



สหภาพของเรา

**โครงการเพื่อนช่วยเพื่อน
สำหรับเพื่อนที่ใจกว้าง**

โครงการเพื่อนช่วยเพื่อน เป็นโครงการที่สร้างขึ้นตามข้อตกลงร่วมระหว่างธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ โดยมีวัตถุประสงค์ช่วยทำบุญงานศพของเพื่อนร่วมสถาบันที่มีจิตสาธารณะกุศล จึงกำหนดให้ผู้สมัครร่วมเป็นสมาชิกกรอกใบสมัคร และระบุผู้รับประโยชน์ที่ผู้ร่วมโครงการคาดหวังจะฝากฝังไว้ให้ให้ดูแลจัดการงานศพ เนื่องจากในบั้นปลายชีวิตพนักงานชั้นผู้น้อยจะไม่ถูกทายาททอดทิ้ง

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินดังกล่าว กำหนดขึ้นจากการปรึกษาหารือกันระหว่างผู้แทนธนาคาร กับผู้แทนสหภาพโดยกำหนดให้ ส่วนสวัสดิการพนักงานฝ่ายการพนักงานเป็นผู้ดำเนินการ หักเงินเดือนจากสมาชิกโครงการในกรณีสมาชิกโครงการเสียชีวิตศพละ 10 บาท หากสมาชิกผู้เสียชีวิตรายใดไม่ระบุผู้รับประโยชน์ หรือระบุประโยชน์ที่ระบุในแบบฟอร์มใบสมัครเข้าร่วมโครงการนี้เสียชีวิตก่อนสมาชิกโครงการนี้ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบก็จะนำเงินที่หักไว้ส่งมอบให้กับผู้รับประโยชน์ของสมาชิกที่เสียชีวิตรายถัดไป เนื่องจากเงินร่วมทำบุญจำนวนนี้ไม่ใช่มรดกที่ตกทอดแก่ทายาทตามกฎหมาย และไม่ใช่โครงการตามกฏหมายที่สมาชิกจะต้องได้สิทธิอย่างเท่าเทียมกันเนื่องจากสมาชิกไม่ได้จ่ายเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและธนาคารไม่ได้เก็บเงินสะสมแล้วไปหาออกผลนั้นคือเจตนารมณ์ของการจัดตั้งโครงการดังกล่าว จึงไม่ใช่เงื่อนไขที่ก่อให้เกิดสิทธิต่อเนื่องจากโครงการอื่น

โครงการเพื่อนช่วยเพื่อนมีที่มาที่ไป จึงตกลงร่วมกันไม่ให้เป็นเรื่องมรดกและไม่ให้เป็นกองทุนตามกฏหมาย เนื่องจากก่อนเรียกร้องให้มีข้อตกลงร่วมโครงการนี้ มีเจ้าหน้าที่บริหารชั้นรองผู้จัดการฝ่ายรายหนึ่งสังกัดฝ่ายเลขานุการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด เสียชีวิตในบ้านสภาพศพชิ้นอื่น เนื่องจากทายาทตามกฎหมายทั้งภรรยาและลูกไปอยู่ต่างประเทศ ชาวบ้านทนกลิ่นศพไม่ไหว จึงจัดเข้าไปดูในบ้านพบศพท่านรองผู้จัดการฝ่ายรายนั้นนอนตายมาหลายวันแล้ว **นี่คือที่มาทำไมจึงให้ระบุผู้รับประโยชน์โครงการนี้** ทั้งๆ ที่มีทายาทตามกฎหมายโดยลำดับก่อนหลัง เพราะผู้เจรจาข้อตกลงร่วมโครงการนี้ต้องการให้สมาชิกโครงการระบุผู้รับประโยชน์ซึ่งจะต้องเป็นผู้ดูแลเอาใจใส่และสามารถฝากฝังค่าใช้จ่ายได้มีเงินจำนวนหนึ่งช่วยแบ่งเบาภาระในการจัดการศพสมาชิกโครงการ **แล้วทำไมจึงไม่ตกลงทำให้โครงการนี้เป็นโครงการตามกฏหมาย** หากทำเช่นนั้นก็จะเป็นการผูกพันแก่ธนาคาร ต้องมารับผิดชอบในการบริหารจัดการ อีกทั้งเงินจำนวนนี้เป็นเงินทำบุญงานศพที่ส่วนสวัสดิการสมัขนายประชา สอนศิลป์พงศ์ เป็นหัวหน้าส่วน เคยมีหนังสือเวียนตามหน่วยงานเพื่อขอบริจาคจากพนักงานในหน่วยงานต่างๆ กรณีมีพนักงานธนาคารเสียชีวิต

นี่คือที่มาของโครงการความร่วมมือระหว่างผู้แทนธนาคารกับผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพซึ่งพัฒนามาจากสมาชิกสหภาพ ซึ่งมีจิตสาธารณะเพื่อมีส่วนร่วมทำบุญอุทิศส่วนกุศลแก่เพื่อนร่วมงานธนาคาร โดยไม่ได้หวังผลตอบแทนที่จะได้รับกลับคืนมาเท่ากับหรือมากกว่าเงินทำบุญที่ตนได้อุทิศไปแล้ว

สำหรับเงินบริจาค ๑๐ บาท ต่อ ๑ ศพ ก็คิดจากเงินทำบุญขั้นต่ำที่สมาชิกโครงการทุกคนสามารถอุทิศให้แก่สมาชิกโครงการได้ไม่ยากนักโดยการสมัครใจ แต่ถ้าเทียบค่าเม็ดเงินจับจ่ายยาก บางคนบริจาคให้ทานคนพิการข้างถนนยังมากกว่าแต่เนื่องจากเป็นโครงการความร่วมมือที่เกิดจากข้อตกลงร่วม หากผู้รับผิดชอบโครงการนี้ปราศจากอคติกับสหภาพแรงงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ ใส่ใจดูแลทุกข์สุขของพนักงานอย่างจริงใจ ผู้แทนสหภาพเคยบอกกล่าวให้ผู้รับผิดชอบเสนอข้อมูลในกรณีสมาชิกโครงการเสียชีวิตลง “ข่าวสารของเรา” แต่ก็เพิกเฉยไม่ให้ความสำคัญกับข้อหารือกับผู้แทนสหภาพเท่าที่ควร จึงเกิดปัญหาทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่ สร้างปัญหาข้อพันปัญหา

ดังนั้นเมื่อผู้จัดการสายทรัพยากรบุคคลได้ออกหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม โครงการเพื่อนช่วยเพื่อน โดยกระทำเพียงฝ่ายเดียว และไม่ปรึกษากับผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ เพื่อเปลี่ยนหลักเกณฑ์การจ่ายเงินจะส่งผลให้ทายาทของสมาชิกชั้นผู้น้อยที่จ่ายเงินมาต่อเนื่อง และเสียชีวิตไปแล้ว ไม่ได้รับความเป็นธรรม

ความจริงแล้วหากสมาชิกโครงการนี้ได้อ่านข้อความก่อนสมัครและกรอกแบบฟอร์มใบสมัครโดยเข้าใจเจตนารมณ์โครงการดีแล้วจึงระบุผู้รับประโยชน์ไว้ชัดเจน เนื่องจากผู้รับประโยชน์เป็นบุคคลที่สมาชิกโครงการคาดหวังจะฝากฝังค่าใช้จ่ายในบั้นปลายชีวิต ส่วนกรณีไม่ระบุให้สามเป็นประโยชน์หรือภรรยาเป็นผู้รับประโยชน์ไว้ในใบสมัครอาจไม่มั่นใจในคู่สมรสของตนเองก็ได้ ปัญหาวันดังกล่าวที่เกิดขึ้นเวลานี้ น่าจะมาจากสามมีหรือภรรยาที่สมาชิกโครงการไม่ได้ระบุชื่อ หรือขอเปลี่ยนผู้รับประโยชน์หรือไม่ก็ผู้รับประโยชน์ที่ระบุไว้เสียชีวิตก่อนสมาชิกโครงการ ทายาทตามกฎหมายมรดกอาจเสียตายนที่สมาชิกได้บริจาคไว้เพื่อทำบุญงานศพให้กับเพื่อนร่วมโครงการที่เสียชีวิตจึงทักท้วง และนำไปสู่ปัญหาทำเรื่องง่ายให้เป็นเรื่องยาก

โครงการนี้จึงไม่เหมาะกับคนโลก และคนเห็นแก่ตัวเนื่องจากโครงการนี้เป็นโครงการร่วมบริจาคเงินช่วยเหลืองานศพของเพื่อนร่วมสถาบันที่เป็นสมาชิกโครงการ ไม่ใช่โครงการตามกฏหมายแต่ประการใดเลยโปรดระวังคนจิตใจไม่ดี คิดไม่ดีกำลังยุยงและแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพให้เกิดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการดำเนินโครงการของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

ดังนั้นหากสมาชิกรายใดจะเปลี่ยนแปลงผู้รับประโยชน์ โปรดทำหนังสือขอทราบข้อมูลจากผู้จัดการทรัพยากรบุคคล และหรือส่งสำเนาหนังสือขอเปลี่ยนแปลงผู้รับประโยชน์ต่อสหภาพแรงงาน

28 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอบริจาคเงิน

เรียน ประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ฯ (คุณชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์)

