วารสารคนทำงาน มีนาคม 2565

คนทำงาน

ผลสำรวจพบ พนักงานอาจลาออก หากถูกบังคับกลับมาทำงานเต็มเวลาที่ออฟฟิศ [หน้า 14]

เหตุผลที่คนอเมริกันลาออกจากงานเมื่อปี 2564 'ค่าจ้างต่ำ-ไม่ก้าวหน้า-ไม่ได้รับความเคารพ' [หน้า 17]

พบ 'Gig worker ในแอฟริกา' เผชิญ 'การเลือกปฏิบัติ-งานไม่มั่นคง' [หน้า 21]

ILO เผยมาตรฐานที่พักแรงงานข้ามชาติในอาเซียนอยู่ในระดับต่ำ จำเป็นต้องปรับปรุงเร่งด่วน [หน้า 26]

รอบโลกแรงงาน

เจ้าหน้าที่กองกำลังสำรองรัฐของสหรัฐฯ ช่วยสอนหนังสือในโรงเรียนขาดแคลนครู

ในบางพื้นที่ของสหรัฐฯ เมื่อครูหรือสมาชิกในครอบครัวหลายๆ คนติดเชื้อโควิด-19 คนเหล่านั้นต้องหยุดอยู่ที่บ้านไปทำงานไม่ได้ ทำให้มีครูสอนหนังสือไม่เพียงพอ

เมื่อต้นปีที่ผ่านมา โรงเรียนในส่วนหนึ่งของรัฐเท็กซัสต้องการครูสอนทดแทนถึง 455 คนภายในวันเดียว ซึ่งตามปกติแล้วต้องการเพียง 185 คนเท่านั้น

ผู้นำรัฐแคลิฟอร์เนีย คอนเนตทิคัต นิวเจอร์ซีย์ และเพนซิลเวเนีย ได้ขอให้ครูที่เกษียณอายุแล้วกลับมาทำงานในช่วงเวลาสั้นๆ เพื่อช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนครู ส่วนที่รัฐโอคลาโฮมาและยูทาห์ มีการขอให้เจ้าหน้าที่รัฐบาลเข้าไปช่วยในโรงเรียนด้วยเช่นกัน

วิธีดังกล่าวนี้ช่วยให้โรงเรียนยังคงเปิดสอนต่อไปได้ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญกล่าวว่า การที่เด็กๆ มาโรงเรียนน่าจะดีกว่าการอยู่ที่บ้านเหมือนในช่วงเริ่มต้นของการระบาดใหญ่

อย่างไรก็ตาม ทางฝั่งตะวันตกเฉียงใต้ของรัฐนิวเม็กซิโก นักเรียนบางคนได้เรียนหนังสือโดยมีทหารจากกองกำลังสำรองของรัฐหรือ National Guard เป็นผู้สอน

ไมเคิล สต็อคเวลล์ นายทหารผู้มีหน้าที่ดูแลชายแดนระหว่างสหรัฐฯ กับเม็กซิโก และดูแลศาลาว่าการรัฐนิวเม็กซิโกให้ปลอดภัย กลับสวมเครื่องแบบทหารมาสอนหนังสือนักเรียนในฐานะครูทดแทนวิชาวิทยาศาสตร์ที่โรงเรียนมัธยม Alamogordo High School

สต็อคเวลล์ เล่าว่า เวลาที่สอนเด็กวัยรุ่นนั้น เขาไม่สามารถทำตัวเป็นทหารได้ และยังต้องระมัดระวังในวิธีการพูดกับเด็กๆ อีกด้วย

เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนครูในรัฐนิวเม็กซิโก ทำให้ทหารจากกองกำลังสำรองของรัฐหลายนายต้องเข้ามาช่วยที่โรงเรียนใน 36 เขตการศึกษาจาก 89 เขตการศึกษาของรัฐ โดยนายทหารประมาณ 80 นาย ทำงานอยู่ในโรงเรียนทั่วรัฐ และทั้งหมดต้องผ่านการตรวจสอบด้านความปลอดภัยและต้องเข้าเรียนในสิ่งที่ครูทดแทนทุกคนต้องเรียนด้วย

อย่างไรก็ดี ครูส่วนใหญ่ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาของตน แต่ต้องเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับนักเรียน

ทั้งนี้ รัฐนิวเม็กซิโกต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนครูด้วยเหตุผลสองประการ ซึ่งก็คือ วิกฤตการระบาดของโคโรนาไวรัส และการเกษียณอายุของครู

โดยปกติแล้วรัฐนี้จะมีครูประมาณ 20,000 คน แต่ในตอนนี้มีการเปิดรับครูใหม่ 1,000 อัตรา

มิเชล ลูยัน กริชแชม ผู้ว่าการรัฐกล่าวว่า การใช้ทหารนั้นจะเป็นเพียงช่วงระยะเวลาสั้นๆ และทางรัฐกำลังพยายามหาครูเพิ่มเติมโดยการเสนอค่าจ้างที่ดีขึ้น

ในบางพื้นที่ของรัฐ ผู้ปกครองมีความกังวลเกี่ยวกับการที่มีทหารในโรงเรียน อย่างเช่น ผู้ปกครองที่เมืองซานตาเฟแสดงความสงสัยว่าทหารจะสวมเครื่องแบบและพกปืนในโรงเรียนด้วยหรือไม่ ซึ่งโฆษกของโรงเรียนกล่าวว่าทหารเหล่านั้นไม่เคยมีแผนที่จะพกปืน และทางโรงเรียนตัดสินใจให้ทหารสวมเสื้อผ้าแบบปกติ

อย่างไรก็ตาม ทหารบางคนเลือกที่จะสวมชุดทหารเพราะยังอายุน้อยอยู่ อย่างเช่น คาแซนดรา เซียร์ร่า ทหารรักษาดินแดนอายุ 22 ปี ซึ่งบอกว่า หากเธอไม่ใส่เครื่องแบบทหาร เธอก็จะดูเหมือนเด็กอายุ 18 ปี

เซียร์ร่ากล่าวอีกว่า เวลาที่ไม่ได้ทำงานให้กับกองกำลังรักษาดินแดน เธอก็จะทำงานในโรงเรียนที่นักเรียนอาศัยอยู่ไกลจากบ้าน เธอบอกว่า ประสบการณ์สามารถช่วยได้ในการเป็นครูสอนทดแทน นอกจากนี้ การสอนนักเรียนยังต้องอาศัย

ความอดทน ซึ่งเธอคิดว่า เธอมีความอดทนมากพอ

ที่มา: VOA, 1/3/2022

ออสเตรเลียตรวจเข้มวีซ่านักเรียนหลังพบหลายรายใช้เอกสารปลอมจนต้องเนรเทศกลับ

ข้อมูลจากกองกำลังพิทักษ์พรมแดนออสเตรเลีย (ABF) พบว่าจำนวนนักศึกษาต่างชาติทั้งหมดที่ถูกนำออกจากออสเตรเลียจากสถานกักกันด้านการอพยพย้ายถิ่น ปีงบประมาณ 2020-21 มีจำนวน 154 คน หนึ่งในนั้น 9 คนเป็นชาวอินเดีย

อย่างไรก็ตาม หากนับเฉพาะช่วงปีงบประมาณนี้จนถึงสิ้นเดือน ม.ค. 2022 ที่ผ่านมา (1 ก.ค.2021 - 31 ม.ค. 2022 หรือครึ่งปีงบประมาณ) พบจำนวนนักศึกษาต่างชาติที่ถูกยกเลิกวีซ่าทั้งหมดถึง 119 คน หนึ่งในนั้น 29 คนเป็นชาวอินเดีย

การยกเลิกวีซ่าตามมาตรา 109 (กรณีข้อมูลไม่ถูกต้อง หรือปลอมแปลงเอกสาร) จากประมวลกฎหมายด้านการอพยพย้ายถิ่น ค.ศ. 1958 (Immigration Act 1958) เกิดขึ้นกับผู้ที่มีสัญชาติอินเดียน้อยกว่า 5 คน เมื่อปีงบประมาณ 2020-21 ที่ผ่านมา แต่นับตั้งแต่วันแรกของปีงบประมาณ 2021-22 จนถึงสิ้นเดือนมกราคมที่ผ่านมา พบชาวอินเดียถูกยกเลิกวีซ่าภายใต้มาตราดังกล่าวแล้ว 6 คน

ที่ปรึกษาด้านการอพยพย้ายถิ่นในนครเมลเบิร์นกล่าวว่า เขาเพิ่งรับมือกับลูกค้าที่เป็นนักศึกษาต่างชาติหลายเคส ซึ่งถูกเนรเทศกลับประเทศของตนเองทันทีที่เครื่องบินลงจอดที่สนามบินในออสเตรเลีย

