



ปีที่ 31 ฉบับที่ 84
เดือนสิงหาคม 2553

ข่าวสาร

สหภาพของเรา

ภายใต้ปรัชญา : ความเป็นธรรมค้ำชูองค์กร

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

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

**สมาชิกสหภาพแรงงานแบงก์กรุงเทพ
เลือกผู้สมัครหมายเลข 1 ถึง 25
คณะกรรมการชุดใหม่มอบชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์
รับตำแหน่งประธานเวทีสัมมนาแนะนำพนักงาน
สภาพแรงงานแบงก์ รักษาสิทธิประโยชน์**



ผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารต่าง ๆ กำลังอภิปราย



ผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพร่วมประชุม

การประชุมใหญ่สามัญปี 53 สมาชิกเลือกคณะกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพชุดใหม่ ผู้สมัครกรรมการหมายเลข 1 - 25 กลุ่มสันติธรรมได้รับความไว้วางใจทั้งหมด ส่วนภาควิชาการวางแผนกลยุทธ์สหภาพแรงงานธนาคารต้องผลักดันต่อกรกับระบบงานใหม่ที่สร้างความเหลื่อมล้ำให้กับพนักงาน คณะกรรมการชุดใหม่มอบให้ชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ รับตำแหน่งประธานกรรมการ พร้อมกรรมการตำแหน่งสำคัญอีก 4 ตำแหน่ง เพื่อจัดระเบียบ ส่วนกรรมการตำแหน่งจัดสรรเพิ่มในการสัมมนากรรมการ

เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2553 ณ โรงแรมบางกอกพลาซ่า สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพเปิดหน่วยลงคะแนนสมาชิกสหภาพทยอยกันลงคะแนนเลือกตั้งกรรมการชุดใหม่แทนชุดเก่า ผลการลงคะแนนปรากฏว่ามีสมาชิกใช้สิทธิ ณ หน่วยเลือกตั้งที่ประชุมใหญ่ เนื่องจากปีนี้ หน่วยงาน สาขา มีการปรับเปลี่ยนอัตรากำลัง รายชื่อสมาชิกกับตัวตนของสมาชิกอยู่ต่างสถานที่ ชาดผู้แทนประจำสาขาหน่วยงานที่จะช่วยดำเนินการให้ กอปรกับสถานการณ์การเมืองมีการชุมนุมของกลุ่มนปช. ในช่วงเตรียมงานจึงไม่มีแรงงานรับ

(อ่านต่อหน้า 4)

**มิสคลีนโอตครวญค่าแรงไม่พอ
ตัวแทนนายจ้างไร้น้ำใจอ้างทำถูกกม.
สหภาพ เนรรวมตัวเสนอรายจ่ายจริงเทียบค่าแรงขั้นต่ำ**

ลูกจ้างทำความสะอาดแบงก์กรุงเทพ (มิสคลีน) โอตครวญ ค่าแรงไม่พอจ่าย ตัวแทนบริษัทนายจ้าง นอกจากไม่เห็นใจ ช่วยเสนอปัญหาต่อ นายจ้างแล้ว ยังช่วยกดค่าแรง อ้างบริษัททำถูกกม. และงานทำความสะอาดบัวหลวง กำไรน้อยกว่างานโลจิสติก และรปภ. ด้านสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ เนรมิสคลีนต้องรวมตัวกันทำตัวเลขรายจ่ายจริง ๆ เทียบค่าแรงขั้นต่ำไปให้นายจ้างตัวจริง พิจารณา ทบทวน อาจได้รับความเอื้ออาทรจากนายจ้างที่มี

คุณธรรมและจริยธรรม
เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 นี้ มิสคลีนบริษัทเอชเอสซึ่งรับจ้างทำความสะอาด ให้กับแบงก์กรุงเทพ รวมตัวนัดปรึกษากับประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ เกี่ยวกับสภาพการจ้างการทำงาน มิสคลีนรายหนึ่ง เปิดเผยว่า พวกเขาได้ยื่นหนังสือขอให้บริษัทปรับปรุงค่าจ้าง และสวัสดิการ ปรากฏว่าผู้แทนของบริษัท ยินดีให้พวกเขาตรวจสอบสภาพประจำปี

ถูกกระทำนั้นสันนิษฐานก่อนว่า จะมีการทุจริตหรือเอื้อประโยชน์ให้ลูกค้า นอกจากนี้การย้ายพนักงานออกจากตำแหน่งใด ตำแหน่งงานหนึ่ง โดยไม่มีอำนาจ ก็เช่นเดียวกัน ผู้สั่งย้ายเตรียมการทุจริต โดยเอาพวกฟ้องตนเองเข้าไปสวมตำแหน่งแทน เรียกว่าเตรียมสตั๊ว กันเป็นทีม ทั้งนี้เพราะพนักงานทุกคน ถูกบรรจุและแต่งตั้งให้ทำงานในตำแหน่งและหน่วยงานที่แน่นอน โดยคำสั่งของธนาคาร การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของพนักงาน ต้องมีระบบ ระเบียบรองรับ อย่างสมเหตุสมผล มิฉะนั้นจะเกิดความโกลาหลขึ้นธนาคาร...

(อ่านต่อหน้า 2)

ข่าวย่อ

- “ที่ใดมีอำนาจ ที่นั่นมีการฉ้อฉล ที่ใดมีอำนาจมากเหลือล้น การฉ้อฉลชั่วเสีย มีมากเหลือคณานับ “ ปราชญ์โบราณได้กล่าวถึงเรื่องอำนาจ กับการฉ้อฉลเป็นของคู่กันเหมือนเงาของคนเรา จึงต้องระมัดระวังอย่าให้ใดมีอำนาจมากเกินไป ระบบงานแบงก์จึงใช้ระบบถ่วงดุลอำนาจ Balance and Checking ควบคุมการทำงานของพนักงาน ไม่ได้มอบอำนาจให้พนักงานคนใดมีอำนาจ สั่งย้ายหรือไล่ออกใช้ภาษาฝรั่งแปลภาษาไทยว่าการ Rotate ด้วยวาจา ถ้าพบหน่วยงานใด สั่งย้ายพนักงาน ให้ไปช่วยงาน ณ หน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่งด้วยวาจา ขอให้พนักงานผู้

- “อำนาจคือธรรม หรือธรรมคืออำนาจ” ถ้าให้คนสองคนเลือกลีดตั้งกล่าวก็สามารถตอบใจทยคนเลือกได้แล้ว เป็นคนประเภทใด คบค้าสมาคมแล้วนำไปสู่ออนาคตที่ดีกว่า หรือเลวลง คนที่เลือกว่าอำนาจคือธรรม



ผู้แทนสง.เยี่ยมพนักงานสาขาธนาคารกสิกรไทย



ธนาคารยูโอบีจำกัด (มหาชน) ปิดทำการในวันหยุดครึ่งปี

**สหพันธ์แรงงานธนาคารฯ ออกสำรวจ
แบงก์พาณิชย์สาขาในห้างฯทำงานวันหยุดธนาคาร
พนักงานโอตครวญถูกสั่งให้ทำงานฝึกกติก**

สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินฯ (สง) ออกเยี่ยมพนักงานสาขาในห้างสรรพสินค้า เช่นทรัล เวลล์ และฟิวเจอร์พาร์ครังสิต พนักงานถูกคำสั่งและนโยบายเบียดเบียน ไม่อยากทำก็จำใจต้องมาทำ ทั้งที่รู้ว่าฝ่าฝืนประกาศธปท. ส่วนผู้จัดการสาขาในห้างหลายสาขา ใช้สิทธิ์ลาหยุดงานในวันนี้ นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ ประธานสง.เปิดเผยว่า เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2553 กรรมการสง.ประกอบด้วยผู้แทนจากสหภาพแรงงานธนาคาร

กรุงเทพ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา พนักงานธนาคารทหารไทย ธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ และสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ ได้ร่วมเดินทางไปเยี่ยมสมาชิก และพนักงานธนาคารต่าง ๆ ซึ่งปฏิบัติงานสาขาในห้างสรรพสินค้า เช่นทรัลลาดพร้าวและฟิวเจอร์พาร์ครังสิต