ด้วยข้าพเจ้า นางถ้าย สุวรรณนิช CSO 11 สาขาทุ่งสง จ.นครศรีธรรมราช มีความประสงค์ขอบริจาคเงิน 5,000.00 บาท (ห้าพันบาทถ้วน) ให้สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ (คุณชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์) เพื่อไว้ใช้จ่ายในการดำเนินงานแก่พนักงานในรุ่นต่อ ๆ ไป ที่ได้รับความเดือดร้อน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

นางถ้าย สุวรรณนิช
Cso 11

4 ธ.ค. 53

เรียน คุณถ้าย สุวรรณนิช ที่นับถือ

สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ได้เงินบริจาคจำนวนดังกล่าวและนำเข้าบัญชีสหภาพเรียบร้อยแล้ว เพื่อนำไปใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ต่อไป ขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ด้วยความศรัทธาและเชื่อมั่น

(ชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์)
ประธานสหภาพแรงงาน

**สหภาพร่วมยื่นหนังสือถึงรัฐบาล
รับรองอนุสัญญา 87, 98 และปรับค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ
ผ่านผู้ว่าราชการจังหวัด**



- 1) เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2553 เวลา 15.00 น. จังหวัดนครราชสีมา โดยนางอัญญาลักษณ์ อินทรกำแหง ณ ราชสีมา สวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครราชสีมา ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา เป็นผู้รับหนังสือจากนายสาธิต สีนปฏ เลขาธิการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สาขา นครราชสีมา และมีตำแหน่งเป็นประธานสหภาพรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทยสาขานครราชสีมา ร่วมกับผู้แทนกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ (นายณัฐพล แก้วขุนทด) และภาคเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเรียกร้องให้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และฉบับที่ 98 ว่าด้วยเสรีภาพในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง และขอให้รัฐบาลพิจารณาปรับค่าจ้างให้เท่ากันทั่วประเทศวันละ 421.02 บาท
- 2) เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2553 เวลา 12.15 น. จังหวัดชัยภูมิ นายเทอดศักดิ์ แสงภักดี และนายวิเชียร คงมั่น ผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ยื่นหนังสือถึงรัฐบาล ผ่านตัวแทนสำนักงานแรงงานจังหวัด (รับเรื่องแทนผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ) เพื่อเรียกร้องให้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และฉบับที่ 98 ว่าด้วยเสรีภาพในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง และขอให้รัฐบาลพิจารณาปรับค่าจ้างให้เท่ากันทั่วประเทศวันละ 421.02 บาท

การสร้างความเป็นธรรม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านแรงงาน

ณรงค์ เท็ชรประเสริฐ

คือ การเพิ่มสวัสดิการ เพราะทำให้มีการลดรายจ่ายเป็นต้นทุน และเพิ่มรายได้เป็นสิ่งของ ซึ่งทางเศรษฐศาสตร์นับว่าเป็นการเพิ่มรายได้ที่แท้จริง

ดังนั้นการเพิ่มสวัสดิการ จึงเป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ กระจายโอกาสตามลักษณะต่อไปนี้

ประการแรก ถ้าเป็นสวัสดิการโดยรัฐ เช่น บัริการ การศึกษาฟรี บัริการสาธารณสุขฟรี ให้แก่แรงงานและบุตรธิดา ก็ทำให้ประหยัดรายจ่าย และได้รับโอกาสในการศึกษาสวัสดิการเหล่านี้เรียกว่าบาริการสังคม ควรจัดให้ทั่วหน้า

ประการที่สอง ถ้าเป็นสวัสดิการโดยบริษัท เช่น หอพักราคาถูก อาหารฟรี รถรับส่งฟรี ก็ทำให้ประหยัดรายจ่ายได้มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากจ่ายค่าเดินทาง คิดเป็นประมาณ 10% ของรายได้ ค่าที่พักประมาณ 20% ของรายได้ แม้ว่าบริษัทอาจจะไม่ปรับค่าจ้างให้ลูกจ้าง แต่ถ้าสามารถเพิ่มสวัสดิการเหล่านี้ให้ลูกจ้างได้ ก็เท่ากับเพิ่มรายได้ให้ลูกจ้างเช่นกัน

หอพักโรงงาน นอกจากเป็นสวัสดิการของลูกจ้างแล้ว ยังสร้างเงื่อนไขให้เกิดชุมชนโรงงาน (plant community) ที่ทำให้สมาชิกครอบครัวอยู่ร่วมกันได้ แต่สามารถให้เหตุผลได้ การใช้ชีวิตส่วนตัวในหอพัก จะทำให้เกิดสายสัมพันธ์และเกือกลมกเกิดเป็นชุมชนแบบใหม่ในเขตอุตสาหกรรม

ประการที่สาม ประเด็นของสวัสดิการ ถ้าสามารถจัดให้ครอบคลุม 3 ด้านอย่างทั่วถึง ก็จะสามารถ ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมได้มาก สวัสดิการ 3 ด้านคือ ด้านแรก การบาริการสังคม ได้แก่ การศึกษา การสาธารณสุข ที่ยกอาชีย ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เรื่องเหล่านี้ผู้มีบทบาทหลักคือ รัฐบาล ภาคธุรกิจและภาคชุมชนจะเป็นฝ่ายเสริม โดยมีส่วนร่วมในการจัดการและสร้างสรรค์

ด้านที่สอง คือ ประกันสังคม ซึ่งเป็นการดูแลคนตั้งแต่เกิดจนตาย ประกันสังคมเป็นสวัสดิการที่ผู้เอาประโยชน์จะต้องร่วมสร้างขึ้นมาด้วย มีบทบาทสำคัญพอๆ กับธุรกิจและรัฐบาล สวัสดิการประกันสังคมเป็นเรื่องจำเป็นของสังคมทุนนิยมที่คนส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง ต้องทำงานให้นายจ้าง ดังนั้นนายจ้างจึงต้องร่วมรับผิดชอบ โดยมีรัฐบาลเป็นผู้ออกกฎออกก้ำกั และร่วมสร้างสรรค์ด้วย ถ้าในสังคมไทยสามารถจัดให้มีประกันสังคมทั่วหน้า คือ ทุกคนเข้าร่วมโครงการหมด โดยรัฐบาลส่งเสริมเสริมสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นลูกจ้าง เกษตรกร และอาชียอิสระ ก็จะทำให้ทุกคนมีหลักประกันในชีวิต สามารถลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมได้

สวัสดิการด้านที่สาม คือ การช่วยเหลือทางสังคม หรือมักจะถูกจำกัดในเรื่องสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการด้านนี้ เป็นการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ หรือได้ไม่เต็มที่ หรือกำลังประสบภัยพิบัติบางอย่าง ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เช่น การช่วยเหลือคนชรา คนพิการ เด็ก คนถูกไฟไหม้ น้ำท่วม เป็นต้น สวัสดิการด้านนี้ แม้บทบาทหลักจะเป็นรัฐบาล แต่ภาคธุรกิจภาคชุมชน องค์การกุศล ก็สามารถมีบทบาท มีส่วนร่วมได้มาก

ประการที่สี่ คนงาน “มีสิทธิ” ที่จะได้รับความคุ้มครองแรงงาน เช่น ได้ค่าล่วงเวลา ได้ค่าชดเชย ได้เงินทดแทน ได้รับความปลอดภัย และความมั่นคงในการทำงาน ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม ก็เป็นการลดความเหลื่อมล้ำได้ ตามหลักการขององค์กรแรงงานระหว่งประเทศ หมายถึง การทำให้มีการจ้างงานที่มีคุณค่า ยังมีลูกจ้างอีกมาก ที่ไม่อยู่ภายใต้งานที่มีคุณค่า เช่น ลูกจ้างกรเกษตร เป็นต้น

ประการที่ห้าสวัสดิการแรงงานสามารถเกิดขึ้นได้ จากการรวมตัวสร้างเครือข่ายของแรงงาน เช่น เครือข่ายแรงงานอิสระที่ทำการผลิตสามารถเชื่อมต่อกับแรงงานลูกจ้างที่มีเครือข่าย มีองค์กร จ่าหน่าย และเครือข่ายผลผลิตโดยไม่ผ่านคนกลาง ทำให้แรงงานอิสระ หรือแรงงานอิสระมีเครือข่ายตลาด แรงแงานลูกจ้างได้ชื่อของถูกดูแล เป็นกรสร้างสวัสดิการให้แก่กันและกัน

5.อำนาจต่อรอง คือ เครื่องมือของการเพิ่มรายได้ค่าจ้าง และสวัสดิการ

อำนาจต่อรองของแรงงานมีสองมิติ

5.1 **มิติแรก เป็นอำนาจต่อรองจากรากฐานความรู้ และทักษะฝีมือ**

5.2 **มิติที่สอง เป็นอำนาจต่อรองจากการจัดตั้ง และจัดการ มีการรวมตัวเป็นองค์กร มีการจัดการที่เหมาะสม รัฐบาล ัฐประมาณของการใช้อำนาจต่อรอง**

ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ 87 ต้องการให้แรงงานมีเสรีภาพในการรวมกลุ่ม จัดตั้งองค์กร ในอนุสัญญาที่ 98 ต้องการให้กลุ่ม และองค์กรมีอำนาจต่อรอง โดยการเจรจาต่อรองร่วม (คือ รวมกลุ่มกันเจรจาต่อรอง)

ในรัฐธรรมนูญไทย ฉบับ 2550 มาตรา 64 ก็ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ และยังเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีเสรีภาพที่จะรวมตัวกันในลักษณะดังกล่าวด้วย แต่ดูเหมือนว่าในทางปฏิบัติ “สังคมไทย” ยังมีปัญหากับประเด็นเหล่านี้

