



ปีที่ 30 ฉบับที่ 79
เดือนกันยายน 2552

ข่าวสาร

ภายใต้ปรัชญา : ความเป็นธรรมค้ำชูองค์กร

สหภาพของเรา

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

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

สำเนาจดหมายถึงกรรมการผู้จัดการใหญ่



ที่ สร.ธก. 056 /2552 11 สิงหาคม 2552

เรื่อง ขอแจ้งข้อเรียกร้องประจำปี 2552
เรียน กรรมการผู้จัดการใหญ่ บมจ. ธนาคารกรุงเทพ
สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อเรียกร้องประจำปี 2552 จำนวน 20 ข้อ

ก่อนอื่นสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ขอถอนข้อเรียกร้องประจำปี 2551 ซึ่งได้ยื่นเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2551 ปรากฏตามหนังสือที่ สร.ธก 050/2551 ลงเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2551 เรื่องข้อเรียกร้องประจำปี 2551 เนื่องจากเมื่อต้นปี 2551 ธนาคารได้ปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือพิเศษเฉพาะกาลในอัตรา 1 เท่าของเงินเดือน และจ่ายเงินค่าเสียหายให้กับพนักงานที่ทำงานในธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลาไปแล้ว ขอขอบคุณฝ่ายจัดการที่มีคุณธรรมและจริยธรรม แม้ผู้แทนธนาคารจะสื่อและใช้เพทุบายให้ผู้แทนสหภาพมองเห็นทัศนคติด้านลบของฝ่ายจัดการระดับสูงที่มีอำนาจ "กลัวความเป็นธรรม" จึงตกลงกับสหภาพไม่ได้

บัดนี้ ครบกำหนดเวลาที่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพพึงต้องแจ้งข้อเรียกร้องประจำปี 2552 เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงระบบงาน และความคิดใหม่ อันส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต และวิถีดำเนินชีวิตตามปกติของพนักงาน ประกอบกับผลประกอบการของธนาคารซึ่งคาดว่าปี 2552 จะมีกำไรสุทธิประมาณ 18,000 ล้านบาท จากการวิเคราะห์ของนักวิเคราะห์ ของสำนักงานประกันสังคม เมื่อเดือนเมษายน 2552

สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ขอแจ้งข้อเรียกร้องประจำปี 2552 จำนวน 20 ข้อ ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านคงพิจารณา แต่งตั้งผู้แทนธนาคารที่มีอำนาจ บารมี เพียงพอที่จะทำให้การเจรจายุติลงได้อย่างราบรื่น

ในการเจรจาครั้งนี้ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ขอแต่งตั้งผู้แทนเจรจาจำนวน 7 คน ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|--------------------|
| 1.นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ | หัวหน้าผู้แทนเจรจา |
| 2.นางพรรณวดี อัมพฤษ | ผู้แทนเจรจา |
| 3.นายชูชาติ อภิรมย์ | ผู้แทนเจรจา |
| 4.นายสุสันต์ จันทร์ศิริ | ผู้แทนเจรจา |
| 5.นายองอาจ เชนช่วยญาติ | ผู้แทนเจรจา |
| 6.นางฉาณา ร่มจักรทอง | ผู้แทนเจรจา |
| 7.นายวัชรินทร์ ศรีอัครกุลพันธ์ | ผู้แทนเจรจา |

ในโอกาสเดียวกันนี้ สหภาพขออนุญาตให้ผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมเจรจาครั้งนี้ 4 คน ประกอบด้วย

- นายกัมภุช สิบสับผล
- นายไชยวัฒน์ พรหมวงศ์
- นายวรณะ พชรจกจกุล
- นางประติศรี หาญสกุลบรรเทิง

สหภาพหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านคงให้เกียรติแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายจัดการธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ที่เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรมของนักบริหาร รวมทั้งมีอำนาจเต็ม ในการร่วมเจรจาข้อเรียกร้อง และทำข้อตกลงร่วมกับ ผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ จึงขอขอบคุณล่วงหน้าไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ
สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

(นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์)
ประธานกรรมการ

แบงก์บัวหลวงโยกกำไรสวนทางเศรษฐกิจ

สหภาพขอปณรายได้ให้พนักงาน ช่วยเพิ่มกำลังซื้อในระบบเศรษฐกิจ

ตั้ง “ บดินทร์ “ หัวหน้าทีมเจรจาแบงก์ไม่มาตามนัด

บรรยากาศเจรจา “ อลเว “ ไร้หัวหน้าทีมมีมโนธรรม

สืบเนื่องจาก นายชาติศิริ โสภณพนิช กก.ผู้จัดการใหญ่แจ้งผลประกอบการของ บมจ. ธนาคารกรุงเทพ สองไตรมาสเมื่อรวมกันแล้ว มีกำไรก่อนหักภาษีจำนวน 14,175 ล้านบาท และมีกำไรสุทธิรวมกัน 9,584 ล้านบาท นักวิเคราะห์ สปส. คาดสิ้นปีนี้มีกำไรสุทธิ 18,000 ล้านบาท แบงก์บัวหลวงยังนำลงทุน สหภาพขอแบ่งปันรายได้ให้กับพนักงาน ช่วยเพิ่มกำลังซื้อในระบบเศรษฐกิจภายในประเทศ แบงก์ตั้ง บดินทร์ อุณากร ผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ เป็นหัวหน้าผู้แทนธนาคาร วันนัดเจรจา 3 ครั้ง ไม่มาตามนัด ทีมเจรจาข้อเรียกร้อง อลเว อ้างหัวหน้าผู้แทนธนาคารป่วย และพักฟื้น ผู้แทนสหภาพ เชื่อโชก้อก จากบทบาทเจรจา ผืนมโนธรรมตนเองไม่ได้ หลีกทางผู้ช่วยใหญ่รุ่นใหม่อื่น ๆ แสดงบทบาทแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์บ้าง

นางพรรณวดี อัมพฤษ รองประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

เปิดเผยว่าข่าวสารของเราเสนอข่าว นายชาติศิริ โสภณพนิช กรรมการผู้จัดการใหญ่ ประกาศผลประกอบการของ บมจ.ธนาคารกรุงเทพ ไตรมาส 2 มีกำไรก่อนหักภาษี จำนวน 7,184 ล้านบาท เพิ่มจากไตรมาสแรก ร้อยละ 2.6 ล้านบาท และมีกำไรสุทธิ 4,830 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.6 นอกจากนี้ หากย้อน กลับไปปลายเดือนเมษายน 2552 รายงานในข่าวสารของเรา เมื่อวันจันทร์ที่ 27 เมษายน 2552 มีกำไรก่อนหักภาษีเงินได้จำนวน 6,991 ล้านบาท และมีกำไรสุทธิ 4,754 ล้านบาท เมื่อนำผลประกอบการของ บมจ. ธนาคารกรุงเทพ รวมกัน 2 ไตรมาส มีกำไรก่อนหักภาษี จำนวน 14,175 ล้านบาท และมีกำไรสุทธิรวม 9,584 ล้านบาท ประกอบกับคณะกรรมการบริหารการลงทุน ของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากสำนักงาน ก.ล.ต. ผู้เชี่ยวชาญตราสารการลงทุน ผู้แทน

(อ่านต่อหน้า 4)



ผู้แทนผู้ว่าการแบงก์ชาติรับเรื่องร้องทุกข์ จาก สธง.



ผู้แทนจากสมาชิกร สธง. และเครือข่าย ร่วมยื่นหนังสือถึงผู้ว่าการแบงก์ชาติ

สหพันธ์แรงงานแบงก์ฯร้องแบงก์ชาติ แก้ปัญหาแรงงานเกิดจากนโยบาย ธปท. เอื้อประโยชน์นายแบงก์ ทิ้งพนักงานหน้าชั้นนอกตรม

สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย (สธง.) นำคณะกรรมการสมาชิกและเครือข่าย เข้าพบยื่นหนังสือต่อผู้ว่าการแบงก์ชาติ เรื่องขอให้แก้ปัญหาผลกระทบจากนโยบาย ธปท. มี 3 เรื่องสำคัญ โดยขอให้แบงก์ชาติทบทวนหลักเกณฑ์ใหม่ ให้รองรับและคุ้มครองผลประโยชน์ของพนักงานลูกจ้าง การบังคับทำงานหลายหน้าที่ (มั่วจ้อบ) และการอนุญาตเปิดสาขาย่อยโดยไม่

คุมเวลาและวันหยุด รวมทั้งไม่คุ้มครองอัตรากำลังแรงงานสาขาย่อยให้เป็นไปตามที่ได้รับอนุญาต ราชการประสานงานจากแบงก์ชาติ เพื่อนำเสนอรายละเอียดให้แบงก์ชาติแก้ปัญหาแรงงานธนาคาร (ทรัพยากรบุคคล) ต่อไป

รายงานข่าวจาก สธง. ระบุว่า เมื่อวันที่ 13 สิงหาคมนี้ ประธาน สธง. สหภาพสมาชิก

(อ่านต่อหน้า 4)

