



ฉบับขอเรียกร้องปีที่ 29

ฉบับที่ 28 เดือนตุลาคม

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

ข่าวสาร

# สหภาพของเรา

ภายใต้ปรัชญา : ความเป็นธรรมค้ำชูองค์กร

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



สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ  
9 ถนนสีลม แขวงเทพรินทร์ เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ 10100  
ต.ปณ. 621 ปณท.บางรัก กรุงเทพฯ 10501 โทร 02-225-2166 หรือ 02-222-2111 ต่อ 1291

ที่สร.ธก.050/2551

11 สิงหาคม 2551

เรื่อง ขอแจ้งขอเรียกร้องประจำปี 2551  
เรียน กรรมการผู้จัดการใหญ่ บมจ. ธนาคารกรุงเทพ  
(นายชาติศิริ โสภณพนิช)  
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ข้อเรียกร้องประจำปี 2551  
จำนวน 15 ข้อ 2 แผ่น

ก่อนอื่นสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ขออนุญาตร่วมแสดงความยินดีกับผลประกอบการงวดแรกของปี 2551 บมจ. ธนาคารกรุงเทพมีผลกำไรสุทธิ 10,645 ล้านบาท เพิ่มขึ้น 659 ล้านบาทหรือคิดเป็นร้อยละ 6.6 เมื่อเทียบกับงวดแรกของปีก่อน และได้รับรางวัล Bank of the Year 2008 (ธนาคารแห่งปี 2551) เนื่องจากผลงานและผลกำไรยอดเยี่ยมติดต่อกัน 2 ปี ซ้อน จาก รมต. ว่าการกระทรวงการคลัง

การยื่นข้อเรียกร้องประจำปีนี้เป็นวัฒนธรรมของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ที่เปิดโอกาสให้องค์กรตัวแทนของพนักงานได้สะท้อนปัญหาการทำงาน และวิถีชีวิตของพนักงานซึ่งเป็นหุ้นส่วนในการทำงานให้กับธนาคาร และในอีกสถานะภาพหนึ่งของพนักงานเป็นลูกค้า (ผู้บริโภค) ของธนาคารชั้นดีที่ได้รับบริการของธนาคาร หากจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือรายได้หรือค่าตอบแทนที่พนักงานส่วนหนึ่งนำไปซื้อบริการจากธนาคารในรูปการฝากเงิน การกู้เงิน และบริการอื่นๆ ที่ต้องเสียค่าธรรมเนียมเช่นเดียวกับลูกค้าทั่วไปของธนาคาร

อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการของธนาคารซึ่งเน้นการทำงานเป็นทีม แต่วัฒนธรรมใหม่ในสังคมยุคใหม่ซึ่งเน้นวัตถุนิยม ได้สร้างทัศนคติให้กับประชาชนโดยมองว่าโลกนี้กันบ้างไม่เป็นไรขอให้มีผลงาก็พอ และมองว่าซื้อสตั๊ยสุจริตเป็นคนโง่ที่ถูกเอาเปรียบ คนทุจริตต่างหากที่เป็นคนเก่งและเอาตัวรอดได้ จึงเห็นคนรัวย คนมีอำนาจหวังพึ่งพาโดยไม่คำนึงถึงว่ามีอำนาจรวมมาได้อย่างไรและใช้อำนาจอย่างไร ผู้จัดการที่มีจิตอ่อนด้านจริยธรรมและคุณธรรมจนบารมีไม่เพียงพอที่จะสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นให้กับพนักงานซึ่งเป็นลูกทีม ดังนั้นการเจรจา ระหว่างผู้แทนฝ่ายจัดการกับผู้แทนสหภาพ จึงเป็นช่องทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การพัฒนาหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรซึ่งเป็นลูกทีมและผู้จัดการที่ดีให้กับธนาคารในอนาคต

บัดนี้ วาระการแจ้งขอเรียกร้องประจำปีมาถึงแล้ว สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ขอแจ้งขอเรียกร้องประจำปี 2551 จำนวน 15 ข้อ ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1. พร้อมทั้ง สหภาพขอแจ้งผู้แทนเจรจาของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ จำนวน 7 คน ดังนี้

- |                            |                    |
|----------------------------|--------------------|
| 1. นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ | หัวหน้าผู้แทนเจรจา |
| 2. นางพรรณวดี อัมพช        | ผู้แทนเจรจา        |
| 3. นายชูชาติ อภิรมย์       | ผู้แทนเจรจา        |
| 4. นายองอาจ เชนช่วยญาติ    | ผู้แทนเจรจา        |
| 5. น.ส.รัชดาพร สังข์เกา    | ผู้แทนเจรจา        |
| 6. นางฉาณา ร่มฉัตรทอง      | ผู้แทนเจรจา        |
| 7. นายธนาเทพ ชาตะนาวิน     | ผู้แทนเจรจา        |

อนึ่งในการเจรจาข้อเรียกร้องครั้งนี้ สหภาพขออนุญาตให้กรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ จำนวน 7 คน โดยสับเปลี่ยนหมุนเวียนเข้าร่วมสังเกตการณ์ ครั้งละไม่เกิน 3 คน ดังนี้

- |                                |                                |
|--------------------------------|--------------------------------|
| 1. นายกัมภุช สิบสืบผล          | 2. นายสุขสันต์ จันทรศิริ       |
| 3. นางประดับศรี หาญสกุลบรรเทิง | 4. นางวันดี อิศรางกูร ณ อยุธยา |
| 5. นายประทีป พงศ์สกุลวงศ์      | 6. นายไชยวัฒน์ พร้อมวงศ์       |
| 7. นายบุญทรง รัตนบูรณสมบัติ    |                                |

จึงเรียนมาเพื่อขอท่านได้โปรดพิจารณาแต่งตั้งตัวแทนฝ่ายจัดการของ บมจ. ธนาคารกรุงเทพ ที่เข้าร่วมเจรจา และทำข้อตกลงร่วมกับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ด้วย ขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง  
สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

(นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์)  
ประธานกรรมการ

## การเจรจาข้อเรียกร้องปี 51 15 ข้อ ยุติ 2 ข้อ

### เงินช่วยเหลือพิเศษ 1 เดือน และเงินค่าเสียหายใจไต

### คาด อีก 13 ข้อ จบข้ามปี

### อ้างเหตุวิกฤตการเงินสหรัฐ - เลห์ แมน ปราเธอร์สล้ม



4 สตรีร่วมทีมเจรจาข้อเรียกร้อง

สืบเนื่องมาจากสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ได้ยื่นข้อเรียกร้องประจำปี 2551 จำนวน 15 ข้อ ต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่ เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2551 กรรมการผู้อำนวยการ (นายสิงห์ ตังทตส์) ตั้งผู้แทนธนาคาร ร่วมเจรจา 5 คน หลังจากการเจรจาดังกล่าว ตกลงในวันเจรจาทุกเช้าวันพุธ การเจรจาครั้งที่สอง สามารถตกลงกันได้ 2 ข้อ เงินช่วยเหลือพิเศษ 1 เดือน และการจ่ายค่าเสียหายให้แก่พนักงานที่ทำงานใน บมจ.ธนาคารกรุงเทพ สาขาในอำเภอหนองวิท จังหวัดสงขลา ในอัตราเดือนละ 6,000 บาท สำหรับการเจรจาอีก หลายครั้งต่อมา ผู้แทนธนาคารรับทราบเหตุผล ข้อเรียกร้องทั้ง 13 ข้อที่เหลือ บางข้อที่เกี่ยวกับการจ่ายเงิน ได้ส่งสัญญาณให้ทราบล่วงหน้า ทักใจเพราะเกิดวิกฤตการเงินในสหรัฐ

(อ่านต่อหน้า 4)

## พณ.แบงค์กรุงศรีอยุธยา กู้ศักดิ์ศรี ตั้งสหภาพแรงงานสำเร็จ ร่วมประชุมสหพันธ์แรงงานธนาคาร แก้ปัญหาคุณภาพชีวิตพนักงานแบงค์



ผู้แทนสง.ร่วมงานเปิดตัวกรรมการสร.ธนาคารกรุงศรีอยุธยา  
ที่สำนักงานสาขาเพลินจิต

พนักงานแบงค์กรุงศรีอยุธยา รวบรวมความกล้าหาทางเลือกป้องกันความเสี่ยงจากการรุกไล่ของกลุ่มทุนต่างชาติที่เข้ามามีอิทธิพลต่อการแบงค์กรุงศรีฯ โดยการตั้งสหภาพแรงงานเพื่อเป็นหลักประกันและคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ของมนุษย์เงินเดือนรวมทั้งสร้างความสมดุลในการจัดสรรแบ่งปันค่าตอบแทนน้ำพัก

(อ่านต่อหน้า 2)

## ห้องวินัย และร้องทุกข์

“ACCESS CARS พันพิช”

กรณี SCSSO ไม่ควบคุม ACCESS CARD ถูกโกงโทวินัย

เหตุเกิดจากลูกค้าแจ้งติดต่อขออายัดเงินฝาก เนื่องจากลูกค้าจะต้องไปทำงานต่างประเทศ และได้นำสมุดเงินฝาก จำนวน 200,000 บาท พร้อมสำเนาบัตรประชาชน เพื่อนำมาเป็นหลักฐานในการขอทำวีซ่า และได้มอบไว้กับนายหน้า แต่เนื่องจากไม่ไว้วางใจ จึงมาขออายัดเงินฝากดังกล่าวไว้กับผู้จัดการสาขา และผู้จัดการสาขาให้ลูกค้ากรอกคำขออายัดสมุดหายพร้อมลงนามอนุมัติ โดยไม่ได้ขีดฆ่า กรณีสมุดคู่ฝากหายหรือใช้แบบฟอร์มคำขอทั่วไป เจ้าหน้าที่ CSO จึงอายัดด้วย “HOLD CODE 01” Loss pass book chops ที่ถูกต้องควรทำรายการอายัด HOLD CODE 10 “Customer’s Order”

