



ปีที่ 31 ฉบับพิเศษข้อตกลงร่วม (ฉบับที่ 82)

เดือนมีนาคม-เมษายน 2553

ข่าวสาร

สหภาพของเรา

ภายใต้ปรัชญา : ความเป็นธรรมค้ำชูองค์กร

http://www.bbittu.com , E-mail : bbittu2005@yahoo.com

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



ก.แรงงานมอบข้อตกลง



คำมั่นสัญญาจากผู้บริหารระดับสูง



ขอบคุณผู้แทนธนาคาร

พณ.ศูนย์ ฯ เงินสด ตจว.โอดครวญ ยัดงานเกินความรับผิดชอบ อับจ.ขบเงิน พณ.แย้งผิดระเบียบบาลานซ์ชิ่ง เอ.ที.เอ็ม

พนักงานหน่วยเงินสดต่างจังหวัดสังกัดศูนย์ปฏิบัติการเงินสด ร่อนสาร ร้องเรียนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ(สร.ธก) อัดอัดใจถูกยัดเยียดงานเกินระดับความรับผิดชอบ ให้เปลี่ยนวิธีปฏิบัติงานบาลานซ์ชิ่ง เอ.ที.เอ็ม.รูปแบบใหม่แบบค่าประหยัดค่าจ้างและมีประกันความเสี่ยง แต่พนักงานเสี่ยงไม่คุ้มเสียและทำงานไม่สะดวก จึงทำหนังสือแจ้งระบบงานใหม่ชัดเจนระเบียบธนาคาร เพื่อป้องกันความเสียหายอันเกิดจากการฝ่าฝืนระเบียบธนาคารและความเสียหายเกิดจากการทำงานร่วมกับลูกจ้างที่ด้อยคุณภาพ ของบริษัท Outsource มีเส้น

เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม นี้ ณห้องประชุมหมายเลข ๖ ชั้น ๖ อาคารตรีทิพย์ คณะกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ(สร.ธก)ได้ประชุมพิจารณาคำร้องเรียนจากผู้แทนสมาชิกจังหวัดเชียงใหม่และผู้แทนสมาชิกจังหวัดระยอง มีความอัดอัดใจในการปฏิบัติงานบาลานซ์ชิ่ง เอ.ที.เอ็ม.(Balancing A.T.M.)รูปแบบใหม่ของศูนย์ปฏิบัติการเงินสด ชัดแจ้งกับระเบียบและวิธีปฏิบัติของธนาคารที่ใช้อยู่ ซึ่งมีสาระสำคัญของงานบาลานซ์ชิ่ง เอ.ที.เอ็ม.(Balancing A.T.M.)กำหนดให้ พนักงานธนาคารซึ่งมีตำแหน่งสมทบบัญชี/เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกอาวุโส(S.CSO) จำนวน ๑ คน เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกระดับ ๑๑ หรือ ๑๐ (CSO.11) หรือ (CSO.10) จำนวน ๑ คน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (รปภ.) และพนักงานขับรถ รวม ๔ คน ออกทำ Balancing ตู้ เอ.ที.เอ็ม.โดยมอบให้สมทบบัญชี/S.CSO.ถือรหัสเซฟ,การ์ดแอดมินสำหรับลดยอดเงินในกล่อง,การ์ดถอนเงินสำหรับเช็คเงินในกล่อง,กุญแจกล่องเงิน ส่วนเจ้าหน้าที่ CSO.เป็นผู้ถือกุญแจและบรรจุกล่องเงินเข้าเซฟ แต่งานบาลานซ์ชิ่ง เอ.ที.เอ็ม.(Balancing A.T.M.) รูปแบบใหม่ กำหนดให้ เจ้าหน้าที่ CSO.ออกปฏิบัติงานเพียงลำพังคนเดียวร่วมกับลูกจ้างของบริษัท Outsource จำนวน ๓ คนซึ่งรับจ้างงานเงินให้กับธนาคาร ลูกจ้างในจำนวนนั้นหนึ่งคนมีอาวุโสในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ของธนาคารจึงไม่ไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

การทำงานในรูปแบบใหม่ที่ศูนย์ปฏิบัติการเงินสดอ้างว่าได้รับอนุมัติให้ Roll Out ระบบ Balancing A.T.M.รูปแบบใหม่ ในสังกัดของหน่วยเงินสดทุกแห่ง โดยยึดยึดภาระการงานที่ธนาคารเคยใช้พนักงาน CSO. ๒ คน แต่ปัจจุบันใช้เจ้าหน้าที่ CSO. เพียงคนเดียวทำงานเกินความรับผิดชอบ อย่างไม่เป็นธรรม เช่น ต้องรับผิดชอบ เป็นผู้ถือรหัสเซฟ, การ์ดแอดมิน,การ์ดถอนเงิน,กุญแจกล่องเงินด้วยตนเองทั้งหมด และต้องทำการบรรจุเงินในเซฟ และลดยอดเงินในกล่อง จากงานที่ต้องทำ ๒ คน มารวมอยู่ที่เจ้าหน้าที่ CSO.ต้องปฏิบัติเพียงคนเดียว ซึ่ง CSO. ส่วนใหญ่เป็นระดับ 9-11 รวมทั้ง

(อ่านต่อหน้า 4)

ซี.อี.โอ. เบงก์บัวหลวง สวมบทผู้นำ

ยุติข้อขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ภายในเบงก์

กระทรวงแรงงานรีบส่งมอบข้อตกลงร่วม

ประธานสหภาพแรงงาน มอบดอกไม้เป็นกำลังใจผู้แทนธนาคาร

ประธานกรรมการบริหารเบงก์กรุงเทพรับทราบปัญหาการชุมนุมหน้าตึกสำนักงานใหญ่ทุกเที่ยง มอบให้ผู้จัดการใหญ่ระดับอาวุโสช่วยไกลเกลี่ยและยุติปัญหาแรงงานสัมพันธ์ระหว่างผู้แทนธนาคารกับผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ(สร.ธก)จนสามารถเจรจาบรรลุข้อตกลงร่วมกันได้ 19 ข้อจากข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพปี 2552 จำนวน 20 ข้อ พนักงานประณามข้อพิพาทแรงงานของกระทรวงแรงงาน รีบจดทะเบียนและส่งมอบข้อตกลงร่วมให้กับผู้แทนทั้งสองฝ่ายโดยไม่มีประเด็นที่ต้องเสนอคณะผู้ชี้ขาดดำเนินการชี้ขาดตามกฎหมายแรงงาน ประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพมอบดอกไม้ให้กำลังใจแก่คณะผู้แทนเจรจาของธนาคารและผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่

เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2553 ณ สำนักงานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ (สร.ธก) เปิดเผยว่า การเจรจาข้อเรียกร้องของ สร.ธก ปี 2552 จำนวน 20 ข้อ ที่สองฝ่ายสามารถเจรจาบรรลุข้อตกลงร่วมกันได้ 19 ข้อ (รายละเอียดข้อตกลงร่วมอ่านต่อหน้า 3) ทั้ง ๆที่เรื่องข้อเรียกร้องปี

