

## ภูมิทัศน์วิถีใหม่ตลาดแรงงานหลังวิกฤตโควิด-19

เอกสารประกอบการบรรยาย (ออนไลน์) ศูนย์ประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงาน  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



โดย ดร.ธนิต โสรัตน์

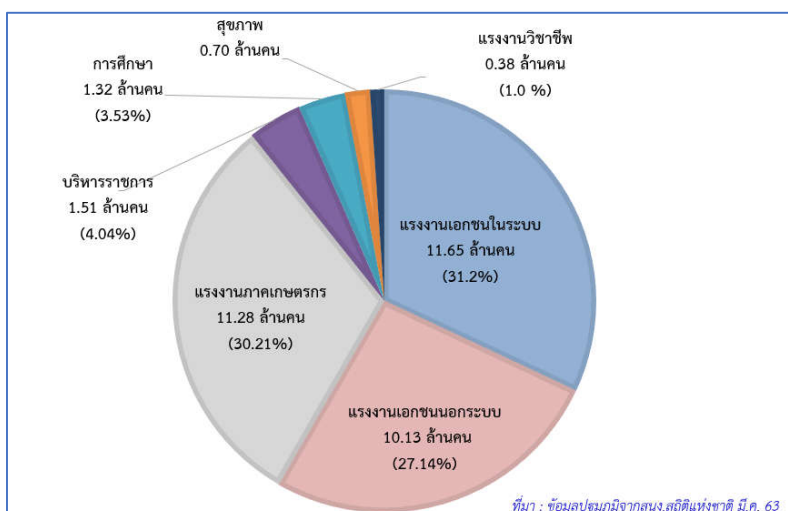
รองประธานสภานายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย

วันศุกร์ที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2563

### เศรษฐกิจเกี่ยวข้องกับการจ้างงาน

การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 มีผู้ติดเชื้อมากกว่าสี่ล้านกว่าคนและเสียชีวิตเกินสามแสนคน ประเทศต่างๆ มีการปิดประเทศและการเดินทางระหว่างประเทศทั้งโดยสารและโลจิสติกส์ลดลงมากกว่าร้อยละ 60 กระทบต่อการบริโภคและโซ่อุปทานของโลกหลายอุตสาหกรรมต้องปิดตัวชั่วคราวจากการขาดวัสดุและวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต มีการคาดการณ์ว่าเศรษฐกิจโลกจะหดตัวมากกว่าร้อยละ 3 กรณีประเทศไทยพึ่งพาการค้าระหว่างประเทศในสัดส่วนที่สูงได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงสะท้อนจากดัชนีชี้วัดที่เศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น การส่งออกทั้งปีอาจหดตัวติดลบร้อยละ 5.0, การท่องเที่ยวหดตัวอย่างรุนแรงมากกว่าร้อยละ -70, การลงทุนเอกชนชะลอตัวติดลบร้อยละ -5.5, การบริโภคในประเทศของประชาชนหดตัวติดลบร้อยละ -1.5 เงินเฟ้อทั่วไปซึ่งเป็นดัชนีชี้วัดกำลังซื้อของประชาชนในรูปของราคาหดตัวครั้งแรกในรอบหลายปี อีกทั้งปัญหาภัยแล้งคาดว่าจะกระทบพื้นที่ 102 ล้านไร่มูลค่าความเสียหายประมาณร้อยละ 2 ของจีดีพีดัชนีเชื่อมั่นทั้งปัจจุบันและอนาคตต่ำสุดในรอบสิบปี

