

คนทำงาน



HRDF เปิดปัญหา
บังคับใช้แรงงานใน
เรือประมงไทย -
นายจ้างยึดเอกสาร จน
หนีไม่ได้ก่อนถูกละเมิด
สิทธิอื่นๆ [หน้า 17]

เสียงจากคนทำ
เสียงจากคนขับ
รถบรรทุกด่าน
หินสู่ผู้ฟื้นฟู
เหมืองในสเปน
[หน้า 20]

คนงานสันกำแพงพบว่า
ที่ ส.ส.ก้าวไกล ขอให้
ช่วยเหลือกรณีแบรนด์
ต่างประเทศลอยแพ
[หน้า 26]

สกัดความเครียดในที่
ทำงาน: คนทำงาน
ต้องทำทาย Toxic
workplace ตั้งแต่แรก
[หน้า 33]

รอบโลกแรงงาน

UNHCR เรียกร้องให้ใช้ "แนวทางสังคมโดยรวม" จัดการปัญหาผู้ลี้ภัย

เจ้าหน้าที่อาวุโสของสำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติหรือ UNHCR ระบุว่า ปัญหาผู้ลี้ภัยของโลกต้องจัดการด้วยสังคมโดยรวมทั้งหมดและเรียกร้องให้ญี่ปุ่นรับผู้ลี้ภัยเพิ่มขึ้น

ข้อมูลของสหประชาชาติแสดงให้เห็นว่า ในปี 2565 ประชาชน 100 ล้านคนหรือกว่าร้อยละ 1 ของประชากรโลกถูกบังคับให้ละทิ้งบ้านเรือนจากความขัดแย้ง ภัยพิบัติและปัจจัยอื่น ๆ

มีความกังวลว่าตัวเลขดังกล่าวจะเพิ่มขึ้นอีกท่ามกลางการรุกรานยูเครนของรัสเซีย และความตึงเครียดของสถานการณ์ในซูดาน

รองข้าหลวงใหญ่ย้ำถึงความจำเป็นที่จะต้องใช้สิ่งที่เรียกว่า "แนวทางของ

สังคมโดยรวม" ซึ่งไม่เพียงแต่รัฐบาลหรือองค์กร เช่น สำนักงาน UNHCR เท่านั้นแต่ยังรวมถึงภาคเอกชนที่ทำงานร่วมกันเพื่อแก้ปัญหา

ญี่ปุ่นเป็นประธานการประชุมสุดยอดของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำของโลก 7 ชาติหรือ G7 ครั้งล่าสุดและจะเป็นประธานร่วมในการประชุมผู้ลี้ภัยโลกไปจนถึงปลายปีนี้

รองข้าหลวงใหญ่ได้แสดงความคาดหวังว่า ญี่ปุ่นจะแสดงบทบาทผู้นำ ประสานกับประเทศต่าง ๆ ที่รับผู้ลี้ภัยจำนวนมากและให้การสนับสนุนเชิงรุกในเรื่องการศึกษาสำหรับผู้ลี้ภัยและด้านอื่น ๆ

นอกจากนี้ยังได้กล่าวต่ออีกว่า UNHCR จะสนับสนุนญี่ปุ่นให้รับประชาชนที่หนีจากสงครามและการถูกกดขี่มากกว่านี้

[ที่มา: NHK World, 1/6/2023](#)

คนทำงานด้านสุขภาพใน ออสเตรเลียเร่งรัฐเปลี่ยนไปใช้ พลังงานหมุนเวียนแทนแก๊ส

กลุ่มพนักงานบริการด้านสุขภาพใน
ออสเตรเลียได้ออกมาเรียกร้องให้
เปลี่ยนผ่านจากแก๊สสู่พลังงานไฟฟ้า
หมุนเวียน โดยระบุถึงผลกระทบต่อ
สุขภาพระบบทางเดินหายใจ พร้อม
เรียกร้องรัฐบาลรัฐวิกตอเรีย ยุติการ
เชื่อมต่อสิ่งปลูกสร้างใหม่สู่ระบบแก๊ส
ตั้งแต่ปี ค.ศ.2025 กลุ่ม Healthy
Futures ซึ่งเป็นกลุ่มนักเคลื่อนไหว
ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
ที่ประกอบด้วยพนักงานบริการด้าน
สุขภาพ อธิบายถึงพลังงานแก๊สว่า
เป็นอันตราย ก่อมลพิษ และมีราคา
แพง

กลุ่มดังกล่าว ยังต้องการให้การ
เปลี่ยนผ่านจากพลังงานแก๊สไปสู่
พลังงานหมุนเวียนนั้นเกิดเร็วขึ้น ด้วย
การเรียกร้องให้รัฐบาลรัฐวิกตอเรียยุติ
การเชื่อมต่อใหม่เข้าสู่ระบบแก๊สตั้งแต่
ปี ค.ศ.2025

ที่มา: SBS, 2/6/2023

ผลสำรวจชี้รายได้ผู้บริหารได้วัน สูงกว่าพนักงานระดับล่างเกือบ 3 เท่า

กระทรวงแรงงานรายงาน "การสำรวจ
รายได้ประจำเดือน ก.ค. 2022 แยก
ตามประเภทงาน" เงินเดือนเฉลี่ยต่อ
คนของพนักงานประจำประเภทต่างๆ
ในอุตสาหกรรมและภาคบริการ
ผู้บริหารและหัวหน้าเท่ากับ 75,000
เหรียญได้วัน รองลงมาคือ ผู้
ประกอบวิชาชีพ 62,000 เหรียญ
ได้วัน แรงงานฝีมือและแรงงานระดับ
ล่าง เท่ากับ 31,000 เหรียญได้วัน

สำหรับรายได้เฉลี่ยรายปี ต่อคนตั้งแต่
เดือน ก.ค. 2021 - ส.ค. 2022 สูงสุด
คือผู้บริหารและหัวหน้าเท่ากับ 1.195
ล้านเหรียญได้วัน รองลงมาคือผู้
ประกอบวิชาชีพ 982,000 เหรียญ
ได้วัน แรงงานฝีมือและแรงงานระดับ
ล่าง 407,000 เหรียญได้วัน รายได้
แต่ละอาชีพมีความเกี่ยวพันกับระดับ
ความสามารถ

หากเรียงลำดับรายได้เฉลี่ยต่อปีของผู้ประกอบวิชาชีพ สูงสุดคือผู้เชี่ยวชาญด้านการรักษาพยาบาลและงานบริการทางสังคม เท่ากับ 1.012 ล้านเหรียญได้ทุกวัน การเงินและประกันภัย 1.366 ล้านเหรียญได้ทุกวัน การขนส่งและคลังสินค้า 1.264 ล้านเหรียญได้ทุกวัน

ในส่วนของช่างเทคนิคและผู้ช่วยของผู้เชี่ยวชาญ รายได้เฉลี่ยต่อปีสูงสุดคือ การขนส่งและคลังสินค้า เท่ากับ 1.229 ล้านเหรียญได้ทุกวัน การเงินและการประกันภัย 1.05 ล้านเหรียญได้ทุกวัน รองลงมาคือกิจการไฟฟ้าและก๊าซพลังงาน

[ที่มา: Radio Taiwan International, 2/6/2023](#)

สหภาพแรงงานหยุดงานประท้วงที่อิตาลี ส่งผลกระทบต่อเที่ยวบินของสายการบินทั้งในและต่างประเทศ

ที่อิตาลีกลุ่มสหภาพแรงงานได้หยุดงานประท้วง เพื่อเรียกร้องขอขึ้น

ค่าแรง เนื่องจากประสบปัญหาเงินเฟ้อ และค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อเที่ยวบินของสายการบินทั้งในและต่างประเทศ โดยมีการยกเลิกเที่ยวบินถึง 116 เที่ยวบิน และที่สนามบิน ซึ่งมีการผลงงานประท้วงมีเที่ยวบินราว 50 เที่ยวบินถูกยกเลิก

[ที่มา: Prensa Latina, 4/6/2023](#)

รัฐบาลญี่ปุ่นเปิดเผยร่างชุดนโยบายของปีนี้เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ

แผนการนี้มุ่งที่จะได้เห็นผู้หญิงอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารของบริษัทชั้นนำของญี่ปุ่นอย่างน้อย 1 คนภายในประมาณปี 2568 รวมถึงมุ่งที่จะได้เห็นผู้หญิงอย่างน้อยร้อยละ 30 ได้เป็นผู้บริหารของบริษัทเหล่านี้ภายในปี 2573

บริษัทชั้นนำของญี่ปุ่นหมายถึงบริษัทจดทะเบียนอันดับต้น ๆ ของกลุ่มหลักในตลาดหลักทรัพย์โตเกียว

เพื่อให้แน่ใจเรื่องประสิทธิภาพของแผนการนี้ รัฐบาลจะเรียกร้องให้ตลาด

หลักทรัพย์โตเกียวรวมเรื่องนี้เข้าไว้ในกฎระเบียบภายในของบริษัทเหล่านั้นภายในสิ้นปีนี้

ร่างชุดนโยบายนี้ยังเรียกร้องการเสริมความแข็งแกร่งให้กับระบบที่จะเปิดทางให้พนักงานชายสามารถลาเลี้ยงดูบุตรได้อย่างไม่มีเงื่อนไข โดยตั้งเป้าที่จะเพิ่มผลประโยชน์สำหรับการลาดูแลบุตร เพื่อที่ว่ารายได้สุทธิของครอบครัวจะไม่เปลี่ยนแปลงจนกว่าบุตรจะมีอายุ 2 ปี หากพ่อเลือกที่จะมีชั่วโมงทำงานสั้นลง

[ที่มา: NHK World, 5/4/2023](#)

ออสเตรเลียเตรียมออกกฎหมายใหม่ หวังหยุดการแสวงประโยชน์จากแรงงานต่างชาติ

ออสเตรเลียเตรียมออกกฎหมายใหม่ที่จะถือว่าการบีบบังคับให้บุคคลใดละเมิดเงื่อนไขวีซ่าถือเป็นความผิดทางอาญา และการแบนนายจ้างที่เคยแสวงประโยชน์จากแรงงานต่างชาติ

ไม่ให้สามารถจ้างลูกจ้างที่ถือวีซ่าชั่วคราวอีกต่อไป

กองกำลังชายแดนออสเตรเลีย (Australian Border Force) จะได้รับงบประมาณเพิ่มเติม 50 ล้านดอลลาร์ในการบังคับใช้กฎหมายใหม่นี้ การเพิ่มบทลงโทษนี้จะเป็นตัวขัดขวางการเอาเปรียบลูกจ้างต่างชาติ ทั้งนี้จากสถิติพบว่าแรงงานต่างชาติที่ออสเตรเลีย 1 ใน 6 คน ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่กำหนด

[ที่มา: SBS, 5/6/2023](#)

รองกรรมการผู้จัดการ IMF เตือนตลาดแรงงานอาจหยุดชะงักเพราะ AI

Gita Gopinath รองกรรมการผู้จัดการกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ได้เตือนถึงการหยุดชะงักอย่างมากในตลาดแรงงานที่เกิดจากปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้าง (Generative AI) และเรียกร้องให้ผู้กำหนดนโยบายสร้างกฎอย่างรวดเร็ว

