



ฉบับข้อเรียกร้อง  
ปีที่ 31 ฉบับที่ 85  
เดือนกันยายน 2553

http://www.bbllu.com

E-mail : bblunion@hotmail.com

# ข่าวสาร สหภาพของเรา

ภายใต้ปรัชญา : ความเป็นธรรมค้ำชูองค์กร

ต.ปณ. 621 ปณท.บางรัก สายตรง-แฟกซ์ 0-2225-2166, 0-2222-2111 ต่อ 1291



## สหภาพแรงงาน ธนาคารกรุงเทพ

9 ถนนเสียดา แขวงเทพศิรินทร์ เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ 10100  
ต.ปณ.621 ปณท.บางรัก กรุงเทพฯ 10500 โทร 02-2252166 หรือ 02-2222111 ต่อ 1291

ที่ สร.ธก. 053/2553

16 สิงหาคม 2553

เรื่อง ขอแจ้งข้อเรียกร้องประจำปี 2553

เรียน กรรมการผู้จัดการใหญ่ บมจ. ธนาคารกรุงเทพ (นายชาติศิริ โสภณพนิช)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ข้อเรียกร้องประจำปี 2553 จำนวน 16 ข้อ 2 แผ่น

ก่อนอื่นสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ขออนุญาตร่วมแสดงความยินดีกับผลประกอบการงวดแรก ของปี2553 บมจ. ธนาคารกรุงเทพมีผลกำไรสุทธิ 6,872 ล้านบาท เพิ่มขึ้น 1,976 ล้านบาทหรือคิดเป็นร้อยละ 40.4จากไตรมาสเดียวกันของปีที่แล้ว และได้รับรางวัล Bank of the Year 2010 (ธนาคารแห่งปี 2553) เนื่องจากผลงานและผลกำไรยอดเยี่ยมติดต่อกันเป็นปีที่ 4 จาก รมต. ว่าการกระทรวงการคลัง

การยื่นข้อเรียกร้องประจำปีนี้เป็นวัฒนธรรมของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ที่เปิดโอกาสให้องค์กรตัวแทนของพนักงานได้สะท้อนปัญหาการทำงาน และวิถีชีวิตของพนักงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้กับธนาคาร และในอีกสถานภาพหนึ่งของพนักงานเป็นลูกค้า (ผู้บริโภค) ชั้นดีของธนาคารที่ได้รับบริการของธนาคาร หากจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือรายได้หรือค่าตอบแทนที่พนักงานต้องเสียค่าธรรมเนียมเช่นเดียวกับลูกค้าทั่วไปของธนาคาร

อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการของธนาคารซึ่งเน้นการทำงานเป็นทีม แต่ในขณะเดียวกันพนักงานในธนาคารมีวัยต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาช่องว่างระหว่างวัย การบริหารที่ให้ความสำคัญกับพนักงานรุ่นเล็กซึ่งมีอายุตั้งแต่30 ปีลงไป มากกว่าพนักงานรุ่นอื่นโดยไม่เข้าใจลักษณะนิสัยและความสามารถของพนักงานรุ่นเล็ก ทำให้พนักงานรุ่นนี้ อยู่ร่วมงานกับธนาคารไม่ยั่งยืนและทำงานเข้ากับพนักงานรุ่นกลางซึ่งมีอายุระหว่าง 31-45 ปีและพนักงานรุ่นใหญ่ซึ่งมีอายุระหว่าง 46-60 ปี ยังไม่ราบรื่น ดังนั้นการเจรจาระหว่างผู้แทนฝ่ายจัดการกับผู้แทนสหภาพ จึงเป็นช่องทางหนึ่งซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาหลักเกณฑ์ใหม่ ๆ ด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อแสวงหาช่องทางลดปัญหาช่องว่างระหว่างรุ่นซึ่งมีวัยต่างกัน ทั้งนี้ หากฝ่ายจัดการระดับสูงยังปล่อยให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการงานแรงงานสัมพันธ์ สายทรัพยากรบุคคล สร้างผลงานบนข้อขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ทุกปีโดยอาศัยช่องทางแห่งบัญญัติกฎหมายแรงงาน และกฎระเบียบของธนาคารที่ล้าสมัย กัดฉีกพนักงาน โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อปฏิบัติงานที่ต้องการความร่วมมือและภาพลักษณ์ของธนาคารที่ยึดหลักธรรมาภิบาล การก้าวสู่ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทันสมัยจะทำให้ยากยิ่งขึ้น

บัดนี้ ครบวาระการแจ้งข้อเรียกร้องประจำปี แล้ว สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ขอแจ้งข้อเรียกร้องประจำปี 2553 จำนวน 16ข้อ ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1. พร้อมกันนี้ สหภาพขอแจ้งผู้แทนเจรจาของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ จำนวน 7 คน ดังนี้

- |                              |                    |
|------------------------------|--------------------|
| 1. นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์   | หัวหน้าผู้แทนเจรจา |
| 2. นางพรณวดี อัมพฤษ          | ผู้แทนเจรจา        |
| 3. นายกัมภุช ลินสีผล         | ผู้แทนเจรจา        |
| 4. นายองอาจ เชนช่วยญาติ      | ผู้แทนเจรจา        |
| 5. นายสุชนันต์ จันทร์ศิริ    | ผู้แทนเจรจา        |
| 6. นายศักดิ์สิทธิ์ อุดมศิลป์ | ผู้แทนเจรจา        |
| 7. นายปองชัย ภาเจริญศิริ     | ผู้แทนเจรจา        |

อนึ่งในการเจรจาข้อเรียกร้องครั้งนี้ สหภาพขออนุญาตให้กรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ จำนวน 8 คน โดยสลับเปลี่ยนหมุนเวียนเข้าร่วมสังเกตการณ์ ครั้งละไม่เกิน 4 คน ดังนี้

- 1.นายชูชาติ อภิรมย์รัตน์ หัวหน้าคณะผู้สังเกตการณ์ ส่วนกรรมการผู้สังเกตการณ์อื่น ได้แก่
- 2.นายวรรณะ พรชรกิจกุล 3.นางฉนวนภา ร่มฉัตรทอง 4. น.ส.ชานพร ชันสำลี 5. นายไชยวัฒน์ พรหมวงศ์ 6. นายชัยวัฒน์ มาคำจันทร์ 7.นายณัฐพล แก้วขุนทด 8.เทอดศักดิ์ แสงภักดี
- จึงเรียนมาเพื่อขอท่านได้โปรดพิจารณาแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายจัดการของ บมจ. ธนาคารกรุงเทพ หากได้เจ้าหน้าที่ชั้นบริหารที่มีบารมีและเข้าใจคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง เข้าร่วมเจรจา และทำข้อตกลงร่วมกับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพก็จะช่วยป้องกันปัญหาการพิพาทแรงงานซ้ำซาก ดังเช่นปีที่ผ่าน ๆ มา ขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง  
สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

(นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์)  
ประธานกรรมการ

## ผู้แทน 2 ฝ่ายเจรจาข้อเรียกร้อง 3 ครั้ง โซ่วบทศรีธนญชัย เบี้ยวจ่ายเงินรางวัลขาย GAIN1<sup>st</sup> “บดินทร์ อุณากรู” เพื่อยึดความเป็นธรรม 2 ฝ่าย ด้าน “ชัยสิทธิ์” ชี้หัวหน้าผู้แทนแบงก์กล้าความเปลี่ยนแปลง



