

ที่ รง ๐๔๐๑/ว ๖๓/๕๓

เรียน รองอธิบดี หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม
ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง
ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการสำนักงาน
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์
และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับ
อุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

เพื่อโปรดทราบ และเก็บรวบรวมเป็นข้อมูล
เพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดได้ที่
www.dsd.go.th/secretary

Om

(นายอนุรักษ์ อุโฆษกิจ)

เลขานุการกรม

๑๕ พ.ย. ๒๕๕๘



สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย
EMPLOYERS' CONFEDERATION OF THAI TRADE AND INDUSTRY

อีคอนไทย/ECONTHAI

231/9 ซอยสารสิน ถนนราชดำริ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
231/9, Soi. Sarasin, Rajadamri Road, Lumpini, Bangkok 10330
Tel. (662) 651-9182-3, (662) 651-9164-65
Telefax (662) 651-9181
Website: www.econthai.com
Email: econ@econthai.com

ฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก
เลขที่รับ ๕๐๖๐
วันที่ ๑๗ พ.ย. ๒๕๕๘
เวลา ๑๕.๕๕ น.

สำนักงานเลขานุการกรม
เลขที่รับ ๕๑๑๐
วันที่ ๑๗ พ.ย. ๒๕๕๘
เวลา ๑๕.๕๕ น.

วันที่ 27 ตุลาคม 2558
17 พ.ย. 58

อธิบดี
เลขที่ 1012
วันที่ 16 พ.ย. 2558

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เลขที่รับ ๑๐๓๒๖
วันที่ 17 พ.ย. 2558
เวลา ๑๓.๓๐ น.
จ.ทพธ.

เรื่อง ขอนำส่งข้อเสนอแนะยุทธศาสตร์แรงงานชาติของภาคเอกชน
เรียน อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานข้อเสนอแนะยุทธศาสตร์แรงงานภายใต้การเปลี่ยนแปลง

สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย (ECONTHAI) เป็นองค์กรตามพ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ได้เล็งเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ ซึ่งประเทศไทยได้เข้าไปมีส่วนในกรอบการค้าเสรีในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมถึงกรอบอื่นๆ เช่น TPP ทั้งหมดนี้ล้วนมีส่วนสำคัญต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานในอนาคต

ทางสภาองค์การนายจ้างฯ ได้จัดให้มีการทำรายงานการศึกษาถึงปัจจัยด้านแรงงาน ซึ่งมีผลต่อเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต อย่างไรก็ตามเพื่อให้รายงานข้อเสนอแนะมีความสมบูรณ์จึงได้จัดให้มีเวทีเสวนาระดมความคิดเห็นจากองค์กรภาคเอกชนเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2558 ในการนี้มีหน่วยงานภาครัฐ 5 องค์กร และองค์กรภาคเอกชนกว่า 17 องค์กร เกี่ยวข้องกับภาคอุตสาหกรรม ภาคก่อสร้าง ภาคค้าปลีก-ค้าส่ง ภาคบริการ โลจิสติกส์ และภาคเกษตร ได้มาให้ข้อมูล (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

เอกสารรายงานฉบับนี้ได้นำส่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานต่างๆของกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้เห็นว่ารายงานข้อเสนอแนะยุทธศาสตร์แรงงานภายใต้การเปลี่ยนแปลง (2559-2563) เป็นความคิดเห็นของทุกภาคส่วนเอกชน อาจมีประโยชน์กับหน่วยงานของท่าน จึงได้นำส่งมาให้ท่านและหวังว่าจะเป็นประโยชน์พอสมควร

ขอแสดงความนับถือ

จ.ทพธ.
๑๕-๑๓๐. 15/11/58



นายสมศักดิ์ ถนอมวารสิน

ประธานสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย

(นายกริธา สฟโชค)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
17 พ.ย. 2558



รายงานข้อเสนอแนะ
ยุทธศาสตร์แรงงานภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลง (พ.ศ.2559-2563)

นำเสนอต่อ

นายกรัทยา สพโชค
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จัดทำโดย

สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย
(ECONTHAI)

ตุลาคม 2558

ข้อเสนอแนะ
ยุทธศาสตร์แรงงานภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลง (พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๓)
สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย
วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๘

๑. ความสำคัญ

สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย (ECONTHAI) เป็นองค์กรตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ปี ๒๕๑๘ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำยุทธศาสตร์แรงงานใน ๕ ปีข้างหน้า ซึ่งจะเกิดการการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทของการเชื่อมโยงการค้า-การลงทุนจากการเปิดการค้าเสรี (FTA) กับ ประเทศต่างๆ รวมทั้งแนวโน้มการเข้าสู่ TPP (ความตกลงหุ้นส่วนยุทธศาสตร์เศรษฐกิจเอเชีย-แปซิฟิก) อีกทั้งประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างเต็มตัวในปี ๒๕๕๙ ทำให้เกิดตลาดเดียวกัน (Single Market) และการเชื่อมโยงฐานการผลิตร่วมกัน (One Production Base) จากประเด็นดังกล่าวส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของภาคการผลิต-อุตสาหกรรม การค้าและบริการซึ่งจะต้องเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายโซ่อุปทานการผลิตทั้งระดับภูมิภาคและในระดับโลก จำเป็นที่กระทรวงแรงงานและภาคแรงงานจะต้องเปลี่ยนแปลงยกระดับเพื่อสนองต่อความเป็นสากลรองรับรูปแบบการค้าใหม่

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างแรงงานซึ่งจากเดิมแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคอุตสาหกรรม ปัจจุบันมีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๑๙.๓ ขณะที่แรงงานส่วนใหญ่ของประเทศอยู่นอกภาคอุตสาหกรรม โดยแรงงานในภาคบริการคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๙.๒ และแรงงานในภาคเกษตรมีสัดส่วนร้อยละ ๔๑.๑ โดยแนวโน้มแรงงานในภาคเกษตรจะเป็นแรงงานรับจ้าง เนื่องจากแรงงานหนุ่มสาวได้มีการเคลื่อนย้ายจากชนบทเข้าสู่ศูนย์กลางการผลิตของประเทศ ทำให้ในอนาคตอันใกล้การขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตร-ประมงและที่เกี่ยวข้องจะมีการขาดแคลนแรงงาน

อย่างไรก็ตามบริบทของโครงสร้างแรงงานของไทยในอนาคตจะเข้าสู่แรงงานสูงอายุ โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ หรืออีก ๑๐ ปีข้างหน้าสัดส่วนแรงงานสูงอายุจะคิดเป็นสัดส่วน ๑ ใน ๕ ของประชากรทั้งประเทศ ยิ่งจะเป็นปัจจัยต่อการขาดแคลนแรงงานที่จะรุนแรงมากยิ่งขึ้นในอนาคต ขณะที่ประเทศไทยยังขาดแผนและยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นรูปธรรมในการรองรับแรงงานสูงอายุที่นับจะมีจำนวนมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงาน ต่อเศรษฐกิจและสังคมของชาติ ทั้งนี้ปัจจุบันกฎหมายแรงงานและพันธกิจของกระทรวงแรงงานค่อนข้างจำกัดอยู่เฉพาะแรงงานนอกภาคเกษตร จำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทให้สอดคล้องกับโครงสร้างแรงงานที่เปลี่ยนไป

จากเหตุผลข้างต้นจึงเป็นที่มาของการจัดทำยุทธศาสตร์แรงงานฯ ซึ่งจะเป็นการมองบริบทการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งการทำยุทธศาสตร์และข้อเสนอแนะได้มีการจัดทำเวทีระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมากกว่า ๑๗ องค์กร โดยยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะนำเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กระทรวงและหน่วยงานรัฐต่างๆ รวมทั้งภาคส่วนเศรษฐกิจและสถาบันการศึกษา เพื่อนำไปต่อยอดหรือใช้ประโยชน์ต่อไป

๑.๑ วัตถุประสงค์-การดำเนินงาน

- ๑) การจัดทำยุทธศาสตร์แรงงานภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบคือกระทรวงแรงงานได้เห็นภูมิทัศน์ของโครงสร้างแรงงานในอนาคตที่ประเทศไทยกำลังจะต้องประสบ
- ๒) เพื่อเป็นการสร้างการตระหนักรู้ (Awareness) เพื่อการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการแรงงานทั้งของภาครัฐ-เอกชน ภาคการศึกษา ภายใต้การเปลี่ยนแปลง เป็นการเตรียมความพร้อมรองรับปัญหาในอนาคต
- ๓) การศึกษาประกอบด้วย การประชุมและเสวนาระหว่างวันที่ ๑๖ และวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ เป็นการระดมความคิดเห็นขององค์กร สมาคม เอกชน ทั้งภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ ภาคเกษตร ภาคก่อสร้าง ภาคโลจิสติกส์ ท่องเที่ยว และเอสเอ็มอี
- ๔) ผลที่ได้จากการประชุมสัมมนา ได้นำมาประมวลจัดทำเป็นข้อเสนอแนะยุทธศาสตร์แรงงานระยะ ๕ ปี (๒๕๕๙-๒๕๖๓) ซึ่งจะนำเสนอต่อกระทรวงแรงงานทั้งระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติการ เพื่อนำไปประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์แรงงานชาติของกระทรวงแรงงาน และจะมีการเผยแพร่ให้กับภาคเอกชน ทั้งอุตสาหกรรม บริการ การผลิตและภาควิชาการ

๑.๒ ข้อจำกัดของการศึกษา

- ๑) การทำยุทธศาสตร์ฉบับนี้ เป็นเพียงข้อเสนอแนะเบื้องต้น ไม่ได้ศึกษาหรือเสนอแนะประเด็นเชิงสังคมและด้านความมั่นคง เพราะเป็นบทบาทที่กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการอยู่แล้ว
- ๒) ด้วยข้อจำกัดของการเข้าถึงข้อมูล บางประเด็นของเนื้อหาของรายงาน ทางกระทรวงแรงงานอาจมีแผนงานในการที่จะดำเนินการอยู่ก่อนหน้าแล้ว
- ๓) การจัดทำรายงานยุทธศาสตร์แรงงานภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงฯ เป็นการพิจารณาจากปัจจุบันไปสู่อนาคต ๕ ปีข้างหน้า อาจมีปัจจัยในอนาคตที่ทำให้ข้อเสนอแนะมีการเบี่ยงเบน จำเป็นที่จะต้องมีการสังเคราะห์ต่อยอด

๑.๓ องค์กรที่เข้าร่วมในการเสวนาระดมความคิดเห็น

การจัดทำข้อเสนอแนะยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ณ สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย ในวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ ณ อาคารบางกอกเคเบิล ๒

๑) องค์กรภาคเอกชน ประกอบด้วย

- (๑) สมาคมนายจ้างอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ไทย
- (๒) สมาคมนายจ้างเครื่องจักรกลไทย
- (๓) สมาคมนายจ้างผู้ให้บริการพิธีการศุลกากร
- (๔) สมาคมนายจ้างตัวแทนออกของ
- (๕) สมาคมนายจ้างวิชาชีพการค้าระหว่างประเทศ
- (๖) สมาคมนายจ้างสัมมนาวิชาการ
- (๗) สมาคมนายจ้างอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ใยสังเคราะห์
- (๘) สมาคมนายจ้างอุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ
- (๙) สมาคมนายจ้างตัวแทนออกสินค้าและพิธีการศุลกากร
- (๑๐) สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย
- (๑๑) สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป
- (๑๒) สมาคมการค้าส่ง-ปลีกไทย
- (๑๓) สมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย
- (๑๔) สมาคมธุรกิจรับสร้างบ้าน
- (๑๕) สมาคมโลจิสติกส์และขนส่งไทย
- (๑๖) สมาคมสถาบันชาวสวนยางพาราไทย

