



รายงานข้อเสนอแนะ
ยุทธศาสตร์แรงงานภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลง (พ.ศ.2559-2563)

นำเสนอต่อ

ฯพณฯ พลเอก ศิริชัย ดิษฐกุล
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

จัดทำโดย

ดร.ธนิต โสรัตน์
รองประธานสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย
(ECONTHAI)

ตุลาคม 2558

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. ความสำคัญ	1
1.1 วัตถุประสงค์-การดำเนินงาน	2
1.2 ข้อยกเว้นของการศึกษา	2
1.3 องค์การที่เข้าร่วมในการเสวนาระดมความคิดเห็น	3
2. ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานบนบริบทโลก	4
2.1 มาตรการที่ไม่ใช่ภาษี (NTMs) เกี่ยวกับแรงงานในอนาคตจะมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น	4
2.2 กระทรวงแรงงานจะต้องมีการปรับพันธกิจให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	4
2.3 แนวโน้มการขาดแคลนแรงงานในอนาคตของทุกภาคส่วนจะสูงขึ้น	4
2.4 แนวโน้มอัตราค่าจ้างในอนาคตจะเร่งตัวสูงไม่สอดคล้องกับผลิตภาพแรงงาน	6
2.5 การขาดแคลนแรงงานระดับวิชาชีพเฉพาะทาง	6
2.6 เศรษฐกิจไทยข้างหน้าอาจมีความเสี่ยงด้านการว่างงานจากการย้ายฐานการผลิต	7
2.7 อนาคตธุรกิจด้านอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศจะเป็นพื้นฐานทั้งในระดับเอกชนและภาครัฐ	7
2.8 แนวโน้มแรงงานไทยจะมีการศึกษาสูงกว่าค่าเฉลี่ยของอาเซียนแต่คุณภาพกลับอยู่ระดับรั้งท้าย	7
2.9 การเปิดการค้าเสรีจะทำให้เกิดการแข่งขันด้านราคาอย่างรุนแรง	7
2.10 ปัญหาแรงงานสูงอายุจะเป็นปัญหาของประเทศในอนาคต	7
3. ข้อเสนอยุทธศาสตร์แรงงานภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลง 5 ปีข้างหน้า (ปี 2559-2563)	8
3.1 การปฏิรูประบบค่าจ้างขั้นต่ำ	8
3.2 ค่าจ้างขั้นต่ำและสวัสดิการแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ	10
3.3 นโยบายแรงงานต่างชาติต้องชัดเจนและรองรับการขาดแคลนแรงงานในอนาคต	10
3.4 การป้องกันและแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	11
3.5 การทบทวนการคุ้มครองแรงงานให้มีความเป็นสากลและทันสมัย	13
3.6 การปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน	14
3.7 การปรับเปลี่ยนบทบาทของกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงขับเคลื่อนเศรษฐกิจ	15
3.8 ปฏิรูปประกันสังคม	17
3.9 การวางแผนรองรับแรงงานสูงอายุ	18
3.10 ควรปรับเปลี่ยนบทบาทของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	19
4. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการเสวนาระดมความคิดเห็น	20
4.1 สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย	20
4.2 สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป	20
4.3 สมาคมนายจ้างอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ใยสังเคราะห์	21
4.4 อุตสาหกรรมก่อสร้างไทย	21
4.5 สมาคมธุรกิจรับสร้างบ้าน	21
4.6 สมาคมโลจิสติกส์และขนส่งไทย	22
4.7 สมาคมค้าส่ง-ปลีกไทย	22
4.8 สมาคมท่องเที่ยว	22
4.9 ข้อเสนอแนะอื่นๆ	23

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

โดย ดร.ธนิต โสรัตน์
รองประธานสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย

๑. ความสำคัญ

สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย (ECONTHAI) เป็นองค์กรตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ปี ๒๕๑๘ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำยุทธศาสตร์แรงงานใน ๕ ปีข้างหน้า ซึ่งจะเกิดการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทของการเชื่อมโยงการค้า-การลงทุนจากการเปิดการค้าเสรี (FTA) กับประเทศต่างๆ รวมทั้งแนวโน้มการเข้าสู่ TPP (ความตกลงหุ้นส่วนยุทธศาสตร์เศรษฐกิจเอเชีย-แปซิฟิก) อีกทั้งประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างเต็มตัวในปี ๒๕๕๙ ทำให้เกิดตลาดเดียวกัน (Single Market) และการเชื่อมโยงฐานการผลิตร่วมกัน (One Production Base) จากประเด็นดังกล่าวส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของภาคการผลิต-อุตสาหกรรม การค้าและบริการซึ่งต้องเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายโซ่อุปทานการผลิตทั้งระดับภูมิภาคและในระดับโลก จำเป็นที่กระทรวงแรงงานและภาคแรงงานจะต้องเปลี่ยนแปลงยกระดับเพื่อสนองตอบต่อความเป็นสากลรองรับรูปแบบการค้าใหม่

