



ปีที่ 30 ฉบับที่ 78  
เดือนกรกฎาคม 2552

http://www.bbttu.com, E-mail : bbttunion@hotmail.com

ข่าวสาร

ภายใต้ปรัชญา : ความเป็นธรรมล้ำขององค์กร

# สหภาพของเรา

ผู้ปลม. 621 ปลมท.บางรัก Fax : สายตรง 0-2225-2166, 0-2222-2111 ต่อ 1291

## สมาชิกสหภาพร่วมประชุมใหญ่คึกคัก ภาควิชาการถกกองทุนเลี้ยงชีพขาดทุน เพราะเหตุนโยบายการลงทุนปล่อยเสรี พรณวดี ชี้ประธานและบอร์ดแบงก์ตั้งใหม่ สมรรถนะต่ำแก้ปัญหาไม่ได้



สมาชิก สร.ธก. ร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2552



ด.ช.ไชยวัฒน์ พรอมวงศ์ กับ ด.ญ.สุนทรี เพชรโรจน์ กำลังสร้างสีสันในงานรำลึก 30 ปี สถาปนาสหภาพแรงงานธนาคาร กรุงเทพ เมื่อค่ำวันเสาร์ที่ 20 มิถุนายน 2552 ที่ สุพรรณบุรี

สหภาพแรงงานจัดประชุมวิชาการและประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2552 ที่ จังหวัดสุพรรณบุรี สมาชิกเข้าร่วมประชุมคึกคัก ภาควิชาการ เสวนาเรื่อง กองทุนเลี้ยงชีพขาดทุนจะทำไฉน? คุณวรัศมีชญา กุลวานิชไชยนันท์ ผอ.สำนักบริหารการลงทุนสำนักงานประกันสังคม ชี้สาเหตุที่ทำให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพขาดทุน มีสาเหตุหลัก 4 ประการ คือ 1. นโยบายการลงทุน 2. บริษัทจัดการลงทุน 3. การกำกับตรวจสอบ 4. การเศรษฐกิจ โดยกำกับให้สมาชิกกองทุนเลี้ยงชีพตรวจสอบนโยบาย

การลงทุน ซึ่งคณะกรรมการกองทุนเลี้ยงชีพพนักงานเป็นผู้กำหนดและรับผิดชอบ พรณวดี อัมพช รองประธานสหภาพฯ ประธานและบอร์ดกองทุนเลี้ยงชีพพนักงานที่ธนาคารแต่งตั้งใหม่สมรรถนะต่อยกกว่าประธานและบอร์ดกองทุนเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ชั้นบริหาร เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2552 สหภาพแรงงาน

ธนาคารกรุงเทพจัดสัมมนาวิชาการและประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2552 ที่โรงแรมสองพันบุรีจังหวัดสุพรรณบุรี สมาชิกเข้าร่วมประชุมคึกคักกว่า 150 คน ภาควิชาการช่วงเช้าจัดสัมมนาเรื่อง กองทุนเลี้ยงชีพขาดทุนจะทำไฉน? โดยมีวิทยากรพิเศษจากสำนักบริหารการลงทุนสำนักงาน

(อ่านต่อหน้า 4)



ผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารต่างๆ (จากซ้าย) ไทยพาณิชย์, ช่อวง-เชียงใหม่, เอเชีย, ผบ.ไทยพาณิชย์, กรุงเทพ, ทหารไทย, กสิกรไทย, ผบ.กสิกรไทย, ผบ.กรุงเทพ และกรุงเทพ ประสานมือร่วมแก้ปัญหา

## สมาชิกสหพันธ์แรงงานแบงก์ฯร่วมประชุมใหญ่ ถกเรื่อง สหพันธ์แรงงานแบงก์ฯจะฝ่าวิกฤตได้อย่างไร?

ผู้แทนสหภาพเห็นตรงกันแบงก์ใช้ พนง.ไม่โปร่งใส

พนง. ขายประกันไม่มีใบอนุญาต ผิดกฎหมาย

ประธานสหภาพแบงก์ไปโพธิ์ชี้ค่าคอมฯ45%เข้าบัญชีใคร?

สมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย (สธง.) เข้าร่วมประชุมใหญ่ นำข้อสรุปจากการสัมมนาเรื่องสหพันธ์ฯจะฝ่าวิกฤตได้อย่างไร ซึ่งมีประเด็นที่เป็นปัญหาร่วมของธนาคารพาณิชย์ต่างๆไปพร้อมกันแก้ไข ผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารทุกแห่งเห็นปัญหาตรงกัน แบงก์ใช้พนักงานทำงานไม่โปร่งใส พนักงานหลายแบงก์ ถูกบังคับให้ขายประกันชีวิต โดยไม่มีใบอนุญาตให้เป็นตัวแทนขายประกัน ซึ่งผิดกฎหมาย ประธานสหภาพฯแบงก์ไปโพธิ์ชี้ค่าคอมมิสชั่นขายประกันชีวิต

45 % เข้าบัญชีใคร แบงก์พาณิชย์ที่โปร่งใสยังไม่ตอบคำถามสหภาพ นอกจากนั้นการประเมินผลงานใช้ KPI ไม่เป็นธรรม ผู้จัดการสาขาถูกประเมินผลได้ B- จะมีโอกาสออกจากธนาคารรวมทั้งการใช้นักงานทำงานเวลายาวนานกว่าเดิม ทำให้คุณภาพชีวิตหายไป สวนทางกับการลงทุนด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งนำมาช่วยทำงานแทนคน แต่พนักงานยังมีชั่วโมงทำงานยาวนาน รายงานข่าวจากห้องประชุมสัมมนาทางวิชาการและประธานสหภาพฯแบงก์ไปโพธิ์ชี้ค่าคอมมิสชั่นขายประกันชีวิต

(อ่านต่อหน้า 4)

## ผจญ. แบงก์บัวหลวงสั่งยกเลิกคำสั่ง 4 ฉบับ เงินตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษผู้บริหารสาขา. “อากร ไพรสวรรณ” ร่อนจมน.ค่านคำสั่ง ผจญ. รักษาลิทธิประโยชน์สมาชิกสหภาพแล้ว

สืบเนื่องจาก สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ได้บอกกล่าวให้พนักงาน รับทราบคำสั่งกรรมการผู้จัดการใหญ่แบงก์กรุงเทพ ที่ 3/2552 เรื่องยกเลิกคำสั่งระเบียบงานธนาคารจำนวน 4 ฉบับผ่านรายงานผลการเจรจาข้อเรียกร้อง เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2552 นี้ ทั้งเพื่อสื่อสารให้พนักงานทุกคนได้รับสิทธิประโยชน์จากคำสั่งระเบียบงานธนาคารซึ่งถูกกรรมการผู้จัดการใหญ่ออกคำสั่งยกเลิกโดยพลการ พนักงานต้องทำหน้าที่คัดค้านเพื่อรักษาลิทธิประโยชน์ของตนเอง นายอากร ไพรสวรรณ

ประธานสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพได้ทำหนังสือคัดค้านคำสั่งดังกล่าว ต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่ บมจ.ธนาคารกรุงเทพเพื่อรักษาลิทธิประโยชน์ของสมาชิกแล้ว รายงานข่าว จากห้องเจรจาชั้น 6 อาคารตรีทิพย์ระบุว่า หลังจากที่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพได้มีหนังสือบอกกล่าวให้พนักงานแบงก์กรุงเทพได้ทราบคำสั่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ที่ 3/2552 เรื่องยกเลิกคำสั่งระเบียบงานธนาคารจำนวน 4 ฉบับแล้ว (อ่านต่อหน้า 2)

## เปลี่ยนเวลาทำงานปกติที่ศูนย์เงินสดเชียงใหม่ แบงก์และพนักงานได้ประโยชน์จริงหรือ? สหภาพแรงงานชี้โครงการนี้ปกปิดข้อมูลเพื่อประโยชน์ใคร?

