกลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ การมองธุรกิจในระยะยาวที่ก่อให้เกิดประโยชน์ สร้างความมั่นคงให้กับบริษัทฯ อีกทั้งเป็นระบบสากลที่ใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก เพียงแต่ในแต่ละสายการบินเรียกชื่อที่แตกต่างกันออกไป

5. เพื่อเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้โดยสารด้านบริการที่มีความคล่องแคล่ว ว่องไว มีความพร้อม และกระตือรือร้นในการทำงาน เนื่องจากการเกิดแรงจูงใจที่จะได้รับคัดเลือกเป็นพนักงานประจำต่อไป

6. ต้องแข่งขันกับ Low Cost Airline ซึ่งมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วทุกประเทศ ทุกภูมิภาคทั่วโลก และมีการขยายช่วงระยะเวลาการบินจากไม่เกิน 2 ชั่วโมง เป็น 4 ชั่วโมง และการขยายเส้นทางบินเข้าประเทศอินเดีย จีน และภาคตะวันตกของออสเตรเลีย

7. การจ้างพนักงานผ่านบริษัทผู้รับเหมาจ้างงานบริการ บริษัทฯ สามารถกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ในการว่าจ้างได้ เช่น ระยะเวลาในการว่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดกับบริษัทฯ (ฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DB) (การจ้างแรงงานภายนอก เพื่อปฏิบัติหน้าที่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน, สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2550)

จากเหตุผลทั้ง 7 ข้อดังกล่าวข้างต้นทำให้สามารถสรุปถึงเหตุผลในการจ้างแรงงานภายนอกของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งหมายรวมถึงฝ่ายครัวการบิน เนื่องด้วยเป็นฝ่ายหนึ่งซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารของกรรมการผู้จัดการใหญ่ (DD) ภายในองค์กรเดียวกัน โดยเหตุผลในการจ้างแรงงานภายนอกนั้น เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ในด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ บริษัทจะต้องรับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเหล่านี้จะหมดไปเมื่อบริษัทใช้การจ้างแรงงานภายนอก นอกจากนี้บริษัทฯ ยังสามารถเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขในการว่าจ้างได้ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ

ด้วยหลักการและเหตุผลดังกล่าวทำให้หลายหน่วยงานในฝ่ายเลือกการจ้างแรงงานภายนอกเข้ามาปฏิบัติงานโดยผ่านบริษัทรับเหมาช่วงที่ชนะการประมูล การว่าจ้างแรงงานภายนอกนั้นมีลักษณะงานที่แตกต่างกันไปตามแต่ละหน่วยงาน (ผู้ใช้) ได้กำหนดคุณลักษณะ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

สังกัดที่ว่างและลักษณะงานของแรงงานภายนอกของฝ่ายวิศวกรบิน

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ลำดับ	สังกัด	หน้าที่	จ.น. แรงงาน (คน)
1.	DC-N	งานเอกสารและงานเลขานุการ	3
2.	CZ-I	งานเอกสารและงานเลขานุการ (ใหม่)	1
3.	กองการตลาดและพัฒนาธุรกิจ (CY)	งานเอกสารและงานเลขานุการ	2
4.	แผนกจัดหาต่างประเทศ (CU-I)	งานเอกสารและงานเลขานุการ	5
5.	แผนกบุคลากร (CX-H)	รับส่ง-เอกสาร แรงงานทั่วไป ดูแลสวน รปภ. (ใหม่) รปภ.	1 29 1 36 44
6.	แผนกฝึกอบรม	บรรณารักษ์ (ใหม่) งานเอกสารและงานเลขานุการ	1 2
7.	CQ	งานธุรการ ทำความสะอาดสำนักงานทั่วไป ทำความสะอาดสำนักงานสุวรรณภูมิ กำจัดแมลงและสัตว์ต่าง ๆ อาชีวอนามัย	1 1 1 1 1
8.	ฝ่ายผลิตและบริการสายการบิน (CA)	งานเอกสารและงานเลขานุการอื่น ๆ	1
9.	กองการผลิต	งานเอกสารและงานเลขานุการอื่น ๆ งานครัวผลิตอาหารอื่น ๆ	1 2
10.	แผนกวางแผนการผลิต (CP-F)	งานเอกสารและงานเลขานุการอื่น ๆ	2

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับ	สังกัด	หน้าที่	จ.น.แรงงาน (คน)
11.	แผนกเตรียมการผลิต (CP-P)	งานครัวผลิตอาหารอื่น ๆ	33
12.	แผนกผลิต (CP-K)	งานครัวผลิตอาหารอื่น ๆ	43
13.	แผนกจัดบรรจุอาหารร้อน (CO-H)	แรงงานทั่วไป	46
		งานครัวผลิตอาหารอื่น ๆ	35
14.	แผนกจัดบรรจุอาหารเย็นและขนมหวาน (CO-T)	แรงงานทั่วไป	49
14.	แผนกจัดบรรจุอาหารเย็นและขนมหวาน (CO-T)	งานครัวผลิตอาหารอื่น ๆ	40
		งานเอกสารและงาน เลขานุการอื่น ๆ	3
15.	แผนกล้างและจัดส่งภาชนะ (CO-W)	แรงงานทั่วไป	257
16.	กองบริการจัดส่ง (CL)	งานเอกสารและงาน เลขานุการ	4
17.	แผนกบริการลูกค้าสายการบิน (CL-O)	แรงงานทั่วไป	78
18.	แผนกบริการสายการบินไทย (CL-T)	แรงงานทั่วไป	228
		OFFICER	6
19.	แผนกบริการขนส่ง (CL-D)	ขับรถบรรทุก	144
20.	CJ-S	แรงงานทั่วไป	11
		งานเอกสาร	2
21.	CJ-I	แรงงานทั่วไป	20
		ขับรถบรรทุกสัมภาระ	2
		ขนสัมภาระ	3
22.	CJ-P	ขนสัมภาระ	7
		งานเอกสาร	2
		แรงงานทั่วไป	1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับ	สังกัด	หน้าที่	จ.น.แรงงาน (คน)
23.	กองช่าง (CT)	งานเอกสารและงานเลขานุการ	1
24	แผนกซ่อมบำรุงงานระบบ (CT-Y)	บำรุงรักษาซ่อมอุปกรณ์ลิฟท์ อาคาร 1 ห้องเย็นแช่แข็ง บำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศ	1 2 2
25.	แผนกซ่อมบำรุงติดตั้งอุปกรณ์ (CT-E)	ระบบบำบัดน้ำเสีย สอบเทียบเครื่อง	2 2

ที่มา: “จำนวนแรงงานภายนอกของครีวการบิน แยกตามบริษัท,” โดย แผนกบุคลากรฝ่ายครีวการบิน, 2549.

จากตารางที่ 1 เป็นการแสดงให้เห็นถึงสังกัด หน่วยงาน และแผนกต่าง ๆ ที่มีการว่าจ้างแรงงานภายนอก พร้อมจำนวนแรงงานและลักษณะงานที่ว่าจ้างซึ่งมีตั้งแต่งานครัว เช่น การผลิตอาหาร งานเกี่ยวกับเอกสารและเลขานุการ แรงงานทั่วไป ชั้บรถ แยกขนสัมภาระตลอดจนช่างซ่อมบำรุงรักษา

การเข้ามาเป็นแรงงานภายนอกเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ฝ่ายครีวการบินนั้น ต้องทำการสมัครผ่านตัวแทนคือบริษัทรับเหมาช่วง จากการสัมภาษณ์แรงงานภายนอกบางคนเข้าใจว่าจะได้เข้ามาทำงานกับบริษัท การบินไทย และเป็นลูกจ้างของการบินไทย ซึ่งบริษัทเหมาช่วงบางบริษัทก็ได้อธิบายให้ผู้สมัครเข้าใจถึงสภาพการจ้าง

เมื่อสมัครผ่านบริษัทรับเหมาช่วง หลังจากนั้นบริษัทรับเหมาช่วงที่ชนะการประมูลจะทำการจัดส่งแรงงานที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ใช้แต่ละหน่วยงานกำหนดไปยังหน่วยงานนั้น ๆ ในกรณีที่บริษัทรับเหมาช่วงหมดสัญญาการประมูล บริษัทรับเหมาช่วงที่ชนะการประมูลจะเป็นผู้รับช่วงการจ้างแรงงานต่อจากบริษัทรับเหมาช่วงเดิม

สำหรับแรงงานภายนอกที่ทำงานอยู่ก่อนหน้านี้ เมื่อหมดสัญญาบริษัทเหมาช่วงที่ชนะการประมูลจะเป็นผู้มาติดต่อและนำไปสมัครมาให้ที่หน่วยงานเพื่อกรอกข้อมูลและประวัติเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานการจ้างแรงงาน

จากตัวเลขในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2549 มีพนักงานประจำบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) เฉพาะฝ่ายครีวการบิน และพนักงานแรงงานภายนอก ตามตาราง ที่ได้จากแผนกบุคลากร ฝ่ายครีวการบิน ดังนี้

ตารางที่ 2

เปรียบเทียบจำนวนพนักงานประจำฝ่ายครว์การบิน บริษัท การบินไทย จำกัด
(มหาชน) กับจำนวนแรงงานภายนอก

ฝ่ายครว์การบิน	พนักงานประจำบริษัทฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
อาคาร DC 1	1,756 คน	1,158 คน
อาคาร DC 2	557 คน	629 คน
รวม	2,312 คน	1,787 คน
คิดเป็นเปอร์เซ็นต์	56%	44%

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าจำนวนแรงงานภายนอกเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพนักงานประจำแล้วพบว่าเมื่อคิดเป็นเปอร์เซ็นต์มีจำนวนพนักงานประจำมากกว่าแรงงานภายนอกเพียง 12%

ปัจจุบันเกือบทุกบริษัทและทุกองค์กรมีการจัดหาจากภายนอก (outsourcing) จากเดิมที่องค์กรธุรกิจจัดหาวัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ ดำเนินการภายในองค์กรเอง ถูกแทนที่โดยการจัดหาจากแหล่งภายนอก โดยการใช้ผู้รับเหมา (subcontract) และคนงานจากภายนอก (outsource) เป็นผู้ดำเนินการ ส่งผลให้องค์กรเล็กลง มีความคล่องตัวขึ้นเพราะสามารถลดค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ ลงได้ เช่น ค่าเสียห่วยต่าง ๆ ในการจ้างพนักงานประจำเต็มเวลา ทำให้มีเวลามุ่งเน้นไปที่กิจกรรมหลักก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม เพื่อทุ่มเทกำลังพลและทรัพยากรไปยังธุรกิจที่มีความชำนาญเพียงอย่างเดียวทำให้ธุรกิจอยู่รอด โดยเฉพาะในสภาพเศรษฐกิจที่ไม่สู้ดีนัก (“องค์ความรู้ในการประกอบธุรกิจ,” ม.ป.ป.)

จากการกล่าวถึงการจัดหาจากภายนอก (outsourcing) ในข้างต้นนั้น สามารถสรุปความได้ว่าการจ้างแรงงานภายนอกจากบริษัทรับเหมาช่วงให้เข้ามาดำเนินงานภายในองค์กรนั้นต้องเป็นงานที่มีใช้กิจกรรมหลักขององค์กร เพื่อที่องค์กรจะได้มีเวลามุ่งเน้นไปที่กิจกรรมหลักซึ่งเป็นกิจกรรมที่องค์กรมีความถนัดชัดเจน สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับที่ สิทธิชัย ฝรั่งทอง (“Outsourcing เทรนใหม่ยุคธุรกิจลดต้นทุน,” ม.ป.ป.) เขียนไว้ว่า การจัดการสมัยใหม่ในยุคนี้ กล่าวว่า "แหล่งวัตถุดิบและแหล่งแรงงานที่ได้ถูก ต้องรู้จักระดมนำมาใช้และอะไรที่ตนเองไม่มีความถนัดให้ใช้วิธีการจ้างจากภายนอก (outsourcing)

เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับตารางที่ 1 การจ้างแรงงานภายนอก (outsource) ของฝ่ายครัวการบินนั้น จากการสรุปความของทั้ง 2 ส่วนที่กล่าวเกี่ยวกับการจ้างจากภายนอกว่า ต้องเป็นงานที่ไม่ใช่กิจกรรมหลักขององค์กร เพื่อที่องค์กรจะได้มุ่งเน้นไปที่กิจกรรมหลัก ซึ่งมีความกดดันเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน แต่จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานที่ว่าจ้างแรงงานภายนอกนั้นมีเกือบทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะสายการผลิตอาหาร ซึ่งนับได้ว่าเป็นรายได้หลักหรือกิจกรรมหลักของฝ่าย ดังนั้นการจ้างรายงานภายนอกของฝ่ายครัวการบิน มิได้จำกัดอยู่ แต่เฉพาะงานเป็นกิจกรรมหลักของฝ่ายแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงงานที่มีได้เป็นกิจกรรมหลักของฝ่ายด้วย

โดยหลักการและเหตุผลหลักในการจ้างแรงงานภายนอกนั้น เพื่อเป็นการลดต้นทุนภาระค่าใช้จ่ายขององค์กร เพราะสภาวะอุตสาหกรรมการบินและการแข่งขันในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา อุตสาหกรรมการบินประสบกับวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อแรงอย่างต่อเนื่อง เช่น เหตุการณ์ก่อวินาศกรรมในสหรัฐอเมริกา การต่อต้านการก่อการร้าย การลอบวางระเบิดแหล่งท่องเที่ยวที่บาห์ลี สงครามอิรัก การระบาดของโรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง (SARS) และเหตุการณ์ธรณีพิบัติ อย่างไรก็ตามปัจจุบันอุตสาหกรรมการบินได้กลับสู่ภาวะปกติและมีแนวโน้มการขายตัวอย่างต่อเนื่อง กอปรกับได้แรงขับเคลื่อนจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของการสื่อสารที่ไร้พรมแดนในยุคที่เรียกว่า "โลกาภิวัตน์" (Globalization) ยิ่งเป็นแรงสนับสนุนให้การเดินทางเพื่อธุรกิจ และการท่องเที่ยวขยายตัว อีกทั้งเศรษฐกิจโลกเติบโตตลอดเวลา ทำให้ปริมาณการขนส่งทางอากาศในภูมิภาคเอเชียมีเศรษฐกิจเข้มแข็ง และเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว

การแข่งขันในอุตสาหกรรมการบินยังดำเนินต่อไปอย่างรุนแรงเนื่องจากการขายตัวของสายการบินต้นทุนต่ำ และผลกระทบจากราคาน้ำมันที่ยังคงอยู่ในระดับสูง บริษัทจึงต้องปรับกลยุทธ์เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในแง่การแข่งขันด้านราคา การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการต้นทุนอย่างต่อเนื่อง