“เอเจนท์ที่ไม่ได้ลงทะเบียนในอินเดียบางคนแนบเอกสารที่ถูกปลอมแปลงขึ้นมา อย่างเช่น เอกสารรับรองฐานะทางการเงินปลอม วุฒิการศึกษาปลอม และใบรับรองประสบการณ์ทำงานปลอม ไปพร้อมกับใบสมัครวีซ่าของนักศึกษาต่างชาติ”

“ทุกวันนี้ หน่วยงานตรวจคนเข้าเมืองออสเตรเลียได้เพิ่มมาตรการในการตรวจสอบหลักฐานยืนยันที่แนบมากับใบสมัครวีซ่า รวมถึงการตรวจหาพฤติกรรมฉ้อ

ฉลใด ๆ ดังนั้นนักเรียนจึงถูกเนรเทศได้แม้จะเดินทางมาถึงออสเตรเลียแล้วก็ตาม”

“เอเจนท์ที่ไม่ได้ลงทะเบียนบางรายในประเทศอย่างอินเดีย จะยื่นข้อตกลงด้วยการให้ผู้สมัครที่ต้องการจะย้ายมาอยู่ออสเตรเลียเพื่อการศึกษาจ่ายเงินก้อน โดยเอเจนท์จะจัดการเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่จำเป็นในการยื่นสมัครวีซ่า”

“หลายครั้งที่ผู้สมัครเหล่านี้ไม่รู้ว่าเอกสารอะไรบ้างที่เอเจนท์แนบไปพร้อมกับใบสมัครวีซ่า แต่นักศึกษาเหล่านี้ต้องดิ้นรนกับผลที่ตามมาจากการถูกยกเลิกวีซ่า”

ที่มา: SBS, 2/3/2022

ไต้หวันนำเข้าแรงงานต่างชาติระยะที่ 2 แล้ว 1,250 คน แรงงานไทยมากสุด

กระทรวงแรงงานประกาศเปิดให้นำเข้าแรงงานต่างชาติระยะที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 15 ก.พ. - 2 มี.ค. 2022 ระยะเวลา 15 วัน มีแรงงานจาก 4 ชาติเดินทางเข้ามาทำงานในไต้หวันแล้ว 1,250 คน ในจำนวนนี้ ส่วนใหญ่หรือ 1,238 คน เป็นแรงงานในภาคการผลิต ผู้อนุบาลมีเพียง 12 คน หากจำแนกตามสัญชาติ แรงงานไทยซึ่งได้รับอนุญาตให้เดินทางมาทำงานในไต้หวันตั้งแต่วันที่ 30 ธันวาคม 2564 มีความพร้อมมากกว่าเดินทางเข้าไต้หวันมากที่สุดจำนวน 925 คน, อินโดนีเซีย 180 คน, เวียดนาม 141 คน ส่วนฟิลิปปินส์ เนื่องจากยังติดขัดเรื่องปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคที่ประเทศต้นทางของฝ่ายไต้หวัน ทำให้การเดินทางมีอุปสรรค เดินทางเข้าไต้หวันแล้วเพียง 4 คน ทำให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์เดือดร้อนหนัก

ทั้งนี้แรงงานต่างชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานที่ไต้หวันในขณะนี้ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานในภาคการผลิต สาเหตุที่แรงงานภาคสวัสดิการสังคมมีจำนวนน้อย เนื่องจากผู้อนุบาลต้องผ่านการอบรมก่อนการเดินทาง ใช้ระยะเวลาเตรียมการเดินทางนานกว่าแรงงานภาคการผลิต จึงเดินทางช้ากว่าแรงงานภาคการผลิต ซึ่งมีขั้นตอนการทำเรื่องเดินทางมาทำงานที่ไต้หวันรวดเร็วกว่า

ที่มา: Radio Taiwan International, 4/3/2022

Google เตรียมให้พนักงานกลับมาทำงานในออฟฟิศ 4 เม.ย. 2022

Alphabet Inc ซึ่งเป็นบริษัทแม่ของ Google จะกำหนดให้พนักงานของบริษัทในสหรัฐฯ อังกฤษ และเอเชีย กลับมาทำงานในออฟฟิศ 3 วันต่อสัปดาห์ เริ่มตั้งแต่วันที่ 4 เม.ย. 2022 นี้ ถือเป็นการสิ้นสุดนโยบายให้พนักงานทำงานจากบ้านที่ใช้มานานหลายเดือนในช่วงการระบาดของ COVID-19

อีเมลภายในของ Alphabet Inc ที่ส่งให้กับพนักงานของสำนักงานใหญ่ที่แถบซิลิคอนแวลลีย์ รัฐแคลิฟอร์เนีย ระบุว่าจากจำนวนผู้ติดเชื้อที่ลดลงต่อเนื่อง การป้องกันและรักษาที่ก้าวหน้าขึ้น รวมทั้งมาตรการควบคุมการระบาดที่ยังคงนำมาใช้ ทำให้ทางบริษัทสามารถเริ่มให้พนักงานกลับมาทำงานในออฟฟิศบางวันได้แล้ว

เวลานี้บริษัทด้านเทคโนโลยีและการเงินหลายแห่งในสหรัฐฯ กำลังทยอยให้พนักงานกลับมาทำงานในออฟฟิศมากขึ้น เพราะเชื่อว่าสภาพแวดล้อมการทำงานภายในสำนักงานจะช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานดีกว่า

อย่างไรก็ตามผู้บริหารของ Google ระบุในอีเมลที่ส่งให้พนักงานว่า ผู้ที่จะกลับมาทำงานในออฟฟิศจะต้องฉีดวัคซีนโควิดครบโดสหรือได้รับอนุมัติข้อยกเว้นเป็นกรณีพิเศษ ส่วนพนักงานที่ไม่ต้องการฉีดวัคซีนอาจยื่นคำร้องเพื่อขอทำงานจากบ้านเพียงอย่างเดียว และพนักงานคนใดที่ยังไม่พร้อมกลับไปทำงานที่ออฟฟิศในวันที่ 4 เม.ย. 2022 ก็สามารถขอเลื่อนเวลาออกไปก่อนได้

ที่มา: VOA, 4/3/2022

ออสเตรเลียขยายโอกาสโครงการย้ายถิ่นฐานแก่แรงงานทักษะจากนอกประเทศ

รัฐเซาท์ออสเตรเลียของออสเตรเลียขยายโอกาสโครงการย้ายถิ่นฐานแก่แรงงานทักษะจากนอกประเทศ โดยเพิ่มอาชีพในรายการอาชีพอีก 259 อาชีพ พร้อมเชิญชวนผู้สมัครลงทะเบียนแสดงความจำนงขอ

คำเชิญเข้ารับการพิจารณาเสนอชื่อยื่นวีซ่าจากรัฐบาล

เกณฑ์ข้อกำหนดเพื่อขอรับการเสนอชื่อยื่นวีซ่าจากรัฐบาลเซาท์ออสเตรเลียภายใต้โครงการย้ายถิ่นฐานสำหรับผู้มีทักษะอาชีพ (General Skilled Migration program) รวมถึงซับคลาสวีซ่าที่ครอบคลุมนั้นแตกต่างกันขึ้นอยู่กับอาชีพที่เลือก

ขณะนี้ ผู้สมัครจากนอกออสเตรเลียที่มีคุณสมบัติผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดสามารถลงทะเบียนแสดงความจำนง (Registration of Interest: ROI) เพื่อการย้ายถิ่นฐานทั้งประเภทชั่วคราวและถาวร

“สำหรับการเสนอชื่อโดยรัฐบาลเซาท์ออสเตรเลีย ผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทย ออสเตรเลีย และข้อกำหนดด้านอาชีพของรัฐเซาท์ออสเตรเลีย รวมถึงมีทักษะสาขาอาชีพที่อยู่ในรายการอาชีพผู้มีทักษะเฉพาะทาง (Skilled Occupation List) ของเรา” หน่วยงานด้านการอพยพย้ายถิ่นฐานของรัฐเซาท์ออสเตรเลีย ไมเกรชันเอสเอ (Migration SA) ระบุในคำแถลง

ทั้งนี้ รัฐบาลเซาท์ออสเตรเลียยังมีประกาศอีกฉบับหนึ่ง แจ้งอนุมัติรายชื่ออาชีพเพิ่มเติมภายใต้ ข้อตกลงกับรัฐบาลกลางเรื่องการอพยพย้ายถิ่นฐานสู่พื้นที่ที่กำหนด (Designated Area Migration Agreements: DAMA) โดยมุ่งเน้นภาคงานบริการและการท่องเที่ยว การค้าขาย ยานยนต์ ธุรกิจการเกษตร การผลิต และงานด้านป่าไม้

