

รายงานพิเศษ

ค่าจ้างต้องสมดุลกับผลิตภาพแรงงาน : ทางออกแรงงานไทยก้าวผ่านเศรษฐกิจดิจิทัล

เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา “อนาคตค่าแรง ค่าจ้างขั้นต่ำของไทย”

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) วันที่ 12 สิงหาคม 2561

โดย ดร.ธนิต โสรัตน์

รองประธานสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย

วันที่ 12 สิงหาคม 2561

4 ทศวรรษครึ่งของการมีค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าจ้างขั้นต่ำหรือ MINIMUM WAGE / FIXED WAGE เรื่องนี้ไม่ใช่เรื่องใหม่ใช้กันมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 เป็นค่าจ้างตามกฎหมายหรือค่าจ้างต้องจ่ายไม่น้อยกว่าที่กำหนดเป็นไปตามหลักเกณฑ์ขององค์การแรงงานโลก (ILO : INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION) แต่คำถามว่าหากจะปรับค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราซึ่งไม่ได้สะท้อนเงินเฟ้อทั่วไปและสภาพเศรษฐกิจซึ่งพืดพันตัว ผู้ประกอบการจะรับได้หรือไม่ ซึ่งขึ้นอยู่กับขนาดของธุรกิจและความสามารถของผู้ประกอบการแต่ละรายเพราะแต่ละหน่วยธุรกิจมีความแตกต่างกัน การปรับค่าจ้างเมื่อเดือนมกราคม 2561 เป็นอีกครั้งหนึ่งที่รัฐเข้ามาแทรกแซงเพื่อใช้ค่าจ้างเป็นกลไกในการกระตุ้นเศรษฐกิจและหวังผลจากการเมืองเพราะกลไกของค่าจ้างประกอบด้วยตัวแทน 3 ฝ่าย (นายจ้าง-ลูกจ้าง-ผู้แทนหน่วยรัฐฯ) เป็นผู้พิจารณาโดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน แต่ข้อเท็จจริงในอดีตกรรมการไตรภาคีมักถูกการเมืองเข้ามาครอบงำทั้งทางตรงและทางอ้อมเพียงแต่ในแต่ละยุคสมัยของแต่ละรัฐบาลจะมากหรือน้อยเท่านั้น

ด้านผลกระทบของผู้ประกอบการของไทยซึ่งจดทะเบียนนิติบุคคลรวมกันประมาณ 6.532 แสนราย (บริษัทมหาชนประมาณ 1.2 พันราย, บริษัทจำกัด 4.72 แสนราย, ห้างหุ้นส่วนจำกัด/ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล 1.8 แสนราย) หากเป็นอุตสาหกรรมหรือธุรกิจขนาดใหญ่และมีกำไรผลประกอบการสูงใช้แรงงานในสัดส่วนต่ำเมื่อเทียบกับต้นทุนรวมการปรับค่าจ้างเพิ่มวันละ 15- 20 บาทอาจไม่มีผลกระทบ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนประกอบ, อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเหล่านี้อาจไม่ได้รับผลกระทบมากนัก

ขณะเดียวกันอุตสาหกรรมซึ่งใช้แรงงานเข้มข้นส่วนใหญ่เป็น SME เช่น โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป, อุตสาหกรรมผลิตรองเท้ากีฬา, อุตสาหกรรมเซรามิค, อุตสาหกรรมผลไม้กระป๋อง, อุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปต่างๆ อุตสาหกรรมเหล่านี้อาจเป็นอุตสาหกรรมรับจ้างผลิต (OEM) ซึ่งมีราคาต่ำและกำไรค่อนข้าง

น้อยจะได้รับผลกระทบอย่างมาก ขณะเดียวกันแรงงานในระบบอุตสาหกรรมมีเพียง 6.4 ล้านคนหรือเป็นสัดส่วนร้อยละ 17 โดยแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคบริการโลจิสติกส์ แต่กลุ่มที่ไม่ค่อยมีการกล่าวถึงคือแรงงานในภาคเกษตรมีจำนวนประมาณ 12 ล้านคนเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 30 เกี่ยวข้องกับข้าว, อ้อย, มันสำปะหลัง, ยางพารา ฯลฯ ปัจจุบันต้องใช้แรงงานรับจ้างซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าว

ผลกระทบอัตราค่าจ้างที่มาจากการแทรกแซงของรัฐที่มีต่อภาคเอกชน ขึ้นอยู่กับลักษณะของธุรกิจและอุตสาหกรรม โดยเฉลี่ยค่าจ้างจะเป็นต้นทุนร้อยละ 10-12 หากเป็นอุตสาหกรรมหรือบริการซึ่งราคาขายสูงและเทคโนโลยีสูงและมีสัดส่วนค่าจ้างต่อราคาขายต่ำ กลุ่มนี้จะไม่กระทบแต่อุตสาหกรรมประเภท “LOW PRICE & LOW TECHNOLOGY” คือราคาขายและเทคโนโลยีต่ำแต่สัดส่วนแรงงานสูง กลุ่มเหล่านี้กระทบแน่ แต่จะเล็กน้อย ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวและการปรับราคาขาย กลุ่มที่มีความอ่อนไหวมากที่สุดคือธุรกิจ SME หากมีพนักงาน 200 คน ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นต้องจ่ายเพิ่มปีละ 1.1 ล้านบาท หากธุรกิจมีกำไรคงไม่ใช่ประเด็น แต่หากผลประกอบการอยู่ปริ่มๆหรือขาดทุนอยู่ก่อนแล้วผลกระทบคงมีมากขึ้น ทั้งนี้ต้นทุนที่เพิ่มขึ้นหากสมมุติว่าธุรกิจมีกำไรร้อยละ 10 ต้องเพิ่มยอดขายให้ได้ถึง 10.8 ล้านบาทจึงสามารถชดเชยกับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นซึ่งในระยะเวลาเช่นนี้คงไม่ใช่สิ่งที่ทำได้

