

บทที่ ๓

ภูมิทัศน์ตลาดแรงงาน





ที่มา : <https://pixabay.com/th/vectors/>

บทที่ ๓
ภูมิทัศน์ตลาดแรงงาน

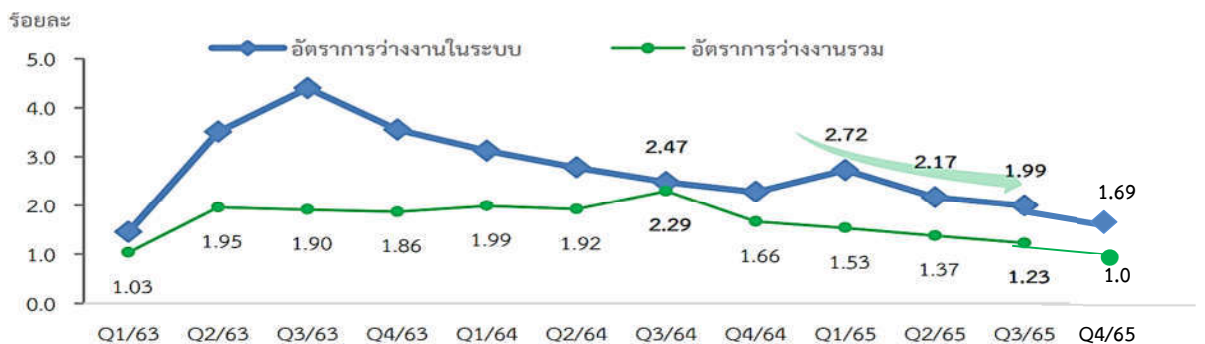


๓.๑ ภาวะตลาดแรงงาน

ตลาดแรงงานของไทยมีขนาดใหญ่เป็นอันดับ ๒ ของอาเซียนรองจากอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และเวียดนาม สภาวะตลาดแรงงานไทย ณ ไตรมาสสองปีพ.ศ.๒๕๖๖ ผู้มีงานทำมีจำนวน ๓๙.๖๐๘ ล้านคน (พ.ศ. ๖๖) ในจำนวนนี้ข้อมูลอย่างไม่เป็นทางการแรงงานภาคเอกชนมีจำนวนประมาณ ๒๓.๓ ล้านคน จากรายงานภาวะการทำงานของประชากร อัตราการว่างงานของประเทศเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๑.๑-๑.๓ จากข้อมูลของสนง.สถิติแห่งชาติประชากรแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรมสัดส่วนร้อยละ ๓๐.๔๒, ภาคการผลิตสัดส่วนร้อยละ ๑๖.๑๘, ภาคค้าส่ง-ค้าปลีกสัดส่วนร้อยละ ๑๖.๖๖, ภาคท่องเที่ยวสัดส่วนร้อยละ ๘.๐๑, ภาคก่อสร้างสัดส่วนร้อยละ ๖.๓, ภาคบริหารราชการสัดส่วนร้อยละ ๔.๒, ภาคโลจิสติกส์สัดส่วนร้อยละ ๓.๘๙ (๒๖)

สภาวะตลาดแรงงานจากข้อมูลของสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ช่วงไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๕ ได้แยกอัตราการว่างงานของประเทศเป็น ๒ รูปแบบคือ อัตราว่างงาน (รวม) อยู่ที่ร้อยละ ๑.๒๓ และด้านอัตราว่างงานนอกภาคเกษตรเฉพาะแรงงานในระบบประกันสังคม (ม.๓๓) อยู่ที่ร้อยละ ๑.๖๑ อัตราการว่างงานที่ผ่านจุดต่ำสุดมาตั้งแต่ไตรมาส ๔ ของปี ๒๕๖๔ สะท้อนจากจำนวนผู้ว่างงานที่ลดลงอย่างต่อเนื่องจากจุดสูงสุดไตรมาส ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวนผู้ว่างงานรวมกัน ๗.๓๗๗ แสนคน เปรียบเทียบกับไตรมาสแรกปีพ.ศ.๒๕๖๖ มีจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้น ๔.๑๖ แสนคน อัตราการว่างงานร้อยละ ๑.๐ ลักษณะการว่างงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคบริการรวมทั้งค้าส่ง-ค้าปลีก ขณะที่ภาคท่องเที่ยวขาดแคลนแรงงานค่อนข้างรุนแรง

อัตราการว่างงานรวมและอัตราการว่างงานในระบบ



อัตราการว่างงานในระบบ = สัดส่วนผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานต่อผู้ประกันตนมาตรา 33
ที่มา : สศช.

