



ปีที่ 32 ฉบับที่ 90
เดือน สิงหาคม 2554

ข่าวสาร สหภาพของเรา

ภายใต้ปรัชญา : ความเป็นธรรมค้ำชูองค์กร

http://www.bbllu.com

E-mail : bblunion@hotmail.com

ต.ปณ. 621 ปณท.บางรัก สายตรง-แฟกซ์ 0-2225-2166, 0-2222-2111 ต่อ 1291

สมาชิกและพนักงานศูนย์ TFC ศรีทศการฯ สร.ธก. ชุดปัจจุบัน นำทีมร่วมประชุมใหญ่สหภาพ บริจาคเงินสนับสนุนกิจกรรม

สมาชิกและพนักงานในศูนย์ TFC สำนักงานใหญ่สีลม ศรีทศการฯ สร.ธก. ชุดปัจจุบัน นำทีมเข้าร่วมประชุมใหญ่สหภาพวันเสาร์ โดยไม่รบกวนค่าพาหนะและที่พัก หลังเลิกประชุมใหญ่นัดบอกข่าวประธาน สร.ธก. และที่ปรึกษาทราบ พวกตนได้รับค่าล่วงเวลาที่ร้องทุกข์ผ่านสหภาพ เมื่อปี 2553 แล้ว ทำให้การจัดระบบการทำงานและการเพิ่มอัตราค่าจ้างดีขึ้น จึงขอนัดพบเพื่อขอบคุณสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ



สมาชิก TFC นัดพบประธานหลังประชุมใหญ่



ตัวแทนมอบเช็ค 150,000 บาท

เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2554 ณ ตึกตรีนิทสีลม ตัวแทนสมาชิกและพนักงานศูนย์ TFC สำนักงานใหญ่ มอบเช็คเงินสดจำนวน 150,000 บาท บริจาคสนับสนุนการดำเนินงานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ โดย ประธาน สร.ธก. (นางพรรณวดี อัมพพ) รองประธานอำนวยการ นายศักดิ์สิทธิ์ อุดมศิลป์ และที่ปรึกษาสหภาพ นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ ผู้รับมอบ และเหรียญผู้นำเข้าบัญชีสหภาพแรงงานธนาคาร กรุงเทพเรียบร้อยแล้ว ประธาน สร.ธก. กล่าวขอบคุณพร้อมชื่นชมน้ำใจดีของเพื่อนสมาชิกและพนักงานที่บริจาคเงินแต่ไม่ประสงค์ออกนาม ในกลุ่มงานต่าง ๆ ในศูนย์ TFC ดังนี้



กลุ่ม 1	บริจาค	23,000- บาท
กลุ่ม 2	"	20,000- บาท
กลุ่ม 3	"	18,000- บาท
กลุ่ม 4	"	28,000- บาท
กลุ่ม 5	"	15,500- บาท
บุคคลที่ไม่ประสงค์ออกนามบริจาคเพิ่ม		45,500- บาท
รวมเป็นเงินบริจาคทั้งสิ้น		150,000- บาท

นอกจากนี้ มีสมาชิกรายหนึ่งคือ นางวินิตา อธิเสริมวัฒน์ ส่วนหลักประกันลำปาง บริจาคเงิน 500-บาท ให้สหภาพเนื่องจากศรีทศการฯ ของ สร.ธก. ชุดปัจจุบันเช่นกัน

ด้วยศรัทธาและเชื่อมั่น

สมาชิกคือพลังแห่งธรรม คำขุสหภาพของเรา

ประชุมใหญ่วิสามัญกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอลเวง ประธานกองทุนฯ ไม่กล้ายืนยันเบงค์จ่ายสมทบ 10 % ผู้พิทักษ์โลกมากแฉ สมาชิกจ่ายไม่ไหวลาออกไป "พรณวดี" ชี้คำชี้ขาด สองฝ่ายต้องสามารถจ่าย



ขอสรุปตรรกะคะแนนก่อนหย่อนบัตรลงกล่องทำไม ???

คณะกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพถือมติประชุมคัดค้านการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างไม่ชอบด้วยกฎหมาย การแก้ไขข้อบังคับ ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่สมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพจึงไม่ชอบ ประธานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ ไม่กล้ายืนยันเบงค์จ่ายสมทบอัตรา 10 % ของค่าจ้างเท่ากัน ร่างทรงฝ่ายจัดการรายหนึ่งแสดงความจริงใจมากขึ้นชี้แนะให้สมาชิกที่จ่าย 10 % ไม่ไหวลาออกจากกองทุนฯ "พรณวดี อัมพพ" ประธาน สร.ธก. ชี้การเปลี่ยนแปลงข้อตกลงร่วมต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย และคำชี้ขาดของคณะผู้ชี้ขาด การเจรจาจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ต้องคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายของทั้งสองฝ่าย ข้อบังคับกองทุนฯ ใช้

(อ่านต่อหน้า 4)

ตัวแทนสหภาพทุกภาคร่วมประชุมใหญ่คึกคัก แนะรีบเพิ่มคน ลดเครียด จัดระเบียบใหม่แยกจ๊อบ ประทับใจผลงาน เห็นชอบเพิ่มค่าบำรุงเพียง 27 สต./วัน พัฒนาตัวแทนจังหวัด ต่ออายุเงินบำเหน็จ



การประชุมวิชาการและประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2554 ของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ (สร.ธก.) มีตัวแทนและสมาชิกทุกภาคของประเทศร่วมประชุมคึกคัก ภาคประชุมวิชาการ กลุ่มเสวนา และระบบงานใหม่ ใช้คนน้อย ต้องรีบเพิ่มอัตราพนักงานสาขาที่ขาด ช่วยลดความเครียด เพราะพนักงานทำงานควมหลายจ๊อบ แบ่งคดีจัดระเบียบใหม่แยกงานบริการการเงินออกจากงานขายผลิตภัณฑ์ทางการเงินช่วยลดความน่ารำคาญและไม่แย่งอาชีพนายหน้าขายประกันชีวิตโดยตรง การจ้างหน่วยงานภายนอกประเมินคุณภาพบริการไม่เหมาะสม ด้านสวัสดิการที่ธนาคารจัดให้เข้าถึงยาก เพราะสวัสดิการไม่ใช่กลไกรักษาพนักงานให้อยู่ร่วมงานธนาคารนาน ๆ แต่เป็นการแสวงหากำไรจากลูกค้าทั่วไป การยกเลิกบำเหน็จเฉพาะกาล 450,000 บาท สิ้นปีนี้ ทดแทนโดยเพิ่มเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพร้อยละ 10 แต่ธนาคารยังรอการตัดสินใจจากผู้บริหารระดับสูงสุด สองวิทยากร ประกันสังคม ชี้บูรณาการระบบประกันสุขภาพยังไม่ตกลง สำหรับการประชุมใหญ่สามัญที่ประชุมประทับใจผลงานที่รายงาน เห็นชอบให้เพิ่มค่าบำรุงเพียงวันละ 27 สตางค์ คิดเป็นงวด ๆ ละ 50 บาท หรือปีละ 100 บาทเท่านั้น พร้อมแนะนำให้สหภาพพัฒนาตัวแทนให้มีคุณภาพ ช่วยหาสมาชิกเพิ่มและจัดตั้งคณะตัวแทนระดับจังหวัด ช่วยกันปกป้องรักษาค่าตอบแทนน้ำพักน้ำแรง บำเหน็จเฉพาะกาลหลังเกษียณ

(อ่านต่อหน้า 3)

ข่าวย่อ

- **ข่าวธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ร่วมมือ สำนักงานคณะกรรมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.)** คุมเข้มธนาคารพาณิชย์ ห้ามใช้เงื่อนไขการพิจารณาสินเชื่อ ไม่มีกรณีอธิบาย หรือให้รายละเอียดของกรรมวิธีที่ชัดเจน ทำให้ลูกค้าสับสนและตัดสินใจซื้อโดยไม่มีข้อมูลได้ ยินยอมแล้วไม่เชื่อว่าทั้ง ธปท. และ คปภ. จะมีนัยยากกับแบงก์พาณิชย์ให้อยู่ในกฎเกณฑ์ที่กำหนดได้หรือ ! ภาคเอกชนเข้มแข็งกว่าภาครัฐแล้วนะ !