เพื่อควบคุมเทคโนโลยีดังกล่าว นอกจากนี้ เรายังเรียกร้องให้รัฐบาล สนับสนุนเครือข่ายความปลอดภัยทาง สังคม สำหรับพนักงานที่ได้รับ ผลกระทบจากการนำ AI มาใช้ และ ดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายภาษี เพื่อที่จะไม่ให้ท้ายเหล่าบริษัทที่นำ เครื่องจักรมาแทนที่พนักงาน

[ที่มา: Financial Times, 5/6/2023](#)

สหรัฐฯ หวังฟัง 'แรงงานเด็ก' แก้ปัญหาขาดแคลนคนทำงาน

รายงานจากกลุ่มนโยบายในกรุง วอชิงตันระบุว่า ฝ่ายนิติบัญญัติใน อย่างน้อย 10 รัฐได้เสนอกฎหมาย แรงงานเด็กที่มีการผ่อนปรนในช่วง สองปีที่ผ่านมา โดยร่างกฎหมายนี้จะ ช่วยให้เด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปีสามารถ ทำงานเป็นเวลาหลายชั่วโมงในช่วงวัน เรียนได้ง่ายขึ้น และทำงานได้หลาย ประเภทขึ้นด้วย

สถาบันนโยบายเศรษฐกิจในวอชิงตัน เผยแพร่รายงานในเดือนมีนาคม ซึ่ง

ระบุว่า ร่างกฎหมายบางฉบับเสนอให้ อนุญาตให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ให้บริการเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์ และในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น ธุรกิจก่อสร้างได้

ฝ่ายนิติบัญญัติที่สนับสนุนร่าง กฎหมายใหม่กล่าวว่า เด็ก ๆ อาจช่วย เติมเต็มปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการเกิดโรคระบาด ใหญ่ นอกจากนี้การทำงานยังให้ ประสบการณ์การทำงานที่มีค่าแก่ วัยรุ่นอีกด้วย ในขณะที่บางคนบอกว่า รัฐบาลไม่ควรห้ามเด็กทำงานหาก ได้รับอนุญาตจากผู้ปกครองแล้ว

สมานิติบัญญัติของรัฐอาร์คันซอผ่าน ร่างกฎหมายในปีที่ยกเลิกข้อ กำหนดให้เด็กอายุ 14 และ 15 ปีต้อง มีใบอนุญาตทำงาน โดยใบอนุญาต ดังกล่าวกำหนดให้เด็กต้องได้รับ อนุญาตจากผู้ปกครอง มีหลักฐาน ยืนยันอายุ และมีลายเซ็นของนายจ้าง

หากไม่มีใบอนุญาตทำงาน ก็อาจเป็น การยากสำหรับบริษัทต่าง ๆ ที่จะ

ตัดสินใจว่าจะจ้างเด็กดีหรือไม่ แต่
ทั้งนี้ทั้งนั้นฝ่ายนิติบัญญัติของรัฐ
อาร์คันซอก็ได้ผ่านร่างกฎหมายที่เพิ่ม
ค่าปรับสำหรับการละเมิดกฎหมาย
แรงงานเด็กแยกต่างหากด้วย

ภายใต้กฎหมายของรัฐบาลกลาง
ชั่วโมงการทำงานของเด็กมีจำกัด และ
ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในสภาวะที่
เป็นอันตราย

ร่างกฎหมายฉบับหนึ่งในรัฐมินเนโซ
ตาอนุญาตให้เด็กอายุ 16 และ 17 ปี
ทำงานได้ทั้งในและรอบ ๆ สถานที่
ก่อสร้าง ส่วนร่างกฎหมายในรัฐ
โอไฮโอที่ผ่านมติวุฒิสภาของรัฐ
อนุญาตให้เด็กทำงานในวันที่เรียนได้
จนถึงสามทุ่ม ภายใต้กฎหมายฉบับ
ปัจจุบัน เด็กสามารถทำงานได้จนถึง
หนึ่งทุ่มในวันที่ไปโรงเรียน

แอลลิสัน แพกซ์สัน ผู้เชี่ยวชาญด้าน
นโยบายเด็กและการศึกษาของ
Children's Defense Fund Ohio ซึ่ง
เป็นองค์กรไม่แสวงหากำไรที่มี
เป้าหมายเพื่อช่วยเหลือเด็ก ๆ โดย

สนับสนุนการศึกษาและต่อสู้กับการ
ถูกละเมิดกรรมและความยากจน บอก
กับวีโอเอว่า ร่างกฎหมายในรัฐโอไฮโอ
และรัฐอื่น ๆ เป็นแนวทางสำหรับ
บรรดาธุรกิจต่าง ๆ ในการรับมือกับสิ่ง
ที่เธอเรียกว่า “ช่องว่างด้านแรงงาน”
โดยการจ้างเด็กด้วยค่าแรงที่ต่ำกว่า
และว่า เด็ก ๆ ในสหรัฐฯ อาจทำงาน
โดยได้รับค่าแรงน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ
สำหรับผู้ใหญ่ของรัฐบาลกลาง

ทิม แซฟเฟอร์ วุฒิสมาชิกรัฐโอไฮโอ
กล่าวภายหลังการผ่านร่างกฎหมาย
ในวุฒิสภารัฐโอไฮโอว่า "ปัจจุบัน 13
รัฐอนุญาตให้เยาวชนอายุต่ำกว่า 16
ปีทำงานจนถึงสามทุ่มได้ตลอดทั้งปี
โดยได้รับค่าจ้างที่ดีและได้เรียนรู้
ทักษะการจ้างงานที่มีคุณค่าอีกด้วย"

แต่แพกซ์สันแย้งว่า การทำงานมากขึ้น
จะทำให้เวลาเรียนลดลง
คุณประโยชน์ที่เยาวชนจะได้รับจาก
ประสบการณ์ในที่ทำงานนั้นไม่ควรมา
จากการเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งที่
ปกป้องเด็กในสถานที่ทำงาน เพราะ
สิ่งนี้จะกลับมาในรูปแบบของค่าใช้จ่ายใน

การศึกษาและยังเป็นอนาคตของพวกเขา ทั้งในระยั้งและระยั้งยาวอีกด้วย

การศึกษาที่ตีพิมพ์ในวารสาร Journal of Research on Adolescence พบว่าวัยรุ่นที่ทำงานชั่วโมงยาวนานหลังเลิกเรียนมีความเสี่ยงที่จะต้องหยุดเรียนมัธยมกลางคัน เพราะการทำงานที่มากเกินไปอาจทำให้ความสนใจในการโรงเรียนลดลง

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสหรัฐฯ จะมีกฎหมายแรงงานเพื่อคุ้มครองเด็ก ตัวอย่างเช่น กฎหมายของรัฐบาลกลางระบุว่าเด็กอายุ 14 และ 15 ปีไม่สามารถทำงานหลังเลิกเรียนเกินวันละสามชั่วโมงได้ แต่ในหลาย ๆ ส่วนของโลก แรงงานเด็กยังคงพบเห็นได้ทั่วไป

การศึกษาของ OECD ในปี 2019 ระบุว่าเด็ก 152 ล้านคนตกเป็นแรงงานเด็ก เนื่องจากในหลาย ๆ ประเทศ แรงงานเด็กมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจ

[ที่มา: VOA, 8/6/2023](#)

แรงงานกัมพูชาส่งเงินกลับประเทศ 2.7 พันล้านดอลลาร์ฯ เมื่อปี 2022

รัฐบาลกัมพูชา เปิดเผยว่าชาวกัมพูชาราว 1.3 ล้านคน ที่ไปทำงานในต่างประเทศ ได้ส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวจำนวน 2.7 พันล้านดอลลาร์สหรัฐฯ เมื่อปี 2022 ที่ผ่านมา

ทั้งนี้ชาวกัมพูชาประมาณ 1.2 ล้านคนทำงานใช้แรงงานอยู่ในประเทศไทย ส่วนในเกาหลีใต้มีจำนวน 49,000 คน ในมาเลเซีย 22,000 คน ในญี่ปุ่น 19,000 คน และมีอีกบางส่วนในสิงคโปร์ เขตบริหารพิเศษฮ่องกงของจีน และซาอุดีอาระเบีย โดยแรงงานกัมพูชาในไทยและมาเลเซียได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเดือนละ 400 ดอลลาร์ฯ และ 300 ดอลลาร์ฯ ตามลำดับ ส่วนแรงงานในเกาหลีใต้และญี่ปุ่นมีรายได้ 1,500 ดอลลาร์ฯ และ 1,400 ดอลลาร์ฯ ต่อเดือนตามลำดับ

[ที่มา: china.org.cn](http://china.org.cn), 8/6/2023

แก้วิกฤตขาดแคลนแรงงาน ได้วันผ่อนปรน 4 กิจการ อนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างชาติ เพิ่มอีก 28,000 คน

แม้ว่าการส่งออกจะลดติดต่อกันหลายเดือน ทำให้บางอุตสาหกรรม อาทิ อิเล็กทรอนิกส์และเซมิคอนดักเตอร์ ประสบภาวะซบเซา แต่อีกหลายกิจการ และตำแหน่งงานยังคงขาดแคลน แรงงานอย่างหนัก กระทรวงแรงงาน จึงผ่อนปรนคุณสมบัติการว่าจ้าง แรงงานต่างชาติในภาคการผลิต ก่อสร้าง เกษตรและผู้อบบาลใน องค์กร คาดจะเปิดให้นำเข้าแรงงาน ต่างชาติเพิ่มอีก 28,000 คน ใน จำนวนนี้งานก่อสร้างเอกชน กิจการ ตัดแปรรูปไม้และการปลูกป่า ได้รับ อนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาติเป็น ครั้งแรก

นายไฉ่ เจียเหริน รองอธิบดีกรม พัฒนากำลังแรงงาน กระทรวงแรงงาน กล่าวว่่า ปัจจุบัน งานก่อสร้างที่เปิดให้

นำเข้าแรงงานต่างชาติได้จำกัดเฉพาะ โครงการก่อสร้างสาธารณูปโภคหรือ การลงทุนโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ ภาคเอกชน มูลค่าโครงการ 1,000 ล้านเหรียญขึ้นไป เมื่อโครงการ ก่อสร้างแล้วเสร็จ ไม่สามารถจะ ว่าจ้างแรงงานต่างชาติที่มีทักษะฝีมือ ได้อีกต่อไป ทำให้ไม่สามารถขบมเพาะ บุคลากรของผู้ประกอบการเองได้ ประกอบกับอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็น หนึ่งในภาคเศรษฐกิจที่สำคัญ ซึ่งจะ ช่วยจุดให้อุตสาหกรรมภาคอื่น ๆ เจริญก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กันด้วย จึง ผ่อนปรนให้ผู้ประกอบการธุรกิจ ก่อสร้างทั่วไปสามารถนำเข้าแรงงาน ต่างชาติของตนได้ หากผู้ประกอบการ นั้น ๆ ช่วง 3 ปีที่ผ่านมา รับเหมางาน ก่อสร้างมูลค่าสะสมมากกว่า 10 ล้าน เหรียญได้วันขึ้นไป สามารถยื่นขอ นำเข้าแรงงานต่างชาติได้ในสัดส่วน โควตา 30% คาดจะช่วยให้บริษัท ก่อสร้าง 7,222 แห่งได้รับประโยชน์ โดยในระยะแรก อนุญาตให้นำเข้า แรงงานต่างชาติได้ 8,000 คนก่อน