บดินทร์ อุณากรู และเยี่ยมอดีตหัวหน้าผู้แทนเจรจา และเยี่ยมผู้แทนเจรจาทั้งสองฝ่าย เมื่อ 8 ก.ย. 53

สืบเนื่องจากสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพได้ยื่นข้อเรียกร้องประจำปี 2553 จำนวน 16 ข้อ ปรับค่าตอบแทน ขยายบำเหน็จหลังเกษียณ ช่วยคุณภาพชีวิตทำงานสาขา 7 วัน ฯลฯ แบงก์กรุงเทพตั้งผู้แทน 5 คน นำโดย กิตติ นิ่งน้อย ผู้จัดการภาคใต้ 1 เจรจา 3 ครั้ง ตกลงวันเจรจา และเป้าหมายการเจรจา ถก-ด้านเปลี่ยนวิธีจ่ายเงินรางวัลให้ผู้ขายประกัน เป็นการจำกัดกิจกรรมนำเที่ยว กับกิจกรรมส่งเสริมการตลาดให้ทีมงานแข่งขัน การเจรจายังไม่คืบหน้า บดินทร์ อุณากรู และเยี่ยมผู้แทนเจรจา และเจรจาต้องยุติธรรม และเป็นธรรมทั้ง 2 ฝ่าย ด้านชัยสิทธิ์ ชี้บทบาทหัวหน้าผู้แทนแบงก์ต้องกล้าความเปลี่ยนแปลงสู่ธนาคารอย่างราบรื่น

รายงานข่าวการเจรจาข้อเรียกร้อง ระบุว่า หลังจาก บมจ.ธนาคารกรุงเทพ โดยนายเดชา ตูลานันท์ กรรมการธนาคารลงนามตั้งผู้แทนธนาคาร จำนวน 5 คน ประกอบด้วย หัวหน้าคณะ ผู้แทนธนาคารได้แก่ นายกิตติ นิ่งน้อย และกรรมการอื่นอีก 4 คน (รายละเอียดหน้า 2) ผู้แทนธนาคาร (อ่านต่อหน้า 4)

## สหภาพ-สหพันธ์แรงงานธนาคารปลุกกรรมการ ตื่นรู้สิทธิและหน้าที่ปกครองตนเอง จับมือขยายเครือข่ายร่วมขับเคลื่อนการเมือง

กรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพชุดใหม่กับ คณะกรรมการสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย ร่วมสัมมนาปลุกจิตสำนึก เรื่องการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบบประชาธิปไตย เพื่อให้กรรมการมีแนวคิดและประสบการณ์ในเรื่องการปกครองตนเอง เข้าใจเรื่องสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเท่าเทียมกัน หรือความเสมอภาคและความมีอิสระในการตัดสินใจ พร้อมประสานความร่วมมือขยายเครือข่ายของสหภาพและสหพันธ์แรงงานธนาคารฯ ให้เข้มแข็ง ร่วมขับเคลื่อนกับขบวนการแรงงานและภาคประชาชน นำข้อเสนอของฝ่ายแรงงานเข้าสู่การปฏิรูปประเทศไทย

รายงานข่าวจากห้องสัมมนาโรงแรม เอส เอส บางแสนบีช จังหวัดชลบุรี ระหว่างวันที่ 20 - 22 สิงหาคม 2553 ระบุว่า กรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ กับกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารอื่น ซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย(สรง.) จำนวน 50 คน (อ่านต่อหน้า 4)



ผู้แทนสหภาพซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคาร และการเงินแห่งประเทศไทย ร่วมสัมมนาแรงงานกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบบประชาธิปไตย 21-22 ส.ค.53



ผู้แทนสหภาพซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารฯ ร่วมเดินขบวนเรียกร้องรัฐบาลให้รับรองอนุสัญญา IL087 และ 98

### ช่วยย่อย

▪ ธนาคารเคยจ่ายเงินกองทุนเลี้ยงชีพให้แก่พนักงานทุกคนอัตราร้อยละ 10 ของเงินเดือน แต่ธนาคารยกเลิกไปเมื่อปี 2530 และตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพใหม่ตั้งแต่ปี 2532 ตามพ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ปัจจุบันธนาคารจ่ายเงินสมทบเพียงร้อยละ 5.5 ของเงินเดือน ส่วนพนักงานจ่ายเงินสะสมอัตราร้อยละ 3 กับอัตราร้อยละ 5.5 จึงต่ำกว่าเพดานสูงสุดที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ 15 ของเงินเดือน ดังนั้นธนาคารยังจ่ายค่าอยู่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพจึงเรียกร้องให้ธนาคารจ่ายสมทบเพิ่มอีกร้อยละ 4.5 โดยไม่ได้เรียกร้องให้ธนาคารจ่ายเงินเพดานกฎหมาย และพนักงานไม่ต้องจ่ายเพิ่มจากอัตราที่เคยจ่ายแต่มีกลุ่มบุคคลคณะหนึ่ง ออกแบบฟอร์มให้พนักงานจ่ายเพิ่มร้อยละ 10 ของเงินเดือน คนกลุ่มนี้ทำเพื่อประโยชน์ของใคร ทำไม่พนักงานต้องจ่ายเพิ่มอีกร้อยละ 10 ของเงินเดือน ทั้ง ๆ ที่ธนาคารยังไม่ตัดสินใจจ่ายเพิ่มจากอัตราเดิมแต่ประการใดเลย อีกทั้งผู้แทน

เจรจาของธนาคารยังเล่นบทปฏิเสธแทนนายจ้าง...เล่นบทอย่างนี้ น่าจะจัดระดับความน่าเชื่อถือเท่ากันยามเฝ้าหน้าบ้านนายจ้าง

▪ ธนาคารเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ลดสายบังคับบัญชาให้สั้นลง กระทั่งตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าหน่วยขึ้นไป จนถึงตำแหน่งรองผู้จัดการสาขา พนักงานกลุ่มนี้ซึ่งได้รับผลกระทบและยอมตกลงลดตำแหน่งตนเอง โดยธนาคารนำเงินประจำตำแหน่งรวมเข้าเป็นฐานเงินเดือน หลายคนที่ทำข้อตกลงเช่นนี้ เกษียณอายุออกไปแล้ว แต่คนที่เหลืออยู่ถูกลดตำแหน่ง แต่นั่งเฉยไม่รับเงินค่าตอบแทนนานกว่า 2 ปีเกินอายุความฟ้องร้อง จะแสดงวีรกรรมหลังเกษียณ น่าเห็นใจ ๆ และแบงก์ก็ต้องไม่เล่นบทคนใจดำ โหนทุ๊กอู่มมาแล้ว จะอู่มไปอีกสัก 1-2 ปี แล้วค่อยแก้ไขก็ยังไม่สาย ปัญหารายบุคคลดูแลกันหน่อย ทุกอย่างก็ราบรื่น การพยายามทำให้เจ้าหน้าที่อาวุโสมีฐานะเป็นผู้บริหารสาขา ก็เหมือนทำให้หัวหน้านักเรียนในชั้นเรียนเป็นครูประจำชั้น (อ่านต่อหน้า 2)



สหภาพของเรา

กระแสดน  
กระแสดโลก

ดร.มานะ ภู่อินดา\*\*

มุมมองด้านแรงงานสัมพันธ์กับความสำคัญของ  
ของการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร

ภายใต้ยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการขับเคลื่อนองค์กรที่เน้นการบริหารจัดการแบบเป็นพลวัต(Dynamic) มากขึ้น โดยเน้นการพัฒนากระบวนการหรือกระบวนการแบบปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กรเพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขัน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร และการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร ในศตวรรษนี้องค์กรจึงเน้นที่การสร้างการบริหารเชิงบูรณาการให้เกิดขึ้น จนลืมไปว่าแท้จริงแล้ว คนถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนระบบต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันภายในองค์กร ระบบแรงงานสัมพันธ์ถือว่าเป็นระบบหนึ่งที่มีความเชื่อมโยงและสร้างความสมดุลระหว่างคนกับองค์กร สำหรับบทความนี้ผู้เขียนขอเสนอความรู้และความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเป็นการเปิดมุมมองให้เห็นถึงวิสัยทัศน์และแนวทางในการใช้ประโยชน์ระบบแรงงานสัมพันธ์ต่อการขับเคลื่อนองค์กร

แรงงานสัมพันธ์ในองค์กร หรือที่เคยคุ้นหูกับคำว่า “สหภาพแรงงาน” (Trade/Labor Union) เริ่มต้นมาจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรป โดยเน้นที่การรวมตัวกันของฝ่ายลูกจ้างเพื่อให้มีอำนาจการต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง สาเหตุของการรวมตัวกันนี้ เกิดมาจากความไม่เท่าเทียมกันระหว่างกลุ่มผู้เป็นเจ้าของทุนกับกลุ่มผู้ขายแรงงานซึ่งมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ที่ให้อำนาจกับนายจ้างในการควบคุม กดขี่ ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพการจ้าง (Working Condition) และค่าจ้าง (Wage) เมื่อฝ่ายลูกจ้างรวมตัวกันจึงเกิด “สหภาพแรงงาน” ขึ้น โดยกิจกรรมหลักประกอบด้วย การรักษามลประโยชน์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การเจรจาต่อรอง การใช้มาตรการต่างๆ เพื่อให้ฝ่ายนายจ้างปฏิบัติตาม และการดำเนินการทางการเมือง \*\*\*

รูปแบบของแรงงานสัมพันธ์มีหลายระดับ ได้แก่ ระดับสถานประกอบการ ระดับอุตสาหกรรม และระดับชาติ แต่จุดเน้นของรูปแบบสหภาพแรงงานในยุโรปคือมีความเป็นสหภาพแรงงานในระดับอุตสาหกรรม (Industrial Relation) โดยมีอุดมการณ์คือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการเมือง เน้นที่ความมั่นคงในชีวิตและสร้างระบบตลาดทุนนิยม (Market Capitalism) ที่มีความสมดุล

สำหรับแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยนั้นเกิดขึ้นโดยการเคลื่อนไหวของคนงาน โดยมีสมาคมคนงานเกิดขึ้นในระยะเริ่มต้นต่อมาได้เกิดกระบวนการสหภาพแรงงานอันเป็นผลเนื่องมาจากการพัฒนาเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง อีกทั้งยังเกิดการขยายตัวของการประท้วงของลูกจ้างจนในที่สุดก็กลายเป็นสถาบัน โดยมีจุดเน้นอยู่ที่รูปแบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการโดยมีการบัญญัติกฎหมายรับรองการดำเนินการเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สหภาพแรงงานนั้นตามกฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน สำหรับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายประกอบด้วย การเรียกร้อง เจรจา ทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาดหรือทำข้อตกลงกับนายจ้าง การดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน การจัดให้มีบริการสหภาพเพื่อให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการจัดหางาน การจัดให้มีบริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการทำงาน การจัดให้มีการบริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณะประโยชน์ตามที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร และการเรียกหรือเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพ

สำหรับผลกระทบที่สำคัญ ที่เกิดจากความขัดแย้งในด้านแรงงานนั้น มีผลกระทบต่อกลุ่มทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้าง กลุ่มนายจ้างจะมีผลกระทบต่างๆ เช่นการสูญเสียรายได้จากการดำเนินธุรกิจ สูญเสียส่วนแบ่งทางการตลาดรวมไปถึงการสูญเสียลูกค้า เมื่อมีการนัดหยุดงานจะทำให้ฝ่ายนายจ้างต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายที่ไม่ทำให้เกิดการสร้างผลผลิต ต้องเสียค่าจ้างแรงงานชั่วคราวที่เข้ามาช่วยปฏิบัติงานสร้างความเสียหายในเชิงความสัมพันธ์กับฝ่ายลูกจ้าง และที่สำคัญไปกว่านั้นคือสร้างความเสียหายที่เกิดจากภาพพจน์และภาพลักษณ์ของธุรกิจ

สำหรับผลกระทบที่เกิดขึ้นกับกลุ่มลูกจ้าง ได้แก่ การสูญเสียรายได้และสวัสดิการ สูญเสียสมาชิกเนื่องจากถูกไล่ออก สหภาพแรงงานขาดรายได้จากการร่วมตัวกันของลูกจ้าง



หนังสือมอบอำนาจ

วันที่ 6 สิงหาคม 2553

โดยหนังสือฉบับนี้ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยนายเชชา ตูลานันท์ กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทน สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่เลขที่ 333 ถนนสีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร (ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ธนาคาร”) ขอมอบอำนาจให้บุคคลดังมีรายชื่อต่อไปนี้ คือ

- |              |                |                        |
|--------------|----------------|------------------------|
| 1. นายกิตติ  | นึ่งน้อย       | หัวหน้าคณะผู้แทนธนาคาร |
| 2. นายจะเด็จ | สกุลพราหมณ์    |                        |
| 3. นายสุคชัย | สุคศรีวิไล     |                        |
| 4. นายชานนท์ | มกรวรรค์       |                        |
| 5. นายวิชัย  | เกรียงชัยพุกภม |                        |

เป็นผู้รับมอบอำนาจของธนาคารมีอำนาจกระทำการแทนธนาคารในการเจรจาซื้อหรือร้องขอของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ปี 2553 รวมทั้งดำเนินการอื่นใดที่จำเป็นตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กำหนดไว้

ทั้งนี้ ธนาคารขอมอบอำนาจให้ นายกิตติ นึ่งน้อย แต่เพียงผู้เดียว หรือบุคคลผู้มีรายชื่อตามลำดับที่ 2 ถึง 5 ลงลายมือชื่อร่วมกันในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่จะทำขึ้นระหว่างธนาคารกับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ตลอดจนลงนามในเอกสารอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับกิจการดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

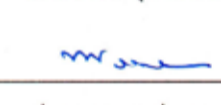
การใด ๆ ที่ผู้รับมอบอำนาจได้กระทำการตามหนังสือมอบอำนาจฉบับนี้ ให้ถือเสมือนหนึ่งว่าธนาคารได้กระทำด้วยตนเองทุกประการ

เพื่อเป็นหลักฐานแห่งการนี้ ธนาคารจึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานต่อหน้าพยานข้างท้ายนี้

ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

ลงชื่อ  ผู้มอบอำนาจ  
(นายเชชา ตูลานันท์)

ลงชื่อ  พยาน  
(นายวุฒิชัย ชลิตคานนท์)

ลงชื่อ  พยาน  
(แพทย์หญิงทิพวัลย์ เจริญสุกผล)

