



ปีที่ 29 ฉบับที่ 73

เดือนสิงหาคม 2551

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

ข่าวสาร

สหภาพของเรา

ภายใต้ปรัชญา : ความเป็นธรรมล้ำขององค์กร

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

กรรมการใหม่แบ่งงาน ชัยสิทธิ์ รั้งประธาน อีกสมัย

ชูชาติ กัมภุช พรรณวดี รอง และเลขา

เตรียม และยื่นเจรจาขอเรียกร้องประจำปี 2551 นัดแรกแล้ว



ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ เป็นวิทยากร



สัมมนาแบ่งงานกรรมการชุดใหม่

สหภาพแรงงานประชุมใหญ่สามัญ ปี 2551 และประชุมสัมมนาคณะกรรมการชุดใหม่แบ่งงานนายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ เป็นประธานกรรมการอีกสมัย รองประธาน 3 คน ได้แก่ นายชูชาติ อภิรมย์, นายกัมภุช สิณสีบล และนางพรรณวดี อัมพูช รั้งตำแหน่งเลขานุการ ส่วนตำแหน่งเหรัญญิกและนายทะเบียน ได้แก่ นางสาวรัชดาพร สังข์เกา และนายศักดิ์สิทธิ์ อัครเดชาวุฒิ พร้อมประเดิมงานแรกเตรียมขอเรียกร้องประจำปี 2551 และยื่นเจรจาดังกล่าวในวันเจรจาทุกวันพุธเช้า เริ่ม 3 กันยายนนี้

นางพรรณวดี อัมพูช รองประธาน และเลขานุการสหภาพ เปิดเผยว่าการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2551 เรียบร้อยแล้วได้กรรมการชุดใหม่ 25 คน ระหว่างรอกระทรวงแรงงานส่งมอบทะเบียนกรรมการชุดใหม่ ๆ ได้มีการ

ประชุม และสัมมนาแบ่งงานดังนี้ ประธานกรรมการได้แก่ นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ รองประธานด้านพัฒนาองค์กรได้แก่ นายชูชาติ อภิรมย์ ช่วยดูแลงานวิชาการ การศึกษา และประชาสัมพันธ์ โดยมีหัวหน้าฝ่ายวิชาการได้แก่ นายบุญทรง รัตนบูรณสมบัติ มีนายวรรณะ พรชกรกิจกุล เป็นกรรมการฝ่ายวิชาการ นางวันดี อิศรางกูร ณ อยุธยา หัวหน้าฝ่ายการศึกษา มีกรรมการฝ่ายการศึกษา นางสุนทร เพชรโรจน์ หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ นายสุสันต์ จันทร์ศิริ และนายธนาเทพ ชตะนาวิณ กับ นางจันทกานต์ ชุมนานแก้ว เป็นกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์ รองประธานด้านกิจกรรมพิเศษได้แก่ นายกัมภุช สิณสีบล ช่วยดูแลงานกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ และหารายได้มี นายองอาจ เช่นช่วยญาติ หัวหน้าฝ่ายกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ นายวีรินทร์

ศรีหรือดุลพันธ์ และนายถาวร ศรีนำทา เป็นกรรมการฝ่ายกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ สัมพันธ์ นายไชยวัฒน์ พร้อมวงศ์ หัวหน้าฝ่ายกิจกรรมหารายได้ นายกำพล ท้วมแสง และนางดวงเดือน แสงสว่าง เป็นกรรมการฝ่ายกิจกรรมหารายได้

รองประธานด้านคุ้มครองแรงงาน และสวัสดิการ นางพรรณวดี อัมพูช ช่วยดูแลงานร้องทุกข์ และสวัสดิการสมาชิก โดยมี นายพรเทพ โยธาประเสริฐ หัวหน้าฝ่ายรับเรื่องราวร้องทุกข์ และกรรมการทุกคนมีหน้าที่รับเรื่องราวร้องทุกข์ หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสมาชิก นางฉาภา ร่มฉัตรทอง และนายประทีป พงศ์สกุลวงศ์ เป็นกรรมการฝ่ายสวัสดิการสมาชิก

สำหรับงานด้านอำนวยความสะดวก ประธานฯ ดูแลโดยมีผู้ประสานงานคือ นางพรรณวดี อัมพูช เป็นเลขานุการ และนายธนาเทพ ชตะนาวิณ นางฉาภา ร่มฉัตรทอง

(อ่านต่อหน้า 4)

สหภาพรณรงค์พนักงานเลิกใช้บริการเบงค้ออื่น สร้างสรรค์ และศรัทธา เบงค้อบัวหลวง ลดแรงกดดันหาเงินฝาก ขยายผลิตภัณฑ์

สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ พบจุดอ่อนบริหารทรัพยากรบุคคลเพียบเพราะนโยบายเลือกจ้าง เลือกปรับค่าจ้างและเลือกโปรโมท สร้างความไม่เสมอภาคในธนาคาร ส่งผลต่อความรักความศรัทธาและความภูมิใจในธนาคารลดลงไปเรื่อยๆ นโยบายการหาเงินฝาก และการขยายผลิตภัณฑ์เป็นสิ่งที่ไม่ควรสนับสนุน แต่วิธีการขับเคลื่อนนโยบายสร้างแรงกดดันให้กับพนักงาน และผู้จัดการจนเกิดความเครียด สหภาพเสนอกิจกรรมทางเลือก โดยรณรงค์ให้พนักงานแสดงความร่วมมือกันโดยเริ่มจากตัวเอง แล้วสู่คนใกล้ชิดญาติสนิทมิตรสหายช่วยกันเลิกใช้บริการของเบงค้ออื่นหันมาใช้บริการของเบงค้อเรา ซึ่งเป็นอยู่ข้างหน้าของตนเอง อันเป็นการแสดงออกถึงความรัก ความศรัทธาที่มีต่อเบงค้อบัวหลวง ไม่ใช่ตัวผู้บริหารที่ไม่

ดีและเราไม่ชอบความไม่โปร่งใสของเขา

รายงานข่าวแจ้งว่า สองประธานสหภาพแรงงาน นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ และนายถาวร โพรสุวรรณ์ ปรีक्षाหรืออีกนัยว่า สถานการณ์ปัจจุบัน พนักงานและผู้จัดการสาขา กำลังเคลียดกับวิธีหาเงินฝาก และการขยายผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ จึงเสนอให้สองสหภาพสะท้อนปัญหาวิธีการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวแบบคนเลี้ยงน้ำใจต่อกันอย่าเอาแต่นั่งบนหอคอยงาช้างคอยจิกหัวพนักงานรายวัน

สภาพปัญหาที่วิเคราะห์พบว่า ความรัก ความศรัทธาและความภูมิใจของพนักงานที่มีต่อธนาคารและผู้บริหารที่ไม่โปร่งใสนั้นแนวโน้มลดลงมาเรื่อยๆ ส่วนหนึ่งมาจากการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีจุดอ่อนหลายมิติ

(อ่านต่อหน้า 4)