สืบเนื่องจากผู้จัดการศูนย์ปฏิบัติการเงินสด ร่วงประกาศศูนย์ปฏิบัติการเงินสดที่.../2552 เรื่องการเปลี่ยนเวลาทำงานปกติของพนักงานหน่วยเงินสดเชียงใหม่ เชียงใหม่ สมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ รับทราบแผนกลยุทธ์อันไม่โปร่งใส จึงสอบถามสหภาพแรงงานและได้รับคำตอบว่าเป็นร่างที่ยังไม่มีผู้มีอำนาจลงนาม เพราะผิดกฎหมาย พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ต้องลงนามยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นคุณประโยชน์แต่ต้นถ้าพนักงานรายใดถูกบังคับก็ให้ทำเรื่องร้องทุกข์ต่อสหภาพ

แรงงานที่ตนเป็นสมาชิก อย่างไรก็ตามเรื่องนี้สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพได้มอบให้รองประธานกรรมการสหภาพแรงงานฯ สังกัดสาขาประจวบฯเมื่อได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลโครงการนี้เพื่อค้นหาคำตอบว่าการเปลี่ยนระบบงานเดิมเป็นระบบงานใหม่ แบงก์และพนักงานได้ประโยชน์อย่างไร? ถ้าพนักงานและแบงก์ไม่ได้ประโยชน์ใครคือผู้ได้ประโยชน์จากโครงการนี้ แล้วมันเสนอเพื่อให้สหภาพแรงงานดำเนินการต่อไป (อ่านต่อหน้า 3)

## 18 ก.ค. แบงก์ไปโพธิ์นัดผู้จัดการทั่วประเทศรับนโยบาย สหภาพแบงก์ไปโพธิ์นัดประท้วงระบบงาน KPI กำชับผู้จัดการสาขาเตรียมรองรับเท่าแก่คนละ 1 คู่

18 ก.ค. นี้ แบงก์ไปโพธิ์นัดผู้จัดการสาขาทั่วประเทศ ประชุมรับทราบนโยบายครั้งปีหลังที่ศูนย์ประชุมไปเทค สหภาพแรงงานธนาคารไปโพธิ์ ทั้งสองสหภาพ เตรียมนัดชุมนุมประท้วงระบบงาน KPI สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารแบงก์ไปโพธิ์นัด กำชับ ผู้จัดการสาขาเตรียมรองรับเท่าแก่คนละ 1 คู่ นายธีระคม ไวยชนะ ประธานสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาแบงก์ไปโพธิ์และเป็นผู้จัดการแบงก์ไปโพธิ์สาขาหัวหมาก เปิดผนวกว่า ในวันที่ 18 กรกฎาคม 2552 ณ ศูนย์การประชุมไปเทค แบงก์ไทยพาณิชย์นัดประชุมผู้จัดการสาขาทั่วประเทศเพื่อรับทราบนโยบายครั้งปีหลังของธนาคาร ดนกับกรรมการสหภาพแรงงานแบงก์ไปโพธิ์ทั้งสองแห่งประชุมร่วมกัน เพื่อนัดชุมนุมประท้วงระบบงาน KPI ในวันและสถานที่ดังกล่าว ประธานสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาแบงก์ไปโพธิ์กล่าวต่อไปอีกว่าตนได้กำชับให้ผู้จัดการสาขาทุกคนที่ไม่เห็นด้วยกับระบบงาน KPI เตรียมรองรับเท่าแก่คนละ 1 คู่ มาร่วมประชุมด้วยส่วนจะนำไปทำอะไร ตนจะแจ้งให้ทราบต่อไป



นายธีระคม ไวยชนะ ประธานสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาแบงก์ไปโพธิ์

## พนักงานวัยส่วนเกษียณเกษียณเกษียณ ให้คืนเงินส่วนที่หักภาษีเกินแก่พนักงาน

ส่วนภาษีที่หักภาษีในงวดแรก 20 % ทั้งที่รายได้รวมของพนักงานยังไม่ถึงกับเกณฑ์หักภาษีในสัดส่วน 10 % เท่านั้นจึงจะเป็นธรรมดาพนักงานและระบบงานมีความโปร่งใส เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2552 ธนาคารได้จ่ายโบนัสงวดแรก (ม.ค.-มิ.ย. 2552) ให้แก่พนักงาน มีพนักงานจำนวนมากได้ติดต่อสอบถามยังสหภาพฯ ว่าเหตุใดจึงถูกหักภาษีในสัดส่วน 20 % ทั้งที่ ณ ขณะนี้รายได้รวมแล้วตั้งแต่ปีมายังไม่ถึงกับเกณฑ์ และเพื่อนบางคนเงินเดือนและโบนัสใกล้เคียงกัน แต่ถูกหักภาษีมี

ทั้ง 10 % และ 20 % รวมอยู่ในโบนัสสิ้นปี นางพรณวดี อัมพช รองประธานด้านคุ้มครองฯ กล่าวว่ามีพนักงานจำนวนมากได้ร้องทุกข์ว่า พนักงานบางคนจะถูกหักภาษีในสัดส่วน 10 % , บางคนถูกหักภาษีในสัดส่วน 10 % และ 20 % ไปกัน และบางคนจะถูกหักภาษีในสัดส่วน 20 % ซึ่งจากการสอบถามพนักงานส่วนเกษียณฯ ได้รับคำชี้แจงกรณีการหักภาษีในสัดส่วนครั้งนี้ว่า ส่วนภาษีออกจะคำนวณการหักภาษีในสัดส่วนตามวงเงินเงินเดือนสูงสุดท้าย ด้วยด้วย 12 เดือน รวมด้วยโบนัสงวดแรกบางคนเงินเดือนและโบนัสใกล้เคียงกัน แต่ถูกหักภาษีมี (อ่านต่อหน้า 4)



### ข่าวสารสหภาพของเรา

## เจ้าหน้าที่ รพท.เป็นเทวดา ท้าอะไรก็ไม่ต้องรับผิดชอบเลยหรือ!

ข่าว “รพท.มีทุจริตลามพนักงาณแบงก์ เป็นข่าวที่ลงในหนังสือพิมพ์โพสต์ทูเดย์(รายวัน)วันที่ 7 ฉบับที่ 2332 วันศุกร์ที่ 26 มิถุนายน 2552 หน้า A11 การเงิน จึงนำสนใจเพราะผู้ให้ข่าวคือ นายสรสิทธิ์ สุนทรเทศ ผู้ช่วยผู้ว่าการสายกำกับสถาบันการเงินแห่งประเทศไทย(อพท.) และเนื้อหาข่าวที่เปิดประเด็นระบุว่า “ปัญหาการทุจริตที่เกิดขึ้นในสถาบันการเงินนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่ทำตามระบบ เช่นระบบออกกำหนดให้เจ้าหน้าที่ที่เคาน์เตอร์รับฝาก ดอน โอนเงิน สามารถทำได้ในวงเงิน 1 หมื่นบาท หรือ 1 แสนบาท แต่เมื่อลูกค้ามีจำนวนมากขึ้นก็จะเกิดการทำงานแทนกัน ทำให้มีระบบปฏิบัติที่ต่างว้าวี ถือเป็นเรื่องของแต่ละธนาคารที่ควรเข้าไปแก้ไข...”

