





# สหภาพของเรา

## เลื่อนปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท เกมลดความน่าเชื่อถือ ?

ข่าวที่นำเสนอใจเวลานี้ คณะรัฐมนตรี (ครม.) ของ น.ส. ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร มีมติตามคณะกรรมการค่าจ้างกลาง (ไตรภาคี) เลื่อนกำหนดปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท ออกไปเป็นวันที่ 1 เมษายน 2555 จากเดิมที่กำหนดไว้ว่าจะเริ่มตั้งแต่ 1 มกราคม 2555 ด้วยเหตุผลเพื่อบรรเทาผลกระทบต่อผู้ประกอบการที่เป็นเจ้าของกิจการหลังจากประสบกับปัญหาอุทกภัย ทำให้ผู้จ้างแรงงานต้องรอรับค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่ อีก 3 เดือน จนหลายคนบ่นว่าจะเลื่อนอีกก็ครั้ง ก็คาดเดาไม่ถูก จะเหมือนการบริหารจัดการวิกฤติมหาอุทกภัย จนความเชื่อมั่นลดน้อยถอยลง

หากเรา สังเกตกลุ่ม ทุน ในสังกัด สภาอุตสาหกรรมไทย (สอท.) จะต่อต้านนโยบายค่าแรง 300 บาท มาตลอด โดยเฉพาะนายพยุหศักดิ์ชาติสุทธิผล ประธาน สอท. ยังเคยขยี้จิ้งหะขอความเห็นใจให้รัฐบาลเลื่อนการบังคับใช้ค่าแรงขั้นต่ำ เป็น มกราคม 2556 จากปกติกำหนดไว้ที่ เมษายน 2555 ด้วยเหตุผลว่าเอกชนจะกลับสู่สภาพปกติใช้เวลาไม่ต่ำกว่า 6 เดือน แต่ข้อเรียกร้องดังกล่าว นายกิตติรัตน์ ณ ระนอง รองนายกรัฐมนตรี เคยประกาศชัดเจนต่อหน้าประธาน สอท. ว่าไม่สามารถเลื่อนให้ได้ การมีมติแบบไม่มีมติขลุ่ย สอดรับกับสถานการณ์น้ำท่วมพอดี จะไม่ให้เรามองว่ารัฐบาลหวังกลบกระแสกดดันจากกรณีโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดปทุมธานี น้ำท่วมจมอยู่ใต้บาดาล มูลค่าเสียหายหลายแสนล้านบาท ที่เจ็บที่สุดคือ อุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมยานยนต์ ทั้งนี้เพราะมติของคณะกรรมการค่าจ้างกลาง เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2554 ปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 40% ทุกจังหวัดทั่วประเทศ จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละพื้นที่ ทำให้ 7 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพฯ ภูเก็ต สมุทรปราการ สมุทรสาคร ปทุมธานี นครปฐม และนนทบุรี ได้อัตราค่าจ้างวันละ 300 บาท ทันที แต่ต่อมาเริ่มบังคับใช้ วันที่ 1 เมษายน 2555

เรามองเห็นแรงกดดันของภาคเอกชนที่ยืนตรงกันข้ามรัฐบาลชุดนี้ทั้ง ๆ ที่รัฐบาลมีนโยบายลดภาษีนิติบุคคลจากร้อยละ 30 เป็นร้อยละ 23 ของกำไรสุทธิ ในปี 2555 และร้อยละ 20 ของกำไรสุทธิ ปี 2556 เป็นต้นไปแล้วนับวันจะเข้มแข็งขึ้น แมแต่ในสถานการณ์น้ำท่วมที่รัฐบาลกำลังง่วนอยู่กับการหามาตรการฟื้นฟูช่วยเหลือภาคอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจากน้ำท่วม แต่ในกลุ่มนายทุนอุตสาหกรรมยังมีเวลามาจุดประเด็นความขัดแย้งด้วยการนำวาระการขึ้น

ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท เข้า ครม. ในช่วงนั้น จึงได้แต่หวังว่ารัฐมนตรีในรัฐบาลชุดนี้ไม่เห็นด้วยกับนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท น่าจะลาออกจากการเป็นรัฐมนตรีร่วมรัฐบาล มิฉะนั้นแล้วผู้จ้างแรงงาน ทั้งในภาคอุตสาหกรรม เกษตร การค้าและบริการ ต่างรอรับค่าจ้างอัตราดังกล่าว จะรอเก็บ และจะมีปฏิกริยาร่วมขบวนการตำหนิรัฐบาล จนรัฐบาลไม่สามารถขยับเคลื่นนโยบายที่ได้แถลงไว้กับประชาชน

เราเชื่อว่า การลดความเหลื่อมล้ำของประชาชนด้วยการกระจายรายได้ให้กับประชาชนทุกสาขาอาชีพอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างความสมดุลในเศรษฐกิจไทย จะนำไปสู่การปฏิรูปประเทศไทย เนื่องจากโครงสร้างเศรษฐกิจของไทยกระจุกตัวอยู่ในกลุ่มทุนในประเทศและต่างประเทศ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของรัฐบาล จนเกิดความไม่สมดุล ผลพวงการพัฒนาประเทศ มีตัวเลขทางเศรษฐกิจจากแหล่งข่าวที่น่าเชื่อถือ ยืนยันว่าการพัฒนาเศรษฐกิจไทยเกิดความไม่สมดุลระหว่างสัดส่วนเศรษฐกิจส่งออก ที่ครองส่วนแบ่ง 70% ของ จีดีพี กับเศรษฐกิจในประเทศที่เกิดจากการบริโภคของคนในประเทศ ซึ่งมีสัดส่วนเพียง 30% ของจีดีพี ทั้ง ๆ ที่เมื่อ 10 ปีที่แล้วสัดส่วนการส่งออกอยู่ที่ 60% ของจีดีพี สะท้อนให้เห็นถึงกำลังซื้อของคนไทยในประเทศลดลง จึงต้องปรับรายได้ให้กับประชาชน เพื่อสร้างกำลังซื้อของคนไทย เพราะรายได้จากการส่งออกกระจุกตัวอยู่กับบริษัทต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศ

เราเห็นว่า กลุ่มการเมืองทุกกลุ่มในยุคนี้ มองเห็นปัญหา ที่จะต้องปฏิรูปประเทศ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในหมู่ประชาชน จึงกำหนดนโยบายหาเสียงเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำแข่งขันกัน ฝ่ายหนึ่งเน้นแบบอนุรักษ์นิยมปรับค่าแรงขั้นต่ำ 250 บาท ภายใน 2 ปี กับอีกฝ่ายหนึ่งเน้นแบบก้าวหน้า ปรับค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ทันที กลุ่มการเมืองแบบก้าวหน้าจึงได้รับเลือกเป็นรัฐบาล แม้นักวิชาการบางคนเรียกว่า นโยบายชนมลูกกวาด แต่ก็ยังติงว่ามีรัฐบาลที่มักมีการเมืองไม่สนใจนโยบายหาเสียงเมื่อกลุ่มการเมืองของตนได้รับเลือกตั้งแล้วล้มสัญญากับผู้เลือก หาข้อแก้ตัวแบบน้ำขุ่น ๆ เช่น นโยบายเราทำไม่ได้ต้องร่วมกับกลุ่มการเมืองอื่นหรือไม่ก็ตอบว่าคือเทคนิคในการหาเสียงเท่านั้น