ได้จากการบำรุงสมาชิก สหภาพแรงงานจะต้องจ่ายค่าใช้จ่ายต่างๆ ให้กับลูกจ้างและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในกรณีการนัดหยุดงาน ดังนั้น การพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะต้องสร้างสรรค์และพัฒนาให้เกิดขึ้นต่อ อย่างต่อเนื่อง ขอยกตัวอย่าง บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งได้มีวิธีการต่างๆ ในการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร เช่น การสำรวจความพึงพอใจของลูกจ้างก่อนนโยบายและการบริหารจัดการของบริษัทรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วยการจัดกิจกรรมร่วมกัน การพัฒนาสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีการพัฒนาการสื่อสารและการให้ข่าวสารกับสหภาพลูกจ้างของบริษัทด้วยการจัดประชุมและจัดสัมมนาเพื่อให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการของบริษัทและเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนายจ้างกับสหภาพลูกจ้างด้วย

การจะนำองค์กรให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศและมีความเป็นพลวัตเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนองค์กรไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยหนึ่งที่ต้องตระหนักถึงและดำเนินการพัฒนาควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาองค์กร คือการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มผลิตภาพ และผลิตผลให้แก่องค์กร สร้างความสมดุลระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างรวมไปถึงภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอกและยังเป็นการสร้างแรงจูงใจที่สำคัญที่ฝ่ายนายจ้างจะมีให้กับลูกจ้างด้วย

\*สำนักวิจัยและพัฒนากระบวนการบุคคล สำนักงาน ก.พ.  
\*\*ผู้เขียนได้รับเกียรติจาก รศ.ดร.สังคิต พิริยรังสรรค์ มาเป็นผู้ให้ความรู้จากการสัมมนาให้กลุ่มเครือข่ายชุมชน วิชาชีพ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฟังเรื่อง “การพัฒนากระบวนการแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ”  
\*\*\* พรรคแรงงาน (Labour Party) ของประเทศอังกฤษ เป็นตัวอย่างที่มาจากกรรวมตัวกันของลูกจ้าง



ทายาททางเฉลิมศรี เรืองเวช สมาชิกกฟช.เสียชีวิต (ซ้าย) รับเงินช่วยเหลือจากกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

ช่วยย่อย (ต่อจากหน้า 1)

มีอำนาจลงโทษเพื่อนนักเรียนร่วมห้อง ร่วมชั้น ไม่ขัดหลักการหรือผิดธรรมเนียมหรือ? ตรงกันให้ตี ก็จะมีปัญหาน้อยลง

■ ผู้แทนธนาคาร ระบุระวังไม่ยอมทำข้อตกลงสภาพการจ้าง กับผู้แทนสหภาพ เพราะกลัวว่าจะเป็นข้อผูกมัดรัดคอตัวเอง ยิ่งเป็นเรื่องเงินด้วยแล้วขาดพิพาทแล้ว ยังใช้สิทธิพลเหนือเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนระบบแรงงานสัมพันธ์กลายเป็นระบบแรงงานที่ไม่สัมพันธ์ ระวังผู้บริหารจะกลายเป็นผู้บริหารศรีธนะขั ชัดความน่าเชื่อถือปกครองใหม่ นี่เพ...!

■ พนักงานที่เคยเป็นอดีตผู้บริหารสาขา แต่ยอมลดตำแหน่งรวมกลุ่มกันเรียกร้องให้ธนาคารนำรายได้หรือผลประโยชน์ที่เกิดจากธุรกรรมทุกประเภทของธนาคารให้เข้าเป็นรายได้ของธนาคารทั้งหมด ทั้งนี้เพื่อความมั่นคงและภาพลักษณ์ที่ดีของธนาคารต่อสาธารณะชน ธนาคารโดยผู้แทนเจรจาของธนาคาร ขานรับเจรจากลลงกับพนักงานกลุ่มนี้ทันที คือโอนเงินรางวัลการขายเข้าบัญชีสาขา ไม่แบ่งปันให้พนักงานที่มีผลงานขายกรมธรรม์ประกันภัย (Bancassurance) ประเภท GAIN1\* เป็นเม็ดเงิน ทำให้ผู้บริหารสาขารุ่นใหม่ มีเงินจำนวนนี้ไว้ใช้จ่ายในสาขา โดยแบ่งเป็นสัดส่วน 2 ส่วน คือ ร้อยละ 70 ของเงินจำนวนนี้ให้นำไปใช้ในกิจกรรมภายในสาขา อาทิเช่น นำพนักงานไปทัวร์รับรถลูกค้า ฯลฯ และอีกร้อยละ 30 ของเงินจำนวนนี้ใช้ในการส่งเสริมกิจกรรมการตลาด ซึ่งในระยะเริ่มต้นฝ่ายผลิตภัณฑ์ และช่องทางบริการ (PDD) เป็นผู้กำหนดข่าวพรรณนี้ ใครได้ประโยชน์ ผู้บริหารสาขารุ่นใหม่ มีงบประมาณจากเงินก้อน ก็คงไม่สบายใจเท่าใด เพราะเพื่อนร่วมงาน คงไม่มีใครปลื้มช่วยทำงาน

■ ผู้จัดการภาคเหนือ พยายามสร้างวัฒนธรรมใหม่ รับหนังสือจากผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วไม่ตอบ ระวังจะเข้าข่ายฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามหน้าที่สำหรับผู้บริหารที่ดี และมีจริยธรรมพึงปฏิบัติ นะเพ...

# ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ประจำปี 2553

1) ขอให้ธนาคารตั้งคณะทำงานมาหารือเพื่อกำหนดจัดทำเรื่องระบบการจ่ายโบนัสพิเศษ ทั้งนี้เพื่อให้สหภาพต้องยื่นข้อเรียกร้องเรื่องโบนัสเพิ่มทุกปี และขอขอบคุณที่ธนาคารจะจัดสรรโบนัส/ เงินช่วยเหลือพิเศษรวม 3 เดือน ในปีนี้

2) ขอให้ธนาคารปรับค่าครองชีพ หรือค่าตอบแทน ในอัตราเดือนละ 1,500 บาท ให้กับพนักงานที่มีสภาพเป็นพนักงาน ณ วันจ่ายเงิน ทั้งนี้ เพื่อช่วยเหลือพนักงานในภาวะที่มีค่าครองชีพสูงขึ้นมากในปัจจุบัน และจากการคาดการณ์ของทางการว่าอัตราเงินเฟ้อจะสูงถึง 5 %

3) ขอให้ธนาคารปรับปรุงการเข้าถึงสวัสดิการพนักงาน และการปรับเงื่อนไขการขอกู้ซื้อบ้านและที่ดิน ของพนักงาน ดังต่อไปนี้-

1.1 วงเงินกู้จากเดิมเริ่มที่ 800,000 บาท อัตราดอกเบี้ยเริ่มต้น Fix 12 เดือน + 0.25% ฯลฯ โดยให้ขยายเป็นวงเงินกู้เริ่มที่ 1,000,000 บาท อัตราดอกเบี้ยเริ่มที่ 1 % วงเงินกู้ 1,000,001 - 2,000,000 บาท อัตราดอกเบี้ย 2 % และวงเงินกู้ 2,000,001 - 3,000,000 บาท อัตราดอกเบี้ย 3 % วงเงินกู้ เกิน 3 ล้านบาทขึ้นไป ดอกเบี้ย MLR - 0.25 % ต่อปี

1.2 ให้นักงนสามารถกู้ซื้อบ้านได้คนละไม่เกิน 2 ครั้ง โดยไม่นำอัตราดอกเบี้ยเริ่มต้น มาคิดรวมต่อจากวงเงินการยื่นซื้อในครั้งแรก