ถามว่า เจ้าหน้าที่ระดับสูงของ รพท.ออกมากเปิดเผยข่าวและปฏิเสธบทบาทการกำกับและตรวจสอบสถาบันการเงินโดยให้เหตุผลว่าการทุจริตภายในสถาบันการเงินที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เกิดจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่ทำงานตามระบบ การปลอมแปลงลายเซ็นเพื่อทุจริตในระดับเจ้าหน้าที่หรือหัวหน้าระดับปฏิบัติการ เป็นเรื่องตรงกลางที่ธนาคารนั้น ๆ ต้องดูแลเอง... ธนาคารพาณิชย์ส่วนใหญ่ที่มีระบบการตรวจสอบภายในที่ครอบคลุมและป้องกันทุจริตในระดับเจ้าหน้าที่อยู่แล้ว รพท. จึงไม่จำเป็นต้องเข้าไปตรวจสอบการทุจริตของเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้างานและในสวนปฏิบัติการของธนาคารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับฝาก โอน โอน ของเจ้าหน้าที่ธนาคารเพื่อป้องกันการทุจริต เราเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของ รพท. ผู้ที่พึ่งข้อมูลและข้อแก้ตัวจากเจ้าหน้าที่ระดับบริหารของธนาคารแต่ละแห่งที่ให้ข้อมูลและข้อเท็จจริงไม่ครบถ้วน ในลักษณะเอาผิดใส่ตัวอื่นไปหลอกจน ทำให้พนักงานธนาคารส่วนใหญ่ที่ทุจริตต้องมีผลกับหัวหน้า

หากจะว่ากันไปแล้วธนาคารพาณิชย์ยุคใหม่พยายามเปลี่ยนระบบงานใหม่และวิธีคิดใหม่จึงให้ความสำคัญกับการใช้พนักงานงานหลายหน้าที่ เช่น พนักงานรับฝากถอนเงินหน้าเคาน์เตอร์ต้องทำหน้าที่เปิดบัญชีใหม่และขายผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ รวมทั้งต้องทำหน้าที่รับแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ หากพนักงานรายใดทำงานไม่ได้ผลขาดและเสียหายแม้จะทำผิดระบบและขั้นตอนบ้างธนาคารก็ไม่เอาโทษอะไรเพราะผู้บริหารธนาคารคิดว่ากระบวนการตรวจสอบในการทำงานเป็นอุปสรรคในการประกอบธุรกิจที่ต้องแข่งขันกัน หากกรณีพนักงานทำผิดพลาดเสียหายก็ใช้ระเบียบข้อของระบบงานแก้ไขซึ่งไม่แก้ไขไปจัดการทำงานของพนักงานรายนั้นจึงมีความผิดฐานไม่ปฏิบัติงานตามระเบียบงาน

นอกจากนี้ การที่ธนาคารแห่งประเทศไทย อนุญาตให้ธนาคารพาณิชย์ขายประกันวินาศภัย ขายประกันอุบัติเหตุ และประกันภัยรถยนต์ ธนาคารตรวจสอบพบหรือเห็นว่า ธนาคารบังคับให้พนักงานขายประกัน โดยไม่มีใบอนุญาตเป็นนายหน้าประกอบอาชีพขายประกันซึ่งผิดกฎหมายประกัน และค่าคอมมิชชั่นจากบริษัทประกัน ร้อยละ 45 % ของเงินประกันที่ขายได้ ผู้บริหารธนาคารนำเข้าบัญชีธนาคาร นำเข้าบัญชีธนาคารร้อยละเท่าใดและจัดสรรแบ่งปันให้หัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการร้อยละเท่าใด รพท.รู้ว่าผิดกฎหมายและระบบงานไม่โปร่งใสต่อผู้ถือหุ้นและพนักงานแล้วเจ้าหน้าที่ รพท. ตรวจสอบแต่ไม่กล้าจัดการเพราะเกรงใจผู้บริหารระดับสูงของธนาคารพาณิชย์จะตอบสังคม พนักงาน และผู้ถือหุ้นรายย่อยอย่างไรรวมทั้งสังคมด้วย

เราไม่เชื่อว่าเจ้าหน้าที่ รพท.ทุกคนจะทำงานในลักษณะไม่โปร่งใสและเป็นเทวดาคือทำอะไรก็ได้ไม่มีความผิดที่จะต้องรับผิดชอบ เราหวังว่าผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทย จะเปิดโอกาสหรือมอบหมายให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบสายกำกับสถาบันการเงินนี้ได้สะดวก ปัญหาการปฏิบัติงานภายในสถาบันการเงินกับ ผู้แทนสหพันธ์แรงงานธนาคารแห่งประเทศไทยทั้งเพื่อสร้างความเข้าใจที่ต่อกันและเป็นการทำงานร่วมกัน

### ผจญแบงก์บัวหลวงสังฆะเลิกล้าง 4 ฉบับ (ต่อจากหน้า 1)

- งานธนาคาร ดังนี้
- คำสั่งระเบียบงานธนาคารที่ 1/2533 เรื่องเงินประจำตำแหน่งของผู้บริหารสาขาในประเทศ อาทิ ผู้จัดการสาขา (Mini Bank) ผู้จัดการสาขาทั่วไป 1-2 อัตราเดือนละ 5,000 บาท ผู้จัดการสาขาทั่วไประดับ 3-5 กับผู้จัดการสาขาธุรกิจระดับ 1-3 อัตราเดือนละ 7,500 บาท ผู้จัดการสาขาทั่วไประดับ 6 กับผู้จัดการสาขาธุรกิจระดับ 4-6 ผู้จัดการสาขาส่งงานในภูมิภาคสาขาแม่ข่ายสาขา 1 อัตราเดือนละ 10,000 บาท และผู้อำนวยการสาขาส่งงานในภูมิภาคสาขาแม่ข่ายสาขา 1 อัตราเดือนละ 12,000 บาท
  - คำสั่งระเบียบงานที่ 29/2533 เรื่องเงินประจำตำแหน่งผู้บริหารสาขาในประเทศ (เพิ่มเติมครั้งที่ 1) อาทิ สมทบบัญชีสาขาที่สมทบบัญชีสาขาทั่วไประดับที่ 1-2 อัตราเดือนละ 1,500 บาท สมทบบัญชีสาขาทั่วไประดับ 3-5 กับสมทบบัญชีสาขาธุรกิจระดับ 1-3 อัตราเดือนละ 2,000 บาท สมทบบัญชีสาขาธุรกิจระดับ 4-6 กับสมทบบัญชีสาขาธุรกิจระดับที่ 4-6 กับไป อัตราเดือนละ 2,500 บาท รองผู้ช่วยผู้จัดการสาขาอัตราเดือนละ 3,000 บาท
  - คำสั่งระเบียบงานธนาคารที่ 33/2533 เรื่องระเบียบเงินพิเศษสำหรับผู้บริหารสาขาต่างจังหวัด (เงินเพิ่มพิเศษตามคำสั่งนี้ หมายความว่าเงินช่วยเหลือการครองชีพของผู้บริหารสาขาต่างจังหวัด) ผู้บริหารสาขาต่าง

