วารสารคนทำงาน กันยายน 2566

คนทำงาน

งานศึกษาชี้ 'คนสมัครงาน' เผชิญกับอคติ เมื่อโพสต์ปัญหาสุขภาพจิตในโซเชียลมีเดีย [หน้า 13]

คนทำงาน 13 ล้านคนทั่วโลก บกพร่องทางการมองเห็น เชื่อมโยงกับอาชีพของตน [หน้า 18]

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพิ่มภาระให้กับคนงานไร่ชาในบังกลาเทศ [หน้า 21]

ข้อมูล ILOSTAT ชี้ 'ธุรกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก' ช่วยสร้างงานทั่วโลก [หน้า 26]

รอบโลกแรงงาน

ญี่ปุ่นรับผู้อยู่อาศัยชาวต่างชาติที่มีสถานะ "แรงงานที่มีทักษะเฉพาะ" เพิ่มมากขึ้น

เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นกล่าวว่า จำนวนผู้อยู่อาศัยชาวต่างชาติที่มีสถานะ "แรงงานที่มีทักษะเฉพาะ" เพิ่มขึ้นสองเท่าจากปีที่แล้ว

สถานะพำนักนี้เริ่มใช้เมื่อ 4 ปีที่แล้ว เพื่อเพิ่มจำนวนแรงงานต่างชาติ โดยใช้กับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและทักษะระดับหนึ่งเฉพาะสาขาอุตสาหกรรมที่กำหนด

สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเผยว่า จนถึงสิ้นเดือนมิถุนายน มีชาวต่างชาติที่ทำงานในญี่ปุ่นด้วยสถานะนี้ 173,101 คน เพิ่มขึ้นสองเท่าจากช่วงเวลาเดียวกันในปี 2565

ชาวเวียดนามเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดกว่า 97,000 คน คิดเป็นร้อยละ 56 ของทั้งหมด ขณะที่ตัวเลขคนไทยอยู่ที่เกือบ 3,500 คน

เมื่อแยกตามภาคอุตสาหกรรม ประมาณ 53,000 คนได้รับการว่าจ้างในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ขณะที่อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล, ไฟฟ้า, อิเล็กทรอนิกส์ และสารสนเทศจ้างงานกว่า 35,000 คน ส่วนภาคการพยาบาลดูแลรับประมาณ 22,000 คน

สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองระบุว่า ก่อนหน้านี้ การระบาดใหญ่ของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ทำให้การรับแรงงานที่มีทักษะจากต่างประเทศเป็นเรื่องยาก แต่จำนวนคนที่ได้รับสถานะนี้กำลังเพิ่มขึ้น เนื่องจากการยกเลิกข้อจำกัดการเข้าประเทศ

ที่มา: NHK World, 1/9/2023

ไต้หวันเล็งปรับเพิ่มยอดจำนวนเงินโอนกลับบ้านของแรงงาน

ต่างชาติจากปีละ 400,000 เหรียญ เป็น 500,000 เหรียญ

สมาคมผู้ประกอบการธนาคารไต้หวัน ได้เสนอและแก้ไขระเบียบว่าด้วยการบริหารการโอนเงินกลับประเทศของแรงงานต่างชาติเพิ่มยอดจำนวนการโอนเงินเรียบร้อยแล้ว รอแต่การพิจารณาอนุญาตจากคณะกรรมการกำกับดูแลสถาบันการเงิน ทั้งนี้ตามกฎระเบียบฉบับปัจจุบันซึ่งตราขึ้นเมื่อปี 2021 กำหนดให้บริษัทที่ได้รับอนุญาตประกอบธุรกิจโอนเงินของแรงงานต่างชาติ จำกัดแรงงานต่างชาติแต่ละคนโอนเงินกลับบ้านได้ในมูลค่าไม่เกิน 30,000 เหรียญไต้หวันต่อครั้ง รวมเงินโอนสะสมไม่เกิน 50,000 เหรียญไต้หวันต่อเดือน และรวมเงินโอนสะสมไม่เกิน 400,000 เหรียญไต้หวันต่อปี

ที่มา: Radio Taiwan International, 1/9/2023

ตำรวจนิวยอร์กใช้โดรนตระเวนตรวจ 'ปาร์ตี้วันแรงงาน'

สุดสัปดาห์ช่วงต้นเดือน ก.ย. 2023 ชาวอเมริกันในรัฐนิวยอร์กที่ออกมาทำกิจกรรมกลางแจ้ง หรือจัดปาร์ตี้บาร์บีคิวในช่วงวันหยุดเนื่องในวันแรงงาน หรือ Labor Day ในสหรัฐฯ อาจจะสังเกตเห็นแขกที่ไม่ได้รับเชิญแอบมาสอดส่องงานปาร์ตี้ของพวกเขา ในรูปแบบของโดรนตำรวจ

เจ้าหน้าที่สำนักงานตำรวจนครนิวยอร์ก หรือ NYPD เผยแผยส่งโดรนหลายลำออกลาดตระเวนเพื่อสอดส่องการจัดงานปาร์ตี้กลางแจ้งในเขตชุมชนต่าง ๆ หลังจากมีการร้องเรียนเรื่องการจัดงานเลี้ยงขนาดใหญ่ในช่วงสุดสัปดาห์วันแรงงานในช่วงไม่กี่ปีมานี้

"หากมีคนโทรมาแจ้งว่ามีฝูงชนเข้าร่วมงานปาร์ตี้หลังบ้าน เราจะส่งโดรนขึ้นไปตรวจสอบทันที" ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจนครนิวยอร์ก แคซดอจทรีย์ แถลงต่อสื่อมวลชนในวันพฤหัสบดี

อย่างไรก็ตาม ประชาชนจำนวนมากตำหนิวิจารณ์มาตรการนี้ว่าเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล และเป็นการกระทำที่ขัดกับกฎหมายของรัฐนิวยอร์กหรือไม่?

คำประกาศดังกล่าวมีขึ้นระหว่างการแถลงเรื่องการรักษาความปลอดภัยในงานฉลองประจำปีของประชาชนที่มีเชื้อสายแคริบเบียนเพื่อรำลึกถึงการเลิกทาส ซึ่งเป็นงานที่มีผู้เข้าร่วมจำนวนมากและมีขบวนพาเหรดท่ามกลางการรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวดของตำรวจตามท้องถนนในย่านบรูคลินของนิวยอร์ก

ปัจจุบัน หลายเมืองในอเมริกา รวมทั้งนิวยอร์ก นำโดรนมาใช้มากขึ้นในงานของตำรวจ ข้อมูลชี้ว่า ตำรวจนิวยอร์กใช้โดรนในงานรักษาความปลอดภัยประชาชน หรืองานฉุกเฉินต่าง ๆ 124 ครั้งในปีนี้ เพิ่มจากจำนวนเพียง 4 ครั้งเมื่อปีที่แล้ว

ขณะนี้สำนักงานตำรวจราว 1,400 แห่งทั่วอเมริกาต่างนำโดรนมาใช้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง อ้างอิงจากรายงานของสหภาพสิทธิเสรีภาพพลเมืองอเมริกัน (American Civil Liberty Union) ซึ่งคาดการณ์ว่าการใช้โดรนในงานของตำรวจในอเมริกาจะยิ่งเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วหลังจากนี้

ที่มา: VOA, 2/9/2023

ชาวอเมริกันร่วมรำลึก 'วันแรงงาน' ท่ามกลางการประท้วงในวงการฮอลลีวู้ด

"วันแรงงานในสหรัฐฯ" ตรงกับวันจันทร์แรกของเดือน ก.ย. ของทุกปี ถือเป็นวันหยุดสุดท้ายในช่วงฤดูร้อนก่อนที่จะเข้าสู่ฤดูใบไม้ร่วงในอเมริกา

นักกิจกรรมแรงงานมักใช้วันนี้ในการชุมนุมและเดินขบวนเพื่อแสดงจุดยืนในเรื่องที่คนทำงานในอเมริกากำลังเผชิญ โดยในปีนี้มีการเดินขบวนของคนทำงานในหลายอุตสาหกรรม ตั้งแต่อุตสาหกรรมบันเทิงฮอลลีวู้ดไปจนถึงอุตสาหกรรมรถยนต์ในนครดีทรอยต์