จากนั้นค่อย ๆ ขยายเพิ่มเป็น 15,000 คน

นอกจากการก่อสร้างแล้ว ยังอนุญาตให้เกษตรกรรายย่อยที่มีแรงงานท้องถิ่นทำงานต่ำกว่า 10 คน สามารถนำเข้าแรงงานต่างชาติได้ในอัตราส่วนแรงงานท้องถิ่น 1 คน ยื่นขอนำเข้าแรงงานต่างชาติได้ 1 คน หรืออัตราส่วน 1 ต่อ 1 โดยขยายเกษตรกรที่ทำสวนผัก ปลูกผลไม้ เพราะกล้าสวนดอกไม้ ปลูกธัญพืช กาแฟและใบชา สามารถยื่นขอนำเข้าแรงงานต่างชาติได้ รวมทั้งเปิดให้กิจการตัดแปรรูปไม้และปลูกป่า ได้รับอนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาติเป็นครั้งแรกด้วย

นอกจากนี้ ยังผ่อนปรนให้ศูนย์ดูแลผู้ป่วยผู้สูงอายุระยะยาวและศูนย์บำบัดฟื้นฟูผู้ป่วย สามารถนำเข้าแรงงานต่างชาติได้ตามจำนวนเตียงผู้ป่วยที่จัดทะเบียน ในอัตราส่วนผู้อนุบาลท้องถิ่น 1 คนต่อผู้อนุบาลต่างชาติ 1 คน คาดจะช่วยให้นำเข้าผู้อนุบาลในองค์กรเพิ่มอีก 14,000 คน

รวมทั้งผ่อนปรนให้ภาคการผลิตนำเข้าแรงงานต่างชาติได้ รวมทั้งหมด 28,000 คน โดยเปิดให้ผู้ประกอบการที่เข้าข่ายคุณสมบัติ ยื่นขอนำเข้าแรงงานต่างชาติได้ ในเดือนมิถุนายนนี้เป็นต้นไป

[ที่มา: Radio Taiwan International, 8/6/2023](#)

ฮ่องกงมีแผนผ่อนปรนกฎการเข้าเมืองสำหรับแรงงานต่างชาติเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

ทางการฮ่องกงเผยว่าฮ่องกงจะผ่อนปรนกฎการเข้าเมืองสำหรับแรงงานต่างชาติเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานบนเกาะฮ่องกง ทั้งนี้ฮ่องกงกำลังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคบริการและอุตสาหกรรมอื่น ๆ ในขณะที่จำนวนธุรกิจเพิ่มมากขึ้นนับตั้งแต่มีการยกเลิกมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ด้านนักเศรษฐศาสตร์ชี้ว่าปัญหามาจากปัจจัยเชิงโครงสร้าง ซึ่งรวมถึงแรงงาน

ท้องถิ่นที่ลดลง และนโยบายการย้าย
ถิ่นฐานของฮ่องกงด้วย

[ที่มา: Bloomberg, 13/6/2023](#)

ธนาคารแห่งประเทศไทยหรือ เรื่องเงินเพื่อและการขึ้นค่าจ้าง

บรรดาผู้กำหนดนโยบายของธนาคาร
แห่งประเทศไทยหรือ BOJ ได้เริ่ม
การถกหาหรือเรื่องผลกระทบจากการ
ผ่อนคลายทางการเงินอย่างมาก และ
ราคาค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นในการ
ประชุมที่มีเป็นเวลา 2 วันซึ่งเริ่มในวัน
พฤหัสบดีที่ 15 มิถุนายน

BOJ ได้ควบคุมอัตราดอกเบี้ยระยะ
สั้นและระยะยาว เพื่อช่วยให้บรรลุ
เป้าหมายอัตราเงินเฟ้อร้อยละ 2

นายอูเอดะ คาซุโอะ ผู้ว่าการ BOJ ชี้
ว่าธนาคารจะยังคงยึดนโยบาย
ปัจจุบัน โดยอ้างว่าต้องใช้เวลากว่าจะ
บรรลุเป้าหมายเสถียรภาพทางราคา
แต่นักวิเคราะห์หวั่นว่า เงินเฟ้อสูงกว่า
การคาดการณ์เนื่องจากดัชนีราคา

ผู้บริโภคที่ไม่รวมสินค้าที่เน่าเสีย
เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.4 เมื่อเดือนเมษายน

ดัชนีดังกล่าวเพิ่มขึ้นในจังหวะที่เร็ว
ที่สุดในรอบ 3 เดือนถึงแม้ราคาสินค้า
นำเข้าลดลง

บรรดาบริษัทได้ขึ้นค่าจ้างเพื่อแก้ไข
เรื่องค่าครองชีพที่สูงขึ้นและการขาด
แคลนแรงงาน คาดว่าบรรดาผู้กำหนด
นโยบายจะหาหรือเรื่องการขึ้นค่าจ้างว่า
จะช่วยส่งผลดีต่อวงจรเศรษฐกิจได้
อย่างไร

[ที่มา: NHK World, 15/6/2023](#)

สถิติ 9 เดือนปี 2022 ชาวต่างชาติ ในได้วันหยุดกักต้อาชญากรรมถูก จับ 3,707 คน

สำนักงานตำรวจ กระทรวงมหาดไทย
ได้วันหยุดเปิดเผยสถิติชาวต่างชาติฝ่าฝืน
กฎหมายและกักต้อาชญากรรม ช่วง
ระหว่างเดือนมกราคม-กันยายน 2022
พบว่า มีชาวต่างชาติกักต้อ
อาชญากรรม 3,707 คน เทียบกับ
ช่วงเวลาเดียวกันของปี 2021 เพิ่มขึ้น

455 คน หรือเพิ่มขึ้นในอัตราส่วน 13.99% จำนวนนี้ร้อยละ 94.77% หรือ 3,513 คนเป็นแรงงานต่างชาติ จาก 4 ประเทศ ในจำนวนนี้ คดีก่ออันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคดีเมาแล้วขับ 1,197 คน หรือ 32.29% ตามด้วยคดียาเสพติด 583 คน ครอบงัดส่วน 15.73% คดีข้อโกง 377 คน ครอบงัดส่วน 10.17% และ คดีลักทรัพย์ 371 คน ครอบงัดส่วน 10.01%

สำนักงานตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ได้หวั่นแกลงว่า 9 เดือนแรกของปี 2022 ชาวต่างชาติในได้หวั่นก่อคดีอาชญากรรม และถูกจับดำเนินคดี มีทั้งสิ้น 3,707 คน ในจำนวนนี้ 3,513 คนหรือ 94.77% เป็นแรงงานต่างชาติ หากจำแนกตามสัญชาติ แรงงานเวียดนามก่อคดีอาชญากรรมมากที่สุด 2,158 คน ครอบงัดส่วน 58.21% ตามด้วยแรงงานไทย 492 คน ครอบงัดส่วน 13.27% แรงงานอินโดนีเซีย 422 คน ครอบงัดส่วน 11.38% ส่วนแรงงาน

ฟิลิปปินส์ก่อคดีน้อยสุด 262 คนหรือ 7.07%

[ที่มา: Radio Taiwan International, 16/6/2023](#)

ร้านอาหารสหรัฐฯ หันพึ่ง AI รับมือปัญหาแรงงานขาดแคลน

ร้านอาหารหลายแบรนด์ในสหรัฐอเมริกา เช่น Pizza Hut, Chipotle, Carl's Jr และอื่นๆ ต่างเริ่มทดลองนำ AI มาช่วยลดขั้นตอนในกระบวนการทำงาน ทั้งการทำอาหารในครัว การรับออเดอร์ลูกค้าทางโทรศัพท์และทางโทรศัพท์ เพื่อลดความซับซ้อนในการกระบวนการ และช่วยให้พนักงานมีเวลาบริการลูกค้าได้มากและดีขึ้น ความเคลื่อนไหวนี้สอดคล้องกับการแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานในสหรัฐฯ

[ที่มา: CNBC, 17/6/2023](#)

PwC เผยผลสำรวจแรงงานทั่วโลก พบ 42% หวังขึ้นค่าจ้าง รับมือค่าครองชีพสูง

ไพรซ์วอเตอร์เฮาส์ คุเปอร์ส์ (PwC) บริษัทตรวจสอบบัญชีรายใหญ่ของโลกเปิดเผยผลสำรวจล่าสุดพบว่าพนักงาน 25% คาดว่าจะเปลี่ยนงานในอีก 12 เดือนข้างหน้า ซึ่งเพิ่มขึ้น 19% จากปีที่แล้ว เนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและแรงกดดันด้านเงินเฟ้อ

“การสำรวจความหวังและความกลัวในแรงงานทั่วโลกประจำปี 2566” (2023 Hopes and Fears Global Workforce Survey) ของ PwC ซึ่งสำรวจพนักงาน 54,000 คนใน 46 ประเทศทั่วโลกพบว่า แม้ว่าจะเกิดการลาออกจากงานครั้งใหญ่ยังคงดำเนินอยู่ แต่พนักงานประมาณ 42% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากระดับ 35% เมื่อปีที่แล้วนั้นกล่าวว่า พวกเขากำลังวางแผนเรียกร้องให้มีการขึ้นค่าแรงเพื่อรับมือกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น

พนักงานประมาณ 46% กล่าวว่าครอบครัวของพวกเขาประสบความเดือดร้อนในการชำระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

ในทุก ๆ เดือน หรือไม่มีเงินมากเพียงพอที่จะชำระค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ได้

ส่วนพนักงาน 38% ระบุว่า พวกเขามีเงินเหลือใช้จนถึงสิ้นเดือน ซึ่งน้อยกว่าระดับ 47% ของปีที่แล้ว นอกจากนี้พนักงานราว 20% กล่าวว่าทำงานหลายงาน ซึ่ง 69% ของพนักงานกลุ่มนี้กล่าวว่า ต้องการงานมากขึ้นเพื่อหารายได้เพิ่ม

“ด้วยความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจที่กำลังดำเนินอยู่อย่างต่อเนื่อง เราพบว่าพนักงานทั่วโลกต้องการค่าแรงมากขึ้น และต้องการเป็นที่ยอมรับหรือได้รับการมองเห็นคุณค่าในที่ทำงานของพวกเขา” นายภูชาน เสธิ ผู้นำร่วมระดับโลกฝ่ายบุคคลและองค์กรของ PwC กล่าว

ผลสำรวจยังพบอีกว่า “วัตถุประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และความหลากหลาย” ยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่สร้างความกังวลให้กับพนักงาน