2552 ที่ตกลงกันไม่ได้จะต้องรอผลการชี้ขาดจากคณะผู้ชี้ขาดจำนวน 3 คน ซึ่งเป็นบุคคลสาธารณะ ได้แก่ นายจิรธร ปลูกบุญฤทธิ์, ดร.ธวัชชัย ยงค์กิติกุล และนางสุนิ ไชยรส แต่ความสำเร็จครั้งนี้โดยไม่ต้องพึ่งคนภายนอกมาจากคณะกรรมการบริหารธนาคารได้สวมบทบาทผู้นำองค์กร มอบภาระหน้าที่ให้ผู้จัดการใหญ่ (นายสงคราม สกุลพรหมณ์) ซึ่งเป็นผู้ใหญ่และมีบารมี ช่วยไกลเกลี่ย และทำหน้าที่เป็นกาวใจ ทำให้ความไม่พอใจของพนักงานและสมาชิกสหภาพที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลลดระดับลง โดยเลิกชุมนุมและเลิกสวมชุดดำเพื่อแสดงสัญลักษณ์แห่งความทุกข์ใจทั่วประเทศหลังจากที่พนักงานเบงก์กรุงเทพได้แสดงความเสียสละความสขส่วนตัวร่วมชุมนุมทุกเที่ยงวันหน้าตึกสำนักงานใหญ่ 9 ครั้ง พร้อมเตรียมทยอยสวมชุดไว้ทุกข์ทั่วประเทศ

นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ประธาน (สร.ธก) กล่าวต่อไปอีกว่าเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2553 ผู้แทนทั้งสองฝ่าย ได้ไปรับข้อตกลงร่วมจากพนักงาน (อ่านต่อหน้า 4)

พนักงานลาออกกองทุนเลี้ยงชีพ ฯ

ช่วยเบงก์ประหยัดรายจ่ายเดือนละ 5.5 % ต่อคน

คาดกองทุนเลี้ยงชีพฯ ยังไม่ไร้เสถียร

เพราะพนักงานส่วนใหญ่คิดเป็น

สืบเนื่องจาก การบริหารจัดการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานปี 2551 ทำให้เงินที่พนักงานฝากไว้กับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพติดลบคนหลายหมื่นบาท สมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ ด้วยจึงร่วมกันเรียกร้องให้ปรับปรุงประสิทธิภาพตัวแทนฝ่ายนายจ้างซึ่งธนาคารแต่งตั้งไปร่วมบริหารกองทุนฯ กับผู้แทนลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่ของกองทุนฯ ในขณะที่เดียวกันก็มีพนักงานส่วนหนึ่งที่มีหนี้สินต้องการเงินไปปลดหนี้เนื่องจากเข้าไม่ถึงสวัสดิการพนักงานเหมือนอดีตและไม่เชื่อมั่นในการบริหารกองทุนฯ เรียกร้องให้สมาชิกกองทุนฯ มีสิทธิลาออกและเข้ามาใหม่ได้

ต่อมาประธานคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ ได้ชี้แจงผ่าน Intranet ว่าขณะนี้การดำเนินการแก้ไขข้อบังคับกองทุนฯ ได้รับอนุมัติจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แล้ว โดยสมาชิกกองทุนฯ สามารถลาออกจากกองทุนฯ โดยไม่ออกจากงานได้ มีผลตั้งแต่วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2553

เป็นต้นไป กล่าวคือ

1. สมาชิกสามารถลาออกจากกองทุนโดยไม่ออกจากงานได้
2. สมาชิกที่ลาออกจากกองทุนโดยไม่ออกจากงานสามารถกลับเข้ามาเป็นสมาชิกได้อีกครั้งเดียวโดยจะต้องรอ 2 ปี และได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนฯ
3. การรับเงินสมทบในส่วนของธนาคาร สมาชิกที่ขอลาออกจากกองทุนโดยไม่ออกจากงานจะได้รับเงินสมทบในส่วนของธนาคารเต็มจำนวน แต่ถ้าสมัครกลับมาใหม่ รวมทั้งพนักงานใหม่เมื่อลาออกจากการเป็นสมาชิกหรือสิ้นสภาพการเป็นพนักงาน จะได้รับเงินสมทบในส่วนของธนาคารรวมทั้งส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิอันเกิดจากเงินสมทบดังนี้

- ก. อายุการเป็นสมาชิกน้อยกว่า 5 ปี ได้รับ 0%
- ข. อายุการเป็นสมาชิก 5 ปีขึ้นไปได้รับ 100%

(อ่านต่อหน้า 4)

เสนาเรื่องแรงงานหญิงกับไตรภาคี

เมื่อวันศุกร์ที่ 5 มีนาคม 2553 ณ โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค ดินแดง กรุงเทพฯ มีการเสนาเรื่องแรงงานหญิงกับไตรภาคี จัดโดย กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี และมูลนิธิฟรีดริคเดอแบร์ท ฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้มาเปิดงานและปาฐกถาพิเศษเรื่อง “นโยบายรัฐและสิทธิแรงงานหญิง” โดยกล่าวว่า กระทรวงแรงงานมีนโยบายดังนี้

1. การประกันสังคมได้ขยายความคุ้มครองถึงครอบครัว ลูกและคู่สมรส ซึ่งได้ผ่านคณะรัฐมนตรีแล้ว ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนของคณะกรรมการกฤษฎีกา
2. พัฒนาฝึกอบรมแรงงานทุกระดับให้มีฝีมือทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี
3. ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
4. สนับสนุนตั้งสถาบันความปลอดภัยฯ , สถานดูแลเด็กอ่อน เป็นต้น

วันสตรีสากล 8 มีนาคม 2553 ปีนี้ ครบ 100 ปี กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีจะมีการยื่นข้อเรียกร้อง ดังนี้

1. ตั้งศูนย์เลี้ยงเด็ก
2. ไตรภาคีที่ควรมีสัดส่วนหญิงและชายอย่างเป็นธรรมรวมทั้งตรวจสอบการทำงานของไตรภาคี
3. การลงคะแนนเลือกตั้งกรรมการไตรภาคีต้องกำหนดให้สมาชิกสหภาพ 50 คนต่อ 1 คะแนนเสียงแต่ปัจจุบันไม่ได้คำนึงถึงจำนวนสมาชิกกล่าวคือ 1สหภาพต่อ 1 คะแนนเสียง บางสหภาพมีสมาชิก 10 คนมีสิทธิลงคะแนนเสียง 1 เสียง แต่สหภาพใหญ่ ๆ มีสมาชิกเป็นหมื่นคนก็มีสิทธิลงคะแนนเสียง 1 เสียงเท่ากันจึงไม่เป็นธรรม
4. รมรจคฺ ประวัติศาสตร์วันแรงงานสตรีสากล
5. ให้รัฐตั้งกองทุนประกันความเสี่ยงเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย
6. ผลักดันอนุสัญญา ILO 87 และ 98
7. ยกเลิกการแปรรูป ถ้าจะแปรรูปควรทำประชาพิจารณ์โดยประชาชน ส่วนการเสนาเรื่องแรงงานหญิงกับไตรภาคี เหตุที่ผู้หญิงไม่ได้รับการเลือกเพราะยึดติดวัฒนธรรมไทย จึงไม่ถูกพิจารณาคัดเลือกเข้ามา ทำอย่างไรเมื่อผู้หญิงลงสมัครแล้วต้องได้รับการเลือกตั้ง

ส. ส. รัชฎาภรณ์ แก้วสนิท ให้ความเห็นว่า หากมีการเลือก 1 คน ผู้หญิงจะมีโอกาสน้อย หากผู้หญิงได้รับการเลือกตั้งมาจะมีคำถามต่ออีกมากมาย แต่หากเป็นผู้ชายจะไม่มีคำถาม ควรกำหนดให้มีทั้งผู้หญิงและผู้ชายเป็นกรรมการสหภาพเพื่อจะได้มีโอกาสให้ผู้หญิงก้าวเข้าเป็นกรรมการในไตรภาคี