พวกเขาได้พบและสัมภาษณ์พนักงานธนาคารหลายธนาคารโดยเริ่มในช่วงเช้า เราได้สัมภาษณ์

(อ่านต่อหน้า 2)

**สหภาพแรงงานแบงก์ไทยพาณิชย์ร้องเรียน
คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน สอบแบงก์ละเมิดสิทธิ
เพราะเหตุแบงก์ให้พนักงานปฏิบัติงานในวันหยุดประจำปี**

สืบเนื่องจาก บมจ.ธนาคารไทยพาณิชย์ ออกประกาศให้พนักงานปฏิบัติงานในวันที่ 1 กรกฎาคม 2553 ซึ่งเป็นวันหยุดครึ่งปี โดยให้พนักงานในห้างสรรพสินค้า (In mall) และสาขาที่เปิดทำการ 7 วัน มาปฏิบัติงานในวันดังกล่าว ธนาคารแห่งประเทศไทยรับหนังสือจากสหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ไม่ตอบว่าแบงก์ไทยพาณิชย์ ปฏิบัติตาม พรบ.ธุรกิจสถาบันการเงิน พ.ศ.2551 หรือไม่ เพียงใด ประธานสร.แบงก์ไทยพาณิชย์ร้องกรรมการสิทธิมนุษยชนให้ตรวจสอบ แบงก์ไทยพาณิชย์และธปท.ร่วมละเมิดสิทธิพนักงาน

นายสมศักดิ์ อุ่มนั้น ประธานสหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ เปิดเผยว่าเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม

2553 ตนได้ยื่นหนังสือต่อประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน เรื่องขอให้ตรวจสอบการละเมิดลูกจ้างกรณีธนาคารให้พนักงานมาปฏิบัติงานในวันหยุด กล่าวคือ ฝ่ายจัดการธนาคารไทยพาณิชย์ ออกประกาศให้พนักงานมาปฏิบัติงานในวันที่ 1 กรกฎาคม 2553 ถือเป็นการฝ่าฝืนประกาศธนาคารแห่งประเทศไทย มาตรา 37 ของ พ.ร.บ.ธุรกิจสถาบันการเงิน พ.ศ.2551 นอกจากนั้นวันหยุดตามประเพณีตามประกาศธนาคารแห่งประเทศไทยที่ผ่านมา ซึ่งถือเป็นวันสำคัญของคนไทยทุกคน พนักงานในฐานะคนไทย จะได้มีโอกาสประกอบพิธีต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณีไทยร่วมกับครอบครัว แต่ธนาคารไม่ให้พนักงานหยุด

(อ่านต่อหน้า 2)

พี่น้องได้เลยว่า เป็นคนที่มีค่านิยมแบบอำนาจนิยม ชอบใช้กำลังตัดสินปัญหา ส่วนคนที่เลือกธรรมคืออำนาจ มักเป็นคนมีค่านิยมแบบประชาธิปไตย ใช้หลักการของเหตุผลตัดสินปัญหาแทนการใช้อำนาจบาตรใหญ่ และใช้กำลังทุกรูปแบบแก้ปัญหา...

- ศูนย์ปฏิบัติธุรกิจส่งออก และนำเข้า TFC แห่งหนึ่งในนครหลวง มีพนักงานอาวุโสรายหนึ่งอาศัยใกล้ชิด ผู้รับผิดชอบระดับสูงของศูนย์ปฏิบัติธุรกิจฯ สร้างวีระกรรม แบบคนหลงยุค นิยมใช้อำนาจโดยนิตินาตนเองมีอำนาจ สร้างความสับสนให้กับพนักงานในศูนย์ TFC แห่งนี้ และลูกค้า จนลูกค้าบ่นว่าเป็นพนักงานที่พูดจาเย้ยหยัน และละเมิดสิทธิพนักงาน จนพนักงานเดือดร้อน ถ้าเป็นยุคนี้ บุคคลากรมีความสำคัญและฝ่ายจัดการเคารพศักดิ์ศรีของพนักงานอย่างเสมอภาคและจริงจัง พนักงาน

อาวุโสรายนี้ แม้เป็นคนใกล้ชิด เจ้าหน้าที่ชั้นบริหารระดับสูง ของสายงานนี้คงไม่สนับสนุนส่งตัวให้มาเตรียมเป็นหัวหน้าศูนย์ของสำนักธุรกิจ TFC แห่งนี้ เพราะแบงก์ต้องระวังการบริหารงาน มิให้หัวหน้างานบริหารคนไม่เป็นไปทำหน้าที่บริหารคนอาจจะถูกพนักงานและลูกค้า ร่วมมือกันประเมินผลเพื่ออัปเปทิกกลับไปอยู่สาขาทำน้าราชวงศ์เช่นเดิม...

- มีเรื่องซ้ำ ๆ ในสายบัตรเครดิต เมื่อ SVP ส่วนควบคุมติดตามสินเชื่อบัตรเครดิต โดนมีมติกระชั้นพื้นที่ ห้องทำงานดักฟังโทรศัพท์ หยอดกาวใส่กุญแจห้องทำงาน เปิดห้องไม่ได้ถึงกับหงุดหงิด อยู่นานทนไม่ไหว จึงเรียกช่างมาเปลี่ยนกุญแจใช้เวลาอยู่หลายชั่วโมง จึงยิ้มออก เมื่อเข้าห้องทำงานได้

(อ่านต่อหน้า 4)



สหภาพของเรา

ยินดีกับสิทธิและเสรีภาพของข้าราชการ รวมกลุ่มตั้งสหภาพข้าราชการ

ข่าวดีสำหรับข้าราชการมีสิทธิตั้งสหภาพข้าราชการ โดยรองเลขาธิการสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กต.) (นายธนกร กายงามจิตรา) เป็นผู้เปิดเผยว่า จะเสนอร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสหภาพข้าราชการ พ.ศ.... ให้นายกรัฐมนตรีรับทราบ ซึ่งท่านจะเป็นประธานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนก่อนนำร่างกฎหมายฉบับนี้เสนอคณะรัฐมนตรี พิจารณาในที่ประชุมต่อไป เป็นข่าวที่น่าสนใจ เพราะกฎหมายฉบับนี้ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่มข้าราชการ เพื่อปกป้องสิทธิ และสวัสดิการตามกฎหมายที่ พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือนกำหนด

เราเห็นด้วยกับข่าวดีดังกล่าวเป็นอย่างยิ่ง เพราะข้าราชการซึ่งเป็นมนุษย์ค่าจ้าง ประเภทหนึ่ง เรียกว่า คำนวณปกคอกเลื้อยขา เช่นเดียวกับพนักงานแบงก์ จะมีและใช้การรวมกลุ่มข้าราชการตั้งสหภาพ เพื่อปกป้องสิทธิและสวัสดิการ ที่ได้รับตามกฎหมาย เช่นเดียวกัน พนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ และภาคธุรกิจเอกชน

การที่ข้าราชการมีสิทธิรวมกลุ่มตั้งสหภาพ ก็ใช้ข้าราชการในกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ จะกล้าเปลี่ยนแปลงตัวเอง ออกจากกระบวนทัศน์ แบบเดิมๆ ซึ่งติดอยู่กับความเชื่อแบบอำนาจนิยม อันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการบริหารราชการแบบประชาธิปไตยโดยให้ผู้ใช้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน

เราได้แต่หวังว่าข้าราชการรุ่นใหม่ กล้าคิดนอกกรอบโดยการรวมกลุ่มกัน สร้างความสมดุล ให้ความสำคัญปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดินที่ต้องยึดหลักธรรมาภิบาลและผู้บริหารหน่วยงานราชการทุกระดับชั้นต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม จนกว่าบรรลุผลสำเร็จเป็นรูปธรรม อันเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ

เราขอแสดงความยินดีกับข้าราชการทุกกระทรวง ทบวง กรม ที่จะใช้สหภาพข้าราชการเป็นเครื่องมือใหม่ เพื่อปกป้องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่มีสิทธิและเสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อปกป้องสิทธิและสวัสดิการภายใต้ พ.ร.ฎ. การจัดสหภาพข้าราชการ พ.ศ.

