

คนทำงาน



ILO ชี้คนทำงานทั่วโลก 'ทำงานเหมาะสมกับระดับการศึกษา' เพียงครึ่งหนึ่งเท่านั้น [หน้า 11]

ญี่ปุ่นหวังผลักดันให้พนักงานชายใช้สิทธิลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตร 30% ภายในปี 2568 [หน้า 17]

เดือนพรีแลนซ์ในสหรัฐฯ ระวัง 'งานหลอกลวง' ที่มีจลาชีพเสนองานทางไกล รายได้สูงให้ [หน้า 21]

เมื่อ 'ผู้หญิง' ก้าวสู่การเป็น 'เจ้านาย' ในโลกของผู้ชาย: บทบันทึกจากผู้ประกอบการหญิงในทาจิกิสถาน [หน้า 26]

รอบโลกแรงงาน

Cathay Pacific เลิกจ้างลูกเรือ หลังพบ ฝ่าฝืนกฎระเบียบ COVID-19

สายการบิน Cathay Pacific ของฮ่องกง
ระบุในแถลงการณ์ว่าได้เลิกจ้างลูกเรือ 2
รายที่ติดเชื้อ COVID-19 สายพันธุ์
Omicron ที่ได้ฝ่าฝืนกฎระเบียบเกี่ยวกับการ
การเฝ้าระวังทางสุขภาพ ส่งผลให้สายการ
บินต้องเลิกจ้าง

Cathay Pacific ยังระบุว่าก่อนหน้านี้มี
ลูกเรือ 5 รายที่มีผลตรวจหาเชื้อเป็นบวก
หลังจากเดินทางกลับมาถึงฮ่องกง และจาก
การตรวจสอบพบว่าลูกเรือบางรายได้ฝ่าฝืน
กฎระเบียบเกี่ยวกับ COVID-19 อย่าง
ร้ายแรง

[ที่มา: CNA, 1/1/2022](#)

พนักงานคาสิโนในกัมพูชาถูกจับ 15 คน หลังประท้วง

ตำรวจกัมพูชาจับกุมคนงานทั้งหมด 15 คน
ที่ชุมนุมประท้วงการเลิกจ้างงานที่คาสิโน

ของบริษัท Nagacorp Ltd. ในกรุง
พนมเปญ ซึ่งเป็นคาสิโนใหญ่ที่สุดของ
ประเทศที่ดำเนินการโดยบริษัทจดทะเบียน
ในฮ่องกง

ก่อนหน้านี้คนงานหลายพันคนได้ผลงาน
ประท้วงกันมาตั้งแต่เดือน ธ.ค. 2021 ก่อนที่
บริเวณหน้าโรงแรมและคาสิโนของ

Nagacorp Ltd. ในกรุงพนมเปญ โดยพวก
เขาเรียกร้องให้คืนสถานะของพนักงาน 365
คน ที่ถูกเลิกจ้างเมื่อเดือน เม.ย. 2021

[ที่มา: New Straits Times, 3/1/2022](#)

'Starbucks' สั่งพนักงานในสหรัฐฯ 'ฉีด วัคซีนให้ครบ' หรือ 'ตรวจการติดเชื้อ รายสัปดาห์'

เซ่นร้านกาแฟ Starbucks ประกาศสั่งให้
พนักงานทุกคนในสหรัฐฯ ต้องได้รับการฉีด
วัคซีน COVID-19 ครบโดส หรือ เข้ารับการ
ตรวจหาการติดเชื้อรายสัปดาห์ ตามคำสั่ง
ของรัฐบาลกรุงวอชิงตัน มิฉะนั้นจะไม่

สามารถเข้ามาทำงานได้ ตามรายงานของ
สำนักข่าว รอยเตอร์

Starbucks เผยแพร่การปรับปรุงนโยบาย
การทำงานล่าสุดนี้โดยอ้างอิงคำสั่งของ
สำนักงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
(Occupational Safety and Health
Administration – OSHA) ที่ประกาศ
ออกมาว่าตั้งแต่วันที่ 9 ก.พ. 2022 เป็นต้น
ไป ธุรกิจและหน่วยงานขนาดใหญ่ที่มี
พนักงานเป็นจำนวนมาก ต้องบังคับให้มี
การฉีดวัคซีนครบโดสหรือทำการตรวจหา
การติดเชื้อ COVID-19 รายสัปดาห์
เนื่องจากการแพร่กระจายอย่างรวดเร็วของ
เชื้อ COVID-19 สายพันธุ์ Omicron ทั่ว
ประเทศในเวลานี้

[ที่มา: VOA, 4/1/2022](#)

Bank of America จะบริจาคเงินให้แก่
ธนาคารอาหาร ใจพนักงานฉีดวัคซีน
COVID-19 เข็มบูสเตอร์

Bank of America จะบริจาคเงิน 100
ดอลลาร์ฯ ให้แก่ธนาคารอาหารในท้องถิ่น
ต่อพนักงานหนึ่งคนที่เข้ารับการฉีดวัคซีน

COVID-19 เข็มบูสเตอร์ในเดือน ม.ค. 2022
หรือพนักงานที่ฉีดเข็มบูสเตอร์แล้วหาก

ลงทะเบียนไว้กับธนาคาร

ทั้งนี้ธนาคารได้กระตุ้นให้พนักงานเข้ารับ
การฉีดวัคซีนป้องกัน COVID-19 และเข็มบู
สเตอร์ตั้งแต่ช่วงฤดูร้อนที่ผ่านมา พร้อมทั้ง
เสนอสิ่งจูงใจอื่นๆ รวมถึงการลาหยุดโดยยัง
ได้รับค่าจ้าง เพื่อให้พนักงานฉีดวัคซีนและมี
การมอบเงิน 500 ดอลลาร์ฯ เพื่อเป็นเบี้ย
ประกันสุขภาพ

[ที่มา: CNN, 5/1/2022](#)

**โรงภาพยนตร์ในแคนาดาเลิกจ้าง
พนักงานพาร์ทไทม์ 6,000 คนชั่วคราว
หลังถูกสั่งปิดตามมาตรการควบคุม
COVID-19**

Cineplex Inc. เครือข่ายโรงภาพยนตร์ใน
แคนาดา ประกาศเลิกจ้างพนักงานพาร์ท
ไทม์จำนวน 6,000 คนชั่วคราว หลังจากมี
คำสั่งปิดโรงภาพยนตร์และสถานบันเทิง
อื่นๆ ในรัฐออนแทรีโอและควิเบก เพื่อ
ป้องกันการแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่มี
ความรุนแรงมากขึ้นเพราะการระบาดของ

เชื้อ Omicron โดยพนักงานส่วนใหญ่ 5,000 คน ที่ถูกเลิกจ้างชั่วคราวนี้อยู่ในรัฐออนแทรีโอ

ที่มา: [U.S.News, 6/1/2022](#)

ได้วันจูงใจฉีดวัคซีน COVID-19 ถ้วนหน้า แจกคู่มือหรืออุปกรณ์ป้องกันโควิดมูลค่า 200 เหรียญ แรงงานต่างชาติมีส่วนร่วมได้รับด้วย

ข้อมูลของศูนย์บัญชาการควบคุมโรคได้วัน (CECC) ณ วันที่ 7 ม.ค. 2022 ในได้วันมีการฉีดวัคซีนเข็มแรกไปแล้ว 18.75 ล้านโดส คิดเป็นอัตราส่วน 80.15% ของประชาชน เข็มที่ 2 ฉีดแล้ว 16.39 ล้านโดส ครอบคลุม 70.08% ของประชาชน ศูนย์บัญชาการควบคุมโรคกล่าวว่า ตัวเลขดังกล่าว มาถึงจุดสูงสุดแล้ว หากจะให้มีการฉีดวัคซีนเพิ่มขึ้น ต้องใช้วิธีการกระตุ้น เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนไปรับการฉีดวัคซีนครบโดสเพิ่มขึ้น ตั้งแต่นั้นนี้เป็นต้นไปจนถึง 31 ม.ค. 2022 นี้ ผู้ไปรับการฉีดวัคซีน ไม่ว่าจะเข็มแรกหรือเข็ม 2 ซึ่งรวมแรงงานต่างชาติ ทั้งที่ถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมาย จะได้รับแจกคู่มือหรือชุดอุปกรณ์ป้องกันโรคมูลค่า

ประมาณ 200 เหรียญฯ จากกองอนามัยเมืองต่างๆ ทั่วได้วัน

ที่มา: [Radio Taiwan International, 7/1/2022](#)