สรุปว่า อำนาจต่อรองคือ กลไกหลักที่จะทำให้การเพิ่มค่าจ้าง และสวัสดิการเป็นจริง และทำให้แรงงานปกป้องสิทธิของตนเองได้ และต้องขอย้ำอีกครั้งว่า คำว่า “แรงงาน” ในที่นี้ เป็นความหมายกว้างที่หมายถึง “กำลังแรงงาน” คือบุคคลที่มีวัยตั้งแต่ 15-60 ปี มีความสามารถ มีเวลาที่จะทำมาหาเลี้ยงชีพตนเองได้ ไม่ได้เฉพาะลูกจ้าง (หรือกรรมกร) เท่านั้น แต่ “ลูกจ้าง” กัลังกลายเป็นคนกลุ่มใหญ่ที่สุดในยุคสังคมอุตสาหกรรมปัจจุบัน

กล่าวโดยสรุป ประเด็นการปฏิรูปแรงงานที่สำคัญมีดังนี้

- ให้ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญา โอ แอล โอ ที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการรวมตัวจัดตั้ง และอนุสัญญาที่ 97 ว่าด้วย เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง
- ในหลักการสากล “คนงานทั้งหมดพี่น้องกัน” รัฐจึงต้องให้เสรีภาพในการรวมตัวของคนงานกลุ่มต่าง ๆ ทั้งเป็นการรวมตัวในกลุ่มอุตสาหกรรม ระหว่างกลุ่มอุตสาหกรรม ระหว่างคนงานต่างนายจ้าง และนายจ้างคนเดียวกัน ระหว่างคนงานประเภทเดียวกัน และต่างประเภทกัน ระหว่างคนที่เป็นลูกจ้าง และไม่เป็นลูกจ้าง
- ให้มีค่าจ้างที่เป็นธรรม และมีค่าจ้างขั้นต่ำพอเพียงเลี้ยงชีพ
- ให้เร่งรัดพัฒนาความรู้ และทักษะของคนงาน ทั้งความรู้พื้นฐาน และทักษะความรู้ด้านวิชาชีพ เพื่อสร้างอำนาจต่อรองของลูกจ้าง และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของลูกจ้าง
- ให้มีการคุ้มครองแรงงานทุกประเภท โดยเฉพาะการคุ้มครองสิทธิ และเสรีภาพของแรงงาน
- ให้มีการประกันสังคมทั่วหน้า ทั้งแรงงานในระบบ และนอกระบบ รวมถึงแรงงานข้ามชาติด้วย
- ให้มีหลักประกันความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และสุขภาพของแรงงานทั้งในระบบ และนอกระบบ
- ส่งเสริมฐานเศรษฐกิจของแรงงานทั้งในระบบ และนอกระบบ เพื่อเสริมสร้างรายได้ที่พอเพียงต่อการเลี้ยงชีพ
- สร้างที่อยู่อาศัยของแรงงานที่อำนวยความสะดวกให้แก่พ่อ แม่ ลูก ได้อยู่ร่วมกัน และอยู่ใกล้ที่ทำงาน เช่น สวัสดิการที่พัก จัดโดยบริษัทในบริเวณสถานประกอบการ ซึ่งนอกจากสร้างเงื่อนไขให้ครอบครัวคนงานอยู่ร่วมกันแล้ว ยังสร้างเงื่อนไขให้เกิดชุมชนโรงงาน (plant community) ซึ่งเป็นชุมชนยุคอุตสาหกรรมอีกด้วย
- ปฏิรูประบบการออกเสียงเลือกตั้ง ในระบบไตรภาคี (ลูกจ้าง นายจ้าง รัฐ) ให้เป็นไปตามระบอบประชาธิปไตย คือ 1 คน 1 เสียง โดยเฉพาะในระบบไตรภาคีที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อแรงงานมาก เช่น ไตรภาคีในระบบประกันสังคม ระบบศาลแรงงาน ระบบค่าจ้างขั้นต่ำ
- ปฏิรูประบบการออกเสียงเลือกตั้งผู้แทนราษฎร และวุฒิสมาชิก โดยให้ลูกจ้างที่ทำงานที่พื้นที่ใดนาน ๆ (3-5 ปี) ให้สามารถเลือกผู้แทนฯ ของตนที่เป็นตัวแทนของพื้นที่นั้น ๆ ไม่ใช่บังคับให้กลับไปภูมิลำเนาเดิม ที่ผู้ออกเสียงเลือกตั้งไม่รู้จักผู้สมัคร และผู้แทนจากภูมิลำเนาเดิมไม่เข้าใจ และไม่สนใจ ชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในโรงงาน

ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศด้อยพัฒนาซึ่งประกาศใช้เมื่อปี 1970 เพื่อคุ้มครองผู้มีรายได้น้อย และด้อยโอกาส ในมาตรา 3 แห่งอนุสัญญา นี้มีความว่า :-

องค์ประกอบที่ต้องนำมาพิจารณาในการกำหนดระดับของค่าจ้างขั้นต่ำ ตราบเท่าที่เป็นไปได้ และเหมาะสมกับแนวปฏิบัติ และสภาพการณ์ภายในประเทศต้องรวมถึง

ก) ความจำเป็นของแรงงาน และครอบครัวของคนงาน โดยคำนึงถึงระดับค่าจ้างทั่วไปในประเทศ ค่าครองชีพ ประโยชน์ทดแทนต่าง ๆ จากการประกันสังคม และมาตรฐานการครองชีพโดยเปรียบเทียบกับกลุ่ม สังคมอื่น ๆ

ข) ปัจจัยต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ รวมถึงความจำเป็นของการพัฒนาเศรษฐกิจ ระดับของผลผลิตภาพ และความปรารถนาในการได้รับ และคงไว้ซึ่งระดับการจ้างงานที่สูง

ถ้าถือตามมาตรฐานนี้ ค่าจ้างขั้นต่ำของคนงานไทย (คนงานใหม่) วันละ 206 บาท ซึ่งเป็นอัตราสูงสุดแล้ว ก็ไม่เพียงพอจะเลี้ยงดูครอบครัวได้ และถ้าสมมติว่าครอบครัวหนึ่งมี 4 คน ทั้ง 4 คน ก็จะมีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน เพราะเดือนหนึ่งๆ จะมีรายได้เพียง 5,356 บาทเท่านั้น ส่วนเส้นความยากจนอยู่ที่เดือนละ 1,420 บาทต่อหนึ่งคน ถ้าครอบครัวหนึ่งเท่ากับ 5,680 บาท และนี่คือที่มาของการที่ต้องท่าง่วงเวลา เพื่งหารรายได้เลี้ยงลูก ไม่มีเวลาพัฒนาตัวเอง ไม่มีเวลาดูแลครอบครัว บุตร ธิดา ของคนงาน เกิดมาก็ต้องตกอยู่ภายใต้ภาวะโง่ จน เจ็บ เหมือนพ่อแม่ไม่เลี้ยงสุด ดังนั้นการที่ โอ แอล โอ กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้เพียงพอเลี้ยงดูครอบครัว ก็เพราะคำนึงถึง สิทธิ และโอกาส ของคนงานที่ต้องมีครอบครัว มีคู่ครอง ตามธรรมชาติของสัตว์โลก

2.2 **มิติที่สอง เป็นค่าจ้างที่เป็นค่าตอบแทน “ทักษะ และฝีมือ”** ของลูกจ้าง กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างมีทักษะฝีมือที่สูงขึ้น ค่าจ้างก็จะสูงขึ้น ค่าจ้างเช่นนี้จึงเท่ากับ ค่าจ้างขั้นต่ำ + ค่าทักษะ และฝีมือ หรือค่าจ้างที่เป็นธรรม ซึ่งขณะนี้ กระทรวงแรงงานเองก็กำลังพยายามจัดระบบจำแนกสาขาที่ทักษะฝีมือ และกำหนดค่าตอบแทนของแต่ละสาขานั้น เช่น ช่างไฟฟ้าระดับ 1 ค่าจ้างวันละ 300บาท ระดับ 2 วันละ 400 บาท และระดับ 3 วันละ 500 บาท เป็นต้น ถ้าปรับให้เข้ากับยุทธศาสตร์การเพิ่มค่าจ้างคือ 250+50 , 250+150 และ250+250 นั่นเอง ค่าทักษะ และฝีมือตามตัวอย่างนี้คือ ช่างไม้ ช่างอิฐ ช่างเย็บ ช่างเจียรไน ช่างเฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น

การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ทักษะฝีมือ จะเป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้าง และแรงงานประเภทอื่น ๆ ที่ต้องการจะเป็นลูกจ้าง สนใจการฝึกทักษะ และฝีมือของตน ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นนี้ จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานลูกจ้างจับจ่ายใช้สอยได้มากขึ้น และกระจายลงไปยังแรงงานนอกระบบประเภท หาบเร่ แผงลอย ดูกี๊ก และมอเตอร์ไซค์รับจ้าง ฯลฯ แรงงานอิสระ หรือแรงงานนอกระบบ เหล่านี้ ส่วนแต่เดี๋ยงอาศัยกำลังซื้อจากภายในประเทศ และกำลังซื้อภายในประมาณร้อยละ 42 มาจากค่าจ้างดังที่กล่าวแล้ว เพราะฉะนั้น การเพิ่มค่าจ้าง ก็จะช่วยยกระดับรายได้ของแรงงานอิสระด้วย เพราะทำให้เกิดสภาพคล่องของการซื้อขาย เล็ก ๆ น้อย ๆ ยกระดับรายได้ของแรงงานอิสระให้ดีขึ้นด้วย

