



ปีที่ 29 ฉบับที่ 70
เดือนมีนาคม 2551

ข่าวสาร

สหภาพของเรา

ภายใต้ปรัชญา : ความเป็นธรรมค่าของค้ำ

http://www.thaiparalegal.com โทร 02-2521111 โทรสาร 02-2521112 E-mail: info@thaiparalegal.com

กรรมการรองผู้จัดการใหญ่ อีระ สร้างเซอร์ไพรซ์ ปรับเงินเพิ่มพิเศษเข้าเงินเดือน 1,000 บาท พร้อมอนุมัติข้อตกลงร่วม ประธานสหภาพมอบดอกไม้ขอบคุณ ชวนสมาชิกกระวังใช้จ่าย



กรรมการรองผู้จัดการใหญ่ นายอีระ อภัยวงศ์ รับดอกไม้ขอบคุณ

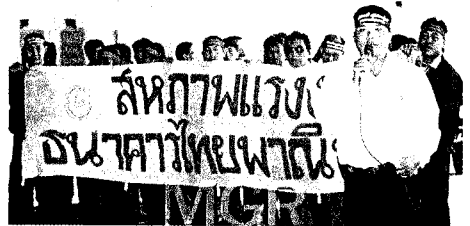


ฟังเหตุฟังผลจากผู้แทนสหภาพแรงงาน

กรรมการรองผู้จัดการใหญ่ นายอีระ อภัยวงศ์ สร้างความประหลาดใจ ปรับเงินเพิ่มพิเศษ เป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนคนละ 1000 บาท พร้อมอนุมัติข้อตกลงร่วม ประธานสหภาพแรงงาน มอบดอกไม้ขอบคุณ และ ชวนสมาชิกใช้จ่ายอย่างระมัดระวังซื้อเฉพาะของใช้ที่จำเป็น

ณ อาคารสำนักงานใหญ่แบบจัดบัวหลวง ชั้น 26 กรรมการรองผู้จัดการใหญ่ นายอีระ อภัยวงศ์ สร้างความประหลาดใจให้กับผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ เนื่องจากท่านเปิดใจฟังเหตุฟังผลเอาใจใส่ความเดือดร้อนในการครองชีพของพนักงานชั้นผู้น้อยทุกคนจึงปรับเงินช่วยเหลือพิเศษเข้าเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือน อัตราคนละ 1,000 บาท

ประจำปี นอกจากนั้นพนักงานที่เดินทางไปทำงานนอกสำนักงานประจำจะได้รับเบี้ยเลี้ยงอัตราใหม่ จนท.ชั้นพิเศษ 375 บาท,เอก 325 บาท,โท 275 บาท,ตรี 250 บาท,พ1-2 225 บาท,วิสามัญ 200 บาท และค่าเช่าที่พักแรมอัตราใหม่ประเภท ก จนท.พิเศษ-ตรี 1,050 บาท,พ1 พ2 วิสามัญ 750 บาท ประเภท ข จนท.ชั้นพิเศษ-ตรี 800 บาท,พ1 พ2 วิสามัญ 600 บาท ประเภท ค จนท.ชั้นพิเศษ-ตรี 700 บาท พ1 พ2 วิสามัญ 500 บาทและประเภท งจนท.ชั้นพิเศษ-ตรี 450 บาท พ1 พ2 วิสามัญ 250 บาท รายละเอียดอื่น ๆ รอคำสั่งระเบียบงาน ผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ จึงมอบดอกไม้แสดงความขอบคุณแทนพนักงานชั้นผู้น้อยทุกคน และยินดีรับคำแนะนำในการใช้จ่ายอย่างระมัดระวัง เพราะมรสุมทางเศรษฐกิจจากวิกฤติชีพโหมของสหรัฐอเมริกากำลังตั้งเค้าตำหนิ



สร.ธนาคารไทยพาณิชย์ชุมนุมหน้าแจ้งค



สง. รุกยื่นจดหมายถึงรทว.กระทรวงแรงงาน



ประธานสง. ตามหนังสือจากรทว.กระทรวงแรงงาน แก้ปัญหาข้อพิพาทแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ และร่วมยินดีในการรับตำแหน่งใหม่

ฝ่ายจัดการอนุมัติปรับเงินเพิ่มพิเศษครั้งนี้ พร้อมกับได้อนุมัติข้อตกลงร่วมก่อนสิ้นปีเป็นครั้งแรก มีผลทำให้พนักงานได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษเฉพาะกาล คนละ 1 เท่าของเงินเดือน เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2551 เงินเพิ่มพิเศษคนละ 1,000 บาท ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนตั้งแต่เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2551 และเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551 ได้รับการขึ้นเงินเดือน ประจำปีในอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 12 ของอัตราเงินเดือนขึ้น

ประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ กล่าวชื่นชมพนักงานทุกคนให้ใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด และมีสติ เพราะปัจจุบันสื่อโฆษณาชวนเชื่อในวิทยุโทรทัศน์ และเว็บไซต์ มีหลากหลาย เป็นตัวกระตุ้นความอยากได้อย่าซื่อของเรตลอดเวลา ถ้าเราไม่ระวังอาจตกเป็นเหยื่อโฆษณาชวนเชื่อ ใช้จ่ายเงินเกินตัวนำความเดือดร้อนมาสู่ตน และครอบครัว

สิทธิขั้นพื้นฐานแรงงานเบงคีสุดทน
ร้องรทว.กระทรวงแรงงานแก้ปัญหา
กรณีพิพาทแรงงานเบงคีสื่อไปฟรีชียูดี
พนักงานเบงคีสื่อไปฟรีชียูดี ! ผู้ถือหุ้นแฮปปี้ !

สืบเนื่องมาจากการเจรจาข้อเรียกร้อง 11 ข้อ ของสหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ ระหว่างผู้แทนฝ่ายจัดการเบงค.ธนาคารไทยพาณิชย์กับผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ ซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย ใช้เวลาเจรจากันเองภายในอาคารเป็นเวลา 7 เดือนตกลงกันไม่ได้ เนื่องจากผู้แทนฝ่ายจัดการของเบงค.ธนาคารไทยพาณิชย์ไม่มีอำนาจเต็มในการตกลง เรื่องเงินจ้างเล่นเกมส์สื่อโซเชียลด้วย ประกอบกับทัศนคติด้านลบซึ่งมีต่อผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (ขั้นชั้นล่างของสังคมเบงคีสื่อไปฟรีชียูดี) สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์จึงได้มีหนังสือแจ้งให้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกอาวุโสโอดครวญ ทำหน้าที่รับเหมารับแทนได้ทุกตำแหน่ง ผู้จัดการภาคเหนือ แก้ไม่ได้ เพราะนโยบาย HR บริหารต้นทุนต่ำ (โลว์คอสต์)

เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกอาวุโส(S.SO) สาขาภาคเหนือโอดครวญ นับแต่แห่งเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ (B/T) S.SO ก็ถูกใช้งานแบบรับเหมารับแทนที่ถูกยุบหัวหน้าหน่วย สมุห์บัญชี ผู้ช่วยผู้จัดการ และบางครั้งทำหน้าที่แทน ผู้จัดการสาขาภาคเหนือ รับทราบการใช้งานแบบไม่เป็นธรรม แต่แก้ปัญหาไม่ได้ เพราะเป็นนโยบายของ HR บริหารต้นทุนต่ำ

นายถัมภกร ลิขสิบลอง รองประธานกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ (สร.ภท) เปิดเผยว่า “เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2551 ผมได้ทำบันทึกในฐานะ CSO 11 สาขาประตูช้างเผือกถึงผู้จัดการภาคเหนือ เรื่องเสียงครวญจาก S.SO เนื่องจากเป็นหน่วยงานของทางผู้จัดการภาคเหนือ และท่านกำลัง

เครียดเพราะถูกเร่งรัดเป่าเงินฝาก จนบัดนี้คงยังไม่ได้คำตอบ

รองประธานสร.ภท.กล่าวต่อไปอีกว่า ในขณะที่ตนได้มีโอกาสร่วมงานเฉลิมฉลองปีใหม่ 2551 ทั้งสองCluster (เชียงใหม่และลำพูน) ร่วมกันจัดขึ้นที่โรงแรมแม่ปิง จังหวัดเชียงใหม่ ทำให้ตนได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกับเพื่อนเก่า และได้รับทราบปัญหาข้อขัดข้องใจของพนักงานกลุ่มเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกอาวุโส (S.SO) ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรจากระบบเดิมไปเป็นระบบใหม่ (ซึ่งเรียกระบบนี้ที่) พนักงานกลุ่มนี้ต้องแบกรับหน้าที่แบบรับเหมารับแทนของตำแหน่งงานที่ถูกยุบเลิก เช่น หัวหน้าหน่วยงานสมุห์บัญชี ผู้ช่วยผู้จัดการ และยังมีพนักงานต่าง ๆ บางครั้งก็ไปแทนงานผู้

ห้องร้องทุกข์ ทำไมต้องมีคณะกรรมการวินิจฉัยเรื่องราวร้องทุกข์ ?

