

คนทำงาน



คนทำงานหนุ่มสาวเกาหลีใต้
ในวัน 'วัฒนธรรมบังคับ'
สร้างสรรค์หลังเลิกงาน' จะ
กลับมาอีกครั้งหลังโควิด-19
[หน้า 12]

ญี่ปุ่นจะรับมือ
การขาดแคลน
แรงงานภาค
เกษตรได้อย่างไร
[หน้า 16]

ผลการศึกษาในสหรัฐฯ
ชี้ 'นักศึกษาฝึกงาน'
70% มีทัศนคติลบต่อ
'การทำงานทางไกล'
[หน้า 20]

สภาพแรงงานเผย
พินแลนด์ต้อนรับ
แรงงานต่างชาติ
เพิ่มขึ้น [หน้า 23]

รอบโลกแรงงาน

รอบโลกแรงงาน พฤษภาคม 2022

หลายประเทศในยุโรปเดินขบวนวัน
แรงงานสากล ประท้วงรัฐบาล-ยกย่อง
คนทำงาน

ประชาชนและสหภาพแรงงานทั่วยุโรปร่วม
เดินขบวนในวันอาทิตย์เนื่องในวันแรงงาน
สากล หรือ **May Day** ซึ่งตรงกับวันที่ **1**

พ.ค. ของทุกปี โดยผู้เดินขบวนพากันต่าง
ตะโกนประท้วงรัฐบาลของตน และยกย่อง
การทำงานของผู้คนในประเทศต่าง ๆ

ที่ฝรั่งเศส ประชาชนพากันเดินขบวน

ประท้วงการทำงานของรัฐบาล

ประธานาธิบดีเอ็มมานูเอล มาครง ผู้ชนะ
การเลือกตั้งสมัยที่สองเมื่อสัปดาห์ที่แล้ว ซึ่ง
เป็นการส่งสัญญาณให้เห็นถึงแรงต่อต้านที่
ผู้นำฝรั่งเศสต้องเผชิญระหว่างการดำรง
ตำแหน่งในช่วงห้าปีจากนี้ รวมทั้งความท้อ
ถายในการเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภาฝรั่งเศสที่
จะมีขึ้นในเดือนมิถุนายนนี้ด้วย

การเดินขบวนในวันแรงงานสากลมีขึ้นใน
หลายเมืองใหญ่ของฝรั่งเศส โดยในกรุง
ปารีส สหภาพแรงงาน CGT ที่มีพรรค
คอมมิวนิสต์หนุนหลัง เป็นผู้นำการ
เดินขบวนร่วมกับสหภาพแรงงานอื่น ๆ เพื่อ
ประณามนโยบายของประธานาธิบดี
มาครงที่จะเพิ่มระดับอายุเกษียณจาก **62**
ปี เป็น **65** ปี

ที่ตุรกี ตำรวจเข้าล้อมประชาชนที่ชุมนุม
ประท้วงบริเวณจัตุรัสทักซิมในนครอิสตันบูล
ที่ซึ่งเคยเกิดความรุนแรงครั้งใหญ่ในวัน
แรงงานสากลเมื่อกว่า **40** ปีก่อน ทำให้มี
ผู้เสียชีวิต **34** คนในขณะนั้น

ตำรวจอิสตันบูลจับกุมผู้ประท้วง **164** คนที่
จัตุรัสดังกล่าวในข้อหาชุมนุมโดยไม่ได้รับ
อนุญาตและขัดขวางเจ้าหน้าที่

ที่อิตาลี มีการจัดงานแสดงคอนเสิร์ตอย่าง
ยิ่งใหญ่ที่กรุงโรมเนื่องในวันแรงงานสากล
หลังจากที่ต้องระงับการจัดงานในช่วงสองปี

ที่ผ่านมาเนื่องจากการระบาดของโคโรนาไวรัส

ขณะเดียวกัน สหภาพแรงงานใหญ่ที่สุดสามแห่งของอิตาลี ร่วมจัดการเดินขบวนที่เมืองอัสซีซี ภายใต้คำขวัญ "การทำงานเพื่อสันติภาพ" ซึ่งสะท้อนถึงการเรียกร้องให้ยุติสงครามในยูเครน

นอกจากนี้ยังมีการเดินขบวนในอีกหลายเมืองใหญ่ทั่วยุโรป รวมทั้งในสโลวะเกีย และสาธารณรัฐเชก ทั้งเพื่อสนับสนุนบรรดาคนทำงานเนื่องในวันแรงงานสากล และต่อต้านสงครามในยูเครนไปพร้อมกัน

[ที่มา: VOA, 1/5/2022](#)

สถิติปี 2021 แรงงานต่างชาติในไต้หวัน ก่อคดีอาชญากรรมและถูกจับ 3,608 คดี เมมาแล้วับมากที่สุด 1,125 คน

จากสถิติของสำนักงานตำรวจไต้หวันพบว่า ปี 2021 ที่ผ่านมา แรงงานต่างชาติในไต้หวัน ก่อคดีอาชญากรรม 3,608 คดี เพิ่มขึ้นมากกว่าปีก่อน 133 คดี ในจำนวนคดีอาชญากรรมเหล่านี้ คดีก่ออันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคดีเมมาแล้วับ

มากที่สุด 32% เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากเมื่อปี 2013-2014 มีไม่ถึง 200 คน 2015 เพิ่มขึ้นเป็น 212 คน 2016 จำนวน 397 คน 2017 และ 2018 เพิ่มขึ้นมากกว่า 800 คน ปี 2019 พุ่งเป็น 1,090 คน ปี 2020 เพิ่มขึ้นจำนวนเป็น 1,340 คน แต่ในปี 2021 เนื่องจากได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 การออกนอกสถานที่ถูกจำกัด กระนั้นก็ตาม คดีเมมาแล้วับ ยังคงสูงถึง 1,155 คดี แรงงานต่างชาติที่ถูกจับเมมาแล้วับ 1,125 คน

สำนักงานตำรวจกล่าวว่าปี 2021 เนื่องจากได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ยอดจำนวนแรงงานต่างชาติในไต้หวันลดลง แต่อัตราส่วนการก่อคดีอาชญากรรมกลับเพิ่มขึ้น จากสถิติ ณ สิ้นเดือนกรกฎาคม 2021 พบว่า 7 เดือนแรกของปีที่ผ่านมา ชาวต่างชาติในไต้หวันก่อคดีอาชญากรรม และถูกจับดำเนินคดี มีทั้งสิ้น 2,452 คน เพิ่มขึ้นกว่าช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อน 41 คน ในจำนวนนี้ผู้ต้องหา 80.91% เป็นแรงงานต่างชาติ โดยแรงงานเวียดนามก่อคดีอาชญากรรมมากที่สุด 1,291 คน หรือ

52.65% ตามด้วยแรงงานไทย 375 คน
ครองสัดส่วน 15.29% อันดับ 3 อินโดนีเซีย
291 คน หรือ 11.87% ส่วนฟิลิปปินส์ก่
อดน้อยสุด 210 คนหรือ 8.6%