๒) หน่วยงานภาครัฐที่ร่วมสังเกตการณ์ ประกอบด้วย

- (๑) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- (๒) กรมการจัดหางาน
- (๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๔) สำนักงานประกันสังคม
- (๕) สำนักเงินสมทบ สำนักงานประกันสังคม

๒. ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานบนบริบทโลก

ซึ่งมีผลต่อการจัดทำยุทธศาสตร์แรงงานชาติระยะ ๕ ปีข้างหน้า (๒๕๕๙-๒๕๖๓)

แนวโน้มในอนาคตจากการเปิดเสรีในรูปแบบต่างๆ ทั้ง AEC, FTA และ TPP รวมทั้งมาตรการที่ไม่ใช่ภาษี (NTMs) ในรูปแบบต่างๆ กระทรวงแรงงานจะมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างประเทศมากขึ้น ซึ่งการลงทุน FDI ในอนาคตจะมีความซับซ้อน อีกทั้งการลงทุนนอกประเทศ (TDI) ของนักลงทุนไทยไปลงทุนนอกประเทศจะมีสัดส่วนที่สูงขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงภายใต้การเปิดเสรีในกรอบต่างๆ โดยเฉพาะมาตรการที่ไม่ใช่ภาษีในรูปแบบของสิทธิมนุษยชน การค้ามนุษย์ ความโปร่งใสและคุณภาพชีวิตของแรงงาน จะเป็นปัจจัยที่ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานบนบริบทโลกซึ่งมีผลต่อการจัดทำยุทธศาสตร์แรงงานชาติระยะ ๕ ปีข้างหน้า มีดังนี้

๒.๑ มาตรการที่ไม่ใช่ภาษี (NTMs) เกี่ยวกับแรงงานในอนาคตจะมีความซับซ้อนมากขึ้น ในช่วง ๒ ปีข้างหน้า แนวโน้มการเปิดเสรีการค้าในกรอบต่างๆจะมีมากขึ้น ประเด็นมาตรการทางภาษีจากประเทศคู่ค้าหลักจะถูกนำมาใช้ในลักษณะมาตรการกีดกันทางการค้า โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานและการค้ามนุษย์ในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งมาตรฐานการทำงานซึ่งอาจถูกกีดกันจากประเทศคู่ค้าส่งออกให้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับประเทศที่พัฒนาแล้ว

๒.๒ กระทรวงแรงงานจะต้องมีการปรับพันธกิจให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ไม่ควรเน้นด้านการกำกับควบคุมตรวจสอบเป็นหลักแต่ควรปรับเปลี่ยนเป็นด้านการส่งเสริมสนับสนุนและให้คำปรึกษา เพื่อให้ผู้ประกอบการโดยเฉพาะเอสเอ็มอีที่สามารถปรับเปลี่ยนการบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง และเป็นองค์กรพัฒนาสร้างแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคเอกชน ซึ่งจะมีการเชื่อมต่อทั้งในระดับภูมิภาคและสากล

๒.๓ แนวโน้มการขาดแคลนแรงงานในอนาคตของทุกภาคส่วนจะสูงขึ้น ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของไทยใน ๕-๑๐ ปีข้างหน้า จะมีแนวโน้มที่รุนแรง โดยเฉพาะบางภาคส่วนเศรษฐกิจที่อ่อนไหว จะส่งผลกระทบต่อศักยภาพการเติบโตของประเทศ โอกาสการโยกย้ายแรงงานจากภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรเข้าสู่ภาคบริการ จนเลยความสมดุลและทำให้แรงงานขาดแคลนในบางสาขาอาชีพและว่างงานในบางสาขาอาชีพ แนวโน้มการขาดแคลนแรงงานในภาคส่วนเศรษฐกิจที่อ่อนไหว มีดังต่อไปนี้

๑) การขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยมีเหตุผลดังนี้

- (๑) มีสัดส่วนการใช้แรงงานประมาณร้อยละ ๑๙.๓ การขาดแคลนทั้งแรงงานระดับทักษะ เช่น ด้านช่าง ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านเทคโนโลยี ขณะที่การขาดแคลนแรงงานไร้ทักษะจะมีแนวโน้มขาดแคลนมากยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

- (๒) ภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่โดยเฉพาะเอสเอ็มอียังคงติดอยู่ในกับดักของการผลิตซึ่งใช้เทคโนโลยีระดับต่ำ
- (๓) โครงการผลักดันด้านส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีขาดความเป็นรูปธรรมและขาดงบประมาณสนับสนุน
- (๔) การชะลอตัวของเศรษฐกิจต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ จะยังคงชะลอต่อไปอย่างน้อย ไปถึงปี ๒๕๕๙ ส่งผลต่อความสามารถในด้านการลงทุน ด้านเทคโนโลยีและเครื่องจักร
- (๕) โครงการยกระดับการผลิตไปสู่ภาคบริการและเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital & Creative Economies) ขาดรูปแบบและแนวทางการขับเคลื่อนที่ชัดเจน ใน ๕ ปีข้างหน้าอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะไม่เปลี่ยนแปลงมาก ทำให้อุตสาหกรรมเหล่านี้ยังต้องเน้นการใช้แรงงานพื้นฐานในจำนวนที่ค่อนข้างมาก
- ๒) การขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตรจะมีความรุนแรงมากขึ้น โดยมีเหตุผลดังนี้
- (๑) ภาคเกษตรมีการใช้แรงงานคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๔๑ ของแรงงานทั้งระบบ อายุเฉลี่ยของเกษตรกร ๕๕ แรงงานรุ่นใหม่เข้ามาทดแทนไม่ได้สัดส่วน
- (๒) สินค้าเกษตรราคาตกต่ำต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ และจะยังคงตกต่ำไปอย่างน้อยถึงปี ๒๕๕๙ ทำให้เกษตรกรส่วนใหญ่ไม่สามารถลงทุนด้านเครื่องจักร
- (๓) เกษตรกรรายส่วนใหญ่เป็นรายย่อย นโยบายรวมกลุ่มแปลงเกษตรในลักษณะเมกะฟาร์มยังต้องใช้เวลามากกว่า ๕ ปี ทำให้ความต้องการแรงงานโดยเฉพาะแรงงานต่างชาตียังสูง
- (๔) นโยบายการแปรรูปเกษตรของรัฐบาลขาดความเป็นรูปธรรมในการขับเคลื่อน ทำให้ภาคเกษตรยังต้องพึ่งพาการผลิตในลักษณะต้นน้ำซึ่งต้องใช้แรงงานจำนวนมาก
- ๓) การขาดแคลนแรงงานในภาคก่อสร้าง โดยมีเหตุผลดังต่อไปนี้
- (๑) แรงงานภาคก่อสร้างและธุรกิจสร้างบ้านมีประมาณไม่น้อยกว่า ๕ ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ ๑๓.๓ ของแรงงานทั้งระบบ แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างชาติ เป็นภาคส่วนที่แรงงานไทยไม่ต้องการเข้าไปทำงาน
- (๒) อนาคตการขยายเมืองตามเส้นทางโลจิสติกส์ใหม่ของรัฐบาลจะก่อให้เกิดชุมชนและเมืองใหม่ตามเส้นทางเศรษฐกิจ ขณะที่ในเมืองเก่าที่ดินจะสูงทำให้ความต้องการอาคารคอนโดมีเนียมจะสูง ทั้งหมดล้วนต้องพึ่งพาแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานต่างชาติ
- (๓) แรงงานด้านวิศวกร ช่างเชื่อม ช่างไม้ ช่างก่อสร้างและแรงงานคุมเครื่องจักรกล ปัจจุบันขาดแคลนอยู่แล้วจะยิ่งทวีความขาดแคลนมากขึ้นในอนาคต
- ๔) การขาดแคลนแรงงานในภาคขนส่งและแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายสินค้า โดยมีเหตุผลดังต่อไปนี้
- (๑) เกี่ยวข้องกับพนักงานขับรถบรรทุกทั้งเล็กและใหญ่รวมกันไม่น้อยกว่า ๑.๕ ล้านคน และเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานด้านการยกถ่ายสินค้า การใช้เครื่องมืออุปกรณ์เคลื่อนย้ายสินค้า ช่างซ่อมรถรวมกันไม่น้อยกว่า ๑.๗ ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ ๔.๕

(๒) ปัจจุบันแรงงานในกลุ่มนี้ขาดแคลนค่อนข้างสูงและจะมีความต้องการมากยิ่งขึ้นในอนาคต เนื่องจากแรงงานใหม่จะไม่เข้ามาทดแทนเพราะเป็นอาชีพที่งานหนัก มีความเสี่ยง

(๓) ไม่มีสถาบันการศึกษาด้านอาชีพจะสร้างแรงงานประเภทขนส่งนี้ขึ้นมาโดยเฉพาะ แรงงานใหม่เข้ามาทดแทนในสัดส่วนที่ไม่สมดุล จะเป็นปัญหาวิกฤตของประเทศชาติในอนาคต

๕) การขาดแคลนแรงงานในภาคประมง โดยมีเหตุผลดังต่อไปนี้

(๑) ภาคประมงเป็นภาคที่มีความอ่อนไหวด้านแรงงานเพราะถูกจัดขึ้นทะเบียนด้านการค้ามนุษย์ จนทำให้ประเทศไทยติดอยู่ในประเทศที่มีการค้ามนุษย์รุนแรง

(๒) เรือประมงที่ขึ้นทะเบียนไว้มีประมาณ ๔๒,๐๐๐ ลำ มีแรงงานไม่น้อยกว่า ๕-๖ แสนคน หรือมากกว่า แรงงานเกือบทั้งหมดเป็นแรงงานต่างชาติ

(๓) อุตสาหกรรมประมงมีมูลค่าไม่น้อยกว่า ๑ แสนล้านบาท/ปี จำเป็นที่จะต้องมีมาตรการขึ้นทะเบียนแรงงานให้ถูกต้อง ตรงกับความต้องการ นอกจากเป็นการแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจยังเป็นการแก้ปัญหาด้านคอร์รัปชันและการค้ามนุษย์ได้อย่างตรงจุด

๒.๔ แนวโน้มอัตราค่าจ้างในอนาคตจะเร่งตัวสูงไม่สอดคล้องกับผลิตภาพแรงงาน ส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันระยะยาว การขาดแคลนแรงงานจะเป็นปัจจัยผลักดันให้ค่าจ้างในอนาคตมีแนวโน้มที่สูงขึ้น ขณะที่ต้นทุนค่าจ้างต่อหน่วยของไทยที่ผ่านมาสูงขึ้นร้อยละ ๓.๐ (ข้อมูลจากสถาบันอนาคตไทยศึกษา)

ขณะที่ผลิตภาพแรงงานและประสิทธิภาพแรงงานที่ผ่านมาของไทยเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ ๒.๐ เปรียบเทียบกับประเทศอินโดนีเซียในช่วงเดียวกันสูงขึ้นร้อยละ ๓.๐ เวียดนามร้อยละ ๔.๐ และประเทศจีนร้อยละ ๑๐ ส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันระยะยาว จำเป็นที่กระทรวงแรงงานต้องให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพและผลิตภาพแรงงานของไทยอย่างจริงจัง