เศรษฐกิจในประเทศได้รับผลกระทบจากการล็อกดาวน์ปิดพื้นที่เศรษฐกิจห้างร้านต่างๆ ต้องปิดตัวกระทบต่อการตกงานอย่างรุนแรงจากการประเมินมีผู้ที่ได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ไม่มีงานทำจากวิกฤตโควิด-19 ประมาณ 9.523 ล้านคนสูงสุดเป็นประวัติการณ์ ภาพรวมของตลาดแรงงาน ณ มีนาคม 2563 มีผู้มีงานทำประมาณ 37.33 ล้านคน (จากกำลังแรงงาน 38.21 ล้านคน) ประกอบด้วยแรงงานในภาคเอกชนมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 58 ประกอบด้วยแรงงานในระบบภาคเอกชน (ประกันสังคม ม.33) ประมาณ 11.65 ล้านคน ในจำนวนนี้มียื่นขอเงินชดเชยประกันสังคมประมาณ 1.18 ล้านคน และแรงงานเอกชนและแรงงานอิสระนอกระบบรวมกันประมาณ 10.13 ล้านคน แรงงานกลุ่มนี้รัฐบาลให้การเยียวยา 5,000 บาทเป็นเวลาสามเดือนแต่ผู้ที่ผ่านการคัดกรองสามารถใช้สิทธิมีมากถึง 15 ล้านคนแสดงให้เห็นว่าแรงงานนอกระบบของไทยจำเป็นที่จะต้องมีการทบทวนตัวเลขให้ชัดเจน



## สภาวะแวดล้อมธุรกิจหลังวิกฤตโควิด-19 ที่ไม่เหมือนเดิม

### New Normal After Post Covid-19

กล่าวได้ว่าประเทศไทยอาจเป็นประเทศต้นๆ เป็นอันดับสองรองจากประเทศจีนที่สามารถฟื้นการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 แต่ขณะนี้อาจเร็วเกินไปที่จะสรุปเช่นนั้นคงต้องรอดูหลังการคลายล็อกเปิดประเทศตลอดจนมาตรการด้านสาธารณสุขซึ่งต้องคู่ขนานกับการเปิดพื้นที่เศรษฐกิจให้ธุรกิจและประชาชนกลับมาทำมาหากิน ซึ่งกลุ่มแรกที่ได้ประโยชน์จะอยู่ในเฟสแรกและเฟสสองคาดว่าน่าจะมีแรงงานสัดส่วนประมาณร้อยละ 60-65 ของผู้ที่ตกงานสามารถกลับไปทำงาน ส่วนจำนวนที่เหลือส่วนใหญ่อยู่ในภาคท่องเที่ยวซึ่งตัวเลขอย่างทางการมีจำนวนแรงงานประมาณ 2.91 ล้านคน ขณะเดียวกันแรงงานอีกส่วนหนึ่งซึ่งคาดว่าน่าจะใกล้เคียงหลักล้านอยู่ในช่วงรอยต่อของการฟื้นตัวของนายจ้างซึ่งอาจต้องใช้เวลาไปถึงปลายไตรมาสสามหรือปลายปี

ก่อนอื่นต้องเข้าใจว่าเศรษฐกิจและตลาดแรงงานจะไม่เหมือนเดิมการฟื้นตัวจะเป็นลักษณะ “U-Shaped Discovery” คือเศรษฐกิจจะค่อยๆ ฟื้นตัว ดีมานด์ของตลาดทั้งภายในและต่างประเทศจะหดตัวโดยเฉพาะภาคการท่องเที่ยวต่างชาติจนถึงวันนี้ยังไม่สามารถตอบได้ว่าจะกลับมาเมื่อใด ภาพของธุรกิจการแข่งขันจะรุนแรง การใส่ใจต่อมาตรฐานสุขอนามัยจะเป็นปัจจัยสำคัญทั้งตัวสินค้าและบริการตลอดจนการเดินทาง ภาพที่เห็นหลายธุรกิจอาจไม่กลับคืนมาจากการล้มหายตายจากความสมดุลของตลาดแรงงานจะเปลี่ยนไปโดยจะกลับด้านเป็นความต้องการหรือดีมานด์การจ้างงานของนายจ้างจะต่ำกว่าความต้องการทำงานของลูกจ้าง ทำให้เป็นโอกาสของหลายธุรกิจที่จะเลือกเฟ้นคนมาทำงานโดยเฉพาะคนวัยทำงานตอนต้น

