

บทที่ 7

สรุปผลการศึกษา : แนวทางการขับเคลื่อน
พัฒนาแรงงาน เพื่อก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจ
แห่งอนาคต



บทที่ 7

สรุปผลการศึกษา : แนวทางการขับเคลื่อนพัฒนาแรงงาน เพื่อก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจแห่งอนาคต

ภายใต้ภูมิทัศน์ของเศรษฐกิจดิจิทัลซึ่งขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีของยุค 4.0 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างทั้งด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม การค้าบริการตลอดจนภาคเกษตรกรรม ในด้านสังคมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากการที่แรงงานซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตหลักอาจถูกทดแทนกลายเป็นเครื่องจักรอัจฉริยะ เอไอในรูปของออตโตเมชัน และหุ่นยนต์เชิงพาณิชย์เข้ามาทดแทน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นพลวัตของโลกซึ่งประเทศไทยพึงพิจารณาการค้ำระหว่างประเทศที่มีสัดส่วนที่สูงทั้งภาคการผลิต ภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมเพื่อการส่งออก ประเทศไทยถูกจัดเป็นประเทศส่งออกสำคัญอันดับที่ 21 ของโลกด้วยมูลค่าปีละ 2.524 แสนล้านเหรียญสหรัฐ หรือประมาณ 8.093 ล้านล้านบาท ในปี เศรษฐกิจโลกเป็นปกติ อัตราการขยายตัวประมาณร้อยละ 5 ส่งผลให้ขนาดเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในอันดับ 2 ของภูมิภาคอาเซียน และเป็นอันดับที่ 26 ของโลก ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าที่ผ่านมาภาคแรงงานมีบทบาทและเป็นกลไกสำคัญในเชิงความได้เปรียบด้านผลิตภาพแรงงานต้นทุนต่ำทำให้ในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมามีการลงทุนในประเทศและเคลื่อนย้ายการลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการจ้างงานในตลาดแรงงาน ปัจจุบันประชากรที่มีงานทำจำนวน 37.6 ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 56.5 ของประชากรทั้งประเทศ เป็นประเทศที่มีอัตราการว่างงานอันดับต้นของโลก

อย่างไรก็ดี กระแสของนวัตกรรมและภูมิทัศน์เทคโนโลยีก้าวหน้าเป็นแนวโน้มโลกแห่งยุคศตวรรษที่ 21 โดยที่เศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยอิงอยู่กับบริบทการค้าโลก ซึ่งเป็นทั้งความท้าทายของผู้ประกอบการและเป็นความกังวลของภาคแรงงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงว่าจะสามารถก้าวผ่านหรือทรานส์ฟอร์มได้อย่างไร โดยที่ในช่วงสิบปีข้างหน้าจะเห็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกลุ่มที่สามารถเข้าถึงโอกาสกับกลุ่มที่ถูกคุกคามจากเทคโนโลยี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานสูงอายุและแรงงานการศึกษาน้อยซึ่งมีทักษะต่ำ มีสัดส่วนเกือบครึ่งหนึ่งอยู่ในตลาดแรงงาน อีกทั้งประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์ในอีก 2 ปีข้างหน้าจะทำให้มีผู้สูงอายุสัดส่วนร้อยละ 20 ของจำนวนประชากร ขณะเดียวกันแรงงานจำนวนมากของประเทศไทยที่มีการศึกษาต่ำและกึ่งไร้ฝีมือ กลุ่มดังกล่าวมีความเสี่ยงต่อการสูญเสียตำแหน่งงานที่อาจถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยี

ในด้านการเตรียมความพร้อมเห็นได้จากนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ซึ่งชี้ชัดว่าจะใช้ทิศทางการเดินประเทศด้วยการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัลเป็นเจตจำนงและวิสัยทัศน์ของประเทศไทยที่จะเป็นศูนย์กลางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลของภูมิภาคอาเซียน สำหรับภาคเศรษฐกิจเกี่ยวข้องกับองค์กรภาคเอกชนมีการตระหนักรู้ถึงแนวโน้มพลวัตเทคโนโลยีซึ่งจะเข้ามาเปลี่ยนแปลงรูปแบบกระบวนการผลิตและธุรกรรมของห่วงโซ่อุปทานการค้าเกี่ยวข้องกับขีดความสามารถในการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงธุรกิจด้วยการปรับใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าจะมากหรือน้อย และช้าหรือเร็วจะแตกต่างกันตามศักยภาพ แต่ทิศทางของภาคเอกชนชัดเจนว่าจะมุ่งไปสู่เทคโนโลยี จากการสังเคราะห์ด้วยการใช้กรณีศึกษาของภาคส่วนเศรษฐกิจที่สำคัญ 4 กลุ่ม ซึ่งสะท้อนการจ้างงานร้อยละ 67.3 ของตลาดแรงงานทั้งหมด เพื่อนำมาอนุมานถึงบริบทการขับเคลื่อนแรงงานสู่อนาคตของประเทศ