ที่รัฐแคลิฟอร์เนียและรัฐนิวยอร์ก การประท้วงหยุดงานของสมาชิกสหภาพแรงงานผู้เขียนบทภาพยนตร์และบทละครของสหรัฐฯ ที่ชื่อ Writers Guild of America (WGA) ดำเนินต่อเนื่องมาเกือบ 4 เดือนแล้ว

บรรดาผู้ประท้วงต่างเรียกร้องให้มีการปรับขึ้นฐานค่าตอบแทนและส่วนที่เป็นค่าตอบแทนสำหรับผลงานที่นำออกมาเผยแพร่ใหม่ (residual pay) ผ่านแพลตฟอร์มสตรีมมิงต่าง ๆ รวมทั้งให้มีการรับประกันว่า งานของพวกตนจะไม่ตกเป็นของปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI

บรรดานักแสดงหลายคนต่างเข้าร่วมเรียกร้องการปรับขึ้นค่าตอบแทนให้กับนักเขียนในครั้งนี้ด้วย

ที่มา: VOA, 4/9/2023

ครูเกาหลีใต้ประท้วงหลังถูกผู้ปกครองกดดัน-สิทธิของครูได้รับการเพิกเฉย

ครูจำนวนกว่า 50,000 คน ประท้วงที่กรุงโซล เมืองหลวงของเกาหลีใต้เพื่อเรียกร้องให้มีการคุ้มครองจากการปฏิบัติหน้าที่ หลังจากที่ครูถูกคุกคามจากผู้ปกครอง จนทำบางคนต้องตัดสินใจจบชีวิตตัวเอง

ทั้งนี้รัฐบาลเกาหลีใต้สัญญาว่าจะปกป้องครูมากขึ้น โดยมีการตั้งคณะทำงานเพื่อปกป้องสิทธิของครู เช่น การไม่ให้รับโทรศัพท์จากผู้ปกครองด้วยโทรศัพท์ส่วนตัว เป็นต้น นอกจากนี้แถลงการณ์จากกระทรวงศึกษาธิการเกาหลีใต้ ระบุว่า “จำนวนรายงานการคุกคามเด็กที่ไม่มีการแยกแยะ มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากมีการให้ความสำคัญกับสิทธิของเด็กมากจนเกินไป ในขณะที่สิทธิของครูกลับได้รับการเพิกเฉย”

ที่มา: NBC News, 4/9/2023

พนักงานยูพีเอส-คนงานโรงงานรถยนต์ ประท้วงหยุดงาน

พนักงานสังกัดสหภาพแรงงานของบริษัทขนส่ง ยูพีเอส (UPS) ขู่ประท้วงผละงานครั้งใหญ่ ก่อนที่จะได้รับสัญญาว่าจ้างฉบับใหม่เมื่อเดือนที่แล้ว ซึ่งรวมถึงอัตราค่าแรงที่เพิ่มขึ้นและมาตรการปกป้องความปลอดภัยของพนักงานเหล่านั้น

และเมื่อเดือนที่แล้ว คนงานของโรงงานรถยนต์ในนครดีทรอยต์ รัฐมิชิแกน ลงมติมอบอำนาจให้ผู้นำสหภาพแรงงานในการประกาศหยุดงานเพื่อประท้วงบริษัทรถยนต์ต่าง ๆ หากไม่สามารถบรรลุข้อตกลงเรื่องสัญญาจ้างฉบับใหม่ภายในวันที่ 14 ก.ย. 2023 นี้

ที่มา: VOA, 4/9/2023

ไต้หวันปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 4.05% เป็น 27,470 เหรียญ ปรับขึ้นติดต่อกันเป็นปีที่ 8 ผู้ใช้แรงงานรวมแรงงานต่างชาติได้รับอานิสงส์ 1.79 ล้านคน

เมื่อวันที่ 8 ก.ย. 2023 กระทรวงแรงงานได้เรียกประชุมคณะกรรมการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่รัฐบาลและนักวิชาการ พิจารณาการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำในปี 2567 ที่ประชุมมีมติปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำรายเดือนจากปัจจุบัน 26,400 เหรียญไต้หวัน เพิ่มเป็น 27,470 เหรียญไต้หวัน หรือปรับเพิ่มเดือนละ 1,070 เหรียญ ปรับขึ้นในอัตราส่วน 4.05% คาดจะมีผู้ใช้แรงงาน ซึ่งรวมแรงงานต่างชาติได้รับอานิสงส์ 1,79,000 คน ส่วนค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงสำหรับผู้ใช้แรงงานที่ทำงานเป็นรายชั่วโมง ปรับขึ้นจาก 176 เหรียญเป็นชั่วโมงละ 183 เหรียญ หรือปรับขึ้น 4% คาดว่าจะมีผู้ใช้แรงงานที่ได้รับอานิสงส์กว่า 500,000 คน ทั้งนี้ มติการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 27,470 เหรียญของที่ประชุมคณะกรรมการฯ ดังกล่าวจะต้องรอการอนุมัติจากสภาบริหารก่อน จากนั้นกระทรวงแรงงานจะประกาศอย่างเป็นทางการและเริ่มมีผลใช้บังคับตั้งแต่ 1 ม.ค. 2024 เป็นต้นไป

ที่มา: Radio Taiwan International, 8/9/2023

NHK ออกแถลงการณ์เกี่ยวกับบริษัท Johnny & Associates กรณีการล่วงละเมิดทางเพศศิลปิน

NHK ได้ออกแถลงการณ์เมื่อวันที่ 7 ก.ย. 2023 หลังการแถลงข่าวของ Johnny & Associates ซึ่งเป็นบริษัทต้นสังกัดของศิลปินญี่ปุ่น ได้ยอมรับว่าผู้ก่อตั้งบริษัทซึ่งเสียชีวิตไปแล้วกระทำการล่วงละเมิดทางเพศ

แถลงการณ์ระบุว่า NHK จริงจังกับประเด็นที่มีการล่วงละเมิดทางเพศอย่างเลวร้ายต่อผู้เยาว์ซึ่งเกิดขึ้นมานานหลายปีที่บริษัทซึ่ง NHK มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจมายาวนาน

แถลงการณ์ระบุถึงรายงานของคณะตรวจสอบของ Johnny & Associates ซึ่งระบุว่าการที่สื่อมวลชนไม่ได้วิพากษ์วิจารณ์เรื่องนี้ ทำให้ Johnny & Associates เสียโอกาสในการสะสางเรื่องราวภายในบริษัทและช่วยให้ปกปิดเรื่องนี้ได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีเหยื่อจำนวนมากขึ้น

NHK ยังระบุในแถลงการณ์นี้ว่าตนไม่ได้รับทราบเรื่องราวทั้งหมด ถึงแม้จะมีหลายบทความของนิตยสารรายสัปดาห์ที่รายงานเกี่ยวกับคำกล่าวหาเรื่องล่วงละเมิดทางเพศ รวมถึงคำตัดสินของศาลสูงโตเกียวเมื่อปี 2547 ที่ยอมรับว่าเกิดการล่วงละเมิดทางเพศขึ้น

แถลงการณ์ระบุว่า NHK ไม่ได้เจาะลึกปัญหานี้และนำมารายงานในข่าวหรือรายการอื่น ๆ และว่า NHK รู้สึกเสียใจที่ไม่ได้ทำหน้าที่ในฐานะสื่อมวลชนได้อย่างสมบูรณ์ในขณะที่ผู้เยาว์ตกเป็นเหยื่อ

NHK ให้คำมั่นในแถลงการณ์ว่าจะเสริมความเข้มแข็งในนโยบายด้านการรวบรวมข้อมูลและการผลิตรายการ รวมถึงเจาะลึกความจริง

