

บทที่ ๑๑

สรุปรายงานการศึกษา





ที่มา : <https://th.pngtree.com/free-png-vectors/>

บทที่ ๑๑

สรุปรายงานการศึกษา



ฉากทัศน์ตลาดแรงงานเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการของภาคเอกชนซึ่งจดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า (๓๑ ธ.ค.๖๕) มีจำนวน ๘๕๐,๔๘๐ กิจการ ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจรายย่อย-รายเล็ก และรายกลาง (MSMEs) สัดส่วนร้อยละ ๙๐ ในจำนวนนี้ในสถานประกอบการที่จดทะเบียนตามกฎหมายของกรมโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน ๗๓,๒๓๒ โรงงาน **สถานะผู้มีงานทำ ณ ไตรมาสแรกปี พ.ศ.๒๕๖๖ มีจำนวน ๓๙.๗๘๓ ล้านคน** การกระจายตัวของประชากรแรงงานของประเทศส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรมสัดส่วนร้อยละ ๓๐.๔๒ อยู่ในภาคบริการสัดส่วนร้อยละ ๔๓.๑ และอยู่ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตสัดส่วนร้อยละ ๑๖.๒ ที่เหลือทำงานอยู่ในภาครัฐราชการและองค์กรของรัฐ-ด้านการศึกษา-สุขภาพและอื่นๆ ตลาดแรงงานมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการจ้างงานและการขยายตัวของเศรษฐกิจ เกี่ยวข้องกับการบริโภค-ความเป็นอยู่และรายได้ของครัวเรือนตลอดจนการลงทุน **ครัวเรือนแรงงานเป็นทั้งปัจจัยการผลิตและผู้บริโภครายใหญ่สุดของประเทศ** กิจกรรมเหล่านี้มีผลต่ออุปสงค์การจ้างงานของประเทศ ประชากรแรงงานของไทยมีขนาดใหญ่เป็นอันดับ ๔ ของอาเซียนรองจากประเทศอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์และเวียดนาม

ช่วงเกือบสามปีที่ผ่านมาเศรษฐกิจทรุดตัวจากการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ทำให้แรงงานจำนวนมากกลับภูมิลำเนาหลังพ้นวิกฤตการย้ายกลับเข้ามาทำงานยังไม่เหมือนเดิมทำให้ภาวะตลาดแรงงานมีความตึงตัวด้านอุปทานโดยเฉพาะแรงงานในภาคบริการ-ธุรกิจและภาคการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น ปัญหาการขาดแคลนแรงงานมาพร้อมกับการฟื้นตัวของเศรษฐกิจทำให้มีความต้องการแรงงานจำนวนมาก ประกอบกับการเข้าสู่สังคมสูงวัยประชากรแรงงานอายุ ๕๐ ปีขึ้นไปมีสัดส่วนหนึ่งในสามของจำนวนแรงงานทั้งหมดรวมกัน ขณะที่จำนวนแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานลดน้อยลงจากปัจจัยที่อัตราการเกิดต่ำกว่าอัตราการเสียชีวิต ปัจจัยดังกล่าวทำให้ตลาดแรงงานของไทยมีความเสี่ยงที่จะเข้าสู่การขาดแคลนแรงงานทั้งแรงงานที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีและแรงงานเข้มข้น