๒.๕ การขาดแคลนแรงงานระดับวิชาชีพเฉพาะทาง ทั้งนี้ปัญหาการขาดแรงงานทักษะวิชาชีพเฉพาะทางจะเป็นปัญหาสำคัญและลดขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต โดยเฉพาะสายช่างระดับหัวหน้างาน เนื่องจากค่านิยมที่นักเรียนและผู้ปกครองเน้นการศึกษาในระดับปริญญามากกว่าสายวิชาชีพ เป็นปัญหาโครงสร้างทั้งค่าจ้างและค่านิยม ซึ่งปัจจุบันยังไม่ได้รับการแก้ไข การผลิตนักศึกษาสาขาเหล่านี้ต้องใช้เวลาดำเนินการไม่น้อยกว่า ๔-๕ ปี และยังต้องใช้เวลาเรียนรู้อย่างน้อย ๒-๓ ปีจึงจะสามารถขึ้นไปสู่เป็นระดับหัวหน้างาน

ทั้งนี้จึงประมวลได้ว่าปัญหาการขาดแรงงานทักษะวิชาชีพเฉพาะทางจะเป็นปัญหาสำคัญและลดขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต ซึ่งภาคเอกชนต้องการให้กระทรวงแรงงานร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการสนับสนุนด้านงบประมาณเกี่ยวกับโครงการทวิภาคีและสหกิจศึกษาเพื่อสร้างแรงงานอาชีพและเทคโนโลยีในสาขาต่างๆ รวมทั้งด้านโลจิสติกส์ เพื่อการแก้ปัญหาในอนาคต

๒.๖ เศรษฐกิจไทยข้างหน้าอาจมีความเสี่ยงด้านการว่างงานจากการย้ายฐานการผลิต เศรษฐกิจไทยในระยะเวลา ๕-๑๐ ปีข้างหน้าจะพึ่งพิงการลงทุนนอกประเทศ ทั้งจากต้นทุนการผลิตสูงเกือบกับการขาดแคลนแรงงานและการขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติจะทำให้ต้นทุนการผลิตในประเทศสูงขึ้น เป็นปัจจัยเร่งให้ผู้ส่งออกย้ายฐานการผลิตไปประเทศเพื่อนบ้านและประเทศต่างๆ อีกทั้งการลงทุนใหม่ที่เข้ามาจะใช้เทคโนโลยีสูงและใช้แรงงานน้อย

ทั้งนี้เศรษฐกิจไทยในอนาคตอาจกลายเป็นเศรษฐกิจที่พึ่งพิงจากการลงทุนนอกประเทศ (TDI : Thailand Direct Investment) ซึ่งอาจเป็นปัจจัยบวกในเชิงลดการว่างงานในอนาคต แต่ขณะเดียวกันเป็นปัจจัยความเสี่ยงต่อจำนวนการว่างงานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะกรณีเกิดการผันผวนทางเศรษฐกิจ จำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาและวางแผนรองรับ (ควรนำกรณีศึกษาของประเทศญี่ปุ่นและเกาหลี)

๒.๗ อนาคตธุรกรรมด้านอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศจะเป็นพื้นฐานทั้งในระดับเอกชนและภาครัฐ ซึ่งกระทรวงแรงงานจะต้องยกระดับเป็น E-Government ให้บริการในลักษณะ G to B ในการให้บริการและเชื่อมโยงข้อมูลกับภาคเอกชน

๒.๘ แนวโน้มแรงงานไทยจะมีการศึกษาสูงกว่าค่าเฉลี่ยของอาเซียนแต่คุณภาพกลับอยู่ในระดับรั้งท้าย เป็นผลจากค่านิยมปริญญาขณะที่แรงงานทั้งระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาและระดับปริญญาขาดคุณภาพ การผลิตของสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเชิงพาณิชย์ ผลิตคนตามค่านิยม เน้นปริมาณ ขาดคุณภาพโดยเฉพาะสาขาที่ต้องการทักษะและการฝึกงาน ขณะที่ภาครัฐยังไม่ได้เข้ามาดูแลในเรื่องมาตรฐานการศึกษา รวมถึงการแนะแนวในระดับมัธยมต้นและปลายอย่างจริงจัง ซึ่งจะส่งผลต่อปัญหาในอนาคตข้างหน้า

๒.๙ การเปิดเสรีการค้าจะทำให้เกิดการแข่งขันด้านราคาอย่างรุนแรง อาจทำให้อุตสาหกรรมในประเทศในอนาคตจะหาที่ยืนไม่ได้ ส่งผลให้สินค้าที่ผลิตในประเทศอาจแข่งขันด้านราคาไม่ได้ และอาจนำไปสู่ปัญหาการว่างงานในอนาคต ทั้งนี้ในอนาคตประเทศเพื่อนบ้านจะกลายเป็นแหล่งผลิตที่สำคัญของภูมิภาคภายใต้ต้นทุนที่ต่ำกว่าและการปรับปรุงคุณภาพที่ดีขึ้น

ทั้งนี้การขนส่งเชื่อมโยงสู่ประเทศไทยภายใต้โครงสร้างพื้นฐานที่ไทยลงทุนจะมีความสะดวกและต้นทุนต่ำ ส่งผลให้สินค้าที่ผลิตในประเทศอาจแข่งขันด้านราคาไม่ได้ และอาจนำไปสู่ปัญหาการว่างงานในอนาคต (กรณีของสหรัฐอเมริกาควรเป็นกรณีตัวอย่าง)

๒.๑๐ ปัญหาแรงงานสูงอายุจะเป็นปัญหาของประเทศในอนาคต ประเทศไทยเป็นประเทศที่อัตราการเกิดใหม่ของประชากรชะลอตัว ประเมินว่าในปี ๒๕๖๘ แรงงานสูงอายุของไทยจะเป็น ๑ ใน ๕ ของแรงงานทั้งระบบ ทั้งภาคอุตสาหกรรมโดยเฉพาะเกษตรและประมง โดยเฉพาะแรงงานภาคเกษตรซึ่งอายุเฉลี่ย ๕๕ ปี และแรงงานขับรถบรรทุกในภาคโลจิสติกส์อายุเฉลี่ย ๕๐ ปี จำนวนแรงงานใหม่ที่เข้ามาไม่ได้สัดส่วนกับแรงงานที่เกษียณอายุ ขณะเดียวกันความต้องการแรงงานในอนาคตยังคงที่ โดยเฉพาะแรงงานไร้ทักษะ เป็น

ปัจจัยตัวเร่งให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน หากไม่มีมาตรการในปัจจุบันที่ชัดเจนจะส่งผลเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต

๓. ข้อเสนอแนะยุทธศาสตร์แรงงานภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลง ๕ ปีข้างหน้า (ปี ๒๕๕๙-๒๕๖๓)

๓.๑ การปฏิรูประบบค่าจ้างขั้นต่ำ

กฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมุ่งเน้นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและแรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งโครงสร้างแรงงานในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากในอดีต โดยภาคอุตสาหกรรมมีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๑๙.๓ ขณะที่ภาคบริการและภาคเกษตรมีการจ้างงานรวมกันเกือบร้อยละ ๘๐ ซึ่งลักษณะงานจะมีความแตกต่างกับภาคอุตสาหกรรมโดยเฉพาะเกษตรไม่สามารถรองรับค่าจ้างและสวัสดิการแบบเดียวกับภาคอุตสาหกรรม

ข้อเสนอแนะ

๑) ควรมีการทบทวนโครงสร้างค่าจ้างขั้นต่ำ ระบบค่าจ้างของไทยใช้มาไม่น้อยกว่า ๓๐ ปี ควรมีการปรับให้ทันต่อสถานการณ์การจ้างงานและต้องมีความหลากหลาย เพราะการใช้แรงงานไม่ได้กระจุกอยู่ในภาคอุตสาหกรรมเหมือนในอดีตแต่กระจายไปอยู่ในทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ และศูนย์กลางการผลิตของอุตสาหกรรมก็ไม่อยู่ในเฉพาะปริมณฑลแต่กระจายอยู่ทั่วประเทศ โดยมีข้อเสนอแนะย่อ ดังนี้

(๑) ควรทบทวนค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าจ้างแรกเข้า ระบบค่าจ้างขั้นต่ำในอดีตมีความเหมาะสม เพราะเป็นหลักประกันรายได้ขั้นต่ำให้กับลูกจ้างในสภาวะซึ่งการหางานยาก แต่ปัจจุบันอุปสงค์แรงงานมีมากกว่าอุปทานแรงงานทำให้เกิดการแข่งขัน อีกทั้งมีแรงงานไม่น้อยกว่า ๒.๕-๓ ล้านคน เป็นแรงงานต่างชาติ ซึ่งจะได้ประโยชน์จากค่าจ้างขั้นต่ำ

ดังนั้นควรจะใช้ระบบค่าจ้างแรกเข้าเป็นค่าจ้างอ้างอิงไม่ต้องปรับกันทุกปี แต่ควรมีการกำหนดว่าการปรับค่าจ้างในแต่ละปีต้องไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเฟ้อทั่วไป โดยอ้างอิงจากกระทรวงพาณิชย์

(๒) ค่าจ้างขั้นต่ำต้องปลอดจากการเมืองครอบงำ ต้องกำหนดเป็นกฎหมาย การเข้าแทรกแซงโครงสร้างค่าจ้างของภาคการเมืองต่อคณะกรรมการไตรภาคี เป็นความผิดทางวินัย ซึ่งมีบทลงโทษอยู่แล้ว คณะกรรมการไตรภาคีควรมีความเป็นอิสระ ตัวแทนภาครัฐไม่ควรใช้ข้าราชการประจำ อาจเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่มาจากข้าราชการบำนาญของกระทรวงแรงงานและกระทรวงเศรษฐกิจอื่นๆ เพื่อให้ปลอดจากการเมือง

(๓) ค่าจ้างขั้นต่ำไม่ควรเท่ากันทั่วประเทศ เนื่องจากต้องการลดความเหลื่อมล้ำในการกระจายการผลิตไปทั่วประเทศ ลดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมือง อีกทั้งค่าครองชีพในแต่ละจังหวัดมีความแตกต่างกัน ค่าจ้างขั้นต่ำจึงควรแตกต่างกันตามแต่ละพื้นที่โดยอาจใช้ตามคัลล์เตอร์ของกระทรวงมหาดไทยซึ่งมีการแบ่งกลุ่มจังหวัดค่อนข้างชัดเจน

