



ปีที่ 29 ฉบับที่ 72
เดือนพฤษภาคม 2551

http://www.bbtlu.com, E-mail : bblunion@hotmail.com

ข่าวสาร

ภายใต้ปรัชญา : ความเป็นธรรมค้ำชูองค์กร

สหภาพของเรา

ผู้ปณ. 621 ปณท.บางรัก Fax : สายตรง 0-2225-2166, 0-2222-2111 ต่อ 1291

1 พฤษภาคม 2551 ร่วมงานวันเมย์เดย์



ปิดรับอาสาสมัครกรรมการสหภาพแรงงาน 8 พนักงานหญิงตื่นรู้สิทธิของมืออาสาช่วยงานคึกคัก “กลุ่มสันติธรรม” ส่งทีมเดียว 25 คน ผู้สมัครหน้าใหม่ 9 คน หญิง-ชาย ไม่เท่ากัน

สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ (สร.ธก) เปิดรับสมัครอาสาสมัครเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ตั้งแต่วันที่ 24 มีนาคม ศกนี้ และปิดรับสมัครเมื่อวันที่ 11 เมษายน ศกเดียวกัน “กลุ่มสันติธรรม” ส่งอาสาสมัครเป็นกรรมการเพียงกลุ่มเดียว 25 คน รักษาสัดส่วนผู้หญิงร่วมงานสหภาพแรงงานเพิ่มขึ้น และมีอาสาสมัครกรรมการหน้าใหม่ 9 คน หญิงชายไม่เท่ากัน เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2551 ณ สำนักงานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ นางพรรณวดี อัมพพ ประธานคณะกรรมการเตรียมการและดำเนินการเลือกตั้งของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพเปิดเผยว่า

“เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2551 ได้เปิดรับสมัครอาสาสมัครเป็นกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพได้ปิดประกาศไว้ที่สำนักงานสหภาพ หน่วยงานสำนักงานใหญ่สี่ลม และสำนักงานใหญ่พระราม 3 และส่งให้ตัวแทนตัวแทนสมาชิกทั่วประเทศไปแล้วนั้น และในวันที่ (11 เมษายน) ซึ่งเป็นวันปิดรับสมัครกรรมการ และจับหมายเลขประจำตัวผู้สมัครปรากฏว่ามีกลุ่มสันติธรรมเพียงกลุ่มเดียว ส่งผู้สมัครเลือกตั้งเป็นกรรมการจำนวน 25 คน ได้หมายเลขประจำตัวผู้สมัคร (ดูรายละเอียดหน้า 3)

นางพรรณวดี อัมพพ กล่าวต่อไปอีกว่า ปีนี้มีผู้หญิงอาสาสมัครเป็นกรรมการจำนวน 8 คน นับตั้งแต่ก่อตั้งมา ปีนี้สัดส่วนผู้หญิงอาสาสมัครเป็นกรรมการสหภาพ อยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นจากปีก่อน ๆ

อย่างไรก็ตามอาสาสมัครกรรมการหน้าใหม่ที่เข้าร่วมงาน มีจำนวน 9 คน ผู้หญิงจำนวน 4 คน ได้แก่หมายเลข 5, 9, 12, 25 และผู้ชายจำนวน 5 (อ่านต่อหน้า 4)

งานสำนักงานใหญ่สี่ลม และสำนักงานใหญ่พระราม 3 และส่งให้ตัวแทนตัวแทนสมาชิกทั่วประเทศไปแล้วนั้น และในวันที่ (11 เมษายน) ซึ่งเป็นวันปิดรับสมัครกรรมการ และจับหมายเลขประจำตัวผู้สมัครปรากฏว่ามีกลุ่มสันติธรรมเพียงกลุ่มเดียว ส่งผู้สมัครเลือกตั้งเป็นกรรมการจำนวน 25 คน ได้หมายเลขประจำตัวผู้สมัคร (ดูรายละเอียดหน้า 3)

นางพรรณวดี อัมพพ กล่าวต่อไปอีกว่า ปีนี้มีผู้หญิงอาสาสมัครเป็นกรรมการจำนวน 8 คน นับตั้งแต่ก่อตั้งมา ปีนี้สัดส่วนผู้หญิงอาสาสมัครเป็นกรรมการสหภาพ อยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นจากปีก่อน ๆ

อย่างไรก็ตามอาสาสมัครกรรมการหน้าใหม่ที่เข้าร่วมงาน มีจำนวน 9 คน ผู้หญิงจำนวน 4 คน ได้แก่หมายเลข 5, 9, 12, 25 และผู้ชายจำนวน 5 (อ่านต่อหน้า 4)

อภิธานุสดีสำหรับนักบริหาร CEO

เมื่อต้นปีนี้ John S. Smock ประธานบริษัท Smock ที่ปรึกษาด้านการบริหารจัดการ และการวางแผน กลยุทธ์ รัฐบาลอินชอยล์ สหรัฐอเมริกา ได้เขียนบทความลงในวารสาร Strategy & Leadership (ฉบับเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 1998 หน้า 46) โดยให้ชื่อบทความที่แปลเป็นไทยได้ว่า “โรคร้ายอันถึงแก่ชีวิตได้ของผู้บริหารระดับสูง (CEO) : ยาพิษของบริษัทที่ประสบสำเร็จ” โดย Smock พยายามชี้ชวนให้เห็นถึงสาเหตุที่ CEO ภาคเอกชนแต่ละคน (โดยเขาเอ่ยชื่อผู้บริหารประกอบด้วย) มีอันต้องเป็นไปจากที่ (เคย) เป็น “ดาวเด่น” ก็กลายเป็น “ดาวดับ” จากหน้าที่จะรุ่งโรจน์ก็กลายเป็น “รุ่งริ่ง” จากการเป็นผู้นำที่มี “สาระดี” พุดจาทำอะไรมีหลักการเป็นที่เคารพนับถือไม่หลงติดในลีลา ก็ต้องกลายเป็นผู้ถูกตאהว่า “สารเลว” (ในที่นี้หมายถึงมีลีลาดีแต่หาสาระที่เข้าทำไม่ได้) หลงลิ้มตัวเองเพราะอวิชา คิดว่าปัญญาที่อำนาจเป็นสิ่งเดียว

กัน เมื่อตนมีตำแหน่งมีอำนาจแล้ว การกระทำของตนเต็มไปด้วยปัญญานอกคอกฎ ขันตองเป็นนค ใช่มั ก็ตองเป็นนคที่ผู้อื่นคล้อยตาม หลงลิ้มตัว แล้วมีหน้า ข้างหลงลิ้มหน้าทีที่ตีในการนำคน และปกป้องรักษาการใช้สินทรัพย์ภษของประชาชนของผู้เกี่ยวข้องให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมอย่างสูงสุด

Smock มีความเชื่อว่า ลักษณะของอาการ 10 อย่างที่สามารถแพร่เชื้อกระจายไปสู่องค์กรต่าง ๆ ได้ และมีอำนาจทำลายองค์กรทุกขนาด ไม่ว่าเล็ก-ใหญ่ เป็นของรัฐหรือเอกชน รวมทั้งรัฐวิสาหกิจก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่าบทบาทความนี้ น่าสนใจเป็น “อภิธานุสดี” ควรแก่การใส่ใจ รับฟัง เลขขออนุญาตสรุปความนำมาเล่าสู่กันฟัง ดังนี้

1) เป็นผู้ที่มีมุ่งแสวงหา และคำนึงถึงประโยชน์ของตนเป็นที่ตั้งก่อน โดยหาเหตุผลหนึ่ง (อ่านต่อหน้า 4)