ค่าจ้างต้องสมดุลกับผลิตภาพแรงงานและแข่งขันได้

อนาคตของประเทศไทยคงมีการบ้านอีกมากทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องมีการปฏิรูปเพื่อเข้าสู่โหมดการเปลี่ยนแปลงภายใต้นโยบายประชารัฐและหรือไทยนิยมยั่งยืนด้วยการดันค่าจ้างสูงเพื่อให้เศรษฐกิจขยายตัวเป็นการเพิ่มรายได้ให้แรงงานทำให้สัดส่วนคนจนลดลง แต่ความยั่งยืนคงต้องมีอะไรที่ทำมากกว่านี้ แค่มาตรการการลดหย่อนภาษี 1.5 เท่าคงไม่พอเพราะเป็นการช่วยผู้ประกอบการที่มีกำไรซึ่งไม่ได้รับผลกระทบอย่างเป็นนัย ที่ถูกต้องมาตรการต้องเรียกว่า “เอสเอ็มอี” ที่ได้รับผลกระทบจนประสบกับการขาดทุนและเสี่ยงต่อการปิดตัวของธุรกิจมากกว่าช่วยผู้ประกอบการที่เพียงกำไรลดหายไป

คำถามคือหากการปรับค่าจ้างซึ่งไม่ยึดโยงกับค่าครองชีพโดยใช้เงินเฟ้อทั่วไปเป็นฐาน โดยรัฐต้องไม่เข้ามาแทรกแซงห้ามไม่ให้ค่าจ้างขึ้นต่ำไปผูกกับ “โบนัสหรือของขวัญปีใหม่ให้ประชาชน” เพราะรัฐบาลไม่ได้เป็นผู้จ่ายเงิน หรือนำค่าจ้างไปโยงกับโครงการประชานิยม , ประชารัฐหรือไทยนิยมยั่งยืนหรือชื่ออื่นๆซึ่งมีความหมายเหมือนกันเพื่อการกระตุ้นเศรษฐกิจ โดยไม่มีการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน (PRODUCTIVITY) หากค่าจ้างสูงแต่ผลงานเหมือนเดิมไม่ต้องดี้นอะไรค่อยแต่ปรับค่าจ้างแบบประชารัฐแล้วประเทศไทยจะเป็นอย่างไร ในประเทศซึ่งพัฒนาแล้วล้วนค่าจ้างสูงกว่าไทยเช่นสิงคโปร์, ฮองกง, ญี่ปุ่น แต่ผลตอบแทนจากแรงงานของประเทศเหล่านี้มีผลิตภาพแรงงานสูงกว่าผลตอบแทนในรูปของค่าจ้าง สินค้าของเขานอกจากมีคุณภาพดียังต้องมีต้นทุนที่แข่งขันได้ เช่นสินค้าจากประเทศเกาหลี

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติปี 2560 มีการจ้างงาน 37.72 ล้านคนแบ่งเป็นงานภาคเกษตร 12.05 ล้านคน ภาคการผลิต 14.79 ล้านคน และภาคบริการและการค้า 10.88 ล้านคน ภาคผลิตและบริการรวมกว่า 25.67 ล้านคน เมื่อมาพิจารณาพร้อมกับผลการสำรวจสำมะโนธุรกิจและอุตสาหกรรมปี 2560 และข้อมูลการจัดตั้งธุรกิจของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า พบว่าจำนวนการจ้างงานข้างต้นมีส่วนของการจ้างงาน 11.7 ล้านคน โดยมีผู้ประกอบการเอสเอ็มอีประมาณ 1.0 ล้านรายรวมอยู่ด้วย ซึ่งกลุ่มนี้ไม่สามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อได้รับผลกระทบจากต้นทุนที่สูงขึ้นได้

ความท้าทายของการจ้างงานใน 5 ปีข้างหน้า

- 1) ในแต่ละปีมีผู้จบการศึกษาในระดับต่างๆเข้าสู่ตลาดแรงงาน จำนวนประมาณ 6.40 แสนคนโดยร้อยละ 53 จบปริญญา ตลาดแรงงานรับงานใหม่เฉลี่ย 3.718 แสนคน
- 2) การรองรับแรงงานใหม่ในแต่ละปีเกี่ยวข้องกับความสามารถในการขยายการลงทุนของภาคเอกชนซึ่งเกี่ยวข้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ
- 3) ค่าจ้างไม่สมดุลจากการที่รัฐที่เข้ามาแทรกแซง อาจเป็นปัจจัยเร่งการลงทุนด้วยเทคโนโลยีและนำเครื่องจักรอัตโนมัติเข้ามาเร็วขึ้น
- 4) อุตสาหกรรมใช้แรงงานเข้มข้นอาจต้องเร่งย้ายฐานการผลิตไปประเทศเพื่อนบ้าน
- 5) การสนับสนุนอุตสาหกรรมไฮเทคและเศรษฐกิจดิจิทัล รวมทั้งการเข้ามาของ (E-COMMERCE) เป็นปัจจัยว่าอนาคตของแรงงานไทยจะต้องมีการปรับตัวครั้งใหญ่ให้พ้นพ้นจาก “DISRUPTIVE TECHNOLOGY” ให้ได้ภายในสิ้นทศวรรษนี้ (2569)

เปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำประเทศ AEC

อนาคตแรงงานไทย ต้องยอมรับว่าประเทศไทยเศรษฐกิจพึ่งพาการส่งออกเชิง (ปริมาณ) ส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 80 เป็นอุตสาหกรรมใช้แรงงานปานกลางไปถึงเข้มข้น อุตสาหกรรมที่ใช้หุ่นยนต์คิดเป็นสัดส่วนเพียงร้อยละ 5 เท่านั้น ดังนั้นค่าจ้างจึงต้องแข่งขันกับประเทศคู่แข่งโดยเฉพาะในภูมิภาคอาเซียน เช่น เวียดนาม และกัมพูชาซึ่งค่าจ้างต่ำกว่าไทยประมาณ 1.96 เท่า, ประเทศอินโดนีเซียต่ำกว่าไทย 1.65 เท่า และเมียนมา ค่าจ้าง (ใหม่) ต่างจากไทยประมาณ 2.7 เท่า การปรับค่าจ้างครั้งนี้ทำให้ค่าแรงขั้นต่ำไทยแข่งขันต่ำมาเลเซียซึ่งเป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจดีและกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว อีกทั้งการปรับค่าแรงจะส่งผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าวซึ่งมีประมาณ 2.1 ล้านคน ที่มาขึ้นทะเบียนกับกระทรวงแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานเมียนมา, กัมพูชา และสปป.ลาว