1.3 ให้ธนาคารเช็คสอเครดิตบูโรของพนักงานได้ แต่ไม่นำมาเป็นเหตุในการปฏิเสธการขอกู้ของพนักงาน และการปฏิเสธต้องแจ้งมาเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน

4) ขอให้ธนาคารนิตยกรรมแก่พนักงานโดยไม่ต้องได้รับโทษทางวินัย หรือการลดค่าเสียหายให้แก่ธนาคารทุกกรณี เมื่อหัวหน้างานใช้งานพนักงานเกินขอบเขตงานที่รับผิดชอบ และพนักงานปฏิบัติงานผิดพลาดหรือเสียหาย อันเนื่องมาจากธนาคารไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมข้อ 3 ปี 2542 อย่างเคร่งครัด กล่าวคือ ในกรณีที่ธนาคารให้พนักงานทำงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบกว้างขวางกว่าเดิม ธนาคารตกลงปรับปรุงค่างานให้สูงขึ้นกว่าเดิม หากค่างานที่ปรับสูงกว่าระดับขั้นยศก็ให้ปรับขั้นยศด้วย และจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานอย่างยุติธรรม รวมทั้งสิทธิและผลประโยชน์ที่เคยได้รับต้องไม่ด้อยกว่าเดิม ทั้งนี้ โดยให้นับอายุงานของค่างานเดิมต่อเนื่องด้วย

5) ขอให้ธนาคารนำ Website สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ [www.bbtlw.com](http://www.bbtlw.com) ไปไว้ที่หน้า Website Intranet BBL และ I Banking BBL เพื่อที่จะให้พนักงานทุกระดับชั้นสามารถเข้ามารับรู้ข่าวสารสหภาพฯ ได้ด้วยความสะดวกและรวดเร็ว ทั้งนี้เพื่อเป็นการแสดงมิตรจิตมิตรใจร่วมกันทุกฝ่ายทุกระดับชั้น

6) ขอให้ธนาคารกำหนดให้ทุกหน่วยงาน / สาขา ตั้งงบประมาณจ่ายค่าล่วงเวลา / ค่าทำงานในวันหยุด / ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ทั้งนี้เพื่อลดความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ และรักษาภาพลักษณ์ของธนาคารว่าไม่เบียดเบียนเอาเปรียบพนักงาน

7) ขอให้ธนาคารกำหนดให้หน่วยงานบริการสุขภาพจัดซื้อยาในกรณีที่ไม่มียาตามใบสั่งแพทย์ โดยให้พนักงานมารับยาตามใบสั่งแพทย์ ณ ที่หน่วยงานบริการสุขภาพเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อประหยัดเวลาทำงานของพนักงาน และได้รับยาที่มีคุณภาพ

8) ขอให้ธนาคารแยกงานขายผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ กับงานธนาคารซึ่งเป็นงานหลักให้ชัดเจน โดยแยกงานขายผลิตภัณฑ์ และจ่ายเพิ่มผลตอบแทนจากการขายผลิตภัณฑ์ให้ชัดเจนมากขึ้น

9) ขอให้ธนาคารขยายเวลาและอัตราเงินบำเหน็จเฉพาะกาลการจ่ายเงินเมื่อพนักงานเกษียณอายุต่อไปอีก 10 ปีและจ่ายเพิ่มจากเดิม 450,000 บาท เป็น 650,000 บาท

10) ขอให้ธนาคารจ่ายค่าคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานที่ทำงานนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ ไม่เป็นไปตามข้อบังคับการทำงาน กล่าวคือสัปดาห์ละ 5 วันตั้งแต่วันจันทร์-วันศุกร์ ระหว่างเวลา 8.30-17.00 น. หรือเกิน 37.5 ชั่วโมง และถ้าพนักงานคนใดทำงานที่ผิดแผกแตกต่างจากข้อบังคับการทำงานที่มีอยู่ ขอให้ธนาคารจ่ายค่าคุณภาพชีวิต วันละ 100 บาท โดยไม่รวมค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ทั้งนี้ เนื่องจากสหภาพให้ออกาสผู้แทนธนาคารใช้เวลาศึกษาเรื่องนี้มานานพอสมควรแล้ว แต่ผู้แทนธนาคารกดดันโดยบีบบังคับจิตใจให้พนักงานทำสัญญาบุคคลโดยไม่เป็นคุณและไม่เป็นธรรม

11) ขอให้ธนาคารแก้ไขคำสั่งระเบียบงานธนาคาร ให้ตรงตามข้อตกลงร่วม อย่างเคร่งครัด

12) ขอให้ธนาคารจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน

ธนาคารกรุงเทพจำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ในส่วนของธนาคารเพิ่มอีก 4.5 % จากอัตราเดิม ทั้งนี้เพื่อชดเชยกับความเสียหายซึ่งเกิดจากความเสียหายในกรณีประธานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานและคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานซึ่งธนาคารแต่งตั้งไว้ฝีมือในการคัดเลือกผู้จัดการกองทุนและกำหนดนโยบายการบริหารงานของกองทุนฯ

13) ขอให้ธนาคารจ่ายเสื้อเชิ้ตสีขาวให้พนักงานชายทุกคนคนละ 3 ตัว เนื่องจากผู้บริหารสาขาทั้งนครหลวงและต่างจังหวัดบังคับให้พนักงานสวมเสื้อเชิ้ตสีขาว เป็นเครื่องแบบของธนาคาร

14) ขอให้ธนาคารจ่ายเงินเดือนขึ้นประจำปีให้กับพนักงานที่เกษียณอายุในปีนั้นอัตราขั้นต่ำมาตรฐาน

15) ขอให้ธนาคารจ่ายค่าพาหนะเดินทางให้กับพนักงานทุกชั้นยศและทุกตำแหน่งที่ธนาคารหรือผู้ที่ธนาคารมอบหมายอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานนอกสำนักงานประจำโดยมิได้พักแรม ในอัตรากิโลเมตรแรก 40บาท กิโลเมตรต่อไปกิโลเมตรละ6บาทหรือตามอัตราเหมาจ่ายที่ตกลงกับพนักงานที่ได้รับคำสั่ง แต่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราวันละ 700 บาท สำหรับการเดินทางไป-กลับตั้งแต่วันละ 20 กิโลเมตร ทั้งในเขตและนอกเขตจังหวัด ยกเว้นเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารที่ธนาคารมีรถยนต์ให้บริการอยู่แล้ว ทั้งนี้เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายของธนาคารและไม่ทำให้พนักงานเดือดร้อน

16) ขอให้ธนาคารจ่ายค่าเช่าบ้านให้กับพนักงานที่ได้รับคำสั่งโยกย้ายหรือช่วยปฏิบัติงานชั่วคราวในตัวจังหวัดหรืออำเภอต่างจังหวัดหรือต่างอำเภอหรือสำนักงาน / หน่วยงาน/สาขาในกรุงเทพ ซึ่งเป็นภูมิลำเนาหรือไม่ใช่ภูมิลำเนา ตั้งแต่เจ้าหน้าที่ชั้นพิเศษทุกตำแหน่งลงมา เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกอาวุโสลงมา ยกเว้นเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกอาวุโสซึ่งถูกลดตำแหน่งจากหัวหน้าหน่วย สมุห์บัญชี ผู้ช่วยผู้จัดการ รองผู้จัดการ ดังนี้