โครงการ DAMA ของรัฐบาลเซาท์ออสเตรเลียมอบเส้นทางสู่สถานะผู้พำนักถาวรแก่แรงงานที่มีสปอนเซอร์ภายใต้ข้อตกลงสองฉบับ ได้แก่ ข้อตกลงส่งเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยีแอดิเลด (Adelaide Innovation and Technology Advancement Agreement) และข้อตกลงแรงงานส่วนภูมิภาครัฐเซาท์ออสเตรเลีย (South Australia Regional Workforce Agreement)

ที่มา: SBS, 4/3/2022

สิงคโปร์หวังดึงดูดแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูง

รัฐมนตรีแรงงานของสิงคโปร์ เปิดเผยว่า สิงคโปร์กำลังเร่งดึงดูดแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูง หลังประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานในภาคส่วนต่างๆ ตั้งแต่ อุตสาหกรรม การก่อสร้าง บริการ ไปจนถึงเทคโนโลยีและการเงินที่ต้องมีทักษะสูง

โดยเมื่อช่วงเดือน ก.พ. 2022 ที่ผ่านมา รัฐบาลประกาศยกเครื่องกฎข้อบังคับด้านวีซ่าครั้งใหญ่ซึ่งอนุญาตให้คนงานที่มีรายได้สูงเข้าเมืองได้ โดยให้คะแนนในการพิจารณาจากการศึกษา ทักษะ และสัญชาติที่จะส่งผลต่อความหลากหลายขององค์กร ระบบใหม่นี้จะเริ่มใช้ในเดือน ก.ย. 2023 ขณะที่ได้รับเสียงต้อนรับจากภาคธุรกิจทั่วประเทศเนื่องจากช่วยให้ขั้นตอนการจ้างงานมีความโปร่งใสมากขึ้น

ที่มา: Bloomberg, 4/3/2022

เผยโรงงานในจีนขาดแคลนพนักงาน หลังคนส่วนใหญ่หันไปขับไรเดอร์ส่งอาหาร

ในที่ประชุมประจำปีของสภาประชาชนแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน มีตัวแทนจากภาคเจ้าของธุรกิจโรงงานของประเทศระบุต่อที่ประชุมว่า อุตสาหกรรมการส่งอาหารได้แย่งพนักงานจำนวนมากจากภาคโรงงานไปเป็นไรเดอร์ โดยตัวแทนดังกล่าวได้ขอร้องให้รัฐบาลจีนเร่งขึ้นค่าแรงเพื่อชักจูงให้ไรเดอร์กลับมาทำงานในภาคโรงงานอีกครั้ง

จาง ชิงไห่ สมาชิกผู้แทนในสภาประชาชนจีน และประธานเสี่ยวกังกรุ๊ปในภาคธุรกิจยานยนต์ของนครฉงชิ่งประเทศจีน ระบุกับที่ประชุมเพื่อขอให้รัฐบาลจีนช่วยมอบเงินอุดหนุนค่าแรงในภาคโรงงาน เพื่อให้อุตสาหกรรมดังกล่าวสามารถแข่งขันกันกับแพลตฟอร์มเทคโนโลยีขนาดใหญ่ได้

“สถานการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นจากค่าแรงที่ต่ำในภาคอุตสาหกรรมโรงงาน” จางระบุ ก่อนที่จะชี้ว่ามีแรงงานในภาคโรงงานออกจากภาคอุตสาหกรรมดังกล่าวไปกว่าปีละ 1.5 ล้านคน ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา โดยจำนวนมากหันไปทำงานเป็นไรเอร์แทน ทั้งนี้จากรายงานของกระทรวงทรัพยากรมนุษย์และสวัสดิการสังคมจีนระบุว่า จาก

อาชีพที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด 100 อาชีพ 43 อาชีพในนั้นอยู่ใน ภาคอุตสาหกรรมโรงงานทั้งสิ้น

ที่มา: Sixth Tone, 9/3/2022

ครูโบลิเวียประท้วงเรียกร้องสวัสดิการและให้เพิ่มงบประมาณสนับสนุนการศึกษา

ครูในโบลิเวียชุมนุมประท้วงเรียกร้องสวัสดิการและให้เพิ่มงบประมาณสนับสนุนการศึกษาของครู ในกรุงลาปาซ เมืองหลวงของประเทศ ตำรวจปราบจลาจลต้องยิงแก๊สน้ำตาสลายกลุ่มครูที่ขว้างปาดอกไม้ไฟและวัตถุติดไฟอื่นๆ ใส่กลุ่มตำรวจ ด้านกระทรวงการศึกษาของโบลิเวีย ออกแถลงการณ์ระบุต้องการหาข้อยุติในข้อเรียกร้องของครูและขอให้กลุ่มผู้ชุมนุมหันมาเจรจากัน

ที่มา: Yahoo News, 12/3/2022

ไต้หวันอนุมัติให้นำเข้าแรงงานภาคการเกษตรระลอกใหม่ 2,400 คน

คณะกรรมการการเกษตรสภาบริหารไต้หวันแถลงว่าได้อนุมัติการขอนำเข้าแรงงานต่างชาติในภาคการเกษตรประมาณ 2,400 คน คาดการณ์ว่าภายใน 1 -2 สัปดาห์ข้างหน้าจะทยอยเดินทางเข้าไต้หวันภายใต้มาตรการป้องกันโรค เพื่อบรรเทาภาวะขาดแคลนแรงงานในภาคการเกษตรของไต้หวัน

สำหรับแรงงานต่างชาติจำนวน 2,400 คน ที่จะเข้ามาทำงานในภาคการเกษตรของไต้หวันประกอบด้วย ฟาร์มปศุสัตว์ (รวมฟาร์มโคนม) 1,000 คน ฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ (ไม่รวมการทำงานในทะเล) 180 คน แรงงานจ้างเหมาบริการภาคเกษตร 920 คน การผลิตสินค้าเกษตรและอาหาร (รวมฟาร์มเพาะเลี้ยงกล้วยไม้ ฟาร์มผักและผลไม้ และฟาร์มเพาะเห็ด) 300 คน

ที่มา: Radio Taiwan International, 15/3/2022

ออสเตรเลียให้สิทธิ์ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างแก่ลูกจ้างแคชวล (casual) และลูกจ้างซึ่งงานที่ทำอยู่ไม่มั่นคง (insecure worker)

รัฐวิกตอเรียของออสเตรเลีย เตรียมทดลองให้สิทธิ์ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างแก่ลูกจ้าง

แคชวล (casual) และลูกจ้างซึ่งงานที่ทำอยู่ไม่มั่นคง (insecure worker) ภายใต้โครงการริเริ่มระยะเวลาสองปีจากงบประมาณรัฐ 245.6 ล้านดอลลาร์ ลูกจ้างที่มีสิทธิ์สามารถลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง 5 วันต่อปี จ่ายตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำแห่งชาติที่ 20.33 ดอลลาร์ต่อชั่วโมง

โครงการระยะแรกครอบคลุมลูกจ้างประมาณ 150,000 คนในภาคงานธุรกิจบริการ (hospitality) งานรักษาความปลอดภัย ธุรกิจค้าปลีก งานทำความสะอาด งานดูแลผู้สูงอายุและผู้พิการ ลูกจ้างกลุ่มนี้มีสิทธิ์ขอลาป่วย (sick leave) หรือลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว (carer's leave) เริ่มตั้งแต่วันที่ 14 มี.ค. 2022 โดยจะได้รับเงินจากโครงการโอนเข้าบัญชีธนาคารภายใน 5 วัน

ที่มา: SBS, 16/3/2022

พบปัญหาการนอนของคนทำงานในสหรัฐฯ ทำสูญเสียทางเศรษฐกิจ 44.6 พันล้านดอลลาร์ฯ ในแต่ละปี

จากการศึกษาของ Gallup ได้ประมาณการว่าในสหรัฐอเมริกามีคนทำงานที่มีปัญหาการนอนไม่หลับประมาณ ร้อยละ 7 โดยคิดเป็นผู้ทำงานเต็มเวลาประมาณ 8.04 ล้านคน ผู้ที่ทำงานพาร์ทไทม์อีก 1.60 ล้านคน ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วผู้ที่มีปัญหานอนไม่หลับจะสูญเสียวันทำงานโดยที่ไม่ได้วางแผนล่วงหน้าเฉลี่ย 2.29 วัน/เดือน เทียบกับ 0.91 วัน/เดือน สำหรับผู้ที่ไม่มีปัญหาการนอนไม่หลับ ซึ่งปัญหาการนอนไม่หลับในหมู่คนทำงานนี้ทำให้สูญเสียทางเศรษฐกิจ 44.6 พันล้านดอลลาร์ฯ ในแต่ละปี