ค่าจ้างที่ต้องปรับให้สูงขึ้น นอกจากจะช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของแรงงานแล้ว ยังช่วยยกระดับกำลังซื้อ และตลาดภายในด้วย และถ้าเปรียบเทียบกับประเทศที่มีระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ใกล้เคียงกับไทย เช่น มาเลเซีย ฮองกง ไต้หวัน สิงคโปร์ เกาหลีใต้ ประเทศเหล่านี้ล้วนมีค่าจ้างสูงกว่าไทยทั้งสิ้น แรงงานไทยที่พอจะมีทักษะและฝีมือ ก็มักจะแสวงหาช่องทางไปทำงานในประเทศเหล่านี้

3. **การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน**
แนวทางการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน ก็มีสองมิติเช่นเดียวกัน
3.1 **มิติแรก คือ การเพิ่มความรู้พื้นฐาน** โดยทั่วไปก็เป็นการให้การศึกษานในระบบศึกษานในสถานการศึกษาทั้งระดับประถม มัธยม และอุดมศึกษา ทั้งสายสามัญ และสายอาชีวะ การศึกษานอกระงเรียนเพื่อเพิ่มความรู้พื้นฐานก็ถือเป็นการศึกษาในระบบเช่นกัน

ประเด็นปัญหาของแรงงานไทยก็คือ แรงงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาพื้นฐานต่ำ การที่จะศึกษาเพิ่มเติมในวัยทำงานก็เป็นไปได้ยาก เพราะเกินครึ่งของจำนวนแรงงานพื้นฐาน (โดยเฉพาะลูกจ้างรายวัน) ต้องทำงานสัปดาห์ละ 6วัน ๆ ละ10-12 ชั่วโมง (รวมทั้ง่วงเวลา) ที่เป็นเช่นนี้เพราะค่าจ้างต่ำ ต้องทำงานล่วงเวลา เพื่อเพิ่มรายได้ให้ตัวเอง จึงไม่มีเวลาเพียงพอที่จะศึกษาเพิ่มเติม ระบบการทำงานวันละ 10 – 12 ชั่วโมง เป็นการขัดกันมาตรฐานสากลที่เห็นว่า คนงานควรทำงานเพียงวันละ 8 ชั่วโมง พักผ่อน 8 ชั่วโมง และศึกษาหาความรู้ 8 ชั่วโมง เรียกว่าระบบ “สามแปด” ซึ่งกว่าจะได้รับระบบนี้มาก คนงานในยุโรปและอเมริกาต้องต่อสู้อย่างหนักและยาวนาน อย่างไรก็ตาม การเปิดศูนย์การศึกษาอกระงเรียน ในโรงงานหรือในเขตอุตสาหกรรม จะเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยยกระดับการศึกษาของแรงงานได้

3.2 **มิติที่สอง คือ การเพิ่มความรู้และทักษะในอาชีพ** เช่น การพัฒนาทักษะฝีมือช่าง ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะการทำบัญชี ทักษะการขาย ทักษะการบริการ เป็นต้น การพัฒนาทักษะเหล่านี้จะทำให้คนงานมีรายได้มากขึ้นข้อ2 มิติที่สอง และถ้าแรงงานสามารถพัฒนาทักษะหลักและทักษะรอง ก็จะทำให้มีโอกาสเพิ่มรายได้ให้ตนเองมากขึ้น เช่น คนงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ คนงานเหอผ้า ถ้ามีทักษะการขายบ้าง ก็สามารถจะหารายได้เสริมจากการขายสินค้าบางชนิดได้ เป็นต้น

การพัฒนาฝีมือแรงงาน ก็ไม่จำเป็นต้องคอยแต่พึ่งหน่วยงานของรัฐ แต่หน่วยงานของรัฐควรทำหน้าที่กำกับดูแลอำนวยความสะดวกที่ดีกว่า เช่น รัฐจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือให้ธุรกิจไปพัฒนาแรงงาน ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ 3-5% ธุรกิจที่ต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของตนเอง สามารถไปกู้มาและส่งลูกจ้างของตนไปฝึกอบรมในสถาบันต่างๆ หลากหลายได้ง่าย และตามความต้องการของตนได้ดีกว่า หรือถ้าธุรกิจจะลงทุนพัฒนาลูกจ้างด้วยทุนของตนเองก็สามารถนำไปหักภาษีได้เป็นต้น เป็นการส่งเสริมบทบาทภาคเอกชนและลดบทบาทภาครัฐ การทำให้แรงงานมีความรู้พื้นฐานดีและมีทักษะฝีมือ ก็จะทำให้คนงานเพิ่มผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพได้มากขึ้น แม้ทำให้ค่าจ้างสูงขึ้น ก็จะไม่สร้างปัญหาด้านต้นทุนของนายจ้าง และการเพิ่มผลผลิตภาพก็มีให้หมายความเฉพาะเพิ่มปริมาณและคุณภาพของงานเดิมเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการที่คนงานสามารถไปทำงานอื่น ที่ต้องใช้ความสามารถเพิ่มขึ้นได้ได้ค่าตอบแทนสูงขึ้นด้วย

อย่างไรก็ตาม จากดัชนีค่าจ้างที่แท้จริง (ค่าจ้างเป็นตัวเงินปรับด้วยอัตราเงินเฟ้อ) พบว่า ค่าจ้างที่แท้จริงเพิ่มขึ้นน้อยมาก เมื่อเทียบกับกรณีเพิ่มขึ้นหรือผลผลิตภาพแรงงาน (Labour productivity) กล่าวคือ ถ้าให้ปีค.ศ.2000 เป็นปีฐานหรือกำหนดให้ค่าจ้างแท้จริงและผลผลิตภาพแรงงานเท่ากับ 100 ก็จะมีพบว่า เมื่อถึงปีค.ศ.2008 ค่าจ้างที่แท้จริงของคนงานจะเพิ่มจาก 100 เป็น 105 หรือเพิ่มขึ้นเพียง 5 จุด ขณะที่ผลผลิตภาพของแรงงานเพิ่มขึ้นจาก 100 เป็น 121.9 (หรือ 122) แปลว่า ค่าจ้างแท้จริงหรือค่าจ้างที่คิดเป็นตัวสินค้าเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 0.625 เท่านั้น ขณะที่ผลผลิตภาพหรือความสามารถในการสร้างผลผลิตของคนงานเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 2.75 หรือผลผลิตภาพของแรงงานไทยคิดเป็น 4.4 เท่าของค่าจ้าง ซึ่งต้องถือว่า แรงแงานได้สร้างประโยชน์เชิงกำไรให้แก่กนายจ้างได้มาก ดังนั้นนายจ้างจึงควรแบ่งปันให้แก่คนงานในรูปของค่าจ้างให้มากกว่านี้

4. **การเพิ่มสวัสดิการแรงงาน**
สวัสดิการในความหมายโดยกว้าง คือ การทำให้เกิดภาวะกินดี อยู่ดี มีสุข ถ้าคนงานพอจะดำรงชีวิตสะดวกสบายตามอัธภาพ ระบบการผลิตก็จะขับเคลื่อนไปได้ราบรื่น ปัญหาสังคมก็จะลดลง ถ้ารายได้ของแรงงานสูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในระบบหรือนอกระบบ ความเหลื่อมล้ำทางรายได้ก็จะลดลง

การเพิ่มรายได้ โดยการเพิ่มค่าจ้าง เป็นการเพิ่มทางตรง แต่การเพิ่มรายได้ทางอ้อม

แรงงานในที่นี้หมายถึง กำลังแรงงาน (Labour force) ซึ่งหมายถึง ประชากรวัยแรงงาน อายุ 15-16 ปี ที่สามารถทำงานได้ และพร้อมจะทำงาน การสร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำด้านแรงงานจำเป็นต้องพิจารณาจากปัญหา และแนวทางแก้ไขดังต่อไปนี้

1. สภาพปัญหา

1.1 การเปลี่ยนแปลงของประชากรที่อัตราเกิดลดลง ทำให้กำลังแรงงาน (อายุ15-60ปี) เข้าสู่ตลาดแรงงานมีหนึ่ง ๆ เพียงประมาณ 500,000–600,000 คนเท่านั้น ขณะเดียวกันคนสูงวัยที่มีอายุตั้งแต่ 60ปีขึ้นไป กลับเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปี 2553 ก็มีประมาณ 8 ล้านคน อีก 5ปีข้างหน้าคือ ปี 2558 ก็จะมีเพิ่มเป็นประมาณ 9.5ล้านคน คิดเป็นประมาณ 14% ของจำนวนประชากร (69 ล้านคน) ซึ่งตามมาตรฐานสากลนับว่า เข้าสู่สังคมวัยชราแล้ว ในภาวะเช่นนี้ กำลังแรงงาน หรือคนที่ทำงานได้ 1คน ต้องเลี้ยงดูคนประมาณ 2 คน คือเลี้ยงดูตัวเอง และคนอื่นอีก 1คน แต่ขณะนี้กำลังแรงงาน 1 คน ไม่ว่าจะเป็นกำลังแรงงานในระบบ หรือนอกระบบ ลำพียงจะเลี้ยงตัวเองก็ยากลำบากแล้ว จึงมีความจำเป็นตามโครงสร้างของประชากรที่ กำลังแรงงาน 1 คน จะต้องมียรายได้สูงขึ้นเพียงพอที่จะดูแลคน 2 คนได้ และนี่คือภาพที่สะท้อนให้เห็นการดำรงชีพของแรงงาน และครอบครัวของแรงงาน

