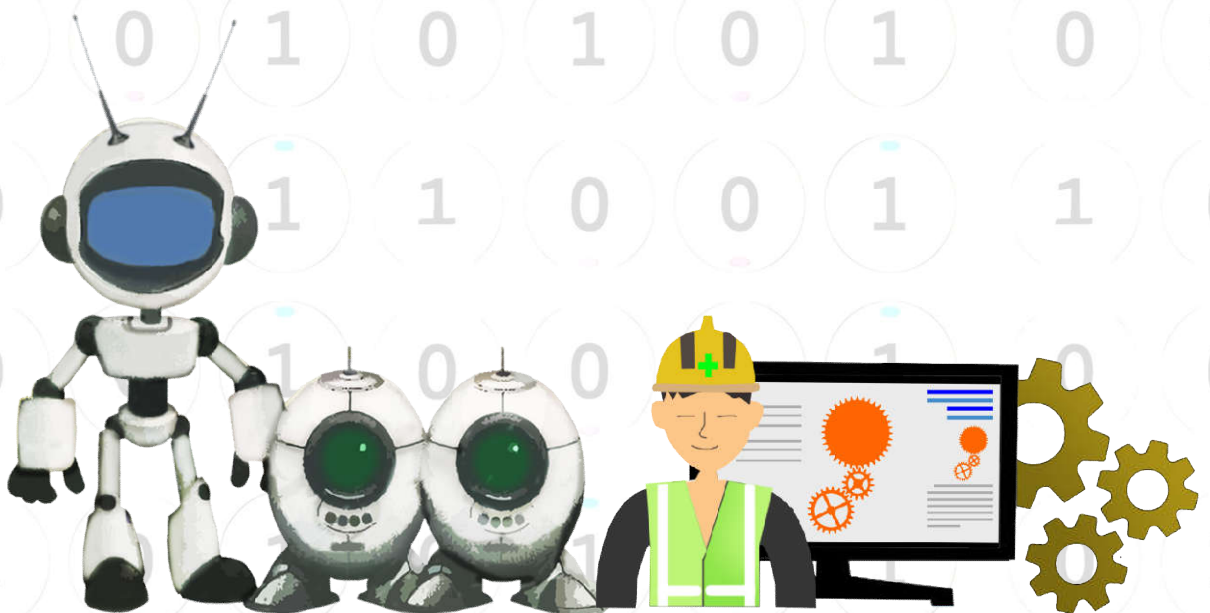


## บทที่ ๘

ข้อเสนอแนะประกอบการศึกษาวิเคราะห์ :  
แนวทางการขับเคลื่อนพัฒนาแรงงานเพื่อก้าว  
ผ่านสู่เศรษฐกิจแห่งอนาคต



## บทที่ 8

ข้อเสนอแนะประกอบการศึกษาวิเคราะห์ :

แนวทางขับเคลื่อนการพัฒนาแรงงานเพื่อก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจแห่งอนาคต

### 8.1 ข้อเสนอแนะระยะเร่งด่วน (Fast Track Comment)

จัดทำแผนปฏิบัติการเตรียมแรงงานไทยสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นแผนเร่งด่วนอยู่ในคำแถลงนโยบายของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่นำเสนอต่อรัฐสภาเมื่อปลายเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2562 นโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับเนื้อหาของรายงานการศึกษาของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (ชุดที่ 18) หากจะนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานของชาติให้มีทักษะและความพร้อมในการยกระดับแรงงานในแต่ละภาคส่วนเศรษฐกิจเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนสู่เศรษฐกิจของศตวรรษที่ 21 โดยอาจใช้งบประมาณของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งทราบว่ามีเงินเหลืออยู่ประมาณพันล้านบาทโดยที่ผ่านมามีได้นำมาใช้ประโยชน์ โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้

1) **ควรมีการตั้งคณะกรรมการจัดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์สู่เศรษฐกิจดิจิทัล** โดยมีรัฐมนตรีว่าการแรงงานเป็นประธาน มีลักษณะคณะกรรมการร่วมภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคแรงงานและสถาบันการศึกษา โดยสามารถตั้งเป็นคณะทำงานศึกษาจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการเพื่อนำมาเสนอคณะกรรมการชุดใหญ่เพื่อจัดทำเป็นแผนระดับกระทรวงหรือระดับชาติใช้เป็นแผนแม่บทด้านพัฒนาแรงงานของประเทศ