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 ยิ่งจะเป็นปัจจัยต่อการขาดแคลนแรงงานที่จรรยาบรรณมากขึ้นในอนาคต 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 อาคารบางกอกเคเบิ้ล 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) สำนักงานเงินสมทบ 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 รวมทั้งมาตรฐานการทำงานซึ่งอาจถูกกดดันจากประเทศคู่ค้าส่งออกให้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับประเทศที่พัฒนาแล้ว

๒.๒ กระทรวงแรงงานจะต้องมีการปรับพันธกิจให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ไม่ควรเน้นด้านการกำกับควบคุมตรวจสอบเป็นหลักแต่ควรปรับเปลี่ยนเป็นด้านการส่งเสริมสนับสนุนและให้คำปรึกษา เพื่อให้ผู้ประกอบการโดยเฉพาะเอสเอ็มอีให้สามารถปรับเปลี่ยนการบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง 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) ภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่โดยเฉพาะเอสเอ็มอียังติดอยู่ในกับดักของการผลิตซึ่งใช้เทคโนโลยีระดับต่ำ
- (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 ทำให้ความต้องการแรงงานโดยเฉพาะแรงงานต่างชาติดังสูง
- (๔) นโยบายการแปรรูปเกษตรของรัฐขาดความเป็นรูปธรรมในการขับเคลื่อน ทำให้ภาคเกษตรยังต้องพึ่งพาการผลิตในลักษณะต้นน้ำซึ่งต้องใช้แรงงานจำนวนมาก

๓) การขาดแคลนแรงงานในภาคก่อสร้าง โดยมีเหตุผลดังต่อไปนี้

- (๑) แรงงานภาคก่อสร้างและธุรกิจสร้างบ้านมีประมาณไม่น้อยกว่า ๕ ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ ๑๓.๓ ของแรงงานทั้งระบบ แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างชาติ เป็นภาคส่วนที่แรงงานไทยไม่ต้องการเข้าไปทำงาน
- (๒) อนาคตการขยายเมืองตามเส้นทางโลจิสติกส์ใหม่ของรัฐบาลจะก่อให้เกิดชุมชนและเมืองใหม่ตามเส้นทางเศรษฐกิจ ขณะที่ในเมืองเก่าที่ดินจะสูงทำให้ความต้องการอาคารคอนโดมิเนียมจะสูง 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) ไม่มีสถาบันการศึกษาด้านอาชีวะสร้างแรงงานประเภทขนส่งนี้ขึ้นมาโดยเฉพาะ แรงงานใหม่เข้ามาทดแทนในสัดส่วนที่ไม่สมดุล จะเป็นปัญหาวิกฤตของประเทศชาติในอนาคต

๕) การขาดแคลนแรงงานในภาคประมง โดยมีเหตุผลดังต่อไปนี้

(๑) ภาคประมงเป็นภาคที่มีความอ่อนไหวด้านแรงงานเพราะถูกจัดขึ้นทะเบียนด้านการค้ามนุษย์ จนทำให้ประเทศไทยติดอยู่ในประเทศที่มีการค้ามนุษย์รุนแรง

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

(๓) อุตสาหกรรมประมงมีมูลค่าไม่น้อยกว่า ๑ แสนล้านบาท/ปี จำเป็นที่จะต้องมีการขึ้นทะเบียนแรงงานให้ถูกต้อง ตรงกับความต้องการ นอกจากเป็นการแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจยังเป็นการแก้ปัญหาด้านคอร์รัปชั่นและการค้ามนุษย์ได้อย่างตรงจุด

๒.๔ แนวโน้มอัตราค่าจ้างในอนาคตจะเร่งตัวสูงไม่สอดคล้องกับผลิตภาพแรงงาน ส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันระยะยาว การขาดแคลนแรงงานจะเป็นปัจจัยผลักดันให้ค่าจ้างในอนาคตมีแนวโน้มที่สูงขึ้น ขณะที่ต้นทุนค่าจ้างต่อหน่วยของไทยที่ผ่านมาสูงขึ้นร้อยละ ๓.๐ (ข้อมูลจากสถาบันอนาคตไทยศึกษา)

ขณะที่ผลิตภาพแรงงานและประสิทธิภาพแรงงานที่ผ่านมาของไทยเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ ๒.๐ เปรียบเทียบกับประเทศอินโดนีเซียในช่วงเดียวกันสูงขึ้นร้อยละ ๓.๐ เวียดนามร้อยละ ๔.๐ และประเทศจีนร้อยละ ๑๐ ส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันระยะยาว จำเป็นที่กระทรวงแรงงานจะต้องให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพและผลิตภาพแรงงานของไทยอย่างจริงจัง