- **กลไกแรงงานสัมพันธ์ล้มเหลว**
พนักงาน เค.เอฟ.ซี. 3 รายเป็นเหยื่อของบริษัทข้ามชาติ เข้ามาโกงกำไรจากน้ำพักน้ำแรงของแรงงานไทย แล้วยังไม่สนกติกาแรงงานสัมพันธ์ กลับกลังพนักงานลูกจ้างที่ลุกขึ้นจับมือกันทวงสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ โดยการรวมตัวกันเรียกร้องภายใต้กรอบกฎหมายแรงงานไทย ยังต้องเสียเวลาค่าความกับนายบริษัทที่ปรึกษาที่ทำมาหาเลี้ยงชีพบนความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ถ้าคนไทยซึ่งเป็นสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงานทุกคนร่วมมือกันทำให้นายจ้างบริษัทข้ามชาติ อยู่ได้กฎหมายไทย และไม่มีมือสีที่อยู่เบื้องหลังกฎหมายไทยเพราะจั่ววย ผู้ใช้แรงงานก็จะไม่ถูกละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐาน เช่น ลูกจ้าง KFC ทั้งสามคน



- **คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย**
นัดพบนักการเมือง ผู้แทนพรรคการเมืองก่อนวันเลือกตั้งและทุกพรรคได้ลงสัตยาบันไว้ว่าจะนำข้อเสนอ



เชิงนโยบาย 9 ข้อของผู้ใช้แรงงานไปปฏิบัติหลังได้รับเลือกตั้งด้วย หนึ่งในพรรคการเมือง มีพรรคเพื่อไทยรวมอยู่ด้วย

- **ค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท/วัน** เป็นนโยบายหนึ่งในหลายนโยบายที่พรรคเพื่อไทยหาเสียงกับผู้ใช้แรงงานและเป็นนโยบายที่แหลมคมนโยบายหนึ่ง เป็นการพลิกโฉมเศรษฐกิจไทยที่ไม่เป็นธรรม หากพรรคเพื่อไทยถอนนโยบายนี้ ก็เท่ากับคนของพรรคเพื่อไทยไม่มีกิน จะส่งผลกระทบต่อนโยบายอื่นตามไปด้วยเพราะประชาชนขาดความเชื่อถือในรัฐบาลพรรคเพื่อไทย...

- **ข่าวตอบใจทนายพนักงานแบงค์ :** การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง แปลว่าการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ เลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างการทำงาน ถ้าเปลี่ยนแล้วเป็นคุณแก่ลูกจ้าง นายจ้างมีสิทธิทำได้เลย แต่ถ้าเปลี่ยนไม่

(อ่านต่อหน้า 2)



สหภาพของเรา

ปัญหาช่องว่างระหว่างวัยถูกมองข้าม งานที่ทำทนาย จนท. HR

ทำไมแบบคณาจารย์ไทยขนาดใหญ่ ประกาศ
รับสมัครพนักงานผ่านสื่อหนังสือพิมพ์รายวัน

คงไม่ใช่คำถามที่ต้องการคำตอบว่า สาย
ทรัพยากรบุคคลของแบบคณาจารย์ไทยขนาดใหญ่ไม่
เป็นหน่วยงานทางเลือกระดับต้น ๆ ที่บุคคลซึ่งมี
ศักยภาพต้องการเข้าร่วมงานด้วย

ผู้บริหารแบบคณาจารย์ไทยขนาดใหญ่ นั่งอยู่บน
หอคอย ของอาคารสูงริมถนนสีลม สำนักงานที่ต้องการลง
ไปให้ผู้บริหารระดับรองลงมาเป็นทอด ๆ จนถึงพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ แล้วพนักงานระดับปฏิบัติกรำเสนอ
รายละเอียดงานที่ต้องการผ่านขึ้นไปตามลำดับชั้นจนถึง
ผู้บริหารระดับสูง ท่านคงรู้เหตุรู้ผลแล้วกระมัง!

หากจะว่ากันไปแล้ว การสรรหาคนดีและมี
ศักยภาพมาร่วมงาน ผ่านหนังสือพิมพ์ ผู้บริหารแบบค
ณาจารย์ขนาดใหญ่ตระหนักและทราบดีอยู่แล้วว่าเป็น
วิธีการหนึ่งในการสรรหาบุคคลที่มีศักยภาพมาร่วมงาน
จึงไม่ใช่วิธีการใหม่ขององค์กรธุรกิจ ที่มีปัญหาการ
สรรหาบุคคลเข้าร่วมงาน

แต่แบบคณาจารย์ไทยขนาดใหญ่บางแห่งมี
วิธีแปลกประหลาดกว่าคือ แก้ปัญหาพนักงานรุ่นใหม่
ที่เปลี่ยนงานใหม่ทุก ๆ 3 ปี โดยการแก้ไขข้อบังคับกอง
ทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ไม่จ่ายเงินสมทบให้กับลูกจ้างที่
ลาออกจากแบบคณาจารย์ไทยแห่งนั้น ก่อนมีอายุงาน
ครบ 5 ปี พนักงานรายนั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินเฉพาะเงิน
สะสมของตนเองจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ เท่านั้น
วิธีการแก้ปัญหาแบบนี้ไม่สามารถดึงดูดให้คนดี
และมีศักยภาพต้องการสมัครเข้าร่วมงานกับแบบค
ณาจารย์ไทยแห่งนี้ หรือ! เพราะการจำกัดสิทธิ
สวัสดิการอันพึงมีพึงได้ของพนักงานรุ่นใหม่เพื่อต้องการ
รักษาพนักงานให้อยู่ร่วมงานนาน ๆ แบบไม่สมเหตุ
สมผล

อะไรคือมูลเหตุที่พนักงานรุ่นใหม่เปลี่ยน
งานบ่อย

คำตอบน่าจะมาจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่
บริหารทรัพยากรบุคคลของแบบคณาจารย์มองข้าม
ประเด็นปัญหาช่วงอายุของพนักงานในองค์กร จึง
แก้ปัญหาแล้วเกิดปัญหาซ้อนปัญหา

พนักงานแต่ละกลุ่มแต่ละรุ่น มีลักษณะนิสัย
ความคิด ทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงมี
ความต้องการและรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน
พนักงานรุ่นใหม่ คือกลุ่มพนักงานที่เกิดในช่วง
ปี พ.ศ. 2498 – 2507 ช่วงอายุระหว่าง 46 – 65 ปี
(สังคมไทยเกษียณอายุ 60 ปี) ทักษะติดต่อการทำงานคือ
อยู่เพื่องาน มีลักษณะนิสัยมักยึดมั่นไม่เปลี่ยนแปลง
ความคิดง่าย ๆ ออกแนวอนุรักษ์นิยม และให้ความสำคัญ
สำคัญกับผลงานแม้จะต้องใช้เวลามากกว่าจะประสบ
ความสำเร็จ มีจุดเด่นอยู่ที่ประสบการณ์ที่สั่งสมมา
จากการทำงานเป็นเวลานาน การรักและให้ความสำคัญ
สำคัญกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

พนักงานรุ่นกลาง คือกลุ่มพนักงานที่เกิดใน
ช่วงปี พ.ศ. 2508 – 2520 ช่วงอายุระหว่าง 35 – 45 ปี
ทัศนคติการทำงานคือ ทำงานเพื่ออยู่ ลักษณะนิสัยชอบ
เสี่ยง ได้รับความเปลี่ยนแปลงได้มากกว่าพนักงานรุ่นใหญ่
ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้ และจะมีการให้ความสัมพันธ์ต่อ
สัมพันธ์ภาพทั้งเพื่อนร่วมงานและครอบครัว มีจุดเด่น
การให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในการทำงาน
พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

พนักงานรุ่นเล็ก คือกลุ่มพนักงานที่เกิดในช่วง
ปี พ.ศ. 2521 – 2543 ช่วงอายุระหว่าง 30 ปีลงไป
(ตัวเลขอาจจะแตกต่างไปบ้างขึ้นอยู่กับแหล่งอ้างอิง)
ทัศนคติต่อการทำงานคือ ชีวิตส่วนตัวมาก่อนงานเสมอ
(Live then work) ลักษณะนิสัยของพนักงานกลุ่มนี้คือ
“ฉลาด” ชอบแก้ปัญหา ท้ออะไรรวดเร็ว ลักษณะเด่นอีก
อย่างของพนักงานกลุ่มนี้คือ มีความผูกพันกับองค์กรน้อย
มากถึงมากที่สุด ทำให้เปลี่ยนที่ทำงานได้บ่อย ๆ จุดเด่น

มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถ
เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว ทำงานเพื่อสร้างคุณค่าให้กับ
ตนเอง

อะไรคือปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของ
พนักงานทั้งสามรุ่น

คำตอบคือ การที่ไม่มีพนักงานรุ่นโตสมบูรณ
แบบในตัวเอง เริ่มจากพนักงานรุ่นใหญ่ ที่อาจจะ
ไม่ชำนาญ (บางที่ปฏิเสธ) ที่จะใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น
เราอาจจะเห็นหลายคนในที่ทำงานยังไม่ใช้อีเมลในการ
ติดต่อสื่อสาร ทั้ง ๆ ที่เป็นวิธีที่ถือว่ารวดเร็วและมี
ประสิทธิภาพในปัจจุบัน ในขณะที่พนักงานรุ่นเล็ก ที่
ใช้เทคโนโลยีช่วยทำงานได้เร็ว แต่ก็อาจผิดพลาดได้
เนื่องจากยังขาดประสบการณ์ต้องอาศัยคำแนะนำจาก
ผู้ที่อาวุโสกว่า ในขณะที่พนักงานรุ่นกลาง อาจจะดี
น้อยตรงที่มีทั้งประสบการณ์และยังสามารถใช้
เทคโนโลยีได้ แต่ก็ยังมีปัญหาที่ต้องทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อม
ระหว่างวัย ซึ่งก็ไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ นอกจากนี้ยังมีกลุ่ม
พนักงานที่อายุน้อยกว่าพนักงานรุ่นเล็กที่กำลังจะเริ่มเข้า
ทำงานในองค์กร ซึ่งจะทำให้ความหลากหลายของช่วง
อายุมีมากกว่าเดิม องค์กรจึงจะนิ่งเฉยสำหรับปัญหา
นี้ไม่ได้อีกต่อไป

เวลานี้ ผู้บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล
เป็น พนักงานรุ่นใหญ่ และมีเจ้าหน้าที่บริหาร
ทรัพยากรบุคคลเป็นพนักงานรุ่นกลาง ทำหน้าที่
กำหนดนโยบายการทำงานต่าง ๆ ให้พนักงานรุ่นเล็ก ซึ่ง
ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อนำไปปฏิบัติ
ถ้าไม่มีการปรับความเข้าใจและประสานการทำงาน
ด้วยกันแล้ว ความยากลำบากและปัญหาต่าง ๆ
ย่อมเกิดขึ้นและส่งให้การทำงานไม่สำเร็จตามเป้า
หมายที่วางไว้

ตัวอย่างเช่น การทำงานล่วงเวลาอาจเป็นเรื่อง
ปกติสำหรับกลุ่มพนักงานรุ่นใหญ่และกลุ่มพนักงานรุ่น
กลาง แต่เป็นเรื่องยากลำบากสำหรับกลุ่มพนักงานรุ่น
เล็ก เพราะกลุ่มพนักงานรุ่นเล็ก คำว่าความสมดุล
ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance)
เป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอันดับต้น ๆ สำหรับการใช้ชีวิต

อย่างไรก็ตามการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของแบบคณาจารย์ไทยขนาดใหญ่มองข้ามปัญหาที่
เกิดจากความหลากหลายของช่วงอายุพนักงานส่ง
ผลกระทบต่ออย่างมาต่อแบบคณาจารย์ไทยแห่งนี้ ทั้ง
ในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งนี้เพราะความหลากหลาย
ของช่วงอายุมีส่วนสำคัญในการกำหนดรูปแบบ
วัฒนธรรมองค์กร ทั้งในส่วนรูปแบบการทำงาน
การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรซึ่งมีผลโดยตรงต่อ
ผลการปฏิบัติงานองค์กร นอกจากนี้ การบริหาร
จัดการในประเด็นช่วงอายุที่เหมาะสมยังมีการส่งเสริม
สภาพลักษณะให้เป็นองค์กรที่คนต้องการเข้ามา
ร่วมงานด้วย หรือเป็นช่องทางเลือกของลูกจ้าง ซึ่ง
จะช่วยในการรักษาและดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพ
เข้ามาสู่แบบคณาจารย์ไทยขนาดใหญ่มากขึ้น

นั่นคืองานที่ทำทนาย ผู้รับผิดชอบสาย
ทรัพยากร บุคคล และ เจ้าหน้าที่ ด้าน บริหาร
ทรัพยากรบุคคล ซึ่งเคยชินกับการทำงานตามใบสั่ง
งานของเจ้านายที่พูดไทยคำฝรั่งสามคำ หรือไม่มีสื่อสาร
ภายในด้วยภาษาอังกฤษ แท่นภาษาไทยเขาแค่แปลสื่อ
ภาษาไทยให้นายฝรั่งก็ยังไม่พียงเลย ถ้าผู้นำองค์กรยังไม่
เข้าใจปัญหาช่องว่างระหว่างวัยในองค์กรและ
มองไม่เห็น ความสำคัญว่าพนักงานแต่ละรุ่น
สามารถมีบทบาทในการพัฒนาองค์กรได้เท่า ๆ กัน
โดยใช้ความต่างที่เกิดจากเอกลักษณ์เป็นตัวขับเคลื่อน
และถ้ายังค้นหาจุดสมดุลที่จะช่วยให้
พนักงานทุกรุ่นทำงานร่วมกันได้อย่างไม่มีปัญหา ก็
จะเผชิญปัญหาคันค้ำและมีศักยภาพไม่ต้องการร่วม
งานด้วย และกลไกภายในก็ไม่สามารถรักษาคนดี
และมีศักยภาพอยู่ร่วมงานอย่างยั่งยืน

จดหมายคัดค้านแก้ไขข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ เพิ่มเงินสะสมของพนักงานฝ่ายเดียว จากร้อยละ 3 เป็นร้อยละ 10 ของค่าจ้าง

14 กรกฎาคม 2554

เรียน ท่านประธานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพ
เรื่อง ขอดคัดค้านการขอมติในการแก้ไขข้อบังคับ
แนบมาด้วย เอกสาร, สำเนาเอกสาร เพื่อประกอบ

ตามที่ท่านได้ออกหนังสือที่ สทบ.ตพ.(3) 1258/2554 ลงวันที่ 24 มิ.ย. 2554 มีรายละเอียดดังทราบแล้ว
นั้น กระผมนายกัมภุช สิ้นสืบผล พนักงานสังกัดสาขาประตูช้างเผือก รหัส 390 ภาคเหนือ 1 กระผมเห็นด้วยใน
การที่พนักงานจะมีเงินเก็บออมไว้ในวัยเกษียณ แต่ไม่เห็นด้วยที่จะต้องจ่ายเงินสะสมเท่ากันทุกคน มีวิธีการอื่นที่
ดีกว่านี้ท่านประธานฯก็ทราบดีว่าควรจะใช้วิธีใด กระผมเคยขอเงินคืนจากกองทุนฯเนื่องจากหักเงินสะสมของ
กระผมเพิ่มจาก 3% เป็น 5.5% และทางกองทุนฯได้คืนเงินเข้าบัญชีให้กระผมเมื่อวันที่ 29 มิ.ย. 2552 ตามมติของ
คณะกรรมการวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ เงินที่หักเพิ่ม 2.5% เป็นจำนวนเงิน 4,687.14 บาท (ตามแนบ) กระผมเห็นว่า
ไม่มีความจำเป็นใด ๆ ที่จะต้องมาตั้งเงื่อนไขดังกล่าว เพราะยังมีอีกหลายคนที่ไม่กล้าและไม่มีโอกาสมา
แสดงออกคัดค้าน ถึงจะมีจำนวนน้อยแต่เขาก็เดือดร้อน

ท่านประธานฯครับ กระผมมีเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องคัดค้านตามเอกสารที่แนบมานี้ กระผมมี
ค่าใช้จ่ายที่นอกเหนือจากรายการที่ใบแจ้งรายได้แสดงไว้ ดังนี้ครับ

- ชำระสินเชื่อบุคคลเลขที่ 00531004521151 สาขาภาคสวนแก้ว เดือนละ 4,000.-บาท
 - ชำระบัตรเครดิตธนาคารกรุงเทพเลขที่ 5444-8200-0468-6113 เดือนละ 3,000.-บาท
 - จ่ายให้บุตรชาย นายวัชรพงษ์ สิ้นสืบผล ม.แม่ใจ เชียงใหม่ เป็นค่าหอพัก เดือนละ 1,700.-บาท
- เป็นค่าเช่า, ไฟฟ้า, อินเทอร์เน็ต เดือนละ 500.-บาท
เป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ, กิจกรรม เดือนละ 2,000.-บาท
(ค่าใช้จ่ายนี้เพียง 22 วัน วันศุกร์ก็กลับมาใช้ชีวิตที่บ้านถ้าไม่มีกิจกรรมทั้งนี้เพื่อการประหยัด)