#### 2) การเตรียมพร้อมทักษะระยะสั้น

- ให้มีการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะก้าวหน้าระยะสั้น โดยให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปจัดทำแผนร่วมกับคณะทำงานตามข้อ 1.1 ให้เสร็จภายใน 30 วัน เช่น อุตสาหกรรมการผลิต บริการท่องเที่ยว ค้าปลีกค้าส่ง บริการโลจิสติกส์ ธุรกิจสตาร์ทอัพ ฯลฯ

- **STO : Skill Training Operator** ให้มีการออกกฎกระทรวงให้สถานประกอบการมีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมพัฒนาทักษะประจำสถานประกอบการ โดยนำหลักสูตรพัฒนาทักษะก้าวหน้าระยะสั้นซึ่งเป็นหลักสูตรภาคบังคับขั้นต่ำ 10 ชั่วโมง (เพิ่มเติมจากหลักสูตรมาตรฐานเดิม 6 ชั่วโมง)

- ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำอบรมหลักสูตร **STO : Skill Training Operator** ให้กับสถานประกอบการซึ่งจะต้องจัดส่งพนักงาน 1 คนเข้ารับการอบรมเพื่อเป็นวิทยากรหรือผู้ชำนาญการ (Skill Development Specialist) สำหรับสถานประกอบการที่ไม่พร้อมสามารถจ้างผู้ชำนาญการอิสระซึ่งต้องมาอบรมและขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### 3) การจัดโครงการความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา

- ด้วยการทำ MOU เพื่อการพัฒนาทักษะและปรับปรุงหลักสูตรของสถาบันการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

- ระยะสั้นอาจเลือกสถาบันการศึกษาเป้าหมายเพื่อเป็นต้นแบบโครงการนี้จะทำให้เป็นการพัฒนาทักษะวัยแรงงานตอนต้นให้มีทักษะสอดคล้องกับลักษณะงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องมีหลักสูตรภาคบังคับในลักษณะ Short Course เพื่อให้ นักศึกษาปีสุดท้ายเข้ารับการอบรมและออกใบ “Certificate” เพื่อเป็นเครื่องมือของบัณฑิตที่จบสาขาซึ่งไม่ทันสมัยให้สามารถหางานได้ง่ายขึ้น

## 8.2 ข้อเสนอแนะดำเนินการเร่งรัด (Quick Win Comment)

1) การแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานด้านวิชาชีพ-อาชีวะ-เทคนิคระยะสั้น เป็นที่ทราบว่าเป็นปัจจุบัน แรงงานอาชีวะขาดแคลนและผลิตไม่ทันต่อความต้องการ ขอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นแกนกลางในการจัดทำหลักสูตรระยะสั้น 3 เดือนในลักษณะ “Technical Short Course” และ “New Business Start Up” รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องกับ “GIG Economy” โดยการออกใบรับรองคุณวุฒิฝีมือแรงงานเฉพาะด้านเพื่อเป็นการเติมเต็มแรงงานด้านเทคนิคให้กับภาคเอกชนโดยเฉพาะในพื้นที่ ECC ในการขับเคลื่อนความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและภาคเอกชนเพื่อให้การจัดทำหลักสูตรและพัฒนาอาชีวศึกษาวิชาชีพระยะสั้นตรงกับความต้องการ

2) ควรมีการจัดตั้งศูนย์เฝ้าระวังผลกระทบที่เกิดจากดิสรัปทีฟเทคโนโลยี ศูนย์แห่งนี้จะทำหน้าที่ทั้งเฝ้าระวัง ติดตาม แก้ปัญหามาตรการดูแลแรงงานกลุ่มเสี่ยงรวมถึงการปรับทักษะแรงงานใหม่เป็นการติดตามสถานะการคุกคามของเทคโนโลยีก้าวหน้า-หุ่นยนต์และอัตโนมัติในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้งาน เช่น การปรับใช้รถยนต์ไฟฟ้า (AV) แทนเครื่องยนต์สันดาป เทคโนโลยีฟินเทคซึ่งจะทำให้มีการลดสาขาของธนาคารลดลงกว่าครึ่ง เทคโนโลยีออนไลน์ซึ่งจะมีผลกระทบต่อธุรกิจออฟไลน์ เช่น อีคอมเมิร์ซ สื่อพิมพ์และสินค้าที่ถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยี

3) กระทรวงแรงงานควรเป็นเจ้าภาพเพื่อวางแผนกำลังแรงงานประเทศ เกี่ยวข้องกับการทำแผนแม่บทอาชีพและการจ้างงานระยะเวลา 10 ปีข้างหน้า โดยมีคณะกรรมการร่วมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนดังต่อไปนี้

(1) ยุทธศาสตร์และแผนรองรับแรงงานและอาชีพที่อาจลดน้อยถอยลงหรือไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

(2) ทบทวนหลักสูตรการเรียนการสอน ในสถาบันการศึกษารวมถึงการแนะแนวการศึกษาระดับมัธยมปลายให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาที่ต้นทางลดความเสี่ยงการว่างงานในอนาคต

(3) พัฒนาทักษะแรงงานกลุ่มเสี่ยง ให้ตรงกับความต้องการแรงงานในอนาคต (Mismatch Demand) ทั้งด้านทบทวนทักษะเพิ่มทักษะและปรับเปลี่ยนทักษะเนื้อหาของแต่ละหลักสูตรทั้งระยะสั้นและระยะยาวควรตรงกับความต้องการที่แท้จริง ที่ผ่านมาค่อนข้างเป็นปัญหาเพราะกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหลักสูตรที่ไม่ทันต่อเทคโนโลยีและตลาดแรงงานที่เปลี่ยนไป ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องคือ ผู้กำหนดหลักสูตร ผู้บรรยาย งบประมาณ อุปกรณ์และเครื่องมือประกอบการเรียนการสอน

4) พิจารณาจัดตั้งศูนย์เชื่อมโยงข้อมูล Big Data แรงงานแห่งชาติ (Labor Big Data Connectivity) ขอให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานจัดทำข้อมูล Big Data แรงงานของประเทศ โดยมีการพิจารณาตั้งคณะทำงานทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ เพื่อให้เกิดการบูรณาการข้อมูลโดยให้กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพ

เหตุและผล : ปัจจุบันข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานทั้งด้านจำนวน การศึกษา อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ ข้อมูลเหล่านี้กระจุกกระจายอยู่หลายหน่วยหลายกระทรวง ข้อมูลที่ใช้มาจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติซึ่งตัวเลขเปลี่ยนแปลงอย่างไม่เป็นนัย แม้แต่จำนวนแรงงานที่อยู่ในคลัสเตอร์อุตสาหกรรมต่าง ๆ ก็ไม่มีตัวเลขที่แท้จริงซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะและ “Smart Labor” ตลอดจนการจัดทำสำมะโนครัวประชากรแรงงานในการนำมาสังเคราะห์ใช้ในการขับเคลื่อนแรงงานสู่อนาคต

5) ขอให้พิจารณายกระดับสำนักงานเศรษฐกิจการแรงงานของกระทรวงแรงงาน พันธกิจของกระทรวงแรงงานปัจจุบันมุ่งเน้นด้านการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการและเชิงสังคม ขณะที่แรงงานในอนาคตมีบทบาทสำคัญทางด้านเศรษฐกิจ จำเป็นที่จะต้องยกระดับให้หน่วยงานด้านเศรษฐกิจการแรงงาน โดยยกฐานะให้เป็นระดับสำนักงาน มีการเตรียมบุคลากรที่มีความรู้เรื่องเศรษฐกิจเพื่อวางบริบทการขับเคลื่อนแรงงานสู่เศรษฐกิจในอนาคต ซึ่งแรงงานจะต้องขับเคลื่อนควบคู่ไปกับเทคโนโลยีก้าวหน้า ปัจจุบันหน่วยงานดังกล่าวเป็นเพียงระดับกองเท่านั้นทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามพันธกิจดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสำนักงานเศรษฐกิจการแรงงานจะเป็นผู้รับผิดชอบการจัดทำข้อมูล Big Data แรงงานแห่งชาติ ซึ่งหน่วยงานราชการ ภาคเอกชนรวมถึงสถาบันการศึกษาจะใช้อ้างอิงเป็นข้อมูลกลาง