1.2 ความสำเร็จในการรุมก่าเนิดที่ทำให้อัตราการเพิ่มประชากรถดถอย ประชากรวัยเด็ก และวัยทำงานที่เพิ่มขึ้น ขณะที่คนวัยชราเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดปัญหาในระบบประกันสังคม และระบบสวัสดิการสังคม เพราะคนวัยเกษียณต้องใช้สวัสดิการมากขึ้น ใช้เงินประกันสังคมมากขึ้น แต่ไม่ได้สมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคมอีกแล้ว ส่วนคนวัยทำงานที่เพิ่มขึ้น ก็มีผลให้เกิดจำนวนคนทำงานที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย จะทำให้ปัญหาความความไม่เพียงพอของกองทุน ข้ำร้ายภาคเอกชนยังปลดเกษียณคนงานวัยตั้งแต่ 55ขึ้นไปอีกด้วย ดังนั้น จึงต้องแก้ปัญหาโดยให้คนทำงาน และลูกจ้างมีรายได้ และค่าจ้างสูงขึ้น เพื่อจะได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมได้มากขึ้น แรงแงานปลดเกษียณจะได้มีหลักประกันความมั่นคง

1.3 ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ทำให้ประเทศต่าง ๆ อัดฉีดเงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ ก่อภาระหนี้สินของรัฐบาล และสุดท้ายก็ต้องควบคุมรายจ่าย ลดการนำเข้า ส่งเสริมตลาดภายในประเทศไทยก็จำเป็นต้องปรับตัวพึ่งตลาดภายในมากขึ้น จึงจำเป็นต้องเพิ่มกำลังซื้อ และกำลังซื้อที่สำคัญที่สุดขณะนี้ก็คือ กำลังซื้อที่มาจากค่าจ้างเงินเดือน คิดเป็นประมาณร้อยละ 42 ของกำลังซื้อทั้งหมด เพราะฉะนั้นการเพิ่มค่าจ้าง จึงไม่ใช่เพียงยกระดับฐานะการครองชีพของกำลังแรงงานเท่านั้น แต่เป็นการยกระดับกำลังซื้อในประเทศด้วยและกำลังซื้อ ในประเทศนี้แหละ ที่จะทำให้แรงแงานนอกระบบประเภทธุรกิจห้องแถว หาบเร่ แผงลอย ดูกี๊ก มอเตอร์ไซค์รับจ้างสามารถจะเลี้ยงชีพอยู่ได้

1.4 จากนี้ไปการแข่งขันของสินค้าไทย ไม่ใช่การแข่งขันด้วยสินค้าราคาถูก เพราะประเทศที่ผลิตสินค้าราคาถูกได้ดีกว่าไทยคือ จีน เวียดนาม และอินโดนีเซีย ดังนั้นสินค้าไทยต้องแข่งขันด้วยคุณภาพ เน้นตลาดระดับกลางและระดับบนให้มากขึ้น ขณะที่จะทำเช่นนี้ได้ก็ต้องเพิ่มประสิทธิภาพ และผลิตภาพของแรงแงาน เพราะฉะนั้น การเพิ่มผลิตภาพของกำลังแรงงาน นอกจากจะเพิ่มโอกาสให้แรงแงานมีอำนาจต่อรองด้วยทักษะฝีมือของตนแล้ว ยังเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศไทยด้วย

1.5 สังคมไทยเป็นสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำสูง ความเหลื่อมล้ำนี้เห็นได้จาก 5 มิติ คือ รายได้ สิทธิ โอกาส อำนาจ และศักดิ์ศรี แม้ว่าเรื่องเหล่านี้ไม่อาจทำให้เท่าเทียมกันได้ทุกคน แต่เราก็สามารถที่จะลดมันลงมา มีให้แตกต่างกัน หรือเหลื่อมล้ำกันมากเกินไปได้ และผู้ที่อยู่ในฐานะต่ำต้องยอมมาก ๆ ในสังคมที่เหลื่อมล้ำ ก็คือ เกษตรกรยากจน คนงานพื้นฐานรายได้ต่ำ ซึ่งคนทั้งสองประเภทนี้คือ กำลังแรงงานที่ยังด้อยสิทธิ ด้อยโอกาส ไร้อำนาจ และขาดศักดิ์ศรีอีกด้วย

ปัจจุบันสังคมไทยเป็นสังคมที่ถูกครอบงำด้วยการค้า และอุตสาหกรรม GDP นอกภาคเกษตรสูงถึง 90% GDP ภาคเกษตรเหลือเพียง 10 % กำลังแรงงานที่เป็นลูกจ้างทั้งภาครัฐ และเอกชนมีทั้งหมดประมาณ 17 ล้านคน ขณะที่เกษตรกร (ที่ไม่ใช่ลูกจ้าง) มีเพียงประมาณ 12 ล้านคน ดังนั้น การลดความเหลื่อมล้ำ จึงต้องคำนึงถึงสถานะของมนุษย์ค่าจ้างรายได้ต่ำ ซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ที่สุดในปัจจุบัน เคียงคู่ไปกับการพิจารณาสภาพของเกษตรกรยากจน ประมาณร้อยละ 60 ของคนงานมีรายได้ประจำไม่ถึงเดือนละ 6,000 บาท ขณะที่การใช้ชีวิตใน

เมืองในเขตอุตสาหกรรม การดำรงชีพทุกอย่างต้องใช้เงินทั้งสิ้น และยั้ต้องแบ่งเงินส่วนหนึ่งส่งไปให้ พ่อ-แม่และลูก ที่อยู่ในชนบทอีกด้วย ดังนั้นคนงานเหล่านี้จึงต้องทำงานวันละ 10-12 ชั่วโมง เพื่อให้มีรายได้จากการท่าง่วงเวลา

การลดความเหลื่อมล้ำด้านแรงงานต้องใช้ยุทธศาสตร์ 3 เพิ่ม คือ เพิ่มรายได้ เพิ่มผลิตภาพ และเพิ่มสวัสดิการ และเนื่องจากกำลังแรงงานมีหลายประเภท โดยเฉพาะประเภทเกษตรกรนั้น มียุทธศาสตร์ และมาตรการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาเกษตรกรอยู่แล้ว จึงจะไม่เสนอยุทธศาสตร์ และมาตรการเพื่อเกษตรกรอีก แต่ในที่นี้เน้นกำลังแรงงานที่ไม่ใช่เกษตรกร โดยเฉพาะแรงแงานที่เป็นลูกจ้างยากจน

2. **การเพิ่มค่าจ้าง หรือการเพิ่มรายได้**
แนวทางการเพิ่มค่าจ้างต้องเพิ่มใน 2 มิติ
2.1 **มิติแรก เป็นมิติความจำเป็นของชีวิต** กล่าว คือ คนงานจะมีกำลังวิชาทำการผลิตได้อย่างสม่ำเสมอ ก็ต่อเมื่อได้รับปัจจัยสี่อย่างพอเพียง ดังนั้นคนงานพื้นฐาน หรือคนงานไร้ทักษะ จึงจำเป็นต้องได้รับค่าจ้างขั้นต่ำที่พอเพียงทำให้มีชีวิตอยู่ได้ และทำงานได้อย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น สำหรับลูกจ้างไร้ฝีมือและทำงานใหม่ ควรจะใช้ค่าจ้างประมาณวันละ 250บาท ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของนายกรัฐมนตรืเหตุผลคือ คนงานไทยยากจนส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างรายวัน ถ้าได้ค่าจ้างวันละ 250 บาท เดือนหนึ่งก็จะมีรายได้ประมาณ 250 x 26 (เดือนหนึ่ง ๆ ทำงาน 26วัน) ซึ่งเท่ากับ 6,500 บาท โดยสภาพความเป็นจริงคนงานส่วนใหญ่ได้รายได้เฉลี่ยเดือนละ 6,000 บาท (ถ้าทำงานวันละ 8 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 6วัน) พวกเขา พวกเขา ซึ่งต้องดิ้นรนทำงานล่วงเวลารวันละ 2-4 ชั่วโมง เพื่อให้ได้รายได้ประมาณเดือนละ 6,500-7,000 บาท

ตามมาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คนงาน หรือลูกจ้างไม่ควรทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง ติดต่อกันนาน ๆ เพราะต้องการให้คนงานได้พักผ่อน พื่นที่พละกำลัง และได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ให้ตัวเองมากขึ้น ดังนั้นถ้า พวกเขา พวกเขา ทำงานวันละ 8ชั่วโมง ได้ค่าจ้างวันละ 250 บาท ก็จะมีรายได้พอจะยังชีวิตได้โดยปกติมากขึ้น และสามารถลดชั่วโมงการทำงานลงได้ โดยไม่ต้องทำงานล่วงเวลามากเกินไปสามารถใช้เวลานอกเวลางาน ดูแลลูก ๆ ดูแลครอบครัวได้มากขึ้น

ต้องย้ำ ณ ที่นี้ว่า คำว่า “ค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายถึง ค่าจ้างที่พอทำให้ลูกจ้าง 1 คน ดำรงชีพอยู่ได้ มีกำลังรักษาพอที่จะงานได้วันละ 8 ชั่วโมง ไม่ใช่ค่าจ้างที่เป็นธรรม เพราะเป็นธรรมหมายถึง “ส่วนแบ่ง” ที่เป็นธรรมหรือยุติธรรม ซึ่งโดยทั่วไป ก็มักจะสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ แต่บางกรณีก็อาจจะต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำได้ถ้าธุรกิจกำลังจะล้มละลาย โดยทั่วไปค่าจ้างที่ทั้งฝ่ายลูกจ้าง และนายจ้าง พอจะยอมรับร่วมกันว่า “เป็นธรรม” นั้นมักจะถูกเกิดจากการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง แต่ในสังคมไทยลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีโอกาส และไม่มีอำนาจเจรจาต่อรอง และถ้าจะถือตามมาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศค่าจ้างที่น่าจะเป็นธรรมคือ ค่าจ้างของลูกจ้าง 1 คน ที่เพียงพอเลี้ยงดูตนเอง และบุตรอีก 2 คนตามที่คนงานกำลังเรียกร้องอยู่ขณะนี้

ในอนุสัญญาที่ 131 ของ โอ.แอล.โอ (International Labour Organization = ILO)



ประหยัดเงิน แต่ไม่ประหยัดชีวิตพนักงาน ด็อกกลยุทธ์บริหารงานบุคคล?