พนักงานที่มีปัญหาด้านค่าใช้จ่ายจะรับมือกับความท้าทายในอนาคตได้น้อยลง รวมถึงการลงทุนในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และการปรับตัวให้เข้ากับกระแสการจ้างงานปัญญาประดิษฐ์หรือเอไอ (AI) ที่กำลังเพิ่มมากขึ้น

ในขณะเดียวกัน กว่า 33% ของกลุ่มพนักงานที่มีสถานะการเงินดีขึ้นระบุว่า เอไอจะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และ 25% กล่าวว่า เอไอจะสร้างโอกาสใหม่ ๆ ในการทำงาน

สำหรับพนักงานที่อายุน้อย รวมไปถึงกลุ่มเจนซี (Gen Z) และกลุ่มเจนวาย (Gen Y) หรือมิลเลนเนียล (Millennials) ซึ่งเกิดหลังปี 2524 นั้น ผลสำรวจพบว่า เอไอจะสร้างผลดีให้กับอาชีพการงานของพวกเขาในช่วง 5 ปีข้างหน้า

[ที่มา: Infoquest, 20/6/2023](#)

แอมะซอน-ฮิลตัน จับมือบริษัทข้ามชาติจ้างงานผู้ลี้ภัยชาวยุโรป

บริษัทข้ามชาติหลายแห่ง รวมทั้ง แอมะซอน (Amazon) แมริออทต์ (Marriott) และ ฮิลตัน (Hilton) ประกาศว่าจะจ้างผู้ลี้ภัยเพิ่มอีกมากกว่า 13,000 คนในยุโรปตลอด 3 ปีข้างหน้า รวมทั้งสตรีชาวยุโรปที่ลี้ภัยจากสงคราม

คำประกาศนี้มีขึ้นก่อนวันผู้ลี้ภัยโลก (World Refugee Day) จะมาถึงในวันอังคารนี้ โดยมากกว่า 40 บริษัทรับปากว่า จะจ้าง ฝึกฝน หรือเชื่อมต่อเครือข่ายการทำงานให้แก่ผู้ลี้ภัย 250,000 คน โดยในจำนวนนี้ 13,680 คนจะถูกจ้างงานโดยตรงโดยบริษัทเหล่านั้น

เคลลี คิลีเมนต์ส รองข้าหลวงใหญ่ด้านผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ กล่าวว่า ขณะนี้มีประชากรโลกที่ต้องจากแหล่งที่อยู่ของพวกเขาราว 110 ล้านคน ในจำนวนนี้คาดว่าเป็นเด็กชาวยุโรปราว 12 ล้านคน ซึ่งครึ่งหนึ่งลี้ภัยอยู่ในยุโรป

โครงการจ้างงานผู้ลี้ภัยรอบปีใหม่นี้จัดขึ้นโดยกลุ่มไม่แสวงหาผลกำไร Tent Partnership for Refugees ที่เชื่อมต่อกับภาคธุรกิจกับผู้ลี้ภัย โดยมีบริษัทแอมะซอนเป็นได้ไฟใหญ่ โดยทางบริษัทสัญญาว่าจะจ้างผู้ลี้ภัยในยุโรปอย่างน้อย 5,000 คนในช่วง 3 ปีข้างหน้า โดยตำแหน่งงานส่วนใหญ่จะอยู่ที่ฝ่ายโกดังเก็บสินค้า และฝ่ายขนส่งสินค้า

ทางด้านเครือโรงแรมแมริออทต์ และฮิลตัน รับปากว่าจะจ้าง 1,500 คน ขณะที่เครือร้านกาแฟ สตาร์บัคส์ (Starbucks) และบริษัทไอเอสเอส (ISS) จะจ้างอีก 1,000 คน

เมื่อต้นปีนี้ แอมะซอนประกาศตัดพนักงาน 27,000 คน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการลดจำนวนพนักงานหลังจากบริษัทเทคโนโลยีต่าง ๆ จ้างงานเพิ่มขึ้นมากในช่วงการระบาดของโควิด-19 โดยผู้ที่ได้รับผลกระทบส่วนใหญ่เป็นพนักงานกินเงินเดือนเต็มเวลาและพนักงานออฟฟิศ

หลายบริษัทเชื่อว่า บรรดาผู้ลี้ภัยจะช่วยแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานหลังการระบาดใหญ่ได้เช่นกัน โดยขณะนี้อัตราการว่างงานในยุโรปอยู่ที่ระดับต่ำสุดในรอบ 24 ปี

[ที่มา: VOA, 20/6/2023](#)

เรื่องจากปก

HRDF เปิดปัญหาบังคับใช้แรงงานใน
เรือประมงไทย - นายจ้างยึดเอกสาร จนหนี
ไม่ได้ก่อนถูกละเมิดสิทธิอื่นๆ



มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนาเปิดจดหมายของแรงงาน
ข้ามชาติที่ถูกบังคับใช้แรงงานในอุตสาหกรรมประมงของไทย พร้อม
ชี้ปัญหาที่นายจ้างมักยึดเอกสารของแรงงานทำให้หนีไม่ได้จนนำไปสู่
การบังคับใช้แรงงานอย่างผิดกฎหมายและปัญหาการบังคับใช้
กฎหมายของรัฐไทย

เมื่อช่วงต้นเดือน มิ.ย.2566 มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF)
เผยแพร่รายงานและจดหมายของแรงงานข้ามชาติ 4 คนที่ถูกบังคับใช้แรงงานและ
ถูกละเมิดสิทธิจากการค้ามนุษย์ที่ยังต้องในอุตสาหกรรมประมงของไทย

เพ็ญพิชชา จรรย์โกมล ผู้ประสานงานโครงการต่อต้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของมูลนิธิระบุว่าการทำงานของลูกเรือประมงกลุ่มนี้คือออกทะเล 11-12 วัน ไม่เกิน 16 วัน แล้วกลับขึ้นฝั่งประมาณ 2-3 วัน เพื่อเตรียมขนปลา ทำงานส่วนใหญ่ในห้องน้ำแข็งใต้ท้องเรือ เวลาการทำงานไม่ชัดเจนและมักเกิดการอบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ทำงานหนักจนไม่มีเวลาพักผ่อน นอกจากนั้นการกระทำของนายจ้างยังเข้าข่ายเป็นการบังคับใช้แรงงานด้วย โดยพบว่านายจ้างจะยึดเอกสารของแรงงานไว้ทำให้ลูกจ้างอยู่ในสภาวะจำยอมไม่สามารถเปลี่ยนงานหรือลาออกได้

จุดหมายของลูกเรือประมงทั้ง 4 คน ที่ถูกบังคับใช้แรงงานสะท้อนปัญหาที่พวกเขาต้องขาดงานมา 5-6 เดือนและเสียรายได้ที่จะใช้เลี้ยงชีพและครอบครัว หลังจากมีการดำเนินคดีกับนายจ้าง โดยพวกเขาอยากให้คดีดำเนินไปให้เร็วที่สุดเพื่อ

ทั้งนี้ในรายงานของ HRDF ระบุว่าในปี 2565-2566 ได้รับเรื่องร้องเรียนการละเมิดสิทธิแรงงานบนเรือประมง 16 เรื่อง ผู้เสียหาย จำนวน 82 คน และเพ็ญพิชชายังระบุว่าแม้กรณีส่วนใหญ่ที่พบจะเป็นแรงงานพม่า แต่ยังพบกรณีของแรงงานสัญชาติไทยที่ไปทำงานในเรือประมงของประเทศมาเลเซียด้วย ซึ่งปัญหาที่พบเช่นเรื่อง ค่าจ้างค่าแรง เปลี่ยนนายจ้างไม่ได้เพราะถูกนายจ้างยึดเอกสาร การถูกทำร้ายร่างกาย เป็นต้น

นอกจากนั้นจุดเริ่มต้นของปัญหาคือเมื่อนายจ้างยึดเอกสารของแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานบนเรือประมงจนทำให้ลูกจ้างต้องอยู่ในภาวะจำยอมทำให้ไม่สามารถเปลี่ยนงานใหม่หรือหนีออกจากการที่ไม่เป็นธรรมได้ โดยนายจ้างมักอ้างกับเจ้าหน้าที่รัฐว่าลูกจ้างติดหนี้ค่าใช้จ่ายเรื่องเอกสารให้แรงงานทำให้การทำงานเป็นการทำงานขัดหนี้ โดยทาง HRDF ทราบจากแรงงานข้ามชาติว่าค่าใช้จ่ายในการทำเอกสารแรงงานเฉลี่ยอยู่ที่ 10,000 – 20,000 บาท/คน

“บางทีนายจ้างมักจะอ้างว่าการเก็บหรือยึดเอกสารแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ เพราะกลัวว่าแรงงานจะทำหาย ลักษณะการทำงานประมงทำให้เขาไม่สามารถเก็บเอกสารของตัวเองได้ แต่พอเป็นประเด็นเรื่องเอกสารการดำเนินการทางกฎหมายก็ มีปัญหาเพราะไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการสอบข้อเท็จจริงและการ ดำเนินคดีกับผู้กระทำผิด ทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในการตีความระหว่าง การ เก็บ และ ยึด” เพ็ญพิชชากล่าว

ผู้ประสานงานโครงการต่อต้านค้ามนุษย์ยังระบุอีกว่า การจ่ายเงินค่าแรงให้กับ ลูกจ้าง นายจ้างยังใช้วิธีจ่ายเป็นเงินสดแม้ว่ากฎหมายจะกำหนดให้ต้องโอนเงิน เข้าบัญชีของลูกจ้าง แต่นายจ้างก็ยังใช้วิธียัดบัตรเอทีเอ็มของลูกจ้างไว้แล้วกดเป็น เงินสดมาให้ทำให้นายจ้างมีหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีไปชี้แจงต่อเจ้าหน้าที่

เพ็ญพิชชากล่าวว่าแม้แนวโน้มจำนวนคดีค้ามนุษย์จะลดลง แต่ก็เป็นไปได้ว่าอาจ เกิดจากรัฐมีมาตรการที่ดีขึ้น หรือในทางกลับกันอาจเกิดจากปัญหาในการบังคับ ใช้กฎหมายก็ได้

“ภาคประชาสังคมกลับได้รับเรื่องร้องเรียนจำนวนมาก ตัวอย่างเช่น สถิติการ ดำเนินคดีเกี่ยวกับการยึดเอกสารประจำตัวแรงงาน โดยกรมการจัดหางานก็มี เพียง 1 - 2 กรณี ในช่วงปีที่ผ่านมามา ทั้งที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาร้องเรียนต่อภาค ประชาสังคมจำนวนมากจากหลายหลายพื้นที่” ผู้ประสานงานโครงการต่อต้านค้า มนุษย์ระบุ

เพ็ญพิชชาขยายงานรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี 2022 ของ กระทรวงต่างประเทศสหรัฐฯ ที่ชี้ว่าระบุว่า การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการ บังคับและปราบปรามการบังคับใช้แรงงานของไทยยังคงมีปัญหา โดยเฉพาะเรื่อง การตรวจสอบกรณีละเมิดแรงงานที่อาจเชื่อมโยงสู่การบังคับใช้แรงงาน และการ ขาดความเข้าใจของเจ้าหน้าที่รัฐต่อตัวชี้วัดเรื่องการบังคับใช้แรงงาน ก็เป็นปัญหา หลักที่รายงานฉบับดังกล่าวระบุ ซึ่งกรณีที่เราพบบ่อยคือ ปัญหาการตีความ

กฎหมายเรื่อง การยึดหรือเก็บเอกสารประจำตัว ลักษณะการข่มขู่หรือขู่เชิญให้ทำงาน การทำงานขี้นหรือขุดใช้หนี้ที่ไม่โปร่งใส การโกงค่าจ้างและการหักค่าจ้างโดยไม่ชอบ ความอิสระในการเปลี่ยนย้ายงาน และความสมัครใจในการทำงานหรือจำยอมต้องทำ

“ความเข้าใจผิดที่มักจะพบเวลาพูดเรื่องแรงงานบังคับคือ มักจะถูกมองว่าต้องเข้าเรื่องค้ามนุษย์ก่อนถึงจะเป็นแรงงานบังคับได้ หรือ ต้องเกิดแรงงานบังคับก่อนถึงจะมีเรื่องค้ามนุษย์ได้ ทั้งที่ความจริงควรแยกพิจารณาเป็นคนละเรื่องกัน การที่ความผิดฐานบังคับใช้แรงงานถูกทำให้เป็นส่วนหนึ่ง หรือ เป็นความผิดฐานหนึ่งในกฎหมายป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ผลที่เกิดขึ้นคือ ในหลายกรณี แม้ว่าจะพบองค์ประกอบที่เข้าข่ายการบังคับใช้แรงงานตามมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ แต่เมื่อเจ้าหน้าที่ตีความว่าไม่เข้าข่ายความผิดฐานค้ามนุษย์ ความผิดฐานบังคับใช้แรงงานก็มักจะตกไปด้วย” เพ็ญพิชชากล่าวทิ้งท้าย

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

เสียงคนทำงาน

เสียงจากคนขับรถบรรทุกถ่านหินสู่ผู้ฟื้นฟูเหมืองในสเปน



'คริสตินา คาร์โร' (Cristina Carro) คนขับรถบรรทุกถ่านหินที่อาศัยอยู่ใน Castile และ León ทางตอนเหนือของสเปน | ที่มาภาพ: Photo: ILO/OIT Victoria García-Madrid

LO Voices แพลตฟอร์มการเล่าเรื่องแบบมีจุดมุ่งหมายเดียวขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้นำเสนอเรื่องราวของ 'คริสตินา คาร์โร' (Cristina Carro) คนขับรถบรรทุกถ่านหินที่อาศัยอยู่ในแคว้นกัสติยาและเลออน (Castilla y León) ทางตอนเหนือของสเปน

เลือดของฉันมีสีดำเหมือนถ่านหิน ในครอบครัวของฉันเราทุกคนเป็นคนงานเหมือง แม้ฉันไม่ได้เกิดมาพร้อมกับก้อนถ่านหินในมือ แต่ก็เกือบจะเหมือนกับคนอื่นๆ แต่

เมื่อเหมืองถ่านหินปิดตัวลง มันเป็นหายนะสำหรับพวกเรา ไม่มีงานให้ทำ คนหนุ่มสาวเริ่มออกจากเมืองไป หมู่บ้านรกร้าง ธุรกิจปิดตัวลง

มันหยั่งรากลึกลงไปในตัวคุณ เราล้วนแตกต่างกัน เราเห็นสิ่งต่างๆ จากมุมมองที่แตกต่างกัน หากคุณเคยชินกับการอยู่กับความกลัว มันก็จะเป็นเพื่อนของคุณ

เมื่อฉันยังเด็ก ฉันเห็นว่าแม่ของฉันประหม่าแค่นั้นสำหรับงานที่พ่อของฉันต้องทำในเมือง ต่อมาฉันก็เป็นเหมือนกันเมื่อสามีและลูกชายของฉันลงไปในเมืองด้วย คุณแค่อยากให้เราพวกเขากลับบ้านใช่ไหม

เมื่อฉันยังเด็ก ห้องครัวของเรามองข้ามโรงพยาบาลเล็กๆ ที่พวกเขาเคยรักษาคนงานเหมืองเมื่อพวกเขาประสบอุบัติเหตุ ทันทีที่รถพยาบาลมาถึง เพื่อนบ้านทั้งเมืองก็จะอยู่ที่นั่นเพื่อค้นหาว่าเกิดอะไรขึ้น

เมื่อฉันยังเด็ก ครัวของเรามองเห็นโรงพยาบาลที่ใช้รักษาคนงานเหมืองเมื่อพวกเขาเกิดอุบัติเหตุ ทันทีที่รถพยาบาลมาถึง เพื่อนบ้านหรือทั้งเมืองจะมาหาข้อมูลเพื่อทราบว่าจะเกิดอะไรขึ้น

ชีวิตของฉันซับซ้อนมาก มันมากเกินไป ทั้งพ่อและแม่ของฉันเป็นโรคภัยแรงที่รักษาไม่หาย ฉันเสียแม่ไปเมื่อฉันอายุ 15 ปี พ่ออายุ 16 ปี ฉันก็เสียพ่อไป ฉันไม่รู้ว่าจะทำงานอย่างไร ฉันไม่รู้ว่าจะทำอะไรได้บ้าง

เมื่อฉันอายุ 18 ปี ฉันทำงานในบาร์ ต่อมาฉันได้ไปแสวงโชคที่เตเนริเฟ จากนั้นก็ไปที่มาดริด วันหนึ่งเพื่อนคนหนึ่งในหมู่บ้านของฉันบอกว่าที่เหมืองในท้องถิ่นของเรา กำลังจะเปิดรับผู้หญิงเข้าทำงาน ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน พวกเขาต้องการเพียงแคใบขับขี่ธรรมดาเท่านั้น ฉันจึงกลับมาสมัครที่เหมืองในบ้านเกิด ฉันเริ่มทำงานที่เหมืองในปี 2550 เมื่ออายุ 33 ปี

ตอนเริ่มต้นนั้นฉันรู้สึกเวียนหัวเมื่อต้องขับรถบรรทุกในเมืองถ่านหิน พวกมันเป็นยานพาหนะที่หนักและใหญ่มาก ฉันใช้เวลา 3-4 เดือนกับเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์นั่งข้างๆ ฉัน และเริ่มเรียนรู้วิธีการปรับตัวที่ละน้อยๆ จนฉันเริ่มเข้าที่ในระยะเวลหลายปี ฉันได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายดินและการป้องกันอุบัติเหตุในที่ทำงาน ฉันรักการทำงานกับเครื่องจักรหนักและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ปัญหาที่เมืองเริ่มต้นในปี 2553 ต่อมาในปี 2565 เมืองของเราก็ปิดตัวลง ส่วนเมืองแห่งสุดท้ายในสเปนถูกปิดในปี 2561

มันเหมือนการทำลายล้าง รุ่งๆ เราก็พบว่าเราไม่มีงานทำ และบริษัทเมืองถ่านหินก็ใช้เวลานานมากในการจ่ายเงินที่เป็นหนี้

คนงานเมืองที่มีอายุมากหลายคนโชคดีที่สามารถเกษียณอายุก่อนกำหนดได้ แต่คนอื่นๆ ก็ต้องเผชิญชะตากรรมที่ต่างกันไป

ในภูมิภาคของเราแทบจะไม่มีอุตสาหกรรมอื่นเลย คนส่วนใหญ่ไม่รู้วิธีที่จะทำอย่างอื่นเช่นกัน มันเป็นช่วงเวลาที่ยากลำบากมาก

ทุกคนได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม มันถึงจุดที่เลวร้ายจนผู้คนต้องเริ่มปิดกิจการและเปลี่ยนแปลงตัวเองไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง

หลายคนตัดสินใจทิ้งทุกอย่างไว้เบื้องหลัง ออกจากที่นี่และไปหางานที่อื่นทำ

หลังจากฉันหยุดทำงานได้ไม่นาน ฉันได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นมะเร็งเต้านม มันแทบทำให้ชีวิตฉันต้องหยุดซังก

ฉันเป็นคนคิดบวกมาโดยตลอด ดังนั้นฉันจึงตัดสินใจว่าจะไม่ยอมแพ้ ฉันกำลังจะต่อสู้กับมัน ชีวิตฉันยังมีสิ่งต่างๆ มากมาย ฉันมีหลานชายน่ารักที่ฉันอยากเจอทุกวัน กอด จูบ และได้ยินเขาพูดว่าคุณย่าของเขาเจ๋งมาก!

ฉันเข้ารับการรักษาอย่างเข้มงวด ทั้งเคมีบำบัดและฉายรังสีรักษา จากนั้นฉันได้รับการผ่าตัด เป็นเวลา 3 ปีมาแล้วที่ทุกอย่างเรียบร้อยดี

หลังจากปิดเหมือง พวกเขาได้เปิดโครงการธนาคารตำแหน่งงาน ซึ่งมีหลักสูตรฝึกอบรมแก่เราและหาช่องทางสำหรับงานที่เป็นไปได้แก่พวกเรา พวกเขาสร้างกลุ่ม Whatsapp ซึ่งจะส่งข้อเสนองานใหม่ๆ ให้เราในกลุ่ม

ในปี 2565 เราทราบจากศูนย์จัดหางานว่ามีแผนฟื้นฟูเหมืองถ่านหินที่ถูกปิดไปแล้วให้กลับคืนสู่สภาพธรรมชาติ พวกเขาได้บูรณะส่วนหนึ่งของเหมืองเก่าแห่งหนึ่งแล้ว และมีการพูดคุยกันว่าพวกเขากำลังจะบูรณะพื้นที่ของเหมืองเปิดขนาดใหญ่ La Gran Corta ในเมือง Fabero แคว้น León

ศูนย์จัดหางานส่งประวัติย่อของพวกเราให้โครงการนี้ วันหนึ่ง ฉันได้รับโทรศัพท์แจ้งว่าฉันได้รับเลือกให้ขับรถบรรทุกในโครงการฟื้นฟูเหมืองนี้

ความหวังของฉันคือสิ่งนี้จะช่วยให้ภูมิภาคของเราเริ่มเจริญอีกครั้ง เพราะความจริงก็คือการออกไปตามท้องถนนในเมืองแถวๆ นี้มันแย่มาก คุณอาจเห็นเพียงไม่กี่คนที่จะตกตายด้วย

ฉันทำงานนี้มา 5 เดือนแล้ว แม้ว่าฉันจะเป็นผู้หญิงคนเดียว แต่ฉันก็ไม่เคยมีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเลย ตรงกันข้าม พวกเขาคอยช่วยเหลือฉันตลอดเวลาเท่าที่จะทำได้ ตัวอย่างเช่น หากมีปัญหาในรถบรรทุก และฉันไม่รู้ว่ามีคนมาจากไหน เพื่อนร่วมงานจะรีบมา และเราจะช่วยกันแก้ปัญหา