## องค์การแรงงานและเครือข่ายแรงงานจับมือลงสัตยาบัน ร่วมผลักดันให้รัฐบาลไทยรับรองอนุสัญญาILO.87และ98 จัดเสวนา ได้ ข้อสรุปร่วมฉบับเคลื่อน

เครือข่ายองค์การแรงงานต่าง ๆ และคณะทำงานผลักดันอนุสัญญา ILO.ฉบับที่ 87 และ 98 จัดเสวนาเรื่อง ทำไมรัฐบาลไม่รับรองอนุสัญญาระดับฉบับที่ 87 และ 98 ผู้มีองค์การแรงงานทั้งภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งเครือข่ายองค์การแรงงานที่ร่วมเสวนาจับมือลงสัตยาบันร่วมผลักดันให้รัฐบาลไทยรับรองอนุสัญญา ILO.ฉบับที่ 87 และ 98 พร้อมนำข้อสรุป 5 ข้อจากการเสวนาไปดำเนินการ

น.ส.รัชตพร สังข์เอก กรรมการสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย (สอจ.) รายงานข่าวเสวนาจากห้องประชุมเสวนาของ โรงแรมรัตนโกสินทร์ ถนนราชดำเนิน กรุงเทพฯ ๖ ระบุว่า เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน นี้ เครือข่ายองค์การแรงงานต่าง ๆ และคณะทำงานผลักดันอนุสัญญา ILO.ฉบับที่ 87 และ 98 จัดเสวนาเรื่อง ทำไมรัฐบาลไม่รับรองอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ทั้งนี้เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและหาแนวทางผลักดันเคลื่อนไหวให้รัฐบาลรับรองอนุสัญญา ILO. 87 และ 98 มีผู้เข้าร่วมเสวนากว่า 130 คน

น.ส.รัชตพร สังข์เอก ยังรายงานให้ทราบถึงบทบาทของ ILO. กับ การรับรองอนุสัญญาโดยรัฐบาลไทย อย่างละเอียดอีกด้วย องค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า “ILO.” (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2462 (หลังสงครามโลกครั้งที่ 1) เพื่อเป็นการจำกัดอำนาจการต่อสู้ของชนกรรมาชีพในแต่ละประเทศ ILO. ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลและสหภาพแรงงานในประเทศกำลังพัฒนาและประเทศอุตสาหกรรม นำไปสู่การเรียกร้องให้แสดงบทบาทอย่างแข็งขันมากขึ้น ในการปกป้องสิทธิของชนกรรมาชีพทั่วโลกและ ILO. เป็นองค์กรหลักที่มีบทบาทในการกำหนด ให้การยอมรับ สนับสนุนและปกป้องมาตรฐานแรงงานสากล ประเทศสมาชิก ILO. 168 และโครงการของ ILO. ในการกำหนดมาตรฐานแรงงานและสร้างความเห็นชอบในอนุสัญญา แต่ทว่า ILO. ยังไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จได้โดยทั่วไปสำหรับอนุสัญญา ILO. 87 และ 98 ฉบับซึ่งรวมอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 อยู่ด้วยหรือรู้จักกันดีว่า คือ มาตรฐานแรงงานหลัก 4 ประการซึ่งได้รับการพิจารณาว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของชนกรรมาชีพ ทั้งหญิงและชายโดยไม่ต้องคำนึงถึงระดับการพัฒนาของประเทศ

สำหรับประเทศไทยเป็นหนึ่งใน 45 ประเทศที่เป็นสมาชิกร่วมก่อตั้ง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO. ในปี พ.ศ. 2462 ปัจจุบันรัฐบาลไทย ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO. จำนวน 15 ฉบับเป็นอนุสัญญาหลัก 5 ฉบับ (จากอนุสัญญาหลักทั้งหมด 8 ฉบับ) ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 29; 100, 106, 138 และ 182 ประเทศในอาเซียนที่ไม่รับรองอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ได้แก่ ประเทศไทย (ประธานอาเซียน) บรูไน ลาว และเวียดนาม

กรรมการสอจ. นายธนากร เสวณอกิตติ์ว่า นายปณิธิ ศิริเขต ที่ปรึกษากรรมการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ผู้ดำเนินการเสวนาได้จัดให้เจ้าหน้าที่ผู้ร่วมเสวนาแสดงความคิดเห็น โดยเริ่มเสวนาก่อน น.ส.วิไลวรรณ แซ่เตีย ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย กล่าวว่ เวทีนี้เข้าไปสู่ความเป็นที่เป็นอยู่เนื่องจากเราเห็นพ้องกันว่าอนุสัญญาทั้งสองฉบับ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานจึงสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน การที่รัฐบาลไทยไม่รับรองอนุสัญญาเนื่องจากรัฐบาลไม่สนับสนุนและไม่ส่งเสริมให้มีการรวมตัวของผู้ใช้แรงงาน การมีสหภาพแรงงานทำให้ปกครองยากเพราะจะแข็ง สวมตรกรรมาชีพที่ควรที่ควรเคลื่อนไหวเรียกร้องร่วมกัน ต่อจากนั้น นายนิล โกศล ประธานสภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ให้ความเห็นว่า การที่รัฐบาลไม่รับรองอนุสัญญาทั้งสองฉบับ เนื่องจากมีกฎหมายที่ขัดแย้งคือ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 จึงนำไปต่อตรงกันทั้งประเทศและจากการที่สมาชิกพื้นฐานขาดความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนที่จจะร่วมผลักดันให้รัฐบาลรับรองได้ ที่ทางในการเสนอเพื่อหามาตรการผลักดันคือ มีสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง เคารพและอนุสัญญา 87 และ 98 เป็นหลัก ไม่มองเดิขชวน ไม่ด้อมมีมือ เพี้ยแต่ผู้นำแต่ละองค์การแรงงานไปพูดคุยกับ

- จังหวัดที่มีสิทธิ อาทิ ผู้จัดการเขต/ผู้จัดการจังหวัด กับผู้จัดการสาขาทั่วไประดับ 6 ขึ้นไปกับผู้จัดการสาขาธุรกิจระดับ 4 ขึ้นไปอัตราเดือนละ 5,000 บาท ผู้จัดการสาขาทั่วไประดับ 3-5 กับผู้จัดการสาขาธุรกิจระดับ 1-3 อัตราเดือนละ 4,875 บาท ผู้จัดการสาขาทั่วไประดับ 2-อัตราเดือนละ 4,750 บาท ผู้จัดการสาขามินิแบงก์อัตราเดือนละ 3,500 บาท รองผู้จัดการสาขาที่ช่วยผู้จัดการสาขา อัตราเดือนละ 2,000 บาท สมทบบัญชีสาขา อัตราเดือนละ 1,550 บาท
- คำสั่งระเบียบงานธนาคารที่ 24/ 2540 เรื่องระเบียบเงินเพิ่มพิเศษสำหรับบริหารสาขาต่างจังหวัด (แก้ไขครั้งที่ 1) อาทิ ผู้จัดการจังหวัด ผู้จัดการสาขาทั่วไประดับ 6 ขึ้นไปกับผู้จัดการสาขาธุรกิจระดับ 4 ขึ้นไป อัตราเดือนละ 5,000 บาท ผู้จัดการสาขาทั่วไประดับ 3-5 กับผู้จัดการสาขาธุรกิจระดับ 1-3 อัตราเดือนละ 4,875 บาท ผู้จัดการสาขาทั่วไประดับ 1-2 อัตราเดือนละ 4,750 บาท ผู้จัดการสาขามินิแบงก์อัตราเดือนละ 2,500 บาท ผู้จัดการสาขาย่อยรองผู้จัดการสาขาที่ช่วยผู้จัดการสาขา อัตราเดือนละ 3,000 บาท สมทบบัญชีสาขา อัตราเดือนละ 2,500 บาท ตั้ง ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2552
- ต่อมานายอานันท์ ไพโรสุวรรณ ประธานสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพได้มีหนังสือถึงกรรมการผู้จัดการใหญ่เพื่อคัดค้านคำสั่งดังกล่าว เนื่องจากธนาคารเปลี่ยนสาขาการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่สมาชิกและพนักงานระดับผู้บังคับบัญชารวมส่งผลกระทบต่อประธานสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยดูรายละเอียดหนังสือดังกล่าวหน้า 2
- ต่อกรณีดังกล่าว นายชัชสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ ประธานสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย กล่าวว่า “ธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) คงใช้