สปิริตสมาชิกประมวลข้อมูล บริจาคคอมพิวเตอร์สหภาพ

กลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการและควบคุม (ฝ่ายประมวลข้อมูล) ประมาณ 50 คน ลงขันซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ ขนาด 18.5 นิ้ว ยี่ห้อ acer รุ่น ASPIRE จำนวน 1 เครื่องเนื่องจากการปฏิบัติงานของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ โดยเฉพาะประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ และรองประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ (คุณพรรณวดี อัมพฤษ) ที่ได้ช่วยเหลือและติดตามเรื่องราวร้องเรียนการขอเบิกค่าล่วงเวลาช้อนหลัง ให้กับสมาชิกและพนักงานในฝ่าย

จึงได้มอบให้ตัวแทน ส่งมอบคอมพิวเตอร์ดังกล่าว ให้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ เก็บไว้ใช้งานตามอัยาศรัย และขอขอบคุณสหภาพแรงงาน ไว้ ณ โอกาสนี้



ข่าวย่อ

● เตรียมรณรงค์เก่าแก้อ : สร.ผบ.ธนาคารไทยพาณิชย์เปิดเผยว่า เมื่อ 18 กรกฎาคม 2552 แบงก์ไทยพาณิชย์ แจ้งยกเลิกการประชุม ผู้จัดการทั่วประเทศเพื่อรับนโยบายอย่างกระทันหันยอมเสียค่าจองสถานที่ศูนย์ประชุมไบเทค และค่าจองตัวเครื่องบิน ด้วยเหตุผล ป้องกันการแพร่เชื้อใช้หวัดใหญ่ 2009 ประธาน สร.ผบ. ไทยพาณิชย์ กล่าวในที่สุดว่า การเตรียมรณรงค์เก่า ของผู้จัดการสาขา เลิกลมไปโดยปริยาย ส่วนเงินโอน KPI โทศฝ่ายจัดการลดเงินเดือนไม่เข้มขันมากเกินไป หลังจากผู้แทนธนาคารและผู้แทน สร.ผบ. ธนาคารไทยพาณิชย์นั่งโต๊ะเจรจาหารือกัน.....

● ขอแผนโอนพนักงานไปบริษัทในเครือ : สร. ธนาคารไทยพาณิชย์ แจ้งข่าวว่า หลังจากวันที่ 18 ก.ค. 2552 ซึ่งเป็นวันที่สมาชิกและพนักงานซึ่งจะต้องโอนย้ายไปอยู่บริษัท ในเครือ ประมาณ 200 คน ได้เดินขบวนประท้วงบนท้องถนน แจ้งวัฒนะ เพื่อร่วมประชุมใหญ่กับสหภาพ สหพันธ์แรงงาน (อ่านต่อหน้า 3)

ผลประชามติเบื้องต้น 1,202 คนทั่วประเทศ เรียกร้องเปลี่ยน ปธ. กองทุนเลี้ยงชีพ พนง.ฯ สหภาพบรรจุในข้อเรียกร้องปี 2552

สืบเนื่องมาจากที่ประชุมใหญ่ สหภาพเห็นพ้องกันว่าให้พนักงานแสดงประชามติ เปลี่ยนตัวประธานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพฯ ผลการแสดงประชามติเบื้องต้น 1,202 คน

สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ได้ยื่นข้อเรียกร้องประจำปี 2552 จำนวน 20 ข้อ บรรจุในข้อที่ 6 ที่สอดคล้องกับผลการแสดงประชามติของสมาชิกโดย ขอให้ธนาคารเปลี่ยนประธานกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ และกรรมการอื่นที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ชั้นบริหาร

ฝ่ายวิชาการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ (สร.ธก.) รายงานว่าจากการเก็บตัวเลขสมาชิกและพนักงานได้ลงประชามติขอให้ธนาคารเปลี่ยนประธานกรรมการ เป็นตัวเลขเบื้องต้น 1,202 คน ทั่วประเทศ ทั้งนี้กรรมการยังไม่รับรองกันอย่างเป็นทางการ

ในระหว่างการออกสมาชิกส่งแบบฟอร์มลงประชามติหรือขอแบบฟอร์มลงประชามตินั้น สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ (อ่านต่อหน้า 4)



ข่าวสาร สหภาพของเรา

ข่าวกรณีพิพาทแรงงาน ระหว่างผู้แทนธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) กับผู้แทนสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ เป็นข่าวที่สมาชิกและพนักงานธนาคารอื่น ๆ ให้ความสนใจ เนื่องจากธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) เป็นแบงก์พาณิชย์ไทยที่มีการพัฒนาการบริการทรัพยากรบุคคล โดยมีระบบแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ประเภทกิจการขนาดใหญ่ที่มีสหภาพแรงงานมานานถึง 30 ปี นอกจากนี้ในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ผู้นำแรงงานของเครือข่ายสหภาพแรงงานระหว่างประเทศ รู้จักและยอมรับว่าธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) เป็นสถาบันการเงินที่ทันสมัยในภูมิภาค-เอเชียแปซิฟิก โดยไม่ต่อต้านและทำลายระบบสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นสถาบันของพนักงานธนาคารกรุงเทพ แต่เหตุใดการเจรจาข้อเรียกร้อง ระหว่างผู้แทน บมจ.ธนาคารกรุงเทพ กับผู้แทนสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ จึงไม่สามารถตกลงกันได้ภายในธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ทั้ง ๆ ที่แบงก์กรุงเทพจำกัด (มหาชน) มีซีอีโอ และกรรมการธนาคาร หลายคนซึ่งมี

กรณีพิพาทแรงงานคือผลลัพธ์การบริหารงานแบบอำนาจนิยม

ชื่อเสียงที่สังคมยอมรับ สามารถใช้สมรรถนะในการประสานผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นกับพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่าหัวหน้าผู้แทนธนาคาร ซึ่งไม่ได้มีหน้าที่รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคลและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน (พนักงานประนอมข้อพิพาท) ซึ่งทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน

หากจะว่ากันไปแล้ว ระบบแรงงานสัมพันธ์เป็นระบบการทำความเข้าใจระหว่างกันจึงมีความหมายมากต่อการประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งธนาคารพาณิชย์ ซึ่งขณะนี้ภาพลักษณ์ของธนาคารพาณิชย์ประชาชนทั่วไปมองเห็นว่านายทุนนายธนาคารเป็นผู้กอบโกยผลประโยชน์ซึ่งพนักงานทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจแก้ไขปัญหานี้ ถ้าสมมุติว่าแรงงานสัมพันธ์ไม่ทำให้เกิดมีปัญหามาของพนักงานระดับปฏิบัติการ ก่อให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ไปถึงโรงศาล หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน จะต้องมองเห็นภาพลักษณ์ของธนาคาร หรือสถาบันการเงินต่าง ๆ ว่ายังจะเอาไรต์เอาเปรียบพนักงานตนเอง ภาพลักษณ์ของธนาคาร

พาณิชย์มีแย่งไปอีกหรือ ?

เราเห็นว่ากรณีพิพาทแรงงานระหว่างผู้แทนธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) กับผู้แทนสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ มาจากทัศนคติแบบอำนาจนิยมของผู้บริหารบางคนและกลุ่มงานบางกลุ่มที่รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคล จึงมองไม่เห็นความสำคัญของระบบแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ และไม่เข้าใจระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้รับผิดชอบงานแรงงานสัมพันธ์จึงต้องให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ในลักษณะนี้

อย่างไรก็ตามหากผู้บริหารแบงก์ที่มีมโนธรรม เราอาจมองเห็น ซีอีโอ มีโอกาสดี แสดงบทบาทที่หน้าที่ความรับผิดชอบในการประสานผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นรายใหญ่ และพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างสมเหตุสมผล และเป็นธรรม ทั้งนี้เพื่อรักษาภาพลักษณ์ของธนาคารซึ่งเป็น “เพื่อนคู่คิด มิตรคู่บ้าน” และการนำความราบรื่นในการประกอบการกลับสู่ธนาคารโดยเร็ว

ศัพท์ที่ควรรู้ไว้ ไซว่าใส่ปากเบรก

1. จริยธรรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 กล่าวว่า จริย แปลว่า ความประพฤติ กิริยาที่ประพฤติ ส่วนจริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม จริยธรรม มาจากคำว่า จริยะ + ธรรมะ มีความหมายสองลักษณะคือ

ความหมายแรก หลักหรือแนวทางความประพฤติที่ดีงาม เอาประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม ซึ่งพิจารณาหลายด้าน ได้แก่ ด้านศาสนา จริยธรรม จะสอดคล้องกับศีล 5 ในพุทธศาสนา ถ้าศาสนาคริสต์ จะหมายถึงการให้ความรักกับเพื่อนมนุษย์ ด้านกฎหมาย พิจารณาถึงการเคารพสิทธิของผู้อื่น ด้านขนบธรรมเนียม ประเพณีค่านิยม เช่น คนไทยมีความสุภาพเคารพนอบน้อมผู้ใหญ่ และด้านปรัชญาชีวิตโดยกำหนดขึ้นเป็นจรรยาบรรณ ซึ่งหมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่าง กำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นงานลักษณะอักษรหรือไม่ก็ได้