มีสคลีน(แม่บ้าน)เซอร์เวกซ์โอเดครวย ร่อนจดหมายขอค่าแรงเพิ่ม 10 บาท มนุษย์เงินเดือนด้วยกันปฏิเสธแทนนายจ้าง

มีสคลีนเป็นชื่อเรียกขานแม่บ้าน(พนักงานทำความสะอาดธนาคาร ซึ่งเป็นลูกจ้างรายวันของ บจ.กรุงเทพ เซอร์เวกซ์ ทุกเช้าสาย - บ่ายเย็น อาคารสำนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สะอาดสะอ้านหมดจด และเจริญหูเจริญตาแก่ผู้พบเห็น เพราะมีสคลีนเหล่านี้ใช้หยาดเหงื่อ และแรงกาย ขจัดปัดกวาดชะล้างขยะมูลฝอย และฝุ่นละอองรวมทั้งสิ่งปฏิกูลต่างๆ ภายใน และภายนอกอาคารสำนักงาน บจ.ธนาคารกรุงเทพ เป็นประจำ งานของเธอมิคุณค่าต่อธนาคาร และพนักงานธนาคาร แต่ถูกตัดค่าแรงให้มีมูลค่าเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 203 บาท เมื่อเธอได้รับความเดือดร้อนในการครองชีพ ส่งจดหมายขอให้บริษัทปรับค่าแรงคนละ 10 บาท/วัน มนุษย์เงินเดือนด้วยกันช่วยปฏิเสธแทนนายจ้างอ้างว่าธนาคารยังไม่

(อ่านต่อหน้า 3)

บ่าวช่วย

● ยุคบริหารความเสี่ยงของ บจ.ธนาคารกรุงเทพ แต่ความเสี่ยงของพนักงานบริหารอย่างไร ?

อดีต ร.ป.ก. หจก.กรุงเทพรักษาความปลอดภัยปล้นสาขาสุวรรณภูมิ ผอ.รัชนี นพเมือง ใจปล้ำควักกระเป๋าจ่ายเงินให้รางวัลแก่ จนท.ตำรวจซึ่งจับคนร้ายได้ทันคว้น ความจริงที่พนักงานสาขาพึงรู้ แต่ในข่าวไม่ได้แนะนำไว้เลย คือวิธีบริหารความเสี่ยงด้านสุขภาพ และความปลอดภัยของพนักงานในภาวะการณ์เช่นนั้น อาทิ อย่่าต่อสู้ขัดขืน

เพราะคนร้ายประสงค์เอาทรัพย์สินเงินทองของธนาคารเท่านั้น ทรัพย์สินเงินทองของธนาคารมีประกันความเสี่ยงไว้กับบริษัทประกันภัยจึงไม่มีความเสี่ยงเหลือความเสี่ยงของพนักงานจาก เจ้าหน้าที่ ร.ป.ก.ซึ่งธนาคารจ้างลูกจ้างราคาถูกจากบริษัทอื่น ไปทำงานร่วมกับพนักงานสาขานั้นจะป้องกันอย่างไร ไม่ให้เขาเห็นงจักรเป็นดอกบัว โดยเฉพาะลูกจ้างของ หจก.กรุงเทพรักษาความปลอดภัย

(อ่านต่อหน้า 2)

ลูกจ้างร.ร.เอกชนสุดซ้า

รัฐบาลชิงแก้ดลิตีประกันสังคม

คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน เนาะชี้รัฐส่งทบทวน

ลูกจ้างโรงเรียนเอกชนถูกตัดสิทธิตามกฎหมายประกันสังคม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เพราะรัฐบาลชิงแก้เร่งรัดให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติผ่านกฎหมายโรงเรียนเอกชนพ.ศ. 2550 ซึ่งกำหนดไม่ให้กิจการของโรงเรียนเอกชน อยู่ใต้กฎหมายดังกล่าว คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน และศูนย์หน่วยงานเกี่ยวข้องเรื่องทบทวนกฎหมายโรงเรียนเอกชน

รายงานข่าวจากอนุกรรมการสิทธิแรงงานของ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ระบุว่า การประกาศใช้ พ.ร.บ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ซึ่งเป็นกฎหมายที่รัฐบาลชุดก่อนเร่งรัดให้ผ่านการพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติในวันที่ 30 ธันวาคม 2550 และมีผลใช้

บังคับเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2551 มีปัญหาทำให้ลูกจ้างโรงเรียนเอกชนจำนวนมากหลายแสนคน เสียสิทธิประกันสังคมตามมาตรา 33 ซึ่งจ่ายเงินสมทบมาหลายปี และคาดหวังว่าจะมีหลักประกันสังคม ประโยชน์ทดแทนรวม 7 กรณี(ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน) โดยอาจจ่ายเงินสมทบไม่เกิน 300 บาทต่อเดือน

รายงานข่าวระบุว่า สาเหตุที่ลูกจ้างโรงเรียนเอกชนเสียสิทธิ เพราะ พ.ร.บ. โรงเรียนเอกชนฉบับดังกล่าวในส่วนที่ 6 การคุ้มครองการทำงานมาตรา 86 และหมวด 3 โรงเรียนนอกระบบ ม.127 กำหนดให้กิจการ

(อ่านต่อหน้า 4)



**สหภาพแรงงาน
สหภาพกรุงเทพ**
9 ถนนเลียบฯ แขวงเทพศิรินทร์ เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ 10100
ตู้ ปณ. 621 ปณท.บางรัก กรุงเทพฯ 10501 โทร 02-225-2166 หรือ 02-222-2111 โทร 1291

คลัง VS รพท.

นายแบงก์เฮ ! แรงงานยังแย

ข่าวความเห็นต่างระหว่าง กระทรวงการคลังกับธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) เกี่ยวกับการปรับนโยบายการเงินและการคลังของประเทศซึ่งรัฐบาลต้องรับผิดชอบต่อรัฐสภา ในขณะที่ธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานอิสระของรัฐ แต่ต้องการอิสระในการใช้เครื่องมือในการดำเนินนโยบายการเงิน ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลที่ธนาคารกลางทั่วโลก จัดทำกัน

เราในฐานะประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจ จากความเห็นต่างกันของเจ้าหน้าที่ระดับสูงของทั้งสองหน่วยงานซึ่งได้แสดงความเห็นและเหตุผลประกอบในการดำเนินนโยบายการเงินของประเทศ ผ่านสื่อมวลชน นำเชื่อว่าความรับผิดชอบในการดำเนินนโยบายการเงินและการคลังผิดพลาดคือรัฐบาล ต้องลาออก ส่วนผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทยมีกฎหมายปกป้องอยู่แล้ว ยังไม่เคยปรากฏว่าผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทยรายใด ติดคุกและชดใช้ความเสียหายคืนให้กับประเทศในกรณีใช้เครื่องมือในการดำเนินนโยบายการเงินผิดพลาดอย่างจริงจัง