สำหรับคดีอาชญากรรมที่แรงงานต่างชาติ
ก่อขึ้น อันดับ 1 ได้แก่ก่ออันตรายต่อ
สาธารณะ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคดีเมาแล้วขับ มี
577 คน ครองสัดส่วน 29.08% ตามมา
ด้วยคดียาเสพติด 473 คน ครองสัดส่วน
23.84% คดีลักทรัพย์ 208 คน ครอง
สัดส่วน 10.48%

[ที่มา: Radio Taiwan International,
6/5/2022](#)

สิงคโปร์แนะเอกชนจ้างแรงงานชาว สิงคโปร์มากขึ้น

รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานสิงคโปร์กล่าวใน
รัฐสภาว่าหลังจากผ่อนคลายมาตรการคุม
COVID-19 แล้ว ในบางภาคส่วน เช่น การ
ก่อสร้าง มีการจ้างแรงงานต่างประเทศ
เพิ่มขึ้นแต่ระดับต่ำกว่า 90% ของจำนวน
แรงงานก่อนเกิดการระบาด ขณะที่บริษัท
อื่น ๆ ที่เผชิญปัญหาขาดแคลนแรงงานควร

จะใช้แรงงานภายในประเทศเพื่อสร้าง
พนักงานแกนหลักของตนเอง พร้อมทั้งยัง
เตือนว่าบริษัทที่พึ่งพาแรงงานต่างชาติมาก
เกินไปจะเสี่ยงทำให้ธุรกิจหยุดชะงัก

[ที่มา: Today Online, 9/5/2022](#)

ค่ากลางของชาวอเมริกันที่จะมีบุตร เพิ่มขึ้นเป็น 30 ปี

รายงานจากสำนักงานสำมะโนประชากร
สหรัฐฯ ล่าสุดระบุว่าค่ามัธยฐานอายุของ
ผู้หญิงอเมริกันที่จะมีลูก เพิ่มขึ้นจาก 27 ปี เป็น
30 ปี ซึ่งเป็นสถิติสูงสุดเท่าที่มีการบันทึก
ข้อมูลมา

สำนักงานสำมะโนประชากรสหรัฐฯ ยังบอก
ด้วยว่า ค่ากลางของอายุสตรีที่มีบุตรปรับ
เพิ่มขึ้นทั้งในกลุ่มผู้ที่เกิดในต่างประเทศ ที่
ปรับเพิ่มขึ้นจาก 27 ปีเป็น 32 ปี และผู้หญิง
ผิวสีในอเมริกาก็มีมุมมองในเรื่องการมีบุตร
ไปในทิศทางเดียวกัน โดยค่ามัธยฐานของ
อายุที่ผู้หญิงผิวสีจะมีบุตรปรับเพิ่มขึ้นจาก
24 ปี เป็น 28 ปี

สำหรับสถานการณ์การระบาดของ
COVID-19 ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา ได้ทำให้

บทบาทการเป็นแม่ของผู้หญิงถูกผลักดันออกไปอีกสำหรับหลายคน โดยอัตราการเกิดในสหรัฐฯ ช่วงปี 2020 ลดลง 4% ซึ่งถือว่าการลดลงอย่างมากที่สุดในรอบ 50 ปี โดยปัจจัยหลักคือเรื่องปัญหาความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจและความเสี่ยงในการมีบุตรช่วงโควิดระบาด แต่อัตราการเกิดเริ่มปรับเพิ่มขึ้นมาเล็กน้อยในครึ่งหลังของปี 2021 แต่ยังไม่ถึงระดับปกตินัก

[ที่มา: VOA, 9/5/2022](#)

รายงานล่าสุดพบผู้ย้ายถิ่นในออสเตรเลียได้ค่าจ้างน้อยกว่าเมื่อ 10 ปีก่อน

แม้จะมีระดับการศึกษาและประสบการณ์ที่มากขึ้น แต่ผู้ย้ายถิ่นฐานที่เพิ่งย้ายมายังออสเตรเลียเมื่อไม่นานมานี้ มีรายได้น้อยกว่าผู้ย้ายถิ่นฐานเมื่อ 10 ปีก่อน ตามรายงานฉบับล่าสุดของสถาบัน Grattan รายงานฉบับนี้ยังระบุว่าแม้วิกฤต COVID-19 ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของลูกจ้างผู้ย้ายถิ่นฐานที่มีต่อเศรษฐกิจของออสเตรเลีย แต่มีความเข้าใจที่น้อยมากเกี่ยวกับบทบาท

ของพวกเขาในตลาดงาน ทั้งนี้ 1 ใน 3 ของลูกจ้างในออสเตรเลียเกิดในต่างประเทศ และ 1 ใน 5 ถือวีซ่าชั่วคราวหรือถาวร รายงานยังระบุว่าโครงการย้ายถิ่นถาวรของออสเตรเลียได้เปลี่ยนไปเป็นโครงการที่มุ่งเน้นด้านทักษะอาชีพในระดับสูงขึ้นไปในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา โดยผู้ที่ได้รับวีซ่าถาวรหลังปี 2000 มีสัดส่วนร้อยละ 12 ของจำนวนแรงงานในออสเตรเลีย

“โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ย้ายถิ่นที่มีทักษะอาชีพ (Skilled migrants) นั้น มีแนวโน้มที่จะมีอายุน้อยกว่า มีทักษะสูงกว่า และมีรายได้สูงกว่าชาวออสเตรเลียทั่วไป”

รายงานระบุ

“ผู้ย้ายถิ่นฐานมีแนวโน้มมากขึ้นที่จะมีการศึกษาสูง ราวครึ่งหนึ่งของผู้ย้ายถิ่นฐานมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ปริญญาตรีเมื่อพวกเขาเดินทางมาถึง และอีกมากได้รับวุฒิการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยในช่วงที่พวกเขาอยู่ในออสเตรเลีย”

อย่างไรก็ตาม รายงานพบว่าผู้ย้ายถิ่นฐานที่ มาถึงออสเตรเลียในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา มี แนวโน้มที่จะมีชั่วโมงการทำงานที่น้อยลง และมีรายได้น้อยกว่าเมื่อ 10 ปีก่อน สิ่งนี้ สะท้อนให้เห็นว่าผู้ที่มาถึงในช่วงไม่กี่ปีที่ ผ่านมานั้นเดินทางมายังออสเตรเลียเพื่อ ศึกษาต่อเป็นจำนวนมากกว่าเดิม

บริการที่ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพและ บริการด้านสุขภาพ เป็นอุตสาหกรรมที่จ้าง งานผู้ถือวีซ่าถาวรเป็นจำนวนมาก ทั้งวีซ่า ถาวรสำหรับแรงงานทักษะและวีซ่า ครอบครัวยุโรป ซึ่งโดยทั่วไปแล้วคนกลุ่มนี้ได้รับ ค่าจ้างที่สูงในตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะอาชีพ ที่สูงกว่า

ภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคส่วนการบริการ (hospitality) พึ่งพาผู้ย้ายถิ่นฐานที่ถือวีซ่า ชั่วคราวมากกว่า โดยเฉพาะนักเรียน ต่างชาติ เพื่อเติมเต็มตำแหน่งงานที่ใช้ ทักษะวิชาชีพต่ำกว่ามาก ด้วยค่าแรงที่ต่ำ รายงานดังกล่าวระบุ

[ที่มา: SBS, 9/5/2022](#)

ILO ระบุว่างานในยูเครนเกือบ 5 ล้าน ตำแหน่ง หายไปตั้งแต่การรุกรานของ รัสเซีย

มีการจ้างงานประมาณ 4.8 ล้านตำแหน่ง หายไปในยูเครนตั้งแต่เริ่มการรุกรานของ รัสเซีย ตามรายงานขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ (ILO)

ผลการศึกษาประมาณการว่าหากการสู้รบ รุนแรงขึ้นทำให้สูญเสียการจ้างงานจะ เพิ่มขึ้นเป็น 7 ล้านคน อย่างไรก็ตาม หาก การต่อสู้ยุติลงทันที การฟื้นฟูอย่างรวดเร็วก็ สามารถทำได้ โดยมีการกลับมาของงาน 3.4 ล้านตำแหน่ง นี้จะช่วยลดการสูญเสีย การจ้างงานถึงร้อยละ 8.9

เศรษฐกิจยูเครนได้รับผลกระทบอย่าง รุนแรงจากการรุกรานของรัสเซีย นับตั้งแต่ เริ่มต้น เมื่อวันที่ 24 ก.พ. 2022 ผู้ลี้ภัย มากกว่า 5.23 ล้านคนได้หลบหนีไปยัง ประเทศเพื่อนบ้าน ผู้ลี้ภัยส่วนใหญ่เป็น ผู้หญิง เด็ก และผู้ที่มีอายุเกิน 60 ปี จาก จำนวนผู้ลี้ภัยทั้งหมด ประมาณ 2.75 ล้าน

คนอยู่ในวัยทำงาน ในจำนวนนี้ ร้อยละ 43.5 หรือ 1.2 ล้านคนเคยทำงานและตกงานหรือลาออกจากงาน

[ที่มา: ILO, 11/5/2022](#)

รายงานเผยมีแรงงานทักษะชั่วคราวจำนวนน้อยลง ที่ได้รับวีซ่าถาวรในออสเตรเลียเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา

รายงานฉบับใหม่ Migrants in the

Australian workforce (ผู้อพยพย้ายถิ่น

ในกำลังแรงงานของออสเตรเลีย) ระบุว่า

นักศึกษาต่างชาติประมาณ 1 ใน 5 และ

ครึ่งหนึ่งของผู้อพยพมีทักษะวีซ่าชั่วคราว

ทั้งหมดที่ได้เปลี่ยนผ่านไปสู่วีซ่าถาวร

อย่างไรก็ตาม รายงานดังกล่าวยังพบอีกว่า

ขณะที่จำนวนนักศึกษาต่างชาติซึ่งถือวีซ่า

ชั่วคราวจะเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญใน

รอบสิบปีที่ผ่านมา แต่จำนวนผู้ถือวีซ่าถาวร

กลับไม่เพิ่มขึ้น

จากรายงานฉบับดังกล่าวระบุว่า มีแรงงาน

ทักษะชั่วคราวจำนวนน้อยลงได้รับการ

เปลี่ยนผ่านไปสู่วีซ่าถาวรเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา

โดยคาดว่าเป็นผลจากจำนวนคนทำงาน

มีทักษะชั่วคราวที่มีคุณสมบัติได้รับวีซ่า

ถาวรลดน้อยลงไปกว่าในอดีต

รายงานฉบับนี้ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับภาค

ส่วนกำหนดนโยบาย ระบุว่าตั้งแต่ปี 1996

– 2017 มีเส้นทางที่แน่นอนสู่การเป็นผู้อยู่

อาศัยถาวร (พีอาร์) สำหรับผู้อพยพย้ายถิ่น

เกือบทุกคนที่ถือวีซ่าทักษะชั่วคราว

(temporary skilled visa)

ขณะที่ราวครึ่งหนึ่งของผู้ถือวีซ่าทักษะ

ชั่วคราวทั้งหมด ได้รับการเปลี่ยนผ่านสู่วีซ่า

ถาวรเมื่อดูจากข้อมูลที่ผ่านมา แต่ก็มีหลาย

อาชีพที่เส้นทางสู่การได้เป็นพีอาร์นั้นมียู่

อย่างจำกัดมาก และมีน้อยคนที่จะได้

เปลี่ยนผ่านไปสู่วีซ่าถาวรในอนาคต

เฮนรี เซอร์เรลล์ (Henry Sherrell) รอง

ผู้อำนวยการโครงการสำหรับการอพยพย้าย

ถิ่นฐาน สถาบันแกรตแทน กล่าวว่าก่อน

มาตรการปิดพรมแดนจากการแพร่ระบาดของ

ของโรคโควิด-19 เป็นช่วงที่ออสเตรเลียมี

นักศึกษาต่างชาติมากกว่าครึ่งไหน แต่ถึง

กระนั้นก็มีการลดลงของจำนวนวีซ่าทักษะ

ถาวรสำหรับผู้อพยพย้ายถิ่น

“สิ่งนี้ได้ชี้ว่า มันเป็นเรื่องยากขึ้นสำหรับนักศึกษาต่างชาติในการได้รับวีซ่าถาวรมากกว่าที่เคยเป็นในอดีต” นายเซอร์เรลล์กล่าว พร้อมอธิบายว่าแนวโน้มดังกล่าวพบเห็นได้ในรอบสิบปีก่อนที่จะมีการปิดพรมแดน

รายงานฉบับนี้ยังได้ระบุอีกว่า ร้อยละ 86 ของวีซ่าประเภทนายจ้างเป็นผู้เสนอชื่อ (Employer-nominated visa) ได้รับการอนุมัติให้กับผู้ที่อยู่ในออสเตรเลียอยู่แล้ว เช่นเดียวกับร้อยละ 90 ของวีซ่าทักษะอิสระถาวร (Skilled independent permanent visa)

อย่างไรก็ตาม ในส่วนของวีซ่าด้านนวัตกรรมและการลงทุนทางธุรกิจ (Business Innovation and Investment) แนวโน้มกลับสวนทาง โดยร้อยละ 89 ของวีซ่าทั้งหมดได้รับการจัดสรรให้กับผู้ที่อาศัยอยู่นอกออสเตรเลียระหว่างที่ยื่นแบบคำร้องขอวีซ่าดังกล่าว

[ที่มา: SBS, 12/5/2022](#)