- (๔) ปฏิรูประบบการปรับค่าจ้าง โดยกำหนดระดับคุณวุฒิวิชาชีพแรงงานในแต่ละคลัสเตอร์และสาขา และให้มีระบบการสอบเพื่อปรับคุณวุฒิวิชาชีพและตามผลิตภาพแรงงาน ซึ่งจะเป็นการพัฒนาแรงงานไทยได้ดีกว่าการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ
- ๒) คณะกรรมการค่าจ้างควรมีการแยกกลุ่มตามคลัสเตอร์ เนื่องจากค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อประกาศแล้วใช้กับทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ แต่ตัวแทนทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่มาจากภาคอุตสาหกรรม ขณะที่แรงงานอีกร้อยละ ๘๐ อยู่ในภาคบริการและเกษตร ซึ่งมีลักษณะงานที่แตกต่างกับภาคอุตสาหกรรม จึงควรที่จะมีการแบ่งคณะกรรมการค่าจ้างเป็นคลัสเตอร์หลักดังต่อไปนี้
- (๑) คลัสเตอร์อุตสาหกรรม การค้า-บริการ อาจใช้โครงสร้างไตรภาคี (เดิม) แต่จะต้องมีตัวแทนจากภาคส่วนอื่น ไม่ใช่เฉพาะแต่ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับภาคอุตสาหกรรม
- (๒) คลัสเตอร์ก่อสร้าง ซึ่งลักษณะงานต่างกับภาคอุตสาหกรรมและบริการ การใช้โครงสร้างค่าจ้างและคณะกรรมการค่าจ้างชุดเดียวกันไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง ซึ่งอุตสาหกรรมนี้มีแรงงานไม่น้อยกว่า ๕ ล้านคน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างชาติ
- (๓) คลัสเตอร์เกษตร ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีใหม่ โดยมีฝ่ายรัฐและองค์กรเกษตรกร เช่น สภาเกษตรกรแห่งชาติ ซึ่งปัจจุบันการใช้แรงงานในภาคเกษตรมีแนวโน้มสูงขึ้นและเป็นภาคส่วนที่มีการใช้แรงงานสูงสุดของประเทศ
- (๔) คลัสเตอร์ประมง ไม่ควรอยู่ร่วมกับภาคเกษตร เพราะลักษณะงานแตกต่างกัน แรงงานส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมดเป็นแรงงานต่างชาติ ซึ่งมีความอ่อนไหวด้านการค้ามนุษย์ซึ่งต้องมีการควบคุมตามมาตรการ IUU Fishing จึงควรมีคณะกรรมการค่าจ้างรวมทั้งด้านสวัสดิการคุ้มครองแรงงานเป็นกลุ่มเฉพาะ
- ๓) โครงสร้างค่าจ้างไม่ควรเท่ากันทั่วประเทศ กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไม่ควรใช้อัตราเดียวทั้งประเทศ ค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าจ้างอ้างอิงควรแบ่งตามคลัสเตอร์จังหวัดของกระทรวงมหาดไทย หรือใช้โซนการแบ่งพื้นที่ของบีไอไอ (โซน ๑-๓)
- ๔) โครงสร้างแรงงานภาคบริการ
- (๑) แรงงานค้าปลีก-ค้าส่งและแรงงานซึ่งทำงานในสำนักงาน เช่น ผู้พนักงานขายในห้างสรรพสินค้า คอนวีเนียนสโตร์ ศูนย์ค้าปลีก-ค้าส่ง สถาบันการเงิน สถาบันการศึกษา ฯลฯ อาจใช้ค่าแรงขั้นต่ำตามแรงงานในภาคอุตสาหกรรม
- (๒) แรงงานซึ่งไม่มีสถานประกอบการที่แน่นอน เป็นแรงงานจรไปตามลักษณะงาน เช่น แรงงานก่อสร้าง แรงงานขนส่ง แรงงานในภาคโลจิสติกส์ แรงงานเหล่านี้เคลื่อนย้ายไปในสถานที่ต่างๆทั่วประเทศ ค่าจ้างขั้นต่ำควรยึดถือตามการขึ้นทะเบียนของแรงงานในแต่ละพื้นที่

- (๓) แรงงานภาคเกษตรและแรงงานประมง ซึ่งมีการจ้างงานทั้งแบบรายวันและเหมาจ่าย อัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรจะมีความแตกต่างกับอัตราทั่วไปเพราะแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไม่ต้องการทักษะ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานชั่วคราวตามฤดูกาล

๓.๒ ค่าจ้างขั้นต่ำและสวัสดิการแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ข้อเสนอแนะ

- ๑) ควรจะมีบทบัญญัติที่แตกต่างไปจากกฎหมายแรงงานปกติ เนื่องจากนโยบายของรัฐบาลส่งเสริมเขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งชายแดนและในพื้นที่ซึ่งมีศักยภาพในหลายพื้นที่ทั่วประเทศไทย
- ๒) การบริหารจัดการด้านแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งเป็นการเปิดพื้นที่พิเศษสำหรับแรงงานต่างชาติแบบเข้ามา-เย็นกลับ รวมทั้งแรงงานไทยซึ่งทำงานอยู่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ
- ๓) ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรมีกฎหมาย-ระเบียบ ข้อบังคับซึ่งแตกต่าง ทั้งด้านค่าจ้างขั้นต่ำ ด้านสวัสดิการและการคุ้มครองควรมีความแตกต่างไปจากแรงงานที่อยู่นอกเขตเศรษฐกิจพิเศษ รวมทั้งขอบเขตอำนาจศาลแรงงานและหรือกรณีพิพาทแรงงาน
- ๔) ควรมีการตั้งหน่วยงานดูแลแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษเป็นการเฉพาะ เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมเขตเศรษฐกิจพิเศษทั่วประเทศ หากเป็นไปตามแผนจะมีไม่น้อยกว่า ๑๖ แห่ง กระทรวงแรงงานควรเตรียมการตั้งหน่วยงานในการนี้โดยเฉพาะ เพราะรูปแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษควรแตกต่างกับพื้นที่นอกเขต

๓.๓ นโยบายแรงงานต่างชาติต้องชัดเจนและรองรับการขาดแคลนแรงงานในอนาคต

ประเทศไทยกำลังเข้าสู่ประเทศที่ขาดแคลนแรงงานและจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นในอนาคตโดยเฉพาะการขาดแคลนแรงงานอยู่ในแรงงานระดับล่าง ทำให้ขาดแคลนถึงขนาดมีแรงงานต่างชาติอยู่ในระบบเศรษฐกิจตัวเลขของกระทรวงแรงงานอย่างเป็นทางการมีประมาณ ๑.๖ ล้านคน ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการลงทุนของรัฐบาลผ่านบีโอไอ ยุทธศาสตร์แปรรูปสินค้าเกษตรสู่อุตสาหกรรม จะเร่งให้มีการใช้แรงงานในจำนวนที่มากขึ้นๆ ขณะเดียวกันอุปทานแรงงานมีอัตราการชะลอตัวลง กอปรกับการเกิดของประชากรไทยอยู่ในอัตราต่ำ รวมถึงการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในไม่กี่ปีข้างหน้า ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานในทุกๆ ระบบของเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะ

- ๑) ควรมีนโยบายแรงงานต่างชาติอย่างชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับการขาดแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานไร้ทักษะ รวมทั้งการเข้าสู่สังคมสูงอายุซึ่งจะทำให้แรงงานไทยในอนาคตขาดแคลนอย่างรุนแรง โดยอาจนำกรณีศึกษาของมาเลเซีย สิงคโปร์ ไต้หวัน เกาหลี ฯลฯ เข้ามาศึกษาว่ามีการบริหารจัดการอย่างไร

- ๒) ปรับเปลี่ยนการตรวจสัญชาติ โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนการพิสูจน์สัญชาติ การที่ประเทศไทยอยู่ในข่ายค้ำมนุษย์อย่างรุนแรง จำเป็นที่ต้องนำแรงงานต่างชาติขึ้นทะเบียนอย่างโปร่งใสไม่ใช่ซ่อนเร้นอยู่ที่เป็นอยู่ แนวทางคือการพิสูจน์สัญชาติซึ่งมีปัญหาค่อนข้างมากโดยเฉพาะประเทศเมียนมาร์ ควรใช้ขั้นตอนการตรวจสัญชาติฝ่ายเดียวจากประเทศไทยเพราะการพิสูจน์สัญชาติจากประเทศเพื่อนบ้านบางประเทศค่อนข้างมีความยุ่งยาก ทำให้แรงงานต้องออกนอกระบบ
- ๓) การปรับเปลี่ยนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างชาติแต่ละสาขาอาชีพควรมีความแตกต่างกัน ปัจจุบันแรงงานไม่ได้อยู่แค่ในภาคอุตสาหกรรมแต่ส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรและภาคบริการรวมทั้งภาคโลจิสติกส์ ควรมีการแก้ไขลักษณะการทำงาน การขึ้นทะเบียนให้สอดคล้อง โดยเฉพาะแรงงานที่อยู่ในภาคเกษตรทั้งไร่และนารวมทั้ง ภาคประมงและก่อสร้างซึ่งแรงงานขาดแคลนอย่างรุนแรง ซึ่งแต่ละภาคส่วนมีความแตกต่างกันในลักษณะของการทำงานซึ่งแตกต่างกับแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรม แต่ใช้กฎหมายเดียวกัน
- ๔) แรงงานตามสถานประกอบการบันเทิง ประเทศไทยมีแรงงานอยู่ตามสถานประกอบการบันเทิงจำนวนมาก โดยเฉพาะการค้าประเวณีอย่างเป็นระบบ ขณะที่เป็นการทำผิดกฎหมายว่าด้วยการค้าประเวณี แรงงานเหล่านี้มีจำนวนมากแต่กลับไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย ควรจะมีการดำเนินการให้ถูกต้องเพื่อป้องกันไม่ให้มีการดำเนินการในลักษณะการบังคับ หน่วงเหนี่ยว ใช้แรงงานหรือบริการ

๓.๔ การป้องกันและแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ประเทศไทยถูกจัดลำดับให้ประเทศมีความเสี่ยงด้านการค้ามนุษย์ นอกเหนือจากด้านมนุษยธรรมแล้วยังเกี่ยวข้องกับด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากประเทศไทยพึ่งพาการส่งออกในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง อีกทั้งประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งซึ่งได้ให้สัตยาบันการปฏิบัติตามอนุสัญญาว่าด้วยการค้ามนุษย์ นอกจากนี้ประเทศคู่ค้าโดยเฉพาะประเทศตะวันตกได้ให้ความสำคัญต่อการป้องกันและการดูแลไม่ให้มีการค้ามนุษย์และแรงงานที่ผิดกฎหมาย หากไม่ได้รับการแก้ไขอาจมีผลต่อการถูกแซงชั้นทางการค้าและการรังเกียจสินค้าไทยในตลาดสากล

ข้อเสนอแนะ

- ๑) การเพิ่มโทษนายจ้างซึ่งมีการใช้แรงงานเด็ก ถึงแม้ว่าประเทศไทยได้รับความสำเร็จจากการแก้ปัญหาใช้แรงงานเด็กจนประเทศสหรัฐอเมริกาปรับระดับจาก ๑๔ ประเทศซึ่งถูกจัดว่าใช้แรงงานเด็กในรูปแบบเลวร้าย โดยสถานะล่าสุดประเทศไทยอยู่ในระดับประเทศซึ่งมีสัญญาณความก้าวหน้าในการแก้ปัญหา (Significant Advancement)

อย่างไรก็ตามควรมีข้อระมัดระวังในภาคเกษตรและอุตสาหกรรมซึ่งยังขาดความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งการใช้แรงงานแบบเหมาจ่ายหรือตามชิ้นงานซึ่งมีการจ้างแรงงานและนำเด็กซึ่งเป็น

บุตรหลานเข้ามาเลี้ยงดูอยู่ในสถานประกอบการ ซึ่งอาจทำให้เกิดการเข้าใจผิดว่ามีการใช้แรงงานเด็ก