ที่มา: Gallup, 18/3/2022

Bridgestone อเมริกาถูกโจมตีทางไซเบอร์ทำให้ต้องปิดโรงงานชั่วคราว

Bridgestone ผู้ผลิตยางรถยนต์ระบุว่าการโจมตีทางไซเบอร์ต่อบริษัทลูกในสหรัฐเมื่อปลายเดือนที่แล้วทำให้ทางบริษัทต้องหยุดสายการผลิตที่โรงงานหลายแห่งเป็นการชั่วคราว

ทางบริษัทแม่ที่ญี่ปุ่นระบุว่าบริษัท Bridgestone อเมริกา ได้ยืนยันว่ามีการ

เข้าถึงระบบข้อมูลไอทีโดยไม่ได้รับอนุญาต เมื่อวันที่ 27 ก.พ. 2022

เพื่อป้องกันความเสียหายไม่ให้ลุกลาม บริษัทลูกแห่งดังกล่าวจึงตัดการเชื่อมต่อจากสถานที่ผลิตและจัดจำหน่ายแห่งต่าง ๆ ในอเมริกาเหนือและลาตินอเมริกา

เจ้าหน้าที่ยังได้หยุดการดำเนินงานที่โรงงานผลิตหลายแห่งเป็นเวลานานถึงประมาณ 1 สัปดาห์ หลังจากนั้นจึงได้กลับมาเดินระบบทั้งหมด

Bridgestone ระบุว่าการโจมตีดังกล่าวมีมัลแวร์เรียกค่าไถ่ด้วย ทางบริษัทได้ขอให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบเรื่องนี้

กลุ่มแฮ็กเกอร์ที่ชื่อว่า LockBit2.0 ได้อ้างว่าเป็นผู้ก่อเหตุ กลุ่มดังกล่าวได้ใช้มัลแวร์เพื่อเข้ารหัสข้อมูลที่ขโมยมาและนำมาเรียกค่าไถ่ กลุ่มนี้ระบุว่าได้ทำลายข้อมูลที่ขโมยจากบริดจสโตน กรุ๊ปแล้ว

เหตุดังกล่าวเป็นเหตุการณ์ล่าสุดในการโจมตีทางไซเบอร์อย่างต่อเนื่องต่อบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

การโจมตีครั้งหนึ่งต่อบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรายใหญ่ให้บริษัทโตโยต้า ทำให้โตโยต้าต้องหยุดการดำเนินการที่โรงงานทั้งหมดในญี่ปุ่นในช่วงเวลาเดียวกัน

บรรดาแฮกเกอร์ได้พุ่งเป้าไปที่เครือข่ายในเยอรมนีของเดนโซ ซึ่งเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนอีกรายหนึ่งของโตโยต้า โดยการโจมตีด้วยมัลแวร์เรียกค่าไถ่เมื่อก่อนหน้านี้ในเดือนนี้

ที่มา: NHK, 18/3/2022

แผ่นดินไหวใหญ่ครั้งล่าสุดส่งผลให้โรงงานหลายแห่งในญี่ปุ่นของโตโยต้าหยุดทำการ

โตโยต้า มอเตอร์ บริษัทผู้ผลิตรถยนต์จะระงับการปฏิบัติการในโรงงานส่วนใหญ่ของตนในญี่ปุ่นในสัปดาห์หน้า เนื่องจากประเด็นด้านอุปทานหลังเกิดแผ่นดินไหวรุนแรง เมื่อวันพุธที่ 16 มีนาคม

โตโยต้า มอเตอร์ระบุว่าจะปิดสายการผลิต 18 สายในโรงงาน 11 แห่งรวมถึงในโรงงานของบริษัทลูกอย่างไดฮัทสุ มอเตอร์และฮีโน่

มอเตอร์ส นานสูงสุด 3 วันนับตั้งแต่วันจันทร์ที่ 21 มีนาคม

มาตรการนี้ส่งผลกระทบต่อราวร้อยละ 80 ของโรงงานโตโยต้า 14 แห่งในญี่ปุ่นและการผลิตราว 20,000 คัน เจ้าหน้าที่ของโตโยต้าบอกว่าการส่งชิ้นส่วนล่าช้าเนื่องจากความเสียหายที่เกิดกับผู้จัดหาสิ่งของแผ่นดินไหวครั้งนี้สร้างความเสียหายอย่างหนักต่อบริษัทผลิตรถยนต์ของญี่ปุ่น ซึ่งประสบความยากลำบากอยู่แล้วจากภาวะขาดแคลนสารกึ่งตัวนำทั่วโลกและประเด็นด้านการผลิตที่มีผลมาจากการระบาดใหญ่ของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ทั่วโลก

ที่มา: NHK, 19/3/2022

ไต้หวันเปิดให้นำเข้าล่ามและกุ๊กประจำหอพักแรงงานต่างชาติ

กระทรวงแรงงานไต้หวัน แถลงว่าเพื่อบรรเทาปัญหาขาดแคลนแรงงานและผู้อนุบาล กระทรวงแรงงานได้ขออนุมัติจากศูนย์บัญชาการควบคุมโรคไต้หวัน (CECC) ผ่อนปรนให้บริษัทจัดหางานสามารถจัดตั้งหอพักสำหรับกักตัวแรงงานต่างชาติได้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ขณะเดียวกันได้ประกาศแนวปฏิบัติสำหรับการจัดตั้งและบริหารจัดการหอพักที่จะใช้เป็นสถานที่กักตัวแรงงานต่างชาติ ซึ่งต้องสอดคล้องกับเงื่อนไข 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ต้องมีมาตรฐานเดียวกับโรงแรมกักกันโรคและผ่านการตรวจสอบจากกองแรงงาน กองอนามัยและกองโยธาธิการในท้องที่ 2. ต้องมีผู้บริหารจัดการด้านการป้องกันโรคและพนักงานที่ต้องสัมผัสกับแรงงานต่างชาติต้องผ่านการฝึกอบรมความรู้ด้านการป้องกันโรค 3. ต้องดูแลและควบคุมการตรวจ PCR และ ATK รวมถึงจำนวนวันกักตัวของแรงงานต่างชาติให้ครบตามที่ศูนย์บัญชาการควบคุมโรคกำหนด และ 4.ต้องผ่านการสุ่มตรวจสอบมาตรฐานด้านการกักกันโรคจากเทศบาลท้องถิ่น

นอกจากนี้ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในไต้หวันบรรเทาลงแล้ว กระทรวงแรงงานได้พิจารณาจากความต้องการล่ามที่ให้บริการแปลภาษาแก่แรงงานต่างชาติที่ทำงานในไต้หวัน รวมถึงเพื่อเป็นการยกระดับชีวิต

ความเป็นอยู่และอาหารการกินของแรงงานต่างชาติให้ดีขึ้น จึงเปิดให้นำเข้าล่ามและกุ๊กประจำหอพักแรงงานต่างชาติได้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป โดยผู้ที่จะเดินทางมาทำงานในตำแหน่งล่ามและกุ๊กประจำหอพักแรงงานต่างชาติ ต้องปฏิบัติตามแนวทางการป้องกันโรคสำหรับแรงงานต่างชาติของไต้หวัน เช่นเดียวกับแรงงานต่างชาติทั่วไป

ที่มา: Radio Taiwan International, 22/3/2022

สหภาพแรงงาน รปภ. สนามบินเยอรมนี หยุดงานประท้วง

สหภาพแรงงาน BDLS ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในสนามบินเยอรมนี หยุดงานประท้วงเพื่อขอขึ้นค่าแรงเพิ่มอย่างน้อย 1 ยูโร/ชั่วโมง การหยุดงานประท้วงนี้ทำให้สายการบินภายในประเทศต้องยกเลิกเที่ยวบินขาเข้าและขาออกเยอรมนีไปแล้วหลายร้อยเที่ยว

ที่มา: The Local Germany, 22/3/2022

ที่มา: สำนักข่าวประชาไท

เรื่องจากปก

ผลสำรวจพบพนักงานอาจลาออก

หากถูกบังคับกลับมาทำงานเต็มเวลาที่ออฟฟิศ

'การทำงานทางไกล' ได้พัฒนาจากมาตรการชั่วคราวช่วงโควิด-19 มาเป็นบรรทัดฐานใหม่และได้สร้างความคาดหวังให้แก่คนทำงาน ผลสำรวจคนทำงานในสหรัฐฯ และอังกฤษ 1,481 คน พบ 64% อยากเปลี่ยนงานใหม่เนื่องจากถูกบังคับให้กลับมาทำงานเต็มเวลาที่ออฟฟิศ | ที่มาภาพประกอบ: Peggy_Marco (Pixabay License)

บริษัทแพลตฟอร์มด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 'Topia' ได้เปิดเผยรายงานที่ได้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานทางไกลพนักงานออฟฟิศในสหรัฐฯ และอังกฤษ 1,481 คน ช่วง 22 ธ.ค. 2564 - 11 ม.ค. 2565 พบว่าการทำงานทางไกลได้พัฒนาจากมาตรการด้านความปลอดภัยจากโควิด-19 ชั่วคราว มาเป็นบรรทัดฐานใหม่และได้สร้างความคาดหวังให้แก่คนทำงานไปเสียแล้ว