ข่าวย่อ

● **การบริหารงานของภาคกรหลวง 3** สุดเจ๋ง พนักงานโอดครวญเรื่อง การอบรมการขายประกัน เคนส์เฟิส ตอนเย็นหลังเลิกงานเป็นประจำ ทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานแย่มีครอบครัวที่จะต้องดูแลลูกหลานไปแถมมีค่าชู้ก็ว่าถ้าวันนี้อยู่ไม่ประจำก็ต้องมีการอบรมโดยอาจจะเรียกประชุมเป็นการส่วนตัว การประชุมแต่ละครั้งพนักงานต้องไปประชุมที่สาขาอื่นมีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง พนักงานไม่มีค่าน้ำมันฟรีเหมือนท่านภาคฯ ที่สามารถเบิกค่าน้ำมันจากเบงก์ได้ท่านภาคฯ มือใหม่หัดขับก็เป็นเช่นนี้แหละ ถ้าน้อง ๆ ไม่มีมือกันขอใช้สิทธิเบิกค่าสงเวลาและพาหนะเดินทางท่านภาคฯ ก็คงร่วมใจกันทำเช่นนี้ต่อไปเรื่อย ๆ เพราะท่านภาคฯ ไม่เคยทำงานสาขาแต่ท่านเก่งงานด้านพีเรซนเตชั่นหัวกระเป๋าคอมพิวเตอร์ตามหลังผู้ใหญ่...ต้องเห็นใจท่านเรตติ้งท่านรั้งท้ายของสายงาน....

● **คำสั่ง ผอ. รันนิท เมือง** เรื่อง ข้อควรปฏิบัติในการนำเสนอบริการประกันภัยธนาคาร

(Bancassurance) ปรากฏในหนังสือที่ผ.น.231/2552 ลงวันที่ 28 สิงหาคม 2552 มีไปถึงพนักงานเบงก์กรุงเทพระดับบังคับบัญชาตั้งแต่ผู้จัดการ / ฝ่าย / ภาค / ศูนย์ / ผู้จัดการสินเชื่อพิเศษ ผู้จัดการธุรกิจสัมพันธ์ ถึง ผู้จัดการสาขาในประเทศทุกสาขา โดยแจ้งให้ทราบและถือปฏิบัติ ดังนี้พนักงานตำแหน่งปฏิบัติการนอกจากตำแหน่งดังกล่าวไม่ต้องถือปฏิบัติตามข้อห้ามในการเสนอบริการประกันภัยผ่านธนาคารซึ่งระบุในคำสั่งนี้มี 5 ข้อคือ 1) ห้ามผู้ที่ไม่ใช่ใบอนุญาตนายหน้าประกันชีวิตและประกันวินาศภัย หรือขาดการต่ออายุหรือหมดอายุลงนามในใบคำขอเอา ประกันภัยให้เฉพาะผู้ให้บริการและปิดการขาย 2) ห้ามไม่ให้พนักงานใช้คำพูดต่อไปนี้ในการนำเสนอ การฝากเงิน ดอกเบี้ย เงินสมทบ 3) ห้ามเจ้าหน้าที่ธนาคารนำเสนอการขายประกันภัยที่ทำให้ลูกค้ามีความเข้าใจว่าเป็นการฝากเงินกับธนาคาร 4) ห้ามมิให้บังคับหรือใช้เงื่อนไขในการต่อ (อ่านต่อหน้า 4)



สหภาพของเรา

**ป้าบีมสาขาเบงค์กรุงเทพ 4 แห่ง
เริ่มยุทธวิธี แย่งชิงอำนาจรัฐเพื่ออะไร**

ข่าวป้าบีมสาขาเบงค์กรุงเทพ 4 แห่ง กลางดึกของวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2553 แรเงงระเบิดทำให้อาคารของธนาคารสาขาเบงค์กรุงเทพ 2 แห่ง ได้รับความเสียหายได้แก่ สาขาสิลม กับ สาขาพระประแดง ส่วนอีก 2 สาขาได้แก่ สาขานนพระพรหม 2 กับสาขานนศรีนครินทร์ ไม่ได้รับความเสียหาย เนื่องจากระเบิดไม่ทำงาน เสียงระเบิดที่ดังสนั่นหวั่นไหวทั้งในเขตกรุงเทพและในเขตปริมณฑล ไม่เพียงแต่สร้างความแตกตื่นให้กับคนในละแวกใกล้เคียงที่เกิดเหตุร้ายครั้งนี้ แต่แรงสั่นสะเทือนยังสะท้านไปทั่วทุกวงการ ทุกสายตารวมทั้งพนักงานเบงค์ จับจ้องสายตาไปยังอุณหภูมิต่ำทางการเมืองเพราะเหตุร้ายครั้งนี้เกิดขึ้นหลังการอ่านคำพิพากษาคดียึดทรัพย์ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร อดีตนายกรัฐมนตรีของประเทศไทย เพียงวันเดียว

เราในนามของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ซึ่งเป็นองค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพขอประณามการกระทำของคนร้ายและผู้สนับสนุนที่ประพฤติปฏิบัติตนอยู่เหนือกฎหมายไม่ว่าเขาเหล่านั้นมีเบื้องหลังอย่างไร จึงได้แต่หวังว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจะใช้บทบาทหน้าที่ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ติดตามจับคนร้ายตัวจริงมาลงโทษตามกฎหมายให้ได้โดยเร็ว ทั้งนี้เพื่อสร้างความอบอุ่นใจให้กับประชาชน ยึดแบบอย่างจำเพียรซาเหล็กแห่งเขาบูโด (พ.ต.อ. สมเพียร เอกสมญา)

สำหรับสมาชิกสหภาพและพนักงานเบงค์กรุงเทพทุกระดับชั้น เรขอชื่นชมที่ได้ใช้สติปัญญาช่วยกันทำให้เหตุการณ์เลวร้ายถูกจำกัดพื้นที่โดยไม่ได้มีส่วนร่วมขยายผลให้เกิดความหวาดกลัวจนลูกคาเกิดความรู้สึกล้มใจไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินภายใต้สถานการณ์อันมีเป้าหมายของการสร้างความปั่นป่วน เพื่อกดดันให้รัฐบาลลาออกหรือยุบสภาเพื่อเลือกตั้งใหม่เนื่องจากควบคุมสถานการณ์ไม่ได้