'Netflix' ปลดพนักงาน 150 ตำแหน่ง หลังยอดสมาชิกหดหาย

Netflix ประกาศปลดพนักงาน 150

ตำแหน่ง เมื่อช่วงกลางเดือน พ.ค. 2022 หลังบริษัทผู้ให้บริการสตรีมมิ่งวิดีโอเผชิญอัตราการเติบโตของธุรกิจที่เริ่มชะลอลงกว่าที่เคย การปลดพนักงาน 150 ชีวิตครั้งนี้ คิดเป็นสัดส่วนราว 2% ของการจ้างงานทั้งหมดของ Netflix โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสหรัฐฯ และแคนาดา ตามแถลงการณ์ของ Netflix ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงนี้ขับเคลื่อนโดยความต้องการของธุรกิจ มากกว่าศักยภาพของพนักงานรายบุคคล และบริษัทต้องทำอย่างเต็มที่ในการสนับสนุนพนักงานทุกคนท่ามกลางการเปลี่ยนผ่านอันยากลำบากนี้

การปลดพนักงานกว่าร้อยละหนึ่งของ Netflix มีขึ้นหลังจากบริษัทเปิดเผยว่ายอดสมัครสมาชิกของผู้ให้บริการสตรีมมิ่งหดหายเป็นครั้งแรกในรอบกว่าทศวรรษ พร้อมทั้งคาดการณ์ว่าบริษัทจะเผชิญการขาดทุนในไตรมาสหน้า ท่ามกลางสถานการณ์ความขัดแย้งในยูเครน และการแข่งขันอันดุเดือด

เพื่อแย่งชิงสมาชิก โดยแผนการรับมือกับการเติบโตของธุรกิจช่วงขาลง Netflix เตรียมผลักดันค่าสมาชิกที่ถูกกลง เพิ่มการโฆษณา และควบคุมค่าใช้จ่ายในองค์กร

[ที่มา: VOA, 18/5/2022](#)

สำนักงานแรงงานกรุงโตเกียวเปิดช่อง รับจัดหางานเป็นภาษายูเครนเพื่อผู้ อพยพชาวยูเครน

สำนักงานแรงงานกรุงโตเกียวในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการของญี่ปุ่นเริ่มให้บริการเกี่ยวกับการจัดหางานเป็นภาษายูเครนให้แก่ผู้อพยพจากยูเครนเพื่อช่วยให้พวกเขาได้งานทำในญี่ปุ่น

นับจนถึงวันที่ 15 พ.ค. 2022 มีชาวยูเครนจำนวน 984 คนอพยพเข้ามาญี่ปุ่น งานหนึ่งที่ทางญี่ปุ่นต้องเผชิญจากการรับผู้อพยพเข้ามาคือการสนับสนุนให้ผู้ประสงค์จะทำงานได้มีงานทำ

ในวันที่ 19 พ.ค. 2022 สำนักงานแรงงานกรุงโตเกียวได้เปิดช่องบริการใหม่ที่ใช้ภาษายูเครนโดยเฉพาะที่ศูนย์บริการจัดหางาน

กรุงโตเกียวสำหรับชาวต่างชาติ ในเขตชินจูกุ

เจ้าหน้าที่ของช่องเปิดใหม่นี้จะสอบถามผู้อพยพเกี่ยวกับงานและคุณสมบัติที่พวกเขา มีเมื่อครั้งที่อยู่ในยูเครน ตลอดจนถามถึงงานที่พวกเขาต้องการทำ

เจ้าหน้าที่จะหาข้อมูลตำแหน่งงานว่างจาก “Hello Work” ซึ่งเป็นศูนย์จัดหางานสาธารณะและจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่มีตำแหน่งงานจากบริษัทต่าง ๆ ทั่วประเทศ

โองากิ ทากาโอะ เจ้าหน้าที่ของศูนย์กล่าวว่า เขาตระหนักดีว่าผู้อพยพจำนวนมากมีความกังวลเรื่องการเงิน เขากล่าวว่าทางศูนย์ต้องการช่วยให้พวกเขามีชีวิตที่มั่นคงผ่านความช่วยเหลือด้านการทำงาน

[ที่มา: NHK, 19/5/2022](#)

**อัตราว่างงานออสเตรเลีย ยัง
เหมือนเดิมที่ 3.9% ต่ำสุดในรอบเกือบ
50 ปี**

นักเศรษฐศาสตร์ระบุว่า อัตราการว่างงานในออสเตรเลียไม่ถึงร้อยละ 4 และมีผู้ที่ได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยชี้ให้เห็นถึงตำแหน่งงานว่างมากเป็นประวัติการณ์ที่จะไม่มีคนทำงานเข้ามาเติมในตอนนี้

รายงานด้านกำลังแรงงานเมื่อเดือนเมษายนที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นว่า อัตราการว่างงานอยู่ที่ร้อยละ 3.9 ในเดือน เม.ย. 2022 ซึ่งไม่เปลี่ยนแปลงจากอัตราที่ได้รับการทบทวนปรับลดเมื่อเดือนมีนาคมที่ผ่านมา

แต่อย่างไรก็ตาม มีผู้คนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นมาเพียง 4,000 คนในเดือน เม.ย. 2022 ซึ่งน้อยกว่าจำนวนที่นักเศรษฐศาสตร์ได้คาดการณ์ไว้ที่ 30,000 คน

ทั้งนี้อัตราการว่างงานร้อยละ 3.9 ยังคงเป็นระดับการว่างงานที่ต่ำที่สุดนับตั้งแต่เดือนสิงหาคม 1974 ซึ่งมีการจัดทำแบบสำรวจเป็นรายไตรมาสในเวลานั้น

[ที่มา: SBS, 20/5/2022](#)

ผู้บริหารระดับสูงในอังกฤษได้รับเงินเดือนสูงกว่าพนักงาน 63 เท่า

ตามรายงานของ High Pay Center ซึ่งเป็นองค์กรรณรงค์เพื่อโครงสร้างค่าจ้างที่ยุติธรรม พบว่าในปี 2022 ผู้บริหารระดับสูงในอังกฤษได้รับเงินเดือนสูงกว่าพนักงาน 63 เท่า ตัวเลขความห่างนี้เพิ่มขึ้นจากปี 2021 ที่ผู้บริหารระดับสูงในอังกฤษได้รับเงินเดือนสูงกว่าพนักงาน 34 เท่า

[ที่มา: The Guardian, 22/5/2022](#)

เจ้าหน้าที่การแพทย์ฉุกเฉินในนิวยอร์กถูกทำร้ายเพิ่มขึ้น

สื่อ New York Post รวบรวมข้อมูลพบว่าการโจมตีและภัยคุกคามอื่น ๆ ต่อเจ้าหน้าที่บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินในนิวยอร์กเกิดขึ้นเกือบทุกวัน เพิ่มขึ้น 137% จาก 163 ครั้งในปี 2018 เป็น 386 ครั้งในปี 2021 ซึ่งเป็นหลักฐานว่าทีมรถพยาบาลต้องเผชิญกับอันตรายที่คุกคามชีวิตอยู่เป็นประจำ โดยจำนวนเหตุการณ์รุนแรงเพิ่มขึ้นเด่นชัดถึง 217 ครั้งในปี 2019 และเพิ่มขึ้นเป็น