การจ้างงานแบบเหมาช่วงบริการโดยใช้แรงงานภายนอก เป็นผลมาจากสภาพเศรษฐกิจและการแข่งขันในยุคการสื่อสารไร้พรมแดน ซึ่งการจ้างงานในลักษณะดังกล่าวกับส่งผลกระทบต่อแรงงานที่ถูกว่าจ้างในด้านความมั่นคงของชีวิต และสวัสดิการ

การเข้ามาปฏิบัติงานในฝ่ายครัวการบินในฐานะแรงงานภายนอกโดยระยะแรกเริ่มจากประสบการณ์โดยตรงของผู้ศึกษาจะมองไม่เห็นถึงความแตกต่างระหว่างพนักงานประจำกับแรงงานภายนอก แต่เมื่ออายุงานเพิ่มมากขึ้นประสบการณ์ทำงานมากขึ้นเพราะทำงานได้เหมือนกับพนักงานประจำ สิ่งที่มาคือเริ่มเห็นถึงความแตกต่างและเกิดการตั้งคำถามมากขึ้นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ตนเองได้รับ เช่น ไม่มีวันหยุดทั้ง ๆ ที่ทำงานมาหลายปี

เงินเดือนไม่เคยขึ้น โบนัสไม่มี เวลาขาดงานโดนหักเงิน คำถามต่าง ๆ เหล่านี้รวมกันเรียกว่าสภาพการจ้าง

"การละเมิดสิทธิแรงงานในระบบเหมาค่าแรง" ได้ให้นิยามว่า สภาพการจ้าง หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน (มนตรี ปานแดง และสุภาพร นาจันทัต, 2549, น. 81)

สภาพการจ้างงานของแรงงานภายนอกนั้น ถูกกำหนดเงื่อนไขโดยผู้ว่าจ้างผ่านบริษัทรับเหมาช่วงที่ชนะประมูลการจัดซื้อจัดจ้างของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีด้วยกันหลายบริษัท ส่วนใหญ่แล้วจะมีสัญญาจ้างอยู่ที่ระยะเวลา 1 ปี หรือมากกว่า 1 ปี ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงในสัญญาว่าจ้างระหว่างบริษัทรับเหมาช่วง กับผู้ว่าจ้าง คือ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กับพระราชบัญญัติฉบับที่ 2 (2551)

พระราชบัญญัติฉบับนี้ออกมาบังคับไม่ให้นายจ้างเลือกปฏิบัติ แต่จนถึง ณ วันนี้ยังไม่เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง โดยประธานสหภาพฯ คุณแจ่มศรี ได้กล่าวว่า "ที่ถามพี่ว่าเป็นไปได้ไหมที่จะไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ เป็นไปได้ไหมคะเพราะนี่แหละคือสาเหตุที่ว่าทำไมเราถึงต้องทำ out job ถ้าเป็น out job เราก็ไม่ต้องยุ่งแล้ว แต่พอเป็น Outsource เป็นพนักงานของเราบ้าง เราก็ไม่ยุ่งแล้วคุณจะมาเลือกปฏิบัติระหว่างพนักงานประจำกับ Outsource ไม่ได้เพราะกฎหมายมันมีอยู่ ถ้าคุณไม่ทำก็ต้องฟ้องศาล (แจ่มศรี สุกโชติรัตน์, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ประธานสหภาพฯ ข้อมูลส่วนหนึ่งสามารถยืนยันได้ถึงเรื่องผลประโยชน์ในการว่าจ้าง Outsource โดยบริษัทที่รับเหมาช่วงการประมูลนั้นมีผลประโยชน์แต่ไม่ใช่ผลประโยชน์จากการลดต้นทุนด้านค่าใช้จ่ายให้กับบริษัทอย่างแท้จริงแต่เป็นผลประโยชน์ในระดับผู้บริหาร ซึ่งสหภาพฯ ก็พยายามที่จะทำให้การบินไทยเคารพกฎหมาย ทำให้ความเป็นธรรมต่อสภาพการจ้างสำหรับคนที่เป็น Outsource

**ความแตกต่างของสภาพการจ้างระหว่างพนักงานแรงงานภายนอก
กับพนักงานประจำบริษัทฯ**

จากการสัมภาษณ์พนักงานประจำแผนกบุคลากร ผู้ถูกศึกษา และจากประสบการณ์ตรงของผู้ศึกษาพบว่า ลักษณะงานของแรงงานภายนอกกับพนักงานประจำนั้นมิได้มีความแตกต่างกันดังจะเห็นได้จาก Job Description (ภาคผนวก) ของกองจัดหาสินค้าและวัสดุดิบ โดยรายละเอียดของงานที่พนักงานประจำตำแหน่ง Clerk ต้องปฏิบัติ นั้นมิได้มีความแตกต่างจากงานของแรงงานภายนอก ทำให้สามารถสรุปได้ว่าสภาพการจ้างที่แตกต่างส่งผลให้เกิดการปฏิบัติเพราะลักษณะงานเดียวกัน แต่ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากตารางเปรียบเทียบสภาพการจ้างพนักงานประจำกับพนักงานภายนอก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3

เปรียบเทียบสภาพการจ้างพนักงานประจำกับแรงงานภายนอก
ฝ่ายครุภัณฑ์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ลำดับ	รายการ	งานสำนักงาน		งานภาคปฏิบัติการ		
		พนักงานประจำ Clerk	แรงงานภายนอก Office รายเดือน	พนักงานประจำ Attendance 1	แรงงานภายนอก รายวัน Semi-skill	แรงงานภายนอก รายวัน Unskilled
1.	หมวดค่าแรงตอบแทน	โดยประมาณ	โดยประมาณ	โดยประมาณ	โดยประมาณ	โดยประมาณ
	ค่าจ้าง/วัน/เดือนปี	9,256	7,800	7,400	310	250
	ค่าจ้างทำงานในวันหยุด	2 เท่า	1 เท่า หลัง เวลาเลิกงาน	2 เท่า	1 เท่า หลัง เวลาเลิกงาน	1 เท่า หลัง เวลาเลิกงาน
	ค่าล่วงเวลา	1.5 เท่า	1.5 เท่า	1.5 เท่า	1.5 เท่า	1.5 เท่า
	ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	2 เท่า	1 เท่า หลัง เวลางาน 3 เท่า	2 เท่า	1 เท่า หลัง เวลางาน 3 เท่า	1 เท่า หลัง เวลางาน 3 เท่า
	การเลื่อนขั้น/ขึ้น เงินเดือน	ทุกปี	ไม่มี	ทุกปี	ไม่มี	ไม่มี

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลำดับ	รายการ	งานสำนักงาน		งานภาคปฏิบัติการ		
		พนักงานประจำ Clerk	แรงงานภายนอก รายเดือน Office	พนักงานประจำ Attendance 1	แรงงานภายนอก รายวัน Semi-skill	แรงงานภายนอก รายวัน Unskilled
2.	หมวดสิทธิในการลา ลาป่วย (ได้ค่าจ้าง) ลาคลอด (ได้ค่าจ้าง) ลากิจ ลาฝึกอบรม	ใช้ Code11 Code 71,72 ใช้ Code 43	มีใบรับรองแพทย์ ใช้สิทธิ ประกันสังคม รวมอยู่ใน ลาพักผ่อน ประจำปี ไม่มี	ใช้ Code11 Code 71,72 ใช้ Code 43	มีใบรับรองแพทย์ ใช้สิทธิ ประกันสังคม รวมอยู่ใน ลาพักผ่อน ประจำปี ไม่มี	มีใบรับรองแพทย์ ใช้สิทธิ ประกันสังคม รวมอยู่ใน ลาพักผ่อน ประจำปี ไม่มี
3.	หมวดวันหยุด วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อน ประจำปี	2 วัน 17 วัน ใช้ Code21	2 วัน 17 วัน 6 วัน/ปี	2 วัน 17 วัน ใช้ Code21	2 วัน 17 วัน 6 วัน/ปี	2 วัน 17 วัน 6 วัน/ปี

พนักงานประจำบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

การลาป่วย (CODE 11)

เมื่อพนักงานป่วยและไม่สามารถมาปฏิบัติงานตามปกติได้ต้องรีบแจ้งผู้บังคับบัญชาโดยตรงให้ทราบโดยเร็วที่สุด โดยทางโทรศัพท์หรือทางอื่นใดซึ่งจะทำให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบภายในเวลาอันรวดเร็ว และให้ยื่นใบลาป่วยต่อผู้บังคับบัญชาในวันแรกที่มาทำงานหลังจากป่วย พนักงานที่ป่วยเกินกว่า 1 วันขึ้นไป ควรแจ้งเรื่องการป่วยให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบทุกระยะด้วยการลาป่วยติดต่อกันตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาอาจให้พนักงานแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลทางราชการ หรือให้พนักงานชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ หรือให้แพทย์ของบริษัทเป็นผู้ออกใบรับรองแพทย์

พนักงานขอลาป่วยในแต่ละรอบปีได้เท่าที่ป่วยจริง โดยการลาป่วย 30 วันแรกได้รับเงินเดือนค่าจ้างเต็ม การลาป่วย 30 วันขึ้นไปแต่ไม่เกิน 120 วัน ได้รับเงินครึ่งหนึ่งของอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ส่วนการลาป่วยที่เกินกว่า 120 วันขึ้นไป ไม่ได้รับเงินเดือนค่าจ้าง

ยกเว้นการลาป่วยเพราะประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานให้บริษัทฯ จนไม่สามารถปฏิบัติงานตามปกติได้ บริษัทฯ จะจ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้เต็มตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 120 วัน หลังจากนั้นให้อยู่ในดุลยพินิจของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่

วิธีการนับวันลาป่วยสำหรับ 30 วันแรก จะนับเฉพาะวันทำงาน หลังจากนั้นหากเป็นการลาป่วยต่อเนื่องกันโดยมีวันหยุดคั่น จะนับวันหยุดรวมเป็นวันลาป่วยด้วย

การลาคลอดบุตร (CODE 71) และการลาภักเพื่อเลี้ยงดูบุตร (CODE 72)

พนักงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างในระหว่างที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่ แต่ไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย ทั้งนี้พนักงานหญิงจะลาในวันที่คลอดหรือก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน

การลาคลอดบุตรที่คาบเกี่ยวกับการลาประเภทใด ซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันที่เริ่มลาคลอดบุตร

พนักงานหญิงที่ลาคลอดบุตรตามวรรคหนึ่ง หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ให้มีสิทธิลาภักส่วนตัวเนื่องจากการลาคลอดบุตรโดยไม่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างอีกไม่เกิน 150 วันทำการ

การลาภักส่วนตัว (CODE 81)

พนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้ว หากมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เช่น บุคคลในครอบครัวเดียวกัน ได้แก่ บิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตรเสียชีวิต หรือ พนักงานจะทำการสมรส พนักงานอาจขอลาหยุดโดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างเต็มไม่เกินรอบปีละ 5 วันทำงาน

สำหรับปัญหาว่ากรณีใดจะถือได้ว่ามีความจำเป็นอันสำคัญยิ่ง ให้พิจารณาจากวิสัยของบุคคลทั่ว ๆ ไปว่ากรณีนั้น ๆ ถือว่าเป็นกรณีอันมีความจำเป็นสำคัญยิ่งหรือไม่ และให้ถือการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติการลาเป็นที่ยุติ

หมายเหตุ: รอบปี หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป

การลาหยุดพักผ่อนประจำปี (CODE 21)

พนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้วและปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ติดต่อกันมาครบ 12 เดือนแล้ว ให้ได้รับสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีในรอบปีถัดไป ดังนี้

- พนักงานตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการใหญ่หรือกรรมการผู้จัดการขึ้นไปได้ 28 วันทำงาน
- พนักงานที่มีอายุงานครบ 15 ปีขึ้นไป ได้ 24 วันทำงาน
- พนักงานที่มีอายุงานครบ 10 ปีแต่ไม่ถึง 15 ปี ได้ 21 วันทำงาน
- พนักงานที่มีอายุงานครบ 5 ปีแต่ไม่ถึง 10 ปี ได้ 18 วันทำงาน
- พนักงานที่มีอายุงานครบ 1 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี ได้ 12 วันทำงาน

พนักงานที่ปฏิบัติงานในรอบปีหนึ่ง ๆ จะมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนได้ในรอบปีถัดไป และพนักงานสามารถสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่เกิน 3 ปีติดต่อกัน

พนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ยังไม่ครบ 1 ปีบริบูรณ์ (นับถึงสิ้นรอบปี) แต่ได้ผ่านการทดลองงานและได้ปฏิบัติงานจนถึงสิ้นรอบปีแล้ว จะได้รับสิทธิลาหยุดพักผ่อนตามส่วนของระยะเวลาการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา

พนักงานที่จะขอลาออก เกษียณอายุ หรือเกษียณอายุก่อนกำหนด สามารถใช้สิทธิวันหยุดพักผ่อนสำหรับรอบปีถัดไปเป็นการล่วงหน้าได้ ภายในรอบปีที่พนักงานจะพ้นสภาพนั้น

จากตารางที่ 4.3.1 แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของสภาพการจ้างของพนักงานประจำบริษัทกับพนักงานแรงงานภายนอก ฝ่ายศรัทธาการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยแบ่งเป็นค่าตอบแทน สิทธิในการลา และวันหยุด เพื่อแสดงให้เห็นถึงสภาพการจ้างและเงื่อนไขการทำงานของพนักงานแรงงานภายนอกหญิงซึ่งมีความแตกต่างจากพนักงานประจำบริษัท

สิทธิวันลาหยุด กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องของวันหยุดลูกจ้างโดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี (ปณิฎฐา จีจจะดี, 2549, น. 66)

วันหยุดประจำสัปดาห์ กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานวันใดก็ได้อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วันโดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ ในกรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ของพนักงานแรงงานภายนอกหญิงนั้นส่วนใหญ่จะได้วันหยุดประจำสัปดาห์คือ 2 วัน แต่ในกรณีที่ทำงานประจำสำนักงานอย่างเช่น กองจัดหาที่ผู้ศึกษาทำงานอยู่นั้นจะต้องผลัดกันเข้าเวรทำงานทุก ๆ อาทิตย์ ส่วนพนักงานแรงงานภายนอกภาคปฏิบัติการนั้นต้องทำงานล่วงเวลาจนบางครั้งแทบจะไม่มีวันหยุด