- ๒) สถานประกอบการที่มีความเสี่ยงต่อการค้ามนุษย์ ควรจะมีการกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนเพื่อที่จะได้มีการสะดวกต่อการตรวจสอบและหากมีข้อร้องเรียนของกลุ่ม NGOs กระทรวงแรงงานสามารถมีข้อมูลได้อย่างทันที่
- ๓) การขึ้นทะเบียนและข้อกำหนดของสถานประกอบการที่มีการทำสหกิจศึกษาและการฝึกงาน ซึ่งอาจมีความเสี่ยงต่อการถูกกล่าวหาว่ามีการใช้แรงงานเด็ก ปัจจุบันมีการส่งเสริมให้สถานประกอบการทั้งอุตสาหกรรม คำปลีก-ค้าส่งและภาคบริการให้มีการทำหลักสูตรการฝึกงานในสถานประกอบการหรืองานพาร์ทไทม์ (Part time) ซึ่งจะมีนักเรียนนักศึกษาอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เข้ามาฝึกงานและทำงาน เพื่อให้มีการจัดระเบียบ ควรจะให้สถานประกอบการเหล่านั้นขึ้นทะเบียนกับกระทรวงแรงงานและหรือแรงงานเขตในท้องที่ โดยกระทรวงแรงงานควรจัดทำข้อกำหนดและระเบียบให้เป็นมาตรฐานสอดคล้องกับมาตรฐานสากล
- ๔) การแก้ปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย IUU Fishing ต้องทำต่อเนื่อง การดำเนินการต่างๆ เพื่อให้หลุดจากบัญชีประเทศที่มีปัญหาการค้ามนุษย์รุนแรงที่สุด (Tier ๓) ในหลายประเด็นประเทศไทยได้แก้ไขไปมากแล้ว แต่ยังไม่ถูกประเทศสหรัฐอเมริกาปลดออกจากบัญชี tier ๓ (ก.ค.๕๘) อย่างไรก็ตามถึงแม้ประเทศไทยได้มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบข้อปฏิบัติต่างๆไปมากแล้ว แต่ก็ต้องยอมรับว่ายังมีธุรกิจค้ามนุษย์อยู่ในประเทศไทย ข้อเสนอแนะย่อย
 - (๑) รัฐบาลจะต้องกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนว่าภายใต้ความต้องการแรงงานสูง แต่จำนวนแรงงานไม่พอในทุกภาคส่วน ระบบเศรษฐกิจไทยระยะ ๕ ปี ยังต้องการแรงงานไร้ทักษะ จะมีนโยบายอย่างไรต่อสถานการณ์เช่นนี้
 - (๒) ประเด็นการละเมิดสิทธิแรงงานในภาคประมงเป็นสิ่งที่ต้องแก้ไข แต่การค้ามนุษย์มีอยู่ในทุกภาคส่วนไม่ใช่มีแต่เฉพาะอยู่ในภาคประมง เพราะความต้องการแรงงานมีสูงขณะที่ประเทศไทยขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะภาคเกษตรทั้งข้าว อ้อย มันสำปะหลัง ยางพารา ล้วนใช้แรงงานรับจ้างต่างชาติ
 - (๓) การจดทะเบียนแรงงานอย่างถูกต้องยังมีอุปสรรคและขั้นตอนที่ยุ่งยาก โดยเฉพาะประเด็นจำนวนแรงงานต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนไม่พอกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจ เป็นช่องทางส่งเสริมให้เกิดการคอร์รัปชันและความไม่โปร่งใส โดยแรงงานต่างชาติล้วนอยู่ในห่วงโซ่อุปทานการผลิตโลก ซึ่งประเทศสหรัฐอเมริกาและอียูเน้นด้านความโปร่งใส
 - (๔) ประเทศไทยถูกกล่าวหาว่าเป็นประเทศต้นกำเนิดและจุดหมายปลายทางรวมทั้งทางผ่านของการค้ามนุษย์ ทั้งเพื่อการใช้แรงงานและการค้าประเวณีในระดับภูมิภาค จำเป็นที่จะต้องเร่งแก้ไขทั้งด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเมืองและเจ้าหน้าที่รักษากฎหมายในระดับต่างๆ

(๕) การบังคับใช้และเร่งปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะ พ.ร.บ.แรงงานทางทะเล พ.ศ.๒๕๕๘ ควรต้องเร่งออกกฎหมายลูกมารองรับให้สอดคล้องและสามารถมีการควบคุมติดตามได้อย่างต่อเนื่อง ประเทศไทยมี พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.๒๕๕๑ ควรจะมีการดำเนินการให้เคร่งครัดและบทลงโทษเจ้าพนักงานซึ่งรู้เห็นเป็นใจให้มีการค้ามนุษย์ อีกทั้งข้อบัญญัติใดที่ล้าสมัยไม่สอดคล้องกับบริบทใหม่ควรมีการแก้ไข

๓.๕ การทบทวนการคุ้มครองแรงงานให้มีความเป็นสากลและทันสมัย

ประเทศไทยในฐานะศูนย์กลางเศรษฐกิจอาเซียน ความมั่งคั่งและยั่งยืนของเศรษฐกิจจะต้องส่งเสริมให้เกิดการขยายการลงทุนทั้งจากภูมิภาคและจากนานาประเทศ จำเป็นที่จะต้องมีการทบทวนกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มีความเป็นสากล ขณะที่ต้องคุ้มครองสร้างความเป็นธรรมให้กับผู้ใช้แรงงาน

ข้อเสนอแนะ

- ๑) การปฏิรูปกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยการปรับปรุงแก้ไขระเบียบคำสั่งให้สอดคล้องกับการทำงานของภาคเอกชนและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ทั้งด้านการจ้างงาน การคุ้มครองแรงงาน ค่าแรงขั้นต่ำ และสวัสดิการพื้นฐานตามกฎหมาย กฎหมายแรงงาน จะต้องให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถทำงานร่วมกัน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของบริบทของการแข่งขันและสอดคล้องมาตรฐานแรงงานโลก
- ๒) การปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน โดยตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ แรงงาน ๗ สาขาอาชีพตามข้อตกลงมาตรฐานร่วมสำหรับวิชาชีพของอาเซียน หรือ MRAs (ASEAN Mutual Recognition Arrangement) ควรจะมีการดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุงกฎหมายแรงงาน ในกรณีมีการละเมิดสัญญาจ้างงาน ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจะมีกระบวนการอย่างไรทั้งด้านกระบวนการยุติธรรมและการบังคับใช้กฎหมาย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งกระบวนการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด กรณีที่ประเทศหนึ่งประเทศได้มีการออกมาตรการกีดกันแรงงาน
- ๓) กำหนดคุณสมบัติของแรงงานอาเซียน ตามประเภทอาชีพที่กำหนดไว้ว่าจะมีคุณสมบัติทั้งด้านวุฒิการศึกษา รวมทั้งมาตรฐานขององค์กรของรัฐและเอกชนของประเทศอาเซียนซึ่งแต่ละประเทศมีระดับมาตรฐานที่แตกต่างกัน จำเป็นที่ต้องสร้างกฎเกณฑ์ให้เกิดมาตรฐานร่วมของอาเซียนในการยอมรับใบรับรองงานวิชาชีพบางประเภท เช่น กรณีประเทศไทย ได้แก่ ใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมจากสภาวิศวกร ใบอนุญาตประกอบโรคศิลป์จากแพทยสภา สภานายความ ผู้ตรวจสอบรับอนุญาตสภาวิชาชีพบัญชี ฯลฯ

- ๔) การสอบคุณวุฒิวิชาชีพในแต่ละสาขา จะต้องกำหนดเกณฑ์การทดสอบความรู้ความสามารถ เนื่องจากแรงงานอาเซียนเป็นแรงงานทักษะเกี่ยวข้องกับแพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก ทนาย ฯลฯ เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินรวมทั้งการให้บริการอื่นๆ
- ๕) ความเสมอภาคของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เท่าเทียมกัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานและหรือ ข้อบังคับการคุ้มครองแรงงาน โดยประเทศสมาชิกอาเซียนจะต้องมีมาตรฐานในการจ้างงาน ค่าจ้าง สวัสดิการและอื่นๆที่มีความเท่าเทียมกัน มีความเป็นธรรมและมีความเสมอภาค

๓.๖ การปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

กระทรวงแรงงานควรให้ความสำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานไทยให้สอดคล้องของการเข้าสู่ฐานการผลิตเดียวกันของเออีซี (One Production Base) ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องยกระดับเป็นสถาบันทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน่วยงานระดับสำนักงาน โดยพันธกิจหลักจะเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไม่ใช่เฉพาะแรงงานในภาคการผลิตแต่ต้องรวมถึงรัฐวิสาหกิจและหรือหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ เพื่อเป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งการปรับเปลี่ยนเป็นสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้สามารถดำเนินงานในกรอบที่กว้างกว่าโดยเน้นการพัฒนาแรงงานเชื่อมโยงด้านวิชาการตรงความต้องการของภาคเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะ

- ๑) การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือคุณวุฒิวิชาชีพต้องครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ ไม่ใช่เฉพาะแต่ด้านอุตสาหกรรม และให้สอดคล้องกับการส่งเสริมการลงทุนและบริบทการปรับเปลี่ยนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเอกชน
- ๒) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับคุณวุฒิวิชาชีพจะต้องมีมาตรฐาน หากยังไม่สามารถตั้งวิทยาลัยทรัพยากรมนุษย์ ควรร่วมมือกับสถาบันการศึกษาให้เป็นศูนย์สอบและประเมินผล โดยต้องมีมาตรฐานเหมือนกันทั่วประเทศ
- ๓) ให้มีการพัฒนาทักษะและผลิตภาพแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องสนับสนุนให้เอสเอ็มอีเข้าถึงเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Productivity) และให้มีโครงการฝึกอบรมและดูงานในภาคเอกชนด้วยกันเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งจะทำให้แรงงานไทยมีขีดความสามารถ ทั้งด้านทักษะ การเรียนรู้และประสบการณ์ เพื่อให้ผลิตภาพแรงงานสอดคล้องกับค่าจ้างซึ่งในอนาคตค่าจ้างของไทยมีแนวโน้มที่สูงขึ้น หากไม่สมดุลกับผลิตภาพแรงงานจะส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- ๔) การปรับเปลี่ยนกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็น “วิทยาลัยและหรือสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” โดยแรงงานไม่ใช่เฉพาะแรงงานในอุตสาหกรรมและบริการ แต่ต้องครอบคลุมทุกมิติของการจ้างงาน โดยเฉพาะด้านค้าปลีก-ค้าส่ง ก่อสร้างและแรงงานภาคเกษตร โดยมีข้อเสนอแนะย่อยดังนี้

- (๑) กำหนดเป็นหลักสูตรสำหรับหน่วยงานรัฐ โดยแบ่งเป็นหลักสูตรประเภทอำนวยการและประเภทบริหารโดยกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ ต้องผ่านการเรียนจากวิทยาลัยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นหลักสูตรร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน
- (๒) หลักสูตร (บังคับ) สำหรับพนักงานระดับผู้บริหารซึ่งเกี่ยวข้องกับแรงงานและงานบุคคลของภาคเอกชน จะต้องผ่านการอบรมจากวิทยาลัยแรงงานฯ
- (๓) หลักสูตร (บังคับ) สำหรับประธาน, เลขาธิการขององค์กรที่เกี่ยวกับนายจ้าง-ลูกจ้างและสภาพแรงงานจะต้องผ่านการอบรมจากวิทยาลัยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อนที่จะรับหน้าที่
- (๔) เป็นสถาบันสำหรับการอบรมและสอบเพื่อปรับคุณวุฒิวิชาชีพในแต่ละสาขา
- (๕) เป็นสถาบันการศึกษาด้านแรงงานในระดับต่างๆ
- (๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสถาบันพัฒนาแรงงาน แต่การอบรมมุ่งเน้นภายในและควรขยายผลสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อุตสาหกรรมบริการสุขภาพ (DSD) เป็นการผลิตนักบริการสุขภาพสำหรับกิจการนวดและสปา ควรขยายผลไปสู่สาขาอาชีพต่างๆ

