

๖
๗

สรุปผลการประชุมสัมมนา
เครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน
ปี 2553

“วิเคราะห์เจาะลึกทิศทางการแรงงานไทยในอีก 5 ปีข้างหน้า”

13๑๑2

กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กุมภาพันธ์ 2554

คำนำ

กระทรวงแรงงาน ได้จัดสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ประจำปี 2553 ภายใต้หัวข้อการสัมมนาเรื่อง “วิเคราะห์เจาะลึกทิศทางการแรงงานไทยใน 5 ปีข้างหน้า” ขึ้นเมื่อวันที่ 17 กันยายน 2553 โดยมีมุ่งหวังให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาเกิดความคิดนำไปต่อยอดในการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน เพื่อนำไปสู่การวางแผนรับมือกับปัญหาแรงงานในอนาคต นอกจากนี้ยังมีการนำเสนอผลงานวิจัย ด้านแรงงานและเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้มีโอกาสดแสดงทัศนคติ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้นำผลงานวิจัยด้านแรงงานไปใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการขยายเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ทั้งเครือข่ายผู้บันทึกผลงานวิจัยเข้าระบบ และเครือข่ายของผู้ใช้ระบบเพื่อการค้นหาผลงานวิจัย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานผลการสัมมนาฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อวงการวิชาการ โดยเฉพาะด้านแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

กระทรวงแรงงาน

กุมภาพันธ์ 2554

สารบัญ

หน้า

คำนำ

กำหนดการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน 1

โครงการสัมมนา ฯ 2

คำกล่าวรายงาน 4

คำกล่าวเปิดสัมมนา 6

การเสวนาหัวข้อ “วิเคราะห์เจาะลึกทิศทางการณ์แรงงานไทยใน 5 ปี ข้างหน้า” 9

การนำเสนอผลงานวิจัยด้านแรงงาน

1. โครงการศึกษาวิจัย ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน : การใช้ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน 23

โดย ดร.อมรเทพ จาวะลา

2. โครงการสร้างโอกาสการทำงานผู้สูงอายุ โดย ผศ. ดร. นงนุช สุนทรชวกานต์ 31

3. คุชฎินพนธ์ เรื่อง การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ 37

โดย นายชนาธิป ชินะนาวิน

เอกสารประกอบการสัมมนา

● เอกสาร Power Point ของ ดร.พิมลวรรณ มหัจฉริยวงศ์ 41

● เอกสารสรุปโครงการศึกษาวิจัย ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน 54

● เอกสาร Power Point ของ ดร.อมรเทพ จาวะลา 63

● เอกสารสรุปโครงการวิจัย การสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ 85

● เอกสาร Power Point ของ นายชนาธิป ชินะนาวิน 91

ภาคผนวก

❖ ประมวลภาพการสัมมนา 119

❖ รายชื่อผู้เข้าสัมมนา 123

❖ คณะผู้จัดทำ

กำหนดการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ปี 2553
: ทิศทางสถานการณ์แรงงานไทยในอนาคต
วันศุกร์ที่ 17 กันยายน 2553
ณ ห้องบอลรูม 1 โรงแรมอิสติน มักกะสัน ถ.เพชรบุรีตัดใหม่ กรุงเทพฯ

08.00 – 0.830 น.	ลงทะเบียนการเข้าสัมมนา
08.30 – 09.00 น.	พิธีเปิดการสัมมนา ประธานเปิดการสัมมนา : นายทวีศักดิ์ สาลีสังข์ ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กล่าวรายงาน : นางสาววีรจิตต์ สุวรรณะบุญย์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน
09.00 – 09.30 น.	เสวนาหัวข้อ“วิเคราะห์เจาะลึกทิศทางสถานการณ์แรงงานไทยใน 5 ปีข้างหน้า” โดย นายทวีกิจ จตุรเจริญคุณ รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ดร.พิมลวรรณ มหัจฉริยวงศ์ บริษัท ศูนย์วิจัยกสิกรไทย จำกัด นายจิระพันธ์ กัลลประวิทย์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการลงทุนพัฒนาสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ นางนภสร พุ่งสุกใส รักษาการในตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ดำเนินการเสวนา
10.30 – 10.45 น.	รับประทานอาหารว่าง
10.45 – 12.30 น.	นำเสนอผลงานวิจัยด้านแรงงานและเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็น 1. เรื่อง โครงการศึกษาวิจัยระบบเตือนภัยด้านแรงงาน : การใช้งานระบบเตือนภัยด้านแรงงาน โดย ดร.อมรเทพ จาวะลา ผู้เชี่ยวชาญจากมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2. เรื่อง โครงการสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ โดย ผศ.ดร.นงนุช สุนทรชวกานต์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 3. เรื่อง การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ดุชนิพนธ์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดย นายชนาธิป ชินะนาวิน
12.30 – 13.30 น.	รับประทานอาหารกลางวัน

โครงการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงานประจำปี 2553

: ทิศทางสถานการณ์แรงงานไทยในอนาคต

1. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันมีอาจปฏิเสธได้ว่างานวิจัยเข้ามามีบทบาทต่อการทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งกระบวนการของการปฏิบัติ จนถึงการบริหาร ซึ่งได้แก่ การตัดสินใจ กำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ กลยุทธ์และยุทธศาสตร์การทำงาน ผลงานวิจัยจึงเป็นเครื่องมือที่เป็นหัวใจขององค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวเป็นอย่างดี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 จึงได้จ้างมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ดำเนินโครงการศึกษาวิจัยด้านแรงงานเรื่อง “การสร้างพื้นฐานงานวิจัยด้านแรงงาน” ผลการดำเนินโครงการจึงเกิดระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานขึ้นเพื่อเป็นแหล่งรวบรวมผลงานวิจัยด้านแรงงาน ตั้งแต่อดีตสู่ปัจจุบันไว้อย่างเป็นระบบและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องหรือเครือข่าย ซึ่งได้แก่ ข้าราชการ นักวิชาการ องค์กรเอกชน นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ได้ใช้บริการผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต โดยเป็นบริการสาธารณะ ไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งนับแต่เปิดให้บริการในเดือนพฤษภาคม ปี2548 เป็นต้นมา จนถึงเดือนกรกฎาคม 2553 มีผู้ใช้บริการทั้งสิ้น 189,000 คน ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ.2550 ได้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิจัยดังกล่าวเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นของผู้รับบริการในอนาคตได้ และบัดนี้ระบบฐานข้อมูลได้รับการพัฒนาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เปิดให้ใช้บริการได้ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2551

เพื่อให้ระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานมีความยั่งยืน ทันสมัยและเป็นฐานข้อมูลที่มีการใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการสร้างและขยายเครือข่ายทั้งเครือข่ายผู้บันทึกผลงานวิจัย และเครือข่ายของผู้นำผลงานวิจัยไปใช้ สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน จึงเห็นควรจัดการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงานขึ้นเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านแรงงาน เผยแพร่ระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน ขยายฐานเครือข่ายวิจัยด้านแรงงานรวมทั้งส่งเสริมให้มีการใช้ระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานอย่างทั่วถึง

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 2.1 เพื่อขยายเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงานทั้งด้านการบันทึกผลงานเข้าระบบและการนำไปใช้
- 2.2 เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านแรงงาน ในรอบ 2 ปีที่ผ่านมา
- 2.3 เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้นำผลงานวิจัยด้านแรงงานไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้แทนจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ผู้แทนจากสถาบันการศึกษา หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง องค์กรเอกชน ผู้สังเกตการณ์และเจ้าหน้าที่ประสานโครงการ จำนวน 150 คน

4. วิธีดำเนินการ

- 4.1 การเสวนาทางวิชาการด้านแรงงาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน
- 4.2 การนำเสนอผลงานวิจัยด้านแรงงานจากหน่วยงานต่าง ๆ และบุคคลที่เป็นเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน

4.3 การตอบข้อซักถาม/ข้อสงสัย แก่ผู้เข้าร่วมสัมมนา

5. ระยะเวลาดำเนินการ

1 วัน ในวันที่ 17 กันยายน 2553

6. สถานที่

โรงแรมอิสติน มัคกะสัน ถ.เพชรบุรีตัดใหม่ กรุงเทพฯ ฯ

7. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ความเข้าใจระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน

8.2 ระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานเป็นที่รู้จักและมีเครือข่ายใช้งานกว้างขวาง

8.3 มีการนำผลงานวิจัยด้านแรงงานไปใช้ประโยชน์ทั้งในการปฏิบัติงานและการกำหนด

นโยบายอย่างแพร่หลาย

คำกล่าวรายงานในพิธีเปิดการสัมมนา
เรื่อง การสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ปี 2553
: ทิศทางสถานการณ์แรงงานไทยในอนาคต
โดย ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน
วันศุกร์ที่ 17 กันยายน 2553
ณ ห้องบอลรูม 1 โรงแรมอิสติน มั๊กกะสัน ถ.เพชรบุรีตัดใหม่ กรุงเทพมหานคร

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ดิฉันขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้เกียรติมาเป็นประธานในพิธีเปิดการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ภายใต้หัวข้อ “ทิศทางสถานการณ์แรงงานไทยในอนาคต” ในวันที่

เป็นที่ทราบกันดีว่างานวิจัยและพัฒนา (Research & Development : R&D) เข้ามามีบทบาทในการทำงานต่อทุกองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ผลงานวิจัยจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ทุกองค์กรสามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานของตนได้เป็นอย่างดี สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ จึงได้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ “ระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน” ขึ้นโดยความร่วมมือของสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เริ่มเปิดให้บริการในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา ขณะนี้ระบบอยู่ในความดูแลของกลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน ระบบนี้มุ่งหวังให้เป็นแหล่งรวบรวมผลงานวิจัยด้านแรงงานจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐอื่น สถาบันการศึกษา องค์กรนายจ้างและลูกจ้าง และองค์กรด้านการศึกษาวิจัยต่างๆ รวมทั้งบุคคลทั่วไป และเผยแพร่ให้ผู้สนใจทั่วไปได้เข้ามาศึกษาหาความรู้ผ่านทางอินเทอร์เน็ตเป็นบริการสาธารณะโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น ปัจจุบันสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน 88 แห่ง มีงานวิจัยด้านแรงงานในระบบ 1,955 เรื่อง มีผู้สนใจเข้ามาใช้บริการถึงเดือนสิงหาคม 2553 ทั้งสิ้น 189,900 คน

ระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานจะยั่งยืนและมีงานวิจัยที่ทันสมัยอยู่เสมอได้ต้องมีเครือข่ายทั้งเครือข่ายของฐานতিকข้อมูลงานวิจัยเข้าระบบ และเครือข่ายผู้ใช้งาน การสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงานในวันนี้จึงจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

ประการที่ 1 เพื่อประชาสัมพันธ์และขยายเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ทั้งเครือข่ายของฐานতিকข้อมูลงานวิจัยเข้าระบบ และเครือข่ายผู้ใช้งานให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

ประการที่ 2 เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านแรงงานของเครือข่าย

ประการที่ 3 เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้นำผลงานวิจัยด้านแรงงานไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรมการสัมมนาในวันนี้ ประกอบ 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การเสวนาในหัวข้อเรื่อง “วิเคราะห์เจาะลึกทิศทางสถานการณ์แรงงานไทยใน 5 ปีข้างหน้า” ซึ่งได้รับความกรุณาจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐกิจ และแรงงานของประเทศจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้แก่

- 1) คุณทวีกิจ จตุรเจริญคุณ รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
- 2) ดร.พิมลวรรณ มหัจฉริยวงศ์ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ สายงานเศรษฐกิจมหภาคและการลงทุน บริษัท ศูนย์วิจัยกสิกรไทย จำกัด
- 3) คุณจิระพันธ์ กัลลประวิทย์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการลงทุนพัฒนาสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ทั้ง 3 ท่านจะมาพูดให้ฟังถึงแนวโน้มทิศทางเศรษฐกิจโดยรวม และรายสาขา ใน 5 ปีข้างหน้า ผลของภาวะเศรษฐกิจดังกล่าวที่มีต่อสถานการณ์แรงงาน ทั้งในด้านการจ้างงาน การมีงานทำ การว่างงาน และการขาดแคลนแรงงาน และให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการเตรียมรับกับสถานการณ์แรงงานในอีก 5 ปีข้างหน้า

ส่วนที่ 2 การนำเสนอผลงานวิจัยด้านแรงงานที่น่าสนใจ ๓ เรื่อง ได้แก่

- 1) โครงการศึกษาวิจัยระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ในส่วนของการใช้ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน โดย ดร.อมรเทพ จาวะลา ผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย (TDRI)
- 2) โครงการสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงนุช สุนทรชวกานต์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- 3) การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ดุษฎีนิพนธ์คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดย ดร.ชนาธิป ชินะนาวิน ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา

ผู้เข้าสัมมนาในวันนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผู้แทนส่วนราชการอื่น ผู้แทนสถาบันการศึกษา ผู้แทนองค์กรเอกชนต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 150 คน

บัดนี้ ได้เวลาอันสมควรแล้ว ดิฉันขอเรียนเชิญท่าน ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เปิดการสัมมนาในลำดับต่อไป ขอเรียนเชิญ

คำกล่าวเปิดการสัมมนา
ของผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
เรื่อง การสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ปี 2553
: ทิศทางสถานการณ์แรงงานไทยในอนาคต
วันศุกร์ที่ 17 กันยายน 2553

ณ ห้องบอลรูม 1 โรงแรมอิสติน มักกะสัน ถ.เพชรบุรีตัดใหม่ กรุงเทพมหานคร

ท่านผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน ท่านคณาจารย์จากสถาบันการศึกษา ท่านผู้แทนองค์กร
เอกชนท่านวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกท่าน

ผมมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่มาเป็นประธานการเปิดสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้าน
แรงงานในวันนี้

ตามที่ท่านรอง ผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการแรงงานได้กล่าวมานั้น ทำให้ทราบ
ความก้าวหน้าของระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานได้เริ่มเปิดให้บริการมาตั้งแต่
เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา

ในปัจจุบันระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานนั้นมีความสำคัญและเป็นข้อมูลที่
ประชาชนให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง กระทรวงแรงงานได้เห็นความสำคัญของระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้าน
แรงงานจึงต้องการพัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพจะมีหน้าที่หลักดังต่อไปนี้

การเก็บรักษาข้อมูล ระบบฐานข้อมูลจะช่วยให้การเก็บรักษาข้อมูลเป็นระบบระเบียบ มี
การจัดหมวดหมู่ของข้อมูล ซึ่งจะทำให้ผู้จัดทำงานได้สะดวกมากขึ้น และป้องกันความผิดพลาดได้

การนำข้อมูลไปใช้ ข้อมูลจะเป็นหัวใจของระบบฐานข้อมูล เพราะระบบฐานข้อมูลจะทำให้
การดึงข้อมูลออกมาใช้สะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การสรุปข้อมูลและประมวลผลต่าง ๆ จะทำได้
ง่ายขึ้น ซึ่งจะทำให้สามารถ นำข้อมูลไปประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว

ผมดีใจที่ได้เห็นการนำเสนอผลงานวิจัยในวันนี้ เพราะจะเป็นโอกาสดีที่กระทรวงแรงงาน
จะได้รับฟังทัศนะ ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้สนใจภายนอกเกี่ยวกับผลงานวิจัย
กระทรวงแรงงานที่ผ่านมา เพราะการดำเนินงานใดก็ตามหากได้มีโอกาส ทบทวน พิจารณา
รับคำวิพากษ์วิจารณ์ และข้อเสนอแนะจากบุคคลต่างๆ จะเป็นเสมือนการประเมินผลงาน นำไปสู่การ
ปรับปรุงและพัฒนาให้งานวิจัยในอนาคตมีคุณค่าสนองตอบต่อเจตนารมณ์ของทั้งผู้ใช้และผู้ผลิตผลงานได้
การนำเสนอผลงานวิจัยทั้ง ๓ เรื่องก็เช่นกัน แม้ผลงานจะเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว แต่การได้มีเวทีเพื่อ
ถกแถลงร่วมกัน ย่อมเกิดแนวความคิดการศึกษาในประเด็นใหม่ๆ กลุ่มเป้าหมายใหม่ๆ ที่แตกต่างให้ครอบคลุม
มากยิ่งขึ้น จึงเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ด้านแรงงาน เกิดการผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพมากขึ้น
ขณะเดียวกันเป็นการกระตุ้นส่งเสริมให้มีการนำผลงานไปใช้ให้มากขึ้น ท่านทั้งหลายที่เข้าสัมมนาในวันนี้ ถือ
ว่าให้เกียรติกระทรวงแรงงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถือว่าทุกท่านได้เข้ามาเป็นเครือข่ายงานวิจัยของกระทรวง
แรงงานแล้ว วันนี้ท่านอาจเป็นเครือข่ายผู้ใช้ระบบ คือเข้าไปค้นหาผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์ แต่วัน
ข้างหน้าท่านอาจร่วมเป็นเครือข่ายผู้บันทึกผลงานได้หากมีผลงานวิจัย เหล่านี้จึงช่วยให้ระบบมีความ
ทันสมัยและยั่งยืน เพราะเพียงกระทรวงแรงงาน หน่วยงานเดียวคงไม่สามารถรวบรวมผลงานทั้งหมดได้
ต้องมีทุกหน่วยงาน ร่วมเป็นเครือข่าย เป็นหูเป็นตา ว่ามีผลงานวิจัยอยู่ที่ใด เพื่อจะได้รวมผลงานวิจัย

ด้านแรงงานเข้าระบบได้ครบถ้วน สมบูรณ์ ผมจึงอยากจะฝากทุกๆ ท่าน ณ ที่นี้ได้ร่วมมือร่วมใจกัน ส่งผลงานวิจัยด้านแรงงานของสถาบันการศึกษาต่างๆ และหน่วยงานของท่าน รวมทั้งแนะนำระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานนี้ให้แพร่หลาย เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาการด้านแรงงานต่อไป