สหภาพนัดประชุมใหญ่ปี 2551

เลือกคณะกรรมการชุดใหม่

ถกปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงาน(ฉบับแก้ไข 2551)

ระดมปัญญาสมาชิกพัฒนาสหภาพ

ตัวแทนสมาชิกรีบแจ้งชื่อเข้าร่วมประชุมใหญ่

โรงแรมบางกอกพาเลส ประตุน้ำ

สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ (สร.ธก) ร่อนหนังสือนัดตัวแทนและสมาชิก เรื่องประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2551 มี 2 ภาค ภาควิชาการ ฟังบรรยายพิเศษ กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแก้ไข 2551 วิจารณ์งานวิชาการเรื่องบทบาทสหภาพแรงงาน พร้อมรับฟังปัญหาจากสมาชิกตัวแทนร่วมประชุมพัฒนาสหภาพ ภาคประชุมใหญ่ เลือกคณะกรรมการชุดใหม่ ตัวแทน/สมาชิกรีบแจ้งชื่อเข้าร่วมกิจกรรมประชุมใหญ่ โดยเร็ว

นางพรรณวดี อัมพพ ประธานคณะกรรมการเตรียมการประชุมใหญ่ เปิดเผยว่า ปีนี้ คณะกรรมการกำหนดจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2551 ระหว่างวันที่ 7 - 8 มิถุนายน 2551 ณ โรงแรมบางกอกพาเลส ประตุน้ำ กรุงเทพมหานคร

การประชุมใหญ่สามัญ แบ่งเป็น 2 ภาค คือ ภาควิชาการฟังบรรยายคณะกรรมการ เรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแก้ไข 2551 ซึ่งมีสาระสำคัญ

เกี่ยวกับมาตรฐานการใช้แรงงานขั้นต่ำ เช่นห้ามใช้งานเกินวันละ 8 ชม. ลูกจ้างเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ และสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนายจ้าง ที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรม และพอสมควรแก่กรณีเป็นต้น หวังว่าตัวแทนสมาชิก ซึ่งเข้าประชุมครั้งนี้ จะได้นำความรู้ไปเผยแพร่ให้สมาชิกในหน่วยงานสาขา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมประชุมได้เสนอข้อคิดเห็นและสะท้อนปัญหาที่ต้องการให้ธนาคารแก้ไข ผ่านสหภาพแรงงานอีกด้วย ส่วนภาคประชุมใหญ่ก็จะมี การเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพชุดใหม่ ในที่ประชุมใหญ่ โดยไม่ต้องส่งบัตร (อ่านต่อหน้า 3)

สหพันธ์แรงงานธนาคารฯ ร่วม สปส. จัดสัมมนา ประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน สหภาพแรงงานน้องใหม่ประชุมครั้งแรก



ประธานและกก.สง.ดำเนินการเลือกตั้ง



โฉมหน้ากรรมการถาวร สร.สารสนเทศ

สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย (สงส.) ร่วมกับสำนักงานประกันสังคม (สปส.) จัดสัมมนาประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน พร้อมสำรวจสภาพการจ้างระหว่างธนาคารซึ่งมีสหภาพใหม่ใช้เวทีเดียวกันประชุมใหญ่ครั้งแรก

เมื่อวันเสาร์ที่ 26 เมษายน นี้ สงส. ร่วมกับ กองฝึกอบรม สปส. จัดอบรม ผู้แทนสมาชิก สงส. จำนวน 57 คน ประกอบด้วยผู้แทนจาก สร.ธนาคารกรุงเทพสร.ผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สร.ธนาคารไทยพาณิชย์ สร.ธนาคารไทยพาณิชย์ สร.ธนาคารเอเชีย สร.ธนาคารสหมาลัยัน สร.ธนาคารแห่งอเมริกาฯ สร.ธนาคารทหารไทย สร.ธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ สร.บริการสำนักงาน และสร.สารสนเทศ รวมทั้งผู้แทนสอง สร.ธนาคารกสิกรไทย

น.ส.อังสนา ภิรมศิริพรรณ เลขธิการสงส. เปิดเผยว่าการสัมมนาในวันนี้ ผู้เข้าร่วมสัมมนา ให้ความสนใจ สอดถามวิทยากร จากสำนักงานประกันสังคม เนื่องจาก

ท่านวิทยากรมีประสบการณ์ มีตำแหน่งผู้อำนวยการเขต บรรยายภาคสนุกแบบตอบคำถามได้ตรงประเด็น พนักงาน Outsource ซึ่งบริษัทเอาเปรียบ ลูกจ้างตนเอง เก็บเงินสมทบแล้วไม่ส่งเงินสมทบของ ลูกจ้างให้สปส.ซึ่ง ลูกจ้างไม่มีทางจะรู้ จะรู้ต่อเมื่อไปขอรับสิทธิประโยชน์แล้วถูกปฏิเสธ ขอฝากให้ สปส. แก้ไขด้วย

เลขธิการ สงส. กล่าวต่อไปอีกว่า ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้สอบถามกรณีพนักงานสาขาต่างจังหวัด ตาย เนื่องจากการปฏิบัติงาน จะดำเนินการอย่างไร

วิทยากรให้ชี้แจงว่า กรณีพนักงานสาขาต่างจังหวัด ตายเนื่องจากการทำงานก็ให้ผู้จัดการสาขา แจ้งเหตุการณ์ตายให้สำนักงานประกันสังคมสาขาในจังหวัด ภายใน 15 วันนับตั้งแต่วันที่นายจ้างทราบหากนายจ้างไม่แจ้ง ภายในกำหนดเวลา 15 วัน

หากไม่แจ้งพินกำหนดเวลามีโทษจำคุก 6 (อ่านต่อหน้า 4)

1 พฤษภาคม :