กล่าวได้ว่าผลจากหลังโควิด-19 เป็นปัจจัยเร่งเศรษฐกิจใหม่ในลักษณะที่เป็น “NEO-Economy” ซึ่งขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ โดยนายจ้างจะปรับเปลี่ยนรูปแบบธุรกรรมและกระบวนการผลิตอยู่บนแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยเฉพาะช่องทางออนไลน์ซึ่งจะเป็น “New Life Style” ของผู้บริโภคซึ่งส่วนหนึ่งจะเคยชินกับการใช้จ่ายใช้สอยผ่านแอปพลิเคชันบนสมาร์ตโฟนทำให้ธุรกิจต่างๆ โดยเฉพาะค้าส่ง-ค้าปลีกและสถาบันการเงินจะเพิ่มสัดส่วนช่องทาง “Omni Channel” ขณะที่ภาคการผลิตและภาคการบริการต่างๆ จะมีการเร่งตัวในการใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าในรูปแบบต่างๆ เช่น อีคอมเมิร์ซและออนไลน์, แอปพลิเคชันอัจฉริยะ, โรบอทเชิงพาณิชย์, ระบบอัตโนมัติในสายการผลิต ฯลฯ สิ่งที่จะตามมาคือการกระจายฐานการผลิตไม่ให้เกิดกระจุกตัว ณ ประเทศหนึ่งประเทศใดเพื่อลดความเสี่ยงที่ต้องชดเชยเหมือนครั้งที่ผ่านมา ที่เห็นจากนี้ไปรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนไปในลักษณะ “Non-office Worker” จะเป็นทางเลือกที่นายจ้างจะใช้เป็นแบบการจ้างงานในลักษณะฟรีแลนซ์และเอ้าท์ซอร์ซซึ่งทำงานที่บ้านหรือที่ไหนก็ได้มาเชื่อมกับเซิร์ฟเวอร์ของสำนักงานผ่านอินเทอร์เน็ตหรือคลาวด์ ปัจจัยเหล่านี้เป็นผลพวงจากวิถีใหม่ของโควิด-19 ที่ตลาดแรงงานและวิถีชีวิตการดำเนินของผู้คนจะไม่เหมือนเดิม

ตลาดแรงงานของไทยทั้งทางตรงและทางอ้อมอิงอยู่กับการค้า-บริการระหว่างประเทศในสัดส่วนที่สูงผลกระทบจากวิกฤตการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ตลาดแรงงานครั้งใหญ่ในรอบหลายทศวรรษที่เห็นชัดเจนคือ ความสมดุลของการจ้างงานจะไปอยู่ในปากของนายจ้าง รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้คนจะเปลี่ยนไปธุรกรรมออนไลน์จะมีการเร่งตัว การฟื้นตัวของตลาดแรงงานจะค่อยเป็นค่อยไปทำให้การจ้างงานไม่สามารถกลับคืนมาได้ในวัน ขณะที่กำลังแรงงานใหม่แต่ละปีจะเข้าสู่ตลาดแรงงานประมาณ 6.34 แสนคน ส่วน

ใหญ่ร้อยละ 63.17 จระดับปริญญาตรีในสาขาที่ตลาดไม่ต้องการและมีผลต่อสัดส่วนการว่างงานที่สูงเมื่อเทียบกับระดับการศึกษาอื่นๆ วิถีใหม่หรือ “New Normal” ของภูมิทัศน์ตลาดแรงงานจะไม่เหมือนเดิมเกี่ยวข้องกับการปรับตัวครั้งใหญ่ทั้งแรงงานใหม่ แรงงานวัยตอนต้น แรงงานสูงวัยและแรงงานทุกกลุ่มสาขาอาชีพจะต้องมีขีดความสามารถให้สามารถก้าวผ่านโดยเฉพาะในช่วงรอยต่อของการฟื้นตัวจากการบอบช้ำทางเศรษฐกิจจากวิกฤตโควิด-19 ไปสู่เศรษฐกิจใหม่ซึ่งแตกต่างไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิง

### การเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงานบนบริบทของ “New Normal”

- 1. Business Downsize** การลดขนาดองค์กรให้เล็กลงโดยใช้เทคโนโลยีก้าวหน้ามากขึ้นและลดจำนวนแรงงานในสถานประกอบการเป็นทางเดินของธุรกิจที่เป็นวิถีใหม่ กอปรทั้งภัยคุกคามการจ้างงานจากการเร่งตัวของเทคโนโลยีก้าวหน้าในรูปแบบต่างๆ ที่เป็น “Disruptive Technology” จะเข้ามาแทนที่การใช้แรงงานมนุษย์ เช่น AI, Robots, Smartphone, Internet of things, Automation ฯลฯ
- 2. Labour Demand Changing** ภูมิทัศน์ตลาดแรงงานจะเปลี่ยนไปนายจ้างจะคัดกรองคนที่กลับเข้าทำงาน แม้แต่คนที่ทำงานอยู่แล้วอาจถูกลดขนาดภายใต้โครงการสมัครใจลาออกในรูปแบบต่างๆ โดยแรงงานสูงวัยจะเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง
- 3. New Job Challenge** ตลาดแรงงานใหม่ภายใต้แพลตฟอร์มดิจิทัล ทำให้มีอาชีพใหม่ที่ธุรกิจต่างๆ จะเริ่มลดขนาดองค์กรด้วยการกระจายตำแหน่งงานไปให้ฟรีแลนซ์และเอาร์ทเวิร์กซึ่งไม่ต้องมีสำนักงานในลักษณะ “non-office worker” เช่น งานการตลาด, งานบัญชี, งานบริการลูกค้า, งานปฏิบัติการ, งานที่เกี่ยวข้องกับคลังสินค้าและโลจิสติกส์ ฯลฯ
- 4. Worth Returned Conceptual** แนวคิดความคุ้มค่าและมีค่าต่อองค์กร ผู้ที่จะอยู่ในตำแหน่งงานได้อย่างมั่นคงจนถึงวัยเกษียณจะต้องมีการปรับทัศนคติใหม่นอกจากการเพิ่มผลผลิตของตนเองที่ต้องยกระดับให้มีความคุ้มค่าและคุณค่าต่อองค์กร ในอนาคตขนาดขององค์กรจะเล็กลงหลายตำแหน่งงานจะหายไปอย่างไร้ไม่ให้กลายเป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะต้องถูกออกจากงานซึ่งจากนี้ไปจะเห็นการเร่งตัวของ “New Normal Early Retire”
- 5. First Labour Aged Demand** เป็นโอกาสของแรงงานวัยตอนต้นเพราะพลวัตตลาดแรงงานเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง แรงงานใหม่ต้องสามารถตอบโจทย์สภาวะแวดล้อมธุรกิจการดำเนินชีวิตที่ไม่เหมือนเดิมวัยแรงงานตอนต้นยังมีความต้องการสูงที่ผ่านมาแรงงานอายุ 18-29 ปี ความต้องการจ้างงานติดลบประมาณร้อยละ -14.6
- 6. Digital Platform Direction** จะเป็นทิศทางเดินของธุรกิจทั้งภาคผลิต, ภาคบริการ, คำส่ง-คำปลีก, โลจิสติกส์ ฯลฯ เป็นจุดแข็งของแรงงานตอนต้นที่มาจาก Gen Z มีความคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีทำให้สามารถปรับตัวได้เร็วกว่ากลุ่มวัยอื่น
- 7. Skill Change** การเปลี่ยนแปลงของทักษะใหม่ ซึ่งตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานที่ไม่เหมือนเดิม แม้แต่แรงงานวัยตอนต้นล้วนมีความเสี่ยงสะท้อนจากแรงงานใหม่จระดับอุดมศึกษามีการว่างงานสูงสัดส่วนถึงร้อยละ 29.5 ของผู้ว่างงานทั้งหมด ขณะเดียวกันแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานส่วนใหญ่

ร้อยละ 63.2 จบปริญญาตรีในสาขาที่ล้าสมัยไม่ตรงกับความต้องการของตลาด โดยเฉพาะการด้อยคุณภาพของแรงงานใหม่