แม้เราจะวิตกกังวลกับข่าวก่อนการชุมนุมยึดเอื้อของ นปช. และคนเสื้อแดงโดยจะเริ่มชุมนุมใหญ่ในวันที่ 14 มีนาคมนี้ อาจเกิดเหตุการณ์ความวุ่นวาย จนถึงขั้นใช้ความรุนแรงหนักกว่าเหตุการณ์วันสงกรานต์ที่ผ่านมาหรือไม่ ก็ยากที่จะคาดเดา ทั้งนี้รัฐบาลจะต้องไม่ใช้ความรุนแรงโต้ตอบด้วย แต่สิ่งที่เราวิตกกังวลไม่เกิดขึ้น เนื่องจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงระหว่างวันที่ 14 มีนาคม 2553 จนถึงวันนี้ ทั้งแกนนำผู้ชุมนุมและรัฐบาลพยายามหลีกเลี่ยงการใช้ความรุนแรงโต้ตอบกัน ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์จลาจลร้ายแรงเหตุการณ์เมื่อวันสงกรานต์ปีที่แล้ว และการสลายการชุมนุมหน้ารัฐสภาเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2551 แม้ว่าแกนนำผู้ชุมนุมโดยระดับการกดดันรัฐบาลที่เข้มข้นขึ้น โดยผู้ชุมนุมสละเลือดตนเองใส่สาขนะ (ขวด) แล้วนำไปเททั้งหน้าประตูทางเข้าของท่าเทียบเรือรัฐบาล หน้าทำการพรรคประชาธิปัตย์ และบริเวณหน้าบ้านพักของนายกรัฐมนตรี แต่นายกรัฐมนตรี ส.ส. พรรคประชาธิปัตย์และผู้นำกองทัพได้ใช้ความอดทนอดกลั้นโดยไม่ใช้ความรุนแรง ส่งผลทำให้แกนนำ นปช. และกลุ่มคนเสื้อแดง จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์โดยประกาศชุมนุมยึดเอื้อ และประกาศตัดความสัมพันธ์กับกลุ่มแดงสยามและกลุ่มเสธ.แดง เนื่องจากได้วิพากษ์วิจารณ์การใช้แนวทางสันติวิธีทางแกนนำ นปช. ไม่มีทางบรรลุชัยชนะ

เราเห็นว่า การประกาศชุมนุมใหญ่ยึดเอื้อของ นปช. และกลุ่มคนเสื้อแดงพร้อมทั้งประกาศตัดความสัมพันธ์กับกลุ่มแดงสยาม เป็นเพียงกลยุทธ์ของยุทธวิธีบนดินในศึกการเมืองที่ต้องการพอกพูนพลังที่มีครบการชุมนุมของคนที่นิยมความรุนแรง ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางที่มหาชนชาวไทยเรียกร้องให้ทุกฝ่ายใช้แนวทางสันติวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองที่เกิดขึ้นในเวลานี้

อย่างไรก็ตามเราไม่พอใจที่คำขวัญในใจจากเหตุการณ์ป้าบีม สาขาเบงค์กรุงเทพ 4 แห่งในคืนเดียวกันของวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2553 ดังขึ้น หลังศาลอ่านคำพิพากษายึดทรัพย์เพียงวันเดียว กลุ่มคนร้ายตัวจริงจะเชื่อมโยงกับกลุ่มการเมืองใดหรือไม่ เพียงใด ยัรธาคำตอบจากผู้พิทักษ์สันติราษฎร์มีข้อจำกัดอย่างจำเพียร ซาเหล็ก และเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2553 คนร้ายยิงเอ็ม.79 4 ลูก ระเบิดสนั่นกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์(ร.1พัน.1รต.) ถนนวิภาวดีรังสิต มีนายทหารและพลทหารบาดเจ็บ 2 คน ตรงกับวันและเวลาบ่ายโมงที่กลุ่มผู้ชุมนุมนำโดยแกนนำ นปช. กำลังประกาศมาตรการกรีดเลือด 1 ล้านซีซี หน้ากรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ สถานที่ตั้งกองบัญชาการศูนย์อำนวยการรักษาความเรียบร้อย (ศอ.ร.ส.) ถนนพหลโยธิน แต่นายกรัฐมนตรี และผู้นำกองทัพนอกจากยังไม่ยุบสภา คืนอำนาจให้กับประชาชนตามความต้องการของกลุ่มผู้ชุมนุมแล้ว ยังให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนหาคนร้ายมาลงโทษตามกฎหมายโดยไม่ใช้อำนาจประกาศภาวะฉุกเฉิน เมื่อยังไม่บรรลุผลเป้าหมาย กลุ่มคนร้ายยังยิงเอ็ม 79 อีก 2 ลูก ในซอยลาดพร้าว 23 ใกล้บ้านประธานศาลปกครองสูงสุดซึ่งอยู่ห่างจากจุดเกิดเหตุเพียง 200 เมตรเท่านั้น คือแผนยุทธวิธีใต้ดินของศึกการเมืองครั้งนี้ไม่ใช่หรือ ?

เรายังมั่นใจว่าคนไทยทุกคนเป็นนครกันสันติ คงไม่มีใครคิดทำลายความสงบสุขของประเทศชาติและประชาชน ขอแต่เพียงให้เราใช้สติปัญญาช่วยกันไตร่ตรองเพื่อให้รู้เท่าทันกลยุทธ์ลวง ลวง พรางในการต่อสู้ทางการเมืองเพื่อแย่งชิงอำนาจรัฐให้กลับมากอยู่ในมือตนเองโดยเร็ว จากนั้นค่อย ๆ ใช้อำนาจเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ไม่ว่าจะเป็นการนำรัฐธรรมนูญฉบับปี 2540 กลับมาใช้ใหม่ การออกกฎหมายนิรโทษกรรมหรือแม้แต่การคืนเงินที่ศาลมีคำพิพากษา.... ฯลฯ

ถ้าการป้าบีมสาขาเบงค์กรุงเทพ 4 แห่ง ไม่ใช่จุดเริ่มต้นของยุทธวิธีใต้ดินในศึกแย่งชิงอำนาจรัฐแล้วไซร้ การยิงเอ็ม.79 ใส่ ร.1 พัน.1รต. เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2553 เวลา บ่ายโมงและบีมอีก 2 จุด ในซอยลาดพร้าว 23 ใกล้บ้านพักประธานศาลปกครองสูงสุดระยะห่างจากจุดเกิดเหตุเพียง 200 เมตร เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2553 เวลา 02.30 น. เจ้าหน้าที่ตำรวจและทหารยังจับคนร้ายไม่ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นจะไม่ให้เราเชื่อได้อย่างไรการกระทำดังกล่าวไม่เกี่ยวกับการสร้างสถานการณ์ความรุนแรงเพื่อปั่นป่วนบ้านป่วนเมืองของกลุ่มการเมืองหรือกลุ่มคนในเครื่องแบบที่สูญเสียอำนาจรัฐ แต่ต้องการแย่งกลับคืนมาเป็นของตน

เราหวังว่าคนไทยทุกหมู่เหล่าคงมีสติรู้ตัว มีปัญญารู้อคิด โดยตอบโจทย์ให้ได้ว่าเราจะยอมสละชีวิตและเลือดเนื้อเพื่ออะไรกันแน่ ?

น้ำใจสมาชิก จ.ลำปาง ยังไม่เหือดแห้ง

เมื่อ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๓ สมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สังกัดสำนักธุรกิจสบูตย และส่วนหลักประกันลำปาง บริจาคเงินจำนวน ๓,๘๐๐.๐๐ บาท (สามพันแปดร้อยบาทถ้วน) เพื่อเป็นกำลังใจกับคณะกรรมการ โดยนายจัญญู เปรมจิต และนายชัยวัฒน์ มาคำจันทร์ ตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ประจำจังหวัดลำปาง เป็นผู้ดำเนินการและโอนเงินจำนวนดังกล่าว เข้าบัญชีสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สาขาสำนักพลับพลาไชย เลขที่ ๐๐๑-๐-๗๖๐๑๙๒-๗ เรียบร้อยแล้ว

คณะกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ขอขอบคุณน้ำใจของสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพในหน่วยงานดังกล่าวทุกคน ที่ให้กำลังใจ และเรจะนำเงินจำนวนนี้ไปใช้จ่ายในกิจการของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพต่อไป

ด้วยความศรัทธาและเชื่อมั่น
ความเป็นธรรมค่าขององค์กร
สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