เราขอเรียกร้องให้ข้าราชการกระทรวงแรงงาน สร้างแบบอย่างโดยปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ โดยให้มองผู้ใช้แรงงานด้วยสายตาที่เป็นมิตรและมีเมตตากับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างถ้วนหน้า และที่สำคัญกล่าวรวมกลุ่มข้าราชการที่รักศักดิ์ศรีของวิชาชีพราชการ ขจัดเหลือที่เข้าไปแสวงหาประโยชน์จากแรงงานทุกมิติและอาศัยช่องว่าง จากระเบียบว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง ในโครงการต่างๆ ของหน่วยงานราชการในกระทรวงแรงงานด้วย



จดหมายเปิดผนึก

สวัสดิ์ศรีรับท่านประธานสหภาพ และสมาชิกสหภาพ

ดิฉัน กระผม เป็นสมาชิกสหภาพ ของ ธ.กรุงเทพ

ดิฉันมีเรื่องร้องเรียน และเรียกร้อง ความเป็นธรรม คือ ดิฉัน และ เพื่อน ๆ พนักงาน ซึ่งอยู่ภาค 5 เขต ลาดพร้าว โดยมี สาขา เสนานิคม วัฒนาติ ลาดพร้าว บางเขน ซึ่งประมาณ 2 เดือนที่ผ่านมา มีโครงการลีนเชื่อ Lpn ซึ่งต้องไปนั่งที่โครงการ รามอินทรา- นวมินทร์ ในวันเสาร์ - อาทิตย์ ซึ่งในการไปทำงาน นั้น ก็ได้มีการเหมารายให้พนักงาน 300 บาท ซึ่ง ค่างรถไปกลับ ก็ จะหมดแล้ว และ ค่าอาหารอีก และในการไปทำงาน นั้น ก็ต้องไป ตั้งแต่ 8-30 - 17.00 น. บางวัน ถึง ทึกโมงเย็น เพราะยังมีลูกค้าของโครงการ เข้า มาติดต่อเรื่องลีนเชื่อ เท่าที่ทราบ กม.เบื้องต้น ถ้าทำงานในวัน เสาร์-อาทิตย์ ก็จะต้องได้รับ ค่าตอบแทน 2 เท่าของรายได้ประจำใช้ไม่ ค่ะ ดิฉันจึงต้องรบกวนให้ท่านประธานสหภาพ และ ผู้ที่จะดูแล พนักงานชั้นผู้น้อย ซึ่งจะพูดก็พูดไม่ออก เพราะเกรงจะมีผล ต่อการทำงาน ให้ช่วยตรวจสอบ และหาแนวทางแก้ไข เพราะถ้า ในระยะหลัง จะมีโครงการประเภทนี้บ่อย เช่น ออกบูธ เสาร์-อาทิตย์ ซึ่ง ก็ จะพูดในลักษณะขอความร่วมมือ แต่มันบ่อยเกินไปไปรึป่าว ซึ่ง พนักงานหลายคนก็บ่นกัน บางครั้งไปก็ไม่ได้ ต้องทำเรื่องเบิกทีหลัง และ ถ้าเบิก ก็จะได้เพียงค่ารถ 300 บาท ซึ่งวันไหน น่าจะเข้ามาเป็นเงินเดือน เลยน่าจะดีกว่า

ดิฉันต้องขอภัยด้วย ที่ไม่ได้ให้ชื่อ นามสกุลจริง เพราะกลัวจะถูกตรวจสอบ และจะถูกตำหนิต่อผู้บังคับบัญชา

สหภาพนี้แหละ น่าจะเป็นที่พึ่งของพนักงานชั้นผู้น้อย ซึ่งเป็นปากเป็นเสียงแทน

ขอบคุณค่ะ / ครับ

หมายเหตุ

บมจ.ธนาคารกรุงเทพ มีกลไกรับฟังข้อคิดข้อใจในการทำงานเพื่อเป็นหลักประกันสิทธิ และเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะปรับปรุงการทำงานจากพนักงาน หากพนักงานเกรงว่า การบอกกล่าวต่อผู้มีอำนาจอาจจ้งหรือลงโทษ ให้หยุดใช้สิทธิกล่าว ล้วง เวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวอย่างไม่สมดุล จะมีผลต่อการทำงาน จนไม่กล้าแสดงตน เมื่อเราไม่กล้า ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ของตนเอง ยอมจำนนกับความไม่ถูกต้องและเป็นธรรมแล้ว นำเป็นห่วงธนาคาร ซึ่งมีแต่พนักงานที่ไม่กล้าเผชิญหน้ากับความไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม

ต่อปัญหาดังกล่าวข้างต้น คนที่จะไปค้นหาข้อมูลข้อเท็จจริงกับใคร เหมือนให้ไปงมเข็มในมหาสมุทร จึงได้รบกวนด้วยความเห็นใจ และขอบคุณที่ให้เกียรติ

สหภาพแรงงาน

มัสลิน (ต่อจากหน้า 1)

ส่วนการขอให้ปรับค่าจ้างประจำปี เพื่อรักษาช่วงต่าง ของค่าจ้างที่เคยสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ 17 บาท แต่ ปัจจุบันบริษัทปรับให้ลูกจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ เพียง 2 บาท ส่วนลูกจ้างเข้าใหม่ได้ค่าจ้างวันละ 206 บาท ตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

พวกเขาได้หรือกับตัวแทนบริษัทแล้ว อ้าง แผนกทำความสะดวกมีกำไรน้อยกว่าแผนกโลจิสติก และ ปรก. แต่ยังไม่ได้รับคำตอบว่าอะไรหรือช่วย เหลืออย่างไร สิ่งที่พวกเขายังไม่เข้าใจว่า ทำใ้ผู้แทน บริษัทซึ่งเป็นมนุษย์เงินเดือนเหมือนกันจึงไม่กล้าเสนอ ปัญหาความคับข้องใจและความเดือดร้อนในการ ดำเนินชีวิตประจำวัน ให้นายจ้างพิจารณาตัดสินใจให้ ความช่วยเหลือพวกเขา

มัสลินรายนี้ แจ้งรายจ่ายในระหว่างปรึกษาหารือกับประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ว่า พวกเขาทำงานในย่านธุรกิจสีลม มีรายจ่ายประจำวัน ดังนี้ 1. ค่าพาหนะเดินทางไป - กลับ วันละเฉลี่ย 25

บาท (มาทำงาน 26 วัน = 650 บาท/เดือน) 2. ค่า อาหาร 3 มื้อ วันละเฉลี่ย 100 บาท (30 วัน/เดือน = 3,000 บาท/เดือน) ส่วนค่าใช้จ่ายรายเดือนได้แก่ 3. ค่าใช้จ่ายส่วนตัว (สบู่ + ยาสีฟัน 50 บาท + ยาสระ ผอม 99 บาท + ครีมนวด 99 บาท + ผงซักฟอก 75 บาท + ยาปรับผ้านุ่ม 50 บาท + ผ้านอนมัย 50 บาท) รวม 456 บาท/เดือน 4. ค่าเช่าบ้านเดือนละ 2,000 บาท 5. ค่าน้ำบ้านเช่าหน่วยละ 18 บาท เป็นเงิน 150 บาท/เดือน 6. ค่าไฟฟ้าบ้านเช่าหน่วยละ 7 บาท เป็นเงิน 250 บาท/เดือน รวมรายจ่ายทั้งสิ้น เดือนละ 6,505 บาท หากรวมเงินที่ส่งกลับไปให้แม่และลูกต่างจังหวัด เดือนละ 2,000 บาท รวมรายจ่ายทั้งสิ้น 8,506 บาท/เดือน