๓.๒ ตลาดแรงงานเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการภาคเอกชน

อุปสงค์การจ้างงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับสถานะการขยายตัวหรือหดตัวของเศรษฐกิจตลอดจนการลงทุนทั้งของรัฐและเอกชน รวมถึงปัจจัยการบริโภคใช้จ่ายใช้สอยของประชากรจำนวน ๖๖.๐๙๐ ล้านคน (๓๑ ธ.ค. ๒๕๖๕) ยังไม่รวมนักท่องเที่ยวต่างชาติในปีที่ปกติมีจำนวน ๔๐ ล้านคนใช้เงินใช้จ่ายใช้สอยปีละมากกว่า ๒.๑ ล้านล้านบาททำให้มีกิจกรรมต่อเนื่องทั้งการผลิตและบริการมีผลต่อการจ้างงานและการใช้จ่ายของรัฐบาลแต่ละปีประมาณ ๓.๒ ถึง ๓.๓ ล้านล้านบาทมีสัดส่วนอยู่ใน GDP ประมาณร้อยละ ๑๗.๘

(๒๖) ที่มา : ภาวะการทำงานเดือน มี.ค. ๒๕๖๖, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์ความต้องการแรงงานมีความสัมพันธ์เป็นนัยสำคัญกับการขยายตัวหรือหดตัวของ GDP รวมถึงการส่งออกซึ่งมีข้ออุปทานทั้งการนำเข้าและอุตสาหกรรม/บริการที่สนับสนุนจำนวนมาก การผลิตซ้ำทำให้เกิดการลงทุนมีผลต่อการรักษาการจ้างงานและจ้างงานใหม่ คริวเรือนแรงงานเป็นผู้บริโภครายใหญ่ที่สุดของประเทศมีสัดส่วนการบริโภคประมาณร้อยละ ๔๐ เป็นทั้งปัจจัยการผลิตขณะเดียวกันเป็นผู้บริโภครายใหญ่สุดหากไม่มีการสะดุดจะเป็นวัฏจักรผลักดันการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการจ้างงานของประเทศ (๒๗)

ตลาดแรงงานนอกภาคเกษตรเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการเอกชนซึ่งจดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้าบริการ (ณ ๓๑ ธ.ค. ๖๕) มีจำนวนประมาณ ๘๕๐,๔๘๐ กิจการ หากใช้ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติซึ่งเป็นสำมะโนธุรกิจและอุตสาหกรรมที่เป็นส่วนบุคคลมีจำนวน ๒.๖๒๖ ล้านกิจการ จากตัวเลขสถานประกอบการที่จดทะเบียนกับกรมธุรกิจบริการแบ่งเป็นประเภทบริษัทจำกัดสัดส่วนร้อยละ ๗๖.๒๗, หจก./สามัญสัดส่วนร้อยละ ๒๓.๕๗, บริษัทมหาชนประมาณ ๑,๓๘๒ กิจการสัดส่วนเพียงร้อยละ ๐.๑๖ สถานประกอบการของไทยส่วนใหญ่เป็นขนาดย่อม (Micro Business) ทุนจดทะเบียนไม่เกินหนึ่งล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓๒ และธุรกิจ SMEs ทุนจดทะเบียน ๑-๕ ล้านบาทสัดส่วนร้อยละ ๒๙.๗๒ ที่เหลือเป็นบริษัทขนาดใหญ่สัดส่วนประมาณร้อยละ ๑๐ (๒๘)