ภาคอุตสาหกรรมการผลิต เป็นภาคส่วนสำคัญที่มีมูลค่าในระบบเศรษฐกิจสูงถึงร้อยละ 39.2 จำนวนแรงงาน 6.3 - 6.51 ล้านคน ซึ่งอาจมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแต่ละช่วงเวลา ภาคส่วนนี้มีความตระหนักรู้และมีความพร้อมมากที่สุดเมื่อเทียบกับภาคส่วนอื่น ๆ เนื่องจากการปรับใช้เทคโนโลยี ซึ่งมีปัจจัยเร่งที่สำคัญมาจากการขาดแคลนแรงงานและผลิตภาพแรงงานต่ำ อีกทั้งอัตราค่าจ้างที่มีแนวโน้มสูงขึ้นในขณะที่เทคโนโลยีมีราคาถูกลงเป็นปัจจัยเร่งที่ทำให้มีการใช้หุ่นยนต์และเทคโนโลยีเร็วขึ้นเพราะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้อย่างชัดเจน แต่ความท้าทายคือสถานประกอบการที่เป็นเอสเอ็มอีและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นซึ่งมีจำนวนค่อนข้างมาก จากการประชุมหารือร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยพบว่า แนวโน้มการปรับใช้เทคโนโลยีของผู้ประกอบการยังคงมีช่วงรอยต่อของเวลาทำให้ยังสามารถก้าวผ่านได้หรือย้ายฐานการผลิตไปประเทศที่มีต้นทุนต่ำ

ภาคบริการท่องเที่ยว มีมูลค่าในระบบเศรษฐกิจประมาณร้อยละ 19 มีจำนวนแรงงานประมาณ 3.5 ล้านคน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบที่ทำเป็นอาชีพเสริมหรือเป็นแรงงานเคลื่อนย้ายไปมา พบว่าภาคบริการท่องเที่ยวแทบจะไม่ได้รับผลกระทบจากการเข้ามาของเทคโนโลยีอย่างเป็นนัยสำคัญ เพราะนักท่องเที่ยวยังต้องการปฏิสัมพันธ์กับคนมากกว่าเครื่องจักรหรือหุ่นยนต์ นอกจากนี้ผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรม ประเพณีและธรรมชาติเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ผ่านมามีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการท่องเที่ยว (Digital Tourism) ด้วยการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการเลือกแหล่งท่องเที่ยวหรือการจองโรงแรมห้องพัก ซึ่งเปลี่ยนจากออฟไลน์ไปสู่ออนไลน์ตลอดจนนวัตกรรมด้าน e - Payment ปัญหาหลักมาจากการขาดแคลนบุคลากรด้านท่องเที่ยวที่เชี่ยวชาญด้านทักษะ ด้านภาษาและด้านบริการ

ภาคเกษตร มีมูลค่าในระบบเศรษฐกิจร้อยละ 8.4 สัดส่วนค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับภาคส่วนเศรษฐกิจอื่น ๆ แต่มีจำนวนแรงงานมากที่สุดเฉลี่ยประมาณ 10.5 - 11.5 ล้านคน ซึ่งตัวเลขไม่ชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงไปตามฤดูกาลและการย้ายแหล่งการจ้างงาน ด้านการปรับใช้เทคโนโลยีเป็นทิศทางที่เกษตรกรยอมรับเพราะขาดแคลนแรงงานคน อีกทั้งแรงงานภาคเกษตรส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและเป็นช่องว่างของการพัฒนาเพราะขาดหน่วยงานเจ้าภาพที่จะมาดูแลเฉพาะด้านแรงงาน โดยภาพรวมภาคเกษตรของประเทศไทยโดยเฉพาะเกษตรกรชาวนามีการใช้เทคโนโลยีอยู่แล้วแต่ยังเป็นเทคโนโลยีที่ล้าสมัยเป็นส่วนใหญ่ ปัจจุบันเกษตรกรไทยรุ่นใหม่ในรูปแบบของ Smart Farmer มีการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงด้วยการใช้เทคโนโลยีในสัดส่วนที่สูงขึ้นเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณและแรงงานสูงวัย

แรงงานสูงวัย เป็นภาคส่วนที่นำมาศึกษาเพราะประเทศไทยใกล้ที่จะเข้าสู่สังคมสูงอายุแบบสมบูรณ์ โดย 1 ใน 5 ของประชากรจะเป็นคนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป เป็นจุดเปราะบางซ้ำเติมการขาดแคลนแรงงานในอนาคตที่จะรุนแรงมากขึ้น อีกทั้งแรงงานของประเทศไทยเฉลี่ยอายุ 40 - 45 ปี ในทางวิชาการเป็นแรงงานอายุมาก ส่วนหนึ่งโดยเฉพาะแรงงานเพศหญิงต้องออกจากงานก่อนวัยอันสมควรด้วยสาเหตุต่าง ๆ เช่น ความพร้อมทางร่างกายและการต้องไปดูแลครอบครัว หากถามความพร้อมของการเข้าสู่เทคโนโลยีของแรงงานสูงอายุ (Older Workers) และแรงงานอายุมาก (Elder Workers) จากการศึกษาพบว่า ขาดความพร้อมเนื่องจากส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ซึ่งการเข้าถึงเทคโนโลยีหรือการจะยกระดับทักษะเทคโนโลยีทำได้ค่อนข้างยาก การแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานในอนาคตของประเทศมีความจำเป็นในการขยายเกษียณอายุการทำงานออกไปถึง 65 ปี เหมือนกับประเทศที่พัฒนาแล้วเป็นทิศทางที่ต้องขับเคลื่อน

ขณะเดียวกันจะพัฒนาทักษะใหม่เหล่านี้ได้อย่างไร อีกทั้งการขาดความกระตือรือร้นในการเข้ารับการอบรมอาชีพ เนื่องจากได้รับ สวัสดิการของรัฐในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เบี้ยผู้สูงอายุ บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้า รวมถึงสังคมไทยมีวัฒนธรรมการดูแลผู้สูงอายุเป็นความท้าทายของการนำแรงงานเหล่านี้กลับเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน

เปรียบเทียบการพัฒนาแรงงานขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นกรณีศึกษา

| กลุ่มตัวอย่าง | ปรากฏการณ์และปัญหาที่พบ | การก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัล |
|----------------------------|---|---|
| ภาคอุตสาหกรรมการผลิต | มีแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีในสัดส่วนที่สูงขึ้น แต่สถานประกอบการเอสเอ็มอีและอุตสาหกรรมใช้แรงงานเข้มข้นเป็นความท้าทายในการก้าวผ่าน | <input checked="" type="checkbox"/> ผ่านได้ แต่เอสเอ็มอีต้องมีมาตรการสนับสนุน |
| ภาคบริการท่องเที่ยว | มีการปรับใช้เทคโนโลยีบางส่วนแต่นักท่องเที่ยวต้องการปฏิสัมพันธ์กับคนมากกว่าเอไอ การขาดแคลนแรงงานและการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ | <input checked="" type="checkbox"/> ผ่านได้ |
| ภาคเกษตร | เทคโนโลยีที่ใช้มีความล้าสมัยแต่แนวโน้มเกษตรกรจะหันไปใช้เครื่องจักรในสัดส่วนที่สูงขึ้น แรงงานภาคเกษตรเป็นช่องว่างของการพัฒนา และกฎหมายแรงงานไม่สอดคล้องกับสภาพจริงทำให้มีการจ้างงานต่างตัวผิดกฎหมายในสัดส่วนที่สูง | <input checked="" type="checkbox"/> ผ่านได้ แต่รัฐต้องเข้ามาส่งเสริมและผลักดัน |
| การขับเคลื่อนแรงงานสูงอายุ | ขาดนโยบายที่ชัดเจนในการเตรียมพร้อมรับมือสังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์และขาดความชัดเจนในการนำแรงงานสูงวัยกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน | พึ่งพาสวัสดิการประชารัฐอย่างถาวร |

(ที่มา : ดร.ธนิต โสรัตน์, ก.ค.2562)