ในยุคสถาบันการเงิน สลัดคราบจากการเป็นแบงก์ท้องถิ่น (Local Bank) ก้าวสู่การเป็นแบงก์สากล (UNIVERSAL BANK) ทุกแบงก์ต่างก็พยายามปรับขนาดการทำงาน เพื่อเข้าสู่สนามแข่งขั้นระดับสากล หากเปรียบก็เหมือนนักกีฬาไทย ที่พีคซ้อมและพัฒนาตนเอง เพื่อเข้าสู่การแข่งขันในโอลิมปิกเกมส์

การบริหารจัดการที่มักกีฬาไทย จำเป็นต้องอาศัยโค้ชหรือผู้จัดการทีม ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเกมโอลิมปิกชาวต่างชาติ อันใดกันนั้น การบริหารการจัดการแบงก์พาณิชย์ยุคใหม่ ก็จำเป็นต้องอาศัยทีมบริหารงานซึ่งอยู่ภายใต้กำกับและชี้นำของผู้เชี่ยวชาญชาวต่างชาติ มิฉะนั้นแล้วแบงก์พาณิชย์ไทยจะเข้าสู่การแข่งขันในตลาดโลกไม่ได้แน่สิ!

เวลานี้ ผู้บริหารสถาบันการเงินไทยน้อยใหญ่ เห็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บริหารซึ่งเป็นชาวต่างชาติ (หัวสีแดงและนัยตาสีฟ้า) เป็นพระเจ้า เพราะเขาเหล่านั้นมีความสามารถนำเสนองานอนาคตและทิศทางในการประกอบธุรกิจการเงินในตลาดโลก ทำให้ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันการเงินเข้าใจและยินยอม สลัดทิ้งความเป็นสถาบันการเงินระดับท้องถิ่น (Local Bank) เพื่อเข้าสู่การเป็นสถาบันการเงินระดับสากล (UNIVERSAL BANK)

หากพนักงานลูกจ้างรายได ต้องการทำงานในแบงก์ยุคใหม่ จำเป็นต้องเปลี่ยนวิถีชีวิตประจำวัน เพื่อทำงานสนองนโยบายการแก่งแย่งกันทำธุรกรรมการเงินที่มุ่งแสวงหากำไรสูงสุดให้กับผู้ถือหุ้น นี่คือนโยบายแห่งป็นของผู้บริหารสถาบันการเงินรุ่นใหม่ให้ สอนงานเพื่อนร่วมงาน

"Strategy" (กลยุทธ์) เป็นวิถีที่ผู้บริหารนิยมใช้แทนคำว่า "เพทุบาย" (to use stratagem) เช่นเมื่อกำลังถึง **"กลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคล"** พังแล้วให้ความรู้ลึกด้านบวกมากกว่าการใช้วลีที่ว่า **"เพทุบายในการบริหารงานบุคคล"** ทั้งๆที่วลีที่ว่า **"กลยุทธ์"** ซึ่งหมายถึง ใช้เล่ห์เหลี่ยม การต่อสู้ที่ใช้กลอุบายกับวลีที่ว่า **"เพทุบาย"** ซึ่งหมายถึงการใช้กลยุทธ์การใช้เล่ห์เหลี่ยม ให้ความหมายตรงกัน คือ การใช้เล่ห์เหลี่ยมหรือเล่ห์เหลี่ยมของผู้ใช้ลึกลับกล่าวในการบริหารงานที่ขาดความสัตย์จริงใจต่อผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงาน

พนักงานต่างจังหวัดรายหนึ่ง ของแบงก์พาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ทำงานในศูนย์เงินสดต่างจังหวัด รับผิดชอบทำหน้าที่คัตนับ แยกเหรียญกษาปณ์ และธนบัตรซึ่งแบงก์ชาติมีลักษณะนำส่งคลังจังหวัดโดยให้ธนาคารพาณิชย์รับผิดชอบในการบริหารจัดการเงินสดเอง พนักงานรายนี้คิด นับแยกเงินจากเหรียญกษาปณ์และธนบัตรไปพร้อมกับสุดลมเอาฝุ่นเชื้อโรคที่ติดมากับเหรียญกษาปณ์ และธนบัตรทุกวัน จนล้มป่วยมาทำงานให้ธนาคารไม่เต็มที นอกจากนี้ธนาคารยังให้พนักงานรายนี้ซึ่งเป็นโรคกระดูกเสื่อมเพราะยกแบกหามและขนเงินโดยฝ่าฝืนข้อห้ามของแพทย์อีกด้วย

เมื่อสภาพร่างกายของพนักงานรายนี้ ได้รับการรักษาจากโรงพยาบาลของรัฐ ในจังหวัดที่ตนสังกัด แต่โรงพยาบาลของรัฐชื่อเรียกว่า โรงพยาบาลเอกชลได้ตรวจพบขณะรักษาว่าปอดของพนักงานผู้นี้มีจุดดำๆอาจเป็นวัณโรค และเป็นโรคข้อกระดูกเสื่อม ควรหยุดพักรักษาตัวเอง แต่พนักงานรายนี้รักงาน คิดว่าร่างกายยังต้องไหว ก็พยายามหอบสังขารมาทำงาน แต่ก็ทำได้ไม่เต็มที่ เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์สังกัดHRของธนาคารพาณิชย์แห่งนั้นได้แนะนำต้นสังกัด ให้บอกกล่าวต่อพนักงานรายนี้ทำเรื่องขอลาออกก่อนเกษียณอายุก่อนกำหนด เพื่อประหยัดรายจ่ายด้านรักษาพยาบาลของแบงก์ โดยเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์สามารถเสนออนุมัติให้เงินช่วยเหลือเพียง 10 เดือน เพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้พนักงานรายนี้ใช้สิทธิขอเงินสงเคราะห์ที่จากธนาคารพาณิชย์แห่งนั้น กรณีเจ็บป่วยในงานในอัตรา 30 เท่าของเงินเดือนในที่สุดพนักงานรายนี้ทราบว่าตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์จากแบงก์ จึงดำเนินขอใช้สิทธิดังกล่าวและคณะกรรมการพิจารณาวินัย และอุทธรณ์ซึ่งมีหน้าที่กักกันกรอง ได้พิจารณากันอย่างรอบด้าน แล้วมีมติเอกฉันท์ให้แบงก์เลิกจ้างเนื่องจากพนักงานรายนี้เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จนไม่สามารถทำงานต่อไปได้จึงมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ในอัตรา 30 เท่าของเงินเดือน แต่ในขั้นตอนการดำเนินเรื่องเสนอขออนุมัติจ่ายเงินตามมติของคณะกรรมการพิจารณาวินัยและอุทธรณ์ แต่ มีผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่รายหนึ่งซึ่งสำคัญคิดในอำนาจของตนเองโดยขอให้คณะกรรมการพิจารณาวินัยและอุทธรณ์ ข้อมูลและความเห็นแย้งจากเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ซึ่งต้องการไขว่ผลงานประหยัดรายจ่ายบนความเจ็บป่วยของเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเคยแนะนำให้ต้นสังกัดดำเนินการไปแล้วแต่ไม่ได้ผล จึงช่วยกันนำเอาข้อมูลใหม่จากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญโรค หู ตา คอ จมูก ซึ่งเป็นหัวหน้าสำนักงานสถานพยาบาล(งานบริการสุขภาพ) วิทยาลัยเวชศาสตร์สังคมศาสตร์ขนาดใหญ่แบงก์พาณิชย์แห่งเดียวกันนั้นซึ่งเป็นที่ให้ความเห็นว่า พนักงานรายนี้ไม่ได้เจ็บป่วยในงาน เพียงเพราะมีเหตุสงสัยว่าแพทย์ โรงพยาบาลเอกชลไม่เซ็นรับรองยืนยันว่าพนักงานรายนี้รักษาไม่หายและไม่ได้ป่วยเนื่องจากการทำงาน(เหตุที่แพทย์ไม่ได้เซ็นหนังสือรับรองเพราะแพทย์ผู้รักษาได้ไปศึกษาต่อต่างประเทศ) แต่เคราะห์ดีที่คณะกรรมการพิจารณาวินัยยังไม่โหด เป็นไม้หนักปากเบรค จึงยื่นมติเดิมเนื่องจากผู้มีอำนาจสั่งการคณะกรรมการพิจารณาวินัยต้องเป็นกรรมการของผู้จัดการใหญ่หรือกรรมการผู้จัดการใหญ่ และยกเหตุแห่งความสงสัยของผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่รายนั้นเป็นคุณแก่พนักงานรายนี้พร้อมแนะนำให้นำพนักงานรายนี้ไปให้แพทย์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลางตรวจแล้วให้ความเห็นจะได้ไม่ต้องมีข้อสงสัย