สำหรับรายได้จากค่าจ้างรายวันวันละ 208 บาท ทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์ เวลา 06.00 น. - 15.00 น. หักเวลาพัก 1 ชั่วโมง รวมเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมงหลังจากเวลาดังกล่าวทำงานล่วงเวลาอีกวันละ 3 ชั่วโมงครึ่ง โดยเริ่มทำงานตั้งแต่เวลา 16.00 น. - 19.30 น. คิดเป็นเงินค่าล่วงเวลารวันละ 136.50 บาท

เดือนละ 3,412.50 บาท ส่วนวันเสาร์ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง (ไม่ได้ค่าทำงานวันหยุด) เริ่มตั้งแต่เวลา 08.00 น. - 15.00 น. ได้ค่าจ้างวันละ 208 บาท รวม วันทำงานปกติ 6 วัน/เดือนหนึ่ง ทำงาน 26 วัน ได้ค่า จ้างทั้งสิ้นเดือนละ 5,408 บาท + ค่าล่วงเวลา 87.50 บาท ชั่วโมง/เดือน ได้ค่าล่วงเวลาเป็นเงิน 3,412.50 บาท รวมค่าตอบแทน (ค่าจ้าง + ค่าล่วง เวลา) เป็นเงิน 8,820.50 บาท/เดือน จะเห็นได้ว่า พวกเขาจะมีชีวิตอยู่ได้ต้องทำงานล่วงเวลา เกินมาตรา ฐานเวลาวันละ 8 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ตาม กม. แรงงาน

ต่อกรณีดังกล่าวประธานสหภาพแรงงาน ธนาคารกรุงเทพ เน้นว่า พวกเขาต้องให้ความสนใจกับการรวมตัวกัน เมื่อรวมตัวกันแล้วให้นำปัญหา ปากท้อง และความเป็นอยู่มาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อหา ทางแก้ปัญหาร่วมกัน เพราะระบบเศรษฐกิจไทยมี ปัญหาความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นในสถาบันการเงินทุก แห่ง แค้นเดียวไม่สำเร็จ หากพวกเขาไม่คัดค้าน

และสวัสดิการเปรียบเทียบกับพนักงานทำความสะอาด ที่แบงก์เคยจ้าง มีเงินเดือนขึ้นประจำปีไม่ต่ำกว่า 100 บาท/เดือนและมีโบนัสรวมทั้งยังมีสวัสดิการกู้ซื้อบ้าน ตลอดจนมีรายได้เพียงพอส่งลูกเรียนจนจบมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นมรดกชิ้นเดียวที่แม่สามารถมอบให้แก่ ลูกได้ แต่วันนี้พวกเขาถูกเอารัดเอาเปรียบจากมนุษย์ เงินเดือน ซึ่งมีโอกาสดีกว่าพวกเขา แต่เขาก็ใช้ความรู้ และประสบการณ์ เอาเปรียบพวกเขา เพราะพวกเขา ถูกจ้างมาทำหน้าที่ ควบคุมพวกเขา พวกเขาต้องรู้จัก เสี่ยงสละความสุขส่วนตัว มาช่วยกันคิด มาช่วยกันค้นหา ตัวเลขค่าจ้างที่เหมาะสม แล้วนำเสนอขอให้นายจ้างตัว จริงพิจารณาตัดสินใจอีกครั้ง เชื่อว่านายจ้างที่ดี ๆ มี จริยธรรม ไม่คิดเอารัด เอาเปรียบพวกเขาเกินไป และรู้จักแบ่งปันรายได้ให้กับพวกเขา ขอแต่พวกเขามี ความเชื่อมั่นในพลังความร่วมมือของพวกเรา เรื่อง ยากก็สามารถแก้ไขได้

ประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพกล่าว ในที่สุด

สหภาพแรงงานแบงก์ไทยพาณิชย์ร้องเรียน (ต่อจากหน้า 1)

นายสมศักดิ์ อุ่มัน ยังกล่าวอีกว่า ก่อนยื่นเรื่องนี้ ตนได้สอบถามฝ่ายจัดการ ธนาคารไทยพาณิชย์แล้ว แต่ฝ่ายจัดการ ธนาคารไทยพาณิชย์ยังยืนยันโดยออก ประกาศที่ 99 - 530083 ลงวันที่ 22 มิถุนายน 2553 ให้พนักงานสาขาในห้างสรรพสินค้า (In mall) และสาขาที่เปิดทำการ 7 วัน มาปฏิบัติงานในวันที่ 1 กรกฎาคม 2553 โดย อ้างว่าเพื่อเป็นการรักษามาตรฐานการให้ บริการลูกค้าอย่างต่อเนื่อง และเพื่อไม่ให้สูญเสียลูกค้า เนื่องจากธนาคารอื่นๆ ส่วนใหญ่ ได้เปิดบริการในวันดังกล่าว เมื่อเป็นเช่นนี้ ตนได้มีหนังสือถึงธนาคารแห่งประเทศไทย ให้เข้มงวด และบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไป ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย โดยให้ธนาคาร แห่งประเทศไทย แจ้งไปยังธนาคารต่างๆ ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย หากไม่ปฏิบัติตามก็ให้ลง

โทษตามกฎหมาย จนบัดนี้ตนก็ยังไม่ได้รับ คำตอบจากธปท.

ประธานสหภาพแรงงานธนาคาร ไทยพาณิชย์ กล่าวในที่สุดว่า ในที่สุดพวกเขาก็จำเป็นต้องทำหนังสือร้องเรียนต่อประธาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดย ขอให้ตรวจสอบ การละเมิดสิทธิลูกจ้าง กรณี ธนาคารให้พนักงานมาปฏิบัติงานในวันหยุด 1 กรกฎาคม 2553 ซึ่งเป็นวันหยุดภาคครึ่ง ปี ของธนาคาร พวกเขาถือว่าธนาคารไทย พาณิชย์ ผ่าฝืนประกาศธนาคารแห่งประเทศไทย มาตรา 37 ของ พ.ร.บ.ธุรกิจการเงิน พ.ศ.2551 รวมทั้งวันหยุดตามประเพณี ซึ่งระบุในประกาศธนาคารแห่งประเทศไทยว่า ทั้งนี้เพื่อรักษาสวัสดิภาพของสมาชิก และ พนักงานรวมทั้งช่วยรักษาภาพลักษณ์ธนาคาร ที่ยอดเยี่ยมด้านธรรมาภิบาลจนได้รับรางวัล ยอดเยี่ยมด้านธรรมาภิบาลประจำปี จาก Corporate Governance Asia วารสารชั้นนำด้านธรรมาภิบาล แห่งเอเชีย นับเป็นปีที่ 4 ติดต่อกัน

สหพันธ์แรงงานธนาคารออกสำรวจ (ต่อจากหน้า 1)

พนักงานสาขาในห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลลาดพร้าว จำนวน 8 สาขาธนาคาร ซึ่งเปิดทำงานในวันหยุดทำงาน ได้แก่ธนาคารไทย พาณิชย์ 3 สาขา ธนาคารกสิกรไทย 2 สาขา ธนาคารกรุงเทพ 1 สาขา ธนาคารทหารไทย 1 สาขา ธนาคารกรุงศรีอยุธยา 1 สาขา สำหรับสาขาธนาคารกรุงไทย 1 สาขาในห้างนี้เป็นสาขา ธนาคารพาณิชย์ไทย เพียงสาขาเดียวที่เรพบว่าเป็นไปตาม ประกาศธนาคารแห่งประเทศไทย