ความหมายที่สอง หมายถึง การรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ โดยใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณ เพื่อแก้ปัญหาแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

2. คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจ เช่น ความเป็นผู้ไม่กล่าวเท็จโดยหวังประโยชน์ส่วนตน เป็นคุณธรรมประการหนึ่ง อาจกล่าวได้ว่า คุณธรรมคือจริยธรรมแต่ละข้อที่นำมาปฏิบัติเป็นนิสัย เช่น เป็นคนซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย เป็นต้น

3. มโนธรรม หมายถึง ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ความรู้สึกว่าจะทำอะไรไม่ควรทำ นักจิตวิทยาเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีมโนธรรม เนื่องจากบางขณะเราจะเกิดความรู้สึกขัดแย้งในระหว่างความรู้สึกต้องการสิ่งหนึ่งและรู้ว่าควรทำอีกสิ่งหนึ่ง เช่น อยากได้ของเพื่อนแต่รู้สึกว่าขอไปเป็นสิ่งไม่ดี



แม่บ้านปริศนา “แบงก์จ้างเหมาค่าแรงรายเดือน บริษัทกรุงเทพเซอร์เวก จ้างแม่บ้านรายวัน ทำไงดีพวกเรา?”

ข่าวย่อ (ต่อจากหน้า 1)

งานธนาคารและการเงินได้ออกออกแถลงการณ์สนับสนุนการต่อสู้ของสหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ และในวันต่อมา สร. แบงก์ไทยพาณิชย์ กว่า 100 คน ได้ไปที่บ้านพักนายอานันท์ ปันยารชุน ผู้บริหารระดับสูงสุดของแบงก์ไทยพาณิชย์ เพื่อยื่นหนังสือขอความเป็นธรรมให้กับพนักงาน 400 คน ที่ได้ออกรายชื่อย้ายไปอยู่บริษัทในเครือ จึงเป็นเหตุทำให้แผนการโอนย้ายพนักงาน 400 คน



มอบเงินช่วยเหลือโครงการเพื่อนสมทบ หลังเกษียณ (กพข) แต่ผู้รับประโยชน์ ราย ร.ท. สุโรจน์ เลขยานนท์ ซึ่งเสียชีวิต

เพราะเราเป็นผู้หญิง

เพราะว่า งานของผู้หญิงทำอะไรไม่เคยหมด และ ถูกกดค่าแรง หรือนำไปเอาใจ ช่าง และ เราจะเป็นคนแรกที่ถูกไล่ออก และ รูปร่างหน้าตาสำคัญกว่าความสามารถ และ ถ้าเราถูกข่มขืน ก็เป็นความผิดของเรา และ ถ้าเราถูกตบ ถูกตี ก็เพราะเราแสบหาเรื่องเอง และ ถ้าเราขึ้นเสียง เราก็เป็น พวกปากจืด และ ถ้าเราชอบ เช็กส์ ก็กลายเป็นพวก ลามก มั่วสุม แต่ ถ้าเราไม่สน ก็กลายเป็นคนทีนทิก ตายด้าน และ ถ้าเรารักผู้หญิงด้วยกัน ก็เพราะหา “ชายแท้” ไม่ได้ และ หากว่า เราซักถามหมอมากไปหน่อย เรา ก็เป็นพวกประสาท ซอกแซก จู้จู้ จุกจิก และ ถ้าเรา ขอศูนย์เสียงเด็กในหมู่บ้าน เราก็กลายเป็นคนเห็นแก่ตัว และ เมื่อเรารู้จักขึ้นเรียกร้องสิทธิ ก็เป็นคนก้าวร้าว รุนแรง และ “ไม่เป็นผู้หญิง”

แต่ พอเราไม่ต่อสู้ ก็กลายเป็นพวกอ่อนแอ เหมือนเดิม และ เมื่อเราจะแต่งงาน ก็หาว่าหลอกจับผู้ชาย แต่ เมื่อเลือกเป็นโสด ก็หาว่า “ผิดธรรมชาติ” และ อ้างว่า ยังไม่อาจหาวิธีคุมกำเนิดที่ดี ปลอดภัย ที่เชื่อถือได้ แต่ ว่า สามารถคิดให้ ผู้ชาย ได้ไปเดินบนโลกพระจันทร์ และ เมื่อถึงเวลาที่เรามาทางแก้ไข ดัดนิสัยใจไม่ต้องการ “ท้อง” กลับต้องตกเป็นจำเลยรับโทษความผิด เพราะคิด ทำแท้ง และ.....เรื่องโน้น เรื่องนี้

และ ด้วยเหตุผลอีกมากมายหลายประการ เรา จึงต้องมา เข้าร่วม กับขบวนการเรียกร้องเพื่อสิทธิสตรี

จ้อยซ์ สตีเวนส์
พบข้อเขียนที่ห้องครัวของบ้านเพื่อนคนหนึ่ง ในเมืองซิดนีย์ ประเทศออสเตรเลีย เมื่อปี 2532 เป็นตัวพิมพ์ดีดแบบเครื่องพิมพ์ด้วยมือ พิมพ์บนกระดาษขาวที่สีหม่น ๆ เพราะถูกแสงมานาน ชอบใจมากเลยขอก็อปปี้มาแบ่งปันกันอ่านแบบเพื่อนฝูง
เอ็มพาวเวอร์ 2539

ไปอยู่บริษัทในเครือต่อเดือนออกไปจากวันที่ 1 สิงหาคม 2552 อย่างไม่มีกำหนด บรรยายคดีที่ตึงเครียดภายในแบงก์ไทยพาณิชย์ เริ่มคลี่คลาย เนื่องจากฝ่ายจัดการเริ่มให้เกียรติผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ บรรยายคดีแรงงานสัมพันธ์ดีขึ้นบ้างแล้ว.....

● สธง. ออกโรง : สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย (สธง.) ยังเคลื่อนไหวในปัญหาเชิงนโยบายที่แบงก์ชาติ กำหนด แล้วมีผลกระทบต่อพนักงานธนาคาร เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2552 สธง. ได้นำหนังสือ

Bangkok Bank
ธนาคารกรุงเทพ

หนังสือมอบอำนาจ

วันที่ 13 สิงหาคม 2552

โดยหนังสือฉบับนี้ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยนายสุวรณ แทนเสถียร กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทน สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่เลขที่ 333 ถนนสีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร (ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ธนาคาร”) ขอมอบอำนาจให้บุคคลที่มีรายชื่อต่อไปนี้ คือ

1. นายคณิศร	อนุกุล
2. นายกิตติ	นึ่งน้อย
3. นายวุฒิชัย	ชติคานนท์
4. นายเวทีช	อัครวิมล
5. นายสุทธชัย	สุทศวิโร
6. นายชานนท์	มารรัตน์
7. นายวิชัย	เกรียงชัยฤกษ์


เป็นผู้รับมอบอำนาจของธนาคารมีอำนาจกระทำการแทนธนาคารในการเจรจาซื้อหรือการขายของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ปี 2552 รวมทั้งดำเนินการใดที่จำเป็นตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กำหนดไว้

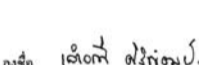
ทั้งนี้ ธนาคารขอมอบอำนาจให้ นายคณิศร อนุกุล แต่เพียงผู้เดียว หรือบุคคลผู้มิใช่ชื่อตามลำดับที่ 2 ถึง 7 ลงลายมือชื่อร่วมกันในข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างที่ระหว่างธนาคารกับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ตลอดจนลงนามในเอกสารอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี


การใด ๆ ที่ผู้รับมอบอำนาจได้กระทำการหนังสือมอบอำนาจฉบับนี้ ให้ถือเสมือนหนึ่งว่าธนาคารได้กระทำด้วยตนเองทุกประการ

เพื่อเป็นหลักฐานแห่งการนี้ ธนาคารจึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานต่อหน้าพยานข้างท้ายนี้

ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

ลงชื่อ  ผู้มอบอำนาจ
(นายสุวรณ แทนเสถียร)

ลงชื่อ  พยาน
(นางสาวฉวี สิวิพัฒน์)

ลงชื่อ  พยาน
(นางอรอนงค์ ชันทโชติการ)

ยื่นถึงผู้ว่าการแบงก์ชาติ โดยขอให้ทบทวนหลักเกณฑ์ของแบงก์ชาติ ซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงานลูกจ้างแบงก์ 3 เรื่อง ได้แก่ การไม่รับรองและคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้าง การบังคับทำงานหลายหน้าที่ (มั่วจ๊อบ) และการอนุญาตเปิดสาขาย่อยโดยไม่คุมเวลาและวันหยุด ขณะนี้ สธง. อยู่ระหว่างการประสานงานจากแบงก์ชาติ

● สร. แบงก์รวงข้าวยินดีร่วมกิจกรรม สธง. : ประธานสหภาพแรงงานแบงก์รวงข้าวชุดใหม่ ติดต่อเข้าร่วมกิจกรรมกับ สธง. และสหภาพแรงงานเครือข่ายของ สธง. เหมือนเดิม....