## วิถีใหม่ตลาดแรงงานหลังการแพร่ระบาดครั้งใหญ่

### New Normal Labour Market After Super Spreading

การคลายล็อกเปิดพื้นที่เศรษฐกิจเฟส 2 การสตาร์ทติดเครื่องให้เศรษฐกิจกลับมาเหมือนเดิมอาจต้องใช้เวลา เพราะหลายธุรกิจอาจล้มหายตายจาก แรงงานจะกลับเข้าทำงานไม่เต็มจำนวนเพราะหลายตำแหน่งงานจะหายไป สิ่งที่จะตามมาคือสภาวะ “New Normal” ที่ราชบัณฑิตยสภาให้ความหมายว่า “ความปกติใหม่” หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ซึ่งขอย่อเหลือ “วิถีใหม่” หรือทับศัพท์น่าจะเข้าใจได้ง่ายกว่า อย่างที่กล่าวหลังการแพร่ระบาดของไวรัสครั้งใหญ่ของโลก ภูมิทัศน์ของตลาดแรงงานและวิถีใหม่ของการดำเนินชีวิตของผู้คนจะไม่เหมือนเดิมที่หวังว่าเศรษฐกิจจะฟื้นตัวเร็วๆ คงเป็นไปได้เพราะการฟื้นตัวของเศรษฐกิจจะเป็นแบบ “U-Shaped Discovery” ซึ่งเศรษฐกิจจะค่อยๆ ฟื้นตัว อย่างที่กล่าวมาแต่ต้นเศรษฐกิจของไทยพึ่งพิงการค้าและบริการของโลกในสัดส่วนที่สูง การฟื้นตัวจึงต้องมาจากภายนอกการกระตุ้นเศรษฐกิจภายในภายใต้งบประมาณ 1.9 ล้านล้านบาทเป็นแค่การประคองตัวเพื่อให้ยังคงรักษาระดับการจ้างงาน

การฟื้นตัวของเศรษฐกิจจึงต้องมาจากภาคส่งออกซึ่งคู่ค้าหลักกำลังซื้อมีความอ่อนแอ คาดการณ์ว่าภาคส่งออกปีนี้อาจหดตัวติดลบร้อยละ 5.0 ภาคท่องเที่ยวทั้งรายเล็กรายใหญ่ล้วนไม่เห็นอนาคตบางโรงแรมต้องนำที่นอนไปขายเพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่าย หลังคลายล็อกด้านนายจ้างจะคัดกรองคนที่กลับเข้ามาทำงานตำแหน่งที่ไม่จำเป็นจะไม่เก็บไว้ ธุรกิจส่วนใหญ่จะลดขนาดที่เรียกว่า “Business Downsizing” เพราะดีมานด์ของตลาดยังไม่กลับมาเหมือนเดิมทำให้การใช้คนก็จะใช้น้อยลงตามลงไป ขณะที่แรงงานบางส่วนที่กลับเข้าไปทำงานภายใต้ชั่วโมงการทำงานและกำลังการผลิต (CPU) ของภาคอุตสาหกรรมที่ยังไม่เต็มเวลาส่งผลทำให้ได้รับค่าจ้างลดลง ด้านค่าล่วงเวลาหรือ “โอที” ไม่ต้องกล่าวถึงและอาจต้องทำงานทดแทนตำแหน่งที่ไม่รับคน

ภูมิทัศน์การจ้างงานจะเปลี่ยนไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิงตลาดแรงงานจะเป็นของนายจ้างเนื่องจากตำแหน่งงานที่จะจ้างน้อยกว่าคนที่ต้องการทำงาน มนุษย์เงินเดือนหลังยุค POST COVID-19 จึงต้องปรับตัวครั้งใหญ่เพราะนอกจากเศรษฐกิจชะลอตัวสถานการณ์การประกอบกิจการต่างๆ ยังลดขนาด กอปรทั้งทำให้เกิดการเร่งตัวของการใช้เทคโนโลยี ก้าวหน้าซึ่งเป็นผลจากการถือครองที่ผ่านมาผู้บริโภคเคยชินกับการใช้แอปพลิเคชันบนสมาร์ตโฟนในการโอนเงินและหรือจ่ายใช้สอยซื้อสินค้าด้วยระบบออนไลน์ตลอดจนการสั่งอาหารผ่านไลน์แมน แกร็บฟู้ด ฯลฯ รวมถึงการใช้เงินที่เป็นแบงค์หรือเหรียญลดลงเนื่องจากหันไปใช้สแกนคิวอาร์โค้ดพฤติกรรมเหล่านี้จะไปกดดันให้การใช้แรงงานมนุษย์น้อยลง