### 8.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (Policy Comment)

1) ให้มีการสนับสนุนภาคเอกชนมีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาทักษะเฉพาะด้าน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ปฏิบัติให้เป็นผู้กำกับและส่งเสริมให้มีการตั้งศูนย์พัฒนาทักษะที่ทันสมัยเพียงพอับความต้องการของภาคเอกชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานและการพัฒนาแรงงานในแต่ละภาคส่วนเศรษฐกิจให้สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ซึ่งลำพังกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทำได้ระดับหนึ่งแต่ไม่สามารถที่จะปรับทันต่อเทคโนโลยี หลักสูตรที่ใช้อยู่ขาดความทันสมัย ขาดทั้งอุปกรณ์และวิทยากรที่เข้าใจงานในอนาคต ที่ผ่านมภาคเอกชนมีการตั้งสถาบันการฝึกอบรมทักษะใหม่ซึ่งทางบีโอไอให้การส่งเสริมแต่ยังไม่แพร่หลายและไม่เพียงพอโดยที่ผ่านมาเป็นบริการให้กับบุคลากรของตนเองเป็นหลัก

2) ขอให้พิจารณาแยกกฎหมายแรงงานตามภาคส่วนเศรษฐกิจ กฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันใช้กับทุกภาคส่วนในเศรษฐกิจซึ่งปัจจุบันมีความแตกต่างกันจึงขอให้พิจารณาแยกกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง การดำเนินการควรมีการตั้งอนุกรรมการเป็นการเฉพาะ ได้แก่

- แรงงานภาคเกษตรกรรมและปศุสัตว์
- แรงงานภาคท่องเที่ยว
- แรงงานภาคประมงและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง
- แรงงานภาคก่อสร้าง

ภาคส่วนดังกล่าวนี้ลักษณะการทำงานแตกต่างจากภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมซึ่งเหมาะสมกับกฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่ โดยเฉพาะแรงงานภาคเกษตรซึ่งลักษณะงานเปลี่ยนแปลงไปตามฤดูกาล การใช้แรงงานต่างด้าวไม่สามารถนำมาจดทะเบียนให้ถูกต้องได้เพราะไม่มีทะเบียนสถานประกอบการ อีกทั้งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่สอดคล้องกับสินค้าเกษตรที่มีราคาต่ำ ขณะที่ภาคท่องเที่ยวและโลจิสติกส์เวลาการทำงานไม่แน่นอนเปลี่ยนสถานที่ เช่น งานมัคคุเทศก์ งานพนักงานขับรถ งานพนักงานในร้านอาหาร แต่ก็ใช้กฎหมายแบบครอบจักรวาลจำเป็นที่จะต้องมีการพิจารณากฎหมายให้สอดคล้องกับภาคส่วนเศรษฐกิจที่สำคัญ

### 3) ขอให้ नियามการแบ่งอายุของแรงงานให้มีความชัดเจน

เหตุและผล : ปัจจุบันแต่ละหน่วยงานและทางวิชาการให้ค่านิยามที่แตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานตลอดจนการพัฒนาทักษะในแต่ละกลุ่มให้สอดคล้องกับสถานะที่เป็นจริง เกี่ยวข้องกับการแยกอายุของแรงงานเพื่อการก้าวผ่าน

#### ข้อเสนอแนะ :

➤ วัยแรงงานตอนต้น เป็นประชากรที่อยู่ในระบบการศึกษาจนถึงเข้ามาเป็นแรงงานใหม่ของตลาดแรงงาน งานวิชาการระบุว่าอายุตั้งแต่ 15 ปีจนถึง 35 ปี ซึ่งเห็นว่าไม่น่าเหมาะสมที่จะให้เป็นแรงงานวัยตอนต้น ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวทางขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศที่ใช้เกณฑ์อายุ 15-29 ปี ซึ่งเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านยุคของแรงงานใหม่

➤ แรงงานอายุมาก (Elder Worker) เป็นประชากรที่ไม่ชัดเจนว่าควรอายุเท่าไรแต่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศกำหนดไว้ที่ 40 - 45 ปี เป็นกลุ่มที่ส่วนหนึ่งกำลังจะออกจากตลาดแรงงาน เนื่องจากมีข้อจำกัดในการทำงานบางประเภทและหรือมีการเบื่องาน ต้องการกลับไปอยู่กับครอบครัวหรือดูแลสมาชิกในครอบครัว