329 ครั้งในช่วงวิกฤตที่เลวร้ายที่สุดของ
COVID-19 ในปี 2020

ที่มา: [New York Post, 22/5/2022](#)

ที่มา: สำนักข่าวประชาไท

เรื่องจากปก

คนทำงานหนุ่มสาวเกาหลีใต้หวั่น 'วัฒนธรรม บังคับสังสรรค์หลังเลิกงาน' จะกลับมาอีกครั้ง หลังโควิด-19



ในเกาหลีใต้มีวัฒนธรรม "ฮเวซิก" (Hoesik) อันเป็นการบังคับให้พนักงานบริษัทสังสรรค์หลังเลิกงาน แต่คนทำงานรุ่นใหม่มองว่าเป็นวัฒนธรรมที่ล้าสมัยและรบกวนเวลาส่วนตัว ซึ่งช่วงการระบาดใหญ่ของโควิด-19 ทำให้วัฒนธรรมนี้หายไปชั่วคราว แต่หลังสถานการณ์คลี่คลาย คนทำงานหนุ่มสาวต่างหวั่นใจว่าวัฒนธรรมนี้จะกลับมาอีกครั้ง | ที่มาภาพประกอบ: Asia Options

เมื่อเกาหลีใต้ประกาศการตัดสินใจยกเลิกข้อจำกัดส่วนใหญ่เกี่ยวกับโควิด-19 เมื่อช่วงเดือน เม.ย. 2565 'จั่ง' พนักงานออฟฟิศหญิงวัย 29 ปีรู้สึกกังวลมากกว่ามีความสุข

การสิ้นสุดของการเว้นระยะห่างทางสังคมอาจรื้อฟื้นวัฒนธรรมการรวมตัวหลังเลิกงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่เรียกว่า "ฮเวซิก" (Hoesik) ในภาษาเกาหลี จางเป็นหนึ่งในคนทำงานหนุ่มสาวที่มองว่าวัฒนธรรมนี้ล้ำสมัยและล่วงล้ำเวลาส่วนตัวของพนักงาน

"ฮเวซิกเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตการทำงานของคุณ เพียงแต่มันไม่ได้รับค่าจ้าง" จั่ง ผู้ซึ่งอาศัยและทำงานในกรุงโซลกล่าว เธอขอให้ระบุนามสกุลเท่านั้น เพื่อจะได้พูดเกี่ยวกับนายจ้างของเธออย่างตรงไปตรงมา

เมื่อช่วงเดือน เม.ย. 2565 เกาหลีใต้ยกเลิกเคอร์ฟิวเที่ยงคืนในบาร์และร้านอาหาร และยกเลิกมาตรการจำกัดการรวมตัวได้ไม่เกิน 10 คน กฎเกณฑ์ดังกล่าวใช้เป็นแนวทางสำหรับบริษัทต่างๆ ในการปรับใช้นโยบายการทำงานระยะไกลและควบคุมการประชุมที่ไม่จำเป็น เช่น การดื่มนอกเวลาทำการ

"ส่วนที่แย่ที่สุดของการสังสรรค์หลังเลิกงานคือคุณไม่รู้ว่าจะสิ้นสุดเมื่อไร การดื่มจะดำเนินต่อไปได้จนถึงตีคืนจนไม่มีใครรู้ว่าเมื่อใดที่มันจะจบ" จั่งกล่าว

ทั้งนี้ตั้งแต่ก่อนเกิดโควิด-19 ระบาด มีชาวเกาหลีใต้จำนวนมากขึ้นโดยเฉพาะคนทำงานวัยหนุ่มสาว ที่ไม่พอใจต่อกิจกรรมสังสรรค์หรือร่วมงานต่างๆ กับบริษัท เช่น การไปพักร้อนกับบริษัท หรือการเดินป่ากับเพื่อนร่วมงานในช่วงเวลาที่นอกเหนือเวลาทำงานปกติ

วัฒนธรรมนี้อาจจะคงอยู่ แต่อาจจะมีไม่บ่อยครั้งเหมือนแต่ก่อน

ชู ยอง-กู ศาสตราจารย์ด้านการตลาดแห่งมหาวิทยาลัย Sookmyung Women's University ในกรุงโซล ชี้ว่าการระบาดใหญ่อาจทำให้วัฒนธรรมฮเวซิกแบบเก่าค่อยๆ จางหายไป

จากการสำรวจเมื่อเร็วๆ นี้โดย Incruit Corp ซึ่งเป็นผู้ให้บริการเว็บไซต์จัดหางาน เกือบร้อยละ 80 ของผู้ตอบแบบสอบถามกล่าวว่าวัฒนธรรมการสังสรรค์ของบริษัทของพวกเขาเปลี่ยนไปในช่วงที่มีการระบาดใหญ่ โดย ร้อยละ 95 แสดงความพึงพอใจต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว 2 ปีที่ผ่านมา จึงเล้าถึงช่วงเวลาเลิกงานที่ไม่ต้องสังสรรค์ เธอใช้เวลาในการทำความสะดวกในบ้านมากขึ้น ทำอาหารเย็นให้ตัวเอง และออกกำลังกาย

ส่วน คิม วุน-บอง ชายวัย 30 ปี ซึ่งเริ่มทำงานให้กับหน่วยงานรัฐเมื่อปี 2564 กล่าวว่าเขารู้สึกโชคดีที่ไม่ต้องผ่านวัฒนธรรมเฮวิก ซึ่งต้องขอบคณกฎการเว้นระยะห่างทางสังคมในช่วงโควิด-19

"จริงๆ แล้วผมชอบการรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เพราะผมรู้ว่ามันจะสิ้นสุดแค่เวลา 13.00 น." เขากล่าว "ผมหวังว่าวัฒนธรรมการสังสรรค์ช่วงเย็นจะเปลี่ยนไป เพราะหายไปเกือบ 2 ปีแล้ว"

แม้ว่าคนทำงานวัยหนุ่มสาวจะไม่พอใจกับวัฒนธรรมเฮวิกมากขึ้น แต่พนักงานอาวุโสหลายคนยังคงเชื่อว่าการสังสรรค์ดังกล่าวจำเป็นต่อการสร้างสายสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ศาสตราจารย์ชู ยอง-กู ระบุ

"มันจะเป็นอีกหนึ่งความขัดแย้งระหว่างคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่" ศาสตราจารย์ชู ยอง-กู กล่าว "แม้ว่าวัฒนธรรมเฮวิกและการทำกิจกรรมร่วมกันช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์จะยังมีต่อไป แต่มันก็ไม่สามารถจัดขึ้นได้บ่อยเท่าที่เคยเป็นมา"

ในขณะที่บริษัทหลายแห่งค่อยๆ ให้นำพนักงานกลับมาที่ออฟฟิศของตน แต่บางบริษัทก็พยายามหาจุดกึ่งกลาง โดยเลือกใช้การทำงานแบบไฮบริด (ทั้งทำงานทางไกลและการเข้าออฟฟิศ) แทนที่จะใช้แผนการกลับสู่ออฟฟิศอย่างเต็มรูปแบบ