การขาดแคลนแรงงานเป็นปัญหาทางโครงสร้างเนื่องจากภาคเศรษฐกิจไทยทั้งภาคบริการ-ผลิตและเกษตรกรรมส่วนใหญ่ยังติดอยู่ในอุตสาหกรรมยุคที่ ๒.๕ ถึง ๓.๐ ผลิตภัณฑ์และบริการส่วนใหญ่ขาดนวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีพื้นฐานทำให้มูลค่าต่ำ อย่างน้อยในอีกหนึ่งทศวรรษยังคงต้องการพึ่งพาการใช้แรงงานเข้มข้นจำนวนมากรวมถึงการใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งปัจจุบันมีจำนวน ๒.๗๔๓ ล้านคนซึ่งยังไม่พอกับความต้องการของตลาดแรงงาน จำเป็นที่ต้องมีแผนแม่บทด้านกำลังแรงงานของชาติที่เป็นรูปธรรมครอบคลุมทุกมิติ กระทรวงแรงงานควรจะมีบทบาทเป็นหน่วยงานเจ้าภาพรับผิดชอบ ความสำเร็จจะต้องจัดทำเป็นวาระแห่งชาติรวมถึงมีโรดแมปที่ชัดเจน มิฉะนั้นไทยจะไม่สามารถก้าวทันประเทศที่ติดกับดับประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (ระดับสูง) ปัญหาการขาดแคลนแรงงานควรจะนำกรณีศึกษาการใช้แรงงานต่างด้าวของประเทศที่พัฒนามาเป็นแม่บท เช่น ประเทศสิงคโปร์, มาเลเซีย, ญี่ปุ่น, เกาหลีใต้, ออสเตรเลีย รวมถึงประเทศอิสราเอล

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจและแรงงานมากที่สุดคือการเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัลซึ่งขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและสมรรถนะเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ เช่น เอไอ, แชนเจพีที, หุ่นยนต์อัจฉริยะหรือการผลิตแบบอัตโนมัติอัจฉริยะ (Lean Automation) ซึ่งมีผลต่อการใช้จำนวนแรงงานลดลงมากกว่าครึ่งหนึ่ง เศรษฐกิจดิจิทัลเป็นโจทย์สำคัญที่มีผลต่อตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะใหม่ สอดคล้องกับการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ ผลลัพธ์ทำให้อัตราการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานมากกว่าการใช้แรงงานคนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในทุกมิติ เช่น ด้านต้นทุนสามารถลดแรงงานเชิงปริมาณได้ร้อยละ ๓๐-๕๐ ขณะเดียวกันการแข่งขันทำให้ราคาของเทคโนโลยีเหล่านี้ถูกลงทำให้สถานประกอบการแม้แต่ SMEs เข้าถึงได้ง่ายกว่าในอดีต

พลวัตของการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่อุตสาหกรรมยุคที่ ๔.๐ ทำให้สมรรถนะเทคโนโลยีเข้าถึงตั้งแต่ระดับครัวเรือนไปจนถึงเศรษฐกิจระดับจุลภาคและมหภาค การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเปลี่ยนจากช่องทางกระแสหลักไปสู่แพลตฟอร์มดิจิทัลที่พหุสังคมสื่อสาร-รับรู้-ซื้อ-ขายและบริโภคผ่าน “อีคอมเมิร์ซ” ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานมากที่สุดนับแต่ยุคการใช้พลังงานไอน้ำมาขับเคลื่อนเครื่องจักรแทนแรงงานมนุษย์ กรณีดังกล่าวเป็นทั้งโอกาสและ/หรือคุกคามอาชีพ-ทักษะและตำแหน่งงานจำนวนมากอาจหายไปหรือไม่เป็นที่ต้องการอีกต่อไป การก้าวผ่านจำเป็นต้องยกระดับทักษะทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไปสู่ “Smart Labor” ปัญหาคือช่องว่างและความท้าทายที่ความพร้อมของภาครัฐที่ส่วนใหญ่ยังยึดติดในรูปแบบเดิม ขณะที่ภาคเอกชนซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการรายย่อยและ SMEs ขาดวิสัยทัศน์-ศักยภาพทั้งด้านการลงทุนและทักษะ เกี่ยวข้องกับโครงสร้างของกำลังแรงงานที่มีความหลากหลายทั้งอายุ-การศึกษา-ทักษะโดยเฉพาะกลุ่มไร้ทักษะและแรงงานสูงวัยที่มีข้อจำกัดในการปรับตัวเข้าถึงทักษะใหม่