➤ แรงงานสูงวัย (Older Worker) หลายประเทศกำหนดไม่เหมือนกันแต่ประเทศไทยกำหนดประชากรอายุเกิน 60 ปีถือว่าเป็นคนสูงวัย การขยายเกษียณอายุเกี่ยวข้องกับค่านิยามของแรงงานสูงวัย ซึ่งจะต้องมีความชัดเจนเพราะหลายประเทศขยายเวลาเกษียณอายุไปจนถึง 65 ปี และกำหนดว่าอายุดังกล่าวจึงเป็นคนสูงวัย

4) การส่งเสริมให้คนที่ออกจากงานสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Re-Entry Employment) กรมการจัดหางานควรจะมีการจัดตั้งคณะทำงานมาศึกษาเรื่องนี้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำแรงงานเหล่านี้ซึ่งคาดว่าจะมีจำนวนไม่น้อยกว่า 4 - 5 ล้านคนให้สามารถกลับเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน นอกจากจะเป็นการแก้ปัญหาตลาดแรงงานยังช่วยลดภาระเงินช่วยเหลือจากรัฐ

แนวทาง : ควรใช้กรณีศึกษาในต่างประเทศ เช่น สิงคโปร์ เกาหลีใต้ และญี่ปุ่นมาใช้เป็นต้นแบบ ประชากรดังกล่าวเคยเป็นกำลังแรงงานแต่ต้องออกจากงานก่อนเวลาอันควร เช่น การไปดูแลครอบครัวหรือการกลับไปอยู่บ้านเป็นแม่บ้านหรือไปอยู่ในชนบท ขณะที่แรงงานวัยกลางคนซึ่งถูกออกจากงานด้วยเหตุผลต่าง ๆ รวมถึงคนสูงวัยที่เกษียณอายุแต่ยังมีสภาพร่างกายที่สามารถทำงานได้

5) การแก้ปัญหาผลิตภาพแรงงานต่ำ เกี่ยวข้องกับระดับค่าจ้างรายได้ซึ่งไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของแรงงาน อีกทั้งตลาดแรงงานของประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวอยู่มากกว่า 3.2 ล้านคน ซึ่งรับค่าจ้างระดับเดียวกับแรงงานไทยเป็นปัจจัยดึงผลิตภาพแรงงานต่อค่าจ้างติดลบ

#### แนวทางการแก้ไขจะต้องแยกค่าจ้างออกเป็น 3 ส่วนคือ

(1) ค่าจ้างอ้างอิง ให้ถือเป็นค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage) ไม่จำเป็นต้องมีการปรับทุกปีหรือปรับตามเงินเฟ้อทั่วไปที่จะนำมาอ้างอิง ซึ่งควรนำมาใช้กับแรงงานแรกเข้ากึ่งไร้ฝีมือรวมถึงแรงงานต่างด้าวภายใต้การดูแลให้อยู่ในคณะกรรมการค่าจ้างไตรภาคี

(2) ค่าจ้างตามวุฒิการศึกษาหรือค่าจ้างตามทักษะ (Skill Wage) ซึ่งอาจใช้วุฒิการศึกษา เช่น ปวช. ปวส. ปริญญาหรือมาตรฐานฝีมือแรงงานที่แยกแต่ละอาชีพเป็นหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้าง ซึ่งเป็นอัตราแรกเข้าส่วนการปรับประจำปีให้เป็นแบบลอยตัวขึ้นอยู่กับนายจ้างและลูกจ้าง

(3) กลไกค่าจ้างควรเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการไตรภาคี ภาครัฐเป็นผู้กำกับการณ์เมืองและนโยบายหาเสียงไม่ควรนำมาใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ซึ่งจะสร้างความเสียหายให้กับเศรษฐกิจบั่นทอนขีดความสามารถในการแข่งขัน กระทรวงแรงงานซึ่งทราบข้อมูลและผลกระทบเป็นอย่างดีควรจะมีมาตรการในการป้องกันได้อย่างไร