กลไกในการจัดทุกข์และสร้างสุขในการทำงาน ในองค์กรมีหลาย มิติเช่น กฎหมาย และคณะกรรมการวินิจฉัยเรื่องราวร้องทุกข์เป็นผู้รับผิดชอบ

กลไกอื่นนี้จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับ คณะกรรมการวินิจฉัยเรื่องราวร้องทุกข์ที่ธนาคารแต่งตั้ง

ในอดีตประธานคณะกรรมการวินิจฉัยเรื่องราวร้องทุกข์ และกรรมการร่วมคณะทาง ผู้บริหารระดับสูงค่อนข้างจะพิถีพิถันในการแต่งตั้ง ทำให้ผู้แทนภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพซึ่งมีเสียงเดียวในคณะกรรมการชุดนี้ยอมรับและศรัทธา เพราะกรรมการทุกคนมีเกียรติ (Honour) ไม่เคยใช้เสียงข้างมาก เอาเปรียบเสียงข้างน้อย

ทั้งนี้เพราะทุกคนใช้เหตุใช้ผลใช้คุณธรรม และจริยธรรมประจำจิตในการให้ความเห็นอย่างมีอิสระ

คำถามที่ผู้ร้องทุกข์มักจะถามผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพซึ่งเป็นกรรมการร่วมคณะอยู่เพียงคนเดียวว่า จะมีหลักประกันอะไรถ้ากรรมการซึ่งเป็นผู้แทนของฝ่ายจัดการและมีอำนาจเสียงมากกว่าจะไม่ใช้เสียงข้างมากผู้บังคับบัญชาซึ่งถูกผู้ร้องทุกข์ระบุว่ากระทำต่อผู้ร้องทุกข์ไม่เป็นธรรม

เมื่อคุณผลการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องราวร้องทุกข์ที่ผ่านมายอมรับได้ เพราะคำวินิจฉัยอยู่ในกรอบคิดและคณะกรรมการฯ ซึ่งมีความเป็นธรรมและมีมาตรการ

ข่าวสารแรงงาน

• บริษัทที่ปรึกษาด้านแรงงานพบข้อเพิ่ม รายได้ใหม่ ออกโรงแนะค่าความจากปัญหาการตีความกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแก้ไขใหม่ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการนำกฎหมายฉบับนี้ซึ่งผ่านสนช. ไปประกาศในราชกิจจานุเบกษา เพื่อใช้บังคับต่อไปแล้วนั้น

ประเด็นที่นายจ้างให้ความสนใจเป็นพิเศษคือ “การจ้างเหมาค่าแรง” เพราะทำให้ต้นทุนด้านการจ้างงานนายจ้างเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะมาตรา 11/1 กำหนดว่า “ในกรณีที่มีผู้ประกอบการได้จ้างด้วยวิธีการเหมาค่าแรงตามมาตรา 11/1 ให้ผู้ประกอบการดังกล่าวดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างโดยตรง ได้รับ

สิทธิประโยชน์ต่างๆและสวัสดิการที่เป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ”

“คำว่าสิทธิประโยชน์” ซึ่งต้องตีความกันอีกว่าหมายถึงอะไร ต้องพิจารณาที่มา เหตุผล และเจตนารมณ์ของกฎหมายใหม่ซึ่งประกอบ หากนายจ้างรายได้ต้องการความชัดเจน ก็ต้องค่าความส่งเรื่องฟ้องศาล เพื่อให้ศาลแรงงานตีความ...

• พรบ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2550 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2550 และมีผลใช้บังคับแล้วนั้น มีสาระสำคัญที่เพิ่มเติมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทำให้



ขีดขวางการตั้งสหภาพ:

ขีดขวางการพัฒนาประชาธิปไตย

ข่าวรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายจักรภพ เพ็ญแข) ขวางข้าราชการตั้งสหภาพโดยกล่าวไว้ แม้เป็นสิทธิของข้าราชการแต่ต้องตั้งว่าประเทศนี้ไม่ใช่ของข้าราชการ แต่เป็นของประชาชนที่ไม่เคยรับราชการ และไม่มีญาติเป็นข้าราชการด้วย การทำเรื่องนี้ให้กลายเป็นประเด็นระดับชาติขึ้นมาต้องคิดให้ได้ว่าในปัจจุบันประเทศไทยไม่ได้ถูกระบอบอำมาตยาธิปไตย แต่อยู่ในระบอบประชาธิปไตยซึ่งแปลว่าประชาชนเป็นศูนย์กลาง การจะออกกฎหมายเพื่อตั้งสหภาพข้าราชการคิดว่าไกลเกินไป เพราะเป็นข้าราชการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว การมีกฎหมายใด ๆ ออกมาจนหมดความสัมพันธระหว่งกันแล้ว ดังนั้นไมควรรื้อสสารกับสังคมนำเกิดสงครามขึ้นแล้วระหว่างฝ่ายประชาธิปไตยกับฝ่ายราชการ “หากจะหาทางแก้ปัญหาเพื่อให้งานกันอย่างสงบสันติ คนคิดว่าเป็นทางที่ดีที่สุด เพราะฉะนั้นการตั้งสหภาพจึงไม่จำเป็น และคิดว่าไม่มีใครคิดเพียงถึงขั้นนั้น เพียงแต่ดูจะพูดด้วยอารมณ์ ความรู้สึก และคิดว่าข้าราชการใหญ่กว่าทุกคน ซึ่งคิดผิดคิดใหม่ได้ (จากหนังสือพิมพ์มติชนรายวันฉบับวันพฤหัสบดีที่ 6 มีนาคม 2551 พาดหัวข่าวหน้า 1 และรายละเอียดข่าวหน้า 14)

เราเห็นว่าข่าวดังกล่าวเป็นข่าวที่น่าสนใจ เพราะทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำยังเข้าใจเรื่องสหภาพไม่ตรงกันทั้งนี้เพราะความสัมพันธของทั้งสองฝ่ายได้รับอิทธิพลของความคิดแบบอำนาจนิยม ฝ่ายการเมืองจึงไม่ยอมให้ผู้ที่อยู่ใต้ปกครองบังคับบัญชาของตัวเองมาเรียกร้องเพราะจะทำให้การปกครองบังคับบัญชาเสียหาย ฝ่ายการเมืองซึ่งเข้าไปเป็นรัฐมนตรีถือว่าตนเองเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ส่วนข้าราชการเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของรัฐมนตรีต้องการความมั่นคงในการทำงาน จึงเตรียมรวมตัวกันเป็นสหภาพ เพราะข้าราชการกลุ่มนี้คิดว่าตนเองมีสิทธิตามรัฐธรรมนูญจึงเตรียมร่างกฎหมายถูกรอรับสิทธิการรวมตัวเป็นสหภาพข้าราชการ ทั้ง ๆ ที่รัฐอยู่แล้วว่ากฎหมายและระเบียบบริหารราชการแผ่นดินมีฐานะต่ำกว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หากจะรวมตัวกันตั้งสหภาพข้าราชการจริงไม่จำเป็นต้องไปยกกฎหมายถูกรอรับให้เสียเวลา เพราะหลักการสำคัญในการรวมตัวเป็นสหภาพ อยู่ที่ความพร้อมเพียงของข้าราชการทุกระดับชั้น เชื่อมั่นในเสรีภาพ ความเสมอภาค และความเอื้ออาทรช่วยเหลือกันจริงหรือไม่เพียงใด ดังนั้นกฎหมายลูกหรือระเบียบที่จะออกมาอาจจะเป็นอุปสรรคขัดขวางการรวมตัวเป็นสหภาพข้าราชการก็ได้