นอกจากการนำเสนอผลงานวิจัยแล้ว การสัมมนาในวันนี้ยังมีการเสวนาในหัวข้อ “ทิศทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานไทยในอนาคต” ซึ่งเชื่อว่าเป็นหัวข้อที่ทุกท่านสนใจ และการวิเคราะห์เชิงลึกในประเด็นนี้จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อกระทรวงแรงงานที่จะนำไปต่อยอดในการศึกษาวิจัย เพื่อนำไปสู่การวางแผนรับมือกับปัญหาแรงงานในอนาคตได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ คณาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลามาเป็นวิทยากร แสดงความคิดเห็น ถกเถียง และอภิปราย ให้เกิดทัศนะและความรู้ด้านแรงงานที่หลากหลาย ขอขอบคุณผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกท่านที่ได้ให้เกียรติเป็นเครือข่ายระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานกระทรวงแรงงาน

และขอขอบคุณคณะผู้จัดการสัมมนา ที่ร่วมมือร่วมใจกันให้การจัดงานในวันนี้ประสบความสำเร็จ บัดนี้ได้เวลาอันสมควรแล้ว ผมขอเปิดการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ณ บัดนี้

ขอขอบคุณ

การเสวนาหัวข้อ “วิเคราะห์และเจาะลึกทิศทาง สถานการณ์แรงงานไทยใน 5 ปี ข้างหน้า”



วิทยากร :

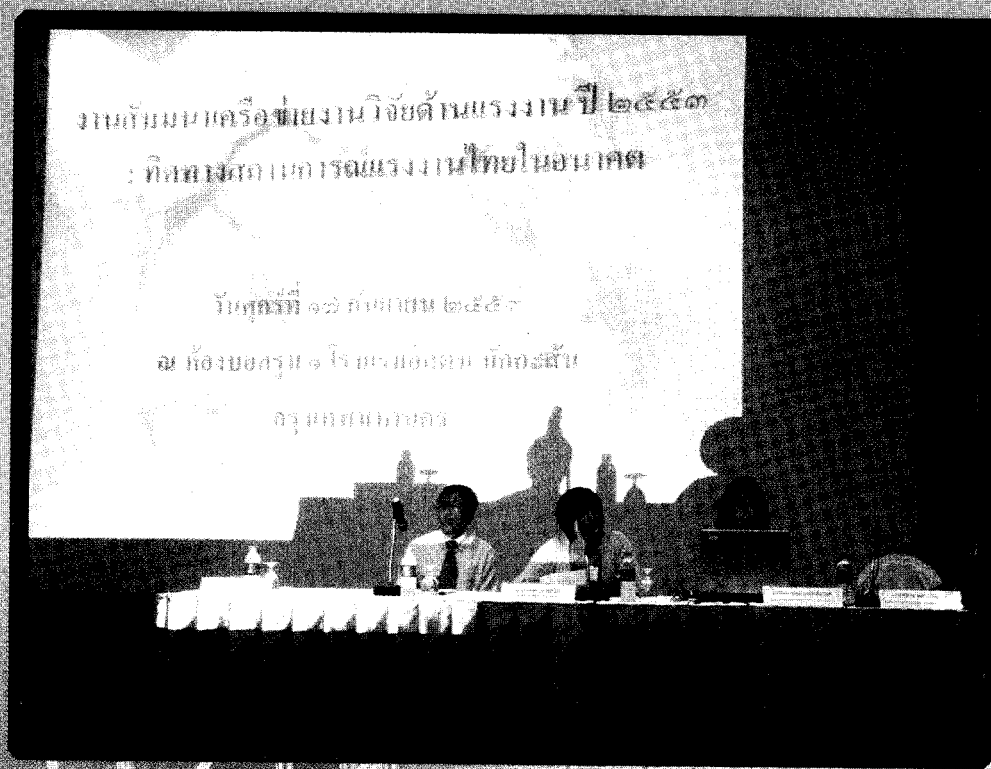
- | | |
|------------------------------|--|
| 1. นายทวีกิจ จตุรเจริญคุณ | สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย |
| 2. ดร.พิมลวรรณ มหัจฉริยวงศ์ | บริษัท ศูนย์วิจัยกสิกรไทย จำกัด |
| 3. นายจิระพันธ์ กัลลประวิทย์ | สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ |

ผู้ดำเนินการอภิปราย :

นางนภสร หุ่นสุกใส

สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



สรุปผลการประชุมสัมมนาเครื่องช่วยงานวิจัยด้านแรงงาน ปี 2553

“วิเคราะห์เจาะลึกทิศทางสถานการณ์แรงงานไทยในอีก 5 ปีข้างหน้า”

ประเด็นการเสวนา
เรื่อง วิเคราะห์เจาะลึกทิศทางการดำเนินงานไทยใน 5 ปีข้างหน้า
ในการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ปี 2553
วันศุกร์ที่ 17 กันยายน 2553
ณ ห้องบอลรูม 1 โรงแรมอิสติน มักระสัน กรุงเทพฯ ฯ
.....

ประเด็นของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

- ทิศทางเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรมของประเทศในอีก 5 ปีข้างหน้า สาขาใดจะรุ่ง จะร่วง หรือทรงตัว อย่างไรบ้าง
- จากภาพการณ์ของแต่ละสาขาอุตสาหกรรมที่กล่าวมาในข้อ 1 ส่งผลต่อสถานการณ์แรงงานทั้งในด้านการจ้างงาน การมีงานทำ การว่างงาน และการขาดแคลนแรงงาน อย่างไรบ้าง

ประเด็นของศูนย์วิจัยกสิกรไทย

- ทิศทางเศรษฐกิจโดยรวมและรายสาขา (ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ) ในอีก 5 ปีข้างหน้าจะเป็นไปในทางใด
- แนวโน้มทิศทางเศรษฐกิจดังกล่าวจะส่งผลต่อสถานการณ์แรงงาน ทั้งในด้านการจ้างงาน การมีงานทำ การว่างงาน และการขาดแคลนแรงงาน อย่างไรบ้าง

ประเด็นของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

- บริบทของการเปลี่ยนแปลงในกระแสเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจประเทศไทย ส่งผลต่อสถานการณ์แรงงานไทยในอีก 5 ปีข้างหน้า ในด้านการจ้างงาน การมีงานทำ การว่างงาน และการขาดแคลนแรงงาน อย่างไรบ้าง
- ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ในด้านแรงงานจะเป็นในแนวทางใด

ประเด็นรวมของทุกคน

- มีข้อเสนอแนะแนวทางในการเตรียมรับกับสถานการณ์แรงงานในอีก 5 ปีข้างหน้าอย่างไรบ้าง

การสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ปี 2553

: ทิศทางสถานการณ์แรงงานไทยในอนาคต

ทวีกิจ จตุรเจริญคุณ :

ที่ผ่านมาการจ่ายเงินทดแทนชราภาพ จะจ่ายเมื่อผู้หญิง 55 ปี ผู้ชาย 60 ปี ทำให้มีแรงงานออกจากระบบเป็นจำนวนมาก เพราะเมื่ออายุครบชราภาพแรงงานจะลาออกเพื่อรับเงินทดแทนชราภาพ โดยเฉพาะบำเหน็จ ทำให้ต้องมีการเสนอภาครัฐว่าต้องแก้ไขการจ่ายเงินทดแทน เช่น ประเทศญี่ปุ่นให้ชราภาพเมื่ออายุ 67 ปี เพราะฉะนั้นจะต้องมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเข้ามาดูเกี่ยวกับเรื่องของแรงงาน และวิธีการ และการบริหารการจัดการ อีกประเด็นคือเรื่องการศึกษา ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายเรียนฟรี 15 ปี เมื่อจบ ปวช. ภาครัฐมีนโยบายให้กู้เรียนต่อจนถึงปริญญาตรีอีก 4 ปีจึงทำให้ขาดแคลนแรงงาน สาเหตุเกิดจาก ประการแรกคนมีลูกน้อยก็ต้องการให้ลูกเรียนให้มากที่สุด จากสถิติมีแรงงานที่ไม่มีงานทำอยู่จำนวนหนึ่ง คือ ระดับอุดมศึกษา หรือปริญญาตรีเป็นระดับที่ไม่มีงานทำหรือตกงานอยู่ระดับสูงจะขาดแคลนแรงงานในระดับ ปวช. หรือระดับอาชีวะทำให้ต้องเร่งแก้ไข

ได้มีการทำการศึกษาจากประเทศพัฒนาแล้ว เช่นในประเทศเยอรมันนักศึกษาทุกคนต้องผ่านอาชีวะก่อนที่จะไปเรียนต่อระดับปริญญาตรีซึ่งมีหลายประเทศที่ทำงานในระหว่างเรียน เมื่อมาดูในการศึกษาของประเทศไทยมีความน่าเป็นห่วง 3 สาขาวิชาที่เป็นที่นิยมในปัจจุบันของนักศึกษาไทยคือการตลาด บัญชี และนิเทศเกี่ยวกับสื่อการสาด ซึ่งเด็กต้องการแค่ให้จบการศึกษาเท่านั้น ที่ให้ความสำคัญด้านการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นกำลังการผลิตของประเทศ และอุตสาหกรรมของภาคบริการของกระทรวงแรงงาน เปรียบเทียบการศึกษาเหมือนการผลิตเสื้อผ้า เวลาส่งของให้ลูกค้าและลูกค้าเห็นไม่มีคุณภาพก็จะ Reject มีคำถามว่าถ้านักศึกษาเค้าออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้วไม่มีคุณภาพจะสามารถ Reject ได้หรือไม่แน่นอนว่าไม่ได้ และแต่ละมหาวิทยาลัยไม่เคยติดตามดูว่าสินค้าที่ผลิตออกไปขายได้หรือไม่ สินค้าที่ผลิตออกไปเป็นสต็อกหมดเลยเพราะไม่มีคนใช้ เชื่อว่าผลิตแรงงานออกมาเป็นสต็อกเยอะส่วนใหญ่เพราะไม่มีคนใช้ ซึ่งจากนี้ไปอีก 5 ปีข้างหน้าจะเป็นอย่างไร ต้องมีการแก้ไขหลาย ๆ ส่วน ทั้งประกันสังคมก็ไปแก้ไขในเรื่องชราภาพยืดจาก 60 ปี เป็น 65 ปี ถึงจะให้รับเงินทดแทน เพราะว่าหากให้รับเงินทดแทนตอนอายุ 55 ปี ได้จะเป็นเรื่องจูงใจให้แรงงานลาออกจากงานทั้ง ๆ ที่ยังแข็งแรงอยู่ เพราะว่าได้เงินก้อนโตไปใช้ก่อน ในด้านอุตสาหกรรมภาครัฐก็เข้ามาช่วยเกี่ยวกับเรื่องของนวัตกรรม เช่น ต้องมาศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องมือเครื่องมือที่จะสนับสนุนให้กับอุตสาหกรรมในประเทศอย่างไร

นางนภสร พุ่งสุกใส :

ขอบคุณ คุณทวีกิจ จตุรเจริญคุณ รองประธานสภาอุตสาหกรรมที่ได้ให้แนวคิดในหลาย ๆ ประเด็น และได้ให้ความมั่นใจว่าอนาคตของอุตสาหกรรมทั้ง 39 กลุ่มจะเติบโต โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมส่งออก เพราะฉะนั้นภาวะเศรษฐกิจในมุมมองอุตสาหกรรมในอนาคตข้างหน้าคงจะไปได้ดีและจะอยู่ในภาวะของประเทศชาติที่สงบ ท่านไม่กังวลเรื่องการขาดแคลนแรงงานแต่ได้ขยายในเรื่องของเทคโนโลยีเครื่องจักรทดแทนแรงงาน และกังวลเรื่องความไม่สมดุลระหว่างความต้องการแรงงานกับอุปทานแรงงานที่มีอยู่ การผลิตของอุปทานแรงงานของเรากลายเป็นสต็อกเอามาใช้เป็นสินค้าที่ไม่สนองความต้องการของผู้ใช้ได้เลย เพราะฉะนั้นจะต้องเอาไปคิดต่อว่าจะทำอย่างไรไม่ให้แรงงานเป็นสต็อก

ดร. พิมลวรรณ มหัจฉริยวงศ์ :

เนื่องจากเป็นสัญญาณที่ดีที่ได้เห็นหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญและมีความพยายามที่จะเข้ามากำหนดทิศทางนโยบายในระยะ 5 ปีข้างหน้า สำหรับสถานการณ์แรงงาน 5 ปีข้างหน้า ถือเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านของเศรษฐกิจไทย ซึ่งจะไม่สามารถเดินไปได้ถ้าขาดเรื่องของการกำลังคน

สำหรับภาพของเศรษฐกิจใน 5 ปีข้างหน้า สำหรับเศรษฐกิจไทยในปีนี้มี การเติบโตฟื้นตัว จากภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจได้อย่างแข็งแกร่งกว่าที่คาดไว้ในช่วงครึ่งปีแรกเศรษฐกิจไทยขยายตัวเฉลี่ย ประมาณ 10.6 เปอร์เซ็นต์ แต่จากนี้ไป ครึ่งปีหลังทิศทางเศรษฐกิจอาจจะมีแนวโน้มที่ชะลอตัวลง ซึ่งเป็นไปตามการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก แรงส่งจากภาคการส่งออกในช่วงครึ่งปีหลังอาจจะอ่อนกำลังลง ไม่ใช่ไม่ดียังมีการขยายตัวแต่เป็นแนวโน้มการเติบโตที่ชะลอลงจากการส่งออกในครั้งแรกขยายตัวสูง มากกว่า 30 เปอร์เซ็นต์ ครึ่งหลังค่อย ๆ แผลวลงมาเนื่องจากเศรษฐกิจโลกตอนนี้มีสัญญาณของการชะลอตัว ประเทศพัฒนาแล้วหรือประเทศกำลังพัฒนาที่เคยมีมาตรการอัดฉีดเข้ามาเพื่อที่จะดึงให้เศรษฐกิจพ้น จากภาวะถดถอยตอนนี้ก็ค่อย ๆ ถอนมาตรการลง เริ่มมีการปรับขึ้นอัตราดอกเบี้ย เพราะฉะนั้นแรง กระตุ้นเสริมต่าง ๆ ที่น้อยลงก็เป็นสาเหตุที่ทำให้ทิศทางเศรษฐกิจในหลาย ๆ ประเทศส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่ จะชะลอตัวลงในช่วงครึ่งหลังต่อเนื่องไปจนถึงปีหน้า แต่เราก็กังการคิดว่าจากปี 2555 เป็นต้นไป เศรษฐกิจของไทยน่าจะกลับมามีการเติบโตได้ในระดับศักยภาพคือไม่น้อยกว่า 5 เปอร์เซ็นต์ โดยที่ drive ของเศรษฐกิจที่สำคัญเรามองว่าจะมาจากเรื่องของการลงทุน ซึ่งก็คงจะได้เห็นแล้วว่าภาครัฐมีแผนการ ลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นครั้งแรกในรอบทศวรรษที่เราห่างหายจาก โครงการในลักษณะ mega project และภาคเอกชนเองก็มีการลงทุนในหลายสาขาอย่างที่คุณทวีกิจ จตุรเจริญคุณได้ กล่าวว่าการอุตสาหกรรมยานยนต์หรืออุตสาหกรรมอื่น ๆ ก็ยังมีการลงทุนอย่างต่อเนื่อง ขณะที่การส่งออกเมื่อเรามี การลงทุนการส่งออกในช่วงระยะข้างหน้าก็คงจะมี Capacity ที่เพิ่มขึ้น และมีโอกาสที่จะขยายตัวขึ้น อีกสิ่ง หนึ่งที่มีมองว่าจะเป็นปัจจัยสำคัญก็คือในเรื่องของ FTA หรือความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจในภูมิภาคที่เรา กำลังจะก้าวไปสู่การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC ในช่วง 5 ปีข้างหน้า การ เชื่อมโยงของเศรษฐกิจในภูมิภาคเอง และการเติบโตของภาคเกษตรกรรมจะเป็นปัจจัยที่ทำให้รายได้ของ ภาคชนบทมีทิศทางที่ขยายตัวได้ดีขึ้น ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ทำให้มีการบริโภคหรืออาจจะสามารถพึ่งพา เศรษฐกิจภายในมากขึ้นกว่าในอดีตที่เราต้องพึ่งพาการส่งออกเป็นหลัก หากมองถึงทิศทางเศรษฐกิจโลก แล้ว ปีหน้าหลายในประเทศคงมีแนวโน้มที่จะชะลอตัวลงขณะที่หลังจากนั้นทิศทาง การฟื้นตัวน่าจะเริ่มค่อย ๆ ดีขึ้นเป็นลำดับ แต่สิ่งที่คงจะเป็นแนวโน้มคือประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างที่เราเรียกว่ากลุ่มจี 3 ก็คือ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และยุโรป คงจะเติบโตในระดับที่ค่อนข้างต่ำ เนื่องจากยังมีปัญหาในเรื่องของ ภาระหนี้ของภาครัฐ การขาดดุลการค้า ซึ่งรัฐบาลคงจะต้องควบคุมหรือรัดเข็มขัดในเรื่องของการใช้จ่าย ขณะที่การว่างงานที่ยังคงมีระดับสูง อย่างสหรัฐอเมริกา ยุโรป มีสูงกว่า 10 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งก็จะเป็น ปัจจัยในเชิงโครงสร้างที่ทำให้เศรษฐกิจของประเทศเหล่านี้ขยายตัวได้อย่างจำกัด แต่ในทางตรงกันข้าม เศรษฐกิจในกลุ่มประเทศเกิดใหม่โดยเฉพาะในเอเชียจะเป็นกลุ่มประเทศที่จะเป็นขั้วในการขับเคลื่อน เศรษฐกิจโลกในอนาคต และข้อได้เปรียบของไทยก็คือการที่ไทยเข้าไปมีส่วนร่วมในขั้วเศรษฐกิจเหล่านี้จะ ช่วยให้ไทยสามารถเกาะกระแสการเติบโตของเศรษฐกิจไปด้วย ค่อนข้างง่าย ๆ ก็คือไทยเข้าไปอยู่ในกลุ่มของ อาเซียน 6 ประเทศ ซึ่งประกอบไปด้วย จีน อินเดีย เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ ถ้า รวมประชากรในกลุ่มนี้ถือว่าครึ่งหนึ่งของประชากรทั่วโลกก็ถือว่าเราอยู่ในกลุ่มเศรษฐกิจที่มีความ ได้เปรียบค่อนข้างมาก อย่างที่ได้เรียนไว้ว่าในระยะ 3 - 5 ปีข้างหน้า เราคิดว่าการลงทุนน่าจะกลับมา เป็นแรงขับเคลื่อนของเศรษฐกิจเนื่องจากว่ามีโครงการลงทุนในโครงการขนาดใหญ่ของภาครัฐมูลค่านับกว่า