ธนาคารใหญ่หลายแห่งในฮ่องกงปรับแผนเข้าสำนักงานรับมือ COVID-19 ระลอก 5

ธนาคารหลายแห่งในฮ่องกง ปรับแผนการเข้าสำนักงานของพนักงาน เพื่อลดความเสี่ยงช่วงการระบาดของ COVID-19 ระลอกที่ 5 เช่น HSBC ที่มีกิจการงาน 30,000 ตำแหน่งในฮ่องกง ให้พนักงานเข้าสำนักงานได้สูงสุด 50% ก่อน หลังจากให้กลับเข้าทำงานในสำนักงานได้เกือบ 100% เมื่อไม่กี่เดือนที่ผ่านมา ส่วน UBS ระบุให้พนักงานที่มีอยู่ราว 2,500 คนในฮ่องกง แบ่งออกเป็น 2 ทีม เพื่อสลับกันทำงานจากบ้านกับที่สำนักงาน

โดยทั้ง HSBC และ UBS มีนโยบายให้พนักงานจำกัดการเดินทางภายในอาคารสำนักงาน จำกัดการพบปะพูดคุยกัน ระหว่างพนักงานที่ไม่ได้อยู่ในทีมเดียวกัน

Standard Chartered แบ่งทีมพนักงานราว 6,000 คนเป็นทีมต่างๆ ตั้งแต่ช่วงต้นสัปดาห์ ส่วน Bank of America ขอให้พนักงานทำงานจากบ้าน ตั้งแต่วันที่ 7-24 ม.ค. 2022 นี้ และทั้ง 3 ธนาคารบังคับพนักงานให้สวมหน้ากากเมื่อไม่ได้อยู่ที่โต๊ะทำงานของพวกเขาด้วย

การปรับตัวของเครือธนาคารใหญ่ในฮ่องกงมีขึ้นท่ามกลางความกังวลถึงการระบาดของ COVID-19 ระลอก 5 ในฐานะที่ฮ่องกงเป็นศูนย์กลางด้านการเงินแห่งเอเชีย

[ที่มา: VOA, 7/1/2022](#)

โรงเรียนส่วนใหญ่ในฝรั่งเศสต้องหยุดการเรียนการสอน สหภาพแรงงานระบุครู 75% หยุดงานประท้วง

โรงเรียนต่างๆ ในฝรั่งเศสต้องหยุดการเรียนการสอน ในขณะที่ครูหยุดงานประท้วงเพื่อต่อต้านการจัดการวิกฤต COVID-19 ของรัฐบาล แม้รัฐมนตรีฝรั่งเศสได้ให้ความสำคัญกับการรักษาโรงเรียนให้เปิดเป็นลำดับความสำคัญ แม้ว่าจะมีจำนวน

ผู้ป่วย COVID-19 เพิ่มขึ้นในช่วงที่ผ่านมาจากปัจจัยเชื้อกลายพันธุ์ Omicron

แต่เหล่าครูระบุว่ากฎควบคุม COVID-19 ในโรงเรียนสับสนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งผลให้ครูประมาณเกือบ 40% และครูระดับมัธยมศึกษา 24% หยุดงานประท้วงเมื่อวันที่ 13 ม.ค. 2022 จากข้อมูลของรัฐบาลเอง แต่ตัวเลขเหล่านั้นต่ำกว่าที่สหภาพแรงงานคาดการณ์ไว้มาก โดยคาดว่าจะประมาณ 75% ของครูประมาณหยุดงานประท้วงในวันนั้น

สหภาพแรงงาน Snuipp-FSU คาดว่าโรงเรียนประถมศึกษา 50% แห่งจะปิดในวันที่ 13 ม.ค. 2022 ถือเป็น "การระดมพลครั้งประวัติศาสตร์" ของครูในระดับที่ไม่เคยเห็นมาก่อนในรอบหลายทศวรรษ

[ที่มา: BBC, 13/1/2022](#)

ศาลฎีกาสหรัฐฯ ระบุคำสั่งบังคับพนักงานเอกชนฉีด COVID-19 แต่สามารถบังคับฉีดบุคลากรสาธารณสุขของรัฐได้

ศาลฎีกาสหรัฐฯ มีคำตัดสินให้ระงับคำสั่งทางปกครองของประธานาธิบดีโจ ไบเดน ที่กำหนดให้ภาคธุรกิจเอกชนที่มีพนักงาน 100 คน ขึ้นไปต้องกำหนดมาตรการวัคซีน COVID-19 ขึ้นบังคับแก่พนักงานของตน โดยชี้ว่าคำสั่งดังกล่าวเป็นการใช้อำนาจเกินขอบเขตของประธานาธิบดี

แต่ศาลฎีกามีคำพิพากษาอนุญาตให้บังคับฉีดวัคซีน COVID-19 แก่บุคลากรสาธารณสุขตามสถานพยาบาลต่างๆ ที่ได้รับเงินจากรัฐบาลกลางได้

[ที่มา: CNBC, 13/1/2022](#)

กองทัพสหรัฐฯ ประกาศเพิ่มโบนัสให้ผู้สมัครเข้ารับใช้ชาติเนื่องจากผลกระทบของ COVID-19

กองทัพสหรัฐฯ ประกาศเพิ่มเพดานโบนัสเป็น 50,000 ดอลลาร์ สำหรับผู้ที่สมัครเข้ารับใช้ชาติที่มีทักษะสูงและตกลงเข้ารับราชการเป็นเวลา 6 ปี หลังภาวะระบาดใหญ่ของ COVID-19 ทำให้การรับกำลังพลเข้าใหม่ในบางกลุ่มประสบปัญหาหนัก

จากการระบาดใหญ่ของ COVID-19 ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา ทำให้การเข้าไปเปิดรับสมัครทหารใหม่ตามโรงเรียนหรืองานกิจกรรมสาธารณะต่างๆ เป็นไปได้ยาก ขณะที่การแข่งขันเพื่อแย่งชิงแรงงานทักษะสูงก็รุนแรงขึ้นเพราะคนรุ่นใหม่มีทางเลือกมากขึ้น

ทั้งนี้ เป้าหมายการรับสมัครคนประจำปีของกองทัพสหรัฐฯ นั้นเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ในแต่ละปี โดยในปัจจุบันนโยบายระบุว่า ผู้ที่รับใช้ชาติอยู่แล้วสามารถตัดสินใจว่าจะอยู่ต่อหรือขอปลดประจำการได้ โดยในปี 2022 ตัวเลขเป้าหมายรับสมัครนั้นจะอยู่ที่ราว 57,500 คน ซึ่งเท่าๆ กับปี 2021

อย่างไรก็ตาม นโยบายมอบโบนัสสูงสุด 50,000 ดอลลาร์ ซึ่งปรับขึ้นมาจากเพดานล่าสุดที่ 40,000 ดอลลาร์ สำหรับผู้ที่ตกลงจะรับใช้ชาติถึง 6 ปี ในส่วนงานที่กำลังเป็นที่ต้องการสูงนั้น มาพร้อมกับมาตรการการรับสมัครที่เข้มข้น จนทำให้ประเมินกันว่าอาจมีผู้ที่มีคุณสมบัติถึงไม่กี่คน

[ที่มา: VOA, 14/1/2022](#)

ออสเตรเลียจะเลิกจำกัดชั่วโมงทำงาน นักเรียนต่างชาติในบางอุตสาหกรรม

ที่ออสเตรเลีย นักศึกษาต่างชาติจะถูกเรียก
มาช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลน
แรงงานที่เกิดจากเชื้อ COVID-19 สายพันธุ์
Omicron ขณะมีการเปลี่ยนแปลงลูกจ้างที่
ถูกจัดว่าเป็นพนักงานที่ทำงานจำเป็น
ภายใต้กฎการกักตัวหลังสัมผัสเชื้อ COVID-
19

รัฐบาลออสเตรเลียยืนยันว่าจะมีการ
เปลี่ยนแปลงเพื่อยกเลิกการจำกัดชั่วโมง
ทำงานของนักเรียนต่างชาติ 40 ชั่วโมงต่อ 2
สัปดาห์สำหรับภาคอุตสาหกรรมที่ได้รับ
ผลกระทบ

การผ่อนคลายเป็นข้อกำหนดชั่วคราวนี้มี
จุดมุ่งหมายเพื่อบรรเทาปัญหาการขาด
แคลนแรงงานอันเนื่องมาจากการที่ถูกจ้าง
หลายพันคนต้องกักตัวจากสถานการณืการ
ระบาดใหญ่ของ COVID-19

[ที่มา: SBS, 14/01/2022](#)