รายงานการศึกษาโดยใช้ตัวอย่างดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ภายใต้พลวัตของเทคโนโลยีการปรับตัวของแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคตมีความจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื้อหาที่ปรากฏอยู่ในรายงานบ่งชี้ให้เห็นว่า มีหลายปัจจัยที่เป็นจุดเปราะบางของการเปลี่ยนผ่าน ซึ่งเกี่ยวข้องกับโครงสร้างตลาดแรงงานไทย มีความหลากหลายและมีความพร้อมตลอดจนมีศักยภาพที่แตกต่างกัน และเกี่ยวข้องกับภาคเกษตร คำสั่งคำปลีกอุตสาหกรรมการผลิต บริการท่องเที่ยว ก่อสร้าง ขนส่งโลจิสติกส์ ด้านสุขภาพ สถาบันการเงิน อาชีพอิสระต่างๆ ในแต่ละภาคส่วนยังแยกเป็นกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม เช่น ภาคอุตสาหกรรมการผลิตมีกลุ่มอุตสาหกรรมถึง 45 กลุ่มคลัสเตอร์ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวมีการแยกออกเป็นที่พัก โรงแรม มัคคุเทศน์ ร้านอาหาร โลจิสติกส์ ร้านค้าขายของชำร่วยและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องอีกมากมาย แนวทางการพัฒนาและการยกระดับแรงงานต้องมีแผนแม่บท มีเจ้าภาพทั้งกำกับเชิงนโยบาย กำกับแผนยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ

ซึ่งปัจจุบันกระจุกกระจายไปอยู่ในหลายกระทรวงขาดการบูรณาการเชื่อมโยงทั้งด้านข้อมูลบิดาและแผนการทำงาน ซึ่งประเด็นเหล่านี้เป็นจุดอ่อนมากที่สุดที่รัฐบาลจะต้องเข้ามาดูแลเป็นอันดับต้น ๆ

ภาคส่วนที่น่าเป็นห่วงมากที่สุดคือ องค์กรที่เกี่ยวกับผู้ใช้แรงงานซึ่งค่อนข้างขาดความตระหนักรู้ถึงเทคโนโลยีก้าวหน้าจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตและเปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงานของพวกเขาในอนาคตอย่างไร ความสนใจในอันดับต้น ๆ คือ ค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องเพิ่มขึ้นในแต่ละปี โดยไม่สัมพันธ์กับผลผลิตภาพแรงงาน การคำนึงถึงค่าล่วงเวลาที่ลดน้อยถอยลง ซึ่งเข้าใจได้ว่าเป็นปัญหาด้านการดำรงชีวิตในครอบครัวอย่างน้อยที่สุดคือ เมื่อต้องออกจากงานไม่ว่าจะเป็นอายุ 45 หรือ 60 ปี จะได้เงินชดเชยเท่าใด ตลอดจนได้รับเงินชดเชยจากการออกจากงานเนื่องจากถูกหุ่นยนต์เข้ามาทดแทน ประเด็นเหล่านี้จะสร้างความตระหนักรู้ได้อย่างไร หน่วยงานไหนจะเป็นผู้ดูแลที่สำคัญ องค์กรแรงงานต่าง ๆ จะต้องเปลี่ยนแปลงตนเองมาสู่การเป็นตัวแทนของแรงงานแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งขับเคลื่อนด้วยสมาร์ตเทคโนโลยี เกี่ยวข้องกับการฝึกกำลังในการมีศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพหรือศูนย์พัฒนาทักษะแรงงานทั้งที่ยังอยู่ในตลาดแรงงานและที่กำลังถูกทดแทนด้วยหุ่นยนต์ให้แรงงานเหล่านั้นมีสมรรถนะสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่

ความท้าทายของประเทศไทยในอนาคตซึ่งในอดีตมาจากความได้เปรียบเชิงค่าจ้าง จำนวนแรงงานเชิงปริมาณและเชิงผลผลิตภาพการผลิตต่อค่าจ้าง แต่ความได้เปรียบดังกล่าวกำลังหมดไปหรือลดน้อยถอยลงไม่สามารถเปรียบเทียบแข่งขันได้กับประเทศกำลังพัฒนาใหม่ในภูมิภาค เช่น เวียดนาม อินโดนีเซีย กัมพูชา ฟิลิปปินส์ และในอนาคตอาจจะเป็นเมียนมา บังคลาเทศและอินเดีย ชัดความสามารถในการแข่งขันด้านแรงงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานต่อค่าจ้าง (Labour Productivity) ซึ่งประเทศไทยอยู่ในลำดับสุดท้ายของภูมิภาค ซึ่งเป็นจุดอ่อนที่จะต้องได้รับการแก้ไขเพราะแนวโน้มค่าจ้างในอนาคตจะเพิ่มสูงขึ้น ทางออกคือการปรับใช้เทคโนโลยีในทุกภาคส่วน