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

ทั้งนี้จึงประมวลได้ว่าปัญหาการขาดแรงงานทักษะวิชาชีพเฉพาะทางจะเป็นปัญหาสำคัญและลดขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต ซึ่งภาคเอกชนต้องการให้กระทรวงแรงงานร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการสนับสนุนด้านงบประมาณเกี่ยวกับโครงการทวิภาคีและสหกิจศึกษาเพื่อสร้างแรงงานอาชีวะและเทคโนโลยีในสาขาต่างๆ รวมทั้งด้านโลจิสติกส์ เพื่อการแก้ปัญหาในอนาคต

๒.๖ เศรษฐกิจไทยข้างหน้าอาจมีความเสี่ยงด้านการว่างงานจากการย้ายฐานการผลิต เศรษฐกิจไทยในระยะเวลา ๕-๑๐ ปีข้างหน้าจะพึ่งพิงการลงทุนนอกประเทศ ทั้งจากต้นทุนการผลิตสูงก็เปรียบกับการขาดแคลนแรงงานและการขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติจะทำให้ต้นทุนการผลิตในประเทศสูงขึ้น 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 โดยมีข้อเสนอแนะย่อยดังนี้

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

ดังนั้นควรจะใช้ระบบค่าจ้างแรกเข้าเป็นค่าจ้างอ้างอิงไม่ต้องปรับกันทุกปี แต่ควรมีการกำหนดว่าการปรับค่าจ้างในแต่ละปีต้องไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเฟ้อทั่วไป โดยอ้างอิงจากกระทรวงพาณิชย์

(๒) **ค่าจ้างขั้นต่ำต้องปลอดจากการเมืองครอบงำ** ต้องกำหนดเป็นกฎหมาย การเข้าแทรกแซงโครงสร้างค่าจ้างของภาคการเมืองต่อคณะกรรมการไตรภาคี เป็นความผิดทางวินัย ซึ่งมีบทลงโทษอยู่แล้ว คณะกรรมการไตรภาคีควรมีความเป็นอิสระ ตัวแทนภาครัฐไม่ควรใช้ข้าราชการประจำ อาจเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่มาจากราชการบำนาญของกระทรวงแรงงานและกระทรวงเศรษฐกิจอื่นๆ เพื่อให้ปลอดจากการเมือง

(๓) **ค่าจ้างขั้นต่ำไม่ควรเท่ากันทั่วประเทศ** เนื่องจากต้องการลดความเหลื่อมล้ำในการกระจายการผลิตไปทั่วประเทศ ลดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมือง อีกทั้งค่าครองชีพในแต่ละจังหวัดมีความแตกต่างกัน ค่าจ้างขั้นต่ำจึงควรแตกต่างกันตามแต่ละพื้นที่โดยอาจใช้ตามคัลล์เตอร์ของกระทรวงมหาดไทยซึ่งมีการแบ่งกลุ่มจังหวัดค่อนข้างชัดเจน

- (๔) ปฏิรูประบบการปรับค่าจ้าง โดยกำหนดระดับคุณวุฒิวิชาชีพแรงงานในแต่ละคลัสเตอร์ และสาขา และให้มีระบบการสอบเพื่อปรับคุณวุฒิวิชาชีพและตามผลิตภาพแรงงาน ซึ่งจะ เป็นการพัฒนาแรงงานไทยได้ดีกว่าการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ
- ๒) **คณะกรรมการค่าจ้างควรมีการแยกกลุ่มตามคลัสเตอร์** เนื่องจากค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อประกาศแล้ว ใช้กับทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ แต่ตัวแทนทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่มาจาก ภาคอุตสาหกรรม ขณะที่แรงงานอีกร้อยละ ๘๐ อยู่ในภาคบริการและเกษตร ซึ่งมีลักษณะงานที่ แตกต่างกับภาคอุตสาหกรรม จึงควรที่จะมีการแบ่งคณะกรรมการค่าจ้างเป็นคลัสเตอร์หลัก ดังต่อไปนี้
- (๑) **คลัสเตอร์อุตสาหกรรม การค้า-บริการ** อาจใช้โครงสร้างไตรภาคี (เดิม) แต่จะต้องมี ตัวแทนจากภาคส่วนอื่น ไม่ใช่เฉพาะแต่ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับ ภาคอุตสาหกรรม
- (๒) **คลัสเตอร์ก่อสร้าง** ซึ่งลักษณะงานต่างกับภาคอุตสาหกรรมและบริการ การใช้โครงสร้าง ค่าจ้างและคณะกรรมการค่าจ้างชุดเดียวกันไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง ซึ่งอุตสาหกรรมนี้มี แรงงานไม่น้อยกว่า ๕ ล้านคน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างชาติ
- (๓) **คลัสเตอร์เกษตร** ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีใหม่ โดยมีฝ่ายรัฐและองค์กร เกษตรกร เช่น สภาเกษตรกรแห่งชาติ ซึ่งปัจจุบันการใช้แรงงานในภาคเกษตรมีแนวโน้ม สูงขึ้นและเป็นภาคส่วนที่มีการใช้แรงงานสูงสุดของประเทศ
- (๔) **คลัสเตอร์ประมง** ไม่ควรอยู่ร่วมกับภาคเกษตร เพราะลักษณะงานแตกต่างกัน แรงงานส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมดเป็นแรงงานต่างชาติ ซึ่งมีความอ่อนไหวด้านการค้ามนุษย์ซึ่งต้องมีการควบคุมตามมาตรการ IUU Fishing จึงควรมีคณะกรรมการค่าจ้างรวมทั้งด้านสวัสดิการ ค้ำครองแรงงานเป็นกลุ่มเฉพาะ
- ๓) **โครงสร้างค่าจ้างไม่ควรเท่ากันทั้งประเทศ** กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไม่ควรใช้อัตราเดียว ทั้งประเทศ ค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าจ้างอ้างอิงควรแบ่งตามคลัสเตอร์จังหวัดของกระทรวงมหาดไทย หรือใช้โซนการแบ่งพื้นที่ของบีไอไอ (โซน ๑-๓)
- ๔) **โครงสร้างแรงงานภาคบริการ**
- (๑) แรงงานค้าปลีก-ค้าส่งและแรงงานซึ่งทำงานในสำนักงาน เช่น ผู้พนักงานขายใน ห้างสรรพสินค้า คอนวีเนียนส์เตอร์ ศูนย์ค้าปลีก-ค้าส่ง สถาบันการเงิน สถาบันการศึกษา ฯลฯ อาจใช้ค่าแรงขั้นต่ำตามแรงงานในภาคอุตสาหกรรม
- (๒) แรงงานซึ่งไม่มีสถานประกอบการที่แน่นอน เป็นแรงงานจรไปตามลักษณะงาน เช่น แรงงานก่อสร้าง แรงงานขนส่ง แรงงานในภาคโลจิสติกส์ แรงงานเหล่านี้เคลื่อนย้ายไปใน สถานที่ต่างๆทั่วประเทศ ค่าจ้างขั้นต่ำควรยึดถือตามการขึ้นทะเบียนของแรงงานในแต่ละ พื้นที่