รัฐบาลก็เพียงพอ ส่วนนายชินชิต แสงสังข์ ประธานสภาองค์กรลูกจ้าง สภาแรงงานแห่งประเทศไทย ให้ความเห็นว่า การที่รัฐบาลไม่รับรองอนุสัญญาทั้งสองฉบับ เนื่องจากที่เกินมา พวกเราต่างคนต่าง ต่างคนต่างเรียกร้องทั้งที่มีความต้องการเหมือนกันแต่ตัดกันคนละเวที ทำให้ไม่มีน้ำหนักพอ จึงต้องใช้มาตรการร่วมกัน พุดร่วมกัน เคลื่อนไหวจากใจที่เดียวกันคือ อนุสัญญา 87 และ 98 สำหรับคนสุดท้ายได้แก่หน่วยงานฯ พละมี ตัวแทนจากสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) เห็นว่า ระเบียบการสั่งการมีระบบราชการการที่ยึดติดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย จึง มีปัญหาการทวงอำนาจ รัฐบาลพยายามอ้างว่าให้สิทธิแล้ว ลูกจ้างรวมตัวถูกเลิกจ้าง ลูกจ้าง ดันันมาตรการ การการเคลื่อนไหวจึงต้องกำหนดแผนเพื่อให้ลูกจ้างมีอำนาจต่อรอง หลังจาก การจบเสวนาคนผู้เข้าร่วมงานที่ร่วมเสวนาได้ร่วมลงนามให้สัตยาบันร่วมกันไว้ ในการร่วมผลักดันให้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO. ฉบับที่ 87 และ 98 ประกอบด้วย สภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย (นายนิล โกศล) สภาองค์กรลูกจ้างสภาศูนย์กลางแห่งประเทศไทย (นายชินชิต แสงสังข์) สภาองค์กรลูกจ้างสภาศูนย์กลางแห่งประเทศไทย (นายบรรจง บุญจัตน์) สภาองค์กรลูกจ้างองค์การแรงงานแห่งประเทศไทย (นายจักรพันธ์ ไชยสุวรรณ) สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (นายสุวิทย์ แก้วหวาน) คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (น.ส.วิไลวรรณ แซ่เตีย) สหพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์แห่งประเทศไทยและ TEAM (นายชัชสิทธิ์ สุขสมบูรณ์) สหพันธ์แรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย (นายชอุทิศ เม่นตะเภา) กลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก (นายสมศักดิ์ สุขยอด) กลุ่มสหภาพแรงงานย่าน อ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ (น.ส.สงวน ชูพันธ์) สหพันธ์แรงงานกระดาษและการพิมพ์แห่งประเทศไทย (นายธนวัฒน์ ปุญญาน) การเสวนาช่วงสุดท้ายผู้เข้าร่วมเสวนาอภิปรายกันอย่างกว้างขวางพร้อม ยืนยันจะนำข้อสรุปไปใช้ขับเคลื่อนต่อไป ดังนี้ 1. การที่ความเข้าใจต่อพี่น้องผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ต่าง ๆ โดยขอให้เป็นที่ที่แต่ละกลุ่มพื้นที่ 2. เข้าพบรัฐมนตรีติดตามเรื่อง ภายในเดือนกรกฎาคม (วันที่เหมาะสมมอบให้ คณะทำงานประสานงาน) 3. จัดสัมมนาหลากหลายรูปแบบเดือนละ 1 ครั้ง 4. การกำหนดคลื่นไหวขับเคลื่อนใหญ่ (ตุลาคม 2552) 5. การประชุมคณะทำงานอย่างต่อเนื่อง

อำนาจบริหารจัดการ (Management Right) เพียงมิติเดียวโดยไม่ได้คำนึงถึงสิทธิของพนักงานซึ่งเรียกว่า “HUMAN RIGHT” เมื่อการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างดังกล่าวไม่เป็นคุณต่อพนักงาน ถ้าธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ไม่มีสหภาพแรงงาน พนักงานที่เสียสิทธิประโยชน์ต้องทำหนังสือคัดค้านคำสั่งดังกล่าวซึ่งไม่เป็นคุณกับตน มิฉะนั้นธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ถือว่าพนักงานยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นคุณ สำหรับพนักงานระดับดังกล่าวซึ่งเกษียณไปแล้วและยังมิได้รับเงินเดือน ก็ให้ทำหนังสือถึงกรรมการผู้จัดการใหญ่ทวงถามขอธนาคารให้จ่าย ถ้าธนาคารไม่จ่ายสามารถใช้อิทธิพลศาลแรงงานได้”

ประธานสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย (สอจ.) กล่าวต่อไปว่า “นำเสียตายนธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) มีกลไกในการยุติข้อขัดแย้งภายในธนาคาร แต่ฝ่ายจัดการไม่สนใจเพราะบุคลากรที่รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคลขาดมนุษยสัมพันธ์ มีทัศนคติด้านลบต่อระบบแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ที่มีสหภาพแรงงานเป็นผู้แทนของพนักงานโดยมองสหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่ทำให้อาคารไม่สามารถลดต้นทุนด้านพนักงานได้อย่างราบรื่น จึงต้องใช้วิธีการดังกล่าวเพื่อสร้างผลงานตามความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ให้ทุกตนเอง”

“อย่างไรก็ตาม ทุกปัญหาที่เกิดขึ้นภายในธนาคารมีทางออก ขอให้ฝ่ายจัดการตั้งผู้แทนฝ่ายจัดการที่มีอำนาจตัดสินใจในประเด็นเสวนากับผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพทั้งสองสหภาพแรงงาน เพื่อช่วยกันคิดช่วยกัน แก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ให้ยุติภายในอาคาร” ประธาน สอจ.กล่าวในที่สุด



สมาชิกสหภาพร่วมประชุมใหญ่ (ต่อจากหน้า 1)

ประกันสังคมได้แก่ผู้อำนวยการสมาคมฯ กุลวานิชไชยันต์ และคุณเพ็ญศรี ชาศรีวิชิตซ์ ผู้อำนวยการอาวุโส จาก บมจ. หลักทรัพย์บัวหลวงมาให้ความรู้ความเข้าใจกับสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพซึ่งจดทะเบียน

รายงานข่าวจากเวทีสัมมนา โรงแรมสองพันบุรี จังหวัดสุพรรณบุรีระบุว่า ผอ.รัศมีชญา กุลวานิชไชยันต์ ให้ข้อสังเกตว่า สาเหตุที่ทำให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพขาดทุนมากกว่าเหตุหลัก 4 ประการคือ 1. นโยบายการลงทุน 2. บริษัทจัดการลงทุน 3. การกำกับตรวจสอบ 4. ภาวะเศรษฐกิจ สามประการแรกเราควบคุมได้ส่วนภาวะเศรษฐกิจเราควบคุมไม่ได้