แรงงานต่างชาติหลบหนีในไต้หวันพุ่ง
กว่า 55,000 คน กว่าครึ่งเป็นผู้จบ

เหตุเพราะค่าจ้างต่ำงานหนักและมีแรง กดดัน

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
กระทรวงมหาดไทยเปิดเผยข้อมูล ณ สิ้น
เดือน พ.ย. 2021 ที่ผ่านมายอดจำนวน
แรงงานต่างชาติหลบหนีจากสถาน
ประกอบการหรือนายจ้างกลายเป็นแรงงาน
ผิดกฎหมายมีทั้งสิ้น 55,243 คน โดยในปี
2021 แรงงานต่างชาติหลบหนีมากกว่าปี
2020 จำนวน 3,654 คน ประเภทหรือ
ตำแหน่งงานที่มีการหลบหนีมากที่สุด ได้แก่
ผู้ดูแล สาเหตุสำคัญมาจากค่าจ้างต่ำ
งานหนัก และต้องทำงานดูแลผู้ป่วยหรือ
ผู้สูงอายุโดยลำพัง ทำให้มีแรงกดดันสูง
ผู้เชี่ยวชาญเตือนว่า ค่าจ้างที่ต่ำเกินไป และ
ความยากลำบากในการดูแลผู้สูงอายุที่ป่วย
เป็นโรคสมองเสื่อมและช่วยตัวเองไม่ได้ โดย
ไม่ได้รับการช่วยเหลือหรือสนับสนุนด้าน
เทคนิคการดูแล เป็นต้นเหตุในการหลบหนี
หากไม่ได้รับการแก้ไข ยากที่จะสกัดหรือ
แก้ปัญหานี้ได้

[ที่มา: Radio Taiwan International,
14/1/2022](#)

'Apple' เตรียมให้พนักงานแสดงหลักฐานฉีดวัคซีน COVID-19 เข็มบูสเตอร์

บริษัท Apple จะปรับมาตรการให้พนักงานต้องแสดงหลักฐานการฉีดวัคซีน COVID-19 เข็มบูสเตอร์ อ้างอิงจากอีเมลภายในองค์กรของบริษัทเทคโนโลยียักษ์ใหญ่ โดยจะเริ่มต้นตั้งแต่วันที่ 24 ม.ค. 2022 เป็นต้นไป พนักงานที่ยังไม่ได้ฉีดวัคซีน COVID-19 หรือพนักงานที่ยังไม่ได้ส่งหลักฐานการฉีดวัคซีน COVID-19 จะต้องแสดงผลการตรวจหาเชื้อที่เป็นลบ ก่อนเข้าอาคารของบริษัท แต่ยังไม่ชัดเจนว่ามาตรการตรวจเชือนี้มีผลกับทั้งพนักงานที่ทำงานในอาคารสำนักงานใหญ่และพนักงานส่วนที่ทำงานใน Apple Store ทั้งหมดหรือไม่

รายละเอียดจากอีเมลภายในองค์กรระบุว่า เนื่องจากประสิทธิภาพที่ลดลงของวัคซีนที่ได้รับในช่วงแรก และการกลายพันธุ์ที่แพร่เชื้อได้อย่างรวดเร็ว การเข้ารับวัคซีนบูสเตอร์เป็นส่วนหนึ่งของมาตรการเข้ารับวัคซีนให้สามารถป้องกันอาการเจ็บป่วยรุนแรงจากโรคนี้ได้

อย่างไรก็ตามทาง Apple ยังไม่ได้ให้รายละเอียดเพิ่มเติมในประเด็นดังกล่าวแต่อย่างใด

ที่มา: [VOA, 17/1/2022](https://www.voathailand.com/news/apple-employees-covid-19-boosters-20220117)

บริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศของญี่ปุ่นจำนวนมากขึ้นส่งเสริมการทำงานทางไกล

มีบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศของญี่ปุ่นจำนวนมากขึ้นที่ให้พนักงานทำงานทางไกลจากที่ใดก็ได้ในญี่ปุ่น มองกันว่าการส่งเสริมดังกล่าวเป็นวิธีการทำให้พนักงานมีความสุข และคัดเลือกกับพนักงานที่มีความสามารถมากที่สุด

บริษัท Mercari ผู้ประกอบการตลาดออนไลน์ขายของมือสองเริ่มโครงการทำงานทางไกลเมื่อเดือน ก.ย. 2021 พนักงานประมาณ 1,800 คน สามารถทำงานจากที่ใดก็ได้ การทำงานแบบนี้ทำให้พนักงานบางส่วนยังคงใช้ชีวิตในเมืองเกิดของตนได้ ส่วนพนักงานคนอื่น ๆ เลือกที่จะย้ายออกจากตัวเมืองไปอยู่ในพื้นที่ที่เงียบสงบกว่า

ตั้งแต่เดือน เม.ย. 2022 บริษัท Yahoo ญี่ปุ่นมีแผนที่จะเริ่มระบบที่จะให้พนักงานทำงานจากที่ใดก็ได้ในญี่ปุ่น โดยบริษัทจะให้เงินไม่เกิน 150,000 เยน ต่อเดือนเป็นค่าเดินทางสำหรับผู้ที่จำเป็นต้องเดินทางมาที่สำนักงาน เงินดังกล่าวสามารถนำมาใช้เป็นค่าโดยสารเครื่องบินหรือรถไฟความเร็วสูงของญี่ปุ่นได้

เจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายองค์กรของยาฮูญี่ปุ่นเผยว่า “ตอนนี้เราสามารถเข้าถึงผู้สมัครที่ก่อนหน้านี้เราไม่สามารถเข้าถึงได้ สิ่งนี้เป็นประโยชน์ต่อทั้งเราและผู้สมัคร”

ด้าน NTT ระบุว่า บริษัทกำลังทดลองการจัดระบบงานให้ยืดหยุ่นมากขึ้นด้วย โดยอาจจะไม่ต้องโอนย้ายคนให้ไปทำงานตามที่ต่าง ๆ อีกต่อไปตรงไปที่พวกเขาเต็มใจที่จะทำงานทางไกล

[ที่มา: NHK, 18/1/2022](#)

ออสเตรเลียยกเว้นค่าวีซ่านักเรียน-

Working Holiday

นักศึกษาต่างชาติและผู้ถือวีซ่า Working Holiday ที่เดินทางมาถึงออสเตรเลียตั้งแต่

วันที่ 19 ม.ค. 2022 เป็นต้นไป จะได้รับการชดเชยค่ายื่นสมัครวีซ่า ในโครงการที่มีจุดประสงค์สร้างแรงจูงใจให้ผู้เดินทางมาออสเตรเลียเพิ่มขึ้น

โดยนักศึกษาต่างชาติที่ได้รับการยกเว้นค่ายื่นขอวีซ่านักเรียนไปเป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 19 ม.ค. 2022 ขณะที่ยังคนทำงานเวิร์กิงฮอลิเดย์จะได้รับการยกเว้นค่ายื่นสมัครวีซ่าเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์

สำหรับค่าใช้จ่ายสำหรับยื่นสมัครวีซ่านักเรียนของนักศึกษาต่างชาติอยู่ที่ 630 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อคน และ 495 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อคนสำหรับวีซ่า Working Holiday

[ที่มา: SBS, 19/1/2022](#)

รัฐบาลเยอรมนีประกาศแผนดึงดูดแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้ได้ถึงปีละ 400,000 คน

รัฐบาลเยอรมนีประกาศแผนดึงดูดแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้ได้ถึงปีละ 400,000 คน เพื่อลดความไม่สมดุลทางประชากร และ

แก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรม ซึ่งอาจกระทบต่อแผนฟื้นฟูเศรษฐกิจในยุคหลัง COVID-19 โดยตัวแทนพรรค FDP ซึ่งเป็นหนึ่งในพรรคร่วมรัฐบาลระบุว่า การขาดแคลนแรงงานทักษะสูงกำลังกลายเป็นปัญหาใหญ่ เยอรมนีจำเป็นต้องดึงแรงงานทักษะสูงจากต่างประเทศให้ได้ถึงปีละ 400,000 คนโดยเร็วที่สุด

ด้าน The employer-friendly German Economic Institute คาดการณ์ว่ากำลังแรงงานจะลดลงมากกว่า 300,000 คนในปี 2022 นี้ เนื่องจากมีแรงงานที่มีอายุมาก เกษียณจำนวนมากกว่าแรงงานอายุน้อยกว่าที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ช่องว่างนี้คาดว่าจะเพิ่มเป็นมากกว่า 650,000 คน ในปี 2029 ส่งผลให้ปัญหาการขาดแคลนคนวัยทำงานในปี 2030 จะมีถึงกว่า 5 ล้านคน

ที่มา: [U.S.News, 21/1/2022](#)

ศาลเท็กซัสตัดสินว่ารัฐบาลสหรัฐฯ ไม่สามารถบังคับพนักงานของรัฐฉีดวัคซีน COVID-19 ได้

ศาลในรัฐเท็กซัสตัดสินว่าประธานาธิบดีโจ ไบเดน ไม่สามารถบังคับให้พนักงานของรัฐบาลกลางสหรัฐฯ ฉีดวัคซีน COVID-19 รวมทั้งไม่สามารถลงโทษทางวินัยกับพนักงานของรัฐที่ไม่ฉีดวัคซีน ทั้งนี้ผู้

พิพากษายังระบุว่า รัฐบาลสหรัฐฯ สามารถปกป้องสุขภาพประชาชนได้ด้วยมาตรการอื่นเช่น การใส่หน้ากากอนามัย และการเว้นระยะห่างทางสังคม เป็นต้น