เป็นโอกาสที่ดีมาก บริษัทปฏิบัติต่อเราเป็นอย่างดี ฉันรู้สึกยินดี ฉันต้องการอะไรอีก ฉันมีเจ้านายที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดี และฉันชอบสิ่งที่คุณทำ ฉันไม่สามารถขออะไรไปมากกว่านี้ได้ในตอนนี้ และหวังว่าจะเป็นเช่นนี้ไปอีกหลายปี

การหายจากอาการป่วยเช่นมะเร็ง มันเหมือนได้รับโอกาสครั้งที่สอง ฉันต้องการชีวิตนี้และฉันจะไม่ถูกขัดขวางโดยอะไรหรือใคร ชีวิตฉันต้องดำเนินต่อไปเพื่อสิ่งที่ดีกว่า

Fast facts

- ประเทศสเปนเปิดเหมืองถ่านหินของตนเองในปี 2018 เป็นส่วนหนึ่งของการมุ่งมั่นในการสู่สมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ กระทรวงเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อมของสเปนได้เสนอยุทธศาสตร์ "การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม" (Just transition) ภายใต้การเจรจากระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง
- ให้การสนับสนุนแก่ชุมชนชาวเหมืองที่ได้รับผลกระทบผ่านโครงการสวัสดิการเกษียณอายุก่อนกำหนด โอกาสในการฝึกอบรมอาชีพใหม่และหาตำแหน่งงานใหม่ให้ ซึ่งรวมถึงงานด้านการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมของเหมืองร้าง
- การประชุมครั้งที่ 111 ของการประชุมแห่งคณะกรรมการแรงงานระหว่างประเทศ (ILC) เมื่อวันที่ 5-16 มิ.ย. 2566 มีการอภิปรายเกี่ยวกับการสร้างการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม เพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อมสำหรับทุกคน นอกจากนี้ยังมีการพิจารณานโยบายอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี และความเร่งด่วนในการรักษาความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อมในโลกแห่งการทำงาน
- การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรมหมายถึงการส่งเสริมเศรษฐกิจสีเขียวที่เป็นธรรมและครอบคลุม สร้างโอกาสในการทำงานที่เหมาะสม เพิ่มประโยชน์สูงสุดจากการดำเนินการด้านสภาพอากาศ และจัดการความท้าทายผ่านการ

เจรจาทางสังคม การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการเคารพหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน

- แนวปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม (The ILO's Guidelines for A Just Transition) มีสำคัญต่อการดำเนินการนี้ มันนำเสนอชุดมาตรการที่ครอบคลุมทั้งหมดที่แต่ละประเทศสามารถดำเนินการตามข้อผูกพันด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศได้
- ในการประชุมสุดยอด 2019 UN Climate Action Summit เลขานุการ UN ได้เปิดตัว Climate Action for Jobs Initiative เป็นการรวบรวมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ เข้าด้วยกันเพื่อส่งเสริมการดำเนินการด้านสภาพอากาศ งานที่มีคุณค่า และความยุติธรรมทางสังคม เพื่ออำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนผ่านสู่อนาคตที่ยั่งยืน

ที่มา:

[A just transition to a new, greener life \(ILO Voices, 5 June 2023\)](#)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

ทุกซ์คนทำงาน

คณงานสันกำแพงพบว่าที่ ส.ส.กำวไกล ขอให้
ช่วยเหลือกรณีแบรนต์ต่างประเทศลวยแพ



สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้าสัมพันธ์ ซึ่ง
สมาชิกส่วนใหญ่อยู่ในอำเภอสันกำแพง เข้าพบว่าที่ ส.ส.กำวไกล
ร้องเรียนการละเมิดสิทธิแรงงานผู้ผลิตสินค้าของ Pure & Co Ltd.
และลวยแพคณงานในประเทศไทย

เมื่อวันที่ 14 มิ.ย. 2565 เวลา 11.30 น. ที่มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของ
แรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (MAP Foundation) สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและ
ตัดเย็บเสื้อผ้าสัมพันธ์ ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่อยู่ใน อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่ ได้ยื่น

หนังสือร้องเรียนการละเมิดสิทธิแรงงานผู้ผลิตสินค้าของ Pure & Co Ltd. และ
ลอยแพคนงานในประเทศไทย ต่อนายณัฐพล ไตวิจักษณ์ชัยกุล ว่าที่ ส.ส.เขต 3
เชียงใหม่ พรรคก้าวไกล

โดยในหนังสือร้องเรียนระบุว่าพวกเขาในนามของสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมสิ่ง
ทอและตัดเย็บเสื้อผ้าสัมพันธ์ และในฐานะเป็นลูกจ้างของบริษัทจอร์จี้ แอนด์ลู
จำกัด ตั้งอยู่ที่ 121 หมู่ 3 ตำบลแช่ช้าง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็น
บริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ยี่ห้อสินค้า Neon Buddha and Pure
Handknit ไปยังประเทศสหรัฐอเมริกา และแคนาดา ขอร้องเรียนมายังท่านว่า
นายเชบาสเตียน ซาโรอิ นักธุรกิจชาวแคนาดา ซึ่งเป็นเจ้าของตัวจริงทั้งบริษัทจอร์จี้
แอนด์ลู จำกัด และ Pure & Co Ltd. โดยนายเชบาสเตียน ซาโรอิ และบริษัทจอร์จี้
แอนด์ลูได้ละเมิดสิทธิคนงาน กฎหมายไทย และมาตรฐานแรงงานสากลเป็นเวลา
ต่อเนื่องในหลายปีที่ผ่านมา และได้มีการเลิกจ้างคนงานที่ทำงานในบริษัทจอร์จี้
แอนด์ลูในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีลำดับเหตุการณ์ ดังนี้

ในเดือน ส.ค. 2556 บริษัทจอร์จี้แอนด์ลูได้พยายามละเมิดข้อตกลงสหภาพการจ้าง
โดยการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างงาน ดังนั้นคนงานจึงได้รวมตัวกันเพื่อเจรจา
ต่อรองและได้จัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในเดือน ต.ค. 2556 แต่บริษัทจอร์จี้แอนด์ลู
ไม่เคารพสิทธิการร่วมกลุ่มของคนงาน โดยได้เลิกจ้างแกนนำคนงานในวันที่ 16
ต.ค. 2556 หลังจากการยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัท โดยปฏิเสธการจ่ายค่าชดเชย
และค่าเสียหายจากการกระทำไม่เป็นธรรม และต่อมาในวันที่ 6 และ 7 ม.ค. 2557
เลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานและปฏิเสธรับกรรมการสหภาพแรงงานกลับเข้า
ทำงานและจ่ายค่าเสียหายจากการกระทำไม่เป็นธรรม ตามคำสั่งของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เลือกปฏิบัติต่อสมาชิกสหภาพแรงงานโดยไม่จ่าย
โบนัสประจำปี 2556 และ ปี 2557 ให้กับสมาชิกสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ยังจ่าย
ค่าจ้างให้กับพนักงานรายเดือนต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่จ่ายเงินสะสมในกองทุนขึ้น

ชมคืนให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งทุกกรณีที่เกิดขึ้นสหภาพแรงงานได้ใช้สิทธิตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด โดยได้ร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดเชียงใหม่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และศาลแรงงาน สำหรับกรณี ค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการกระทำไม่เป็นธรรม เงินเดือนของพนักงานรายเดือน โบนัส และกองทุนขึ้นชม บริษัทจอร์จี้ได้ยื่นอุทธรณ์ ต่อมาศาลฎีกาแรงงานมี คำพิพากษาให้บริษัทจอร์จี้ แอนด์ ลูกจ้างเงินให้กับพนักงานรายเดือน ซึ่งพนักงาน ได้รับเงินแล้วเนื่องจากทางนายจ้างได้นำเงินมาวางที่ศาลเนื่องจากเป็นผู้อุทธรณ์ สำหรับคดีอื่นสิ่งไม่จ่าย สำหรับคดีโบนัสปี 2557 ศาลแรงงานได้มีคำพิพากษาให้ บริษัทจอร์จี้ แอนด์ ลูกจ้างเงินโบนัสให้กับพนักงาน แต่บริษัทฯ เพิกเฉยไม่ปฏิบัติตาม

ต่อมาในเดือน มิ.ย. 2558 บริษัทจอร์จี้แอนด์ลูกได้มีคำสั่งหยุดงานชั่วคราวภายใต้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 75 โดยให้เหตุผลว่ามีคำสั่งซื้อจากลูกค้าน้อยลง โดยคำสั่งดังกล่าวส่งผลกระทบต่อคนงานทั้งหมด 78 คน และเรื่องที่เลวร้ายที่สุด คือบริษัทจอร์จี้แอนด์ลูกไม่จ่ายค่าจ้างให้กับคนงานทั้ง 78 คนนับตั้งแต่การ ประกาศใช้มาตรา 75 และในวันที่ 8 ก.ย. 2558 ซึ่งเป็นวันสิ้นสุดคำสั่งหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา 75 พวกเราได้เดินทางไปที่บริษัทเพื่อกลับเข้าทำงานตามปกติ แต่กับพบว่ามีประกาศว่า “ปัจจุบันนี้สถานประกอบการแห่งนี้ดำเนินกิจการโดย บริษัทสนุก การ์เมนต์ จำกัด” ซึ่งประกาศดังกล่าวลงวันที่ 7 ก.ย. 2558

คำอ้างของบริษัทจอร์จี้แอนด์ลูกที่แจ้งว่าไม่มีคำสั่งซื้อจากลูกค้านั้นไม่เป็นความจริง เนื่องจากคณะกรรมการบริษัทจอร์จี้แอนด์ลูก ที่มีชื่อบริหารแทนนายนายเซบา สเตียน ชิรอยส์ ได้จดทะเบียนบริษัทใหม่ในนาม “บริษัทสนุกการ์เมนต์ จำกัด” ในวันที่ 3 มิ.ย. 2558 ซึ่งโรงงานดังกล่าวตั้งอยู่ที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตากและผลิต สินค้าให้กับ Pure & Co และหลังจากนั้นไม่กี่วันผู้จัดการทั่วไปของบริษัทจอร์จี้ แอนด์ลูก จำกัด ได้จดทะเบียนเปิดบริษัทใหม่โดยมีชื่อว่า “บริษัทน่ารัก ไฮลดีง