ปลุกสำนึกคุณค่าการต่อสู้เพื่อมนุษย์เงินเดือนทั่วโลก

1 พฤษภาคมของทุกปี เป็นวาระสำคัญของมนุษย์เงินเดือน (ค่าจ้าง) ทุกสายอาชีพที่ได้รับอานิสงค์จากการลุกขึ้นต่อสู้ของมนุษย์ค่าจ้างทั่วโลก โดยการนัดหยุดงาน และเดินขบวนประท้วง เพื่อขอลดชั่วโมงทำงานจากวันละ 14 - 16 ชม. เป็นวันละ 8 ชั่วโมงกว่าจะประสบความสำเร็จได้ระบบการทำงานที่มีมาตรฐานซึ่งเรียกว่า ระบบสามแปด คือ 1. เวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง 2. เวลาพักผ่อนวันละ 8 ชั่วโมง และ 3. เวลาศึกษาหาความรู้วันละ 8 ชั่วโมง รัฐบาลที่สนับสนุนระบบทุนนิยมซึ่งไม่เข้มแข็งในยุคต้น ๆ ของการก้าวสู่สังคมอุตสาหกรรมช่วงศตวรรษที่ 14 ถึงต้น ศตวรรษที่ 19 มีการใช้กำลังปราบปรามผู้ชุมนุมนัดหยุดงานอย่างรุนแรง จนเกิดเหตุการณ์นองเลือดที่เมืองชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ.1886 (พ.ศ. 2429) หลังจากประสบความสำเร็จล้มเหลวครั้งนั้นต่อมา ในปี ค.ศ. 1890 (พ.ศ. 2433) สหพันธ์คนงานแห่งอเมริกาพยายามฟื้นฟูการต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งชั่วโมงการทำงานวันละ 8 ชั่วโมงทั้งประเทศ โดยมีมติให้เดินขบวนใหญ่ทั่วประเทศอีกครั้งในวันที่ 1 พฤษภาคม 1890 (พ.ศ. 2433) โดยมีสหภาพแรงงาน ช่างไม้เป็นแกนนำในการต่อสู้ และสหภาพแรงงานต่าง ๆ ทั่วประเทศเข้าร่วมสมทบสนับสนุน กระแสแนวคิดที่จะประกาศวันที่แน่นอน เป็นวันที่ขบวนการกรรมกรทั่วโลกจะต้องต่อสู้พร้อมกัน เริ่มนำเข้าสู่การประชุมของสหภาพแรงงานต่าง ๆ มากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งทั้งในอเมริกาและยุโรป จนในที่สุดกระแสการเดินขบวนในวันเมย์เดย์ ได้มีการเข้ารับจากคนทำงาน ในประเทศอุตสาหกรรมต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ปัญหาที่คนงานจะต้องแก้ไขก็คือ ในวันที่ 1 พฤษภาคม ค.ศ. 1890 (พ.ศ. 2433) คือวันกรรมกรสากลครั้งแรก ตรงกันกับวันพฤหัสบดี และเป็นวันทำงานปกติ คนทำงานจำเป็นต้องผละงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คนงานทั่วโลกจึงสามารถประกาศให้เป็นวันแห่งความเป็นเอกภาพ และการเป็นพี่น้องกันโดยไม่จำกัดอยู่ในขอบเขตของประเทศใดประเทศหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้การเดินขบวนใหญ่ครั้งใหญ่ดังกล่าว ส่งผลให้ชนชั้นกรรมกร(มนุษย์เงินเดือน)เกิดจิตสำนึกที่มองเห็นพลังและความเข้มแข็งของชนชั้นตัวเองอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น อย่างไรก็ตามการเรียกร้องให้มีการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ประสบผลสำเร็จ เพียงไม่กี่ประเทศเท่านั้น ประเทศต่าง ๆ ในยุโรป และอเมริกา จึงได้ตัดสินใจที่จะจัดการเดินขบวนในวันเมย์เดย์ของปี ค.ศ. 1891 (พ.ศ. 2434) อีกครั้งหนึ่ง

ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1890 (พ.ศ. 2433) เป็นต้นมาถึงปัจจุบันการจัดงานในวันเมย์เดย์ ก็ได้ดำเนินการกันต่อเนื่องทุก ๆ ปี และประเทศต่าง ๆ ซึ่งยังไม่เคยจัดมาก่อน ก็มีการเข้ารับจัดงานวันกรรมกรสากลมากขึ้นเป็นลำดับ ในทวีปเอเชียประเทศอินโดนีเซียเป็นประเทศแรก ที่ประกาศจัดงานวันเมย์เดย์ ในปี 1918 (พ.ศ.2461)

สำหรับประเทศไทย สมาคมกรรมกรไทยได้จัดงานวันกรรมกรสากลขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2488 ณ บริเวณวังสราญรมย์ ในปีต่อมาก็มีการจัดงานวันกรรมกรสากลขึ้นอีก ณ ท้องสนามหลวง การจัดงานวันกรรมกร 2 ปี ติดต่อกัน ได้ก่อให้เกิดการรวมตัวขององค์กรลูกจ้างระดับชาติขึ้นเป็นครั้งแรก คือ สหอาชีพกรรมกรแห่งประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2490 หลังจากนั้นการจัดงานวันกรรมกรก็ซบเซาลง เนื่องจากสังคมไทย อยู่ภายใต้การปกครองระบอบเผด็จการทหารอย่างยาวนาน จากสมัยรัฐบาลจอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ ในปี พ.ศ. 2500 จนถึงรัฐบาลจอมพลถนอม กิตติขจร ในปี พ.ศ. 2516

การจัดงานวันกรรมกรสากลจึงเริ่มขึ้นอีก

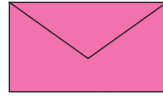
ครั้งในวันที่ 1 พฤษภาคม 2517 แต่เนื่องจากองค์กรนำสำคัญของขบวนการแรงงานไทยมี 2 กลุ่ม ซึ่งจัดงานวันกรรมกรขึ้น 2 แห่ง แห่งแรกจัดขึ้นที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยศูนย์ประสานงานกรรมกรแห่งชาติ และอีกแห่งจัดที่สวนลุมพินี โดยสมาคมลูกจ้าง 32 สมาคม

ในปี 2518 มีการจัดงานวันกรรมกรขึ้น 2 แห่ง เช่นกัน แห่งแรกจัดที่สวนลุมพินี โดยกลุ่มสมาคมลูกจ้าง ซึ่งเปลี่ยนชื่อมาเป็นกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย, มีผู้นำกรรมกรที่สำคัญในทางนี้ได้แก่ นายไพศาล ธวัชชัยนันต์ และ นายอารมย์ พงศ์พจน์ อีกกลุ่มหนึ่งจัดที่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยศูนย์ประสานงานกรรมกรแห่งชาติซึ่งมีผู้นำที่สำคัญคือนายเทิดภูมิ ใจดี นายประสิทธิ์ ไชโย และนายเสกสรรค์ ประเสริฐกุล ดังนั้นในปี 2519 (1 พฤษภาคม 2519) การจัดงานวันกรรมกรสากลจึงเหลือที่สวนลุมพินีเพียงแห่งเดียวว่าโดยกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย และมีกรรมกรเข้าร่วมงานจำนวนแสนคน และในส่วนนั้น ได้มีการประกาศเปลี่ยนสถานะของกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย เป็นสภาองค์กรลูกจ้างสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย โดยมีนายไพศาล ธวัชชัยนันต์ เป็นประธานกรรมการคนแรก

ต่อมาในวันที่ 6 ตุลาคม 2519 เกิดการรัฐประหารทำให้ในปี 2520 (1 พฤษภาคม 2520) ไม่สามารถจัดฉลองวันกรรมกรได้อย่างอิสระเหมือนเดิม เนื่องจากถูกคำสั่งห้ามจากรัฐบาลธานินทร์ กรัยวิเชียร เพราะอยู่ในภาวะประกาศกฎอัยการศึก และรัฐบาลของพลเอก เกรียงศักดิ์ ชนะนันท์ ก่อการกบฏ และจัดตั้งรัฐบาลใหม่ จึงอนุญาตให้มีการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ขึ้นที่ลานพระบรมรูปทรงม้า ในวันที่ 1 พฤษภาคม 2520 โดยมีอธิบดีกรมแรงงาน เป็นประธานจัดงาน และมีนายกรัฐมนตรีมากล่าวเปิดงานเนื้อหาของการจัดงาน มีการจัดนิทรรศการเดียวกับ ผู้ติดยาเสพติด การต่อต้านคอมมิวนิสต์ แต่ไม่มีเรื่องราวเกี่ยวกับปัญหาของผู้ใช้แรงงาน หรือการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานต่าง ๆ นอกจากการแสดงดนตรี จาก 3 เหล่าทัพ และการขายสินค้า ปรากฏว่าในวันนั้นมีผู้ใช้แรงงานร่วมงานน้อยมาก ไม่ถึงพันคน โดยผู้นำแรงงานส่วนหนึ่ง ได้ให้ความเห็นว่า เป็นเพราะความไม่พอใจที่รัฐบาล เข้ามาเป็นผู้ดำเนินการจัดงานวันกรรมกรเสียเองแทนที่ให้เป็นที่บาทขององค์กรสหภาพแรงงานเหมือนที่ผ่านมาบรรยากาศการจัดงานวันกรรมกรโดยรัฐบาล จึงแตกต่างจากการให้ผู้นำองค์กรสหภาพแรงงานเป็นประธานจัดงาน ในปีต่อ ๆ มา