**6) คณะทำงานทบทวนบทบาทแรงงานต่างด้าวเป็นวาระแห่งชาติ** ควรที่จะมีการตั้งคณะทำงานเข้ามาศึกษาและจัดทำเป็นแนวทางการบริหารจัดการ เช่น แรงงานในภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ ท่องเที่ยว โลจิสติกส์ ฯลฯ ซึ่งการใช้แรงงานต่างด้าวจะมีลักษณะแตกต่างกัน หากมีการจัดเป็นระบบจะทำให้สามารถพัฒนาด้านทักษะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปฏิเสธไม่ได้ว่าแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์สำคัญของระบบเศรษฐกิจของประเทศ จะต้องมีการทบทวนว่าประเทศไทยในอีก 10 ปีข้างหน้ามีความจำเป็นมากน้อยเพียงไรในการใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ หลายประเทศ เช่น ญี่ปุ่น อิสราเอล ตะวันออกกลาง รวมถึงยุโรปในบางประเทศมีการขาดแคลนแรงงานรุนแรง มีการออกกฎหมายสนับสนุนให้มีแรงงานต่างชาติ

**7) การขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ** ประชากรเหล่านี้จะต้องมีการนำมาขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้นควรจัดทำฐานข้อมูลที่เป็น Big Data จากข้อมูลของกระทรวงแรงงานจำนวนแรงงานที่มีงานทำจำนวน 37.6 ล้านคน หากตัดแรงงานภาคเกษตรและบุคลากรภาครัฐจะทำให้มีแรงงานภาคเอกชนประมาณ 22 ล้านคน แต่จำนวนผู้ประกันสังคมตามมาตรา 33 มีจำนวนเพียง 11.6 ล้านคน แสดงว่าประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบมากกว่า 10 ล้านคน ต้องแยกแยะว่าเป็นการทำงานส่วนตัว การทำงานแบบพาร์ทไทม์หรือการทำงานที่เป็น “Gig Economy”

**8) การแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานระดับอาชีวะ** ความต้องการแรงงานระดับอาชีวะแต่ละปีมีความต้องการมากกว่า 1 เท่าของจำนวนแรงงานที่เข้าสู่ตลาด ค่านิยมทางสังคมพบว่าผู้ปกครองและตัวเด็กยังคาดหวังว่าจะเรียนระดับปริญญาร้อยละ 83 หากแนวคิดยังเป็นลักษณะนี้การขาดแรงงานระดับอาชีวะยังเป็นปัญหาที่ควรแก้ไขอย่างเร่งด่วน จึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

(1) กระทรวงแรงงานจะต้องร่วมกับนักเรียนระดับมัธยมในการจัดโครงการแนะแนวการศึกษาให้เห็นคุณค่าและความก้าวหน้าของผู้ที่จบสายอาชีพให้กับเด็กและผู้ปกครอง จำเป็นที่จะต้องมีสโลแกนหรือการประชาสัมพันธ์เชิงภาพลักษณ์ในสื่อต่างๆ

(2) ผู้ที่ไม่เรียนสายอาชีวะเนื่องจากเห็นว่ามีศักดิ์ศรีน้อยกว่าระดับปริญญา จะต้องมีการร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการในการกำหนดวุฒิการศึกษาระดับ ปวส. ให้เป็นระดับอนุปริญญาเหมือนกับในอดีต ขณะเดียวกันปริญญาบัตรเป็นสัญลักษณ์ของความภาคภูมิใจ ควรมีแนวทางให้แรงงานที่จบระดับอาชีวะที่ไปทำงาน ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งสามารถเทียบโอนหน่วยกิตมาศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ซึ่งจะต้องร่วมมือกับกระทรวงอุดมศึกษา ในการจัดทำแผนร่วมกัน

(3) ด้านค่าตอบแทนจะต้องเท่ากับหรือใกล้เคียงกับระดับปริญญา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะต้องเข้ามาจัดทำเป็นหลักสูตรในลักษณะที่เป็นหลักสูตรระยะสั้น (Short Course) เพื่อให้ได้มาตรฐานพัฒนา ฝีมือแรงงานเฉพาะด้าน โดยมีกฎกระทรวงระบุว่าผู้จบระดับอาชีวะและได้ใบรับรองดังกล่าวจะได้รายได้ เทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับปริญญาตรีซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กลับมาเรียนระดับอาชีวะ