วันหยุดตามประเพณีสำคัญ กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานได้ตามวันสำคัญทางประเพณีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย ในส่วนของพนักงานแรงงานภายนอกนั้น การทำงานกับสายการบินนั้นไม่มีวันหยุด ไม่ว่าจะวันหยุดตามประเพณีหรือเทศกาลสำคัญต่าง ๆ แม้แต่กองจัดหายังคงต้องจัดเวรกันมาทำงาน

ไม่มีเว้นคือจะต้องมีคนอยู่สำนักงานตลอดเวลา เพื่อทำการจัดหาสินค้าในกรณีมีสินค้าเร่งด่วน หรือเที่ยวบินพิเศษ ซึ่งหากต้องการจะหยุดจะต้องทำการแลกเวรกัน กรณีของพนักงานแรงงาน ภายนอก ภาคปฏิบัติการนั้น เพื่อให้รายได้เพียงพอบางคนก็ต้องทำงานจนลืมน้ำลืมน้ำ

วันลา กฎหมายระบุในเรื่องของวันลา โดยจะต้องมีวันลา โดยมีวันลาที่เกี่ยวข้องกับ พนักงานแรงงานภายนอกหญิงมี 4 ประเภท คือ ลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อนประจำ และลาคลอดบุตร

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง ในกรณีการลาป่วยของพนักงานแรงงานภายนอกหญิงนั้น หากเกิดการเจ็บป่วย ไม่สบายซึ่งจะ หยุดงานได้ก็ต่อเมื่อมีใบรับรองแพทย์ระบุว่าให้หยุดงานในวันนั้น ๆ ได้ แต่ถ้าใบรับรองแพทย์ไม่ได้ ระบุว่าให้หยุดงาน พนักงานแรงงานภายนอกหญิงจะโดนหักค่าแรงจำนวน 500 บาท/วัน

ลาพักผ่อน - ลากิจ สำหรับการลากิจของพนักงานแรงงานภายนอกหญิงนั้น ไม่มีการลากิจ แต่การลากิจจะรวมอยู่ในวันลาพักผ่อนประจำปี ที่กฎหมายระบุไว้ว่าให้ลูกจ้าง ลาพักผ่อนประจำปีได้ปีละ 6 วัน ซึ่งการลากิจนั้นจะต้องแจ้งบริษัทเหมาะสมล่วงหน้าก่อนที่จะลา อย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 3 วัน

กรณีลาคลอดบุตร กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้หญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอด บุตรได้ไม่เกิน 90 วันต่อครรภ์ โดยได้รับค่าจ้างเต็ม สำหรับพนักงานแรงงานภายนอกหญิง ภาคปฏิบัติการรายวันนั้นส่วนใหญ่มักจะคุมกำเนิดเพราะการปล่อยให้ตั้งท้องนั้น แต่ก่อนยอม หมายถึงรายได้ที่หดหายเพราะจะไม่มีชื่อในตารางปฏิบัติงาน ดังประสบการณ์ของพี่มนต์ที่เคย ตั้งครรภ์แล้วให้ผู้ศึกษาฟังว่า

...มีอยู่ตอนที่พี่ท้อง...ตอนนั้นโกอ่ากับโกหิวจะไม่ให้ทำงาน ตอนนั้นพี่ท้องได้ 5 เดือนแล้ว พอไปทำงานพวกเด็ก ๆ มันแซวกันว่า “พี่มนต์ตารางทำงานจะไม่มีอยู่แล้ว นะเนี่ย คือเขาบอกว่าคนที่เขารายวันห้ามท้องมันไม่ได้มีเป็นลายลักษณ์อักษรนะ มี แต่ที่ได้ยินเขาพูด ๆ กันว่าคนที่เขารายวันห้ามท้อง ถ้าท้องแล้วจะเขาออกจากงาน พี่ ก็บอกว่าห้ามท้องมันจะห้ามได้ยังไง ในสัญญาไม่เห็นบอกไว้ แต่เด็กที่เป็นรายวัน ด้วยกันไม่เคยเห็นท้องกันเลยนะ สงสัยคงคุมกัน แต่พี่บอกไม่รู้แหละฉันมีสามีแล้ว จะไม่ให้ท้องได้ยังไง แต่พอเรามาทำงานเนี่ยสิ เออ สก็ตทำงานมันหายไปจริง ๆ ด้วย แะะ ตอนนั้นทำอยู่ครัวร้อนหน้า

จะเห็นได้ว่าแม้จะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่กฎหมายไม่สามารถเข้าถึงการเอา เปรียบจากบริษัทรับเหมาช่วงได้ พนักงานแรงงานภายนอกที่ไม่รู้เรื่องกฎหมายก็ต้องทำตามโดยไม่มีข้อโต้แย้งใด ๆ

สวัสดิการจากการทำงาน สวัสดิการที่พนักงานแรงงานภายนอกหญิงได้รับนั้นมีเพียงประกันสังคมอย่างเดียว ดังตารางเปรียบเทียบสวัสดิการระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานแรงงานภายนอก ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4

เปรียบเทียบหมวดสวัสดิการระหว่างแรงงานภายนอกกับพนักงาน
ประจำบริษัท

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
<p>สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล</p> <p>1. พนักงานสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้รวมทั้งบุคคลในครอบครัว ได้แก่ คู่สมรสและบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย โดยสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้จากสถานพยาบาลดังนี้</p> <p>1.1 สถานพยาบาลของบริษัท</p> <p>พนักงานและบุคคลในครอบครัวสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ณ สถานพยาบาลของบริษัททุกแห่งที่เปิดให้บริการ ได้แก่ สถานพยาบาลที่สำนักงานใหญ่ ถ. วิทยาดิรั้งสิต สำนักงานหลานหลวง ฝ่ายพาณิชย์และไปรษณีย์ภัณฑ์ ฝ่ายช่าง</p>	<p>1. แรงงานภายนอกใช้สิทธิของประกันสังคม ซึ่งสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ได้รับนั้น มิได้ครอบคลุมถึงคู่สมรสและบุตร</p> <p>1.1 สถานพยาบาลของบริษัทการบินไทยแรงงานภายนอก ไม่สามารถใช้สถานพยาบาลของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้ แม้ในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน รวมทั้งห้องพยาบาลประจำฝ่าย ก็ไม่สามารถใช้บริการได้ เช่น กรณีที่แรงงานภายนอกหญิงท่านหนึ่งผู้ศึกษาได้สัมภาระณ์โดนมีดทำครัวบาดลึก เย็บถึง 7 เข็ม ตอนโดนมีดบาด พนักงานประจำที่ทำหน้าที่อยู่ตรงหน่วยนั้น ได้โทรเรียกเจ้าหน้าที่ของบริษัท เหมาช่วงให้นำตัวแรงงานภายนอกหญิงส่งโรงพยาบาล</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
<p>1.2 สถานพยาบาลของราชการ พนักงานและบุคคลในครอบครัวที่ไปรับการตรวจรักษาที่สถานพยาบาลของทางราชการ ทั้งแบบผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก บริษัทฯ จะจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ตามที่จ่ายจริง ยกเว้นค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าทำหมัน ซึ่งจะจ่ายให้ตามอัตราที่บริษัทกำหนด</p> <p>1.3 สถานพยาบาลเอกชน พนักงานและบุคคลในครอบครัวสามารถเข้ารับการรักษายาบาลทั้งแบบผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก ที่โรงพยาบาลเอกชนทุกที่ หรือคลินิก โพลีคลินิก ที่บริษัทรับรอง</p> <p>บุคคลในครอบครัวเบิกค่าใช้จ่ายได้ 50% ของค่ารักษาพยาบาลไม่ว่าจะเป็นการรักษาแบบผู้ป่วยในหรือผู้ป่วยนอก สำหรับการรักษารูปแบบผู้ป่วยในบริษัทจ่ายให้ไม่เกิน 40 วันต่อปีงบประมาณ</p> <p>พนักงานที่เข้ารับการรักษายาบาลเป็นผู้ป่วยนอก เบิกค่ารักษาได้ตามจริงแต่ไม่เกินครั้งละ 300 บาท ในเวลา 30 วัน ไม่เกิน 600 บาท ส่วนที่เกินเบิกได้ 50%</p>	<p>1.2 แรงงานภายนอกสามารถเข้ารับการรักษายาบาลในสถานพยาบาลของรัฐไม่ว่ากรณีประสบนันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน เบิกค่ารักษายาบาลได้ตามเท่าที่จ่ายจริง</p> <p>1.3 สถานพยาบาลเอกชน แรงงานภายนอกไม่สามารถเข้ารับการรักษายาบาลในสถานพยาบาลของเอกชนได้ทุกที่ แต่มีสิทธิเข้ารับการรักษายาบาลเฉพาะโรงพยาบาลที่ได้เลือกไว้ตามใบรับรองสิทธิ หรือ สถานพยาบาลในเครือข่าย ไม่สามารถพาบุคคลในครอบครัวเข้ารับการรักษายาบาลได้ทั้งแบบผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก</p> <p>บุคคลในครอบครัวไม่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายใด ๆ ในการรักษายาบาลได้ เนื่องจากสิทธิประกันสังคมมิได้ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว</p> <p>กรณีเป็นผู้ป่วยนอก เข้ารับการรักษายาบาลที่สถานพยาบาลรัฐสามารถเบิกค่ารักษาได้ตามเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น</p> <p>ผู้ป่วยนอกสถานพยาบาลเอกชน เบิกค่ารักษายาบาลได้เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินครั้งละ 1,000 บาท ส่วนที่เกินจ่ายเองเบิกค่ารักษายาบาลไม่ได้</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
<p>การรักษาแบบผู้ป่วยใน เบิกค่ารักษา ได้แยกเป็นการรักษาทางยา เบิกได้ตามที่จ่าย จริงแต่ไม่เกินครั้งละ 5,000 บาท ส่วนที่เกิน เบิกได้ 50%</p> <p>2. ค่าคลอดบุตรและค่าทำหมัน บริษัทจะ จ่ายค่าคลอดบุตรให้ตามหลักเกณฑ์ เช่นเดียวกับการเบิกค่ารักษาพยาบาล ส่วน ค่าทำหมันเบิกได้ตามที่จ่ายจริง แต่ต้องไม่เกิน 400 บาท</p> <p>พนักงานไม่ต้องตรวจสอบสิทธิ สามารถ เบิกค่าทำคลอดได้ตามระเบียบบริษัท โดยไม่ จำกัดหรือตัดสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาล กรณีคลอดบุตรโดยไม่จำกัดจำนวนครั้งเหมือน แรงงานภายนอกถ้าตั้งครรภ์ครบ 2 ครั้งแล้ว หมดสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทน</p>	<p>ผู้ป่วยในที่ได้รับการรักษาใน สถานพยาบาลของรัฐเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นภายใน ระยะเวลาไม่เกิน 72 ชั่วโมง ยกเว้นค่าห้อง และอาหารเบิกได้ไม่เกินวันละ 700 บาท</p> <p>ผู้ป่วยในที่ได้รับการรักษาใน สถานพยาบาลเอกชนค่ารักษาพยาบาล กรณี ที่ไม่ได้รักษาในห้อง ICU เบิกได้ไม่เกินวันละ 2,000 บาท</p> <p>กรณีเข้าห้อง ICU เบิกได้ไม่เกินวันละ 4,500 บาท</p> <p>2. กรณีคลอดบุตร ต้องตรวจสอบสิทธิ ดังนี้</p> <p>2.1 ตรวจสอบว่าผู้ประกันตนเป็น ลูกจ้างในสถานประกอบการที่ได้รับการลด ส่วนกรณีคลอดบุตรหรือไม่ ถ้าใช่ให้ถือว่าเป็น กรณีที่มีสิทธิ</p> <p>2.2 ต้องตรวจประวัติการขอรับ ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรของ ผู้ประกันตน ถ้าเคยใช้สิทธิ์ครบ 2 ครั้งแล้ว ไม่ มีสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทน</p> <p>2.3 ต้องตรวจสอบวันที่คลอดบุตร ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 เวลา 00.00 น. เป็นต้นไปสามารถคลอดบุตรที่ใดก็ได้ โดย ได้รับค่าบริการ</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
<p style="text-align: center;"><u>สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล</u></p> <p>3. การตรวจสุขภาพประจำปี บริษัทจัดให้มีการตรวจสุขภาพโดยการเอ็กซเรย์ในทุก ๆ ปี และหากพนักงานไปตรวจสุขภาพประจำปีที่สถานพยาบาลรัฐสามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด</p> <p>พนักงานสามารถใช้บริการห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ของบริษัทในการตรวจเลือด ปัสสาวะ และคลื่นหัวใจเพื่อตรวจหาโรคเบาหวาน โรคตับ โรคหัวใจ ฯลฯ</p> <p>4. ค่าพยาบาลพิเศษ พนักงานที่ป่วยมีอาการสาหัสอยู่ในขั้นอันตราย หรือไม่สามารถช่วยตัวเองได้ และแพทย์วินิจฉัยว่าจำเป็นต้องมีพยาบาลดูแล บริษัทจะช่วยเหลือค่าพยาบาลพิเศษให้ไม่เกิน 10 วัน</p> <p>5. สวัสดิการ การรักษาพยาบาลสำหรับพนักงานเกษียณอายุ และพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุก่อนกำหนด รวมทั้งคู่สมรสและบุตรที่อายุต่ำกว่า 20 ปีและยังมิได้สมรส มีสิทธิเข้ารับการรักษาพยาบาล ณ สถานพยาบาลของบริษัท ทุกแห่งโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ</p> <p style="text-align: center;"><u>สวัสดิการด้านการให้เงินทดแทน</u></p> <p>พนักงานที่ประสบอุบัติเหตุอันตรายหรือ</p>	<p style="text-align: center;"><u>สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล</u></p> <p>เหมาจ่ายทางการแพทย์ในอัตรา 12,000 บาท ต่อการคลอดบุตร 1 ครั้ง</p> <p>3. แรงงานภายนอกไม่มีบริการตรวจสุขภาพประจำปี</p> <p>แรงงานภายในไม่มีสิทธิในการใช้ห้องปฏิบัติทางการแพทย์ของบริษัท การบินไทย</p> <p>4. มิได้ระบุไว้ถึงการเบิกค่ารักษาพยาบาล พิเศษหรือช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการจ้างพยาบาล</p> <p>5. ไม่มีสิทธิเข้ารับการรักษาพยาบาล ของสถานพยาบาลของบริษัท</p> <p style="text-align: center;"><u>สวัสดิการด้านการให้เงินทดแทน</u></p> <p>กรณีประสบอันตรายหรือบาดเจ็บฉุกเฉิน</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
<p style="text-align: center;"><u>สวัสดิการเงินทดแทน</u></p> <p>ป่วยจนถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานให้บริษัท ให้ผู้บังคับบัญชาทำรายงานและแจ้งให้แผนกคุ้มครองแรงงาน (II-M) ฝ่ายประสานและคุ้มครองแรงงาน (IN) ได้ทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการในเรื่องค่าใช้จ่ายเงินทดแทนให้แก่พนักงานตามระเบียบ</p> <p style="text-align: center;"><u>กรณีทุพพลภาพ</u></p> <p>ค่าทดแทนร้อยละ 60 ของอัตราค่าจ้างรายเดือน ในกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วน ของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะ แต่ไม่เกิน 10 ปี</p> <p>ค่าทดแทนร้อยละ 60 ของอัตราค่าจ้างรายเดือน ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย มีกำหนด 5 ปี</p>	<p style="text-align: center;"><u>สวัสดิการเงินทดแทน</u></p> <p>มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลที่ได้เลือกตามบัตรรับรองสิทธิหรือสถานพยาบาลเครือข่ายโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และสามารถขอเงินทดแทนการขาดรายได้</p> <p style="text-align: center;"><u>กรณีทุพพลภาพ</u></p> <p>ต้องจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 3 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันที่คณะกรรมการแพทย์กำหนดให้เป็นทุพพลภาพ โดยสิทธิที่ได้รับดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ค่ารักษาพยาบาลจ่ายตามจริงไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท 2. เงินทดแทนการขาดรายได้ ในอัตรา ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นรายเดือนตลอดชีวิต ค่าอวัยวะเทียม/อุปกรณ์/อุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค 3. ค่าทำศพ กรณีเป็นผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย ผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับค่าทำศพ 40,000 บาท เงินสงเคราะห์ <p style="text-align: center;"><u>กรณีสงเคราะห์บุตร</u></p> <p>หลักเกณฑ์ คือ ต้องจ่ายเงินสมทบในส่วน</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
<p style="text-align: center;"><u>เงินช่วยเหลือบุตร</u></p> <p>พนักงานมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรเป็นรายเดือนสำหรับบุตรเพียง 3 คน โดยให้ได้รับในอัตราเดือนละ 50 บาทต่อบุตร 1 คน ไม่ว่าจะพนักงานจะได้รับเงินเดือนค่าจ้างสำหรับเดือนนั้นเต็มเดือนหรือไม่ก็ตาม</p>	<p style="text-align: center;"><u>กรณีสงเคราะห์บุตร</u></p> <p>ของกรณีสงเคราะห์บุตรมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายในระยะเวลา 36 เดือน ก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนและเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 หรือ มาตรา 39 โดยได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเหมาจ่ายเดือนละ 350 บาท</p> <p style="text-align: center;"><u>กรณีชราภาพ</u></p> <p>หลักเกณฑ์ ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน มีสิทธิมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพเป็นรายเดือน อัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อนความเป็นผู้ประกันตน</p> <p>กรณีจ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือนให้ปรับเพิ่มอัตราบำนาญชราภาพตามข้อ 1 ปรับขึ้นอีกในอัตราร้อยละ 1.5 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุก 12 เดือน โดยได้รับสิทธิประโยชน์ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กรณีจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน ได้เงินบำนาญชราภาพมีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่จ่ายเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ 2. กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป ได้เงินบำนาญชราภาพจำนวนเงินสมทบที่ผู้