เราเห็นว่ากรณีธนาคารแห่งประเทศไทย แก้ปัญหาเงินเฟ้อที่สูงขึ้นเร็วเกินไป เพื่อไม่ให้กระทบเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยการขึ้นดอกเบี้ย ตรงตามทฤษฎีที่ร่ำเรียนกันมา และสอดคล้องกับสูตร และตำราของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (ไอ เอ็ม เอฟ) กล่าวคือ พอเงินเฟ้อสูงต้องแก้ด้วยการปรับขึ้นดอกเบี้ย กลุ่มธุรกิจการเงินซึ่งได้แก่ธนาคารพาณิชย์ เป็นเสือนอนกิน รัฐบาลรับสนับสนุน ธปท. ทั้งนี้เพราะมองเห็นผลประโยชน์จากการแสวงหากำไร จากส่วนต่างของดอกเบี้ยที่เพิ่มขึ้น

หากมองด้านลึก ของเงินเฟ้อ ที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็วครั้งนี้น่าจะมาจากราคาน้ำมันในตลาดโลกแพงขึ้นผิดธรรมชาติ ทำให้ต้นทุนการผลิตสินค้าแพงขึ้น ราคาสินค้าแพงขึ้นตามไปด้วย เงินเฟ้อจึงไม่ได้มาจากอุปสงค์สินค้าในตลาดมีมากกว่า อุปทานของสินค้าอันจะทำให้มีเงินหมุนเวียนในตลาดมากจึงต้องขึ้นดอกเบี้ยเพื่อให้เงินหมุนเวียนในตลาดน้อย ดังจะเห็นได้จากในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมานโยบายดอกเบี้ยต่ำ เพื่อให้ประชาชนนำเงินฝากออกไปลงทุนในธุรกรรมการเงินอื่นๆ ก็ไม่ได้ทำให้เงินเฟ้อสูงขึ้น ธนาคารแห่งประเทศไทยยังคงควบคุมเงินเฟ้อได้ภาวะเศรษฐกิจในประเทศช่วงนั้นยังอยู่ในอาการซึม ๆ

ธนาคารพาณิชย์ยังได้กำไรต่อเนื่องจาก ส่วนต่างของดอกเบี้ยเงินฝากต่ำ และเงินกู้สูง ในอัตรา 4% ในขณะที่ประชาชนที่สูงอายุดำรงชีพจากดอกเบี้ยเงินฝากหลังเกษียณอายุต้องเดือดร้อน

นอกจากนี้ตัวเลขดัชนีเงินเฟ้อของ ธนาคารแห่งประเทศไทยยังใช้เป็นเครื่องมือของคณะกรรมการค่าจ้างกลางใช้ปรับหรือไม่ปรับค่าจ้างขึ้นต่ำ อันเป็นกลยุทธ์ในการตรึงค่าจ้างขึ้นต่ำเพื่อให้ประชาชนซึ่งเป็นมนุษย์ค่าจ้างยังชีพอยู่ได้เพียงคนเดียวเท่านั้น หากมีครอบครัวก็จะไม่พอกิน เพราะหลักการปรับรายได้(ค่าจ้าง)ถูกกำหนดไว้ไม่สามารถเลี้ยงครอบครัวได้ เนื่องจากลูกจ้างเหล่านี้เป็นคนงานไร้ฝีมือและแรกเข้าทำงาน

เราเชื่อว่าปัญหาความเห็นที่ต่างกันระหว่างรัฐบาล (กระทรวงการคลัง)กับธนาคารแห่งประเทศไทย สามารถยุติลงได้ เพราะธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นหน่วยงานรัฐต้องเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ เพราะยุคสมัยเปลี่ยนไป การบริหารจัดการที่ดี(Good Governance) จะไปไม่ได้กับการบริหารจัดการแบบอำนาจนิยมซึ่งเป็นค่านิยมของข้าราชการไทย

เราไม่เห็นด้วยกับการแก้ปัญหาเงินเฟ้อที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ด้วยการปรับขึ้นดอกเบี้ยเพียงมิติเดียวอาจจะนำไปสู่วิกฤตการเงินรอบสองได้ หาก ธปท. ไม่สนับสนุนมาตรการแก้ปัญหาเศรษฐกิจของรัฐบาลโดยการลดต้นทุนรายจ่ายให้กับประชาชน และธุรกิจรายย่อย แม้จะเป็นระยะเวลาเพียง 6 เดือน อาจจะช่วยให้ผู้มีรายได้น้อย ไม่ทั่วถึงก็ตาม แต่ก็ยังดีกว่าหน่วยงานของรัฐและเอกชนหลายหน่วยงานซึ่งไม่เคยคิดช่วยเหลือคนจนเลย เพราะมองแต่ผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับจากโครงการต่างๆมากกว่าผลประโยชน์ของประชาชนผู้ยากไร้

เราเห็นว่าในที่สุดแล้วทั้งกระทรวงการคลัง และธนาคารแห่งประเทศไทย คงเข้าใจกันได้ไม่ยากนัก เพราะหน่วยงานของรัฐต้องทำงานร่วมกัน และกลุ่มงานที่สนับสนุนทั้งสองฝ่ายสามารถประสานผลประโยชน์ร่วมกันได้อย่างราบรื่น ผลลัพธ์คลัง VS ธปท. เห็นต่างกันครั้งนี้ นายแบงก์สมประโยชน์เฮ ! แรงงานยังแยอยู่เช่นเคยต่อไป



มอบเงิน กพช.แก่ทายาทสมาชิกนายจำรัส เลือ่มรุ่ง



มอบเงิน กพช.แก่ทายาทสมาชิกนายจรรยา การุทยานนท์



จดหมายจากสมาชิก

เรียน ประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

1. พวกเราพนักงานภาคนครหลวง 3 ต้องการให้ท่านสอบถามผู้จัดการภาคนครหลวง 3 เรื่องบังคับให้พนักงานสาขาทุกคนต้องเดินตลาดหาลูกค้าในวันหยุดเสาร์ที่ 2 และ เสาร์ที่ 9 ต.ค.51 ตั้งแต่เวลา 8.30 ถึง 16.30 น โดยให้เบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายคนละ 100 บาท ว่าถูกต้องหรือไม่
2. พฤติกรรมที่ผู้จัดการสาขาสั่งให้พนักงาน ไปออกบูธจัดกิจกรรมหาลูกค้าในวันหยุด โดยไม่จ่ายค่าล่วงเวลาถูกต้องหรือไม่
3. ทั้งผู้จัดการภาคและผู้จัดการสาขาพูดในที่ประชุมทุกครั้งให้พนักงานออกไปหางานใหม่ ถ้าหาลูกค้าเงินฝากประกันไม่ได้ ทุกวันนี้พนักงานลาออกทุกวัน มันสะใจหรืออย่างไร

จากพนักงานภาคนครหลวง 3

...ตอบ....