จำกัด” ในวันที่ 5 มิ.ย. 2558 โดยบริษัทดังกล่าวใช้บ้านเลขที่เดียวกับบริษัทจอร์จี้ แอนด์ ลู จำกัด ที่อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ และต่อไม่นานก็มีการเปลี่ยนชื่อกรรมการบริษัทเป็นนางมยุรี ชิรอยส์ ซึ่งเป็นภรรยาของนายเซบาสเตียน ชิรอยส์ นอกจากนี้ยังมีพฤติกรรมน่าสงสัยในการยกย้ายทรัพย์สินของบริษัทจอร์จี้ แอนด์ ลู ให้กับบริษัทน่ารัก โฮลดิ้ง จำกัด เนื่องจากสภาพแรงงานตรวจพบว่าบริษัทจอร์จี้ แอนด์ ลู จำกัด ได้ขายที่ดินซึ่งเป็นที่ตั้งโรงงานให้กับบริษัทน่ารัก โฮลดิ้ง เมื่อวันที่ 14 ก.ค. 2558 โดยทั้งผู้ขายและผู้ซื้อเป็นบุคคลคนเดียวกัน คือนางธัญวรัชม์ อินติะวงศ์ ซึ่งเป็นทั้งตัวแทนบริษัทจอร์จี้ แอนด์ ลู และเป็นกรรมการผู้มีอำนาจของบริษัทน่ารัก โฮลดิ้ง จำกัด และในวันที่ 15 ก.ค. 2558 มีการดำเนินการขายเครื่องจักร ยานพาหนะ อุปกรณ์ และอื่นๆ ของบริษัทจอร์จี้แอนด์ลู ให้กับบริษัทน่ารักโฮลดิ้ง โดยมีนายณรงค์ เลามะ เป็นตัวแทนบริษัทจอร์จี้ แอนด์ ลู และนางมยุรี ชิรอยส์ เป็นตัวแทนของบริษัทน่ารัก โฮลดิ้ง ซึ่งนายณรงค์เป็นน้องชายของนางมยุรี ในการขายที่ดินและทรัพย์สินทั้งหมดของจอร์จี้แอนด์ลู ไม่มีความโปร่งใส แสดงเจตนาให้เห็นว่าพยายามหลีกเลี่ยงที่จะไม่จ่ายหนี้สินให้กับพวกเรา เนื่องจากมีการดำเนินยกย้ายทรัพย์สินของบริษัทจอร์จี้ แอนด์ ลู ทั้งหมด ในช่วงเวลาที่บริษัทจอร์จี้ แอนด์ ลู ประกาศปิดงานบางส่วนโดยใช้มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การกระทำดังกล่าวของบริษัท จอร์จี้ แอนด์ ลู อาจผิดต่อกฎหมายไทย โดยพวกเราได้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน และศาลแรงงานได้มีคำพิพากษาลงใน วันที่ 7 ก.ค. 2559 ให้บริษัทจอร์จี้ แอนด์ ลู จำกัด จ่ายค่าจ้างค้างจ่าย, วันหยุดพักผ่อนประจำปี, สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า, ค่าชดเชย, ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม, และเงินสะสมในกองทุนขึ้นชม แต่นายเซบาสเตียน ชิรอยส์ และบริษัทจอร์จี้ แอนด์ ลู จำกัด ยังคงเพิกเฉยไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาลแรงงาน

เราได้มีการดำเนินการยึดทรัพย์ของบริษัทจอร์จี้ แอนด์ ลู ตามคำพิพากษา แต่ไม่สามารถดำเนินการได้ โดยทางบริษัทได้จำหน่ายทรัพย์ที่เราได้ดำเนินการอายัดแล้ว ไปโดยที่เราไม่สามารถดำเนินการใด ๆ ได้ โดยที่บริษัทเมื่อจำหน่ายทรัพย์ไปแล้วก็ไม่ได้จ่ายหนี้ให้กับพวกเรา แต่ได้ออนเงินจากการขายทรัพย์ไปให้นายเซบาสเตียน ที่อยู่นอกประเทศไทย

นายเซบาสเตียน ชิรอยส์ และ Pure & Co Ltd ได้ประชาสัมพันธ์ต่อลูกค้าและสาธารณชนมาโดยตลอดว่าทำธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและคุณธรรม แต่ความเป็นจริงแล้วนับตั้งแต่เราก่อตั้งสหภาพแรงงาน จนกระทั่งมีการปิดกิจการ นายเซบาสเตียน ชิรอยส์ ได้ละเมิดสิทธิแรงงานอย่างร้ายแรง ทั้งยังเพิกเฉยต่อการปฏิบัติตามกฎหมายไทย และมาตรฐานแรงงานสากล

พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงที่มีอายุโดยเฉลี่ย 40-45 ปี ซึ่งถือว่าเป็นคนสูงวัย จึงทำให้หางานได้ยาก แต่ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัวยังคงเหมือนเดิม เมื่อถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้รับค่าชดเชยใดๆ แม้กระทั่งเงินสะสมในกองทุนขึ้นชม ที่คิดว่าเป็นเงินสะสมไว้เมื่อลาออกจางานก็จะมีเงินก้อนหนึ่ง แต่เมื่อถูกเลิกจ้างนายจ้างก็ปฏิเสธไม่จ่ายให้ จึงทำให้พวกเรานั้นตกอยู่ในสภาวะยากลำบาก

ในช่วงปี 2562 พวกเราได้ดำเนินการร้องเพื่อบังคับคดี และได้มีการอายัดทรัพย์ได้แก่บ้านพักของบริษัทจอร์จี้ แอนด์ ลู ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยไม่สามารถอายัดที่ดินได้เนื่องจากมีการขายออกไปแล้ว ในช่วงดำเนินการเพื่อการขายทอดตลาด ทางตัวแทนบริษัทจอร์จี้แอนด์ลู ได้เข้ามาเจรจากับตัวแทนคนงาน โดยแจ้งว่าจะยอมจ่ายให้กับลูกจ้าง เมื่อสามารถขายบ้านได้

ในปี 2563 ตัวแทนคนงานและตัวแทนบริษัทจอร์จี้แอนด์ลูยังคงเจรจากันอยู่ เพื่อหาข้อตกลงกัน แต่ในช่วงเดือนมีนาคมตัวแทนบริษัทจอร์จี้แอนด์ลูได้ดำเนินการ

ชายและโอนบ้านให้กับผู้ซื้อ และโอนเงินจากขายบ้านหลังดังกล่าวให้กับนายเซบาสเตียนที่ต่างประเทศ โดยไม่ได้นำมาจ่ายให้กับคนงานแต่อย่างใด

ซึ่งผู้ซื้อบ้านหลังดังกล่าวทราบว่าบ้านหลังดังกล่าวอยู่ในคดีแรงงาน เพราะผู้ซื้อได้ให้การณในชั้นศาลแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ว่าเป็นผู้ประสงค์ที่จะซื้อบ้านหลังดังกล่าว โดยได้วางเงินมัดจำไว้ในบางส่วน

ดังนั้นพวกเราจึงต้องการขอความช่วยเหลือจากท่านช่วยดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งใน และ ต่างประเทศ เพื่อให้บริษัทจอร์จี้แอนด์ลู นายเซบาสเตียน ชิรอยส์ และ Pure & Co Ltd. ซึ่งเป็นนักลงทุนชาวแคนาดาให้ปฏิบัติตามกฎหมายไทย และ คำพิพากษาของศาล โดยการจ่าย

ค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ดังต่อไปนี้ให้กับอดีตพนักงานบริษัทจอร์จี้แอนด์ ลู จำกัด:

1. ค่าชดเชยและค่าบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง 51 คน จำนวน 3,924,114.75 บาท
2. เงินจากกองทุนช้่นชมให้แก่ลูกจ้าง 59 คน จำนวน 930,955.77 บาท
3. ค่าจ้างค้างจ่ายตั้งแต่วันที่ 8 มิ.ย.-7 ก.ย. 2558 จำนวนให้แก่ลูกจ้าง 37 คน 1,008,973 บาท
4. ค่าจ้างค้างจ่ายของพนักงานรายเดือนที่ยังจ่ายไม่ครบตามกฎหมายกำหนด จำนวน ให้แก่ลูกจ้าง 43 คน 333,850 บาท
5. ค่าเสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมทั้งกลุ่มแกนนำ 10 คน จำนวน 460,260 บาท และกรรมการสหภาพแรงงาน 4 คน จำนวน 848,000 บาท

6. ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้กับกลุ่มคนลูกจ้าง 37 คนที่ถูก
ลดยแพ จำนวน 2,644,700 บาท

7. วันลาพักผ่อนประจำปีที่เหลือให้แก่ลูกจ้าง 27 คน 43,456 บาท

รวมเป็นจำนวนเงินที่นายเชบาสเตียน ซาโรอิ และ Pure & Co Ltd. ต้องจ่ายให้กับ
ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้งสิ้น 10,194,309.52 บาท

พวกเราหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการช่วยเหลือจากท่าน หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมทางเราพร้อมที่จะให้

ทั้งนี้รัฐพล โตวิจักษณ์ชัยกุล กล่าวต่อสมาชิกสหภาพแรงงานถึงกระบวนการ
ดำเนินการต่อไป โดยจะใช้ 4 กรอบในการดำเนินการคือ 1.จะพยายามหา
เครือข่ายที่ประเทศแคนาดา เพื่อทำการปรึกษาหารือปัญหาดังกล่าว 2.ติดตาม
เรื่องการขายสินทรัพย์ของบริษัท เพื่อนำมาชดเชยให้กับแรงงาน 3.ติดตามภาพ
ใหญ่ของคดีลักษณะใกล้เคียงในไทย เพื่อจะดำเนินคดีย้อนหลังอย่างไรได้บ้าง
และเขียนกฎหมายเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาดังกล่าวอีกได้อย่างไร และ 4.การ
ชดเชยพิเศษจากรัฐ รวมถึงรัฐจะดำเนินการติดตามเรื่องนี้ได้อย่างไรบ้าง

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

สกัดความเครียดในที่ทำงาน: คนทำงานต้องทำ ทนาย Toxic workplace ตั้งแต่แรก

ความพยายามในการบำบัดความเครียดให้แก่คนทำงาน แล้วส่งพวกเขากลับไปในสภาพการทำงานเดิม อาจจะเป็นการสร้าง 'ความยืดหยุ่น' ให้นายจ้าง มากกว่าการ 'แก้ปัญหา' ให้คนทำงาน ผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยในการทำงานของ Hazards Magazine กล่าวว่าคนทำงานจำเป็นต้องทำทนายสภาพการทำงานที่เป็นพิษ (Toxic workplace) ตั้งแต่แรก และสภาพแรงงานจำเป็นต้องกดดันนายจ้างให้เอาจริงเอาจังเกี่ยวกับเรื่องนี้

จากบทความ Dave Smith's guide to organising. No.21. Resilience is not the answer ในวารสาร Hazards ฉบับที่ 161, 2023 ซึ่งเป็นวารสารส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานตามแนวทางของสหภาพแรงงาน ที่เผยแพร่ในสหราชอาณาจักร ซึ่งกว่า 9 ใน 10 ของคนทำงานบริการฉุกเฉินในอังกฤษ เคยประสบกับปัญหาสุขภาพจิตแบบในระหว่างการทำงาน ข้อมูลนี้มาจากโครงการ Blue Light ที่ดำเนินการวิจัยโดย Mind องค์กรไม่แสวงผลกำไร แสดงให้เห็นว่า 69% ของคนทำงานแนวหน้า (front-line staff) รู้สึกว่าสุขภาพจิตของพวกเขาแย่ลงตั้งแต่ช่วงโควิด-19 เป็นต้นมา โดย 1 ใน 4 ของผู้ตอบแบบสำรวจระบุว่าสุขภาพจิตในปัจจุบันของพวกเขา "แย่มาก" หรือ "แย่มาก"