เปรียบเทียบค่าแรงงานประเทศ AEC

(มีนาคม 2561)

ลำดับ	ประเทศ	เงินท้องถิ่น	ค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน (บาท)	รายเดือน (บาท)
1	สิงคโปร์	1,000 SGD / เดือน	833.-	25,000.-
2	ไทย	-	308-330.-	9,750.-
3	ฟิลิปปินส์	16,000 เปโซ / เดือน	300 – 350.- (เมืองรอบนอก 197)	9,100.-
4	มาเลเซีย	920 - 1,000 ริงกิต / เดือน	300 - 320.-	8,200 – 8,500.-
5	อินโดนีเซีย (เกาะบาหลี)	2.182 ล้านรูเปียะ / เดือน	163-230.-	5,895.-
6	เวียดนาม (โฮจิมินห์ / ฮานอย)	3.5 ล้านดอง / เดือน	156-175.- (จังหวัดรอบนอก 156)	5,250.-
7	กัมพูชา	4.07-5.23 แสนเรียว หรือ 153 เหรียญ / เดือน	168.-	5,049.-
8	เมียนมา (ย่างกุ้ง)	4,800 จ๊าด / เดือน	120-135.-	3,600-4,000.-
9	สปป.ลาว	9.5 แสนกีบ / เดือน	120-130.-	3,600-3,900.-

(ความน่าเชื่อถือข้อมูลโปรดใช้ดุลยพินิจ)

จากตารางข้างต้นเห็นได้ว่าตลอดช่วงปีที่ผ่านมา บรรดาชาติอาเซียนต่างปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในประเทศ หลังจากเริ่มมีการลงทุนเข้ามาของต่างชาติ โดยใช้ประเด็นการเมืองหรือประชานิยมเข้ามาแทรกแซงค่าจ้างเพื่อเพิ่มกำลังซื้อและหนุนการบริโภคภาคเอกชน ตัวอย่างเช่น “กัมพูชา” ประเด็นการเมืองมีอิทธิพลสำคัญต่อการประกาศขึ้นค่าแรงของรัฐบาลซึ่งจะจัดการเลือกตั้งทั่วไปในวันที่ 29 กรกฎาคม 2561 รัฐบาลกัมพูชาประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำต่อเดือน 11% จาก 153 ดอลลาร์สหรัฐ มาอยู่ที่ 170 ดอลลาร์สหรัฐ และมีผลบังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2561 ส่วนหนึ่งต้องการฐานคะแนนเสียงจากแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่คิดเป็นสัดส่วน 78% ของการส่งออกทั้งหมดมีการจ้างงาน 7.0 แสนคน ในช่วงที่ผ่านมาผู้ประกอบการในประเทศกัมพูชาเริ่มไม่สามารถแบกรับต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจนต้องปิดโรงงานไปกว่า 53 แห่ง

สำหรับ “มาเลเซีย” ที่เตรียมจัดการเลือกตั้งประมาณเดือนสิงหาคม 2561 ประกาศทบทวนการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเช่นกัน จากค่าแรงรายเดือนในปัจจุบันอยู่ที่ 1,000 ริงกิต สำหรับในพื้นที่คาบสมุทรมลายู และ 920 ริงกิต สำหรับรัฐบนเกาะซาราวัก และซาราวัก โดยองค์กรแรงงานเรียกร้องให้เพิ่มค่าแรงขั้นต่ำขึ้นมาอีก 500 ริงกิต จากผลการวิจัยของสำนักงานสถิติมาเลเซียว่า ต้นทุนด้านแรงงาน/เดือน จะเพิ่มขึ้นมาอีก 599 ล้านริงกิต (ราว 4,822 ล้านบาท) สำหรับภาคการผลิต และ 6,800 ล้านริงกิต (ราว 5.4 หมื่นล้านบาท) ในภาคบริการ

ขณะที่ “เมียนมา” รัฐบาลประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในเดือนมกราคม 2561 เป็นวันละ 4,800 จ๊าดหรือประมาณ 120 บาท และเป็นการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำครั้งแรกตั้งแต่มีการกำหนดค่าแรงเมื่อปี 2558 แม้จะต่ำกว่าที่สหภาพแรงงานเรียกร้องอยู่ที่ 5,600-6,600 จ๊าด โดยสื่อสารมวลชนของเมียนมาระบุว่าค่าแรงสูงขึ้นทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่สามารถแบกรับทุนเพิ่มขึ้น 33% ได้ และยังส่งผลให้โรงงานไม่สามารถจ้างพนักงานใหม่เพื่อขยายการผลิต ซึ่งอุตสาหกรรมในเมียนมากระบวนการผลิตต่างๆ ยังต้องพึ่งพาการจ้างแรงงานคนเป็นหลัก ค่าแรงที่ปรับสูงขึ้นยังเป็นการบั่นทอนจุดแข็งเรื่องแรงงานราคาถูกของประเทศเมียนมา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดึงดูดเม็ดเงินลงทุนจากต่างชาติท่ามกลางภาคอุตสาหกรรมที่ยังไม่พัฒนามากพอ เมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน

โจทย์อนาคตแรงงานไทยภายใต้เศรษฐกิจดิจิทัล

ประเทศไทยจากนี้ไปคงไม่ใช่ประเทศซึ่งมีค่าจ้างต่ำโดยไม่สามารถใช้ค่าจ้างถูกเป็นจุดแข็งของประเทศและส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ ในช่วงต่อการก้าวผ่านไปสู่เศรษฐกิจที่ใช้ทักษะและดิจิทัลแต่ผู้ประกอบการจำนวนมากโดยเฉพาะเอสเอ็มอียังต้องแข่งขันการส่งออกด้านราคากับประเทศเพื่อนบ้านซึ่งมีค่าจ้างต่ำกว่าเกือบสองเท่าเป็นความท้าทาย การก้าวสู่เศรษฐกิจดิจิทัลคงต้องมีระยะเวลาพอควรในการก้าวผ่าน ความจำเป็นด้านพัฒนาแรงงานทักษะสูง (SKILL LABOR) เป็นทางเดินของประเทศเกี่ยวข้องกับการยกระดับผลิตภาพแรงงานหรือ “PRODUCTIVITY” เพื่อสร้างสังคมการทำงานแห่งปัญญาคือใช้ความรู้ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง และยกระดับแรงงานเพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีของไทยซึ่งกำลังจะเผชิญในทศวรรษนี้ นี่คือการสองยุคสองสมัย ทั้งยุคนาฬิกาและยุคดิจิทัลจะยังคงทำงานอยู่ด้วยกันภายใต้พื้นฐานอายุและแนวคิดที่แตกต่างกัน เกี่ยวข้องกับทั้งคนและการเข้ามาของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปจากเดิมจะสามารถเชื่อมต่อและก้าวผ่านทรานส์ฟอร์มไปด้วยกันได้ได้อย่างไร