สถานประกอบการข้างต้นรวมโรงงานอุตสาหกรรมที่จดทะเบียนตามกฎหมายของกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีจำนวน ๗๓,๒๓๒ กิจการ (ณ สิ้นปีพ.ศ.๒๕๖๕) จำนวนแรงงานตามข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรมระบุ ๓.๘๗๖ ล้านคน ขณะที่ข้อมูลสนง.สถิติแห่งชาติมีจำนวน ๖.๔๔ ล้านคน (มี.ค.๖๖) จำนวนแรงงานและโรงงานส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ที่กทม.และปริมณฑลสัดส่วนร้อยละ ๓๘.๖๑ พื้นที่ภาคตะวันออกและพื้นที่ ๓ จังหวัด “EEC” สัดส่วนร้อยละ ๑๖.๙๖ ทั้งสองส่วนรวมกันคิดเป็นสัดส่วน ๕๕.๖ ของแรงงานในภาคการผลิตทั่วประเทศ จำนวนแรงงานนอกภาคเกษตรซึ่งทำงานอยู่ในภาคเอกชนทั้งในระบบและนอกระบบรวมกันประมาณ ๒๓.๓ ล้านคน ตัวเลขนี้ไม่รวมราชการ-รัฐวิสาหกิจ การศึกษา-สุขภาพ งานวิชาชีพบางประเภท แรงงานในภาคเอกชนเป็นแรงงานในระบบประกันสังคมตามมาตรา ๓๓ ณ ไตรมาสแรกปีพ.ศ. ๒๕๖๖ มีจำนวน ๑๑.๖๘๙ ล้านคนใกล้เคียงกับไตรมาส ๑/๒๕๖๓ ซึ่งเป็นช่วงก่อนการระบาดของโควิด-๑๙ (๒๙)

สถานภาพสถานประกอบการเอกชนดำเนินธุรกิจ

จำนวนรวมกัน ๘๕๐,๔๘๐ ราย ทุนจดทะเบียน ๒๑.๑๙ ล้านล้านบาท

ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

ที่มา : กรมพัฒนาธุรกิจ

ประเภทธุรกิจ	ทุนจดทะเบียน (บาท)	จำนวน / ราย	ร้อยละ	มูลค่าทุนล.บาท	ร้อยละ
ขนาดเล็ก Micro	ไม่เกิน ๑ ล้าน	๔๙๙,๖๖๙	๕๘.๗๕	๐.๔๔	๒.๐๗
ขนาด SMEs	๑-๕ ล้าน	๒๕๗,๐๖๑	๓๐.๒๒	๐.๘๘	๔.๑๕
ขนาดใหญ่	๕-๑๐๐ ล้าน	๗๖,๓๔๐	๘.๙๘	๒.๑๐	๙.๙๑
ขนาดใหญ่มาก	มากกว่า ๑๐๐ ล้าน	๑๗,๕๑๐	๒.๐๕	๑๗.๗๗	๘๓.๘๗
บริษัทจำกัด	-	๖๔๘,๖๖๑	๗๖.๒๗	-	-
หจก.	-	๒๐๐,๔๓๗	๒๓.๕๗	-	-
บริษัทมหาชน	-	๑,๓๘๒	๐.๑๖	-	-

หมายเหตุ : ธุรกิจขนาดเล็ก (MSME) มีจำนวนรวมกันสัดส่วนร้อยละ ๘๙.๐ แต่มูลค่าทุนสัดส่วนเพียงร้อยละ ๖.๒๒

(๒๗) ที่มา : รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, ม.รังสิต, ๒๒ ก.พ. ๖๖

(๒๘) ที่มา : กรมพัฒนาธุรกิจ ก.พาณิชย์และสนง.สถิติแห่งชาติ

(๒๙) ที่มา : จากกรรการสังเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิภาวะการทำงานประชากร, มี.ค. ๖๖