ภาพที่เห็นจากนี้ไปคือความท้าทายของแรงงานใหม่ที่พึ่งจบการศึกษาประมาณ 6.342 แสนคนส่วนใหญ่ร้อยละ 30 จะจบปริญญาตรีในสาขาที่ตลาดไม่ต้องการจะหางานยากขึ้น แม้แต่แรงงานที่กลับเข้าไปทำงานใหม่หรือทำงานอยู่แล้วล้วนมีความเสี่ยงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับพฤติกรรมตลอดจนพัฒนาทักษะให้สามารถตอบโจทย์ แม้แต่อุตสาหกรรมในพื้นที่อีอีซี จากการพูดคุยกันในช่วงที่ผ่านมาหลายโรงงานปิดชั่วคราวได้ค่าจ้างไม่เต็มโดยเฉพาะ

อุตสาหกรรมยานยนต์ได้รับผลกระทบหนักเชิงปริมาณจะลดลงประมาณร้อยละ 26.3 เป็นการตกต่ำสุดในรอบ 10 ปี หลายค่ายรถยนต์เริ่มปรับลดพนักงานให้สอดคล้องกับการผลิตที่ลดลงมีการปิดไลน์การผลิตไปตั้งแต่เดือนเมษายน บางค่ายอาจจะไปเปิดเดือนมิถุนายนกระทบเป็นลูกโซ่ไปถึงอุตสาหกรรมในโซ่อุปทาน ในภาพรวมภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ล้วนได้รับผลกระทบจากวิกฤตโควิด-19 มากน้อยต่างกันมีการเลิกจ้างในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะ ชั้คอนแทรคได้รับผลกระทบอย่างหนัก

การดำเนินชีวิตหลังวิกฤตการแพร่ระบาดไวรัสครั้งนี้จะทำให้เกิดวิถีใหม่หรือ “New Normal” รูปแบบการดำเนินชีวิต, การทำธุรกิจ, การจ้างงาน และการทำงานจะแตกต่างไปจากเดิมเกี่ยวข้องกับการปรับตัวของทุกระดับ ตั้งแต่สถานประกอบการ ผู้ใช้แรงงาน ภาครัฐ จะต้องมีการแก้ปัญหาร่วมกันอย่างใกล้ชิดลดช่องว่างของการสื่อสาร-พัฒนาทักษะตลอดจนปฏิรูประบบการศึกษาทั้งในระดับอาชีวและอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สำหรับมนุษย์เงินเดือนหากกลับเข้าทำงานคงไปทำงานแบบเช้าชามเย็นชามไม่ได้ เพราะจากนี้ไป นายจ้างจะประเมินความคุ้มค่าที่จะยังจ้างงานหรืออยู่ในกลุ่มเสี่ยงที่อาจต้องเข้าสู่โครงการสมัครใจลาออก อย่างไรก็ตามความต้องการแรงงานยังคงมีสำหรับผู้ใช้แรงงานวิถีใหม่นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงคงต้องเร่งปรับตัวเองทำตัวให้มีคุณค่าต่อองค์กรซึ่งจะส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานจนถึงวัยเกษียณ

หากต้องการตัดลอกบทความนี้หรือนำบางส่วนไปใช้ในงานต่าง ๆ โปรดอ้างอิงชื่อผู้เขียนบทความ และสามารถติดตามรายงานหรือบทความอื่น ๆ ได้ที่



[www.tanitsorat.com](http://www.tanitsorat.com)



Facebook/tanit.sorat



Youtube.com

รวมทั้งบทสัมภาษณ์ต่าง ๆ โดยใช้ดีวีดี “ดร.ธนิต โสรัตน์”