เราเห็นว่าข้าราชการพลเรือน เป็นแรงงานประเภทหนึ่ง ซึ่งขายแรงงานกายและสมองให้กับงานของราชการเพื่อแลกกับเงินค่าจ้าง (เงินเดือน) และสวัสดิการ เช่นเดียวกับประชาชนที่ยังชีพด้วยค่าจ้าง (เงินเดือน) และสวัสดิการ จึงไม่ใช่คนละชั้นกับแรงงานประเภทอื่น แต่ขบวนการเรียนรู้ และฝึกอบรม ขัดเกลา ในระบบราชการได้เปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการกลายเป็นอีกชั้นหนึ่ง การแสดงเจตจำนงเตรียมตั้งสหภาพข้าราชการจึงเป็นการพัฒนาทัศนคติ และยอมรับว่า “สหภาพแรงงาน” เป็นสถาบันที่จำเป็นของผู้ใช้แรงงานทุกสาขาอาชีพ ที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อคอยปกป้องรักษาค่าจ้างและสวัสดิการตลอดจนผลประโยชน์อื่น ๆ ของผู้ใช้แรงงานทุกสาขาอาชีพที่เป็นสมาชิก

เราไม่เห็นด้วยกับความเห็นของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง แต่มีทัศนคติขีดขวางการพัฒนาประชาธิปไตยในระบบราชการ เพราะสหภาพเป็นกลไกที่สำคัญสร้างความสมดุลในการใช้อำนาจ ทำให้ผู้มีอำนาจสูงสุด และผู้มีอำนาจในหน่วยราชการนั้นได้เอ่อกันประชุมปรึกษาหารือแก้ปัญหาข้อขัดข้อง หรือข้อขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานไปพร้อม ๆ กันด้วย จึงเป็นการพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม อันเป็นการบริหารงานแบบประชาธิปไตย และตรงกันข้ามจากระบบเดิม (ที่อุปถัมภ์) คือสั่งการจากบนลงล่างซึ่งเป็นการบริหารแบบอำนาจนิยม)

เราขอเรียกร้องให้รัฐมนตรีในรัฐบาลชุดนี้ซึ่งมาจากประชาชนร่วมกันส่งเสริม และสนับสนุนให้ประชาชนทุกสาขาอาชีพ รวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องและคุ้มครองค่าจ้าง และสวัสดิการ ตลอดจนผลประโยชน์ต่าง ๆ อันพึงมีพึงได้ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาประชาธิปไตยในสถานประกอบกิจการหรือหน่วยงานราชการ ซึ่งเป็นชุมชนผู้ใช้แรงงานที่ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันวันละไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง

การขีดขวางการตั้งสหภาพแรงงานเท่ากับเป็นการขีดขวางการพัฒนาประชาธิปไตย เพราะการตั้งสหภาพแรงงานเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานในการรวมตัวของประชาชน ซึ่งเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยเพื่อปกป้องรักษา ค่าจ้าง และสวัสดิการ ซึ่งเป็นปัจจัยในการยังชีพของประชาชนที่ใช้แรงงานกายและสมองแลกเปลี่ยนมาได้

จดหมายจากสมาชิก

1 กุมภาพันธ์ 2551

เรื่อง ออกรายการรายละเอียดการปฏิบัติงานศูนย์เงินสด

เรียน คุณ กิตติ ศักดิ์ศรีชัย

ตามที่หนังสือเวียนคำสั่งของท่านวันที่ 14 ธ.ค. 2550 ระบุว่าเป็นเรื่องสำคัญการให้ Outsourcer ทำการ Balancing ATM ถึง S.CPO ประจำศูนย์เงินสดทั่วประเทศตามเอกสารที่แนบมา กระผมขอทราบรายละเอียดในฐานะเป็นพนักงานและสมาชิกสหภาพแรงงาน เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานและเงื่อนไขกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ปฏิบัติงานของหน่วยงานนี้ถูกกำหนดย้อนหลัง ในอนาคตอาจจะเป็นไปได้ที่หน่วยงานอื่นของธนาคารอาจจะถูกเปลี่ยนแปลงไปไม่ลักษณะเช่นนี้ หมายถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ค่อยๆ เป็นค่อยๆ ไป โดยที่พนักงานไม่รู้ตัว กระผมจึงขอเรียนถามท่านดังนี้

ประการแรก เหตุใด Outsourcer จึงไม่รับผิดชอบทั้งระบบคั้งเช่น บริษัท Group 4 Securicor Cash ซึ่งทางบริษัทจะทำการ Process ทั้งระบบ เพียงแต่ศูนย์เงินสดสั่งทำการ Balancing เวลาใด เครื่องใด เป็นจำนวนเงินเท่าใด มีผู้ใดบ้าง บริษัทนี้ได้รับทำงานนี้ให้แก่ AEON ธนาคารยูโอบี ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ซึ่งธนาคารที่กล่าวมานี้จุดมุ่งหมายก็ไม่ได้แตกต่างกับธนาคารเรา คือลดภาระค่าใช้จ่าย

ประการที่สอง ในหนังสือไม่ได้กล่าวถึงระบบความปลอดภัยซึ่งเป็นเรื่องสำคัญในระบบการเงินสดที่ไม่ทราบว่ามีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีคุณภาพอยู่ในระดับใด การที่ทำงานอยู่กับเงินเป็นจำนวนมาก อัตราค่าจ้างงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่บ่งบอกคุณภาพและความรับผิดชอบว่าอยู่ระดับใด ดังเช่น บริษัท SAMCO ค่าจ้างประสมปัญหาที่อยู่มาก การที่นำเจ้าหน้าที่ของธนาคารไปเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานของ Outsourcer กระผมคิดว่าควรเกิดข้อครหาเกี่ยวกับชีวิตก่อนข้างสูง เพราะจะต้องระมัดระวังทั้งสองด้าน การที่นำเจ้าหน้าที่ที่มีคุณวุฒิสูงค่าใช้จ่ายดีมาประกันภัยและช่วยดูแลพนักงาน Outsourcer คิวไอหรือ ไม่ กระผมมองไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องให้เจ้าหน้าที่ของธนาคารไปเกี่ยวข้องด้วย

ประการที่สาม การกำหนดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ CPO ซึ่งปัจจุบันก็แบ่งงานกันทำโดยสลับกันออกทำการ Balancing ส่วนหนึ่งและปฏิบัติงานเกี่ยวกับเงินสดส่วนหนึ่ง และทั้งหมดเป็นเจ้าหน้าที่ของธนาคารกรุงเทพ ที่ถูกโอนย้ายมาจากหน่วยงานต่างๆ การที่นำเจ้าหน้าที่ของธนาคาร ชื่อคุณลักษณะต่างๆ แล้วดูกับว่าจะต้องมาสมัครงานใหม่ และจะต้องเสียค่าธรรมเนียมสอบประวัติตัวเองอีกต่างหาก และถ้าหากว่าเจ้าหน้าที่บางคนไม่ผ่านคุณสมบัติที่ว่ามี ท่านจะทำอย่างไร จะต้องส่งกลับหน่วยงานเดิมหรือไม่ ถ้ากลับที่เดิมไม่ได้แล้วจะให้เขาไปอยู่ที่ไหน อยุ่ งานเหลือของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนี้ปัจจุบันก็ไปเข้าไปเกือบ 20 ปี บางคนก็กำลังจะเกษียณอายุรอ รอ กระผมคิดว่าควรจะเป็นทางธนาคารที่จะต้องกำหนดคุณสมบัติคนของ Outsourcer จะดีกว่า ไม่ใช่ให้ Outsourcer มากำหนดคนของธนาคาร ถ้าบริษัทนี้เริ่มบอกก็ควรไปหาบริษัทอื่น หรือว่าทาง Outsourcer ไม่ไว้ใจกันเองจึงต้องใช้เจ้าหน้าที่ธนาคารช่วยคุม เป็นเช่นนั้นหรือไม่ จึงกำหนดคุณสมบัติเป็นพิเศษ