๓.๓ สถานการณ์ตลาดแรงงานหลังวิกฤตโควิด-๑๙

ฉกาศ์ศันต์ตลาดแรงงานครั้งปีแรกพ.ศ. ๒๕๖๖ ผู้มีงานทำมีจำนวน ๓๙.๖๐๘ ล้านคน (พ.ค.๖๖) เทียบกับเดือนมกราคม ปีพ.ศ.๒๕๖๓ เป็นช่วงก่อนโควิด-๑๙ ระบาดมีจำนวน ๓๗.๑๘ ล้านคน^(๓๐) บ่งชี้ว่าแรงงานของประเทศกลับเข้ามาในตลาดแรงงานจำนวน ๒.๔๒๘ ล้านคนหรือเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖.๕๓ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลภาวะการทำงานของประชากรไทยค่อนข้างผกผันไปตามช่วงเวลาการสำรวจความน่าเชื่อถือได้ในระดับหนึ่ง ตัวเลขการกลับเข้ามาของแรงงานหลังวิกฤตโควิด-๑๙ ที่มีความน่าเชื่อถือคือข้อมูลแรงงานในระบบประกันสังคมมาตรา ๓๓ เดือนพฤษภาคมของปีพ.ศ.๒๕๖๖ มีจำนวน ๑๑.๖๖๕ ล้านคนใกล้เคียงกับระยะเวลาก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ และการจ้างงานแรงงานต่างด้าวมีจำนวน ๒,๗๔๐,๗๗๓ ล้านคน แสดงให้เห็นถึงภาวะตลาดแรงงานมีการฟื้นตัวอย่างชัดเจน^(๓๑)

อุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานทั้งด้านการหางานและความต้องการของนายจ้าง จากการศึกษาโดยใช้ข้อมูลของ “Jobthai.com” สถานการณ์ตลาดแรงงานช่วงปลายไตรมาส ๒ ปีพ.ศ.๒๕๖๖ จำนวนผู้ใช้บริการประกาศรับสมัครงานผ่านทางแพลตฟอร์มเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๓ โดยเป็นการเพิ่มขึ้นของด้านอุปทานคือผู้หางานหรือสมัครงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖ อุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานสามารถสะท้อนได้จากตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการและมีผู้สมัครงานมากที่สุด ตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการมากที่สุด เช่น งานในสำนักงาน, งานขาย, งานจัดซื้อ, งานธุรการ, ประสานงาน, งานบัญชี, งานช่างเทคนิค, งานผลิต, ควบคุมคุณภาพ, งานในโรงงาน ตำแหน่งงานที่มีผู้สมัครงานมากที่สุด เช่น งานจัดซื้อ, ธุรการ, ประสานงาน, งานผลิต, งานควบคุมคุณภาพ, งานในโรงงาน, งานขาย, งานวิศวกรรม, งานทรัพยากรบุคคล สำหรับความคาดหวังด้านรายได้ของผู้สมัครงานซึ่งเป็นผู้จบการศึกษาใหม่ระดับปวช./ปวส. ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท และระดับปริญญาตรี ๑๕,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท^(๓๒)

ตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการและมีผู้สมัครงานสูงสุด ๕ อันดับแรก

อันดับ	ตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการ	อันดับ	ตำแหน่งงานที่ผู้สมัครงานต้องการ
๑	งานจัดซื้อ/งานธุรการ/ประสานงาน	๑	งานจัดซื้อ/งานธุรการ/ประสานงาน
๒	งานขาย	๒	งานผลิต/ควบคุมคุณภาพ/โรงงาน
๓	งานบัญชี	๓	งานวิศวกรรม / งานช่าง
๔	งานช่างเทคนิค	๔	งานขาย
๕	งานผลิต/ควบคุมคุณภาพ/โรงงาน	๕	งานทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : ข้อมูลจากแบบสอบถาม บริษัททิงค์เน็ตจำกัด (Jobthai.com, พ.ศ. ๒๕๖๖)