ส่วนการตอบรับต่อข้อเรียกร้องให้ NHK ไม่ใช้ศิลปินจากค่าย Johnny &

Associates นั้น แถลงการณ์ระบุว่าที่ผ่านมา NHK ใช้ศิลปินที่เหมาะสมกับเนื้อหารายการและการผลิตมากที่สุด แต่ขณะนี้จะให้ความสนใจมากขึ้นว่าบริษัทนั้น ๆ เคารพสิทธิมนุษยชนหรือไม่

แถลงการณ์ระบุว่า NHK จะรับฟังรายละเอียดจาก Johnny & Associates เกี่ยวกับมาตรการเยียวยาผู้ที่เป็นเหยื่อ และแผนการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดประเด็นนี้ซ้ำอีก รวมถึงจับตามองการนำมาตรการดังกล่าวไปปฏิบัติอย่างใกล้ชิด และว่าในฐานะที่เป็นสื่อสาธารณะ NHK จะทุ่มเททำงานหนักกว่าเดิมเพื่อทำให้แน่ใจว่ามีการเคารพสิทธิมนุษยชนมากขึ้นในอุตสาหกรรมแพร่ภาพกระจายเสียง

ที่มา: NHK World, 12/9/2023

สหภาพแรงงานยานยนต์สหรัฐฯ หยุดงานประท้วงเรียกร้องค่าแรงเพิ่ม

สหภาพแรงงานยานยนต์สหรัฐอเมริกา (UAW) เริ่มหยุดงานประท้วง เรียกร้องค่าแรงเพิ่ม เพราะคนทำงานได้รับผลกระทบจากปัญหาเงินเฟ้อและค่าครองชีพพุ่งสูง หลังจากการเจรจากับบริษัทรถยนต์ไม่ได้ข้อยุติ โดยสมาชิก UAW เริ่มหยุดงานประท้วงในโรงงาน 3 แห่ง ของ General Motors, Ford และ Stellantis ถือเป็นการนัดหยุดงานของโรงงาน 3 ยักษ์ใหญ่วงการยานยนต์พร้อมกันเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์

ประธานสหภาพแรงงาน UAW ประกาศว่าบริษัทนายจ้างไม่ได้ให้ข้อเสนอที่น่าพอให้กับคนทำงาน ทั้งนี้การนัดหยุดงานเช่นนี้ทำให้เสี่ยงที่สายการผลิตยานยนต์ต้องหยุดชะงักและกระทบต่อเนื่องไปยังราคารถยนต์ที่จะสูงขึ้นไปด้วย

ที่มา: CNN, 15/9/2023

NGO ประท้วงบริษัทจัดหางานในไต้หวันเรียกรับค่าใช้จ่ายมั่ว

เรียกร้องใช้ระบบการนำเข้าโดยรัฐต่อรัฐ

เครือข่ายสนับสนุนและเสริมพลังแรงงานย้ายถิ่นในไต้หวัน (MENT) ซึ่งเป็นแนวร่วมกลุ่ม NGO ในไต้หวันหลายองค์กร เมื่อช่วงเดือน ก.ย. 2023 ที่ผ่านมา ไปชุมนุมที่หน้าที่ทำการกระทรวงแรงงาน ประท้วงกระทรวงแรงงานปล่อยปละละเลยให้บริษัทจัดหางานขูดรีดแรงงานต่างชาติ เรียกร้องซ้ำให้ยกเลิกระบบการนำเข้าแรงงานต่างชาติผ่านบริษัทจัดหางาน เปลี่ยนมาใช้ระบบการนำเข้าโดยรัฐต่อรัฐอย่างประเทศอื่น พวกเขากล่าวว่า แรงงานต่างชาติแต่ละคน ก่อนเดินทางมาทำงานที่ไต้หวันต้องจ่ายค่าบริการจัดหางานหรือค่าหัวคิวให้แก่บริษัทจัดหางานในประเทศเป็นเงินก้อนใหญ่ ตั้งแต่ 80,000-200,000 เหรียญไต้หวัน เงินก้อนนี้มีส่วนหนึ่งเข้ากระเป๋าของบริษัทจัดหางานไต้หวัน และระหว่างนี้ ยังต้องจ่ายค่าบริการเป็นรายเดือนตามกฎหมายแก่บริษัทจัดหางานไต้หวัน ในอัตราเดือนละ 1,800, 1,700 และ1,500 เหรียญในปีที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ รวมตลอดสัญญา 3 ปี ต้องจ่ายค่าบริการรวม 60,000 เหรียญ แต่ใช่ว่าจะได้รับการบริการเมื่อมีความจำเป็น

และหลังจากบริษัทจัดหางานไม่สามารถทำตัวเป็นเสือนอนกินอีกต่อไป เมื่อกระทรวงแรงงานยกเลิกข้อบังคับให้แรงงานต่างชาติต้องเดินทางกลับประเทศอย่างน้อย 1 วัน หลังทำงานครบสัญญา 3 ปี ในปี 2016 สามารถต่อสัญญาใหม่ที่ไต้หวันได้เลย ทำให้บริษัทจัดหางานไม่สามารถเรียกเก็บค่าหัวคิวใหม่ทุก 3 ปีได้อีกต่อไป จึงหันมาเรียกเก็บค่าย้ายงานหรือค่าซื้อตำแหน่งงาน ตั้งแต่ 20,000-90,000 เหรียญ โดยเฉพาะหลังสถานการณ์โควิดบรรเทาลง มีการยกเลิกมาตรการควบคุมพรมแดน สามารถนำเข้าแรงงานต่างชาติใหม่ได้อีกครั้งเมื่อเดือน ต.ค. 2022 เป็นต้นมา มีการเก็บค่าใช้จ่ายอย่างพร่ำเพรื่อ เช่นค่าย้ายงาน ค่าทำเอกสาร ค่า

สัมภาษณ์ เป็นต้น แรงงานต่างชาติมีสิทธิ์ไม่จ่ายเงิน แต่สิ่งที่ตามคือหางานไม่ได้ สุดท้ายต้องจำใจหลบหนีหรือเดินทางกลับประเทศ แนวร่วมกลุ่ม NGO วิจารณ์กระทรวงแรงงานว่าปล่อยปละละเลยให้บริษัทจัดหางานผูกขาดตลาดแรงงานมาเป็นเวลากว่า 30 ปี ไม่ว่าแรงงานหรือนายจ้างต้องพึ่งพาบริษัทจัดหางาน มิเช่นนั้น ทำอะไรไม่ได้ จึงเรียกร้องให้ยกเลิกระบบการจัดส่งผ่านบริษัทจัดหางาน หันไปใช้ระบบนำเข้าโดยรัฐต่อรัฐ

ที่มา: Radio Taiwan International, 15/9/2023

สหภาพแรงงาน UAW เจรจาเพิ่มค่าจ้าง หลังประท้วงยืดเยื้อ

สหภาพแรงงานยานยนต์สหรัฐอเมริกา (UAW) และบริษัท Stellantis กลับมานั่งโต๊ะเจรจากันอีกครั้งในวันจันทร์ ระหว่างที่แรงงานจากบริษัทผู้ผลิตยานยนต์จากดีทรอยต์ 3 แห่งผละงานประท้วงต่อเนื่องเป็นวันที่ 4 ตัวแทนสหภาพฯ และตัวแทนจากค่ายรถยนต์รายใหญ่ 3 แห่งของสหรัฐฯ ซึ่งเรียกว่า “Big Three” ได้แก่ General Motors, Ford และ Stellantis จับเข่าคุยกันตั้งแต่ช่วงกลางเดือน ก.ย. 2023 ในความพยายามที่จะยุติการประท้วงครั้งใหญ่ในรอบหลายสิบปีของแรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์อเมริกัน

เงื่อนไขของแรงงานในการประท้วงครั้งนี้ คือ การขอขึ้นค่าแรง 20% ในระยะ 4 ปีครึ่ง ซึ่งน้อยกว่าเงื่อนไขที่เคยเสนอไปจนถึงช่วงปี 2027 นอกจากนี้ ยังเรียกร้องให้ลดจำนวนวันในการทำงานต่อสัปดาห์ ฟื้นฟูระบบบำนาญ และเพิ่มความมั่นคงของตำแหน่งงานในช่วงที่ผู้ผลิตรถยนต์ปรับเปลี่ยนไปพัฒนารถยนต์ขับเคลื่อนด้วยพลังงานไฟฟ้า

