



ข่าวสาร
สหภาพของเรา

วิกฤติเศรษฐกิจร่วมกันฝ่าอย่างไร ?

ข่าววิกฤติเศรษฐกิจโลกเริ่มต้นจากประเทศมหาอำนาจสหรัฐอเมริกาลุกลามไปยังทั่วโลก ประเทศไทยก็ยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ทั้งนี้เพราะการพัฒนาประเทศไทยโดยการส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออก ทำให้ระบบเศรษฐกิจไทยต้องพึ่งพาการส่งออกประมาณ 70 %

เมื่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทยเป็นเช่นนี้พบว่าความสัมพันธ์ในการจ้างงานมีลักษณะ 3 L คือ ค่าจ้างต่ำ (LOW WAGE), ผลิตภาพแรงงานต่ำ (LOW PRODUCTIVITY) และชั่วโมงการทำงานยาวนาน (LONG WORKING HOURS) ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาที่ขาดการลงทุนด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ การนวัตกรรม การลงทุนด้านการศึกษา และการฝึกอบรมทักษะแรงงานและมนุษย์ค่าจ้างในโรงงานส่วนใหญ่ จะเป็นลูกจ้างรายวัน ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ ในการที่จะทำให้ครอบครัวอยู่ได้ต้องพึ่งแรงงาน 2 คนในครอบครัว (สามีภรรยา) จึงต้องพึ่งพาการทำงานล่วงเวลาเพื่อจะได้มีรายได้เท่าตัวจะเห็นได้ว่ามนุษย์ค่าจ้างทำงานในโรงงานที่มีเวลาทำงานยาวนานที่สุดประเทศหนึ่งในเอเชีย แม้มนุษย์ค่าจ้างจะมีการศึกษาสูงขึ้น แต่แรงงานไทยยังคงทำงานในงานที่มีทักษะต่ำ คือคนทำงานการผลิต (ASSEMBLY-LINE WORKERS) เพราะฉะนั้นน่าจะกล่าวว่าเป็นแรงงานชนบทโดยตรงซึ่งขาดการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นความบกพร่องของรัฐและนายจ้างที่เลือกใช้เทคโนโลยีต่ำ (LABOUR INTENSIVE TECHNOLOGY)

เราเห็นว่านโยบายแก้ปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจของรัฐบาลชุดปัจจุบันก็มุ่งแก้ปัญหาข้อบกพร่องที่เกิดจากรัฐและนายจ้างที่ร่วมมือกันพัฒนา

ประเทศโดยการส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออก จึงทำให้เกิดวิกฤติแรงงาน (มนุษย์ค่าจ้าง) ตกงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานภาคอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว การเกษตร และมนุษย์ค่าจ้างที่ตกงานจะเป็นกลุ่มมนุษย์ค่าจ้างเหมาค่าแรง, มนุษย์ค่าจ้างรับเหมาช่วง, มนุษย์ค่าจ้างนอกระบบเศรษฐกิจ และมนุษย์ค่าจ้างข้ามชาติ ดังนั้น มนุษย์ค่าจ้างต้องรอผลลัพธ์จากมาตรการแก้ปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ

เราจะร่วมมือกันอย่างไรจึงจะทำให้นโยบายของรัฐบาลที่เป็นประโยชน์กับมนุษย์ค่าจ้างทุกสาขาอาชีพได้รับจัดสรรแบ่งปันอย่างยั่งยืน เป็นธรรมและก้าวหน้า ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นกว่าเดิม คือการกินดีอยู่ดี มีสุขและมีสิทธิได้รับบริการจากรัฐอย่างถ้วนหน้า

เราเชื่อว่าทางรอดของมนุษย์ค่าจ้างจากวิกฤติเศรษฐกิจภายใต้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เราจะต้องรวมตัวกันตั้งความเป็นมนุษย์กลับคืนมาจากนายทุนโดยการสร้างระบอบประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในโรงงานและหรือบริษัท การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้ถ้าเราสู้เท่าทัน ต้องไม่ยอมรับระบบการบริหารจัดการแบบเดิมๆ ประเทศไทยเป็นระบบทุนนิยมที่เน้นกลไกตลาดเสรีที่ไร้ธรรมาภิบาล จึงทำให้นายจ้างกลายเป็นนาย ลูกจ้าง (มนุษย์ค่าจ้าง) เป็นไพร่ทาส อันเป็นวัฒนธรรมแบบศักดินาที่มองไม่เห็นความเท่าเทียมกัน หัวใจของขบวนการมนุษย์ค่าจ้าง คือการปลดปล่อย เพราะเราเอาคนไปกักขังไว้ในระบบทุนนิยมที่ไร้ธรรมาภิบาล ถ้าเราอยากได้ความเป็นมนุษย์กลับคืนมาเราต้องปลดปล่อยตัวเองออกจากการกักขังโดยทำให้ตนเองได้รับคืนความเป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์

ข่าวย่อ (ต่อจากหน้า 1)

ไป ลูกค้าจะใช้บริการก็ไม่สนใจให้ติดต่อตรงกับบริษัทประกัน (แน่นอนสามารถติดต่อได้ง่ายมาก สะดวกมาก?) ผลคือเสี่ยงกันด้าธนาคารกรุงเทพ แกรมฝากด้ามายังสหภาพด้วย (เอ๊ะ? เกี่ยวกันเมื่อไรมีทราบ) ผจก.สาขาก็ได้แต่ เบ๊ะ เบ๊ะ ไม่กล้ารายงานต่อ ต่างคนต่างเอาตัวรอด อายกกระทุ้งให้บรรดาท่าน ๆ ทั้งหลายอายุผู้ถือหุ้นบ้างคุณอาจทำไม่ผิดแต่จิตสำนึกนั้นยังมีปัญหา ออย่าลืมนะว่าธนาคารกรุงเทพเป็น บมจ. (อ่านว่าบริษัทมหาชนมีใช้เป็นของใครส่วนตัว)

● ผจก.เดือนเพื่อน MICROBRANCH จากขั้นตอนการทำ Balancing เครื่อง CDM. ของสาขาลำดับแรก เจ้าหน้าที่ SCSSO (CSO อำนาจบริการอาวุโส) พร้อมด้วย CSO 11 และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย(รปภ.) นำกล่องเงินที่ยังไม่มีธนบัตรอยู่มายังเครื่อง CDM. จากนั้นทำการ ออกยอดสรุปและล้างยอดต่างๆ ของเครื่องเพื่อให้เครื่องเริ่มต้นนำจำนวนธนบัตรใหม่ เสร็จแล้ว SCSSO. หมุนรหัสเปิดเซฟ เปลี่ยนกล่องเงิน และขั้นตอนสุดท้ายนำกล่องเงินไปตรวจนับเงินตามลำดับ