ท่านประธานฯจะเห็นว่าเงินเดือนของกระผมเหลือเพียง 8,800.-บาท ถ้ามีการหักเงินสะสมเพิ่มจาก 3%
เป็น 10% ต่างจากเดิมถึง 7% เป็นจำนวนเงิน 2,170.-บาท ก็จะเหลือเงินอยู่ 6,630.-บาท เหลือเงินค่าใช้จ่ายต่อ
คน 2,210.-บาท

กระผมคงไม่ต้องแจ้งรายละเอียดครบถ้วนในแต่ละเดือนมีค่าใช้จ่ายอะไรบ้าง ถ้าท่านประธานฯจะถาม
กระผมว่าอยู่ได้ไหม กระผมขอตอบว่าอยู่ได้ครับ แล้วท่านประธานฯคิดว่ากระผมจะอยู่อย่างไรครับ และกระผมก็
หวังว่าท่านประธานฯคงไม่แนะนำให้กระผมลาออกจากกองทุนฯครับ

กระผมจึงขอดคัดค้านในการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่ไม่เป็นคุณแก่กระผม ตามเหตุผลดังกล่าวมา
แล้วข้างต้น และกระผมก็หวังว่าท่านประธานฯคงไม่ถือโทษโกรธกระผมนะครับ

ขอแสดงความนับถือ

(นาย กัมภุช สิ้นสืบผล)
14 ก.ค. 2554

สวัสดิการสมาชิกเพื่อนช่วยเพื่อนสมทบหลังเกษียณ

มอบเงินช่วยเหลือครอบครัวแก่ทายาท



สมาชิกรายนายอำนาจ บุญสารี



สมาชิกรายนายทองเจือ พลับจิ้น

ข่าวย่อ (ต่อจากหน้า 1)

เป็นคุณ นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนกฎหมาย
แรงงานสัมพันธ์ พนักงานจ่ายค่าจ้างเพิ่มจากอัตรา 3 %
เป็น 10 % แต่นายจ้างยังไม่ตกลงว่าจะจ่ายเพิ่มเงิน
สมทบในอัตราเท่ากันหรือมากกว่า ยังไม่มีคำตอบจาก
ธนาคาร การที่หักเอาเอง เออเอง ว่านายจ้างต้องจ่าย
เท่ากัน คนไม่รู้เท่าทันเชื่อนชกักนำ จนวนวายสับสนกัน
ทั้งองค์กร ก็เพราะมีคนรื้อนวิชา พยายามสร้างผลงาน
บนความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้บริหาร
ระดับสูงเห็นความสำคัญของเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล
ที่รับผิดชอบ

● ฝ่ายจัดการ หมายถึงใครบ้าง ต้องย้อนกลับ
ไปดูนิยามข้อตกลงร่วมระหว่างบริษัท ธนาคารกรุงเทพ
จำกัด กับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ปี 2523
หมายถึงลูกจ้างของธนาคารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่
มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การ

ให้บำเหน็จ หรือการลงโทษ นิยามนี้ช่วยตอบใจทย์
หลายใจทย์เกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจของ
ลูกจ้างในธนาคารเป็นอย่างไรรวมทั้งทำไม
สมาชิกกองทุนฯที่ไม่สามารถจ่ายเพิ่มในอัตรา
ร้อยละ 10 ของค่าจ้างต้องลาออกจากกองทุนฯ
ตามคำแนะนำที่ปรารถนาดี ดี ของสมาชิกที่มีราย
ได้ดีกว่า มีภาระรับผิดชอบน้อยกว่า ทำไมธนาคารจ่าย
มากกว่าสมาชิกกองทุนฯ ไม่ได้หรือ? ทั้ง ๆ ที่กอง
ทุนฯ(เดิม) ธนาคารเคยจ่ายแทนพนักงานโดยพนักงาน
ไม่ต้องจ่ายอัตราร้อยละ 10 ของค่าจ้าง ตั้งกอง
ทุนสำรองเลี้ยงชีพฯจนถึงปัจจุบันธนาคารประหยัด
เงินที่พึงจ่ายสมทบอยู่ร้อยละ 4.5 ของค่าจ้าง
พนักงานที่รายได้น้อยจ่ายเงินสะสมสูงกว่าอัตราขั้นต่ำ
ในกฎหมายกองทุนฯ ร้อยละ 1 ของค่าจ้างอยู่แล้ว
(สะสมขั้นต่ำตามกฎหมายร้อยละ 2 ของค่าจ้าง
พนักงานจ่ายตามข้อตกลงร้อยละ 3 ของค่าจ้าง)

ประมวลภาพกิจกรรมประชุมใหญ่สามัญ ปี 54



ลงทะเบียน



เสนอผลสัมมนา



วิทยากรโดยผู้จัดการภาคกลางและผู้จัดการเขต



สัมมนากลุ่ม



รับมอบข้อตกลงร่วม



เสวนากลุ่ม



สมาชิกร่วมประชุม



สังสรรค์

ประชุมใหญ่คึกคัก (ต่อจากหน้า 4)

รายงานข่าวจากการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2554 ของ สร.ธ. ณ ห้องประชุมรัตนโกสินทร์ ของโรงแรมฮิลตัน เทร์น แกรนด์ พาเลซ พัทยา ระหว่างวันที่ 24 - 26 มิถุนายน 2554 ตัวแทนและสมาชิก สร.ธ. จากภาคเหนือ กลาง อีสาน และใต้ทั่วประเทศเข้าร่วมประชุมวิชาการ และประชุมใหญ่สามัญปี 54 กว่า 150 คน (ไม่รวมแขกรับเชิญ) การประชุมภาควิชาการในวันที่ 24 มิถุนายนนี้ แบ่งกลุ่มเสวนา 8 กลุ่ม ตกกันเรื่องระบบงานใหม่กับคุณภาพชีวิต โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ 1.) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงาน 2.) เพื่อพัฒนาการทำงานของสหภาพบนฐานความรู้ที่ได้รับจากการเสวนา 3.) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมมีส่วนร่วมในการบริหารสหภาพ

ระบบงานใหม่ คุณภาพชีวิตแย่ สาขาขาดคนทำงาน ควงหลายจ๊อบ

นายกัมพูช สิ้นสืบผล หัวหน้าทีมวิชาการและรองประธานสหภาพ เปิดเผยว่า การเสวนากลุ่มได้ข้อสรุปรวม ดังนี้ การทำงานภายใต้ระบบงานใหม่ทำให้คุณภาพชีวิตแย่ง เนื่องจากสาขา หน่วยงานใช้คนน้อยกว่างานหลายหน้าที่และค่าตอบแทนเท่าเดิม เวลานี้พนักงานลาออกจำนวนมากไม่น้อยทำให้พนักงานที่เหลือต้องทำงานแทนในลักษณะควงหลายจ๊อบ เช่น สาขาในห้างสรรพสินค้าในต่างจังหวัด มีอัตราพนักงาน 6 คน ผลัดละ 3 คน ปัจจุบันนี้ ทั้งสองผลัดเหลือเพียง 3 คน ถ้าพนักงานป่วยหรือลาออกก็จะเหลือ 2 คน พนักงานที่อยู่ต้องทำงานทุกวันปิดทำการ 2 ทุ่ม ในขณะที่สาขาในกรุงเทพปิดทำการ 1 ทุ่ม เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ต้นสังกัดแต่ก็ไม่สามารถหาคนมาเติมให้เต็มได้ปล่อยให้พนักงานตกกะกำลำบาก แม้ปัญหาเอง บางรายทนไม่ไหวก็ลาออก ทำให้อัตราจาก 3 คน เหลือ 2 คน จึงมีข้อเสนอแนะให้ธนาคารรับหาอัตราพนักงานไปเติมให้เต็มทุกสาขาที่พนักงานขาดโดยด่วน จะช่วยลดความตึงเครียดในการทำงาน เนื่องจากพนักงานต้องทำงานหลายจ๊อบจนเกินไป อีกทั้งไม่ได้หยุดตามผลัดที่จัดไว้