ที่มา: [Huffpost, 21/1/2022](#)

เรื่องจากปก

ILO ชี้คนทำงานทั่วโลก 'ทำงานเหมาะสมกับระดับการศึกษา' เพียงครึ่งหนึ่งเท่านั้น



จากข้อมูลการสำรวจกำลังแรงงานและระดับการศึกษาในกว่า 130 ประเทศ ILO ประเมินการว่ามีคนทำงานเพียงครึ่งหนึ่งเท่านั้นที่ทำงานทำเหมาะสมกับระดับการศึกษา ส่วนที่เหลือมีทั้งการศึกษาสูงเกินไปหรือต่ำเกินไปสำหรับงานที่กำลังทำอยู่ | [ที่มาภาพประกอบ: ILO \(CC BY-NC-ND 2.0\)](#)

ในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมา แม้จะมีความพยายามในการปรับปรุงระบบการศึกษาทั่วโลก และมีความก้าวหน้าในการส่งเสริมการศึกษาให้กับผู้หญิงและเด็ก แต่ก็ยังคงมีปัญหาเรื่องผลสัมฤทธิ์จากการศึกษาที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานในภาพรวมอยู่

คนทำงานหลายต่อหลายคนทำงานที่ไม่ตรงกับระดับการศึกษา ในขณะที่เดียวกันนายจ้างจำนวนมากอ้างว่ามีปัญหาในการสรรหาแรงงานที่มีทักษะจำเป็นในการขยายธุรกิจและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ปฏิกิริยาการฉะฉานนี้ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างโลกแห่งการศึกษากับโลกแห่งการทำงาน

ข้อมูลการสำรวจกำลังแรงงานและระดับการศึกษาในกว่า 130 ประเทศ ILO ประมาณการว่ามีคนทำงานเพียงครึ่งเดียวเท่านั้น ที่มีงานทำสอดคล้องกับระดับการศึกษา ส่วนที่เหลือมีทั้งการศึกษาสูงเกินไปหรือต่ำเกินไปสำหรับงานที่กำลังทำอยู่

คนทำงานในกลุ่มประเทศรายได้สูง (High income) มีแนวโน้มมีงานที่ตรงกับระดับการศึกษาประมาณร้อยละ 60, กลุ่มประเทศรายได้ปานกลางระดับบน (Upper-middle income) ร้อยละ 52, กลุ่มประเทศรายได้ปานกลางระดับล่าง (Lower-middle income) ร้อยละ 43, ส่วนกลุ่มประเทศรายได้ต่ำ (Low income) มีเพียงร้อยละ 25 เท่านั้น ที่คนทำงานมีระดับการศึกษาตรงกับงานของพวกเขา

แบบแผนในกลุ่มประเทศที่มีรายได้ระดับต่าง ๆ

แม้ว่าระดับการศึกษาที่สูงเกินไปหรือต่ำเกินไปไม่ตรงกับงานพบได้ในทุกประเทศ แต่ก็มีแบบแผนที่แตกต่างกันเมื่อจำแนกกลุ่มประเทศตามระดับรายได้ โดย 'ระดับการศึกษาต่ำเกินไปไม่ตรงกับงาน' (มีระดับการศึกษาต่ำกว่าที่จำเป็นสำหรับงานของตน) พบได้แพร่หลายในกลุ่มประเทศรายได้ต่ำ ในขณะที่ 'ระดับการศึกษาสูงเกินไปไม่ตรงกับงาน' (มีระดับการศึกษาสูงกว่าที่จำเป็นสำหรับงานของตน) มักจะแพร่หลายในกลุ่มประเทศรายได้สูง

ในกลุ่มประเทศรายได้สูงและรายได้ปานกลางระดับบน ประมาณร้อยละ 20 ของคนทำงานทั้งหมดมีระดับการศึกษาสูงเกินไปไม่ตรงกับงาน ส่วนกลุ่มประเทศรายได้ปานกลางระดับล่างอยู่ที่ประมาณร้อยละ 12.5 ในขณะที่กลุ่มประเทศรายได้ต่ำจะน้อยกว่าร้อยละ 10 ทั้งนี้สัดส่วนคนทำงานที่มีระดับการศึกษาสูงเกินไปไม่ตรงกับงานในกลุ่มประเทศรายได้สูงมีแนวโน้มว่าจะถูกขับเคลื่อนโดยกำลังแรงงานที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ค่อนข้างสูง

ILO พบว่าระดับการศึกษาสูงเกินไปไม่ตรงกับงานในระดับหนึ่งจะเกิดขึ้นเสมอ เนื่องจากคนทำงานยอมทำงานที่ต่ำกว่าระดับการศึกษา ในด้านหนึ่งคนทำงานเลือกทำเพราะมีข้อดีสำหรับตนเองเช่น ปริมาณงานและความเครียดเกี่ยวกับงานน้อยลง ความสมดุลในการใช้ชีวิตกับการทำงานที่เพิ่มขึ้น การคุ้มครองทางสังคมที่ดีขึ้น เวลาเดินทางสั้นลง เป็นต้น แต่ในด้านหนึ่งคนทำงานต้องยอมทำงานที่ต่ำกว่าระดับการศึกษาเพราะขาดประสบการณ์ในการทำงานสำหรับคนทำงานเหล่านี้บางคน ระดับการศึกษาสูงเกินไปไม่ตรงกับงานนั้นอาจเป็นเพียงสถานการณ์ชั่วคราวเท่านั้น

อย่างไรก็ตามหากสถานการณ์ที่กำลังแรงงานมีระดับการศึกษาสูงเกินไปไม่ตรงกับงาน มาจากการบิดเบือนของตลาดแรงงานที่สร้างความต้องการคนทำงานที่มีการศึกษาระดับสูงเกินความต้องการ มีแนวโน้มที่อาจจะเป็นปัญหาในระยะยาวได้ ILO แนะนำว่ารัฐบาลควรมีนโยบายแทรกแซงเพื่อแก้ปัญหา

ส่วนระดับการศึกษาต่ำเกินไปไม่ตรงกับงาน ในกลุ่มประเทศรายได้ต่ำมีสัดส่วนสูงถึงประมาณร้อยละ 70 สัดส่วนนี้คล้ายคลึงกับกลุ่มประเทศรายได้ปานกลางระดับล่าง ที่ประมาณร้อยละ 46 ในขณะที่กลุ่มประเทศรายได้ปานกลางระดับบนและรายได้สูงจะอยู่ที่ประมาณร้อยละ 20

ข้อมูลของ ILO ยังแสดงให้เห็นว่าคนทำงานที่ถูกว่าจ้าง (มีนายจ้าง) มีแนวโน้มทำงานที่เหมาะสมกับระดับการศึกษามากกว่าผู้ประกอบการอิสระ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มประเทศรายได้ต่ำ โดยผู้ประกอบการอิสระมีสัดส่วนระดับการศึกษาต่ำเกินไปไม่ตรงกับงานที่สูงขึ้นมาก

ปัญหาจากระดับการศึกษาที่สูงและต่ำเกินไปไม่ตรงกับงาน

สาเหตุหลักของระดับการศึกษาต่ำเกินไปไม่ตรงกับงาน คือจำนวนแรงงานที่เป็นที่ต้องการและมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการในตลาดแรงงานมีจำนวนน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่มีรายได้ต่ำ แต่คนทำงานที่ระดับการศึกษาต่ำเกินไปไม่ตรงกับงานเหล่านี้บางคนอาจยังคงสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง เพราะพวกเขาได้รับทักษะที่จำเป็นผ่านการฝึกอบรม ประสบการณ์ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น

ทั้ง 'ระดับการศึกษาต่ำเกินไปไม่ตรงกับงาน' และ 'ระดับการศึกษาสูงเกินไปไม่ตรงกับงาน' อาจส่งผลเสียในด้านค่าตอบแทนและค่าใช้จ่าย ทั้งสำหรับคนทำงาน นายจ้าง และสังคมโดยรวม โดยระดับการศึกษาสูงเกินไปไม่ตรงกับงานอาจส่งผลให้คนทำงานได้รับค่าจ้างต่ำลง ความพึงพอใจในงานลดลง สูญเสียแรงจูงใจ อัตราว่างงานสูงขึ้น และผลตอบแทนจากการลงทุนด้านการศึกษารัฐลดลง ในทางกลับกันระดับการศึกษาต่ำเกินไปไม่ตรงกับงาน อาจส่งผลกระทบในทางลบต่อผลิตภาพ การเติบโตทางเศรษฐกิจและนวัตกรรม