(อ่านต่อหน้า 3)

## พนักงานต่างจังหวัดโอดครวญ

ผู้จัดการภาคฝันใจทำผิดกฎหมายแรงงาน  
ย้ายจนท. CSO 11 สมาชิกสหภาพ ระหว่างเจรจา  
ผจก.ซึ่งบังคับเซ็นขอมลลดตำแหน่ง  
และค่าตอบแทน

พนักงานสาขาอยู่ต่างจังหวัดแห่งหนึ่ง ร้องเรียนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ผู้จัดการภาครายหนึ่งบังคับย้าย และไม่ฟังเหตุผลและความเดือดร้อน เอกสารสั่งย้ายอ้างเหตุผลสำนักงานใหญ่อนุมัติ และสาขาภาคส่งหนังสือยินยอมให้ผู้จัดการเลขาแจ้งพนักงาน ลงนามหนังสือยินยอม ซึ่งมีสาระสำคัญที่ไม่เป็นคุณแก่พนักงานผู้ลงนาม อาทิ ลดค่างานหรือค่าตอบแทน สหภาพตรวจเอกสารและข้อมูลเบื้องต้น เข้าใจว่าผู้จัดการภาครายนั้น ฝันใจทำผิดกฎหมายแรงงาน ตามคำแนะนำ จากเจ้าหน้าที่ สายทรัพยากร ฯ ซึ่งสร้างผลงานบนความทุกข์ของพนักงาน และความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์

(อ่านต่อหน้า 2)

## บ่าวย้อย

### ● สถานการณ์แรงงาน

ทุนข้ามชาติจับมือทุนไทยกดดันข้าราชการอนตะเบียนสหภาพ : พนักงานลูกจ้างบริษัท โฮปากลาสติสดี นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ได้รวมตัวกันจัดตั้ง

สหภาพแรงงานอิลคโตรนิคส์ และเครื่องไฟฟ้าสัมพันธ์ (สอพฟ) ได้รับจดทะเบียนโดยนายผดุงศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา เป็นผู้ลงนามในทะเบียนให้เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2550 มีสมาชิกประมาณ 2,900 คน และถูกนายทะเบียนกลาง (นายผดุงศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) สั่งถอนทะเบียนยุบเลิกสหภาพแรงงาน เมื่อ 29 กรกฎาคม 2551 เป็นนายทะเบียนคนเดียวที่ตรวจสอบการขอจดทะเบียน แล้วอนุมัติจดทะเบียนให้ เมื่อ 19 ธันวาคม 2550 สหภาพได้ยื่นฟ้องบริษัท โฮปากลาสติสดีต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาว่า นายจ้างกระทำการไม่เป็นธรรมโดยการยกเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานทั้งหมด 21 คน และสมาชิกอีกกว่า 30 คน คาดว่า จะใช้เวลาประมาณ 90 วัน จึงจะรู้ผล

● การสั่งไปอบรมสัมมนาหรือปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุดโดยหลีกเลี่ยงการจ่ายเงินตามสิทธิ ถ้านาน ๆ ครั้งพนักงานก็พร้อมที่จะเสียสละให้ แต่ในช่วงระดมเงินฝาก 5 เดือน การยกระดับคุณภาพบริการ และโครงการอื่น ๆ อีกมากมาย ฝ่ายจัดการธนาคารไม่เคยที่จะกล่าวถึงการจ่ายค่าทำงานวันหยุดให้กับพนักงานเลย อย่าลืมนักพนักงานชั้นผู้น้อยไม่มีค่าน้ำมันและค่าตอบแทนต่าง ๆ เหมือนกับผู้จัดการ และแม้หวังความก้าวหน้าแต่ความ

(อ่านต่อหน้า 4)



## แบงก์อยู่รอดได้ คือความมั่นคงในงาน และการมีรายได้ยังชีพของพนักงาน

ข่าวกระทรวงพาณิชย์ แฉลงข้อมูลทางเศรษฐกิจ ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2551 ว่าอัตราเงินเฟ้อ หรือดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป สูงขึ้น 9.2 % เมื่อเทียบกับสิ้นเดือน กรกฎาคม 2550 มีสาเหตุมาจาก น้ำมันเชื้อเพลิง และอาหารมีราคาสูงขึ้น ทำให้มนุษย์เงินเดือนเดือดร้อน ในการครองชีพ นายทุน (ผู้ลงทุน) ชะลอการลงทุน ลดรายจ่าย ลดการจ้างงาน ประกอบกับข่าว บริษัท เลห์ แมน บรา เฮอร์ส ซึ่งเป็นบริษัท วาณิชธนกิจยักษ์ใหญ่ อันดับ 4 ของโลก ในวงการ การเงินของสหรัฐ ออกมายื่นขอพิทักษ์ทรัพย์ เพื่อเข้าสู่กระบวนการล้มละลาย โดยที่หลาย คนยังตั้งรับแทบไม่ทัน และไม่น่าเชื่อว่ายักษ์ใหญ่ด้านวาณิชธนกิจ ที่มี ประสบการณ์และคร่ำหวอดในแวดวงธุรกิจ มายาวนานกว่า 158 ปี จะพบจุดจบแบบหายนะเช่นนี้ ส่งผลกระทบสถาบันการเงินไทย 14 สถาบันซึ่งไปลงทุนในตราสารหนี้ และปล่อยสินเชื่อกับบริษัท เลห์ แมน บรา เฮอร์ส มีมูลค่า 6,400 – 6,700 ล้านบาท หรือ ร้อยละ 0.0009 ซึ่งถือว่าน้อยมาก หากเทียบกับตัวเลขที่ธนาคารพาณิชย์ไทย ปล่อย สินเชื่อทั้งระบบ 7 ล้านล้านบาท สร้างความวิตกกังวลให้กับนายจ้าง

ข่าวดังกล่าวเป็นโจทย์ ที่ท้าทายความสามารถ และ ศักยภาพการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารทรัพยากร บุคคล เพราะในสถานการณ์เช่นนี้ ผู้ลงทุนย่อมชะลอการลงทุนลดการ ใช้จ่าย ลดการจ้างงาน ส่งผลกระทบต่อการมีงานทำ และการใช้จ่ายเพื่อ อุปโภคบริโภคภายในประเทศ เพิ่มอุปสรรคต่อความก้าวหน้าทาง เศรษฐกิจและสังคม นำไปสู่ข้อพิพาทขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างหลายบริษัทก็ฉวยโอกาสปิดงานชั่วคราว ทำให้ลูกจ้างมีรายได้ ลดลง ต้นทุนงานใหม่ หลายรายก็ใช้โอกาสล้มสหภาพแรงงานด้วยการเลิกจ้างแกนนำสหภาพแรงงาน จนเกิดการประท้วงให้เห็นกันบ่อย ๆ บริษัทเสียหายถูกคู่สัญญาเรียกค่าเสียหายเนื่องจากบริษัทหาบุคลากร มาผลิตงานส่งให้คู่ค้าไม่ทันกำหนด และกระทบ (Goodwill) ของบริษัท

ในสถานการณ์เช่นนี้ หากผู้รับผิดชอบสายทรัพยากรบุคคล มองไม่เห็น และไม่รู้จักใช้ประโยชน์ด้านแรงงานสัมพันธ์ ก็จะนำองค์กร ไปสู่ความยุ่งยาก และการประกอบการไม่ราบรื่นเพราะกระบวนการ และกลไกของระบบการแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องมือ บริหารความเสี่ยงด้านบุคลากรที่ช่วยลดข้อพิพาทขัดแย้งระหว่างนายจ้าง และพนักงาน ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหุ้นส่วนในการทำงานร่วมกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม

แบงก์พาณิชย์ไทยที่พัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ มายาว นานมีกลไกและขบวนการแรงงานสัมพันธ์ที่ก้าวหน้า แต่นำเสียดายที่ผู้ รับผิดชอบสายทรัพยากรบุคคล ซึ่งทีมงานบางกลุ่มและบางคนให้ความสำคัญงานด้านแรงงานสัมพันธ์น้อย การสื่อสารและการมีมนุษย์สัมพันธ์ รวมทั้งทัศนคติที่มีกับพนักงานลูกจ้างในแบงก์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับ ผู้แทนสหภาพแรงงานซึ่งเป็นผู้แทนของพนักงานซึ่งเป็นสมาชิก ยังมอง ด้วยสายตาที่ไม่มีไมตรีจิตต่อกันเท่าใดนัก เหมือนเป็นคนละชั้นชน คุณภาพบุคลากรในสายทรัพยากรในแบงก์เป็นเช่นนี้ จะเป็นตัวกลาง ระดมทรัพยากรบุคคล ทั้งเงินทอง สติปัญญาของพนักงาน ให้ใช้ ทรัพยากรขององค์กร อย่างประหยัต์คุ้มค่า ลดภาระค่าใช้จ่ายได้ อย่างไร