กระผมมีข้อสงสัยเพียงเท่านี้ถ้าท่านจะกรุณาไปตรวจสอบไปยังสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ เลขที่ 9 ถนนเสือป่า แขวงเทพศิรินทร์ ป้อมปราบ จักขอบพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

(นาย กัมภุช สิ้นสืบผล)
เจ้าหน้าที่อำนวยการ II
สาขาประตูช้างเผือก 390
1 ก.พ.2551

ภาพกิจกรรม



คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยประชุมสัมมนาประเมินผลงานและวางแผนที่ จ.นครนายก



สมาชิกส.บ.กรร.สำนักงาน ประชุมใหญ่ หน้าส.ภ. เพื่อเลือกคณะกรรมการชุดใหม่



เครือข่ายสหภาพแรงงานระหว่างประเทศไทย (ญี่ปุ่น-ไทย) สัมมนาเรื่องการปรับตัวในกระแสโลกาภิวัตน์ (Stepping Up Globalization) วันที่ 22-24 กุมภาพันธ์ 2551 ที่จ.กาญจนบุรี



โฉมหน้าคณะกรรมการส.บ.กรร.สำนักงาน เป็นทีมแม่บ้านจาก สำนักงานใหญ่ธนาคารกรุงเทพ



กรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ กำลังรับสมัครสมาชิก ก.พ.ช.รายแรก เมื่อเดือนมกราคม 2551



บิดาและมารดาได้รับสินไหมทดแทนกรณีสมาชิกประจักษ์ชีวิตกลุ่มนายรัตน์ คงสิทธิ์ สาขาพิมาย

กฎหมายแรงงานที่น่านุ

สาระสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแก้ไขใหม่

มีประเด็นแก้ไขเรื่องสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการอยู่เพียงไม่กี่เรื่อง นอกนั้นเป็นเรื่องเดิมๆที่มีการนำข้อความในกฎกระทรวงมาใส่ไว้ในพระราชบัญญัติ เรื่องสำคัญๆที่มีการเปลี่ยนแปลง

มีดังนี้

1.) เรื่องของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง กฎหมายใหม่กำหนดให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

2.) ห้ามไม่ให้นายจ้างเรียก หรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายจากการทำงาน เว้นแต่ลักษณะงานบางประเภท (ตามกฎหมายกระทรวง)

ปัจจุบันห้ามเฉพาะเรื่องเงิน เมื่อกฎหมายใหม่ใช้บังคับ ใช้บุคคลค่าประกันที่ไม่ได้มีปัญหาก็ต้องติดตามว่า หากนายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีบุคคลค่าประกันอยู่แล้วตามกฎหมายปัจจุบันในงานที่ไม่เข้าข่ายข้อยกเว้น หากกฎหมายใหม่ใช้บังคับต้องยกเลิกการค้ำประกันด้วยบุคคลดังกล่าวหรือไม่

3.) เรื่องเวลาทำงานปกติ ที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง ตามมาตรา 23 (ใหม่) เป็นเรื่องที่ต้องติดตาม เพราะนำเอาหลักปฏิบัติตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 7 และฉบับที่ 13 ในปัจจุบันมารวมไว้ในมาตรา 23 แต่กฎหมายใหม่กลับเพิ่มเงื่อนไข 2 ประการ คือ จะตกลงกันได้เฉพาะ "ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง" กฎหมายใหม่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติเกินวันละ 9 ชั่วโมงไม่ได้

4.) มีการเพิ่มมาตราสำคัญเพิ่มอีกหนึ่งมาตรา คือ มาตรา 14/1 สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง ที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยว

กับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมิผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

ปัญหาที่ต้องติดตามกรณีมีสัญญาจ้างว่า เมื่อสิ้นสุดการเป็นลูกจ้างห้ามมิให้ไปทำงานกับบริษัทคู่แข่งเป็นเวลา 2 ปี ที่เคยทำได้ในปัจจุบันเมื่อมีกฎหมายใหม่บังคับใช้จะทำให้หรือไม่

5.) เรื่องนายจ้าง หัวหน้างาน คุกคามทางเพศต่อลูกจ้าง หญิงและเด็ก ตามมาตรา 16 กฎหมายใหม่ได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างทุกเพศ

6.) เรื่อง ตามมาตรา 67 ปัจจุบัน ที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีความผิดตามมาตรา 119 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ในปีที่ถูกจ้างตามส่วน กฎหมายใหม่ได้เพิ่มอีกรรหนึ่งคือ ลูกจ้างลาออกหรือนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกจ้าง ไม่ว่าจะเลิกนั้นเป็นกรณีตามมาตรา 119 หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับด้วย

7.) เรื่องนายจ้างมีเหตุจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว ตามมาตรา 75 ปัจจุบันให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 กฎหมายใหม่ เพิ่มเป็นร้อยละ 75

8.) เรื่องกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ยื่นแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานต่อสำนักสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายในเดือนมกราคมทุกปี

9.) เปลี่ยนมาตรา 119 เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยในกรณีข้อ (6) เรื่องความผิดที่ใคร่กระทำให้โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

10.) เรื่องการย้ายสถานที่ประกอบกิจการไปตั้งที่อื่น ตามมาตรา 120 ในกรณีที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว ปัจจุบันถ้าลูกจ้างลาออกได้ค่าเงินเทียบเท่าค่าชดเชย ร้อยละ 50 กฎหมายใหม่ให้ 100% พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ ที่กำลังประกาศใช้ในอนาคตอันใกล้ มีมีการแก้ไขหลักๆเท่านี้ ผู้บริหารของสถานประกอบกิจการต่างๆต้องติดตามเรื่องที่ใช้แก้ไขหลักๆอย่างใกล้ชิด ต้องแก้ไขระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดกับกฎหมายใหม่ และดำเนินการให้ถูกต้องในเรื่องต่างๆอะไรที่เป็นประเด็นการติดตาม ความดีความในทางคุ้มครองลูกจ้างไว้ก่อนและรอการวินิจฉัยคดีความของกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน รอตุ๊กกระทรวงหรือประกาศของทางราชการและติดตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่มีการวินิจฉัยในอนาคต

ข่าวสารแรงงาน (ต่อจากหน้า 1)

สมาชิกกองทุนเลี้ยงชีพมีสิทธิใหม่เพิ่มขึ้น ดังนี้

1. เมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกกองทุน สิ้นสุดสมาชิกภาพเพราะการเกษียณอายุ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุนฯ หากลูกจ้างรายนั้นแสดงเจตนาขอรับเงินจากกองทุนเป็นงวด ให้ผู้จัดการกองทุนฯ จ่ายเงินจากกองทุน ตามเจตนาของลูกจ้าง โดยลูกจ้างนั้นยังคงเป็นสมาชิกกองทุนต่อไปได้ตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อบังคับกองทุนฯ แต่ลูกจ้างรายนั้น และนายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสะสม หรือเงินสมทบสำหรับลูกจ้างรายนั้นอีก ทั้งนี้การรับเงินจากกองทุนเป็นงวดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่นายทะเบียนประกาศกำหนด (มาตรา 23/2)

2. เมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนฯ รายใดสิ้นสมาชิกภาพเพราะออกจากงานไม่ว่าเหตุใดก็ตาม ลูกจ้างนั้นมียอดเงินทั้งหมดที่มีสิทธิจะได้รับไว้ในกองทุนฯ และคงการเป็นสมาชิกต่อไป โดยลูกจ้างและนายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสะสม และเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ทั้งนี้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อบังคับดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ออกจากงาน (มาตรา 23/3) ...

- คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย และ UNI-TLC ออกแถลงการณ์ฉบับที่ 2/2551 หนุนข้าราชการตั้งสหภาพข้าราชการ ประธานสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย (สธง.) ร่วมเรียกร้องให้รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายจักรภพ เพ็ญแข) ทบทวนมติประธาธิปไตยเสียใหม่ กรณีขัดขวางการตั้งสหภาพข้าราชการ เพราะการเตรียมตั้งสหภาพข้าราชการเป็นการใช้ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และเป็นการแสดงเจตจำนงก้าวออกจากระบบอำมาตยาธิปไตยไปสู่ระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นการพัฒนาประชาธิปไตยในระบบราชการ ทั้งนี้เพราะผู้นำที่นิยมระบอบการปกครองแบบเผด็จการทหาร และระบบเผด็จการทุนนิยมเท่านั้นจะขัดขวางการใช้สิทธิรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานของประชาชนซึ่งยังชีพอยู่ด้วยค่าจ้าง (เงินเดือน) เพื่อปกป้องรักษาค่าจ้าง (เงินเดือน) และสวัสดิการ รวมทั้งสิทธิประโยชน์อื่นพึงมีได้ ...
- ชาวประมงสังคมนิยม

1. สำนักประกันสังคม (สปส.) ปรับเพิ่มประโยชน์ทดแทน 1 ครั้ง

กรณีเสียชีวิต ให้ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากเดิม 30,000 บาทเพิ่มเป็น 40,000 บาท เพื่อเป็นค่าจัดการศพ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่เดือนมกราคม 2551 เป็นต้นไป โดยผู้ประกันตนที่มีสิทธิต้องส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่า 1 เดือนภายในระยะเวลา 6 เดือน ก่อนเสียชีวิต

2. สปส.มีการปรับเพิ่มเงินบำนาญชราภาพจากอัตรา 15% เป็น 20% ของเงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย พร้อมทั้งเพิ่มอัตราเงินชราภาพในส่วนที่สมทบเกิน 15 ปี จาก 1% เป็น 1.5% ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุกๆปี ซึ่งผู้ประกันตนที่มีสิทธิ สามารถรับเงินบำนาญชราภาพได้นั้น ต้องเป็นผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบไม่ต่ำกว่า 15 ปี และอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป และเกษียณจากการทำงานแล้ว

ทั้งนี้ เงินบำนาญดังกล่าวจะจ่ายเป็นรายเดือนตลอดชีวิต ลูกจ้างที่มีเงินเดือนเฉลี่ย 1 หมื่นบาท ส่งเงินเข้ากองทุนชราภาพ 3% หรือ 300 บาท ของค่าจ้างในเวลาที่ไม่เกิน 1.5 หมื่นบาท บวกกับเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบด้วยอีก 300 บาท รวมแล้วเป็นเงิน 600 บาทต่อเดือน ซึ่งหากส่งครบ 15 ปี จะได้รับเงินบำนาญ 1% ของจำนวน 1 หมื่นบาท หรือเท่ากับ 1,500 บาทต่อเดือนตลอดชีวิต แต่หากส่งครบ 20 ปี ก็จะได้รับเงินบำนาญเพิ่มเป็น 1% คูณ 5 ปี หรือ 2,000 บาท ต่อเดือนตลอดชีวิต

3. สำนักงานประกันสังคม (สปส.) ขอให้ผู้บริหารงานบุคคลแต่ละองค์กร เน้นย้ำสิทธิประโยชน์

กรณีว่างงานให้ลูกจ้างที่ลาออกหรือถูกเลิกจ้างทราบสิทธิการประกอบกิจการจำนวนไม่น้อยที่ไม่ได้ช่วยพนักงานที่ลาออกหรือถูกเลิกจ้าง ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ซึ่งมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. ต้องขึ้นทะเบียนหางานที่สำนักจัดหางานของรัฐภายใน 30 วัน หลังจากถูกเลิกจ้าง หรือลาออกจากงาน
2. มีความสามารถในการทำงาน และพร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามการจัดหางานให้
3. ต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน
4. ต้องรายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่สำนักจัดหางานไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง

เลขาธิการ UNI ชวนร่วมกดดัน ผู้นำระดับโลก

รักษาคำมั่นสัญญาระหว่างการประชุม WORLD ECONOMIC FORUM 2008 แก้ปัญหาความยากจน ภาวะโลกร้อน และสร้างมาตรฐานแรงงานล้า

นายฟิลลิป เจ็นนิง เลขาธิการเครือข่ายสหภาพแรงงานระหว่างประเทศ (Union Network International: UNI) เชิญชวนสมาชิกของ UNI จาก 900 สหภาพแรงงานใน 150 ประเทศ ซึ่งมีสมาชิกรวมกันประมาณ 15 ล้านคน รวมทั้งเครือข่ายสหภาพแรงงานระหว่างประเทศในประเทศที่ไทย (UNI-TLC) และองค์กรภาคประชาสังคมทั่วโลกพร้อมกันผลักดันให้ผู้นำระดับโลกหลาย ๆ ท่านรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับประชาคมโลก ระหว่างประชุม WORLD ECONOMIC FORUM 2008 ณ เมือง DAVOS ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เมื่อวันที่ 23-27 มกราคม 2551 ที่ผ่านมา

เลขาธิการ UNI กล่าวถึงประเด็นที่ควรร่วมมือกันทุกองค์กรควรร่วมมือกันผลักดันให้มีการตรวจสอบมาตรการต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาค่าความยากจน ภาวะโลกร้อน และร่วมรณรงค์สร้างมาตรฐานแรงงาน และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และการเงินให้แก่ประชาคมโลกตามที่ผู้นำระดับโลกหลายคนได้กล่าวสัญญาไว้กับตัวแทนประชาคมโลกจากหลายภาคส่วน อาทิ รัฐบาลประเทศต่างๆ นักธุรกิจ และผู้นำองค์กรภาคประชาสังคม

นายฟิลลิป เจ็นนิง ยังเรียกร้องให้บริษัทข้ามชาติหลายบริษัทที่ได้มาร่วมให้สัญญาว่าจะดำเนินการต่างๆ ภายใต้อาการตระหนักถึงผลเสียที่จะเกิดขึ้นต่อประชาคมโลก ให้ร่วมลงนามข้อตกลงร่วม Global Agreement (ข้อตกลงร่วมของโลกที่บริษัทข้ามชาติต่างๆ ได้ลงนามร่วมกับ UNI เพื่อรักษามาตรฐานการทำงานในประเทศต่างๆ ที่บริษัทนั้นประกอบกิจการ) โดยจะผลักดันให้บริษัทข้ามชาติเซ็นรับข้อตกลงร่วมดังกล่าวมากขึ้น จาก 60 บริษัทเพิ่มขึ้นเป็น 100 บริษัท ตามเป้าหมายที่ UNI วางไว้ภายในปี 2551

เลขาธิการ UNI กล่าวในที่สุดอีกด้วยว่า ขอเชิญชวนทุกท่านร่วมฉลอง 60 ปี ของคำประกาศสิทธิมนุษยชน และร่วมรณรงค์แก้ปัญหาความยากจน โดยเรียกร้องให้พี่น้องกว่า 45 ล้านคน ลูกชิ้นสู้ เพื่อสิทธิของพวกเขา ในวันที่ 17 ตุลาคม ซึ่งเป็นวันรณรงค์ต่อต้านความยากจนของโลก

UNI-TLC ขอเชิญทุกคนสมัครใจต่อ ค่าเชิญชวนของ นายฟิลลิป เจ็นนิง ได้ที่ www.unithailand.org

5.ผู้ทำงานต้องไม่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากกรณีทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างหรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

- 6.ต้องไม่ใช้ผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
 - 7.มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน เริ่มตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย
 - 8.ไม่เป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 ...
- องค์การแรงงานแห่งประเทศไทย (อทท.) ซึ่งประกอบด้วย 7 สภาองค์กรลูกจ้าง ได้แก่

1. สภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย
2. สภาองค์กรลูกจ้างสภาศูนย์กลางแห่งประเทศไทย
3. สภาองค์กรลูกจ้างแรงงานเสรีแห่งชาติ
4. สภาองค์กรลูกจ้างสากลจ้างแห่งชาติ
5. สภาองค์กรลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน
6. สภาองค์กรลูกจ้างองค์การแรงงานแห่งประเทศไทย
7. สภาองค์กรลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย ยื่นหนังสือถึง คณะกรรมการการเลือกตั้ง (นายอภิชาติ สุจริตถานท์) เรื่องการคัดค้านผลการสรรหาวุฒิสมาชิกไม่ตรงกับเจตนาของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 มาตรา 114 โดยขอให้ท่านกรณณาเปิดเผยข้อมูลในการพิจารณาสรรหาบุคคล เข้าเป็นสมาชิกวุฒิสภาทั้ง 5 ภาคในครั้งนี้ และโปรดกรุณาสั่งให้ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยเพื่อให้เป็นไปตามเจตนาของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี 2550

น่าเห็นใจผู้นำแรงงานที่พยายามคัดค้านผลการสรรหา "สมาชิกสภาสูง" ของชนชั้นสูง เมื่อชนชั้นสูงของสังคมเป็นผู้เลือกสรร คำตอบก็รู้อยู่แล้วว่าชนชั้นสูงก็ต้องการคนชั้นสูงด้วยกัน คนไม่มีใครเลือกคนชั้นล่าง (ไพร่ของแผ่นดิน) ซึ่งมีแต่เมื่อปล้ำเข้าสู่อำนาจทางการเมือง ถ้าจะมีหลุดเข้าไปได้บ้างก็ต้องถือว่าเป็นโชควาสนาของชนชั้นล่างคนนั้นก็แล้วกัน ชนชั้นสูงที่เลือกก็จะถูกกรณหาน้อยหรือเท่านั้นเอง เพราะระบบสรรหา สว. ผู้มีหน้าที่เลือกสรรถูกตราขึ้นที่ล่องอยู่แล้ว ...

งาน.อำนาวยบริหารฯ โอตครวญ (ต่อจากหน้า 1)

จัดการ กล่าวโดยสรุปก็คือทำงานแทนได้ทุกงาน และทุกเรื่อง แต่ที่ขาดคือไม่ต้องไปแทนอยู่สองเรื่อง คือกินข้าวแทนและเข้าส้วมแทน การใช้งานลักษณะเช่นนี้เป็นการใช้งานแบบเอาใจเอาเปรียบ และทำลายสายความก้าวหน้าในอาชีพ

“ตนสังเกตเห็น S.CSO ผู้หนึ่งทำหน้าที่ HEAD สาขาย่อยสาขาหนึ่ง ขับรถกระบะไปไหนที่ ซึ่งใช้งานตามสาขาต่างๆจนยุค B/T นานมาก ใช้เวลานานเมื่อสอบถามจึงได้ทราบว่า รถยนต์ใช้งานลักษณะนี้ยังใช้งานอยู่ตามสาขาต่างๆอีกหลายสาขา นอกจากเรื่องรถยนต์ยังมีเรื่องอื่น ๆ อีกหลายเรื่องที่ทำให้หน่วยงานลุ่มไม่เข้าใจ และรู้สึกน้อยใจ”

รองประธาน.ธก กล่าวและนำว่า “S.CSO ซึ่งทำหน้าที่ในด้าน HEAD ชาวบ้านซึ่งเป็นผู้ถือคำไว้ว่าหมายถึงอะไรแต่เขารู้ว่าเป็นใหญ่ที่สุดในสาขา ซึ่งเรียกผู้ผู้จัดการ เมื่อภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของ Head เทียบเท่าผู้จัดการสาขา ซึ่งจะต้องแสดงบทบาทร่วมกับชุมชน สังคมในท้องถิ่น จึงมีค่าใช้จ่ายทางสังคม และบทบาทร่วมกับชาวบ้าน บ้านคำ ผู้จัดการภาคเหนือควรสนับสนุนรถยนต์นั่งเงินที่ผู้จัดการทั้งหลายใช้กันอยู่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการให้เกียรติ สร้างความภูมิใจ และเปลี่ยนภาพลักษณ์ในฐานะตัวแทนธนาคารกรุงเทพ จากอดีต (มหาชน) ในระดับชุมชนท้องถิ่น”

สหพันธ์แรงงานแบงก์สุดท้าย (ต่อจากหน้า 1)

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจไกลเกลี่ยข้อพิพาทแรงงานภายในกรอบกฎหมาย ซึ่งให้อำนาจไว้เพียง 5 วัน นับแต่วันรับเรื่องคือวันที่ 17 มกราคม 2551 ปรากฏว่าพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานนัดคู่กรณีไปไกลเกลี่ยครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2551 ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2551 และครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2551 พฤติกรรมการไกลเกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาท สื่อแสดงให้ผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ไม่ไว้วางใจและไม่ยอมรับ สภาพของผู้แทนสหภาพ ขณะนั้นหากจะเปรียบเทียบเหมือนคนที่หนีสื่อประจักษ์ จึงได้เสนอปัญหาให้สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย คัดค้านสหภาพ (คือสหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์)

- 1. ปรับฐานเงินเดือนให้กับพนักงานทุกคนเลย 1,000 บาท และค่าตอบแทนพิเศษที่เชื่อมโยงกับมูลค่าหุ้น 2.5 เดือน หากไม่ได้รับการพิจารณาสภาพแรงงานฯ ขอยืนยันการปรับฐานเงินเดือนเป็น 1,500 บาท
2. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ 3 เดือนจ่ายเดือน มิถุนายน 1.5 เดือน และเดือนธันวาคม 1.5 เดือน
3. ค่าเล่าเรียนบุตรคนแรก ข เบิกได้ปีละ 4,000 บาท ต่อบุตร 1 คน ทั้งนี้ใช้สิทธิได้ไม่เกิน 2 คน จนถึง

ห้องร้องทุกข์ (ต่อจากหน้า 1)

ป้องกันการกลั่นแกล้งผู้ร้องทุกข์จากผู้ร้องทุกข์ ผู้แทนสหภาพแรงงานเคยมีคำถามเชิงตรวจสอบคุณสมบัติของผู้จัดการการวินิจฉัยเรื่องราวร้องทุกข์ (คุณคมคาย รอดอุยทุกข์) โดยถามว่าทำไมจึงไม่ไปทูลขอพินัยงานแบบดั่งเดิมกับที่ ทานตอบว่าไม่เหมาะสม จะเป็นที่ติรหาของจนคนอื่นได้ ในที่สุดจึงจะแจ้งและมีความสามารถที่จะถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าไม่เก่งใช้สิทธิเข้ามาทำงานแบบดั่งกล่าวหาว่าถูกขอพินัยไม่มีที่ไปดั่งใจแต่เคยอุ้มชูฟูมฟักตลอดไป ค่าตอบแทนเพียงเท่านี้แหละที่สะท้อนให้เห็นว่าอดีตประธานคณะกรรมการวินิจฉัยเรื่องราวร้องทุกข์เป็นผู้มีจริยธรรมสูง รู้ว่าอะไรควรทำไม่ควรทำในฐานะผู้มีอำนาจชี้เป็นชี้ตาย และนั่นคือคุณสมบัติที่สำคัญของนักบริหารที่ดีต้องมี “หัวใจโปะ” (ความละเอียดและเกรงกลัวบาป)

ยุคปัจจุบันคณะกรรมการวินิจฉัยเรื่องราวร้องทุกข์เป็นอย่างไร?