ผอ.รัศมีชญา กุลวานิชไชยันต์ กำชับให้สมาชิกตรวจสอบคณะกรรมการกองทุนฯ เพราะเป็นผู้กำหนดนโยบายการลงทุน หากกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ก็จะไม่สามารถควบคุมและตรวจสอบผู้จัดการกองทุนฯ ว่าจ้างบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ที่ไม่มีวินัยและจรรยาบรรณนำเงินไปลงทุนในหุ้นของบริษัทแม่หรือบริษัทในเครือของผู้จัดการกองทุนฯ คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ที่ไม่สามารถทำอะไรผู้จัดการกองทุนฯ ได้ทั้ง ๆ ที่ทำผิดกฎเกณฑ์ เมื่อไม่มีเงื่อนไขกำกับไว้ ผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถไปแทรกแซงและซื้อขายหุ้นในบริษัทแม่หรือบริษัทในเครือได้ผลตอบแทนซื้อขายหุ้นที่รอบคอบได้รวมทั้งค่าธรรมเนียมการซื้อ-ขายหุ้นที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อกำไรของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนั้น คณะกรรมการกองทุนฯ กำหนดนโยบายการลงทุน แบบเสี่ยงมากหรือเสี่ยงน้อยจะต้องสอบถามสมาชิกกองทุน กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ต้องเป็นตัวแทนของลูกจ้างอย่างแท้จริง ต้องกล้าคัดค้านประธานกองทุนฯ ในการกำหนดนโยบายการลงทุนที่มีความเสี่ยงสูง ในการคัดเลือกผู้จัดการกองทุนฯ ต้องทำด้วยความโปร่งใส ต้องเลือกผู้จัดการกองทุนฯ ที่มีความคิดและแผนงานการลงทุน สอดคล้องกับนโยบายการลงทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ที่คณะกรรมการได้สอบถามสมาชิกแล้ว

สมาชิกสหพันธ์แรงงานแบงก์เข้าร่วมประชุมใหญ่ (ต่อจากหน้า 1)

ประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2552 ของสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย(สรอ.) ณ โรงแรมสองพันบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ระบุว่า เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2552 ผู้แทนจากสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์, สหภาพแรงงานพนักงานธนาคารทหารไทย, สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย, สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้, สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย และสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย (ส่วนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา มาร่วมประชุมใหญ่ในวันที่ 21 มิถุนายน 2552 ) ในการสัมมนาหัวข้อ สหพันธ์แรงงานจะฝ่าวิกฤตอย่างไร? โดยผู้แทนแต่ละสหภาพแรงงาน ได้นำเสนอสภาพปัญหาของแต่ละสหภาพ และแนวทางแก้ไขปัญหาที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำไปเป็นตัวอย่างให้กับสหภาพอื่น และส่วนที่ไม่แก้ไขจึงยังเป็นปัญหาพร้อมที่จะนำไปขับเคลื่อนโดยสหพันธ์แรงงานธนาคารและสมาชิกสหภาพต่อไป

รายงานข่าวยังระบุอีกว่า การสัมมนาได้ข้อสรุปร่วมกัน 3 ประการ คือประการแรก การหารายได้จากการขายผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่หลากหลาย ผลิตภัณฑ์ที่มีปัญหามากที่สุด คือ การขายประกัน ให้กับบริษัทประกัน (เช่นการขายประกันชีวิต การขายประกันอุบัติเหตุและประกันรถยนต์) เนื่องจากค่าคอมมิชชั่นจากบริษัทประกันเป็นสิ่งที่สูงไป สหภาพแบงก์ไปฟ้องเรื่องค่าคอมมิชชั่นอัตรา 45 % ของวงเงินที่ขายได้จนบัดนี้ ผู้บริหารของแบงก์ไปฟ้องยัง ไม่ตอบคำถามของสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาแบงก์ไปโพธิ์ 2 ข้อ คือ ข้อที่ 1 ค่าคอมมิชชั่นที่เคยแจ้งว่านำเข้าไปบัญชีกลางนั้นเข้าบัญชีของธนาคารเลขที่อะไรหรือเข้าบัญชีเจ้าหน้าที่บริหารทั้งนี้เพื่อความโปร่งใสในการบริหารธนาคารและ ข้อ 2 ผู้จัดการสาขาและพนักงานได้ส่วนแบ่งจากค่าคอมมิชชั่นดังกล่าวมีสัดส่วนที่เป็นธรรมหรือไม่เพียงใด ส่วนกรณีผู้เข้าร่วมประชุมมีคำถามว่า ผู้บริหารธนาคารบางแห่งใช้พนักงานสาขาขายประกันชีวิต

บมจ. หลักทรัพย์บัวหลวงได้แจ้งว่า ได้เสนอนโยบายสอดคล้องกับนโยบายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่บริหาร และที่แล้วขาดทุนประมาณ 3.1% และชี้แจงว่าแผนการลงทุนได้กำหนดสัดส่วนการลงทุนที่มีความเสี่ยงน้อยในอัตรา 60:40 แม้ว่ากองทุนต่างประเทศจะมีความเสี่ยงสูงและควบคุมยากแต่เราลงทุนโดยคงไม่ได้ลงทุนผ่านกองทุนต่างประเทศซึ่งจะทำให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ เสียค่าธรรมเนียมซ้ำซ้อน

รายงานข่าวระบุอีกว่าสมาชิกได้สอบถามวิทยากรว่า เปลี่ยนตัวประธานและกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพที่ธนาคารแต่งตั้งได้หรือไม่เพียงใด แต่วิทยากรเสียงไม่ตอบ แต่แนะนำว่าสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ต้องค้นหาวินัยอำนาจแต่งตั้งกรรมการที่เป็นกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ เป็นใครและสอบถามถึงความเหมาะสมและสมรรถนะในการทำหน้าที่กำหนดนโยบายการลงทุนและควบคุมกำกับผู้จัดการกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

ต่อกรณีเจ้าหน้าที่และพนักงานที่ธนาคารแต่งตั้งไปเป็นกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขาดในบางพรรคคดี อัมพพร รองประธานกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ เปิดเผยว่าหากเปรียบเทียบประธานกรรมการและกรรมการที่ธนาคารแต่งตั้งไปเป็นกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพฯ มีสมรรถนะในการบริหารดีกว่ากรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ผู้บริหารสามารถดูได้จากพฤติกรรมของการมีสถานะผู้นำวิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ในการบริหารกองทุน คึกภาพเพื่อทำการปรับเปลี่ยน การควบคุมดูแล การสอนงานและกามอบอำนาจให้ผู้อื่น ของประธานกองทุนฯ ทำให้เห็นว่า ประธานและบอร์ดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ ไม่มีศักยภาพเพียงพอที่จะแก้ปัญหาของกองทุนขาดทุนได้สำเร็จ จนทำให้พนักงานขาดความศรัทธาเชื่อมั่นบอร์ดที่ธนาคารแต่งตั้ง เห็นสมควรเปลี่ยนแปลงประธานกองทุนและกรรมการกองทุนที่ธนาคารแต่งตั้งของกองทุนทั้งสอง หรือยุบรวมให้เหลือเพียงประธานกองทุนและกรรมการกองทุนที่ธนาคารแต่งตั้งเพียงชุดเดียวคือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของเจ้าหน้าที่ซึ่งบริหารเท่านั้นซึ่งสมาชิกสามารถวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารได้จากวารสารข่าวของเราฉบับที่ 1393 วันจันทร์ที่ 11 พฤษภาคม 2552 หน้า 3