สถานการณ์ตลาดแรงงาน

๑) ช่วงเกือบสามปีที่ผ่านมาเศรษฐกิจที่ทรุดตัวจากการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ทำให้แรงงานจำนวนมากไหลออกจากสถานประกอบการเพื่อกลับภูมิลำเนาจนถึงไตรมาส ๒ ของปีพ.ศ.๒๕๖๖ การย้ายกลับเข้ามาทำงานยังไม่เหมือนเดิมทำให้ตลาดแรงงานขาดสมดุลมีความตึงตัวด้านอุปทานโดยเฉพาะแรงงานในธุรกิจและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นยังขาดประมาณ ๓-๕ แสนคน^(๓๓)

(๓๐) ที่มา : ภาวะการทำงานของประชากรเดือน พ.ศ. ๒๕๖๖, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

(๓๑) ที่มา : ข้อมูลเศรษฐกิจแรงงานเดือน พ.ศ. ๒๕๖๖ กองเศรษฐกิจการแรงงาน

(๓๒) ที่มา : ข้อมูลจากแบบสอบถาม บริษัททิงค์เน็ตจำกัด/ Jobthai.com, พ.ศ. ๒๕๖๖

(๓๓) ที่มา : การประชุมร่วมกับสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย, ๒๐ มี.ค. ๒๕๖๖

๒) การฟื้นตัวของเศรษฐกิจยังคงมีความเปราะบาง สืบเนื่องจากสถานะเศรษฐกิจโลกที่ยังมีความไม่แน่นอนสะท้อนจากไตรมาส ๔ ปีพ.ศ.๒๕๖๕ เศรษฐกิจขยายตัวได้เพียงร้อยละ ๑.๔ โดยปีพ.ศ.๒๕๖๕ ทั้งปีขยายตัวร้อยละ ๒.๖ และคาดว่าปีพ.ศ.๒๕๖๖ อาจขยายตัวได้ร้อยละ ๓.๐ - ๓.๕ การเปิดประเทศของประเทศต่างๆ ทำให้ผู้คนสามารถเดินทางไปมาหาสู่ทั้งด้านธุรกิจและการท่องเที่ยวทำให้เกิดการบริโภคและตามมาด้วยการจ้างงาน

๓) ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานแบบ Work From Home และการจับจ่ายใช้สอยรวมถึงการสิ้นทางการผ่านทางดิจิทัลแพลตฟอร์มเป็นปัจจัยการเร่งตัวของเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาททั้งด้านสังคม คริวเรือนและธุรกิจ กอปรทั้งแรงงานที่กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานมีทางเลือกในการเปลี่ยนอาชีพหรือเลือกสถานประกอบการที่มีความมั่นคงและจ่ายค่าจ้างที่ดีกว่า บางส่วนเลือกที่จะทำงานแบบไม่ต้องเข้าสำนักงาน ผลที่ตามมาคือการขาดแคลนบุคลากรทั้งในระดับแรงงานพื้นฐานและแรงงานทักษะจึงเป็นที่มาของยุคของการแย่งคนที่เรียกว่า “Talent War”

๔) ทศวรรษจากนี้ไปตลาดแรงงานเปลี่ยนไปจากอดีต เป็นผลจากการเปลี่ยนผ่านทั้งจากวิกฤตโควิด-๑๙ และการเข้ามาของเศรษฐกิจดิจิทัลทำให้มีการเร่งตัวของเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในภาคเอกชนทั้งด้านบริการและการผลิตในสัดส่วนที่สูง

๕) การขาดแคลนบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ปัจจุบันเป็นหนึ่งในอาชีพเป็นที่ต้องการมากที่สุดเนื่องจากแพลตฟอร์มดิจิทัลกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำธุรกิจไม่ใช่จำกัดเฉพาะอยู่ในบริษัทขนาดใหญ่แม้แต่บริษัทขนาดเล็กที่เป็น SMEs ล้วนพึ่งพาเทคโนโลยีในรูปแบบใดแบบหนึ่ง กล่าวได้ว่าไทยเป็นประเทศที่แพลตฟอร์มดิจิทัลมีบทบาทอยู่ในระดับครัวเรือนในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับหลายประเทศในภูมิภาค

๖) ความท้าทายธุรกิจที่จะก้าวผ่าน นอกจากต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการค้าและกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับอุปสงค์ของลูกค้ายังจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งบุคลากรที่ทำงานอยู่แล้วและที่กำลังสรรหาใหม่ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมใหม่ของลูกค้า โดยเฉพาะ “คนเก่ง” (Talented person) ที่มีทางเลือกในการหางานที่ดีกว่า

๓.๔ ตลาดแรงงานขาดดุลยภาพ : อุปสงค์ความต้องการมีมากกว่าอุปทาน

ช่วงสองปีที่ผ่านมาตลาดแรงงานไทยที่มีสัญญาณการฟื้นตัวที่ถูกผลักดันจากภาคส่งออกแต่สถานการณ์เศรษฐกิจโลกชะลอตัวทำให้ไตรมาสแรกของปีพ.ศ.๒๕๖๖ ภาคการส่งออกหดตัว (USD) ร้อยละ -๔.๕๖ ขณะที่ด้านการท่องเที่ยวฟื้นตัวทั้งเชิงปริมาณและมูลค่าร้อยละ ๗๐-๘๐ จากก่อนวิกฤตโควิด-๑๙ ทำให้มีความต้องการแรงงานส่งผลต่อการขาดดุลยภาพของตลาดแรงงานมีความตึงตัว กล่าวคืออุปสงค์ความต้องการคนทำงานมากกว่าอุปทานแรงงานที่สนองตอบได้อย่างพอเพียงทั้งมิติปริมาณและคุณภาพ ปัจจัยส่วนหนึ่งเกิดจากแรงงานมีการย้ายถิ่นกลับไปภูมิลำเนาในช่วงวิกฤตโควิด-๑๙ และบางส่วนยังไม่กลับเข้ามาทำงาน ความไม่สมดุลของอุปสงค์และอุปทานแรงงานไม่ได้มีเฉพาะบุคลากรที่มีทักษะเทคโนโลยีแต่มีการขาดแคลนในทุกระดับตั้งแต่ระดับทักษะพื้นฐาน, ระดับกึ่งทักษะและระดับมีทักษะ โดยเฉพาะตำแหน่งงานที่ต้องการทักษะเฉพาะด้าน เช่น ด้านดิจิทัลและสมาร์ตเทคโนโลยีในสาขาต่างๆ

ด้านการนำเข้า-ส่งออกซึ่งต้องการทักษะภาษาและการค้าระหว่างประเทศ, งานในภาคบริการต่างๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับเฮลท์แคร์และสุขภาพ, อุตสาหกรรมท่องเที่ยวตั้งแต่ระดับบริหาร คนทำงานที่อยู่ เคาน์เตอร์-เบลบอยไปจนถึงบุคลากรที่ทำหน้าที่ “Front & Catering” รวมถึงบุคลากรทำงานเกี่ยวกับ “Back Office” เช่น บัญชี-การเงิน, րปภ., พนักงานทำความสะอาดห้องพัก ฯลฯ

การขาดแคลนแรงงานจำนวนมากอยู่ในอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้แรงงานเข้มข้น ภาคก่อสร้าง ธุรกิจที่เกี่ยวกับการค้าระหว่างประเทศ การขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกและบุคลากรในอุตสาหกรรม โลจิสติกส์ตลอดจนภาคท่องเที่ยวรวมถึงร้านอาหารตั้งแต่รายย่อยไปถึงระดับภัตตาคารหรือขาดคนทำงาน ตั้งแต่เซฟ-บริกรไปจนถึงระดับพนักงานล้างจาน

กลุ่มธุรกิจเหล่านี้เป็นเพียงตัวอย่างที่กำลังเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะแรงงานที่ต้องการทักษะเฉพาะด้าน ผลก็คือเกิดกระแสการแย่งคนและการดึงคนเก่งเข้ามาทำงานมีวิธีหลายรูปแบบ เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจ ในระยะเวลาอย่างน้อย ๕ ปีจากนี้ไปแนวโน้มความต้องการจำนวน บุคลากรในองค์กรต่างๆ จะสูงขึ้นซึ่งเป็นโอกาสของลูกจ้างและแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานแต่ ต้องเข้าใจว่ากลุ่มคนเหล่านี้ต้องมีชุดทักษะหรือ “Skill Sets” ที่สอดคล้องตรงกับลักษณะของงานรวมถึง ความสามารถในการปรับตัวทั้งของนายจ้างและของลูกจ้างให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจยุค ๔.๐ ได้อย่าง ลงตัว