บริบทของไทยการก้าวพ้นจากกับดักสู่ประเทศที่พัฒนาจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เหตุผลเนื่องจากเศรษฐกิจดิจิทัลเป็นทิศทางและพลวัตของโลกซึ่งไทยเป็นประเทศที่พึ่งพาการค้าระหว่างประเทศในสัดส่วนที่สูงซึ่งต้องแข่งขันด้านต้นทุน กระแสที่เป็นอยู่คือสถานประกอบการที่เป็นนายจ้างทั้งภาคบริการและการผลิตมีการเร่งตัวในการนำสมรรถนะเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเป็นทางเดินของโลกและทางเดินของประเทศ ปัจจุบันไทยอยู่ในอันดับที่ ๔๗ จาก ๖๓ ประเทศทั่วโลก (IMD 2022) เป็นอันดับที่ต่ำกว่าศักยภาพค่อนข้างสูง จากข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าสถานประกอบการที่มีการปรับเปลี่ยนใช้เทคโนโลยีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและทำให้ผลิตภาพแรงงานสูงกว่าการใช้แรงงานคน, การทำงานมีความยืดหยุ่นดีกว่า, มีประสิทธิภาพบริหารต้นทุนด้านแรงงาน, ลดปัญหาความผิดพลาดของมนุษย์, มีความต่อเนื่องในการทำงานและสามารถบริหารความเสี่ยงได้ทุกมิติ เช่น แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ของรัฐ ฯลฯ

ทิศทางอนาคตตลาดแรงงานจะมีการเร่งตัวขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีซึ่งส่งต่ออัตราระดับผลิตภาพแรงงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งระดับจุลภาคและระดับมหภาค ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลประกอบการทำให้นายจ้างสามารถเพิ่มค่าจ้างใน

อัตราที่สูง จำเป็นที่ภาครัฐโดยเฉพาะกระทรวงแรงงานจะต้องผลักดันด้วยการยกระดับผลิตภาพแรงงานเป็นวาระแห่งชาติ (Labor Productivity National Agenda) ซึ่งจะทำให้ไทยก้าวพ้นหลุดจากประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (ระดับสูง) ไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ปัจจัยการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน นอกเหนือจากการพัฒนาทักษะซึ่งมีข้อจำกัดของปัจเจกบุคคลและข้อจำกัดสูงสุดของมนุษย์คนหนึ่งคนใด จะทำได้แม้แต่คนที่ทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ที่เรียกว่า “Cobot Hybrid Worker” ก็มีข้อจำกัดเช่นกัน กฎแห่งความสำเร็จของการยกระดับผลิตภาพแรงงานคือการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำธุรกรรม การค้า-บริการตลอดจนกระบวนการผลิต

ทางเดินของประเทศภายใต้การเปลี่ยนผ่านคือ “การพัฒนาทักษะอย่างเป็นระบบควบคู่กับการผลักดันผลิตภาพแรงงานให้มีผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม” จากรายงานของ WEF : The World Economic Forum (๒๕๖๖) ระบุว่าแรงงานไทยร้อยละ ๕๔ ยังขาดการพัฒนาที่จำเป็นต่อรูปแบบการจ้างงานในอนาคตโดยแรงงานไทยที่มีทักษะและเป็นแรงงานมีฝีมือมีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๑๔ เปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้วมีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๔๘ จำเป็นที่ภาครัฐโดยเฉพาะกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับแรงงานรวมถึงภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาจะต้องประสานบูรณาการยกระดับแรงงานเป็นทุนมนุษย์ไม่ใช่เป็นแค่ปัจจัยการผลิต

ประเด็นที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะเริ่มจากนายจ้างไม่ให้ความสำคัญ โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก (Micro Business & Small Enterprise) ที่ลักษณะการทำงานไม่ซับซ้อนเน้นการใช้แรงงานเข้มข้นต้องการใช้ค่าจ้างต่ำเพื่อเป็นจุดแข็งในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ขณะที่ลูกจ้างบางส่วนไม่ใส่ใจพัฒนาตนเอง แรงงานไทยส่วนใหญ่โดยพื้นฐานมีทัศนคติไม่ชอบการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองซึ่งในอนาคตตลาดแรงงานจะจ้างคนที่มีทักษะไม่เน้นจำนวนหรือปริมาณเหมือนในอดีต บางอาชีพหรือประสบการณ์ที่มีอาจไม่เป็นประโยชน์