ในขั้นตอนแรกพบว่า หลายสาขานำกล่องเงินที่ยังมีธนบัตรบรรจุอยู่ออกมาวางรอไว้เพื่อความสะดวกในการเปลี่ยนกล่องเงินโดยขาดความระมัดระวังเนื่องจากเห็นว่าเงินกล่องเปล่า ซึ่งกล่องเงินเหล่านี้มีมูลค่าเป็นจำนวนเงินถึงหลักหมื่นทีเดียว เนื่องจากประกอบด้วยชุดอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในกล่อง หากผู้ที่ผ่านไปมาเป็นคนร้ายหยิบฉวยกล่องเงินไป เพราะเข้าใจว่าภายในกล่องเงินมีธนบัตรบรรจุอยู่ เจ้าหน้าที่ผู้ออกมาทำการ Balancing ต้องร่วมรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดแก่ธนาคาร ซึ่งเหตุการณ์ทำนองนี้ได้เกิดขึ้นแล้วกับสาขาสำนักงานใหญ่สีลม ในจำนวนนั้นมีคนร้ายประมาณ 5 คนเป็นชาวต่างชาติ ทำงาน

เป็นทีม (ข้อมูลจากกล้องวงจรปิด CCTV) ส่วนเจ้าหน้าที่ทำ Balancing มีอยู่ 2 คน (SCSSO.,CSO.11) และ รปภ. 1 คน คนร้ายคนหนึ่งทำว่ามาสอบถามข้อมูลบางอย่างกับ รปภ.แต่เนื่องจาก รปภ. ไม่สามารถพูดภาษาอังกฤษได้จึงเรียกให้เจ้าหน้าที่ CSO.11 เป็นผู้ตอบคำถามแทน คนร้ายคนหนึ่งอยู่ในเคียวรถฝากเงิน คนหนึ่งกำลังทำรายการฝากอยู่ที่เครื่องแล้วว่ามีปัญหาในการทำรายการพยายามสอบถาม SCSSO. ระหว่างหมุนรหัสเซฟอยู่หลายครั้งในขณะที่ทุกคนไม่ทันได้ระวัง กล่องเงินเปล่าได้วางเตรียมไว้ ก็ถูกคนร้ายอีกคนหนึ่งหยิบไปส่งต่อให้กับเพื่อนคนร้ายอีกคนหนึ่งแล้วรีบหลบหนีออกจากธนาคารไปอย่างรวดเร็ว โดยมีพนักงานทำความสะอาดของบริษัทแห่งหนึ่ง ซึ่งเข้าเคียวรถฝากเงินอยู่เป็นผู้เห็นเหตุการณ์แต่ไม่กล้าบอกเจ้าหน้าที่ในขณะนั้น ทำให้ไม่สามารถติดตามคนร้ายได้ทันที จากเหตุการณ์ดังกล่าวจึงอยากฝากเตือนเพื่อนสมาชิก หากท่านต้องทำหน้าที่ดังกล่าวนี้ในงานประจำ โปรดใช้ความระมัดระวังเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะสาขา MICROBRANCH เนื่องจากไม่มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในขณะที่ทำการ Balancing มีเพียง SCSSO. และ CSO.11 สองคนเท่านั้น อีกทั้งสถานที่ทำการก็เสี่ยงต่อสถานการณ์ทำนองนี้เป็นอย่างมาก...

● อยากจะถามสหภาพว่า ระดับ S.CSO อยู่สหภาพไหนกันแน่ มีข้อมูลหรือยัง
ตอบ ต้องถามตัวเองว่า ตำแหน่ง S.CSO เป็นตำแหน่งที่มีอยู่ในยุคที่ธนาคารมีโครงสร้างตำแหน่งที่มีผู้ช่วยผู้จัดการสาขา สมุห์บัญชี และหัวหน้าหน่วยตำแหน่ง S.CSO เป็นตำแหน่งของพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งไม่มีค่าตอบแทน (เงินตำแหน่ง) ความรับผิดชอบตลอดจนระดับค่าจ้างต่ำกว่า แต่ปัจจุบันมีผู้ช่วยผู้จัดการ สมุห์บัญชีและหัวหน้าหน่วยกลุ่มหนึ่ง เช่น

หนังสือแสดงความจำนง ในการเปลี่ยนแปลง เพิ่ม/ลด อัตราเงินสะสมส่วนร่วมของสมาชิก

ทำที่ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
วันที่

เรียน ท่านประธานคณะกรรมการ
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
ตามที่ข้าพเจ้า (เลขที่สมาชิก)
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน บาท ยินยอมให้ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า "นายจ้าง" หักเงินจากบัญชีเงินเดือนของข้าพเจ้า เพื่อจ่ายเป็นเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ในอัตราร้อยละ ของเงินเดือน (ก่อนหักภาษี) ทุก ๆ เดือน นั้น

ขณะที่ข้าพเจ้ามีความประสงค์ขอเปลี่ยนแปลง เพิ่ม/ลด อัตราเงินสะสมในส่วนร่วมของสมาชิก ด้วยเหตุผล..... โดยตกลงจะจ่ายเงินสะสมเพิ่ม/ลด เข้ากองทุนในอัตราร้อยละ ของเงินเดือนที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ข้าพเจ้า (ก่อนหักภาษี) ทุก ๆ เดือน และยินยอมให้นายจ้างเป็นผู้หักจากเงินเดือนของข้าพเจ้าและนำเข้ากองทุน ทุก ๆ เดือน ทั้งนี้ตั้งแต่เงินเดือนงวดวันที่ 1-15 กรกฎาคม..... เป็นต้นไป

เพื่อเป็นหลักฐานจึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ สมาชิก
(.....)

ลงชื่อ พยาน
(.....)

ลงชื่อ พยาน
(.....)