ผลการศึกษาพบว่าหากนายจ้างไม่สร้างความยืดหยุ่นให้กับพนักงาน อาจผลักดันให้เกิดการลาออกครั้งใหญ่อีกก็เป็นได้ โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 29 ได้เปลี่ยนงานมาแล้วเมื่อปี 2564 และร้อยละ 34 วางแผนที่จะลาออกในปี 2565 นี้ โดยให้เหตุผลว่าการขาดความยืดหยุ่นเป็นปัจจัยสำคัญ และพนักงานส่วนใหญ่ที่ลาออกก็เพราะผิดหวังกับนโยบายการทำงานระยะไกลขององค์กร

ร้อยละ 41 ระบุว่าความยืดหยุ่นในการทำงานจากที่บ้านเป็นเหตุผลที่ต้องเปลี่ยนงาน ร้อยละ 35 หานายจ้างใหม่ที่ให้พวกเขาทำงานระยะไกลจากบ้านได้ และร้อยละ 64 อยากเปลี่ยนงานใหม่เนื่องจากถูกบังคับให้กลับมาทำงานเต็มเวลาที่ออฟฟิศ

แม้ว่าการฉีดวัคซีนป้องกันโควิด-19 ในสหรัฐฯ และสหราชอาณาจักรจะมีสัดส่วนครอบคลุมมากแล้วก็ตาม แต่พนักงานก็ไม่อยากกลับไปทำงานเต็มเวลาในออฟฟิศอีกแล้ว จากประเด็นด้านสาธารณสุขที่เคยเป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานทางไกล แต่ปัจจุบันมันกลับไม่เกี่ยวข้องอีกต่อไปแล้ว รายงานของ Topia ระบุว่าประเด็นด้านเสรีภาพ เทคโนโลยี และความเป็นอิสระในการทำงานจากทุกที่คือหัวใจสำคัญของสิ่งที่เรียกว่า "ประสบการณ์ที่ยอดเยี่ยมของพนักงาน"

เมื่อถูกถามถึงสิ่งที่พวกเขามองหาจากนายจ้างใหม่ ผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าได้แก่ ความยืดหยุ่นในการทำงาน, ค่าตอบที่แทนสูงขึ้น, การให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน, วัฒนธรรมองค์กรที่ยอดเยี่ยม, โอกาสก้าวหน้าทางอาชีพและความเป็นอิสระ เป็นต้น

ร้อยละ 96 ระบุว่าความยืดหยุ่นในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญเมื่อต้องหางานใหม่ ร้อยละ 56 กล่าวว่าหากพวกเขาสามารถกำหนดสถานที่ทำงานเองได้จะถือเป็น "ประสบการณ์ที่ยอดเยี่ยมของพนักงาน" สิ่งนี้เชื่อมโยงกับการใช้เทคโนโลยีมาช่วยด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ในรายงานของ Topia ยังระบุว่าสำหรับองค์กรส่วนใหญ่งานที่ยืดหยุ่นหลังการระบาดของโควิด-19 ถือเป็นความท้าทายใหม่ ในการกำหนดรูปแบบและสวัสดิการให้กับพนักงาน

"เป็นที่ชัดเจนว่างานทางไกลยังต้องคงอยู่ และจากการศึกษาหากบริษัทต่างๆ ปฏิเสธการทำงานที่ยืดหยุ่น พวกเขาจะสูญเสียคนที่มีความสามารถไป และยังต่อสู้ขวนขวายหาคนมาแทนที่พวกเขาอย่างยากลำบากอีกด้วย" สตีฟ แบล็ค ผู้ร่วมก่อตั้งและประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายกลยุทธ์ของ Topia กล่าว

ที่มา

Topia Study: Remote Work Expectations Driving Resignations, Reshaping Competition for Talent (Cision PR Newswire, 9 March 2022)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

รายงานพิเศษ

เหตุผลที่คนอเมริกันลาออกจากงานเมื่อปี 2564 'ค่าจ้างต่ำ-ไม่ก้าวหน้า-ไม่ได้รับความเคารพ'

ผลสำรวจของ Pew ต่อปรากฏการณ์ 'การลาออกครั้งใหญ่' (Great Resignation) เมื่อปี 2564 ในสหรัฐฯ พบว่าผู้ที่ลาออกจากงานส่วนใหญ่ระบุว่า 'ค่าจ้างที่ต่ำ-การขาดโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ-ความรู้สึกไม่ได้ความเคารพในที่ทำงาน' เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้พวกเขาลาออก | ที่มา

ภาพประกอบ: geralt (Pixabay License)

การระบาดใหญ่ของ COVID-19 ได้สร้างความปั่นป่วนอย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในตลาดแรงงานสหรัฐอเมริกา แม้การสูญเสียตำแหน่งงานอย่างกว้างขวางในช่วงเดือนแรกๆ ของการระบาดใหญ่ ได้ทำให้เกิดภาวะตลาดแรงงานที่ตึงตัวในปี 2564 และแรงหนุนที่สำคัญที่ทำให้เกิดการปั่นป่วนก็คือปรากฏการณ์ที่เรียกว่า 'การลาออกครั้งใหญ่' (Great Resignation)

โดยอัตราการลาออกจากงานของคนอเมริกันแตะระดับสูงสุดในรอบ 20 ปี เมื่อเดือน พ.ย. 2564

Pew Research Center สำรวจความเห็นชาวอเมริกัน 9,388 คน ระหว่างวันที่ 7-13 ก.พ. 2565 พบว่าค่าจ้างที่ต่ำ การขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และความรู้สึกที่ว่าไม่ได้ความเคารพในที่ทำงาน เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้คนอเมริกันลาออกจากงานเมื่อปี 2564 ที่ผ่านมา

คนทำงานส่วนใหญ่ที่ลาออกจากงานในปี 2564 ระบุว่าค่าจ้างต่ำ (ร้อยละ 63), ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (ร้อยละ 63), และรู้สึกไม่ได้ความเคารพในที่ทำงาน (ร้อยละ 57) เป็นสาเหตุที่ทำให้พวกเขาลาออก

นอกจากนี้ปัญหาการดูแลเด็กก็เป็นเหตุผลที่พวกเขาลาออกจากงาน (ร้อยละ 48 ในกลุ่มที่มีเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีในครอบครัว), ขาดความยืดหยุ่นในการเลือกเวลาทำงาน (ร้อยละ 45), ไม่ได้รับสวัสดิการที่ดี เช่น ประกันสุขภาพและการลาหยุดที่ยังได้รับค่าจ้าง (ร้อยละ 43), ชั่วโมงการทำงานยาวนานเกินไป (ร้อยละ 39), ต้องการย้ายไปอยู่ที่อื่น (ร้อยละ 35) และลาออกเพราะนายจ้างบังคับให้ฉีดวัคซีนป้องกันโควิด-19 (ร้อยละ 18)

เมื่อถามว่าเหตุผลในการลาออกจากงานเกี่ยวข้องกับการระบาดของโควิด-19 หรือไม่ ร้อยละ 31 ตอบว่าใช่, โดยผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่าวิทยาลัย (ร้อยละ 34) มีแนวโน้มออกจากงานเพราะการระบาดของโควิด-19 มากกว่าผู้จบการศึกษาระดับวิทยาลัยขึ้นไป (ร้อยละ 21)

นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างตามเชื้อชาติและชาติพันธุ์ พบว่าผู้ที่ไม่ใช่คนผิวขาวลาออกจากงานมากกว่าคนผิวขาว โดยให้เหตุผลว่าไม่มีความยืดหยุ่นเพียงพอ (ร้อยละ 52 เทียบกับคนผิวขาวที่ให้เห็นผลนี้ ร้อยละ 38) ต้องการย้ายไปอยู่ที่อื่น (ร้อยละ 41 เทียบกับคนผิวขาวที่ให้เห็นผลนี้ ร้อยละ 30), ชั่วโมงการทำงานยาวนานเกินไป (ร้อยละ 37 เทียบกับคนผิวขาวที่ให้เห็นผลนี้ ร้อยละ 24), นายจ้างบังคับให้ฉีดวัคซีนป้องกันโควิด-19 (27 เทียบกับคนผิวขาวที่ให้เห็นผลนี้ ร้อยละ 10)