การเลื่อนปรับค่าจ้าง 300 บาท เกมลดความน่าเชื่อถือของผู้ใช้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบตลอดจนคนหาเช้ากินค่ำที่มีต่อรัฐบาลไม่ใช่หรือ? นำจับตาจุดบทรูปร่างของเกมนี้น่าจะเป็นอย่างไรต่อไป

## คณะกรรมการสร.ธก ส่วนใหญ่เห็นชอบมอบ “ชัยวัฒน์ มาคำจันทร์” รั้งตำแหน่งประธานสร.ธก คนใหม่ “พรรคชาติ” เชื่อสามารถประสานความร่วมมือกันได้ดีกว่า

คณะกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ(สร.ธก)เสียงส่วนใหญ่ผ่านความเห็นชอบให้นายชัยวัฒน์ พร้อมมมาคำจันทร์ดำรงตำแหน่งประธานสร.ธกแทนประธานคนเดิม(นางพรณวดี อัมพพ)ซึ่งเกษียณอายุและให้อยู่ในตำแหน่งตามวาระที่เหลือของ คณะกรรมการสร.ธกชุดปัจจุบันอีกหก เดือน อดีตนายกสร.ธกเชื่อประธานคนใหม่มีวุฒิภาวะ มองเพื่อนร่วมงานเป็นกัลยาณมิตรสามารถประสานความร่วมมือกันได้ดีกว่า



ชัยวัฒน์ มาคำจันทร์

นายศักดิ์สิทธิ์ อุดมศิลป์ รองประธานกรรมการสร.ธก ด้านอำนวยการเปิดเผยว่ารู้สึกโล่งใจ แรงกดดันในการทำงานเพื่อสมาชิกลดลงเนื่องจากเมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๔ คณะกรรมการสร.ธกได้มีมติเสียงข้างมากเห็นชอบให้นายชัยวัฒน์ มาคำจันทร์ดำรงตำแหน่งประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพโดยอยู่ในตำแหน่งตามวาระที่เหลือของคณะกรรมการสร.ธก ชุดปัจจุบัน ภายหลังจากที่กรรมการซึ่งเสนอตนเองและกรรมการที่ถูกเสนอเข้ารับการคัดเลือกทั้งสามคนได้แก่ นายชัยวัฒน์ มาคำจันทร์ นายองอาจ เซนช่วยญาติ และนายเศกสรรค์ ไพบูลย์ ได้มีโอกาสแสดงวิสัยทัศน์และตอบคำซักถามจากคณะกรรมการสร.ธก แล้ว

กรรมการทุกคนในที่ประชุมได้ใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบและมีอิสระในการคัดเลือก รองประธานกรรมการสร.ธก ผู้นี้กล่าวต่อไปอีกว่า นางพรณวดี อัมพพ อดีตนายกสร.ธก ยังมองว่าพวกเขาได้เลือกกรรมการที่มาเป็นประธานสร.ธกแทนตนเองได้เหมาะสมกับสถานการณ์โดยได้พิจารณาจากวิสัยทัศน์ มีวุฒิภาวะ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานเป็นกัลยาณมิตร มีพฤติกรรมโปร่งใส ทั้งต่อหน้าและลับหลัง และมีความมุ่งมั่นจะสร้างสรรค์สหภาพแรงงานให้เป็นที่ศรัทธาต่อสมาชิกและสาธารณชน



ประธาน สร.ธก คนใหม่ ขอบคุณอดีตนายกสร.ธก ที่ไว้วางใจ

นายศักดิ์สิทธิ์ อุดมศิลป์ กล่าวถึงประธานสหภาพคนใหม่ที่ตนยินดีจะร่วมงานด้วย ว่าตนได้มีโอกาสสัมภาษณ์พิเศษประธานสร.ธกเพื่อแนะนำบุคคลที่จะมาเป็นผู้นำคนใหม่สานต่อภารกิจที่ทำไว้ต่อเพื่อนสมาชิกผ่านข่าวสารสหภาพของเรา ดังนี้

### บทสัมภาษณ์พิเศษ นายชัยวัฒน์ มาคำจันทร์ ประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ คนใหม่

ขอทราบประวัติความเป็นมาของท่านประธานคนใหม่ครับ

ประวัติ เกิดวันที่ 15 กรกฎาคม 2499 อายุ 56 ปี เข้าปฏิบัติงานกับธนาคารกรุงเทพ ตั้งแต่ปี 2521 หน่วยสินเชื่อกะชาลป่าปาง ปัจจุบันรับตำแหน่ง จนท.อสังหาริมทรัพย์ 11 ชั้นเอก หน่วยหลักประกันค้ำปาง ศูนย์หลักประกันอสังหาริมทรัพย์

เป็นสมาชิกสหภาพรุ่นแรก หมายเลขสมาชิก 553 โดยมีนายมานิช กองเป็ง เป็นประธานในขณะนั้น ได้รับการแนะนำให้เป็นสมาชิกสหภาพ จากนายภมล ต้นติงพงษ์ ซึ่งเป็นประธานศูนย์ประสานงานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพประจำภาคเหนือและเป็นหัวหน้าหน่วยสินเชื่อกะชาลป่าปางในขณะนั้นและผมได้สืบทอดเจตนารมณ์ของอดีตนายกสร.ธก นายภมล ต้นติงพงษ์ โดยได้จัดตั้งคณะกรรมการประสานงานประจำจังหวัดป่าปางรุ่นแรกปี 2542 จนถึงปัจจุบัน มีผลงานเป็นที่ประจักษ์จนได้รับการสนับสนุนให้มาเป็นกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

ทำไมถึงสมัครเป็นประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ซึ่งต้องเสียสละเวลาชีวิตส่วนตัว และต้องเดินทางจากต่างจังหวัด

เนื่องจากประธานสหภาพคนปัจจุบัน(นางพรณวดี อัมพพ) เกษียณอายุ ดังนั้นจึงต้องมีคนสืบทอดเจตนารมณ์และความดีงามที่อดีตนายกสร.ธก นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์และนางพรณวดี อัมพพ สร้างไว้มาอย่างยาวนาน จึงอาสาทำหน้าที่และสืบทอดเจตนารมณ์ที่ดีงามของรุ่นพี่ที่สร้างไว้ ทั้งที่ทราบว่าตำแหน่งที่ต้องทุ่มเทและแบกรับภาระอันยิ่งใหญ่ เพราะต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนพนักงานธนาคารกรุงเทพ เพื่อรักษาผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของสมาชิก และสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นยกระดับองค์กรให้ทัดเทียมกับสภาวะในปัจจุบัน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับรุ่นน้อง ได้เจริญรอยตาม

ในอนาคตท่านมีนโยบายที่จะพัฒนาองค์กรอย่างไรบ้าง

เราจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการดูแลสิทธิประโยชน์ของพนักงานให้มีความสมดุล โดยสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นให้กับสมาชิก และปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างการทำงานของสหภาพให้มีการขับเคลื่อนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์สูงสุด สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของสมาชิกเพื่อสร้างความเป็นปึกแผ่นในการขับเคลื่อนสหภาพให้บรรลุเป้าหมาย และพัฒนาความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อร่วมกันรักษาสหภาพให้ยั่งยืนอันพึงมีพึงได้และพัฒนาระดับองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

ท่านมีโครงการอะไรบ้างที่จะทำให้กับสมาชิกในอนาคต

สิ่งแรกที่ต้องทำก็คือ สานต่อภารกิจร่วมกับธนาคารเพื่อรักษาผลประโยชน์ให้กับสมาชิก โดยเชื่อมั่นว่าหากเรามีทีมงานที่เข้าใจหลักการสำคัญของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพคือการรู้จักเป็นผู้ให้มากกว่าเป็นผู้รับเนื่องจากงานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพไม่มีวัตถุประสงค์แสวงหากำไรสูงสุด ที่จะต้องนำผลลัพธ์จากการแก่งแย่งกันทำงานมาแบ่งปันกันเอง



นายพรเทพ โยธาประเสริฐ หน.ฝ่ายรับเรื่องราวร้องทุกข์สร.ธก และหน.ส่วนหลักประกันจ.อุดรธานี (ซ้ายสุด)กับเพื่อนสมาชิกสร.ธกนำความปรารถนาดีท้วงโย เยี่ยมมณเฑียร ศรีสุวรรณ RO. Bd. หนองคาย ซึ่งประสบอุบัติเหตุรถชนกันขณะเดินทางมาทำงาน ณ โรงพยาบาลจังหวัดหนองคาย เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2545 (ภาพนี้ลงซ้ายหน้า นอย ติดอุทกภัยแต่คงไม่ใช่ปัญหาสำหรับคนที่มีความปรารถนาดีต่อกัน)

## ท่านผู้นำเล่นบทดีเตเตอร์อยู่เหนือกรม.แรงงาน พง. 6,300 คน ถูกตัดสิทธิไม่เพิ่มเงินสมทบอัตราใหม่ เลือกปฏิบัติ โละพนักงานเดควูด จ้างลาออก 10 ต.+สี่แสนห้า หวัหน้าผู้แทนธนาคารถือธงเปลี่ยนสภาพการจ้างโดยพลการ

ท่านผู้นำฝ่ายจัดการเบงค็กรุงเทพฯ ใช้อำนาจอยู่เหนือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ประกาศเปลี่ยนแปลงข้อตกลงสภาพการจ้าง โดยพลการทำให้พนักงานกว่า 6,300 คน อายุงานไม่เกิน 5 ปีถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียม โดยฝ่ายจัดการไม่ปรับเพิ่มเงินสมทบกองทุนฯ อัตราใหม่ เฉพาะกลุ่มนี้จะไม่สมเหตุสมผล และพนักงานวัย 55 ปี ประมาณ 1,775 คนที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ และเลิกการจ่ายเงินบำเหน็จเฉพาะกาล โดยใช้วิธีเลือกจ้างออกด้วยเงินเดือน 10 เดือน บวกกับเงิน 450,000 บาท เพราะหัวหน้าพนักงานกลุ่มนี้จะไม่ใช้พวกเดควูด ส่วนการเจรจาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพปี 2554 มีแนวโน้มจะต้องใช้บริการของบุคคลนอกธนาคารหรือไม่นั้นจะต้องพิจารณาจากกรณีที่ธนาคารขาดแคลนผู้ใหญ่ที่รับผิดชอบ

สูงสุดสามารถประสานความเข้าใจตอบใจที่ผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพขอให้แก้ไขปัญหายากในธนาคารให้ถึงที่สุดก่อน ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพราะ หัวหน้าผู้แทนธนาคาร (แม้จะฉีมนิรธรรมของตน) จำได้ข้อถือธงของท่านผู้นำเพื่อสนองนโยบายเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยพลการและไม่เคารพกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

พรณวดี อัมพพ อดีตนายกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพเปิดเผยว่า การเจรจาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพครั้งที่ 18 เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2554 มองเห็นแนวโน้มไม่ลงตัว หัวหน้าผู้แทนธนาคารและผู้แทนธนาคารสังกัดปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลคนใหม่ เว้นวรรคปฏิบัติหน้าที่เจรจา หลบเลี่ยงตอบใจที่รู้ว่าจะขัดกับนิรธรรมของตนเอง คือกรณีการ (อ่านต่อหน้า 4)

# ทำไมสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ไม่เห็นด้วยกับการประกาศเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ เลี้ยงชีพฯ จากอัตราเดียว เป็นหลายอัตราโดยผลการ

## ❖ เหตุผล

### 1. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ 2518

• สภาพการจ้าง หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง **สวัสดิการ** การเลิกจ้าง หรือ **ประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน** (นิยามกฎหมายมาตรา 5)

• การจ่ายเงินสมทบกองทุนเลี้ยงชีพพนักงานฯ อัตราเดียวเดือนละ 5.5 เท่าของเงินเดือน เป็นสวัสดิการและประโยชน์อื่นฯ ซึ่งเป็น **สภาพการจ้าง และเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง**

• **การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวกระทำกันเองทันทีไม่ได้** จะต้องกระทำตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด คือ **ต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือต่ออีกฝ่ายหนึ่งว่าประสงค์จะขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่นั้นในเรื่องใด อย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อเจรจาต่อรองหาทางทำความเข้าใจกันต่อไป** (มาตรา 13)

- นายจ้างจะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้ (ฎีกาที่ 2019 - 2022 / 2552)

- นายจ้างเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อบังคับโดยผลการ มิได้ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย แม้ข้อบังคับใหม่จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างโดยส่วนรวมยิ่งกว่าข้อบังคับเดิม แต่ในส่วนที่เกี่ยวกับเงินบำเหน็จไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ดังนั้นข้อบังคับส่วนที่เกี่ยวกับเงินบำเหน็จจึงไม่ผูกพันลูกจ้าง (ฎีกาที่ 1373 / 2527)

• **กรณีฝ่ายจัดการประกาศเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยผลการ** ทำให้พนักงานจำนวน 6,300 คน ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่ได้รับสิทธิปรับเพิ่มเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ในอัตราใหม่ซึ่งแบ่งจ่ายตามสัดส่วนช่วงอายุ อย่างไรก็ตามเหตุผลผล ทั้ง ๆ ที่การปรับเพิ่มอัตราเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ของธนาคาร ย้อนหลังไปตั้งแต่ออกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ พนักงานทุกคนซึ่งรวมถึงพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี และมี สภาพการเป็นลูกจ้างธนาคารโดยสมบูรณ์ ได้รับการปรับเพิ่มเงินสมทบกองทุนฯ ทุกครั้ง อย่างเท่าเทียมกันทุกคน สหภาพแรงงานธนาคาร ซึ่งเป็นองค์กรของพนักงาน / ลูกจ้าง บมจ.ธนาคารกรุงเทพ เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงการจ่ายเงินสมทบกองทุนฯ ซึ่งเป็น **ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยผลการ และไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าเดิม** จึงไม่ชอบด้วยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ 2518 มาตรา 13 และมาตรา 20

### 2. ธนาคารจ่ายเงินให้แก่พนักงาน ยังไม่ทำให้สถานภาพธนาคารชวนเซ

• คักยภาพในการทำกำไรของธนาคารยังดีอยู่

- ด้อยหลัง ภายหลังประเทศผ่านวิกฤตต้มยำกุ้ง ธนาคารผ่านความยากในการประกอบธุรกิจทางการเงินมาหลายครั้ง เช่น วิกฤตแฮมเบเกอร์ และวิกฤตการเมืองภายในประเทศ จนมีสถานภาพแข็งแกร่ง

- ความสามารถทำกำไรก่อนหักภาษีรายได้เฉลี่ย 6 ปี (ปี 2548 - 2553 ) อยู่ที่ประมาณปีละ 27,472.66 ล้านบาท

- ในช่วง 3 ปีจ่ายเกี่ยวกับพนักงานของรายจ่ายที่ไม่ใช่ดอกเบี้ย เพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 1 ต่อปีโดยเฉพาะในปีที่ธนาคารจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษอัตรา 1 เท่าของเงินเดือน (เพิ่มจากโบนัสปีละ 2 เท่าของเงินเดือน)

### 3. ธนาคารนำเงินจากที่ไหนมาจ่ายให้แก่พนักงาน

ก. รายได้เพิ่มจากนโยบายรัฐบาลชุดปัจจุบัน ลดภาษีนิติบุคคลจากร้อยละ 30 ของกำไรสุทธิ เป็นร้อยละ 23 ในรอบปีบัญชี 2555 และร้อยละ 20 ของกำไรสุทธิ ตั้งแต่ 1 มกราคม 2556 เป็นต้นไป

- หากประมาณการส่วนลดภาษีนิติบุคคล ในปี 2555 ธนาคารจะมีรายได้เพิ่มจากกรณีนี้ ประมาณร้อยละ 7 ของกำไรสุทธิ เป็นเงิน **ประมาณ 1,923.07 ล้านบาท**

ข. รายได้เพิ่มจากการยกเลิกเงินบำเหน็จเฉพาะกาล 450,000 บาท โดยไม่ต่อสัญญาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งพนักงานที่จะเกษียณเฉลี่ย ปีละ 355 คน เป็นเงิน **ประมาณ 150.75 ล้านบาท** หากคิดเพียง 5 ปี จะมีพนักงานเกษียณอายุประมาณ 1,775 คน คิดเป็นเงินประมาณ 798.75 ล้านบาท

ตารางที่ 1

เงินเพิ่ม	x	เงินสมทบ %	x	ปี	x	จำนวนพนักงาน	=	23.083	ล้านบาท
1,500		5.5		12		6,315		6,251,850.00	บาท
1,500		6		12		3,250		3,510,000.00	บาท
1,500		6.5		12		6,350		7,429,500.00	บาท
1,500		7		12		4,674		5,889,240.00	บาท
								23,083,560.00	บาท

ค. รวมรายได้เฉพาะจากที่ได้จากนโยบายรัฐบาลและยกเลิกภาระผูกพันจากสัญญาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวข้างต้น (n + x) เป็นเงินปีละ **ประมาณ 2,073.82 ล้านบาท**

### 4. ธนาคารจ่ายเงินเพิ่มขึ้นจากรายจ่ายเกี่ยวกับพนักงานจากงบประมาณประจำปี เมื่อเทียบกับจากปีที่ผ่านมา 2553

4.1 เงินช่วยเหลือถูกยกเว้นกรณีพิเศษ (ไม่มีภาระผูกพันข้ามปี) คนละ 30,000 บาท (30,000 บาท x จำนวน พนง. 20,598 คน) = 617.94 ล้านบาท

4.2 เพิ่มเงินเดือนให้กับพนักงานทุกคนถึงเจ้าหน้าที่ชั้น AVP.(ผูกพันระยะยาว) คนละ 1,500 บาท / เดือน (1,500 x 20,598 x 12 เดือน) = 370.764 ล้านบาท

4.3 โบนัสเพิ่มจากเงินเดือนเพิ่ม (ผูกพันระยะยาว) 1,500 x 2 เท่า x 20,598 คน = 61.794 ล้านบาท

4.4 เงินเดือนเพิ่มจ่ายเงินสมทบกองทุนฯตาม TIER (ผูกพันระยะยาว) ดูตารางที่ 1

4.5 เงินสมทบกองทุนฯเพิ่มจากฐานเงินเดือน (ผูกพันระยะยาว) ดูตารางที่ 2

4.6 รวมเงินที่จ่ายเพิ่มขึ้นและผูกพัน / ไม่ผูกพัน ระยะยาว **+23.083**

ก. จ่ายแล้วผูกพันระยะยาว 4.2 + 4.3 + 4.4 + 4.5 (370.764 ล้านบาท + 61.794 ล้านบาท + 79.412 ล้านบาท) เป็นเงิน **ประมาณปีละ 511.97 ล้านบาท 535.05**

ข. จ่ายแล้วไม่ผูกพันระยะยาว ผลลัพธ์ 4.1 เป็นเงิน **ประมาณ = 617.94 ล้านบาท**

### 5. บทสรุป

5.1 ธนาคารนำเงินรายได้เพิ่มจากนโยบายลดภาษีนิติบุคคลจาก ข้อ 3.ก.และ 3.ข. รายได้เพิ่มจากการยกเลิกบำเหน็จเฉพาะกาล ดูตารางที่ 3

5.2 สำหรับเงินช่วยเหลือพิเศษเฉพาะกาล อัตรา 1 เท่าของเงินเดือน จ่ายในวันที่ 20 มกราคม 2555 คิดเฉพาะพนักงาน (ไม่รวมเจ้าหน้าที่ชั้นบริหาร AVP ขึ้นไป) จำนวน 18,654 คน คิดเป็นเงินประมาณ 600,233,800 บาท ธนาคารจะจ่ายจากผลการประกอบการตามปกติของแต่ละปี เช่น ในปี 2551 รายจ่ายเกี่ยวกับพนักงาน 14,187 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 36.9 ของรายจ่ายที่ไม่ใช่ดอกเบี้ย ปี 2552 รายจ่ายเกี่ยวกับพนักงาน 15,021 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 37.9 ของรายจ่ายที่ไม่ใช่ดอกเบี้ย และปี 2553 รายจ่ายเกี่ยวกับพนักงาน 16,160 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 38.1 ของรายจ่ายที่ไม่ใช่ดอกเบี้ย เพิ่มขึ้นจากปี 2552 เพียงประมาณร้อยละ 1 เท่านั้น จึงไม่ได้นำไปหักออกจากรายได้เพิ่มของธนาคารที่มาจากนโยบายลดภาษีนิติบุคคลของรัฐบาล และมาจากกรณียกเลิกเงินบำเหน็จเฉพาะกาล 450,000 บาท

5.3 พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงการจ่ายเงินสมทบกองทุนฯ และยกเลิกเงินบำเหน็จเฉพาะกาล จะเกษียณอายุในปี 2555 และ 2556 มีอยู่ประมาณ 610 คน หากธนาคารจ่ายเงินให้แก่พนักงานกลุ่มนี้ คิดเป็นเงินเพียง 275,500,000 บาท แล้วธนาคารนำเงินนี้ไปหักออกจากรายได้เพิ่ม (5.1) **669.46 ล้านบาท 920.85**

5.4 นอกจากนี้หากธนาคารเพิ่มเงินสมทบกองทุนฯ โดยแบ่งช่วงอายุที่ธนาคารกำหนด แล้วเพิ่มอัตราเงินสมทบฯอย่างเท่าเทียมคือ 0.5 % ทุก TIER ก็จะได้อัตราสมทบฯ 6 %, 6.5 %, 7 %, 7.5 % ทำให้ธนาคารมีรายจ่ายเพิ่มขึ้นทุกเที่ยว จากประมาณ 79,412,400 บาท เป็นประมาณ 116,083,950 บาท เมื่อนำไปหักจากรายได้เพิ่มที่เหลือจากข้อ 5.3 เป็นเงิน **ประมาณ 669.46 ล้านบาท 645.35** ยังเหลือเงินรายได้เพิ่มอยู่ **ประมาณ 533.38 ล้านบาท 529.27**

**เหตุผลที่เสนอมาข้างต้นนั้นคือความเห็นที่ผู้แทนสหภาพแรงงานยังเห็นแตกต่างจากคำสั่งบังคับให้พนักงานยินยอมเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของฝ่ายจัดการระดับสูง และต้องการคำอธิบายที่สมเหตุสมผลว่าฝ่ายจัดการ มีจุดมุ่งหมายและความจำเป็นอย่างไรจึงมีวาระซ่อนเร้นเรื่องดังกล่าว จนเป็นเหตุนำไปสู่ความไม่เข้าใจและไม่เคารพสิทธิและหน้าที่ภายใต้กรอบกติกาด้านแรงงานสัมพันธ์อันพึงปฏิบัติระหว่างกัน**

ตารางที่ 2

อายุตัว	อายุงาน	เงินเดือนเฉลี่ย	x	อัตราสมทบ%	x	ปี	x	จำนวน พนง.	=	79.412	ล้านบาท
20 - 25	ไม่เกิน 5 ปี	18,000		-				6,315		0.00	บาท
26 - 36	เกิน 5 - ไม่เกิน 15	35,000		0.5		12		3,250		6,825,000.00	บาท
37 - 46	เกิน 15 - ไม่เกิน 25	40,000		1.0		12		6,350		30,480,000.00	บาท
47 -	เกิน 25 ขึ้นไป	50,000		1.5		12		4,674		42,066,000.00	บาท
										79,412,400.00	บาท

ตารางที่ 3

รวมกันเป็นเงินทั้งสิ้น ประมาณปีละ	2,073.84	ล้านบาท
หักจากรายจ่ายเพิ่มขึ้นและมีการผูกพันระยะยาว	<b>535.05</b>	ล้านบาท
คงเหลือรายได้เพิ่ม ประมาณ	1,561.90	ล้านบาท
หักเงินช่วยเหลือถูกยกเว้น 4.1 เป็นเงินประมาณ	617.94	ล้านบาท
คงเหลือรายได้เพิ่มประมาณ	<b>920.85</b>	ล้านบาท
คิดเป็นร้อยละ 45.52 ของรายได้เพิ่มทั้งหมด		

## 3 พนักงาน KFC รับค่าจ้างค้างจ่ายแต่ห้ามเข้าทำงาน นจ.จ้างนายค่าความ ฟ้องศาลแรงงาน ยกเลิก คำสั่งเจ้าพนักงาน (ครส.)

สืบเนื่องมาจากลูกจ้าง KFC รวมตัวกันยื่นข้อเรียกร้องขอปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการ ในขณะเดียวกัน 3 คนนำของพนักงาน KFC รวมตัวกันก่อตั้งสหภาพแรงงานอาหารและบริการประเทศไทย ถูกเลิกจ้างคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.) สั่งให้นายจ้างรับ 3 พนักงาน KFC กลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม พร้อมจ่ายค่าเสียหายภายใน 10 วัน นับแต่วันได้รับคำสั่ง นายจ้างยอมจ่ายค่าเสียหาย แต่ยังไม่รับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม และยังจ้างนายค่าความยื่นฟ้องศาลแรงงาน ยกเลิกคำสั่งเจ้าพนักงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (คือ ครส.)

เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2554 คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ได้มีการประชุมประจำ

เดือน โดยมีวาระการประชุมที่ 5 ติดตามแผน 5.1 เรื่องกรณีการเลิกจ้างพนักงาน KFC และ สร.รพท.

ผู้เข้าร่วมประชุมสายธนาคาร ผู้หนึ่งเปิดเผยว่า ผู้แทนสมาชิก คสรท. จากพนักงาน KFC ได้รายงานให้ทราบว่า หลังจากบริษัทนายจ้างได้รับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.) ให้รับลูกจ้าง KFC ที่ร่วมยื่นข้อเรียกร้องและร่วมก่อตั้งสหภาพแรงงานอาหารและบริการประเทศไทย กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย นับแต่วันเลิกจ้าง จนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

บริษัทนายจ้าง เรียกพวกตนไปรับค่าเสียหาย แต่ยังไม่ให้เข้าทำงานในบริษัท โดยได้รับค่าจ้างในช่วง

รอบผู้บังคับบัญชา ในวันที่ 6 ธันวาคม 2554 คาดนายจ้างต้องการเป็นผู้ชนะ คงมีข้อเสนอใหม่ ๆ เพื่อแสดงให้เห็นว่าคำสั่งเจ้าพนักงานตามกฎหมายไม่ทำให้นายจ้าง ซึ่งมีอิทธิพลทางการเงินหยุดการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

ลูกจ้าง KFC ผู้หนึ่ง ที่ถูกเลิกจ้างกล่าวอีกด้วยว่า เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2554 บริษัทนายจ้างยังค้างค่าความและเล่นไม่เลิกยอมจ่ายเงินจ้างนาย (ทั้ง ๆ ที่การฟ้องศาลแรงงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ) ฟ้องศาลแรงงานให้ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.) ซึ่งมีอัยการเป็นนายให้ (ครส.) จำเลย ส่วนพวกตนกำลังพิจารณาหาช่องทางยื่นฟ้องเป็นจำเลยร่วม

ผู้ร่วมประชุมรายหนึ่ง ให้ความเห็นว่า จุดอ่อนของระบบแรงงานสัมพันธ์ในบ้านเรา คือ ความไม่จริงจังเรื่องแรงงานสัมพันธ์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพราะแนวความคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มีลักษณะนายกับบ่าว ยังไม่เป็นแนวคิดสากล ซึ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างหุ้นส่วนในการทำงาน เมื่อมีปัญหาทั้งนายจ้างและลูกจ้างน่าจะนั่งจับ

เขาคูด้วยกัน โดยไม่ต้องจ้างทนายความซึ่งเป็นคนภายนอกทำให้มีต้นทุนเพิ่มโดยไม่จำเป็น ปัญหาระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง KFC นี้ หากนายจ้างฟังความสองด้าน น่าจะยุติได้ไม่ยากนัก แต่เมื่อมีทนายความเข้าไปเกี่ยวข้อง เหมือนมีคนนำน้ำมนต์ไปรดคอกองไฟ เพราะทนายมีเทคนิคทางกฎหมายที่จะเสนอให้บริษัทนายจ้างผู้คดีเอาชนะลูกจ้างทั้ง 3 คนให้ได้ ทำให้ไฟแค้นในใจนายจ้างไม่มอดลงได้ง่าย ๆ ทั้ง ๆ ที่กลไกยุติข้อพิพาทแรงงานในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ น่าจะเป็นกลไกที่สร้างความเข้าใจสิทธิพื้นฐานของพนักงานลูกจ้างที่ถูกจ้างได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ข่าวล่าสุดเมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ นายจ้าง KFC ได้รับพนักงาน ทั้งสามคนเข้าทำงานแต่ยังไม่บรรจุลงในตำแหน่งเดิมตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พนักงานซึ่งเป็นผู้หญิง ๒ คนยังยื่นหยัดให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งครส.อย่างเคร่งครัด โดยไม่รับข้อเสนอให้รับเงินเลขเจ็ดหลัก เพื่อยุติปัญหาความขัดแย้งที่มีต่อกัน ส่วนพนักงานซึ่งเป็นผู้ชายอีกคนหนึ่งยังอยู่ระหว่างตัดสินใจ แล้วจะบอกกล่าวต่อนายจ้างต่อไป

# เฉพาะสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ติดต่อสมัครสมาชิก พชพ. สมทบหลังเกษียณอายุ

สมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ซึ่งเคยเป็นสมาชิกโครงการเพื่อนช่วยเพื่อนมาตั้งแต่ก่อตั้งโครงการเพื่อนช่วยเพื่อน เมื่อสิ้นปี๒๕๕๔ได้เกษียณอายุแล้ว แต่ต้องการจะเข้าร่วมโครงการเพื่อนช่วยเพื่อนสมทบหลังเกษียณอายุ (อายุตั้งแต่ ๖๐ปี) ติดต่อขอสมัครเป็นสมาชิกใหม่ด้วยตนเองได้ที่สำนักงานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ เลขที่ ๙ ถนนเสือป่า แขวง เทพศิรินทร์ เขตป้อมปราบฯ กทม. ทุกวันเสาร์ภายในเดือนมกราคม ๒๕๕๕ ตั้งแต่เวลา ๑๒.๐๐น-๑๖.๓๐ น

โปรดแนบชื่อ-สกุล ที่อยู่ เบอร์โทรติดต่อกลับ ไปยังสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ โทรศัพท์ -แฟกซ์ ๐๒-๒๕๕๒๖๖๖ ทั้งนี้ เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและแจ้งวันเวลานัดสมัครพร้อมค่าสมัครต่อไป

### ท่านผู้นำเล่นบทเด็กเตเตอร์ (ต่อจากหน้า 2)

ชอนชวนความขัดแย้งไว้ในหนังสือ ที่ สทบ.ป.บ.ร.ส. 1792/2554 ที่เสนอให้กรรมการผู้จัดการใหญ่ ลงนามโดยมีสาระสำคัญก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและไม่เป็นธรรมโดยพลการคือการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ให้แก่พนักงานจากอัตราเดียวเท่ากันทุกคนเป็นอัตราใหม่หลายอัตรา และไม่ต่อสัญญาข้อตกลงเกี่ยวกับกรจ่ายบำเหน็จเฉพาะกาล 450,000 บาท ทำให้พนักงานอายุงานไม่เกิน 5 ปี จำนวนประมาณ 6,310 คนถูกเลือกปฏิบัติโดยฝ่ายจัดการไม่ปรับเพิ่มเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ในอัตราใหม่ตามสัดส่วนที่แบ่งจ่ายตามช่วงอายุ อย่างเท่าเทียมกันและสมเหตุสมผล นอกจากนี้เมื่อเปลี่ยนเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ในอัตราใหม่ และยกเลิกการจ่ายเงินบำเหน็จเฉพาะกาล แล้ว ทำให้พนักงานซึ่งมีอายุ 55 ปี จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบกองทุนฯ จากอัตราเดียวซึ่งต่ำและใช้คู่กับการจ่ายเงินบำเหน็จเฉพาะกาล เป็นอัตราหลายอัตรา แม้ฝ่ายจัดการจะไม่สนใจใยดีกับพนักงานกลุ่มนี้แล้วก็ตามแต่ทำไมจึงต้องเลือกเฉพาะพนักงานที่เข้าข่ายเดคู๊ดหรือเจ็บป่วยรักษาไม่หายทำงานไม่ได้ โดยมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล กลั่นกรอง จึงจะอนุมัติให้จ่ายเงินจ้างลาออก ในอัตราเงินเดือน 10 เดือน และเงิน 450,000 บาท ส่วนพนักงานในกลุ่มนี้ที่มีคุณภาพจะถูกเลือกปฏิบัติ โดยไม่ได้รับสิทธิดังกล่าว

นางพรรณวดี อัมพูช กล่าวต่อไปอีกว่า ดิฉันพิจารณาเจตนารมณ์ในหนังสือที่ สทบ.ป.บ.ร.ส 1792/2554 ซึ่งลงนามโดยกรรมการผู้จัดการใหญ่ฉบับดังกล่าวที่ฝ่ายจัดการอ้างเหตุผลทุกภัยในหลายพื้นที่ของประเทศไทย รวมถึงกรุงเทพและปริมณฑล ส่งผลกระทบต่อพนักงานทั้งในแง่ที่อยู่อาศัย สินค้าอุปโภคบริโภคสูงขึ้น ประสบความยากลำบากในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ฝ่ายจัดการจึงได้แสดงความห่วงใย เพื่อเป็นการช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนเพิ่มเติมจากที่ธนาคารได้ประกาศก่อนหน้านี้ จะเห็นได้ว่าสาระสำคัญที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ได้แก่ 1.กรณีธนาคารได้อนุมัติให้มีการจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานในครั้งนี้เป็นกรณีพิเศษแก่พนักงานที่มีสภาพเป็นพนักงาน ณ วันจ่ายเงินในอัตราคนละ 30,000 บาท ในวันที่ 15 ธันวาคม 2554

### ช่วยย่อย (ต่อจากหน้า 1)

สนับสนุนยังไม่เสียเปล่า ขอใช้พื้นที่ข่าวสารสหภาพของเราแสดงการคารวะรัฐบาลและสภาผู้แทนราษฎรชุดนี้ที่ยังมองเห็นความสำคัญของกฎหมายที่คนจนร่วมกันยกย่องให้สภาของผู้ทรงเกียรติได้ช่วยกันพิจารณาต่อไป...

● **ที่กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม ๒๕๕๔** ผู้แทนของคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย นำโดยนายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ และ น.ส. สุธาสิณี แก้วเหล็กไหลพร้อมด้วยกลุ่มพนักงานบริษัทไอเอสซีเอ็มเทคโนโลยีประเทศไทยในนิคมอุตสาหกรรม

2. เพื่อให้เหมาะกับสภาพการณ์(ค่าครองชีพสูง) ธนาคารจึงได้พิจารณาอนุมัติปรับเพิ่มเงินเดือนให้แก่พนักงานในอัตราคนละ 1,500 บาท ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2554 3. ส่วนเงินช่วยเหลือพิเศษเฉพาะกาลสำหรับปี 2554 ในอัตรา 1 เท่าของเงินเดือน (คำนวณจากฐานเงินเดือน ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2554) ให้แก่พนักงานที่มีสภาพเป็นพนักงาน ณ วันจ่ายเงินในวันที่ 20 มกราคม 2554 และพนักงานที่เกษียณจากธนาคารเมื่ออายุครบ 60 ปี เป็นกรณีพิเศษ รายการนี้พออนุโลมทั้งที่เป็นรายการจ่ายแทนโบนัสเพิ่ม ในกรณีธนาคารมีกำไรและสามารถจ่ายเงินปันผลแก่ผู้ถือหุ้น ส่วนกรณีที่มี สาระสำคัญ ในหนังสือดังกล่าว ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ที่อ้างถึงความเดือดร้อนได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ จากอัตราเดียว บวกระบบบำเหน็จเฉพาะกาล เป็นการจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหลายอัตรา และยกเลิกระบบเงินบำเหน็จเฉพาะกาลโดยพลการ และไม่เคารพกฎหมายแรงงานสัมพันธ์สหภาพจึงไม่เห็นด้วยเพราะการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยพลการและไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ นอกจากนี้พนักงานอายุงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 6,310 คน ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบกองทุนฯ เพิ่ม ในอัตราใหม่อย่างถ้วนหน้าและสมเหตุสมผล และยังไม่มีแก้ปัญหาให้กับพนักงานอายุ 55 ปี ซึ่งได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างอย่างไม่สมเหตุสมผล ในภาวะการณ์ที่พนักงานเดือดร้อนจากมหาอุทกภัย

อดีตประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ยังกล่าวในที่สุดอีกด้วยว่า ตั้งแต่ร่วมงานธนาคารมา 37 ปี (4 แผ่นดิน) จนเกษียณอายุ เพิ่งเห็นความไม่มีเหตุมีผลของผู้นำฝ่ายจัดการ ทั้ง ๆ ที่ ต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับความมั่นคงในชีวิตการทำงาน จะระมัดระวังโดยคำนึงถึงความเดือดร้อนให้กับพนักงาน ฟังเหตุฟังผลอย่างรอบด้านและที่สำคัญเคารพกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ อย่างเช่นในอดีตโอนย้ายพนักงานโรงพิมพ์ไปเป็นลูกจ้างบริษัทนาเทคการพิมพ์ (ปัจจุบัน) และกระจายพนักงานทำความสะอาดและพนักงานขับรถไปเป็นลูกจ้างบริษัทสินบัวหลวง ซึ่งปัจจุบันคือบริษัทกรุงเทพเซอร์เวกซ์ ไม่เกิดปัญหาการประท้วงให้อบอวย สาธารณชนอย่างเช่นในยุคปัจจุบันที่ต้องไปพึ่งคนภายนอก(จนท.กระทรวงแรงงาน) มาช่วยแก้ปัญหาภายในธนาคารของเราอย่างน่าอดสูใจ

**นวนคร ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.นครปฐม** ซึ่งเป็นบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และประสบกัยนำท่วมที่เตรียมจะย้ายพนักงานไปทำงานที่ประเทศมาเลเซีย และกลุ่มพนักงาน บริษัทนอร์อเมริกา (ประเทศไทย) จำกัด ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นบริษัทอาหารสุนัข ประสบกัยนำท่วมและประกาศเลิกจ้างพนักงานรวมทั้งสิ้น 150 คน เดินทางมายื่นหนังสือต่อ นายอาทิตย์ อิศโม อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อขอความช่วยเหลือให้ได้รับค่าจ้างและเงินชดเชยตามกฎหมาย



▲ คุณอาทิตย์ อิศโม อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน(ขวาเสี้ยว) รับหนังสือจากผู้แทนกลุ่มพนักงานทั้งสองบริษัท



▲ ตัวแทนสมาชิกศูนย์ TFC. แสดงน้ำใจจัดเลี้ยงอาหารและมอบของที่ระลึกแด่คุณพรรณวดี อัมพูช อดีตประธานสร.ภทหลังเกษียณอายุพนักงานสหภาพพนักงานของ บมจ. ธนาคารกรุงเทพ

# จุดแข็งขององค์กรเปลี่ยนไป

น่าเสียดาย จริง...จริง ! เมื่อสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารฯ ตั้งโจทย์แลกเปลี่ยนกัน เวลานี้ก็บริหารในสถาบันการเงินจะยึดถือโมเดลการพัฒนาสถาบันการเงินของอ้อมมือ เพราะนักบริหารรุ่นใหม่ได้รับอิทธิพลทางความคิดจากสถาบันการศึกษาของประเทศ มหาอำนาจทางเศรษฐกิจ บางแห่งก็อปปีโมเดลของอ้อมมือจนสามารถเปลี่ยนโฉมหน้าองค์กรและขบวนการทำงาน ทำให้จุดแข็งขององค์กรถูกละเลยและกำลังก้าวอย่างเป็นจุดอ่อน

เพราะโมเดลหรือตัวแบบของอ้อมมือเปลี่ยนระบบงานแล้วทำให้การประกอบการมีกำไรสูงขึ้นทุกปี โดยที่หักเองว่าไม่เกี่ยวกับรากฐานวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวช่วย

จุดแข็งขององค์กร คือต้นทุนที่เกิดจากทักษะและประสบการณ์ในการทำงานที่สะสมอยู่ในตัวพนักงานรุ่นเก่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่จริงจังเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะมีวิธีบริหารจัดการที่สามารถรักษา "ต้นทุนองค์กร" โดยไม่ไล่ทั้งพนักงานเก่าเหมือนไล่สิ่งเครื่องมืองเครื่องใช้ที่เก่าและล้าสมัย เพราะพนักงานเก่ามีต้นทุนขององค์กร ทั้งความรู้ในงาน ทักษะในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่ไม่เก็ท (Get) งานบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะทำหน้าที่เพียงเป็นล่าม ฟุต พิน ฟอว์ ไฟ แผลข้อมูลจากจินตนาการของคนสนิทขี้ขางเคียง นำเสนอเพื่อส่งต่อให้อ้อมมือที่จ้างมาเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามโมเดลของอ้อมมือ ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ประเภทนี้ยังมีพันธุกิจที่ต้องสนองนโยบายโละคนเก่าโปรโมทคนรุ่นใหม่ เพื่อขับเคลื่นองค์กรรูปแบบใหม่แทนคนรุ่นเก่า แต่เพราะว่าความไม่เข้าใจและเข้าไม่ถึงพนักงานจึงไม่สามารถแก้ปัญหาช่องว่างระหว่างวัยของพนักงานในองค์กร เนื่องจากเจ้าหน้าที่ HR และผู้รับผิดชอบสายงานนี้ มองปัญหาที่เพียงผิวเผิน คือเป็นเพียงความแตกต่างในแง่รูปแบบการใช้ชีวิตเท่านั้น ทั้ง ๆ ที่ในส่วนการทำงานพนักงานแต่ละรุ่นสามารถมีบทบาทในการพัฒนาองค์กรได้เท่า ๆ กัน โดยใช้ความแตกต่างที่เกิดจากเอกลักษณ์เป็นตัวขับเคลื่อน ทำให้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไร้ประสิทธิภาพขาดเป้าหมายที่กำหนดให้พนักงานทุกรุ่นสามารถมีส่วนร่วมผลักดันในการก้าวไปให้ถึง และมีผลสำเร็จที่สามารถภาคภูมิใจร่วมกันได้ ส่งผลให้พนักงานรุ่นใหม่อยู่ร่วมงานไม่เกิน 3 ปี พนักงานรุ่นเก่าก็ทำงานแบบรอวันสั่งและเตรียมหาอาชีพใหม่ นี่แหละคือจุดอ่อนที่กำลังเข้าไปแทนในทันทีที่เป็นจุดแข็งขององค์กร