CSO ไม่ใช่ตำแหน่งงานเทอะโถในสาขา

เบงค์ก็ควรจัดระเบียบใหม่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก (ซีเอสโอ) ไม่ใช่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทอะโถในสาขา ซึ่งควรแยกงานบริการทางการเงิน (เช่น บริการรับฝาก-โอน-ถอนเงินหน้าเคาน์เตอร์) ออกจากงานขายผลิตภัณฑ์ทางการเงินให้ชัดเจน (เช่น การขายประกันชีวิตและกองทุน) เนื่องจากลักษณะงานทั้งสองต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ทั้งทักษะและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงจะสอดคล้องกับหลักการใช้คนให้ถูกกับงาน ธนาคารจะได้รับผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ ลูกค้ายาใช้บริการก็พึงพอใจเพราะไม่ถูกรบกวนจากการเสนอขายผลิตภัณฑ์ทางการเงินจากพนักงานหน้าเคาน์เตอร์ในระหว่างใช้บริการทางการเงินจนน่ารำคาญ และไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการชี้แจงให้พนักงานที่ไม่มีใบอนุญาตขายประกันชักชวนลูกค้าให้ซื้อประกัน

จ้างคนนอกมาประเมินคุณภาพบริการไม่เหมาะสม

หัวหน้าทีมวิชาการยังกล่าวอีกว่า การจ้างหน่วยงานภายนอกประเมินคุณภาพบริการยังไม่เหมาะสม ควรมีการปรับปรุง โดย 1.) ผู้ประเมินต้องกำหนดรูปแบบการประเมินให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสาขาซึ่งมีขนาดสาขาที่ต่างกัน เช่น พนักงานอายุ 50 ปี ไม่ไหวลูกค้าควรลูกก็จะถูกตัดคะแนนคุณภาพบริการ เวลาเข้าตรวจสาขาใช้ช่วงเวลางานอยู่ และช่วงลูกค้าต้องการคำอธิบายโดยไม่รับโทรศัพท์ที่ตึงเกิน 3 ครั้งจะถูกตัดคะแนนเช่นกัน 2.) ต้องให้ข้อมูลสภาพการทำงานที่แท้จริง โดยให้ผู้ทำการประเมินซึ่งเป็นนักศึกษาเพื่อที่จะประเมินได้อย่างถูกต้องและเที่ยงธรรมและ 3.) เมื่อแจ้งผลการประเมินให้สาขาทราบเบื้องต้นแล้วต้องให้ออกสาขาสภาแก้ตัว

สวัสดิการที่ไม่มุ่งใจคนทำงาน

สวัสดิการที่ธนาคารจัดให้เพื่อใช้เป็นปัจจัยจูงใจและรักษาพนักงานให้อยู่ร่วมงานอย่างยั่งยืน ปัจจุบันพนักงานเข้าถึงยาก มิตรวฤประสงค์การให้สวัสดิการเนื่องจากนโยบายให้สวัสดิการแก่พนักงานเปลี่ยนไปพนักงานกลายเป็นลูกค้า จึงได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับลูก

วัตถุประสงค์ในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี : เจตนารมณ์ของสหภาพข้าราชการ

ดร.มาฆะ ภูจินดา

ในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้งสหภาพข้าราชการนั้น มีตอนหนึ่งระบุไว้ในร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการรวมกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.... เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสหภาพข้าราชการว่า "เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา" ผู้เขียนจึงหยิบยกประเด็นดังกล่าวมาถกเถียงในบทความนี้ เพราะการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีนั้นนอกจากเป็นการลดปัญหาข้อขัดแย้งในการทำงานแล้ว ยังเป็นการช่วยเสริมสร้างผลผลิตในองค์กร

มิติแห่งความสัมพันธ์

ในระบบความสัมพันธ์นั้นสามารถมองได้หลายมิติ ได้แก่ มิติที่ ๑ ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานกับงานที่ปฏิบัติซึ่งมีความเชื่อมโยงต่อการดำเนินชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมมีผลเพื่อตอบสนองความปรารถนาและความต้องการของแต่ละบุคคล เมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจ มีความรู้สึกมั่นคง และผลงานมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในองค์กรและสังคมแล้ว ย่อมส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วยเช่นกัน

ในมิติที่ ๒ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับบริบทของบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วิจารณ์ (๒๕๕๓: ๑๑) ได้กล่าวไว้อย่างน่าสนใจว่า "เมื่อใดที่นายจ้างกับลูกจ้างต่างปฏิบัติต่อกันด้วยดี ด้วยความร่วมมือร่วมใจ และนำมาแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม ต่างเข้าใจและยอมรับในบริบทของแต่ละฝ่าย ประรองต้องและสามารถระงับข้อขัดแย้งให้ยุติลงได้ด้วยใจร่วมกันก็เกิดความร่วมมือร่วมใจ (cooperation) ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจในการสร้างผลผลิตให้เพิ่มขึ้น"

ดังนั้น ในมิติแห่งความสัมพันธ์ในองค์กรจึงมีความเชื่อมโยงกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับงานที่ปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา หากผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของตนเองสูงที่สุดได้ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาแล้วความสัมพันธ์ในองค์กรจะเป็นความสัมพันธ์ที่มีความสมบูรณ์ที่สุด

อย่างไรก็ตามโดยธรรมชาติขององค์กรแล้ว ความสัมพันธ์ของทั้ง ๒ มิติ เป็นความสัมพันธ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ยาก โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาซึ่งมีความละเอียดอ่อนและมีความซับซ้อน หากความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่ดีก็จะพัฒนาไปเป็นความขัดแย้งและข้อพิพาท และเกิดการเจรจาต่อรองระหว่างบุคคลต่อไป

การสร้างความสัมพันธ์อันดีในทางปฏิบัติ

สถานการณ์ของภาคเอกชนหรือภาคราชการย่อมจะมีการปฏิบัติต่อกันที่สร้างความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน (Conflict at work) และหากความขัดแย้งนั้นไม่สามารถยุติลงด้วยการเจรจาร่วมกันได้ก็จะเป็นไปอย่างพิพาทในการทำงานที่อาจจำแนกได้เป็น ๓

* สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

** เกษมสันต์ วิจารณ์ (๒๕๕๓), หลักการ กฎหมายและการบริหารแรงงานสัมพันธ์, สำนักพิมพ์วิญญูชน : กรุงเทพฯ

ประเด็น ได้แก่ (๑) การไม่สามารถแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างฝ่ายผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา (๒) การไม่สามารถยอมรับบริบทที่แสดงออกตามหน้าที่การทำงานและความรับผิดชอบ และ (๓) การไม่สามารถหาข้อยุติหรือความพึงพอใจที่เกิดจากการเจรจาต่อรองของทั้ง ๒ ฝ่ายได้ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว ก็ไม่ต่างอะไรไปจากการสร้างความพึงพอใจหรือความชอบธรรมให้กับตนเองเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั่นเอง ซึ่งเมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นก็มีช่องทางการดำเนินการตามกฎหมายและการลงโทษทางวินัยเพื่อให้เกิดการยอมรับในองค์กร

แม้ว่าทฤษฎีใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการความสัมพันธ์ จะชี้ให้เห็นว่าการดำเนินการในองค์กรจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของคน ๒ กลุ่ม ได้แก่กลุ่มนายจ้างกับกลุ่มลูกจ้าง และเกี่ยวข้องกับการสร้างมาตรฐานและเงื่อนไขในการทำงานเพื่อลดความขัดแย้งและเพิ่มผลผลิตหรือการบริหารจัดการแบบมนุษยสัมพันธ์และการยอมรับในสังคม แต่ความชอบธรรมในการกำหนดบทบาทและเงื่อนไขในการทำงานมักจะเป็นของกลุ่มนายจ้างหรือนายทุนเสมอเมื่อเป็นเช่นนี้แล้วการสร้างการยอมรับในทางกฎหมายโดยการรวมกลุ่มของบรรดาลูกจ้างจึงเกิดขึ้น และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานสัมพันธ์ในหลาย ๆ ประเทศก็ได้เน้นการเจรจาต่อรองในเรื่องที่สามารถต่อรองได้หรือเรื่องที่ไม่สามารถต่อรองได้