(4) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะให้สถานประกอบการส่งเงิน สมทบกรณีที่ไม่ได้จัดอบรมพัฒนาให้แก่พนักงาน ดังนั้นควรมานำมาตั้งเป็นกองทุนสำหรับผู้ที่ต้องการเรียนอาชีวะ แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ซึ่งทางปฏิบัติสามารถใช้เงินจากกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา สำหรับค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเครื่องมือ อุปกรณ์การเรียนหรือด้านการฝึกงาน เนื่องจากลักษณะการเรียนของสายอาชีวะแตกต่างกับ ด้านอื่นๆ

**9) ให้มีการตั้งคณะทำงานศึกษาผลกระทบของการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีรถยนต์ไฟฟ้า(EV)** กระทรวงแรงงานโดยกองยุทธศาสตร์และแผนงานหรือกรมการจัดหางานควรจะมีการตั้งคณะทำงานศึกษา ผลกระทบอย่างจริงจัง มีการประเมินว่าใน 5 ปีข้างหน้าอาจมีแรงงานถึง 2.1 แสนคนได้รับผลกระทบ แนวโน้ม ของอุตสาหกรรมรถยนต์ซึ่งใช้เครื่องสันดาปกำลังก้าวไปสู่การใช้รถยนต์ไฟฟ้า (EV) ซึ่งพบว่าในหลายประเทศ มีการลดการจ้างงานจำนวนมาก เพราะเป็นการเปลี่ยนเทคโนโลยีใหม่หมด ในประเทศไทยมีแรงงานในส่วนนี้ ประมาณ 5.71 แสนล้านคน ถึงแม้จะเป็นการค่อยเป็นค่อยไปเกี่ยวข้องกับกรยอมรับของผู้บริโภคและรถยนต์เก่า ที่ใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลยังใช้อยู่ในตลาดเป็นสัดส่วนที่สูงแต่ในอนาคตแน่นอนว่าจะต้องไปสู่ EV

**10) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานแห่งชาติ (พ.ศ. 2562 - 2565)** กระทรวงแรงงานควรเป็น เจ้าภาพจัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานของประเทศ ถึงแม้ว่าจะมีกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ แห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ แต่เป็นภาพกว้างไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่มีรูปธรรม

เหตุและผล : เนื่องจากแรงงานในทศวรรษหน้าจะมีการเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิง หุ่นยนต์และ เครื่องจักรอัตโนมัติรวมถึงเทคโนโลยีผ่านแอปพลิเคชันที่ยกระดับไปถึงควอนตัมเทคโนโลยี ซึ่งมีความเร็วสูง จะทำให้รูปแบบการทำงานทั้งในกระบวนการผลิตและธุรกรรมในภาคบริการเปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง จำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์แรงงานในอนาคตจะต้องเป็นรูปแบบใด

**11) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต้องทันกับเทคโนโลยีและอาชีพใหม่** ควรมีการจัดตั้ง คณะอนุกรรมการเพื่อศึกษารูปแบบการจ้างงานของศตวรรษที่ 21 เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ (Cobots) หรืองานที่ต้องทำกับเทคโนโลยีขั้นสูง งานก้ำกึ่งลูกจ้างกับอาชีพอิสระ เช่น ฟรีแลนซ์และหรือ งานรับจ้างขับรถแท็กซี่ประเภทแกร็บ (GRAB) งานนอกระบบในอนาคตอาจมีสัดส่วนที่สูงขึ้นและมีลักษณะงาน จะแตกต่างไปจากอดีต เช่น งานประเภทพาร์ทไทม์หรือพนักงานที่ทำงานที่บ้านซึ่งเป็นงานที่เวลาเข้า-ออก ที่ทำงานหรือชั่วโมงการทำงานหรือวันหยุดไม่แน่นอนทำให้มาตรการด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้อง เปลี่ยนแปลงอย่างไร

**บทบาทใหม่ของกระทรวงแรงงาน** จะต้องเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนโดยเริ่มต้นจากการปรับ บทบาทใหม่ของกระทรวงแรงงาน จากเพียงแค่การคุ้มครองและสวัสดิการแรงงานไปสู่สมาร์ทเลเบอร์ให้คน สามารถทำงานร่วมกับหุ่นยนต์และเทคโนโลยี เกี่ยวข้องกับการแก้ไขกฎหมายกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ยังเป็นของ ยุค 2.0 ให้สอดคล้องไปกับงานใหม่ในอนาคตโดยกระทรวงแรงงานต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับหน่วยงานรัฐต่าง ๆ สถาบันการศึกษา ผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน