



สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา
382/3 ขอยสถามแยกเตาปูน-บางโพ แขวง/เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

ข้อเรียกร้องสหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา ประจำปี 2552

ข้อ 1. การนำ KPI มาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงาน เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่สมาชิก มีการบังคับ ชูเชิญ, ช่มชู้ ด้วยวิธีการต่าง ๆ นานา รวมทั้งการดูถูกดูแคลน และท้ายสุดก็นำเป็นเหตุแห่งการเลิกจ้าง

ข้อเรียกร้อง 1.1 KPI ต้องทำด้วยความสมัครใจปราศจากการข่มขู่ บังคับ ชูเชิญ ใดๆ ทั้งสิ้น ทั้งต้อง เป็นธรรม และชอบด้วยกฎหมาย

1.2 KPI นำมาใช้ประเมินฯ พนักงานนั้น ให้รวมถึงผู้บังคับบัญชาทุกระดับด้วย

1.2 กรณีมีข้อพิพาทเกี่ยวกับ KPI ให้แต่งตั้งคณะกรรมการที่เป็นกลาง ประกอบด้วยฝ่ายจัดการและกรรมการสหภาพ เป็นคณะกรรมการพิจารณา

ข้อ 2. ผลประกอบการของธนาคารฯ ในปี 2552 อยู่ในระดับดีและเป็นที่น่าพอใจ นั้น เกิดจากทุ่มเทร่างกายและแรงใจของสมาชิกสหภาพและพนักงาน ที่ได้ร่วมกันทำเพื่อองค์กร หากฝ่ายจัดการ ได้คำนึงถึงคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ ให้สมาชิกสหภาพและพนักงานที่และเป็นหลักประกันให้สมาชิกและพนักงาน บ้างไม่มากนักน้อย ก็ไม่เป็นการชอกช้ำธนาคารฯ จะประสบความสำเร็จและสู่ความเป็นเลิศทางสถาบันการเงินที่ตั้งใจไว้ อย่างแน่นอน

ข้อเรียกร้อง 1.1 ให้ประกันจ่ายเงินโบนัส 2 เท่ากับเงินเดือนต่อปี แบ่งจ่าย 1 เท่าในเดือนมิถุนายน และ อีก 1 เท่าในเดือนธันวาคม ของทุกปี

1.2 ให้ปรับปรุงค่ารักษาพยาบาล เนื่องด้วยสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ค่ารักษาพยาบาลที่ธนาคารฯ จัดให้ ก็ไม่เพียงพออยู่แล้ว และแม้จะให้สมาชิกขอเบิกค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติมได้ แต่ในทางปฏิบัติไม่สามารถกระทำได้

ข้อ 3. ผู้บริหารควรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลที่ดี การขาดสิ่งทีกล่าวมา ย่อมเป็นบ่อเกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารงานให้กับธนาคารฯ เป็นอย่างยิ่ง ทั้งปัจจุบันก็ยังมีผู้บริหารธนาคารฯ บางท่านยังมีพฤติกรรมดังกล่าวอยู่ แต่ก็ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังจากฝ่ายจัดการ

ข้อเรียกร้อง หากพบผู้บริหารฯ ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติข้างต้น ให้ลงโทษทางวินัยอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม รวมทั้งให้ถอดถอนได้ โดยการตั้งคณะกรรมการที่เป็นกลางขึ้นสอบสวน อันประกอบด้วยกรรมการฝ่ายจัดการและกรรมการสหภาพ เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพิจารณา



ข้อ 4. ด้วยธนาคารฯเป็นองค์กรขนาดใหญ่ จึงต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการด้านบุคลากร การจัดองค์กร ลดขนาด เพิ่มขนาด รวมทั้งมีการวางแผนงาน early retired ดังนั้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้งอาจมีการแต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้าง ว่าจ้าง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งมีความเป็นธรรม และไม่เป็นธรรม เล่นพรรคเล่นพวก กลับแกเล็งพนักงานอื่นๆ

ข้อเรียกร้อง หากมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วยงาน หรือการจัดองค์กร เพื่อเป็นการช่วยในการสอดส่องดูแล และป้องกันการครหา และให้การจัดองค์กรเป็นธรรมและโปร่งใส ให้มีกรรมการสหภาพฯเข้าร่วมในการประชุมเพื่อดำเนินการดังกล่าวทุกครั้ง

อนึ่ง การพิจารณาบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งควรเลิกจากพนักงานในองค์กรก่อน หากไม่มีผู้เหมาะสมแล้ว จึงจะพิจารณาจากบุคคลภายนอกองค์กร

ข้อ 5. สหภาพฯจำเป็นต้องมีที่ตั้งที่ทำการเพื่อประกอบการ และดำเนินกิจกรรมของสหภาพฯ จัดเก็บเอกสาร สหภาพฯแรงงานแห่งอื่นๆส่วนมีที่ตั้งสหภาพฯ โดยธนาคารฯเป็นผู้จัดให้ บังชี้ถึงความเอาใจใส่ของฝ่ายจัดการที่เห็นความสำคัญของสหภาพฯ

ข้อเรียกร้อง ให้ธนาคารฯจัดสถานที่เพื่อเป็นที่ตั้งของสหภาพฯ ในการประกอบกิจกรรมของสหภาพฯ โดยให้มีที่ตั้ง สภาพที่ตั้ง เหมาะสมตามควรแก่สถานภาพ

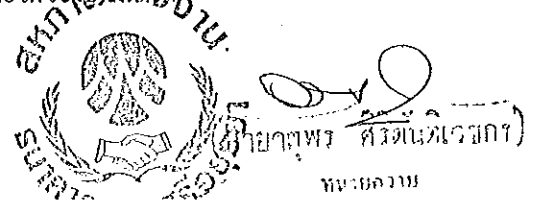
ข้อ 6. การสอบสวนพนักงาน เพื่อให้ได้ความจริงว่ามีการกระทำความผิดหรือไม่ แม้แต่สิทธิตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ และสิทธิมนุษยชน เพื่อความเป็นธรรมยังตรากฎหมายรองรับ ให้มีทนายความเป็นผู้ว่าต่าง และแก้ต่างได้ เพื่อคอยดูแล ให้ความอบอุ่นใจ เพื่อสงวน และรักษาไว้ซึ่งสิทธิของตน และเพื่อให้การสอบสวนปราศจากการขู่ข่มขู่ ค้ำข่มประการใดๆอันไม่เป็นธรรม

ข้อเรียกร้อง การตั้งกรรมการสอบสวนพนักงาน หรือกระทำการอื่นใดที่มีลักษณะในทำนองเดียวกัน ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร เช่น ประชุม หรือ สอบข้อเท็จจริง หรืออื่นๆ ต้องให้มีกรรมการสหภาพฯหรือตัวแทนของสหภาพฯที่ได้มอบหมาย อยู่ร่วมในการสอบสวนด้วยทุกครั้ง ยกเว้นแต่สหภาพฯ จะเห็นเป็นอย่างอื่น

ข้อ 7. สิทธิการลาหยุดงานของกรรมการสหภาพฯ ตามพระราชแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 102 ได้บัญญัติสนับสนุนให้กรรมการสหภาพฯมีสิทธิลาเพื่อดำเนินกิจการของสหภาพฯ เนื่องจากธนาคารฯ เป็นสถาบันการเงินขนาดใหญ่ ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ จึงต้องใช้เวลาในการเดินทางเพื่อไปดำเนินกิจกรรมของสหภาพฯ

ข้อเรียกร้อง ให้กรรมการสหภาพฯ มีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินกิจกรรมของสหภาพฯ ไม่ว่าจะเป็นการเผยแพร่ความรู้ พบปะสมาชิก ดำเนินกิจกรรมของสหภาพฯในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการไกล่เกลี่ย หรือเจรจา การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ราชการกำหนด หรือธนาคารฯ หรือสหภาพฯเห็นสมควร มีกำหนดเวลาปีละไม่ต่ำกว่า 21 วันทำการ โดยไม่ถือเป็นวันลา

ข้อ 8. ให้ธนาคารนำค่าจ้างหรือบำเหน็จและค่าตอบแทนทุกประเภทที่ได้รับจากบริษัทประกันชีวิต อันเนื่องมาจากธนาคารเปิดให้บริการ การเสนอขายกรมธรรม์ประกันภัย เข้าบัญชีรายได้ของพนักงาน



ข้อเรียกร้อง ให้แบ่งปันให้กับพนักงานที่มีใบอนุญาตเป็นนายหน้าประกันชีวิตในอัตราตามประกาศคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย เรื่องอัตราค่าจ้างหรือค่าบำเหน็จสำหรับตัวแทนประกันชีวิตและนายหน้าประกันชีวิต พ.ศ. 2551