1. จังหวัดแหล่งท่องเที่ยวพิเศษที่สุด(รวมถึงจังหวัดกรุงเทพมหานครด้วย) 9,000.00 บาท/เดือน
2. จังหวัดแหล่งท่องเที่ยวพิเศษ 8,000.00 บาท/เดือน
3. จังหวัดแหล่งท่องเที่ยว 7,500.00 บาท/เดือน
4. จังหวัดที่ไม่เป็นแหล่งท่องเที่ยว 7,000.00 บาท/เดือน

## สหภาพสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารฯ

## สัมมนาแรงงานกับการมีส่วนร่วมการเมืองประชาธิปไตย



ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ เป็นวิทยากรอบรมกรรมการชุดใหม่



ผู้แทนสร.ธนาคารไทยพาณิชย์ ทหารไทย และกรุงศรีฯ นำเสนอประเด็นสัมมนาเรื่องกฎหมายแรงงาน



สร.ธนาคารกรุงศรีฯ และสร.ธนาคารฮ่องกง กำลังถกบทบาทสหภาพแรงงาน



กรรมการสหภาพชุดใหม่ กำลังฟังบรรยายการบริหารงานสหภาพ



ผู้ร่วมสัมมนาแนะนำตัวจากสหภาพแรงงานต่างๆ



ผู้แทนสร.ธนาคารกรุงเทพระดมปัญญาอย่างเอาใจจริงเอ้าจ้ง

ผู้แทน 2 ฝ่ายเจรจาข้อเรียกร้อง (ต่อจากหน้า 1)

และผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ(สร.ธก) นัดเจรจาครั้งแรกเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2553 ตกลงนัดเจรจากันทุกวันพุธเช้า และตั้งเป้าเจรจาเดิม “พนักงานควรถัดในสิ่งที่ควรได้ในภาวะที่เหมาะสมไปพร้อมกับความเจริญก้าวหน้าของธนาคาร” ละเว้นไป 1 สัปดาห์ เริ่มเจรจาครั้งที่สองในวันที่ 1 กันยายน 2553 เวลา 10.00 น.

รายงานข่าวจากห้องเจรจาชั้น 6 อาคารตรีทิพย์ สำนักงานใหญ่ แบงก์ กรุงเทพ ผู้แทนเจรจาของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ผู้หนึ่งเปิดเผยว่า การเจรจาเมื่อวันที่ 1 กันยายน นี้ ผู้แทนทั้งสองฝ่ายมาพร้อมแล้ว รอแต่หัวหน้าผู้แทนธนาคาร จนเลยเวลาไปถึงเวลา 10.45 น. เมื่อนายกิตติ นิ่งน้อย หัวหน้าผู้แทนธนาคารมาถึงทั้งสองฝ่ายเข้าร่วมเจรจากรบ นายกิตติ นิ่งน้อย กล่าวคำขอภัยที่เข้าร่วมเจรจาเข้าไปหน่อย เนื่องจากไปรับฟังคำชี้แจงจากกรรมการรองผู้จัดการใหญ่ (นายสุวรรณ แทนสถิตย์) เกี่ยวกับการจ่ายเงินรางวัลการชวยกรรมธรรม์ประกันภัยผ่านธนาคาร (Bancassurance – Gain1“) ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

และขอใช้โอกาสนี้แจ้งให้ผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพได้รับทราบเรื่องนี้ไปด้วย วิธีการจ่ายธนาคารจะโอนเงินไปให้สาขา ๆ บริหารเงินก้อนนี้เอง โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือนำไปใช้ในกิจการสาขา 70% และอีก 30% เป็นค่ากิจกรรมด้านการส่งเสริมการตลาด ซึ่งในระยะเริ่มต้นนี้ให้ฝ่ายผลิตภัณฑ์และช่องทางบริการ (PDD) เป็นผู้กำหนดกิจกรรมการตลาด และให้แข่งขันกันเป็นทีมทุกไตรมาส โดยธนาคารจะจ่ายเงินให้เข้าบัญชีสาขาในวันที่ 15 กันยายนนี้ และให้ผู้จัดการสาขาบริหารจัดการกันเอง ผู้แทนสหภาพรับฟังแล้วจึงบอกกล่าวให้หัวหน้าผู้แทนธนาคารกลับไปบอกกล่าวแก่ผู้กำหนดนโยบายนี้ด้วยว่า ผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพไม่เห็นด้วย เนื่องจากเป็นวิธีการเอาัดเอาเปรียบพนักงานเกินไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่มีความสามารถในการขาย ที่เคยได้รับรางวัลเป็นเม็ดเงิน แต่ระบบนี้ธนาคารไม่จ่ายเป็นเม็ดเงินให้โดยอ้างว่า ผู้จัดการภาคหรือผู้จัดการสาขาทำผิดหลักการจ่ายตลอดมา แล้วอยู่ ๆ ธนาคารจะไม่จ่ายเป็นเม็ดเงินให้แก่พนักงานผู้มีผลงานอันเป็นการบริหารจัดการที่ไม่ดี เพราะไปลงโทษพนักงานที่มีผลงานตามเงื่อนไขที่ตกลง ผู้จัดการภาคและผู้จัดการสาขาทำผิดหลักการจ่าย ลอยตัวตามเคย นอกจากนี้จะเกิดผลเสียต่อระบบการบริหารที่ดีของธนาคาร พนักงานจะลดความกระตือรือร้นในการทำงานสนองนโยบายการตลาดของธนาคาร ทั้งนี้เพราะสัดส่วนตัวเลขดังกล่าวไม่

ปลุกกรรมการ (ต่อจากหน้า 1)

ร่วมสัมมนา เรื่องแรงงานกับการมีส่วนร่วมทางการเมือง ในระบอบประชาธิปไตย โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานสภาพัฒนาการเมือง สถาบันปกเกล้า และคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

การสัมมนาครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมสัมมนา ได้เรียนรู้ประวัติศาสตร์ของผู้ใช้แรงงานในแต่ละยุคสมัยในประเทศไทย ทำให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้รับรู้ และเข้าใจว่าจะมีสหภาพแรงงานเกิดขึ้นมาได้ในประเทศต้องผ่านการต่อสู้มาอย่างยาวนาน และยากลำบาก ทั้ง ๆ ที่บทบาทของผู้ใช้แรงงานมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อน เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง แต่รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยไม่ให้ฝ่ายแรงงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ กำหนดนโยบายที่เอื้อประโยชน์ให้แก่ฝ่ายแรงงานเท่าเทียมกับฝ่ายทุน

นอกจากนี้ ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยเข้าใจ และมีความเฉยเมยทางการเมือง เพราะเห็นว่าการเมืองเป็นกิจกรรมของคนบางกลุ่มที่มีอำนาจและเงิน ส่งผลให้นักฉวยโอกาสหรือผู้มีเงิน หรือผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นบางคนที่ต้องการแสวงหาอำนาจ และตำแหน่งทางการเมือง ใช้วิธีการที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่นการซื้อเสียง จ้างกองทัพแบบ ฯลฯ เพื่อให้ตัวเองบรรลุเป้าหมายได้