เราไม่ได้คาดหวังจะไปเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทางชั้น ชนของบุคลากรในสายทรัพยากรบุคคล แต่ในสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่ในขั้นวิกฤติเช่นนี้ หากแบงก์พาณิชย์ต้องการอยู่ รอด มิได้หมายถึงความสามารถในการรักษาอัตราค่าไร และการจ่าย เงินปันผลตอบแทน ผู้ถือหุ้นน้อยใหญ่เพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงความมั่นคงในการทำงาน และการมีรายได้เพื่อดำรงชีพของพนักงานด้วยการคำนึงถึงความเดือดร้อนของพนักงานลูกจ้าง รับฟังข้อเสนอแนะของ พนักงานลูกจ้างอาจพบช่องทางสร้างสรรค์ ป้องกันมิให้องค์กรล้มละลาย ได้ดีกว่า การตัดสินใจในหมู่คณะกรรมการและผู้บริหารเพียงกลุ่ม เล็ก ๆ กลุ่มเดียว

ความสูญเสีย ที่ฝ่ายจัดการไม่เคยรับรู้รับทราบ วิธีบริหาร จัดการจากสายทรัพยากรบุคคล คือการสูญเสียที่เกิดจากวิธปฏิบัติงาน ของฝ่ายบริหารเอง และพนักงานทุกระดับจะต้องปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับของแบงก์ตามหลักธรรมาภิบาลหรือไม่เพียงใด เพราะความสูญเสียเหล่านี้ มีทั้งการสูญเสียเวลา ค่าใช้จ่าย และการใช้ บุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน จะทำอย่างไร จึงจะลดความสูญเสีย

ความอยู่รอดของแบงก์ ในมุมมองของเรา คือความ มั่นคงในการทำงาน และการมีรายได้เพื่อดำรงชีพของพนักงานลูกจ้างซึ่งเป็นหุ้นส่วนที่ใช้งาน (กายและสมอง) สร้างและขายผลิตภัณฑ์ และ บริการให้กับลูกค้าจนเกิดความพึงพอใจ ทำให้แบงก์สามารถรักษา อัตราค่าไร และจ่ายเงินปันผลตอบแทนผู้ถือหุ้นน้อยใหญ่ อย่างต่อเนื่อง

## จดหมายตอบรับเจรจา บมจ.ธนาคารกรุงเทพ



หนังสือมอบอำนาจ

วันที่ 8 สิงหาคม 2551

โดยหนังสือฉบับนี้ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยนายสิงห์ ดังกัดสวัสดิ์ กรรมการผู้มี อำนาจกระทำแทน สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่เลขที่ 333 ถนนสีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร (ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ธนาคาร”) ขอมอบอำนาจให้บุคคลผู้มีรายชื่อต่อไปนี้ คือ :-

1. นายสินทร์ อุนกุล
2. นายพอล วัฒนา
3. นายเวทิต อัครวิมล
4. นายศุภชัย สุทธิวิไล
5. นายชานนท์ มกรรัตน์

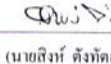
เป็นผู้รับมอบอำนาจของธนาคารมีอำนาจกระทำแทนธนาคารในการเจรจาซื้อหรือซื้อของ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ปี 2551 รวมทั้งดำเนินการอื่นใดที่จำเป็นต่อการระงับการระงับสัมพันธ ซึ่ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กำหนดไว้

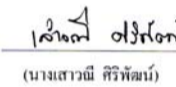
ทั้งนี้ ธนาคารขอมอบอำนาจให้ นายสินทร์ อุนกุล แต่เพียงผู้เดียว หรือบุคคลผู้มีรายชื่อตามลำดับ ที่ 2 ถึง 5 ลงลายมือชื่อร่วมกันในข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพฯ ดังที่ระบุไว้ข้างต้นระหว่างธนาคารกับสหภาพแรงงาน ธนาคารกรุงเทพ ตลอดจนลงนามในเอกสารอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับกิจการดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การดังกล่าว สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

การใด ๆ ที่ผู้รับมอบอำนาจได้กระทำแทนหนังสือมอบอำนาจฉบับนี้ ให้ถือเสมือนหนึ่งว่าธนาคารได้ กระทำด้วยตนเองทุกประการ

เพื่อเป็นหลักฐานแก่การนี้ ธนาคารจึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานต่อหน้าพยานข้างขึ้นนี้

ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

ลงชื่อ  ผู้มอบอำนาจ  
(นายสิงห์ ดังกัดสวัสดิ์)

ลงชื่อ  พยาน  
(นางสาวณี ศิริพัฒน์)

ลงชื่อ  พยาน  
(นายพอล วัฒนา)

## ตัวอย่าง สัญญาจ้างซีกหักจากคนคิดไม่ได้ คิดไม่ซื้อ กับเพื่อนร่วมสถาบันธนาคาร

### หนังสือยินยอมรับผลตอบแทน ตามตำแหน่งงานใหม่

เขียนที่ .....

วันที่ .....

ข้าพเจ้าขอให้คำรับรองว่า การโยกย้ายตำแหน่งงานดังกล่าว เป็นไปด้วยความสมัครใจ และหากจะหา ให้ตำแหน่งหรือผลตอบแทน เรื่องอัตราเงินเดือนขึ้นหรืออัตราโบนัสหรือจำนวนโบนัสลดน้อยกว่าเดิม ข้าพเจ้า ยินดีรับผลตอบแทนตามตำแหน่งงานใหม่ที่ธนาคารกำหนดโดยไม่มีเงื่อนไขและไม่เรียกร้องใดๆ ต่อธนาคาร ทั้งสิ้น เว้นแต่จะได้รับพิจารณาเพิ่มเติมจากผู้บริหารระดับบัญชาอันเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าเอง

ลงนาม ..... ผู้ให้ความยินยอม  
( )  
พยาน ..... พยาน  
( )  
พยาน ..... พยาน  
( )

### หมายเหตุ

1. หนังสือยินยอมรับผลตอบแทน ตามตำแหน่งงานใหม่เป็นสัญญาจ้างแรงงานลักษณะ หนึ่ง ชัดกับ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ 2518 มาตรา 20 “เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมี ผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้าง ชัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า”
2. เจ้าหน้าที่สายทรัพยากรบุคคล แนะนำให้ผู้จัดการภาค ผู้จัดการสาขากระทำผิด กฎหมายแรงงาน ซึ่งมีโทษวินัยฐานฝ่าฝืน กฎหมายแรงงาน หากผู้จัดการภาค หรือผู้จัดการ สาขากระทำตามคำแนะนำดังกล่าวโดยไม่ใช้สติปัญญาไตร่ตรองว่าจะใครควรทำ หรือไม่ควรทำ ก็สมควรจะได้รับโทษวินัยอย่างสาสม ส่วนเจ้าหน้าที่สายทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นผู้แนะนำลอยตัว ไม่ต้องรับผิดชอบ และมีผลงานเป็นประจักษ์ว่าสามารถใช้กลยุทธ์หลีกเลี่ยงและหาช่องทางเอารัดเอา เปรี๊ยะ และสร้างความเดือดร้อนให้กับพนักงานบรรลุป้าหมาย
3. หนังสือฉบับนี้คือ เครื่องมือสร้างความเสี่ยงมากกว่าป้องกันความเสี่ยงด้านแรงงาน สัมพันธ์ อันจะนำธนาคารไปสู่ความยุ่งยาก และความไม่ราบรื่นในการประกอบการ ต้องฝ่าหัวสมอง คนคิดมาตุจึงจะรู้ว่าหัวสมองของเธอเป็นโรคอะไรจึงคิดได้อย่างนี้

## พวง.แบงก์กรุงศรีฯ (ต่อจากหน้า 1)

นำแรงให้กับพนักงานลูกจ้างอย่างเป็นธรรม เข้าร่วม ประชุมกับสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่ง ประเทศไทย (สธง.) หรือปัญหาความมั่นคงในการ ทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานแบงก์

น.ส.อัสสนา ภริมนศิริพรรณ เลขธิการ สธง. เปิดเผยว่าเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2551 ณ ห้องประชุม สธง. คณะกรรมการ สธง. ได้มีการประชุมประจำเดือน และกล่าวต้อนรับคณะกรรมการสหภาพแรงงานธนาคาร กรุงศรีอยุธยา ซึ่งได้รับเลือกตั้งแทนชุดก่อตั้ง

เลขธิการกล่าวต่อไปอีกว่า “คณะกรรมการ ชุดนี้ ส่วนใหญ่จะเป็นนักกฎหมายและเป็นทนายความ ของแบงก์ กรุงศรีอยุธยา ทุกคนกล่าวเป็นเสียงเดียว กันว่าหากพวกเราซึ่งมีความรู้ทางกฎหมายไม่กล้าเสีย สละความสุขส่วนตัวเพื่อรวมตัวกันป้องกันความเสี ยที่จะเกิดจากการรุกไล่ของกลุ่มทุนต่างชาติที่เข้ามาถือ ครองกิจการแบงก์ กรุงศรีอยุธยา พนักงานในแบงก์ ก็จะถูกกดดันให้ลาออกโดยได้เงินสดชดเชยคนละ 10 หรือ 11 เดือนตามกฎหมายแรงงานเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อ ประโยชน์การปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ของกลุ่มทุนต่าง ประเทศ ซึ่งต้องการกำไรสูงสุดกลับประเทศตนเอง”