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
<p><u>สวัสดิการรักษายาพยาบาลสำหรับพนักงาน</u> เกษียณอายุ พนักงานที่เกษียณอายุและพนักงานที่ได้รับอนุมัติให้เกษียณอายุก่อนกำหนด รวมทั้งคู่สมรสและบุตรอายุต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์ที่ยังมิได้สมรส มีสิทธิเข้ารับการรักษายาพยาบาล ณ สถานพยาบาลของบริษัท (IM) ทุกแห่งได้โดยรวมไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ</p> <p><u>ขอเกษียณอายุก่อนกำหนด</u> พนักงานที่อายุตั้งแต่ 50 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ติดต่อกันมาอย่างน้อย 15 ปีขึ้นไป มีสิทธิยื่นเรื่องขอเกษียณอายุก่อนกำหนด <u>สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ</u></p>	<p><u>กรณีชราภาพ</u> ประกันตนและนายจ้างจ่ายเงินสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ พร้อมประโยชน์ตอบแทนตามที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด</p> <p>3. กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือน นับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย</p> <p><u>กรณีถูกเลิกจ้าง</u> ได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 90 วัน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง โดยคำนวณจากฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท</p> <p><u>กรณีสมัครใจลาออก</u> ได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 90 วันในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้าง โดยคำนวณเงินจากฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
<p data-bbox="352 474 740 510"><u>กรณีพนักงานเป็นกองทุนบำเหน็จ</u></p> <p data-bbox="261 528 831 1272">พนักงานที่เข้าทำงานกับบริษัทฯ ก่อนวันที่ 26 มิถุนายน 2535 และมีได้เป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว เมื่อได้ทำงานติดต่อกันตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป และออกจากบริษัทฯ โดยไม่มีความผิด หรือมีความผิดแต่ถูกลงโทษไม่ถึงขั้นไล่ออก จะได้รับเงินบำเหน็จเป็นจำนวนเงินเท่ากับอัตราเงินเดือนค่าจ้างสุดท้ายของ พนักงานคุณ ด้วยจำนวนปีที่ทำงานกับบริษัทฯ พนักงานเกษียณอายุและพนักงานที่เสียชีวิต ซึ่งมีสิทธิได้รับการขึ้นเงินเดือนสำหรับปีงบประมาณนั้น ๆ ให้ใช้อัตราเงินเดือนค่าจ้างใหม่ เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเงินบำเหน็จ</p> <p data-bbox="400 1301 692 1337"><u>การฌาปนากิจสงเคราะห์</u></p> <p data-bbox="261 1355 826 1749">เมื่อสมาชิกรายใดเสียชีวิตไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม บุคคลในครอบครัว (ซึ่งถูกระบุให้เป็นผู้รับผลประโยชน์) จะได้รับเงินสงเคราะห์ซึ่งสมาชิกอื่น ๆ ช่วยกันสละให้คนละ 20 บาท (หักจากบัญชีเงินเดือน) โดย ฌบท.คิดค่าดำเนินการในอัตราร้อยละ 2 ของเงินสงเคราะห์ที่เรียกเก็บเงินตอบแทนพิเศษ</p>	<p data-bbox="938 474 1326 510"><u>กรณีพนักงานเป็นกองทุนบำเหน็จ</u></p> <p data-bbox="1027 528 1235 564">ไม่ได้รับสวัสดิการ</p> <p data-bbox="986 1301 1278 1337"><u>การฌาปนากิจสงเคราะห์</u></p> <p data-bbox="1027 1355 1235 1391">ไม่ได้รับสวัสดิการ</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ		พนักงานแรงงานภายนอก
พนักงานที่ได้รับอนุมัติให้เกษียณอายุก่อนกำหนด จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษและเงินเพื่อตอบแทน ความชอบในการทำงาน ดังนี้		ไม่ได้รับสวัสดิการ
อายุของพนักงาน	เงินตอบแทนพิเศษ	
ตั้งแต่ 50 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป	16 เท่าของเงินเดือนค่า จ้างอัตราสุดท้าย	
ตั้งแต่ 51 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป	15 เท่าของเงินเดือนค่า จ้างอัตราสุดท้าย	
ตั้งแต่ 52 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป	14 เท่าของเงินเดือนค่า จ้างอัตราสุดท้าย	
ตั้งแต่ 53 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป	13 เท่าของเงินเดือนค่า จ้างอัตราสุดท้าย	
ตั้งแต่ 54 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป	12 เท่าของเงินเดือนค่า จ้างอัตราสุดท้าย	
ตั้งแต่ 55 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป	11 เท่าของเงินเดือนค่า จ้างอัตราสุดท้าย	
ตั้งแต่ 56 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป	10 เท่าของเงินเดือนค่า จ้างอัตราสุดท้าย	
ตั้งแต่ 57 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป	9 เท่าของเงินเดือนค่า จ้างอัตราสุดท้าย	
ตั้งแต่ 58 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป	8 เท่าของเงินเดือนค่า จ้างอัตราสุดท้าย	
ตั้งแต่ 59 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป	7 เท่าของเงินเดือนค่า จ้างอัตราสุดท้าย	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ		พนักงานแรงงานภายนอก
<p>เงินช่วยเหลือบุตร</p> <p>พนักงาน</p> <p>เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร</p> <p>พนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้ว มีสิทธิขอเบิกเงินค่าเล่าเรียนของบุตรโดยขอไปด้วยกฎหมายไม่เกิน 3 คน โดยเรียงลำดับคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม (ไม่รวมบุตรบุญธรรมหรือบุตรที่ได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่น)ตามหลักเกณฑ์ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุตรโดยขอไปด้วยกฎหมายที่มีอายุครบ 3 ปี แต่ไม่เกิน 25 ปี - บุตรต้องศึกษาในระดับตั้งแต่ชั้นอนุบาล จนถึงระดับปริญญาตรี <p>อัตราที่เบิกได้สำหรับสถานศึกษาของรัฐบาล/<u>ปีการศึกษา</u></p>		<p>เงินช่วยเหลือบุตร</p> <p>เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร</p> <p>ไม่ได้รับสวัสดิการ</p> <p>อัตราที่เบิกได้สำหรับสถานศึกษาของรัฐบาล/<u>ปีการศึกษา</u></p> <p>ไม่ได้รับสวัสดิการ</p>
ระดับการศึกษา	เงินบำรุงการศึกษา	
1. ระดับอนุบาลหรือเทียบเท่า	4,650 บาท	
2. ระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า	3,200 บาท	
3. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	3,900 บาท	
4. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือหลักสูตร ปวช. หรือเทียบเท่า	3,900 บาท	
5. ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	11,000 บาท	
6. ระดับปริญญาตรี	20,000 บาท	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ			พนักงานแรงงานภายนอก
เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร <u>อัตราที่เบิกได้สำหรับสถานศึกษาเอกชนประเภท สามัญศึกษา/ปีการศึกษา</u>			เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร <u>อัตราที่เบิกได้สำหรับสถานศึกษาเอกชนประเภท สามัญศึกษา/ปีการศึกษา</u> ไม่ได้รับสวัสดิการ
อัตราที่เบิกได้			
ระดับการศึกษา	ค่าธรรมเนียม การศึกษา(สถาน ศึกษาไม่ได้รับ เงินอุดหนุนจาก รัฐบาล)	ค่าธรรมเนียม การศึกษา(สถาน ศึกษาที่ได้รับเงิน อุดหนุนจาก รัฐบาล)	
1. ระดับอนุบาล หรือเทียบเท่า	10,856 บาท	4,960 บาท	
ระดับอนุบาล(2, 3)หรือเทียบเท่า			
2. ระดับประถม ศึกษาหรือเทียบ เท่า	10,556 บาท	4,460 บาท	
3. ระดับประถม ศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	12,647 บาท	3,900 บาท	
4. ระดับมัธยม ศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	12,947 บาท	3,900 บาท	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ				พนักงานแรงงานภายนอก					
เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร <u>อัตราที่เบิกได้สำหรับสถานศึกษาเอกชนประเภท อาชีวศึกษา/ปีการศึกษา</u>				เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร <u>อัตราที่เบิกได้สำหรับสถานศึกษาเอกชนประเภท อาชีวศึกษา/ปีการศึกษา</u>					
อัตราที่เบิกได้ระดับ ปวส.หรือเทียบเท่า				อัตราที่เบิกได้ระดับ ปวส.,ปวท.หรือเทียบเท่า					
ประเภทวิชา หรือสายวิชา	ค่าธรรมเนียม การศึกษา (สถานศึกษา ไม่ได้รับเงิน อุดหนุนจาก รัฐบาล)	ค่าธรรมเนียม การศึกษา (สถานศึกษา ที่ได้รับเงิน อุดหนุนจาก รัฐบาล)	(เบิกได้ จ่ายจริงแต่ ไม่เกิน จำนวนต่อ ปีนี้)						
1. คหกรรม หรือคหกรรม ศาสตร์	13,217 บาท	2,470 บาท	25,000 บาท						
2. พาณิชย- กรรม หรือ บริหารธุรกิจ	15,877 บาท	5,730 บาท	25,000 บาท						
3.อุตสาหกรรม การ ท่องเที่ยว	15,877 บาท	5,730 บาท	25,000 บาท						
4 . ศิลปะ ทัศน- กรรมหรือ ศิลปกรรม	15,967 บาท	4,520 บาท	25,000 บาท						

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ				พนักงานแรงงานภายนอก
เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร <u>อัตราที่เบิกได้สำหรับสถานศึกษาเอกชนประเภท อาชีวศึกษา/ปีการศึกษา</u>				เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร <u>อัตราที่เบิกได้สำหรับสถานศึกษาเอกชนประเภท อาชีวศึกษา/ปีการศึกษา</u> ไม่ได้รับสวัสดิการ
อัตราที่เบิกได้ระดับ ปวส.หรือเทียบเท่า		อัตราที่เบิกได้ระดับ ปวส.,ปวท.หรือเทียบเท่า		
	ค่าธรรมเนียม การศึกษา (สถานศึกษา ไม่ได้รับเงิน อุดหนุนจาก รัฐบาล)	ค่าธรรมเนียม การศึกษา (สถานศึกษา ที่ได้รับเงิน อุดหนุนจาก รัฐบาล)	(เบิกได้ 50% ตามที่ จ่ายจริงแต่ ไม่เกิน จำนวนต่อ ปีนี้)	
5. เกษตร- กรรมหรือ เกษตรศาสตร์	16,887 บาท	5,740 บาท	25,000 บาท	
6. ประมง	16,887 บาท	5,740 บาท	-	
7. ช่างอุตสาหกรรม	19,487 บาท	7,740 บาท	30,000 บาท	
8. อุตสาหกรรม สิ่งทอ	19,487 บาท	7,740 บาท	-	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ				พนักงานแรงงานภายนอก			
<u>เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร</u> <u>อัตราที่เบิกได้สำหรับสถานศึกษาเอกชนประเภท</u> <u>อาชีวศึกษา/ปีการศึกษา</u>				<u>เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร</u> <u>อัตราที่เบิกได้สำหรับสถานศึกษาเอกชนประเภท</u> <u>อาชีวศึกษา/ปีการศึกษา</u> ไม่ได้รับสวัสดิการ			
อัตราที่เบิกได้ระดับ ปวส.หรือเทียบเท่า		อัตราที่เบิกได้ระดับ ปวส.,ปวท.หรือเทียบเท่า					
ประเภทวิชา หรือสายวิชา	ค่าธรรมเนียม การศึกษา (สถานศึกษา ไม่ได้รับเงิน อุดหนุนจาก รัฐบาล)	ค่าธรรมเนียม การศึกษา (สถานศึกษา ที่ได้รับเงิน อุดหนุนจาก รัฐบาล)	(เบิกได้ จ่ายจริงแต่ ไม่เกิน จำนวนต่อ ปีนี้)				
9. ทัศนศาสตร์	-	-	30,000 บาท				
10. เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร	-	-	30,000 บาท				
<u>อัตราที่เบิกได้สำหรับสถานศึกษาเอกชนประเภท</u> <u>อุดมศึกษา/ปีการศึกษา</u>				<u>อัตราที่เบิกได้สำหรับสถานศึกษาเอกชนประเภท</u> <u>อุดมศึกษา/ปีการศึกษา</u> ไม่ได้รับสวัสดิการ			
ระดับการศึกษา		อัตราที่เบิกได้					
ปริญญาตรี		เบิกได้ 50% ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่ เกิน 20,000 บาท					