ดังนั้น เมื่อผู้เข้าร่วมสัมมนาได้เรียนรู้แนวคิดหรือประสบการณ์ในเรื่องการปกครองตนเองตลอดจนเข้าใจในเรื่องสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเท่าเทียมกันหรือความเสมอภาค การใช้หลักเหตุและผล ความยุติธรรมในสังคมจิตสำนึก เรื่องการมีส่วนร่วม การมีอิสระในการตัดสินใจ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นแนวคิดสำคัญในระบอบประชาธิปไตย จึงเห็นความสำคัญของการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมทางการเมืองตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด ด้วยความสมัครใจ โดยมุ่งหวังที่จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของรัฐ

สามารถอธิบายที่มาให้เข้าใจได้ว่า ไม่ใช่ตัวเลขตัวเดียวกันกับตัวเลขที่ธนาคารใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการสาขา กล่าวคือผลงานด้านการตลาด ร้อยละ 70 และผลงานการปฏิบัติงานประจำในสาขา ร้อยละ 30 ทำให้หน้าเชื่อว่าธนาคารกำลังจะใช้ประโยชน์จากเงินรางวัลดังกล่าวทดแทนเงินประจำตำแหน่งของผู้บริหารสาขาที่ขาดหายไปจากระบบเดิม เนื่องจากธนาคารได้ยกเลิกตำแหน่งผู้บริหารสาขาไปพร้อมกับเปลี่ยนชื่อ ตั้งแต่หัวหน้าหน่วยขึ้นไปจนถึงรองผู้จัดการสาขา ดังนั้นการใช้วิธีคิดแบบนี้ ต่อไปในอนาคตธนาคารไม่สามารถแก้วิกฤตการลาออกของพนักงาน และการแข่งขันด้านการตลาดที่เข้มข้นทุกวัน โดยธนาคารจะเริ่มโอนเข้าบัญชีสาขาตั้งแต่วันที่ 15 กันยายนนี้ โดยมอบให้ผู้จัดการสาขาไปบริหารจัดการกันเอง

รายงานข่าว ยังระบุอีก การเจรจาข้อเรียกร้องครั้งล่าสุด เมื่อวันที่ 8 กันยายนนี้ ยังไม่มีความคืบหน้าทั้งสองฝ่ายยังหาจุดสมคอยู่ไม่ได้ อาจเป็นเพราะผู้แทนธนาคารยังค้นหาข้ออธิบายที่สมเหตุสมผลยังไม่ได้ จึงพยายามนำข้อเรียกร้องข้อ 9 เรื่องขอให้ธนาคารชวยเวลาและอัตราเงินบำเหน็จเฉพาะกาลมาโยงกับข้อ 12 และข้อ 14 คือเรื่องให้ธนาคารจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและการจ่ายเงินเดือนขึ้นประจำปีให้กับพนักงานที่เกษียณอายุ โดยมีเป้าหมายให้สหภาพเคลื่อนไหวประท้วงใหญ่เพื่ออะไร ทั้ง ๆ ที่ผู้บริหารระดับสูงยังแสดงความห่วงใยพนักงานที่เกษียณที่ทุ่มเททำงานสร้างความเจริญ รุ่งเรืองให้แก่ธนาคารมายาวนาน ผ่านข่าวสารของเรา

อย่างไรก็ตามระหว่างการประชุมครั้งล่าสุดนั้น นายบดินทร์ อุนากุล อดีตผู้จัดการใหญ่ และอดีตหัวหน้าผู้แทนเจรจาของธนาคารแะมาเยี่ยมผู้แทนเจรจาในห้องเจรจาโดยไม่ไปโปรแกรมนัดไว้ล่วงหน้าสร้างเซอร์ไพรส์ให้คู่เจรจา และตอบคำถามขอคู่เจรจาว่า ผมมายื่นใบลาออกจากแบงก์ เพื่อไปเซ็นสัญญาเป็นรองผู้จัดการตลาดหลักทวีปแห่งประเทศไทย พร้อมตั้งข่าวที่ว่าท่านเป็นโรคพาคินสัน และได้แนะนำเจรจาต้องเจรจายึดความยุติธรรมและความเป็นธรรม ของทั้งสองฝ่าย ขอให้ทั้งสองฝ่ายเจรจาบรรลุข้อตกลงอย่างราบรื่น

ด้านชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ ประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ กล่าวในที่สุดว่าบทบาทหัวหน้าผู้แทนเจรจาของธนาคาร ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล รู้จริง รู้แจ้ง เรื่องบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถ้าคิดนอกกรอบ สามารถนำความเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรอย่างราบรื่น ไม่ใช่เดินตามกรอบกฎหมายที่เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์แนะนำเพียงมิติเดียว เพราะศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์มีหลายศาสตร์ ต้องรู้จักผสมผสานให้สมดุลกัน

ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น อย่างไรก็ตามการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนทุกหมู่เหล่า เพื่อเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของรัฐในระดับต่างๆ อาจเป็นไปได้ทั้งโดยถูกต้องตามกฎหมาย จนถึงการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

รายงานข่าวยังระบุอีกว่า ผู้เข้าร่วมสัมมนา มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่น่าสนใจ ภายหลังผู้เข้าร่วมสัมมนาได้รับฟังข้อมูลเสนอแนะเพื่อปฏิรูปประเทศไทย 10 ข้อ ของฝ่ายแรงงานได้แก่ 1. การรับรองอนุสัญญา ILO 87 และ 98 2. ค่าจ้างที่เป็นธรรม 3. สิทธิเลือกตั้งในพื้นที่ทำงาน สถานประกอบการ 4. พ.ร.บ.สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย 5. ยกเลิกการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ 6. ปฏิรูปสำนักงานประกันสังคม 7. ศูนย์เลี้ยงเด็ก 8. คุ้มครองแรงงานนอกระบบ 9. คุ้มครองแรงงานข้ามชาติ 10. กองทุนประกันความเสี่ยง โดยจะนำไปเผยแพร่ รวมทั้งขับเคลื่อนเรียกร้องให้รัฐบาลดำเนินการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้แรงงานดังนี้

1. เสนอให้รัฐเร่งพิจารณา ให้สัตยาบันเร่งอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไทย ILO ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักแห่งการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรองร่วม เนื่องจากอนุสัญญาฉบับนี้เป็นแนวคิดสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ที่เคารพการมีส่วนร่วมของแรงงานการบริหารจัดการของในสถานประกอบการ

2. เสนอให้ผู้ใช้แรงงานมีสิทธิเลือกตั้งผู้แทนราษฎรที่อยู่ในเขตพื้นที่ทำงานของตนเอง เนื่องจากผู้ใช้แรงงานจำนวนมากที่ย้ายจากภูมิภาคขึ้นมาประกอบอาชีพต่างถิ่น แต่เมื่อมีการเลือกตั้ง พวกเขาต้องกลับไปเลือกตั้งผู้แทนราษฎรในพื้นที่ที่ไม่ได้อาศัยอยู่จริง ทำให้ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้ง ไม่ได้สะท้อนความเป็นผู้แทนที่

# จดหมาย

## ผู้บริหารรุ่นใหม่ต้องใจกว้าง

### พนักงานเป็นคนไม่ใช่ควายและวัตถุ

ชวานากับควาย มีความสัมพันธ์อันลึกซึ้ง ชวานาเลี้ยงควายไว้ใช้ไถนา เวลาไถนา ชวานาก็ใช้เสียงตะโกน “ฮุย !...!” จนเสียงแหบเสียงแห้ง พร้อมกับใช้มือกระดุกเขือกที่ร้อยจุมควาย เพื่อบังคับให้ควายออกแรงลากคันไถ พลิกผืนดินนาเตรียมไว้ปลูกข้าว ทั้งชวานาและควายลงแรงไถนา ฝ่าเปลวแดดแผดร้อนแทบตาย จนผิวกายไหม้เกรียม เพื่อทำนาเลี้ยงคนไทยเรื่อยมา แต่ชวานาได้กำไรจากการขายข้าว 100% เพราะไม่ต้องแบ่งกำไรเป็นค่าแรงของควาย