นอกจากนี้คนทำงานที่ระดับการศึกษาต่ำเกินไปไม่ตรงกับงานจำนวนมากยังต้องดิ้นรนเพื่อเปลี่ยนจากการทำงานในเศรษฐกิจนอกระบบไปสู่เศรษฐกิจในระบบ เนื่องจากขาดคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับงานในภาคส่วนเศรษฐกิจในระบบ ระดับการศึกษาต่ำเกินไปไม่ตรงกับงานยังเป็นอุปสรรคขัดขวางคนทำงานจากการย้ายจากอุตสาหกรรมที่ได้รับค่าจ้างต่ำไปสู่งานที่ได้ค่าตอบแทนดีกว่าในภาคบริการอีกด้วย และจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งระบบอัตโนมัติและระบบดิจิทัล คนทำงานที่ระดับการศึกษาต่ำเกินไปไม่ตรงกับงานมีความเสี่ยงที่จะตกงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ

'ผู้หญิง' ในกลุ่มประเทศรายได้สูงมีแนวโน้มระดับการศึกษาสูงเกินไปไม่ตรงกับงาน ส่วนในกลุ่มประเทศรายได้ต่ำมีแนวโน้มระดับการศึกษาต่ำเกินไปไม่ตรงกับงาน

เมื่อพิจารณาข้อมูลแยกตามเพศ จะพบว่าทั้งผู้หญิงและผู้ชายต่างประสบปัญหาในการหางานที่ตรงกับระดับการศึกษาเหมือนกัน อย่างไรก็ตามในกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูงไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างสองเพศในแง่ของการจับคู่ระหว่างงานที่เหมาะสมกับระดับการศึกษา ส่วนผู้หญิงในกลุ่มประเทศที่มีรายได้ต่ำกว่านั้นมีโอกาสน้อยกว่าผู้ชายที่จะมีงานที่สอดคล้องกับระดับการศึกษาของพวกเขา

ในกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูง สัดส่วนคนทำงานที่มีระดับการศึกษาสูงเกินไปไม่ตรงกับงานของผู้หญิงจะสูงกว่าผู้ชาย ส่วนในกลุ่มประเทศรายได้ปานกลางระดับบนไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และในกลุ่มประเทศที่มีรายได้ต่ำ ผู้หญิงมักจะมีระดับการศึกษาต่ำเกินไปไม่ตรงกับงาน

ทั้งนี้แบบแผนในกลุ่มประเทศที่มีรายได้ต่างกันนั้นเป็นไปอย่างเฉพาะตัว โดยเมื่อประเทศใด ๆ มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจมากขึ้น ผู้หญิงที่มีการศึกษาดีจำนวนมากมักจะจบลงด้วยการทำงานที่ต่ำกว่าระดับการศึกษาของพวกเขา อย่างไรก็ตามผู้หญิงบางคนอาจยอมรับงานดังกล่าวเพราะมีข้อดีเฉพาะ (ดังที่ได้กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ เช่น ปริมาณงานและความเครียดเกี่ยวกับงานน้อยลง ความสมดุลในการใช้ชีวิตกับการทำงานที่เพิ่มขึ้น การคุ้มครองทางสังคมที่ดีขึ้น เวลาเดินทางสั้นลง เป็นต้น) ILO แนะนำว่าเพื่อลดจำนวนผู้หญิงที่มีระดับการศึกษาสูงเกินไปไม่ตรงกับงานในตลาดแรงงาน ภาครัฐอาจจำเป็นต้องมีนโยบายส่งเสริมการกระจายความรับผิดชอบสำหรับงานบ้านและการดูแลครอบครัวอย่างเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง ปรับปรุงการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการดูแลเด็ก ซึ่งจะช่วยส่งเสริมสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานที่ดีขึ้น

ILO ระบุว่าผลกระทบขนาดใหญ่ของ COVID-19 อาจมีผลกระทบต่อสัดส่วนการมีงานทำที่ไม่ตรงกับระดับการศึกษาของผู้หญิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงที่มีระดับการศึกษาต่ำ เนื่องจากพวกเธอมักจะกระจุกตัวอยู่ในอุตสาหกรรมบริการที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของ COVID-19 เนื่องจากมีแนวโน้มที่พวกเธอจะต้องดูแลเด็กมากกว่าผู้ชาย

แม้จะมีแนวโน้มว่าสัดส่วนการจับคู่งานที่เหมาะสมกับระดับการศึกษาสำหรับผู้หญิงจะลดลง แต่ผู้หญิงจำนวนมากยังต้องย้ายไปทำงานนอกเวลา ตกงาน หรือออกจากตลาดแรงงานโดยสิ้นเชิง ตัวอย่างเช่น ในสหรัฐอเมริกา สัดส่วนของผู้หญิงที่มีงานเหมาะสมกับระดับการศึกษา ลดลงจาก ร้อยละ 60.2 ในปี 2562 เหลือ ร้อยละ 57.1 ในปี 2563 ส่วนในสาธารณรัฐโดมินิกัน ซึ่งอาศัยภาคการท่องเที่ยวเป็นหลัก ก็พบว่าสัดส่วนของผู้หญิงที่มีงานเหมาะสมกับระดับ การศึกษาลดลงในปี 2563 ในขณะที่ผู้ชายกลับมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น

ที่มาข้อมูล

[Only half of workers worldwide hold jobs corresponding to their level of education](#)
(Valentina Stoevska, ILO Department of Statistics, 17 September 2021)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

รายงานพิเศษ

ญี่ปุ่นหวังผลักดันให้พนักงานชายใช้สิทธิ์ลางาน
เพื่อเลี้ยงดูบุตร 30% ภายในปี 2568



รัฐบาลญี่ปุ่นตั้งเป้าหมายเพิ่มสัดส่วนให้พนักงานชายใช้สิทธิ์ 'ลางานเพื่อดูแลบุตร' ทั่วประเทศให้ได้ 30% ภายในปี 2568 แก้ไขกฎหมายเพื่อกระตุ้นให้ผู้ชายลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตรมากขึ้น | ที่มาภาพประกอบ: [depokom \(Pixabay License\)](#)

ในอดีตวัฒนธรรมการทำงานอย่างเอาจริงเอาจัง ทำให้ผู้ชายญี่ปุ่นมักไม่ค่อยลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตร โดยมีฐานคิดที่ว่าเพื่อไม่ให้เป็นการกะกับเพื่อนร่วมงานขณะที่พวกเขาไม่อยู่ แต่ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาแนวคิดนี้กลับเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิง ด้วยวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป

จากการสำรวจ Asahi Shimbun ในปีงบประมาณ 2563 พบว่าพนักงานชายใน 42 บริษัท จากบริษัทชั้นนำ 100 แห่งของประเทศ มีอัตราส่วนใช้สิทธิ์ลางานเพื่อดูแลบุตรเกิน ร้อยละ 30

แล้ว และสัดส่วนนี้ยิ่งเพิ่มขึ้นไปอีกในบริษัทชั้นนำ 20 แห่ง ที่มีอัตราส่วนสูงถึงร้อยละ 70 เลยทีเดียว

ทั้งนี้รัฐบาลญี่ปุ่นได้ตั้งเป้าหมายที่จะเพิ่มสัดส่วนนี้ให้สอดคล้องกันทั่วประเทศ จากเพียง ร้อยละ 12.65 ในการสำรวจกระทรวงแรงงานเมื่อปี 2563 ให้เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 30 ภายในปี 2568

อย่างไรก็ตาม ธุรกิจชั้นนำกลับให้ระยะเวลาเฉลี่ยของการลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตรรวมได้เพียง 2-3 วัน ในแต่ละกรณีเท่านั้น แม้ว่าจะมีพนักงานชายที่เข้าเกณฑ์ในสัดส่วนที่สูงที่จะใช้ประโยชน์จากสวัสดิการนี้

ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงานตั้งข้อสังเกตว่านายจ้างจะอยู่ในสถานการณที่ทั้ง 2 ฝ่ายได้ประโยชน์ หากอนุญาตให้พนักงานชายลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อย่างน้อย 2 สัปดาห์ขึ้นไป

ในการสำรวจเมื่อเดือน พ.ย. 2564 Asahi Shimbun ได้สอบถามบริษัทจำนวนหนึ่งว่าพนักงานชายมีสิทธิ์ลางานเพื่อดูแลบุตรสัดส่วนในเท่าไร และให้เวลาโดยเฉลี่ยกี่วัน มีบริษัท 6 แห่ง ระบุว่าพนักงานชายของพวกเขาทุกคนมีสิทธิ์ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

Sekisui House Ltd. บริษัทที่อยู่อาศัยในโอซาก้า เป็น 1 ใน 6 ของบริษัทที่กล่าวไป บริษัทฯ ระบุว่าเวลามีวันลาให้พนักงานชายดูแลบุตรทั้งหมด 31 วัน และเรียกร้องให้พนักงานชายลางานเพื่อใช้สิทธิ์นี้อย่างเต็มที่

โยชิฮิโร นาคาคิ ประธาน Sekisui House Ltd. กล่าวว่า "เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่พวกเขาต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ครอบครัวที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อลูก ๆ ของพวกเขาเกิดมา ..

ความหวังของผมคือการลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตรจะไม่จบลงเพียงชั่วคราว"

ส่วนที่ Nippon Telegraph and Telephone Corp. ยักษ์ใหญ่ด้านโทรคมนาคมของญี่ปุ่น มีพนักงานชายใช้สิทธิลางานเพื่อดูแลบุตรมากถึงร้อยละ 80 โดยเฉลี่ย 51 วัน เฉพาะที่เดียว นอกจากนี้บริษัทฯ ยังจัดให้มีการฝึกอบรมแก่พนักงานชายที่ลางานดังกล่าว

ธุรกิจภาคการเงินประสบความสำเร็จอย่างน่าทึ่งในการประกันว่าพนักงานชายจะใช้สิทธิลางานเพื่อดูแลบุตร โดยมีตัวเลขเกิน ร้อยละ 90 เป็นส่วนใหญ่ บริษัท Nippon Life Insurance Co. ประกาศว่าพนักงานชายที่มีบุตรได้ใช้สิทธิลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตรครบทุกคนเป็นเวลา 8 ปี ติดต่อกันจนถึงปีงบประมาณ 2563 ที่ผ่านมา

ซาโตชิ อาซาชิ ผู้จัดการอาวุโสของบริษัทฯ กล่าวว่า "เราสนับสนุนให้พนักงานชายของเราลาเพื่อดูแลบุตรได้ โดยพนักงานใหม่จะสามารถลาได้ 1 สัปดาห์ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ทำให้พวกเขารู้สึกเฉยเมยหรือกังวลเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการนี้"

แต่กระนั้นหลายบริษัทในภาคการเงิน มีระยะเวลาการลาของพนักงานชายเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยเฉลี่ยไม่ถึง 10 วัน และในกรณีของ Nippon Life ก็ลาได้แค่เพียง 8 วันเท่านั้น

ส่วนบริษัทในภาคการผลิต พนักงานชายมักจะได้วันลาเพื่อดูแลเด็กนานขึ้น มากกว่าครึ่งของบริษัท 30 แห่งที่ Asahi Shimbun สำนวจนั้นมีระยะเวลาการลาเฉลี่ย 30 วันขึ้นไป แต่ในทางกลับกันพนักงานชายในภาคการผลิตมีอัตราการใช้สิทธิลางานเพื่อดูแลบุตรที่ต่ำมาก หลายบริษัทใช้สิทธิต่ำกว่า ร้อยละ 20 และบางบริษัทตัวเลขเป็นเพียงหลักเดียว

การสำรวจของ Asahi Shimbun ยังพบว่าบริษัทในภาคส่วนต่าง ๆ ระบุว่าพวกเขามีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่รัฐบาลกำหนด เพื่อช่วยให้พนักงานชายลางานเพื่อการดูแลบุตรได้ง่ายขึ้น

ทั้งนี้การแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการดูแลบุตรและการลาเพื่อดูแลครอบครัวในญี่ปุ่นจะมีผลบังคับใช้เป็นระยะ ๆ โดยจะเริ่มตั้งแต่ปี 2565 เพื่อกระตุ้นให้ผู้ชายลาเพื่อดูแลบุตรมากขึ้น

โดยตั้งแต่เดือน เม.ย. 2565 เป็นต้นไป ธุรกิจต่าง ๆ จะต้องขอให้พนักงานทั้งชายและหญิงแจ้งเรื่องการคลอดบุตรหรือการตั้งครรภ์ (ของคู่สมรส) ไม่ว่าจะพวกเขาจะตั้งใจลาเพื่อดูแลบุตรหรือไม่ก็ตาม โดยจะทำได้เป็นกรณี ๆ ไป และตั้งแต่เดือน ต.ค. 2565 เป็นต้นไป พนักงานชายสามารถลางานเพื่อดูแลเลี้ยงดูบุตรได้ทันทีถึง 4 สัปดาห์ หลังภรรยาคลอดบุตร

"ภายใต้กฎหมายที่แก้ไขเพิ่มเติมนี้ ผู้ชายจะได้ลางานเพื่อดูแลเด็กมากขึ้นและเป็นเวลานานขึ้นด้วย" มานาบุ สึคาโกชิ ผู้อำนวยการของ Fathering Japan ซึ่งเป็นกลุ่มไม่แสวงหาผลกำไร ที่ให้ความช่วยเหลือผู้ชายที่ลางานเพื่อดูแลบุตร กล่าว "ทั้งผู้บังคับบัญชาและนายจ้างต้องบังคับใช้กฎหมายที่แก้ไขเพิ่มเติมอย่างตรงไปตรงมา เพื่อที่จะไม่ส่งผลให้เกิดการล่วงละเมิดและผลเสียอื่น ๆ ตามมา"

สึคาโกชิ เชื่อว่าพนักงานชายควรลาเพื่อดูแลเลี้ยงดูบุตรอย่างน้อย 2 สัปดาห์ "เมื่อการลางานนั้นมีค่ามาก การบังคับให้ภาคธุรกิจต้องหาวิธีต่าง ๆ ในฐานะองค์กร ในการตรวจสอบขั้นตอนการทำงาน ปฏิรูปรูปแบบการทำงาน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม" เขากล่าว "การทำเช่นนี้จะช่วยยกระดับความแข็งแกร่งขององค์กรโดยรวม"

ที่มา

[More than 30% of dads now choose to take parental leave \(SHIMPEI DOI, The Asahi Shimbun, 8 January 2022\)](#)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

ทุกข้คนทำงาน

เดือนฟรีแลนซ์ในสหรัฐฯ ระวัง 'งานหลอกลวง' ที่
มีจรรยาบรรณงานทางไกลรายได้สูงให้



เดือนฟรีแลนซ์ในสหรัฐฯ ระวัง 'งานหลอกลวง' ที่มีจรรยาบรรณ
'งานทางไกล' รายได้สูงให้ พบปี 2563 มีเหยื่อเกือบ 14 ล้านคน
มูลค่าความสูญเสียรวมประมาณ 2 พันล้านดอลลาร์ | [ที่มา](#)
[ภาพประกอบ: Pxhere \(CCO Public Domain\)](#)

จากปรากฏการณ์ 'การลาออกครั้งใหญ่' (Great Resignation) ทำให้ผู้ประกอบการต่างแข่งขันกันความหาคนทำงานในตลาดแรงงาน ส่งผลให้ปี 2565 นี้ถือเป็นปีแห่งโอกาสทองที่ผู้คนในที่ต่างๆ สามารถรับ 'งานทางไกล' (Remote Working) จากที่บ้าน โดยเฉพาะ 'ฟรีแลนซ์' ทั้งนี้สื่อ Business Insider ได้ศึกษาการลงประกาศรับสมัครงานออนไลน์ที่กล่าวถึงงานทางไกล พบว่าเพิ่มขึ้นเกือบ 3 เท่าใน 20 ประเทศ ระหว่างเดือน ม.ค.2563-ก.ย. 2564

แต่ก่อนที่จะรับงานทางไกลนั้น ก็มีข้อควรระวังเพื่อหลีกเลี่ยงการตกเป็นเหยื่อของ 'งานหลอกลวง' (Job Scams) ที่มีจฉอาชีพพยายามล่อหลอกผู้คนไว้ด้วยเช่นกัน

หน่วยงาน Better Business Bureau (BBB) ของสหรัฐอเมริกา ได้เตือนว่าการหลอกลวงผู้หางานกำลังเพิ่มขึ้นในตลาดงาน ท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 ที่วุ่นวาย การหลอกลวงมักจะมุ่งเป้าไปที่ผู้หางานออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ เช่น Indeed ด้วยการประกาศรับสมัครงานที่ให้ผู้รับงานเป็นฝ่ายจ่ายเงินลงทุนล่วงหน้าเองก่อน ซึ่งบ่อยครั้งมีจฉชีพเหล่านี้จะอ้างชื่อบริษัทใหญ่ๆ ที่มีชื่อเสียง เพื่อให้การหลอกลวงของตนดูน่าเชื่อถือ

มีจฉชีพพยายามตัมตุ้นเหยื่อที่ต้องการทำงานทางไกลด้วยคำตอบแทนสูง ข้อมูลในปี 2561-2562 ที่ BBB ทำการเฝ้าติดตามพบว่าตัวเลขการหลอกลวงเพิ่มขึ้น ส่วนมูลค่าความสูญเสียที่รายงานต่อ FBI เกี่ยวกับการหลอกลวงการจ้างงานนี้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 27 ระหว่างปี 2561-2563 และการร้องเรียนต่อศูนย์ต่อต้านการทุจริตของแคนาดา (Canadian Anti-Fraud Center) เพิ่มขึ้นเกือบ 2 เท่า ในปี 2563 มีเหยื่อเกือบ 14 ล้านคน มูลค่าความสูญเสียรวมประมาณ 2 พันล้านดอลลาร์