หากสังเกตสถาบันการเงินบางแห่ง ตั้งผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่มากกว่า 2 โหล แต่ละคนทำหน้าที่อะไรบ้าง ทำงานคุ้มค่าจ้างหรือไม่ แต่ที่พบเห็นเมื่อแต่งตั้งแล้วมอบอำนาจให้ตัดสินใจแทนผู้จัดการใหญ่ได้เฉพาะบางคนก็ใกล้ชิดเท่านั้น ส่วนตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ที่ไม่มีสมรรถนะในการทำงาน เกษียณอายุแล้วจ้างต่อไปก็สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเปล่า ๆ ถ้าไม่กล้าไล่ทิ้งเพราะเกรงใจกัน นี่ก็เป็นอีกหนึ่งโจทย์ที่สะท้อนระบบการบริหารเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารที่ไม่ยึดหลักเกณฑ์และความถูกต้อง นอกจากยึดหลักพวกกู คนใกล้ชิดกู จนคนที่มีความสามารถไม่ทันดูแลอยู่ร่วมงานต่อไป

บางสถาบันการเงิน ในสายงานทรัพยากรบุคคล มีการแต่งตั้งผู้จัดการสายงานคนใหม่กว่าปีแล้วแต่ไม่มีอำนาจสั่งการในตำแหน่งโดยอิสระ เพราะอดีตผู้จัดการสายก็ยังมียศอิทธิพลอยู่ จะปล่อยให้ลืมนานลงได้อย่างไร เพราะท่านช่วยจัดการกับผู้บริหารปัญหาข้อปัญหาด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับองค์กร จนคนตีความสามารถหลายรายทนอยู่ร่วมงานไม่ได้มาแล้วแต่มีเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารคนใหม่ล่าสุดบางคนซึ่งเคยเป็นมันนอกสายตาจนเธอสุดทนจึงลาออกไปอยู่ธนาคารไทยพาณิชย์ร่วมสิบปี ท่านผู้นำฝ่ายจัดการคงลืมไปแล้ว เวลานี้มีข่าวลือกันแซดว่าแบงก์ชั้นนำที่เคยจ้างเธอมาก่อน หมดมือโปรด้านบริหารทรัพยากรบุคคลต้องแบกหน้าไปทาบตามเธอกลับมารับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ในสายทรัพยากรบุคคล โดยอ็อปเกรดตำแหน่ง/ชั้นยศสูงขึ้นพร้อมค่าจ้างแพงลิ่ว จนบรรดาเพื่อนเก่าในสายงานเดียวกันที่เคยร่วมงานกับเธอมาก่อนสะใจ เธอกลับมาคราวนี้แค่เล่นบทบู๊ เพื่อนเก่าก็ไต่แต่หวังว่าเธอคงไม่มีหนี้แค้นต้องมาชำระคืนแล้วทิ้งเพื่อน ๆ ไปกินนะจ๊ะ!

โจทย์ที่ทำทนายเจริช ณ เพอร์ซัลแนล คนใหม่ จะต้องผ่าตัดให้ได้คือการเลือกปฏิบัติกับพนักงาน ในสายทรัพยากรบุคคลด้วยกันเองก่อนเนื่องจากพนักงานที่มีหน่วยงานตั้งอยู่ในอาคารพระราม 3 มีสภาพเหมือนคนถูกปล่อยเกาะ เพราะอดีตผู้รับผิดชอบสายงานนี้มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานปฏิบัติการน้อยลงทั้งที่เป็นกลไกสำคัญในการรักษาพนักงาน / ลูกจ้างให้อยู่ร่วมงานอย่างยั่งยืน เพราะเขาและเธอจะมีหลักประกันว่า เมื่อทุ่มเททำงานสนองนโยบายอย่างเต็มที่แล้ว จะได้รับการตอบแทนอย่างเป็นธรรม การใช้พนักงานต้องมีหลักเกณฑ์และขอบเขตที่ชัดเจน เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดบกพร่อง ยังมีโอกาสพิสูจน์ความจริงผ่านกลไกที่มีความเป็นธรรม และหากมีความคับข้องใจในการทำงาน ยังมีช่องทางช่วยขจัดทุกข์และสร้างสุขในการทำงาน

น่าเสียดาย อดีตกรรมการรองผู้จัดการใหญ่ (นายธีระ อภัยวงศ์) เคยมีบทบาทเป็น CIO (Chief Information officer) ซึ่งเข้าไปมีส่วนในการกำหนดทิศทางธุรกิจ เพราะนโยบายบริหารจาก CEO (Chief Executive officer) เพียงมุมมองไม่สามารถกำหนดการให้บริการด้านไอทีทั้งหมดได้ เนื่องจากมุมมองของเทคโนโลยียังมีข้อจำกัดอยู่บ้าง เช่น การติดตั้งระบบที่ซับซ้อน หรือเม็ดเงินลงทุนที่จำนวนมหาศาล สิ่งที่สำคัญ คือระหว่างแกนผู้บริหาร และแกนเทคโนโลยี คือการพูดภาษาเดียวกัน เวลานี้พวกอ้อมมือที่เข้ามามียศอิทธิพลเพียงเพื่อเสนอขายซอฟต์แวร์ให้กับแกนผู้บริหารที่ไม่รู้เท่าทันงานด้านไอทีอย่างอดีตกรรมการรองผู้จัดการใหญ่ (นายธีระ อภัยวงศ์) จึงน่าเป็นห่วงจริง...จริง !

เจริช ณ เพอร์ซัลแนล จะใช้กลยุทธ์ของเล่าปีติงกูชืออย่างท่านธีระ อภัยวงศ์ ช่วยสร้างความสมดุลในการกำหนดและพัฒนาบทบาทบุคลากรด้านไอทีได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพราะระบบไอทียุคนี้ยังสามารถใช้เป็นกลไกเพิ่มรายได้ให้กับสถาบันการเงินได้ด้วย นี่แหละคือจุดแข็ง ถูกทำให้เป็นจุดอ่อนอย่างน่าเสียดายจริง...จริง !

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

ข่าวสารสหภาพของเรา  
สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

ผลิตจากคำบำรุงสมาชิก อ่านแล้วส่งเวียนสมาชิก