เดฟ สมิท (Dave Smith) ผู้เขียนบทความ ระบุว่าเขาทำงานกับสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนของนักผจญเพลิง แพทย์ และพยาบาลมาเป็นเวลาหลายปี เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ที่กระทบกระเทือนจิตใจที่หลายคนประสบขณะทำงาน จึงไม่น่าแปลกใจที่โรคเครียดหลังเหตุการณ์สะเทือนขวัญ (PTSD) กำลังเป็นปัญหาหลักที่น่ากังวล

แต่โรค PTSD ยังไม่ได้เป็นปัญหาสุขภาพจิตความสำคัญที่หนึ่งที่ถูกหยิบยกขึ้นมา โดยสมาชิกของสหภาพแรงงาน UNISON และ GMB ความเครียดและความวิตกกังวลที่เกิดจากความขาดแคลนบุคลากร ภาระงานที่มากเกินไป หรืออุปสรรคในการทำงานที่ไม่เพียงพอ มีการพบเจอมากกว่าเป็นอย่างมาก

ปัญหาเหล่านี้เป็นเรื่องสากลทั้งในด้านการศึกษาและการดูแลทางสังคม หน่วยงานด้านการคุ้มครองแรงงานของสหราชอาณาจักร ชี้ว่า การกดดันแก่สิ่ง การเลือกปฏิบัติ และการจ่ายเงินล่าช้า ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของเศรษฐกิจ และนั่นคือสาเหตุที่สร้างความเครียดในการทำงาน ความหดหู่ใจ และความวิตกกังวลสูงเป็นประวัติการณ์ในสหราชอาณาจักร ซึ่งขณะนี้คิดเป็นประมาณครึ่งหนึ่งของความเจ็บป่วยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งหมด

ในขณะที่นายจ้างบางรายเริ่มตระหนักถึงปัญหาสุขภาพจิตของพนักงาน แต่การปฏิบัติจริงในที่ทำงาน มักจะจำกัดอยู่เพียงสายด่วนให้คำปรึกษา หรือการให้คำแนะนำด้านสุขภาพจิตเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

ไม่มีสหภาพแรงงานใดที่ต่อต้านความคิดริเริ่มประเภทนี้ แต่เหตุใดกลยุทธ์ของหัวหน้างานจำนวนมากจึงมุ่งเน้นที่การให้การสนับสนุนคนทำงานที่ประสบปัญหาสุขภาพจิตอยู่แล้ว แทนที่จะจัดการกับปัญหาในที่ทำงานที่ก่อให้เกิดอาการเจ็บป่วยเป็นอันดับแรก? นายจ้างมักอ้างว่าการสรรหาอาหารที่ดีต่อสุขภาพในโรงอาหาร หรือสนับสนุนให้พนักงานปั่นจักรยาน หรือเลิกสูบบุหรี่ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความห่วงใยต่อ 'ความเป็นอยู่ที่ดี' ของทำคนงาน

ในเดือน ก.พ. 2566 IOSH อันเป็นองค์กรผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยในการทำงาน เตือนว่านายจ้างจำนวนมากขึ้น "ต้องการให้คนทำงานคำนึงถึงสวัสดิภาพของของตน แต่ไม่สามารถให้สวัสดิการที่แท้จริงแก่พวกเขาได้" การสำรวจความคิดเห็นของ IOSH พบว่าพนักงานไม่ประทับใจกับบริการส่งเสริมคุณภาพชีวิตออนไลน์ โปรแกรมช่วยเหลือการจ้างงานที่จัดการเฉพาะปัญหาส่วนตัวมากกว่า

ปัญหาในที่ทำงาน ของฟรีและส่วนลด และการให้ความช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตเบื้องต้น

ในทางกลับกัน พนักงานกลับชอบการประเมินความเสี่ยงจากความเครียดในที่ทำงาน การสนับสนุนวันหยุดประจำปี การจัดการที่ดีขึ้น และการทำงานที่ยืดหยุ่น ทักษะคนที่ตอบสนองมากขึ้นต่อแบบสำรวจของผู้ปฏิบัติงานก็มีความสำคัญเช่นกัน

ดร. คาเรน มิเชลล์ (Karen Michell) หัวหน้าโครงการวิจัยของ IOSH กล่าวว่า “ความคาดหวังของพนักงานที่มากขึ้นจากนายจ้าง กำลังชักนำให้บางส่วนไปสู่การปฏิบัติแบบ 'การฟอกขาวความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน' (wellbeing washing) ซึ่งนายจ้างมักจะพูดถึงแต่สิ่งดี เมื่อพูดถึงการดูแลคนทำงานให้มีความเป็นอยู่ที่ดี แต่ไม่สามารถไปไกลกว่าการเสนอผลประโยชน์ที่ดีตัวอย่างผิวเผิน ที่ไม่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของสิ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ”

มีแนวโน้มที่มีเล่ห์เหลี่ยมมากขึ้นสำหรับ 'ความยืดหยุ่น' ที่ปรึกษาด้านการจัดการที่ได้รับค่าตอบแทนสูงมักให้เหตุผลว่าพนักงานที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่กระทบกระเทือนจิตใจเป็นประจำ สามารถเรียนรู้กลไกการเผชิญปัญหา ซึ่งช่วยให้พวกเขาปรับตัวเข้ากับความเครียดในที่ทำงานได้

เพื่อเอาใจเป็นประเด็นประโคนสี้อ Amazon ได้ติดตั้งห้องเพื่อสุขภาพจิต AmaZen ภายใต้โครงการ “WorkingWell” ในศูนย์กระจายสินค้าของตน ภายในห้องที่คล้ายกับตู้โทรศัพท์ มีซอฟต์แวร์การทำสมาธิผสมผสานคลื่นเสียงของปลาวาฬ พร้อมกับภาพคลื่นซัดสาดบนหน้าจอ LCD ความละเอียดสูง โครงการนี้ถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างหนักว่า Amazon ควรสร้าง "บุญร้องไห้" ให้แก่พนักงานมากกว่า

ในสภาพแวดล้อมของการทำงานในอุตสาหกรรมที่ขึ้นอยู่กับเส้นตายและมีการบริหารจัดการขนาดเล็ก พนักงานที่มีความยืดหยุ่นน้อยกว่ามักจะถูกเลิกจ้างเป็นอันดับแรก

แนวทางความเป็นอยู่ที่ดีและการคืนสภาพที่ดีให้แก่คนทำงานนั้น มีทั้งการตำหนิรูปแบบการใช้ชีวิตของคนทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิต การควบคุมอาหาร และการออกกำลังกาย มากกว่าที่จะกำหนดเป้าหมายขององค์กรในเรื่องเวลาการทำงานและค่าตอบแทน ในขณะที่เสนอภาพว่ามีความเป็นห่วงเป็นใยต่อสุขภาพจิตของคนในองค์กร แต่นายจ้างบางรายกลับคัดผู้สมัครงานที่มีปัญหาสุขภาพจิตออกไปจากการพิจารณา

องค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งได้ทำแบบสอบถามก่อนการจ้างงาน ซึ่งรวมถึงการถามผู้สมัครว่า "พ่อแม่ของพวกเขาหย่าร้างกันในวัยเด็กหรือไม่?" ขั้นตอนการสรรหาเช่นนี้ถูกมองว่าเป็นการเลือกปฏิบัติอย่างชัดเจน และด้วยการมุ่งความสนใจไปที่ความล้มเหลวของคนทำงานแต่ละคน หน้าที่ตามกฎหมายในการดูแลพนักงานของนายจ้างกลับถูกมองข้ามไปอย่างง่ายดาย

กลยุทธ์ที่จริงจังเพื่อลดปัญหาสุขภาพจิตให้แก่คนทำงาน ต้องเริ่มต้นด้วยการระบุว่าสิ่งใดบ้างในสภาพแวดล้อมการทำงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อพนักงาน แม้แต่มาตรฐานการจัดการความเครียดที่ดูจริงจังของหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายและมาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงานอย่าง HSE ก็เน้นย้ำว่าความพยายามของนายจ้างในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรโดยปราศจากการปรึกษาหารือที่เหมาะสม การอัปเดตข้อมูลที่ทันท่วงที และการฝึกอบรมพนักงานใหม่อาจเป็นสาเหตุสำคัญของความเครียดได้

การปรับโครงสร้าง ความซ้ำซ้อน และการขาดการปรึกษาหารือของสหภาพแรงงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงโดยรวมในหมู่คนทำงาน สิ่งเหล่านี้คืออันตรายที่ควรถูกระงับไว้ในการประเมินความเสี่ยงเต็มรูปแบบเกี่ยวกับความเครียด

และหากเป็นไปได้ควรมีมาตรการควบคุมที่นำมาใช้เพื่อขจัดหรือลดอันตราย ณ แหล่งที่มา

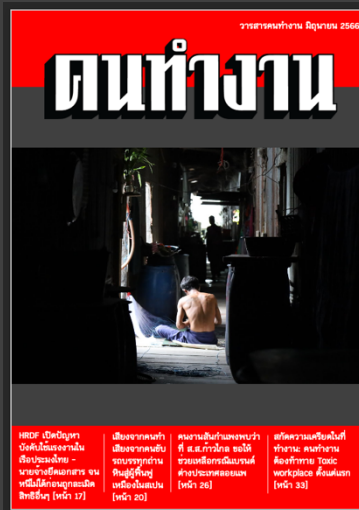
อย่างไรก็ตาม ผู้ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตเบื้องต้นและสายด่วนให้คำปรึกษาที่มีความตั้งใจดี ได้ขจัดหรือลดความเสี่ยงต่อสุขภาพจิตของคนทำงานเพียงส่วนน้อยเท่านั้น แทนที่จะสนับสนุนความคิดริเริ่มเพื่อความยืดหยุ่นของนายจ้าง ฝ่ายความปลอดภัยของสหภาพแรงงานจำเป็นต้องนำคนทำงานมารวมตัวกัน เพื่อกดดันนายจ้างให้เอาจริงเอาจังเกี่ยวกับเรื่องนี้.

ที่มา:

[Dave Smith's guide to organizing. No.21. Resilience is not the answer \(Hazards, number 161, 2023\)](#)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

ที่มาภาพปก: HRDF/วีรวัต ชำคม



วารสารออนไลน์ของคนทำงานมีวัตถุประสงค์
เพื่อเป็นสื่อกลางในการสื่อสารด้านแรงงาน
ไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการเผยแพร่-ทำซ้ำ รับ
ข่าวสาร-ข้อมูลหรือส่งข่าวด้านแรงงานทาง
อินเทอร์เน็ตได้ที่:

workazine@gmail.com

ติดตามวารสารคนทำงานย้อนหลังได้ที่:

prachatai.com/labour/newsletter

workazine.com

facebook.com/workazine