ความเห็นของคณะกรรมการกองทุน ฯ

เรียน ประธานคณะกรรมการฯ	
เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ
ลงนาม	ลงนาม
กรรมการและเลขานุการ	ประธานคณะกรรมการ

สัญญาข้อตกลงรายบุคคลยอมลดตำแหน่งเป็น SCSSO. หรือ SMO โดยธนาคารตกลงยกเลิกเงินประจำตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ สมุห์บัญชี หรือหัวหน้าหน่วยเข้าเป็นเงินเดือนทำให้พนักงาน SCSSO. หหมดโอกาสก้าวหน้า เพราะโครงสร้างตำแหน่งใหม่ที่ธนาคารยังไม่ประกาศใช้เป็นทางการจะไม่มีการตั้งกล่าว จะมีเพียงตำแหน่งผู้จัดการสาขา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาตัวจริงตามระเบียบคำสั่งของธนาคาร เช่น มีอำนาจลงโทษพนักงานโดยตรงและเป็นผู้ทำการแทนธนาคารทั้งในการจ้างหรือการให้ความดีความชอบ (ถ้ามี) แก่พนักงานอื่น ๆ ฯลฯ ดังนั้นพนักงานที่มีตำแหน่งดังกล่าวจึงเป็นตัวแทนที่ทำการแทนนายจ้างในฐานะผู้บังคับบัญชา จึงเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพไม่ได้ ระวังขบวนการปั่นให้เกิดความสับสนเพื่อแบ่งแยกและปกครอง...

● พนักงานผู้ถือหุ้นที่อยู่ MICROBRANCH มีสิทธิ์ได้ใส่เครื่องแบบที่เป็นกางเกงหรือขี้น เนื่องจากสาขาในต่างจังหวัดสภาพแวดล้อมเป็นทุ่งหญ้าป่ามากกว่าในเขตเมือง ความปลอดภัยจะน้อยกว่าและอีกอย่าง ธนาคารอื่น ๆ พนักงานผู้ถือหุ้นเขาใส่กางเกงกันแล้วทั้งนั้น เพื่อความปลอดภัยในยามค่าคืน อยาก

สหภาพฯ คงสาขาแบงก์ (ต่อจากหน้า 1)

เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับวิทยาลัยฯ และเมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2552 สหภาพฯ ได้ส่งมอบหนังสือจำนวน 2 คันรถกระบะ เพื่อพัฒนาระบบห้องสมุดวิทยาลัยการอาชีพกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี ซึ่งวิทยาลัยแห่งนี้ตั้งอยู่เลขที่ 202 ม.3 ต.ลาดตะเคียน อ.กบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี เปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพในระดับ ปวช. และ ปวส.

นายองอาจ เชนช่วยญาติ หัวหน้าโครงการ

จะให้พนักงานหญิง MICROBRANCH ใส่กางเกงจะเหมาะกว่า เพราะพนักงานไม่ได้มีรถยนต์ส่วนตัวทุกคนพนักงานต่างชาติ(ผู้หญิง)ยังใส่กางเกงเลยรวมทั้งระดับชั้นบริหารแต่พนักงานหญิงคนไทยห้ามใส่มีสองมาตรฐานค่ะ HR BBL

● เจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์ ประจำสำนักธุรกิจต่างๆ โอดครวญถูกสายงาน บริหารงานไม่เป็นยังเบียดบังเวลาส่วนตัวของพนักงาน ต้องเข้าอบรมวันหยุด เช่นวันเสาร์ที่ 7 มีนาคม 2552 ศูนย์ฝึกอบรมวันเสาร์ที่ 14 มีนาคม 2552 ศูนย์ฝึกอบรม และวันเสาร์ที่ 21 - อาทิตย์ที่ 22 มีนาคม 2552 ณ โรงแรม Asia Pattaya Beach โดยให้กรอกใบสมัครเข้ารับการอบรม เพื่อหลีกเลี่ยง การจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด พนักงานกลุ่มนี้ทราบถึงสภาวะที่ธนาคารต้องต่อสู้แข่งกับธนาคารคู่แข่ง แต่พวกเขาก็ได้ทุ่มเทให้กับงานเต็มที่ ตั้งเป้าการหาเงินฝากและขายประกันแกรมเฟิสท์ ในวันทำงานของธนาคารก็ทำงานเกินเวลาทำงานของธนาคาร ในวันหยุดขอดูแลครอบครัวบ้างงานบ้านก็ต้องทำ ไม่มีคนรับใช้คอยทำให้ นั่นแหละการบริหารงานแบบต้นทุนต่ำ ต้องการกำไรเยอะๆ.....

กิจกรรมสหภาพฯ รายงานว่า ในการส่งมอบหนังสือครั้งนี้ มีกรรมการสหภาพฯ ร่วมส่งมอบทั้งหมด 11 ท่าน ได้แก่ นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์, นางพรพรรณดี อัมพขุ, นายกัมภุช ลินสีบล, นางประดับศรี หาญสกุลบันเทิง, นายธนาเทพ ชาดะนาวิณ, นายองอาจ เชนช่วยญาติ, นายถาวร ศรีนำทา, นายวัชรินทร์ ศรีอตุลย์พันธุ์, นายพรเทพ โยธา (อ่านต่อหน้า 3)

ความเสี่ยงของกองทุนสำรองชีพ

นาย ธาริทธิ์ ปั้นเปี่ยมรัษฎ์

ปี 2551 ซึ่ง Hank Paulson อดีต รมว. คลังสหรัฐฯ กล่าวว่า เป็นปีที่แย่ที่สุดในรอบร้อยปี นำมาซึ่งเสียง (บ่น) จากคนรอบตัวอย่างหนาหูในเรื่องผลขาดทุนของกองทุนสำรองชีพ ซึ่งผมพอจะประเด็นได้ว่าเกิดจากการขาดความเข้าใจบางประการ ดังนั้นผมจึงอยากเล่าให้ฟังถึงที่มาที่ไปของความเสียหายที่เกิดขึ้น เพื่อเพิ่มเติมความเข้าใจว่าจุดใดที่ควรดูแลแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

สิ่งที่ผู้ออมควรทราบคือไม่เพียงแต่ในประเทศไทยเท่านั้นที่ผู้ออมต้องประสบภาวะขาดทุนโดย OECD (The Organization for Economic Co-operations and Development) ประมาณว่าไว้ผลขาดทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/บำเหน็จบำนาญของประเทศในกลุ่ม (OECD) นับจากเดือนมกราคมถึงสิ้นตุลาคมปีสูงถึง 4 ล้านล้านเหรียญสหรัฐฯ หรือคิดเป็นประมาณร้อยละ 20 ของเงินกองทุนฯ เมื่อพิจารณาจากประมาณการของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ซึ่งเป็นองค์กรที่บริหารกองทุนบำเหน็จบำนาญขนาดใหญ่ที่ระบุว่าผลขาดทุนน่าจะอยู่ที่ร้อยละ 7-8 ในปีนี้ก็ถือว่าเป็นการขาดทุนที่น้อยกว่าหลายประเทศ