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
<p><u>เงินช่วยเหลือกรณีที่พักอาศัยของพนักงาน</u></p> <p>ประสบภัยพิบัติ</p> <p>ในกรณีเกิดอัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย หรือภัยพิบัติร้ายแรงอื่น ๆ อย่างฉับพลัน (ไม่รวมกรณีเกิดจากฝนตก น้ำท่วมขัง และน้ำทะเลหนุนตามฤดูกาล ฯลฯ) จนเป็นเหตุให้บ้านหรือที่อยู่อาศัยปัจจุบันของพนักงานได้รับความเสียหายซึ่งบริษัทฯ พิจารณาแล้วเห็นสมควรช่วยเหลือบริษัทฯ จะจ่ายเงินให้แก่พนักงานเป็นจำนวนเท่ากับความเสียหายที่แท้จริง แต่ไม่เกินอัตราเงินเดือนค่าจ้างที่พนักงานได้รับอยู่ 1 เดือน</p> <p><u>เงินช่วยเหลือค่าทำศพ</u></p> <p>กองบริหารเงินเดือนและค่าตอบแทน จะดำเนินการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพเป็นเงิน 3 เท่าของเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายของพนักงานให้แก่บุคคลในครอบครัวพนักงาน</p> <p>บริษัทฯ จะร่วมเป็นเจ้าภาพสวดพระอภิธรรมศพ 1 คืนในวงเงินค่าใช้จ่าย 8,000 บาท โดยให้ผู้แทนต้นสังกัดของพนักงานที่เสียชีวิตติดต่อขอรับเป็นเงินสดที่กองสวัสดิการพนักงาน</p>	<p><u>เงินช่วยเหลือกรณีที่พักอาศัยของพนักงาน</u></p> <p>ประสบภัยพิบัติ</p> <p>ไม่ได้รับสวัสดิการ</p> <p><u>เงินช่วยเหลือค่าทำศพ</u></p> <p>ไม่ได้รับสวัสดิการ</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
<p style="text-align: center;">สวัสดิการอื่น ๆ</p> <p style="text-align: center;"><u>เงินรางวัลประจำปี</u></p> <p>พนักงานที่พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานโดยไม่มี ความผิด พนักงานที่เสียชีวิตก่อนวันอนุมัติให้จ่าย เงินรางวัลประจำปี พนักงานที่ลาติดตามคู่สมรส พนักงานที่ขาดงาน และพนักงานที่ถูกลงโทษพัก งานโดยไม่ได้รับเงินเดือน จะได้รับเงินรางวัลประจำ ปีตามส่วนของระยะเวลาการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ นั้น</p> <p>พนักงานที่ถูกพิจารณาให้งดเงินรางวัลประจำ ปี หรือพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานโดยมี ความผิดก่อนวันอนุมัติให้จ่ายเงินรางวัลประจำปี ไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี</p> <p style="text-align: center;"><u>เครื่องแบบพนักงาน</u></p> <p>พนักงานที่บริษัทฯ กำหนดให้แต่งเครื่องแบบ เพื่อปฏิบัติหน้าที่จะขอเบิกเครื่องแบบได้ตาม ประเภท และจำนวนที่บริษัทฯ กำหนดเครื่องแบบ ที่บริษัทฯ จ่ายให้ถือเป็นทรัพย์สินของบริษัทฯ พนักงานจะต้องส่งคืนทันทีเมื่อพ้นหน้าที่ (ยกเว้น กรณีพนักงานเสียชีวิต เกษียณอายุก่อนกำหนด และเกษียณอายุ) โดยบริษัทฯ อนุมัติให้ส่งคืน เฉพาะเครื่องแบบจำนวนสุดท้ายที่บริษัทฯ จ่ายให้ ก่อนพนักงานพ้นหน้าที่ มิฉะนั้น พนักงานจะต้อง ชดใช้ค่าเครื่องแบบให้แก่บริษัทฯ ในราคาเต็ม</p>	<p style="text-align: center;">สวัสดิการอื่น ๆ</p> <p style="text-align: center;"><u>เงินรางวัลประจำปี</u></p> <p>ไม่ได้รับสวัสดิการ</p> <p style="text-align: center;"><u>เครื่องแบบพนักงาน</u></p> <p>ไม่ได้รับสวัสดิการ</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
<p style="text-align: center;">สวัสดิการอื่น ๆ</p> <p style="text-align: center;"><u>ของที่ระลึกและเกียรติบัตรสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานมานาน และใกล้เกษียณอายุ</u></p> <p>บริษัทฯ จะมอบของที่ระลึกและเกียรติบัตรให้แก่พนักงานที่ได้ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ด้วยความวิริยะอุตสาหะมาเป็นเวลานาน เพื่อเป็นเกียรติประวัติแก่พนักงาน โดยจะทำพิธีมอบให้ครั้งแรกเมื่อพนักงานปฏิบัติงานครบ 15 ปี และครั้งต่อไปจะมอบให้เมื่อพนักงานปฏิบัติงานครบ 25 ปี</p> <p style="text-align: center;"><u>การบริการต่าง ๆ</u></p> <p style="text-align: center;"><u>การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า</u></p> <p>จะต้องเป็นพนักงานที่ผ่านการทดลองงานมาแล้วและมีความจำเป็นเรื่องการเงินในกรณีพนักงานมีอายุงานไม่ครบ 3 ปี จะต้องมีการมีพนักงานอื่น 1 คนที่มีอายุงานอย่างน้อย 3 ปี และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าจำนวนเงินที่จะขอเบิกล่วงหน้าเป็นผู้ค้ำประกัน เบิกได้ครั้งละไม่เกินอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ 1 เดือน บริษัทฯ จะหักชำระเงินคืนจากบัญชีเงินเดือนของพนักงานไม่เกิน 4 เดือนติดต่อกัน พนักงานจะต้องมียอดเงินคงเหลือในบัญชีเงินเดือนเกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือน การขอเบิกเงินเดือนล่วงหน้าในครั้งต่อไป จะกระทำไม่ได้หลังจากชำระเงินที่ได้เบิกล่วงหน้าครั้งก่อนครบแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน</p>	<p style="text-align: center;">สวัสดิการอื่น ๆ</p> <p style="text-align: center;"><u>ของที่ระลึกและเกียรติบัตรสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานมานาน และใกล้เกษียณอายุ</u></p> <p style="text-align: center;">ไม่ได้รับสวัสดิการ</p> <p style="text-align: center;"><u>การบริการต่าง ๆ</u></p> <p style="text-align: center;"><u>การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า</u></p> <p style="text-align: center;">ไม่ได้รับสวัสดิการ</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
<p style="text-align: center;"><u>การบริการต่าง ๆ</u></p> <p style="text-align: center;"><u>การกู้เงินเพื่อการเคหสงเคราะห์และสินเชื่อ</u></p> <p><u>ไทรทอง</u></p> <p>บริษัทฯ ได้ทำความตกลงกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ และธนาคารออมสิน เพื่อให้พนักงานมีสิทธิกู้เงินเพื่อซื้อที่ดินพร้อมอาคาร หรือห้องชุดปลูกสร้าง ต่อเติมซ่อมแซมอาคารในที่ดิน หรือไถ่ถอนจำนองที่ดินพร้อมอาคารหรือห้องชุด รวมทั้งมีสิทธิกู้เงินสินเชื่อไทรทอง จากธนาคารออมสิน เพื่อประกอบการค้าหรือลงทุน เพื่อการศึกษา เพื่ออุปโภคหรือบริโภคอื่น ๆ โดยเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำกว่าปกติโดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้</p> <p><u>ธนาคารอาคารสงเคราะห์(สินเชื่อเพื่อการเคหะ)</u></p> <p>กู้ได้รายละเอียดไม่เกิน 100% ของราคาประเมินของหลักทรัพย์ที่ใช้จำนอง เป็นหลักประกันการชำระหนี้เงินกู้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่เกิน 8,000,000 บาท สำหรับการกู้เพื่อซื้อที่ดินพร้อมสิ่งปลูกสร้าง - ไม่เกิน 4,000,000 บาท สำหรับการกู้เพื่อซื้อที่ดินเปล่าระยะเวลาในการผ่อนชำระไม่เกิน 30 ปี ที่ดินหรือที่ดินพร้อมสิ่งปลูกสร้างที่จะใช้จำนองเป็นหลักประกันเงินกู้ ต้องอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดที่มีสาขาของธนาคารตั้งอยู่ 	<p style="text-align: center;"><u>การบริการต่าง ๆ</u></p> <p style="text-align: center;"><u>การกู้เงินเพื่อการเคหสงเคราะห์และสินเชื่อ</u></p> <p><u>ไทรทอง</u></p> <p style="text-align: center;">ไม่ได้รับสวัสดิการ</p> <p><u>ธนาคารอาคารสงเคราะห์(สินเชื่อเพื่อการเคหะ)</u></p> <p style="text-align: center;">ไม่ได้รับสวัสดิการ</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
<p style="text-align: center;"><u>การบริการต่าง ๆ</u></p> <p><u>ธนาคารออมสิน(สินเชื่อเพื่อการเคหะ)</u> กู้ได้รายละเอียดไม่เกิน 5,000,000 บาท แต่ไม่เกิน ราคาหลักทรัพย์ที่ธนาคารประเมิน คือ - ไม่เกินร้อยละ 85 ของราคาประเมินหลัก ทรัพย์ที่ดินพร้อมอาคาร - ไม่เกินร้อยละ 70 ของราคาประเมินหลัก ทรัพย์ห้องชุด ระยะเวลาในการผ่อนชำระไม่เกิน 30 ปี ที่ดิน หรือที่ดินพร้อมสิ่งปลูกสร้างที่จะใช้จำนองเป็น หลักประกันเงินกู้ ต้องอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดที่มีสาขาของธนาคารตั้งอยู่</p> <p style="text-align: center;"><u>ธนาคารออมสิน (สินเชื่อไทรทอง)</u> กู้ได้รายละเอียดไม่เกิน 20 เท่าของเงินเดือน หลักทรัพย์ในการค้ำประกัน คือ ที่ดินพร้อม อาคารหรือห้องชุด สมุดเงินฝากออมสิน หรือ สลากออมสินพิเศษ ระยะเวลาในการผ่อนชำระ ไม่เกิน 10 ปี</p> <p style="text-align: center;"><u>การประกันภัยรถยนต์</u> พนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้ว จะขอทำ ประกันภัยรถยนต์ส่วนตัวทั้งประเภท 1 และ 3 ให้กับตนเอง คู่สมรส บุตรและบิดามารดาได้ โดย จะได้รับส่วนลด ค่าเบี้ยประกัน สำหรับการทำ</p>	<p style="text-align: center;"><u>การบริการต่าง ๆ</u></p> <p><u>ธนาคารออมสิน(สินเชื่อเพื่อการเคหะ)</u> ไม่ได้รับสวัสดิการ</p> <p style="text-align: center;"><u>ธนาคารออมสิน (สินเชื่อไทรทอง)</u> ไม่ได้รับสวัสดิการ</p> <p style="text-align: center;"><u>การประกันภัยรถยนต์</u> ไม่ได้รับสวัสดิการ</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
<p style="text-align: center;"><u>การบริการต่าง ๆ</u> <u>การประกันภัยรถยนต์</u></p> <p>ประกันกลุ่ม 10% และส่วนลดพิเศษ 18-22% นอกเหนือจากการให้โดยบริษัทฯ จะหักเงินเดือนเพื่อผ่อนชำระค่าเบี้ยประกันสำหรับรถยนต์ของพนักงานเท่านั้น ภายในระยะเวลาไม่เกิน 4 เดือนติดต่อกัน ส่วนรถยนต์ของครอบครัวให้ชำระเป็นเงินสด พนักงานที่ประสงค์จะทำประกันภัยรถยนต์ ให้ติดต่อบริษัทประกันภัยโดยตรงตามที่อยู่ต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริษัท กรุงไทยพานิชประกันภัย จำกัด 280 ถนนวิฑูรย์ แขวงลุมพินี กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์ 0-2651-5500 - บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด 63/2 ถนนพระราม 9 แขวงห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10320 โทรศัพท์ 0-2248-0059 ต่อ 332, 336 - บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด อาคารกรุงเทพประกันภัย 25 ถนนสาทรใต้ กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 0-2285-8888 - บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด 325/1-5 ถนนหลานหลวง สีแยกมหานาค ดุสิต กรุงเทพฯ 10300 โทรศัพท์ 0-2272-2511-20, 0-2272-2530-9 	<p style="text-align: center;"><u>การบริการต่าง ๆ</u> <u>การประกันภัยรถยนต์</u> ไม่ได้รับสวัสดิการ</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
<p style="text-align: center;"><u>การบริการต่าง ๆ</u> <u>การประกันภัยรถยนต์</u></p> <p>- บริษัท นิวิแฮมพ์เซอร์ อินชัวร์นส์ (AIG) 989 ชั้น 21-23 อาคารสยามทาวเวอร์ ถนน พระราม 1 แขวงปทุมวัน เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์ 0-2956-4284-</p> <p style="text-align: center;"><u>รถรับส่งพนักงาน</u></p> <p>บริษัทฯ ได้จัดรถบริการรับ-ส่งพนักงาน ตามเส้นทางต่าง ๆ โดยมีการออกรถเป็นระยะ ๆ ซึ่งพนักงานสามารถมาใช้บริการ ณ จุดจอดที่ บริษัทฯ กำหนดไว้ได้ พนักงานจะขอทราบรายละเอียด เส้นทางรถโดยสาร ตลอดจนจุดรับ-ส่ง ต่าง ๆ ได้ จากหน่วยงานต้นสังกัด หรือกองบริการ เดินรถ/ZY หรือกองสวัสดิการพนักงาน/IW</p>	<p style="text-align: center;"><u>การบริการต่าง ๆ</u> <u>การประกันภัยรถยนต์</u></p> <p style="text-align: center;">ไม่ได้รับสวัสดิการ</p> <p style="text-align: center;"><u>รถรับส่งพนักงาน</u></p> <p style="text-align: center;">ไม่ได้รับสวัสดิการ</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
<p><u>บัตรโดยสารพนักงานและการขนส่งพัสดุภัณฑ์ทางอากาศ</u></p> <p><u>ประเภทของบัตรโดยสาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - บัตรโดยสาร R1 100% หมายถึง บัตรโดยสารแบบสำรองที่นั่งได้ที่บริษัทฯ ออกให้แก่พนักงานระดับผู้อำนวยการใหญ่ขึ้นไป และพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ติดต่อกันครบ 15 ปีขึ้นไปรวมทั้งคู่สมรส และบุตรที่อายุต่ำกว่า 25 ปี ที่ยังมีได้สมรส เพื่อใช้เดินทางใน เส้นทางบินของบริษัทฯ โดยไม่ เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการออกบัตรโดยสาร - บัตรโดยสาร R2 100% หมายถึงบัตรโดยสารแบบสำรองที่นั่งไม่ได้ที่บริษัทฯ ออกให้แก่พนักงานคู่สมรส และบุตรที่อายุต่ำกว่า 25 ปี ที่ยังมีได้สมรส เพื่อใช้เดินทางในเส้นทางบิน ของบริษัทฯโดยเรียกเก็บค่า ธรรมเนียมการออกบัตรโดยสารในอัตราที่บริษัทฯ กำหนด - บัตรโดยสาร R2 90% หมายถึงบัตรโดยสารแบบสำรองที่นั่งไม่ได้ที่บริษัทฯ ออกให้แก่พนักงานคู่สมรส และบุตรที่อายุต่ำกว่า 25 ปี ที่ยังมีได้สมรส เพื่อใช้เดินทางในเส้นทางบิน ของบริษัทฯโดยเรียกเก็บค่าโดยสาร 10% ของราคาเต็ม 	<p><u>บัตรโดยสารพนักงานและการขนส่งพัสดุภัณฑ์ทางอากาศ</u></p> <p><u>ประเภทของบัตรโดยสาร</u></p> <p>ไม่ได้รับสวัสดิการ</p> <p>ไม่ได้รับสวัสดิการ</p> <p>ไม่ได้รับสวัสดิการ</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
<p><u>บัตรโดยสารพนักงานและการขนส่งพัสดุภัณฑ์ทางอากาศ</u></p> <p><u>ประเภทของบัตรโดยสาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - บัตรโดยสาร R1 75% หมายถึง บัตรโดยสารแบบสำรองที่นั่งได้ที่บริษัทฯ ออกให้แก่พนักงานและครอบครัว เพื่อให้เดินทางในเส้นทางบินของบริษัทฯ โดยเรียกเก็บค่าโดยสาร 25% ของราคาเต็ม - บัตรโดยสาร R1 50% หมายถึง บัตรโดยสารแบบสำรองที่นั่งได้ที่บริษัทฯ ออกให้แก่พนักงานและครอบครัว เพื่อให้เดินทางในเส้นทางบินของบริษัทฯ โดยเรียกเก็บค่าโดยสาร 50% ของราคาเต็ม <p><u>บัตรโดยสารประเภท N</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - บัตรโดยสารประเภท N 1 หมายถึงบัตรโดยสารแบบสำรองที่นั่งได้ที่บริษัทฯ ออกให้แก่พนักงานและครอบครัว เพื่อให้เดินทางกับสายการบินอื่นตามข้อตกลงที่บริษัทฯ ทำไว้กับสายการบินนั้น ๆ - บัตรโดยสารประเภท N 2 หมายถึงบัตรโดยสารแบบสำรองที่นั่งไม่ได้ที่บริษัทฯ ออกให้ 	<p><u>บัตรโดยสารพนักงานและการขนส่งพัสดุภัณฑ์ทางอากาศ</u></p> <p><u>ประเภทของบัตรโดยสาร</u></p> <p style="text-align: center;">ไม่ได้รับสวัสดิการ</p> <p style="text-align: center;">ไม่ได้รับสวัสดิการ</p> <p><u>บัตรโดยสารประเภท N</u></p> <p style="text-align: center;">ไม่ได้รับสวัสดิการ</p> <p style="text-align: center;">ไม่ได้รับสวัสดิการ</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
<p><u>บัตรโดยสารพนักงานและการขนส่งพัสดุภัณฑ์ทางอากาศ</u></p> <p><u>บัตรโดยสารประเภท N</u></p> <p>- พนักงานและครอบครัว เพื่อใช้เดินทางกับสายการบินอื่นตามข้อตกลงที่บริษัทฯ ทำไว้กับสายการบินนั้น ๆ</p> <p><u>บัตรโดยสารประเภท ZED</u></p> <p>- บัตรโดยสารประเภท ZLR2 หมายถึงบัตรโดยสารแบบสำรองที่นั่งไม่ได้ที่บริษัทฯ ออกให้แก่พนักงานและครอบครัว เพื่อใช้เดินทางกับสายการบินสมาชิก ZED ตามข้อตกลงระหว่างบริษัทกับสายการบินคู่สัญญานั้น ๆ โดยเรียกเก็บค่าโดยสารในอัตราที่กำหนดตามระยะทาง (Zone) ของเส้นทางบิน ซึ่งเทียบเท่ากับประมาณ 10% ของค่า โดยสารราคาเต็มชั้นประหยัด อัตราพิเศษ (Excursion Full Fare)</p> <p>- บัตรโดยสารประเภท ZMR2 หมายถึงบัตรโดยสารแบบสำรองที่นั่งไม่ได้ที่บริษัทฯ ออกให้แก่พนักงานและครอบครัว เพื่อใช้เดินทางกับสายการบินสมาชิก ZED ตามข้อตกลงระหว่างบริษัทกับสายการบินคู่สัญญานั้น ๆ โดยเรียกเก็บค่าโดยสารในอัตราที่กำหนดตามระยะทาง (Zone) ของเส้นทางบิน ซึ่งเทียบเท่ากับประมาณ 10% ของค่า โดยสารราคาเต็มชั้นประหยัด</p>	<p><u>บัตรโดยสารพนักงานและการขนส่งพัสดุภัณฑ์ทางอากาศ</u></p> <p><u>บัตรโดยสารประเภท N</u></p> <p>ไม่ได้รับสวัสดิการ</p> <p><u>บัตรโดยสารประเภท ZED</u></p> <p>ไม่ได้รับสวัสดิการ</p> <p>ไม่ได้รับสวัสดิการ</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
<p><u>บัตรโดยสารพนักงานและการขนส่งพัสดุภัณฑ์ทางอากาศ</u></p> <p><u>บัตรโดยสารประเภท ZED</u></p> <p><u>อัตราปกติ (Normal Economy Fare)</u></p> <p>- บัตรโดยสารประเภท ZHR2 หมายถึง บัตรโดยสารแบบสำรองที่นั่งไม่ได้ที่บริษัทฯ ออกให้แก่พนักงานและครอบครัว เพื่อให้เดินทางกับสายการบินสมาชิก ZED ตามข้อตกลงระหว่างบริษัทฯ กับสายการบินคู่สัญญานั้น ๆ โดยเรียกเก็บค่าโดยสารในอัตราที่กำหนดตามระยะทาง (Zone) ของเส้นทางบิน ซึ่งเทียบเท่ากับประมาณ 25% ของค่าโดยสารราคาเต็มขั้นประหยัด อัตราปกติ (Normal Economy Fare)</p> <p>- บัตรโดยสารประเภท ZLR1 หมายถึง บัตรโดยสารแบบสำรองที่นั่งได้ที่บริษัทฯ ออกให้แก่พนักงาน คู่สมรส และบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี เพื่อให้เดินทางกับสายการบินสมาชิก ZED ตามข้อตกลงระหว่างบริษัทฯ กับสายการบินคู่สัญญานั้น ๆ โดยเรียกเก็บค่าโดยสารในอัตราที่กำหนดตามระยะทาง (Zone) ของเส้นทางบิน</p>	<p><u>บัตรโดยสารพนักงานและการขนส่งพัสดุภัณฑ์ทางอากาศ</u></p> <p><u>บัตรโดยสารประเภท ZED</u></p> <p>ไม่ได้รับสวัสดิการ</p> <p>ไม่ได้รับสวัสดิการ</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