1. ท่านผู้จัดการภาคนครหลวง 3 ทราบคำถามข้อหนึ่งจากจดหมายฉบับนี้ จะตอบผ่านสื่อสหภาพของเรา หรือจะตอบผ่านสื่ออื่นใดของธนาคารก็ได้ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง
2. พฤติกรรมที่ ผจก.สั่งให้พนักงานไปออกบูธจัดกิจกรรมหาลูกค้าในวันหยุด โดยไม่จ่ายค่าล่วงเวลา (ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลา 17.00 น.) ไม่ถูกต้อง แต่ถ้าทำงานในวันหยุดระหว่าง 8.30-17.00 น. แล้วไม่จ่ายค่าทำงานในวันหยุดไม่ถูกต้อง
3. สำหรับข้อที่สาม ผู้จัดการสาขาขงเครือข่าย อาจจะโดนผู้บังคับบัญชาเห็นขึ้นไป ใช้คำพูดแบบนั้นกับตัวเองมาแล้ว จึงมาระบายกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นผู้ผลิตผลงานให้กับตนเองเสวยสุข ปล่อยให้ท่านงานเป็นสุขเป็นสุขเถิด อย่าได้เบียดเบียนซึ่งกันและกันเลย

ช่วยย่อย (ต่อจากหน้า 1)

ซึ่งมีปัญหาถูกกดค่าแรงให้ค่าแรงราคาถูกจากที่เคยถูกจ้างจ้างรายเดือน เปลี่ยนเป็นลูกจ้างรายวัน พนักงาน รพท. มีรายได้ชักหน้าไม่ถึงหลัง อาจคิดสั้นได้ พนักงานสาขาสุวรรณภูมิ อยู่ในภาวะความเสี่ยงด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน เพราะมาตรฐานแรงงานของบริษัท รพท. ต่ำ ขบวนการคัดเลือก รพท. เข้าทำงานยังขาดความน่าเชื่อถือ

● ศูนย์เงินสดกับสาขาปรับขีดจำกัดชำระระหว่างกัน : เงินที่ศูนย์เงินสดขาด/ปลอม

พนักงานสาขาต้องรับผิดชอบ แต่เมื่อมีข่าว ซึ่งสาขาทราบว่าเงินสดที่ศูนย์ขาดเป็นล้าน ทำให้พนักงานสาขาขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการทำงานภายในศูนย์ฯ พนักงานสาขาที่เคยใช้กระดาษเช็คใช้เงิน และเคยรับแจ้งจากศูนย์ฯ ว่ามีธนบัตรชนิดราคา 20 บาท สอดใส่มาในแหวนชนิด 500 บาท พนักงานผู้ต้องชดใช้เงิน 480 บาท นอกจากนี้ยังมีปัญหาการโอนเงินของบริษัท G4 ไม่รอพนักงานตรวจนับเงินจนเสร็จก่อนไป ดังนั้นวิธีการชดใช้ความไม่เข้าใจ และไม่สบายใจในการทำงานร่วมกัน ศูนย์เงินสดควรเปิดโอกาสให้สาขาเข้าไปศึกษาดูงานในศูนย์ฯบ้างก็จะเป็นการดี ทั้งนี้เพื่อพัฒนาความเข้าใจอันดีระหว่างคนทำงานร่วมกันส่วนพนักงานสามารถป้องกันความเสี่ยง โดยการปฏิบัติงานให้ครบขั้นตอนของระเบียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอย่ารีบส่งเงินส่งศูนย์ฯเพียงลำพังคนเดียวภายใต้

กล้อง CCTV.

● ชาวกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด : กรรมการฝ่ายลูกจ้าง (นายองอาจ เช่นช่วยญาติ และนายสุชสันต์ จันทร์ศิริ) รายงานว่า คณะกรรมการฯ ได้อนุมัติให้บริษัท ซึ่งเป็นผู้จัดการกองทุนฯ(บลจ.บัวหลวง และพินันชา) นำเงินไปลงทุนต่างประเทศ ตามแผนงาน และกลยุทธ์ที่นำเสนอ สำหรับบริษัท พินันชา ยอมรับข้อตำหนิจากกรรมการกรณี บริษัทนำเงินกองทุนฯ ไปลงทุนในบริษัทในเครือโดยไม่บอกให้ทราบล่วงหน้า ส่วนกรณี บริษัทนิติธรรม จำกัด ซึ่งเป็น บริษัทสอบบัญชีให้กับกองทุนฯ ขอปรับค่าสอบบัญชีเพิ่ม อีกปีละ 6,000 บาท รวมเป็นค่าสอบบัญชี 166,000 บาท โดยไม่เสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการ พิจารณาบริษัทอื่นก่อน อาจทำให้ประหยัดค่าสอบบัญชีให้กับกองทุนฯ ก็ได้ กรรมการฝ่ายลูกจ้างอึดอัดใจกับการตัดสินใจเพิ่มค่าสอบบัญชีครั้งนี้นอกจากนี้ท่านประธานกองทุนฯ โดยไม่ให้เกิดกรรมการ องค์กรใดก็ตาม กรรมการฝ่ายลูกจ้างของกองทุนฯ 2 คนนี้ มีความเห็นด้วยความเคารพขอให้ธนาคารเปลี่ยนตัวแทนของธนาคาร โดยเฉพาะตำแหน่งประธานกรรมการกองทุนฯ ผูกขาดตำแหน่งนี้มานาน ทั้งนี้เพื่อให้การบริการกองทุนฯ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่กองทุนฯ ยิ่งขึ้นส่งผลให้

มีสคลีน โอดครวญ (ต่อจากหน้า 1)

ปรับค่าจ้างให้บริษัท

รัชนี ปังอุทา ประธานสหภาพแรงงานบริการสำนักงาน และเป็นมีสคลีนของ บจ.กรุงเทพเซอร์เว็กซ์ เปิดเผยว่าตนได้มีบันทึกให้บริษัทปรับค่าแรงเพิ่มให้กับลูกจ้างแล้ว คนละ 10 บาท เนื่องจากจากรายได้ที่ได้รับไม่พอกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น และเดิมค่าจ้างของพวกตนสูงกว่า ค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ 16 บาท แต่ปัจจุบันค่าจ้างของพวกเราได้อัตราเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ 203 บาท/วัน มีบางรายเท่านั้นที่มีสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเพียง 2 บาท

รัชนี ปังอุทา กล่าวต่อไปว่าค่าใช้จ่ายของพวกเราขณะนี้ อาหารกินมื้อละ 30 บาท (ไม่รวมน้ำดื่ม และผลไม้) รวม 3 มื้อ วันละ 90 บาท/คน ค่าเช่าบ้าน (ค่าน้ำค่าไฟ) เดือนละ 1,500 บาท/คน (เฉลี่ยวันละ 50 บาท) ค่าพาหนะเดินทาง สาธุประดิษฐ์ - สีลม (ซอยบ้าน - ถึงถนน มอเตอร์ไซด์ 15 บาท - รถคร่อมแดง 7 บาท/เที่ยว รถยูโร 16 บาท) รวมค่าพาหนะเดินทางไป - กลับวันละ 44 บาท/คน, ค่าใช้จ่ายส่วนตัว เช่นค่าผงซักฟอก อาภิตยลชะงๆ 10 บาท (เดือนละ 40 บาท) ค่าน้ำยาปรับผ้านุ่มอาภิตยลชะง 22 บาท (เดือนละ 66 บาท) ยาสีฟันใช้ 1 - 2 หลอด (เดือน 50 บาท) แชมพูสระผมอาภิตยลชะง 1 ขวดๆ 20 บาท (เดือนละ 60 บาท) สบู่ก้อนเล็กใช้อาภิตยลชะง 12 บาท (เดือนละ 48 บาท) ผ่าอนามัย 5 แผ่น/เดือนละ 12 บาท แปลงสีฟัน 1 อัน ใช้ 3 เดือน 50 บาท รวมค่าใช้จ่ายส่วนตัวเฉลี่ยวันละ 9.63 บาท