เปลี่ยนงานเพราะอยากได้รับสิ่งที่ดีกว่า

ผู้ที่ลาออกจากงานในปี 2564 และไม่ได้เกษียณอายุส่วนใหญ่ระบุว่าขณะนี้มีงานทำแล้ว ไม่ว่าจะเป็นงานเต็มเวลา (ร้อยละ 55), งานพาร์ทไทม์ (ร้อยละ 23), ในจำนวนนี้ ร้อยละ 61 ระบุว่าค่อนข้างหางานง่าย, ร้อยละ 33 ระบุว่าง่ายมาก, แต่ร้อยละ 19 ระบุว่าไม่ใช่เรื่องง่าย

ส่วนใหญ่คนงานที่ลาออกจากงานในปี 2564 และตอนนี้ได้งานทำในที่ใหม่ มองว่าสถานการณ์การทำงานในปัจจุบันของพวกเขาดีขึ้นกว่างานเดิม, ระบุว่าได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น (ร้อยละ 56), มีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น (ร้อยละ 53), มีเวลาที่สมดุลระหว่างงานและความรับผิดชอบในครอบครัวมากขึ้นขึ้น (ร้อยละ 53), และมีความยืดหยุ่นในการเลือกเวลาทำงานมากขึ้น (ร้อยละ 50)

ถึงกระนั้นก็มีผู้ระบุว่าสถานการณ์ของพวกเขาไม่เปลี่ยนแปลงไปเท่าใดนักเมื่อเทียบกับงานก่อนหน้านี้ (ร้อยละ 42), ตอนนี้พวกเขามีสวัสดิการใกล้เคียงกับงานก่อนหน้านี้ (ร้อยละ 36), สวัสดิการต่างๆ แย่กว่าเดิม (ร้อยละ 22)

ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับวิทยาลัยขึ้นไปมีแนวโน้มมีรายได้เพิ่มขึ้นมากกว่าผู้มีระดับการศึกษาน้อยกว่า (ร้อยละ 66 เทียบกับ ร้อยละ 51) และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า (ร้อยละ 63 เทียบกับ ร้อยละ 49) ผู้ชายระบุว่างานใหม่ของพวกเขาสร้างสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมากขึ้น ร้อยละ 60, แต่ผู้หญิงระบุว่า งานใหม่ของพวกเธอสร้างสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมากขึ้น เพียงร้อยละ 48

นอกจากนี้ร้อยละ 53 ของผู้ที่ลาออกจากงานในปี 2564 ระบุว่าได้เปลี่ยนสายงานหรืออาชีพเมื่อช่วงหนึ่งปีที่ผ่านมา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนทำงานที่อายุน้อยกว่า 30 ปีและมีการศึกษาระดับปริญญาตรีลงมา

คนหนุ่มสาวและผู้ที่มีรายได้น้อยมีแนวโน้มที่จะออกจากงานเมื่อปี 2564

โดยรวมแล้วประมาณ ร้อยละ 19 ของชาวอเมริกันที่ไม่ได้เกษียณอายุ ระบุว่าพวกเขาลาออกจากงานช่วงใดช่วงหนึ่งเมื่อปี 2564 ซึ่งหมายความว่าพวกเขาเลือกที่จะลาออกจากงานเอง ไม่ใช่เพราะถูกเลิกจ้าง หรือเพราะงานชั่วคราวสิ้นสุดลง

ผู้มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีแนวโน้มมากออกจากงานโดยสมัครใจในปี 2564 มากที่สุด (ร้อยละ 37), ผู้ที่มีอายุระหว่าง 30 ถึง 49 ปี (ร้อยละ 17), ผู้ที่มีอายุ 50 ถึง 64 ปี (ร้อยละ 9), ผู้ที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 5)

ประสบการณ์ยังแตกต่างกันไปตามรายได้ การศึกษา และเชื้อชาติ โดยผู้ที่ที่มีรายได้น้อยระบุว่าพวกเขาลาออกจากงานในปี 2564 (ร้อยละ 24) ผู้มีรายได้ปานกลาง (ร้อยละ 18), และผู้ที่มีรายได้สูง (ร้อยละ 11)

ในด้านการศึกษา พบว่าผู้ที่จบปริญญาโทมีแนวโน้มลาออกจากงานในช่วงปี 2564 น้อยที่สุด (ร้อยละ 13), ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 17), ผู้จบการศึกษาระดับวิทยาลัย (ร้อยละ 20) และผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือน้อยกว่า (ร้อยละ 22)

ผู้มีเชื้อชาติฮิสแปนิกและเอเชียลาออกจากงานเมื่อปี 2564 มากที่สุด (ร้อยละ 24), คนผิวดำ (ร้อยละ 18), และคนผิวขาว (ร้อยละ 17)

ที่มา

Majority of workers who quit a job in 2021 cite low pay, no opportunities for advancement, feeling disrespected (KIM PARKER AND JULIANA MENASCE HOROWITZ, PEW, 9 MARCH 2022)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

ทุกข์คนทำงาน

พบ 'Gig worker ในแอฟริกา' เผชิญ 'การเลือกปฏิบัติ-งานไม่มั่นคง'

พบ 'Gig worker ในแอฟริกา' เผชิญการเลือกปฏิบัติ ลูกค้าแพลตฟอร์มจ้างฟรีแลนซ์ไม่ต้องการจ้างงานคนทำงานจากทวีปแอฟริกา คุณภาพงานของงานดิจิทัลยังคงเป็นที่น่าสงสัย คนทำงานขาดความมั่นคงและไม่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ | ที่มาภาพประกอบ: UNHCR/Michele Sibiloni

ทุกวันนี้ประชากรโลกมากกว่าครึ่งหนึ่งสามารถเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตได้ ในแอฟริกามีผู้ใช้โทรศัพท์มือถือมากกว่า 800 ล้านคน และมีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตมากกว่า 590 ล้านคน

การกระจายตัวของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ การเชื่อมต่อทั้งโทรศัพท์และอินเทอร์เน็ตได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมในทวีปแอฟริกา

การเปลี่ยนแปลงอย่างหนึ่งคือคนทำงานในลากอส โจฮันเนสเบิร์ก จนถึงไนโรบี กำลังทำงานดิจิทัลในรูปแบบต่างๆ โดยใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต ตัวอย่างงานเหล่านั้นก็ได้แก่ การถอดเทป การเขียนบทความ การติดแท็กรูปภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพกลไกค้นหาทางออนไลน์ และการบริการลูกค้าทางออนไลน์ ฯลฯ งานเหล่านี้สามารถทำได้ในทุกที่ที่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต

ด้วยเหตุนี้ รัฐบาล องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคประชาสังคมต่างๆ จึงมองว่างานดิจิทัลนั้นอาจแก้ไขปัญหาให้กับประเทศในแอฟริกา ทั้งการว่างงาน ความยากจน และความเหลื่อมล้ำ

คุณภาพงานของงานดิจิทัลยังคงเป็นที่น่าสงสัย - คนทำงานขาดความมั่นคง

ในหนังสือ The Digital Continent เขียนโดย Mohammad Amir Anwar นักวิชาการด้านแอฟริกันศึกษาและการพัฒนาระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเอดินเบอระ ที่ได้ทำการศึกษาเป็นเวลา 5 ปี เพื่อตรวจสอบงานคอลเซ็นเตอร์ งานทางไกล และผลกระทบต่อคนทำงาน 5 ประเทศในแอฟริกา ได้แก่ แอฟริกาใต้ เคนยา ยูกันดา ไนจีเรีย และกานา ได้แสดงให้เห็นว่าแม้ว่างานดิจิทัลจะช่วยให้คนทำงานมีความอิสระและความยืดหยุ่น แต่ก็ทำให้คนทำงานไม่มั่นคงและเผชิญกับความเปราะบางด้วยเช่นกัน

หนังสือเล่มนี้ได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานคอลเซ็นเตอร์และพนักงานทำงานระยะไกล (Remote work) เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์การทำงานดิจิทัล รายได้ ชั่วโมงการทำงาน ความสัมพันธ์ในการจ้างงาน และอิทธิพลของอัลกอริทึม (algorithms) ที่มีต่อคนทำงาน ซึ่งคนทำงานส่วนใหญ่ให้สัมภาษณ์ระบุว่างานดิจิทัลเป็นหนึ่งในแหล่งรายได้ที่สำคัญของพวกเขา

งานประเภทคอลเซ็นเตอร์นั้นมักใช้สัญญาจ้างระยะสั้นและยืดหยุ่น ในอุตสาหกรรมนี้มักใช้การจัดหาพนักงานชั่วคราวเพื่อลดต้นทุนด้านแรงงาน บริษัทจัดหาคอลเซ็นเตอร์สามารถจ้างพนักงานและเลิกจ้างพวกเขาได้อย่างง่ายดาย ตัวอย่างเช่นตัวแทนบริษัทจัดหาคอลเซ็นเตอร์ในไนโรบีรายหนึ่งระบุว่าเดือน เม.ย. 2559 บริษัทของเขาเลิกจ้างพนักงานถึง 70 คน