- (ก) แรงงานภาคเกษตรและแรงงานประมง ซึ่งมีการจ้างงานทั้งแบบรายวันและเหมาจ่าย อัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรมีความแตกต่างกับอัตราทั่วไปเพราะแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไม่ต้องการทักษะ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานชั่วคราวตามฤดูกาล

๓.๒ ค่าจ้างขั้นต่ำและสวัสดิการแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ข้อเสนอแนะ

- ๑) ควรมีบทบัญญัติที่แตกต่างไปจากกฎหมายแรงงานปกติ 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 ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานในทุกระบบของเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะ

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

- ๒) **ปรับเปลี่ยนการตรวจสัญชาติ โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนการพิสูจน์สัญชาติ** การที่ประเทศไทยอยู่ในข่ายค้ำมนุษย์อย่างรุนแรง จำเป็นที่ต้องนำแรงงานต่างชาติขึ้นทะเบียนอย่างโปร่งใสไม่ใช่ซ่อนเร้นอยู่ที่เป็นอยู่ แนวทางคือการพิสูจน์สัญชาติซึ่งมีปัญหาค่อนข้างมากโดยเฉพาะประเทศเมียนมาร์ ควรใช้ขั้นตอนการตรวจสัญชาติฝ่ายเดียวจากประเทศไทยเพราะการพิสูจน์สัญชาติจากประเทศเพื่อนบ้านบางประเทศค่อนข้างมีความยุ่งยาก ทำให้แรงงานต้องออกสู่นอกระบบ
- 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 หากไม่ได้รับการแก้ไขอาจมีผลต่อการถูกแซงชั้นทางการค้าและหรือการรังเกียจสินค้าไทยในตลาดสากล

ข้อเสนอแนะ

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

อย่างไรก็ตามควรมีข้อระมัดระวังในภาคเกษตรและอุตสาหกรรมซึ่งยังขาดความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งการใช้แรงงานแบบเหมาจ่ายหรือตามชิ้นงานซึ่งมีการจ้างแรงงานและนำเด็กซึ่งเป็น

บุตรหลานเข้ามาเลี้ยงดูอยู่ในสถานประกอบการ ซึ่งอาจทำให้เกิดการเข้าใจผิดว่ามีการใช้แรงงานเด็ก