ประธานสหพันธ์ฯ ยังกล่าวต่อไปอีกว่า ในช่วงที่ยังถึงเย็น เยี่ยมพนักงานและสมาชิกในห้างสรรพสินค้าฟิวเจอร์พาร์ค (รังสิต) มีสาขาธนาคารพาณิชย์ที่เรพบจำนวน 16 สาขา ซึ่ง เปิดทำงานในวันหยุดธนาคาร จำนวน 10 สาขาได้แก่ สาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ 2 สาขา, สาขาธนาคารกสิกรไทย 1 สาขา, สาขาธนาคารทหารไทย 1 สาขา, สาขาธนาคารอาคาร สงเคราะห์ 1 สาขา, สาขาธนาคารกรุงศรีอยุธยา 1 สาขา, สาขา ธนาคารธนชาติ 1 สาขา, สาขาธนาคารแลนด์แอนด์เฮ้าส์ 1 สาขา, สาขาธนาคารนครหลวงไทย 1 สาขา, สาขาธนาคาร ซี.ไอ.เอ็ม. บี.ไทย 1 สาขา และสาขาที่เปิดทำงานในวันหยุดทำงาน มีจำนวน 6 สาขา ได้แก่ สาขาธนาคารกรุงเทพ 1 สาขา, สาขาธนาคาร กรุงไทย 1 สาขา, สาขาธนาคารออมสิน 1 สาขา, สาขาธนาคาร

ไทยเครดิต 1 สาขา, สาขาธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์(ไทย) 1 สาขา, และสาขาธนาคารยูโอบี 1 สาขา แต่ในขณะเดียวกัน ผู้จัดการสาขาหลายสาขาไม่มาทำงานในวันนี้ เพราะตรงกับวันหยุดตนเอง

นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ ประธานสหพันธ์ฯ กล่าวถึงความ รู้สึกของพนักงานอีกด้วยว่า พวกเขาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ จำใจต้องทำตามคำสั่ง และนโยบายของธนาคาร หากให้พวกเขา สมัครใจ โดยไม่มีเงื่อนไขอื่น ๆ พวกเขาจะไม่มาทำงานในวันหยุด ทำงาน ซึ่งเป็นสิทธิอันพึงมีพึงได้ของพวกเขาอย่างนี้หรือ

สำหรับปีนี้เป็นปีแรกที่บมจ.ธนาคารไทยพาณิชย์เปิด ทำงานในวันหยุดธนาคาร โดยไม่คำนึงถึงประกาศแบงก์ชาติ แสดงให้เห็นว่าบมจ.ธนาคารไทยพาณิชย์ ซึ่งเคยเป็นแบงก์ที่มี ธรรมาภิบาล แต่ในความเป็นจริงก็เป็นแบงก์พาณิชย์ที่ใช้วิธี ชักเชือก ละเมิดกฏกติกาของทางการ และไม่สนใจวัฒนธรรม ประเพณีของสังคม

เราขอชื่นชมแบงก์ที่เคารพกฏกติกาของทางการ(ธปท)หยุด ทำงานในวันหยุดธนาคาร โดยไม่คำนึงถึงประกาศแบงก์ชาติ แสดงให้เห็นว่าบมจ.ธนาคารไทยพาณิชย์ ซึ่งเคยเป็นแบงก์ที่มี ธรรมาภิบาล แต่ในความเป็นจริงก็เป็นแบงก์พาณิชย์ที่ใช้วิธี ชักเชือก ละเมิดกฏกติกาของทางการ และไม่สนใจวัฒนธรรม ประเพณีของสังคม

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบริษัทจัดการกองทุนที่โปร่งใส

การบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัดซึ่งจดทะเบียนแล้ว ติดลบ จึงมีคำถามว่า ขบวนการคัดเลือก ผู้จัดการกองทุนจากบริษัทที่ได้รับอนุญาตการจัดการกองทุนส่วนบุคคลโดย ประธานคณะกรรมการและคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว มีหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกอย่างไร

คำตอบจากอดีตกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว(ฝ่ายลูกจ้าง)รายหนึ่ง ระบุว่าคณะกรรมการจะเชิญผู้แทนบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ซึ่งสมัครเป็นผู้จัดการกองทุนฯ มานำเสนอแผนการลงทุนโดยให้กรรมการกองทุนฯ ซักถาม แล้วคัดเลือก โดยไม่มีหลักเกณฑ์ที่เป็นแนวทางให้กรรมการฯ ซักถามจึงรู้ไม่เท่าทันผู้จัดการกองทุน

เมื่อการบริหารกองทุนฯ เกิดปัญหา เช่นนี้แล้ว จึงใคร่ขอเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว อันจะเป็นประโยชน์ในการคัดเลือกผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ทั้งนี้เพื่อให้การดูแลผลประโยชน์ของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ดังนี้ต่อไป

1. หลักเกณฑ์การคัดเลือกที่พึงพิจารณาจาก
 - (1). ผลการดำเนินงานด้านการจัดการกองทุน ขนาด

และอัตราเจริญเติบโตของสินทรัพย์ภายใต้การจัดการผลตอบแทนย้อนหลัง 2 ปี โดยมีประเด็นพิจารณา 5 ประเด็น คือ

- 1) อัตราผลตอบแทนของ Private Fund เทียบกับ Benchmark
 - 2) อัตราผลตอบแทนของ Provident Fund เทียบกับ Benchmark
 - 3) อัตราผลตอบแทนของ Equity Fund เทียบกับ Benchmark
 - 4) อัตราผลตอบแทนของ Fixed Income Fund เทียบกับ Benchmark
 - 5) อัตราผลตอบแทนของ Balanced Fund เทียบกับ Benchmark
- (2) บุคคลากร และโครงสร้างองค์กร โครงสร้างผู้ถือหุ้น ประวัติองค์กร ทีมบุคคลากร โดยมีประเด็นพิจารณา 9 ประเด็นดังนี้
- 1) ความมั่นคง โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างผู้ถือหุ้น
 - 2) คุณภาพของคณะกรรมการการลงทุน (Investment Committee)
 - 3) คุณภาพของทีมผู้จัดการกองทุน (จำนวนผู้จัดการกองทุนที่เหมาะสมกับขนาดของกองทุน ประวัติการศึกษา คุณสมบัติพิเศษ ประสบการณ์ด้านการจัดการกองทุน)
 - 4) ความต่อเนื่องของทีมงานจัดการกองทุน (จำนวนปีที่ทำงานกับบริษัท ความถี่ของการเปลี่ยนตัว)

5) คุณภาพของคณะกรรมการบริษัท (ประสบการณ์ด้านการจัดการกองทุน จำนวนกรรมการอิสระ ฯลฯ)

- 6) คุณภาพของทีมค้าตราสาร (Central Dealing Team)
 - 7) ความร่วมมือกับสถาบันการเงินต่าง ๆ
 - 8) การเติบโตของขนาดทรัพย์สินภายใต้การบริหาร
 - 9) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (โปรแกรมการลงทุนทันสมัย รองรับการจัดการกองทุนขนาดใหญ่)
- (3) ระบบงานด้านบริหารจัดการ กระบวนการตัดสินใจลงทุน การจัดการเรื่องการบริหารความเสี่ยง การตรวจสอบภายใน การกำกับและตรวจสอบ โดยมีประเด็นพิจารณา 5 ประเด็น คือ
- 1) โครงสร้างการตัดสินใจลงทุน
 - 2) การจัดการเรื่องการบริหารความเสี่ยง
 - 3) ระบบการตรวจสอบภายใน
 - 4) การกำกับและตรวจสอบ
 - 5) การจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- (4) มุมมองด้านการบริหารการลงทุน การบริหารกองทุน กลยุทธ์ การลงทุน แผนการลงทุน การประเมินความเสี่ยงด้านการลงทุน โดยมีประเด็นพิจารณา 4 ประเด็น คือ
- 1) ความสมเหตุสมผลด้านการลงทุนภายใต้กรอบที่กำหนด
 - 2) แนวคิดในการบริหารความเสี่ยง

- 3) กลยุทธ์การลงทุน
 - 4) การประเมินความเสี่ยงจากการลงทุน
 - (5) การละเมิดตามมาตรา 317 แห่ง พ.ร.บ. ตลาดหลักทรัพย์ฯ พ.ศ.2535 โดยมีประเด็นพิจารณา มีกระเมิดหรือไม่ เพียงใด
 - (6) ข้อเสนอพิเศษที่เป็นประโยชน์ต่อการลงทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพ
- ทั้งนี้หลักเกณฑ์ทั้ง 6 ข้อ ชั่งต้นให้คะแนนรวม 100 คะแนน