● ซีเอสโอ ทำงานต้องระวัง : พนักงานอำนวยการ (ซีเอสโอ) ยุคใหม่ต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังยิ่งขึ้น ถ้าไม่มีอำนาจลงนามในเอกสาร ผ่าก-ถอนเงิน แม้ปรารถนาที่ต้องการให้งานคล่องตัว หรือ เกรงใจรุ่นพี่ หรือ หัวหน้างาน แม้นายธนาคารจะไม่เสียหาย แต่ธนาคารถือว่าการทำงานดังกล่าวเป็นการ ผ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งระเบียบงานของธนาคาร ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันความเสี่ยงในการทำงานของตนเองก็ให้นำสลิปไปเบิก รับ-ฝากถอนเงิน ไปให้เจ้าหน้าที่ ซึ่งธนาคารได้มอบอำนาจลงนาม ให้เอกสารธนาคาร.....

● กรณีพิพาทแรงงาน : สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ (สร.ผธก) กับ ผู้แทนธนาคาร ซึ่งมีหัวหน้าผู้แทนคนใหม่ แทนนาย บดินทร์ อนุกุล คาดว่าสมาชิก สร. ผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ ต้องแสดงพลังความพร้อมเพรียง ร่วมกับ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ฝ่ายจัดการระดับสูงจึงจะสนใจฟังเหตุผลของพนักงานระดับปฏิบัติการ.....

● KPI (Key Performance Indicator) มีปัญหา : BBL. นำ KPI มาใช้เป็นเครื่องมือใช้วัดการดำเนินงานของสาขา มีตัวชี้วัดจำนวน 21 ตัว เกณฑ์และขีดพิกัดการบรรลุความสำเร็จ มีปัญหามาตรการและผลกระทบต่อการทำงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสาขาย่อยจำนวนมาก มี 3 ปัญหาสำคัญ คือ

1. ปัญหาการตั้งเป้าและจัดส่งเป้าหมาย ซึ่งได้แก่
1.1 ภาคขาดข้อมูลพื้นฐานจากสาขา ในการจัดสรรเป้าหมายให้กับสาขาใช้ตัวเลขที่สายงานกำหนดอัตราก้าวหน้า ด้วยตัวเลข 2 หลัก ภาคจัดสรร (อ่านต่อหน้า 3)

สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

ข้อเรียกร้องประจำปี 2552

ข้อ ๑ ขอให้ธนาคารขยายและปรับเพิ่มโครงสร้างเงินเดือนและอัตราขั้นบันได (เงินเดือนขั้นประจำปี) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปี	ท.วิเศษชัย	ท.2	ท.1	ขั้นตรี	ขั้นโท	ขั้นเอก	ขั้นพิเศษ
26				31,080			
25				30,170	910		
24				29,260	910	1,160	
23				28,350	910	1,160	1,430
22				27,440	910	1,160	1,430
21	14,495			26,530	910	1,160	1,430
20	14,195	300	19,670	25,620	910	1,160	1,430
19	13,895	300	19,070	24,710	910	1,160	1,430
18	13,595	300	18,470	23,800	910	1,160	1,430
17	13,295	300	17,870	22,890	910	1,160	1,430
16	12,995	300	17,270	21,980	910	1,160	1,430
15	12,695	300	16,670	21,070	910	1,160	1,430
14	12,395	300	16,070	20,160	910	1,100	1,380
13	12,095	300	15,470	19,250	865	1,100	1,380
12	11,795	300	14,870	18,340	865	1,100	1,380
11	11,495	300	14,270	17,430	865	1,100	1,380
10	11,195	300	13,670	16,520	865	1,100	1,380
9	10,895	300	13,070	15,610	865	1,100	1,380
8	10,595	300	12,470	14,700	865	1,045	1,310
7	10,295	300	11,910	13,790	865	1,045	1,310
6	9,995	300	11,350	12,880	865	1,045	1,310
5	9,695	300	10,790	11,970	810	1,045	1,200
4	9,395	300	10,230	11,060	810	980	1,200
3	9,095	300	9,670	10,150	810	980	1,200
2	8,795	300	9,110	9,240	810	980	1,200
1	8,495	300	8,550	8,330	810	980	1,200

ทั้งนี้การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ให้เป็นไปตามเกณฑ์ ดังนี้
 การปรับปรุง : ท.วิเศษชัย 0.5 / 0.75 ขั้น
 ท.2 0.5 / 0.75 ขั้น
 ท.1 1 ขั้น
 ขั้นตรี 1.25 / 1.5 ขั้น
 ขั้นโท 1.75 / 2.0 ขั้น
 ขั้นเอก
 ขั้นพิเศษ

ข้อ ๒ ขอให้ธนาคารนำค่าจ้างหรือค่าบำเหน็จและค่าตอบแทนทุกประเภทที่ได้รับจากบริษัทประกันชีวิต เนื่องจากธนาคารทำการเสนอขายกรมธรรม์ประกันภัย (Bancassurance) เข้าบัญชีรายได้ของธนาคารและแบ่งปันให้กับพนักงานที่มีใบอนุญาตเป็นนายหน้าประกันชีวิตในอัตราตามประกาศคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย เรื่องอัตราค่าจ้างหรือค่าบำเหน็จสำหรับตัวแทนประกันชีวิตและนายหน้าประกันชีวิต พ.ศ.๒๕๕๑

ข้อ ๓ กรณีธนาคารใช้พนักงานรายใดทำงานไม่เป็นไปตามวันทำงาน, เวลาทำงานปกติและวันหยุดที่กำหนดไว้ในข้อบังคับการทำงาน ซึ่งเป็นสภาพการจ้างและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิได้

ทำงานในเวลาทำงานปกติตั้งแต่เวลา ๘.๓๐-๑๗.๐๐ น. และวันทำงานของธนาคารคือวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ขอให้ธนาคารจ่ายค่าล่วงเวลา, ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเจ็ดวันหลังจากพนักงานที่ทำงานขอเบิก สำหรับพนักงานที่ธนาคารกำหนดให้ทำงานในช่วงเวลาอื่นแต่ละช่วงไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมงครึ่ง ขอให้ธนาคารจ่ายค่าทำงานกะในอัตราค่าจ้าง ๓๐๐ บาทต่อคนต่อวัน ทั้งนี้เพื่อชดเชยกับคุณภาพชีวิตความเสี่ยงในการทำงานและวิถีชีวิตปกติที่เปลี่ยนไป

ข้อ ๔ ขอให้ธนาคารจัดหน่วยงานและมอบหน้าที่ให้กับพนักงานที่มีใบอนุญาตเป็นนายหน้าประกันชีวิตหรือหน่วยลงทุนโดยไม่ต้องไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่อำนวยความสะดวก และเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการหลักของ

ธนาคาร (CORE PRODUCT) ทั้งนี้เพื่อลดความเสี่ยงในการทำงานและรักษาความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า
 ข้อ ๕ ขอให้ธนาคารปรับเพิ่มค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ ๑๕ ของฐานเงินเดือนให้กับพนักงานที่ได้รับคำสั่งให้ทำงานหรือช่วยงานนอกเหนือหน้าที่หรือต่างระดับค่าจ้างของตำแหน่งงานมาตรฐาน (JOB STANDARD) ของธนาคารซึ่งเป็นสภาพการจ้างเดิมหรือเกินเวลาทำงานปกติ ทั้งนี้เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงานและป้องกันระบบงานภายในไม่ให้เสียหายจากการมอบหมายงานให้กับพนักงานในหน่วยงานและสาขา

ข้อ ๖ ขอให้ธนาคารเปลี่ยนประธานกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้วและกรรมการฝ่ายนายจ้าง ที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ชั้นบริหาร เนื่องจากสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพได้แสดงความจริงใจและความเชื่อมั่นในความสามารถและสมรรถนะในการดูแลและรักษาผลประโยชน์ให้กับสมาชิกที่จะเห็นได้จาก กรณีกองทุนฯเสียหายจากผู้จัดการกองทุนที่รับจ้าง (บลจ.กรุงไทย นำเงินไปลงทุนในบริษัท ปิกนิกปี ๕๗) และกรณีเปรียบเทียบผลการดำเนินงานปี ๒๕๕๑ ระหว่างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ กับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารฯ ปรากฏว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯขาดทุนสูงกว่าเท่าตัว

ข้อ ๗ ขอให้ธนาคารแก้ไขคำสั่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ที่ ๑/๒๕๕๒ ข้อ ๓๔.๕ ดังนี้ "ธนาคารจะจ่ายเงินเป็นการล่วงหน้าเพื่อช่วยในการลดภาระหนี้สินของลูกจ้างผู้ถึงแก่กรรมให้แก่ทายาทของพนักงานหรือลูกจ้าง ทันทันทีที่ได้รับแจ้งการถึงแก่กรรมของพนักงานหรือลูกจ้างในวงเงิน ๕๐,๐๐๐.-บาทอย่างเท่าเทียมกันทุกระดับชั้น โดยธนาคารจะหักเงินใช้คืนจากเงินสงเคราะห์ครอบครัวของพนักงานหรือลูกจ้างผู้ถึงแก่กรรมที่ทายาทจะได้รับก่อนการหักหนี้สินอื่น ๆ ของพนักงานหรือลูกจ้างของธนาคารผู้นั้น"