- ๒) สถานประกอบการที่มีความเสี่ยงต่อการค้ามนุษย์ ควรจะมีการกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนเพื่อที่จะได้มีการสะดวกต่อการตรวจสอบและหากมีข้อร้องเรียนของกลุ่ม NGOs กระทรวงแรงงานสามารถมีข้อมูลได้อย่างทันท่วงที
- ๓) การขึ้นทะเบียนและข้อกำหนดของสถานประกอบการที่มีการทำสหกิจศึกษาและการฝึกงาน ซึ่งอาจมีความเสี่ยงต่อการถูกกล่าวหาว่ามีการใช้แรงงานเด็ก ปัจจุบันมีการส่งเสริมให้สถานประกอบการทั้งอุตสาหกรรม ค่าปลีก-ค้าส่งและภาคบริการให้มีการทำหลักสูตรการฝึกงานในสถานประกอบการหรืองานพาร์ทไทม์ (Part time) ซึ่งจะมีนักเรียนนักศึกษาอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เข้ามาฝึกงานและทำงาน เพื่อให้มีการจัดระเบียบ ควรจะให้สถานประกอบการเหล่านั้นขึ้นทะเบียนกับกระทรวงแรงงานและหรือแรงงานเขตในท้องที่ โดยกระทรวงแรงงานควรจัดทำข้อกำหนดและระเบียบให้เป็นมาตรฐานสอดคล้องกับมาตรฐานสากล
- ๔) การแก้ปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย IUU Fishing ต้องทำต่อเนื่อง การดำเนินการต่างๆ เพื่อให้หลุดจากบัญชีประเทศที่มีปัญหาการค้ามนุษย์รุนแรงที่สุด (Tier ๓) ในหลายประเด็นประเทศไทยได้แก้ไขไปมากแล้ว แต่ยังไม่ถูกประเทศสหรัฐอเมริกาปลดออกจากบัญชีเทียร์ 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 กรณีที่ประเทศหนึ่งประเทศใดมีการออกมาตรการกีดกันแรงงาน
- ๓) กำหนดคุณสมบัติของแรงงานอาเซียน ตามประเภทอาชีพที่กำหนดไว้ว่าจะมีคุณสมบัติทั้งด้านวุฒิการศึกษา รวมทั้งมาตรฐานขององค์กรของรัฐและเอกชนของประเทศอาเซียนซึ่งแต่ละประเทศมีระดับมาตรฐานที่แตกต่างกัน จำเป็นที่ต้องสร้างกฎเกณฑ์ให้เกิดมาตรฐานร่วมของอาเซียนในการยอมรับใบรับรองงานวิชาชีพบางประเภท เช่น กรณีประเทศไทย ได้แก่ ใบประกอบวิชาชีพวิศวกรจากสภาวิศวกร ใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะจากแพทยสภา สภานายความ ผู้ตรวจสอบรับอนุญาตสภาวิชาชีพบัญชี ฯลฯ

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

๓.๖ การปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานไทยให้สอดคล้องของการเข้าสู่ฐานการผลิตเดียวกันของเออีซี (One Production Base) ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องยกระดับเป็นสถาบัน **ทรัพยากรมนุษย์** เป็นหน่วยงานระดับสำนักงาน โดยพันธกิจหลักจะเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไม่ใช่เฉพาะแรงงานในภาคการผลิตแต่ต้องรวมถึงรัฐวิสาหกิจและหรือหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ เพื่อเป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งการปรับเปลี่ยนเป็นสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้สามารถดำเนินงานในกรอบที่กว้างกว่าโดยเน้นการพัฒนาแรงงานเชื่อมโยงด้านวิชาการตรงความต้องการของภาคเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะ

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

- (๑) กำหนดเป็นหลักสูตรสำหรับหน่วยงานรัฐ โดยแบ่งเป็นหลักสูตรประเภทอำนวยการและประเภทบริหารโดยกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ ต้องผ่านการเรียนจากวิทยาลัยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นหลักสูตรร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน
- (๒) หลักสูตร (บังคับ) สำหรับพนักงานระดับผู้บริหารซึ่งเกี่ยวข้องกับแรงงานและงานบุคคลของภาคเอกชน จะต้องผ่านการอบรมจากวิทยาลัยแรงงานฯ
- (๓) หลักสูตร (บังคับ) สำหรับประธาน, เลขาธิการขององค์กรที่เกี่ยวกับนายจ้าง-ลูกจ้างและสหภาพแรงงานจะต้องผ่านการอบรมจากวิทยาลัยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อนที่จะรับหน้าที่
- (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 รวมถึงการนำระบบสแกนนิ้วมืออิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการควบคุมสถานะแรงงานต่างชาติดังกล่าว ซึ่งจะทำให้การทำงานของกระทรวงแรงงานสอดคล้องกับบริบทของการเข้าสู่เศรษฐกิจเปิดในกรอบต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๕) การปรับเปลี่ยนค่านิยมปริญญา ซึ่งเรียนไม่ตรงสาขาและไม่ตรงความถนัดและไม่ตรงต่อความต้องการของตลาด นักศึกษาบางสถาบันการศึกษาซึ่งจบออกมาค่อนข้างขาดคุณภาพ เป็นการสิ้นเปลืองต่อครัวเรือนโดยเฉพาะในต่างจังหวัด และมีผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจของชาติ จะต้องมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม ทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงเขียนไว้ในยุทธศาสตร์ อีกทั้งแนวโน้มการว่างงานในระดับปริญญาที่มีสัดส่วนที่สูงกว่าระดับอาชีวะ
 - ๖) การมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน กระทรวงแรงงานควรต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมต้น มัธยมปลาย สายอาชีวะ และระดับปริญญาตรี ให้สอดคล้องกับพื้นที่และความต้องการ รวมทั้งอบรมครู-อาจารย์ซึ่งเป็นผู้แนะแนวให้เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในอนาคต
 - ๗) การจัดตั้งศูนย์แนะแนวต้นแบบและศูนย์บ่มเพาะวิชาชีพ โดยเป็นศูนย์บูรณาการทั้งหน่วยงานรัฐและเอกชน เพื่อให้ครูและอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวจะต้องเข้ามาอบรม โดยจะต้องมีการจัดทำหลักสูตรการแนะแนวให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ อาจารย์แนะแนวต้องมีใบวุฒิบัตรจากศูนย์แนะแนวและบ่มเพาะวิชาชีพของกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะนำไปแนะแนวให้กับนักเรียนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๘) การจัดทำดัชนีชี้วัดด้านแรงงาน กระทรวงแรงงานควรมีหน่วยงานจัดทำดัชนีการว่างงาน โดยแยกแยะแต่ละคลัสเตอร์ของภาคการผลิต รวมทั้งการจัดทำดัชนีความเชื่อมั่นด้านการจ้างงาน ดัชนีผลิตภาพแรงงานในแต่ละสาขา (LPI : Labour Productivity Index) รวมทั้งดัชนีเงินเฟ้อด้านแรงงาน ฯลฯ เพื่อเป็นเครื่องมือชี้วัดด้านแรงงานโดยเฉพาะ
- หมายเหตุ : กระทรวงแรงงานมีสำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน ควรจะเป็นหน่วยงานในการจัดทำดัชนีเกี่ยวกับแรงงานในด้านต่างๆ และมีการประกาศในทุกเดือนเพื่อเป็นการอ้างอิง
- ๙) ควรมีการจัดตั้งหน่วยงานเฝ้าระวังด้านเศรษฐกิจ ถึงแม้ประเทศไทยจะมีอัตราการว่างงานที่ต่ำ แต่กระทรวงแรงงานควรมีหน่วยงานติดตามสถานะเศรษฐกิจและประเมินสถานการณ์ เนื่องจากเศรษฐกิจไทยมีการเชื่อมโยงกับการค้าโลกในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง ปัจจัยภายนอกมีผลต่อ

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

- ๓) ประกันสังคมควรตั้งหน่วยการลงทุนโดยใช้มืออาชีพ เพื่อนำเงินลงทุนบางส่วนมาลงทุนใน กองทุนที่ให้ผลประโยชน์ แต่ต้องมีข้อระมัดระวังการลงทุนที่มีความเสี่ยง

๓.๙ การวางแผนรองรับแรงงานสูงอายุ

ข้อมูลจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) รายงานให้เห็นว่าโครงสร้างประชากรไทยทั้งชายและ หญิงกำลังก้าวสู่แรงงานสูงอายุ (อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป) ในอัตราที่รวดเร็วกว่าประเทศต่างๆในอาเซียน คาดการณ์ว่า ในปี ๒๕๖๘ สัดส่วนของแรงงานสูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็นสัดส่วน ๑ ใน ๕ ของประชากร ขณะที่แรงงานใน ภาคเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือจะมีแรงงานสูงอายุที่มากกว่าอัตราเฉลี่ยของประเทศ เพราะมีการ เคลื่อนย้ายแรงงานหนุ่มสาวออกไปทำงานนอกพื้นที่

ดังนั้นในระยะ ๕-๑๐ ปีข้างหน้าแรงงานสูงอายุจะเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างของประเทศ และจะส่งผล กระทบต่อผลิตภาพแรงงาน ความสามารถในการผลิตทั้งภาคอุตสาหกรรมโดยเฉพาะภาคเกษตรกรรมและ ประมงจะขาดแคลนแรงงานและจะกระทบต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและกระทบต่อโครงสร้างสังคมของ ประเทศ