นอกจากนี้บริษัทต่างๆ สามารถย้ายที่ตั้งได้อย่างสะดวกสบาย แม้ว่าในแอฟริกาใต้ธุรกิจคอลเซ็นเตอร์จะเติบโตขึ้นมากในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา แต่ก็มีหลายแห่งที่ปิดตัวลง อย่างในเคนยา ไนจีเรีย และกานา บางบริษัทย้ายไปยังจุดหมายปลายทางที่ค่าแรงที่ถูกกว่า

ในทำนองเดียวกัน คนทำงานในทวีปแอฟริกามองว่าเศรษฐกิจดิจิทัลเป็นโอกาสใหม่ แม้ว่าอุปสรรคทางเทคโนโลยีจะลดลง แต่ต้องเผชิญกับอุปสรรคมากมายในการหาเลี้ยงชีพตามวิถีของ Gig Economy ซึ่งเป็นเทรนด์ใหม่ของโลก แนวโน้มที่น่าเป็นห่วงคือมีคนทำงานเพียงไม่กี่รายเท่านั้นที่สร้างรายได้บนแพลตฟอร์มงานดิจิทัลได้อย่างเป็นกอบเป็นกำจริงๆ

Upwork ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มหางานฟรีแลนซ์ออนไลน์ที่ใหญ่ที่สุดในโลก และเป็นที่นิยมมากที่สุดในหมู่คนทำงานฟรีแลนซ์ในทวีปยุโรป แต่จากการประมาณการในหนังสือเล่มนี้พบว่าชาวแอฟริกันที่ลงทะเบียนไว้ใน Upwork ที่เคยได้รับเงิน 1 ดอลลาร์สหรัฐฯ ขึ้นไปมีเพียง ร้อยละ 6 เท่านั้น ในกรณีของกานาและยูกันดา ตัวเลขนี้ต่ำลงไปอีกที่ ร้อยละ 3.1 และ ร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

แพลตฟอร์มยังช่วยให้นายจ้างเข้าถึงแรงงานได้ทั่วโลก ในหนังสือเล่มนี้ยังระบุว่าลูกค้าต้องการแรงงานที่มีต้นทุนต่ำ เช่น อินเดีย และฟิลิปปินส์ และแม้ว่าจะมีแรงงานล้นเกินบนแพลตฟอร์ม แต่ผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าลูกค้าบางรายไม่ต้องการจ้างงานคนทำงานจากทวีปแอฟริกา

งานบนแพลตฟอร์ม ส่วนใหญ่แล้วมักเป็นการทำงานระยะสั้นๆ งานบางอย่าง (เช่น งานติดแท็กรูปภาพ) ใช้เวลาเพียงนาทีเดียวก็เสร็จสมบูรณ์, ส่วนงานอื่นๆ อาจใช้เวลานานขึ้น (เช่น งานผู้ช่วยเสมือน) คนทำงานต้องค้นหางานบนแพลตฟอร์มอย่างต่อเนื่องเพื่อหารายได้ให้

เพียงพอ เนื่องจากบางแพลตฟอร์มจ่ายเพียง 0.10 ดอลลาร์สหรัฐฯ ต่องาน คนทำงานจึงต้องหางานให้มากที่สุด ซึ่งหมายถึงชั่วโมงที่ยาวนานขึ้น บางกรณีใช้เวลาทำงานถึง 80 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เลยทีเดียว

การควบคุมโดยอัลกอริทึม

ปัจจุบันแพลตฟอร์มต่างๆ ได้ใช้อัลกอริธึมควบคุมกระบวนการทำงานมากขึ้น ในด้านหนึ่งมันได้เพิ่มความเสี่ยงให้กับคนทำงานมากขึ้นด้วย

ในงานคอลเซ็นเตอร์ มีการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี เช่น การจัดการลูกค้าสัมพันธ์และการจัดการกำลังคน เครื่องมือนี้ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มเวลาการทำงานของพนักงานคอลเซ็นเตอร์อย่างเต็มที่ โดยคนทำงานแทบจะไม่มีเวลาพักระหว่างสายหนึ่งไปยังอีกสายหนึ่ง

ในระบบ Gig Economy คนทำงานยังต้องเผชิญกับแรงกดดันที่คล้ายคลึงกันกับอัลกอริธึมที่คอยติดตามพวกเขาโดยการจับภาพหน้าจอจากเว็บแคมของแล็ปท็อป

แม้ว่าแพลตฟอร์มบางรายสามารถกำหนดเวลาและสถานที่ทำงานได้ตามต้องการ แต่ความยืดหยุ่นนี้ไม่ได้มีไว้สำหรับทุกคน ส่วนใหญ่แล้วความยืดหยุ่นนี้จะมีไว้เฉพาะคนทำงานที่มีประสบการณ์มากแล้วเท่านั้น

การเฝ้าระวังและการควบคุมโดยอัลกอริธึมส่งผลให้เกิดความแปลกออกจากสังคม มีการร้องเรียนเกี่ยวกับความเครียดทางจิตใจและร่างกาย รวมถึงการอดนอน เป็นเรื่องปกติในหมู่ผู้ตอบแบบสอบถามในหนังสือเล่มนี้

แพลตฟอร์ม Gig Economy บางแห่งมีนโยบายที่ว่าลูกค้าไม่ต้องจ่ายเงินให้กับฟรีแลนซ์ หากงานไม่บรรลุเป้าหมายหรือหากลูกค้าไม่พอใจ มีคนทำงานหลายสิบคนในกลุ่มตัวอย่างไม่เคยได้รับเงินจากการทำงาน ทั้งนี้การปฏิเสธการจ่ายค่าจ้างนั้น ถือว่าเข้าข่าย 'การบังคับใช้แรงงาน' ตามคำนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

งานคอลเซ็นเตอร์มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพน้อยมาก จากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่พบว่าพวกเขาไม่คาดหวังจะทำอาชีพคอลเซ็นเตอร์นี้ในระยะยาว ในหนังสือเล่มนี้พบว่ามีคนทำงานคอลเซ็นเตอร์มากว่า 5 ปี โดยไม่มีความก้าวหน้าทั้งในด้านเงินเดือนหรือสภาพการทำงาน

บริษัทแพลตฟอร์มและองค์กรต่างๆ เช่น ธนาคารโลก ได้สร้างวาทกรรมเกี่ยวกับเศรษฐกิจ Gig Economy ว่าจะช่วยผู้ประกอบอาชีพอิสระหรือผู้ประกอบการได้ แต่ในหนังสือเล่มนี้ได้แสดงให้เห็นความเป็นจริงในเชิงบวกน้อยลง โอกาสในการทำงานดิจิทัลไม่ได้แปลว่างานจะมีคุณภาพดีเสมอไป รวมทั้งไม่มีความยั่งยืน

ในหนังสือเล่มนี้ระบุว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการวิจัยที่จะเปิดเผยให้เห็นถึงวิธีการทำงานในระบบเศรษฐกิจ Gig Economy นอกจากนี้ยังเรียกร้องให้รัฐบาลดำเนินการป้องป้องสิทธิแรงงาน และสนับสนุนการสร้างความสมานฉันท์ของคนทำงานในเครือข่ายเศรษฐกิจดิจิทัลด้วย

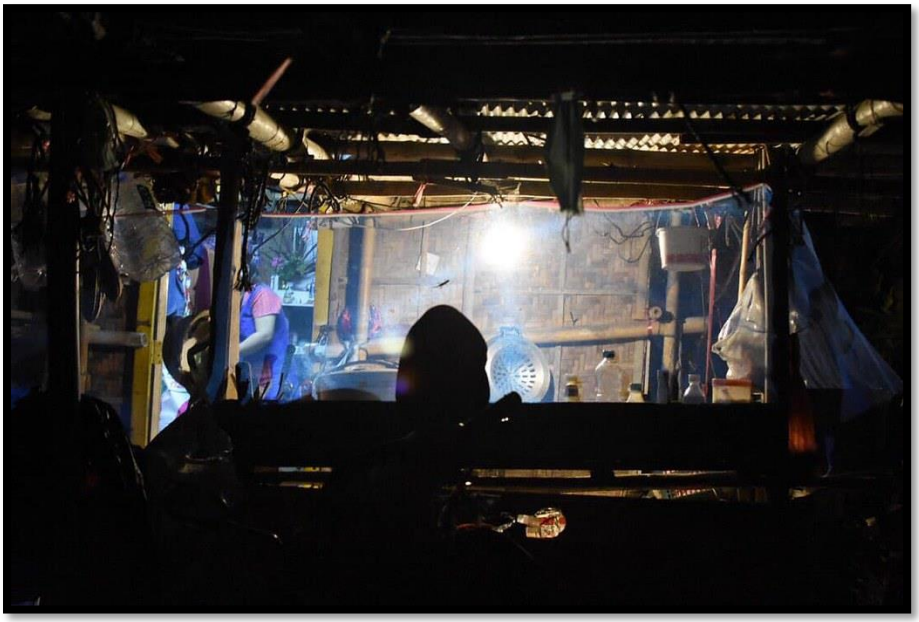
ที่มา

For workers in Africa, the digital economy isn't all it's made out to be (The Conversation, 22 February 2022)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

