

บทความพิเศษ :

บริบทแรงงานไทยแห่งศตวรรษที่ ๒๑

....ต้องหลุดจากวังวนค่าจ้างขั้นต่ำ

โดย ดร.ธนิต โสรัตน์

ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เป็นวันแรงงานแห่งชาติมีความสำคัญเพราะแรงงานหรือกลุ่มประชากรที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ **ฉกทศน์โครงสร้างตลาดแรงงานมีผู้มีงานทำเฉลี่ยจำนวน ๓๙.๖๑๑ ล้านคน** ในจำนวนนี้เป็นแรงงานสูงอายุจำนวน ๕.๑๐๙ ล้านคน สัดส่วนร้อยละ ๑๒.๘๙ อัตราว่างงานปี ๒๕๖๗ เฉลี่ยร้อยละ ๑.๐๓ มีจำนวนผู้ว่างงานประมาณ ๔.๐๙๔ แสนคน การกระจายตัวของแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคกลางร้อยละ ๓๒.๖๕ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ ๒๐.๓๘ กทม.ร้อยละ ๑๘.๐๔ ภาคเหนือร้อยละ ๑๔.๖๔ และภาคใต้ร้อยละ ๑๔.๓๑ ประชากรแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบประกันสังคมมีจำนวนประมาณ ๑๓.๗๓๓ ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๔.๖๗ ของผู้มีงานทำ การทำงานกระจายตัวอยู่ในค้าปลีก-หาบเร่-แผงลอย ร้านอาหารรายย่อย ก่อสร้าง อาชีพไรเดอร์ มอเตอร์ไซค์รับจ้าง ผู้ขับขี่แท็กซี่และรถบรรทุกที่ไม่เป็นนิติบุคคล ปัจจุบันอาชีพที่มาแรงคือ ฟรีแลนซ์ประเภทต่างๆ โดยเฉพาะขายสินค้าบนแพลตฟอร์มดิจิทัล

บริบทตลาดแรงงานไทยเป็นประเทศที่ขาดแคลนคนทำงานในทุกภาคส่วนและเป็นประเทศเพียงไม่กี่ประเทศที่ไม่มีปัญหาคนว่างงาน สะท้อนจากอัตราว่างงานเฉลี่ยประมาณร้อยละ ๐.๙ - ๑.๐ และการว่างงานในระบบประกันสังคมร้อยละ ๑.๗๒ ซึ่งเป็นอัตราต่ำสุดในรอบสิบสองเดือน สำหรับแรงงานในระบบประกันสังคม ณ เดือนมีนาคมที่ผ่านมาจำนวน ๑๑.๘๖๒ ล้านคนสูงสุดเป็นประวัติการณ์ การขาดคนทำงานกำลังจะกลายเป็นวิกฤตแรงงาน (Labor Force Crisis) ทำให้ต้องมีการจ้างงานแรงงานต่างชาติเฉพาะที่ถูกต้องตามกฎหมายมีจำนวนมากกว่า ๓.๒๘๙ ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๘.๓๐ ของประชากรผู้มีงานทำส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเทศเมียนมา

ไทยมีแผนพัฒนาแรงงานในฐานะเป็นทรัพยากรมนุษย์ปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๘ มาอย่างน้อยตั้งแต่ปีพ.ศ. ๒๕๔๐ แม้แต่แผนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันคือฉบับที่ ๑๓ ยังระบุถึงการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานในระดับพื้นฐานเหมือนในอดีตคือยกระดับทักษะและผลิตภาพแรงงานปรากฏการณ์เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์การพัฒนาคนของไทยมากกว่า ๒๗ ปี ปรากฏว่าผลิตภาพแรงงานยังอยู่ในระดับที่ต่ำ ข้อมูลนี้ปฏิเสธไม่ได้เห็นได้จากสถาบันการศึกษานานาชาติ (IMD ๒๐๒๓) จัดอันดับผลิตภาพแรงงานไทยอยู่ในลำดับ ๕๖ จาก ๖๔ ประเทศทั่วโลกเป็นลำดับที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับศักยภาพของประเทศ โดยภาคอุตสาหกรรมอยู่ในลำดับ ๕๔ ภาคบริการอยู่ในลำดับที่ ๕๓ และภาคเกษตรกรรมอยู่ในลำดับที่ ๕๘