ข้อเสนอแนะ

- ๑) การแก้ไขกฎหมายแรงงานให้มีการคุ้มครองแรงงานสูงอายุ โดยมีบทกำหนดให้ชัดเจนเกี่ยวกับ ผลตอบแทนของแรงงานที่เกษียณอายุ ซึ่งควรอยู่ที่ ๖๐ ปี และให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลง การขยายระยะเวลาการจ้างงาน รวมทั้งการแก้ประกันสังคมเกี่ยวกับการเกษียณอายุจาก ๕๕ ปี ให้เป็น ๖๐ ปี แต่ให้เป็นทางเลือกของผู้เอาประกัน
- ๒) ควรมีการศึกษาถึงความเสี่ยงของเศรษฐกิจและสังคมจากโครงสร้างแรงงานสูงอายุ เพื่อให้ เห็นถึงปัญหาผลกระทบต่อการขาดแคลนแรงงานในอนาคตทั้งระยะ ๕ และ ๑๐ ปี โดยให้ ครอบคลุม ปัญหาโครงสร้างแรงงานสูงอายุในภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตร-ประมง ภาคบริการ โดยเฉพาะภาค โลจิสติกส์และพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งในปัจจุบันอายุโดยเฉลี่ย ๕๕ ปี ขณะที่คนใหม่ไม่สัมพันธ์กับแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ระบบ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานขับ รถบรรทุกจะเป็นปัญหาสำคัญในอนาคต
- ๓) กองทุนประกันสังคมจะต้องเพิ่มสิทธิประโยชน์แก่แรงงานสูงอายุที่เกษียณ เช่น รายได้ต่อ เดือนที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต การเข้าถึงระบบสุขภาพ การมีโรงพยาบาลของกองทุน ประกันสังคม การมีศูนย์ดูแล-พักฟื้นแรงงานชราภาพทั่วประเทศ รวมถึงการฌาปนกิจแรงงาน สูงอายุที่เสียชีวิต ฯลฯ
- ๔) การเตรียมการจัดตั้งศูนย์พัฒนาทักษะรองรับการเปลี่ยนงานใหม่ของแรงงานสูงอายุ กรม พัฒนาฝีมือแรงงานและหรือวิทยาลัยพัฒนาแรงงาน (หากมีการจัดตั้ง) จะต้องจัดหลักสูตรอบรม ทักษะใหม่เพื่อรองรับการหางาน หาสถานที่ประกอบการใหม่ ให้สอดคล้องกับสภาพของ แรงงานสูงอายุ 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

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

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

ข้อเสนอแนะ

- ๑) ที่มาของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ต้องเริ่มต้นที่การได้ผู้มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ทั้งด้านวุฒิภาวะ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ เป็นสิ่งสำคัญเป็นอันดับต้นๆไม่ใช่ในลักษณะแบ่งสัดส่วนนายจ้าง-ลูกจ้างและภาครัฐ เพราะไม่ใช่เรื่องของคณะกรรมการค่าจ้างหรือด้านกองทุนประกันสังคม แต่เป็นบทบาทในการให้คำปรึกษาด้านแรงงานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจต่อกระทรวงแรงงานและรัฐบาล
- ๒) บทบาทของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ควรเป็นคณะกรรมการจัดทำและกำกับยุทธศาสตร์แรงงานแห่งชาติและจัดทำข้อเสนอแนะด้านแรงงานประจำปีไตรมาส รวมทั้งการเป็นกรรมการในการคิดสรรคณะกรรมการไตรภาคีของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งการคิดสรรคณะกรรมการกองทุนประกันสังคมฯ
- ๓) ควรมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนกลยุทธ์ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจทั้ง

ภายในและของโลก จำเป็นจะต้องมีการเชื่อมโยงกับอาเซียน และสอดคล้องกับกลไกแรงงานโลก โดยเฉพาะการค้ามนุษย์ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรง

- ๔) **บทบาทสภาที่ปรึกษาฯ** โครงสร้างแรงงานในช่วงที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลง เพราะแรงงานไม่ได้เกี่ยวข้องเฉพาะด้านอุตสาหกรรม ซึ่งกำลังแรงงานเป็นเพียง ๑ ใน ๕ ของแรงงานทั้งหมด โดยแรงงานส่วนใหญ่อยู่นอกภาคอุตสาหกรรม การพัฒนาแรงงานจะต้องเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับบริบทของภาคเศรษฐกิจทุกภาคส่วน จำเป็นที่พันธกิจของสภาที่ปรึกษาฯ จะต้องเชื่อมโยงไปสู่อุตสาหกรรม ภาคบริการ ค่าปลีก-ค่าส่ง ภาคก่อสร้าง ภาคท่องเที่ยว ภาค โลจิสติกส์-ขนส่ง ภาคเกษตรกรรมและประมง ฯลฯ
- ๕) **บทบาทในการชี้แนะและจัดทำแผนปฏิบัติการร่วมกับกระทรวงแรงงาน** โดยการสังเคราะห์แผนยุทธศาสตร์แรงงานชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล รวมทั้งข้อเสนอแนะของภาคเอกชนในการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆในกระทรวงแรงงานให้สอดคล้องไปกับความต้องการของภาคเอกชน แต่ต้องยึดหลักด้านความเป็นธรรมและการดูแลแรงงานในส่วนที่ด้อยโอกาส ซึ่งจะทำให้บทบาทของกระทรวงแรงงานไปสู่กระทรวงเศรษฐกิจ

๔. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการเสวนาระดมความคิดเห็น

จากองค์กรต่างๆทั้งภาครัฐ 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 การขาดแคลนอยู่ในระดับแรงงานทักษะไม่พอเพียง อีกทั้งวุฒิการศึกษาที่จบไม่ตรงกับความต้องการ ขณะเดียวกันแรงงานขาดจำเป็นต้องรับไปก่อนโดยต้องนำไปฝึกงานใช้ระยะเวลาอันนานจึงจะสามารถทำงานได้ 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 กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวกับการก่อสร้างจะต้องเข้ามาบูรณาการในการสร้างแรงงานรองรับอนาคต