ปัจจุบันพนักงานรายนี้กำลังนอนรอรับมัจจุราช มาจากชีวิตไปก่อนแบงก์อนุมัติจ่าย เชกเช่นพนักงานรายหนึ่ง นับเงินต่างประเทศสังกัดสำนักงานใหญ่ของแบงก์พาณิชย์เดียวกัน เป็นโรคมะเร็งในปอดเนื่องจากสูบบุหรี่หนักเชื่อใจจากธนบัตรที่คัตนับแต่ก็ยังหอบสังขารมาทำงานไม่ยอมลาหยุดงานเกรงว่าเสียสิทธิได้รับเงินเดือนเต็มและรักษาพยาบาลจึงไม่ได้ใช้สิทธิลาป่วยเนื่องจากเจ็บป่วยจากการทำงานกระนั้นหรือ? ผู้จัดการสายทรัพยากรบุคคลจึงจะตัดสินใจเสนอให้กรรมการผู้จัดการใหญ่หรือผู้มีอำนาจอนุมัติจ่ายเงิน

นอกจากนี้ยังมีพนักงานอีกรายหนึ่งของแบงก์พาณิชย์แห่งเดียวกันนี้สังกัดสาขาต่างจังหวัดป่วย เป็นมะเร็งระยะที่ 4 BU.HR ของแบงก์นี้บางคนแนะนำให้ต้นสังกัดเสนอให้พนักงานรายนี้ยื่นขอเกษียณอายุก่อนกำหนด พนักงานรายนี้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารพาณิชย์แห่งเดียวกัน จึงปรึกษากับสหภาพฯ สหภาพฯได้ติดต่อกับต้นสังกัดฯแจ้งว่า ได้รับคำแนะนำจาก BU.HR (เจ้าหน้าที่ที่ทรัพยากรบุคคลหน่วยธุรกิจ) บางคนหากเกษียณอายุก่อนกำหนดจะได้ 18 เดือน สหภาพฯ จึงแจ้งต้นสังกัดฯว่า จากข้อเท็จจริงพนักงานรายนี้มีสิทธิขอเงินสงเคราะห์จากแบงก์ กรณีเจ็บป่วยนอกงานในอัตรา 15 เท่าของเงินเดือนรวมกับเงินชดเชยตามกฎหมายอีก 10 เดือนรวมประมาณ 25 เดือน ด้วยความมีเมตตาธรรมของต้นสังกัดจึงเสนอขอเลิกจ้างพนักงานรายนี้ คณะกรรมการพิจารณาวินัยและอุทธรณ์มีมติเอกฉันท์เลิกจ้างเนื่องจากพนักงานรายนี้เจ็บป่วยนอกงานมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ในอัตรา 15 เท่าของเงินเดือนรวมกับเงินชดเชยตามกฎหมายอีก 10 เดือน รวมประมาณ 25 เดือน

ชีวิตของพนักงานไม่ใช่ผัก ปลา ที่เจรจาต่อรองกันในตลาด เจ้าหน้าที่ทำงานแรงงานสัมพันธ์ BU.HR บางคนต้องมึนใจดี คิดดี ผลการกระทำจึงออกมาเป็นบวกต่อธนาคาร ไม่ใช่ใช้กลยุทธ์เอาเปรียบผู้ที่มีความรู้ น้อยกว่า และสร้างผลงานให้กับตนเองจากเอาเปรียบผู้อื่น

นี่แหละคือ2กรณีตัวอย่างของการใช้ "กลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคล" ซึ่งมองเห็นเงินมาก่อนชีวิตของพนักงาน และนี่ก็คือตัวอย่างการสร้างความขัดแย้งด้านแรงงานเพื่อประหยัดเงิน แทนการประหยัดชีวิตพนักงานซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงาน



9 ถ.เสือป่า แขวงเทพศิรินทร์ เขตป้อมปราบ กทม. 10100
 ตู้ ปณ. 621 ปณท.บางรัก
 โทร.0-2222-2111 ต่อ 1291
 สายตรง - แฟกซ์ 0-2225-2166

ข่าวสารสหภาพของเรา

สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

ผลิตจากคำบำรุงสมาชิก อ่านแล้วส่งเวียนสมาชิก

แบงก์ยื่นไม่เบี้ยวเงินช่วยเหลือ (ต่อจากหน้า 1)

จ่ายเงินให้พนักงานไปแล้วก็ยังไม่แก้ไข จึงเป็นเหตุผลที่สหภาพเรียกร้องให้ธนาคารจ่ายค่าเช่าบ้านให้กับพนักงาน ซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด และได้รับค่าส่งโยกย้าย หรือช่วยปฏิบัติงานชั่วคราวในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเจรจาผู้แทนธนาคารเห็นด้วยว่า เป็นเรื่องที่ไม่เป็นธรรมต่อพนักงาน เนื่องจากสร้างความเดือดร้อนให้กับพนักงาน แต่ครั้งผู้แทนธนาคารเห็นว่าธนาคารต้องจ่ายเงินเพิ่ม ก็เล่นบท ลับ ลวง พราง ทำให้เรื่องนี้ตกหล่นไม่นำมาชี้แจงเหตุผลว่า เรื่องนี้ตกลงกันได้โดยให้แก้ไขเพิ่มเติมค่าว่าจังหวัดกรุงเทพ ค่าสิ่งที 1/2551ด้วย จึงปฏิเสธข้อเรียกร้อง ข้อ 16 อย่างไม่มีเหตุผล

นอกจากนี้ข้อเรียกร้องข้อ 15 ขอให้ธนาคารจ่ายค่าพาหนะเดินทาง ให้กับพนักงานทุกชั้นยศ และทุกตำแหน่งที่ธนาคาร หรือผู้ที่ธนาคารมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานนอกสำนักงานในอัตรา กิโลเมตรละ 40 บาท(แต่ที่ซีถ้าเปลี่ยนมิเตอร์ใหม่ กิโลเมตรแรกอัตราละ 40บาท) กิโลเมตรต่อไป คิดกิโลเมตรละ 6 บาท ผู้แทนธนาคารไม่สามารถอธิบายให้ยอมรับได้ว่า กรณีที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้พนักงานอำนวยความสะดวกจากสาขาศูนย์ราชการไปช่วยงานที่สาขากนวนิภาวติรังสิตระยะทางประมาณ 16กิโลเมตร ต้องจ่ายค่าพาหนะเดินทางวันละ 100 บาท ไม่มีคำสั่งระเบียบงานรองรับว่าพนักงานในสาขานครหลวงเบิกค่าพาหนะเดินทางที่มีระยะทางน้อยกว่า 20 กิโลเมตรลงมา ปัจจุบันสภาพหน่วยงานไม่ได้กระจุกตัวอยู่ในสำนักงานใหญ่ซึ่งสามารถขอใช้รถยนต์โดยสารยานพาหนะเดินทางอีกทั้งสาขา / สำนักธุรกิจ มีรถยนต์ส่วนตัวไม่พอใช้

รองประธาน สร.ธก กล่าวอีกว่าเป็นห่วงนโยบายการบริหารค่าตอบแทน มีการเลือกปฏิบัติในการ

ผู้ใช้แรงงานบุกสภา (ต่อจากหน้า 1)

ตลอดจน การปฏิรูปบูรณาการในเรื่องอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นด้วย

รายงานข่าวยังระบุอีกว่า ร่างพ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.....(ฉบับบูรณาการแรงงาน) สภาผู้แทนราษฎร จะมีเจ้าหน้าที่คอยตรวจสอบรายชื่อคาดว่าจะแล้วเสร็จ 2-3 เดือนหากจำนวนรายชื่อครบ 10,000 ชื่อก็จะเสนอเข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร เราจะมีสิทธิได้รับโควตาคณะกรรมการในสัดส่วนประมาณ 1

สหภาพเลือกพรรควดี (ต่อจากหน้า 1)

ความน่าเชื่อถือทุกรูปแบบ จึงมีมติเอกฉันท์มอบให้นาง พรรณวดี อัมพพ ข้าราชการตำแหน่งประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพคนใหม่ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2554 เป็นต้นไป

กรรมการเลขาธิการ3 กล่าวต่อไปอีก สำหรับ นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ แม้จะเกษียณอายุจากพนักงานธนาคาร แต่ที่ประชุม ยัง เห็น คุณค่า และ ประสพการณ์จึงได้มีมติแต่งตั้งให้ เป็นที่ปรึกษาและเนื่องจากกระทรวงแรงงานได้จดทะเบียนที่ปรึกษาแรงงานสัมพันธ์ จึงมีสิทธิ เข้าร่วมเจรจาข้อเรียกร้องกับผู้แทน

ถก ลดค่าธรรมเนียม ATM (ต่อจากหน้า 1)