การขาดทุนของกองทุนฯทั่วไปในปีที่เกิดจากการลงทุนในหุ้นเป็นหลัก สัดส่วนการลงทุนในหุ้น และสินทรัพย์ที่มีความเสี่ยงสูง อาทิ การลงทุนทางเลือก (Alternative investment) ซึ่งขึ้นอยู่กับนโยบายของคณะกรรมการกองทุนฯ แต่ละแห่งและกฎเกณฑ์การกำกับของแต่ละประเทศ เมื่อมองในภาพรวมแล้วกองทุนฯ ในสหรัฐฯ และเนเธอร์แลนด์ถือหุ้นในสัดส่วนมากถึงร้อยละ 50 ขณะที่บางประเทศ เช่น เกาหลีใต้ ก็ถือหุ้นในสัดส่วนที่ต่ำกว่าร้อยละ 10 (ตามรูปประกอบจาก OECD ด้านล่าง) คำถามคือสัดส่วนการลงทุนในสินทรัพย์เสี่ยงเท่าใดจึงเหมาะสม

สำหรับผู้ออมเงินระยะยาว ทั่วไปแล้วสิ่งที่สำคัญคือการรักษาอำนาจซื้อให้คงที่หรือสูงขึ้น อีกนัยหนึ่งคือต้องการผลตอบแทนเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราเงินเฟ้อนั่นเอง การลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความเสี่ยงต่ำ อาทิ พันธบัตรรัฐบาลนั้นมีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนต่ำกว่าเงินเฟ้อหากอัตราเงินเฟ้อจริงนั้นสูงกว่าอัตราเงินเฟ้อที่ตลาดคาดการณ์ไว้ในช่วงที่เข้าซื้อ และเมื่ออยู่ในระยะยาวแล้วโอกาสที่จะให้ผลตอบแทนสูงกว่าเงินเฟ้อนั้นก็ค่อนข้างน้อย ดังนั้นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั่วไปจึงจำเป็นต้องกระจายการลงทุนไปยังสินทรัพย์อื่นที่มีความเสี่ยงสูงขึ้น เพื่อเพิ่มผลตอบแทนและการกระจายความเสี่ยงจากการลงทุน แต่การกระจายตัวไปยังสินทรัพย์เหล่านี้ก็นำมาซึ่งโอกาสที่จะเกิดการขาดทุนในระยะสั้นถึงปานกลาง (น่าเสียดายที่ในประเทศไทยนั้นมีโอกาสค่อนข้างจำกัดในการกระจายความเสี่ยงไปยังอสังหาริมทรัพย์ หรือสาธารณูปโภคซึ่งช่วยในการรักษาอำนาจซื้อในระยะยาวได้ดี)

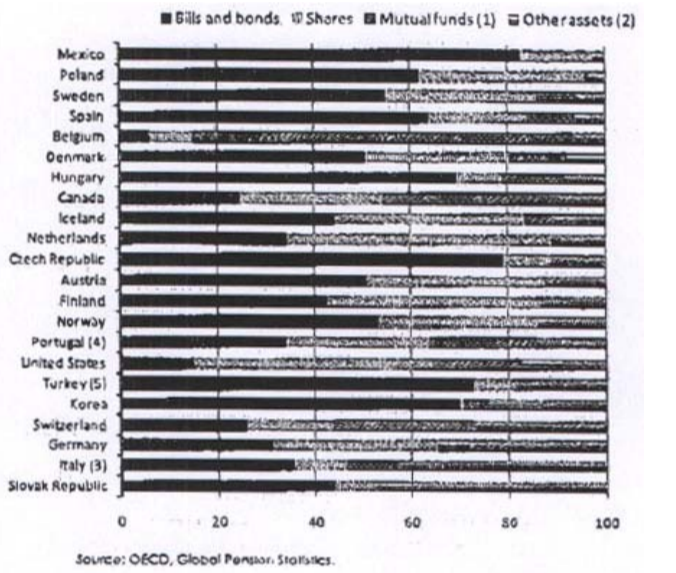
กรอบการลงทุนที่นิยมใช้กันแพร่หลายทั่วโลกคือการกำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างสินทรัพย์ที่มีความเสี่ยงต่ำและสูงไว้ที่ 60/40 หากคณะกรรมการกองทุนฯ มีการจัดการแบบมีอาชีพก็จะมีการกำหนดสัดส่วนการลงทุนละเอียดลงไปอีกว่าจะลงสินทรัพย์แต่ละประเภทในสัดส่วนเท่าใด (SAA-strategic asset allocation) ในการจัดทำ SAA ทุกครั้งคณะกรรมการกองทุนฯ ก็ควรต้องแสดงประมาณการผลตอบแทนที่คาดหวังและความเสียหายสูงสุดที่อาจเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้ผู้ออมสามารถสอบทานความเหมาะสมของ SAA ได้ ทั้งนี้เนื่องจากผลกำไรหรือขาดทุนที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ซึ่งรวมถึงในปีที่เกิดจากการกำหนดนโยบายการลงทุนมากกว่าที่เป็นผลจากฝีมือการบริหารของผู้จัดการกองทุนฯ ตามที่หลายคนเข้าใจกัน

ผลขาดทุนในปี 2551 นี้จะทำให้คณะกรรมการกองทุนฯ ถูกกดดันจากสมาชิกให้ลดสัดส่วนการถือหุ้นลงอย่างมาก ซึ่งคณะกรรมการก็ต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วนเนื่องจากการลดสัดส่วนการถือหุ้นจนต่ำเกินไปนั้นอาจเป็นผลเสียต่อสมาชิกที่มีอายุเฉลี่ย 30-50 ปี อย่างไรก็ตามคณะกรรมการก็ไม่ควรนิ่งเฉย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลกภายหลังวิกฤตสินทรัพย์ด้อยค่า (Sub-prime crisis) ในสหรัฐฯ อาทิ การเพิ่มกฎเกณฑ์ (regulation) การกีดกันทางการค้า การปรับลดสัดส่วนหนี้ต่อเงินกองทุน (deleveraging) ของสถาบันการเงิน ล้วนจะส่งผลกระทบต่อสมมติฐานด้านผลตอบแทนและความเสี่ยงของการลงทุนในหุ้นทั้งสิ้น ดังนั้นจึงควรที่จะมีการทบทวนให้สอดคล้องกับภาวะแวดล้อมใหม่ นอกจากนี้ยังควรให้ความสำคัญกับการทดสอบสถานะการล้มละลายภายใต้สมมติฐานที่เกิดวิกฤตขั้นรุนแรง (stress test) ให้มากขึ้น โดยองค์กรที่กำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพบางแห่ง (อาทิ Bafin ในประเทศเยอรมันนี) ได้กำหนดให้มีการทำ stress test เป็นประจำ และมีการกำหนดขีดจำกัดการลงทุน (limit) ที่ชัดเจนสำหรับทรัพย์สินที่มีความเสี่ยงสูงด้วย