ความท้าทายและความเสี่ยงของการพัฒนาทักษะของไทยคือแรงงานสูงวัยซึ่งเป็นช่องว่างของการพัฒนาทักษะ โครงสร้างตลาดแรงงานพบว่าแรงงานที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไปมีสัดส่วนร้อยละ ๓๔.๑ ของผู้มีงานทำ แรงงานที่อายุมากขึ้นมีผลต่อสมรรถภาพการทำงานที่ลดลง ปัจจัยส่วนหนึ่งอาจเกิดจากสาเหตุไม่สามารถปรับตัวและมีข้อจำกัดในการปรับเปลี่ยนทักษะดิจิทัล ขณะที่ทำงานมานานทำให้มีรายได้สูงกว่าผลิตภาพแรงงานรวมถึงปัญหาสุขภาพไม่สามารถทำงานบางประเภทเป็นกลุ่มหมดไฟหรือไม่สามารถทำงานร่วมกับคนต่างเจนเนอเรชันแรงงานกลุ่มนี้ยังต้องทำงานเพื่อเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัว ปัจจัยดังกล่าวเป็นช่องว่างของการพัฒนาทักษะโดยเฉพาะ Next Skill / Future Skill จำเป็นที่ภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีนโยบายจัดทำเป็นแผนแม่บทควบคู่ไปกับการวางแผนเข้าสู่สังคมสูงวัย มิฉะนั้นแรงงานกลุ่มนี้จะกลายเป็นคนว่างงานถาวรเป็นภาระทั้งของสังคม-การเงินและการคลังของประเทศ

จากการศึกษาเชิงลึกโดยใช้ตัวอย่างทั้งภาคการผลิต-บริการพบว่าความกังวลและอุปสรรคความต้องการของสถานประกอบการคือปัญหาทางเชิงโครงสร้างโดยเฉพาะ การขาดแคลนแรงงานเชิงปริมาณ และคุณสมบัติที่ไม่ตรงต่ออุปสรรคความต้องการของภาคธุรกิจ ปรากฏการณ์หลังการผ่านวิกฤตโควิด-๑๙ คือชีพพลายแรงงานไม่พอสอดความต้องการตั้งแต่ระดับแรงงานทักษะ (Skilled labor) ระดับกึ่งทักษะ (Semi skilled labor) แรงงานทักษะพื้นฐาน (Basic-skilled labor) รวมถึงแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในภาคส่วนที่ใช้แรงงานเข้มข้นและ/หรือประเภทที่คนไทยไม่ทำ ปัจจัยสำคัญนอกเหนือจาก

อุปทานแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีจำนวนลดลงและแรงงานส่วนหนึ่งชอบที่จะทำงานอิสระหรือใช้เวลา ๑-๓ ปีก่อนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

การแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มองข้ามคือการนำผู้ต้องหาที่อยู่ในเรือนจำประมาณ ๒.๗ แสนคนส่วนใหญ่เป็นวัยทำงานเมื่อพ้นโทษให้สามารถกลับเข้าสู่กำลังแรงงานของชาติ ค่าเฉลี่ยช่วงห้าปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕) มีนักโทษปล่อยตัวเฉลี่ยปีละ ๒๑๔,๒๕๗ คน (ค่าเฉลี่ยรับเข้าเรือนจำปีละ ๒.๐๒๒ แสนคน) กลุ่มคนเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นนักโทษเสพยาเสพติดหรือค้ายาเสพติดรายย่อยและคดีที่ไม่อุกฉกรรจ์การทำผิดเกิดจากความไม่ตั้งใจหรือประมาทหรือเกี่ยวกับปากท้อง กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีการเชื่อมโยงกับกรมราชทัณฑ์ในการปฏิบัติการเชิงรุกเพื่อพัฒนาทักษะนักโทษในเรือนจำทั้งชายและหญิงให้มีทักษะที่พอเพียงต่อการประกอบอาชีพเมื่อพ้นโทษ การแก้ปัญหาดังกล่าวจะต้องแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นอุปสรรคไม่สามารถทำให้คนที่พ้นโทษกลับคืนเข้าสู่ตลาดแรงงาน หากทำได้นอกเหนือจากเป็นการแก้ปัญหาเชิงสังคมจะเป็นการเพิ่มจำนวนแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ในมิติด้านการศึกษาในฐานะแหล่งผลิตกำลังคนของชาติจำเป็นต้องสร้างประชากรแรงงานให้ตรงกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เนื่องจากคุณสมบัติของแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานส่วนหนึ่งไม่ตรงกับอุปสงค์ความต้องการของนายจ้างโดยเฉพาะทักษะดิจิทัลและทักษะประเภท “STEM Skill & Next Skill” ข้อมูลเชิงประจักษ์แรงงานวัยตอนต้นที่เข้าสู่ตลาดแรงงานส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรีสัดส่วนมากถึงร้อยละ ๕๓.๘ ส่วนใหญ่จบสาขาและทักษะที่ไม่ตอบสนองต่อยุคสมัยต้องใช้เวลามากในการฝึกงานและเป็นกลุ่มที่มีอัตราการว่างงานมากที่สุด ขณะที่ระดับอาชีวศึกษาซึ่งเป็นสายอาชีพ (ปวช.-ปวส.) เป็นสาขาที่ขาดแคลนและมีความต้องการสูงแต่ละปีเข้าสู่ตลาดแรงงานสัดส่วนเพียงร้อยละ ๒๒

การเข้ามาของเทคโนโลยีก้าวหน้าโดยเฉพาะภาคการผลิตจะมีผลต่อการลดลงของจำนวนแรงงานจากการศึกษาและวิเคราะห์พบว่าภาคบริการมีศักยภาพและมีโอกาสที่จะขยายตัวในการรองรับการจ้างงานในอนาคต ประเด็นคือภาคบริการของไทยขาดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมที่ผ่านมา ไทยมีการส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบตั้งแต่พ.ศ.๒๕๐๙ มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ส่วนใหญ่เป็นภาคอุตสาหกรรมการผลิต ขณะที่ภาคบริการขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั้งที่เป็นภาคส่วนที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ ในเชิงปริมาณมีสถานประกอบการมากกว่า ๗.๕ แสนกิจการจำนวนประชากรแรงงานมีถึง ๑๖.๘๖ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๔๒.๔ ของผู้มีงานทำทั้งหมดในเชิงมูลค่ามีสัดส่วนอยู่ใน GDP ประมาณร้อยละ ๕๖.๔๒

ลักษณะของภาคบริการเกี่ยวข้องกับความหลากหลายของอาชีพที่แตกต่างกัน ขาดการรวมตัวและขาดหน่วยงานรัฐเข้ามาเป็นเจ้าภาพส่วนใหญ่เป็นธุรกิจรายย่อยและขนาดเล็กใช้การบริหารจัดการแบบดั้งเดิมและใช้เทคโนโลยีระดับพื้นฐานทำให้ต้องการแรงงานเข้มข้นจำนวนมากทำให้มีความอ่อนไหวจากค่าแรงขั้นต่ำที่สูง จำเป็นที่กระทรวงแรงงานจะต้องให้ความสำคัญทั้งด้านการสนับสนุนศักยภาพรวมถึงการพัฒนาทักษะของแรงงานในภาคบริการซึ่งมีความแตกต่างจากภาคอุตสาหกรรมการผลิตโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องเข้ามาพัฒนาอย่างเป็นระบบ