ประธานสหภาพ UAW เปิดเผยกับสื่อ NPR ว่ามีการพูดคุยกันเล็กน้อยเมื่อสุดสัปดาห์ และหนทางยังอีกยาวไกล ส่วนเรื่องการประท้วงว่าจะยืดเยื้อหรือขยายออกไปที่โรงงานอื่นหรือไม่นั้น

เฟน กล่าวเพียงว่า สหภาพพร้อมที่จะทำหากจำเป็น

ในการประท้วงครั้งนี้ มีแรงงานที่อยู่ในสหภาพฯ ราว 12,700 คนเข้าร่วม และเป็นการรวมตัวเดินขบวนของแรงงาน 3 ค่ายรถใหญ่ของอเมริกาเป็นครั้งแรก สะท้อนถึงช่วงเวลาที่สหภาพแรงงานทั่วอเมริกาได้รับการยอมรับในระดับสูงจากเหล่าสมาชิกในการเป็นตัวแทนผลักดันเรื่องค่าแรงและสวัสดิการต่าง ๆ ของพวกเขามากขึ้น

การประท้วงครั้งนี้ยังส่งผลกระทบให้มีการระงับการผลิตที่โรงงานรถยนต์ในรัฐมิชิแกน โอไฮโอ และมิสซูรี ซึ่งผลิตรถยนต์ Ford Bronco, Jeep Wrangler และ Chevrolet Colorado และรถยนต์รุ่นยอดนิยมอื่น ๆ ด้วย

นักวิเคราะห์ต่างให้ความเห็นว่า ผู้บริหารอุตสาหกรรมยานยนต์ ต่างตั้งคำถามว่าอีกนานแค่ไหนถึงจะมีการประท้วงรอบใหม่เพื่อสร้างแรงกดดันกับบริษัทยานยนต์รายอื่น ๆ ด้านแจเน็ต เยลเลน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังสหรัฐฯ กล่าวว่ายังเร็วเกินไปที่จะประเมินผลกระทบของการประท้วงต่อเศรษฐกิจอเมริกัน แต่หวังว่าการเจรจาระหว่างสหภาพและบริษัทรถยนต์จะได้ข้อสรุปในเร็ววัน

ที่มา: VOA, 19/9/2023

ญี่ปุ่นเผชิญการขาดแคลนพนักงานขับรถบัสมากขึ้น

เจ้าหน้าที่ขนส่งของญี่ปุ่นคาดการณ์ว่า ญี่ปุ่นจะขาดแคลนพนักงานขับรถบัสกว่า 30,000 คนภายในปีงบประมาณ 2030

การขาดแคลนพนักงานขับรถเกิดขึ้นแล้วและบีบให้ผู้ประกอบการทั่วประเทศต้องตัดเส้นทางประจำหลายเส้นทาง

สมาคมนิฮงบัสระบุว่า มีความต้องการพนักงานขับรถ 121,000 คนทั่วประเทศในปีงบประมาณปัจจุบันถึงเดือน มี.ค. 2024 แต่ผู้ประกอบการขาดพนักงานราว 10,000 คน

ทางสมาคมเชื่อว่าสถานการณ์จะเลวร้ายกว่านี้อีก คาดการณ์ว่าจำนวนพนักงานขับรถจะลดลงเหลือ 93,000 คนในปีงบประมาณ 2030 เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น จำนวนที่ขาดจะเพิ่มขึ้นเป็น 36,000 คน

การขาดแคลนพนักงานขับรถทำให้ต้องลดการให้บริการไม่เพียงแต่ในภูมิภาคต่าง ๆ แต่รวมถึงเมืองใหญ่ด้วย

ทางสมาคมระบุว่า ผู้ประกอบการบางรายเสนอให้ค่าจ้างสูงขึ้นและสภาพการทำงานที่ดีขึ้นต่อผู้สมัครเป็นพนักงานขับรถ แต่ก็ระบุว่า จะต้องลดการให้บริการรถบัสลงไปกว่านี้ถ้าบริษัทไม่สามารถจูงใจให้คนมาสมัครเป็นพนักงานขับรถเพิ่มขึ้น

ที่มา: NHK World, 20/9/2023

ที่มา: สำนักข่าวประชาไท

งานศึกษาชี้ 'คนสมัครงาน' เผชิญกับอคติ เมื่อโพสต์ปัญหาสุขภาพจิตในโซเชียลมีเดีย

งานศึกษาชี้ 'คนสมัครงาน' เผชิญกับอคติ เมื่อโพสต์ปัญหาสุขภาพจิตลงในโซเชียลมีเดีย LinkedIn ถูกมองว่ามี 'ความมั่นคงทางอารมณ์-ความรับผิดชอบ' น้อย | ที่มาภาพ: CREST Research (CC BY-NC-SA 2.0)

ปัจจุบัน แม้ว่านายจ้าง หรือคนในสังคมโดยทั่วไปเต็มใจที่จะพูดคุยเรื่องสุขภาพจิตอย่างเปิดเผยมากกว่าในทศวรรษที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยแห่งรัฐนอร์ธแคโรไลนา (NC State) พบว่านายจ้างยังคงอดไม่ได้ที่จะ

มีอคติต่อผู้สมัครงานที่โพสต์ปัญหาด้านสุขภาพจิตส่วนบุคคลของตนลงบนโซเชียลมีเดีย

จากงานศึกษา Is It #okaytosay I Have Anxiety and Depression? Evaluations of Job Applicants Who Disclose Mental Health Problems on LinkedIn โดย Jenna McChesney และ Lori Foster เผยแพร่ใน Journal of Business and Psychology เมื่อช่วงเดือน ก.ย. 2023 ที่ได้ศึกษาคนทำงาน 409 คน ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน พบว่าคนหางานส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับอคติ เมื่อโพสต์ปัญหาสุขภาพจิตลงใน LinkedIn

งานศึกษาพบว่า หลังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับสมัครงานดูโพสต์บน LinkedIn ที่สมมติขึ้นจากผู้สมัครซึ่งให้รายละเอียดเกี่ยวกับการต่อสู้กับภาวะซึมเศร้าและความวิตกกังวล ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับสมัครงานจะมองว่าผู้สมัครคนนั้นมี 'ความมั่นคงทางอารมณ์-ความรับผิดชอบ' น้อย

“ผู้คนมักได้รับการสนับสนุนให้พูดคุยเกี่ยวกับการต่อสู้ดิ้นรนด้านสุขภาพจิตของตนบนโซเชียลมีเดีย โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความอัปยศที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายด้านสุขภาพจิต” ลอรี ฟอสเตอร์ (Lori Foster) ผู้ร่วมเขียนบทความวิจัย และศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่ NC State กล่าว

“เราคิดว่าการลดอคติต่อปัญหาด้านสุขภาพจิตเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง แต่การศึกษาของเราชี้ให้เห็นว่าการโพสต์เกี่ยวกับสุขภาพจิตบนแพลตฟอร์มเช่น LinkedIn อาจส่งผลที่ไม่คาดคิดสำหรับผู้ที่เปิดเผยปัญหาด้านสุขภาพจิตของตนเอง”

“โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เราพบว่าการเปิดเผยข้อมูลเหล่านี้สามารถมีอิทธิพลต่อวิธีที่ผู้คนมองเราในบริบททางวิชาชีพ” เจนนา แมคเชสนีย์ (Jenna McChesney) ผู้ร่วมเขียนบทความวิจัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่ Meredith College

กล่าวเสริม “เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้คนจะต้องคำนึงถึงเรื่องนี้ เมื่อตัดสินใจว่าจะแบ่งปันประสบการณ์ด้านสุขภาพจิตทางออนไลน์หรือไม่”