หนึ่งในนั้นคือบริษัท SK Telecomที่กำลังดำเนินนโยบายให้พนักงานสามารถเลือกได้ว่าจะทำงานจากที่บ้าน ที่สำนักงานใหญ่ หรือในพื้นที่ทำงานเล็กๆ ที่บริษัทเปิดไว้ให้

"เราไม่มีคำแนะนำเฉพาะเกี่ยวกับการสังสรรค์มื้อค่ำของพนักงาน แต่มันคงจะไม่ค่อยมีบ่อยนักเมื่อพนักงานของเราหลายคนทำงานจากที่บ้าน" เจ้าหน้าที่ของ SK Telecom กล่าวโดยขอไม่เปิดเผยชื่อ เนื่องจากเขาไม่ได้รับอนุญาตให้พูดคุยกับสื่อ

"กุญแจสำคัญคือเราไม่สนใจว่าพนักงานของเราเข้าออฟฟิศบ่อยแค่ไหน ตราบใดที่มันยังช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของพวกเขา"

ที่มา

[Young South Koreans are dreading the revival of work dinners as Covid measures ease \(CNBC, 28 April 2022\)](#)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

รายงานพิเศษ

ญี่ปุ่นจะรับมือการขาดแคลนแรงงานภาคเกษตรได้อย่างไร



รายงานพิเศษจาก East Asia Forum ซึ่งการลดลงของแรงงานภาคเกษตรและพื้นที่เพาะปลูก อาจส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเองด้านอาหารและสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แนะนำให้ใช้แนวทางเกษตรอัจฉริยะ-สนับสนุนเกษตรกรรุ่นใหม่-ปรับปรุงเงื่อนไขการจ้างงานแรงงานภาคเกษตรจากต่างชาติให้ดีขึ้น | ที่มาภาพประกอบ: [Dave Halberstadt \(CC BY-NC-ND 2.0\)](#)

ช่วงเดือน มี.ค. 2022 East Asia Forum ได้นำเสนอรายงานพิเศษในประเด็นการรับมือการขาดแคลนแรงงานภาคเกษตรของประเทศญี่ปุ่น

ในรายงานระบุว่าหนึ่งในปัญหาที่ท้าทายที่สุดสำหรับภาคการเกษตรญี่ปุ่นคือการขาดแคลนแรงงานอย่างเรื้อรัง อัตราส่วนตำแหน่งงานว่างต่อผู้สมัครงานของภาคการเกษตรนั้นสูงกว่าภาคอื่นๆ และในช่วงการระบาดใหญ่ของโควิด-19 นั้น ก็มีความพยายามดิ้นรนในการจัดหาคนทำงานให้เพียงพอ

ใน 'แผนพื้นฐานสำหรับอาหาร เกษตรกรรม และพื้นที่ชนบท 2020' ซึ่งเป็นแผนฉบับล่าสุดของกระทรวงเกษตร ป่าไม้ และประมงของญี่ปุ่น (MAFF) แสดงความกังวลเกี่ยวกับฐานการผลิตทางการเกษตรที่อ่อนแอของประเทศ อันเนื่องมาจากพื้นที่เพาะปลูกและจำนวนเกษตรกรที่ประกอบอาชีพอิสระลดลงอย่างรวดเร็ว

อย่างไรก็ตาม คำถามยังคงมีอยู่ว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานภาคเกษตรของญี่ปุ่นเกิดขึ้นได้อย่างไร และจะใช้นโยบายใดในการแก้ไข

จำนวนเกษตรกรญี่ปุ่นลดลงอย่างรวดเร็ว จากสามหมื่นเกษตรกรและป่าไม้ปี 2563 ระบุว่าญี่ปุ่นมีคนทำงานภาคเกษตร 1.52 ล้านคน จากในปี 2558 ที่จำนวนคนทำงานภาคเกษตรอยู่ที่ 1.97 ล้านคน ลดลงร้อยละ 20 ในระยะเวลาเพียง 5 ปี ในปี 2563 คนงานภาคเกษตรประกอบด้วยเกษตรกรที่ประกอบอาชีพอิสระ 1.36 ล้านคน และแรงงานภาคการเกษตร 160,000 คน (หมายถึงผู้ที่ทำงานให้กับเกษตรกรรายอื่นมานานกว่า 7 เดือนในรอบ 1 ปี) จำนวนนี้น้อยกว่า 1 ใน 3 เมื่อเทียบกับปี 2523 และยังคงลดลงอย่างต่อเนื่องถึง 50,000 คนต่อปี

จำนวนครัวเรือนเกษตรกรลดลง ร้อยละ 20 ในรอบ 10 ปี จาก 2.2 ล้านคน ในปี 2553 เหลือเพียง 1.7 ล้านคน ในปี 2563 นอกจากนี้การขยายการเพาะปลูกเติบโตช้าลง รวมทั้งพื้นที่การเกษตรถูกละทิ้งกว่า 400,000 เฮกตาร์ในบรรดาเกษตรกร 1.7 ล้านครัวเรือน ร้อยละ 40 หรือประมาณ 700,000 ครัวเรือนเป็นเกษตรกรรายย่อย พวกเขา มีพื้นที่เพาะปลูกน้อยกว่า

3,000 ตารางเมตร และมักจะผลิตผลทางการเกษตรมูลค่าต่ำกว่า 5 แสนเยน (ประมาณ 1.33 แสนบาท)

อัตราการผลิตอาหารที่ต่ำของญี่ปุ่น (ร้อยละ 37 อิงตามแคลอรี และร้อยละ 66 อิงตามมูลค่าการผลิตในปี 2564) มักจะถูกนำเสนอเพื่อกระตุ้นให้เห็นถึงความจำเป็นในการเพิ่มจำนวนเกษตรกร แผนพื้นฐานของ MAFF ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 'ปรับปรุงขีดความสามารถของประเทศในการพึ่งพาตนเองด้านอาหารและสร้างความมั่นคงด้านอาหาร' แสดงให้เห็นถึงข้อได้เปรียบนี้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านี้ จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีอัตราการพึ่งตนเองด้านอาหารอยู่ที่ร้อยละ 45 โดยอิงตามแคลอรี และร้อยละ 75 ตามมูลค่าการผลิตภายในปี 2573 [ข้อมูลเมื่อปี 2553 พบว่าอัตราการพึ่งพาตนเองด้านอาหารของญี่ปุ่นลดลงอย่างมากจาก ร้อยละ 73 เหลือเพียง ร้อยละ 43 ในระยะเวลา 30 ปี (2508- 2538)]

การขาดแคลนแรงงานภาคเกษตรส่งผลกระทบต่ออย่างหนักในช่วงฤดูเก็บเกี่ยวที่ต้องใช้แรงงานมาก นอกจากนี้แรงงานพาร์ทไทม์ก็ยิ่งหาได้ยากยิ่ง ด้วยเหตุนี้เกษตรกรชาวญี่ปุ่นจำนวนมากจึงพยายามหาแรงงานต่างชาติ โควิด-19 ทำให้ปัญหานี้แย่ลง ด้วยจำกัดการเดินทางไม่ให้แรงงานต่างชาติเข้าประเทศ