หากรวมค่าอาหาร 3 มื้อ 90 บาท/วัน ค่าเช่าบ้านเฉลี่ยวันละ 50 บาท ค่าพาหนะเดินทางจากสาธุประดิษฐ์ - สีลม ไป - กลับ วันละ 44 บาท รวมค่าใช้จ่ายส่วนตัวเฉลี่ยรายวันประมาณ 9.63 บาท/วัน รวมเป็นเงินค่าใช้จ่ายทั้งสิ้นวันละ 194.63 บาท หากมีลูก (รายได้ไม่พอจ่าย) ต้องส่งไปให้พ่อแม่อยู่ต่างจังหวัดเลี้ยงดูแทน หากวันใดต้องการกิน

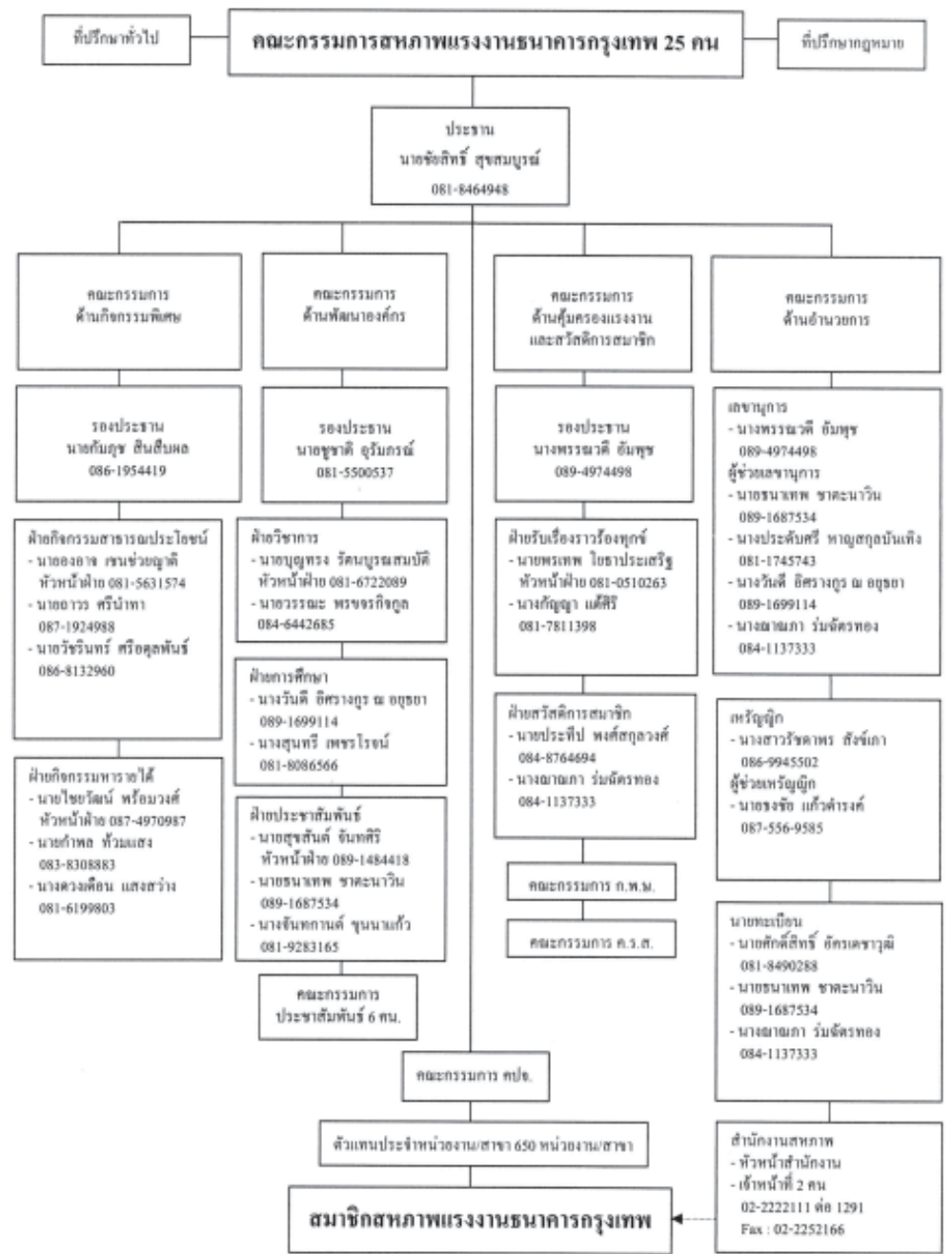
ผลไม้ราคาผลไม้(ประเภทเดี่ยว)ถูกละ 10 บาท พวกเราจำต้องอดทน และระมัดระวังการใช้จ่ายแต่ละวัน เราอยู่ได้จากรายได้พิเศษวันอาทิตย์เราก็รับจ้างทำงานพิเศษกัน และทำงานล่วงเวลาเพื่อชดเชยรายได้ที่ขาดไป

ประธานสหภาพแรงงานบริการสำนักงานกล่าวต่อไปอีกว่า พวกเราเสนอให้บริษัทพิจารณา แต่มนุษย์เงินเดือน (ค่าจ้าง)อย่างพวกเรานี้แหละ ที่ใช้ความรู้ที่เรียนมามากกว่า และอยู่ในตำแหน่งหน้าที่เหนือกว่าเรา ปฏิเสธคำร้องขอเพื่อให้ นจ. ปรับค่าจ้างให้บ้างในยามพวกเราเดือดร้อน แต่กลับไม่ได้รับความเห็นอกเห็นใจพวกเรา บางคนยังปฏิเสธแทนนายจ้างอย่างแข็งขัน บางคนก็ให้เหตุผลว่าธนาครายังไม่เพิ่มค่าจ้างให้บริษัทเราเลยจะปรับให้อย่างไร

หนูอยากเรียกร้องให้มนุษย์เงินเดือนกลุ่มดังกล่าวซึ่งอยู่ในบริษัทเดียวกันน่าจะใช้ความรู้ที่เรียนมาสูงๆ หาทางช่วยบอกกล่าว หรือนำเสนอให้นายจ้างของเราพิจารณา นายจ้างของเราเป็นคนมีศีลธรรมประจำใจคงไม่คิดแต่จะเอาไรต์เอาเปรียบพวกเราจนไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของพวกเราหรอก จริงไหมคะ?