รายงานพิเศษ

ILO เผยมาตรฐานที่พักแรงงานข้ามชาติในอาเซียนอยู่ในระดับต่ำ จำเป็นต้องปรับปรุงเร่งด่วน



รายงานฉบับใหม่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เผย มาตรฐานความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติในอาเซียน โดยเฉพาะในสิงค์โปร์ มาเลเซีย และไทย ที่พักอาศัยสำหรับแรงงานข้ามชาติอยู่ในมาตรฐานระดับต่ำ จำเป็นต้องปรับปรุงเร่งด่วน

แม้ว่าจะมีการปรับปรุงเพื่อรับมือกับการระบาดใหญ่ของโควิด-19 มาตรฐานที่พักอาศัยสำหรับแรงงานข้ามชาติในภูมิภาคอาเซียนยังคงอยู่ในระดับต่ำและจำเป็นต้องได้รับการเอาใจใส่อย่างเร่งด่วน โดยรายงานฉบับใหม่ที่เผยแพร่โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เรื่อง ความจริงเกี่ยวกับบ้าน – การเข้าถึงที่อยู่อาศัยที่เพียงพอเหมาะสมสำหรับแรงงานข้ามชาติในภูมิภาคอาเซียน (‘Home truths - Access to adequate housing for migrant workers in the ASEAN region) ให้ภาพรวมโดยละเอียดเกี่ยวกับมาตรฐานและประเด็นเรื่องที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาติ ในสิงค์โปร์ ไทย และมาเลเซีย ระบุว่า

หนึ่งในผลการวิจัยพบว่าพื้นที่ที่จัดสรรให้กับแรงงานข้ามชาติแต่ละคนที่นายจ้างจัดให้ เช่น หอพัก ยังมีขนาดเล็กเกินไป

ในมาเลเซียและไทย แรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่ในที่พักบางประเภทที่มีพื้นที่เพียง 3 ตารางเมตร ซึ่งเป็นขนาดเดียวกับพื้นที่ที่ใช้เมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤตด้านมนุษยธรรม สิงค์โปร์ได้ปรับปรุงเรื่องนี้เมื่อเดือนกันยายน 2564 โดยจัดให้แรงงานแต่ละคนมีพื้นที่พักอาศัยอย่างน้อย 4.2 ตารางเมตร ในหอพักที่สร้างใหม่ อย่างไรก็ดี พื้นที่ใช้สอยตามมาตรฐานใหม่ยังต่ำกว่าระดับที่แรงงานตามฤดูกาลในนิวซีแลนด์ได้รับ หรือแรงงานในกาตาร์ที่กำลังก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการแข่งขันฟุตบอลโลกได้รับ

ความจำเป็นสำหรับแรงงานข้ามชาติในการได้รับพื้นที่อยู่อาศัยที่พอเพียงปรากฏให้เห็นชัดเจนจากการระบาดใหญ่ของโควิด-19 ที่มาตรการเว้นระยะห่างทางกายภาพและสุขอนามัยเป็นสิ่งจำเป็นในการลดความเสี่ยงและการแพร่กระจายของการติดเชื้อ ทำได้ยากในที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาติบางแห่ง นอกจากอันตรายจากการแพร่เชื้อโควิด-19 แล้ว ที่พักที่ไม่เพียงพอและความเป็นอยู่ที่แออัดอาจนำไปสู่ความขัดแย้งและภาวะตึงเครียดระหว่างผู้พักอาศัย ความรุนแรงในครอบครัวและอาชญกรรมประเภทอื่นๆ อีกด้วย

“การระบาดใหญ่โควิด-19 ทำให้ต้องเอาใจใส่เรื่องที่พักอาศัยที่ต่ำกว่ามาตรฐานที่แรงงานข้ามชาติจำนวนมากในมาเลเซีย สิงค์โปร์และประเทศไทยอาศัยอยู่ ในขณะที่บางอย่างได้มีการแก้ไขปรับปรุงและได้รับการยอมรับ หนทางยังอีกยาวไกลที่จะทำให้แรงงานข้ามชาติทุกคนมีที่พักอาศัยที่เพียงพอเหมาะสมตามสิทธิที่แรงงานข้ามชาติพึงมี” ชิโฮโกะ อาซาดะ มิยากาวา ผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่และผู้อำนวยการประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ILO กล่าว

ที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาติในมาเลเซีย สิงค์โปร์และไทย ประกอบด้วยรูปแบบที่พักอาศัยที่ซับซ้อนและต่างกันอย่างมากในแต่ละภาคการผลิต สถานที่ตั้ง ในเมืองหรือชนบท สถานะการย้ายถิ่น และประเภทของเอกสาร ปัจจัยอื่นๆ เช่น เพศสภาพ และสมาชิกในครัวเรือนที่ติดตามมาด้วยก็ส่งผลต่อทางเลือกของที่พักอาศัยเช่นกัน

การตรวจที่พักอาศัยเป็นวิธีการที่สำคัญในการบังคับใช้มาตรฐาน แต่รายงานฉบับนี้พบว่าการตรวจที่พักอาศัยแทบจะไม่เคยเกิดขึ้นเลยในที่พักของแรงงานข้ามชาติ ในมาเลเซียและสิงค์โปร์ การตรวจที่พักอาศัยได้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นในช่วงการระบาดใหญ่ แต่การดำเนินการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอยังคงเป็นความท้าท้าย รายงานยังเน้นให้เห็นถึงความจำเป็นเรื่องการตรวจที่พักอาศัยที่ต้องแยกออกจากการบังคับใช้กฎหมายคนเข้าเมืองโดยสิ้นเชิง

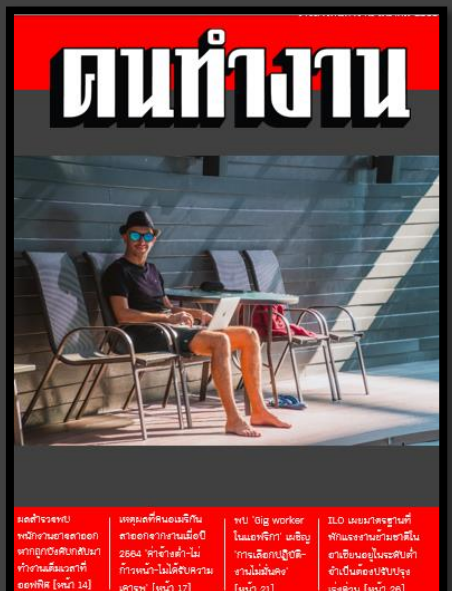
เสนอแนะเรียกร้องให้มีการดำเนินการตามมาตรฐานที่ชัดเจนและตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งสิทธิที่ผูกพันตามกฎหมายด้านที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาติ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนและแรงงานระหว่างประเทศในฐานะที่เป็นข้อกำหนดขั้นต่ำในการจัดหาที่พักอาศัยให้กับแรงงานข้ามชาติทุกคน โดยไม่คำนึงถึงสถานะ รายงานยังเรียกร้องให้ยุติข้อกำหนดที่บังคับใช้ในบางประเทศที่ให้แรงงานทำงานบ้านต้องอาศัยอยู่กับนายจ้าง นอกจากนี้ รายงานได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการจำกัดจำนวนแรงงานที่พักอาศัยร่วมกัน หยุดการใช้เตียงนอนสองชั้น ตลอดจนยกเลิกการให้แรงงานที่ทำงานกะต่างกันผลัดกันใช้ที่นอนเดียวกัน

ที่มา

รายงานเรื่องความจริงเกี่ยวกับบ้าน – การเข้าถึงที่อยู่อาศัยที่เพียงพอเหมาะสมสำหรับแรงงานข้ามชาติในภูมิภาคอาเซียน (‘Home truths - Access to adequate housing for migrant workers in the ASEAN region)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

ที่มาภาพปก: Peggy Marco (Pixabay License)



วารสารออนไลน์คนทำงานมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสื่อกลางในการสื่อสารด้านแรงงาน ไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการเผยแพร่-ทำซ้ำ รับข่าวสาร-ข้อมูลหรือส่งข่าวด้านแรงงานทางอินเตอร์เน็ตได้ที่:

workazine@gmail.com

ติดตามวารสารคนทำงานย้อนหลังได้ที่:

http://prachatai.com/labour/newsletter

http:// www.workazine.com

facebook.com/workazine