ค่าจ้างที่เหมาะสมภายใต้ช่วงรอยต่อของการก้าวผ่านยังมีความจำเป็น โครงสร้างแรงงานมีความซับซ้อนของแรงงานแต่ละกลุ่มทั้งมีการศึกษา , การศึกษาน้อย ไปจนถึงระดับประถมซึ่งกลุ่มนี้มีสัดส่วนถึงร้อยละ 45 ขณะที่แรงงานอายุปานกลางไปจนถึงสูงอายุมีสัดส่วนถึงครึ่งของคนที่มีงานทำจะต้องเตรียมรับมืออย่างไร ขณะที่กระทรวงแรงงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต้องยกระดับแรงงาน 4.0 ยิ่งย่ำอยู่กับที่เหมือนเมื่อ 30-40 ปีที่ผ่านมาและยังเกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการศึกษาไทยให้เป็น 4.0 เรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญต้องเร่งพัฒนาอย่างจริงจัง อีกทั้งธุรกิจของไทยส่วนใหญ่เป็น SME ประมาณ 86% ของคลัสเตอร์อุตสาหกรรมยังมีการใช้แรงงานเข้มข้นถึงควบคู่กับเทคโนโลยีพื้นฐาน หากปัจจัยหลายๆอย่างไม่เอื้อไทยอาจจะพลาดโอกาสจากนักลงทุนต่างชาติหรือการย้ายฐานการผลิตครั้งใหญ่

จากงานวิจัยขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ปี 2560 ระบุว่าในสองทศวรรษข้างหน้า ตำแหน่งงานและการจ้างงานในไทยไม่ต่ำกว่า 44% (กว่า 17 ล้านตำแหน่ง) มีความเสี่ยงสูงที่จะถูกแทนที่โดยระบบอัตโนมัติ ขณะที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) เปิดเผยเมื่อปีที่ผ่านมามีแรงงานราว 137 ล้านคนหรือ 56% ของ

แรงงานในกัมพูชา อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ ไทย และเวียดนาม เสี่ยงตกงานจากการนำระบบหุ่นยนต์เข้ามาทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเวียดนามและกัมพูชามีแนวโน้มตกงานสูงสุด กลุ่มคนงานที่ได้รับผลกระทบเช่น พนักงานสถาบันการเงิน, พนักงานขายของตามห้างสรรพสินค้า, พนักงานขายตรงประเภทต่างๆ, พนักงานในธุรกิจด้านการบริการ เช่น โลจิสติกส์, เคาเตอร์เซอร์วิส, อาชีพ ไร่ปศุ., สื่อพิมพ์ ฯลฯ

อีกทั้งแรงงานในอุตสาหกรรมทักษะต่ำ เช่น แรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ เสื้อผ้า, รองเท้า, อุตสาหกรรมรับจ้างผลิต OEM และแรงงานในภาคเกษตรคงเป็นแรงงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงไม่ได้กับแนวโน้มใช้เทคโนโลยีทดแทนคนมากขึ้น สัญญาณที่ชัดเจนคือการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีของสถาบันการเงิน ซึ่งต่างทยอยปิดสาขาและลดการจ้างงาน อีกทั้งในอนาคตคือ แรงงานในหลายภาคส่วนจะถูกทดแทนด้วยอี-คอมเมิร์ซ โดยระบบออฟไลน์ (OFFLINE) จะทยอยหายไปแทนที่ด้วยออนไลน์ (ONLINE) ซึ่งจะลดการใช้คน ขณะที่แรงงานในภาคเกษตรจะถูกทดแทนจากเทคโนโลยีใช้เครื่องจักรที่จะมาพร้อมกับการปรับเปลี่ยนไปสู่การทำนาแปลงใหญ่ (BIG FARM)

แรงงานภายใต้ดิสรรัพพิฟเทคโนโลยี

เศรษฐกิจดิจิทัลของยุค 4.0 จะมาพร้อมกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีของศตวรรษที่ 21 ทั้งในด้านอุตสาหกรรม, บริการ, โลจิสติกส์รวมถึงการนำปัญญาประดิษฐ์ (เอไอ) และหรือระบบอัตโนมัติเข้ามาใช้ในกระบวนการทำงานและการผลิตเพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน ผลกระทบจากเทคโนโลยี 4.0 เริ่มเห็นชัดเจนในต่างประเทศ บริษัทขนาดใหญ่หลายแห่งในสหรัฐและยุโรป ประกาศลดจำนวนพนักงานและปิดสาขาซึ่งกระทบตำแหน่งงานนับหมื่นอัตราในต่างประเทศได้เริ่มเห็นผลกระทบจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทนแรงงานคน (DISRUPTIVE TECHNOLOGY) เช่น บริษัท คิมเบอร์ลีย์-คลีค ผู้ผลิตกระดาษทิชชูชื่อดังอย่าง คลีเน็กซ์ ประกาศจะลดพนักงานทั่วโลกระหว่าง 5,000-5,500 อัตรา หรือราว 13% ของพนักงานทั่วโลกพร้อมปิดโรงงานหลายแห่ง เพื่อปรับตัวสู้กับสงครามราคา ท่ามกลางการแข่งขันอย่างดุเดือดในตลาดสินค้าอุปโภคบริโภคซึ่งต่างหันมาใช้ในการขายแบบออนไลน์แผนแทนการขายแบบมาร์เก็ตเพลส (MARKETPLACE)