หนึ่งล้านล้านบาท สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวที่หนุนเสริมให้ภาคเอกชนมีการลงทุนในโครงการที่เกี่ยวข้องเนื่องตามไปด้วย ในขณะที่เอกชนเองก็มีความสนใจลงทุนในหลาย ๆ สาขาอย่างที่คุณทวีกิจ จตุรเจริญคุณได้พูดไปแล้วว่าอุตสาหกรรมการขนถ่ายและชิ้นส่วนปัจจุบัน Capacity อยู่ที่ประมาณ 1 ล้าน หรือมีการผลิตจากปีที่แล้วไม่ถึงหนึ่งล้านแต่ปีนี้โตขึ้นมามากก็อาจจะเข้าไปใกล้ประมาณ 1.6 ล้านคัน แต่อนาคตข้างหน้า 3 ปี Capacity อาจจะขยายขึ้นไปเป็น 2 ล้านคัน จากการเข้ามาลงทุนของค่ายรถยนต์ต่างๆ ขณะที่เป้าหมายของกลุ่มอุตสาหกรรมการขนถ่ายมองไปที่ 2.5 ล้านคัน ดังนั้น ความต้องการแรงงานของกลุ่มยานยนต์ในภาคอุตสาหกรรมพูดกันถึง 3 แสนคนในอนาคต แต่จริงๆ อาจจะไม่ถึงก็ได้ถ้ามีการนำเทคโนโลยีเข้ามาเสริม ส่วนโครงการอื่นๆ เช่นเรื่องของพลังงานทางเลือก เรื่องของอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ก็เป็นเทรนด์ในอนาคต ส่วน FTA อย่างที่ได้เรียนว่าปี ค.ศ. 2015 คือจุดเปลี่ยนผันที่สำคัญไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งอาเซียนเองจะเป็นช่วงที่จะมีประเทศสำคัญ ๆ มาเกาะ ซึ่งจะทำให้ความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจภูมิภาคเหล่านี้เข้ามาสู่การเคลื่อนย้ายไม่ว่าจะเป็นสินค้า บริการ หรือแม้แต่แรงงาน ในด้านการค้าการขยายความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจภูมิภาค จะเห็นได้ชัดเจนว่าในปีนี้อย่างไรก็ตามภาชีลงเหลือ 0 เปอร์เซนต์ในกลุ่มอาเซียนภายใต้กรอบ AFTA ในกลุ่มประเทศอาเซียนเดิม 6 ประเทศ ทำให้โครงสร้างการพึ่งพาการส่งออกของไทยที่ส่งออกไปยังอาเซียนเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วจาก 21 เปอร์เซนต์ เป็น 23 เปอร์เซนต์ จะแสดงให้เห็นว่าเรามีการพึ่งพากันในภูมิภาคมากขึ้น และถ้าเรามองไปอีก 5 ปีข้างหน้า เราคิดว่าการพึ่งพาการค้าระหว่างกันภายในเอเชียและรวมไปถึงออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ที่มารวมอยู่กับเราด้วยอาจจะเข้าไปใกล้ประมาณ 75 เปอร์เซนต์ ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถที่จะลดแรงกดดันในด้านของการผันผวนของเศรษฐกิจโลก และการพึ่งพาเศรษฐกิจประเทศพัฒนาแล้วได้มาก

ดังที่ได้กล่าวมา การก้าวไปสู่ AEC ตอนนี้ประเทศที่อยู่ในกลุ่มอาเซียนเดิม 6 ประเทศ ได้ลดภาชีลงเป็น 0 เปอร์เซนต์แล้ว แต่อีก 4 ประเทศ ที่พัฒนาน้อยกว่าก็คือ ลาว พม่า กัมพูชา และเวียดนาม จะมีการลดภาชีลงเป็น 0 เปอร์เซนต์ ในปี 2558 ซึ่งจะทำให้การค้าชายแดนและผ่านแดนเติบโตมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจจะเติบโตเป็นเท่าตัวในช่วง 5 ปีข้างหน้า และสิ่งหนึ่งที่เราจะเห็นคือธุรกิจไทยน่าจะมีการออกไปลงทุนในต่างประเทศมากขึ้นโดยเฉพาะในประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียนหรือในกลุ่ม GMS ด้วยกัน ภายใต้กรอบของความร่วมมือทางเศรษฐกิจที่จะทำให้การเคลื่อนย้ายการลงทุนเป็นไปอย่างสะดวกมากขึ้น ขณะที่ค่าเงินบาทที่แข็งค่าในขณะนี้อาจจะกลายเป็นความจำเป็นที่ผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมบางอุตสาหกรรมต้องเคลื่อนย้ายออกไปในต่างประเทศเพื่อที่จะไปหาฐานการลงทุนที่มีต้นทุนที่ต่ำกว่า ซึ่งคล้าย ๆ กับในอดีตที่ญี่ปุ่นหรือประเทศเอเชียตะวันออกอื่น ๆ เข้ามาลงทุนในไทย ซึ่งการออกไปลงทุนในต่างประเทศก็ต้องมีการเตรียมคน อย่างประเทศจีนที่มีนโยบาย Go Out Policy รัฐบาลของจีนก็ต้องมีคู่มือว่าจะออกไปลงทุนต่างประเทศต้องเข้าใจอะไรบ้าง ต้องมีการเตรียมคนในเรื่องของภาษา วัฒนธรรม และทักษะต่าง ๆ เอาไว้ด้วย

สำหรับภาพรวมของเศรษฐกิจที่เรามองว่าปีหน้าจะเติบโตชะลอลงแต่ไม่ได้หมายความว่าเศรษฐกิจไทยจะอ่อนแอ แต่การชะลอลงเพราะในปีนีเราโตสูงมากซึ่งฐานที่สูงในปีนี้ก็อาจจะทำให้ในปีหน้าคงขยายตัวเป็นผลของ Base Effect แต่หลังจากนั้นไปแล้วปี ค.ศ. 2012 – 2015 คิดว่าเศรษฐกิจไทยคงมีแรงขับเคลื่อนให้โตในระดับศักยภาพได้ ซึ่งเมื่อเศรษฐกิจโตได้อย่างเต็มที่ความต้องการแรงงานก็ย่อมที่จะเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย แม้ว่าในปีหน้าเศรษฐกิจจะชะลอตัวลงแต่ถ้าไม่ได้เกิดการถดถอยปัญหาเรื่องการว่างงานคงไม่ใช่ประเทศ ตอนนี้เศรษฐกิจไทยสิ่งที่เป็กังวลมากกว่าคือเรื่องของขาดแคลนแรงงาน ถ้าดูจากตัวเลขอัตราการว่างงานแล้วในช่วงปีนี้ – ปีหน้า อัตราการว่างงานน่าจะอยู่ในระดับ 1-1.2 เปอร์เซนต์ซึ่งต่ำมาก หากดูในบางประเทศมีแค่ 10 เปอร์เซนต์ และถ้ามองไปข้างหน้าอีก 5 ปีข้างหน้า ถ้าพูดถึง

จำนวนการว่างงานที่ 1 เปอร์เซ็นต์ เป็นจำนวนคนว่างงาน 300,000 คน ภาคอุตสาหกรรมยานยนต์แค่ อุตสาหกรรมเดียวก็ต้องการแรงงานมากกว่า 100,000 คน หรือมากกว่านั้นและยังมีอุตสาหกรรมอื่นที่มีความต้องการแรงงานอีก ด้วยจำนวนคนว่างงานที่มีอยู่ต่อไปอาจจะไม่เพียงพอที่รองรับความต้องการแรงงานที่จะเพิ่มขึ้นก็ได้ ถ้าระดับของการใช้แรงงานต่อผลผลิตที่ออกมายังเป็นในระดับที่เป็นลักษณะ ปัจจุบัน และประเทศไทยขาดแคลนแรงงานหรือไม่ หรือเป็นเรื่องคุณภาพของแรงงาน เป็นที่ผลิตภาพของแรงงานที่เราต้องเข้าไปปรับปรุงที่จะทำให้เรามีแรงงานส่วนเกินกลับเข้ามาเพื่อเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม

แนวโน้มของธุรกิจในช่วง 5 ปีข้างหน้า ตามที่คุณทวีกิจ จตุรเจริญคุณ กล่าวว่าทุก อุตสาหกรรมจะมีการเติบโต ซึ่งอุตสาหกรรมไทยมีศักยภาพแต่เราจะเน้นเฉพาะอุตสาหกรรมที่โตและมีการ ลงทุนสูงซึ่งหมายความว่า การลงทุนที่สูงก็เป็นอุตสาหกรรมที่จะต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น คือ อุตสาหกรรม ยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูป สินค้าเกษตร ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่คงคู่กับ เศรษฐกิจไทยมาโดยตลอด การก่อสร้างเมื่อเรามีโครงการลงทุนใน mega project เป็นจำนวนมากและยังมี ภาคเอกชนที่จะลงทุนอีก การก่อสร้างก็ต้องการแรงงานก่อสร้างจำนวนมาก จะทำอย่างไรที่จะดึงแรงงาน ก่อสร้างซึ่งออกไปอยู่ในต่างประเทศให้กลับเข้ามาได้ ธุรกิจพลังงานทางเลือกและขนส่ง อีกส่วนหนึ่งที่สำคัญ และเป็นนโยบายของรัฐบาลก็คือเรื่องของ Creative Economy ซึ่งเรามีแผนที่จะต่อยอดอุตสาหกรรม ต่าง ๆ ที่มีอยู่ เช่น แพชั่น บันเทิง ก็ต้องการบุคลากรอีกลักษณะอีกแบบหนึ่งซึ่งตอนนี้เรายังพัฒนาได้ ไม่เต็มที่นัก อุตสาหกรรมท่องเที่ยวก็จะครอบคลุมไปถึงบริการด้านสุขภาพสำหรับชาวต่างชาติซึ่งบุคลากร ทางด้านการแพทย์ก็เป็นที่ต้องการอย่างมากในระยะ 5 ปีข้างหน้า ปัญหาที่สำคัญของด้านแรงงานไทยก็คือ ในเรื่องของความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งแม้ว่าเรามีทิศทางที่ยังขยายตัวต่อไปได้แต่ก็ต้องยอมรับว่า ประเทศไทยต้องเผชิญการแข่งขันสูงจากประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศคู่แข่ง และหากดูจากการจัดอันดับ ความสามารถในการแข่งขันจาก World Economic Forum ซึ่งเพิ่งมีตัวเลขที่ทำการสำรวจของรอบปีนี้ออกมาอันดับของไทยตกลงอยู่อันดับที่ 38 จาก 36 ในปีที่แล้ว ขณะที่ประเทศเพื่อนบ้านอย่างเวียดนาม อินโดนีเซีย มีอันดับที่สูงขึ้น ซึ่งจุดอ่อนของประเทศไทยก็คือเรื่องของ การขาดแคลนแรงงาน คือขาดแคลน แรงงานที่มีทักษะสูง และถ้าไปดูใน Factor จะเห็นได้ว่าเรื่องของ การขาดแคลนแรงงานที่มีระดับการศึกษา ซึ่งคงจะหมายถึงเรื่องของทักษะและความชำนาญเฉพาะด้านก็เป็นปัญหาสำคัญสำหรับประเทศไทย และใน Factor เลขนี้มากแสดงว่าเรายังแย่ สิ่งที่เราถูกจัดให้อยู่ในระดับคือเรื่องของ การพัฒนาด้านเทคโนโลยี และ เรื่องของระบบการศึกษาซึ่งทุก ๆ ระดับได้คะแนนต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของการพัฒนานวัตกรรม

ดังนั้นก็ได้ภาพสรุปว่าในศักยภาพของคนในด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมของ ไทยยังมีระดับที่ค่อนข้างต่ำและต้องการการพัฒนาอีกมาก

นางนภสร ทุงสุกใส :

จากทัศนะของ ดร. พิมลวรรณ มหัจฉริยวงศ์ ในฐานะศูนย์วิจัยกสิกรไทย เป็นการตอบย้า ส่วนที่ คุณทวีกิจ จตุรเจริญคุณ บอกว่าอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของประเทศจะเติบโต และในระยะ 5 ปี ข้างหน้า เศรษฐกิจไทยเรายังขยายตัวอยู่ถึงแม้ว่าจะมีบางช่วงที่ขยายตัวไม่สูงมากนัก แต่น่าจะเป็นผลดีใน เรื่องของความมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจได้มากขึ้น นอกจากนี้การรวมตัวกันเป็น Free Trade Area จะ ส่งผลดีให้ประเทศไทยที่จะไม่ต้องพึ่งพาเศรษฐกิจโลกหรือไม่ต้องถูกแรงกดดันจากภาวะเศรษฐกิจโลกที่ผัน ผวนประเด็นเหล่านี้ดูจะเป็นสิ่งที่ดีในเชิงเศรษฐกิจ แต่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานซึ่งเราขาดในเชิงคุณภาพ ทักษะ จะเป็นปัญหาไปอีกสักระยะหนึ่ง และนี่จะเป็นประเด็นที่กระทรวงแรงงานและภาครัฐต้องมาคิดว่า จะ แก้ไขปัญหาอย่างไร

ผอ. จิระพันธ์ กัลลประวิทย์ :

สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีความเป็นห่วงหลายประการ

ประการที่ 1 เรื่องเศรษฐกิจ ประเทศไทยมองว่าอุตสาหกรรมหนักเป็นอุตสาหกรรมสำคัญ ๆ ของประเทศไทย จะทำให้ในอนาคตจะมีปัญหาเรื่องรัฐธรรมนูญของประเทศไทย ซึ่งการจะตั้งโรงงานอุตสาหกรรม หรือนิคมอุตสาหกรรม จะเจอชุมชนหรือประชาชนไม่เห็นด้วยเพราะฉะนั้นโอกาสการขยายตัวทางอุตสาหกรรมหลัก ในปัจจุบันจะมีปัญหาในอนาคต ตัวอย่างเช่น กรณีมาบตาพุด ศาลปกครองมีคำสั่งระงับการลงทุน เพราะฉะนั้นจึงมีความพยายามไปทำโครงการที่ภาคใต้ คนภาคใต้ก็คัดค้าน ในอนาคตเรื่องของอุตสาหกรรมประเทศไทยก็ยังมีตลาดอยู่ส่งผลให้สามารถขยายต่อไปได้ แต่เราจะหาพื้นที่ใหม่ ๆ ที่จะมาขยายอุตสาหกรรมกลุ่มนี้ยากขึ้นทุกขณะ เพราะภาคประชาชนมีความเข้มแข็งขึ้น ซึ่งจะทำให้อุตสาหกรรมใหญ่ ๆ ในบ้านเราเกิดขึ้นยากในอนาคต

ประการที่ 2 เรื่องสังคม จากการที่ประเทศไทยมีนโยบายลดอัตราการเพิ่มของประชากร จะมีผลทำให้จำนวนบุตรโดยเฉลี่ยของครอบครัวไทยลดลงโดยลำดับ ซึ่งก็จะทำให้สังคมไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุซึ่งหมายถึงประชากรวัยแรงงานจะลดลงเมื่อเทียบกับในอดีตที่มีการเกิดสูง ก็ทำให้เรามีปัญหาเรื่องประชากรวัยแรงงานลดลงก็จำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้คนที่อายุ 60 ปี ทำงาน หรืออาจจะต้องถึงขั้นนำเข้าแรงงานจากต่างชาติ ซึ่งเป็นเรื่องที่เรากำลังเผชิญ

ประการที่ 3 การเป็นสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การเป็นสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนใน 5 ปีข้างหน้า จะส่งผลให้แรงงานโยกย้ายกันอย่างเสรีในอาเซียน เพราะฉะนั้นถ้าแรงงานของประเทศไทยยังเป็นอย่างทุกวันนี้จะต่อสู้ในตลาดแรงงานอาเซียนได้ยาก ซึ่งหากนายจ้างเป็นบริษัทข้ามชาติก็อาจจะจ้างแรงงาน ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย หรือสิงคโปร์ ซึ่งจะมีผลิตภาพแรงงานสูงกว่าแรงงานของประเทศไทย ปัจจุบันเรามีกฎหมายแรงงานห้ามไว้ ตัวอย่างเช่น วิศวกรของสิงคโปร์จะเข้ามาทำงานในไทยต้องได้รับใบอนุญาตจากสภาวิศวกรรมการแห่งประเทศไทย ซึ่งในปี 2015 จะห้ามไม่ได้ และจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ประการที่ 4 เรื่องพลังงาน ราคาพลังงานของโลกจะแพงขึ้นเรื่อย ๆ เพราะเข้าไปสู่ภาวะการณ์เก็งกำไรซึ่งปัญหาเรื่องนี้ไม่เกี่ยวข้องโดยตรง แต่จะเกี่ยวข้องกับช่องทางอ้อมโดยประเทศไทยต้องคิดพลังงานทางเลือกที่เหมาะสม ซึ่งเมื่อคิดพลังงานทางเลือกจะส่งกระทบกับความแข็งแกร่งของประเทศทางด้านอาหารคือภาคเกษตร เพราะการทำพลังงานทางเลือกจะไปแย่งพื้นที่ทางภาคเกษตร เช่น จะปลูกอ้อย มันสำปะหลัง หรือปาล์มน้ำมัน จะกระทบกับความอุดมสมบูรณ์ของประเทศไทยซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศที่ส่งอาหารออกไปทั่วโลก เพราะฉะนั้นจุดแข็งนี้จะส่งปัญหาในอนาคตเพราะประเทศไทยไม่มีน้ำมันต้องพึ่งพลังงานจากน้ำมัน เพราะฉะนั้นเราต้องเตรียมการวางแผนพื้นที่เพาะปลูก เพื่อไม่ให้เรื่องอาหารกับพลังงานขัดแย้งกัน