ในช่วงปี 2563-2564 งานทางไกลเป็นที่ดึงดูดใจอย่างมากสำหรับคนหางาน ในขณะที่การระบาดของ COVID-19 กำลังเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ รายงานจากเว็บไซต์ Indeed และองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) พบว่ามีประกาศรับสมัครงานทางไกลเพียงร้อยละ 2.5 ในเดือน ม.ค. 2563 แต่เมื่อล่วงมาถึงเดือน ก.ย. 2564 กลับเพิ่มขึ้นถึง ร้อยละ

7.5 การโพสต์รับสมัครงานเหล่านี้ส่วนใหญ่จะจู่โจมในงานด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์ การตลาด และการสื่อสาร

การศึกษาโดย Business Insider ในปี 2564 พบว่าร้อยละ 37 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่มีงานทำ ต้องการความยืดหยุ่นจากการทำงานระยะไกล ในช่วง 7 เดือนสุดท้ายของปี 2564 คนงานลาออกจากรายงานในอัตราที่ใกล้เคียงสถิติสูงสุด รวมแล้วกว่า 38 ล้านคน ผู้คนที่ลาออกให้เหตุผลต่างๆ เช่น ต้องการค่าจ้างเพิ่ม และลดความเสี่ยงจาก COVID-19 เป็นต้น แม้ว่าภาวะระบาดใหญ่ในปี 2564 จะผ่อนคลายลงหลังจากมีการฉีดวัคซีนอย่างกว้างขวาง แต่การโพสต์รับสมัครงานทางไกลก็ยังคงมีอยู่มากมาย

ลอรี โอเบอร์เมเยอร์ กราฟิกดีไซน์เนอร์ฟรีแลนซ์ที่สูญเสียงานไปเป็นจำนวนมากในช่วงการระบาดใหญ่ของ COVID-19 เธอก็พยายามมองหาหน้าที่ประกาศในออนไลน์เสมอ

เมื่อ[ผู้ที่อ้างตัวว่าเป็น]บริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งติดต่อเธอเกี่ยวกับงานด้านกราฟิก พวกเขาบอกกับเธอว่าเธอได้งานนี้ แต่ก่อนอื่นเธอจะต้องโอนเงินค่าอุปกรณ์ให้พวกเขาก่อน

"พวกเขาบอกว่าจะส่งอุปกรณ์เช่นเครื่องแมคมาให้ฉันไว้ทำงานระยะไกล" โอเบอร์เมเยอร์กล่าว หลังจากการค้นข้อมูล เธอจึงตระหนักว่านี่คือกระบวนการเสนองานหลอกลวงให้เธอโดยมิฉะฉาน

รีเบคก้า ฟินิกซ์ โฆษกของ BBB ระบุว่าหากคุณได้รับงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งสินค้าไปยังสถานที่อื่น (Re-Shipping) นั่นอาจเป็นงานหลอกลวง เพราะบริษัทส่วนใหญ่ในสหรัฐฯ จะจัดส่งสินค้าเอง ซึ่งงานลักษณะ Re-Shipping นี้เป็นหนึ่งในกลโกงที่ BBB กำลังติดตามอยู่

ที่มา

[Watch out for fake employers promising high paying work-from-home jobs \(John Matarese, ABC 10News, 3 January 2022\)](#)

[Job switchers beware: Some high-paying, remote jobs are scams \(Jason Lalljee, Business Insider, 3 January 2022\)](#)

รายงานพิเศษ

เมื่อ 'ผู้หญิง' ก้าวสู่การเป็น 'เจ้านาย' ในโลกของผู้ชาย:
บทบันทึกจากผู้ประกอบการหญิงในทาจิกิสถาน



ผู้ก่อตั้ง 'Atlas Taxi, Good Taxi' ธุรกิจแท็กซี่เพียงหนึ่งเดียวที่มี
ผู้หญิงเป็นเจ้าของในเมืองหลวงของ 'ทาจิกิสถาน' เขียนบทบันทึกว่า
ด้วยการก้าวสู่การเป็น 'เจ้านาย' ในประเทศที่มีประเพณีและกฎเกณฑ์
ไม่เอื้อต่อผู้หญิงมากนัก | ที่มาภาพ: [Nozim Kalandarov \(อ้างใน
ILO Voices\)](#)

'ทาจิกิสถาน' ประเทศในเอเชียกลาง ที่ได้รับเอกราชภายหลังจากการล่มสลายของสหภาพโซเวียต ประชาชนในประเทศส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามถึงร้อยละ 96.7 แม้ทาจิกิสถานอาจเป็นตลาดขนาดเล็ก มีประชากรเพียง 9 ล้านคน แต่ประเทศแห่งนี้กำลังพยายามวางตำแหน่งตนเองใหม่ให้เป็นหนึ่งในศูนย์กลางทางการค้าและขนส่งในเอเชียกลาง

แต่จวบจนถึงปัจจุบัน ทาจิกิสถานมีประเพณีและกฎเกณฑ์ที่ไม่เอื้อต่อผู้หญิงมากนัก รวมทั้งอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงก็ค่อนข้างต่ำ และจากข้อมูลของธนาคารโลก (World Bank) พบว่าประมาณร้อยละ 69 ของผู้หญิงวัยทำงานไม่ได้ทำงานเพื่อรับค่าจ้าง นอกจากนี้ร้อยละ 49 ของหญิงสาวในทาจิกิสถานอายุ 15-24 ปี ไม่ได้รับการศึกษา การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม (ตกอยู่ในภาวะ NEETs)

แต่ดังที่กล่าวไปแล้วว่าทาจิกิสถานกำลังมุ่งไปสู่การเป็นศูนย์กลางทางการค้าและขนส่งของภูมิภาค ซึ่งการให้บทบาทผู้หญิงในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้มากขึ้น ก็อาจจะเป็นสิ่งที่ไม่สามารถปฏิเสธได้

'ILO Voices' อีกหนึ่งช่องทางสื่อขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้นำเสนอเรื่องราวบทบันทึกของ 'ทักมินา บัคโรโนวา' (Takhmina Bakhronova) ผู้ประกอบการหญิงผู้ก่อตั้ง Atlas Taxi, Good Taxi ในประเทศทาจิกิสถาน

ปัญหามักเกิดขึ้นเมื่อผู้หญิงได้เข้าไปในโลกของผู้ชาย ผู้ชายจะสงสัยว่า "เธอมาทำอะไรที่นี่ ทำไมเธอไม่ทำอาหารหรือเย็บเสื้อผ้า" โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทาจิกิสถาน ซึ่งเป็นประเทศที่มีประเพณีและกฎเกณฑ์ของครอบครัวที่ไม่เอื้อให้ผู้หญิงออกมาประกอบอาชีพนอกบ้านมากนัก

บัคโรโนวา เล่าว่าเมื่อเธอเปิดตัว 'Atlas Taxi, Good Taxi' บริการแท็กซี่แห่งเดียวที่มีผู้หญิงเป็นเจ้าของในดูชานเบ เมืองหลวงของทาจิกิสถาน ผู้คนต่างบอกกับเธอว่า "คุณบ้าไปแล้ว"

บัคโรโนวา จบระดับปริญญาในสาขาเศรษฐศาสตร์ เคยทำงานที่กระทรวงเศรษฐกิจและการพัฒนา และต่อมาได้เป็นผู้จัดการฝ่ายขายอาวุโส จากนั้นก็ได้ทำงานในโครงการที่ธนาคารโลก ให้ความช่วยเหลือครัวเรือนที่มีรายได้น้อย

"แม้ว่าฉันจะไม่เคยหยุดทำงานเมื่อแต่งงานและมีลูก แต่การเป็นเจ้าของธุรกิจนั้นคงเป็นไปได้" เธอกล่าว

แต่เมื่อ 7 ปีที่แล้ว บัคโรโนวาเลิกกับสามี เธอกลายเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยวที่ต้องดูแลลูก 3 คน และเธอต้องการพิสูจน์ตัวเองต่อลูกๆ ว่าสามารถบรรลุสิ่งที่ต้องการได้ แม้ว่าจะอยู่ในวงล้อมที่ผู้ชายเป็นใหญ่ก็ตาม

"ฉันเป็นพ่อและแม่ในคนๆ เดียวกัน นี่อาจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ฉันลองเสี่ยงดู"

อุปสรรคแรกเริ่ม

ก่อนหน้านี้บัคโรโนวาเคยทำงานให้กับบริษัทแท็กซี่มาก่อนแล้ว 2-3 แห่ง เธอจึงมีประสบการณ์ในอุตสาหกรรมนี้มาบ้าง แต่เมื่อเริ่มธุรกิจโดยการเป็นเจ้าของกิจการเอง ก็ได้พบว่าเธอกำลังประสบปัญหาในการเดินเข้าไปในโลกของผู้ชาย