๓.๗ การปรับเปลี่ยนบทบาทของกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

ปัจจุบันกระทรวงแรงงานอยู่ในกลุ่มกระทรวงด้านสังคมและความมั่นคง ทั้งที่ควรเป็นกระทรวงด้านเศรษฐกิจ ในช่วงที่ผ่านมา ๑๐ ปี (พ.ศ.๒๕๔๘) ตัวเลขการว่างงานของไทยลดลงต่อเนื่อง จากร้อยละ ๑.๘-๒.๐ ปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๕๘) ตัวเลขการว่างงานลดลงเหลือประมาณร้อยละ ๐.๙-๑.๐ เป็นประเทศที่การว่างงานเกือบต่ำที่สุดในโลก โดยเฉพาะแรงงานระดับล่างอยู่ในขั้นขาดแคลนอย่างรุนแรง การว่างงานส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะระดับปริญญาที่ผลิตออกมาไม่ได้สัดส่วนต่ออุปสงค์ความต้องการของภาคเศรษฐกิจ ปัญหาแรงงานที่ผ่านมาและอนาคต ปัญหาแรงงานของไทยจึงมีความยืดหยุ่นค่อนข้างสูง กระทรวงแรงงานจึงควรปรับบทบาทในการสนับสนุนภาคเศรษฐกิจมากกว่ากำกับดูแลโดยเน้นความมั่นคง

ข้อเสนอแนะ

- ๑) กระทรวงแรงงานควรเปลี่ยนชื่อเป็น “กระทรวงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง เพราะนิยามแรงงานซึ่งถือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต (Production Forces) ปัจจุบันควรยกระดับเป็นทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากจะครอบคลุมในมิติด้านการพัฒนาและคุณภาพชีวิต
- ๒) ควรทำหน้าที่ด้านการส่งเสริมมากกว่าการกำกับตรวจสอบ โดยเน้นการวางแผนผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองตรงกับความต้องการของทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเสรีการค้า-การลงทุนและเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ (ทั้งด้านอุตสาหกรรม บริการ การค้าและเกษตร)
- ๓) มิติใหม่กระทรวงแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของหัวจักรขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ไม่ควรเน้นพันธกิจด้านความมั่นคงเป็นหลัก เนื่องจากในอนาคตแรงงานจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าและแรงงานจะ

ขาดแคลน กระทรวงแรงงานควรต้องขับเคลื่อนบูรณาการกับกระทรวงที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับภาคการผลิต โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์ให้ไปในทิศทางและสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

- ๔) การปรับเปลี่ยนพัฒนารูปแบบการให้บริการแบบ E-Government เป็นการนำนวัตกรรมอิเล็กทรอนิกส์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นบริการพื้นฐานของหน่วยงานต่างๆในกระทรวงแรงงาน เพื่อการเชื่อมโยงข้อมูลและการบริการที่เป็นแบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการนำระบบสแกนนิ้วมืออิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการควบคุมสถานะแรงงานต่างชาติ ซึ่งจะทำให้งานของกระทรวงแรงงานสอดคล้องกับบริบทของการเข้าสู่เศรษฐกิจเปิดในกรอบต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๕) การปรับเปลี่ยนค่านิยมปริญญา ซึ่งเรียนไม่ตรงสาขาและไม่ตรงความถนัดและไม่ตรงต่อความต้องการของตลาด นักศึกษาบางสถาบันการศึกษาซึ่งจบออกมาค่อนข้างขาดคุณภาพ เป็นการสิ้นเปลืองต่อครัวเรือนโดยเฉพาะในต่างจังหวัด และมีผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจของชาติ จะต้องมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม ทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงเขียนไว้ในยุทธศาสตร์ อีกทั้งแนวโน้มการว่างงานในระดับปริญญามีสัดส่วนที่สูงกว่าระดับอาชีวะ
 - ๖) การมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน กระทรวงแรงงานควรต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมต้น มัธยมปลาย สายอาชีวะ และระดับปริญญาตรี ให้สอดคล้องกับพื้นที่และความต้องการ รวมทั้งอบรมครู-อาจารย์ซึ่งเป็นผู้แนะแนวให้เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในอนาคต
 - ๗) การจัดตั้งศูนย์แนะแนวต้นแบบและศูนย์บ่มเพาะวิชาชีพ โดยเป็นศูนย์บูรณาการทั้งหน่วยงานรัฐและเอกชน เพื่อให้ครูและอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวจะต้องเข้ามาอบรม โดยจะต้องมีการจัดทำหลักสูตรการแนะแนวให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ อาจารย์แนะแนวต้องมีใบอนุญาตฯ จากศูนย์แนะแนวและบ่มเพาะวิชาชีพของกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะนำไปแนะแนวให้กับนักเรียนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๘) การจัดทำดัชนีชี้วัดด้านแรงงาน กระทรวงแรงงานควรมีหน่วยงานจัดทำดัชนีการว่างงาน โดยแยกแยะแต่ละคลัสเตอร์ของภาคการผลิต รวมทั้งการจัดทำดัชนีความเชื่อมั่นด้านการจ้างงาน ดัชนีผลิตภาพแรงงานในแต่ละสาขา (LPI : Labour Productivity Index) รวมทั้งดัชนีเงินเพื่อด้านแรงงาน ฯลฯ เพื่อเป็นเครื่องมือชี้วัดด้านแรงงานโดยเฉพาะ
- หมายเหตุ : กระทรวงแรงงานมีสำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน ควรจะเป็นหน่วยงานในการจัดทำดัชนีเกี่ยวกับแรงงานในด้านต่างๆ และมีการประกาศในทุกเดือนเพื่อเป็นการอ้างอิง
- ๙) ควรมีการจัดตั้งหน่วยงานเฝ้าระวังด้านเศรษฐกิจ ถึงแม้ประเทศไทยจะมีอัตราว่างงานที่ต่ำ แต่กระทรวงแรงงานควรมีหน่วยงานติดตามสภาวะเศรษฐกิจและประเมินสถานการณ์ เนื่องจากเศรษฐกิจไทยมีการเชื่อมโยงกับการค้าโลกในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง ปัจจัยภายนอกก็มีผลต่อ

เศรษฐกิจไทยมากกว่าปัจจัยภายใน หากเศรษฐกิจชะลอตัวจนถึงขั้นถดถอยติดต่อกันหลายปี อาจก่อให้เกิดการว่างงานเหมือนที่เกิดกับประเทศที่พัฒนาแล้วทั้ง สหรัฐอเมริกา อียูและญี่ปุ่น

๓.๘ ปฏิรูปประกันสังคม

กองทุนประกันสังคมเป็นกองทุนซึ่งมีมูลค่ามากที่สุดในประเทศไทย และมีจำนวนผู้ประกันตนมากที่สุด ปัจจุบันกองทุนประกันสังคมมีทรัพย์สินมากกว่า ๑.๓ ล้านล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๙.๗๗ ของจีดีพี โดย พ.ร.บ.ฉบับนี้ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ.๒๕๓๓ ควรจะมีการปรับเปลี่ยนขยายขอบข่ายการให้สวัสดิการด้านแรงงาน เพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเหมาะสม และให้มีระบบการคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี

ข้อเสนอแนะ

- ๑) พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.๒๕๕๘ (ฉบับที่ ๔) ซึ่งมีผลบังคับใช้ไปแล้ว การออกกฎหมายลูกข้อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย โดยเฉพาะด้านบริการทางแพทย์ การสูญเสียสมรรถภาพทางร่างกาย และการไม่เลือกปฏิบัติสำหรับแรงงานที่ใช้สิทธิประกันสังคม
- ๒) การแก้ไข พ.ร.บ.ประกันสังคม เพื่อให้ผู้ประกันตนและนายจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบองค์กรและความโปร่งใส รวมทั้งการเพิ่มสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน
- ๓) ที่มาของคณะกรรมการประกันสังคม ต้องมีความโปร่งใสและไม่ให้การเมืองเข้ามาก้าวล่วงเกี่ยวกับเงินกองทุน อีกทั้งคณะกรรมการไม่ควรมาโดยการคัดสรรเฉพาะองค์กรแต่ควรเปิดกว้างเพื่อให้ได้บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและวุฒิภาวะที่จะดูแลเงินกองทุน รวมทั้งให้มีการแสดงบัญชีทรัพย์สินของคณะกรรมการ
- ๔) การเพิ่มสิทธิประโยชน์ ทั้งด้านคุณภาพของสถานพยาบาล คุณภาพยาและมาตรฐานการรักษาของแพทย์ การเพิ่มสิทธิประโยชน์ต่างๆ โดยเฉพาะการได้รับเงินหลังเกษียณและหรือการเกษียณตนเองก่อนเวลารวมทั้งการเสียชีวิตด้วยสาเหตุต่างๆ ควรเพิ่มสิทธิประโยชน์ในอัตราที่ผู้เอาประกันจะสามารถดำรงชีพได้ นอกจากนี้ควรเพิ่มการประกันการตกงานหรือต้องออกจากงานจากสาเหตุต่างๆ
- ๕) ควรมีการพิจารณาการจ่ายบำนาญและบำเหน็จ โดยให้ลูกจ้างเพิ่มค่าประกันสังคมกรณีชราภาพหรือค่าบำเหน็จกรณีทุพพลภาพ และรัฐบาลให้เงินสมทบเพื่อให้เกิดการออมผ่านกองทุนประกันสังคม นอกจากนี้ควรพิจารณาขยายเวลาการชราภาพของแรงงานจาก ๕๕ ปี เป็น ๖๐ ปี แต่ให้เป็นทางเลือกของผู้เอาประกัน
- ๖) ผู้เอาประกันสามารถกู้เงินจากกองทุน หลังจากส่งเบี้ยประกันครบ ๑๒๐ เดือน สามารถที่จะกู้เงินไม่เกินกึ่งหนึ่งของเบี้ยประกันสังคมที่ได้ชำระไว้ โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราผ่อนปรน

- ๗) ประกันสังคมควรตั้งหน่วยการลงทุนโดยใช้มืออาชีพ เพื่อนำเงินลงทุนบางส่วนมาลงทุนใน กองทุนที่ให้ผลประโยชน์ แต่ต้องมีข้อระมัดระวังการลงทุนที่มีความเสี่ยง

๓.๙ การวางแผนรองรับแรงงานสูงอายุ

ข้อมูลจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) รายงานให้เห็นว่าโครงสร้างประชากรไทยทั้งชายและหญิงกำลังก้าวสู่แรงงานสูงอายุ (อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป) ในอัตราที่รวดเร็วกว่าประเทศต่างๆในอาเซียน คาดการณ์ว่า ในปี ๒๕๖๘ สัดส่วนของแรงงานสูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็นสัดส่วน ๑ ใน ๕ ของประชากร ขณะที่แรงงานในภาคเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือจะมีแรงงานสูงอายุที่มากกว่าอัตราเฉลี่ยของประเทศ เพราะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานหนุ่มสาวออกไปทำงานนอกพื้นที่

ดังนั้นในระยะ ๕-๑๐ ปีข้างหน้าแรงงานสูงอายุจะเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างของประเทศ และจะส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงาน ความสามารถในการผลิตทั้งภาคอุตสาหกรรมโดยเฉพาะภาคเกษตรกรรมและประมงจะขาดแคลนแรงงานและจะกระทบต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและกระทบต่อโครงสร้างสังคมของประเทศ