ศักดิ์ศรีและความภูมิใจ

เราคือสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

ติดต่อขอใบสมัครได้ที่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ
สำนักงานเลขที่ ๙ ถนนเสือป่า แขวงเทพศิรินทร์ เขตป้อมปราบฯ กทม. ๑๐๑๐๐

โทรศัพท์ - โทรสาร ๐๒ ๒๒๕๒๑๖๖

ดาวน์โหลดใบสมัครได้ที่ <http://www.bbtlu.com>, E-mail : bbtlunion@hotmail.com

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

ประมวลภาพเหตุการณ์เจรจาข้อเรียกร้อง

กว่าพนักงานจะได้ในสิ่งที่ควรได้ ต้องรู้จักคำว่าเสียสละเพื่อคนอื่น



ก.แรงงานกำลังไกลเกลี่ย



ประธาน สร.ธก กำลังชี้แจง ที่ร่วมชุมนุม



ผู้นำแรงสตรี สร.ธก กำลังชี้แจง หน้าตึกสนง. สิลม



ผู้นำ สร.ธก นำสมาชิกเดินขบวนรอบตึกสนง. สิลม



ผู้นำ สร.ธก กำลังชักชวนสมาชิก หน้าตึกสนง. สิลม



สมาชิกและพนักงานร่วมเดินขบวน รอบตึกสนง. สิลม



ขอบคุณผู้แทนสร.ธกชาวไทยพาณิชย์ อุทิศเวลาร่วมกับเรา



สมาชิกให้กำลังใจผู้นำ สร.ธก

ซี.อี.โอ. แบงค์บัวหลวง (ต่อจากหน้า 1)

ประណอมข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งได้ดำเนินการจดทะเบียนเรียบร้อยแล้ว พร้อมขอบคุณที่ให้บริการแก่ผู้แทนทั้งสองฝ่าย ต่อมาในเย็นวันเดียวกัน ณ ภัตตาคารสมบุรณ์ ถนนสุรวงศ์ ประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพและคณะผู้แทนเจรจาของสหภาพ ได้มอบดอกไม้ให้กับหัวหน้าผู้แทนเจรจาของธนาคารและคณะโดยมีนายสงคราม

พนักงานลาออกกองทุน (ต่อจากหน้า 1)

4. สำหรับสมาชิกที่ปัจจุบันอายุตัว 52 ปีขึ้นไป ที่ขอลาออกจากกองทุนฯ ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2553 ซึ่งเป็นปีแรกที่ดำเนินการ เมื่อครบกำหนด 2 ปีแล้ว สมัครเข้าเป็นสมาชิกใหม่ ต่อมาได้สิ้นสภาพการเป็นสมาชิกก่อนอายุครบ 5 ปี นับจากการสมัครใหม่ธนาคารจะมีสิทธิได้รับเงินสมทบในส่วนธนาคาร 100% เป็นกรณีพิเศษ

นางพรรณวดี อัมพูช รองประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ในฐานะสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ เปิดเผยว่า “การแก้ไขข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานฯ จะต้องผ่านมติที่ประชุมใหญ่ เพราะเกี่ยวกับเสถียรภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ หากสมาชิกลาออกเกินร้อยละ 50 ก็เท่ากับคณะกรรมการกองทุนฯ ส่งเสริมสนับสนุนให้ล้มเลิกกองทุนฯ เพียงเพื่อประหยัดรายจ่ายเงินสมทบในส่วนที่ธนาคารจ่ายให้กับกองทุนฯ เดือนละ 5.5% ของเงินเดือนแต่ละคนหรือ ?”

“หากประธานกรรมการกองทุนฯ มีความโปร่งใสในการดำเนินการแก้ไขข้อบังคับกองทุนฯ ก็ควรจะนำประเด็นที่แก้ไขเสนอแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกกองทุนฯ ในที่ประชุมใหญ่ก่อน เพื่อนำข้อสังเกตและความคิดเห็นที่แตกต่างไปปรับปรุงแก้ไขและหาทางป้องกันผลกระทบที่จะเกิดกับเสถียรภาพกองทุนฯ ในอนาคตก่อนนำไปจดทะเบียน”

รองประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพผู้หนึ่ง กล่าวต่อไปอีกว่า “เงินที่ธนาคารจ่ายสมทบเข้ากองทุนฯ ไปแล้ว ธนาคารได้ประโยชน์โดยนำไปหักลดหย่อนภาษีรายจ่ายของธนาคารไปแล้ว ดังนั้น เมื่อเวลาที่ธนาคารกำหนดไว้ 2 ปี หรือ 5 ปี ในข้อบังคับใหม่อ้างอิงหลักการอะไรและกำหนดให้เงินกองทุนฯ ที่พนักงานใหม่ลาออกจากธนาคารก่อน 5 ปี จะนำเงินสมทบส่วนของนายจ้างไปเฉลี่ยให้กับสมาชิกกองทุนฯ ด้วยวิธีการใด หรือนำมาเป็นค่าจ้างผู้จัดการกองทุนฯ หรือเบี้ยประชุมกองทุนฯ ทั้งนี้เพราะเงินสมทบจำนวนนี้ เมื่อธนาคารจ่ายไปแล้วจะเรียกกลับคืนมาเป็นของธนาคารย่อมไม่ถูกต้องซึ่งเรื่องก็ไม่มีการกฎหรือคำสั่งแจ้งใด ๆ เลย

หากถามดิฉันว่า ทำไมจึงไม่ลาออกจากกองทุนฯ เพราะ

พวง.ศุณย์ยา เงินสด (ต่อจากหน้า 1)

ยังต้องเช็คซีลคุณภาพแซฟ, เช็คซีลปิดปากถุงตรวจความเรียบร้อยของถุงเงิน, ตัดซีลเอง, รัตซีลเอง การกระทำเช่นเพื่ออะไร ถ้าไม่ใช่การประหยัดต้นทุนและอุมบริษัท Outsource ที่มีเส้นสายใหญ่โต นางกัญญา เตศวี กรรมการผู้ช่วยเลขานุการของ สร.ธก. เปิดเผยต่อไปอีกว่า ที่ประชุมยังได้พิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นพอสรุปได้โดยสังเขปต่อไปนี้

๑. การบริการให้ลูกค้าที่พอใจทำไม่ได้ ในกรณีที่ถูกคำร้องใช้บริการระหว่างเจ้าหน้าที่ CSO ปฏิบัติงานที่ตู้เอ.ที.เอ็ม.เพียงคนเดียว เนื่องจากทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน

๒. สถานที่บางแห่งมีลักษณะเป็นบ่อ ฉุกเฉินไม่สามารถเข้าไปได้ เพราะมีพื้นที่เข้าได้เฉพาะตัวผู้ปฏิบัติ กล่องเงินจึงจำเป็นต้องวางอยู่ด้านหลังของ CSO. ขณะที่ CSO. ทำการทดสอบกล่องเงินใหม่ที่มีบรรจุในเซฟนั้นไม่สามารถล็อกซีลปิดปากถุงได้เนื่องจากบางครั้งกล่องเงินมีปัญหาจำเป็นต้องเปลี่ยนกล่องเงินเก่ามาใช้ ในช่วงนั้นหากลูกค้าจ้าง บริษัท Outsource จุฑิต ก็ทำได้ง่ายเนื่องจาก CSO. ทำงานเพียงคนเดียวและมีลูกจ้าง ๒ คนของบริษัท Outsource อยู่ด้านหลังของ CSO. ที่กำลังทำงาน