อย่างไรก็ตามในการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการรวมกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.... การดำเนินการของสหภาพข้าราชการ มิใช่เพื่อเป็นการเจรจาหรือต่อรองเกี่ยวกับสภาพหรือเงื่อนไขการทำงานตามหลักทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์เพียงอย่างเดียว แต่การมุ่งเน้นที่การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาถือเป็นเจตนารมณ์สำคัญของการดำเนินการให้เกิดสภาพทางกฎหมายของผู้ปฏิบัติงานมากกว่า แม้ว่าเป้าประสงค์ที่สำคัญของแต่ละองค์กรจะเน้นการเพิ่มผลผลิต (Productivity) โดยใช้แนวคิดทางวิทยาศาสตร์ เช่น กระบวนการบริหารจัดการ การควบคุมคุณภาพและการลดต้นทุนการผลิต แต่ผลที่ตามมาคือการละเลยต่อความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างบุคคลในองค์กร แต่การจัดการแบบแรงงานสัมพันธ์ เป็นกระบวนการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เป็นเจตนารมณ์หลักในการเกิดสหภาพข้าราชการ และยังเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการเพิ่มผลผลิตในองค์กรอีกด้วย

คำทั่วไป นอกจากนี้ธนาคารต้องการประหยัดรายจ่ายด้านพนักงาน จึงมีแนวคิดยกเลิกเงินบำเหน็จเฉพาะกาล 450,000 บาทในสิ้นปีนี้โดยการสนับสนุนให้พนักงานจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน 3 ร้อยละ 10 ของค่าจ้าง แต่ธนาคารยังไม่ตกลงว่าจะจ่ายเงินสมทบในอัตราเท่าใด เมื่อใด เนื่องจากปัจจุบันธนาคารจ่ายเงินสมทบสูงกว่าพนักงานอยู่แล้วคือร้อยละ 5.5 ของค่าจ้าง ในขณะที่พนักงานจ่ายเงินสมทบแค่ร้อยละ 3 ของค่าจ้าง

การอภิปราย ปฏิรูปประกันสังคม ต้องบูรณาการระบบประกันสุขภาพเป็นหนึ่งเดียว

น.วิชัย โชควิวัฒน์ อธิบดีกรมการแพทย์ของสำนักงานประกันสังคม (สปส.) นำเสนอว่าประกันสังคมเป็นต้นแบบการพัฒนาประกันสุขภาพ (สปสช.) จนมีความก้าวหน้าในการรักษาพยาบาลประชาชนฟรี ในขณะที่เดียวกันผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม (สปส.) มีรายจ่ายด้านภาษี 2 เด้ง คือ 1. จ่ายภาษีรายได้กับภาษีมูลค่า

เพิ่ม และ 2. จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อรักษาพยาบาลตนเอง ส่วนประชาชนที่ถือบัตรทองของ สปสช. ไม่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาล จึงเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้ประกันตน ดังนั้นการปฏิรูประบบประกันสังคมผู้ประกันตนไม่ควรจ่ายค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายในกรณีเจ็บป่วยควรนำไปสมทบในกรณีชราภาพ ก็จะทำให้ความวิตกกังวลของผู้บริหาร สปส. ลดลง ในกรณีต้องจ่ายเงินบำนาญชราภาพ ปี 2557 การรักษาพยาบาล (ระบบประกันสุขภาพ) ควรให้ สปสช. เป็นผู้ดำเนินการเวลานี้ สปส. กับ สปสช. กำลังหารือกัน ยังไม่ตกลงกัน

ด้านนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ประกันสังคม ยอมรับว่า ระบบประกันสังคมต้องปฏิรูป โดยการแก้ไข พรบ.ประกันสังคมให้เป็นองค์การอิสระที่ไม่ใช่หน่วยงานราชการ ขยายสิทธิผู้ประกันให้ครอบคลุม (อ่านต่อหน้า 4)

ประชุมใหญ่วิสามัญ (ต่อจากหน้า 1)

เสียง 2 ใน 3 ของสมาชิกเข้าประชุมใหญ่ไปเปลี่ยนสภาพการจ้างขอด้วยกฎหมายหรือ

เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 14 กรกฎาคม 2554 ช่วงเช้าสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ (สร.ธก.) เรียกประชุมกรรมการประจำเดือน มีมติเอกฉันท์ คัดค้านการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยไม่ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 และคำชี้ขาดของคณะผู้ชี้ขาด เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2553 ก็ระบุว่าสหภาพแรงงานมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องแทนสมาชิก ซึ่งเป็นพนักงานธนาคารกรุงเทพ และเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ ได้ เมื่อเจรจาได้ข้อยุติแล้ว จึงไปดำเนินการแก้ไขข้อบังคับกองทุนฯ เพื่อความสมบูรณ์และนำไปจดทะเบียนต่อไป การเจรจาต้องคำนึงถึงขีดความสามารถในการจ่ายของทั้งสองฝ่าย ปัจจุบันสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ยังไม่มีการเจรจาตกลงกับ บมจ.ธนาคารกรุงเทพ ว่าจ่ายเงินสมทบในอัตราสูงสุด ร้อยละ 15 ของค่าจ้างเพื่อทดแทนกรณีกรรมการผู้จัดการใหญ่มีคำวินิจฉัยเลิกเงินบำนาญเฉพาะกาล 450,000 บาท โดยพนักงานไม่ต้องจ่ายเพิ่มได้หรือไม่ เพียงใด

รายงานข่าวที่ประชุม สร.ธก. เมื่อวันศุกร์ที่ 15 กรกฎาคม 2554 ที่สำนักงาน สร.ธก. ทราบว่าเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2554 เวลา 14.00 น. คณะกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพที่มาร่วมประชุมใหญ่วิสามัญกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ ณ ห้องประชุมชั้น 30 สำนักงานใหญ่ สีลม ของ บมจ. ธนาคารกรุงเทพ

ประธานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ กล่าวเปิดประชุมโดยไม่แจ้งว่าสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพได้มีหนังสือทักท้วงการประชุมใหญ่วิสามัญ เป็นเหตุให้ประธาน สร.ธก. (นางพรรณวดี อัมพพ) ถูกขึ้นชื่อนอญญาอ่านหนังสือที่ สร.ธก. 066/2554 ลว. 11 กรกฎาคม 2554 เรื่องการประชุมใหญ่วิสามัญกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ ถึงประธานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ (นายพิพัทธ์ สิริโกติน)

ประธานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ได้ชี้แจงว่า กองทุนฯเป็นนิติบุคคล ตนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของกองทุนฯ เมื่อสมาชิกเข้าชื่อเกิน 200 คน ขอให้เปิดประชุมใหญ่วิสามัญ เพื่อลงมติเพิ่มเงินสะสมในส่วนของสมาชิกเป็น 10% โดยคะแนนเสียง 2 ใน 3 ของผู้เข้าร่วมประชุมโดยไม่สนใจคำทักท้วงของ สร.ธก. และ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ประธาน สร.ธก. ได้กล่าวไปแล้ว

ประชุมใหญ่ตุ๊กตัก (ต่อจากหน้า 3)

ประชาชนทุกภาคส่วน แก่ไขระบบงานภายใน สปส. ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการ ผู้ประกันตนมีสิทธิเลือกโรงพยาบาลได้ปีละ 2 ครั้ง และปรับปรุงประสิทธิภาพการบริการสำนักงานประกันสังคม และยังเห็นด้วยที่บอร์ด สปส. และ สปสช. ประชุมหาทางบูรณาการระบบประกันสุขภาพ (การรักษาพยาบาล) ให้ผู้ประกันตนได้รับบริการทางการแพทย์จากรัฐเท่าเทียมกัน

ภาคประชุมใหญ่วิสามัญ ผ่านมติสำคัญ

นายศักดิ์สิทธิ์ อุดมศิลป์ หัวหน้าทีมอำนวยการและรองประธานสหภาพอีกคน กล่าวว่า ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่พึงพอใจกับผลงานสหภาพในรอบปีที่ผ่านมาจนพอใจในสิ่งที่ตนได้รับบริการทางการแพทย์จากรัฐเท่าเทียมกัน

ภาคประชุมใหญ่วิสามัญ ผ่านมติสำคัญ นายศักดิ์สิทธิ์ อุดมศิลป์ หัวหน้าทีมอำนวยการและรองประธานสหภาพอีกคน กล่าวว่า ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่พึงพอใจกับผลงานสหภาพในรอบปีที่ผ่านมาจนพอใจในสิ่งที่ตนได้รับบริการทางการแพทย์จากรัฐเท่าเทียมกัน

ภาคประชุมใหญ่วิสามัญ ผ่านมติสำคัญ นายศักดิ์สิทธิ์ อุดมศิลป์ หัวหน้าทีมอำนวยการและรองประธานสหภาพอีกคน กล่าวว่า ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่พึงพอใจกับผลงานสหภาพในรอบปีที่ผ่านมาจนพอใจในสิ่งที่ตนได้รับบริการทางการแพทย์จากรัฐเท่าเทียมกัน