ชวานารักควายมาก อาจไม่ใช่เพียงเพราะควายมีปากไว้กินหญ้าหรือดื่มน้ำเท่านั้น หรือควายมีสมองแต่คิดไม่เป็น จึงยอมจำนนให้ชวานาบังคับ เมียนตี ดุด่า ตามอำเภอใจ เพื่อแสวงหากำไรสูงสุดจากแรงงานของควาย ซึ่งไม่มีสิทธิเรียกร้อง แต่น่าจะเป็นอีกเหตุผลหนึ่งคือชวานามีจิตใจกว้าง อยู่กับควายมาช้านาน มีความซาบซึ้งเห็นคุณค่าของควาย ที่ช่วยทำงานให้ชวานาอยู่ดี กินดี มีสุข ส่งลูกส่งหลานเรียนหนังสือไม่น้อยหน้าใคร ความรักความผูกพันระหว่างชวานากับควายจึงล้าลึก ยกที่จะบรรยาย เมื่อเห็นชวานาร้องไห้หน้าตาโหลร่วงแสดงความเสียใจที่สูญเสียควายไป

หากจะว่ากันไปแล้ว ชวานากับควายมีลักษณะทางชีววิทยา ทั้งที่เป็นร่างกายและพฤติกรรมทางชีววิทยาไม่ต่างกัน ดังจะเห็นได้จากผลผลิตหนึ่งที่ว่า **กินขี้ป็นอน** ซึ่งอธิบายพฤติกรรมพื้นฐานของควายคือมีการกิน การขับถ่าย การสืบพันธุ์และการพักผ่อน มองมิตินี้ชวานากับควายเป็นสัตว์เหมือนกัน

เมื่อมองเช่นนั้นแล้ว ชวานากับควายจะมีคุณสมบัติอะไรที่ทำให้ชวานาต่างจากควายอย่างชัดเจน

ประการแรก ชวานาเป็นคน ส่วนควายเป็นสัตว์

ประการที่สอง คนรู้จักทำเครื่องมือ สัตว์ทำเครื่องมือไม่เป็น

ประการที่สาม เทคโนโลยีหมายถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ คนมีการสร้างและมีการใช้เทคโนโลยี ทำให้สังคมของคนเปลี่ยนแปลงไปได้โดยเร็วมาก สัตว์ไม่มีเทคโนโลยี สังคมของสัตว์จึงไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงเท่าใด

ประการที่สี่ คนมีศักดิ์ศรี สัตว์ไม่มีศักดิ์ศรี เพราะสมองของสัตว์ไม่มีพื้นที่ของเรื่องบาปบุญคุณโทษ หรือความดี ความชั่ว จึงไม่มีระบบคุณค่าอันเป็นคุณสมบัติพิเศษของคน

เวลานี้มีความพยายาม จะนำเอากรรมมีเงินมาก การมีความงามมาก หรือการมียศมาก มาเป็นคุณค่าของสังคม ทั้ง ๆ ที่สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ทำให้ความเป็นคนมีมากไปด้วย และเป็นเรื่องของคนส่วนน้อย น้อยคนที่จะมี น้อยคนที่จะไปถึง การกระทำเช่นนั้นเป็นการทำลายศักดิ์ศรีของคนส่วนใหญ่ คนส่วนใหญ่ที่เขาไม่มีเงิน ไม่มี ความงามของรูปร่าง ไม่มียศ แต่เขาเป็นคน ความเป็นคนมีค่ายิ่งกว่าเงิน ยิ่งกว่าความงามของรูปร่างและยิ่งกว่ายศ

เรื่องศักดิ์ศรีของความเป็นคน ที่กล่าวมาข้างต้น คือ**ใจที่ยิ่งใหญ่สำหรับผู้บริหารสถาบันการเงินรุ่นใหม่** ที่เห็นเงินมีค่าสูงส่งกว่าคุณค่าแห่งความเป็นคน จึงมีการปฏิบัติในลักษณะการไม่เคารพความเป็นคนของผู้อื่น **พนักงาน มีความเป็นคนเหมือนชวานา และไม่ใช่ควายที่ยอมจำนนกับการบังคับข่มขู่ ดุด่า ตะคอกใส่เพียงเพื่อต้องการแสวงหากำไรสูงสุดจากหน้าพักหน้าแรงของพนักงานอย่างไม่เป็นเวลาเวลาจนไม่เหลือศักดิ์ศรีของคนไว้ให้พนักงานภูมิใจเลย**

ฉนั้น **ผู้บริหารรุ่นใหม่ต้องใจกว้าง การเคารพความเป็นคนของผู้อื่น (พนักงาน) ก็เท่ากับการเคารพความเป็นคนของตนเอง หากท่านคิดได้และปฏิบัติได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็จะก้าวพ้นขั้นวิกฤตไปได้ไม่ยากนัก พนักงานรุ่นใหม่จะไหลออกจากแบงค์น้อยลง เพราะพนักงานมีศักดิ์ศรีความเป็นคน ซึ่งมีคุณค่าเหนือกว่าการเป็นควาย(สัตว์) และเงิน(วัตถุ)**

แท้จริงของผู้ใช้สิทธิเลือกตั้ง

3. เสนอให้รัฐชวยเงินการเก็บภาษีเงินได้ของพนักงานผู้ที่เกษียณอายุ (60ปี)


เนื่องจาก แรงงานซึ่งทำงานมาตลอดชีวิต และจ่ายภาษีทุกปี แต่เมื่อเกษียณอายุงาน เงินก้อนสุดท้ายที่ได้รับกลับต้องถูกหักภาษี ซึ่งทำให้เงินก้อนสุดท้ายในการใช้ชีวิตในบั้นปลายต้องลดลง

4. เสนอให้ผู้ใช้แรงงานเกษียณอายุ 65 ปี

เนื่องจาก ปัจจุบันประชากรไทยมีอายุเฉลี่ยมากขึ้น และยังพอมีความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับเพื่อลดภาวะกองทุนฯ ที่ไม่ได้รับภาระจ่ายเงินให้ผู้เกษียณอายุที่มีจำนวนมากขึ้นตลอดเวลา

5. เสนอให้สถาบันการเงินปฏิบัติตามประกาศวันหยุดของ ธปท.โดยเคร่งครัด

เนื่องจาก ธปท.ได้ประกาศวันหยุดนักขัตฤกษ์ประจำปีของสถาบันการเงิน ซึ่งเป็นวันสำคัญทางศาสนา หรือประเพณีสำคัญ เช่นวันสงกรานต์, วันปีใหม่ เป็นต้น แต่ปัจจุบัน ธนาคารที่เปิดในห้างสรรพสินค้า กลับต้องเปิดทุกวัน โดยอ้างเป็นไปตามสัญญากับห้างฯ ว่าต้องเปิดทำการทุกวันเหมือนห้างฯ จึงเป็นการจูงใจฝ่าฝืน



**ข่าวสารสหภาพของเรา**

**สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ**    **ผลิตจากคำบำรุงสมาชิก อ่านแล้วส่งเวียนสมาชิก**

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