ประเด็นสำคัญสุดท้ายที่ควรทราบคือ สำหรับกองทุนที่ไม่ได้จัดให้มีทางเลือกของลูกจ้าง (employees' choice) นั้น ในหลายกรณีสัดส่วน SAA ถูกกำหนดเพื่อตอบสนองผู้ลงทุนที่มีช่วงระยะเวลาการลงทุนยาวเกิน 10 ปีขึ้นไป สำหรับผู้ลงทุนที่ใกล้เกษียณอายุแล้วการสูญเสียในครั้งนี้อาจทำให้เห็นถึงความสำคัญ employees' choice โดยหากลูกจ้างนั้นอายุยังน้อยก็สามารถเลือกชนิดกองทุนฯ ที่มีสัดส่วนสินทรัพย์เสี่ยงสูงในสัดส่วนที่มากได้ เนื่องจากยังมีโอกาสที่จะได้เงินคืนมาในอนาคต สำหรับลูกจ้างที่ใกล้เกษียณอายุนั้นก็ควรเลือกกองทุนฯ ที่เป็นสินทรัพย์ที่มีความเสี่ยงต่ำเกือบทั้งหมด เพื่อหลีกเลี่ยงผล

ขาดทุนในระยะสั้นซึ่งอาจจะสูงมากและเกิดขึ้นในช่วงก่อนวัยเกษียณไม่นาน เมื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเลือกสัดส่วนการลงทุนได้แล้ว ก็ถือเป็นความรับผิดชอบของลูกจ้างเองที่จะต้องเลือกชนิดของกองทุนฯ ที่เหมาะสมกับขีดจำกัดความเสี่ยงและอายุของตนเอง โดยที่ฝ่ายนายจ้างก็ควรจะให้ข้อมูลที่เพียงพอต่อลูกจ้าง อาทิ ผลตอบแทนและความเสี่ยงทั้งในระยะสั้นและระยะยาวของแต่ละทางเลือก (ดูข้อมูลประกอบเกี่ยวกับ employees' choice ได้ที่ http://www.thaipvd.com/thaipvd_v3/other/faq/faq7_emchoice.shtml)

ท้ายสุดนี้ผมขอเชิญชวนทุกท่านสำรวจการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของตนเองว่า 1. มีนโยบายการลงทุน (SAA) ที่เหมาะสมและโปร่งใสหรือไม่ 2. มีความยืดหยุ่นในการเลือกกองทุนฯ ที่เหมาะสมกับขีดจำกัดความเสี่ยงและอายุตนเองหรือไม่ 3. ท่านได้เลือกชนิดกองทุนที่มีสัดส่วนสินทรัพย์เหมาะสมกับตนเองหรือไม่ 4. คู่มือการลงทุน (investment guideline) ที่มอบให้ผู้จัดการกองทุนฯ มีเกณฑ์การบริหารความเสี่ยงที่รัดกุมหรือไม่ 5. ผลการบริหารของผู้จัดการกองทุนฯ เป็นอย่างไรเทียบกับ SAA เมื่อมองในรอบเวลา 3 ปีย้อนหลัง ทั้งนี้เพื่อความมั่นคงทางการเงินของท่านเองในชีวิตหลังเกษียณ



* ข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความนี้เป็นความเห็นส่วนตัวของผู้เขียนโดยเฉพาะ ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับนโยบายของธนาคารแห่งประเทศไทย

สหภาพฯ ควบสาขาแบงก์ (ต่อจากหน้า 2)

ประเสริฐ, นางสุนทรี เพชรโรจน์ และนางสาวรัชดาพร สังข์เภา เริ่มต้นเดินทางจากกรุงเทพตั้งแต่ 7 โมงเช้า ถึงวิทยาลัยการอาชีพฯ จ.ปราจีนบุรี เวลา 9.40 น. พร้อมนายธนวัฒน์ กัญญา ผู้จัดการธนาคารกรุงเทพ สาขาบึงนครบุรี, นายวีระ กัลยา สาขา อุดสาหกรรมบึงนครบุรี และ นายสมพร สำราญกิจ ตัวแทนสหภาพสาขาบึงนครบุรี โดยมีนายสมประสงค์ สิงห์สุวรรณ ผู้อำนวยการ/คณาจารย์ และนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพฯ มารอต้อนรับในโอกาสนี้ ทางวิทยาลัยเรียนเชิญ นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ ประธานกรรมการสหภาพแรงงานฯ เป็นวิทยากร บรรยายพิเศษให้ความรู้กับนักศึกษา



กรรมการฯ ช่วยกันลำเลียงหนังสือขึ้นรถ



คุณชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ บรรยายความรู้เกี่ยวกับสหภาพแรงงานกฎหมายสำคัญทางด้านแรงงานและวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจ



ผู้อำนวยการ มอบของที่ระลึก



คณาจารย์และนักศึกษา ถ่ายภาพร่วมกัน

เกี่ยวกับ สหภาพแรงงานกฎหมายที่สำคัญสำหรับลูกจ้าง เช่น สิทธิ-หน้าที่ลูกจ้าง การใช้แรงงานตาม กม. แรงงาน 6 ฉบับ กม. ประกันสังคม กองทุนทดแทน ทั้งนี้ นายชัยสิทธิ์ ยังได้กล่าวถึงสถานการณ์ "วิกฤตเศรษฐกิจ" ที่เกิดจากภายนอกอันเป็นผลกระทบต่อการทำงาน และนโยบายชลอการว่างงานของรัฐบาลที่เรียกว่า "โครงการต้นกล้าอาชีพ" เนื่องจากวันที่ 26 มีนาคม 2552 ทางวิทยาลัยฯ จะมีพิธีแจกประกาศนียบัตร หากนักศึกษาท่านใดไม่ได้อ่านทำและยังไม่ได้ศึกษาต่อก็สามารถสมัครเข้าร่วมโครงการดังกล่าวนี้ได้