หัวหน้าทีมอำนวยการ กล่าวต่อไปอีกว่า ที่ประชุมได้พิจารณาข้อเสนองานของ นายปกรณ์ พงศ์นัรักษ์ ตัวแทนสาขาขนาดใหญ่ที่เคยขอให้สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพปรับเปลี่ยนค่าบำรุงสมาชิกให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจที่

นอกจากนี้ประธานกองทุนฯ ก็ไม่กล้ายืนยันคำเดิมที่ว่าธนาคารจะจ่ายเงินสมทบในส่วนธนาคารเพื่อส่งเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 10 ของค่าจ้างหรือไม่ เมื่อใด ตนมีหน้าที่เพียงนำมติของสมาชิกไปแจ้งให้ธนาคารเท่านั้น! นั่นก็เป็นการยืนยันว่า การตีความข้อกฎหมายไม่เป็นความจริงที่ว่าถ้าสมาชิกกองทุนจ่ายเงินสมทบร้อยละ 10 ของค่าจ้าง ธนาคารซึ่งเป็นนายจ้างก็ต้องจ่ายเงินสมทบเท่ากัน โดยไม่ต้องคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายของพนักงานซึ่งเป็นสมาชิก กับธนาคารซึ่งเป็นนายจ้าง

อย่างไรก็ตามในระหว่างในการประชุมสมาชิกกองทุนฯ รายหนึ่งได้แจ้งว่าตนจะได้รับความเดือดร้อนจากที่ประชุมใหญ่วิสามัญมีมติให้แก้ไขเพิ่มเงินสะสมจากอัตราร้อยละ 3% เป็นอัตราร้อยละ 10 ของค่าจ้าง ปรากฏว่ามีร่างทรงรายหนึ่งลุกขึ้นโต้ด้วยความเป็นจริงว่า สมาชิก รายใด ไม่สามารถจ่ายในอัตรานี้ก็ให้ลาออกไปจากกองทุนฯ ทั้ง ๆ ที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ มาจากความคิดริเริ่มของคณะกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพกับหัวหน้าผู้แทนฝ่ายจัดการ ร่วมมือกัน เสนอให้ธนาคารจัดตั้งขึ้น ทดแทนกองทุนเดิมที่ธนาคารยกเลิกไปแล้ว

ต่อจากนั้นเมื่อถึงเวลา 15.30 น. ก็มีการดำเนินการลงคะแนน จากภาววิสัยที่ สร.ธก. จัดไว้เป็นหลักฐานยืนยันว่าการลงคะแนนไม่ชอบ เช่น มีการเวียนเทียนลงคะแนนเสียง คนหนึ่งลงคะแนนได้หลายใบ และเลขากองทุนฯ เปิดคู่มือลงคะแนนก่อนหย่อนบัตรใส่กล่องบัตรลงคะแนนทำให้สมาชิกไม่มีอิสระในการลงคะแนน อีกทั้งกล่องใส่บัตรลงคะแนนไม่มีการพิสูจน์ให้สมาชิกที่ประชุมใหญ่วิสามัญ เห็นว่ามีการใส่บัตรลงคะแนนแล้วหรือไม่เพื่อพิสูจน์ความโปร่งใส และความเป็นอิสระในการลงคะแนน ฯลฯ

นางพรรณวดี อัมพพ ประธาน สร.ธก. กล่าวในที่สุดว่าประธานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ ต้องรับผิดชอบในการจัดระบบการลงคะแนนเพื่อขอมติที่ไม่โปร่งใส อิสระ และมีการลงคะแนนลักษณะไม่สุจริต และการแก้ไขข้อบังคับฯ ให้เสียงสมาชิกเพียง 2 ใน 3 ของผู้เข้าร่วมประชุม ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงร่วมและสภาพการจ้างของสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพและเป็นสมาชิกกองทุนฯ ย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรม แม้แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของธนาคารกับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ จะผูกพันพนักงานและลูกจ้างทั้งหมดของ บมจ.ธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ต้องมีสมาชิก 2 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมดจึงจะถูกต้องตามกฎหมาย

เปลี่ยนไป เพราะอัตราค่าบำรุงที่ให้อยู่ก็ใช้มานานกว่า 25 ปีแล้ว ที่ประชุมใหญ่ในครั้งนี้นอนมติหลักการและได้มอบให้ฝ่ายวิชาการไปออกแบบสอบถาม คณะกรรมการจึงพิจารณาแล้วนำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่เพื่อพิจารณาเพิ่มค่าบำรุงในอัตรางวดละ 50 บาท/คน หรือปีละ 100 บาท หากคิดอัตราเพิ่มเป็นวัน ๆ ละ 27 สตางค์/คน เท่านั้น

ที่ประชุมให้ความเห็นอย่างกว้างขวางและแนะนำอย่างหลากหลายที่สร้างสรรค์ มีทั้งความเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมที่ปรารถนาดีต่อสหภาพของเรา และอดีตกรรมการสหภาพ รวมทั้งผู้แทนสมาชิกสาขาทั่วประเทศ ในที่สุดที่ประชุมใหญ่ผ่านความเห็นชอบให้สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพเพิ่มค่าบำรุงในอัตรางวดละ 50 บาท/คน หรือปีละ 100 บาท/คน มีผู้ไม่เห็นด้วยเพียง 13 คน จากสมาชิกที่อยู่ในที่ประชุม 148 คน ส่วนการดำเนินการเมื่อใด คณะกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ เป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมต่อไป

เพิ่มค่าบำรุงชื่อน้ำแข็งปล่ายังไม่ได้

สมาชิกที่เข้าร่วมประชุมครั้งแรกหลายรายให้ความเห็นว่า

เมื่อคิดค่าบำรุงเพิ่มครั้งนี้เป็นอัตรารายวันก็เพิ่มเพียงวันละ 27 สตางค์/คน เท่านั้น หากเราย้อนกลับไปเมื่อ 30 ปีที่แล้ว ค่าบำรุงสหภาพคิดเป็นอัตรารายวัน ๆ ละ 55 สตางค์/คน ชื่อน้ำแข็งปล่ายุคนั้นได้ 2 แก้ว ๆ ละสลึง ปัจจุบันน้ำแข็งปลาแก้วละ 1-2 บาท ค่าบำรุงที่เพิ่มรวมกับอัตราเดิมเป็น 82 สตางค์ชื่อน้ำแข็งปลา 1 แก้ว ยังไม่ได้เลย

ถ้ามืดแบบนักลงทุนเกินคุ้ม

สมาชิกอีกรายกล่าวว่า สมาชิกเราหลายคนคิดแบบนี้ลงทุนเงินที่จ่ายออกจากกระเป๋าต้องได้ประโยชน์ตอบแทน ถ้ามืดอย่างนั้นลองคิดว่าเงินเพียงปีละ 200 บาทกับเงินสหภาพเรียกจ่ายให้อัตราการปรับค่าครองชีพพนักงาน ผลการเจรจาตกลงว่าธนาคารปรับฐานเงินเดือนให้พนักงาน

จุดพิพาท

คนละเรื่องเดียวกันมีทางออก

เอ็กอ้าก ! หลอกสำเร็จ ! นายจ้างยังไม่ตกลงจ่าย 10% เท่ากันเลย !

เอ็กอ้าก ! นายขึ้นชมว่าเอ็งเจ๋งจริง ๆ !

เอ็กอ้าก ! ดูเลนบถลบลวงพร่างกับกรรมการสหภาพสะใจ ว้อย !

เอ็กอ้าก ! ดูปั่นหัว กก.สหภาพ เหมือนปั่นหัวจิ้งหรีดให้มันกัดกันเองได้ผลละ !