ทั้ง 4 เรื่องนี้จะส่งผลกระทบต่อแรงงานของประเทศ คือ

1. อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ที่ใช้แรงงานจำนวนมากจะขยายยากในอนาคตจะต้องผลิตให้มีปริมาณของเสียน้อยลง เพราะทางเลือกก็มีน้อยทางออกคือจะต้องใช้สมอง ซึ่งประเทศไทยคงไม่มีทางเลือก เพราะฉะนั้นแรงงานในอนาคต 5 ปีข้างหน้า จะต้องเป็นแรงงานที่ต้องใช้สมอง จะไปหวังเป็นลูกจ้างเช่นปัจจุบันคงเป็นไปไม่ได้ สร้างพื้นฐานด้าน Creative Economy , Knowledge Economy นำภูมิปัญญาไทย วัฒนธรรมไทย หรือสิ่งที่มีอยู่เป็นพื้นฐานมาใช้ ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยต้องพึ่งต่างชาติทั้งหมด ทั้งเรื่องทุน เทคโนโลยี และพลังงาน

2. การเป็นสังคมผู้สูงอายุเมื่อแรงงานลดลง คนไทยส่วนหนึ่งมีค่านิยมที่จะเรียนให้ถึงปริญญาตรี ซึ่งประเทศไทยกำลังขาดแคลนแรงงานระดับกลางมาก เพราะทุกคนอยากเป็นเจ้านายกันหมด ค่านิยมของไทยก็ต้องเรียนให้จบปริญญาตรี ซึ่งทำให้คนไม่ออกมาสู่ตลาดแรงงานส่งผลให้เกิดปัญหาแรงงานของประเทศ

3. เรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เมื่อมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียนจะส่งปัญหากับแรงงานไทย ซึ่งแรงงานไทยจะสู้แรงงานที่มาจากต่างประเทศไม่ได้

4. ความขัดแย้งระหว่างพลังงานกับอาหาร ความขัดแย้งระหว่างพลังงานกับอาหารมันจะมีผลกระทบทางด้านแรงงานในเรื่องที่จะต้องผลิตหรือทำอย่างไรให้คนหนุ่มสาวเข้าภาคเกษตรเพราะปัจจุบันในมีแต่คนอายุ 50 ปีขึ้นไปประกอบอาชีพนี้ ไม่มีคนหนุ่มสาวอยู่ในชนบทหรืออยู่ในภาคเกษตร ซึ่งในอนาคตภาคการเกษตรยังคงเป็นจุดแข็งของประเทศดังนั้นจะต้องมุ่งเน้นในการที่จะผลิตกำลังคนให้เข้ามาทำในภาคนี้มากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นการรักษาภาคเกษตรไว้โดยที่ไม่ขัดแย้งการหาพลังงานทดแทน

นางนภสร หุ่นสุกใส :

สำหรับมุมมองเรื่องเศรษฐกิจในมุมมองของภาคเอกชน ผู้แทนจากภาคเอกชนทั้ง 2 ท่าน ได้กล่าวตรงกันว่าเศรษฐกิจจะมีการเติบโต ถึงแม้ว่าจะเติบโตไม่สูงมากนักในบางปี แต่สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในฐานะที่เป็นหน่วยงานเศรษฐกิจระดับชาติกลับมีความเป็นห่วงอยู่หลายประการ เช่น เรื่องของการขยายตัวทางเศรษฐกิจในอุตสาหกรรมหลักที่จะเกิดปัญหา, เรื่องของการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและการขาดแคลนแรงงานในระดับกลาง, เรื่องของพลังงานทางเลือกที่จะทำให้กระทบต่อภาคเกษตรกรรมซึ่งเป็นหัวใจหลักของประเทศ และเรื่องของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ช่วงเวลาต่อจากนี้จะขอให้ผู้เสวนาทั้ง 3 ท่านได้ให้ข้อเสนอแนะเรื่องภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และสถานการณ์แรงงานที่จะต้องจับตามองในช่วง 5 ปี เพื่อที่จะให้กระทรวงแรงงานได้นำไปเตรียมพร้อมรับมือ และแก้ไขปัญหาดต่อไป

นายทวีกิจ จตุรเจริญคุณ :

สิ่งที่ต้องแก้ไขของกระทรวงแรงงาน เช่น นโยบายของสำนักงานประกันสังคมเรื่องเงินทดแทนชราภาพที่มีส่วนจูงใจให้แรงงานที่อายุครบ 55 ปีออกจากงาน เมื่อทิศทางเศรษฐกิจของประเทศมีแนวโน้มที่ดีภาคของเอกชนจึงเชื่อว่าทุกอุตสาหกรรมจะพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ในอนาคตกลุ่มที่จะมีปัญหาคือกลุ่ม SMEs ที่ไม่มีเงินทุนในการลงทุนเรื่องของเครื่องมือที่ทันสมัย เพราะประเทศที่พัฒนาแล้ว SMEs ส่วนมากจะเปิดกิจการเหลือเพียงอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หรืออุตสาหกรรมที่ใช้เครื่องมือที่ทันสมัย

สภาอุตสาหกรรมควรร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ข้อมูลในเรื่องความต้องการแรงงานของกลุ่มอุตสาหกรรม และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรนำผู้ว่างงานเหล่านั้นมาฝึกแล้วจึงใส่เข้ากระบวนการผลิตหรือกระบวนการบริการต่อไป สำนักงานประกันสังคมก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและก็เป็น การช่วยกันสร้างประเทศ มีข้อสังเกตว่าเมื่อประมาณสิบปีที่แล้วประเทศไทยจะเป็น Hub และแข่งกับประเทศสิงคโปร์ เมื่อเวลาผ่านไปไม่กี่ปีประเทศสิงคโปร์ก็พัฒนาไปไกลเกินจะตามทัน จึงได้มองประเทศมาเลเซียเป็นประเทศคู่แข่งประเทศต่อไป และเมื่อเวลาผ่านไปไม่นานมาเลเซียได้แซงหน้าไปอีก จึงให้เวียดนามเป็นประเทศคู่แข่งประเทศต่อไป และปัจจุบันเริ่มรู้สึกว่าการแข่งขันจะแซงหน้าไปอีก ยังเหลือแต่เพียงประเทศลาวหรือกัมพูชาเท่านั้นที่จะแข่งได้ สรุปแล้วในประเทศไทยไม่ต้องเก่งหลายอย่างเก่งอย่างเดียวก็สามารถทำเป้าหมายให้สำเร็จได้

ผมมีโรงเรียนในโรงงานจึงอยากให้กระทรวงแรงงานช่วยสนับสนุนภาคเอกชนตั้งโรงเรียนในโรงงาน ลงทุนให้ภาครัฐร่วมกับวิทยาลัยการอาชีพสร้างอาคาร และนำอาจารย์มาสอนแค่ระดับชั้น ปวช. เมื่อจบมาเงินเดือนเป็นหมื่นไม่จำเป็นต้องจบปริญญาตรี ตัวอย่างเด็กที่จบปริญญาด้านบัญชีจากมหาวิทยาลัยชื่อดังเป็นพนักงานจตเอกสาร เพราะปิดบัญชีไม่เป็น ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ทุกสถาบันทุกหน่วยงานของภาครัฐต้องร่วมกันรับผิดชอบทั้งหมดภาคเอกชนก็ต้องหันมาสู่กับความจริง ประเทศไทยก็เหมือนกับบริษัทเมื่อเป็นบริษัทก็ต้องมีผู้จัดการ กระทรวงแรงงานก็เป็นบริษัทลูกของประเทศไทย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้จัดการใหญ่ อธิบดีเป็นผู้จัดการแผนก และผู้จัดการควรมีการประชุมกันว่าจะให้กระทรวงมีทิศทางใดในด้านของแรงงานจะต้องมีการประสานกันทั้งหมด ประเทศไทยจะไม่แพ้ประเทศอื่น ๆ ในแถบเอเชีย ซึ่งเหมือนกับภาคเอกชนที่มีสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และร่วมมือกันในภาคอุตสาหกรรม เพราะเวลาเรามีข้อมูลเราก็จะแชร์กัน

ดร.พิมลวรรณ มหัจฉริยวงศ์ :

อนาคตตลาดแรงงานไทย ซึ่งอุตสาหกรรมหรือหลาย ๆ ธุรกิจก็มีปัญหาขาดแคลนแรงงานปรากฏให้เห็นแล้ว และยิ่งถ้าเรามีการพัฒนามากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นไป 5 ปีข้างหน้า การขาดแคลนแรงงานก็คงจะเป็นปัญหาที่รุนแรงมากขึ้น แต่การที่ประเทศไทยเรามีอัตราการว่างงานต่ำ แค่ 1% ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานจริงหรือไม่หรือว่าในความเป็นจริงแล้วเรายังมีการใช้แรงงานไม่เต็มศักยภาพอยู่ ซึ่งปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตจะกลายเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศด้วย เพราะว่าแรงงานที่ขาดแคลนก็จะทำให้ไม่มีแรงงานเพียงพอที่จะป้อนเข้าสู่ภาคธุรกิจ ขณะที่ตลาดแรงงานที่ตรงตัวก็จะทำให้ต้นทุนแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งก็จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันของไทยเมื่อต้องไปเปรียบเทียบกับคู่แข่งกับต่างประเทศก็ยิ่งลดน้อยลง จากโครงสร้างการศึกษาของไทยจากประเด็นที่ได้จากวิทยากรทุก ๆ ท่าน ทำให้ดิฉันมองว่าการที่จะให้ระบบโครงการการศึกษาในระดับสามัญเข้ามาไม่สามารถเข้าไปแก้ไขได้ตรงจุด เนื่องจากว่าการผลิตบุคลากรออกมาก็ยังไม่สามารถที่จะสอดคล้องเข้าไปกับความต้องการตลาดแรงงานจริง ซึ่งถ้าเราดูจากตัวเลขจำนวนผู้ว่างงานพบว่าเรามีสต็อกแรงงานเหลืออยู่ประมาณ 3 แสนกว่าคน ถ้ามีความต้องการแรงงานดูออกไปแล้วในอนาคตแรงงาน 3 แสนกว่าคนก็จะหมดไป ดังนั้นนอกจากการที่ต้องเอาแรงงานที่ว่างงานมาพัฒนาอบรมทักษะใส่เข้าไปในตลาดแรงงานแล้ว แรงงานที่มีอยู่ในระบบเองก็ต้องมีการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน ในปัจจุบันหากเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จะมีการทำในเรื่องของผลิตภาพแรงงานเอง แต่ในส่วนของภาคเกษตรหรือภาคบริการที่เป็น SMEs ผลิตภาพแรงงานยังมีระดับค่อนข้างต่ำ ในภาคการเกษตรก็มองว่าเมื่อเทียบกับเวียดนามแล้วยังมีผลตอบแทนที่สูงกว่าไทย ในจุดนี้คิดว่าสิ่งที่ประเทศไทยทางภาครัฐต้องเข้ามาดูแลก็คือในเรื่องจะอย่างไรให้ภาคเกษตร ภาคบริการ และ SMEs ในกลุ่มอุตสาหกรรมและบริการสามารถที่จะมีผลิตภาพแรงงานได้เพิ่มมากขึ้น หากดูจากภาคบริการที่เป็นรายเล็ก ๆ อย่างร้านอาหาร โรงแรมที่เป็นขนาดกลางจะใช้พนักงานจำนวนมาก ในขณะที่ต่างประเทศ ร้านอาหาร หรือฟาสฟูดส์ จะมีพนักงานร้านแค่ 1 – 3 คน แต่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการที่จะเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้ก็จะทำให้มีแรงงานเหลือและกลับเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน แต่ในทางปฏิบัติคิดว่าคงจะเป็นเรื่องที่ยากพอสมควร เพราะการที่คนที่อยู่ในภาคเกษตรหรือภาคบริการที่มีทักษะค่อนข้างต่ำจะเข้าไปทำงานในระดับ Manual Factory อุตสาหกรรมที่ต้องการทักษะเฉพาะทางที่สูงจะเป็นเรื่องยาก แต่การแก้ปัญหาที่ไม่ใช่จะเป็นเรื่องที่ยากนัก เช่นในภาคการเกษตรการเพิ่มผลผลิตของภาคเกษตรไทยอยู่ในระดับที่ต่ำการที่จะให้เกษตรกรซื้อเครื่องจักรเพื่อที่จะทำให้มีผลตอบแทนสูงขึ้น ลดจำนวนแรงงานคนลง ไม่สามารถที่จะทำได้เพราะเกษตรกรไทยมีทุน

ทรัพยากรน้อยมาก ขณะที่จะรอให้รัฐบาลจัดสรรงบประมาณเข้ามาก็อาจจะยาก ดังนั้นอาจจะต้องมีวิธีการที่จะเชื่อมโยงภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในทุก ๆ ส่วน ดังนั้นภาคอุตสาหกรรมเองก็จะได้รับผลกระทบถ้าผลผลิตมีราคาสูง ดังนั้นโมเดลในลักษณะของ contact farming อาจจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะเชื่อมโยงให้ผู้ผลิตที่ใช้ผลผลิตเข้ามาช่วยให้เกษตรกรมีทุนในเรื่องของเครื่องจักรที่จะพัฒนาผลิตภาพแรงงาน แต่การที่จะให้ภาคเอกชนช่วยก็ต้องมี Incentive ดังนั้นรัฐบาลอาจจะต้องพิจารณาในเรื่องของมาตรการทางภาษี ตรงนี้น่าจะเป็นแรงจูงใจให้ภาคเอกชนมีการที่จะเพิ่มผลิตภาพแรงงานมากยิ่งขึ้น และก็เข้ามาช่วยกลุ่มเกษตรกรหรือกลุ่ม SMEs ที่มีความเชื่อมโยงใน Value เดียวกันในการพัฒนา ในส่วนนี้จะเป็นปัจจัยที่นำไปสร้างแรงจูงใจให้กับอุตสาหกรรมได้

ความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานในอนาคตข้างหน้า บุคลากรในสาขาที่มีตลาดมีความต้องการคือในเรื่องของภาษาต่างประเทศ เนื่องจากต้องออกไปลงทุนในต่างประเทศรวมทั้งมีต่างชาติเข้ามาแข่งขันในประเทศมากยิ่งขึ้นหลังจากที่ประเทศไทยเปิดประตูสู่การเป็น AEC แล้ว ขณะที่บุคลากรด้านการแพทย์และพยาบาลรายังขาดแคลนค่อนข้างมาก เนื่องจากไม่เพียงแต่รักษาพยาบาลให้กับคนไทยเท่านั้น เรายังเปิดรับให้มีชาวต่างชาติเข้ามารับการรักษาในประเทศไทยด้วย ถ้าไม่บริหารจัดการเรื่องการแพทย์และบุคลากรด้านพยาบาลให้มีประสิทธิภาพคนไทยเองจะได้รับผลกระทบจากเรื่องของบริการด้านสุขภาพ นอกจากนี้ก็มีเรื่องของโลจิสติกส์ บุคลากร ICT ที่เราจะมีการพัฒนาเรื่อง Creative Academy พวก Content เรื่องของพลังงานทดแทนหรือการไปสู่ Green Academy นอกจากนี้แล้วอย่างที่เราเห็นจากอันดับของ World Economy Forum ก็พบว่าเรายังขาดในเรื่องของวิทยาศาสตร์ วิศวกรรม และเทคโนโลยี ดังนั้นจะเห็นได้ว่าโครงสร้างของตลาดการศึกษาของไทย พบว่าเด็กไทยยังสนใจเรียนวิทยาศาสตร์น้อยอยู่ ถ้าเป็นในเชิงของนโยบายคงต้องหาวิธีที่จะจูงใจให้เด็กไทยมีความรักและอยากจะเรียนวิทยาศาสตร์มากยิ่งขึ้น

สรุปภาพปัญหาสำคัญของเศรษฐกิจไทย คือการพัฒนาศักยภาพในด้านของการแข่งขัน จำเป็นที่ทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรมหรือภาคแรงงานต้องมีการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่กิจกรรมการผลิตท่ามกลางการแข่งขันที่จะยิ่งทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นในระยะข้างหน้า ปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้แก่โครงการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเป็นทางเลือกสุดท้าย เพราะถ้าเราพึ่งแรงงานต่างด้าวในอนาคตหากประเทศเพื่อนบ้านพัฒนาไปถึงจุด ๆ หนึ่งแล้วแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ก็กลับไปยังประเทศของตัวเอง ขณะที่แรงงานของไทยที่อาจจะว่างงานจากการที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานอาจจะกลายเป็นปัญหาสังคมเหมือนกับประเทศในกลุ่มยุโรปที่อัตราการว่างงานสูง เพราะยอมให้ต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศในกิจกรรมที่ใช้ทักษะค่อนข้างต่ำ ซึ่งสิ่งที่จะเข้ามาแก้ปัญหานี้ได้ที่สำคัญก็คือต้องพยายามที่จะพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ พัฒนาผลิตภาพแรงงาน ซึ่งถ้าจะให้เกิดตรงนั้นรัฐบาลทำฝ่ายเดียวคงจะยาก ควรร่วมมือกับภาคเอกชน เช่นการสร้างแรงจูงใจอย่างเรื่องภาษี เป็นต้น