อย่างไรก็ตามเวทีการจัดงานวันแรงงานที่ท้องสนามหลวงมี 2 เวที คือ เวทีที่หนึ่ง เป็นของสภาองค์กรลูกจ้างสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย ส่วนอีกเวทีหนึ่งเป็นของสภาองค์กรลูกจ้างแห่งประเทศไทย และสภาองค์กรลูกจ้างเสรีแห่งชาติ เนื้อหาของ 2 เวที แตกต่างกัน คือเวที ของสภาองค์กรลูกจ้างสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย นำโดยนายไพศาล ธวัชชัยนันต์ มีการตอบปัญหาแรงงาน โดยนายไพศาล ธวัชชัยนันต์ มีการแสดงของคนงาน และดนตรีเพื่อชีวิต ส่วนอีกเวทีหนึ่ง มีวงดนตรีลูกทุ่ง การแจกลูกข่างนามัย และนิทรรศการ โจมตีคอมมิวนิสต์ เป็นต้น

เราเห็นว่า การจัดงานวันเมย์เดย์ในปีนี้ สถานการณ์การเมืองเกิดการเผชิญหน้ากันระหว่างฝ่ายสนับสนุนระบอบเผด็จการทหารกับ ฝ่ายสนับสนุนเผด็จการทุนนิยม เพราะ ผู้นำของทั้งสองระบอบไม่เคยเชื่อมั่น และศรัทธาระบอบประชาธิปไตย ดังจะเห็นได้จากขบวนการบริหารจัดการส่งเสริม และสนับสนุนให้ระบบทุนนิยมเข้มแข็งจนสามารถควบคุมอำนาจรัฐ และใช้อำนาจแบ่งปันจัดสรรทรัพยากร และสิ่งที่มีคุณค่าในสังคมให้กับประชาชน อย่างไม่สมเหตุ



จดหมายจากสมาชิก

1 กุมภาพันธ์ 2551

เรื่อง หมดไฟ

เรียน ประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (คุณชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์)

เนื่องด้วยผม นายสรวุฒิ วัฒนโกลา 2520383403 พนักงานทั่วไป 9 สาขาปากน้ำชุมพร 444 อายุงาน 14 ปี อายุตัว 36 ปี เข้าทำงานกับธนาคารวันที่ 3 มีนาคม 2537 ใช้วุฒิการศึกษา ปวส. เทคนิคกรุงเทพ การตลาด ระหว่างทำงานเรียนไปด้วยจนจบปริญญาตรี จบมาได้ 10 ปีแล้ว ไม่มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเลยเพื่อนร่วมงานหลายคนเป็นผู้จัดการไปหมดแล้ว หลายคนบอก ว่าผมเก่ง ทำได้ทุกอย่างแต่ก็ไม่มีประโยชน์อะไรทำเพื่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน แต่สิ่งที่ผมทำ มันไม่ได้ลงไปประวัติการทำงานของผมเลย มีแต่เพื่อนร่วมงานที่รับรู้แต่ก็ทำอะไรไม่ได้ ที่สาขาเปลี่ยนผู้จัดการไป 3 คนแล้ว ต่างคนต่างไป..

- เริ่มจากผมทำงานแทน **MO** ที่สาขามาหลายคนแล้วจนคนสุดท้ายย้ายไปเป็นผู้จัดการสาขา 446 คุณชุตติมาวรา ทรงสถิตย์เมธา ณ ตอนนี งาน **CLC** ที่สาขามาจะเป็นคนทำ งานนี้ผมกับผู้จัดการ ทำเป็นอยู่ 2 คน ต่างคนต่างทำ ใครรับรายไหนก็ทำรายนั้นไป เริ่มจากรับลูกค้า พิมพ์ ป1 เซ็นสัญญา จนกระทั่งปล่อยเงินกู้ **KEY HOME 1ST** ปล่อย สลิป ทำ **C/O** ทุกขบวนการทุกขั้นตอนผมทำเองหมด หลายรายเบิกค้างงวด ป3 ส่งหลักประกัน ส่ง **CLC** ผมก็ทำ บางรายส่วนหลักประกันไม่ว่างไปจดจำนอง ผมก็ไปจดจำนองแทน เจ้าหน้าที่หลักประกันจังหวัดชุมพร

- ส่วนเรื่องเปิดบัญชีใหม่ ทำบัตร **ATM BE 1ST** ของกล้วยๆ ไม่เกิน 5 นาที ต่อคน ทำมา 10 กว่าปีแล้วแต่เซ็นเองไม่ได้ มีอยู่ครั้งนึง วรรณรงค์ บัตร **BE 1ST** ผมไปเปิดบัญชีให้กับโรงงานหมิงมี 300 กว่าคน กับผู้จัดการ 2 คน คุณเกรียงศักดิ์ ค้ำรงฤทธิธร ปัจจุบันเป็นผู้จัดการสาขา ระนอง 291 เพื่อทำบัตร **BE 1ST** ผมเป็นคนแนะนำ วันนั้นพนักงาน 300 กว่าคนเซ็นใบเปิดและสมุดครบ ลมแทบใส่ กลับมา **KEY** เปิดบัญชีที่สาขาทุกคนช่วยกันทำเสร็จ 3 หุ่ ผมได้รับแต่ค่าชมแต่ไม่มีผลงาน

- ผมนำเอา **TEMPLATE** มาลงคอมพิวเตอร์ ตัด **PRODUCT** ที่สาขาไม่มีออกใบ ทำให้ **TEMPLATE** ดูง่ายขึ้น บัญชีลงตัวเร็วขึ้น ร้อยอดเงินสดคงเหลือเท่าไรตรงแคชเชียร์หรือไม่ การปรับปรุงบัญชีผมก็ทำ ไม่เคยมีใครสอนเรื่องนั้นผมเรียนรู้เอาเอง

- เมื่อผู้จัดการไม่อยู่ ประชุมหรือลาพักอื่น ผมต้องไปเรียกดู **MAIL OUT LOOK** ในห้องผู้จัดการ **PRINT** คำสั่งมาให้ **SCSO** และพนักงาน ดู บางครั้งเร่งด่วนก็ต้องตอบ **MAIL** กลับไปบ้างที่สาขาไม่มีใครใช้เป็น

- สาขาแม่เขตรสาขาชุมพร 302 **MO** คุณธงชัย ยอดแก้ว เคยเป็นเพื่อนร่วมงานที่สาขามาก่อน ปัจจุบันเป็นผู้จัดการสาขาเกาะเต่า 731 ให้ผมไปช่วยแก้ปัญหาโปรแกรม **PAYROLL** ที่ลงให้บริษัท **ISUZU** ร้านสาหร่าย และ การประปา ชุมพร ผมลงมาหลายบริษัทแล้วศึกษาจากคู่มือ ดีใจที่เพื่อนได้เป็นผู้จัดการ เคยเป็นพนักงานทั่วไปเหมือนกัน

- ร้านค้ารับบัตรที่สาขามาทำหมดทุกร้าน กรอกข้อมูล ถ่ายรูป ทำแผนที่ย วางเครื่อง เวลาเครื่องมีปัญหาผมก็ต้องแก้ปัญหาให้ ไม่เคยไปอบรมเหมือนกัน ทุกครั้งที่มีการสั่งให้ไปอบรมจะไม่มีชื่อผม พนักงานทั่วไปเลย