อย่างไรก็ตาม ประธานสหภาพแรงงานบริการสำนักงานผู้นี้ได้กล่าวถึง 6 มาตรการแก้ปัญหาเศรษฐกิจของรัฐบาลที่ได้รับคำตอบว่าคดีว่ามีดีกว่าไม่มี สำหรับรถเมล์ร้อน (ฟรี) มีไม่ทุกสาย สายที่มีก็ต้องรอนาน จึงจะได้นั่ง และขึ้นรถแล้วก็ไปเจอคนแน่นยืนเบียดกัน การปล่อยรถเมล์ 3 คันต่อรถเมล์ฟรี 1 คัน พวกเราครองไม่ไหว การปฏิบัติงานของรถเมล์ไม่ตรงตามที่รัฐบาลชี้แจงเลย ส่วนลดของค่าน้ำค่าไฟนั้น พวกเราประมาณ 90% เข้าบ้านอยู่จึงไม่ได้ประโยชน์ แต่ได้ประโยชน์เฉพาะคนมีบ้านของตนเอง คนไม่มีบ้านก็ไม่ได้ประโยชน์ เมื่อถามว่าหากมีการเลือกตั้งใหม่จะเลือกพรรครัฐบาล หรือไม่? เธอตอบว่าต้องขอคิดดูก่อน

โครงสร้างคณะกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ปี พ.ศ.2551-2553



ประมวลภาพกิจกรรมสหภาพ



ผู้แทนสร.จากประเทศมาเลเซีย 3 คน กำลังแนะนำตัวกับกรรมการ สร.ธก.



ผู้แทนสหพันธ์แรงงานธนาคารฯ ร่วมเป็นเกียรติประชุมใหญ่ ครั้งแรก สร.พนักงานธนาคารทหารไทย



ประชุมใหญ่ ครั้งแรก สร.พนักงานธนาคารทหารไทย



ประชุมสัมมนา ร่วมกัน ของสองสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ โดย ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐเป็นวิทยากร



สัมมนากรรมการสร.ธก.ชุดใหม่



กรรมการชุดใหม่ที่ได้รับเลือกตั้ง



อาจารย์ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา กำลังให้ความรู้ ขบวนการแรงงานสากล



มูลนิธิพิพิธภัณฑสถานไทย จัดกิจกรรมอุทิศส่วนกุศลให้กับ อดีต 4 ผู้นำแรงงาน ซึ่งเสียชีวิตไปแล้ว



มูลนิธิพิพิธภัณฑสถานไทย จัดกิจกรรมอุทิศส่วนกุศลให้กับ อดีต 4 ผู้นำแรงงาน ซึ่งเสียชีวิตไปแล้ว



มูลนิธิพิพิธภัณฑสถานไทย จัดกิจกรรมอุทิศส่วนกุศลให้กับ อดีต 4 ผู้นำแรงงาน ซึ่งเสียชีวิตไปแล้ว



มูลนิธิพิพิธภัณฑสถานไทย จัดกิจกรรมอุทิศส่วนกุศลให้กับ อดีต 4 ผู้นำแรงงาน ซึ่งเสียชีวิตไปแล้ว

กรรมการใหม่แบ่งงาน (ต่อจากหน้า 1)

ทอง นางประดับศรี ทาญสกุลบันเทิง และนางวันดี อิศรางกูร ณ อยุธยา เป็นผู้ช่วยเลขานุการ นายศักดิ์สิทธิ์ อัครเดชาวุฒิ เป็นนายทะเบียน ส่วนนางสาวรัชดาพร สังข์เภา เป็นเหรัญญิกฝ่ายการเงิน และการบัญชี และ นายธงชัย แก้วดำรงค์ ผู้ช่วยเหรัญญิก กรรมการเลขานุการกล่าวต่อไปอีกว่าการสัมมนาคณะกรรมการชุดใหม่ ๆ ได้ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทสหภาพแรงงานต่อสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองภายใต้ระบบทุนนิยมบริวาร ซึ่งวิทยากรได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างของระบบทุนนิยมสามานย์(ทุนชั่ว) กับทุนนิยมก้าวหน้าต่างกันตรงที่ความโปร่งใสในการบริหารงาน ความเป็นประชาธิปไตย และความรับผิดชอบต่อสังคม และเพื่อนร่วมสังคม โครงสร้างทางเศรษฐกิจการเมือง และสังคม การขาดความสมดุลทำให้ ระบบทุนนิยมสามานย์เติบโตระบบทุนนิยมมี 5 ลักษณะสำคัญ 5 ประการดังนี้ 1. ทรัพย์สินเป็นของเอกชน 2. เอกชนใช้ทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ตนเอง 3. ผ่านระบบตลาดและกลไกราคา 4. มีความสัมพันธ์ของชน 2 ประเภทคือ นายทุน(นายจ้าง) และผู้ปฏิบัติการผลิตส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้แรงงาน หรือผู้ซึ่งช่วยค่าจ้าง 5. เกือบทุกอย่างเป็นสินค้าจะต้องผ่านการซื้อขายแลกเปลี่ยน ปัจจุบันสังคมไทยไม่ใช่สังคมเกษตรอีกต่อไป แต่เป็นสังคมการค้า และอุตสาหกรรมซึ่งในระบบนี้คนส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติการผลิต (มนุษย์ค่าจ้าง) และเป็นผู้บริโภคสินค้า แต่ไม่มีอำนาจต่อรองในระบบ

รณรงค์พนักงานเลิกใช้บริการเบงค้ออื่น (ต่อจากหน้า 1)

นับตั้งแต่การใช้และการผลักดันให้ธนาคารใช้นโยบายการเลือกจ้างพนักงานแบบซิกแซ็ก การเลือกปรับเงินเดือนและการเลือกโปรโมทพนักงาน ในหน่วยงานที่มีอิทธิพลและมีอำนาจต่อรองสูงเช่น งานด้านสินเชื่อ งานด้านเทคโนโลยี งานผลิต และขายผลิตภัณฑ์งานทรัพยากรบุคคล และงานที่ใกล้ชิดผู้มีอำนาจระดับสูง ฯลฯ สำหรับหน่วยงานอื่นๆ โดยเฉพาะหน่วยงานตามสาขาอยู่ทั่วประเทศที่มีอำนาจต่อรองน้อย จึงมีความสำคัญน้อย ถ้าใครเป็นพนักงานอาวุโสก็จะกลายเป็นหัวหลักหัวตอ เพราะวิธีการสร้างพนักงานรุ่นใหม่ ผิดธรรมชาตินิยมประเพณีปฏิบัติที่ดีของธนาคาร

รายงานข่าวระบุต่อไปอีกว่า เมื่อธนาคารอื่นมาเสนอขาย ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่มีสิ่งจูงใจในการขายบริการเล็ก ๆ น้อย ๆ พนักงานก็รีบสนับสนุนอย่างไม่มีรีรอ และที่น่าเป็นห่วงที่สุดพนักงานที่ลาออกไปขายผลิตภัณฑ์ของเบงค้ออื่น ๆ มีความเป็นเพื่อนหรือคนกันเองกับพนักงานธนาคารจึงให้การต้อนรับและ สนับสนุนผลิตภัณฑ์ของธนาคารอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