ผอ. จิระพันธ์ กัลลประวัติ :

การแก้ปัญหาแรงงาน ดังที่เคยกล่าวไว้ว่าปัญหาแรงงานของประเทศไทยมีปัญหาทั้งปริมาณ และคุณภาพ

1.ด้านปริมาณ ต้องทำให้คนไทยส่วนหนึ่งที่อยู่ในระบบการศึกษาออกมาทำงานและสามารถไปเทียบโอนระดับปริญญาได้ โดยขณะนี้ระบบที่เรียกว่าระบบคุณวุฒิวิชาชีพขึ้น คือทำงาน 3-4 ปีสามารถนำไปเทียบวุฒิปวช. ปวส. และปริญญาตรีได้ จัดตั้งสถาบันเพื่อให้คนไทยสามารถทำงานไปด้วยและก็สามารถมีวุฒิปริญญาตรี เนื่องจากค่านิยมของคนไทยต้องการจบปริญญาตรีจึงเรียนสายสามัญกัน

หมดเพื่อจะเข้าเรียนมหาวิทยาลัย ปัจจุบันคิดเป็นสัดส่วน 60 – 70 : 20 – 30 ในอนาคตต้องการให้เป็นสัดส่วน 50 – 50 ปัจจุบันจำนวนประชากรเกิดน้อยลงประมาณ 7 – 8 แสนคน และแต่ละปีต้องมีคนไทย 7 – 8 แสนคน เข้าไปในสายอาชีพเพิ่มขึ้นให้เป็น 50 : 50 เมื่อเปรียบเทียบกับสายสามัญ นอกจากการสร้างระบบเทียบโอนยังต้องการให้คนไทยเรียนไปด้วย และทำงานหาเงินไปด้วย คือทำให้คนสามารถที่จะขึ้นไปถึงระดับปริญญาตรีได้โดยการทำงานไปด้วย

นอกจากนี้ระบบเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา รัฐบาลจะส่งเสริมให้มีการเรียนอาชีวะอย่างเต็มที่แต่ในสายสามัญจะมีโควตากำหนดจำนวนผู้ได้รับสิทธิ์ เพราะฉะนั้นระบบกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาที่จะเอามาใช้ในการทำให้คนเข้ามาเรียนสายอาชีวะมากขึ้น อีกด้านหนึ่งคือการทำให้ผู้สูงอายุที่ยังมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปและจะต้องไม่เป็นการแย่งแรงงาน เช่น วิชาชีพนักกฎหมายจะหายาก, หมอ หรืออาจารย์ ปัจจุบันนี้ก็ทำงานได้ถึงอายุ 65 ปีเพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

2. ด้านคุณภาพ เมื่อการศึกษาลดแรงงานออกมาเป็นเป็นที่ต้องการของตลาดจึงต้องร่วมมือกับภาคเอกชนร่วมกันคิดหลักสูตร โดยมีการเปลี่ยนแปลง คือ พยายามให้การเรียนในสถานศึกษาเพิ่มการไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการ และจัดทำหลักสูตรโดยให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมในลักษณะร่วมกันผลิตระหว่างสถานศึกษากับภาคอุตสาหกรรม จึงมีความพยายามปฏิรูปการศึกษาเพื่อทำให้กำลังแรงงานที่จะออกสู่ตลาดแรงงานมีประสิทธิภาพที่จะแข่งขัน ซึ่งเป็นเรื่องที่ปรียากเพราะมีครูที่เป็นต้นแบบที่ปรับเปลี่ยนยากทำให้ต้องหาครูรุ่นใหม่เข้ามาเพื่อที่จะให้สอนนักเรียนแบบไม่ท่องจำ ให้วิเคราะห์ วิธีการสอนก็ต้องเปลี่ยนไปจึงจะจัดการกับเรื่องนี้ได้

นายทวีกิจ จตุรเจริญคุณ :

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้า เครื่องมือที่ใช้สอนนักเรียนในโรงเรียนลำสมัยเมื่อจบออกมาทำให้แรงงานไม่มีคุณภาพเพราะใช้เทคโนโลยีที่ล้ำสมัยในการสอน จึงต้องให้ภาครัฐร่วมรับผิดชอบ

นางนภสร พุ่งสุกใส :

สรุปสั้น ๆ ว่าเราได้แ่งคิดจากท่านวิทยากรมากมายไม่ว่าจะเรื่องของการปรับปรุงระบบการศึกษาเพื่อให้แรงงานที่ผลิตออกมาในเชิงปริมาณนั้นสอดคล้องกับในเชิงคุณภาพที่ตรงความต้องการของตลาดด้วยแล้ว ได้แ่งคิดในเรื่องของการพัฒนาผลิตภาพแรงงานของแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้ใช้แรงงานได้เต็มศักยภาพ ซึ่งสองประเด็นนี้เป็นสิ่งสำคัญมากที่กระทรวงแรงงานจะได้นำข้อเสนอแนะในเชิงรายละเอียดเหล่านี้ไปสู่เรื่องของการจัดทำแผนหรือทิศทางการทำงานของกระทรวงแรงงานในอนาคต 5 ปี ข้างหน้า ดิฉันในนามของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้จัดการสัมมนาก็ต้องขอขอบพระคุณท่านวิทยากรทั้ง 3 ท่าน ที่ให้เกียรติมาให้ทัศนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์บ้างในเรื่องของทิศทางการจัดการแรงงาน

การนำเสนอผลงานวิจัยด้านแรงงาน
และเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็น
โครงการศึกษาวิจัยระบบเตือนภัยด้านแรงงาน :
การใช้ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน



โดย ดร.อมรเทพ จาวะลา

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

โครงการศึกษาวิจัยระบบเตือนภัยด้านแรงงาน : การใช้ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

งานวิจัยระบบเตือนภัยด้านแรงงาน คือการเตือนภัยล่วงหน้า จุดประสงค์ของงานวิจัย มี 5 ประการ คือ

1. เพื่อนำเสนอข้อมูลเพื่อใช้จัดทำระบบเตือนภัยล่วงหน้าทางด้านแรงงานเพื่อทราบถึงปัญหาด้านแรงงาน หรือการจ้างงานทั้งหมดของประเทศ
2. เพื่อทำดัชนีทางด้านแรงงาน แบบจำลองที่ทำในด้านการจ้างงาน เลิกจ้าง และการว่างงานในระดับมหภาคเป็นแบบกว้าง ระดับประเทศ รายอุตสาหกรรม ที่สำคัญจะมีภาพรวม ของประเทศ
3. เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานในการชี้วัดระดับของการเตือนภัย การเตือนภัยระดับปกติ ระดับเฝ้าระวัง และระดับอันตราย
4. เพื่อจัดทำพัฒนาแบบจำลองทางด้านเตือนภัยด้านแรงงาน
5. เพื่อพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานให้มีความรู้และความสามารถในการทำดัชนี และวิเคราะห์ผลทางด้านแรงงานจากแบบจำลองเตือนภัยด้านแรงงานได้

ความสำคัญของตลาดแรงงาน

ที่ผ่านมาภาวะเศรษฐกิจโลกมีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทย เช่น ต้มยำกุ้ง Crisis หรือ Hamburger Crisis ที่มีความเชื่อมโยงส่งผลกระทบต่อประเทศไทย ภาพรวมของเศรษฐกิจประเทศไทยจะสะท้อนถึงภาวะตลาดแรงงาน ซึ่งมีทั้งการจ้างงาน การเลิกจ้าง และการว่างงาน ทางด้านตลาดแรงงานก็จะได้รับผลกระทบมาจากภาวะอุตสาหกรรมเช่นกัน

กรอบแนวคิดและวิธีการศึกษาวิจัย

1. การศึกษาดัชนีชี้ภาวะเศรษฐกิจ
2. การวิเคราะห์สัญญาณเตือนภัย
3. การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเกิดวิกฤต

เมื่อ 3 แนวความคิดนี้เชื่อมโยงกัน แล้วดูว่าระบบเศรษฐกิจในประเทศ จะสะท้อนผลกระทบตลาดแรงงานออกมาในลักษณะใด ดัชนีชี้หน้าเป็นอย่างไร อะไรที่มีผลกระทบก่อนที่จะเกิดวิกฤต เช่น สิ่งที่มีผลกระทบก่อนเกิดวิกฤตการจ้างงานสามารถสังเกตได้ง่ายว่าว่างจรรู้ก็มีขึ้นมีลง บางครั้งเศรษฐกิจดีหรือไม่ดีสามารถสังเกตได้จากเส้นสีแดง บางครั้งจะขึ้นสูง เศรษฐกิจไม่ดีจะลงต่ำ ตัวแปรนี้เรียกว่าตัวแปรชี้หน้า เช่น การส่งออก เมื่อส่งออกดีเศรษฐกิจก็จะดี ถ้าการส่งออกเริ่มลดลง จะชี้หน้าว่าเศรษฐกิจแย่ลง การชี้หน้าทางด้านเศรษฐกิจ คือภาพรวมของทั้งประเทศคือการชี้ทางด้านเศรษฐกิจมีตัวแปรอะไรบ้างที่สามารถสะท้อนภาวะเศรษฐกิจ โดยได้เปรียบเทียบกับตัวแปรของธนาคารแห่งประเทศไทยได้ชี้หน้าภาวะเศรษฐกิจจะแย่ลง การชี้หน้าทางด้านเศรษฐกิจก็คือภาพรวมของทั้งประเทศ คือการชี้หน้าทางด้านเศรษฐกิจมีตัวแปรอะไรที่สะท้อนภาวะเศรษฐกิจ ตัวแปร 7 ตัว คือ

1. ดัชนีตลาดหลักทรัพย์
2. ราคาน้ำมัน
3. พื้นที่ได้รับอนุญาตก่อสร้าง
4. เงินจดทะเบียนลงทุนธุรกิจใหม่
5. จำนวน นักท่องเที่ยวต่างชาติ
6. ปริมาณเงินตามความหมายกว้าง ณ ราคาคงที่
7. การส่งออก ณ ราคาคงที่

ผลที่ได้ช่วงปี พ.ศ. 2541-2542 เกิดวิกฤตเศรษฐกิจค่าเงินบาท จะเห็นว่าดัชนีชี้้นำติดลบ 1-2 ปี แสดงว่ามีสัญญาณเตือนก่อนเกิดวิกฤต 1-2 ปี ทำให้มีเวลามากพอที่รัฐบาลจะเตรียมพร้อมก่อนการเกิดวิกฤตขึ้นจริง และมีสัญญาณอีกว่าวิกฤตจะเกิดขึ้นอีกในอนาคต

สัญญาณเตือนภัย คือสิ่งที่มาชี้ให้เห็นว่าจะเกิดวิกฤตการจ้างงาน สำหรับการส่งออกเมื่อส่งออกได้น้อยจะทำให้เกิดปัญหาการจ้างงาน และดัชนีตลาดหลักทรัพย์ลดลงเท่าไรก็ยังชี้ให้เห็นว่าเศรษฐกิจเริ่มไม่ดี ทำให้มีการวิจัยมาวัดเมื่อปริมาณการส่งออกน้อยระดับใดระดับหนึ่ง เมื่อถึงระดับอ้างอิงที่เราได้กล่าวถึงนั้นหมายความว่า จะเกิดวิกฤตล่วงหน้า 12 เดือน ซึ่ง 12 เดือนเป็นเวลาพอสมควรที่เราจะเตรียมตัวรับกับวิกฤตที่จะเกิดขึ้น

แบบจำลองที่ 2 ใช้ความเป็นไปได้ในการเกิดวิกฤต ความเป็นไปได้ในการเกิดวิกฤตอยู่ที่ถ้ามีความเป็นไปได้ที่จะเกิดวิกฤตมากจะเป็นปัญหา ถ้าเกิดน้อยจะอยู่ในระดับปกติ ปานกลางคือเผื่อระวัง ข้อมูลด้านแรงงานที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลที่เก็บอย่างต่อเนื่องเป็นข้อมูลที่เก็บในช่วงปลายเดือนต้องขอขอบคุณความร่วมมือของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ระดับเตือนภัย หลักเกณฑ์ที่ใช้กำหนดระดับเตือนภัยทางด้านแรงงาน ระดับอันตราย คือระดับแรงงานที่อยู่ในวิกฤต การที่อัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน ลดลงมากกว่าร้อยละ 1 ติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 เดือน ระดับปกติ คือภาวะที่ตลาดแรงงาน และจำนวนผู้ประกันตนขยายตัวตามปกติไม่น้อยกว่าร้อยละ 1 ซึ่งสะท้อนว่าการจ้างงานมีการขยายตัวที่ใกล้เคียงหรือไม่ น้อยกว่าการขยายตัวของกำลังแรงงานในประเทศ เมื่ออัตราการเกิดลดลง ประชากรในวัยแรงงานลดลง ประชากรเติบโตน้อยกว่าร้อยละ 1 แสดงว่าอาจเกิดปัญหา จึงใช้ 3 หลักเกณฑ์ในการกำหนดระดับวิกฤตแรงงานในประเทศไทย

การวิเคราะห์สัญญาณเตือนภัยจากการจ้างงาน

จะต้องสังเกตจากเศรษฐกิจภายในประเทศ ถ้าเศรษฐกิจดีอัตราการจ้างงานสูง และปัจจัยใดที่กระทบกับเศรษฐกิจเศรษฐกิจมหภาค เมื่อภาพรวมเศรษฐกิจไม่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงาน ด้วยเหตุนี้ภาวะเศรษฐกิจจึงส่งผลกระทบต่อภาพรวม เมื่อนำมาวิเคราะห์ในการส่งสัญญาณเตือนภัยต่อตลาดแรงงาน อะไรกระทบต่อภาพรวมเศรษฐกิจก็จะกระทบต่อตลาดแรงงานเช่นกัน จากการทดสอบตัวแปร 13 ตัว ภายในประเทศที่กระทบต่อตลาดแรงงานที่ส่งสัญญาณว่าวิกฤตในตลาดแรงงานถ้าไม่ส่งสัญญาณหรือเป็น 0 ตัวแสดงว่าไม่เกิดวิกฤต ถ้าส่งสัญญาณพร้อมกันทั้ง 13 ตัวแสดงว่ามีปัญหา ถ้าส่งสัญญาณบางตัวแสดงว่าปกติ และเมื่อกราฟเป็นเส้นลดลงแสดงว่าวิกฤตกำลังจะจบลง ตัวแปรบางตัวคล้ายกับดัชนีชี้นำภาพรวมเศรษฐกิจ หากเศรษฐกิจเป็นเช่นไรก็จะชี้นำตลาดอย่างนั้น ตัวแปร 13 ตัว คือ

1. การใช้กระแสไฟฟ้า หากโรงงานมีการใช้กระแสไฟฟ้ามากแสดงว่าโรงงานมีการผลิตสินค้า
2. การใช้กำลังการผลิต
3. ดัชนีการลงทุนภาคเอกชน
4. ดัชนีการอุปโภคบริโภคภาคเอกชน เมื่อคนใช้จ่ายอุปโภคบริโภคมากก็มีการผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคมาก
5. มูลค่าการจำหน่ายรถยนต์
6. มูลค่าการจำหน่ายรถจักรยานยนต์
7. พื้นที่ได้รับอนุญาตก่อสร้างในเขตเทศบาล
8. ดัชนีชี้นำภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทย
9. ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ

10. ดัชนีผลผลิตภาคอุตสาหกรรม
11. ดัชนีตลาดหลักทรัพย์
12. มูลค่าการส่งออก
- 13.ราคาน้ำมันดิบในตลาดโลก

หากทั้ง 12 ตัวนี้มีตัวเลขที่ลดลงก็จะส่งสัญญาณวิกฤตการจ้างงาน สำหรับตัวที่ 13 ราคาน้ำมันดิบในตลาดโลกหากเพิ่มสูงขึ้นก็จะเกิดวิกฤต เพราะต้นทุนเพิ่มสูงขึ้นคนก็จะใช้สินค้าและบริการราคาสูงขึ้นการบริโภคก็จะลดลง เกิดการกักตุนสินค้า ทำให้การจ้างงานลดลง กว่ากระบวนการจะสะท้อนถึงการจ้างงานจึงใช้เวลาพอสมควร เพราะฉะนั้นแบบจำลองจึงคาดการณ์ล่วงหน้า 12 เดือน เพราะมีความเฉื่อยในตลาดแรงงานกว่าจะกระทบต่อการจ้างงานซึ่งต้องใช้เวลาพอสมควร การที่แบบจำลองไม่คาดการณ์ล่วงหน้า 20 หรือ 30 เดือน เพราะช่วงระยะเวลาที่ยาวเกินไปทำให้มีตัวแปรจำนวนมากมากระทบ เพราะฉะนั้นแบบจำลองนี้เหมาะสมที่จะเตือนภัย 12 เดือน นอกจากประเทศไทยแล้วเราควรจะมีดัชนีชี้้นำของประเทศอื่น ๆ ด้วย เช่น ญี่ปุ่น จีน ประเทศในกลุ่ม OECA และสหรัฐอเมริกา เพราะประเทศเหล่านี้ล้วนเป็นคู่ค้าสำคัญของประเทศไทย ทำให้หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องดูในต่างประเทศด้วย

สำหรับในอีกแบบจำลอง คือแบบจำลองความน่าจะเป็นในการเกิดวิกฤต จะมีความคล้ายกันกับการเตือนภัยจากการจ้างงานแต่แทนที่จะใช้ดัชนีทั้ง 13 ตัวกลับใช้แบบจำลองความเป็นไปได้ในการเกิดวิกฤตถ้าตัวใดตัวหนึ่งส่งสัญญาณหมายความว่า จะเกิดวิกฤตของการจ้างงาน แต่ไม่ใช่ทั้ง 13 ตัวแปรจะเลือกเพียงตัวใดตัวหนึ่งแล้วดูว่ามีนัยยะสำคัญทางสถิติหรือไม่ หรืออาจจะเลือก 3-4 ตัวที่สำคัญ จะเป็นดัชนีตลาดหลักทรัพย์จะมีการย้อนหลัง 6-9 เดือนก่อนการเตือนภัย การใช้ไฟฟ้า, ดัชนีชี้้นำทางเศรษฐกิจแบบจำลองนี้มีความแม่นยำสูงถึง 95% ถ้า 0 ไม่มีวิกฤต 1 เกิดวิกฤต แบบจำลองสามารถทำนายล่วงหน้าในอนาคตได้