ข้อ 9. การทำงานในเวลาทำงานตามปกติ คือตั้งแต่วันจันทร์ ถึงวันศุกร์ ตั้งแต่เวลา 8.30 - 17.30 นาฬิกา ทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานและสมาชิกในครอบครัว ขาดการเอาใจใส่ดูแล ซึ่งกันละกัน และกำลังจะถูกกลามเป็นปัญหาของสังคมตลอดจนวัฒนธรรมไทยอยู่ทุกวันนี้ ในทำนองกลับกันหากได้ปรับลดเวลาทำงานตามปกติลงแม้เป็นเพียงเล็กน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับปัญหาสังคมไทยที่กำลังจะเกิดขึ้นแล้ว เห็นว่าน่าจะนำมาแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ ทั้งยังทำให้สถาบันครอบครัวมีความสุข พนักงานก็พร้อมที่จะทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจ ในการทำงานให้กับธนาคารฯ อยู่แล้ว

ข้อเรียกร้อง ให้ธนาคารปรับเวลาการทำงานปกติของพนักงาน เป็นเวลา 8.30 - 17.00 นาฬิกา

ข้อ 10. กรณีธนาคารให้พนักงานทำงานไม่เป็นไปตามวันและเวลาทำงานตามปกติและวันหยุดที่กำหนดไว้ในข้อบังคับการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานนอกเวลาปกติระหว่างเวลา 8.30 - 17.00 นาฬิกาและวันทำงานของธนาคาร คือตั้งแต่วันจันทร์ ถึงวันศุกร์

ข้อเรียกร้อง ให้ธนาคารจ่ายค่าล่วงเวลา, ค่าทำงานในวันหยุด, ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายใน 7 วันนับแต่วันที่พนักงานขอเบิก.

สำหรับพนักงานที่ธนาคารฯ กำหนดให้ทำงานในช่วงเวลาอื่นแต่ละช่วงไม่เกินวันละแปดโมง ขอให้ธนาคารจ่ายค่าทำงานกะในอัตราค่าละ 300.- บาทต่อคนต่อวัน เพื่อชดเชยกับคุณภาพชีวิต, ความเสี่ยงในการทำงานตลอดจนวิถีชีวิต, ปกติที่เปลี่ยนไป

ข้อ 11. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ปัจจุบัน มีเฉพาะกรรมการฝ่ายจัดการเท่านั้น ทำให้สมาชิกไม่ทราบเรื่องการบริหารและจัดการกองทุนที่สมาชิกจ่ายเงินสมทบประจำอยู่ทุกเดือน ซึ่งตามข้อบังคับกองทุนฯ ระบุว่า ต้องมีกรรมการฝ่ายลูกจ้างมาจากการเลือกตั้ง 2 ท่าน แต่กองทุนฯ ขณะนี้ไม่มีกรรมการมาจากสมาชิกแต่อย่างใด

ข้อเรียกร้อง ให้มีการเลือกตั้งกรรมการฝ่ายลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 เข้าเป็นคณะกรรมการกองทุนฯ ทั้งเพื่อความโปร่งใสในการบริหารกองทุน เพื่อสิทธิและประโยชน์ของสมาชิกกองทุน ฯ

ข้อ 12. โบนัสงานวินัย “ ตักเตือนเป็นหนังสือ ” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มีผลบังคับใช้ 1 ปีนับแต่วันที่ถูกลดเงินเดือนเป็นหนังสือ แต่ทางปฏิบัติธนาคารฯ มิได้ยกเลิกโทษตักเตือนเป็นหนังสือแต่อย่างใด กลับนำมาใช้เป็นโทษกับสมาชิกหรือพนักงาน ที่อยู่ในเกณฑ์จะได้รับการปรับตำแหน่ง อยู่เนื่อง และมักจะอ้างเหตุต่าง ๆ นานา ๆ เพื่อมิให้ปรับเลื่อนตำแหน่งแก่สมาชิกฯ การกระทำดังกล่าวจึงมีขอด้วยความเป็นธรรมและกฎหมาย



(นายจตุพร ศิวะบัณฑิตเวทกุล)
นายจตุพร

ข้อเรียกร้อง เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาที่ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว ให้รณการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานโดยเคร่งครัด และมีให้นำมาเป็นเหตุเพื่อเป็นอุปสรรคในการปรับเลื่อนตำแหน่งไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น/

...

สภาพรรค
นายคตพร ศวิตตเวทกา
นายคตพร
นายคตพร
นายคตพร