พนักงานประจำบริษัท การบินไทยฯ	พนักงานแรงงานภายนอก
<p><u>บัตรโดยสารพนักงานและการขนส่งพัสดุภัณฑ์</u></p> <p><u>ทางอากาศ</u></p> <p><u>บัตรโดยสารประเภท S</u></p> <p>- บัตรโดยสาร S1 หมายถึง บัตรโดยสารแบบสำรองที่นั่งได้ที่บริษัทฯ ออกให้พนักงานเพื่อเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ในกิจการของบริษัทฯ ส่วนพนักงานอื่น ๆ ที่เดินทางในชั้นประหยัด จะได้รับสิทธิประทับตราอนุญาตให้เดินทางในชั้นธุรกิจได้ในกรณีที่มีที่นั่งว่าง สำหรับเส้นทางบินที่มีระยะเวลาบินตั้งแต่ 4 ชั่วโมงขึ้นไป</p> <p>- บัตรโดยสาร S2 หมายถึง บัตรโดยสารแบบสำรองที่นั่งไม่ได้ที่บริษัทฯ ออกให้พนักงานเพื่อเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ในกิจการของบริษัทฯ</p>	<p><u>บัตรโดยสารพนักงานและการขนส่งพัสดุภัณฑ์</u></p> <p><u>ทางอากาศ</u></p> <p><u>บัตรโดยสารประเภท S</u></p> <p>ไม่ได้รับสวัสดิการ</p> <p>ไม่ได้รับสวัสดิการ</p>

ที่มา: 1. โดย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน), 2549, *คู่มือพนักงานบริษัท*.

2. "สิทธิประโยชน์," โดย สำนักประกันสังคม, ม.ป.ป.

เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 4 เป็นการเปรียบเทียบในเรื่องของสวัสดิการพนักงานแรงงานภายนอกได้รับสวัสดิการจากประกันสังคมซึ่งคุ้มครองลูกจ้างกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน

ส่วนพนักงานประจำบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วยคู่มือพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พ.ศ. 2549 ได้รับสิทธิสวัสดิการตามที่ได้กล่าวอ้างในตารางที่ 4 ไม่่าจะเป็นการเบิกค่ารักษาพยาบาล เงินโบนัส การปรับขึ้น-เงินเดือนประจำปี ชุดทำงาน รถบริการรับ-ส่ง ภาษีเงินได้ บัตรโดยสารและเงินทดแทน พนักงานประจำบริษัท ได้รับสิทธิและสวัสดิการ

ต่าง ๆ คุ่มครองอยู่แล้ว ซึ่งสวัสดิการและสิทธิต่าง ๆ ที่ได้รับนั้นครอบคลุมความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ดังนั้นหากเกิดการเจ็บป่วย ลางานหรือแม้แต่ประสบอันตราย หรือกรณีอื่น ๆ ดังกรณี 7 กรณีดังกล่าว จะได้รับการคุ้มครองจากบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

จากการที่พนักงานแรงงานภายนอกหญิงไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จึงไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ จากองค์กร ทั้ง ๆ ที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน หน้าที่เดียวกัน สวัสดิการที่พนักงานแรงงานภายนอกหญิงได้รับมีเพียงประกันสังคม แต่มีน้อยคนนักที่จะได้ใช้ ดังนั้นการดำเนินชีวิตในแต่ละวันของพนักงานแรงงานภายนอกนั้นนอกจากจะได้ว่าต้องพยายามดูแลสุขภาพของตนเองให้ดี ไม่ให้เจ็บป่วยหรือขาดงานได้ เพราะการขาดงานย่อมหมายถึงการโดนหักเงินค่าแรงซึ่งการหักค่าแรงในวันที่ขาดงานนั้นเป็นจำนวนเงินที่มากกว่าค่าแรงที่ได้ในแต่ละวัน โดยส่วนใหญ่แล้วพนักงานแรงงานภายนอกนั้นไม่ค่อยได้ใช้สวัสดิการจากประกันสังคมสักเท่าไร ดังกรณีของพี่มะลิได้เล่าให้ฟังว่า

“เป็นรายวันมา 10 ปี ก็รู้ว่าเรามีสวัสดิการประกันสังคมอย่างเดียว แล้วพี่ก็ไม่ค่อยได้ใช้เท่าไร”

นอกจากพี่มะลิแล้ว ยังมีพนักงานแรงงานภายนอกหญิงอีกหลายคนที่ไม่ค่อยได้ใช้ประกันสังคม กรณีพี่นองค์กล่าวว่า

“สวัสดิการที่ได้มันมีน้อยมากมีประกันสังคมอย่างเดียว บางครั้งก็ใช้บ้าง เคยได้ยินประโยคนี้ใหม่ เป็นอะไรก็ให้แต่พาราอะ”

ประโยคดังกล่าวไม่เพียงแต่พี่นองค์เท่านั้น แต่ยังมีลูกดาที่เล่าให้ผู้ศึกษาฟังว่า

“สวัสดิการอะไรก็ไม่เหมือนประจำได้แค่ประกันสังคม เป็นอะไรก็ให้แต่พารา”

นอกจากนี้แล้ว “พรพรรณ” พนักงานแรงงานภายนอกหญิงภาคปฏิบัติได้เล่าให้ฟังถึงสวัสดิการที่ได้รับว่า