ลูกจ้าง ร.ร.เอกชนสุดซ้ำ (ต่อจากหน้า 1)

ของโรงเรียนเอกชน ไม่อยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

อย่างไรก็ตามลูกจ้างโรงเรียนเอกชน หากจะสมัครใจเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ต้องจ่ายเงินสมทบ คือ 432 บาท/เดือน โดยไม่เกี่ยวกับฐานรายได้ของแต่ละคน และได้รับประโยชน์ทดแทนเหลือเพียง 6 กรณี ยกเว้นกรณีว่างงานหากลูกจ้างรายได้ไม่สมัครใจ ตามมาตรา 39 ก็จะไม่สูญเสียสิทธิในฐานะผู้ประกันตนทั้งหมด

คณะอนุกรรมการสิทธิแรงงานนอกจากมีข้อเสนอเฉพาะหน้าขอให้กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดมาตรการเร่งด่วนแก้ไขเยียวยา และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างทั้งหมดที่ได้รับผลกระทบ หรือสูญเสียสิทธิจากการประกาศใช้กฎหมายฉบับนี้ โดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะเลือก

ตลาด ซึ่งเป็นกลไกกำหนดราคาสินค้า และค่าแรง ขบวนการทุนนิยม มนุษย์ค่าจ้างทุกอาชีพต้องรู้จัก รวมตัวกันเพื่อสร้างพลังต่อรองในระบบการตลาด นอกจากนี้วิทยากรยังได้ ชี้ให้เห็นจุดอ่อนของสหภาพแรงงาน เสนอแนวทางในการปรับโครงสร้างขบวนการให้เข้มแข็งสามารถสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นในระบบเศรษฐกิจการเมืองและสังคมไทย

หลังจากนั้นทีมงานก็ได้ระดมข้อเรียกร้องจากกรรมการสหภาพ และประชุมพิจารณากิจกรรมที่จะทำให้เกิดวัตถุประสงค์ และแบ่งหน้าที่กันทำงานดังที่ได้กล่าวข้างต้น และได้คิดเรื่องข้อเรียกร้องเพื่อเตรียมยื่นต่อธนาคารต่อไป นางพรรณวดี อัมพุก กล่าวในที่สุดว่า เมื่อวันที่ 13 สิงหาคมนี้ ผู้แทนทั้งสองฝ่ายได้นัดเจรจากลลงนัดวันเจรจากันทุกวันพุธ เช้า เริ่มเจรจากันตั้งแต่ 10 โมง ถึง 12 โมง 2551 รายละเอียดข้อเรียกร้อง 15 ข้อ สามารถติดตามจากข่าวสหภาพของเราฉบับข้อเรียกร้อง ซึ่งมีข้อเรียกร้องเช่น 1.ในปีที่ธนาคารจ่ายเงินปันผลให้กับผู้ถือหุ้น ขอให้ธนาคารจ่ายโบนัสเป็นงวดละ 2 เท่าของเงินเดือน 2.ขอให้ธนาคารจ่ายค่าม៉ันในการเดินทางให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ 1 ใน 3 ของค่าม៉ันของเจ้าหน้าที่ชั้นบริหาร 3.ให้จ่ายค่าเครื่องแบบทั้งชาย และหญิง 4.ให้ธนาคารขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานที่ติดเต้านโครงการเงินเดือน ฯลฯ

รายงานข่าวยังระบุอีกด้วยว่า ในที่สุดผู้นำทั้งสองเห็นพ้องกันว่าเบงค้อกับผู้บริหารที่ไม่ดีหรือมีพฤติกรรมไม่โปร่งใสในการบริหารธนาคาร โดยการใช้อำนาจการบริหารจัดการแบบอำนาจนิยม ต้องแยกออกจากกัน ผู้บริหารประเภทนี้ล้นมาแล้วต้องสาบสูญไปเอง แต่เบงค้อยังอยู่คู่กับเราอย่างยั่งยืน ทั้งสองสหภาพแรงงานเห็นควรร่วมมือกันจัดกิจกรรมทางเลือกใหม่ โดยรณรงค์ให้พนักงานเกิดสำนึกและเห็นคุณค่าของธนาคาร โดยเริ่มจากตัวเองแล้วขยายไปคนใกล้ชิด เช่นรณรงค์ให้พนักงานช่วยชักชวนญาติสนิทมิตรสหาย เลิกใช้บริการของธนาคารคู่แข่งหันมาใช้บริการของธนาคารกรุงเทพแห่งเดียว ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้เบงค้อซึ่งเป็นผู้อู้อุ่น้ำของพนักงานอีกส่วนหนึ่งคือ การรักษาคำตอบแทน นำพักน้ำแรง ของพนักงานด้วย

สมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 หรือไม่ และยังมีข้อเสนอแนะ เพื่อดำเนินการต่อดังนี้ขอให้กระทรวงศึกษา และกระทรวงแรงงานเร่งทบทวนทบทวน พ.ร.บ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 เพื่อแก้ไขมาตรา 86 คั้นสิทธิประกันสังคมแก่ลูกจ้างโรงเรียนเอกชน

ขอให้รัฐบาลมีนโยบาย ให้ทุกกระทรวงที่จะมีการปรับปรุง หรือยกวาง พ.ร.บ. ใหม่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับภารกิจใดต้องไม่มีบทบัญญัติที่ยกเว้นการคุ้มครองสิทธิแรงงานด้านต่างๆ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทุกกรณี และต้องรับฟังความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างจริงจัง

รายงานข่าวระบุในที่สุดว่า พ.ร.บ. ฉบับนี้ผลิตในยุคเผด็จการ นายทุนโรงเรียนเอกชนกับข้าราชการจับมือกันออกกฎหมายเอาเปรียบแรงงานตามเคย

ศีลธรรมอันดีของมนุษย์เงินเดือนด้วยตัวเอง

เสื่อมถอยแล้วหรือ !