อคติที่เกิดขึ้น เมื่อคนหางานโพสต์ปัญหาสุขภาพจิตลงในโซเชียลมีเดีย

ในการทำวิจัยนี้ ทีมงานของ NC State มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินขอบเขตที่โพสต์เกี่ยวกับสุขภาพจิตลงบน LinkedIn ว่ามีอิทธิพลต่อวิธีที่ผู้อื่นรับรู้ถึงบุคลิกภาพของบุคคลและประสิทธิภาพการทำงานในอนาคตที่อาจเกิดขึ้นในที่ทำงาน

ทีมวิจัยจึงได้รวบรวมผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์การจ้างงานจำนวน 409 คน แล้วแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม (กลุ่มละ 25%) กลุ่มที่ 1 อ่านโปรไฟล์ LinkedIn ของผู้สมัครงานที่ไม่มีการระบุถึงปัญหาสุขภาพจิตใดๆ เลย กลุ่มที่ 2 เห็นโปรไฟล์ LinkedIn เดียวกัน แต่รวมโพสต์ที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้สมัครที่มีความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้า กลุ่มที่ 3 เห็นโปรไฟล์ LinkedIn ที่ไม่มีการระบุถึงปัญหาสุขภาพจิตใดๆ และได้ยินการสัมภาษณ์ทางเสียงของผู้สมัคร และกลุ่มที่ 4 อ่านโปรไฟล์ LinkedIn ของผู้สมัครงาน รวมถึงโพสต์เกี่ยวกับความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้า และได้ยินเสียงสัมภาษณ์

จากนั้น ทีมงานสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมการศึกษาทุกคน และถามคำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้สมัครงานและผลการปฏิบัติงานในอนาคตในที่ทำงาน

“เราพบว่าผู้เข้าร่วมการศึกษาที่เห็นโพสต์ใน LinkedIn เกี่ยวกับปัญหาด้านสุขภาพจิต มองว่าผู้สมัครงานมีความมั่นคงทางอารมณ์น้อยลงและมีความรับผิดน้อยลง” แมคเชสนีย์ อธิบาย “การได้ยินการสัมภาษณ์ช่วยลดคำถามของผู้เข้าร่วมการศึกษาเกี่ยวกับความมั่นคงทางอารมณ์ของผู้สมัครงานได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น และการได้ฟังการสัมภาษณ์ไม่ได้ส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมเกี่ยวกับความรอบคอบของผู้สมัครงาน กล่าวอีกนัยหนึ่ง การรับรู้ที่ผู้ประเมินมีหลังจากดูโปรไฟล์ LinkedIn ส่วนใหญ่ยังคงมีอยู่ตลอดการสัมภาษณ์”

อนึ่งในส่วนบทคัดย่อ (Abstract) ของงานศึกษาชิ้นนี้ ระบุว่าเมื่อผู้สมัครเขียนเกี่ยวกับประสบการณ์ความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้าบน LinkedIn สิ่งนี้จะส่งผลต่อความประทับใจของผู้ประเมินเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สมัคร (เช่น ความมั่นคงทางอารมณ์ ความรับผิดชอบ) แต่ไม่ใช่ความคาดหวังเกี่ยวกับผลงานการทำงานของผู้สมัคร (เช่น ผลงานด้านงาน พฤติกรรมการเป็นพลเมืององค์กร)

แนะนายจ้างควรให้ความยุติธรรมแก่ผู้ที่เปิดเผยปัญหาด้านสุขภาพจิตของตนเอง

“การค้นพบของเราไม่ได้หมายความว่าผู้คนควรละเว้นจากการโพสต์เกี่ยวกับความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้าบน LinkedIn” แมคเชสนีย์ กล่าวต่อ “อย่างไรก็ตาม ผู้ที่กำลังพิจารณาที่จะโพสต์เกี่ยวกับประเด็นเหล่านี้ ควรตระหนักว่าการทำเช่นนั้นอาจเปลี่ยนการรับรู้ของนายจ้างในอนาคตเกี่ยวกับปัญหาเหล่านี้ได้”

ผู้เขียนบทความวิจัยยังตั้งข้อสังเกตว่าแม้ว่าสังคมจะได้เห็นการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมครั้งใหญ่ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา แม้แต่บริษัทใหญ่ๆ ที่สนับสนุนให้คนทำงานของตน “เป็นตัวของตัวเองอย่างแท้จริง” ก็ยังไม่มีงานวิจัยใดที่ตรวจสอบผลลัพธ์เชิงบวกหรือเชิงลบที่เกี่ยวกับสุขภาพจิตในที่ทำงาน ทีมวิจัยเชื่อว่าการศึกษาครั้งนี้เป็นก้าวสำคัญในการทำความเข้าใจหัวข้อที่เหมาะสมยิ่งนี้ และยังแสดงให้เห็นว่าจำเป็นต้องมีการศึกษาเรื่องนี้อีกมากเพียงใด

“ยังมีผลกระทบต่อนายจ้างด้วย” ฟอสเตอร์สรุป “เมื่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ค้นหาผู้สมัครงานบน LinkedIn พวกเขาเสี่ยงจะเห็นข้อมูลที่กระตุ้นอคติของตนเอง องค์กรควรใช้แนวทางในการใช้ LinkedIn ระหว่างกระบวนการจ้างงานเพื่อส่งเสริมการเปรียบเทียบที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้สมัครทั้งหมด รวมถึงผู้ที่เปิดเผยปัญหาด้านสุขภาพจิตของตนเอง”

ที่มา:
Is It #okaytosay I Have Anxiety and Depression? Evaluations of Job Applicants Who Disclose Mental Health Problems on LinkedIn (Jenna McChesney & Lori Foster, Journal of Business and Psychology , 15 August 2023)
Job seekers still face bias when posting about mental health on social media (John Anderer, Study Finds, 30 August 2023)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

รายงานพิเศษ

คนทำงาน 13 ล้านคนทั่วโลก บกพร่องทางการมองเห็นเชื่อมโยงกับอาชีพของตน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และองค์การระหว่างประเทศเพื่อการป้องกันการตาบอด (IAPB) เผยมีคนทำงาน 13 ล้านคนทั่วโลก มีความบกพร่องทางการมองเห็นที่เชื่อมโยงกับการประกอบอาชีพของตน เน้นย้ำการดูแลสุขภาพดวงตาในที่ทำงาน | ที่มาภาพ: ILO

รายงานฉบับใหม่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และองค์การป้องกันการตาบอดระหว่างประเทศ (IAPB) ระบุว่ามีความจำเป็นต้องดำเนินการมากกว่าเดิม เพื่อปกป้องสุขภาพดวงตาของคนงาน

ข้อมูลจากรายงาน Eye Health and the World of Work พบว่ามีผู้คนทำงาน 13 ล้านคน ที่มีความบกพร่องทางการมองเห็นที่เชื่อมโยงกับการประกอบอาชีพของ

ตน โดยมีอาการบาดเจ็บที่ดวงตาประมาณ 3.5 ล้านครั้งเกิดขึ้นในที่ทำงานทุกปี ซึ่งคิดเป็นสัดส่วน 1% ของการบาดเจ็บจากการทำงานที่ไม่ถึงแก่ชีวิตทั้งหมด

สุขภาพดวงตาส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อตลาดแรงงานด้วยเช่นกัน คนทำงานที่มีความบกพร่องทางการมองเห็นมีโอกาสถูกจ้างงานน้อยลง 30% เมื่อเทียบกับคนปกติ นอกจากนี้คนทำงานในประเทศที่มีรายได้ต่ำและปานกลางประสบปัญหาความบกพร่องทางการมองเห็นมากกว่าประเทศที่มีรายได้สูงประมาณ 4 เท่า

การศึกษานี้เน้นย้ำว่าความบกพร่องทางการมองเห็นมากกว่า 90% สามารถป้องกันหรือรักษาได้ด้วยวิธีการที่มีอยู่ในปัจจุบันซึ่งเป็นสิ่งที่คุ้มค่าอย่างยิ่ง สิ่งนี้ตอกย้ำถึงความจำเป็นในการริเริ่มการประสานงานระดับโลก ระดับประเทศ และสถานที่ทำงานเพื่อปกป้องความเป็นอยู่ที่ดีของคนทำงาน เนื่องจากสุขภาพตาเป็นส่วนสำคัญของสุขภาพของคนทำงาน

แนวทางความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (OSH) เพื่อปกป้องวิสัยทัศน์ของพนักงานควรได้รับการออกแบบโดยคำนึงถึงเป้าหมาย 3 ประการ โดยเน้นย้ำการศึกษานี้: 1.ป้องกันการสัมผัสกับอันตรายเฉพาะในสถานที่ทำงานแต่ละแห่ง 2. ปกป้องสุขภาพดวงตาของคนทำงาน และ 3.มีการประเมินความเสี่ยงการสูญเสียการมองเห็นที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของคนทำงาน

คนทำงานานควรได้รับแจ้งถึงอันตรายที่อาจส่งผลต่อสุขภาพดวงตาของตน คนทำงานและตัวแทนของพวกเขาควรได้รับคำปรึกษาเกี่ยวกับโปรแกรมสุขภาพดวงตาและการป้องกันในสถานที่ทำงาน

“ILO เน้นย้ำถึงความสำคัญของการปกป้องความปลอดภัยและสุขภาพของคนทำงาน รวมถึงดวงตาของพวกเขาด้วย การจัดลำดับความสำคัญในการตระหนักรู้ด้านสุขภาพดวงตาและการดำเนินการอย่างมีประสิทธิผล ช่วยให้มั่นใจ

ได้ว่าคนทำงานสามารถเข้าถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพได้ สิ่งนี้ช่วยให้คนทำงานมั่นใจถึงความเป็นอยู่โดยรวมของพวกเขา ลดความแตกต่าง และนำไปสู่ประสิทธิภาพการผลิตที่สูงขึ้น” โจอาควิม ปินทาโด นูเนส (Joaquim Pintado Nunes) หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบแรงงาน ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของ ILO กล่าว

“รายงานชิ้นนี้แสดงให้ทุกคนเห็นถึงความสำคัญในการดูแลดวงตาของเรา ขณะเดียวกันก็ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับวิธีการปกป้องและส่งเสริมสุขภาพดวงตาในสถานที่ทำงาน” แคโรไลน์ เคซีย์ (Caroline Casey) ประธาน IAPB กล่าว

ที่มา:
Keep an eye on your eye health at work (ILO, 5 September 2023)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

ทุกข์คนทำงาน

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพิ่มภาระให้กับคนงานไร่ชาในบังกลาเทศ

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพิ่มภาระให้กับคนงานไร่ชาในบังกลาเทศ การเก็บใบชาภายใต้อากาศที่ร้อนระอุ ทำให้ยากที่จะได้ตามเป้าในแต่ละวัน ส่งผลให้ค่าแรงลดลง นอกจากนี้อุณหภูมิที่สูงขึ้นและการสัมผัสความร้อนเป็นเวลานาน นำไปสู่ความเหนื่อยล้า อาจนำไปสู่การทุพลภาพถาวร และอาจถึงขั้นเสียชีวิตได้ | ที่มาภาพ: Solidarity Center / Hasan Zobayar

ภายใต้แสงแดดในเดือนกรกฎาคม ช่วงท้ายของวันผู้หญิงที่ทำงานเก็บใบชาจะเดินลงมาตามเนินเขา มุ่งหน้าไปยังลำธารที่เหลือน้ำอยู่น้อยนิดเพื่อชำระล้างร่างกาย

ก่อนจะกลับไปยังบ้านพักของบริษัทที่ทำจากสังกะสี เพื่อเตรียมอาหารเย็นสำหรับพวกเธอและครอบครัว

คนงานไร่ชาในเมืองศรีมังกัล ประเทศบังกลาเทศ กล่าวว่างานของพวกเธอหนักขึ้นมากในขณะนี้ เนื่องจากความร้อนที่เพิ่มขึ้นและฝนตกหนักมากขึ้น สภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงยังหมายความว่าการใบชาให้ตามเป้าในแต่ละวันซึ่งเป็นเรื่องยากบางครั้งก็เป็นไปไม่ได้เลย และเมื่อพวกเธอไม่สามารถทำตามเป้าได้ พวกเธอก็จะได้รับค่าจ้างน้อยลงไปอีก จากค่าจ้างที่ก็ต่ำอยู่แล้ว

“บ่อยครั้งในช่วงคลื่นความร้อนัดมา เป็นเรื่องยากที่จะเก็บใบชาได้ตามเป้าในแต่ละวัน [55 ปอนด์ หรือ ประมาณ 25 กิโลกรัม] ดังนั้นพวกเขาจึงทำรายได้ไม่ถึง 170 ตากา [ประมาณ 1.55 ดอลลาร์สหรัฐฯ] ได้” ศรีมติ บัวรี (Sreemati Bauri) คนงานไร่ชาและผู้นำสหภาพแรงงานกล่าว ทั้งนี้พวกเธอต้องเดินระยะไกลข้ามเนินเขาในทุกเช้าก่อนที่จะเริ่มเก็บใบชา

“มันยากอยู่แล้วที่จะใช้ชีวิตด้วยเงินจำนวนน้อยนิดนี้ หากคนงานไม่สามารถทำตามเป้ารายวันได้ ก็เป็นเรื่องยากที่จะอยู่รอด เนื่องจากอากาศร้อน มันร้อนเกินไปสำหรับการทำงาน” เธอกล่าวขณะพูดผ่านล่าม บัวรี ผู้นำสหภาพแรงงานแห่งหุบเขาจุรี (Jurivally) ที่มีสมาชิกเป็นผู้หญิงถึง 300 คน สหภาพแรงงานแห่งนี้ยังเป็นสมาชิกขององค์แรงงานคนงานไร่ชาระดับชาติ อย่างสหภาพแรงงานชาสรามิค (Cha Sramik) อีกด้วย

“อากาศร้อนจัดมากขึ้นกว่าเดิม” สุมน กุมาร ตันต์ (Sumon Kumar Tant) หัวหน้าคนเก็บชาและสมาชิกสหภาพแรงงานกล่าว “พวกเราต้องทำงานภายใต้แสงแดดที่แผดเผา ราวกับว่าพวกเราต้องแบกภาระเป็นสองเท่า ภาระแรกคือใบชาบนหลังและอีกภาระคือความร้อน”

สหภาพแรงงานช่วยให้สภาพการทำงานของคนเก็บชาดีขึ้น

“อุณหภูมิที่สูงขึ้นและการสัมผัสความร้อนเป็นเวลานาน นำไปสู่ความเหนื่อยล้า อาจนำไปสู่การทุพลภาพถาวร และอาจถึงขั้นเสียชีวิตได้” โซฟี ฟิชเชอร์ (Sophy Fisher) กล่าวขณะหารือข้อค้นพบจากรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เกี่ยวกับผลกระทบของความร้อนต่อคนทำงาน การศึกษาใหม่ระบุว่าผู้หญิงได้รับผลกระทบมากที่สุดจากความร้อนที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากประเภทของงานที่พวกเธอทำ และปัญหาทางกายภาพ เช่น การตั้งครรภ์ เป็นต้น

ความยากลำบากที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทำให้สภาพการทำงานที่ไม่มั่นคงอยู่แล้วของคนงานชาเพิ่มขึ้น ประมาณการกันว่ามีคนเก็บชา 13 ล้านคนใน 48 ประเทศทั่วโลก ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงที่ได้รับค่าจ้างต่ำ มีการคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัยเพียงเล็กน้อยหรือไม่มีเลย รวมถึงขาดแคลนมาตรการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศและความรุนแรงในรูปแบบอื่นๆ คนทำงานในไร่ชามักถูกบังคับให้พึ่งพานายจ้างในด้านอาหาร ที่อยู่อาศัย และการศึกษา ซึ่งเพิ่มความเปราะบางให้กับพวกเขา