- พนักงาน **CSO** ที่สาขามาทำเป็นอยู่อย่างเดียว ผ่าก ถอน โอน แยกลูกค้า งาน **BLACK OFFICE** ไม่ค่อยทำกัน ไม่ถึงที่พนักงาน **CSO/MO** มีผลตอบแทนให้ธนาคาร ก็เพราะได้บริการลูกค้าต่างพึ่งพากัน เห็นตัวเลขในบัญชีลูกค้า มีโอกาสขาย **PRODUCT** ได้มากกว่าพนักงานในตำแหน่งอื่น แล้วพนักงานทั่วไปจะไปเอา **A** ที่ไหนมาละครับ

ทั้งหมดนี้ยังมีอีกหลายเรื่องที่ผมทำได้บางเรื่องก็บอกไม่ได้เป็นแค่ผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของคนอื่นและองค์กรเท่านั้นเอง รู้สึกน้อยใจยังงั้นบอกไม่ถูก (ผมคงทำผิดหน้าที) ผู้บริหารก็คิดแต่เรื่องของตัวเองจะได้อะไรบ้างจะย้ายไปไหนบ้างเป็นธรรมดา เร่งทำผลงานเพื่อตัวเองและสาขา ไม่คิดถึงลูกน้องระดับล่างที่เขาร่วมงานกันมา ย้ายไปที่อื่นก็ลืมเลือนกันไป **MO** ที่สาขามาขอรับเด็กใหม่อย่างเดียวผู้จัดการช่วยอะไรไม่ได้ ผมเป็นไม่ได้ ที่สำคัญผมไม่มี **A** ผมหมดไฟมานานแล้ว แต่ก็ทนทำเพราะได้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ผมรักความก้าวหน้าและพัฒนาตัวเองมาตลอด แต่องค์กรไม่เคยพัฒนาผมเลย องค์กรมองไม่เห็นคงคิดว่าพนักงานทั่วไปส่วนใหญ่ไม่ได้เรื่องไร้สมองขึ้นมาจากคนขับรถ ถ้าคิดแบบนี้คงคิดผิดอยากให้เป็นสหภาพที่รับรู้งานยังมีพนักงานทั่วไปหลายสาขาที่เป็นอย่างผม แต่ไม่มีตัวตนในระบบงาน อบรมก็ไม่ได้อบรม องค์กรไม่คิดจะลงทุนกับพนักงานในตำแหน่งนี้ ไม่ให้ความสำคัญเห็นทำได้อะไรไปเสีย พอมีผลงานคนรับผิดชอบก็เอาไป จะให้ขายโน้นขายนี้ ต้องศึกษาเอาเองทั้งนั้น หมดไฟแล้วความรักในองค์กร ดับ.....เรื่องจริง เช็ประวัติผมหรือสอบถามบุคคลที่ผมกล่าวถึงได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียกร้อง

ขอแสดงความนับถือ

นายสรวุฒิ วัฒนโกลา
พนักงานทั่วไป 9ธนาคารกรุงเทพ สาขาปากน้ำชุมพร 444
632 หมู่ที่ 3 ต.ปากน้ำ อ.เมือง จ.ชุมพร 86120
โทร 077-521462 โทรสาร 077-521460สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ตู้ปณ. 621 ปณท. บางรัก
ถ.เลียบป่า แขวงเทพศิรินทร์ เขตป้อมปราบ กทม. 10110

สมผล และไม่เป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติการผลิต (มนุษย์เงินเดือน) จนเกิดภาวะที่เรียกว่า รายกระจุกจนกระจายอย่างถ้นหนัก จึงเป็นโอกาสของขบวนการแรงงานจะได้ร่วมกันทบทวนบทบาทว่า อะไรควรทำ หรือไม่ควรทำเพื่อประโยชน์ของคนทำงาน

เราเชื่อมั่นว่าวันเมย์เดย์ (1 พฤษภาคม ของทุกปี) โดยเฉพาะ ปีนี้หากผู้นำแรงงาน และมนุษย์เงินเดือนทั้งผอง เมื่อย้อน ไปดูประวัติศาสตร์ ความเป็นมาขอวันเมย์เดย์ก็จะมีคามเชื่อมั่นในตัวเอง และรู้สึกสำนึกในพลังความพร้อมเพรียงของคนทำงาน

(กรรมกร) โดยไม่แบ่งพวกแบ่งเหล่าทั่วประเทศและทั่วโลก สามารถแก้ปัญหาการทุจริตและเอารัดเอาเปรียบ คนทำงานทุกสาขาอาชีพได้ไม่ยากนัก

เราขอเรียกร้องให้ผู้นำแรงงานทุกระดับและสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคนทบทวนบทบาทของตัวเองฝึกพลังความพร้อมเพรียงช่วยกันคิดช่วยกันทำและชวนกันพูดเพื่อให้คนทำงานทุกสาขามีเสรีภาพ มีความเสมอภาคทางโอกาส และมีความสมานฉันท์เหมือนเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขซึ่งคอยช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดไป

โฉมหน้าอาสาสมัครคณะกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ปี 2551-2553 ในนามกลุ่มสันติธรรม



หมายเลข 1
นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์
ฝ่ายทรัพยากร



หมายเลข 2
นางพรณวดี อัมพช
งานวินัยและอุทธรณ์



หมายเลข 3
นายชูชาติ อภิรมณ์
ฝ่ายวิจัย



หมายเลข 4
นางสุนทร เพชรโรจน์
สาขาย่อยออกซิงค์นเพลส



หมายเลข 5
นางกัญญา แต่สิริ
ศูนย์เงินสตรระยอง



หมายเลข 6
นายกัมภุช ลินสีบผล
สาขาประตูช้างเผือก



หมายเลข 7
นายองอาจ เชนช่วยญาติ
สาขาประตูน้ำพระอินทร์



หมายเลข 8
นายไชยวัฒน์ พร่อมวงศ์
สาขานนสามัคคี-ประชาชนิเวศน์



หมายเลข 9
นางสาวรัชดาพร สังข์เกา
สำนักงานใหญ่สีลม



หมายเลข 10
นายกำพล ท้วมแสง
งานบริหารทรัพยากรมนุษย์



หมายเลข 11
นายบุญทรง รัตนบูรณสมบัติ
สาขาแม่ฮ่องสอน



หมายเลข 12
นางฉาณา ร่มฉัตรทอง
สำนักงานใหญ่สีลม



หมายเลข 13
นายธงชัย แก้วดำรงค์
สาขาพลับพลาไชย



หมายเลข 14
นายศักดิ์สิทธิ์ อัครเดชาวุฒิ
สำนักธุรกิจพลับพลาไชย



หมายเลข 15
นางประดับศรี ทาญสกุลบรรทิง
ส่วนหลักประกันพลับพลาไชย



หมายเลข 16
นายประทีป พงศ์สกุลวงศ์
ส่วนรักษาความปลอดภัย



หมายเลข 17
นายวรรณะ พรชกรกิจกุล
ศูนย์ปฏิบัติการเซ็ค



หมายเลข 18
นายวัชรินทร์ ศรีอดุลพันธ์ุ
งานบันทึกวงเงินและสินเชื่อและข้อมูลลูกค้า



หมายเลข 19
นายสุสันต์ จันท์ศิริ
ส่วนควบคุมสินเชื่อบัตรเครดิต



หมายเลข 20
นายถาวร ศรีนาคา
ศูนย์เงินสตราภิ



หมายเลข 21
นายพรเทพ โยธาประเสริฐ
ส่วนหลักประกันอุดรธานี



หมายเลข 22
นายธนาเทพ ขาตะนาวิน
งานดำเนินคดีร้านค้า สายบัตรเครดิต



หมายเลข 23
นางวันดี อิศรางกูล ณ อยุธยา
ศูนย์ปฏิบัติการเอกสาร สำนักงานใหญ่สีลม



หมายเลข 24
นางจันทกานต์ ชุมนานแก้ว
ส่วนหลักประกัน พลับพลาไชย



หมายเลข 25
นางดวงเดือน แสงสว่าง
ส่วนหลักประกัน พลับพลาไชย

สหภาพนัดประชุมใหญ่ (ต่อจากหน้า 1)