พนักงานรายหนึ่งเจ็บป่วยไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของธนาคาร หมอโรงพยาบาลสมิติเวช ออกใบรับรองว่าเธอเจ็บป่วยเรื้อรัง เธอขอให้หมอเขียนใบรับรองว่าอาการปวดหลังของเธอรักษาให้หายได้หรือไม่ หมอที่มีจริยบรรณก็ไม่เขียนใบรับรองระบุว่าอาการเจ็บป่วยของเธอรักษาให้หายขาดได้ หรือ! หมอยังดูเธอว่า หากเธอยังทำงานในลักษณะและสภาพเดิม คือ ยืนทำงานนาน ๆ และนั่งทำงานนาน ๆ ก็ไม่ช่วยให้การรักษามีหายขาดได้ เธอต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานเสียใหม่ อาการของเธอก็จะทุเลาได้

ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดก็ยืนยันว่าเธอป่วยจริง(สามวันสี่วันไข้)ทำงานให้เบงค้อไม่เต็มที่ไม่เป็นปัญหาที่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชารายนี้ ยังมีมนุษยธรรมอยู่ โดยไม่เสนอให้ธนาคารเลิกจ้างเธอ เพราะเหตุเจ็บป่วย โดยจ่ายเงินชดเชย 10 เดือนและค่าบอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือน รวม 11 เดือน แต่ได้เสนอค่าชดเชยก่อนกำหนด (เออร์ลี่ รีไทร์) ของเธอไปจ่าย VP.ปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลซึ่งได้แทงเรื่องของเธอไปให้ VP แรงงานสัมพันธ์ดำเนินการในรายละเอียด เพื่อนำเสนอต่อธนาคารพิจารณาสั่งการต่อไป

เธอโชคไม่ดีไปเจอคำแนะนำจาก VP แรงงานสัมพันธ์ให้เธอเขียนใบลาออกจากธนาคารโดยไม่ต้องลงวันที่ และให้เธอทำบันทึกใหม่โดยขอเงินช่วยเหลือพิเศษ 10 เดือนจากธนาคาร และบอกกล่าวกับเธอว่า ธนาคารไม่มีนโยบายให้พนักงานเกษียณอายุก่อนกำหนดแล้ว พร้อมกำชับไม่ให้เธอมายุ่งกับสหภาพแรงงาน

เธอมีความสงสัยคำแนะนำของ VP แรงงานสัมพันธ์ ผู้นี้ เนื่องจากขาดความสมเหตุสมผล จึงปรึกษาสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพซึ่งเธอเป็นสมาชิกอยู่ จึงทราบว่าการธนาคารยังมีนโยบายด้านมนุษยธรรมในกรณีพนักงานเจ็บป่วยอันไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับธนาคาร หากธนาคารยังให้เธอทำงานต่อไปก็จะเป็นปัญหาด้านสุขภาพของเธออย่างร้ายแรง และเธอทำงานให้ธนาคารได้ไม่เต็มที่จึงมีนโยบายให้เงินสงเคราะห์ครอบครัวหลังพ้นจากหน้าที่ในอัตรา 15 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย ทั้งนี้ต้องไม่ต่ำกว่า 150,000 บาท และไม่เกิน 400,000 บาท ซึ่งปรากฏตามข้อตกลงรวมข้อ 7 ปี 2550 ซึ่งแก้ไขมาจากข้อตกลงรวมปี 2536

เธอกำลังรอคำตอบด้านมนุษยธรรม จากผู้บริหารระดับสูง จะเปลี่ยนไปตามความเลื่อมใสศรัทธาของมนุษย์เงินเดือน คือ พนักงานกลุ่มหนึ่งซึ่งกำลังใช้ความรู้ที่ร่ำเรียนมาสูง และนั่งในตำแหน่งเจ้าคนนายคนซึ่งสูงกว่าพนักงานรายนี้ จะเสนอข้อมูลให้ธนาคารเอาใจเปรียบพนักงานรายนี้อย่างไร โดยการรุ้จักตีความระเบียบข้อตกลง เพื่อหาช่องทางหลีกเลี่ยงไม่ให้ธนาคารจ่ายเงินสงเคราะห์ครอบครัวที่มีอัตราสูงกว่าเงินชดเชย 10 เดือน หรือไม่ก็เสนอให้ธนาคารอนุมัติให้เธอลาออกไปเองโดยธนาคารไม่ต้องจ่ายเงินอะไรเลย แม้จะขัดกับหลักมนุษยธรรมของธนาคารก็ตาม ทั้งนี้เพื่อใช้ผลประโยชน์ประหยัดให้กับตนเองของพนักงานกลุ่มนี้

มนุษย์เงินเดือนประเภทนี้หากได้อยู่ในครอบครัวเดียวกันก็เปรียบเหมือนลูกคนโตที่พ่อ-แม่มอบให้ดูแลน้อง ๆ (คือพนักงานระดับปฏิบัติการ)แต่ประพฤติตนเป็นพี่แกล และใจร้าย ขอบข่มเหงรังแกน้อง ๆ สร้างความเดือดร้อนให้กับน้อง ๆ เข้าทำนองยามตีใช้งาน แต่ยามป่วยช่วยกันซบใส่ไล่ส่งให้พ้นบ้านโหดจริง ๆ!

ศีลธรรมอันดีงามของมนุษย์เงินเดือนด้วยตัวเองในเบงค้อบัวหลวง จะเสื่อมถอยไปแล้วกระนั้นหรือ! หากยังมีมนุษย์พันธุ์นี้อยู่ในเบงค้อ แล้วพนักงานจะรักษาคำมั่นได้อย่างไร ? อยาเขาไหมนี่ !

ช่วยย่อย (ต่อจากหน้า 2)

พนักงานได้รับผลตอบแทนมากกว่าในอดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน

● พนักงานธนาคารทหารไทย รวมตัวตั้งสหภาพแรงงานแห่งใหม่เนื่องจากสหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆได้ เนื่องจากปี 49 กรรมการลดลงเกิน กึ่งหนึ่งจากกรรมการ 25 คน เหลือเพียง 12 คน ทำให้กรรมการ 2 กลุ่ม แยกกันไปจดทะเบียนนายทะเบียนไม่รับจดทะเบียนทั้งสองกลุ่มในระหว่างรอการตัดสินของศาลแรงงาน เป็นเหตุให้เกิดการเอาใจเอาเปรียบพนักงานธนาคารทหารไทย ดังนั้นพนักงาน ธนาคารทหารไทยกลุ่มหนึ่ง

ร่วมกับกรรมการที่เหลือประมาณ 5 คน ได้ไปจัดตั้งสหภาพแรงงานใหม่ภายใต้ชื่อ “สหภาพแรงงานพนักงานธนาคารทหารไทย” ดำเนินการเลือกตั้งกรรมการชุดใหม่เรียบร้อยแล้ว โดยมีนายสุชุม เครือวัลย์ เป็นประธานกรรมการ

● ยื่นข้อเรียกร้องครั้งแรก : สหภาพแรงงานสารสนเทศน้องใหม่ในวงการของสหพันธ์แรงงานธนาคาร และการเงินแห่งประเทศไทย หากจำนวนสมาชิกครบ 20% ของพนักงานทั้งหมดได้ ยื่นข้อเรียกร้อง และกำลังเจรจาดูเรื่องกับผู้แทนฝ่ายจัดการ งานนี้หากทั้งสองฝ่ายเจรจากันเองโดยไม่ต้องพึ่งบริษัทที่ปรึกษาตกลงเองกันไม่ยาก

ข่าวสารสหภาพ :
สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

ถ.เสือป่า แขวงเทพศิรินทร์ เขตป้อมปราบ กทม.10100
ต.ปณ. 621 ปณท. บางรักโทร 0-2222-2111 ต่อ 1291
แฟกซ์ : สายตรง 0-2225-2166

ผลิตจากคำบำรุงสมาชิก อ่านแล้วส่งเสริมสมาชิก