แรงงานภาคเกษตรจากต่างชาติจำนวนมากได้รับคัดเลือกภายใต้โครงการฝึกงานด้านเทคนิคของรัฐบาลญี่ปุ่น (TITP) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมของ TITP ซึ่งส่วนใหญ่มาจาก เวียดนาม ฟิลิปปินส์ และจีน มีจำนวนประมาณ 350,000 คนในปี 2564 อย่างไรก็ตาม TITP ยังถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นเพียงวิธีการที่เอื้อให้เกษตรกรญี่ปุ่นได้เข้าถึงแรงงานราคาถูก แม้ว่าจะโครงการจะมีเป้าหมายในขั้นต้นเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในหมู่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อดึงดูดแรงงานต่างชาติให้มากขึ้น แต่การปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเงินเดือนและสภาพการทำงานควรมีความสำคัญสูงสุด

มีการมองว่าการขาดแคลนแรงงานเกษตรกรรมของญี่ปุ่นเกิดจากปัญหามากมายใน ตลาดแรงงานและสถานการณ์ด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งในรายงานชิ้นนี้ East Asia Forum ชี้ว่าแต่ละปัญหาต้องการแนวทางแก้ไขที่แตกต่างกัน ในสถานการณ์นี้ไม่มีวิธีแก้ไขง่ายๆ ในทางกลับกัน รัฐบาลต้องใช้แนวทางที่ครอบคลุมในประเด็นนี้ผ่านการเกษตรอัจฉริยะ มาตรการสนับสนุนเกษตรกรรุ่นใหม่ที่ประกอบอาชีพอิสระ การเพิ่มขนาดของฟาร์ม และมาตรการในการปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานแรงงานภาคเกษตรต่างชาติให้ดีขึ้น.

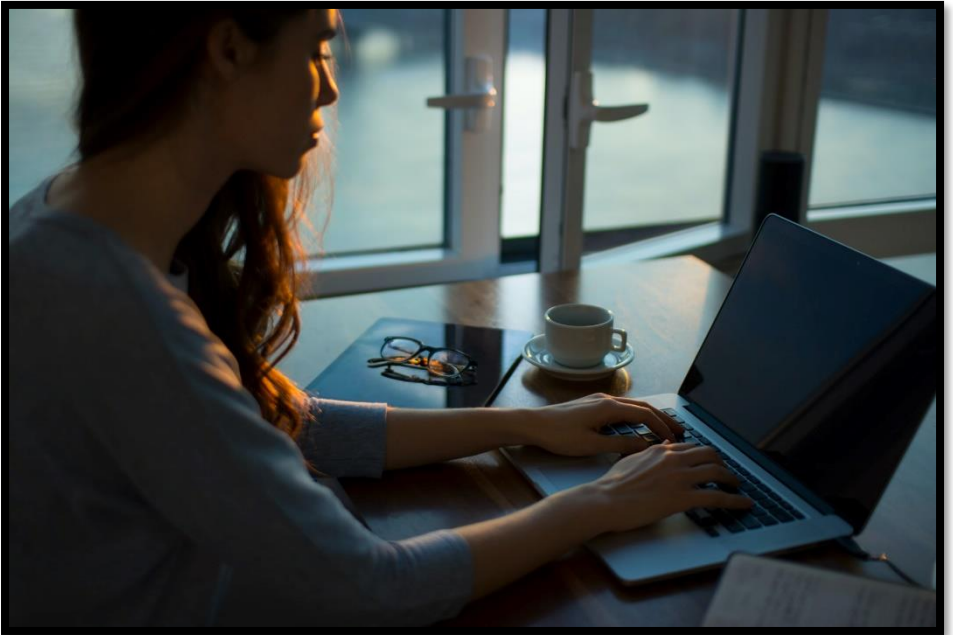
ที่มา

[Combatting Japan's agricultural worker shortage \(Yusaku Yoshikawa, JIN Corporation, East Asia Forum, 3 March 2022\)](#)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

ทุกขคนทำงาน

ผลการศึกษาในสหรัฐฯ ชี้ 'นักศึกษา
ฝึกงาน' 70% มีทัศนคติลบต่อ 'การ
ทำงานทางไกล'



ผลการศึกษาทัศนคติของนักศึกษาฝึกงาน 130,000 คน ในสหรัฐฯ ช่วงปี 2563-2564 พบกว่า 70% มองการการทำงานทางไกลใน 'แง่ลบ' เนื่องจากไม่ได้พบปะ ขอคำแนะนำ จากเพื่อนร่วมงานและพี่เลี้ยง | ที่มาภาพประกอบ: Thought Catalog (Unsplash License)

แม้พนักงานประจำส่วนใหญ่จะพึงพอใจที่ได้ทำงานทางไกลจากที่บ้าน แต่สำหรับพนักงานที่อยู่ในช่วงฝึกงานกลับไม่คิดเช่นนั้น

ผลการศึกษาทัศนคติของนักศึกษาฝึกงาน 130,000 คนในสหรัฐฯ ช่วงปี 2020-2021 โดย Glassdoor พบว่าร้อยละ 70 มีทัศนคติลบต่อการทำงานทางไกล เนื่องจากไม่ได้พบปะขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและพี่เลี้ยง

โดย Glassdoor วิเคราะห์การวิจารณ์งานทางออนไลน์ตั้งแต่เดือน มิ.ย.-ก.ย. 2021 ซึ่งเป็นช่วงการฝึกงานฤดูร้อนของสถาบันการศึกษาต่างๆ พบว่าทัศนคติลบต่อการทำงานทางไกลในหมู่นักศึกษาฝึกงานเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 70 จากที่เคยมีประมาณ ร้อยละ 50 และ ร้อยละ 58 จากในปี 2019 และ 2020 ตามลำดับ

ทั้งนี้คุณค่าของการฝึกงานส่วนใหญ่มาจากปฏิสัมพันธ์ที่นักศึกษาฝึกงานมีกับสมาชิกอาวุโสขององค์กร เช่น ผู้จัดการและผู้บริหาร ซึ่งมักมีบทบาทเป็นที่ปรึกษากับพวกเขา

"มันยากกว่าที่จะทำในบริบทของการทำงานทางไกล" ดาเนียล จ้าว นักเศรษฐศาสตร์อาวุโสของ Glassdoor กล่าว "มันไม่มีโอกาสมากนัก ที่จะสร้างความสัมพันธ์ภายใต้การทำงานทางไกล"

ทัศนคตินี้กลับสวนทางกับในกลุ่มของพนักงานประจำและพนักงานพาร์ทไทม์ เพราะพวกเขาค่อนข้างคุ้นเคยกับความยืดหยุ่นมากขึ้น จ้าวกล่าว