ดัชนีชี้วัดผลิตภาพแรงงานหรือ “Labor Productivity Index” เป็นการวัดประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่อชิ้นงานหรือชั่วโมงการทำงานโดยเฉพาะต่ออัตราค่าจ้าง ที่ผ่านม้อัตราการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยประมาณร้อยละ ๒ แต่อัตราการปรับค่าจ้างเฉลี่ยประมาณร้อยละ ๓.๐๕ แสดงให้เห็นว่าผลิตภาพแรงงานของไทยติดลบ ทั้งนี้้อัตราผลิตภาพแรงงานเป็นองค์ประกอบหลักอยู่ในสูตรการคำนวณปรับค่าจ้างขั้นต่ำ การที่ผลิตภาพแรงงานต่อค่าจ้างอยู่ในอัตราที่ต่ำและติดลบส่งผลให้ไทยเป็นประเทศที่ติดกับดักค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งควรจะสูงกว่าที่เป็นอยู่ เหตุผลประการหนึ่งเกิดจากภาคการผลิตทั้งเกษตรอุตสาหกรรมและบริการส่วนใหญ่ใช้เทคโนโลยีต่ำแต่ใช้คนจำนวนมาก ขณะที่สินค้าและ/หรือบริการขาดนวัตกรรม-เทคโนโลยีทำให้ต้องแข่งขันด้านราคาทั้งตลาดส่งออกและตลาดในประเทศซึ่งมีการนำเข้าโดยเฉพาะจากประเทศที่เปิดเสรีการค้า (FTA)

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการที่ไทยติดกับดักและวังวนค่าจ้างขั้นต่ำคือ ภาคการเมืองที่ควรจะเข้ามาส่งเสริม-ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันแต่กลับใช้การแทรกแซงกลไกค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage) ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่คณะกรรมการค่าจ้างหรือไตรภาคีซึ่งมีอนุกรรมการค่าจ้างระดับจังหวัดทั่วประเทศเป็นผู้พิจารณา ประเด็นที่ต้องเข้าใจค่าจ้างขั้นต่ำใช้เพื่อการคุ้มครองแรงงานใหม่และแรงงานกลุ่มเปราะบางโดยไม่เลือกปฏิบัติทั้งด้านการศึกษา เพศ ประสบการณ์ ความพิการรวมถึงแรงงานต่างชาติ การปรับค่าจ้างที่กลายเป็นนโยบายหาเสียงของพรรคการเมืองจะส่งผลต่อโครงสร้างค่าจ้างและลดขีดความสามารถในการแข่งขัน เหตุเพราะครึ่งหนึ่งของตลาดแรงงานของไทยพึ่งพาการใช้แรงงานเข้มข้น

ทางออกของประเทศเป็นโจทย์ใหญ่ภายใต้บริบทขีดความสามารถการแข่งขันที่ลดน้อยถอยลงทั้งจากจำนวนคนวัยทำงานที่ลดลง ทรัพยากรธรรมชาติที่หายไปและไทยอาจไม่ได้เป็นจุดหมายการลงทุนของภูมิภาค อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงวิถีการทำงานและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปขณะที่แรงงานไทยอายุค่ามัธยฐานเฉลี่ย ๔๐ ปี ๗ เดือนซึ่งเป็นวัยแรงงานเกือบเข้าขั้นสูงอายุจะปรับตัวกันอย่างไรภายใต้การเปลี่ยนแปลง หลายอาชีพ หลายอุตสาหกรรม เช่น รถยนต์และขับพลาเซนที่เกี่ยวข้องกับรถยนต์ที่ใช้พลังงานสันดาปกำลังหายไปซึ่งแรงงานเหล่านี้ยังมีภาระดูแลครอบครัวและมีหนี้ครัวเรือนในระดับสูง อีกทั้งการพัฒนาทักษะทั้งด้าน “Reskill/Upskill/Next-skill” ในทางปฏิบัติจะต้องส่งเสริมพัฒนาทั้งนายจ้างควบคู่กับลูกจ้างเพราะหากลูกจ้างไฮเทคแต่นายจ้างโลว์เทคก็ไม่ได้ช่วยอะไร

ทั้งหมดเป็นความท้าทายทุกองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในตลาดแรงงานเป็นความท้าทายของรัฐบาลเศรษฐกิจ ๒ ที่เพิ่งปรับครม. รวมถึงกระทรวงแรงงานจำเป็นจะต้องปรับบทบาทและพันธกิจให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เพียงเน้นด้านสังคมและคุ้มครองแรงงานแต่ต้องผลักดันให้แรงงานไทยแห่งศตวรรษที่ ๒๑ เป็นพลวัตกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจของชาติอย่างยั่งยืน

สามารถสแกนและดาวน์โหลดบทความนี้ได้ที่นี่ QR CODE
รวมถึงค้นหาค้นหาบทความทางวิชาการของดร.ธนิต โสรัตน์ ได้ที่
เว็บไซต์ www.tanitsorat.com  [tanit.sorat](https://www.facebook.com/tanit.sorat)
 [ดร.ธนิต โสรัตน์](https://www.youtube.com/channel/UC...)