กรณีร้องทุกข์ซึ่งใช้เวลาพิจารณาเกินกรอบเวลาที่กำหนดไว้ก็ดี กรรมการที่ได้รับมอบหมายให้มาทำหน้าที่จัดทุกข์และรับสลับในการทำงานของพนักงาน มักอ้าง

“นอกจากนี้ยังมีความคับข้องใจเรื่องเกณฑ์วัดมาตรฐานงานเกือบทุกเรื่อง ปัจจุบัน S.CSO มีอยู่หลายระดับ เช่นระดับปฏิบัติการ ระดับดำเนินการ ระดับ HEAD สาขาย่อย ระดับหัวหน้าทีมปฏิบัติการ Micro Branch และ Super Micro Branch ระดับแทนผู้จัดการ ฯลฯ นี้ยังไม่นับรวมที่จะต้องแทนพนักงานที่ขาด ป่วย ลา พวเขาออกให้แยกประเมินผลงานไม่ใช่ทุกคน ทุกตำแหน่ง ทุกระดับทุกสาขา มาดูเคล็ดลับแบบที่ใช้อยู่ ไม่เป็นธรรมพวกเราต้องการให้แยกตามสภาพความเป็นจริง ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ ถ้าจะให้คิดจะทำงาน Job description แต่ละระดับจะดีกว่า เพราะประเมินผลงานง่าย วัดผลได้ชัดเจน และมีความยุติธรรม และที่สำคัญมันไม่ได้เอาเฉพาะเรื่อง S.CSO เรื่องเดียว โดยยังไม่ได้อธิบายเรื่องคือเรื่องการขาดทำงานที่ยังไม่ชัดเจนว่ามั่งงาน หรือว่ามีคน หรือว่าหักกันงานแล้วพอกัน เพราะระบบงานทุกวันนี้มีมุ่งแต่ผลได้เฉพาะด้านมากเกินไป การบริหารที่มีประสิทธิภาพที่ผลไม่ได้ให้เป็นผลตอบแทนและค่าเงิน แต่เป็นความพอใจและเป็นความคาดหวัง” นายกัมพูชน ลินสินผล รองประธาน.ธก กล่าวในที่สุด

อย่างไรก็ตามบันทึกฉบับนี้ผู้จัดการภาคเหนือได้เตรียมการการใช้งานที่ไม่เป็นธรรมแต่ใกล้ถ้าเสนอข้อแก้ไข เนื่องจากนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ HR เน้นการบริหารงานแบบต้นทุนค่า (โลว์คอสต์) จึงสร้างปัญหาให้กับธนาคารซึ่งไม่มีใครคิดแก้ไขปัญหาก็แท้จริงกรรมจึงตกเป็นของ S.CSO

ระดับปริญญาตรี

4. ค่ารักษาพยาบาลสถานพยาบาลเอกชน แผน ค เบิกได้ไม่เกิน 2,500 บาท/ปี และค่า หันตกรรมปีละไม่เกิน 2,000 บาท

ในขณะที่คณะกรรมกรการสง. ได้พิจารณาข้อเสนอที่ผู้แทนฝ่ายจัดการ ประกาศให้พนักงานทราบเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2551 มีสภาพการจ้างที่สอดคล้องกับข้อเสนอของผู้แทนสหภาพแรงงาน หากฝ่ายจัดการดำเนินถึงจริยธรรม และยึดหลักทวิภาคี 4 โดยเปรียบเทียบกับธนาคารอื่นๆ ที่เคยมีกรณีพิพาทแรงงานทำนองเดียวกันนี้ กรณีข้อขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างคู่กรณีการเจรจาจะยุติลงได้ไม่ยากเลย ทั้งนี้เพราะผู้แทนสหภาพแรงงานก็พึงเหตุผลอันสูง อดยหลังหากกล่าวแล้ว นายสิทธิ สุธสมประสงค์ ประธาน.ธก กล่าวต่อไปอีกว่า ที่ประชุมสง.เห็นพ้องกันว่าให้สง.ส่งหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานคนใหม่ (คุณอุไรวรรณ เทียนทอง) ซึ่งมาจากพรรคเลือกตั้ง เรียกร้องให้ท่านแก้ไขปัญหข้อพิพาทแรงงานระหว่างผู้แทนสหภาพแรงงานกับผู้แทน บมจ.ธนาคารไทยพาณิชย์ เนื่องจากเกิดปัญหาในขั้นตอนการไกลเกลี่ย พนักงานประนอมข้อพิพาทมีความปรารถนาดีในการดำเนินการไกลเกลี่ย เพื่อให้คู่กรณีสามารถตกลงกันได้ แต่ปรากฏการดำเนินงานไกลเกลี่ยเกินเวลา 5 วัน ซึ่งเป็นกรอบเวลาที่กฎหมายแรงงานให้อำนาจแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ขั้นตอนที่พนักงานประนอมข้อพิพาทขาดความดำเนินการที่ไม่ดำเนินการ เช่น การเลือกผู้ชี้ขาดตามมาตรา 26 คู่กรณีทั้งสองฝ่ายเลือกผู้ชี้ขาดแล้วฝ่ายละ 3 คน แต่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ก็ไม่มีกรบันทึก ประกอบกับ

ว่าไม่มีเวลาเข้าร่วมประชุมบ่อย ๆ นั่นก็อ้างว่า ลาพักหรือติดคนไม่ติดคนนี้ ไม่มีเวลาวางตัวกับสักที่ต่างๆ งานสารพัดเหตุผลจนนำเอามาเป็นข้ออ้างเพื่อการกระทำที่พ้องจะมองเห็นความแตกต่างของบุคคล ที่ธนาคารแต่งตั้งให้มาทำหน้าที่ และรับผิดชอบงานวินิจฉัยเรื่องราวร้องทุกข์ของพนักงาน

ส่วนคำวินิจฉัยที่คณะกรรมการวินิจฉัยฯ ชุดนี้ซึ่งใช้เสียงข้างมาก ผลิออกมาสามารถชดเชยข้อและสร้างสุขในการทำงานให้กับพนักงานที่แสวงหาความเป็นธรรมได้มากน้อยเพียงใด? คงไม่ต้องตอบ เพราะการใช้เวลาพิจารณาวินิจฉัยเรื่องราวร้องทุกข์ยาวนานเกินสมควรแก่เหตุ และอยู่ยอกกรอบเวลาที่กำหนดไว้ บ่งบอกถึงการใช้อำนาจในการจัดการปัญหาอยู่ยอกกรอบนโยบายซึ่งธนาคารมอบหมายให้คณะบุคคลกลุ่มนี้ร่วมด้วยช่วยกันผดุงความยุติธรรมและความเป็นธรรม อันเป็นหลักการสำคัญในการปกครองบังคับบัญชาพนักงานของธนาคารโดยไม่ได้อำนาจให้คณะกรรมการชุดนี้ใช้อำนาจตามอำเภอใจ หรือใช้มติเสียงข้างมากของคณะกรรมการชุดนี้ช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งถูกผู้