“การจัดตั้งสหภาพแรงงานธนาคารกรุง ศรีอยุธยา สำเร็จทำให้ฝ่ายจัดการของแบงก์ ปรับ กลยุทธ์ มีการลอบบี้พวกเขาให้ออนตัวจากการเป็น กรรมการและสมาชิกสหภาพ โดยผ่านอดีตผู้อาวุโสที่ กรรมการและสมาชิกนับถือ การประชุมในวันนั้น ได้ มีการแลกเปลี่ยนสถานการณ์ภายในแต่ละธนาคาร โดยเฉพาะผลกระทบต่อวิกฤตการณ์การเงินของสหรัฐ ทำให้บริษัท เลห์ แมน บรา เฮอร์ส ซึ่งเป็นบริษัทยักษ์ ใหญ่ด้านวาณิชธนกิจ อันดับ 4 ของโลก กำลังเข้าสู่ กระบวนการล้มละลาย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออนาคต ของแบงก์พาณิชย์ไทย และได้มีการเสนอแนวทางร่วม กันเพื่อรับมือกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดย วิเคราะห์ร่วมกันว่าความอยู่รอดของธนาคาร หมายถึง ความมั่นคงในการทำงานและการมีรายได้เพื่อ ดำรงชีพของพนักงานลูกจ้าง หากพนักงานลูกจ้าง ซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ของระบบทุนนิยมไม่มัวงานทำขาดราย ได้ ก็จะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวม ความอยู่ รอดของแบงก์พาณิชย์ มิได้หมายถึงการสามารถรักษา อัตราค่าไร และการจ่ายเงินปันผลให้กับผู้ถือหุ้นเท่านั้น” เลขธิการ สธง. กล่าวในที่สุด

## พวง.ต่างจังหวัดไอศกรวย (ต่อจากหน้า 1)

เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2551 เจ้าหน้าที่อำนวยการ บริกร 11 (CSO 11) สาขาย่อยต่างจังหวัดแห่งหนึ่ง ร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ซึ่งมี รายละเอียดสรุปได้ว่า เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2551 สาขา ย่อยต่างจังหวัดรับหนังสือจากผู้จัดการภาค แจ้งพนักงาน ว่า สำนักงานใหญ่ (ไม่ระบุผู้มีอำนาจสั่งย้ายเป็นใคร) มีคำสั่ง โอนมติโยกย้าย / แต่งตั้ง พนักงานจำนวน 1 ราย (คือ ผู้ร้องทุกข์) ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ชั้นเอก ทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ อำนวยการบริกร 11 รับมอบชั้นปฏิบัติการสาขาย่อยแห่งนั้น ไปทำหน้าที่ เจ้าหน้าที่การตลาด 11 สาขาอื่น โดยมีสิทธิ เบิกค่าเข้าบ้าน 3,500 บาท และเงินเพิ่มพิเศษ 1,350 บาท การกระทำการโยกย้ายในครั้งนี้ ไม่ได้รับความยินยอมจาก ตนเลย และใช้วิธีการบังคับด้วยความไม่เป็นธรรม และก่อนหน้านั้นมีหนังสือฉบับหนึ่งให้ผู้จัดการบังคับให้ตนเซ็น หนังสือยินยอมรับผลตอบแทนตามตำแหน่งใหม่ซึ่งตน ไม่เซ็น

เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2551 ก็ได้โทรศัพท์คุย กับผู้จัดการภาคบอกกล่าวคือ ปัญหา ตำแหน่งงานใหม่ ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมค่าจ้างเดินทางไปทำงานเพิ่ม และ ค่าตอบแทนลด และเงินช่วยเหลือหายไปด้วย รวมทั้งต้อง เสียลูกและแม่ซึ่งราและเจ็บป่วย โดยลำพังเนื่องจากแยก ทางกับภรรยา

ฝ่ายรับเรื่องราวร้องทุกข์ของสหภาพแรงงาน ธนาคาร กล่าวให้ข้อสังเกตว่า ข้อมูลและข้อเท็จจริงจาก เอกสารที่มีอยู่ วิเคราะห์ได้เบื้องต้นว่า เจ้าหน้าที่สาย ทรัพยากรบุคคล ซึ่งไร้จริยธรรมและคุณธรรมคนหนึ่ง แนะนำให้ผู้จัดการภาค เปลี่ยนแปลงตำแหน่งตนใหม่ โดย ให้ผู้จัดการสาขาเป็นผู้ดำเนินการ (ในฐานะจำเลย) ซึ่ง บังคับให้พนักงานเซ็นยินยอมในหนังสือยินยอมรับผลตอบแทนตามตำแหน่งงานใหม่ โดยมีสาระสำคัญลดค่างาน

## สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

### ข้อเรียกร้องประจำปี 2551

ข้อ 1 ขอให้ธนาคารแก้ปัญหาให้กับพนักงานทุกระดับชั้นซึ่งไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนประจำปี เนื่องจากอัตราเงินเดือนที่ได้รับติดเต้านโครงการสร้างเงินเดือนโดยให้พนักงานนั้นได้รับการขึ้นเงินเดือนในอัตรามาตรฐานของตำแหน่ง และชั้นยศที่ดำรงอยู่

ข้อ 2 ในปีที่ธนาคารจ่ายเงินปันผลให้กับผู้ถือหุ้นขอให้ธนาคารจ่ายเพิ่มโบนัสให้กับพนักงานทุกคนจากอัตราเดิมงวดละ 1 เท่าของเงินเดือนเป็นงวดละ 2 เท่าของเงินเดือน รวมจ่ายโบนัสเพิ่มขึ้นจากอัตราเดิมปีละ 2 เท่าของเงินเดือน

ข้อ 3 ขอให้ธนาคารจ่ายเงินค่าน้ำมันในการเดินทางสำหรับเดินทางไปกลับจากการทำงานประจำวันของพนักงานเนื่องจากเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารมีรายได้จากค่าน้ำมันในการเดินทางอย่างต่ำเดือนละ 150 ลิตร ฉะนั้นทุกครั้งที่น้ำมันมีราคาเพิ่มขึ้นพนักงานได้รับความเดือดร้อนส่วนเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารไม่เดือดร้อน แต่จะมีรายได้เพิ่มขึ้นจึงขอให้ธนาคารจ่ายค่าน้ำมันให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการทุกคนอย่างน้อยเดือนละ 50 ลิตร หรือประมาณ 1 ใน 3 ของค่าน้ำมันในการเดินทางของเจ้าหน้าที่ชั้นบริหาร

ข้อ 4 ตามคำสั่งระเบียบงานที่ 29/32 ข้อ 2.3 ระบุว่าพนักงาน หรือพนักงานวิสามัญ ของธนาคาร ผู้ใดอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ในระหว่างปีใดให้ถือว่าครบเกษียณอายุในปีนั้น และจะต้องพ้นสภาพความเป็นพนักงาน หรือพนักงานเกษียณอายุวิสามัญของธนาคาร ในวันสิ้นปีพนักงานหรือพนักงานวิสามัญผู้นั้นครบ

ทั้งนี้ เว้นเสียแต่ ประธานกรรมการ ประธานกรรมการบริหาร กรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือกรรมการผู้อำนวยการของธนาคารจะได้พิจารณา และอนุมัติต่อเวลาให้ผู้นั้นผู้ใด จนอายุถึง 65 ปีบริบูรณ์ ก็ได้

ข้อ 5 ขอให้ธนาคารแก้ไขคำสั่งระเบียบงานข้อ 2.3 ดังกล่าวโดยใช้ข้อความต่อไปแทน “พนักงานหรือพนักงานวิสามัญของธนาคารผู้ใดอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ หากพนักงานรายใดต้องการเกษียณอายุ 60 – 65 ปี ก็สามารถเกษียณอายุได้ตามความสมัครใจ โดยได้รับสิทธิ และผลประโยชน์เช่นเดียวกับผู้เกษียณอายุ ทั้งนี้เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรมในการต่อเวลาทำงานให้กับพนักงาน จนถึงอายุ 65 ปี และให้โอกาสแก่พนักงานที่มีสุขภาพดี ได้ใช้ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานสร้างความเจริญก้าวหน้าให้ธนาคารต่อไป

ข้อ 6 เนื่องจากผู้จัดการสายทรัพยากรบุคคลได้กำหนดให้พนักงานแต่งกายเพื่อความเป็นระเบียบ และส่งเสริมภาพลักษณ์ของธนาคารตามหนังสือเวียนเรื่องการแต่งกายของพนักงานธนาคาร อันเป็นประโยชน์ของธนาคารฝ่ายเดียวแต่พนักงานต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ดังนั้นเพื่อสนองนโยบายของผู้จัดการสายทรัพยากรบุคคล (นางสาวฉวี ศิริพัฒน์) ขอให้ธนาคารสนับสนุนเครื่องแบบของพนักงานชาย และหญิงตามข้อ 2 และข้อ 3 ของหนังสือเวียนของ นางสาวฉวี ศิริพัฒน์ ดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ เพื่อรักษาบรรทัดฐานจริยธรรม และคุณธรรมของผู้บริหารธนาคารที่ดีไว้ โดยละเว้นการกระทำอันเป็นการเบียดเบียนพนักงานชั้นผู้น้อย

ข้อ 7 ขอให้ธนาคารขยายโอกาสให้พนักงานทั่วไปได้เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง โดยไม่นำเอาอายุตัว เพศ ฐานะทางครอบครัว สถาบันการศึกษา และวุฒิการศึกษา มาเป็นเงื่อนไขในการปฏิเสธการเลื่อนขั้นเลื่อนชั้น จากระดับ 9 ขึ้นโท เป็นระดับ 10 ขึ้นเอก ทั้งนี้ปัจจุบันพนักงานทั่วไปต้องไปทำหน้าที่แทน C.S.O และ M.O ในระหว่างที่พักร้อน หรือพักรับประทานอาหาร