จะเห็นว่าเราใช้ข้อมูลจากผู้ประกันตน 9 ล้านคนแต่ตลาดแรงงานของไทยใหญ่นั่นมาก หากตัดแรงงานในภาคเกษตรออกเพื่อดูแรงงานนอกภาคเกษตรมีมากกว่า 22 ล้านคน สำหรับข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติจะรายงานเป็นรายไตรมาสทำให้ข้อมูลมีความถี่น้อยกว่า แต่อย่างไรก็ตามข้อมูลรายไตรมาสก็สามารถใช้กับแบบจำลองนี้ได้ผลคล้ายกันซึ่งทำให้เห็นได้ว่าวิกฤตจะเริ่มหมดไป

แบบจำลองวิกฤตการว่างงาน สามารถดูข้อมูลจากการว่างงาน การจ้างงาน และการเลิกจ้าง เพื่อใช้ประเมินผลส่งสัญญาณเตือนภัยทางด้านแรงงานการว่างงานมีตัวแปรที่กระทบคือ ดัชนีอุปโภคบริโภค, การใช้กระแสไฟฟ้า, ดัชนีตลาดหลักทรัพย์, ราคาน้ำมันดิบ ตัวแปรเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อวิกฤตการว่างงาน ต่อไปคือแบบจำลองการเลิกจ้าง ตัวแปรสำคัญ คือการใช้การผลิตภาคอุตสาหกรรม, ราคาน้ำมันดิบ, การใช้กระแสไฟฟ้า

ภาพรวมโดยสรุป ลักษณะการวิเคราะห์การเตือนภัยของผู้ประกันตนโดยตัวแปรอ้างอิงพบว่า ตัวแปรที่ส่งสัญญาณมีทั้งหมด 13 ตัว และดัชนีภาวะเศรษฐกิจของประเทศมีนัยสำคัญกระทรวงแรงงานควรพิจารณาควบคู่ไปด้วย ถ้าหากเศรษฐกิจของประเทศเหล่านี้ส่งสัญญาณว่าจะเกิดปัญหาที่จะกระทบต่อการส่งออกของประเทศไทย นอกจากภาพรวมแล้วทางด้านอุตสาหกรรมบางอย่างมีความสำคัญ เพราะฉะนั้นเราต้องมีเตรียมการรองรับว่าบางอุตสาหกรรมควรมีการเตือนภัยอย่างไร หลักเกณฑ์ที่ใช้วัด คือ

1. เป็นอุตสาหกรรมหลักของประเทศ
2. มีสัดส่วนการใช้แรงงานที่สูง
3. มีความจำเป็นที่ต้องแข่งขันกับตลาดโลก
4. มีความอ่อนไหวต่อวิกฤต

อุตสาหกรรมที่คัดเลือกมีทั้งหมด 12 อุตสาหกรรม ตัวอย่างแบบจำลอง 2 อุตสาหกรรม

1. อุตสาหกรรมอาหารสัตว์ใช้ 3 ตัวแปร ดังต่อไปนี้

- อัตราการเปลี่ยนแปลงผลผลิตภาคอุตสาหกรรมภาคอาหาร
- อัตราการเปลี่ยนแปลงอัตราการใช้กำลังการผลิตภาคอาหาร
- อัตราการเปลี่ยนแปลงราคาน้ำมัน
- แบบจำลองสามารถทำนายได้ถูกต้อง 94%

2. อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ใช้ 4 ตัวแปร

- อัตราการเปลี่ยนแปลงผลผลิตภาคอุตสาหกรรมประเภทแผงวงจร
- อัตราการเปลี่ยนแปลง GDP ด้านเครื่องใช้ไฟฟ้า
- อัตราการเปลี่ยนแปลงมูลค่าการส่งออกเครื่องใช้ไฟฟ้า
- อัตราการเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาผู้ผลิต

สรุปแบบจำลองที่ใช้ประกอบด้วยการส่งสัญญาณเตือนภัยและความน่าจะเป็นดูทั้งภาพรวม และรายอุตสาหกรรม ในภาพรวมใช้ทั้งสัญญาณเตือนภัยและความน่าจะเป็น, การว่างงาน การจ้างงาน และการเลิกจ้าง ข้อมูลในส่วนของการจ้างงานใช้ข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมและสำนักงานสถิติแห่งชาติที่สนใจสามารถเข้าชมการวิเคราะห์การเตือนภัยด้านแรงงานผ่านทาง <http://warning.mol.go.th> สำหรับหน้าตาของระบบเตือนภัยจะมีหน้ากากสีเขียว เหลือง แดง สีเขียวคือระดับปกติ สีเหลืองคือเตือนภัย และสีแดงคือวิกฤต วิธีการคือการให้กระทรวงแรงงานติดตามข้อมูล ให้ความสนใจเพราะจะส่งสัญญาณเตือนภัยต่อตลาดแรงงาน ต่อไปให้นำข้อมูลมาป้อนในระบบ จากนั้นระบบจะประมวลผลและระบบจะชี้ว่ามีสัญญาณเตือนภัยกี่ตัวถ้าหากมีตัวแปรเดียวในการส่งสัญญาณเมื่อกี้จะชี้ไปที่เลข 1

วิธีการอ่านกราฟ

กราฟสามารถทำนายล่วงหน้าได้ 12 เดือนสถานะจะแบ่งเป็น เขียว เหลือง แดง วิเคราะห์ผลหากส่งสัญญาณพร้อมกันไม่เกิน 5 ตัวจาก 13 ตัวแสดงว่าอยู่ในระดับปกติ สีเขียว หากส่งสัญญาณพร้อมกัน 6 ตัว แสดงว่าอยู่ในระดับเตือนภัยเข้มขึ้นตัวอยู่ในแถบสีแดงแสดงว่าควรเฝ้าระวังให้มีมาตรการเตรียมตัวรับมือการลดลงของการจ้างงาน หากส่งสัญญาณมากกว่า 6 ตัวจะอยู่ในแถบสีแดง แสดงว่าจะมีการสถานการณ์อยู่ในระดับเตือนภัย เข้มขึ้นตัวอยู่ในแถบสีแดง เจ้าหน้าที่ควรเพิ่มมาตรการป้องกันการลดลงของการจ้างงาน และควรมีมาตรการช่วยเหลือผู้ว่างงานควบคู่กัน สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ เช่น ชั่วโมงการทำงาน, ข้อมูลเดือนต่าง ๆ ภาพการณ์จ้างงานอยู่ในภาวะวิกฤตหรือยัง เป็นต้น ตัวส่งสัญญาณหากส่งข้อมูลพร้อมกันทั้ง 13 ตัว เรียกว่า Composite Index การอ่านค่ามีสีเขียว เหลือง แดง เช่นเดียวกัน หากส่งสัญญาณ 40% คือปกติ 41-50% คือระดับเตือนภัย หรือมากกว่า 7 ตัวขึ้นไปแสดงว่าเกิดวิกฤตความเป็นได้ในการเกิดวิกฤต 0 คือค่าต่ำที่สุด หากค่าเป็น 1 จะเกิดวิกฤตแน่นอน วิธีการอ่านค่าสามารถที่จะดูได้จากภาพรวมและรายสาขา คือการจ้างงาน การเลิกจ้าง และการว่างงาน

หลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ทั้ง 3 ส่วนอาศัยหลักเกณฑ์เดียวกับการพิจารณาสัญญาณเตือนภัยปกติ เจ้าหน้าที่ควนให้ความสนใจในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ต่อตลาดแรงงาน และควรเตรียมมาตรการเฝ้าระวัง เพื่อเกิดวิกฤตด้านแรงงาน

สิ่งสำคัญที่ขอฝากให้กระทรวงแรงงาน คืออยากให้ติดตามข้อมูลอย่างสม่ำเสมอพิจารณาความสัมพันธ์ของข้อมูล เช่น ราคาน้ำมันชี้เลข 1 เมื่อเดือนธันวาคมที่ผ่านมา คือราคาน้ำมันเพิ่มสูงขึ้นมากต้องประเมินผลว่าสัญญาณที่ชี้เป็นไปในลักษณะใด อาจจะปีก่อนหน้าราคาน้ำมันต่ำมากการที่ราคาขึ้นมานั้นเป็นเพียงแค่การปรับฐานเท่านั้นเองไม่ใช่วิกฤตที่น่ากลัว หากดูเรื่องการส่งออกดัชนีตลาดหลักทรัพย์ หากมี

มูลค่าการเปลี่ยนแปลงที่ลดลงไปมากควรเฝ้าระวังเพราะการส่งสัญญาณเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อการจ้างงานในอนาคต

ข้อควรระวัง ควรจะมีการอัปเดตข้อมูลเสมอ ควรมีบุคลากร 1 คนรับผิดชอบปรับข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ จึงขอฝากให้กระทรวงแรงงานนำแบบจำลองไปพิจารณา และพัฒนาต่อไป เพื่อที่จะนำแบบจำลองไปใช้ได้จริง เพราะหากสามารถพัฒนาและเตือนภัยได้ก็จะเป็นประโยชน์ต่อประเทศ

การแสดงความเห็นของผู้เข้าร่วมการสัมมนา

นายอานนท์ จันทวิทย์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ :

ในงานศึกษาวิจัย เรื่อง โครงการศึกษาวิจัยระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ที่ได้บอกไว้ว่าข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นรายไตรมาส จะขอเรียนให้ทราบว่าในขณะนี้เรามีข้อมูลรายงานเดือนแล้ว ในส่วนของโมเดลหากกระทรวงแรงงานได้นำไปใช้จะเกิดประโยชน์อย่างมาก แต่ปัญหาจะอยู่ที่อนาคตเครื่องมือจะมีปัญหาหรือไม่เพราะมันจะกระทบหลายหน่วยงาน เมื่อกระทบหลายหน่วยงานแล้ว การทำงานของกระทรวงแรงงานอาจจะไม่เกิดเอกภาพ เพราะหากการทำงานไม่เป็นเอกภาพก็จะเกิดปัญหา



โครงการ การสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วเรื่องโครงสร้างประชากรของประเทศไทย และโครงสร้างของประชากรที่กำลังจะเปลี่ยนไป ปี พ.ศ.2551-2552 มีผู้สูงอายุมากขึ้น 13% อนาคตภายใน 10-20 ปี ประชากรผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นถึง 15-16% เป็นสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วมาก จากวิกฤตการขาดแคลนแรงงานมีความเป็นไปได้หรือไม่ที่จะนำผู้สูงอายุกลับมาทำงาน มีปัจจัยอะไรที่จะทำให้ผู้สูงอายุอยากทำงาน มีโอกาสกลับมาทำงาน และได้รับโอกาสการจ้างงาน

การศึกษา

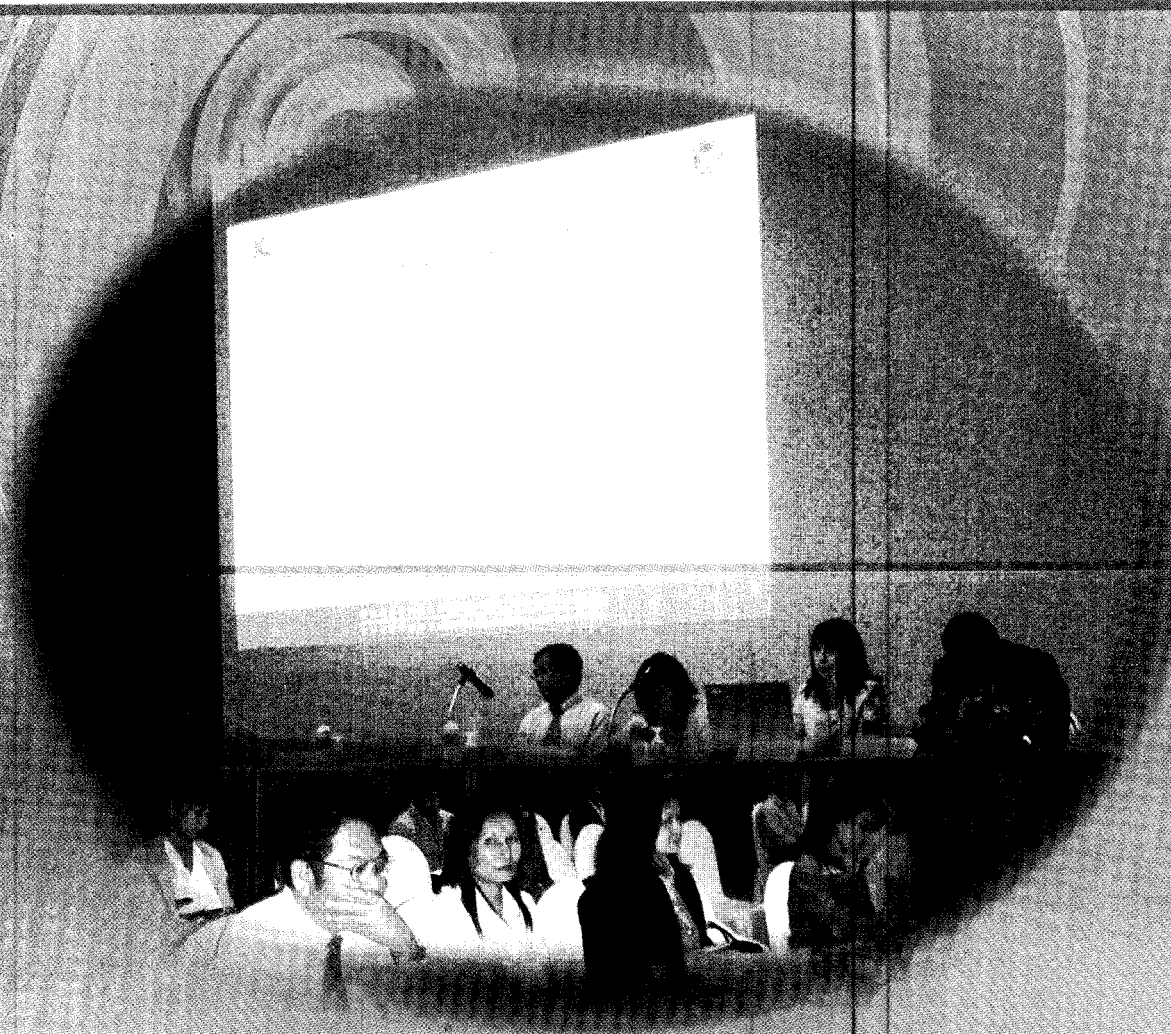
1. สถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในสังคมไทยในปัจจุบัน
2. ในอนาคตมีความเป็นไปได้ที่จะสร้างงานให้ผู้สูงอายุอยู่ในภาคเศรษฐกิจใด
3. ทำอย่างไรจึงจะให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานอยู่ต่อไปได้

ในงานวิจัยได้ใช้ Labour Force Survey ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาส 3 ปี 2551 เป็นฐาน พบว่าประชากรผู้สูงอายุมี 7.40 ล้านคน ใน 66 ล้านคน คิดเป็น 11% สัดส่วนแรงงานของผู้สูงอายุมี 7% เมื่อเทียบกับแรงงานทั้งหมดประมาณ 2.80 ล้านคนในขณะที่แรงงานทั้งหมด 38 ล้านคน เป็นอัตราส่วนในกำลังแรงงาน 37-38% ในขณะที่โดยรวม 57% ถือว่าสูง พบว่าผู้สูงอายุจำเป็นต้องมีรายได้มากถึง 29% ในความเป็นจริงผู้สูงอายุ ๆ 60 ถึง 29% ที่ต้องทำงาน พบว่าผู้สูงอายุอีก 40% รายได้ไม่เพียงพอเพียงพอเพียง 56% โดยเฉลี่ย 60% ของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุทำงาน 40 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ การทำงานใกล้เคียงกันกับวัยแรงงาน ซึ่งยังพบว่าผู้สูงอายุกลุ่มนี้เป็นการที่ไม่มีการศึกษา และการศึกษาต่ำกว่าระดับประถม ในบรรดากลุ่มผู้สูงอายุที่ว่างงาน 30% หรือ 1 ใน 3 ยังอยากหางานทำอยู่ จึงได้ข้อสรุปว่าในปัจจุบันผู้สูงอายุ 1 ใน 3 คนยังต้องดำรงชีพด้วยการทำงานอยู่เกือบครึ่งรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และยังต้องทำงานเต็มเวลาหรือเป็นรายได้หลักของครอบครัวส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับต่ำ ทำให้ค่าจ้าง-รายได้ต่ำมาก