๓. เจ้าหน้าที่ CSO. ทำงานเกินความรับผิดชอบกล่าวคือทำงานแทนในหน้าที่ของสมุหบัญชี/ S.CSO ดังจะเห็นได้จากการปฏิบัติงานจริง CSO. ออกไปปฏิบัติงานที่ตู้ A.T.M. ส่วน S.CSO จะบริหารเงินอยู่ภายในหน่วยงาน

๔. ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ CSO. กับลูกจ้างของบริษัท Outsource แม้ว่าศูนย์ฯ จะมอบ CSO. คอยควบคุมดูแลลูกจ้าง ทั้ง ๓ คนของบริษัท Outsource ซึ่งหนึ่งในจำนวนนั้นมีอาวุโสเป็น แต่ในความเป็นจริง CSO. ไม่สามารถควบคุมดูแลลูกจ้างเหล่านี้ได้เลย โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่เป็นหัวหน้าทีม เป็นคนหนุ่ม การควบคุมอารมณ์ยังไม่ดี เวลาเมื่อข้อโต้แย้งในการทำงาน จะมีความเสี่ยงต่อชีวิตพนักงาน หากเป็นลูกจ้างเข้าทำงานใหม่ของบริษัท Outsource ทั้ง ๓ คน ได้รับเงินเดือนไม่มาก ขาดความมั่นคงในการทำงาน อาจก่อคดีปล้นทรัพย์หรือชิงทรัพย์ ในการทำงานร่วมกันก็ได้ CSO. ผู้ปฏิบัติจึงเกิดความวิตกในความปลอดภัยของชีวิต แม้จะมีประกันชีวิตกรณีตายเพียง 1 ล้านบาท ก็ไม่คุ้ม

๕. การให้พนักงานผู้หญิงออกปฏิบัติงานเพียงคนเดียว (Balancing A.T.M.) ร่วมกับลูกจ้างชาย ๓ คนของ บริษัท Outsource ซึ่งหากมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมด้านความปลอดภัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในบางท้องที่ต่างจังหวัดตู้ A.T.M. มีระยะทางไกลบางสถานที่เปลี่ยว ไม่มีบ้านคน การทำตู้ A.T.M. เสี่ยงไม่

สุกสุพรหมณ์ ผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ร่วมงานด้วยทั้งนี้เพื่อให้กำลังใจแก่คณะผู้แทนธนาคารและขอบคุณที่ช่วยทำให้พนักงานทุกคนได้รับสิทธิและผลประโยชน์อันควรจะได้รับในภาวะการณ์ที่ธนาคารมีผลประกอบการสูงกว่าธนาคารคู่แข่ง

อนึ่ง สำหรับข้อตกลงร่วม ข้อ 1 เกี่ยวกับโครงสร้างเงินเดือนและอัตราขั้นขึ้นใหม่มีผลบังคับใช้กับการขึ้นเงินเดือนปี 2553 โดยใช้กับการประเมินผลงานปี 2552

ได้เงินก้อนใหญ่ที่สะสมไปใช้ประโยชน์ตามความจำเป็นก่อนนั้น ดิฉันไม่มองหรือคิดอะไรสั้น ๆ ตอนตั้งกองทุนฯ ใหม่ ๆ ที่ไม่ให้สมาชิกลาออก นั้นเกรงกันว่ากองทุนฯ จะไม่มีเสถียรภาพ นอกจากนั้นสหภาพกับธนาคารมีเจตนาเริ่มต้นที่ต่อธนาคารและพนักงานโดยการค้นหาหลักประกันความมั่นคงในชีวิตการทำงานให้กับพนักงานหลังเกษียณอายุ หรือออกจากงานก่อนเกษียณ จะมีเงินเลี้ยงชีพจำนวนหนึ่งไม่เป็นภาระแก่ครอบครัวและสังคม ทั้งนี้เพื่อใช้ทดแทนกับระบบบำนาญที่ธนาคารจ่ายให้เราฝ่ายเดียว 10% ของเงินเดือนและธนาคารจำต้องยกเลิกไปก่อนปี 2533 เพราะกรมสรรพากรเรียกเก็บภาษีรายได้จากธนาคารย้อนหลังและศาลฎีกาพิพากษาให้ธนาคารจ่ายภาษีย้อนหลัง

ดิฉันและกรรมการสหภาพมองเห็นสอดคล้องกันว่าหากเราลาออกจากกองทุนฯ เราได้เงินสะสมก้อนใหญ่ไปใช้จ่ายก็จริง แต่เงินก้อนนี้เป็นรายได้เราต้องเสียภาษีรายได้ ปี 2553 รวมกับรายได้อื่น ๆ เนื่องจากเราไม่ได้ลาออกจากงานจึงไม่ได้ลดหย่อน นั่นคือเหตุผลประการแรก ประการที่สอง เราเสียรายได้ประจำเดือนที่ธนาคารจ่ายสมทบให้ในอัตราคิดลด 5.5% ของเงินเดือนและประการที่สาม ดอกผลที่ได้จากการบริหารกองทุนฯ ของผู้จัดการกองทุนฯ ประเมินการไว้สูงกว่าดอกเบี้ยเงินฝากประจำในปัจจุบัน ดังนั้นการแก้ปัญหาประสิทธิภาพต้องแก้ไขปรับปรุงที่คณะกรรมการกองทุนฯ หากได้กรรมการที่รู้ไม่เท่าทันผู้จัดการกองทุนฯ หรือเอกรให้ผู้จัดการกองทุนฯ สมาชิกก็จะได้รับผลตอบแทนต่ำหรือไม่ก็ขาดทุนดังเช่นที่ผ่านมาซึ่งนำเงินเราไปลงทุนบริษัทชนิดนี้ เป็นต้น

นางพรรณวดี อัมพูช กล่าวในที่สุดอีกว่า ขณะนี้ยังไม่ได้รับรายงานว่าจำนวนสมาชิกลาออกและรับเงินกองทุนฯ ไปแล้วเท่าไร แต่คาดว่าจำนวนสมาชิกลาออกไม่กระทบเสถียรภาพกองทุนฯ เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่คิดเป็นไม่น่าห่วง ทราบอย่างไม่เป็นทางการว่าจะมีการประชุมใหญ่กองทุนฯ ในวันที่อังคารที่ 27 เมษายนนี้ หากสมาชิกกองทุนฯ สนใจที่จะขึ้นไปซักถามก็ควรเตรียมตัวพร้อมทั้งคำถามด้วยหากมีการเลื่อนประชุมใหญ่ก็แสดงว่ามีการกีดกันไม่ให้สมาชิกเข้าประชุมใหญ่ดังเช่นที่เคยปฏิบัติมาแล้ว”

ทัน จำเป็นต้องกลับในเวลาที่มีมติ จึงเป็นอันตรายเป็นอย่าง

กรรมการผู้ช่วยเลขานุการของสร.ธก กล่าวในที่สุดว่า ที่ประชุมสร.ธก เห็นด้วยกับกรณีที่พนักงานสังกัดศูนย์ปฏิบัติงานเงินสดต่างจังหวัด ทำหนังสือบอกกล่าวต่อผู้จัดการศูนย์ฯ ว่าไม่เห็นด้วยกับการเปลี่ยนระบบ (Balancing A.T.M.) รูปแบบใหม่ ซัดกับระเบียบธนาคาร ซึ่งเป็นสภาพการจ้าง โดยชี้ให้พนักงานออกไปทำงานตู้เอ.ที.เอ็ม.เพียงคนเดียวทั้งนี้เพื่อป้องกันการปฏิบัติงานที่ฝ่าฝืนคำสั่งระเบียบงานธนาคาร และป้องกันความเสียหายที่ผู้จัดการศูนย์ฯ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายยินยอมให้ลูกจ้างจำนวน ๓ คนที่อาจมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมด้านการเงินของบริษัท Outsource ซึ่งมีเส้น เข้ามาร่วมงาน