ข้อ 8 ขอให้ธนาคารลดโทษวินัย และให้ชดเชยค่าเสียหายอย่างจริงจังกับพนักงานซึ่งเป็นผู้จัดการสาขา/ สำนัก/ผู้จัดการภาค/ ผู้จัดการฝ่าย/ ผู้จัดการสายขึ้นไป ในกรณีโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างหรือหน้าที่การงานของพนักงานในหน่วยงานใดโดยพลการ และไม่มีอำนาจ เป็นเหตุให้ธนาคารเสียหาย ระบบงานเสียหายและพนักงานผู้ถูกย้ายหรือถูกสับเปลี่ยนหน้าที่การงานไม่สามารถทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ธนาคารมอบหมายได้อย่างครบถ้วน และถูกต้องตามขั้นตอนงานประจำวันตามปกติโดยไม่ว่าเป็นตลอดจนได้รับความเดือดร้อนในการเดินทาง และการดำเนินชีวิตตามปกติประจำวันโดยไม่สมควร ทั้งนี้เพื่อป้องกันการทุจริต และกลั่นแกล้งพนักงานที่ไม่ใช่วงศาคณาญาติหรือของผู้อื่น

ข้อ 9 ขอให้ธนาคารจัดหลักสูตรอบรมความรู้ด้านไอที ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และจิตสำนึกในการบริการให้กับพนักงานอย่างทั่วถึง และถ้วนหน้า โดยให้สหภาพเป็นผู้เสนอและประสานโครงการ หรือผู้เข้าอบรมซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพ

ข้อ 10 ขอให้ธนาคารตั้งหน่วยงานให้บริการสวัสดิการพนักงานด้านเงินกู้แยกจากศูนย์สินเชื่ออุปโภคบริโภค (CLC) ทั้งนี้เพื่อให้การอำนวยความสะดวก

อย่างมีประสิทธิภาพให้กับพนักงาน ซึ่งฐานะเป็นหุ้นส่วนในการทำงานให้กับธนาคาร และเป็นลูกค้า (ผู้บริโภค) ชั้นดีเยี่ยมของธนาคารจึงมีสถานะภาพแตกต่างจากลูกค้าทั่วไป

ข้อ 11 ขอให้ธนาคารสั่งการให้งานบริการสุขภาพจ่ายยาให้ถูกต้องครบถ้วนตรงตามที่แพทย์สั่งทันที โดยพนักงานไม่ต้องสำรองจ่ายเงินซื้อยาเอง ทั้งนี้เพื่อไม่ให้พนักงานเดือดร้อนในการสำรองจ่ายยา และลดขั้นตอนในการเบิกจ่ายหลายขั้นตอนของพนักงานนอกจากนี้ยังช่วยลดปริมาณงานในการเบิกจ่ายของงานบริการสุขภาพ และสร้างความปลอดภัยในการคิดค่าของพนักงาน รวมทั้งจัดหาโรงพยาบาลให้แก่นักงาน กรณีที่พนักงานเจ็บป่วยในวันหยุด ทั้งนี้ให้ถือเช่นเดียวกับงานบริการสุขภาพ

ข้อ 12 ขอให้ธนาคารจ่ายค่าเลี้ยงดูให้กับพนักงานที่ทำงานในสำนักงานสาขาธนาคารกรุงเทพจำกัด(มหาชน) อำเภอเกาะหวาย จังหวัดสงขลา เช่นเดียวกับอำเภอเทพา สะบ้าย้อย จะนะ ซึ่งเป็นพื้นที่เสี่ยงภัยในจังหวัดสงขลา

ข้อ 13 เมื่อธนาคารรับพนักงานใหม่(ระดับปฏิบัติการ)รวมทั้งพนักงานที่โอนย้ายมาปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลสมัครเป็นสมาชิกสโมสรให้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพด้วย ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีภายในธนาคาร

ข้อ 14 การเพิ่มภารกิจใหม่ ๆ ในการทำงานให้กับพนักงานทุกระดับชั้น ขอให้ธนาคารจำแนกภารกิจที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำอยู่ก่อนซึ่งเป็นสภาพการจ้าง กับภารกิจใหม่ ๆ ให้ชัดเจนก่อนมอบหมายภารกิจใหม่ต้องไม่ทำให้พนักงานทำงานเกินเวลาทำงานปกติ และต้องอยู่ในวิสัยที่พนักงานซึ่งได้รับมอบหมายภารกิจ ทำได้ทันทีโดยไม่ต้องจัดอบรมใหม่ค่าตอบแทนต้องรับเพิ่มขึ้นตามภารกิจใหม่ ๆ

ข้อ 15 ขอให้ธนาคารให้อัตราดอกเบี้ยพิเศษ (Fix+4) โดยจ่ายรายเดือนสำหรับเงินฝากของพนักงานที่เกษียณอายุ ไม่เกินวงเงินตามสิทธิ และผลประโยชน์ที่ได้รับจากธนาคารหลังเกษียณอายุ ทั้งนี้เพื่อเป็นการดูแลพนักงานหลังเกษียณอายุ ให้มีรายได้เลี้ยงชีพ และเป็นการรักษาฐานเงินฝากของธนาคาร อีกทั้งยังเป็นการสร้างแรงงานสัมพันธ์อันดีกับพนักงานอีกด้วย

ข้อ 16 ขอให้ธนาคารปรับลดข้อบังคับของบริษัท ซึ่งรับจ้างเหมาจ่ายค่าจ้างแทนธนาคาร เพื่อให้ทำงานที่ธนาคารให้ทำที่มีลักษณะงานประจำสภาพเดียวกับงานของธนาคาร เช่นงานสารบัญ งานพิมพ์ข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ งานด้านเอกสาร ขนส่งการเงิน และงานของพนักงานทั่วไป ฯลฯ โดยบรรจุให้เป็นพนักงานธนาคาร ทั้งนี้เพื่อสร้างความโปร่งใสและเป็นธรรมในการจ้างแรงงานพร้อมทั้งการแสวงหาประโยชน์จากค่านิยมภายในธนาคารระดับชั้นนำของประเทศ



ผู้แทนสหภาพฯ ฝากกระเช้าดอกไม้เยี่ยมกรรมการธนาคาร (คุณวิระ รมยะรูป) ป่วยอยู่ ร.พ.ปิยะเวท โดยมีคุณสิทธิสิน รมยะรูป เป็นผู้รับแทน

### กฎหมายคุ้มครองสมาชิกสหภาพ และตัวแทนสหภาพระหว่างเจรจาข้อเรียกร้อง

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 มาตรา 31 เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ว่าร้ายแรงนายจ้างไม่จำต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงานหรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุนหรือก่อเหตุการณ์หยุดงาน

#### ห้องวินัย และร้องทุกข์ (ต่อจากหน้า 1)

ต่อมาเมื่อผู้ทุจริต ได้นำสมุดเงินฝากดังกล่าว และบัตรประชาชนปลอม แดงต่างเฉพาใบหน้าบัตร มิใช่เป็นใบหน้าลูกค้าที่เปิดเผยข้อมูลเงินที่ช่องของ CS07 โดย CS07 ผู้นี้ได้หยิบ TERMINAL ACCESS CARD ของ SCSO มา Override ยกเลิก HOLD CODE 01 เพราะเห็นว่าสมุดแล้ว ทำให้ธนาคารเสียหายไป = 180,000 บาท (ตามคืนได้ 20,000 บาท)

#### ผลการพิจารณา

- ผู้จัดการสาขาบรพรองต่อหน้าที่ โดยนำแบบฟอร์มคำขอขาดผิดประเภท ถูกตัดเงินเดือนและถูกชดเชย 25 % ของ 1 ใน 2 ส่วน

- SCSO ผู้ขอ override ไม่พบลายเซ็นปลอม และไม่ควบคุมการเก็บรักษา CARD ผ่าฝืนระเบียบคำสั่งที่ ผ.อ.น. 12/2544 เรื่องการเก็บรักษาการใช้ Terminal Access

#### พ.นง.ต่างจังหวัดไอศกรวย (ต่อจากหน้า 2)

และผลตอบแทนเรื่องอัตราการเงินเดือนขึ้น หรืออัตราโบนัสหรือจำนวนโบนัสลดลง และอ้างสำนักงานใหญ่ (เพื่อป้องกันผู้มีอำนาจสั่งย้าย) มีคำสั่งย้ายพนักงานในระหว่างเจรจาข้อเรียกร้อง อันเป็นการกระทำผิดกฎหมายแรงงาน ฝ่ายรับเรื่องราวร้องทุกข์ของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ บอกกล่าวให้เพื่อนสมาชิกรีบทราบ โดย

Card ถูกตัดเงินเดือนและให้ชดเชย 50 % ของ 1 ใน 2 ส่วน  
- CS07 ผู้ทำรายการ โดยหยิบ CARD ของ SCSO มาใช้โดยพลการมิโทษวินัยฝ่าฝืนระเบียบตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 2 เดือน

- SCSO ได้ขออุทธรณ์โทษชดเชย โดยให้เหตุผลว่าปฏิบัติตามระเบียบ โดยขอบัตรประชาชนและดูลายมือชื่ออย่างรอบคอบ ประกอบกับวันเกิดเหตุได้ปฏิบัติหลายหน้าที่