โดยไม่มีใบอนุญาตเป็นตัวแทนขายประกันนั้นผิดกฎหมายประกัน แต่แบงก์ไปโพธิ์ได้ส่งพนักงานทุกคนไปอบรมและสอบรับใบอนุญาตเป็นตัวแทนขายแล้วจึงยืนยันว่าแบงก์บางแบงก์ที่ใช้พนักงานสาขาขายประกันโดยไม่มีใบอนุญาตขายประกันผิดกฎหมาย ประการที่สอง การใช้เครื่องมือประเมินผลงานสาขา (KPI) ไม่เป็นธรรม ผู้จัดการสาขาที่งานธนาคารมา 25 ปี ถูกประเมินผลงานได้ B- สองปีติดต่อกัน ถือว่าผลงานไม่ดีถูกให้ลาออกขณะที่ผู้จัดการสาขาแบงก์ไปโพธิ์ร่วมมีอีกคนต้องไประบบการประเมินผลงาน KPI ที่ไม่เป็นธรรม โดยยกตัวอย่างการกำหนดตัวเกณฑ์ที่ไม่เป็นธรรม สาขาที่มีเงินฝากจากนิติบุคคล ควรได้คะแนน 80 คะแนน จะไม่นับเป็นคะแนนจะนับเฉพาะเงินฝากลูกค้ารายย่อย ผู้จัดการสาขาซึ่งจัดทำกำไรได้ 117 ล้าน เงินเดือนขึ้นประจำปีร้อยละ 0.5 ของฐานเงินเดือน ก็จะได้เงินเดือนขึ้นประมาณ 300 บาท ในขณะที่อีกกลุ่มหนึ่ง เข้ามาทำงานเพียง 10 เดือนได้เงินเดือนขึ้น 450 บาทเป็นต้น และประการสุดท้าย การเปลี่ยนเวลาทำงาน ทำให้พนักงานทำงานเวลานานกว่าเดิมจากวัน 7.30 ชม.ต่อวันเป็นวันละ 9-10 ชม.โดยไม่ได้ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด พนักงานต้องการความสนใจในชีวิตและครอบครัว มากกว่าค่าล่วงเวลาจึงสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารธนาคารยุคใหม่ไร้ประสิทธิภาพทั้ง ๆ ที่ทุกธนาคารทุ่มงบประมาณด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ แต่ก็ไม่สามารถช่วยลดต้นทุนทำงาน พนักงานยังทำงานยาวนานกว่าเดิม ทำให้คุณภาพชีวิตแย่กว่าระบบงานเก่า

รายงานข่าวระบุอีกว่า ข้อสรุปในการสัมมนาของสรอ. ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อที่ประชุมใหญ่ของสรอ. เพื่อนำไปดำเนินการต่อไปดังนี้ ประการแรก การขายผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ บางผลิตภัณฑ์มีปัญหา เช่นการขายประกัน (แบงก์เอสซีบีเอส) ทั้งการใช้พนักงานสาขาขายประกันไม่โปร่งใสและการจัดสรรค่าคอมมิชชั่นที่ไม่โปร่งใสตรวจสอบที่ทักไปไม่ได้ คณะกรรมการสหพันธ์แรงงานธนาคารจะต้องหาวิธีที่เหมาะสมทั้งนี้เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรมกับพนักงาน และผู้ถือหุ้นรายย่อย

# พดพบ สิ่งที่น่ากลัวไป

อะไร ? สิ่งที่น่ากลัวไปจากแบงก์บัวหลวง  
ปัจจัยที่ทับถมมาเขียนในคอลัมน์นี้มีแรงจูงใจมาจากคำปราศรัยของบ็อบบอสแห่งแบงก์บัวหลวงในวาระการประชุมผู้บริหารแบงก์กรุงเทพปี 2552 เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2552 ณ ชั้น 30 สำนักงานใหญ่สี่ลม บ็อบบอสชี้ให้เห็นจุดอ่อนในการบริหารแบงก์บัวหลวง จากนั้นจนถึงวันนี้ ยังไม่เห็นผู้บริหารรับผิดชอบเร่งรีบและพัฒนาดูแลให้เป็นจุดแข็งอย่างกรณีวีรกรรมและเอาใจเราเอง

สิ่งที่น่ากลัวไปประการแรก คือคุณภาพของฝ่ายการพนักงาน คุณภาพของศูนย์ฝึกอบรมหรือการเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งปัจจุบันรวมอยู่ในสายทรัพยากรบุคคล กับการจัดเป้าหมายของแผนต้องเป็นเป้าหมายของตัวเองที่ต่อสู้กับตัวเองไม่ใช่สู้กับคนอื่น ทั้งคุณภาพและการตั้งเป้าหมายเป็นเรื่องสำคัญ 2 เรื่องที่บ็อบบอสฝากไว้ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณารายละเอียดปรากฏในคำปราศรัยของบ็อบบอสแล้ว

สิ่งที่น่ากลัวไปประการที่สอง คือมาตรฐานตำแหน่งงานที่ใช้ในการควบคุมอัตราค่าจ้างและกำหนดขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่บริหาร จึงทำให้มีเจ้าหน้าที่ชั้นบริหาร (AVP หรือ VP) ประจำฝ่ายโดยไม่รู้ว่ามีหน้าที่ที่รองรับผิดชอบอะไรบ้าง สืบสนในบทบาทตนเอง นะนี่! พนักงานระดับปฏิบัติการที่เหมือนกัน “มั่วจ๊อบไปละ”

สิ่งที่น่ากลัวไปประการที่สาม คือ ความสัมพันธ์อันดีกันคนในครอบครัวเดียวกัน ปัจจุบันชนชั้นบริหารเก่งคนเดียว จึงไม่สนใจเพื่อนร่วมงานที่ช่วยประคองการทำงานให้ราบรื่นและมีคุณน้อมใจไปเป็นที่ปรารถนาอยู่ โดยสิ้นไปว่าลูกน้องคอยช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของตนเอง ตั้งแต่เห็นได้จากเวลาเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารพบเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้ทักทายด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใสจิตใจจึงราวสิงโลด เวลาประชุมร่วมกับเพื่อนร่วมงานก็ไม่รู้จักวิธียุติแสวงหาจุดร่วม มีแต่ขัดแย้ง ความสนใจและความต้องการของเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารให้รู้กรมประชุมรูปไปดำเนินการ และที่สำคัญการ Rotate พนักงานระดับปฏิบัติการจากสาขาหนึ่งไปยังอีกสาขาหนึ่ง โดยไม่ถามความสมัครใจและไม่จ่ายค่าพาหนะเดินทางไป-กลับที่เพิ่มขึ้นเดือนละครั้ง การใช้อำนาจแบบนี้สะท้อนให้เห็นถึงความไม่เห็นใจเราไปเพื่อนร่วมงานเลย