ช่วยย่อย (ต่อจากหน้า 1)

รองการให้สินเชื่อบริการอื่นใดของธนาคาร 5) ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่แจ้งข้อความที่เป็นเท็จหรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอก แก่ผู้ขอเอาประกัน เมื่อบรรดาผู้จัดการภาคฯ และผู้จัดการสาขาต่างจังหวัดรับทราบข้อห้ามดังกล่าวแล้วเสียงลืออ้างว่า ผอ.รัชนี นพเมือง ไม่ได้คุมสายงานต่างจังหวัดคำสั่งดังกล่าวใช้กับทุกสาขาในนครหลวงจึงไม่ต่อถือปฏิบัติ ฉะนั้นวิธีกำหนดเป้าให้พนักงานระดับปฏิบัติกรมั่วจ๊อบ ชายประกันผ่านธนาคาร (Bancassurance) เช่น Gain1* Gain1* 180, 250, 250, 500, Gain1* 220T และ Gain1* 220 T plus รวมทั้งประกาศรายชื่อเพื่อประจานให้เพื่อนร่วมงานทราบว่าพนักงานรายใดทำเป้า Gain1* ไม่ได้ บางรายถูกข่มขู่ให้ย้ายสาขาหากทำเป้า Gain1* ไม่ได้ ทั้งนี้ ผู้จัดการสาขาและผู้จัดการภาคฯ รู้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติกรมั่วจ๊อบไม่มีใบอนุญาตนายหน้า ประกันภัยก็ยังไม่ให้ขายประกันฯ ผิดระเบียบและผิดกฎหมาย ถ้าไม่รู้จักวิธียุติความนี้จะได้ไม่ทำผิดเสียหยาดต่อธนาคารฯ ภาย...

● การตีความระเบียบเอาเปรียบพนักงานนำออกสุ พนักงานสาขาต่างจังหวัดเข้าอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่อำนวยการ (ต่างจังหวัด) โดยระบบ VDO CONFERENCE พนักงานที่อยู่ในสาขาจังหวัดที่ตั้งศูนย์ VDO CONFERENCE จะไม่ได้รับเบี้ยเลี้ยงการอบรม 10 วัน แต่ในขณะเดียวกันพนักงานรายใดที่ปฏิบัติงานในสาขาที่ไม่ได้เป็นจังหวัดที่ตั้งศูนย์ VDO CONFERENCE จะได้เบี้ยเลี้ยงการอบรม จำนวน 10 วัน (วันละ 450 บาท) ปัญหาที่มีอยู่ว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดอบรมคือ เจ้าหน้าที่สายทรัพยากรบุคคล เช่น งานบริหารการเรียนรู้ทรัพยากรบุคคลต่างจังหวัดและแรงงานสัมพันธ์ ช่วยกัน

จุดพบ

ยึดยึดความรับผิดชอบเพิ่ม แต่คำตอบแทนเท่าเดิม S.CSO S.MO และผู้อำนวยการ 1-2 กินแห้ว

เพราะแบงค์ประหยัดคำตอบแทนชูปตำแหน่งสมมุห ผู้ช่วย ฯ

พนักงานอาวุโสกลุ่มหนึ่งซึ่งเคยเป็นผู้บังคับบัญชา แต่ยอมลดตำแหน่งและสายความก้าวหน้าเป็น S.CSO มาแล้วกำลังวังเตนและเรียกร้องให้ผู้จัดการสายทรัพยากรบุคคล นำเสนอให้ธนาคารประกาศอย่างเป็นทางการว่า ต่อไปนี้พนักงานที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่อำนวยการอาวุโส S.CSO เจ้าหน้าที่การตลาดอาวุโส S.MO ผู้ชำนาญการอาวุโส 1-2 และตำแหน่งอื่นที่เคยเป็นผู้บังคับบัญชาให้ เป็นผู้บังคับบัญชา ทั้ง ๆ ที่พนักงานที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าวปัจจุบันไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาแล้วแต่เป็นเพียงพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความอาวุโสในการปฏิบัติงานมานานมีทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานงานตำแหน่งอื่น ๆ ในสาขาหรือหน่วยงาน

หากจะอุปมาอุปไมยแล้ว บรรดาเจ้าหน้าที่อาวุโสหรือผู้ชำนาญการ 1-2 เหล่านี้ก็เทียบระดับความรับผิดชอบเท่ากับหัวหน้านักเรียนในชั้นเรียนของโรงเรียนแห่งหนึ่งที่ครูประจำชั้น (ซึ่งหากจะเปรียบเทียบคือผู้จัดการสาขา) มอบหน้าที่ให้ดูแลเป็นเพื่อนนักเรียนที่คอยรายงานความประพฤติของเพื่อนร่วมชั้นให้ครูประจำชั้นทราบเพื่อดำเนินการต่อไปเท่านั้น เพราะโรงเรียนมีกฎระเบียบกำกับไว้ ว่าอะไรทำได้อะไรที่ควรทำไม่ได้เท่านี้ ดังนั้นแบงค์บัวหลวงคงไม่บริหารทรัพยากรบุคคลแบบไร้หลักการอ้างอิงหรือที่เรียกว่า “แบบสุกเอาเผากิน”

พนักงานอาวุโสกลุ่มนี้เคยทำความผิดพลาดบกพร่องมาแล้ว โดยไปเห็นดีเห็นงามกับผู้บริหารสายทรัพยากรบุคคล ด้วยการยุบตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานการเงิน หัวหน้าหน่วยพัฒนา สมุหบัญชี ผู้ช่วยผู้จัดการสาขาของผู้จัดการสาขาทั้งนี้เพื่อช่วยสร้างผลงานด้านประหยัดรายจ่ายให้กับสายทรัพยากรบุคคล เพราะตำแหน่งดังกล่าวมีค่าจ้างและความรับผิดชอบสูงกว่าตำแหน่ง S.CSO และ S.MO จึงมีเงินพิเศษและเงินประจำตำแหน่งดังกล่าวเพราะถือว่าเป็นผู้บริหารสาขา (ผู้บังคับบัญชา) ซึ่งแบงค์ได้ออกคำสั่งยกเลิกไปแล้วเมื่อต้นปี 2552

หากจะว่ากันไปแล้ว พฤติกรรมในการทำงานของหัวหน้าหน่วยการเงินก็ดี หัวหน้าหน่วยพัฒนาที่ดี สมุหบัญชี ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา รองผู้จัดการสาขา ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนและหัวหน้าส่วนที่ดี พนักงานแบงค์บัวหลวงทั่วไปว่าพนักงานที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าว เป็นพนักงานประเภทใด เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการหรือระดับบริหาร/อำนวยการเพราะแบงค์บัวหลวงมีกฎระเบียบกำหนดเส้นแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบว่าใครทำอะไรบ้างและทำอะไรไม่ได้เลย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมอบอำนาจในการปกครองพนักงาน ไม่ได้มอบอำนาจให้ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งแบบไร้หลักเกณฑ์อันชอบธรรม