2. สำหรับวิธีการคัดเลือก มีดังนี้

1. คณะกรรมการฯ อ่านข้อเสนอผลงาน พิจารณาเชิงคุณภาพ ให้คะแนนรอบแรก และจัดลำดับ ตามคะแนนของผู้ที่ได้รับคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 75
- 2.เชิญบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ที่ผ่านเกณฑ์ มานำเสนอกลยุทธ์ และตอบข้อซักถามเชิงลึก ให้คะแนนรอบที่ 2 จัดลำดับตามคะแนนของผู้ที่ได้รับคะแนน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 และเปิดซองต่อรองค่าธรรมเนียม โดยพิจารณาจ้างบริษัทจัดการกองทุนย่อยตามจำนวนที่ต้องการจ้าง เรียงลำดับคะแนนสูงสุด

เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่าในโอกาสต่อไป การคัดเลือกผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้วจะมีความโปร่งใส โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่ชัดเจน สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนฯ ได้มากกว่าปัจจุบัน เนื่องจากสมาชิกจะได้เห็นเป็นประจักษ์ว่า ประธานและกรรมการกองทุนฯ ที่ได้รับมอบภารกิจ เอาใจใส่ต่อการรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกมากกว่าเดิม

สวัสดิการสมาชิก ทายาทเป็นผู้รับประโยชน์



ประกันชีวิตกลุ่มราย นายสุดใจ จำเนียรกุล เสียชีวิต



ภพ. สมาชิกรายนายประยูร อิบติ เสียชีวิต



ภพ. สมาชิกรายนายสมพงษ์ จิตรานันท์ทกิจ เสียชีวิต



ภพ. สมาชิกรายนายอำนาจ แสงสังจา เสียชีวิต

ประมวลภาพประชุมใหญ่ ประจำปี 2553



สมาชิกรับบัตรลงคะแนน



สมาชิกหยอดบัตรในคูหาลงคะแนน



สมาชิกลงทะเบียนเข้าประชุม



กรรมการนับคะแนน



กรรมการนับคะแนน



สมาชิกลุ้นคะแนน



ต้อนรับตัวแทนธนาคารและสมาชิก



ตัวแทนธนาคารต่าง ๆ ทารือก่อนขึ้นเวทีอภิปราย



สมาชิกร่วมประชุมโหวตเสียง



กรรมการเลือกตั้งประกาศผลนับคะแนน



สมาชิกสัมมนากลุ่มย่อย



งานสังสรรค์กระชับความสัมพันธ์

ข่าวย่อ (ต่อจากหน้า 1)

จึงแจ้ง รปภ.ให้มาดูแลความเรียบร้อย และเตรียมพร้อมที่จะติดตั้งจอ CCTV เพื่อความปลอดภัยของผู้บริหารใช้ใหม่แล้วจะจับมือก้าวได้ใหม่...เฮ... ๆ...!

● จู... ๆ... ๆ...! ผู้ใหญ่ในต่างจังหวัดแห่งหนึ่งอยู่ไม่ไกลไม่ไกลกรุงเทพมหานครแก่ความขัดแย้ง กรณีสาขาในภาคเดียวกันย้าย Gain 1^๔ เบี้ยหนึ่งล้านบาทระหว่างประธานเขต 2 เขต พนักงานสาขา 2 สาขา เนื่องจากสาขาใหญ่เป็นผู้ขายให้กับสามี่ แต่ถูกสาขาย่อยแย่งผลงานไปครึ่งหนึ่งเพราะพนักงานในสาขาย่อยมีความเป็นเครือญาติกับภรรยาลูกค้า ผู้จัดการภาคสมควรจะไปสอบสวนหาข้อเท็จจริง ว่าใครผิดใครถูก แต่มีข่าวลือลือลือออกมาถึงพนักงานสาขาใหญ่ว่าผู้จัดการภาค ตำหนิสาขาใหญ่แทนการให้กำลังใจ ว่าดูแลลูกค้ายังไม่ดีพอแล้วลูกค้าไปได้ นี่หรือ ความยุติธรรมของผู้ใหญ่ หากตัดสินปัญหาความขัดแย้งแบบนี้ ก็สะท้อนให้เห็นกระบวนการที่คนของผู้จัดการภาคเป็นอย่างไร ส่งเสริมคนประเภทไหน คนที่มีศีลธรรมประจำใจ คงไม่คิดไม่แย่งของของคนอื่นมาเป็นของตนเอง เพราะเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ ควรบอกกล่าวกันหรือขอคนเสนอชื่อก่อน เพื่อลดความเป็นอริบาดหมางใจกันเศร้า ๆ ๆ...

● กติกาแรงงานสัมพันธ์สากล องค์กรแรงงานไทยทุกองค์กรเรียกร้องให้รัฐบาล

ไทยรับรองอนุสัญญาของระหว่างประเทศ (ILO.) ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ส่วนฉบับ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักแห่งการรวมตัว และการร่วมเจรจาต่อรอง ด้วยเหตุที่รัฐบาลไทยยุคทุกสมัย ยังไม่ยอมรับอนุสัญญา ILO ทั้งสองฉบับ รัฐบาลเผด็จการของคณะรักษาความเรียบร้อยแห่งชาติ (ร.ส.ช.) จึงใช้อำนาจเผด็จการออกกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในปี 2534 เพกพนักงานรัฐวิสาหกิจและพนักงาน

งานภาคธุรกิจเอกชน ไม่ให้รวมตัว คบค้าสมาคมกัน และทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้พนักงานธนาคารกรุงไทย พนักงานออมสิน ซึ่งเป็นลูกจ้างของสถาบันการเงิน เช่นเดียวกันกับพนักงานธนาคารกรุงเทพ และธนาคารไทยพาณิชย์ เคยทำกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานร่วมกัน ก็ถูกแบ่งแยกแล้วปกครอง ดังนั้นเมื่อรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานคนใหม่ ไปประชุมและได้ปราศรัยประกาศนโยบายว่ารัฐบาลไทยจะรับรองอนุสัญญา ILO ทั้งสองฉบับดังกล่าว ต่อที่ประชุมใหญ่ ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ILO ณ ประเทศสวีเดนได้รับเสียงปรบมือจากผู้แทนประเทศสมาชิกของILO เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว เหตุใดขั้นตอนการรับรอง จึงยืดเยื้อล่าช้า เหมือนเรือลากเกลือในเจ้าพระยา หรือว่าข้าราชการในกระทรวงแรงงาน รอรัฐบาลใหม่ มาตั้งเรื่องใหม่หรือเพราะเกรงใจผู้มีอำนาจเหนือรัฐ บางคนบางกลุ่ม ยังมีอคติต่อการรวมตัวของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย...

● กฎหมายแรงงานมีหลายฉบับ เขียนขึ้นมาเพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างใช้ ในเมื่อนายจ้างอ่านแล้วบอกว่า “ยุ่งตายห...ว...!” ลูกจ้างอ่านแล้ว “มันดีบ” ก็เลยเก็บกฎหมายแรงงานไว้บนหิ้งเก็บของ ส่วนลูกจ้างใช้หนุหนอน ความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ จะมีน้อยลงหรือไม่เลยก็ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หากนายจ้างตั้งใจจริงเสียใจจริง หรือผู้บริหารที่มีบารมีนั้นได้จับเข่าคุยกับลูกจ้างด้วยตนเองปัญหาอันใหญ่ก็ยุติลงไม่ยากนัก แต่ที่เกิปัญหาความขัดแย้งอยู่เรื่อย ๆ เพราะฝ่ายบุคลากรของบริษัทซื้อหรือ ไม่รู้จักคิดในการครองใจพนักงานหลงคำยุปลอกปลอกจากบริษัทที่ทำมาหากินกับการค้าความในศาลแรงงาน และจัดคอร์สฝึกอบรมให้กับฝ่ายบุคลากรจนเจ้าหน้าที่ในฝ่ายบุคคลของบริษัทบางแห่งตั้งป้อมเป็นศัตรูกับสหภาพแรงงาน จนน่าอนาใจจริงๆ!...บริษัทที่ปรึกษาแรงงานมีแต่ได้ ไม่มีเสีย แต่บริษัทที่ไปจ้างมีแต่เสียกับเสีย คิดใหม่ ทำใหม่ ดีกว่ากันเยอะเลย...