4 วลี เอ็กอ้าก ช่างต้นสะทอนความสะใจของคนกลุ่มหนึ่ง แฉตัวเข้ามาสู่มหัทธ์กันขยายความขัดแย้งในหมู่สมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ โดยชูประเด็นการเพิ่มเงินสะสมของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ ให้เหลือในอัตราเดียวร้อยละ 10 ของค่าจ้าง เพียงคาดหวังว่านายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราเท่ากัน โดยไม่คำนึงถึงข้อตกลงร่วมระหว่างธนาคารกับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ อันเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ทำไมประธานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ ไม่กล้ายืนยันปัญหาข้อกฎหมายในที่ประชุมใหญ่วิสามัญกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ เมื่อสมาชิกที่ประชุมขอความเห็น ก่อนเปิดการลงคะแนนเสียงให้ผู้เข้าร่วมประชุมลงคะแนนเสียงแก้ไขข้อบังคับกองทุนฯ เพิ่มเงินสะสมในส่วนของพนักงานจากอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้าง เป็นอัตราร้อยละ 10 ของค่าจ้าง โดยไม่มีการแก้ไขเพิ่มเงินสมทบจากนายจ้าง (ธนาคาร) ไปในคราวเดียวกัน ต้องแปลว่านายจ้าง (ธนาคาร) ยังไม่ได้เจรจาตกลงกับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ว่าจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ในอัตราเท่ากันตามความเห็นของผู้ชักชวน

ผู้บังคับบัญชาบางคนที่ยากได้เงินสมทบเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ของค่าจ้าง ร่วมมือใช้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นหัวหอกเคลื่อนไหว จนมีสมาชิกบางคนแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมชี้แนะโต้แย้งสมาชิกที่ไม่สามารถจ่ายเงินสะสมเพิ่มในอัตราร้อยละ 10 ของค่าจ้าง โดยให้ลาออกจากกองทุนฯ ไปเลย ไม่มากเกินไปหรือ (เงินเดือน 15,000 บาท ตัดสิทธิประกันเท่ากับ 1,500 บาท)

ความโลกของเพื่อนร่วมสถาบันคนหนึ่งที่แสดงตนปกป้องผู้บังคับบัญชาในที่ประชุมได้แย้งสมาชิกที่อภิปรายไม่สามารถจ่ายเงินสะสมเพิ่ม ทำให้สมาชิกผู้นั้นต้องลาออกจากกองทุนฯ ฟังคำพูด แล้วบอกได้เลยว่าเห็นแก่ตัว ใจแคบ มีมาก ! (ฉันไม่อยากเชื่อเลยว่ามนุษย์พันธุ์ใหม่กำลังเจริญเติบโตในอาณาจักรบัวหลวง)

หากจะว่ากันไปถึงที่มาที่ไป กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ เป็นผลผลิตทางความคิดของคณะกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพร่วมกับอดีตหัวหน้าผู้แทนฝ่ายจัดการ เสนอให้ธนาคารกรุงเทพจัดตั้งขึ้นมา เพื่อทดแทนกองทุนฯ (เดิม) ที่ยกเลิกไปประมาณปี พ.ศ. 2532 แล้ว ทำไมจึงมองสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพเป็นองค์กรอื่นละพอพูดหัว

ส่วนเงินบำนาญเฉพาะกาล 450,000 บาท ไม่รวมเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน 10 เดือน เกี่ยวข้องกับการตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ หากพูดหัวคิดถึงเพื่อนร่วมงานชั้นผู้น้อยอย่างจริงจัง ต้องบอกกล่าวให้เพื่อนร่วมงานรู้ความจริงว่า แบงค์คือต้องการยกเลิกเงินบำนาญเฉพาะกาลสิ้นปีนี้ แล้วทดแทนด้วยอะไร อย่างไร ?

พนักงานหลังเกษียณที่จะได้เงินก้อนนี้เอาไว้ใช้จ่ายประมาณเดือนละ 3,125 บาท เป็นเวลา 12 ปี ถ้าตายอายุ 72 ปี ใช้เงินก้อนนี้หมดพอดี หากไม่เจ็บไข้ได้ป่วย ก็โชคดียังมีเงินก้อนสุดท้ายซื้อข้าวกินไปวัน ๆ ก็จะช่วยสร้างความสุขสบายใจให้คนใกล้เกษียณไว้กังวล ไม่ได้เครียดหรือ !

ธนาคาร จะ ให้ พนักงาน เพิ่ม เงิน สะสม เข้า กอง ทุน สำรอง เลี้ยงชีพ พนักงานฯ ใน อัตรา ร้อยละ 10 ของค่าจ้าง เพื่อทดแทนเงินบำนาญเฉพาะกาลเพียงฝ่ายเดียว ทั้ง ๆ ที่ธนาคารควรจ่ายเพิ่มเงินสมทบเพียงฝ่ายเดียวเพื่อทดแทนเงินบำนาญเฉพาะกาลที่ธนาคารต้องการยกเลิก ความสมเหตุสมผล อยู่ที่ไหน ?

คิดผิดคิดใหม่ได้นะ ทุกปัญหาที่มีทางออกต้องปรึกษาหารือกันภายในก่อนจริงไหม ครับ ๆ ๆ !

คนละ 1,500 บาท/เดือน เมื่อเปรียบเทียบเช่นนี้แล้วการลงโทษอะไรก็ได้ถ้าไรสูงขนาดนี้ หรือ จากเงินที่จ่ายค่าบำรุงสหภาพไปปีละ 200 บาท แต่ได้เงินเดือนเพิ่มจากการเรียกจ่ายของ สร.ธก. กลับคืนหลายเท่าตัว สมาชิกเราส่วนใหญ่ที่จิตใจดี ความคิดดี จึงรู้สึกว่าตนเองต้องรักษาพันธะทางศีลธรรมที่มีต่อสหภาพแรงงาน เพราะทุกคนที่ได้รับผลประโยชน์จากการทำงานของสหภาพจึงสนับสนุนค่าบำรุงรักษาสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพโดยไม่คิดเล็กคิดน้อย จึงเห็นด้วยที่จะเพิ่มค่าบำรุงสมาชิก

สมาชิกแนะนำพัฒนาคุณภาพตัวแทน

นายศักดิ์สิทธิ์ อุดมศิลป์ หัวหน้าทีมอำนวยการประชุมใหญ่กล่าวว่า ผู้เข้าร่วมประชุมแนะนำให้ตัวแทนพัฒนาคุณภาพการทำงานโดยเริ่มต้นขยายสมาชิก ช่วยกันเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กับสมาชิกอย่างทั่วถึง และรวมตัวกันเองให้ได้เพื่อจัดตั้งคณะกรรมการประจำจังหวัด (คปจ.) แล้วติดต่อกับปรึกษาสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ ไปร่วมดำเนินการต่อไป

หลังจากนั้นที่ประชุมใหญ่ได้มีมติว่าให้สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพแจ้งข้อเรียกร้องเจรจาทำข้อตกลงส่วนข้อเรียกร้องส่วนหนึ่งมาจากกลุ่มเสวนา เมื่อวันที่ 24

มิถุนายน 2554

ประธาน สร.ธก. กล่าวในที่สุดว่าข้อเรียกร้องปีนี้มีประเด็นสำคัญ แบงค์คือต้องการยกเลิกเงินบำนาญเฉพาะกาล 450,000 บาท ในสิ้นปีนี้ เพื่อประหยัดต้นทุนด้านการพนักงาน โดยใช้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพซึ่งจดทะเบียนแล้ว ทดแทนเงินบำนาญเฉพาะกาลที่ยกเลิก จึงมีการตีความด้วยข้อกฎหมายชักชวนให้สมาชิกของเราเข้าโจมตีว่าถ้าทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพเห็นยินยอมให้เพิ่มเงินสะสมเข้ากองทุนฯ ร้อยละ 10 ของค่าจ้าง แล้วธนาคารต้องจ่ายเท่ากัน หากเป็นเช่นนั้นจริงเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารที่รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคล จึงไม่กล้าแนะนำเสนอให้กรรมการผู้จัดการใหญ่พิจารณาอนุมัติทันทีโดยไม่ต้องรอเดือนสิงหาคมเพื่อรอการเจรจา กับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ซึ่งมีสมาชิกซึ่งเป็นพนักงานกว่า 8,000 คน และเวลาที่มักกลุ่มพนักงานบางกลุ่ม 2-3 คน กำลังสร้างความเข้าใจผิดในบทบาทงานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ในการคุ้มครองสภาพการจ้างของสมาชิก ตัวแทนสหภาพต้องเฝ้าระวังกลุ่มคนที่ปรารถนาดี แต่ประสงค์ร้ายกำลังสร้างความแตกแยกสามัคคีในสหภาพของเราและปรากฏชัดขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อเข้าสู่ฤดูกาลเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพ



ข่าวสารสหภาพของเรา

สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

ผลิตจากค่าบำรุงสมาชิก อ่านแล้วส่งเวียนสมาชิก

9 ถ.เสือป่า แขวงเทพศิรินทร์

เขตป้อมปราบ กทม. 10100

ตู้ ปณ. 621 ปณท.บางรัก

โทร.0-2222-2111 ต่อ 1291

สายตรง - แฟกซ์ 0-2225-2166