ข้อ ๘ ขอให้ธนาคารอนุญาตให้กรรมการสหภาพอย่างน้อย ๓ คนปฏิบัติงานสหภาพเต็มเวลาโดยถือเป็นการปฏิบัติงานให้กับธนาคาร ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

ข้อ ๙ ในปีนี้ธนาคารจ่ายเงินปันผลให้กับผู้ถือหุ้น ขอให้ธนาคารจ่ายเพิ่มโบนัสให้กับพนักงานทุกคนจากอัตราเดิมงวดละ ๑ เท่าของเงินเดือนเป็นงวดละ ๒ เท่าของเงินเดือน รวมจ่ายโบนัสเพิ่มขึ้นจากอัตราเดิมปีละ ๒ เท่าของเงินเดือน

ข้อ ๑๐ ขอให้ธนาคารตกลงออกหนังสือกำกับให้มีการเบิกค่าน้ำมันเจ้าหน้าที่บริหารตามจำนวนที่ใช้จริง แต่ไม่เกินจำนวนน้ำมันตามหลักเกณฑ์ที่ธนาคารกำหนด

ข้อ ๑๑ การต่ออายุพนักงานที่อายุครบ ๖๐ ปี ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ต้องนำเสนอต่อธนาคารผ่านสายทรัพยากรบุคคลนั้น ขอให้ธนาคารพิจารณาตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารกิจการ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญพิเศษของพนักงาน

ข้อ ๑๒ เนื่องจากผู้จัดการสายทรัพยากรบุคคลได้กำหนดให้พนักงานแต่งเครื่องแบบเพื่อความเป็นระเบียบและส่งเสริมภาพลักษณ์ของธนาคารตามหนังสือเวียนเรื่องการแต่งกายของพนักงานธนาคาร อันเป็นประโยชน์ของ

ธนาคารฝ่ายเดียว แต่พนักงานต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ดังนั้นเพื่อสนองนโยบายของผู้จัดการสายทรัพยากรบุคคล (นางสาวณี ศิริพัฒน์) ขอให้ธนาคารสนับสนุนเครื่องแบบของพนักงานชายและหญิง ตามข้อ ๒ และข้อ ๓ ของหนังสือเวียนของ นางสาวณี ศิริพัฒน์ ดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้เพื่อรักษาระบบจริยธรรม และคุณธรรมของผู้บริหารธนาคารที่ดีไว้ โดยละเว้นการกระทำอันเป็นการเบียดเบียนพนักงานชั้นผู้น้อย

ข้อ ๑๓ ขอให้ธนาคารขยายโอกาสให้พนักงานทั่วไปเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจากพนักงานทั่วไประดับ ๙ ขึ้นไป เป็น เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกหรือเจ้าหน้าที่การตลาด เป็นระดับ ๑๐ ขึ้นเอก โดยต้องผ่านการสอบตามหลักเกณฑ์ที่ธนาคารกำหนดและเป็นธรรมพร้อมแจ้งให้พนักงานที่มีสิทธิทราบทุกคน

ข้อ ๑๔ ขอให้ธนาคารตกลงออกหนังสือกำกับให้หน่วยงานต่าง ๆ ของธนาคารปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมค่าจ้างระเบียบงานธนาคาร และกฎหมายแรงงาน ที่เกี่ยวกับการโยกย้ายและสับเปลี่ยนพนักงานอย่างเคร่งครัด หากฝ่าฝืนจะถูกพิจารณาโทษตามคำสั่งระเบียบงานธนาคารเรื่อง ความผิดทางวินัย

ข้อ ๑๕ ขอให้ธนาคารจัดอบรมหลักสูตรการสนทนาภาษาอังกฤษเบื้องต้นและการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เบื้องต้นให้แก่สมาชิกสหภาพตามที่สหภาพเสนอ

ข้อ ๑๖ ขอให้ธนาคารตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยมีผู้แทนสหภาพเข้าร่วมเป็นกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง เพื่อดำเนินการรายงานให้ผู้มีอำนาจสั่งการลงโทษเจ้าหน้าที่ที่อำนวยความสะดวกสวัสดิการพนักงานในกรณีถูกพนักงานผู้ร้องเรียนเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นสวัสดิการพนักงาน นอกเหนือหรือไม่เป็นไปตามระเบียบ วิธีปฏิบัติ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของธนาคารที่เกี่ยวข้องกับการให้สวัสดิการเงินกู้พนักงานเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้ความเชื่อมั่นในระบบการให้สวัสดิการพนักงานและเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานให้ธนาคาร

ข้อ ๑๗ ขอให้ธนาคารจัดยาตามใบสั่งแพทย์ในกรณีที่หน่วยงานบริการสุขภาพไม่มียาดังกล่าวให้หน่วยงานบริการสุขภาพจัดซื้อยาทันที

ข้อ ๑๘ ขอให้ธนาคารไม่นำเงื่อนไขการสมัครสมาชิกสมาคมสโมสรธนาคารกรุงเทพเป็นข้อแลกเปลี่ยนในการเซ็นสัญญาจ้างของพนักงานเข้าทำงานใหม่ ทั้งนี้การสมัครเป็นสมาชิกสมาคมสโมสรธนาคารกรุงเทพ ต้องเป็นด้วยความสมัครใจเท่านั้น

ข้อ ๑๙ ขอให้ธนาคารรับผิดชอบลูกจ้างที่ธนาคารใช้บริการจากบุคคลภายนอก (OUTSOURCING) ในการประกอบธุรกิจของธนาคารโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานสารบรรณ งานพิมพ์ข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ งานด้านเอกสาร งานส่งการเงิน และงานของพนักงานทั่วไป ฯลฯ โดยบรรจุให้เป็นพนักงานธนาคารและได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมพนักงานทุกประการ ทั้งนี้เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรมในการจ้างงานรวมทั้งช่วยจัดการแสวงหาประโยชน์จากการค้ามนุษย์ภายในธนาคารระดับชั้นนำของประเทศ

ข้อ ๒๐ ขอให้ธนาคารดูแลพนักงานหลังเกษียณอายุครบ ๖๐ ปี โดยมีอายุการปฏิบัติงานให้แก่ธนาคารไม่น้อยกว่า ๓๐ ปี สามารถใช้บริการสุขภาพที่หน่วยงานบริการสุขภาพของธนาคารได้

ช่วยย่อย (ต่อจากหน้า 2)

เป้าหมายลงสาขาให้หมด ตามที่ได้รับเป้าหมายมาจากสายงาน ทำให้บางสาขา ไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ เช่น สาขาธนบุรีไม่มีศูนย์การค้า แหล่งบรรเทิง โรงแรม แต่สาขาเหล่านั้นได้รับการจัดสรรเป้าหมาย บัตรเครดิต, VOLUME SALE SLIP, ร้านค้ารับบัตรเครดิต ซึ่งสาขาไม่สามารถทำได้ ทำให้คะแนน KPI ด้านนี้ตกทั้งปี

1.2 เป้าหมายถึงสาขาประมาณ เดือน พ.ค. หรือ บางตัวช้ากว่านั้น ทำให้สาขาที่มีเป้าหมายสูง ๆ เมื่อทราบเป้าหมายและผลงานตกเป้าไม่สามารถปรับตัวได้ในระยะเวลาที่เหลือ

1.3 ในการตั้งเป้าหมายภาคสามารถช่วยเหลือสาขาที่มีความสนิทสนมกันได้ หากสาขาไหนมีความสนิท ก็ตั้งเป้าให้ต่ำ ๆ สาขาไหนไม่ชอบหน้า ก็ตั้งเป้าหมายให้สูง โดยใช้ G/R เป็นเครื่องมือ เช่น สาขา A G/R 18% สาขา B G/R 15%

2. ปัญหาในการประเมินผล KPI ซึ่งได้แก่

2.1 การวัดผลงานต่อเป้าหมาย % ผลสำเร็จต่อเป้าหมายสูงมาก เช่น เป้าหมาย : เงินฝาก 1,000 บาท

% ผลสำเร็จที่จะได้คะแนน				
ผลงาน	0%	65%	100%	150%
% ผลสำเร็จ	89%	89%	100%	105%
เป้าหมายฝาก 1,000	889	890	1,000	1,080

สาขาจะมีคะแนนต้องหาเงินฝากได้ 890 ล้านบาท ถึงได้คะแนน หากต่ำกว่า 890 ล้านบาท จะไม่ได้คะแนนจากการจัด KPI ที่ 65% บางตัวเกณฑ์ชีวิตถึง 219% ในพื้นที่ที่มีปัญหา หรือ 122% ของสลดขาดบัญชีซึ่งสูงมาก