...เราทำงานหนักกว่า ค่าแรงก็ได้น้อยกว่ามาก โดยที่เราทำงานได้เหมือนประจำ... คิด ๆ แล้วเหมือนเราไม่มีอะไรเลย สวัสดิการก็แค่ประกันสังคม ค่าชุดทำงานเราก็ต้องออกเงินซื้อเองจากบริษัทต้นสังกัดที่เราต่อสัญญาอยู่ คิดดูสมมติว่าบริษัท subcontract มีลูกจ้าง 100 คน ได้ค่าชุดจากเด็กคนละ 1,200 บาท เป็นเงินเท่าไร นี่ยังไม่รวมที่เรามาสาย ขาดงานอีกนะ โดยเฉพาะตอนต้นเดือนถ้าเป็นที่ 1,2,3 เราขาดงานโดนหักวันละ 1,000 บาท

ในบางครั้งพนักงานแรงงานภายนอกไม่ใช้ประกันสังคม แต่เสียค่ารักษาพยาบาลเอง ดังกรณีของโยได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“ประกันสังคมก็ใช้นะ แต่ส่วนใหญ่ไม่ค่อยดี เราจะจ่ายตั้งค์เอง เราไป รพ.วิภาวดี เราจ่ายตั้งค์เองจะหายเร็วกว่า ประกันสังคมมันแย่ เบิกแต่ค่าทำฟัน ชูดหินปูน ต้องออกเองก่อนจ่ายไป 500 เบิกได้แค่ 250 แล้วใครจะมานั่งรอ โยเบิกเองด้วยนะ ถ้าผ่านบริษัทชาติหนึ่งกว่าจะได้”

นอกจากกรณีของโยที่ออกค่ารักษาพยาบาลเองแล้ว พนักงานแรงงานภายนอกหญิงโดยส่วนใหญ่แล้วไม่ค่อยได้ใช้ประกันสังคม แต่จะพยายามดูแลรักษาสุขภาพของตนเองให้แข็งแรงพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลาได้เสมอเพราะการทำงานล่วงเวลาหมายถึงรายได้ ทุกวันนี้พนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ทำงานภาคปฏิบัติการ จึงต้องพยายามตั้งหน้าตั้งตาทำงานล่วงเวลาเพราะด้วยรายได้ต่อเดือนที่รับนั้นน้อยมาก ถ้าไม่ทำงานล่วงเวลาก็ไม่พอใช้

โดยสรุปแล้ว ชีวิตของพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ได้รับสวัสดิการทุกวันนี้มีเพียงประกันสังคม ทั้งที่ทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน ลักษณะงานที่ทำนั้นเป็นงานลักษณะเดียวกัน ความแตกต่างในเรื่องของสวัสดิการที่พนักงานแรงงานภายนอกหญิงได้รับอย่างไม่เท่าเทียมนั้นเกิดมาจากความแตกต่างของสภาพการจ้างเพียงอย่างเดียว โดยไม่พิจารณาถึงหลักของความเป็นจริงที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำนั้น พนักงานแรงงานภายนอกหญิงสามารถทำงานได้เหมือนพนักงานประจำ และโดยส่วนใหญ่แล้วทำงานมากกว่าพนักงานประจำดังจะให้เห็นการ job description และการสัมภาษณ์กรณีศึกษาในแต่ละกรณีพนักงานแรงงานภายนอกหญิงทุกคนพูดเป็นเสียงเดียวกันว่าทำงานได้เหมือนพนักงานประจำ และบางครั้งทำงานหนักกว่าแต่ค่าแรงและสวัสดิการที่ได้รับนั้นแตกต่างจากพนักงานประจำบริษัทอย่างสิ้นเชิง

พนักงานแรงงานภายนอกถูกเลือกปฏิบัติจากสภาพการจ้างหลายอย่าง เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการในการทำงาน และสิทธิตามกฎหมายแรงงานที่ลดหลั่นลงไป เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ, สิทธิตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยกเว้นวันลาป่วยจะไม่ได้ค่าจ้าง บางบริษัทแม้จะมีใบลาจากแพทย์แรงงานภายนอกก็ยังคงโดนหักเงินในวันที่ตนเองป่วย, ทำงานในวันหยุดได้ค่าจ้างเพียง 1 แรง ต้องจ่ายค่าชุดทำงานเองโดยหักจากเงินเดือนที่ได้รับ ไม่ได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี สวัสดิการสำหรับคนในครอบครัวแรงงานภายนอกไม่มี

แรงงานภายนอกได้รับค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน หรือสิทธิลาหยุดตามกฎหมายแรงงานเท่านั้นไม่ว่าจะทำงานมาแล้วเกือบสิบปี อัตราค่าจ้างประจำปีคงที่จะมีการปรับก็ต่อเมื่อกฎหมายประกาศปรับค่าจ้างขึ้น ในขณะที่พนักงานประจำมีการประเมินผลและเลื่อนขั้นตำแหน่งพร้อมกับอัตราการเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นทุกปี มีสิทธิลาหยุดตามอายุของการทำงาน เมื่อเกิดความไม่เป็นธรรมสามารถร้องเรียนสหภาพแรงงานฯ ได้ แรงงานภายนอกไม่มีสิทธิรวมตัวกัน ไม่มีสหภาพแรงงานฯ คอยดูแล ปกป้อง และเจรจาต่อรอง ในยามที่ไม่ได้รับความยุติธรรมในการทำงาน

แม้แต่ในระเบียบของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ตอนที่ 3 เรื่อง การว่าจ้าง การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้าย มีการกล่าวถึง พนักงาน, ลูกจ้างชาวต่างประเทศ, ลูกจ้าง (“ระเบียบบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ตอนที่ 3,” ม.ป.ป.) แต่มิได้มีการกล่าวถึง “แรงงานภายนอก” หรือแม้แต่ในตอนที่ 20 ว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้าง ซึ่งก็คือลูกจ้างของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ เสมือนพนักงานประจำ แต่ในส่วนของแรงงานภายนอกนั้น ระเบียบบริษัทมิได้มีการกล่าวถึง แสดงให้เห็นว่าแรงงานภายนอกไม่มีตัวตน ไม่มีตำแหน่งแห่งที่ และถูกทำให้เป็นรอง (subordinate) ความแตกต่างของสภาพการจ้างงานเป็นตัวผลักดันให้แรงงานภายนอกตกอยู่ในฐานะชายขอบขององค์กร นอกจากความแตกต่างของสภาพการจ้างงานส่งผลให้แรงงานภายนอกตกอยู่ในฐานะชายขอบขององค์กรแล้ว ยังนำไปสู่การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน

ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) หมวดว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ การจ้างงานและการประกอบอาชีพ (Discrimination Employment and Occupation) ค.ศ. 1958 ข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานว่า "การเลือกปฏิบัติ" หมายความว่า

1. การแบ่งแยกหรือกีดกัน หรือลำเอียงที่มีผลลบต่อ หรือทำความเสียหายแก่ความเสมอภาคในโอกาส หรือการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน หรืออาชีพที่กำหนดโดยประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง
2. การแบ่งแยก กีดกัน หรือลำเอียงที่กระทบบนพื้นฐานหรือเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือพื้นฐานทางสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเสมอภาคในโอกาสหรือการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ (ศิริพงษ์ ฤดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551)

การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่างกันและด้อยกว่ากัน อันเนื่องมาจากลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับหลักคุณธรรมหรือเงื่อนไขของงาน ลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ชาติพันธุ์ วรรณะ เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง การกีดกันทางเชื้อชาติ และพื้นเพเดิมทางสังคม (“การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน : คำถามคำตอบ,” ม.ป.ป.)

คำนิยามเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ (discrimination) ยังไม่มีบัญญัติไว้ในกฎหมายไทย แต่ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นภาคีของอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในรูปแบบ จึงได้รับเอาคำนิยามของคำ “การเลือกปฏิบัติต่อสตรี” ตามในบทบัญญัติในข้อ 1 ของอนุสัญญาโดยปริยาย ซึ่งบัญญัติว่า การเลือกปฏิบัติต่อสตรี หมายถึง การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการจำกัดใด ๆ เพราะเหตุแห่งเพศ ซึ่งมีผลหรือความมุ่งประสงค์ที่จะทำลายหรือทำให้เสื่อมเสียการ

ยอมรับ การได้อุปโภค หรือใช้สิทธิโดยสตรี โดยไม่คำนึงถึงสถานภาพด้านการสมรสบนพื้นฐานของความเสมอภาคของบุรุษและสตรีของสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมพลเมืองหรือด้านอื่น ๆ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาค โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ดังนี้

มาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพของบุคคล ย่อมได้รับความคุ้มครอง

มาตรา 5 ประชาชนชาวไทยไม่ว่าเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาใด ย่อมอยู่ในความคุ้มครองแห่ง รัฐธรรมนูญนี้เหมือนกัน

มาตรา 28 บุคคลย่อมอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือใช้สิทธิและเสรีภาพของตนได้เท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐธรรมนูญ หรือไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชนบุคคลซึ่งถูกละเมิดหรือเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญนี้รับรองไว้สามารถยกบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้เพื่อใช้สิทธิทางศาล หรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่เท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อตัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

มาตรา 80 รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน รัฐต้องสงเคราะห์คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือผู้ทุพพลภาพและผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้

มาตรา 30 วรรคท้ายกำหนดว่า "มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม" เป็นการยืนยันในหลักการว่า การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่พิจารณาถึงความแตกต่างของบุคคลนั้น อาจเป็นการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกันได้ ดังนั้นมาตรา 30 วรรคท้าย จึงได้กำหนดให้ชัดเจนว่า การที่รัฐปฏิบัติต่อกลุ่มบุคคลหนึ่งบุคคลใดในลักษณะนั้นสามารถใช้สิทธิเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือว่าเป็นการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ("นियามการเลือกปฏิบัติ," ม.ป.ป.)

พนักงานแรงงานภายนอกถูกเลือกปฏิบัติ ถูกจำกัดสิทธิในหลาย ๆ ด้าน เช่น ในกรณี ที่ขึ้นรถรับ-ส่งพนักงานบริษัท ถ้ารถบริษัทเต็มพนักงานแรงงานภายนอกจะต้องสละที่นั่งให้กับ พนักงานประจำ ปัญหาการขึ้นรถบริษัทเกิดขึ้นบ่อยครั้งจนถึงขั้นพนักงานประจำร้องเรียนถึง สหภาพแรงงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ให้ลงมาควบคุมดูแลพนักงานประจำบริษัท สหภาพแรงงาน ได้แก้ปัญหาด้วยการให้ตรวจบัตรพนักงานก่อนขึ้นรถบริษัท และถ้าพบพนักงาน แรงงานภายนอกที่ขึ้นไปบนรถบริษัทก็จะไล่ลงจากรถทันที นอกจากนี้พนักงานแรงงานภายนอก ยังไม่มีสิทธิในการใช้ห้องพยาบาล หรือขอรับยารักษาในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บ, การถูกจำกัดพื้นที่ เช่น การเข้า-ออก ตัวอาคาร พนักงานแรงงานภายนอกห้ามใช้ทางขึ้นอาคารด้านหน้า และห้ามใช้ ลิฟท์ ซึ่งทางเข้าตัวอาคารด้านหน้าเป็นพื้นที่เฉพาะพนักงานประจำบริษัท หรือการใช้เว็บบอร์ด ของพนักงานประจำบริษัท มีการโพสต์ข้อความเหมารวมว่า พนักงานแรงงานภายนอกเป็นตัวสร้าง ปัญหาให้กับองค์กร แต่พนักงานแรงงานภายนอก ไม่มีสิทธิเข้าไปแสดงความคิดเห็น หรือโต้ตอบ กระทั่ง

ถ้าพิจารณาถึงความก้าวหน้าในการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกแล้ว อาจกล่าวได้ ว่าย่ออยู่กับที่ แต่พนักงานแรงงานภายนอกมีความหวังเพียงอย่างเดียวก็คือ โอกาสที่จะได้รับการ บรรจุให้เป็นพนักงานประจำบริษัท ซึ่งบางคนโชคดีที่ใช้ระยะเวลาไม่ถึงปี หรือสองปี แต่บางคนก็ใช้ ระยะเวลาเกือบสิบปี หรือมากกว่านั้น หรืออาจไม่ได้รับการบรรจุเลย ทั้งที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาสิบ ๆ ปี

ทัศนคติของสหภาพแรงงานต่อปัญหาสภาพการจ้างของ พนักงานแรงงานภายนอก

สำหรับการศึกษาในหัวข้อนี้ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์ คุณแจ่มศรี สุกโชติรัตน์ ซึ่งเป็น ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ถึงทัศนคติที่สหภาพ แรงงานฯ มีต่อปัญหาสภาพการจ้างของพนักงานแรงงานภายนอก โดยคุณแจ่มศรีได้ให้สัมภาษณ์ว่า

บริษัท outsource หรือลูกจ้างที่เป็น outsource ถ้าเป็นลูกจ้างที่เป็น outsource ที่ ว่าจะน่าเห็นใจ เพราะว่าเขาทำงานเหมือนเรา ความเป็นมนุษย์ทุกคนต้องการ เหมือนกัน basic ของความต้องการที่เป็นพื้นฐานของความต้องการของมนุษย์ ของ ความเป็นลูกจ้างทุกคนเท่ากัน เพราะฉะนั้นคุณต้องการความมั่นคงแรงงาน ต้องการสวัสดิการที่ดี ความยุติธรรมสำหรับสิ่งที่คุณเสียให้บริษัท แล้วพนักงาน outsource จำนวนมาก ทำงานมากกว่าลูกจ้างประจำเสียด้วยซ้ำ มากกว่าเพราะว่า

พนักงานประจำมันไม่แคร์ ยังไงบริษัทก็ไม่เลิกจ้างถูกมั้ยะคะ เข้าชามเย็นชามฉันก็อยู่ของฉันไป แต่ว่าพนักงาน outsource อยู่กับความไม่มั่นคงตลอดเวลา เราจึงต้องทุ่มเทแรงกายมากกว่าพนักงานคนอื่น ๆ ซึ่งมันไม่ยุติธรรมเลยที่ไม่อยากให้มี outsource เพราะว่าอยากให้ทุกคนเป็นสมาชิกสหภาพ ซึ่งจะเป็นได้ก็ต้องเป็นพนักงานประจำเชื่อมั่นในความเสมอภาคเท่าเทียมกันของมนุษย์นะคะ ว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาเท่าเทียมกัน งานเหมือนกัน การจ้างงานก็ต้องเหมือนกัน งานเดียวกันแต่จ้างงานต่างกันไม่ได้ อันนี้เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างแรง แต่ด้วยระบบทุนนิยมที่มันแพร่กระจายไปทั่วโลก ซึ่งมันก็ต้องพยายามใช้วิธีนี้ ซึ่งเราก็ต้องต่อสู้เพื่อให้เราได้มาซึ่งความมั่นคง