ในเวลาอันใกล้อุตสาหกรรมต่างๆจะทยอยนำเทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตมากขึ้น เนื่องจากมีประสิทธิภาพดีกว่าและระยะยาวต้นทุนการผลิตจะต่ำกว่าการใช้แรงงานคนช่วยลดของเสียในกระบวนการผลิตโดยเฉพาะอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า คอมพิวเตอร์ แผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์รวมถึงอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปและยาซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีความอ่อนไหวสูง ต้องปราศจากการปนเปื้อนและมีอายุการใช้งานที่จำกัดประกอบกับหลายอุตสาหกรรมกำลังประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานซึ่งการนำหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตถือว่าคุ้มค่ามากขึ้น เพราะปัจจุบันค่าแรงสูงของไทยสูงไม่เอื้อต่อการลงทุนที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้นและอาจกลายเป็นเครื่องมือของรัฐในการรักษาเสถียรภาพทางการเมือง

การตื่นตัวของเทคโนโลยี 4.0 ซึ่งเข้ามาในช่วงจังหวะที่แรงงานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำถูกแทรกแซงจากรัฐค่อนข้างเห็นตรงกันว่าภาคการผลิตของไทยใน 5 ปีข้างหน้าราวครึ่งหนึ่ง จะเริ่มใช้งานหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ ขณะที่ธุรกิจขนาดกลางจะทยอยปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีอัตโนมัติหรือมีฉะนั้นก็ต้องย้ายฐานการผลิตและหรือเลิกกิจการเพราะแข่งขันด้านราคาไม่ได้ อีกทั้งในอนาคตเทคโนโลยีหุ่นยนต์จะเริ่มมีราคาที่ประหยัดขึ้นทำให้องค์กรธุรกิจขนาดกลางและเล็กเข้าถึงง่ายขึ้น

แนวโน้มของอุตสาหกรรมผลิตเทคโนโลยีหุ่นยนต์อาจใช้ไทยเป็นฐานการผลิตโดยมีประเทศจีนเป็นศูนย์การผลิตของโลก จากข้อมูลของสมาพันธ์หุ่นยนต์นานาชาติ (IFR : INTERNATIONAL FEDERATION OF ROBOTICS) การผลิตหุ่นยนต์เพื่อป้อนอุตสาหกรรมยานยนต์เพิ่มขึ้นร้อยละ 11 หุ่นยนต์ที่ใช้ในงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและพลาสติกเพิ่มขึ้นร้อยละ 26 ขณะที่หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติที่ใช้ในงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 45 แนวโน้มที่จะมีการใช้งานหุ่นยนต์อุตสาหกรรมแต่ละปีจะสูงขึ้น คาดการณ์อัตราเติบโตเฉลี่ยสะสมต่อปีระหว่างปี 2561-2563 หุ่นยนต์อุตสาหกรรมในหลายประเทศจะเพิ่มขึ้นอย่างมาก เช่น ในไต้หวันจะเพิ่มขึ้นจาก 9,000 ยูนิต เป็น 1.4 หมื่นยูนิตในปี 2563 ส่วนในอินเดียหุ่นยนต์อุตสาหกรรมจะเพิ่มขึ้นจาก 3,000 ยูนิต เป็น 6,000 ยูนิต และประเทศไทยจะเพิ่มขึ้นจาก 3,000 ยูนิต เป็น 5,000 ยูนิต ที่กล่าวนี้เป็นเพียงส่วนเท่านั้น

คำถามคือท่ามกลางกระแสยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยี 4.0 จะเข้ามาแทนแรงงานมนุษย์ อีกทั้งในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของโลกดิจิทัลที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของผู้คนในสังคมดิจิทัล (DIGITAL SOCIETY) ประเด็นคือ**ประเทศไทยมีการเตรียมตัวหรือปรับเปลี่ยนทั้งทัศนคติ, แนวคิดและการบริหารจัดการแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างไร**เกี่ยวข้องกับทุกคน – เทคโนโลยีและความต้องการด้านอุปสงค์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมเกี่ยวข้องกับ การบุคลากรโดยการรับคนรุ่นใหม่ที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า และการบริหารความเสี่ยง จากแรงงานเจนเนอร์เรชั่นใหม่เช่นคนรุ่นใหม่เจนวาย เจนแซด ที่มีบุคลิกเฉพาะตัว การสร้างทีม (TEAM) และได้ขี้นการสร้างคนโดยเฉพาะการสร้างผู้นำใหม่ที่สั่งงานผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์หรือมือถือ การสร้างคนที่จะเป็นพี่เลี้ยง (MENTOR) ด้วยการเปิดโอกาสให้มีการปรับทักษะงานไปจนถึงเปลี่ยนทักษะใหม่ (RE-SKILL & CHANGE SKILL) สร้างแรงจูงใจให้พนักงานเห็นถึงความก้าวหน้าและสามารถเติบโตในองค์กรและชี้ให้เห็นว่าในอนาคตหากไม่ปรับทักษะจะมีผลต่อพวกเขาอย่างไร

แม้แต่ในภาคค้าปลีก-ค้าส่งแนวโน้มการค้าจะเปลี่ยนจากการซื้อปั้งผ่านหน้าร้านค้าหรือห้างสรรพสินค้า (MARKETPLACE) ไปสู่การซื้อปั้งผ่านออนไลน์ กรณีศึกษา “กลุ่มเซ็นทรัล” ซึ่งร่วมมือกับเจ็ดดอทคอมซึ่งเป็นอี-คอมเมิร์ซอันดับ 2 จากประเทศจีนด้วยการลงทุนกว่า 1.7 หมื่นล้านบาทเพื่อดันตัวเลขขายออนไลน์ ซึ่งมีสัดส่วนจากปัจจุบันร้อยละ 2 เป็นร้อยละ 15 ภายในปี 2565 โดยแนวโน้มนี้ธุรกิจค้าปลีกรายใหญ่ต่างเร่งที่จะใช้ระบบการค้าออนไลน์ รวมไปถึงธุรกิจค้าตรงต่างทยอยปรับเปลี่ยนรูปแบบจากต้องมีคนขายหรือนักธุรกิจขายตรงไปสู่การค้าอี-คอมเมิร์ซ ซึ่งแน่นอนว่าในระยะอันใกล้อาจเห็นผลกระทบที่จะตามมาจากการหดตัวของแรงงานในภาคส่วนเหล่านี้