โดยทั่วไปแล้วคนทำงานประมาณ ร้อยละ 77 มีความสุขกับการทำงานจากที่บ้าน จากผลสำรวจที่ดีพิมพ์เมื่อช่วงต้นเดือน เม.ย. 2565 โดย Grant Thornton บริษัทที่ปรึกษาชื่อดัง พบว่าเกือบครึ่ง (ร้อยละ 46) พนักงานประจำระบุว่าพวกเขาจะหางานใหม่หากพวกเขาถูกบังคับให้กลับมาทำงานที่ออฟฟิศ

"ห่างไกลจากภาวะ [พนักงาน] ระบุอย่างชัดเจนว่าพวกเขามีความสุขกับความสามารถในการทำงานจากที่บ้าน" ตามรายงานของ Grant Thornton ระบุไว้ "แม้ว่าในขั้นต้นจะได้รับคำสั่งด้วยเหตุผลด้านความปลอดภัย แต่พนักงานก็ชื่นชมกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต"

รายงานของ Grant Thornton พบว่าร้อยละ 38 ของผู้ตอบแบบสอบถามตั้งตารอที่จะกลับไปทำงาน แม้ว่าจะไม่ใช่การทำงานเต็มเวลาก็ตาม

"แน่นอนว่าพนักงานส่วนใหญ่ดูเหมือนจะพอใจกับการทำงานทางไกลที่ยืดหยุ่น แต่ก็ไม่ใช่ความรู้สึกที่เหมือนกับกลุ่มนักศึกษาฝึกงาน" จ้าวกล่าว

ที่มา

[25 Companies Offering Interns Top Dollar Pay in 2022 \(Glassdoor, 5 April 2022\)](#)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

รายงานพิเศษ

สหภาพแรงงานเผยฟินแลนด์ต้อนรับแรงงานต่างชาตินำเพิ่มขึ้น



ผลสำรวจความเห็นชาวฟินแลนด์ 1,000 คน โดยสหภาพแรงงานภาคสวัสดิการ ชี้ว่าชาวฟินแลนด์ยินดีต้อนรับแรงงานต่างชาติถึง 64% เป็นสัดส่วนที่สูงขึ้นจากการสำรวจเมื่อ 4 ปีก่อนที่ 52% ทั้งนี้สหภาพแรงงานย้ำว่าต้องจ้างแรงงานต่างชาติภายใต้เงื่อนไขเดียวกับแรงงานฟินแลนด์ | [ที่มาภาพประกอบ: sbamueller \(CC BY-SA 2.0\)](#)

สหภาพแรงงาน JHL ซึ่งเป็นองค์กรแรงงานภาคการทำงานด้านสวัสดิการของฟินแลนด์ ระบุว่าผลสำรวจล่าสุดเมื่อช่วงต้นเดือน พ.ค. 2022 ชี้ว่าคนฟินแลนด์กว่า 2 ใน 3 สนับสนุนการย้ายถิ่นฐานโดยหวังจะมีแรงงานต่างชาติเข้าประเทศมากขึ้น

JHL ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานที่ใหญ่ที่สุดสำหรับภาคสวัสดิการในฟินแลนด์ ได้ทำแบบสำรวจผ่านบริษัทวิจัย Kantar TNS ที่ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นมากกว่า 1,000 คน ต่อประเด็นการเปิดโอกาสให้ชาวต่างชาติย้ายถิ่นฐานเข้ามาในประเทศมากขึ้น

ร้อยละ 67 ของผู้ตอบแบบสอบถามกล่าวว่าพวกเขายินดีที่จะอนุญาตให้ผู้คนจำนวนมากเข้ามายังฟินแลนด์เพื่อทำงาน เพิ่มขึ้นจากเดิมที่ ร้อยละ 52 จากการสำรวจเมื่อ 4 ปีก่อน ตามข้อมูลของ JHL

"JHL เรียกร้องมาเป็นเวลานานถึงความจำเป็นในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานภาคบริการสาธารณะ" ไพวี เนอมี-เลน ประธานสหภาพแรงงาน JHL ระบุในแถลงการณ์ "ในอนาคตจำนวนคนทำงานที่เกษียณอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องมีการพึ่งแรงงานที่ย้ายถิ่นฐานเข้ามาเพิ่มขึ้น" เธอกล่าวเสริม

แต่สหภาพแรงงาน JHL ย้ำว่าสิ่งสำคัญคือต้องจ้างแรงงานต่างชาติภายใต้เงื่อนไขเดียวกับแรงงานฟินแลนด์

มีการคาดการณ์ฟินแลนด์ว่าจะต้องการบุคลากรทางการแพทย์เพิ่มขึ้น 30,000 คน ภายในปี 2573 เพื่อรองรับประชากรสูงอายุ

ในขณะเดียวกัน สหภาพแรงงานพยาบาล 2 แห่งกล่าวว่า มีพยาบาลกำลังวางแผนลาออกจากงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งจากความขัดแย้งเรื่องค่าจ้างและเงื่อนไขสภาพการจ้าง

ก่อนหน้านี้อีกเมื่อช่วงเดือน ก.ย. 2564 หอการค้าฟินแลนด์ได้ทำการสำรวจบริษัทเอกชน 1,297 แห่ง ส่วนใหญ่ ร้อยละ 68 ระบุว่าพวกเขามีปัญหาในการสรรหาแรงงานเข้าทำงานในบริษัทเนื่องจากขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ มีเพียงร้อยละ 2.3 ที่ระบุว่าแรงงานมีอุปทานล้นเกินหรือล้นตลาดมาก.

ที่มา

[Welfare sector says Finland wants more foreign labour \(YLE, 10 May 2022\)](#)

[Three-quarters of Finnish firms affected by labour shortage, reveals survey](#)

[\(Helsinki Times, 3 September 2021\)](#)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

ที่มาภาพปก: Luis Melendez (Asia Options)

วารสารคนทำงาน พฤษภาคม 2556

คนทำงาน



คนทำงานหนุ่มสาวภาคใต้ ชวน 'ดลพรธรรมประสิทธิ์' สำรวจเจตคติแรงงาน ๓๐ กสิกรรมอีกรุ่งหลังโควิด-19 [หน้า 12]	ญี่ปุ่นระงับเปิด การควบคุมคน แรงงานจาก ต่างประเทศอย่างเร่ง ด่วน [หน้า 18]	ผลกระทบจากโควิด-19 สู่สังคมเมืองไทย 70% มีทัศนคติลบต่อ การทำงานทางไกล [หน้า 20]	คนภาพแรงงานแบบ ศิลปะแสดงตัวตนเป็น แรงงานต่างชาติ เพิ่มขึ้น [หน้า 23]
---	---	---	---

วารสารออนไลน์คนทำงานมีวัตถุประสงค์
เพื่อเป็นสื่อกลางในการสื่อสารด้านแรงงาน
ไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการเผยแพร่-ทำซ้ำ รับ
ข่าวสาร-ข้อมูลหรือส่งข่าวด้านแรงงานทาง
อินเทอร์เน็ตได้ที่:

workazine@gmail.com

ติดตามวารสารคนทำงานย้อนหลังได้ที่:

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

<http://www.workazine.com>

facebook.com/workazine