2.2 ไม่มีมาตรฐานในการชีวิต อย่างเช่นกรณีสาขาในศูนย์การค้า ค่าสาขาเปิดใหม่ ซึ่งสาขาเหล่านี้ไม่มีการให้สินเชื่อ (CLC) หรือหนี้มีปัญหา NPL จะได้คะแนนจากการวัด KPI เดิม แต่สาขาที่เปิดมานานมีการอำนวยความสะดวก (CLC) และมีหนี้มีปัญหา NPL จะได้รับการชีวิตด้วย KPI ด้วยคะแนนจริงซึ่งไม่เป็นธรรมเป็นอย่างมาก เพราะสาขาในห้างสาขาเปิดใหม่ จะได้รับคะแนนดีและจัด RANKING อยู่ในอันดับต้น ๆ

2.3 ตัวถ่วงน้ำหนักจะเปลี่ยนไปตามความต้องการของสายงาน เลือกผลงานด้านใดก็ได้ตัวถ่วงน้ำหนักด้านนั้น

มาก ไม่คำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ ประกอบ

2.4 KPI ไม่ชัดเจน สาขาขาดความเข้าใจในระบบ เพราะมีความยุ่งยากในการศึกษาทำความเข้าใจ ซึ่งสายงานเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งสิ้น ไม่มีมีการถ่วงน้ำหนักหน่วยงานอื่น ๆ เลย ทำให้มีการแก้ไขข้อมูลได้ตลอดเวลา ทำให้ส่งผลกระทบต่อผลการประเมินผลงานสูง

3. ผลงานของสาขาขึ้นอยู่กับหน่วยงานอื่น ตัวอย่าง เช่น งานสินเชื่อ (CLC) สาขาเป็นเพียงผู้รวบรวมเอกสาร ค่าขอ ถึงศูนย์สินเชื่ออุปโภคบริโภค (CLC) หลักประกันส่งหน่วยหลักประกัน หากได้รับการพิจารณาอนุมัติ สาขา ก็มีผลงาน หากได้รับการปฏิเสธ สาขาจะไม่มีความรู้ แต่สาขาจะถูกประเมินผลงาน KPI เพียงหน่วยเดียว ซึ่งผลสำเร็จของงานไม่ได้อยู่ที่สาขา หากจะประเมินสาขา ก็สมควรให้สาขาได้มีอำนาจในการพิจารณาสินเชื่อระดับหนึ่ง จะทำให้สาขาสามารถกำหนดงาน ของสาขาต่อเป้าหมายที่สาขาได้รับมาได้ ยังมีเป้าหมายด้านอื่น ๆ อีกด้วย ที่สาขาต้องอาศัยหน่วยงานอื่นกำหนดขะตา เช่น บัตรเครดิต I Banking ฯลฯ

● **พื้นที่ระบบใช้พนักงาน ชัยหันขวาหันอีกแล้ว**
 หรือ : ผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่สายลูกค้าบุคคลต่างจังหวัด คนใหม่ เป็นคนหนุ่มไฟแรง แว่วมาว่าสั่งให้พนักงานชาย แต่งเครื่องแบบสวมเสื้อขาว ผูกเน็คไทธนาคาร และพนักงานหญิงแต่งเครื่องแบบ ระวังพนักงานจะขอค่าเครื่องแบบปีละ 3 ชุด ตามคำสั่งระเบียบงานธนาคาร หากแบ่งก็ไม่จ่ายพนักงานชาย-หญิงไม่แต่งแล้วจะเสียหน้า เพราะเครื่องแบบพนักงานชายไม่ใช่ใส่เสื้อสีขาว (เหมือนนักเรียน นักศึกษา) แต่เป็นสีสุภาพ ผูกเน็คไทสีอะไรก็ได้ พนักงานหญิงก็เช่นกัน แต่ที่เห็นพนักงานชายหญิง แต่งเครื่องแบบนั้น เป็นการให้ความร่วมมือ เพราะธนาคารจ่ายเครื่องแบบให้พนักงานหญิงคนละชุด สำหรับแต่งทุกวันจันทร์ พนักงานชายแจกเน็คไทคนละเส้นสำหรับผูกวันจันทร์ เช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะการแต่งเครื่องแบบเป็นประโยชน์ของธนาคารฝ่ายเดียว ธนาคารควรจ่ายให้กับพนักงานปีละ 3 ชุด เมื่อต้องการบังคับให้พนักงานแต่งทุกวันเหมือนนักเรียน นักศึกษา ทหาร ตำรวจ พนักงานรักษาความปลอดภัย และพนักงานทำความสะอาดของบริษัทเอกชน เป็นธรรมกับมนุษย์ค่าจ้าง จริงไหมครับท่าน

แบงก์บัวหลวงโยกกำไร (ต่อจากหน้า 1)

จากธปท. และผู้แทนจากนายจ้างและลูกจ้างฯฯ ได้มีมติอนุมัติรายชื่อหลักทรัพย์ที่เหมาะสมกับการพิจารณาลงทุนครั้งที่ 1 ปี 2552 หนึ่งใน 10 รายชื่อหลักทรัพย์ มีธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) รวมอยู่ด้วย เนื่องจากนักวิเคราะห์และทีมงานได้นำเสนอข้อมูลจาก การวิเคราะห์สรุปได้ว่ากำไรสุทธิของ บมจ. ธนาคารกรุงเทพ (BBL) ในปี 2551 จำนวน 26,240 ล้านบาท โดยประมาณการกำไรสุทธิของ BBL ปี 2552 จำนวน 18,000 ล้านบาท อัตราการเปลี่ยนแปลงลดลง ร้อยละ 11 สำหรับอัตราเงินปันผลเฉลี่ยปี 2551-2552 BBL อยู่ที่ระดับ ร้อยละ 2-2.5 ทำให้ประชาชนยังเชื่อมั่นในเสถียรภาพของ บมจ. ธนาคารกรุงเทพ ซึ่งมีการเจริญเติบโตสวนกระแสของเศรษฐกิจและนำลงทุนในหลักทรัพย์ของ BBL

รองประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ผู้มี กล่าวต่อไปอีกว่า เมื่อเรามองเห็นความเจริญเติบโตของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เช่นนี้ จึงได้ยื่นข้อเรียกร้องปี 2552 จำนวน 20 ข้อ (รายละเอียดข้อเรียกร้องอยู่ในหน้า 3) ทั้งนี้ในข้อเรียกร้องใหม่สหภาพได้ขอให้ธนาคารแบ่งปันรายได้ให้กับพนักงาน อันเป็นการช่วยกระตุ้นแบงก์มีส่วนร่วม เพิ่มกำลังซื้อในระบบเศรษฐกิจภายในประเทศ จะส่งผลให้ผู้ค้ารายปลีกขายย่อยมีกำลังซื้อเพิ่มขึ้นด้วย

อย่างไรก็ตามการเจรจาข้อเรียกร้องปี 2552 แทนข้อเรียกร้องปี 2551 ซึ่งสหภาพถอนไปเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2552 เนื่องจากสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ (สร.ธก) ได้เปิดโอกาสให้ผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลพิสูจน์สมรรถนะในการบริหารแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ แต่พบว่าผู้บริหารสายงานซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบไม่มีมาตรฐานทางพฤติกรรมที่ทำให้ผู้แทนสหภาพและสมาชิกซึ่งเป็นพนักงานเชื่อมั่นและรู้ว่าใครควรทำหน้าที่และแสดงความรับผิดชอบด้านสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์อย่างไร กอปรกับ เมื่อต้นปี 2552 ธนาคารได้ปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือพิเศษ เฉพาะกาลในอัตรา 1 เท่า ของเงินเดือน และจ่ายเงินค่าเลี้ยงภรรยาให้กับพนักงาน ที่ทำงานให้กับ บมจ. ธนาคารกรุงเทพ อ.นาทวี จ.สงขลา อันสะท้อนให้เห็นถึงคุณธรรมและจริยธรรมประจำใจของผู้บริหารระดับสูง แต่น่าเสียดายผู้รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลกลุ่มหนึ่งซึ่งอยู่เบื้องหลังผู้แทนธนาคารที่เจรจาข้อเรียกร้องปี 2551 กับผู้แทนสหภาพแนะนำให้ใช้เพทุบายในการเจรจาโดยสื่อสารและทำให้ผู้แทนสหภาพเข้าใจผิด มองเห็นทัศนคติด้านลบของฝ่ายจัดการระดับสูงที่มีอำนาจตัดสินใจว่า “กลัวความเป็นธรรม” จึงทำข้อตกลงร่วมภายในธนาคารกับสหภาพไม่ได้ ในขณะเดียวกันการเล่นเกมส์เจรจาข้อเรียกร้องปี 2551 ของผู้แทนธนาคารจึงลวงเวลาให้สหภาพพึงต้องยื่นข้อเรียกร้องปี 2552 เพื่อขอปรับปรุงสภาพการจ้างและคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงระบบงาน และความคิดใหม่อันส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและวิถีชีวิตตามปกติ ของพนักงาน