การก้าวผ่านสู่ยุค 4.0 ความสำเร็จอยู่ที่การมียุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

การเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลนอกเหนือจะมีบางอาชีพหายไปหรือลดน้อยถอยลงแต่ขณะเดียวกันจะมีอาชีพเกิดใหม่ที่เกี่ยวข้องกับออนไลน์และออฟไลน์ อาทิ บล็อกเกอร์, อี-คอมเมิร์ซ, อี-เซอร์วิส รวมไปถึงอาชีพที่เกี่ยวกับการสร้างซ่อมหุ่นยนต์ทั้งในบ้าน, สำนักงาน, ไปจนถึงระดับอุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมบริการแขนงต่างๆ เกี่ยวข้องกับการทบทวนโครงสร้างแรงงาน ด้วยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของประเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจดิจิทัลของศตวรรษที่ 21 อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของอุปทานการจ้างงานและลักษณะของตำแหน่งงานใหม่ๆ ซึ่งในอนาคตที่อาจต่างไปจากที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอย่างสิ้นเชิง

อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจและยุทธศาสตร์ดิจิทัลยังเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะประชากรเจนเนอเรชั่นใหม่ซึ่งมีทัศนคติและไลฟ์สไตล์ต่างไปจากเดิม เป็นความท้าทายต่อการสรรหาผู้บริหารหรือหัวหน้างานในอนาคตจะยากขึ้น เพราะเป็นงานซึ่งมีความกดดันและความรับผิดชอบสูงซึ่งไม่ใช่เทรนของคนรุ่นใหม่ซึ่งชอบทำงานที่มีความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัวและทำงาน โดยมองว่าการก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูงเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบต่อสูญเสียเวลาส่วนตัว คนรุ่นใหม่ต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีมากกว่าความท้าทายและการมีตำแหน่งงานที่ดีและชอบที่จะมีธุรกิจเป็นของตนเองมากกว่าความยั่งยืนในอาชีพ สิ่งเหล่านี้มาพร้อมกับการเปลี่ยนเทคโนโลยี

กรณีประเทศไทยซึ่งยังติดกับดักอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งแน่นอนว่ากลายเป็นเครื่องมือของรัฐและนักการเมืองในอนาคตโจทย์ของประเทศช่องว่างของค่าจ้างไทยที่นับวันจะห่างจากอัตราค่าจ้างของประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งเป็นทิศทางของประเทศที่ต้องไป แต่การเตรียมการที่เกี่ยวข้องกับขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ใช้แรงงานจะต้องไปในทิศทางเดียวกันกับอัตราค่าจ้างโดยเฉพาะประเด็นผลิตภาพแรงงานของไทยต่ำกว่าผลตอบแทนที่นายจ้างจ่ายซึ่งจะเป็นปัญหาของประเทศในอนาคต

ค่าจ้างขั้นต่ำอาจเป็นวิธีการของการคุ้มครองแรงงานของยุค 2.0 ทั้งรัฐบาลและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานอาจต้องทบทวนแนวคิดใหม่แทนการใช้แนวคิดเดิมๆ เมื่อ 46 ปีที่แล้ว ที่เน้นการคุ้มครองแรงงานโดยไม่คำนึงถึงคุณภาพและผลิตภาพแรงงาน (PRODUCTIVITY) อาจเป็นกับดักต่อการยกระดับเป็นประเทศอุตสาหกรรมตามโรดแมปยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีของ คสช. ที่อยากจะทำให้ไทยเป็นประเทศพัฒนาแล้ว อีกทั้งแนวโน้มประเทศของไทยกำลังเข้าสู่ยุคสังคมคนชราจำเป็นที่แรงงานจะยกระดับเป็น “HUMAN CAPITAL” ถือเป็นส่วนของทุนธุรกิจไม่ใช่เป็นเพียงทรัพยากรหรือสินทรัพย์ การประเมินสถานการณ์แรงงานในช่วงรอยต่อที่จะก้าวผ่านไปสู่ศตวรรษที่ 21 เกี่ยวข้องกับการประเมินว่าแรงงานทั้งระบบจะต้องปรับตัวรับมือกับอะไรบ้าง อุตสาหกรรมกว่าร้อยละ 70 ของไทยยังมีความจำเป็นต้องใช้แรงงาน การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยียุค 4.0 จะมาเร็วแค่ไหนผลกระทบแรงงานจะขาดแคลนหรือตัวเลขการจ้างงานจะสูงขึ้นหรือต่ำยังอยู่ในอัตราต่ำเหมือนเดิม โจทย์เหล่านี้องค์กรที่รับผิดชอบมีการวางแผนรับมือกันอย่างไร

อนาคตแรงงานขั้นต่ำอาจไม่ใช่ประเด็นที่จะมาถกเถียงกันเพราะแนวโน้มเทคโนโลยีที่จะมาทดแทนแรงงานซึ่งธุรกิจไม่ว่าจะเป็นการค้า-บริการ-อุตสาหกรรมต้องการแรงงานทักษะและแรงงานคุณภาพที่จะต้องมาทำงานภายใต้เศรษฐกิจดิจิทัล กระบวนการผลิตที่ใช้หุ่นยนต์และระบบจักรกลอัตโนมัติแทนการพึ่งพาแรงงานทำให้เกิดการย้ายฐานผลิตกลับสู่ประเทศตัวเองคล้ายกับที่ประธานาธิบดีทรัมป์ กำลังผลักดันนโยบาย “AMERICA FIRST”