#### ผลของการอุทธรณ์

- “ยกประโยชน์” เนื่องจากเป็น “เหตุสุดวิสัย” ลายเซ็นปลอมคล้ายลายเซ็นเจ้าของบัญชี

#### “บทเรียนของการทุจริต”

#### กรณี คนไม่ซื่อตรง ใช้สิทธิอุทธรณ์

เหตุเกิดที่หน่วยเงินสดแห่งหนึ่งต่างจังหวัด โดย

ทั้งนี้ว่า ระวังการเซ็นหนังสือยินยอมรับผลตอบแทนใหม่ (รายละเอียดหน้า 2) ซึ่งเป็นหนังสือที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ 2518 มาตรา 20 และ การโยกย้ายสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ในระหว่างสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ กำลังเจรจาข้อเรียกร้องประจำปี 2521 ผิดกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 31 ยกเว้นพนักงานผู้นั้น ทุจริตต่อหน้าที่ เป็นต้น

มี CPO ทำการตรวจนับเงินของลูกค้า บจ.แห่งหนึ่ง ฝาก BILL COLLECTOR พบว่ามีเงินเกินจำนวน และเก็บไว้กับตนเอง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผิดระเบียบการปฏิบัติงานด้านเงินสด มีนาคม 2548 ที่กำหนดให้ CPO หรือ SCPO รวม 2 คน ร่วมกันตรวจนับเงินทุกครั้ง ไม่ว่าจะเงินที่รับมาจาก Securicor หรือการส่งเงินให้สาขา การนับเงินของลูกค้าที่จะต้องนำเข้าฝาก BILL COLLECTOR หรือการคัด - นับเงินที่รับมาจากสาขา ปรากฏว่า CPO ผู้นี้ได้นับเงินของ บจ.แห่งหนึ่ง ตามลำพังคนเดียว (ดูจากกล้อง CCTV) เมื่อพบเงินเกินและได้เก็บไว้กับตนเอง โดยไม่ได้แจ้ง SUSPENSE ตามระเบียบคำสั่งงาน ซึ่งอาจจะเป็นเพราะประเพณีปฏิบัติ ตามที่เคยปฏิบัติกันมา หรืออาจเจตนาทุจริต ต่อมาลูกค้าได้มาแจ้งเงินส่งเกิน และ CPO ผู้นี้ได้คืนเงินให้ลูกค้ากลับไป แม้ว่าลูกค้าจะได้รับเงินคืนครบถ้วน แต่พนักงานก็ยังมีความผิดทางวินัย ฐานทุจริตต่อหน้าที่โดยจงใจ และฝ่าฝืน โดยไม่ตั้งพักรายการเงินสด ขาด - เกิน โทษสถานหนักปลดออก

คำว่า “ทุจริตต่อหน้าที่” ในความหมายคือ การใช้อำนาจหน้าที่ แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง หรือผู้อื่น โดยมีข้อขัดแย้งกฎหมาย พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของธนาคาร ถ้าฝ่าฝืนข้อบังคับ ก็มีเหตุจากกฎหมายแรงงาน มีสิทธิที่จะถูกเลิกจ้างได้ซึ่งไม่จำเป็นต้องทุจริต

#### “มีอะไรกันจะ ! ล้วงอ้มลูกค้า

#### เสียหายใครรับผิดชอบ ?”

#### กรณี “ผู้บังคับบัญชาสั่ง ช่วยเหลือลูกค้า ตามใจตนเอง”

กรณีที่ 1 : เหตุเกิดจากสาขาต่างจังหวัดแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้จัดการสาขาได้ช่วยเหลือลูกค้า โดยสั่งให้ CSO ทำรายการฝากลอย เข้าบัญชี และทำรายการ การจ่ายเงินตามเช็ค โดยไม่ต้องตัดบัญชี ปรากฏเมื่อสิ้นวัน ลูกค้านำเงินฝากมาฝากตามเช็ค CSO ไม่ตรงกับใบสรุปยอดเงินของวันนั้น กรณีนี้ แม้นผู้จัดการสาขาจะติดตามเงินคืนมาได้ครบก็ตาม ก็ยังคงมีโทษทางวินัย

กรณีที่ 2 : ผู้จัดการสั่งให้ CSO ออกเช็คเช็คเช็ค ทั้งที่ยังไม่ได้รับเงิน และเช็คเช็คเช็คถูกส่งมาเรียกเก็บในเย็นวันเดียวกัน ปรากฏว่าลูกค้านำเงินมาให้ทันเวลา ผู้จัดการจึงสั่งให้คืนเช็ค “คำสั่งรับการจ่าย” ถึงแม้ยังไม่เกิดความเสียหาย หากทว่ามีการสลักหลังโอนต่อจ่ายบุคคลที่ 2 ธนาคารจะต้องรับผิดชอบต่อบุคคลที่ 2 เพราะถือว่าได้ออกเช็คมาด้วยความถูกต้อง ทั้ง 2 กรณี แม้ว่าธนาคารจะยังไม่ได้รับความเสียหายก็ตามแต่พนักงานต้องมีโทษทางวินัย

ประธานสหภาพชี้แจงว่า ธนาคารมีมาตรการ

(อ่านต่อหน้า 4)

**ข่าวย่อ (ต่อจากหน้า 1)**

เสมอภาคทางโอกาสไม่เท่าเทียมกัน จึงให้เกียรติโดยไม่ขัดใจผู้บังคับบัญชา และยังมีจิตใจที่จะเสียสละให้กับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารที่ดีก็ควรจะมีใจสำนึกในความเมตตา กรุณา และมองเห็นความเดือดร้อนของพนักงานด้วย ประการสำคัญปัจจุบันนี้ผู้บริหารไม่เคยศึกษาหรือให้ความสำคัญกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 และข้อตกลงร่วมระหว่างสหภาพกับธนาคารจึงใช้อำนาจของตนที่มีอยู่ดำเนินการต่าง ๆ โดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์เมื่อสมาชิกถูกกระทำก็จะร้องทุกข์มายังสหภาพและต้องมาแก้ไขปัญหานี้ในภายหลังทำให้ผู้บริหารต้องเสียหน้าและมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสหภาพเช่นการโยกย้ายพนักงานมีหลักเกณฑ์ในการย้ายอย่างไร (ในช่วงการเจรจาข้อเรียกร้องของสหภาพกับธนาคารไม่สามารถย้ายพนักงานที่เป็นสมาชิกได้ ยกเว้นถูกบังคับให้ พนักงานไม่ยินยอม) ดังนั้นจึงเห็นควรให้ธนาคารพัฒนาหลักสูตรแรงงานสัมพันธ์ ทางสร้างสรรคเพื่อเติมเต็มความรู้ และทัศนคติบริหารบุคคล ให้กับผู้บริหารหน่วยงานและผู้จัดการรุ่นใหม่

● **อะไรเอ่ย ..... มีเงิน ..... ก็ซื้อไม่ได้** ถ้าคุณอยากรู้ SIZE เครื่องแบบธนาคาร คุณต้องลงงานมานะ ..... จะขอให้กรณีไมโครบรานซ์ ดิฉันพนักงาน MICRO BRANCH

**การเจรจาข้อเรียกร้องปี 51 (ต่อจากหน้า 1)**

กรณี เลห์ แมน บราเธอร์ส เข้าสู่กระบวนการล้มละลาย อาจส่งผลกระทบต่ออนาคตการประกอบการของธนาคาร

รายงานข่าวจากห้องเจรจาข้อเรียกร้อง ดิถีศรีทิพย์ ชั้น 6 ระบุว่า ผู้แทนฝ่ายจัดการธนาคารกรุงเทพ ประกอบด้วย นายบดีนทร์ อุณาภูล หัวหน้าคณะผู้แทนฝ่ายจัดการธนาคาร และคณะผู้แทนอื่นอีก 4 คน ได้แก่ นายสุตชัย สุดศรีวิไล นายเวทิต อัสวมังคละ นายนพดล วัฒนชาติ และนายชานนท์ มกรรัตน์ ผู้แทนสหภาพแรงงาน ประกอบด้วย นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ หัวหน้าคณะและผู้แทนอื่น ๆ อีก 6 คน ได้แก่ นางพรพรรณดิ อัมพูช นายชูชาติ อุรัมภรณ์ นายองอาจ เชนช่วยญาติ นายธนาเทพ ชატะนาวิน นางณณณารมฉัตรทอง และนางสาวรัชดาพร สังข์ขาว ได้เจรจาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ปี 2551 15 ข้อ (ดูรายละเอียดข้อเรียกร้องหน้า 3)

ผลการเจรจา ครั้งแรก เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2551 ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกำหนดวันเจรจาทุกวันพุธเช้า และเริ่มเจรจาครั้งที่สอง เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2551 ผลการเจรจาทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ข้อ 2 ซึ่งสหภาพเรียกร้องให้ธนาคารเพิ่มโบนัสงวดละ 1 เดือน รวม 2 งวด เพิ่มโบนัส 2 เดือน ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกันว่าธนาคารตกลงจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษเฉพาะกาลในอัตรา 1 เท่าของเงินเดือนภายในวันที่ 21 มกราคม 2552 โดยคำนวณจากฐานเงินเดือน ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2551 และข้อเรียกร้องข้อ 11 ซึ่งสหภาพเรียกร้องให้ธนาคารจ่ายค่าเสียหายให้แก่พนักงานที่ทำงานใน บมจ.ธนาคารกรุงเทพ จำกัด สาขาในอำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา ทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ เนื่องจากธนาคารได้จ่ายค่าเสียหาย (โจรภาคใต้) ให้แก่พนักงานของธนาคารกรุงเทพ ในอำเภอ นาทวี จังหวัดสงขลา ในอัตราเดือนละ 6,000 บาทแล้ว