เลือกตั้งคณะกรรมการชุดใหม่ (ต่อจากหน้า 1)

จ้างมาช่วยเตรียมงานเลือกตั้งเหมือนอดีต รายงานข่าวจากที่ประชุมใหญ่ รายงานอีกว่า

ในช่วงเช้าสมาชิกทยอยลงคะแนน ในที่ประชุมได้มีการอภิปรายทางวิชาการ เรื่องกลยุทธ์ของสหภาพแรงงานภายใต้สถานการณ์ธนาคาร เปลี่ยนระบบงาน โดยมีผู้ร่วมอภิปรายได้แก่ นายธีระคม ไชยชนะ ประธานสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ นายสุภาพ สุทธิวงศ์ ประธานสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย นายสมพงษ์ แพ้วชระกุล ประธานสหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย (UOB เอเชีย) นายสุภูมิ เครือวัลย์ ประธานสหภาพแรงงานพนักงานธนาคารทหารไทย นายจตุพร ศิริตันดิเวชกร ประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา และนายบัณฑิต ชีพสาทิศ อดีตผู้จัดการสาขา และอดีตประธานสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาแบงก์กรุงเทพ ส่วนนายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ ประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ เป็นผู้ดำเนินการอภิปราย ผู้อภิปรายนำเสนอข้อคิดโดยสังเขป คือหนึ่งสาเหตุการเปลี่ยนระบบงานธนาคารพาณิชย์มาจาก 3 สาเหตุ ได้แก่ 1. การควบรวมกิจการ เช่นแบงก์ทหารไทย แบงก์ DBS.ไทยทพ และบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 2. การเข้าถือครองกิจการโดยต่างชาติ ได้แก่ธนาคารกรุงศรีอยุธยา โดยบริษัท GE เข้าถือหุ้นและเข้าบริหารจัดการแบงก์ UOB เอเชีย 3. การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีขนาดเล็กลง เช่นธนาคารกรุงเทพ กสิกรไทย และธนาคารไทยพาณิชย์

สอง เมื่อมีการเปลี่ยนระบบงานภายใน โดยยึดตัวแบบ จากธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศแถบตะวันตก ส่งผลให้วัฒนธรรมในการทำงานของธนาคารพาณิชย์ แบบเดิม ถูกเปลี่ยนแปลงไปด้วย ทำให้สถานภาพของพนักงานที่น่าเชื่อถือและภูมิใจ ในฐานะนักการธนาคาร (แบงก์เกอร์) เปลี่ยนไปในทางตรงกันข้ามเหมือนเซลแมน ผู้บริหารระดับสูงของแบงก์พาณิชย์บางแห่ง เป็นนักการตลาด ใช้ทีมงานภายนอกบริหารเห็นว่า พนักงานเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านพนักงาน คืออุปสรรคในการเพิ่มกำไร ต้องหาวิธีประหยัดทุกวิถีทาง ทั้งนี้เพื่อเพิ่มกำไรสูงสุดให้คุ่มกับสัญญาจ้าง

สาม บทบาทของสหภาพแรงงาน ยังไม่มีความเป็นปึกแผ่นในการร่วมมือกัน เพื่อปกป้องรักษาสิทธิ และผลประโยชน์ของสมาชิกและพนักงานธนาคาร การตั้งสหภาพภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้าง หากรัฐบาลไทยรับรองอนุสัญญา 87 และ 98 จะทำให้ระบบแรงงานสัมพันธ์ไทยมีมาตรฐานแรงงานสัมพันธ์ในระดับสากล

สี่ การจะแก้ปัญหาความไม่เป็นธรรม หรือลดความเหลื่อมล้ำในธนาคาร พนักงานลูกจ้างต้องมีส่วนร่วมกับสหภาพแรงงานในสถานประกอบการตนเองและสหภาพแรงงานภาคธนาคาร ต้องมีความจริงใจและจริงจัง ในการผนึกกำลังร่วมกัน ปกป้องรักษาสิทธิและผลประโยชน์ของพนักงานลูกจ้างที่ทำงานในสถาบันการเงิน สำหรับภาคประชุมใหญ่ ประธานที่ประชุมขอบคุณสมาชิกที่มีน้ำใจและให้กำลังใจกัน ดังนี้ รายงานวอลพรรคไม่มุกซ์ ศูนย์ปฏิบัติการเช็ค บริจาคเงินสนับสนุนการทำงานของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ 5,000 บาท (โดยโอนเงินเข้าบัญชีแล้ว) เนื่องจากศรัทธาในการทำงาน คุ่มครองช่วยเหลือ กรณีมีปัญหาเรื่องจ่ายเช็คผิดพลาด 2 สมาชิกสังกัดสำนักธุรกิจลำปางบริจาคเงิน โดยผ่านนายจัญญู เปรมจิต และนายชัยวัฒน์ มาคำจันทร์ เป็นเงิน 3,800 บาท เพื่อเป็นกำลังใจให้กับคณะกรรมการ สร.ธก. 3 กลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่ายประมวลข้อมูล ได้ลงขันซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ 1 ชุด บริจาคให้สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ไว้ใช้งาน เพื่อเป็นกำลังใจให้คณะกรรมการที่เอาใจใส่ดูแลแก้ปัญหาหรือทุกข์สมาชิก จนได้รับเงินค่าทำงานที่ค้างจ่าย

นายสุสันต์ จันทร์ศิริ กรรมการเลขานุการ 2 เปิดเผยต่อไปอีกว่า คณะกรรมการเลือกตั้งที่ได้รับแต่งตั้งจากที่ประชุมใหญ่ จำนวน 10 คน ซึ่งประกอบด้วย 1. นายอรอนนพ เกตุแก้ว 2. นางเยาวลักษณ์ บุญชู 3. นางกัญญา แต่ศิริ 4. นายเกียรติกร วงแหวน 5. นายสุธีระ คุณเกียรติ 6. น.ส.อมรรวรรณ ศรีโต 7. น.ส.เพชรรัตน์ พุ่มอ่อน 8. นายธนชัย ลิขิตประทีปกุล 9. น.ส.กฤติกา นวลสุวรรณ 10. นายบรรเจิด ดันศรี ได้ตรวจนับคะแนน และประกาศผลการเลือกตั้งดังนี้

- 1) ผู้ใช้สิทธิลงคะแนน 144 คน บัตรลงคะแนนดี 141 ใบ บัตรลงคะแนนเสีย 3 ใบ
- 2) ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพปี 2553 - 2555 ได้แก่ผู้สมัครเบอร์ 1 ถึง เบอร์ 25 กลุ่มสันติธรรมจำนวน 25 คน โดยมีลำดับคะแนน ดังนี้
- ลำดับที่ 1 หมายเลข 1 นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์, หมายเลข 3 นายชูชาติ อรุณภรณ์ คะแนน 125
- ลำดับที่ 2 หมายเลข 13 นางวันดี อิศรางกูร ณ อยุธยา คะแนน 124
- ลำดับที่ 3 หมายเลข 7 นายองอาจ เชนช่วยญาติ, หมายเลข 8 นายไชยวัฒน์ พรอมวงค์ คะแนน 123
- ลำดับที่ 4 หมายเลข 5 นายชัยวัฒน์ มาคำจันทร์, หมายเลข 6 นายกัมภุช สิ้นสืบผล คะแนน 122
- ลำดับที่ 5 หมายเลข 16 นางณณมา ร่มฉัตรทอง, หมายเลข 17 นายวรรณะ พรชกรกิจกุล คะแนน 121