หลังสิ้นสุดทศวรรษนี้ (พ.ศ.2569) แรงงานบางสาขาอาชีพอาจไม่มีอีกต่อไป โดยเฉพาะแรงงานที่ไม่สามารถปรับตัวได้ อีกทั้งแรงงานจบใหม่ปีละประมาณ 6.5 แสนคนที่เข้าสู่ระบบแรงงานในจำนวนนี้เป็นระดับปริญญาตรีปีละ 3-4 แสนคน ส่วนภาคอาชีวศึกษาเฉลี่ยปีละ 1 แสนคน ซึ่ง 2 ใน 3 จะเรียนต่อระดับปริญญาตรี เพื่อต้องการฐานเงินเดือนที่สูงขึ้น เป็นสัญญาณเสี่ยงต่อภาวะการว่างงานในอนาคต ประเด็นเหล่านี้กระทรวงแรงงานเตรียมการรับมืออย่างไร แคชชีเคลื่อน “BRAIN LABOUR” จะมีแรงงานเพียงน้อยนิดที่จะก้าวผ่านไปได้ ขณะที่องค์กรเกี่ยวกับแรงงานและนักวิชาการบางกลุ่มซึ่งยังยึดติดกับแนวคิดเศรษฐศาสตร์แรงงานของศตวรรษที่ 19 (คาร์ล มาร์กซ) ที่กล่าวถึงการเอารัดเอาเปรียบแรงงานจากระบบทุนนิยม ซึ่งแนวคิดนี้ตกยุคไปแล้วแต่องค์กรแรงงานยังติดยึดอยู่ ขณะที่ปัจจุบันแรงงานหายากเป็นทรัพยากรมนุษย์ **แรงงานยุค 4.0** เกี่ยวข้องกับการ **ปรับเปลี่ยนและทัศนคติวิสัยทัศน์ในการนำพาแรงงานกลุ่มใหญ่ของประเทศให้ก้าวผ่านเศรษฐกิจดิจิทัล** ซึ่งความเป็นธรรมในการจ้างงานต้องเป็นความสมดุลระหว่างผลิตภาพแรงงานเพื่อแลกกับอัตราค่าจ้างสูงเป็นประเด็นที่ท้าทายการก้าวผ่านให้หลุดจากกับดักแรงงานค่าจ้างขั้นต่ำ

อย่างไรก็ตามการใช้แรงงานมนุษย์ยังมีความจำเป็น โดยกลุ่มธุรกิจที่จะอยู่รอดหรือได้รับผลกระทบน้อยที่สุดคือ ธุรกิจที่สามารถปรับตัวก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัล ซึ่งพึ่งพาแรงงานน้อยลงหรือย้ายฐานการผลิตไปสู่ประเทศที่มีต้นทุนต่ำกว่า สำหรับภาคแรงงานการมีค่าจ้างที่สูงเกี่ยวข้องกับการปรับตัวด้วยการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของตนเองให้สูงกว่าค่าจ้าง จำเป็นที่ทั้งนายจ้างและแรงงานจะต้องเข้าสู่โหมดการปรับตัวครั้งใหญ่ (BIG CHANGE) สู่การเปลี่ยนแปลงธุรกรรมใหม่ของเศรษฐกิจดิจิทัล ภายใต้อิทธิพลมากมายนัยและท่ามกลางความเสี่ยงและความไม่แน่นอนจากการเข้ามาของเทคโนโลยี (DISRUPTIVE TECHNOLOGY)

หากจะก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจ 4.0 เกี่ยวข้องกับการทบทวนทัศนคติและวางแผนยุทธศาสตร์ทั้งระดับธุรกิจและระดับยุทธศาสตร์ชาติที่มีต่อแรงงานในทศวรรษหน้า ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างแรงงานไปสู่ทุนมนุษย์ “HUMAN CAPITAL” การพัฒนาแรงงานจึงต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดมองแรงงานเป็นเพียงกลุ่มด้อยโอกาส ที่ต้องใช้ค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐและการเมืองใช้เป็นเครื่องมือหาเสียงแลกกับเสถียรภาพของผู้บริหารประเทศ ทั้งหมดล้วนเป็นความท้าทายทั้งรัฐบาล นายจ้างองค์กรแรงงานและผู้ใช้แรงงานในการก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

สรุปแรงงานกับการ....ก้าวผ่านยุคดิจิทัล

กระแสของเทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งเริ่มจากภาคธุรกิจไปสู่ชีวิตประจำวันของผู้คนตลอดทศวรรษเศษมีการพัฒนาและแข่งขันอย่างจริงจังของผู้ผลิตที่ต้องการเป็นผู้นำครองตลาด ส่งผลให้เทคโนโลยี 4.0 ได้ก้าวหน้าเกินกว่าจินตนาการและไม่ได้จำกัดอยู่ในเฉพาะอุตสาหกรรมแต่ได้เข้ามาอยู่ในวิถีชีวิตประจำวันของผู้คนทุกอาชีพและทุกวัยเกี่ยวข้องกับตั้งแต่ในห้องนอนไปจนถึงที่ทำงาน การเข้ามาของดิจิทัลทำให้โลกเข้าสู่ยุคที่เรียกว่า “คลื่นลูกที่สาม” (THIRD WAVE AGE) เปลี่ยนไลฟ์สไตล์ของคนอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน ที่เห็นได้ชัดเจนคืออินเทอร์เน็ตออฟธิง (IoT) แอปพลิเคชันต่างๆ ในโทรศัพท์มือถือทำให้สังคมของมนุษยชาติซึ่งรวมถึงสังคมไทยสามารถเชื่อมต่อกันอย่างไร้ข้อจำกัด เกิดการรับรู้เรื่องราวต่างๆ ไม่ว่าใครจะทำอะไร อยู่ที่ไหน หรือใหญ่โตเพียงใดล้วนตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสังคมออนไลน์ ซึ่งที่ผู้คนนับแสนนับล้านสามารถเข้าถึงได้ภายในไม่กี่นาทีเป็นยุคที่ประชาชนทำหน้าที่เป็นสื่อสารมวลชนเป็นทั้งผู้ให้ข่าวและเสพข่าวในเวลาเดียวกัน ซึ่งแน่นอนว่าเป็นทั้งด้านบวกและด้านลบ

ยุคดิจิทัลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการซื้อ-ขายสิ่งของต่างๆ ที่เคยต้องออกจากบ้านไปซื้อของตามร้านค้าหรือห้างใหญ่ๆ แต่ด้วยธุรกรรมการค้าอี-คอมเมิร์ซทำให้การช้อปปิ้งออนไลน์ไม่ว่าจะเวลาใดอยู่ตรงไหนแค่กดทัชสกรีนผ่านสมาร์ทโฟนเท่านั้นชื่อก็มาอยู่หน้าบ้าน ในสหรัฐอเมริกา 1 ใน 3 ผู้บริโภคซื้อสินค้าจากห้องนอนที่ทำงานและในปริมาณที่เท่ากันจับจ่ายเลือกสินค้าอยู่นอกร้านค้าและนอกห้าง