นางพรรณวดี อัมพช ได้กล่าวถึงเหตุผลในการยื่นข้อเรียกร้องใหม่ข้างต้นแล้ว ยังกล่าวถึงบรรยากาศการเจรจาอีกด้วยว่า “เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม นี้ธนาคารได้นัดผู้แทนสหภาพเจรจาครั้งแรก แต่ปรากฏว่าทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงในวันเจรจา ทุกวันพุธเช้า แต่เนื่องจาก นายบัณฑิต อุนากูล ได้รับแต่งตั้งเป็นหัวหน้าผู้แทนธนาคารไม่ได้เข้าร่วมเจรจาด้วย และผู้แทนธนาคารอื่น ๆ อีก 6 คน ซึ่งมีผู้แทนเจรจาของธนาคารคนใหม่ 3 คน ได้แก่ นายกิตติ นิ่งน้อย, นายวุฒิชัย ชลิตตานนท์ และ นายวิชัย เกรียงชัยพฤษย์ ไม่ได้เข้าร่วมเจรจา (ดูรายละเอียดผู้แทนธนาคารหน้า 2) จึงเกรงว่าการนัดวันเวลาเจรจา หัวหน้าผู้แทนยังไม่ยอมรับ จึงนัดเจรจา ครั้งที่ 2 ใน วันพุธที่ 26 สิงหาคม 2552

ต่อมาการเจรจาในวันที่ 26 สิงหาคมนี้ ผู้แทนธนาคารได้ส่งสำเนาหนังสือทางโทรสาร เรื่องการเจรจาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ปี 2552 จากนายบัณฑิต อุนากูล หัวหน้าผู้แทนธนาคาร ถึงหัวหน้าผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ (คุณชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์) โดยมีสาระแจ้งให้ทราบว่า “ขณะนี้ผม (หมายถึงคุณบัณฑิต อุนากูล หัวหน้าผู้แทนธนาคาร) ป่วยและแพทย์ให้พักฟื้น รักษาตัวสักระยะหนึ่ง ผมจึงไม่สามารถเข้าเจรจากับสหภาพได้ จึงฝากให้คุณกิตตินิ่งน้อย ทำหน้าที่หัวหน้าคณะผู้แทนธนาคารไปพลางก่อน” ผู้แทนสหภาพไม่เชื่อว่าเอกสารดังกล่าวเป็นจริง จึงขอให้ผู้แทนธนาคารส่งต้นฉบับมาให้ อีกทั้งธนาคารไม่ได้มอบอำนาจให้นายบัณฑิต อุนากูล มอบอำนาจช่วง

ให้ผู้อื่นทำหน้าที่หัวหน้าผู้แทนธนาคารได้ นอกจากนี้เมื่อผู้แทนสหภาพขอไปเยี่ยมนายบัณฑิต อุนากูล ผู้แทนเจรจาของธนาคารรายหนึ่งแสดงอาการอึดอัด มีพิรุณ ทำให้หน้าเชื่อว่าเป็นเกมส์กู่ข่าวเรื่องป่วย ดังนั้นผู้แทนสหภาพ จึงขอให้ผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่สายทรัพยากรบุคคล หรือผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่รายอื่นซึ่งเป็นกรรมการ ในคณะกรรมการจัดการของธนาคาร ตามคำสั่งประธานกรรมการบริหาร ที่ ๓/๒๕๒๕ มาทำหน้าที่เป็นหัวหน้าผู้แทนเจรจา กับผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ในวันพุธที่ 2 ก.ย. นี้ ทั้งนี้เพื่อให้ท่านเหล่านั้นรับทราบ และเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาของระบบพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลของธนาคาร บรรยายภาพการเจรจามาความมอลเวงมาให้ทีมเจรจาของธนาคาร เนื่องจากผู้แทนสหภาพเชื่อว่าหัวหน้าผู้แทนธนาคารไขก๊อ กไม่รับบทบาทที่ต้องฝ่าฝืนมโนธรรมของตนเอง

รองประธานสร.ธก กล่าวในที่สุดว่า การเจรจาในวันพุธที่ 2 กันยายน 2552 ก็ยังไม่คืบหน้า เนื่องจากนายบัณฑิต อุนากูล หัวหน้าผู้แทนเจรจาของธนาคารยังหลบลี้หนีหน้าไม่ยอมเข้าเจรจา เพื่อหลีกเลี่ยงให้ ผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ซึ่งมีอยู่หลายโหล รับบทหัวหน้าผู้แทนเจรจาของธนาคารบ้างโดยเฉพาอย่างยิ่ง ผู้จัดการสายทรัพยากร ซึ่งมีหน้าที่และร่วมรับผิดชอบโดยตรง หากทำงานในหน้าที่ได้ครบถ้วน ก็จะได้เรียนรู้ปัญหาของพนักงานระดับปฏิบัติการจากประสบการณ์ตรง อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบงาน และบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาจจะเข้าใจและมีทัศนคติด้านบวกกับงานแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์

ส่วนนายกิตติ นิ่งน้อยก็พยายามแสดงบทบาทหัวหน้าทีมเจรจา ซึ่งผู้มีอำนาจไม่ได้ลงนามมอบอำนาจช่วงให้ทำหน้าที่หัวหน้าผู้แทนธนาคาร ผู้แทนสหภาพจึงเป็นห่วงคุณงามความดีของท่านที่สะสมมาเกือบตลอดชีวิต จะมีสภาพเป็นเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารที่อาวุโสหรือเสื่อมเสียด้านคุณธรรมและจริยธรรม กลายเป็นเจ้าหน้าที่ชั้นบริหาร “กลัวความเป็นธรรม” ไปอีกราย ต้องหลบ ๆ ซ่อน ๆ ขาดความสง่างาม

สหพันธ์แรงงานแบงก์ฯ (ต่อจากหน้า 1)

กรรมการและประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (น.ส.วิไลวรรณ แซ่เตีย) รวมทั้งเครือข่ายแรงงานจำนวน 40 คน ร่วมเดินทางไปแบงก์ชาติ เพื่อยื่นหนังสือต่อผู้ว่าการแบงก์ชาติ เรื่องขอให้แก้ปัญหาผลกระทบจากนโยบาย ธปท.

ผู้แทนผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ซึ่งมารับเรื่องและรับทราบ ประเด็นสำคัญในหนังสือที่นำมาเสนอ ได้แก่ ผอ. สมบูรณ์ จิตเป็นธรรม สำนักนโยบายบริหารความเสี่ยง และ ผอ. วันทนา เสงสุกุล สายการบริการ เจ้าหน้าที่ทั้งสองท่าน ของแบงก์ชาติ ให้การต้อนรับ ผู้แทน สรจ. เป็นอย่างดี และจะติดต่อกลับไป

นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ ประธาน สรจ. เปิดเผยว่า สภาพปัญหาการใช้แรงงานธนาคาร (ทรัพยากรบุคคล) ที่เกิดจากนโยบายของ ธปท. มีอยู่ 3 เรื่อง ได้แก่

1. แบงก์ชาติ (ธปท.) ออกประกาศเรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการใช้บริการจากบุคคลภายนอก (OUTSOURCING) ในการประกอบธุรกิจของสถาบันการเงิน เพื่อสนองความต้องการใช้บริการจากบุคคลภายนอก (OUTSOURCING) ในการประกอบธุรกิจของสถาบันการเงินที่หลากหลายขึ้น เพื่อลดต้นทุนเพิ่มขีดความสามารถ ดำเนินการและใช้ทรัพยากรของสถาบันการเงินที่มีอยู่จำกัด แต่หลักเกณฑ์ที่กำหนดไม่ได้คุ้มครองและรับรองผลประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้าง ทำให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบพนักงานลูกจ้าง สภาพการจ้างและคุณภาพชีวิตแย่งเรื่อยๆ นอกจากนี้ ธปท. ก็ไม่สามารถควบคุมและกำกับ การผลึกภาระค่าใช้จ่ายทั่วไป ของสถาบันการเงิน (ธนาคารพาณิชย์) ไปให้ลูกค้า (ผู้บริโภค) โดยปล่อยให้บริษัท (OUTSOURCING) เรียกเก็บค่าธรรมเนียมบริการเพิ่มอย่างเสรี

2. แบงก์ชาติอนุญาตให้แบงก์พาณิชย์ ประกอบธุรกิจประกันภัย และขายหน่วยลงทุน แต่ ธปท. ไม่สามารถควบคุมและกำกับการประกอบธุรกิจดังกล่าว ทำให้พนักงานถูกบังคับให้เสนอขายผลิตภัณฑ์ดังกล่าว โดยผิดกฎหมายและระเบียบ คปภ. รวมทั้งการแบ่งปันค่าจ้าง ค่าบำเหน็จหรือค่าตอบแทนอื่น ให้กับพนักงานธนาคาร พาณิชย ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นนายหน้าขายประกันชีวิต โดยไม่ป็นธรรม พนักงานถูกใช้ให้ทำงานหลายหน้าที่ ซึ่งต้องแบกรับความเสี่ยงในการปฏิบัติงานแทนธนาคาร ส่งผลให้ระบบ