“คนเก็บใบชาทุ่มเทให้กับงานมาก” บัวรี กล่าว

สหภาพแรงงานชาสรามิค ซึ่งเป็นพันธมิตรของ Solidarity Center ประสบความสำเร็จในการปรับปรุงสภาพการทำงานในไร่ชา โดยนายจ้างต้องจัดให้มีการพักรับประทานอาหารกลางวันนานหนึ่งชั่วโมงทุกวันและมีสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ ตันต์อ้างถึงการที่บริษัทจ่ายผลประโยชน์อย่างรวดเร็วให้กับครอบครัวของคนเก็บชาที่ถูกกิ่งไม้ตกใส่จนเสียชีวิตขณะทำงาน เพื่อเป็นตัวอย่างว่าการเรียกร้องสหภาพแรงงานทำให้ได้รับค่าชดเชยที่เหมาะสมได้อย่างไร

ห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมชา แสดงความรับผิดชอบเพียงน้อยนิด

ไร่ชามีรากฐานมาจากการแสวงประโยชน์จากยุคอาณานิคม และเต็มไปด้วยการละเมิดสิทธิแรงงาน ความรับผิดชอบในห่วงโซ่อุปทานชาทั่วโลกก็ยังมีอยู่น้อยนิด

โดยรายงานล่าสุดพบว่ามีบริษัทเพียงไม่กี่แห่งยินดีให้ข้อมูลที่จำเป็นเพื่อพิจารณาว่าคนทำงานในอุตสาหกรรมนี้ได้รับการปฏิบัติอย่างไร แสดงให้เห็นถึงการขาดความโปร่งใสในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมนี้

การขาดความโปร่งใสในห่วงโซ่อุปทาน หมายความว่าบริษัทต่างๆ ไม่ต้องรับผิดชอบต่อการละเมิด เคท เจลลี (Kate Jelly) ผู้เขียนรายงานของศูนย์วิจัยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (BHRRC) เรื่อง Boiling Point: Strengthening Corporate Accountability in the Tea Industry กล่าว “บริษัทหลายแห่งที่ยังรักษาห่วงโซ่อุปทานที่ไม่ชัดเจนนี้ไว้ สามารถแยกตัวเองออกมาจากข้อกล่าวหาละเมิดสิทธิมนุษยชนได้” เธอกล่าวกับรอยเตอร์

ในปี 2022 มีรายงานพบว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชนในบังกลาเทศและอีก 4 ประเทศที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างต่ำหรือไม่ได้รับค่าจ้าง การขาดการคุ้มครองด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และการข่มขู่โดยนายจ้างต่อคนทำงานที่ต้องการปรับปรุงสถานที่ทำงานของตนผ่านสหภาพแรงงาน

นาตาลี สวอน (Natalie Swan) ผู้จัดการโครงการสิทธิแรงงานของ BHRRC กล่าวว่าการให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการตรวจสอบสถานะถือเป็นสิ่งสำคัญเพื่อความโปร่งใสของห่วงโซ่อุปทาน “นั่นหมายความว่าไม่ต้องพึ่งพาการรับรอง ไม่พึ่งพานโยบายสิทธิมนุษยชนหรือจรรยาบรรณของซัพพลายเออร์”

Solidarity Center เชื่อว่าคนทำงานจะต้องเป็นศูนย์กลางของการแก้ปัญหาในสถานที่ทำงาน รวมถึงการแก้ปัญหาเกี่ยวกับความยุติธรรมด้านสภาพภูมิอากาศ ซึ่งความต้องการการมีส่วนร่วมของคนทำงานและชุมชนของพวกเขา ในการบรรลุการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม (Just transition) สู่เศรษฐกิจที่เท่าเทียมและยั่งยืนมากขึ้น เพื่อบรรเทาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่สร้างผลกระทบให้กับชุมชน.

ที่มา:

THE WEIGHT OF THE HEAT': CLIMATE CHANGE FURTHER BURDENS BANGLADESH TEA WORKERS (Tula Connell, Solidarity Center, 10 August 2023)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

รายงานพิเศษ

ข้อมูล ILOSTAT ชี้ 'ธุรกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก' ช่วยสร้างงานทั่วโลก

'ธุรกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก' (Micro and Small Enterprises - MSEs) ที่มีพนักงาน 2-49 คน และพนักงานบัญชีของตัวเอง ธุรกิจเหล่านี้ได้รวมกันเป็นหน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็ก ซึ่งถือเป็นแหล่งการจ้างงานหลักในหลายประเทศ ส่วนแบ่งดังกล่าวมีมากกว่า 90% ของคนทำงานทั้งหมดในประเทศส่วนใหญ่ในแอฟริกาตะวันออก แอฟริกากลางและตะวันตก และเอเชียใต้ และมากกว่า 80% ในประเทศส่วนใหญ่ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เอเชียกลางและตะวันตก และกลุ่มประเทศอาหรับ ในละตินอเมริกาและแคริบเบียน ธุรกิจขนาดย่อมและขนาดเล็กมีสัดส่วนการจ้างงานถึง 52% ของการจ้างงานในชิลี ไปจนถึงมากกว่า 90% ในโบลิเวียและฮอนดูรัส แม้แต่ในยุโรปและประเทศที่มีรายได้สูงอื่นๆ ธุรกิจขนาดย่อมและขนาดเล็กก็มีสัดส่วนการจ้างงานมากกว่าครึ่งหนึ่งของการจ้างงานทั้งหมด ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลกนี้ได้เน้นย้ำถึงโอกาสที่สำคัญซึ่งเกิดจากธุรกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก

คุณูปการของธุรกิจขนาดย่อมและขนาดเล็กในการสร้างการจ้างงานได้รับการยอมรับมายาวนาน แต่ก็เป็นที่ทราบกันว่าหน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กเหล่านี้ก็ต้องเผชิญกับความท้าทายมากมายต่อการเติบโตและความยั่งยืน ซึ่งรวมถึงการเข้าถึงทางการเงิน ทุน ตลาด โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล การพัฒนาทักษะ การสนับสนุนจากรัฐบาล และปัจจัยสนับสนุนหลักอื่นๆ อย่างจำกัด ความท้าทายหลายประการเป็นบริบทที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งเกี่ยวข้องกับภาคเศรษฐกิจที่พวกเขาดำเนินธุรกิจอยู่และต่อสถานะที่มักจะไม่เป็นทางการในหลายประเทศ จากปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ธุรกิจขนาดย่อมและขนาดเล็กจึงมีความเสี่ยงสูงต่อวิกฤตเศรษฐกิจ ดังในช่วงการระบาดใหญ่ของโควิด-19 ภัยธรรมชาติ และการหยุดชะงักอื่นๆ ในโลกแห่งการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และในบริบทของ 'การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม' (การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม) การสนับสนุนหน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กผ่านมาตรการ

เชิงนโยบายมีความสำคัญมากกว่าที่เคย เพื่อให้มั่นใจว่าธุรกิจขนาดย่อมและขนาดเล็กเหล่านี้มีความยืดหยุ่น และมีบทบาทอย่างต่อเนื่องในการสร้างรายได้เพื่อการดำรงชีวิตให้กับประชากรส่วนใหญ่ของโลก

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่นั้น การเปลี่ยนแปลงทางด้านการผลิตของหน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กมีความสำคัญอย่างมาก การจ้างงานของพวกเขามักลดลงในภาคเกษตรกรรม และเพิ่มขึ้นในอุตสาหกรรมและบริการ ถึงแม้มีอัตราการเปลี่ยนแปลงและขอบเขตที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศ แต่ก็มีแนวโน้มเหล่าว่ามีกระบวนการการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเกิดขึ้นในหลายภูมิภาคของโลก ในส่วนใหญ่ของประเทศที่มีข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ พบว่าช่วงเวลาอย่างน้อย 5 ปีระหว่างปี 2008 ถึง 2022 การจ้างงานในภาคเกษตรกรรมลดลง อย่างไรก็ตาม มี 12 ประเทศ ไม่ได้มีรูปแบบเช่นนี้ หน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กมีส่วนเพิ่มการจ้างงานในภาคเกษตรกรรมมากกว่า 70% ใน 5 ประเทศ ในกรณีของประเทศคอสตาริกา หน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กมีส่วนเพิ่มงานจ้างในภาคเกษตรกรรมถึง 42%