ภาคส่วนที่เปราะบางมากที่สุดคือ SMEs มีความท้าทายในการเข้าสู่การเปลี่ยนผ่านของเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและสมาร์ตเทคโนโลยี การก้าวผ่านอนาคตตลาดแรงงานภายใต้เศรษฐกิจดิจิทัล จำเป็นที่จะต้องมีการเชื่อมโยงกับสถานประกอบการทั้งขนาดย่อย-ขนาดเล็กและขนาดกลาง (MSME) ในเชิงปริมาณมีสัดส่วนร้อยละ ๙๐ ของสถานประกอบการทั่วประเทศ แต่มูลค่ามีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๓๔.๖ ของ GDP สถานประกอบการเหล่านี้กระจายอยู่ในทุกภาคส่วนทั้งด้านการค้า-บริการและการผลิต

สถานประกอบการ SMEs ส่วนใหญ่มีความเปราะบางหลังผ่านพ้นวิกฤตจากการระบาดของโควิด-๑๙ และการเผชิญกับวิกฤตเศรษฐกิจโลกชะลอตัว ส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับความมั่นคงทางการเงินและความสามารถในการรักษาธุรกิจ สำหรับกลุ่มที่อยู่ในภาคการผลิตและบริการซึ่งอยู่ในโซ่อุปทานส่งออกได้รับผลกระทบไม่มาก ขณะที่กลุ่มภาคท่องเที่ยวและบริการที่เกี่ยวข้องกับอุปโภค-บริโภคมีการฟื้นตัวประมาณร้อยละ ๗๐ อุปสงค์ของภาค SMEs คือต้องการให้ภาครัฐเข้ามาช่วยพัฒนาทักษะแรงงานเพราะด้วยศักยภาพไม่สามารถทำด้วยตนเองถึงจะมีองค์กรแต่ก็ยังขาดความเข้มแข็งและขาดความเป็นเอกภาพ การส่งเสริม SMEs จะต้องให้เข้าถึงทักษะที่เป็น Upskill / Reskill / Technical skill ประการสำคัญจะต้องสนับสนุนให้เข้าถึงแหล่งทุน

ภายใต้กระแสพลวัตการแข่งขันที่รุนแรงและการขาดแคลนแรงงานที่จะมากขึ้นในอนาคต สถานประกอบการเอกชนส่วนใหญ่มีความตระหนักถึงความจำเป็นและให้ความสำคัญต่อการนำเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ เข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะการเข้ามาแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพซึ่งเป็นข้อกังวลมากที่สุดของภาคเอกชน ปัจจัยสำคัญและเป็นอุปสรรคหลักคือการพัฒนาทักษะทั้งบุคลากรที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการซึ่งมีความหลากหลายทั้งวัย-ระดับการศึกษาและทัศนคติ ขณะที่การผลิตเยาวชนแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีความ “ผิดพลาดผิดตัว” (Miscalculate) คือระดับอาชีวศึกษาหรือสายวิชาชีพซึ่งตลาดแรงงานมีความขาดแคลนและต้องการสูงแต่จำนวนที่ผลิตไม่พอเพียงทั้งเชิงปริมาณและคุณสมบัติ ขณะที่บุคลากรที่จบปริญญาตรีที่ผลิตออกมาแต่ละปีมีสัดส่วนมากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้จบการศึกษาทั้งหมดซึ่งในเชิงปริมาณสูงกว่าความต้องการของเอกชนทำให้แต่ละปีมีเยาวชนจบใหม่ระดับปริญญาตรีว่างงานถึงร้อยละ ๔๘.๙ หรือเกือบครึ่งหนึ่งของผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อน