ลงคะแนนให้ลงคะแนนในสาขาทั่วประเทศ เนื่องจากปีนี้ผู้มีสิทธิกรรมการเท่ากับจำนวนกรรมการตามข้อบังคับ 25 คน จึงเป็นไปตามมติที่ประชุมใหญ่สามัญปีที่แล้ว

ประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ กล่าวเชิญชวนตัวแทน/สมาชิก อีกด้วยว่า เมื่อท่านทั้งหลายทราบข้อมูลข่าวสารจากสหภาพแล้ว รีบแจ้ง

ความจำนงเข้าร่วมประชุมใหญ่ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สำคัญของสหภาพ และเป็นพันธะทางศีลธรรมของตัวแทน/สมาชิกที่มีต่อสหภาพ ทั้งนี้เพื่อให้คณะทำงานเตรียมการประชุมใหญ่ ดำเนินการจองสถานที่ และอาหารรวมทั้งที่พักแรมสำหรับสมาชิกต่างจังหวัด โปรดติดต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ภายในวันที่ 12 พฤษภาคม 2551 เป็นอย่างช้า โทรศัพท์ และ โทรสาร 02-225-2166 หรือโทรศัพท์ 02-222-2-111 ต่อ 1291



วันปีติรับสมัครกรรมการ สรชก.



เตรียมการประชุมใหญ่

ปิดรับอาสาสมัครก.สหภาพ (ต่อจากหน้า1)

คนได้แก่หมายเลข 10, 11, 13, 18, 22

ประธานคณะกรรมการเตรียมการและดำเนินการเลือกตั้ง กล่าวในที่สุดว่าเนื่องจากปีนี้มีอาสาสมัครเป็นกรรมการจำนวน 25 คน เท่ากับจำนวนคณะกรรมการสหภาพแรงงานธนาคาร

อภิธานุสดีสำหรับ CEO (ต่อจากหน้า1)

ร้อยแปดประการมากแล้วอ้างว่า ทำไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หรือราชการ สร้างคุณค่าแก่ประชาชน หรือผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นจะเห็นได้จากการกำหนดคำตอบแทนก่อนที่มาของดิสนีย์ให้แก่ Michael Eisner และการที่คณะกรรมการบริหารของโครสเลอร์อนุมัติการจัดซื้อบ้านให้แก่ Lee Iacocca และบอร์ดของ Alleghney International อนุมัติงบจัดหาบ้านพักให้แก่ Robert Buckley เป็นต้น

2) ทำตนเข้าสู่กับดักแห่งอำนาจ (นอกเหนือจากเป็นเหยื่อของกิจกรรม “Act Busy” Syndromes) สร้างอำนาจบาตรมืออย่างชัดเจนด้วยการสร้างศูนย์บัญชาการแห่งใหม่ด้วยงบประมาณที่สูงลิ่ว ย้ายฐานการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการส่วนตัวของ CEO หรือปรับปรุงห้องทำงานของตนเสียใหม่ให้สวย เลิศหรู เพื่อให้เข้าถึงได้ยากมากขึ้น ตัวอย่างที่เห็นได้ดีคือ Harry Figgie ของบริษัท Figgie International ที่สร้างฐานบัญชาการของบริษัทแห่งที่สองขึ้นที่ซานเมืองคลีฟแลนด์ รัฐโอไฮโอที่ลอกเลียนต้นแบบมาจากศูนย์บัญชาการที่มีอยู่แล้วในเมืองริชมอนด์ รัฐเวอร์จิเนีย ซึ่งไม่เคยถูกใช้เลยนับแต่สร้าง

3) มีแนวโน้มที่จะห้อมล้อมตนด้วยขุนพลอวยพม์ (“yes” people) ซึ่งขุนพลเหล่านี้มีทักษะในการบริหารจัดการ ต่ำกว่าความสามารถที่จะประจบสอพลอ ตัวอย่างของบริษัทเฟรลลอน Ron Perlman จัดให้มีการประชุม พบปะกันทุกวัน เพียงเพื่อประกอบ “พิธีบูชา” เกี่ยวกับการคัดเลือกเสื้อผ้า การจัดหาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ และการเอาชนะกันเกี่ยวกับเรื่องเพศ

4) การไม่สามารถมอบหมายให้ผู้อื่นทำการตัดสินใจแทนตนได้ และยึดมั่นว่าตนต้องรู้เห็นในกิจกรรมทุกอย่างขององค์กรการเป็นผู้บริหารที่หุยมหิมกำกับควบคุมทุกสิ่งทุกอย่างไป ตัวอย่างเช่น Steven Wolf CEO ของบริษัท United Airlines ที่เป็นผู้เลือกสีของลำเครื่องบินเอง โดยไม่รับฟังเสียงทัดทานและคำแนะนำของที่ปรึกษาภายนอก

5) หาคคนที่ “เอ๊ะ ๆ” มาแทนคู่ชีวิตที่อยู่กินด้วยกันมาเนิ่นนาน “เอ๊ะ ๆ” ที่ว่านี้มักจะมาจากคนที่เต็มใจเป็น Yes-people นั่นเอง ตัวอย่างสุด ๆ ราว ๆ เห็นได้จาก John Reed ของธนาคาร Citicorp ที่แต่งงานใหม่กับอดีตแอร์โฮสเตสเครื่องบินของบริษัท และ Joseph Kennedy ที่เลิกร้างกับภรรยาเพื่อไปแต่งงานกับเลขานุการที่กำหนดการนัดหมายธุรกรรมต่างๆของเขาเอง

6) ไม่กล้าที่จะยอมรับผิด ไม่ให้การยอมรับ หรือให้เครดิตผู้อื่น หรือแบ่งเบาการะ ที่ดูจะเป็นปัญหาอยู่ CEO มักแสดงไม่คงเส้นคงวาออกมา ดังนั้นจะเห็นได้จากพฤติกรรมการณ์เป็นผู้นำของ

กรุงเทพที่ได้กำหนดไว้และ มติที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2550 กำหนดให้ดำเนินการ ณ ที่ประชุมใหญ่ ไม่ต้องส่งบัตรไปลงคะแนนเลือกตั้งไปยังสมาชิกทั่วประเทศ ปีนี้สาระสำคัญการได้มาซึ่งกรรมการเหมือนกันแต่จะต่างกันที่วิธีลงคะแนนเท่านั้น

Michael Eisner ของบริษัทดิสนีย์ และกรณีของอดีตประธานบริษัทโครสเลอร์ Lee Iacocca

7) ไม่คิดและไม่สามารถสร้างตัวตายตัวแทนของตนได้ ตัวอย่างนี้ดูได้จาก Bill Smithburg CEO ของบริษัท Quaker และ Robert Allen ของบริษัท AT & T ที่เพิ่งโดน John Watter คนที่เขาพยายามสร้างขึ้นมากับมือ เพื่อจะให้เป็นตัวแทนของเขา