หัวหน้าโครงการกิจกรรมสหภาพฯ ยังรายงานอีกว่า หลังจากจบการบรรยายนายสมประสงค์ (ผอ.วิทยาลัยการอาชีพฯ) กล่าวขอบคุณกรรมการสหภาพฯ และผู้จัดการสาขาแบงก์กรุงเทพทั้ง 2 สาขาและนำผู้จัดการที่ได้สละเวลาและร่วมบริจาคหนังสือ นอกจากนั้นยังให้ความรู้เพิ่มเติมทำให้มีแนวคิดโดยเฉพาะเรื่องเศรษฐกิจปัจจุบัน ได้ทางออกที่จะปรับตัวอย่างไรในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ ซึ่งการให้ความรู้ความคิดคือกุศลอันยิ่งใหญ่ หากทางสหภาพฯ ต้องการให้ทางวิทยาลัยฯ ช่วยเหลือในด้านใดก็ยินดีให้ความช่วยเหลือเช่นเดียวกัน จากนั้นร่วมถ่ายภาพและรับประทานอาหารร่วมกันในบรรยากาศที่เต็มไปด้วยน้ำใจที่ทั้งสององค์กรมีให้กัน

วันสตรีสากล (ต่อจากหน้า 1)

ผู้เสียเปรียบในสังคม ยังมีปัญหาความรุนแรงต่อสตรี ซึ่งยืนยันว่ารัฐบาลให้ความสำคัญในการดูแลปัญหาสตรี พร้อมเตรียมแก้กฎระเบียบและส่งเสริมรณรงค์ สนับสนุนให้สตรีเข้ามาบริหาร มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทุกระดับให้มากที่สุด เพื่อความเสมอภาค และนำประสิทธิภาพของบุคคลไปใช้ในการพัฒนาประเทศต่อไป ทั้งนี้ นายฯ ยังกล่าวด้วยว่าขอให้กลุ่มแรงงานสตรีเสนอปัญหา ซึ่งรัฐบาลยินดีรับฟังโดยไม่ต้องวาระครั้งละ 1 ปี

- 12.00 น. การแสดงดนตรีโดยวงป๊อปปูล่า อีกครั้งก่อนปิดงาน
 - 12.30 น. ร่วมกันทำกิจกรรมและพิธีปิดงานวันสตรีสากลภายใต้สโลแกน "ผู้หญิงต้องร่วมกันกำหนดอนาคตของตนเอง"
- ปีนี้สองกรรมการสตรีของสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย (สธง.) ได้แก่ น.ส.อัสสนา ภิรมย์ศิริพันธ์ เลขานุการสธง. จากสร.ธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้สาขาประเทศไทยกับ น.ส.รัชดาพร สังข์เภา กรรมการสธง. จาก สร.ธนาคารกรุงเทพ ควบแขนร่วมวันสตรีสากลด้วย

ประมวลภาพวันสตรีสากล 8 มีนาคม 2552



แบงก์ช่วยชาติ (ต่อจากหน้า 1)

ลายมือชื่อและโมระบุสิทธิประโยชน์ที่พนักงานควรจะได้รับดังประเพณีที่เคยปฏิบัติกัน นั่นก็จะสะท้อนให้เห็นจุดอ่อนด้านบริหารแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งธนาคารต้องปรับปรุงทั้งด้านนโยบายและทัศนคติด้านบวกของบุคลากรกลุ่มนี้ตลอดจนพัฒนาจิตสำนึก ด้านบริการของพนักงานกลุ่มนี้เพื่อให้บริการกับพนักงานทุกหมู่อย่างเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ

อย่างไรก็ตาม หลังจากหัวหน้าผู้แทนธนาคารได้รับข้อมูลการร้องเรียนจากพนักงานทั้งในสาขานครหลวงและต่างจังหวัดโดยเฉพาะสาขานครหลวง บางแห่งก็มีคำตอบว่าธนาคารจะจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดแบบเหมาจ่ายซึ่งไม่เป็นธรรมสำหรับวันหยุดวันลาพักผ่อนระหว่างวันที่ 26 มีนาคม ถึง วันที่ 8 เมษายน 2552 ก็ไม่ได้บอกกล่าวกับพนักงานให้เลื่อนไปลาเมื่อใด จึงเล่นบทบาท HR. ที่จำเป็นโดยได้ยื่นนโยบายบริหารบุคลากรผ่านผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพว่า ธนาคารไม่มีนโยบายไม่จ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดตาม

กรรมการสหภาพฯ เข้าอบรม (ต่อจากหน้า 1)

ธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกง-เซี่ยงไฮ้ สหภาพแรงงานสารสนเทศ สหภาพแรงงานยานยนต์และอะไหล่ลีสซู่ประเทศไทย สหภาพแรงงานบริการสำนักงาน สหภาพแรงงานกรุงไทยธุรกิจบริการ และเจ้าหน้าที่จัดตั้ง UNI-TLC

การอบรมในครั้งนี้ได้รับเกียรติจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นางอัมพร นิติสิริ เป็นผู้เปิดการอบรม โดยเริ่มอบรมกันตั้งแต่ 8.30 น. ถึง

พนักงานหัวหน้ากองทุนเลี้ยงชีพ (ต่อจากหน้า 1)

ธนาคารกรุงเทพฯ แม้ประธานกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพฯ ได้ชี้แจงผ่านข่าวสารของเรา ฉบับที่ 1389 ปีที่ 33 วันจันทร์ที่ 9 มีนาคม 2552 หน้า 3 แต่คำชี้แจงไม่ได้สร้างความเข้าใจและบั่นทอนความเชื่อมั่นให้กับสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จนเกิดความกังวลว่าหลังเกษียณอายุจะได้รับเงินไม่พอใช้

นายธนาเทพ ชาตะนาวิณผู้ช่วยกรรมการเลขานุการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพกล่าวว่า คำชี้แจงดังกล่าว แบบกำปั้นทุบดินบ่อนทำลายความรับผิดชอบไปให้ ผู้จัดการกองทุนฯ ซึ่งรับจ้างนำเงินของสมาชิกไปบริหารได้แก่ บลจ.หลักทรัพย์บัวหลวง และบลจ.ฟินันซ่า ทำให้เข้าใจว่า การบริหารจัดการกองทุนติดลบเฉลี่ย 6.09% มาจากผลกระทบของภาวะเศรษฐกิจทั้งภายในและต่างประเทศรวมทั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทุกกองทุนในประเทศขาดทุนหมดสำหรับ กรณี บลจ.หลักทรัพย์บัวหลวง บริหารขาดทุนน้อยกว่า บลจ.ฟินันซ่า เพราะคณะกรรมการกองทุน ได้เลือกนโยบาย Conservative ให้ บลจ.บัวหลวงดำเนินการส่วน บลจ.ฟินันซ่าจะมอบนโยบายลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีผลตอบแทนสูงและมีความเสี่ยงสูงและการที่คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานได้แยกหลักทรัพย์กองทุนทั้งหมดให้ 2 บริษัทเป็นผู้บริหารก็เพื่อลดความเสี่ยงในการลงทุน