สาเหตุการขาดแคลนแรงงานของภาคเอกชน

๑) เศรษฐกิจไทยมีการฟื้นตัวเร็วทำให้มีความต้องการแรงงานจำนวนมาก ช่วงโควิด-๑๙ อุตสาหกรรมส่งออกได้รับผลกระทบไม่มากส่วนใหญ่ขยายตัวได้ดี อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลับมาขยายตัวได้ ประมาณ ๓ ใน ๔ ของนักท่องเที่ยวปกติ ขณะที่แรงงานกลุ่มใหญ่ช่วงการระบาดของโควิด-๑๙ กลับไป ภูมิภาคบางส่วนยังไม่กลับหรือเปลี่ยนอาชีพทำให้เกิดการขาดแคลน กอปรทั้งแรงงานต่างด้าวยังมีการขาด แคลน ๓-๕ แสนคนเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน

๒) ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัย ประชากรแรงงานทั้งในและนอกระบบที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไปมี จำนวนรวมกันประมาณ ๑๓.๔๘๑ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๔.๑ ของผู้มีงานทำโดยแรงงานในอายุ ตั้งแต่ระดับนี้จัดเป็นแรงงานสูงวัยลักษณะบางประเภทไม่เหมาะสมจึงไม่สามารถทำงานได้ ขณะที่แรงงานที่ ทำงานอยู่ในสถานประกอบการทั้งภาคอุตสาหกรรมและบริการส่วนหนึ่งต้องการกลับไปภูมิภาคเพื่อไปอยู่ กับครอบครัวและ/หรือไม่สามารถ Upskill / Reskill รวมถึงไม่สามารถพัฒนาตัวเองทำงานภายใต้ แพลตฟอร์มเทคโนโลยีดิจิทัลและ/หรือทำงานกับคนรุ่นใหม่ได้อย่างลงตัว

๓) แรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยลง ในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมาอัตราเด็กเกิดใหม่ลดน้อยลง อย่างต่อเนื่อง จำนวนการเกิดต่ำกว่าอัตราการตายปีพ.ศ.๒๕๖๕ มีจำนวน ๙๓,๘๕๘ คน อัตราหญิงมีบุตร ของไทยคิดเป็นสัดส่วน ๑.๑ คนเป็นอัตราเดียวกับประเทศจีนและประเทศสิงคโปร์ ขณะที่ประเทศญี่ปุ่น อัตราหญิงมีบุตรร้อยละ ๑.๒ และประเทศเกาหลีใต้ร้อยละ ๐.๙๑ หากอัตราส่วนการเกิดต่ำกว่าตายใน ระดับนี้จะเป็นปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตของไทย ข้อมูลนี้สะท้อนให้เห็นสิบปีข้างหน้าจำนวน ประชากรของประเทศจะลดลงประมาณหนึ่งล้านคน ^(๓๔)

๔) **ทัศนคติเยาวชนรุ่นใหม่ของไทยค่อนข้างเลือกงาน** ไม่ชอบทำงานในภาคอุตสาหกรรม ไม่ชอบงานที่มีนายจ้าง บังคับจ่ายรายได้ อาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ทำให้ดึงดูดเยาวชนรุ่นใหม่ให้ทำงานขึ้นอยู่กับลักษณะงาน เช่น การทำงานที่ต้องยืนตลอดเวลาในอุตสาหกรรมบางประเภท การทำงานในที่อุณหภูมิสูง หรือการทำงานในสำนักงานที่มีความกดดันเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ขาดแคลนแรงงานวัยตอนต้นซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ บางส่วนซึ่งเป็นเยาวชนในต่างจังหวัดไม่เข้าสู่ตลาดแรงงานเลือกที่จะทำงานอิสระประเภทฟรีแลนซ์หรือขายสินค้าออนไลน์หรือเลือกงานที่ตอบโจทย์คุณภาพชีวิต