ปัจจัยสำคัญซึ่งไม่ค่อยมีการกล่าวถึงคือ วัยแรงงานตอนต้นที่เข้าสู่ตลาดแรงงานปีละประมาณ 6.340 แสนคน โดยร้อยละ 63 จบระดับอุดมศึกษาแต่ความต้องการของตลาดมีเพียงร้อยละ 13.2 ขณะที่แรงงานสายอาชีวศึกษาทั้ง ปวช. และ ปวส. เข้าสู่ตลาดแรงงานร้อยละ 22.6 แต่มีความต้องการถึงร้อยละ 40 ทำให้การจ้างงานเป็นลักษณะที่ไม่ตรงความต้องการด้านคุณสมบัติ (Qualification Mismatch Employment) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานและเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ผลผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำ การแก้ปัญหาเกี่ยวข้องกับการบูรณาการตั้งแต่กระทรวงที่เกี่ยวข้องกับภาคการศึกษาซึ่งปัจจุบันมีการแบ่งออกเป็น 2 กระทรวง จะปรับหลักสูตรการเรียนการสอนอย่างไรที่เกี่ยวข้องทั้งการขาดแคลน ครู อาจารย์ หลักสูตรและอุปกรณ์ที่ทันสมัย

จากการศึกษาอนุমানได้ว่า โดยภาพรวมประเทศไทยเมื่อเทียบกับประเทศอาเซียนและประเทศที่กำลังพัฒนาขีดความสามารถของประเทศไทยอยู่ในอันดับต้น ๆ ซึ่งมีศักยภาพในการเข้าถึงโอกาสของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนทั้งอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงการบรรจุแผนพัฒนาไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งบ่งบอกว่า รัฐบาลไทยจะใช้เศรษฐกิจดิจิทัลในการขับเคลื่อนประเทศ สำหรับการขับเคลื่อนของภาคเอกชนพบว่า สถานประกอบการรายใหญ่มีความพร้อมในการปรับตัว ขณะที่ เอสเอ็มอีส่วนหนึ่งมีการตระหนักรู้และพร้อมปรับเปลี่ยนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน แต่ส่วนใหญ่ยังมีความกังวลด้านศักยภาพของธุรกิจและยังสามารถใช้แรงงานต่างด้าวราคาถูก สถาบันการศึกษาส่วนหนึ่งเริ่มมีการปรับตัว ปรับหลักสูตร ปรับโครงสร้าง แต่มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ยังต้องแก้ปัญหาหนักเรียน

นักศึกษาไม่เต็มห้องมีการรับทางตรงเข้ามาในสัดส่วนที่สูง หากสถาบันการศึกษาขาดคุณภาพ แรงงานวัย
ตอนต้นไม่มีประสิทธิภาพเมื่อเข้าทำงานโดยใช้เกณฑ์ค่าจ้างตามกฎหมายส่งผลต่อผลิตภาพแรงงาน

ปัจจัยบทยอาจสรุปได้ว่า โดยภาพรวมยังไม่มีปัจจัยบ่งชี้ว่าในช่วงทศวรรษที่กำลังจะมาถึง
ภาคเอกชนไทยจะปรับใช้เทคโนโลยีได้เกินครึ่งเพราะเกี่ยวข้องกับศักยภาพของภาคส่วนเศรษฐกิจ
และสถานประกอบการที่แตกต่างกันทั้งขนาด ศักยภาพและทุน อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นยังเป็น 2 ใน 3
ของอุตสาหกรรมในเชิงปริมาณ ซึ่งยังมีเวลาปรับตัวและทยอยปรับใช้เทคโนโลยีหรือย้ายฐานการผลิต
ไปประเทศเพื่อนบ้านหรือประเทศที่มีต้นทุนแรงงานต่ำ กอปรทั้งอัตราการเกิดต่ำและการเข้าสู่สังคมสูงอายุจะทำให้
ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานด้านทักษะและคุณภาพจะยังคงมีอยู่ต่อไป ซึ่งจะยังไม่เห็น
การว่างงานที่จะเป็นปัญหาเชิงโครงสร้าง ขณะเดียวกันการทยอยปรับใช้เทคโนโลยีของภาคเอกชนจะค่อยเป็น
ค่อยไป ทำให้บุคลากรในตลาดแรงงานมีเวลาในการปรับตัวและปรับทักษะ ประเมินจากสถิติที่ผ่านมา
อนุมานได้ว่า ภูมิภาคตลาดแรงงานส่วนหนึ่งจะทยอยออกจากงานหรือเกษียณอายุงาน ซึ่งจะทำให้แรงงาน
ส่วนที่ถูกเทคโนโลยีคุกคามสามารถเปลี่ยนงานไปที่แห่งใหม่ ประเด็นสำคัญทั้งภาครัฐ ผู้ประกอบการและ
องค์กรผู้ใช้แรงงานจะต้องเร่งปรับเปลี่ยนรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนเพิ่มทักษะ
เป็นกุญแจความสำเร็จของการก้าวผ่านซบเซาแรงงานสู่ออนาคต