นายธนาเทพ ชาตะนาวิณกล่าวอีกว่า นี่หรือนโยบายการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯภายใต้กรอบการลงทุนที่ทางการกำหนดสัดส่วนให้นำเงินของสมาชิกไปลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประธานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพฯ ไม่ได้อธิบายให้เข้าใจถึงการลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความเสี่ยงต่ำและสูงมีสัดส่วนเท่าใด จึงทำให้เข้าใจว่าเมื่อ บลจ.ฟินันซ่ารับมอบนโยบายการลงทุน แล้วจะนำเงินไปลงทุนที่มีความเสี่ยงสูงอย่างใดก็ได้เพื่อให้กองทุนฯ ได้รับผลตอบแทนสูง ๆ ก็พอ

กฎหมายแรงงาน พนักงานไม่เหนียวฟรีแน่

ประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพกล่าวในที่สุดว่า เมื่อหัวหน้าผู้แทนธนาคารยื่นยื่นนโยบายเช่นนั้นแล้ว ผมขอบอกข่าวยังสมาชิกทุกคน ขอให้ช่วยกันทำงานสนองนโยบายโครงการเช็คช่วยชาติอย่าได้วิตกกังวนโดยขอให้เราทุกคนเมื่อเข้าทำงานและเลิกงานลงชื่อให้ตรงกับความเป็นจริง ทั้งนี้เพื่อขอรับสิทธิประโยชน์อื่นพึงมีพึงได้ หากสาขาใดปฏิเสธการจ่ายก็ขอให้ส่งเรื่องราวร้องทุกข์ต่อธนาคาร ผ่านสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพเพื่อดำเนินการต่อไป

พวกเราต้องมีส่วนร่วมสร้างภูมิปัญญาโครงการเช็คช่วยชาติซึ่งเป็นโครงการที่ประชาชนผู้ใช้บริการต้องการเห็นรอยยิ้มจากพวกเราทุกคนในฐานะผู้บริหารชั้นเยี่ยม อย่าให้ความสำคัญกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารบางกลุ่มหรือบางคนที่ชอบอ้างชื่อเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารระดับสูงของธนาคาร มีนิสัยสอพลอ ตระหนี่ถี่เหนียวและมุ่งคิดจะเอาตัวเอาเปรียบพนักงานชั้นผู้น้อยเพื่อสร้างผลงานให้กับตนเอง จนเกิดการสับสนด้านนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของธนาคาร

เวลา 16.30 น. ตลอด 3 วันเต็ม เน้นหนักในเรื่องของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน การบริหารสหภาพแรงงาน การบริหารสหภาพแรงงาน การสื่อสารข้อความ การประสานงานในระบบงานสัมพันธ์ ให้มีประสิทธิภาพ การบัญชีขั้นพื้นฐานสำหรับสหภาพแรงงาน และการส่งเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้ มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารสหภาพแรงงานให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถนำมาเผยแพร่ สร้างความเข้าใจให้กับสมาชิกได้อย่างทั่วถึง

แม้แต่ บลจ.ฟินันซ่านำเงินไปลงทุนในตราสารทุนของบริษัทแม่โดยไม่ขออนุญาตคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพฯ ก่อนนำไปลงทุน ทั้ง ๆ ที่การกระทำดังกล่าวเป็นเรื่องที่มีผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นข้อห้ามในการลงทุนของทางการ ก็ถือเป็นเรื่องเล็กน้อยอย่างนั้นหรือ? ในทางกลับกันอยากถามว่าเงินที่พนักงานได้สะสมมาทั้งชีวิตการทำงานได้รับการดูแลดีพอแล้วหรือยัง?

ส่วนคำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ในปี 2552 ประธานกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯทำได้เพียงกำชับให้ทั้งสองบริษัทเน้นการลงทุนในตราที่มีความมั่นคง แม้จะมีผลตอบแทนน้อยกว่าก็ทำให้มีผลตอบแทนดีกว่าในภาวะตลาดปัจจุบัน

ผู้ช่วยกรรมการเลขานุการผู้หนึ่ง กล่าวอีกว่า นำเสียดายในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ประธานกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพฯ น่าจะชี้แจงให้สมาชิกเห็นถึงความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ได้ว่าได้มีกำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างสินทรัพย์ที่มีความเสี่ยงต่ำและสูงไว้ที่เท่าใด หากประธานกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพฯ มีการจัดการแบบมีอาชีพ ก็จะมีการกำหนดสัดส่วนการลงทุนในรายละเอียดลงไปอีกว่า จะลงสินทรัพย์แต่ละประเภทในสัดส่วนเท่าใด ในการจัดทำกลยุทธ์การจัดสรรเงินลงทุนทุกครึ่ง คณะกรรมการต้องแสดงประมาณการผลตอบแทนที่คาดหวังและความเสียหายสูงสุดที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อให้สมาชิกสามารถสอบถามความเหมาะสมของกลยุทธ์ในการจัดสรรได้ ทั้งนี้เนื่องจากผลกำไรหรือขาดทุนที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ซึ่งรวมถึงปีนี้มาจากการกำหนดนโยบายการลงทุนมากกว่าที่เป็นผลจากฝีมือการบริหารของผู้จัดการกองทุนฯตามที่หลายคนเข้าใจ ดังนั้นในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจเช่นนี้หากประธานกรรมการกองทุนฯ ไม่ได้สนใจและเคารพคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน

พิศมัย

เดินทางถูกจากแบงก์เล็กสู่แบงก์ใหญ่ เดินทางผิดจากแบงก์ใหญ่สู่แบงก์เล็ก

แบงก์พาณิชย์ไทยทั้งขนาดเล็ก กลาง และใหญ่โดยเฉพาะแบงก์ขนาดใหญ่ 4 แบงก์ประกาศผลประกอบการปี 2551 ให้สาธารณชนรับทราบสวนกระแสเศรษฐกิจ

แบงก์ไทยพาณิชย์ จำกัด ฝ่าฟันวิกฤติเข้าวันอันดับหนึ่งด้วยตัวเลข 21,414 ล้านบาท เพิ่มขึ้น 23.41%...เฮ!