กล่าวโดยสรุปประธานสหภาพแรงงานฯ ไม่เห็นด้วยกับการที่บริษัทใช้การจ้างงานในระบบเหมาช่วงเพราะถือได้ว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้แล้วประธานสหภาพแรงงานฯ ยังมองว่าการจ้างงานในระบบเหมาช่วงนั้นไม่ใช่วิธีการลดต้นทุนอย่างแท้จริง

...มันประหยัดได้ไม่จริง มันมีรายจ่ายที่แสนสูงมาก ที่เขาไม่ค่อยพยายามจะคิดถึง เขาพยายามที่จะปิดความรับรู้ตรงนี้ ค่ารายจ่ายที่สูงคืออะไร การรับเหมาช่วงคุณภาพของงานมันจะไม่ดี ถ้าคุณไม่มีผู้ควบคุมดูแลที่เอาจริงเอาจัง ถ้ามันพีจิง ๆ เกอะ จ่ายพี 500 พีก็ทำ 500 จ่ายน้อง 200 น้องก็ทำ 200 ถามว่างานมันจะเท่ากันไหม เป็นไปไม่ได้ใช้มั้ยะ ระบบประเมินผลมันก็ต่างกันแล้ว ระบบความก้าวหน้าในอาชีพการงานก็ต่างกันแล้ว พี่ถามว่าจะมีใครสักคนละคะ ที่ทำยังไงคุณก็ไม่มี ความก้าวหน้าทำไปก็เท่านั้น คุณจะทำได้ยังไงกันคะ เพราะฉะนั้นผลของงานมันไม่มีทางที่จะออกมาดี

แม้ความเห็นของประธานสหภาพแรงงานฯ จะกล่าวว่าจ้าง 500 บาท ก็ทำ 500 หรือจ่าย 200 บาทก็ทำ 200 บาท แต่ในความเป็นจริงแล้วคนเป็นพนักงานแรงงานภายนอกทุกคนทำงานเกินเงินเดือนที่จ้าง และทำงานในปริมาณที่มากกว่าพนักงานประจำ ด้วยเงื่อนไขที่สามารถบอกเลิกจ้างได้ทุกเวลา และอีกทั้งคนที่เป็พนักงานแรงงานภายนอกมีความเชื่อที่ผิด ๆ ว่าถ้าหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่นั้นเปิดรับพนักงานประจำ องค์กรก็จะพิจารณาคคนที่เป็พนักงานแรงงานภายนอกก่อน เหตุผลในส่วนนี้จึงทำให้พนักงานแรงงานภายนอกต้องตั้งใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่

ความแตกต่างของสภาพการจ้างส่งผลให้คนที่เป็พนักงานแรงงานภายนอกนั้นถูกเลือกปฏิบัติในเช่น ค่าตอบแทน สิทธิการลา วันหยุด สวัสดิการต่าง ๆ โดยเฉพาะที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือการขึ้นรถบริษัท ซึ่งในความเป็นจริงแล้วรถรับส่งพนักงานมีไว้สำหรับคนที่เป็พนักงาน

ประจำบริษัท การบินไทย เท่านั้น ไม่ได้รวมถึงคนที่เป็พนักงานแรงงานภายนอก สำหรับแนวทางในการแก้ไขปัญหาลูกจ้างภายนอกนั้นประธานสหภาพแรงงานกล่าวว่า

...จะให้แก้ทันใจคงไม่ได้ แต่ว่าถามว่าตอนนี้กำลังทำอะไรอยู่ ตอนนี้กำลังทำอะไรอยู่ กำลังแย่งงานรอลูกจ้างหนึ่งนะคะ เพราะว่ามันเยอะมาก และอีกสิ่งที่สำคัญคืออะไร สิ่งที่เป็นปัญหาใหญ่อยู่มา ก ๆ สิ่งที่เราต้องเผชิญคือ "ปัญหาเรื่องของอิทธิพล" อิทธิพลของบริษัท outsource ที่มันมีผลประโยชน์กับผู้บริหารการบินไทยคือมันเป็น syndicate corruption เพราะฉะนั้นนี่คือสิ่งที่เราต้องเจอกับอุปสรรคซึ่งพี่ก็รู้อยู่ว่ามันมีอุปสรรคเยอะ พี่ถึงต้องเอาข้อของกฎหมายมาเป็นตัวช่วยไงคะ ซึ่งอุปสรรคของอิทธิพลมาเพื่อที่เขาจะมีผลประโยชน์จากการก่อตั้งบริษัท outsource เนี่ย ที่นี้เราไปทะเลาะขุมทรัพย์เขาใช้มีเยอะ เราก็ต้องค่อย ๆ ทำ ไม่งั้นเราก็จะโดนตีตายก่อน ที่นี้เรารู้ปัญหาแล้ว รู้ fact แล้ว เราก็จะรู้ว่าวิธีการทำงานมันก็ต้องใช้เวลา แต่ถามว่าพี่มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้ได้ใหม่ พี่มีความตั้งใจที่จะทำให้ได้ ถึงได้ค่อย ๆ ใจคะ บางทีเราก็ต้องใช้เทคนิคเหมือนกันในการที่เราจะประสบความสำเร็จ ถ้าเราเดินตรงไปเราก็ถูกเขาตีตายหมด เราต้องค่อย ๆ อ้อม การอ้อมตอนนี้ก็คือการพยายามให้กระทรวงแรงงานเข้ามาดูแล แย่งงานออกมาให้ได้ พี่ก็ขู่ว่าผู้บริหารออกมาทุกวันว่าให้รีบแย่งงานออกมาได้แล้ว

แม้แนวทางในการแก้ไขปัญหาลูกจ้างภายนอกจะต้องใช้เวลาเพราะต้องเผชิญกับปัญหาของอิทธิพลจึงส่งผลให้การแก้ปัญหาลูกจ้างภายนอกโดยการแย่งงานออกมาอย่างชัดเจนเพื่อให้เห็นนิยามของ outsource หรือ พนักงานแรงงานภายนอกให้แคบลงมาและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

...พี่คิดว่าจะต้องเป็นไปได้ว่าจะทำอะไรให้การบินไทยเคารพกฎหมาย แล้วถ้ายังเราแยก job ของพนักงานออกให้เป็น out job แล้ว จากคำว่า outsource มันจะตีวงแคบขึ้น พอมันตีวงแคบขึ้นเราจะรู้จำนวนที่แน่นอนว่าบริษัทจะรับได้แค่ไหน อย่างไรก็ตามเพราะตอนนี้ทุกอย่างมันสะเปะสะปะ ทุกอย่างเป็น outsource หมด เพราะฉะนั้นต้องมา define กันใหม่ว่างานอะไรที่จะให้เป็น out job งานอะไรที่จะเป็น พนักงานเป็นลูกจ้างแต่ถ้าคุณไม่แย่งงานออกจากกันเราก็จะหา solution ของ outsource ไม่ได้

จากแนวทางการแก้ไขปัญหาลูกจ้างแรงงานภายนอกนั้นดังที่ประธานสหภาพแรงงานได้กล่าวไว้ว่าจะมีส่วนช่วยในการถูกเลิกปฏิบัติจากความแตกต่างของสภาพการจ้างได้หรือไม่นั้นเป็นสิ่งที่น่าตั้งคำถาม นอกจากนี้แล้วประธานสหภาพแรงงานฯ ยังได้กล่าวถึงการที่บริษัทเคยมี

นโยบายการว่าจ้างพนักงานแรงงานภายนอกเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจนเป็นข่าวปรากฏตามหน้าหนังสือพิมพ์ว่า

พี่ไม่เห็นด้วยกับที่สหภาพฯ ชูดเก่าไปเพ่งมองแต่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เพราะโดยหลักของกฎหมายแล้วต้องหมายถึงลูกจ้างทุกคน แต่ว่าเรื่องพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินนั้นมันเป็นเรื่องของการเมือง มันเป็นเรื่องของผลประโยชน์ของฝ่ายที่เขาประมูล outsource ของลูกเรือไม่ได้ ก็เลยลุกขึ้นมาสร้างกระแสประท้วง ซึ่งจริง ๆ แล้วมันไม่ยุติธรรมสำหรับพนักงานเท่าไร เพราะจริงๆ เรื่องของลูกเรือเนี่ยมันมีเบื้องลึกอยู่ที่ว่า ลูกเรือเป็น outsource ไม่ได้อยู่แล้ว ด้วยตัวของคำว่า กลุ่มคนที่อยู่ในอาชีพ เนื่องจากกลุ่มคนที่เป็นลูกเรือส่วนใหญ่เรียกได้ว่าร้อยละ 99 จะมาจากระบบอุปถัมภ์สูงมาก พี่พูด fact คือทุกคนที่มาเป็นลูกเรือส่วนใหญ่ก็ลูกท่าน หลานเธอ ใช้น้องคะ ลูกนักบิน ลูกคนในบริษัทที่มีตำแหน่งใหญ่ ๆ โต ๆ เพราะฉะนั้นเป็นไปได้เลยที่เขาจะให้ลูกหลานเขาเข้ามาเป็น outsource พี่พูด fact เพราะฉะนั้นเรื่องของ outsource ลูกเรือ เป็นเรื่องที่น่าละอายจากการที่ไปสร้างประเด็นนั้นขึ้นมา แต่คุณกลับไม่มาดูแลลูกจ้าง และ outsource จริง ๆ เพราะอันนั้นเป็นลูกจ้าง outsource รองใช้น้องคะพอเวลาผ่านไปทุกคนก็ได้ real life ก็คือทุกคนตกเป็นเหยื่อเขาที่ไปประท้วงตรงนั้น ซึ่งมันเป็นเรื่องน่าละอายมาก เพราะจริง ๆ มันก็เป็นไปไม่ได้อยู่แล้ว เพราะอย่างนั้นพี่ไม่ไปดูตรงนั้นเลย พี่กลับมาดูตรงนั้นมากกว่าเพราะ outsource ที่ทำ ๆ กันอยู่ไม่มีเส้น

จากข่าวที่สหภาพแรงงานฯ ชูดก่อนหน้านี้อีกขึ้นมาเคลื่อนไหวต่อต้านการจ้างพนักงานแรงงานภายนอกเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ซึ่งสหภาพแรงงานฯ ชูดเก่าได้เพ่งมองเฉพาะเรื่องการจ้างพนักงานแรงงานภายนอกไม่ให้ทำงานเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินโดยกลัวจะเสียภาพลักษณ์ของบริษัท แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าสหภาพแรงงานไม่พูดถึงประเด็นการจ้างพนักงานแรงงานภายนอกนั้นไม่มีความยุติธรรมต่อคนที่เป็นแรงงาน ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานแรงงานภายนอกไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

...กฎหมายมันทำให้เราไปดูแล outsource ได้ เป็นสมาชิกไม่ได้เพราะ outsource เป็นลูกจ้างของบริษัทอื่นใช้น้องคะ แต่ว่าที่พี่กำลังลงมาดูคือดูให้ บ.จ้างงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อที่จะได้ไม่มีปัญหาเรื่องแรงงาน จริง ๆ พี่ไม่อยากให้มี outsource เลย เพราะมันทำให้สหภาพแรงงานอ่อนแอ เพราะว่าถ้าเรามี outsource มาก เราก็จะมีสมาชิกสหภาพแรงงานก็จะมีคนที่มีจำนวนเป็นสมาชิกน้อยลง เพราะฉะนั้นสิ่งที่พี่คิดก็คือ ต้องทำให้พวกเขาเป็นลูกจ้างให้ได้ ดูแลได้มัย พี่ดูแล

เรื่องที่ว่าถูกละเมิดแรงงานไม่ได้เพราะว่าไม่ใช่ลูกจ้างของการบินไทยใช่ไหมคะ แต่ที่ จะดูแลในเรื่องของการทำให้คนที่ เป็น outsource ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายได้ คือตอนนี้พี่ก็จะบอกทุกคนไปว่า ถ้าไปเจอ outsource คนใดถูกบริษัทเอกชนละเมิด เช่นไม่จ่ายค่าแรงถูกต้องตามกฎหมาย รังแก ในลักษณะนี้ ก็ขอให้มาบอก พี่จะเป็น คนคอยประสาน เพราะตอนนี้พี่ก็ประสานให้กับพนักงานฝ่าย D2 อยู่หลายคน ที่เขา ฟ้องศาลแรงงานแล้ว

อาจกล่าวได้ว่าด้วยสภาพการจ้างที่แตกต่างส่งผลให้พนักงานแรงงานภายนอกไม่ สามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ เพราะคนที่จะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ได้ต้องเป็นพนักงานประจำบริษัทการบินไทยเท่านั้น ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าสหภาพแรงงานฯ มีส่วน ในการผลักดันให้พนักงานแรงงานภายนอกเป็นอื่นและตกอยู่ในฐานะคนขายขอบองค์กร

เมื่อพระราชบัญญัติฉบับที่ 2 (2551) บังคับใช้ว่าด้วยเรื่องไม่ให้ในจ้างเลือกปฏิบัติต่อ ลูกจ้างภายใต้สถานประกอบการเดียวกัน การประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับที่ 2 (2551) นั้น ส่งผลให้ผู้บริหารประชุมเพื่อปรับเปลี่ยนการจ้างงานให้สอดคล้องกับ พรบ. ฉบับประกาศใช้ ดังกล่าว โดยประธานสหภาพแรงงานฯ ได้แสดงความเห็นว่า

“เป็นไปได้ไหมคะ ว่านี่แหละสาเหตุว่าทำไมเราถึงต้องทำ out job ใช่ไหมคะ ถ้าเป็น out job นี้เราไม่ต้องยุ่งแล้ว พอ outsource เป็นพนักงานของเราบ้าง เราก็ไม่ยุ่งแล้วคุณจะมาเลือกปฏิบัติ ระหว่างพนักงานประจำกับ outsource ไม่ได้เพราะกฎหมายมันมีอยู่ ถ้าคุณไม่ทำก็ฟ้องศาล”

แม้จะมีพระราชบัญญัติฉบับที่ 2 (2551) ประกาศใช้ออกมาแล้ว แต่ในความเป็นจริง ยังไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงมากเท่าไรนัก

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าการต่อสู้ของพนักงานแรงงานภายนอกนั้นไม่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากขาดการสนับสนุนจากภายนอกคือสหภาพแรงงานฯ ไม่สามารถ จะลงมาดูแลพนักงานแรงงานภายนอกได้ เพราะพนักงานแรงงานภายนอกไม่สามารถเป็นสมาชิก ของสหภาพแรงงานฯ เพราะคนที่จะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้นั้นจะต้องเป็นพนักงาน ประจำบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพียงเท่านั้น