รายงานข่าว จากห้องเจรจา ระบุต่อไปอีกว่า การเจรจาครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2551 ครั้งที่ 5 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2551 และวันที่ 24 กันยายน 2551 สรุปผลการเจรจา ทั้ง 3 ครั้งหลังได้ความว่า ดังนี้

1. กรณีธนาคารไม่แต่งตั้งผู้แทนฝ่ายจัดการสายงานต่างจังหวัด เพราะผู้มีอำนาจแต่งตั้งเห็นว่าผู้แทนสายงานต่างจังหวัดไม่มีความจำเป็น สามารถปรึกษาหารือนอกห้องเจรจา แต่ผู้แทนเจรจาสหภาพเห็นว่า ควรจะมีผู้แทนสายงานต่างจังหวัด มารับทราบปัญหา เพราะข้อเรียกร้องหลายข้อต้องการคำอธิบายจากผู้แทนสายงานต่างจังหวัด ซึ่งเห็นว่าการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ภายในธนาคารถอยหลังลงคลอง

**ห้องวินัย และร้องทุกข์ (ต่อจากหน้า 3)**

ป้องกันอย่างไร หากผู้จัดการสาขาสั่งการ และผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตาม ก็จะมีผลกระทบต่อหน้าที่การงานและจะอยู่ด้วยกันไม่ได้

ที่ประชุมชมรมมติ .... ให้แก้ไขด้วยการให้ผู้จัดการสั่งการด้วยสายลักษณะอักษรเท่านั้น

ผลการพิจารณา ทั้ง 2 กรณีเป็นความฐานฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของธนาคารอย่างร้ายแรง มีโทษสถาน

ที่ต้องแต่งฟอร์มบังคับทุกวัน ทำงานตามตาราง โดย 3 เดือนมาแล้วต้องปฏิบัติหน้าที่ และจึงจะเข้ามา H.O. เพื่อตัดฟอร์ม ก็ไม่ว่างพอดี เดือนที่ 4 ว่าง จึงรีบมาตัดชุด (ทราบมาว่า วันที่ขายเสื้อเครื่องแบบ ของแต่ละเดือน เดือนละ 2 วัน คือวันที่ 25,26) ได้เห็นแถวพนักงานรออยู่ประมาณ 20 - 30 คน จึงได้ไปต่อแถว เพื่อที่จะลงเสื้อตาม SIZE ที่ร้านบูติก นิวซีตติ้งคับไว้ โดยมีเชือกสายรัดห้อยอยู่ ก็มีโต๊ะวัดแบบช่างตัดเสื้อว่า ออกเท่าไร แขนเท่าไร กระโปรงยาวเท่าไร แต่ถ้าใส่ไม่ได้ให้เปลี่ยนเบอร์ใหม่ ส่วนคนที่เข้าแถวข้างหลังก็ให้รอคิวกันไป พอลงเครื่องแบบเสร็จ ดิฉันได้บอกกับพนักงานว่าเสื้อใหญ่ไปหน่อย พอลงจะมี SIZE ที่เล็กกว่าบ้างหรือไม่ พนักงานซึ่งตอบว่าไม่ได้ค่ะ เราแก้ได้เฉพาะแขนสั้น - ยาว เท่านั้น (ส่วนอื่นที่ไม่พอดี เชิญไปเสียดริ่งคัทกันเอง) กับไอ้แค่ลองตาม SIZE ลองเองก็ได้ ทำไมต้องเสียเวลางานมาต่อแถวเป็นวัน ๆ ยิ่งกว่านั้น สั่งตัดเสร็จภายใน 2 เดือน กว่า จะว่างมาได้ 3 เดือน รอสั่งตัดจากต่างประเทศอีก 2 เดือน รวมเป็น 5 เดือน ซึ่งขณะนั้นยังทำงาน สภาฯยิ่งกว่าขอทานอีกค่ะ คอเสื้อขาด ปลายแขนเป็นชายครุยขาดหลุดลุ่ย (ลูกค้ำมองแล้วคงสมเพชเวทนา ว่าพนักงานของแบงค์กรุงเทพ .... เป็นเช่นเดี๋ยวนี ... แล้วหรือ) ของพี่ก็ยังไม่พอสั่งแต่เนิ่น ... จ่ายสตางค์เองนะค่ะ

2. ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ปีนี้ สะท้อนผลกระทบมาจากนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หลายมิติอาทิ การจัดรับ จัดจ้างพนักงานแบบซิกแซ็ก การเลือกปรับเงินเดือนค่าตอบแทน การใช้พนักงานทำงานอย่างไม่โปร่งใสและเสียหาย และการผลักภาระค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงานทดลองจ่ายก่อนเบิกภายหลัง การจัดสวัสดิการในการทำงานไม่เสมอภาค

3. การจ้างพนักงานจากบริษัทรับเหมาค่าแรง ทำให้บริษัทรับเหมาค่าแรงเอาเรียดเอาเปรียบพนักงานลูกจ้าง ซึ่งรับจ้างทำงานประจำของธนาคารซึ่งไม่ใช่งานโครงการ เป็นเหตุให้สหภาพเรียกร้องให้ธนาคารรับพนักงานลูกจ้างของบริษัทรับเหมาค่าแรง เป็นพนักงานลูกจ้างประจำของธนาคาร

4. การเลือกปฏิบัติในการปรับเงินเดือน และการลดโบนัสจาก 4 เดือน เหลือ 2 เดือน ในช่วงปี 2540 โดยผู้รับผิดชอบไม่ให้ความสนใจเครื่องมือในการบริหารเงินเดือน ซึ่งอยู่ในรูปโครงสร้างเงินเดือนเป็นเหตุทำให้พนักงานที่ขยัน แต่เงินเดือนติดเพดานโครงสร้างเงินเดือน ทำให้ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนประจำปี และเงินเดือนที่ได้รับมีมูลค่าลดลงทุกปีในอัตรา 3-4 % ตามภาวะเงินเพื่อสหภาพจึงแจ้งข้อเรียกร้องขอให้ธนาคารปรับขยายโครงสร้างเงินเดือน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ใช้เครื่องมือบริหารเงินเดือนอย่างเป็นธรรม

5. การใช้จ็อบดิสคริปชัน และแบ่งตอนเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบแต่ละหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน เป็นเครื่องมือสำหรับให้พนักงานทำงาน แต่การปรับโครงสร้างเอกสารใหม่ใช้เทคโนโลยีทำงานแทนพนักงาน การออกแบบงานใหม่ขาดการมีส่วนร่วมจากผู้ปฏิบัติงาน และผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างแท้จริง ทำให้การใช้พนักงานลูกจ้างแบงค์ ลักษณะมั่วจ๊อบ พนักงานขาดความสุขและไม่สนุกกับการทำงาน การโยกย้ายพนักงานไม่ได้คำนึงถึงความสัมพันธ์ของครอบครัว และถิ่นที่อยู่อาศัย รวมทั้งค่าใช้จ่ายตลอดจนภาระการเลี้ยงของชีวิตและครอบครัว สหภาพจึงได้เรียกร้องให้ผู้ใช้อำนาจย้ายพนักงานโดยพลการ รับผิดชอบค่าใช้จ่ายและรับโทษวินัยฐานทำให้ระบบงานเสียหาย พนักงานผู้ปฏิบัติไม่สามารถปฏิบัติตามระเบียบงานซึ่งเป็นเครื่องมือป้องกันความเสี่ยงของธนาคารได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง และเรียกร้องให้ขยายโอกาสความก้าวหน้าให้กับพนักงานทั่วไป รวมทั้งเรียกร้องให้พัฒนาพนักงานอย่างทั่วถึงและถ้วนหน้า ในหลักสูตรไอที ภาษาอังกฤษ จีน และจิตสำนึกในการบริการ ตลอดจนเรียกร้อง การมอบภารกิจใหม่ ๆ ความคำนึงถึงคุณภาพชีวิต และอยู่ในวินัยที่พนักงานทำได้อย่างไม่เคร่งเครียด

หนัก ปลดผู้จัดการสาขา และ CSO ลดหย่อนโทษเพราะปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา (โดยผู้จัดการยอมรับด้วยวาจา) โทษวินัยลดขั้นเงินเดือน แคชเชียร์มีความผิดฐานฝ่าฝืนระเบียบตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 2 เดือน ตามความเห็นของผู้เขียน ในกรณีศึกษา นี้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิ์ที่จะไม่ปฏิบัติตาม คำสั่งอันมิชอบฝ่าฝืนกฎระเบียบของธนาคารอย่างร้ายแรงได้ โดยไม่ถือเป็นความผิดขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อปกป้องความเสียหาย อันจะเกิดแก่ธนาคารต่อไป

**ปัญหา**

**มนุษย์เงินเดือนในแบงค์บัวหลวง สับสนสภาพตนเองจริงหรือ ?**

คำถาม บางคำถาม ถ้าไม่ตอบพนักงาน รุ่นใหม่ก็ยังไม่ยอมย้ายไป ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการบางคน บางกลุ่มก็สำคัญตนเองผิดนี้กว่าตนเป็นนายจ้าง ทั้ง ๆ ที่ตนเองก็เป็นมนุษย์เงินเดือน อาศัยเงินเดือน (ค่าจ้าง) เพื่อการยังชีพ