ข้อเสนอแนะ

- ๑) การแก้ไขกฎหมายแรงงานให้มีการคุ้มครองแรงงานสูงอายุ โดยมีบทกำหนดให้ชัดเจนเกี่ยวกับผลตอบแทนของแรงงานที่เกษียณอายุ ซึ่งควรอยู่ที่ ๖๐ ปี และให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงการขยายระยะเวลาการจ้างงาน รวมทั้งการแก้ประกันสังคมเกี่ยวกับการเกษียณอายุจาก ๕๕ ปี ให้เป็น ๖๐ ปี แต่ให้เป็นทางเลือกของผู้เอาประกัน
- ๒) ควรมีการศึกษาถึงความเสี่ยงของเศรษฐกิจและสังคมจากโครงสร้างแรงงานสูงอายุ เพื่อให้เห็นถึงปัญหาผลกระทบต่อขาดแคลนแรงงานในอนาคตทั้งระยะ ๕ และ ๑๐ ปี โดยให้ครอบคลุม ปัญหาโครงสร้างแรงงานสูงอายุในภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตร-ประมง ภาคบริการ โดยเฉพาะภาค โลจิสติกส์และพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งในปัจจุบันอายุโดยเฉลี่ย ๕๕ ปี ขณะที่คนใหม่ไม่สัมพันธ์กับแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ระบบ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานขับรถบรรทุกจะเป็นปัญหาสำคัญในอนาคต
- ๓) กองทุนประกันสังคมจะต้องเพิ่มสิทธิประโยชน์แก่แรงงานสูงอายุที่เกษียณ เช่น รายได้ต่อเดือนที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต การเข้าถึงระบบสุขภาพ การมีโรงพยาบาลของกองทุนประกันสังคม การมีศูนย์ดูแล-พักฟื้นแรงงานชราภาพทั่วประเทศ รวมถึงการฉาบฉวยแรงงานสูงอายุที่เสียชีวิต ฯลฯ
- ๔) การเตรียมการจัดตั้งศูนย์พัฒนาทักษะรองรับการเปลี่ยนงานใหม่ของแรงงานสูงอายุ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหรือวิทยาลัยพัฒนาแรงงาน (หากมีการจัดตั้ง) จะต้องจัดหลักสูตรอบรมทักษะใหม่เพื่อรองรับการหางาน หาสถานที่ประกอบการใหม่ ให้สอดคล้องกับสถานภาพของแรงงานสูงอายุ เพื่อที่แรงงานยังสามารถมีรายได้เลี้ยงตัวเองได้ ขณะเดียวกันเป็นการแก้ปัญหา

การขาดแคลนแรงงานทักษะซึ่งในอนาคตจะมีการขาดแคลน และยังเป็นการแก้ปัญหาขาดช่องว่างทางสังคม

- ๕) ควรมีการศึกษาการบริหารจัดการแรงงานสูงอายุ โดยเทียบเคียงประเทศซึ่งมีแรงงานสูงอายุ เช่น ประเทศญี่ปุ่น เกาหลี กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย เพื่อนำแนวทางมาปรับใช้โดยจัดทำเป็นแผนแม่บทรองรับแรงงานสูงอายุในอนาคต
- ๖) กรมการจัดหางานควรเป็นหน่วยงานทำหน้าที่จัดหางานให้แรงงานสูงอายุ โดยจัดตั้งหน่วยงานโดยเฉพาะ กำหนดอาชีพให้แรงงานสูงอายุ เช่น พนักงานตรวจสอบสินค้า หรือ QC พนักงานบุคคล ซึ่งจะเป็นการรองรับอาชีพแรงงานสูงอายุในอนาคต

๓.๑๐ ควรปรับเปลี่ยนบทบาทของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

สภาที่ปรึกษามีบทบาทอยู่ในคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๑๙ ปัจจุบันเป็นชุดที่ ๑๗ ซึ่งสถานการณ์แรงงานมีการแตกต่างกันไปในอดีตอย่างสิ้นเชิง จากในอดีตปัญหาของประเทศไทยคือการว่างงาน การเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง ทำให้มีการประท้วงและการหยุดงาน กระทรวงแรงงานจึงให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงานและความมั่นคงของประเทศ

อย่างไรก็ตามปัจจุบันประเทศไทยมีอัตราการว่างงานเพียงร้อยละ ๑.๐ ส่งผลต่ออุปสงค์ความต้องการแรงงานที่มากกว่าอุปทานแรงงาน โดยเฉพาะการขาดแคลนแรงงานไร้ทักษะ มีการขาดแคลนอย่างรุนแรงเกือบทั้งใน ๑๐ ปี ข้างหน้า ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงอายุ จะเพิ่มการขาดแคลนแรงงานมากขึ้น แรงงานปัจจุบันจึงเป็นเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ ไม่ใช่เป็นปัจจัยการผลิต (Labour Production Force) แต่แรงงานปัจจุบันและอนาคตเป็นปัจจัยขับเคลื่อนเศรษฐกิจไม่ใช่เพียงด้านความมั่นคง

ข้อเสนอแนะ

- ๑) ที่มาของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ต้องเริ่มต้นที่การได้ผู้มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ทั้งด้านวุฒิภาวะ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ เป็นสิ่งสำคัญเป็นอันดับต้นๆไม่ใช่ในลักษณะแบ่งสัดส่วนนายจ้าง-ลูกจ้างและภาครัฐ เพราะไม่ใช่เรื่องของคณะกรรมการค่าจ้างและหรือด้านกองทุนประกันสังคม แต่เป็นบทบาทในการให้คำปรึกษาด้านแรงงานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจต่อกระทรวงแรงงานและรัฐบาล
- ๒) บทบาทของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ควรเป็นคณะกรรมการจัดทำและกำกับยุทธศาสตร์แรงงานแห่งชาติและจัดทำข้อเสนอแนะด้านแรงงานประจำไตรมาส รวมทั้งการเป็นกรรมการในการคัดสรรคณะกรรมการไตรภาคีของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งการคัดสรรคณะกรรมการกองทุนประกันสังคมฯ
- ๓) ควรมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนกลยุทธ์ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจทั้ง

ภายในและของโลก จำเป็นจะต้องมีการเชื่อมโยงกับอาเซียน และสอดคล้องกับกลไกแรงงานโลก โดยเฉพาะการค้ามนุษย์ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรง

- ๔) บทบาทสภาที่ปรึกษาฯ โครงสร้างแรงงานในช่วงที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลง เพราะแรงงานไม่ได้เกี่ยวข้องเฉพาะด้านอุตสาหกรรม ซึ่งกำลังแรงงานเป็นเพียง ๑ ใน ๕ ของแรงงานทั้งหมด โดยแรงงานส่วนใหญ่อยู่นอกภาคอุตสาหกรรม การพัฒนาแรงงานจะต้องเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับบริบทของภาคเศรษฐกิจทุกภาคส่วน จำเป็นที่พันธกิจของสภาที่ปรึกษาฯ จะต้องเชื่อมโยงไปสู่ อุตสาหกรรม ภาคบริการ ค่าปลีก-ค่าส่ง ภาคก่อสร้าง ภาคท่องเที่ยว ภาค โลจิสติกส์-ขนส่ง ภาคเกษตรกรรมและประมง ฯลฯ
- ๕) บทบาทในการชี้แนะและจัดทำแผนปฏิบัติการร่วมกับกระทรวงแรงงาน โดยการสังเคราะห์แผนยุทธศาสตร์แรงงานชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล รวมทั้งข้อเสนอแนะของภาคเอกชนในการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในกระทรวงแรงงานให้สอดคล้องไปกับการความต้องการของภาคเอกชน แต่ต้องยึดหลักด้านความเป็นธรรมและการดูแลแรงงานในส่วนที่ด้อยโอกาส ซึ่งจะ ทำให้บทบาทของกระทรวงแรงงานไปสู่กระทรวงเศรษฐกิจ

๔. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการเสวนาระดมความคิดเห็น

จากองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน ที่ได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นจากการเสวนา เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

๔.๑ สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

มีแรงงานอยู่ในระบบประมาณ ๕-๖ แสนคน การจ้างงานในอุตสาหกรรมนี้จะไม่เพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการนำเทคโนโลยีเครื่องจักรเข้ามาใช้ทดแทน ทดแทนแรงงานได้ประมาณ ๑.๐ แสนคน อีกทั้งแนวโน้มอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มจะย้ายฐานการผลิตไปในประเทศเพื่อนบ้าน บางโรงงานกำลังศึกษาในการย้ายฐานการผลิตไปถึงประเทศแถบแอฟริกา เพราะในอีก ๕-๑๐ ปีข้างหน้าจะไม่มีแรงงานไทยพอเพียงสำหรับการขยายธุรกิจในประเทศไทย

๔.๒ สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป

มีแรงงานทั้งระบบประมาณ ๑.๐ ล้านคน ทั้งในกลุ่มอาหารและกลุ่มเครื่องดื่ม โดยแรงงานร้อยละ ๗๐ เป็นแรงงานอยู่ในกลุ่มแรงงานปฏิบัติการ ต้องใช้แรงงานระดับล่างจำนวนมาก เพราะบางอุตสาหกรรมยังไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยี แต่แนวโน้มทั้งอุตสาหกรรมในอนาคตจะใช้เครื่องจักรมาทดแทนแรงงานมากขึ้น แต่อุตสาหกรรมประเภทผลไม้สำเร็จรูป, อุตสาหกรรมปลากระป๋อง ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถใช้เครื่องจักรทดแทน จึงมีความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงาน ในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปมีการใช้แรงงานระดับปริญญาตรีเพียงร้อยละ ๔.๐ และความต้องการจะไม่มากขึ้น

ผู้ประกอบการสนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนโครงสร้างค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างไม่ควรเท่ากันทั้งประเทศ ปัญหาของอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปขาดแคลนแรงงานระดับช่างฝีมือซึ่งปัจจุบันไม่พอเพียง โดยเฉพาะช่างคุมเครื่องจักรประเภทต่างๆ อนาคตหากมีการใช้เครื่องจักรมากขึ้นก็ไม่มีแรงงานที่เกี่ยวกับผู้คุมเครื่องจักรหรือหัวหน้าช่าง รวมทั้งช่างที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาเครื่องจักรเป็น ปัญหาใหญ่ของอุตสาหกรรมนี้

๔.๓ สมาคมนายจ้างอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ใยสังเคราะห์

การแข่งขันค่อนข้างรุนแรง อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทยมีการย้ายฐานการผลิตไปต่างประเทศมากขึ้น การขาดแรงงานอยู่ในระดับแรงงานทักษะไม่พอเพียง อีกทั้งวุฒิการศึกษาที่จบไม่ตรงกับความต้องการ ขณะเดียวกันแรงงานขาดจำเป็นต้องรับไปก่อนโดยต้องนำไปฝึกงานใช้ระยะเวลาจนจึงจะสามารถทำงานได้ ข้อเสนอแนะอยากให้กระทรวงแรงงานและกระทรวงศึกษาธิการให้มีสหกิจศึกษาร่วมกับภาคเอกชน

๔.๔ อุตสาหกรรมก่อสร้างไทย

มีแรงงานโดยเฉลี่ยประมาณ ๕ ล้านคน มูลค่าในอุตสาหกรรมนี้ไม่น้อยกว่าปีละ ๑.๐ ล้านล้านบาท ใช้แรงงานอยู่ในระดับต้นๆของประเทศ มีแรงงานหลากหลายประเภท ขาดแคลนทุกระดับ โดยเฉพาะแรงงานปฏิบัติการซึ่งเป็นแรงงานไร้ทักษะ ไม่มีแรงงานไทยเพราะแรงงานไทยไม่จำเป็นต้องใช้แรงงานต่างชาติ ต้องการให้ภาครัฐปรับเปลี่ยนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างชาติให้ถูกต้อง