เวลานี้มีนักกฎหมายก่มาขออบางคนพยายามเสนอผลงานเพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ BU.HR เขียนเงื่อนไขข้อบังคับของตำแหน่ง S.CSO และ S.MO โดยการยึดยึด กิจการงานและความรับผิดชอบของตำแหน่ง สมุหบัญชีและหรือผู้ช่วย

ตีความเพื่อให้พนักงานเสียประโยชน์อันพึงมีพึงได้ ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าจะประเพณีปฏิบัติในการฝึกอบรมพนักงานสมควรได้รับค่าพาหนะและค่าเลี้ยงชีพ แต่ผู้รับผิดชอบงานบริหารการเรียนรู้และงานบริหารทรัพยากรบุคคลต่างจังหวัด รู้ยู่ว่าโครงการฝึกอบรมมีแผนงานด้านงบประมาณในการจัดอบรม พนักงานจะได้รับสิทธิประโยชน์อะไรบ้าง แต่ก็ใช้วิธีการประหยัดโดยตัดสิทธิประโยชน์พนักงานที่เคยได้รับ ครั้นเมื่อพนักงานที่อยู่ในจังหวัดที่ตั้งศูนย์ VDO CONFERENCE ต้องเดินทางไปอบรมวันละ 50 กิโลเมตร และกลับบ้านวันละ 50 กิโลเมตร โดยไม่ให้อะไรตอบแทนเดินทางไปกลับวันละ 100 กิโลเมตรรวม 10 วัน เป็นระยะทาง 1000 กิโลเมตร เมื่อสอบถามไปยังส่วนตรวจจ่ายจึงเบิกค่าน้ำมันเดินทางไปกลับได้ทุกวัน โดยคิดกิโลเมตรละ 4.50 บาท แต่ครั้งนี้พนักงานร้องทุกข์ผ่านสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพผู้รับผิดชอบสายทรัพยากรบุคคลเกรงว่าสหภาพจะเห็นชอบบพร่องในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการอบรมและพัฒนาบุคลากร

รองผู้จัดการสาขาให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง S.CSO และ S.MO ในระบบงานใหม่ โดยไม่ได้อำนาจถึงหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นเพียงเพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เช่น เงินเพิ่มพิเศษหรือเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว รวมทั้งไม่สนใจความเสียหายที่เกิดขึ้นกับ สิทธิและผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้จากสวัสดิการซึ่งสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพจัดให้กับสมาชิก และการคุ้มครองสิทธิในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

พนักงานอาวุโสกลุ่มนี้กำลังคิดและทำอะไรอยู่ พนักงาน S.CSO S.MO ผู้ชำนาญการ 1-2 และตำแหน่งอื่นจะเสียหายแก่สิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้จากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ และ ได้รับการกิจการทำงาน เพิ่มโดยการแบกรับความรับผิดชอบแทนตำแหน่ง สมุหบัญชี และหรือ ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา แต่ไม่ได้คำตอบแทนพิเศษสำหรับงานในตำแหน่ง ที่เคยอยู่ในความรับผิดชอบของ สมุหบัญชี ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา


เมื่อเรียกร้องกับแบงค์เช่นนี้แล้วหากผู้เรียกร้องไม่คิดกันให้ติดกันให้รอบด้านก็จะนำไปสู่ความผิดพลาดซ้ำซากขององค์กรขาดแคลนและจะอย่างไรเพราะชื่อตำแหน่งงานใดคือคำตอบที่ทำให้พนักงานในแบงค์บัวหลวงรู้ว่าพนักงานที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาคือใครและมีพฤติกรรมในการทำงานที่แบงค์คาดหวังเป็นอย่างไร ผู้จัดการสาขาผู้ช่วย รองผู้จัดการสาขาคือตำแหน่งงานที่บ่งบอกว่าเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารสาขา เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวมีพฤติกรรมในการทำงานที่ทำให้พนักงานในสาขาเห็นว่าผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่แบงค์คาดหวังดังนี้

1. มีสภาวะผู้นำ 2. มีวิสัยทัศน์ 3. มีการวางแผนงานกลยุทธ์ในการทำธุรกิจ 4. มีศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง 5. มีการควบคุมตัวเอง 6. มีการสอนตนและการมอบอำนาจแก่ผู้อื่น

มิฉะนั้นแล้ว แบงค์บัวหลวงคงไม่ตั้งหน่วยงานขึ้นมาดูแลเงินเดือน สวัสดิการ สิทธิและผลประโยชน์ ๆ รวมทั้งสิทธิการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ของเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารตั้งแต่ระดับ AVP ขึ้นไปโดยแยกออกจากหน่วยงานที่ดูแลเรื่องดังกล่าวของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ชั้นพิเศษลงไปจนถึงพนักงานสามัญ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ชั้นบริหาร มีบทบาทหรือพฤติกรรมในการทำงานที่ธนาคารคาดหวัง สอดคล้องกับพฤติกรรมในการทำงานทั้ง 6 ประการข้างต้นซึ่งไม่ใช่พฤติกรรมในการทำงานที่ธนาคารคาดหวังจากเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสหรือผู้ชำนาญการ 1-2 เพื่อให้เป็นผู้บังคับบัญชา

ถ้าใครต้องการเป็นผู้บังคับบัญชาลองสำรวจตัวเองก่อนว่าพฤติกรรมในการทำงานในตำแหน่งที่ตนเองดำรงอยู่นั้นทำเช่นนั้นได้จริงหรือ ? มิใช่หลงตัวเองและคนอื่นว่า “ข้าคือผู้บังคับบัญชาแต่ความจริงเป็นพนักงานอาวุโสซึ่งไม่มีอำนาจให้คนอื่นให้โทษใด ๆ ได้เลย”

โดยไม่มีระบบและมีมาตรฐานที่นำเชื่อถือจึงกดดันให้พนักงานมีบันทึกชี้แจงเพื่อยอมรับว่าค่าเบี่ยงเบี่ยงเบี่ยงไม่ได้ตามระเบียบค่าจ้างงานที่ 31/2540 เรื่องระเบียบการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสำนักงานประจำ (แก้ไขครั้งที่ 3) และยอมรับเงื่อนไขตนเองต้องแบกรับความเดือดร้อนจ่ายค่าพาหนะไปเองก่อน และค่าอาหาร 3 มื้อออกเอง (แม้แต่กาแฟช่วงแบกรกก็ไม่ให้) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องประชุมกันแล้วพบข้อบกพร่องมาจะหาข้อสรุปเพื่อเยียวยาความเดือดร้อนให้กับพนักงาน อันเนื่องมาจากความผิดพลาดบกพร่องในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สายทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลต่างจังหวัดงานบริหารการเรียนรู้ที่จัดอบรมแต่คิดไม่รอบด้าน เนื่องจากต้องการประหยัดรายจ่ายเพื่อผลงานตัวเองทำให้พนักงานได้รับความเดือดร้อนเดินทางไปกลับและแม้แต่ค่าอาหารในระหว่างสัมมนา ก็ไม่มีเสียงลือลือ เพราะคำสั่งที่อ้างใช้กับการปฏิบัติงานนอกสำนักงานประจำไม่เคยใช้กับกรณีการฝึกอบรม.....



9 ก.เสือป่า แขวงเทพศิรินทร์
เขตป้อมปราบ กทม. 10100
ตู้ปลท. 621 ปทท. บางรัก โทร 0-2222-2111 ต่อ 1291
แฟกซ์ : สายตรง 0-225-2166

ข่าวสารสหภาพ :
สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

ผลิตจากคำบำรุงสมาชิก อ่านแล้วส่งเวียนสมาชิก