"ปัญหาของฉันเริ่มต้น ตั้งแต่ฉันรวมทีมคนขับแท็กซี่เข้าด้วยกัน การที่ผู้ชายขับรถมารับคำสั่งจากผู้หญิงนั้นเป็นเรื่องยาก เมื่อฉันให้คำแนะนำ พวกเขา ก็จะประท้วงเสียงดัง หรือเพียงแค่นิ่งเงียบ หรือสร้างทำเป็นไม่ได้ยินอะไรเลย มันยากสำหรับฉันที่จะจัดการเรื่องแบบนี้ ฉันกลัวว่า จะไม่สามารถจัดการสถานการณ์นี้ หรือสื่อสารแผนการพัฒนาของฉันให้กับทีมได้"

บัคโรโนวาเผชิญกับความเครียดมากมาย ทั้งกลัวการแข่งขันอันดุเดือดในธุรกิจแท็กซี่ เพราะเธอเสี่ยงที่จะเปิดบริษัทแท็กซี่ในขณะที่มีบริษัทดังกล่าวอยู่สิบกว่าแห่งอยู่แล้วในดูฮานเบ

ไม่ได้เป็นแค่ผู้หญิง ไม่ใช่แค่ผู้จัดการหญิง แต่ฉันเป็นผู้บังคับบัญชา

เธอได้รับความช่วยเหลือจากหลักสูตร 'Company and Idea' สำหรับผู้ประกอบการหญิง โดยอิงจากโครงการ Start and Improve Your Business (SIYB) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งเป็นโปรแกรมการฝึกอบรมการจัดการธุรกิจที่ใหญ่ที่สุดในโลก ที่ช่วยให้ผู้ประกอบการรายย่อยสามารถเริ่มต้นและขยายธุรกิจของตน เพื่อให้ทั้งหญิงและชายสามารถเข้าถึงการจ้างงานที่ดีได้มากขึ้น

พี่เลี้ยงจากโครงการ SIYB ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเป็นเจ้านายของธุรกิจที่มีผู้ชายอยู่ภายใต้บังคับบัญชาแก่บักโรโนว่าควรปฏิบัติตนอย่างไร

"พี่เลี้ยงสอนจนถึงวิธีการดำเนินธุรกิจอย่างถูกต้อง ดังนั้นหลังจากฟังและพูดคุยกับพวกเขา ฉันจึงมั่นใจตัวเองว่าฉันไม่ได้เป็นแค่ผู้หญิง ไม่ใช่แค่ผู้จัดการหญิง แต่ฉันเป็นผู้บังคับบัญชา วิธีนี้จะช่วยเปลี่ยนความคิดของผู้หญิงที่ดูแลงานของผู้ชายในโลกของผู้ชาย มันบังคับให้คุณต้องมีความยุติธรรมและช่วยฝึกฝนคุณให้ซื่อสัตย์ต่อเพื่อนร่วมงาน จากนั้นพวกเขาก็จะรับฟังคุณเอง" บักโรโนวากล่าว

ธุรกิจของบักโรโนวาเริ่มด้วยทีมงาน 5 คน แต่ทุกวันนี้เธอมีพนักงาน 12 คน ที่สำนักงานใหญ่มีคนขับแท็กซี่กว่า 300 คน และมีแอปพลิเคชันในโทรศัพท์มือถือทั้งสำหรับทั้งลูกค้าและผู้ขับขี่ พนักงานของเธอทุกคนมีสัญญาจ้างงานอย่างเป็นทางการ มีเวลาทำงานตามกฎหมายแรงงาน มีสิทธิได้รับวันหยุดประจำปี และสามารถลาป่วยได้

"คนขับคือพันธมิตรของเรา เราจัดการแข่งขันทุกเดือนเพื่อกระตุ้นให้พวกเขาให้บริการที่ดีขึ้น ซึ่งช่วยให้พวกเขาพัฒนาทัศนคติที่ดีและเข้าใจว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีม" บักโรโนวากล่าว

คืนกำไรให้แก่สังคม

นอกจากนี้ธุรกิจของบักโรโนวาก็มีกิจกรรมคืนกำไรให้แก่สังคมอยู่เสมอ

"ทำไมถึงมีคำว่า "Good Taxi" ในชื่อบริษัท? ตั้งแต่ฉันยังเป็นเด็ก ฉันต้องการช่วยเหลือเด็กที่ขาดแคลนโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากครอบครัวยากจนที่ไม่สามารถจัดหาเสื้อผ้า อาหาร หรือการศึกษาให้พวกเขาได้" เมื่อฉันเปิดตัว Atlas Taxi, Good Taxi ฉันตัดสินใจว่าบริษัทของฉันจะยืนเคียงข้างครอบครัวที่เปราะบางอยู่เสมอ" บัคโรโนวากล่าว

โดยธุรกิจของเธอมักจะเชิญชวนลูกค้าเข้าร่วมกิจกรรมการกุศลของบริษัทผ่านทางแอปพลิเคชันมือถือและหน้าโซเชียลมีเดียของบริษัท

ธุรกิจของบัคโรโนวา ได้จัดหาอาหารและช่วยจัดงานเฉลิมฉลองให้กับเด็กๆ ในครอบครัวที่มีรายได้น้อยในวันส่งท้ายปีเก่าและวันเด็ก และยังได้ช่วยครอบครัวเหล่านั้นจัดหาเครื่องแบบอุปกรณ์เครื่องเขียน และกระเป๋านักเรียน เตรียมบุตรหลานให้พร้อมสำหรับการไปโรงเรียน

ยืนหยัดผ่านวิกฤตที่ยากลำบาก

แม้ธุรกิจของเธอจะได้รับผลกระทบจาก COVID-19 จนเกือบต้องปิดกิจการ แต่บัคโรโนวา ยังคงฟันฝ่าดำเนินกิจการต่อ ด้วยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการส่วนหนึ่งมาเป็นการจัดส่งยา เสื้อผ้า และอาหารให้กับผู้ป่วย COVID-19

"ในปี 2563 เป็นเรื่องยากสำหรับทุกคน เนื่องจากการระบาดของ COVID-19 เราสูญเสียลูกค้าไปกว่า 90% พนักงานของเราต้องทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ไม่มีคำพูดใดสามารถอธิบายได้ว่ามันยากแค่ไหน ครั้งหนึ่งฉันคิดว่าทุกอย่างจะพังทลายและฉันคงต้องออกจากธุรกิจนี้ไป"

"แต่จากนั้นเราจึงเปิดให้บริการจัดส่งยา เสื้อผ้า และอาหารให้กับผู้ป่วย COVID-19 บริการจัดส่งช่วยเราได้บ้าง และเรายังร่วมมือกับบริษัทที่แก้อื่นๆ ดังนั้นเราจึงสามารถอยู่รอดร่วมกันได้" บัคโรโนวากล่าว

บัคโรโนวา ระบุว่าหากย้อนไปเมื่อ 10 ปีก่อน เธอคงไม่สามารถจินตนาการถึงจุดที่เธอยืนอยู่ในขณะนี้ได้ การมีธุรกิจของตัวเองและการได้เป็น 'นายหญิง' หรือ 'raisa' อย่างที่คนยกย่องในทาจิกิสถาน

"ฉันรู้ว่าเด็กผู้หญิงสามารถเคลื่อนภูเขาได้ แต่การเหมารวมและความกลัวต่อคำพูดของผู้คน บางครั้งมักจะขวางทางพวกเธอ ดังนั้นผู้หญิงทุกคนควรเชื่อมั่นในตัวเอง" บัคโรโนวากล่าว

ที่มา

[When a woman becomes boss in a man's world \(Takhmina Bakhronova, ILO Voices, 13 January 2022\)](#)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

ที่มาภาพปก: ILO (CC BY-NC-ND 2.0)



๒.๐ อธิบายกฎหมาย
โลก / คำถามและคำตอบ
กฎหมายแรงงาน
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่
[หน้า 11]

คู่มือหรือเอกสาร
พนักงานขายอิเล็กทรอนิกส์
สารานุกรมเชิงข้อมูล
มูลค่า 30% ภายในปี
2568 [หน้า 17]

เดือนพิเศษฉบับ
เศรษฐกิจฐาน
หลังโควิด-19
สถานการณ์โลก
งานได้สูง [หน้า 21]

เมื่อ 'ผู้ถูกจ้าง' ไร้สิทธิ์
เป็น 'เจ้านาย' โฉมใหม่
ของตลาด: บทเรียนที่
จากผู้นำยุคเบงกอลสู่
โลกดิจิทัล [หน้า 88]

วารสารออนไลน์คนทำงานมีวัตถุประสงค์
เพื่อเป็นสื่อกลางในการสื่อสารด้านแรงงาน
ไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการเผยแพร่-ทำซ้ำ รับ
ข่าวสาร-ข้อมูลหรือส่งข่าวด้านแรงงานทาง
อินเทอร์เน็ตได้ที่:

workazine@gmail.com

ติดตามวารสารคนทำงานย้อนหลังได้ที่:

<http://prachatai.com/labour/newsletter>

<http://www.workazine.com>

facebook.com/workazine