สิ่งที่น่ากลัวไปประการที่สี่ คือ ความสุขในการทำงานเพราะการเปลี่ยนแปลงองค์กรจากรูปแบบเก่าไปสู่รูปแบบใหม่หรือเปลี่ยนความคิดเก่าไปสู่ความคิดใหม่ที่ไม่อาจเกิดขึ้นได้ในเวลาชั่วข้ามคืนแต่ต้องใช้เวลาหลายปีในแต่ละก้าวของการเปลี่ยนผ่าน ดังนั้น จึงควรสำรวจความสำเร็จขององค์กรของเราในด้านคุณลักษณะที่ดีเลิศขององค์กรรูปแบบเก่า เพื่อนำเข้ามารวมไว้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรูปแบบใหม่ อาทิ การยอมรับความแตกต่าง ในการทำงานกับคนที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะทางด้านเชื้อชาติ เพศ อายุ ค่านิยม และรูปแบบของการศึกษา ตลอดจนระบบการปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีโอกาสยิ่งขึ้นที่จะเติบโตก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กันย่อมดีกว่าการที่กีดกันและสนับสนุนเฉพาะพนักงานที่ครอบครัวได้หรือมีความคิดคล้าย ๆ กันที่เท่ากับไม่มีความคิดเกิดขึ้นเลย

สิ่งที่น่ากลัวไปประการสุดท้าย คือจรรยาบรรณด้านแรงงานสัมพันธ์ เพราะเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบุคลากรทำให้จรรยาบรรณด้านแรงงานสัมพันธ์ตกต่ำโดยช่วยกันแนะนำให้หน่วยงาน/สาขา ย้ายพนักงานซึ่งเป็นสมาชิกและตัวแทนสมาชิกในระหว่างธนาคารและสหภาพเจรจาข้อเรียกร้องหลายเรื่องซึ่งกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ห้ามโยกย้ายระหว่างเจรจาข้อเรียกร้อง นอกจากนี้การย้ายพนักงานสาขาต่างจังหวัดมาทำงานในสำนักงานใหญ่จังหวัดกรุงเทพฯ โดยไม่จ่ายค่าเช่าบ้านและค่าพาหนะเดินทาง อ้างว่าค่าเลี้ยงชีพเงินบำนาญให้สิทธิพนักงานซึ่งทำงานในสำนักงานใหญ่ ธนาคารสั่งย้ายไปให้ทำงานในสาขาต่างจังหวัด แม้จะรู้ว่าค่าเลี้ยงชีพเงินบำนาญไม่เป็นธรรม ทำให้พนักงานสาขาต่างจังหวัดได้รับความเดือดร้อน บางรายเสียด้านบ้านและค่าผ่อนรถรวมทั้งค่าเลี้ยงดูครอบครัวแล้ว ต้องมาเสียด้านเช่าบ้านและค่าพาหนะเดินทางไปทำงานในกรุงเทพฯ แต่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบุคลากรมิได้เร่งรีบแก้ปัญหาความเดือดร้อนของเพื่อนร่วมงานตามหน้าที่เพียงจนมีสิทธิธรรมจรรยา

สิ่งที่น่ากลัวไปทั้งห้าประการข้างต้น คือสิ่งดี ๆ ในอดีตที่ควรนำไปรวมเป็นส่วนหนึ่งของระบบใหม่ก็จะช่วยขับเคลื่อนแบงก์บัวหลวงก้าวสู่ธนาคารชั้นนำที่ทันสมัยแห่งหนึ่งในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก

ประการที่สอง การประเมินผลงานด้วยเครื่องมือที่เรียกว่า KPI สหภาพสมาชิก สรอ. ไม่ได้ความเป็นธรรม หาก สรอ. ไม่ทำอะไร กรณีที่เกิดกับสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไปโพธิ์ ปัญหาจะลุกลามเป็นโดมิโน สหภาพสมาชิก สรอ. รายอื่น ๆ คณะกรรมการสรอ. จะต้องมีการนัดตั้งกล่าวให้กำหนดมาตรการเคลื่อนไหวร่วมกันต่อไป

ประการที่สาม แบงก์ชาติ ได้ออกหลักเกณฑ์เรื่องประโยชน์ให้อาคารพาณิชย์ทุกแห่งจ้างบุคลากรภายนอก (Outsourcing) ทำงานหลักที่มีความสำคัญต่อธุรกิจของสถาบันการเงิน เช่น การรับฝากเงิน,ถอนเงินและโอนเงิน การอนุมัติสินเชื่อ,การรับชำระสินเชื่อ,การรับชำระบัตรเครดิต ฯลฯ และงานสนับสนุนธุรกิจสถาบันการเงิน เช่น งานบัญชีและการเงิน,งานตรวจสอบภายใน,งานด้านการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมาย,งานบริหารจัดการในการแปลงสินทรัพย์เป็นหลักทรัพย์ ฯลฯ ทำให้ธนาคารพาณิชย์ มีการปรับเปลี่ยนระบบงานใหม่และความคิดใหม่ ๆ ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและคุณภาพชีวิตของพนักงานทุกคน อาทิ การทำงานมีชั่วโมงยาวนานมากขึ้น การทำงานหลายหน้าที่อย่างไม่โปร่งใส คณะกรรมการสรอ. จะต้องนำไปศึกษาและกำหนดมาตรการเคลื่อนไหวร่วมกันต่อไป

พนักงานโวย (ต่อจากหน้า 1)

หากรรมแล้วเกินห้าแสนบาทจะหักภาษีในขั้น 20 % หากไม่เกินห้าแสนบาทจะหักภาษีในขั้น 10 %

นางพรรณฉวี อัมพพร กล่าวต่อไปอีกว่า พนักงานผู้เสียหายให้ความเห็นว่า หากพิจารณาตามข้อเท็จจริงแล้ว พนักงานเพิ่งได้รับเงินเดือน หรือมีรายได้มาเพียง 6 เดือนเท่านั้น ไม่ใช่ 12 เดือน และรวมโบนัสแล้วรายได้รวมก็ยังไม่ถึงห้าแสนบาทตามที่ส่วนภาษีตั้งข้อสมมติฐาน ดังนั้นจึงควรจะหักภาษีในขั้นตามความเป็นจริง คือหักภาษีในขั้น 10 % ไม่ใช่หักในขั้น 20 % และเมื่อเงินเดือนเดือนใดรายได้รวมเกินห้าแสนบาท ภาษีตกในอัตรา 20 % จึงหักที่ภาษี 20 % จึงจะสอดคล้องกับความเป็นจริงและเป็นธรรมกับพนักงาน การที่ส่วนภาษีหักภาษีในขั้น 20 % ก่อนระยะเวลาที่ควรจะเสียภาษี 20 % นั้น เป็นการมีมติขอและเอาเปรียบพนักงาน เงินที่หักเกินไว้ก่อนเวลาที่เกิดดอกผลหรือดอกเบี้ยส่วนตรงนั้นอยู่ที่ไหน และหากพนักงานลาออกก่อนสิ้นปี พนักงานผู้นั้นก็มีสิทธิเสียภาษี 2 เดจ จึงขอให้ส่วนภาษีชดเชยส่วนที่หักเกินพนักงาน และคืนเงินภาษีในขั้นที่หักเกินไว้ให้พนักงานด้วย

**ข่าวสารสหภาพ :**  
สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

**9 ถ.เสือป่า แขวงเทพศิรินทร์**  
**เขตป้อมปราบ กทม. 10100**  
ตู้ไปรษณีย์ 621 ปณ.ท. บางรัก โทร 0-2222-2111 ต่อ 1291

แฟกซ์ : สายตรง 0-2225-2166

ผลิตจากคำปราศรัยสมาชิก อ่านแล้วส่งเวียนสมาชิก