อาชีพ

ยุคทองของอายโกหก-นั่งตอแหล
แสรังทุ้มเททำงานเพื่อเอาใจนายจ้างหรือเปล่า

ทำไมพนักงานไม่แสดงพฤติกรรมถึงความทุ้มเททำงานให้กับองค์กร มากกว่าที่ถูกคาดหวังจากบทบาทในงาน เป็นโจทก์ที่นำมาค้นหาคำตอบเพื่อบอกกล่าวให้เพื่อนร่วมสถาบันช่วยกันแก้ไข

พฤติกรรมที่แสดงถึงความทุ้มเททำงานให้กับองค์กรมากกว่าที่ถูกคาดหวังจากบทบาทในงาน มีองค์ประกอบ 5 ประการดังนี้

ประการแรก การช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่คำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้อื่นที่ไม่มาทำงานหรือผู้มีการงานสูงมาก

ประการที่สอง ความสุภาพ / มีมารยาท (Courtesy) หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงความพยายามป้องกันปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน ไม่ปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (Abuse) กับผู้อื่น

ประการที่สาม คุณความดีของชาวเมือง (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมการเข้าประชุมทั้ง ๆ ที่ได้บังคับแต่บุคคลนั้นเห็นว่าเป็นการประชุมที่สำคัญปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน

ประการที่สี่ จิตสำนึก (Conscientiousness) เช่นไม่ใช้เวลาพักงานเกินไป เชื้อพึงในกฎระเบียบของหน่วยงาน แม้ว่าจะไม่มีการคอยเฝ้าดู

ประการที่ห้า นำใจนักกีฬา (Sportmanship) เป็นพฤติกรรมที่ไม่บ่นว่าเรื่องต่าง ๆ เน้นการมองในแง่บวกมากกว่าที่จะคิดว่ทำอะไรผิดพลาด

หากจะว่ากันไปแล้ว พนักงานรายใดที่มีพฤติกรรมข้างองค์ประกอบทั้ง 5 ประการหรือข้อใดข้อหนึ่งข้างต้น ก็ได้ชื่อว่าเป็นพนักงานในฝันของนายจ้างทั้งหลาย พนักงานที่มีพฤติกรรมเช่นนี้ขององค์กรมักจะใช้เป็นตัวแปรผลการปฏิบัติงาน หรือ พฤติกรรมเป้าหมายของหน่วยงานในองค์กรต้องการ ปัญหาในทางปฏิบัติ คือ เราจะรู้ได้อย่างไรว่าใครที่แสดงพฤติกรรมเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรอย่างจริงจัง หรือว่าใครที่เพียงแค่แสดงพฤติกรรมเหล่านี้เพียงเพื่อต้องการอะไรบางอย่าง (เช่นเอาใจนาย)

องค์กรใดที่มีผู้บริหารหรือผู้นำละโมภ โลกมาก จะไม่รู้จักแบ่งปันผลประโยชน์ให้กับพนักงานอย่างทั่วถึง ในขณะที่เขาก็จะเอารัดเอาเปรียบพนักงานชั้นผู้น้อย องค์กรนั้นจึงมีแต่พนักงานที่ไม่จริงใจ การแสดงพฤติกรรมถึงการทุ้มเททำงานให้กับองค์กรมากกว่าที่ถูกคาดหวังจากบทบาทในงาน เนื่องจากเขาและเธอนั้น เพียงแต่ต้องการอะไรบางอย่างจากการเป็นพนักงานในฝัน เช่น เขาและเธอที่อาสาทำงานนอกเหนือหน้าที่เพื่อให้หัวหน้าประทับใจ และให้เพื่อนร่วมงานประเมินพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรที่พนักงานนั้นสังกัด

พนักงานประเภทนี้มีจำนวนไม่มาก ถ้าเป็นผู้ชายเรียกว่า “อายโกหก” หากเป็นผู้หญิง เรียกว่า “นั่งตอแหล”

ตอบโจทก์ข้างต้น ยุคนี้เป็นยุคทองของพนักงานที่มีนิสัยโกหก-ตอแหล มีโอกาสใกล้ชิดเสนองานผู้บริหารหรือ ผู้นำองค์กร ยอมอดหลับอดนอนเพียงแต่สร้างแสดงพฤติกรรมให้ ผู้บริหาร / ผู้นำองค์กร ประทับใจตนทุ้มเททำงานให้กับองค์กรมากกว่าที่ถูกคาดหวังจากบทบาท ในงาน ส่วนพนักงานส่วนใหญ่ซึ่งมีนิสัยซื่อสัตย์ และอ่อนน้อมถ่อมตน ถูกลิมและมองข้ามจากผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรที่เห็นแก่ตัว ทั้ง ๆ ที่พนักงานประเภทนี้ได้แสดงพฤติกรรมถึงความทุ้มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเสมอต้นเสมอปลายและจริงใจ ตามพันธะทางศีลธรรมที่มีต่อองค์กร โดยไม่ต้องการแสดง พฤติกรรมถึงความทุ้มเททำงานให้กับองค์กร เพียงเพื่อเอาใจเจ้านาย หรือ แสร้งสร้างความประทับใจให้กับหัวหน้างาน หรือ เพื่อนร่วมงาน ช่วยประเมินผลว่า เขาและเธอ คือ พนักงานที่ดีเลิศ ประเสริฐศรี ขององค์กร

ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรขององค์กรใดที่ละโมภ โลกมาก เห็นแก่ตัว นั้นแหละคือสาเหตุที่ทำให้มองข้ามและไม่เอาใจใส่ พนักงานที่แสดงพฤติกรรมถึงความทุ้มเท ในการทำงานให้กับองค์กรมากกว่าที่คาดหวังจากบทบาทในงาน อย่างเสมอต้นเสมอปลายและจริงใจ

ธรรมาภิบาลที่ดีของสถาบันการเงินและคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารธนาคารพาณิชย์ เป็นเพียงวิถีที่สวยหรูบนกระดาษ แต่ปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมกับพนักงานลูกจ้างไม่ได้

3. กรณี ธปท. อนุญาตให้ธนาคารพาณิชย์เปิดสาขาย่อย ในห้างสรรพสินค้าและสถานที่อื่นจำนวนมาก โดย ธปท. ไม่สามารถควบคุมเวลา เปิด-ปิด บริการและอัตราค่าจ้างแรงงานในสาขาย่อยไม่เต็มตามจำนวนที่ได้ขออนุญาต ทำให้ประกาศหลักเกณฑ์ของ ธปท. เกี่ยวกับวันหยุดตามประเพณีปฏิบัติประจำปีและวันเวลาเปิด-ปิดสาขา เป็นเพียงกระดาษเพื่องมก ไม่สามารถคุ้มครองและรับรองผลประโยชน์ของพนักงานลูกจ้าง

สำหรับรายละเอียด บางประการที่ยกตัวอย่างประกอบแต่ละเรื่องข้างต้น เช่น บริษัท (outsourcing) รับ

ผลประโยชน์ (ต่อจากหน้า 1)

ได้บรรจุเรื่องเปลี่ยนตัวประธานกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ และคณะกรรมการบางคนซึ่งไม่ใช่เจ้าหน้าที่ชั้นบริหาร แต่ธนาคารยังแต่งตั้งโดยบรรจุในข้อเรียกร้องประจำปี 2552 เพื่อต้องการสื่อให้กรรมการผู้จัดการใหญ่

จ้างธนาคารพาณิชย์รายเดือน แต่นำไปจ้างลูกจ้างรายวัน ผู้บริหารไม่ได้มีใบอนุญาตขายประกัน แต่ได้รับส่วนแบ่ง (คอมมิชชั่น) จากบริษัทประกันฯ ในฐานะผู้บังคับบัญชาควบคุมงานและอัตราส่วนแบ่งได้มากกว่าพนักงานที่ได้รับใบอนุญาตนายหน้าขายประกัน และ ธปท. อนุญาตให้แบงก์พาณิชย์เปิดสาขาย่อย ทำให้แบงก์พาณิชย์ ใช้อัตราค่าจ้างแบบประหยัดต้นทุน มีการละเมิดประกาศ ธปท. เกี่ยวกับวันเวลา เปิด-ปิดบริการ รวมทั้งวันหยุดนักขัตฤกษ์ประจำปี

ประธาน สรจ. กล่าวในที่สุดอีกด้วยว่า อย่างไรก็ตาม เวลาที่ สรจ. กำลังรอรบประสานงานจากเจ้าหน้าที่ทั้งสอง ซึ่งรับเรื่อง เพื่อเปิดโอกาสให้ สรจ. นำเสนอรายละเอียด และแนวทางแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นร่วมกันต่อไป



9 ถ.เสือป่า แขวงเทพศิรินทร์

เขตป้อมปราบ กทม. 10100

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

แฟกซ์ : สายตรง 0-2225-2166

ข่าวสารสหภาพ :

สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

ผลิตจากคำบำรุงสมาชิก อ่านแล้วส่งเวียนสมาชิก