สังคมแบงค์บัวหลวงได้กำหนดโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างมนุษย์เงินเดือนด้วยกัน ภายใต้คำสั่งระเบียบงาน เรื่องระเบียบการกำหนดขั้นและการมอบอำนาจพนักงานใช้บังคับเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2524 สมัยนั้นกรรมการผู้จัดการใหญ่ชื่อ นายชาติรี โสภณพนิช ลงนามสั่งการไว้ วันที่ 24 เมษายน 2524 มี 3 เรื่องดังนี้

1. ระดับขั้นของพนักงาน กำหนดให้มี 12 ขั้นดังนี้
  - 1.1 เจ้าหน้าที่บริหารชั้นผู้จัดการใหญ่ (President)
  - 1.2 เจ้าหน้าที่บริหารชั้นรองผู้จัดการใหญ่ (Senior Executive Vice President):SEVP.
  - 1.3 เจ้าหน้าที่บริหารชั้นผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ (Executive Vice President): EVP.
  - 1.4 เจ้าหน้าที่บริหารชั้นรองผู้จัดการอาวุโส (Senior Vice President): SVP.
  - 1.5 เจ้าหน้าที่บริหารชั้นรองผู้จัดการ (Vice President): VP.
  - 1.6 เจ้าหน้าที่บริหารชั้นผู้ช่วยผู้จัดการ (Assistant Vice President): AVP.
  - 1.7 เจ้าหน้าที่ชั้นพิเศษ Chief Officer
  - 1.8 เจ้าหน้าที่ชั้นเอก First Officer
  - 1.9 เจ้าหน้าที่ชั้นโท Second Officer
  - 1.10 เจ้าหน้าที่ชั้นตรี Third Officer
  - 1.11 พนักงานอันดับหนึ่ง Senior Clerk
  - 1.12 พนักงานอันดับสอง Junior Clerk

2. อำนาจที่มอบให้พนักงานในการปฏิบัติงานมีดังนี้
  - 2.1 เจ้าหน้าที่ดำเนินงาน
  - 2.2 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ

3. และในคำสั่งฉบับดังกล่าวได้รวมไว้อีกด้วยว่า “การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานหรือการมอบอำนาจของพนักงานผู้ใด ไม่เป็นเหตุกระทบกระเทือนขั้นยศหรือทำให้ชั้นของพนักงานผู้นั้นเปลี่ยนแปลงไป

หากจะว่ากันไปแล้ว เจ้าหน้าที่บริหารตั้งแต่ระดับ 1-6 ขั้นต้นคือผู้บังคับบัญชาตัวจริงเพราะมีสภาพการจ้างและผลประโยชน์แตกต่างจากเจ้าหน้าที่ชั้นพิเศษ ลงไป (7-12) โดยมีหน่วยงานซึ่งเดิมเรียกว่าฝ่ายการเจ้าหน้าที่บริหารดูแลรับผิดชอบ โดยแยกจากฝ่ายการพนักงานซึ่งดูแลรับผิดชอบเจ้าหน้าที่ชั้นพิเศษลงไป ปัจจุบันฝ่ายการเจ้าหน้าที่บริหารเปลี่ยนชื่อใหม่เรียกว่า การเจ้าหน้าที่บริหารสังกัดสายทรัพยากรบุคคล ส่วนฝ่ายการพนักงานเรียกว่างานปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล และงานอื่น ๆ


หลังจากเจ้าหน้าที่ชั้นพิเศษลงมา ได้รวมตัวกันตั้งสหภาพแรงงาน เมื่อปี 2522 อดีตผู้จัดการฝ่ายการพนักงาน (ชื่อนายตนิย บุญนาค) จึงใช้นโยบายบริหารบุคลากรแบบแบ่งแยก แล้วปกครองโดยการยึดยึดหัวข้อนให้เจ้าหน้าที่ชั้นพิเศษ / ชั้นเอก มีตำแหน่งเจ้าคนนายคนคือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยขึ้นไป ทั้ง ๆ ที่สถานภาพและตำแหน่ง หากจะเปรียบเทียบบทบาทและความสำคัญ ก็ไม่แตกต่างจากหัวหน้านักเรียนในห้องเรียนห้องหนึ่ง คอยเป็นผู้กำกับดูแลความเคารพครูประจำชั้น ดูแลและจัดเวรทำความสะอาดห้องเรียน พร้อมระบุว่ามอบให้หัวหน้าหน่วยงานมีสิทธิ์ว่ากล่าวตักเตือนเพื่อร่วมงานด้วยวาจาเป็นโทษวินัย ทำให้เสียสิทธิเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เพราะกฎหมายแรงงานห้ามพนักงานที่มีอำนาจลงโทษพนักงานเป็นสมาชิกสหภาพเดียวกัน ปัจจุบันตำแหน่งและโทษดังกล่าวไม่มีในระบบบริหารธนาคารแล้ว ทั้งนี้เพื่อป้องกันและลดทอนความเข้มแข็งในการรวมตัวกันเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของเจ้าหน้าที่ชั้นพิเศษลงไปให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความสับสนหรือความหลงใหลในสถานภาพของมนุษย์เงินเดือนในสังคมบัวหลวงมีที่มาที่ไปด้วยประการฉะนี้แล

มนุษย์เงินเดือนในแบงค์บัวหลวงคิดเองได้ คิดเองเป็น ข้อมูลข้างต้นอาจช่วยลดความสับสนในสถานภาพของมนุษย์เงินเดือนในสังคมบัวหลวง ได้บ้าง บางทีพลังความพร้อมเพรียงในการทำงานของมนุษย์เงินเดือนในสังคมบัวหลวง สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต (คือความอยู่ดี กินดี มีสุขและมีสิทธิ) ของมนุษย์เงินเดือนอย่างถ้วนหน้าทั่วถึง

6. การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานเป็นการช่วยบรรเทาความเดือดร้อนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างถ้วนหน้า ทำให้พนักงานทุกคนในธนาคารทุ่มเททำงานให้ธนาคาร โดยไม่ต้องมีความวิตกกังวลกับค่าใช้จ่ายอื่น ๆ อันจำเป็นในการดำเนินชีวิตประจำวันของตนเองและครอบครัว ตลอดจนสุขภาพค่ารักษาพยาบาล สหภาพเรียกร้องให้จัดตั้งหน่วยงานให้บริการสินเชื่อแก่พนักงานอิสระ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ต่างจากการให้สินเชื่อแก่ลูกค้า ซึ่งต้องการแสวงหากำไรสูงสุด เนื่องจากสถานภาพ ของพนักงานต่างจากลูกค้าทั่วไป โดยให้ลดหย่อนเงื่อนไขและขั้นตอน เข้าถึงสวัสดิการที่ธนาคารจัดให้อย่างถ้วนหน้า นอกจากนั้นเครื่องแต่งกายตามแบบฟอร์มที่ธนาคารต้องการ ก็ควรช่วยเหลือค่าตัดเนื่องจากค่าจ้างไม่เพียงพอตัดเครื่องแบบ ซึ่งเน้นประโยชน์ของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว สำหรับเวลาเจ็บป่วย สหภาพเรียกร้องให้ธนาคารจ่ายค่ายาครบถ้วน ไม่ควรให้พนักงานซื้อยาก่อนแล้วมาตั้งเบิกจากธนาคาร ภายหลังทำให้พนักงาน

เดือดร้อนและเพิ่มขั้นตอนการทำงานโดยไม่จำเป็น ทั้งนี้เพื่อให้การจัดสวัสดิการ มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ

รายงานข่าวจากห้องเจรจา ระบุในที่สุดอีกด้วยว่า ผู้แทนฝ่ายจัดการรับฟังเหตุผล และให้เจ้าหน้าที่หาเหตุผลโต้แย้งคำตอบข้อเรียกร้องที่เหลืออยู่ทั้ง 13 ข้อ อาจจะจบข้ามปี ผู้แทนสหภาพวิเคราะห์ว่า กรณีที่หัวหน้าผู้แทนฝ่ายจัดการกล่าวถึงวิกฤตการณ์การเงินสหรัฐ และข่าวบริษัท เลห์ แมน บราเธอร์ส ล้มละลาย อาจส่งผลกระทบต่ออนาคตของธนาคาร และหากถึงเวลานั้นจริง ธนาคารก็ต้องเตรียมยกเลิกค่าน้ำมันรถ และที่จอดรถ (ฟรี) ของตีฟ รวมทั้งลดรายจ่ายที่เกินความจำเป็นก่อนด้วย และเวลานี้สายทรัพยากรบุคคลแนะนำให้ผู้จัดการภาค และผู้จัดการสาขา บิบบังคับให้พนักงานอำนวยความสะดวกระดับ 11 ชั้นเอก เช่นหนังสือยินยอมรับผลตอบแทนตำแหน่งงานใหม่ ซึ่งมีสาระสำคัญ ลดค่างาน หรือผลตอบแทนเรื่องอัตราเงินเดือนอื่น หรืออัตราโบนัส หรือจำนวนโบนัสลดน้อยกว่าเดิม สร้างความปั่นป่วนให้กับสาขาต่างจังหวัด



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

ข่าวสารสหภาพ : **ผลิตจากคำบำรุงสมาชิก อ่านแล้วส่งเวียนสมาชิก**