อันดับสองแบงก์บัวหลวง ฝ่าฟันวิกฤติ 20,043 ล้านบาท เพิ่มขึ้น 4.9 %

ส่วนอันดับสามแบงก์กรุงศรี ฝ่าฟันวิกฤติ 15,333 ล้านบาท เพิ่มขึ้น 2.19%

สำหรับอันดับสี่ แบงก์วายุภูมิ จำกัด ฝ่าฟันวิกฤติ 12,053 ล้านบาท เพิ่มขึ้น 6,112 ล้านบาท

หากจะว่ากันไปแล้ว แบงก์ไทยพาณิชย์ มีสินทรัพย์และส่วนแบ่งตลาด เล็กกว่าแบงก์วายุภูมิและแบงก์บัวหลวงหลายเท่า แต่โดยกำไรปี 2551 ได้มากที่สุดเหนือคู่แข่ง

การบริหารจัดการและการบริการลูกค้า ในแบงก์ไทยพาณิชย์ใช้ซีไอโอ และเอ็มดีมีอาชีพคือค่าตอบแทนของซีอีโอครั้งนี้เพราะตำแหน่งดังกล่าวต้องทำหน้าที่ประสานผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นน้อยใหญ่ ลูกค้าและพนักงานซึ่งเป็นหุ้นส่วนในการทำงานให้เกิดความสมดุลกัน

ทุกแบงก์เห็นความสำคัญของพนักงาน แต่การปฏิบัติต่อพนักงานแตกต่างกัน แบงก์ไทยพาณิชย์รู้จักบริหารเวลา เอ็มดี. แบงก์ไทยพาณิชย์ไม่เคยมีข่าวว่าใช้เวลาส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ชั้นบริหาร ซึ่งเป็นหุ้นส่วนในการทำงาน เพื่อรอประชุมเสนอแผนงานประจำปี จนติดดินตีสองตีสามกว่าจะเลิกประชุมกลับถึงบ้านสุขภาพก็ย่ำแย่ เพราะเอ็มดี.แบงก์ไทยพาณิชย์ ผู้ที่เข้าใจสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของมนุษย์เงินเดือนด้วยกัน จึงไม่ใช้สิทธิการจัดการอย่างไรชอบเขตตามอำเภอใจ

นอกจากนี้เจ้าหน้าที่บริหารและพนักงานในแบงก์นี้รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบโดยไม่สอพลอพฤติกรรมในการทำงานแบบ “ตอหน้ามะพลับ ลับหลังตะโก” หรือแบบ “สิงหลอกเจ้า” หรือทำงาน “แบบเอาดีใส่ตัวชั่วโยนลูกน้อง” ทั้งนี้เพราะการใช้พนักงานทำงานมีเครื่องมือซึ่งเรียกว่า Job Description) จึงไม่ทำงานลักษณะมั่วจ๊อบภายในองค์กร

การบริหารจัดการแบงก์ไทยพาณิชย์ โดยซีไอโอ. และเอ็มดี. มีอาชีพ ซึ่งระมัดระวังการใช้สิทธิการจัดการ (Management Right) ไม่ก้าวล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน (Human Right) ของเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารและพนักงานซึ่งเป็นหุ้นส่วนในการทำงาน นั่นคือหลักประกันขั้นพื้นฐานของมนุษย์เงินเดือน (ค่าจ้าง) ทุกคน

ผลกำไรสุทธิปี 2551 ของแบงก์ไทยพาณิชย์ส่งสัญญาณสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ถือหุ้นน้อยใหญ่ ลูกค้าและพนักงานทุกคน

ส่วนแบงก์ใหญ่ที่เคยครองแชมป์มายาวนานคงไม่ยอมรับความพ่ายแพ้ครั้งนี้แน่นอน แบงก์ของเงินไม่ได้เดินทางผิด แต่ตั้งใจลดขนาดให้เล็กลงเพราะต้องการลดต้นทุนเพื่อความคล่องตัวในการแข่งขัน เสี่ยงปฏิเสธของนายแบงก์ใหญ่ที่ทรงงงและบริหารที่อ่อนทักกะและประสบความสำเร็จ

จริงเท็จประการใด ขวามูลละลวยของสถาบันการเงินยักษ์ใหญ่สหรัฐอเมริกาซึ่งมีอายุกว่า 100 ปียืนย่นวลิตดังต่อไปนี้ได้อย่างสมเหตุสมผลยิ่งขึ้น

“การเดินทางถูกจากแบงก์เล็กสู่แบงก์ใหญ่ การเดินทางผิดจากแบงก์ใหญ่สู่แบงก์เล็ก”

ฮา... ๆ...!

ธนาคารกรุงเทพฯ โดยมีนโยบายการลงทุนฯเพียงกำชับให้ทั้งสองบริษัทหันมาลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความมั่นคงซึ่งควรต้องทำอย่างต่อเนื่องอยู่แล้วจึงไม่ใช่นโยบายที่ต้องทำในภาวะการณ์เช่นนี้ สิ่งที่ต้องทำในภาวะเช่นนี้คือ การทบทวนถึงสัดส่วนการลงทุนให้สอดคล้องกับภาวะแวดล้อมใหม่ซึ่งมีผลกระทบต่อสมมุติฐานด้านผลตอบแทนและความเสี่ยงในการลงทุนในหุ้นทั้งสิน อาทิการเพิ่มกฎเกณฑ์ การกีด

กันทางการค้า การปรับลดสัดส่วนหนี้ต่อเงินกอง (Deleverage) ของสถาบันการเงิน ฯลฯ

อนึ่งสำหรับข้อเรียกร้องปี 2551 ของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพฯ แม้ไม่มีเรื่องเงินที่ธนาคารต้องจ่ายเพิ่มก็ตาม แต่หัวหน้าผู้แทนธนาคารขอเวลาหลังวันสงกรานต์จะมีแนวทางที่สามารถตกลงกันได้บ้าง เพราะฝ่ายจัดการระดับสูงยังมีภารกิจสำคัญจึงยังไม่พร้อมรับฟังข้อเรียกร้องของสหภาพฯ



ข่าวสารสหภาพ :

สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพฯ

9 ถ.เสือป่า แขวงเทพศิรินทร์

เขตป้อมปราบ กทม. 10100

ตู้ไปรษณีย์ 621 ปณท. บางรัก โทร 0-2222-2111 ต่อ 1291

แฟกซ์ : สายตรง 0-2225-2166

ผลิตจากคำบำรุงสมาชิก อ่านแล้วส่งเวียนสมาชิก