หน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กสร้างการจ้างงานในภาคเกษตรกรรมสัดส่วนสูงสุด – เมื่อพิจารณาโดยไม่คำนึงถึงภูมิภาคและระดับของการพัฒนา พบว่าประเทศส่วนใหญ่ในรัฐอาหรับและแอฟริกา (ยกเว้นแอฟริกาใต้) หน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กมีสัดส่วนการจ้างงานทางการเกษตรมากกว่า 95% ในทำนองเดียวกัน ในประเทศส่วนใหญ่ในเอเชียและแปซิฟิก และในหลายประเทศในละตินอเมริกาและแคริบเบียน มีการจ้างงานในภาคเกษตรกรรมมากกว่า 90% และมากกว่า 80% ในเอเชียกลางและเอเชียตะวันตก สถิติเหล่านี้เน้นย้ำถึงบทบาทที่สำคัญของหน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กในการรักษาและขับเคลื่อนกิจกรรมทางการเกษตรในภูมิภาคต่างๆ

การจ้างงานในหน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กยังมีสัดส่วนสูงสุดในภาคการขายปลีกและขายส่ง ภาคการก่อสร้าง และภาคการขนส่งทางบก ในประเทศที่มีรายได้ต่ำและปานกลาง รวมทั้งในประเทศที่มีรายได้สูงหลายประเทศด้วยเช่นกัน ในประเทศที่มีรายได้ต่ำ ประเทศรายได้ปานกลางระดับล่าง และประเทศรายได้ปานกลางระดับบน หน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กยังมีสัดส่วนการจ้างงานสูงสุดในอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น ที่รวมถึงการผลิตผลิตภัณฑ์โลหะเฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์อาหาร และเครื่องแต่งกาย

ในความเป็นจริง หน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กมีส่วนสำคัญต่อการเติบโตของการจ้างงานในอุตสาหกรรมและบริการในประเทศกำลังพัฒนาในภูมิภาคต่างๆ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากธุรกิจขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ จึงส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานของคนทำงาน จำกัดการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคม และทำให้การมีส่วนร่วมต่อผลลัพธ์การทำงานที่ดีลดลง

หน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม

หน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กสามารถช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรมได้ด้วยเช่นกัน ในภาควิศวกรรมและการก่อสร้าง ที่รวมถึงการก่อสร้างอาคาร การก่อสร้างเฉพาะทาง วิศวกรรมโยธา สถาปัตยกรรม และการวิเคราะห์ทางเทคนิค ในอุตสาหกรรมเหล่านี้ ธุรกิจขนาดย่อมและขนาดเล็กมีสัดส่วนการจ้างงานในระดับที่สูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่มีรายได้ปานกลางระดับล่างและรายได้ปานกลางระดับบน ในทำนองเดียวกัน อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาพลังงานและการจัดการขยะ ก็มีการเติบโตอย่างรวดเร็วในบางประเทศ ตัวอย่างเช่น การจ้างงานของธุรกิจขนาดย่อมและขนาดเล็กในอุตสาหกรรมไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และการปรับอากาศ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วมากในเม็กซิโก (มากกว่า 2 เท่าระหว่างปี 2010 ถึง 2022) เช่นเดียวกับในเอกวาดอร์และตุรกี โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปี 12% ระหว่างปี 2015-2022 และ 2009-2021 ตามลำดับ

การกระตุ้นให้หน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กสามารถช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรมได้ ไม่เพียงแต่ผ่านนโยบายด้านอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่ยังผ่านนโยบายการพัฒนาทักษะและมาตรการอื่นๆ ที่ยกระดับผลผลิตของหน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็ก รวมทั้งการจัดการกับความท้าทายผ่านกระบวนการเจรจาทางสังคม โดยทั่วไป ประเทศต่างๆ ควรพยายามสร้างกรอบการทำงานทั้งด้านกฎระเบียบและที่ไม่ใช่ข้อบังคับ ในการสนับสนุนความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมนวัตกรรม และเพื่อให้แน่ใจว่ากรอบการทำงานดังกล่าวกำหนดเป้าหมายไปที่หน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็ก ให้คำแนะนำและการสนับสนุนเพื่อทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรมากขึ้นและมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

อีกกลุ่มหนึ่งที่ควรให้หน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม คืออุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น ตัวอย่างเช่น ในประเทศผู้ส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (กัมพูชา เวียดนาม เมียนมา) เอเชียใต้ (บังกลาเทศ) และแอฟริกา (เลโซโท) สัดส่วนของคนทำงานที่ได้รับการว่าจ้างจากธุรกิจขนาดย่อมและขนาดเล็กนั้นต่ำกว่าในประเทศอื่นมาก และต่ำกว่าอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้นอื่นๆ ในประเทศเดียวกัน ตัวอย่างเช่น ในปี 2017 หน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กมีการจ้างงานเพียง 7% ในอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปในบังกลาเทศ เทียบกับ 85% ของการจ้างงานในการผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร

ในทำนองเดียวกัน หลายประเทศในละตินอเมริกา สัดส่วนการจ้างงานของหน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กในการผลิตอาหารค่อนข้างน้อย แต่ไม่ได้หมายความว่าธุรกิจขนาดย่อมและขนาดเล็กมีความสำคัญน้อยกว่าในอุตสาหกรรมเหล่านี้ แต่จำเป็นต้องมีนโยบายและการแทรกแซงที่แตกต่างกันตามบริบท แท้จริงแล้ว ในหลายประเทศ การเติบโตของการจ้างงานในบริษัทส่งออกขนาดใหญ่มาพร้อมกับการเติบโตของการจ้างงานในหน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กในภาคส่วนเดียวกัน

หน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กในภาคบริการ ช่วยให้ธุรกิจสร้างงานที่มีคุณค่า

อีกกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต้องเน้นถึงศักยภาพของหน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กในการสร้างงานที่มีคุณค่า คือภาคสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และบริการอำนวยความสะดวกทางธุรกิจ คลัสเตอร์นี้ประกอบด้วยการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การให้คำปรึกษา และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่มีรายได้ปานกลางระดับสูงและประเทศรายได้สูง ส่วนในประเทศที่มีรายได้ปานกลางระดับล่างและรายได้ปานกลางระดับบนหลายประเทศ การเติบโตอย่างรวดเร็วในภาคกฎหมายและการบัญชี การบริหารสำนักงาน การสนับสนุนสำนักงาน บริการทางการเงินและการประกันภัย โฆษณาและการวิจัยตลาด กิจกรรมวิชาชีพดานวิทยาศาสตร์ และด้านเทคนิคอื่นๆ การสนับสนุนธุรกิจขนาดย่อมและขนาดเล็กเหล่านี้ผ่านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล การลงทุนในระบบการศึกษาและการพัฒนาทักษะ ถือเป็นกุญแจสำคัญในการเพิ่มผลิตภาพและการทำงานที่มีคุณค่า

จากการพิจารณาถึงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมทั่วโลก การค้นพบชี้ให้เห็นว่ามีแนวทางหลายประการในการสนับสนุนหน่วยเศรษฐกิจขนาดเล็กในการสร้างงานที่มีคุณค่า ด้วยโครงการริเริ่มของผู้มีส่วนได้เสียหลายฝ่ายที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของ ILO สำหรับการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม ถึงเวลาสนับสนุนธุรกิจขนาดย่อมและขนาดเล็กแล้ว!

ที่มา:
Micro and small enterprises: engines of job creation (Souleima El Achkar, ILOSTAT, June 23, 2023)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

ที่มาภาพปก: CREST Research (CC BY-NC-SA 2.0)

วารสารออนไลน์คนทำงานมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสื่อกลางในการสื่อสารด้านแรงงาน ไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการเผยแพร่-ทำซ้ำ รับข่าวสาร-ข้อมูลหรือส่งข่าวด้านแรงงานทางอินเตอร์เน็ตได้ที่:
workazine@gmail.com

ติดตามวารสารคนทำงานย้อนหลังได้ที่:
prachatai.com/labour/newsletter
workazine.com
facebook.com/workazine