พิพาท ใครรับผิดชอบอัตรากำลังขาด?
กรมท่าเรือไม่รู้จักเดิม คงไม่ใช่ความรักในวินาเลนใหม่
แต่เป็นอัตรากำลังของสาขาโดยเฉพาะ อย่างยิ่งสาขานครหลวง รูปแบบประหยัดต้นทุนต่ำ (โลว์คอสต์) กำลังจะกลายเป็นฟลางหมู่ไปสู่สายต่างจังหวัด
ผู้ใหญ่เริ่มพูดสาว่าง สืบให้สายทรัพยากรมนุษย์ จัดหาจัดจ้างบุคคล เพื่อบรรจุลงในตำแหน่งที่ว่างหรือเติมให้เต็มโดยเร็ว
การบริหารบุคคลากร แบบมีภัยคือการย้ายพนักงานผู้ปฏิบัติงานจากสาขาหนึ่งไปยังอีกสาขาหนึ่ง โดยคิดว่างานปฏิบัติการเหมือนงานผู้จัดการซึ่งปฏิบัติงานใช้ 1 วันทำงานสนองนโยบายและเป็นนายของธนาคารรวมทั้งความต้องการของตนเอง การย้ายหมุนเวียนผู้จัดการไปทำงานหน่วยงานหรือสาขาไหนก็ได้ มีผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานน้อย และผู้ถูกย้ายก็ไม่ต้องเครียดกับการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้งเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนการค่าใช้จ่ายส่วนตัวจึงเป็นภาวะที่ตรงกันข้ามกับพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานระดับปฏิบัติการที่ไม่สมัครใจย้ายไปทำงาน จะหวังให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อาจยากที่จะหาค่าตอบแทนที่คุ้มค่าไม่แพ้ความจริง เพราะการบริหารคนแบบเขมโศกอินทรีให้กินหญ้า ครอบงำไปพร้อมกับ คมข. (คณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ) ได้แล้ว!
คำถามต่อมาเมื่อสายทรัพยากร โยภภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองไปให้สายงานจัดตั้งภาคไม่ทันสมัยหรือ? ทั้ง ๆ ที่หน่วยปฏิบัติการด้านบุคลากรของสายงาน ถูกตัดไปสังกัดสายทรัพยากรบุคคลแล้ว บุคลากรสายทรัพยากรฯ ก็จะไม่มาทำงานซ้ำ! โครงการถูกประเมินผล และที่ผ่านมามีงานก้อย่างไร จึงทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังได้ถึงเพียงนี้ น่าเห็นใจที่สุด!
*เอาละเอะ! แต่ฉบับนี้หวังยังมีวัฒนธรรมการทำงานที่ถ่ายทอดกันระหว่างรุ่นสู่รุ่นจึงไม่ขาดเซ ทำให้การใช้อำนาจในการบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จไม่ฟังเสียงเพื่อนร่วมงานจึงไม่โปรดถ้าถามว่า หน่วยงานใด และสายงานใดควรพัฒนาทั้งบุคลากร และระบบการทำงาน?
คำตอบอยู่ที่ความสำคัญระหว่างเทคโนโลยีกับมนุษย์ ผู้บริหารแบบเลือกพัฒนาสิ่งใดก่อนหลัง ถ้าเลือกพัฒนาคนสายทรัพยากรบุคคลต้องมาดีใหญ่ ที่บุคลากรทั้งระบบ บรรดาคนเก่งเก่งในแดนสนธยา จะได้มีโอกาสสัมผัสกับพนักงานผู้ปฏิบัติงานจริงจะได้อรรถจรูญเรื่องบุคลากรของแบงก์เสียที การนั่งเขียนเขียนรายงานฟุตฟิตฟอว์ไฟร์จะลดความสำคัญลงไปจริงไหมจะ!
ถ้าเลือกพัฒนาเทคโนโลยี สายทรัพยากรบุคคลหรือตัดไปแบ่งที่จะต่ออายุคนเกษียณไปเรื่อย ๆ จนกว่าคนเกษียณที่ไม่มีฝีมือปลายคาตาแห่ง หรือก็ส่งบุตรธิดาขึ้นฝั่งแล้วก็ไม่ปัญหา เอ็กอีก !!

ผู้แทนฝ่ายนายจ้างเห็นด้วยแล้ว พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานยังผ่อนเวลาให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างยื่นเอา โดยให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างกลับไปปรึกษาผู้มีอำนาจอีกเช่นเดียวกัน 2 ครั้งที่ผ่านมาโดยไม่มีความคืบหน้าโดยประธานสง.กล่าวไว้เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2551 พวกเรา (สง.) จึงได้ไปยื่นหนังสือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และวันที่ 28 มีนาคม 2551 ประธานสง.ได้พบรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ที่กระทรวงแรงงาน และติดตามเรื่องที่ยื่นไว้เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2551 ท่านแจ้งว่าได้สั่งเรื่องให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบรายงานข้อเท็จจริงเพื่อวินิจฉัยสั่งตามกฎหมายต่อไป ในที่สุดเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2551 พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานชุดใหม่ซึ่งมีประสบการณ์สามารถไกลเกลี่ยให้ผู้แทนทั้งสอง บรรลุข้อตกลงร่วมกันได้ดังนี้

- 1. ธนาคารตกลงปรับฐานเงินเดือนให้กับพนักงานทุกคนที่เข้าทำงานก่อนวันที่ 1 มีนาคม 2551 คนละ 500 บาท โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2551 เป็นต้นไป
2. สำหรับการปรับผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆให้เป็นไปตามเงื่อนไขในประกาศฉบับลงวันที่ 19

กุมภาพันธ์ 2551 (ตามเอกสารแนบ)
3. สำหรับข้อบังคับการทำงาน และผลประโยชน์ต่างๆ รวมถึงข้อตกลงที่มีอยู่ก่อนหน้านี้ให้มีผลใช้บังคับต่อไปทั้งนี้ธนาคารมีสิทธิในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมได้โดยไม่ผิดเงื่อนไขข้อบังคับเกี่ยวกับสหภาพการจ้างที่มีอยู่เดิม
4. สำหรับข้อตกลงให้มีผลบังคับใช้ 2 ปี นับจากวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายสมศักดิ์ อุมัน ประธานสหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ ได้กล่าวขอบคุณสง.และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนที่ได้ให้ความสำคัญในการปรับทุกข์ พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกดีใจ เนื่องจากคณะกรรมการไกลเกลี่ยสามารถบรรลุข้อตกลงครั้งนี้ ทำให้พวกเขาได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่เชื่อมโยงกับราคาหุ้นของธนาคาร (Deferred Bonus) ที่ค้างจ่ายอยู่กว่า 2 ปี โดยเฉลี่ยประมาณคนละ 2.5 เท่าของเงินเดือน ส่วนผู้ถือหุ้นน้อย-ใหญ่ ก็ดีใจที่ฝ่ายจัดการและพนักงานตกลงกันได้ด้วยดีที่สำคัญธนาคารสามารถประกาศจ่ายเงินปันผลให้กับผู้ถือหุ้นในปีนี้อัตราหุ้นละ 2 บาท ดึงเงินขอใช้โอกาสขอบคุณทุกท่านอีกครั้ง

บังคับบัญชาหรือทุกข์ว่าใช้อำนาจบริหารจัดการอย่างไรไม่สมเหตุสมผลและไม่เป็นธรรม ทั้งนี้เพราะผู้บริหารระดับสูงรู้ดีว่ากรมอบอำนาจให้ใครคนใดคนหนึ่งเบ็ดเสร็จเด็ดขาดจะทำให้บุคคลผู้รับผิดชอบตัดสินใจไปสู่อำนาจบริหารจัดการแบบมีผลล จึงใช้วิธีส่งตัวมางานโดยแต่งตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยเรื่องราวร้องทุกข์ช่วยกันกรองและตรวจสอบการใช้อำนาจบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นของ รมก หรือเลือกที่รักมักที่ชังพนักงานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค สมเหตุสมผล และเป็นธรรมหรือไม่เพียงใด?

การตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยเรื่องราวร้องทุกข์เป็นกลยุทธในการตรวจสอบนโยบายการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล การใช้พนักงานถูกต้องตามทำนองคลองธรรมหรือไม่เพียงใด ผู้บริหารระดับสูงได้มีโอกาสเรียนรู้ปัญหา และแก้ไขปัญหาจากข้อร้องทุกข์ของพนักงาน ทั้งนี้และทั้งนั้นเป็นมาตรการป้องกันการใช้อำนาจไปในทางฉ้อฉล ดังที่ ลอร์ด แอดัม ปราชญ์ชาวตะวันตกยุคโบราณผู้หนึ่งเคยกล่าวถึงเรื่องอำนาจกับคนชั่วร้าย ซึ่งอาจารย์สุษม นวลสกุล ยติธิดาภิบาลมหาวิทยาลัยรามคำแหง เคยแปลเป็นภาษาไทยในตำราเรียนของนักศึกษาคณะรัฐศาสตร์ ดังนี้
“ที่ได้มีอำนาจ ที่นั้นมีการฉ้อฉลชั้วเสีย
ที่ได้มีอำนาจมากเหลือล้น การฉ้อฉลชั้วเสียมีมากเหลือคณานัน”

ข่าวสารสหภาพ :
สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ
พิพาทจากคำป่าวร้องสมาชิก ย่านแล้ววังเวียนสมาชิก
อ.เสีป่า แขวงเทพศิรินทร์ เขตป้อมปราบ ทท.10100
ต.ป.ล. 621 ป.ม.ท. บางรักโทร 0-222-2111 ต่อ 1291
แฟกซ์ : สายตรง 0-222-2166