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 สถาบันการศึกษาผลิตคนไม่ตรงต่อความต้องการ เสนอให้ออกกฎหมายให้นักเรียนซึ่งอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เข้ามาทำงานเป็นแรงงานพาร์ทไทม์ (Part Time) ซึ่งจะให้นักเรียนมีรายได้และมีประสบการณ์

๔.๘ สมาคมท่องเที่ยว

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

๔.๙ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

- ๑) แนวโน้มประเทศไทยในอนาคตจะมีการขาดแคลนแรงงาน จำเป็นที่จะต้องมีนโยบายด้านแรงงานต่างชาติ รัฐต้องมีความชัดเจน เกี่ยวข้องกับขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างชาติให้ตรงความต้องการของเอกชน
- ๒) เศรษฐกิจพิเศษตามแนวนโยบายของรัฐบาลควรเป็นพื้นที่สำหรับแรงงานต่างชาติ การนำแรงงานผิดกฎหมายเข้ามาสู่ระบบจะลดปัญหาการคอร์ปชั่นและแก้ปัญหาการค้ำมนุษย์และการขาดแคลนแรงงานในอนาคต โดยควรนำกรณีศึกษาของประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย เกาหลี อิสราเอล ประเทศกลุ่มสแกนดิเนเวียว่ามีวิธีบริหารจัดการอย่างไร
- ๓) ควรเปลี่ยนโครงสร้างค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งไม่ทันสมัยสำหรับประเทศไทย เพราะมีแรงงานต่างชาติอยู่เป็นจำนวนมาก ผลประโยชน์ตกอยู่กับแรงงานต่างชาติเหล่านี้ ควรปรับเปลี่ยนเป็นแรงงานแรกเข้าซึ่งไม่ควรมีการปรับบ่อยๆ รัฐบาลควรใช้การปรับเงินเดือนตามคุณวุฒิวิชาชีพในแต่ละสาขา ซึ่งจะทำให้แรงงานจะต้องกระตือรือร้น เป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทยให้สมดุลกับค่าจ้างที่จะสูงขึ้นในอนาคต
- ๔) การแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานต้องเป็นวาระแห่งชาติ 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 ควรจะส่งเสริมและมึงงบประมาณให้สถานประกอบการโดยเฉพาะเอสเอ็มอีเป็นผู้ดำเนินการ และให้สามารถเข้าถึงเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในโครงการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่เป็น Organizer ทำตัวชี้วัดและประเมินผล ไม่ควรทำผ่านมหาวิทยาลัยหรือภาค

วิชาการ เพราะเงินงบประมาณส่วนหนึ่งไปอยู่กับสถาบันการศึกษา ควรให้เอกชนเป็นผู้เสนอจัด
โปรแกรมการอบรม จัดหาวิทยากรด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ตรงกับความต้องการ

๙) กระทรวงแรงงานควรปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นกระทรวงด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ ลดบทบาทการ
ควบคุม กำกับ ตรวจสอบ (Operator & Regulator) โดยทำหน้าที่เป็นหน่วยแนะนำให้
คำปรึกษากับภาคเอกชน (Advisor)

๑๐) การแก้ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลเชิงทะเบียน ควรจะมีการปรับปรุงข้อมูลแรงงานแต่ละคลังเตออร์
การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลและทราบสถานะแรงงาน

๑๑) ควรทบทวนการคำนวณอัตราการว่างงานของประเทศ ซึ่งมีความรู้สึกกว่าอัตราการว่างงาน
ปัจจุบันอาจไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง โดยเฉพาะประเด็นการใช้หลักทำงาน ๑ ชั่วโมงก็เป็น
เกณฑ์การทำงาน ซึ่งชั่วโมงการทำงานควรใช้เกณฑ์การทำงาน ๘ ชั่วโมง/๖ วัน ขณะที่กำลังการ
ผลิตของไทยลดลงเหลือร้อยละ ๕๗ ในขณะที่ช่วงปกติกำลังแรงงานมากกว่า ๘๗% ซึ่งกำลัง
เครื่องจักรที่ลดลงมากในระดับนี้น่าจะมีแรงงานว่างงานมากขึ้น

อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่าแรงงานระดับล่างของไทยเป็นแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นแรงงาน
ส่วนเกินทำให้ตัวเลขการว่างงานของแรงงานไทยจึงไม่สูง ดังนั้นการว่างงานควรจัดเป็นกลุ่ม
เช่น ระดับต่ำกว่ามัธยมปลาย ระดับอาชีวะถึงปวส. ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ซึ่งจะ
สะท้อนการว่างงานในแต่ละระดับ

ต้องการดาวน์โหลดรายงานฉบับย่อและ Power Point โปรดกรณาดาวน์โหลดได้ที่
www.tanitsorat.com