สถาบันการศึกษาภายใต้พลวัตใหม่ต้องให้ความสำคัญกับอุปสงค์ความต้องการโดยใช้ตลาดแรงงานเป็นตัวตั้งจากที่เคยใช้อาจารย์เป็นศูนย์กลาง หลักสูตรใหม่และรูปแบบการสอนต้องสอดคล้องกับบริบทรูปแบบการทำงานซึ่งต้องใช้เทคโนโลยีและเชื่อมโยงกับทักษะแห่งอนาคต แนวโน้มของภาคเอกชนเกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจที่ยั่งยืน เช่น เกี่ยวข้องกับด้านสิ่งแวดล้อม สังคม บรรษัทภิบาลและความโปร่งใส ควรเพิ่มทักษะที่เกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคมและการสร้างจิตสำนึกทางบวกให้กับเยาวชนที่จะออกไปรับใช้สังคม ความจำเป็นที่สถาบันการศึกษาจะต้องมีการเชื่อมโยงกับภาคเอกชนทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและอาชีวศึกษาในลักษณะโครงการทวิภาคี สถาบันการศึกษาควรมีการทบทวนหลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอนให้กระชับและลดระยะเวลาการเรียนให้น้อยลงให้ความสำคัญต่อการฝึกงาน

การปรับตัวของมหาวิทยาลัยจะต้องคำนึงถึงพลวัตใหม่ของเยาวชนซึ่งบางส่วนเลือกที่จะไม่ทำงานประจำหรืองานที่ไม่มีนายจ้างหรืองานอิสระประเภทต่างๆ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีหลักสูตรการเรียนการสอนและทักษะตลอดจนประสบการณ์จริงเพื่อให้เยาวชนเหล่านี้สามารถไปต่อยอด “New Business Startup” ซึ่งเป็นแนวทางของประเทศที่พัฒนาแล้วมีผลต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจ การกระจายรายได้และสามารถหลุดพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้สูง ประเด็นนี้เป็นเรื่องใหม่ กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะให้กับคนรุ่นใหม่ที่ต้องการเป็นนายจ้าง จำเป็นที่จะต้องเข้าใจรูปแบบของธุรกิจใหม่ๆ ที่มากับเศรษฐกิจดิจิทัลโดยมีพลวัตของเทคโนโลยีเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อน ธุรกิจใหม่เหล่านี้จะเป็นการสร้างแหล่งจ้างงานในอนาคตจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยบ่อนาคตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงคือการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ เพิ่มรูปแบบ ภาคการผลิตและบริการจะมีการเร่งตัวนำเทคโนโลยีก้าวหน้าในรูปแบบต่างๆ เข้ามาใช้เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เป็นทางเดินของโลกาภิวัตน์ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ กระแสที่เข้ามาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงคือระเบียบโลกใหม่ของศตวรรษที่ ๒๑ (New World Order) เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน(Human Rights) ควบคู่ไปกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมระดับโลกซึ่งสถานประกอบไทยอยู่ในห่วงโซ่อุปทานโลกถูกกดดันให้มีการนำมาตรการด้านสิ่งแวดล้อมเข้ามาเป็นพื้นฐานในการทำงานเช่น มาตรการ BCG : Bio-Circular-Green และมาตรการ ESG : Environment-Social-Good Governance ระเบียบโลกใหม่หรือ “New World Order” จะกลายเป็นทักษะใหม่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นอุปสงค์ความต้องการของผู้บริโภค โจทย์เหล่านี้เป็นกระแสของการเปลี่ยนแปลงมีความซับซ้อนแต่เป็นทิศทางของการจ้างงานในตลาดแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การตอบโจทย์คือการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานโดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่กำลังถูกคุกคามด้วยกระแสการเปลี่ยนแปลงให้สามารถก้าวผ่าน เกี่ยวข้องกับชุดทักษะใหม่เพื่อรองรับรูปแบบการทำงานที่ต่างไปจากอดีต ความจริงซึ่งไม่สามารถปฏิเสธได้คือการเข้ามาของเทคโนโลยีล้ำยุคย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ภายใต้ข้อจำกัดกำลังคนของชาติมีความแตกต่างด้านวัย-ทักษะ-ศักยภาพและความสามารถในการปรับตัวของปัจเจกบุคคล พลวัตเศรษฐกิจดิจิทัลอาจทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นขณะเดียวกันตำแหน่งงานบางส่วนอาจหายไป การก้าวผ่านจำเป็นจะต้องจะทำให้เกิดช่องว่างและบาดแผลกับกลุ่มเปราะบางให้น้อยที่สุด