แม้แต่ธนบัตรหรือเงินที่ใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนสินค้าที่ใช้กันมามากกว่าสองพันปีกำลังถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ เช่น ฟินเทค คลาวด์ คอมพิวเตอร์อัจฉริยะ (AI) ส่งผลให้ธุรกรรมด้านการเงินจะไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป เครดิตการ์ด, เดบิตการ์ด, การถอนเงิน-ฝากเงินผ่านตู้เอทีเอ็มกำลังถูกท้าทายจากแอปพลิเคชันต่างๆ ที่สถาบันการเงินกำลังทยอยออกมามีใช้ ก่อนหน้านี้กระทรวงการคลังผลักดันพร้อมเพย์ (PROMPTPAY), อินเทอร์เน็ตแบงก์กิ้ง, โมบายแบงก์กิ้ง, แบงก์กิ้งเอเยนต์ผ่านร้านโชห่วย-ปั้มน้ำมัน ฯลฯ ซึ่งผู้ใช้บริการสามารถทำธุรกรรมการเงินจากที่ไหนก็ได้และอีกไม่นานจะมีระบบการบ่งชี้ยืนยันตัวตนดิจิทัล (DIGITAL ID) ทำให้สามารถเปิดบัญชีและขอสินเชื่อรวมถึงการอนุมัติแบบดิจิทัลเลนดิง (DIGITAL LENDING) ทำให้การปล่อยสินเชื่อผ่านเว็บไซต์รู้ผลได้ภายใน 30 นาที

พลังของเทคโนโลยีอาจเป็นได้ทั้งโอกาสและเป็นภัยคุกคามการเข้าถึงจึงต้องมีทั้งสติและปัญญาเห็นได้จากภาคการผลิตและบริการต่างทยอยนำระบบเทคโนโลยี เช่น กรณีของธนาคารพาณิชย์ต่างๆ ที่กำลังรุกเข้าสู่ “PURE DIGITAL BUSINESS” ผ่านโมบายแอปพลิเคชันแบบ 100% ทำให้ไม่จำเป็นต้องมีแรงงานมนุษย์อยู่ในระบบต่างทยอยปิดยุบสาขาต่างๆ แต่ปีที่แล้วธนาคารปิดสาขาไปกว่า 230 แห่งมีการลดจำนวนพนักงานหรือปรับเปลี่ยนหน้าที่ไปจากเดิมขณะเดียวกันภาคอุตสาหกรรมต่างเร่งลงทุนใช้ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เข้ามาในสายการผลิตเฉพาะในปีนี้อาจคาดว่าภาคธุรกิจจะลงทุนเทคโนโลยีดิจิทัลมากกว่า 1.0 แสนล้านบาท

คำถามการเข้ามาของเทคโนโลยี 4.0 คงไม่สามารถที่จะไม่รับรู้ ถึงจะปฏิเสธไม่เอาแต่กระแสดิจิทัลก็จะเข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันหลักไม่พ้นอย่างแน่นอน เพราะสังคมใหม่กำลังเข้าสู่ “DIGITAL SOCIETY” ประเด็นคือ ผู้คนที่เป็นมนุษย์เงินเดือน ชาวบ้าน เกษตรกร ไปจนถึงธุรกิจต่างๆ โดยเฉพาะ SME จะปรับตัวและสามารถก้าวผ่านได้อย่างไร ผลดีจากเศรษฐกิจดิจิทัลมีแน่นอนเพียงแต่ว่าคนส่วนใหญ่ของประเทศจะเข้าถึงโอกาสนี้ได้อย่างไร

มีงานวิจัยขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ระบุว่าตำแหน่งงานและการจ้างงานของโลกจะลดน้อยถอยลงโดยเฉพาะในประเทศอาเซียน โอกาสที่แรงงานจะเสี่ยงตกงานจากเทคโนโลยีจะมีสัดส่วนที่สูง แรงงานในหลายภาคส่วนจะเปลี่ยนจากออฟไลน์ไปสู่ออนไลน์ ขณะที่แรงงานในภาคเกษตรจะถูกทดแทนจากเครื่องจักรในรูปของการทำนาแปลงใหญ่ กรณีศึกษาในต่างประเทศเช่นสหรัฐอเมริกา ยุโรป ญี่ปุ่น ในปีที่ผ่านมาและปีนี้บริษัททั้งเล็กและใหญ่ต่างลดพนักงาน บางบริษัทประกาศลดอัตราการจ้างงานทั่วโลกถึงหมื่นตำแหน่ง

ยุคดิจิทัลเต็มรูปแบบยังอยู่ในระยะเริ่มต้น สิ่งที่เราจะต้องเร่งทำคือประเมินผลกระทบที่จะติดตามมาจากการเปลี่ยนแปลงในลักษณะ เช่น หุ่นยนต์อุตสาหกรรมจะเข้ามาช้า-เร็วเพียงใด, ธุรกิจกลุ่มใดจะล้มหายตายจาก, แรงงานกลุ่มไหนอาจถูกแทนด้วยเทคโนโลยีและจำนวนมีมากน้อยเพียงใด, แรงงานการศึกษาน้อยและอายุมากจะปรับตัวและหรือเพิ่มทักษะได้อย่างไร ทั้งหมดเกี่ยวข้องกับกลุ่มคนและธุรกิจซึ่งจะได้รับผลจากการคุกคามของเทคโนโลยีแห่งศตวรรษที่ 21 (TECHNOLOGY DISRUPTION) ประเด็นเหล่านี้เป็นความท้าทาย การเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัลจึงไม่ใช่เพียงแค่พูดหรือวางยุทธศาสตร์สวยหรูแต่ต้องมีสติถึงผลกระทบที่ตามมา



สามารถสแกนด้วยมือถือ

- Power point คำจ้างต้องสมดุลกับผลิตภาพแรงงาน:ทางออกแรงงานไทยก้าวผ่านเศรษฐกิจดิจิทัล
- เอกสารคำจ้างต้องสมดุลกับผลิตภาพแรงงาน:ทางออกแรงงานไทยก้าวผ่านเศรษฐกิจดิจิทัล

สามารถติดตามบทความอื่นๆได้ที่ช่องทาง www.tanitsorat.com / Facebook : Tanit Sorat / Youtube : www.youtube.com/user/tanitvsl