ใหม่นั้นธนาคารพาณิชย์จะมีการแข่งขันกันเฉพาะในส่วนค่าธรรมเนียมที่ตนได้รับเท่านั้น กรณีตัวอย่าง ของค่าธรรมเนียมการโอนเงิน 12 บาทนั้นธนาคารพาณิชย์อาจยกเว้นค่าธรรมเนียมในส่วนขอธนาคารผู้ส่งโอน 4.15บาทให้แก่ลูกค้ารายใหญ่ แต่การแข่งขันในส่วนนี้เปิดอย่างไม่เปิดเผยโดยธนาคารพาณิชย์แต่ละแห่งจะพิจารณาว่าจะเก็บค่าธรรมเนียมในส่วนนี้หรือไม่เท่าใดให้แก่ลูกค้าเป็นรายกรณี ไม่มีธนาคารใดประกาศเป็นทางการ ดังนั้นเมื่อธนาคารพาณิชย์ยกเว้นค่าธรรมเนียมในส่วนขอธนาคารผู้ส่งโอน 4.15 บาทให้แก่ลูกค้ารายใหญ่แต่ไม่เปิดเผยเป็นทางการแสดงว่า ธปท. ยังลดค่าธรรมเนียมการโอนเงินได้อีก ทั้งระบบการโอนเงินอัตโนมัติหรือทอนิกซ์ข้ามธนาคาร NITMX bulk payment และบริการตู้ ATM

ต่อกรณีที่สมาคมธนาคารไทย ยอมร่วมมีลดค่าธรรมเนียมง่าย ๆ ที่ประชุมของ สธง. เห็นสอดคล้องกันว่า ธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่เห็นว่า เรื่องการลดค่าธรรมเนียมเพียงเล็กน้อยเท่านั้นดีกว่าให้ ธปท.บังคับ และยังช่วยลบลบาทลักษณ์ทำนายนหลังคนอีกด้วย

ประธาน สธง. กล่าวอีกว่า ที่ประชุมให้ข้อสังเกตว่า ผู้บริโภคที่มีรายได้น้อย (มนุษย์ค่าจ้าง)ที่บริษัทจ่ายค่าจ้างผ่านตู้ ATM จะได้รับผลประโยชน์น้อยมาดั่งตัวอย่าง กรณีบริษัทจ่ายเงินเดือน เดือนละ 2 ครั้ง และต้องสอบถามยอดจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง แต่ตอนหนึ่งเสียค่าบริการทอนเงินตู้ATM ไม่เกิน 10 บาท เป็นอัตราใหม่ขูดรีดหนักกว่าเดิม เนื่องจากอัตรา

ปรับฐานเงินเดือนให้กับพนักงาน RO. เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายนนี้อีกคนละ 2,000 -3,000-5,000 บาท/ เดือน ประมาณกว่า 130 คน ในขณะที่เดียวกันพนักงานสาขาที่ทำงานในสาขา 7 วันหรือสาขาในห้างสรรพสินค้า ต้องทำงานที่เกินมาตรฐานแรงงานเกินกว่าวันละ 8 ชม. และมีการเหลื่อมเวลา ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยและวิถีชีวิตตามปกติ ผู้แทนธนาคารยังขาดวิสัยทัศน์และมองไม่เห็นเรื่องจริยธรรมที่เอาเปรียบพนักงานในสาขาดังกล่าว โดยการปฏิเสธเรื่องการจ่ายค่าคุณภาพชีวิตคนละ100 บาท/ วัน จึงยังรักษาความเหลื่อมล้ำภายในธนาคารเดียวกันและระหว่างธนาคารพาณิชย์ด้วยกัน ซึ่งแบงก์ก็ขึ้นมีการจ่ายค่าตอบแทนในการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างอย่างเช่น ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารUOB ฯลฯ จึงไม่แปลกเลยที่ความไม่เป็นธรรมในการใช้พนักงานทำงานเช่นนี้ทำให้พนักงานสาขาลาออกเปลี่ยนงานสูง ฯลฯ

นางพรรณวดี อัมพพ รองประธานสร.ธก กล่าวในที่สุดว่า ดิฉันเห็นใจผู้แทนเจรจาขอธนาคารนอกจากบริการระดับขีดขอบงานเจรจาที่สูงกว่าตำแหน่งชั้นยศที่ตนเองดำรงอยู่แล้วยังมีเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการช่วยป้อนข้อมูลถูกบังคืดบังจนทำให้การเจรจาที่เล่นบทลับ ลวง พราง ล้มเหลว ไม่เป็นท่า ส่งผลให้ผู้แทนสหภาพ เห็นใจในข้อจำกัดในการตัดสินใจเกี่ยวกับข้อเรียกร้องทางการเงิน ผู้แทนธนาคารควรมาทำหน้าที่นี้ต้องเป็นผู้ใหญ่ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารระดับผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ขึ้นไป ผลการเจรจาสุดผู้แทนสหภาพได้รับการปฏิเสธอย่างไม่สมเหตุสมผลเช่นนี้แล้ว ดิฉันถือว่าผู้แทนธนาคารส่งสัญญาณให้เราเล่นบท เดิม ๆ เนื่องจากผู้แทนธนาคารตัดสินใจเกินอำนาจของนายหญิงไม่ได้ บางทีวิธีการเดิมๆของสหภาพอาจช่วยกระตุ้นสติให้ฝ่ายจัดการระดับสูงสนใจและเห็นอกเห็นใจพนักงานชั้นผู้น้อยมากขึ้นกว่านี้ก็ได้...

ใน 3 ของกรรมวิธีการพิจารณาร่างของเรา

อย่างไรก็ตามร่าง พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.....(ฉบับบูรณาการแรงงาน)ได้มี ส.ส.ทั้งฝ่ายค้านและฝ่ายรัฐบาลลงลายมือชื่อเสนอร่างกฎหมาย พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.....(ฉบับบูรณาการ) เข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในวาระรับหลักการแต่ยังไม่ได้พิจารณาลงมติในวาระนี้เนื่องจากสภาผู้แทนราษฎรปิดสมัยประชุมสภา ปีนักษัสภาผู้แทนราษฎรเปิดสมัยประชุมก็จะมีการพิจารณาต่อไป

ธนาคารและคณะกรรมการชุดต่างๆเหมือนเดิม

นอกจากนี้ที่ประชุมได้มีมติปรับปรุงตำแหน่งรองประธาน ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยมอบให้นายศักดิ์สิทธิ์ อุดมศิลป์ เป็นรองประธานด้านอำนวยการตั้ง นายองอาจ เชนช่วยญาติ เป็นรองประธานด้านกิจกรรมพิเศษ และนาย กัมพูช สิ้นสืบผล เป็นรองประธานด้านพัฒนาองค์กร **นางณณภา รมจักรทอง** กรรมการเลขาธิการ3 กล่าวในที่สุดว่า การปรับเปลี่ยนครั้งนี้เป็นการเตรียมพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ เพื่อรับภารกิจสร้างสรรค์สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพให้ เจริญก้าวหน้า สามารถยืนเคียงคู่กับธนาคารกรุงเทพอย่างสง่างาม

ค่าธรรมเนียมใหม่ฟรี4ครั้ง/เดือนครั้งที่5เสียค่าธรรมเนียม10บาท/เดือน จึงมีทางเลือกน้อย ทำให้พนักงานที่ใช้บริการตู้ ATM ถอนเงินเดือนมากกว่าเดือนละ 5 ครั้ง และโรงงานมีตู้ATM อยู่ตู้เดียวจะถูกขูดรีดหากถอนเงิน /สอบถามยอดเงินเกิน4ครั้ง /เดือน จึงได้รับประโยชน์น้อย

นอกจากนี้แบงก์พาณิชย์ขนาดใหญ่ยังรักษาความ ได้เปรียบในการแข่งขันเหนือแบงก์ขนาดเล็ก การลดค่าธรรมเนียมเพียงเล็กน้อยไม่ได้ช่วยแบงก์พาณิชย์ยุคการลงทุนใช้ตู้ATM ทำงานแทนพนักงานรับฝากถอนเงินหน้าเคาน์เตอร์แต่ประการใด แบงก์พาณิชย์ขนาดเล็กจึงจำเป็นต้องใช้ตู้ATM รักษาฐานลูกค้าและแย่งส่วนแบ่งตลาดจากแบงก์ขนาดใหญ่ส่งผลให้ตู้ราคาเพียง 385,000 บาท / ตู้

ประธาน สธง.กล่าวอีกว่าตนไม่รู้สึกแปลกใจ ทำไมสมาคมธนาคารไทยยอมลดค่าธรรมเนียม ATM ง่ายง่าย ๆ ถ้าไม่ใช่เพราะ ต้องการลบลบาทลักษณ์แบงก์พาณิชย์ไทยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายการเงินของรัฐบาลที่เอื้อประโยชน์นายแบงก์จนสามารถขูดรีดผู้บริโภคโดยการเก็บค่าธรรมเนียม ซึ่งไม่ได้สร้างรายได้แล้วสร้างประโยชน์เศรษฐกิจชัดเจน แต่เป็นการสร้างรายได้แบบกินเปล่าเปรียบเสมือนเสียนอนกิน

อย่างไรก็ตามกรรมการ สธง. มองเห็นสภาพความเหลื่อมล้ำสอดคล้องกันจึงเตรียมส่งหนังสือกระตุ้นให้สำนักรมต.กระทรวงการคลัง และผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทยคนใหม่ สร้างวิกรมใหม่ลบลบาทลักษณ์เอื้อประโยชน์แด่นายทุน และนายธนาคารที่สนับสนุนรัฐบาลมากกว่าผู้บริโภค และพนักงานลูกจ้างภาคธนาคาร ทั้งนี้เพื่อสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นในสังคม