พบ รงธีระ อภัยวงศ์ สุกภาพบุรุษนักบริหารที่นำยกย่อง

เอ็ก!อีก! สะใจกัน พลสมครในแวดวงแบงก์พาณิชย์ไทย คู่แข่งของแบงก์บัวหลวง ทันทที่มีข่าว นายธีระ อภัยวงศ์ ลาออกจากตำแหน่งรองประธานกรรมการบริหาร และกรรมการบริหารแบงก์บัวหลวง เพื่อสนองความเชื่อส่วนตัวที่ว่า เมื่อทำงานจนครบอายุเกษียณ (อายุ 60 ปี) ควรจะหลีกทางให้คนรุ่นใหม่มีโอกาสก้าวขึ้นมารับตำแหน่งบ้าง กอร์กับท่านมีปัญหาสภาพไม่เอื้อต่อการทำงานตึกตืน หลังจากลาออกจะไปพักผ่อนในต่างประเทศประมาณ 3 เดือน ถือว่าเป็นการให้รางวัลแก่ศรัทธา ที่อดทาลับซัดตานอนคอยเปิด-ปิดประตูบ้านให้ทุกคืน

นั่นคือเหตุผลที่ท่ากรรมการผู้จัดการใหญ่ นายธีระ อภัยวงศ์ บอกกล่าวกับประธานและคณะกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ที่เข้าพบระหว่างที่ท่านกำลังพิจารณาตัดสินใจรับเป็นที่ปรึกษาของแบงก์บัวหลวง เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2553 หวังว่าจะไม่ล่องหนแบบนายบัณฑิต อุบลกุล

หากจะว่ากันไปแล้ว นายธีระ อภัยวงศ์ เป็นต้นทุนทางปัญญาของแบงก์บัวหลวง ท่านเป็นเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารที่รู้จักจริงรู้แจ้ง ระบบงานแบงก์ และวัฒนธรรมขององค์กรอย่างดีเยี่ยม ท่านก้าวสู่ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ชั้นบริหาร (เอ.วี.พี.) ด้วยอายุเพียง 21 ปี ซึ่งในยุคนั้นเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารของแบงก์บัวหลวงทุกคนมีคุณภาพคับแก้วและพนักงานยอมรับได้ ต่างจากเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารในยุคปัจจุบัน บางรายได้รับตำแหน่งแต่พนักงานยังรังอึ้ง และเป็นตีฟที่มีเพียงความชำนาญเฉพาะด้าน แต่บริหารงานไม่เป็นจึงให้ประจำฝ่าย

นับแต่ต่อไป แบงก์บัวหลวง จะมีจุดอ่อนด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เหมาะสมกับระบบงานแบงก์บัวหลวง และวัฒนธรรมองค์กร ไม่ล้ำสมัยเหมาะสมกับผู้ใช้ ซึ่งมี 3 รุ่นคือ พนักงานรุ่นใหญ่อายุระหว่าง 46-60 ปี พนักงานรุ่นกลาง อายุระหว่าง 31-45 ปี และพนักงานรุ่นเล็กตั้งแต่ 30 ปีลงไป แต่ที่เห็นเป็นประจักษ์คือท่านรู้เท่าทันพวกฝรั่งที่มาหลอกขาย ระบบงาน (ซอฟต์แวร์) ให้ฝ่ายจัดการระดับสูงตัดสินใจซื้อมาใช้งาน

นอกจากนี้แบงก์ยังมีจุดอ่อนด้านการบริหารความสมดุลภายในระบบงานระหว่างงานด้านควบคุมและกำกับกับงานด้านธุรกิจซึ่งผู้รับผิดชอบมักจะมองว่า การปฏิบัติงานที่ยึดกฎระเบียบของแบงก์มากเกินไป จะเป็นอุปสรรคในการประกอบธุรกิจที่ต้องแข่งขันกันอย่างเข้มข้น หากผู้ที่เข้ามาทำงานแทนท่านรองฯ ธีระ เด็บโตมาจากสายงานธุรกิจ จะมีใจทงที่ต้องตอบคือ กระบวนทัศน์ในการบริหารจะปรับเปลี่ยนเพื่อรักษาความสมดุลในการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ด้านควบคุมและกำกับ กับเจ้าหน้าที่ด้านธุรกิจได้หรือไม่เพียงใด มิฉะนั้นระบบงานแบงก์จะเน้นหนัก การประกอบธุรกิจเป็นหลักขณะวัดครั้งหนึ่ง กรรมการครั้งหนึ่ง จะกลายเป็นสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เพราะไม่มีใครกล้าทักท้วงและตะตอง เจ้าหน้าที่ด้านธุรกิจ

อะไรจะเกิดก็ต้องเกิด ใครจะปริกขาระบบงานกับท่านรองฯ ธีระ อภัยวงศ์ มากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารที่เคยอยู่ได้บังคับบัญชาของท่านจะมองเห็นคุณูปการของท่านด้วยความสัตย์จริงใจหรือไม่เพียงใด ?

จุดแข็งของแบงก์บัวหลวง คงไม่กลายเป็นจุดอ่อนทันที อย่างที่เป็นห่วงก็ได้ เพราะท่านรองฯ ธีระ อภัยวงศ์ รับเป็นที่ปรึกษาและเป็นกำลังใจให้ผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบภารกิจสำคัญ ๆ ของแบงก์บัวหลวง ยังไม่มีใครมองหาใหม่ นอกแบงก์บัวหลวง และยังไม่มีใครกำลังพิจารณาตัวเอง ไช้ท้อไปตามท่านรองฯ ธีระเลย ขอรับคะผม!

ขอบคุณในความเป็นสุภาพบุรุษนักบริหารของท่านรองฯ ธีระ อภัยวงศ์ ที่ยอมรับตำแหน่งที่ปรึกษาให้กับแบงก์บัวหลวงต่อไป นี้แหละ! ลูกหม้อของแบงก์ที่ยังมีจิตวิญญาณรักแบงก์อยู่ ดังเช่น ลูกหม้ออีกหลายคนยังรักและห่วงใยแบงก์บัวหลวง เช่นกัน แม้ท่านธีระจะไม่มีหุ้นแบงก์บัวหลวงเลย



ได้รับคะแนนไม่ถึงกึ่งหนึ่งของผู้ใช้สิทธิ ได้แก่ ลำดับที่ 14 หมายเลข 26 นายเสกสรรค์ ไพบูลย์ คะแนน 41 ลำดับที่ 15 หมายเลข 27 นายสิทธิ ศิลปี คะแนน 39 ลำดับที่ 16 หมายเลข 25 นายพงศ์ปณิชา ตตทรัพย์ศิริ คะแนน 36

นายสุสันต์ จันทร์ศิริ กรรมการเลขานุการ 2 กล่าวในที่ประชุมว่า เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 การประชุมคณะกรรมการชุดใหม่ เพื่อรับมอบงานและกรอกประวัติกรรมการ เพื่อนำรายชื่อกรรมการไปจดทะเบียน ที่ประชุมได้มีมติเลือกกรรมการตำแหน่งสำคัญ 5 ตำแหน่ง ได้แก่ ประธานกรรมการ มอบให้นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ รองประธาน 2 คน มอบให้ 1) นางพรรณวดี อัมพช และ 2) นายกัมภุช สิ้นสืบผล กรรมการเลขานุการ 3 คน มอบให้ 1) นางพรรณวดี อัมพช 2) นายสุสันต์ จันทร์ศิริ 3) น.ส.ชนาพร ชันสลี เทรย์ญิก 2 คน มอบให้ 1) นายปองชัย ภาเจริญศิริ

2) นายเนติยุทธ คุณวัฒน์ และนายทะเบียน 2 คน มอบให้ 1) นายไชยวัฒน์ พรอมวงค์ 2) นายศักดิ์สิทธิ์ อุดมศิลป์

ส่วนกรรมการตำแหน่งอื่น จะจัดสรรเพิ่มในการสัมมนากรรมการชุดใหม่เดือนสิงหาคมนี้

9 ก.เสือป่า แขวงเทพศิรินทร์

เขตป้อมปราบ กทม. 10100

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

แฟกซ์ : สายตรง 0-225-2166

ข่าวสารสหภาพ :

ผลิตจากคำบำรุงสมาชิก อ่านแล้วส่งเวียนสมาชิก

สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