สำหรับแรงงานทักษะขั้นต้นและทักษะขั้นสูงเป็นระดับช่างฝีมือ ทั้งช่างโลหะ ช่างก่อสร้าง ช่างเชื่อม ช่างทาสี ล้วนขาดแคลน แรงงานฝีมือระดับขั้นต้นอัตราจ้าง ๔๐๐-๕๐๐ บาท แรงงานระดับคุมงานรายได้วันละไม่ต่ำกว่า ๘๐๐-๑,๐๐๐ บาท การคุ้มครองสวัสดิการแรงงานและอัตราค่าจ้างของอุตสาหกรรมก่อสร้างควรแยกต่างหากออกจากภาคอุตสาหกรรม เพราะลักษณะงานไม่เหมือนกัน

๔.๕ สมาคมธุรกิจรับสร้างบ้าน

อุตสาหกรรมสร้างบ้านนอกเหนือจากใช้แรงงานเกี่ยวกับการก่อสร้าง ยังเกี่ยวกับการตกแต่งภายใน ปัญหาคือการขาดแคลนแรงงานทุกระดับ แรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างควรแยกต่างหาก แนวทางปฏิบัติควรแยกออกจากภาคอุตสาหกรรมเพราะลักษณะงานไม่เหมือนกัน ในอนาคตหากนโยบายแรงงานต่างชาติไม่ชัดเจน ราคาค่าก่อสร้างบ้านจะปรับตัวสูง ต้องการให้มีการเปิดลงทะเบียนแรงงานต่างชาติ ควรสำรวจความต้องการเพื่อลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ตกค้าง ขั้นตอน MOU มีความซับซ้อน เป็นระบบคอขวด ข้อมูลกระทรวงแรงงานไม่ชัดเจน

เอกชนขอให้ภาครัฐสนับสนุนโครงการทวิภาคีด้านแรงงานก่อสร้าง เพื่อฝึกให้นักเรียนอาชีวะเข้ามาในระบบด้านก่อสร้าง โดยกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างจะต้องเข้ามาบูรณาการในการสร้างแรงงานรองรับอนาคต

๔.๖ สมาคมโลจิสติกส์และขนส่งไทย

แรงงานคนขับรถบรรทุกทั้งระบบประมาณ ๑.๕ ล้านคน ยังไม่พอกับความต้องการ รถบรรทุกขาดแคลนคนขับรถ มีการจอดจำนวนมาก อุตสาหกรรมนี้ไม่มีสถาบันการศึกษาที่จะผลิตพนักงานขับรถ เสนอให้กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับกรมการขนส่งทางบก จัดหลักสูตรอาชีวะสร้างพนักงานขับรถ มิฉะนั้นจะเป็นปัญหาของประเทศ

เนื่องจากพนักงานขับรถบรรทุกอายุเฉลี่ย ๕๐ ปี ส่วนใหญ่อายุเกิน ๖๐ ปี ก็ไม่สามารถทำงานได้ แรงงานใหม่แทบไม่เข้ามาทดแทนเพราะถือเป็นอาชีพไม่มีเกียรติและมีความเสี่ยง อาชีพนี้ไม่สามารถหาแรงงานต่างชาติเข้ามาเพราะเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในเส้นทางและเครื่องหมายจราจร รัฐบาลจะต้องเป็นยุทธศาสตร์ด้านแรงงานขับรถบรรทุกเป็นวาระแห่งชาติ มิฉะนั้นใน ๑๐ ปีข้างหน้าจะเป็นปัญหาของประเทศ และแก้ยากมากกว่าแรงงานทุกสาขา

๔.๗ สมาคมค้าส่ง-ปลีกไทย

เป็นสมาคมที่เกี่ยวข้องกับค้าปลีกและค้าส่ง ซึ่งขาดแคลนพนักงานขายหน้าร้าน คนส่งของ และพนักงานขับรถบรรทุก สถาบันศึกษาลิขิตคนไม่ตรงต่อความต้องการ เสนอให้ออกกฎหมายให้นักเรียนซึ่งอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เข้ามาทำงานเป็นแรงงานพาร์ทไทม์ (Part Time) ซึ่งจะให้นักเรียนมีรายได้และมีประสบการณ์

๔.๘ สมาคมท่องเที่ยว

มีแรงงานทั้งระบบประมาณ ๓ ล้านคน เกี่ยวข้องกับแรงงานในโรงแรม ร้านอาหาร ร้านขายของ ไกด์ และคนขับรถ ยังไม่นับรวมแรงงานอิสระที่ขายของข้างรั้วให้กับนักท่องเที่ยว อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมบริการหลักของประเทศ การขาดแคลนแรงงานอยู่ในระดับแรงงานในโรงแรมที่เกี่ยวกับยกกระเป๋าหรือ Bell Boy และแม่บ้าน ส่วนในร้านอาหารขาดแคลนแรงงานเสิร์ฟอาหารและทำความสะอาด อุตสาหกรรมนี้ขาดแคลนไกด์มืออาชีพ เพราะสถาบันที่มีหลักสูตรท่องเที่ยวก็ไม่สามารถสร้างเด็กให้ออกมาเป็นไกด์อาชีพได้

๔.๙ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

- ๑) แนวโน้มประเทศไทยในอนาคตจะมีการขาดแคลนแรงงาน จำเป็นที่จะต้องมีนโยบายด้านแรงงานต่างชาติ รัฐต้องมีความชัดเจน เกี่ยวข้องกับขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างชาติให้ตรงความต้องการของเอกชน
- ๒) เศรษฐกิจพิเศษตามแนวนโยบายของรัฐบาลควรเป็นพื้นที่สำหรับแรงงานต่างชาติ การนำแรงงานผิดกฎหมายเข้ามาสู่ระบบจะลดปัญหาการคอร์รัปชันและแก้ปัญหาค่ามนุษย์และการขาดแคลนแรงงานในอนาคต โดยควรนำกรณีศึกษาของประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย เกาหลี อิสราเอล ประเทศกลุ่มสแกนดิเนเวียว่ามีวิธีการจัดการอย่างไร
- ๓) ควรเปลี่ยนโครงสร้างค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งไม่ทันสมัยสำหรับประเทศไทย เพราะมีแรงงานต่างชาติอยู่เป็นจำนวนมาก ผลประโยชน์ตกอยู่กับแรงงานต่างชาติเหล่านี้ ควรปรับเปลี่ยนเป็นแรงงานแรกเข้าซึ่งไม่ควรมีการปรับบ่อยๆ รัฐบาลควรใช้การปรับเงินเดือนตามคุณวุฒิวิชาชีพในแต่ละสาขา ซึ่งจะทำให้แรงงานจะต้องกระตือรือร้น เป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทยให้สมดุลกับค่าจ้างที่จะสูงขึ้นในอนาคต
- ๔) การแก้ปัญหาค่าจ้างขั้นต่ำต้องเป็นวาระแห่งชาติ ความต้องการแรงงานใหม่ปีละ ๓-๔ แสนคน แต่การเข้าสู่แรงงานต่ำมากเนื่องจากแนวโน้มมีแรงงานอิสระ ทำงานที่บ้านสูงขึ้น เนื่องจากแนวโน้มธุรกิจอีคอมเมิร์ซเป็นที่นิยม เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้แรงงานหายไปจากระบบ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานใน ๕-๖ ปีข้างหน้าจะเป็นวิกฤตของประเทศ
- ๕) กระทรวงศึกษาธิการควรมีพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ซึ่งกระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางานจะต้องเข้ามามีส่วนในการกำหนดหลักสูตร
- ๖) การส่งเสริมการศึกษาในระดับอาชีวะ ต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้มีการปรับค่านิยมไม่อิงกับปริญญา การรับคนของภาครัฐและกพ.จะต้องกำหนดการรับราชการให้วุฒิสภาช่างมีค่าวิชาชีพที่ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญา และสามารถเติบโตได้ทัดเทียมกับผู้จบสายปริญญา
- ๗) ควรส่งเสริมโครงการทวิภาคีด้านแรงงานและโครงการสหกิจศึกษา เอกชนขอให้กระทรวงแรงงานร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงอุตสาหกรรม ในการสนับสนุนโครงการทวิภาคีด้านแรงงานและโครงการสหกิจศึกษาเพื่อเป็นการสร้างแรงงานใหม่ที่เกี่ยวข้องกับด้านอาชีวะและเทคโนโลยีสาขาต่างๆ โดยกำหนดเป็นหลักสูตรในอาชีวศึกษาและระดับปริญญาตรีบางสาขาจะต้องมีการฝึกงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างทักษะและกำลังแรงงานใหม่
- ๘) การเข้าถึงเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถพัฒนาฝีมือด้วยตนเองได้เพียงปีละ ๒ แสนคน ซึ่งไม่พอกับความต้องการ ควรส่งเสริมและมีงบประมาณให้สถานประกอบการโดยเฉพาะเอสเอ็มอีเป็นผู้ดำเนินการ และให้สามารถเข้าถึงเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในโครงการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่เป็น Organizer ทำตัวชี้วัดและประเมินผล ไม่ควรทำผ่านมหาวิทยาลัยหรือภาค

- วิชาการ เพราะเงินงบประมาณส่วนหนึ่งไปอยู่กับสถาบันการศึกษา ควรให้เอกชนเป็นผู้เสนอจัดโปรแกรมการอบรม จัดหาวิทยากรด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ตรงกับความต้องการ
- ๙) กระทรวงแรงงานควรปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นกระทรวงด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ ลดบทบาทการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ (Operator & Regulator) โดยทำหน้าที่เป็นหน่วยแนะนำให้คำปรึกษากับภาคเอกชน (Advisor)
- ๑๐) การแก้ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลเชิงทะเบียน ควรจะมีการปรับปรุงข้อมูลแรงงานแต่ละคลัสเตอร์การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลและทราบสถานะแรงงาน
- ๑๑) ควรทบทวนการคำนวณอัตราการว่างงานของประเทศ ซึ่งมีความรู้สึกลัวว่าอัตราการว่างงานปัจจุบันอาจไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง โดยเฉพาะประเด็นการใช้หลักทำงาน ๑ ชั่วโมงก็เป็นเกณฑ์การทำงาน ซึ่งชั่วโมงการทำงานควรใช้เกณฑ์การทำงาน ๘ ชั่วโมง/๖ วัน ขณะที่กำลังการผลิตของไทยลดลงเหลือร้อยละ ๕๗ ในขณะที่ช่วงปกติกำลังแรงงานมากกว่า ๘๗% ซึ่งกำลังเครื่องจักรที่ลดลงมากในระดับนี้น่าจะมีแรงงานว่างงานมากขึ้น
- อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่าแรงงานระดับล่างของไทยเป็นแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นแรงงานส่วนเกินทำให้ตัวเลขการว่างงานของแรงงานไทยจึงไม่สูง ดังนั้นการว่างงานควรจัดเป็นกลุ่ม เช่น ระดับต่ำกว่ามัธยมปลาย ระดับอาชีวะถึงปวส. ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ซึ่งจะสะท้อนการว่างงานในแต่ละระดับ

ต้องการดาวน์โหลดรายงานฉบับย่อและ Power Point โปรดกรุณาดาวน์โหลดได้ที่
www.tanitsorat.com