๕) **วัยแรงงานตอนต้นขาดทักษะที่ตรงกับความต้องการกับนายจ้าง** (Skill Mismatch Demand) ปัจจัยเยาวชนไม่นิยมเรียนสาขาวิชาชีพรหัสหรือคณะที่ การเรียนการสอนมีความซับซ้อนจากการศึกษาพบว่าทักษะพื้นฐานของเยาวชนระดับปวส.และปริญญาตรีที่ทักษะพื้นฐานหรือ “Skill Basic” พอไปได้แต่ไม่สามารถทำงานได้ต้องมีการฝึกงานหรือฝึกอบรม ๒-๓ เดือนโดยต้องมีพี่เลี้ยง (Mentor) ดูแลอย่างใกล้ชิด ปัญหาของนายจ้างคือทักษะที่จำเป็นโดยเฉพาะทักษะเฉพาะทาง เช่น งานช่าง-วิศวกร, งานออกแบบ, งานด้านไอที, งานด้านวิทยาศาสตร์รวมถึงทักษะด้านภาษา ทักษะที่นายจ้างต้องการจะเป็นลักษณะ “Multi-skill” คือทำได้หลายอย่าง มีความยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานได้ง่าย

๖) **การเข้า-ออกของแรงงานสูง** จากการศึกษพบว่าปัญหาการเข้า-ออก (Turnover) ของแรงงานวัยตอนต้นอยู่ในอัตราที่สูงโดยเฉลี่ยร้อยละ ๕-๑๐ ต่อเดือน เหตุผลเช่น

- (๑) เป็นกระแสหรือกลายเป็นเป็นธรรมชาติของเยาวชนที่ชอบเปลี่ยนงาน
- (๒) เลือกลงงานเพื่อตอบโจทย์ชีวิต บางส่วนเยาวชนรุ่นใหม่ไม่ชอบงานที่เหนื่อย เลือกที่จะทำงานแบบ “Quality of Life / Slow life”
- (๓) กระแสการทำงานฟรีแลนซ์เป็นการออกจากงานตามเพื่อนเพื่อหางานที่มีความอิสระ
- (๔) การกลับไปทำงานในชนบทหรือในภูมิลำเนา เนื่องจากปัจจุบันความเจริญและด้านคมนาคมขนส่งกระจายครอบคลุมเกือบทั้งประเทศ กอปรทั้งการเข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัลทำให้เยาวชนรุ่นใหม่ต้องการกลับไปทำงานในภูมิลำเนาซึ่งส่วนใหญ่ไม่มีแหล่งจ้างงานพอเพียงนำไปสู่การว่างงานแฝงเป็นจำนวนมาก

๗) **กรณีศึกษาของประเทศญี่ปุ่นและออสเตรเลีย** ปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะระดับที่ต้องใช้กำลังแรงงานมีการขาดแคลน ในหลายประเทศการแก้ปัญหาเช่น ญี่ปุ่น, ออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา ฯลฯ ให้มีการทำงานของคนต่างชาติแบบ “Work & Travel Visa” รวมถึงการส่งเสริมให้มีการใช้แรงงานสูงวัย กรณีของประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องสร้างหลักประกันว่าลูกจ้างจะมีงานทำไปจนถึงอายุ ๗๐ ปีและให้นายจ้างสามารถต่ออายุการทำงานของแรงงานสูงวัยโดยไม่กำหนดเพดานอายุ ประเทศสิงคโปร์กำลังเผชิญแรงงานสูงวัยรัฐบาลมีการชดเชยค่าจ้างแก่นายจ้างสำหรับชาวสิงคโปร์อายุ ๖๐ ปีขึ้นไปเดือนละไม่น้อยกว่า ๔,๐๐๐ USD. และส่งเสริมให้มีการจ้างงานพาร์ทไทม์เพื่อรักษาแรงงานสูงวัยไม่ให้เป็นการต่อสังคม (๓๕)