8) มีการตัดสินใจที่เอียงไปทางการสร้างความเจริญเติบโตแก่องค์กร ด้วยการแสวงหาเพิ่ม (Acquisition) แทนการพยายามก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการแสวงหาเพิ่มกับการสร้างความเจริญเติบโตภายในองค์กรให้เข้มแข็ง กลยุทธ์นี้เกิดขึ้นจากความต้องการ “Roadshow” ของ CEO ที่อยากให้สื่อมองว่าตนเป็นผู้ที่ทำธุรกิจได้ดี ดังตัวอย่างของ Donald Trump

9) แสดงความไม่เต็มใจอย่างสิ้นเชิงที่จะแบ่งปันข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นระหว่างสมาชิกบอร์ดด้วยกันเอง หรือกับบุคคลสำคัญในองค์กร ดังตัวอย่างของ Dwayne Andreas CEO ของ ADM ที่ปฏิเสธจะให้ข้อมูลใด ๆ แก่บอร์ด พนักงานและผู้วิเคราะห์ฐานะของ ADM ทำให้คนที่อยู่ในวงในปฏิบัติการจารกรรมที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

10) แต่งตั้งคนที่ไม่ได้เรื่องขึ้นดำรงตำแหน่ง พยายามให้พวกขุนพลอวยพม์เข้าไปเป็นสมาชิกของบอร์ดและพยายามเลี้ยงดูปกป้องพวกเหล่านี้ เพื่อเกื้อกูลผลประโยชน์ร่วมกัน ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างของ Michael Eisner ที่แต่งตั้งพรรคพวกของตนจากโรงเรียนมอนเตสซอร์ เข้ามาเป็นบอร์ดของดิสนีย์ และการปกป้องคุ้มครองสมาชิกบอร์ดของ Ross Johnson CEO ของ RJR/Nabisco เป็นต้น

Smock เชื่อว่า หาก CEO คนไหนแสดงอาการเข้าข่ายสามข้อขึ้นไป นั่นหมายความว่าปัญหาขององค์กรนั้น ๆ เริ่มปรากฏแล้ว CEO ต่าง ๆ ที่กล่าวมาในแต่ละข้อ ถูกบังคับให้ลาออกจากตำแหน่ง หรือถูกสาธารณชนทำลายชื่อเสียงหลายคน หลายกรณี อาการของปัญหาปรากฏเนิ่นนานมากกว่าจะแสดงความแจ่มออกมา ซึ่งกว่าจะรู้ตัวก็ทำได้ทำลายชื่อเสียงเกียรติภูมิ ความไว้วางใจของผู้ถือหุ้น พนักงานที่มีคุณค่า มีฝีมือหลายคนได้ลาออกไปแล้วสูญเสียโอกาสที่ดีในการทำธุรกิจ หลายท่านอาจถามว่า มีหนทางรักษาไหม? สำหรับผู้ที่อยู่ในอาการขั้นสุดท้ายคงไม่มีวิธีการรักษา แต่หากปรากฏอาการในระยะแรก ๆ บอร์ดขององค์กรจะเป็นแหล่งป้องกันที่ดี ด้วยการระมัดระวังให้ข้อคิด ให้สติเพื่อหาทางแก้ไขอย่างน้อย ๆ ก็เตือน CEO เหล่านี้ให้รู้จักเข้าถึงสารัตถะของความเป็นมนุษย์ และมีความต้องการเข้าใจในความเป็นอารยชนมากขึ้น

สัมมนา ประกันสังคม (ต่อจากหน้า1)

เดือน ปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

เลขที่การ สธ. กล่าวอีกว่าในวันเดียวกันนี้ ช่วงบ่ายผู้แทน สธ. ได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจ้างของตัวเองทำให้การสัมมนาเชิงปฏิบัติการดำเนินการเป็นไปอย่าง

ราบรื่น น.ส. อังสนา ภิรมย์ศิริพรณ เลขานุการ สธ. กล่าวในที่สุดว่า ในสถานที่และเวทียุติกัน สร.สารสนเทศได้กำหนดจัดประชุมใหญ่ครั้งแรกของสหภาพแรงงานนี้ ทำให้สหภาพแรงงานนี้ คณะกรรมการสหภาพแรงงานสารสนเทศ ชุดถาวร จำนวน 15 คน และมีกรรมการสำรอง 1 คน

พหุพิหตทบ

คำถามจากผู้ถือหุ้นรายย่อย สะท้อนจุดอ่อนบริหารคน ชีวิตความสำเร็จและล้มเหลวของผู้บริหาร

ทำไมพนักงานสาขาแบงค์บัวหลวง ให้บริการลูกค้าเหมือนหุ่นยนต์ ไม่มีจิตวิญญาณบริการ ?

คำถามนี้ถ้าใครอยู่ในที่ประชุมผู้ถือหุ้นแบงค์บัวหลวง เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2551 ไม่นิ่งหลับใน หรือลุกออกไปเข้าห้องน้ำ คงได้ยินผสมผสานกับการยอวาทิ และถ้าใครอ่านรายงานการประชุมผู้ถือหุ้น เมื่อปีที่แล้ว ในวาระอื่น ๆ ก็คงรู้ว่าผู้ถือหุ้นรายย่อยเคยเสนอให้ธนาคารปรับปรุงบริการของสาขาเช่นการอำนวยความสะดวกให้กับลูกค้าในระหว่างรอรับบริการจากธนาคาร การจัดพนักงานให้เหมาะสมกับจำนวนลูกค้า และการอำนวยความสะดวกให้ลูกค้าในกรณีการทำรายการเงินสดที่จำนวนสูง เป็นต้น

ผู้ถือหุ้นรายย่อยพยายามสื่อให้ผู้บริหารระดับสูงได้รับรู้รับทราบจุดอ่อนในการให้บริการ อย่างต่อเนื่องทุกปีในที่ประชุมใหญ่ ผู้ถือหุ้น เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบอาจไปแก้ตัวต่อผู้บริหารระดับสูงเรียบร้อยแล้ว ตามยุคสมัยนิยมแล้วก็ได้ โนปรอมแพรม !

แต่ใจเนปีนี่ จึงมีคำถามดังกล่าวข้างต้นในเวทีผู้ถือหุ้นอีกจนผู้บริหารนั่งเฉยเหมือนจะรู้ยออยู่แล้วว่า พนักงานยุคโตลัดขั้นตอน ให้บริการลูกค้าเหมือนหุ่นยนต์ จิตวิญญาณในการบริการลูกค้าหายไป

ถ้าแบงค์บัวหลวงไม่ขาดแคลนนักบริหารมืออาชีพ ปัญหาดังกล่าวคงได้รับการเยียวยาแก้ไข เพราะนักบริหารมืออาชีพ ชอบแก้ไขปัญหามากกว่าชอบแก้ตัว นั่นคือคุณสมบัติที่ดีของนักบริหาร สอดคล้องกับคำอุปมาอุปมัยที่ว่า “คนดีชอบแก้ไขคนจัญจะระโรโรเรือ! ชอบแก้ตัว” ทั้งนี้ เพราะนักบริหารมืออาชีพไม่มีปัญหาด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถสนองต่อเป้าหมายของการปฏิบัติงานได้ สามารถสร้างและนำทีมงานได้ และสามารถพัฒนาตน และปฏิบัติตัวเข้ากับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

อันที่จริงจิตวิญญาณในการบริการลูกค้าของพนักงานหายไปมีสาเหตุประการหนึ่งมาจากการบริหารซึ่งเน้นต้นทุนต่ำ (โลว์คอสต์) นั่นคือหนึ่ง คำตอบ ที่ผู้ถือหุ้นน้อยใหญ่ รับรู้ข้อมูลจากการประชุมผู้ถือหุ้นในปีที่แล้วเช่นกัน

พนักงานสาขายุคประหยัด หนึ่งในคนทำงานหลายจ๊อบ (มั่วจ๊อบ) ทำให้ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งมีขอบเขตกว้างขวางกว่าเดิมแต่ได้รับค่าตอบแทนเท่าเดิม เช่น พนักงานอำนวยความสะดวกระดับ 11 ชั้นเอก (CSO.11) ถูกใช้ทำงานในหน้าที่แคชเชียร์ (หัวหน้าหน่วยการเงิน) ซึ่งถูกยุบเลิกไปแล้ว การใช้พนักงาน CSO. ทำงานนอกเหนือหน้าที่รับผิดชอบเช่นการรับซื้อขาย เงินตราสกุลต่างประเทศ รวมทั้ง การขายผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เช่นการขายประกันชีวิต (GAIN1”) ซึ่งเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่การตลาด เป็นต้น มั่วจ๊อบจึงต่างจากมีคจ๊อบตรงที่ไร้หลักเกณฑ์ นี้แหละ !

นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกอาวุโส (SCSO) มองไม่เห็นสายความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากตำแหน่งหัวหน้าหน่วย สมุห์บัญชี และผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่ก้าวสู่การเป็นเจ้านายคนในโครงสร้างของสาขาถูกยกเลิก จนคนทำงานในตำแหน่งนี้ทำงานแบบคนชังกะตาย เพราะหมดโอกาสก้าวหน้าเป็นเจ้านายคน

การจ้างงานแบบชังกะตาย ก็เป็นอีกกรณีตัวอย่างหนึ่งที่ตอกย้ำให้พนักงานมองเห็นภาพลักษณ์ด้านลบของแบงค์ คือการส่งเสริมและสนับสนุนให้บริษัท Outsource ใช้พื้นที่แบงค์ชุดรีดแรงงานโดยการจ้างเหมางานประจำ ซึ่ง

เป็นตำแหน่งของพนักงานอันดับ 2 และอันดับ 1 วุฒิการศึกษา ปวช. และ ปวส. โดยแบงค์ยอมจ่ายให้ค่าจ้างบริษัท Outsource ในอัตราคนละ 8,300 บาท/เดือน พนักงานได้รับค่าจ้าง 6,000 บาท/คน ถูกหักค่าประกันสังคมเดือนละ 300 บาท/คน พนักงานได้รับค่าจ้างเพียงเดือนละ 5,700 บาท/คน หน่วยงานทนเห็นสภาพการเอารัดเอาเปรียบแรงงานอย่างไร้ทางอาย และพนักงานแบงค์ที่ประสานงานเอื่อมระอา กับ การสอนงานให้กับลูกจ้าง Outsource ซึ่งเปลี่ยนหน้าใหม่ เข้ามาทำงานเหมือนเปลี่ยนเสื้อผ้า จึงเสนอขอให้แบงค์จ่ายเป็นลูกจ้างประจำในอัตราค่าจ้างเดือนละ 7,000 บาท/คน เพื่อประหยัดรายจ่ายให้ธนาคารได้เดือนละ 1,300 บาท/คน และช่วยลบลภาพลักษณ์ส่งเสริมและสนับสนุนให้บริษัท Outsource ชุดรีดแรงงาน แต่เจ้าหน้าที่สายทรัพยากรบุคคล ไม่เห็นด้วย เพราะยังมองไม่เห็นความสำคัญของการบริหารจัดการแบงค์ที่ดี (Good Governance) และการมีคุณธรรม และจริยธรรมของผู้บริหารแบงค์ เธอจึงมีความสุขในการส่งเสริมสนับสนุนนโยบายชุดรีดแรงงานของสายงานทรัพยากรมนุษย์ (H.R.) อย่างไม่สง่างามขาด “ทริโอดีปะะ”

เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายใต้กลยุทธ์ในการบริหารงาน ซึ่งเน้นต้นทุนต่ำเพียงมิติเดียวการใช้คนทำงาน ทำงานในลักษณะมั่วจ๊อบ โดยไม่มีหลักเกณฑ์ที่สมเหตุสมผล การยุบเลิกและคว่ำบาตรตำแหน่งงานหมดโอกาสก้าวหน้าสู่ตำแหน่งเจ้าคนนายคน การเลือกปรับค่าตอบแทน โดยเอาใจของผู้จัดการ และการใช้วิธีการจ้างงานแบบชังกะตาย จิตวิญญาณการให้บริการลูกค้าจึงหายไปด้วย

หากจะว่ากันไปแล้ว คำถามของผู้ถือหุ้นในเวทีผู้ถือหุ้นดังกล่าวข้างต้นสะท้อนจุดอ่อนการบริหารงานบุคลากรได้เป็นอย่างดีและเป็นโอกาสชีวิต ความแตกต่างของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนกับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จแต่ต่อมล้มเหลว

ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนกับผู้บริหารที่เคยประสบความสำเร็จ แต่ต่อมล้มเหลวจะมีลักษณะร่วมเหมือนกัน คือ ฉลาด ปราดเปรื่องทะเยอทะยาน ทำงานหนัก แต่มีจุดแตกต่างซึ่งจำแนกผู้บริหาร 2 ประเภทออกจากกัน คือ “ความเก่งคน” ผู้บริหารที่ล้มเหลว มักมีลักษณะต้อย่น่าเป็นห่วง คือความไม่สนใจ ไม่ใส่ใจในความคิดความรู้สึกของผู้อื่นว่าเขามองตนเองอย่างไร? ภาษาอังกฤษเรียกว่า “Insensitivity” (ราชบัณฑิตบัญญัติ คำว่า Sensitivity เป็นภาษาไทยว่า “ภาวะไหวรู้สึก”) ในกรณี Insensitivity น่าจะแปลได้ว่า “ภาวะไม่ไหวความรู้สึก” ซึ่งรวมถึงความรู้สึกข้าตัวก็ได้ “ภาวะไม่ไหวความรู้สึก” เห็นได้จากอาการ กร่าง เย็นชา ทำตัวอหังการ สร้างช่องว่าง แบ่งแยก ชั้นยศ วางกัม ช่มชู้ผู้อื่น บางที Over managing สร้างผลไว้ทั่วสนใจ คำว่า “HOW” และ “Whom” มากกว่าคำว่า “What” และที่สำคัญลิ้มคำว่า “care why” ไปหมดลิ้น EQ ต่ำ

ผู้ถือหุ้น/ลูกค้าและพนักงานจะเผชิญชะตากรรมร่วมกันเช่นนี้ต่อไป อีกนานเท่าไรก็บอู้ ! เพราะการบริหารงานต้นทุนต่ำ (โลว์คอสต์) แต่ต้องการคุณภาพงานระดับอินเตอร์ ไหว หรือ ? ไฮโซลและ ไฮโซอ ชั้นเทวดาแดนสนธยา รู้อย่างแล้วจะแก้ไขหรือแก้ตัวเลือกให้ดีนะ !

ถ.เสือป่า แขวงเทพศิรินทร์ เขตป้อมปราบ กทม.10100
 ตู้ปณ. 621 ปณท. บางรักโทร 0-2222-2111 ต่อ 1291
 แฟกซ์ : สายตรง 0-2225-2166
ข่าวสารสหภาพ :
สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ **ผลิตจากคำบำรุงสมาชิก อ่านแล้วส่งเวียนสมาชิก**