เมื่อแบ่งสัดส่วนของผู้สูงอายุที่ทำงานในแต่ละอุตสาหกรรม พบว่าในภาคการผลิต แรงงานยังมีอายุมากยังมีสัดส่วนการทำงานที่ลดลง ในอุตสาหกรรมขายส่ง-ขายปลีกยังมีอายุมากสัดส่วนการทำงานยังเพิ่ม และในอุตสาหกรรมโรงแรมไม่เปลี่ยนแปลงมากไปจากที่เป็นอยู่ จะพบว่าแรงงานผู้สูงอายุจะกระจุกตัวในอุตสาหกรรมขายส่ง-ขายปลีก โรงแรม และภัตตาคาร ส่วนในอุตสาหกรรมการผลิตพบว่ามีจำนวนมากที่สุด ลักษณะที่พบผู้สูงอายุทำมากที่สุด คือบริการ พนักงานบริการ, ใช้แรงงานพื้นฐาน แม่บ้าน อาชีพที่ใช้ความสามารถทางฝีมือที่ทำงานอยู่ต่อ สรุปปัจจุบันผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่เพราะจำเป็นต้องอยู่เพื่อที่จะหาเงินทำเลี้ยงชีพ และยังอยู่ได้ในอาชีพที่ใช้ทักษะน้อย แนวโน้มอนาคตที่ผู้สูงอายุจะได้ทำงานต่อในอุตสาหกรรมเหล่านี้ที่ปัจจุบันยังมีผู้สูงอายุได้ทำงานอยู่ อนาคตการจ้างงานของอุตสาหกรรมเหล่านี้สามารถดูได้จากแบบจำลองที่ใช้ Production Function แล้วดูอัตราการขยายตัวการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นอย่างไร หากมีการใช้แรงงานผู้สูงอายุทดแทน แรงงานที่อยู่ในวัยทำงานจะเกิดอะไรขึ้น อัตราค่าจ้างของผู้สูงอายุจะต่ำเมื่อเทียบกับวัยทำงาน

หากดูอัตราการเพิ่มของกำลังแรงงานโดยใช้ 10 ปีที่แล้วเป็นฐานพบว่ามีเติบโตเพิ่มขึ้น 1.75% เห็นได้ชัดว่าสังคมได้เปลี่ยนไปเป็นสังคมผู้สูงอายุ เนื่องจากปัจจุบันวิทยาการทางการแพทย์ก้าวหน้าทำให้แรงงานผู้สูงอายุอยู่ในตลาดแรงงานได้มากขึ้น อัตราการขยายตัวจะสูงกว่าวัยทำงาน ความต้องการแรงงานสูงกว่าแรงงานโดยรวม พบว่า 3 ภาคการผลิตหลักที่มีการกระจุกตัวของผู้สูงอายุโดยรวมแล้วอัตราการขยายตัวการจ้างงานของผู้สูงอายุอยู่ที่ 2.51% ภาคโรงแรมจะเป็นภาคที่สามารถเพิ่มการจ้างงานได้สูงสุด

การนำเสนอผลงานวิจัยด้านแรงงาน
และเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็น
โครงการสร้างโอกาสการทำงาน
ของผู้สูงอายุ



โดย ผศ.ดร.นงนุช สุนทรชวกานต์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ซึ่งปัจจุบันภาคนี้มีการจ้างงานที่ต่ำซึ่งหากสามารถทำให้มีอัตราการจ้างงานที่สูงขึ้นภาคอุตสาหกรรมนี้ก็จะรองรับแรงงานผู้สูงอายุได้มากขึ้น

อาชีพหลักที่มีการใช้แรงงานผู้สูงอายุในแต่ละภาคการผลิตอาชีพที่พบมากที่สุด คือ พนักงานบริการใช้ทักษะที่ไม่สูง อาชีพพื้นฐาน สรรูปภาคขายส่ง-ขายปลีกมีโอกาสที่ผู้สูงอายุทำงานมากที่สุด ภาคโรงแรมมีโอกาสขยายความต้องการการจ้างงานผู้สูงอายุมากที่สุดแม้ว่าจะมีการกระจุกตัวของผู้สูงอายุในภาคการผลิตอยู่ที่ 1 ใน 3 แต่ภาคการผลิตอาจเป็นภาคที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุมากที่สุด เพราะเมื่อผู้สูงอายุ ๑ มากขึ้นภาวะร่างกายสุขภาพไม่อำนวย และการทำงานในภาคการผลิตเสี่ยงกับปัญหาสุขภาพ และร่างกาย เพราะฉะนั้นภาคที่มีโอกาสสร้างการทำงานให้ผู้สูงอายุมากที่สุดคือภาคขายส่งขายปลีก และการโรงแรม งานที่เหมาะสมที่จะทำให้ผู้สูงอายุทำได้จะเป็นอาชีพบริการ ใช้ฝีมือ งานบริการชุมชน การรวมกลุ่มถ่ายทอดภูมิปัญญาความสามารถของผู้สูงอายุ น่าจะได้รับโอกาสสนับสนุนเพราะไม่ต้องพึ่งพานายจ้างมากนัก

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าหากต้องการให้มีความเป็นไปได้ที่จะเพิ่มโอกาสการจ้างงานผู้สูงอายุให้มากขึ้น

1. ต้องไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติ หรือกีดกันการทำงานของผู้สูงอายุ จากงานวิจัยพบว่า ตัวอย่างอาชีพโรงแรม เมื่อหลังอายุ 35 ปี แรงงานต้องออกจากงานเพราะเนื่องมาจากการกีดกันจากนายจ้าง และสังคม (ผู้บริโภคร) เราอาจร่างกฎหมายไม่ให้มีการกีดกัน สิ่งสำคัญกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของผู้สูงอายุ

2. การกำหนดอายุเกษียณราชการ : พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน 2551 กำหนดให้ข้าราชการเกษียณอายุ 60 ปี มีการขยายไปจนอายุ 70 ปีแต่จะขยายให้เฉพาะผู้ที่มีความสามารถสูง เพราะฉะนั้นข้าราชการในระดับอื่น ๆ ก็จำเป็นต้องออกไปถ้าขยายกรอบนี้ออกไปแล้วให้ผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง เต็มใจที่จะทำงานต่อได้สามารถทำงานต่อไป

3. การมีขีดจำกัดอายุแรงงานที่สามารถเข้าประกันตนในกองทุนประกันสังคม คือให้แรงงานเข้าถึงแค่อายุ 60 ปี ถ้ากรอบอายุนี้นายายออกไปก็จะเปิดโอกาสให้แรงงานได้ทำงานมากขึ้น

4. การจำกัดอายุการให้ข้าราชการลาศึกษา เช่น มีข้อกำหนดว่าหากประสงค์จะเรียนต่อในระดับปริญญาตรีต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปี หากเราสามารถยืดกรอบเวลานี้ออกไปก็สามารถทำให้คนมีผลิตภาพเพิ่มขึ้นได้อีก

หากกฎหมายเหล่านี้ได้รับการแก้ไขก็จะช่วยให้ผู้สูงอายุได้รับการทำงานต่อไป

การปรับปรุงให้กฎหมายเอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ

นอกจาก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี ในตลาดแรงงานแล้วยังไม่มีพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้สูงอายุ เพราะฉะนั้นหากมี พระราชบัญญัติที่คุ้มครองผู้สูงอายุให้ผู้สูงอายุทำงานต่อไปได้ในสภาวะแวดล้อมที่อำนวยต่อผู้สูงอายุ เช่น จัดให้มีแพทย์ พยาบาลประจำสำนักงานให้ผู้สูงอายุได้ทำงานต่อไปได้ ลดชั่วโมงการทำงาน ในปัจจุบันชั่วโมงการทำงานในตลาดแรงงานปัจจุบันค่อนข้างที่จะยาวคือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เพราะหากแรงงานต้องทำงานติดต่อกันเป็นเวลานาน ๆ จะส่งผลให้สุขภาพ หดโทรมลงได้ หากสามารถลดจำนวนชั่วโมงการทำงานลงให้น้อยกว่านี้ และถ้าต้องการจ้างมากกว่านี้จะต้องจ่ายค่าล่วงเวลา มีการพักในระหว่างเวลาสามารถช่วยถนอมสุขภาพแรงงานในวัยทำงาน ต่อไปเมื่อถึงวัยสูงอายุก็สามารถทำงานต่อไปด้วยสุขภาพดี เพราะสุขภาพเป็นปัจจัยหลักที่จะกำหนดว่าผู้สูงอายุที่อายุมากกว่า 60 ปี สามารถที่จะทำงานต่อไปได้อีกหรือไม่

หากต้องการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุทำงานต่อไปได้โดยการเปิดโอกาสให้ยืดหยุ่นเลือกเวลาทำงานได้ สามารถทำงานบางเวลาแทนงานเต็มเวลา นอกจากจะเป็นการเหมาะกับสภาพร่างกายของผู้สูงอายุที่ให้ทำแทนต่อไปยังสามารถจูงใจให้กับแรงงานกลุ่มผู้สูงอายุที่มีการศึกษาสูงมีความสามารถ ซึ่งเมื่อตอนอยู่วัยทำงานกลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มที่มีรายได้สูง เมื่ออายุ 60 ปีจึงไม่มีแรงจูงใจในการกลับมาทำงาน ถ้าหากคนกลุ่มนี้สามารถเลือกเวลาในการทำงานได้จะเป็นการจูงใจให้กลับมาทำงาน คืออาจจะทำงานน้อยลง เช่น พนักงานรับโทรศัพท์ในประเทศญี่ปุ่นจะเป็นผู้สูงอายุ ตรวจเช็คสินค้า, ให้คำแนะนำต่าง ๆ ในห้างสรรพสินค้า

ถ้าประเทศไทยมีกฎหมายคุ้มครองผู้สูงอายุบังคับให้หน่วยงานเอกชนมีแพทย์ พยาบาล มีสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการเพิ่มต้นทุนให้กับฝ่ายนายจ้าง รัฐบาลอาจช่วยสนับสนุนด้วยการใช้มาตรการภาษี เช่น การลดหย่อนภาษีให้ตามค่าจ้างผู้สูงอายุที่องค์กรนั้น ๆ ได้จ่ายไปเฉพาะงานที่รัฐบาลต้องการสนับสนุนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ หากอยากให้ผู้สูงอายุประกอบอาชีพอิสระ รัฐบาลต้องหาเงินทุนให้ดอกเบี้ยวที่ต่ำ มาตรการอื่น ๆ เช่น การหมุนเวียนหน้าที่ในการทำงาน เช่นการทำงานในหน้าที่เดิมอย่างยาวนานส่งผลให้สุขภาพเสื่อมโทรมเมื่อสูงอายุทำให้ไม่อยากทำงาน หรือทำงานต่อไปไม่ไหว หรืออาจหมุนเวียนการทำงานในบางหน้าที่ก็อาจช่วยได้ แม้ว่าปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะมีโปรแกรมฝึกอบรมฝีมือแรงงานทั้งผู้สูงอายุและแรงงานทั่วไปแล้วก็ตาม จะต้องมีการจูงใจในส่วนของนายจ้างด้วยรัฐอาจมีการปรับเปลี่ยนทัศนคตินายจ้างและสังคมว่าหากผู้สูงอายุได้ทำงานต่อไปจะทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพที่ดีขึ้น ทั้งสุขภาพที่จิตและสุขภาพที่ดีขึ้นจากการออกมาภายนอก

การแสดงความเห็นของผู้เข้าร่วมการสัมมนา

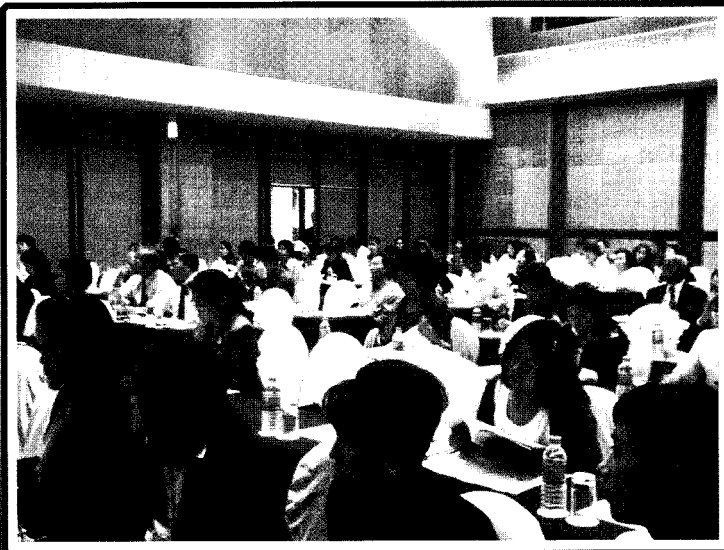
นายอานนท์ จันทวิทย์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ :

ในส่วนของงานวิจัย เรื่อง โครงการสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ ได้แสดงภาพแค่ไตรมาส 3 ซึ่งจริง ๆ แล้วข้อมูลนั้นมีทั้งปี เพราะไตรมาส 3 เป็นไตรมาสที่ค่อนข้างจะคงที่ที่สุดของแรงงาน ในขณะเดียวกันนั้นข้อมูลในไตรมาส 3 เป็นข้อมูลของการเกษตรค่อนข้างจะสูง อาจจะทำให้เห็นภาพจุดเดียวทำให้ไม่เห็นภาพทั้งปี เช่น จำนวนชั่วโมงทำงานอาจจะไม่สูงขนาดนั้นก็ไม่ได้ ถ้าเฉลี่ยทั้งปีส่วนใหญ่อายุที่สูงมักจะอยู่ในภาคการเกษตร เมื่ออาจารย์แสดงข้อมูลเป็นภาพใหญ่จึงทำให้ภาคนั้นเหมือนมีคนเข้าไปเป็นจำนวนมาก เช่น การค้าปลีก-ค้าส่ง หากเมื่อเข้าไปดูข้อมูลในเชิงลึกแล้วเป็นแค่การขายของชำร่วย ซึ่งคนสูงอายุส่วนใหญ่มักจะทำกันหรือผู้ที่เกษียณอายุไปแล้วทำกัน ในขณะเดียวกันภาคภัตตาคารนั้นอาจจะเป็นส่วนของการทำอาหารขายมากกว่า ในบางครั้งข้อมูลจุดเดียวอาจจะไม่เห็นภาพทั้งหมด แต่เมื่อเพิ่มเป็นทั้ง 4 ไตรมาสอาจจะทำให้เห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้น

การนำเสนอผลงานวิจัยด้านแรงงาน
และเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็น
การระงับข้อพิพาทแรงงาน
โดยสมัครใจ



โดย นายชนาธิป ชินะนาวิน
กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา



สรุปผลการประชุมสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ปี 2553

“วิเคราะห์เจาะลึกทิศทางการพัฒนากำลังแรงงานไทยในอีก 5 ปีข้างหน้า”

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

ข้อพิพาทแรงงานเป็นข้อพิพาทที่มีลักษณะพิเศษส่งผลกระทบต่อประชาชนจำนวนมาก และอาจส่งผลกระทบต่อรัฐ เศรษฐกิจ รวมถึงความสงบเรียบร้อยของสังคม เพราะฉะนั้นการระงับข้อพิพาทแรงงานจึงต้องมีวิธีการพิเศษเพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานยุติรวดเร็ว และสามารถทำให้นายจ้างและลูกจ้างกลับมาร่วมงานกันได้ ซึ่งปัจจุบันการระงับข้อพิพาทแรงงานประกอบไปด้วย

1. การเจรจา
2. การประนีประนอมข้อพิพาท
3. การชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ การนัดหยุดงาน หรือการชี้ขาดโดยสมัครใจ ซึ่งดัชนีพินดอร์นบีชี้ให้เห็นถึงการระงับข้อพิพาทโดยการสมัครใจซึ่งเกิดจากความสมัคร

ใจระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และสหภาพแรงงาน โดยที่ไม่เข้าสู่การระงับข้อพิพาทโดยรัฐ ปัจจุบันปัญหาที่เกี่ยวข้องก็จะเป็นการเจรจาไกล่เกลี่ย ชี้ขาด มีปัญหาเกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น การให้สัตยาบัน อนุสัญญา และข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

2. เพื่อศึกษาปัญหาในกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษากระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจในประเทศไทยและต่างประเทศ
4. เพื่อพัฒนากระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจให้เหมาะสมกับประเทศไทย

สมมติฐาน

กระบวนการการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจในประเทศไทยไม่สามารถทำให้ข้อพิพาทยุติลงได้เร็ว และเมื่อทำการศึกษาต่อมาสมมติฐานท้ายของดัชนีพินดอร์น คือข้อพิพาทโดยการสมัครใจต้องได้รับการยอมรับจากฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐตามแนวความคิดของไตรภาคี คัดการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีระบบ ทฤษฎีความขัดแย้งที่แสดงให้เห็นถึงกลุ่มอิทธิพลด้านนายจ้าง ลูกจ้างที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการระงับข้อพิพาท เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายจะมีปัจจัยทางด้านอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายไทย และกฎหมายต่างประเทศผ่านกระบวนการ Comparative Law

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพรวบรวมการวิจัยหลายรูปแบบ

1. การวิจัยเอกสาร ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง อนุสัญญา และข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ปัญหาในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ เอกสารจากนายจ้าง ลูกจ้าง และผลจากการเปรียบเทียบกฎหมายจะได้กระบวนการระงับข้อพิพาทที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น จากนั้นนำไปตรวจสอบการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการสัมภาษณ์ T-Informance และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ที่เคยทำการระงับข้อพิพาท T-Informance ที่สำคัญของงานวิจัยนี้ผลที่ได้คือข้อพิพาทที่เป็นการยอมรับและนำไปสู่ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเอกสารจะเป็นการวิจัยแนวคิดทฤษฎี และวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ อนุสัญญา ข้อเสนอแนะของการแรงงานระหว่างประเทศ การระงับข้อพิพาทแรงงานในปัจจุบัน ปัญหา การเปรียบเทียบ และกฎหมาย

สรุปผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาท พบว่าอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาทปัจจุบันนี้ อนุสัญญานับที่สำคัญที่สุด คือ ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ซึ่งทางฝ่ายลูกจ้างได้มีการเรียกร้องให้รัฐยอมรับให้สัตยาบันอนุสัญญา 2 ฉบับนี้ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตั้งแต่ปี 2462 มีพันธะที่ต้องให้สัตยาบันของอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศ หากเราได้ให้สัตยาบันแล้วจะมีผลผูกพันเป็นระยะเวลา 10 ปี ซึ่งปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้ทำการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับนี้

ข้อแนะที่ 92 การไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดโดยการสมัครใจตามทฤษฎีระบบ และทฤษฎีความขัดแย้ง พบว่ากลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระบบได้แก่กลุ่มนายจ้าง ลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยต่าง ๆ พบว่าแรงงานสัมพันธ์จะขึ้นอยู่กับนายจ้าง ลูกจ้างโดยที่รัฐจะมีอำนาจสูงกว่านายจ้าง และลูกจ้างเนื่องจากเป็นคนกลางที่มีอำนาจในการออกกฎหมาย

2. ศึกษาปัญหาในกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทย พบว่าปัจจุบันนี้มีข้อเรียกร้อง คือการที่รัฐแบ่งแยกภาคเอกชน กับรัฐวิสาหกิจออกจากกันตามพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งต่อมาได้ตราเป็นพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์, การที่กฎหมายห้ามจัดตั้งสหภาพแรงงานเป็นการทั่วไป, การไกล่เกลี่ยโดยความสมัครใจ ปัจจุบันกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้รับรอง คือหากคู่พิพาทต้องการให้คนกลางมาไกล่เกลี่ยก็สามารถทำได้ และจากการไกล่เกลี่ยก็จะแตกลงกันได้เท่านั้น ปัญหาเรื่องการชี้ขาด ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์ที่ทำการชี้ขาดโดยสมัครใจเนื่องจากไม่เชื่อมั่นในตัวผู้ชี้ขาด ปัญหาไม่มีสถาบันระงับข้อพิพาทแรงงานที่ได้รับการเชื่อถือ

3. การศึกษาเปรียบเทียบการระงับข้อพิพาทในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในประเทศต่างๆ เช่น สหรัฐอเมริกามีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจที่ดี เพราะมีองค์กรเอกชนที่สำคัญคือสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน เป็นสมาคมที่ทำการระงับข้อพิพาทแรงงาน ปัจจุบันข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในประเทศไทย รัฐโดยกระทรวงแรงงานจะเป็นส่วนสำคัญในการระงับข้อพิพาทโดยพนักงานประนอมข้อพิพาท ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทมีความสามารถสูงมาก งานวิจัยชี้ให้เห็นทางเลือกในการระงับข้อพิพาทเท่านั้น ทำให้สามารถระงับข้อพิพาทได้เองซึ่งจะช่วยรัฐประหยัดงบประมาณได้

4. เพื่อพัฒนากระบวนการระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจที่เหมาะสมกับประเทศไทย เป็นรูปแบบของการวิจัยดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเป็นรูปแบบเอกสาร ได้มาซึ่งกระบวนการระงับข้อพิพาท แล้วทำการศึกษาระบวนการยอมรับกระบวนการการสัมภาษณ์ สัมภาษณ์ผู้ให้คำสำคัญเพื่อให้ทราบถึงกระบวนการระงับข้อพิพาทที่ผู้วิจัยพัฒนา ถูกต้องตามทฤษฎี หรือกฎหมายหรือไม่ การสัมภาษณ์ผู้ที่เคยระงับข้อพิพาทเพื่อหาว่าการระงับข้อพิพาทที่ผู้วิจัยพัฒนาได้มานั้น ผู้ที่ระงับข้อพิพาทยอมรับได้หรือไม่

รูปแบบกระบวนการการส่งเสริมข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ เนื่องจากปัจจุบันยินยอมให้ข้าราชการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ สอดคล้องกับอนุสัญญาที่ 87 สิทธิเสรีภาพในการสมาคม บัญญัติว่าข้าราชการมีสิทธิในการรวมตัวจัดตั้งสหภาพ

5. ควรมีการจัดตั้งสถาบันระงับข้อพิพาทแรงงาน ควรมีลักษณะเป็นองค์กรที่จัดตั้งโดยกฎหมายโดยพระราชบัญญัติ ภาครัฐควรเข้ามาให้ความช่วยเหลือในช่วงแรก ควรทำเป็นองค์กรเอกชนโดยเก็บค่าธรรมเนียมจากนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐสนับสนุนบางส่วนตามรูปแบบไตรภาคี ควรมีการประเมินจริยธรรมของผู้ไกล่เกลี่ยและชี้ขาด

เอกสารประกอบการสัมมนา

วิเคราะห์เจาะลึกทิศทางการ แรงงานไทยใน 5 ปีข้างหน้า

17 กันยายน 2553

泰华农民银行集团 เครือธนาคารกสิกรไทย KASIKORNBANKGROUP
全方位的卓越服务 บริการทุกระดับประทับใจ Towards Service Excellence

ภาพเศรษฐกิจไทยโดยสรุป ในช่วง 5 ปีข้างหน้า

- เศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มชะลอตัวในปี 2554 ตามทิศทางการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก และเป็นการปรับตัว (Correction) จากผลของฐานที่ยกขึ้นไปถึงในปี 2553
- แต่หากการเมืองมีเสถียรภาพ เศรษฐกิจน่าจะกลับมาเติบโตในระดับศักยภาพในปี 2555 เป็นต้นไป โดยมีอัตราการขยายตัวไม่น้อยกว่า 5% ด้วยปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่
 - ➔ การลงทุน : ทั้งภาครัฐและเอกชน ตามที่มีแผนการกำหนดไว้แล้ว
 - ➔ การส่งออก : ซึ่งโครงการขยายกำลังการผลิตใหม่ที่แล้วเสร็จ จะเพิ่มศักยภาพในการส่งออกของประเทศ
 - ➔ ความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจภายในภูมิภาค : ภายใต้การเปิดเสรีอย่างครอบคลุมมากขึ้น จะเกื้อหนุนการขยายการค้าและการลงทุนของธุรกิจ และการเติบโตของจังหวัดประตูภูมิภาค
 - ➔ การเติบโตของรายได้ในภาคชนบท : จะหนุนการบริโภค

泰华农民银行集团 เครือธนาคารกสิกรไทย KASIKORNBANKGROUP
全方位的卓越服务 บริการทุกระดับประทับใจ Towards Service Excellence

2

ประเด็นทางเศรษฐกิจที่สำคัญในภูมิภาคต่างๆ ของโลก

2011

- เศรษฐกิจของหลายประเทศ โดยเฉพาะเอเชีย อาจชะลอตัวในปี 2554 จากฐานที่สูงมากในปี 2553
- เศรษฐกิจสหรัฐฯ มีแนวโน้มชะลอตัว ขณะที่ยุโรปแม้ยังตามหลังภูมิภาคอื่นๆ แต่ก็มีการขยายตัวดีขึ้นเล็กน้อย เนื่องจากประเทศที่เผชิญวิกฤตหนี้รุนแรง (PIGS) เริ่มทยอยหลุดพ้นภาวะถดถอย

2012-2015

- แม้การว่างงานที่ทยอยลดลงในประเทศพัฒนาแล้วจะสนับสนุนการฟื้นตัวของภาคการบริโภค แต่การว่างงานที่ยังคงสูงกว่าระดับปกติ อาจกดดันให้หลายประเทศจะยังเติบโตต่ำกว่าระดับศักยภาพ
- เศรษฐกิจเกิดใหม่ในเอเชียยังคงเป็นข้อเศรษฐกิจที่มีการเติบโตสูง
- ความร่วมมือและความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจภายในภูมิภาคจะช่วยให้ไทยมีส่วนได้ประโยชน์ค่อนข้างมากจากกระแสการเติบโตของเอเชีย

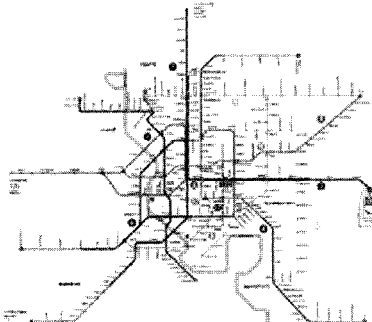
โลจิสติกส์ พลังงาน Green Economy และ FTA ... แรงขับเคลื่อนการลงทุน

ปัจจัย
สนับสนุน
การลงทุน

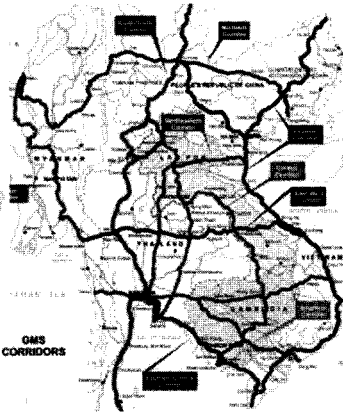
- ▶ การลงทุนของรัฐ โดยเฉพาะโครงการไทยเข้มแข็ง ซึ่งมีโครงการขนาดใหญ่ด้านโลจิสติกส์ และพลังงาน น่าจะมีความคืบหน้าได้มากขึ้น
- ▶ การลงทุนของเอกชน เช่น โครงการในมาบตาพุด โครงการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน พลังงานทางเลือก โครงการเพื่อการลดต้นทุนด้านพลังงาน และการพัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น
- ▶ การลงทุนด้านอสังหาริมทรัพย์ แม้อัตราดอกเบี้ยที่อยู่อาศัยอาจขยายตัวชะลอลง แต่โครงการพาณิชยกรรมจะมีการขยายตัวตามการพัฒนาโครงข่ายระบบคมนาคมขนส่งในประเทศ และที่เชื่อมโยงเศรษฐกิจกับประเทศในภูมิภาค

แผนลงทุนด้านโลจิสติกส์ที่สำคัญ

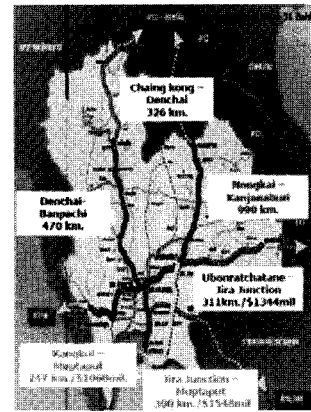
Mass Transit



Economic Corridors



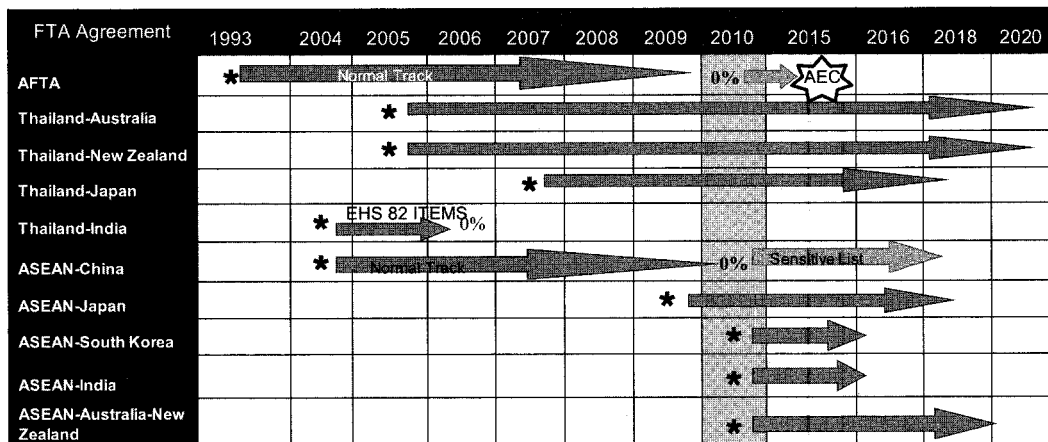
ระบบรถไฟ



泰华农民银行集团 เครือธนาคารกสิกรไทย KASIKORNBANKGROUP
全方位的卓越服务 บริการทุกระดับประทับใจ Towards Service Excellence

5

FTA Timeframe



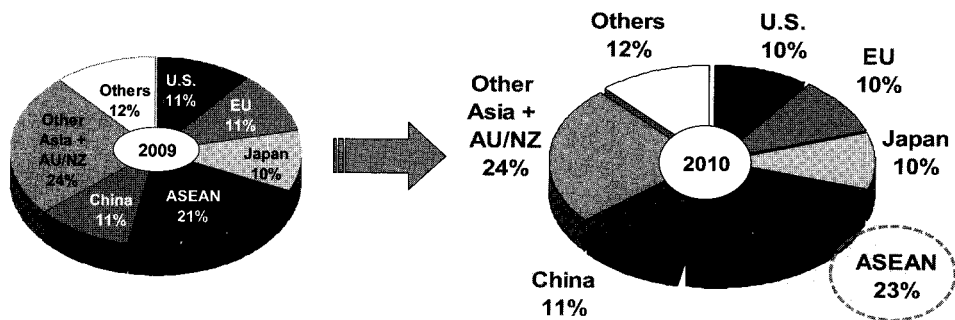
Source : KResearch, Ministry of Commerce, Thailand

Note : The end-goal in 2015 of ASEAN Economic Community (AEC) is the realization of a single market and production base, in which there is a free flow of goods, services, investment and skilled labor, and a freer flow of capital.

泰华农民银行集团 เครือธนาคารกสิกรไทย KASIKORNBANKGROUP
全方位的卓越服务 บริการทุกระดับประทับใจ Towards Service Excellence

6

FTA ... ขยายการค้าภายในภูมิภาค ขยายการส่งออกของไทย



การส่งออกของไทยไปยังเอเชีย รวมออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ เพิ่มขึ้นเป็น 68% ของการส่งออกรวม ในปี 2553 จาก 66% ในปี 2552 และอาจเข้าใกล้ 75% ใน 5 ปีข้างหน้า

ผลของความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาค

การขยายตัวของ
เศรษฐกิจและ
การค้าภายใน
ภูมิภาค

- การเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการข้ามพรมแดน จะมีปริมาณธุรกรรมที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อเข้าสู่ปี 2558 (2015) ที่อาเซียนจะรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) และ CLMV จะลดภาษีเป็น 0
- คาดว่าการค้าชายแดนและผ่านแดนจะเติบโตขึ้นเป็นเท่าตัวภายในระยะ 5 ปีข้างหน้า หรือประมาณ 1.5 ล้านล้านบาท จากระดับประมาณ 8 แสนล้านบาทในปัจจุบัน
- ขณะที่น่าจะเห็นธุรกิจไทยออกไปลงทุนในประเทศเพื่อนบ้านมากขึ้น
- นอกจากนี้ จังหวัดประตูภูมิภาคที่เป็น Land-Link ด้านตะวันออกจะมีศักยภาพทางเศรษฐกิจสูงขึ้น

เศรษฐกิจไทยในปี 2554 อาจชะลอตัวจากผลของฐาน ก่อนที่จะกลับมาเติบโตดีขึ้นในปี 2555

Units: %YoY or otherwise indicated	2009	2010	2011	2012-2015
GDP Growth	-2.2	6.2-6.8	3.0-4.0	4.5-6.0
Avg. Brent Crude (USD/barrel)	61.6	78.0-79.5	85.0-90.0	85.0-120.0
Private Consumption	-1.1	3.5-3.8	2.5-3.0	3.0-5.0
Investment	-9.0	8.1-8.8	7.5-9.3	6.5-10.0
Gov. Budget (% of GDP)	-5.8	-4.6 to -3.8	-3.6 to -3.3	-3.0 to 0.0
Export Growth	-13.9	22.0-27.0	6.0-10.0	10.0-15.0
Import Growth	-24.9	32.0-38.0	9.0-13.0	12.0-18.0
Trade Balance (USD bn)	19.4	9.2-12.0	4.5-7.6	-5.0 to 6.0
Current Account (USD bn)	20.3	9.6-12.8	5.5-9.1	-2.0 to 8.0
Headline CPI	-0.9	3.2-3.7	2.7-3.7	2.5-4.0
Core CPI	0.3	1.0-1.4	2.4-3.4	2.0-3.5
Avg. Unemployment (Thousands)	571	400-470	390-460	250-450
Unemployment Rate (% of Labor Force)	1.5	1.0-1.2	1.0-1.2	0.5-1.2

Source: KResearch, Sep 15, 2010

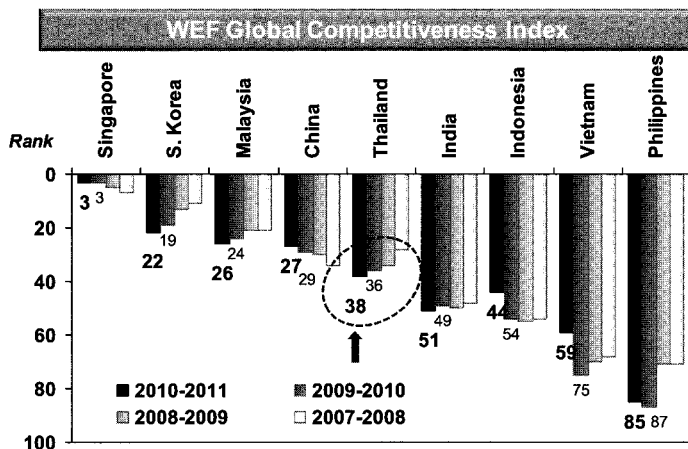
แนวโน้มธุรกิจที่สำคัญ

- ธุรกิจที่มีแนวโน้มเติบโตและมีการลงทุนสูง
 - อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน
 - อุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปสินค้าเกษตร
 - ธุรกิจก่อสร้าง โดยเฉพาะโครงการที่เชื่อมโยงกับโครงสร้างพื้นฐานภายใต้แผนไทยเข้มแข็ง
 - ธุรกิจพลังงานทางเลือกและธุรกิจสีเขียว
 - ธุรกิจโลจิสติกส์
- Creative Economy ของไทยมีศักยภาพที่จะพัฒนาต่อยอดได้ เช่น แฟชั่น บันเทิง Design ซอฟต์แวร์ E-Content Animation
- ธุรกิจท่องเที่ยว ซึ่งครอบคลุมธุรกิจโรงแรม MICE และบริการด้านสุขภาพสำหรับชาวต่างชาติ ยังมีศักยภาพที่จะขยายตัวได้ดี

แนวโน้มที่สำคัญด้านแรงงานของไทย

เศรษฐกิจไทยจะเผชิญกับความท้าทาย
หลักจากประเด็นในด้าน
ความสามารถในการแข่งขัน

ไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายจากเศรษฐกิจเกิดใหม่ (Emerging Economies)



Source: World Economic Forum: the Global Competitiveness Report

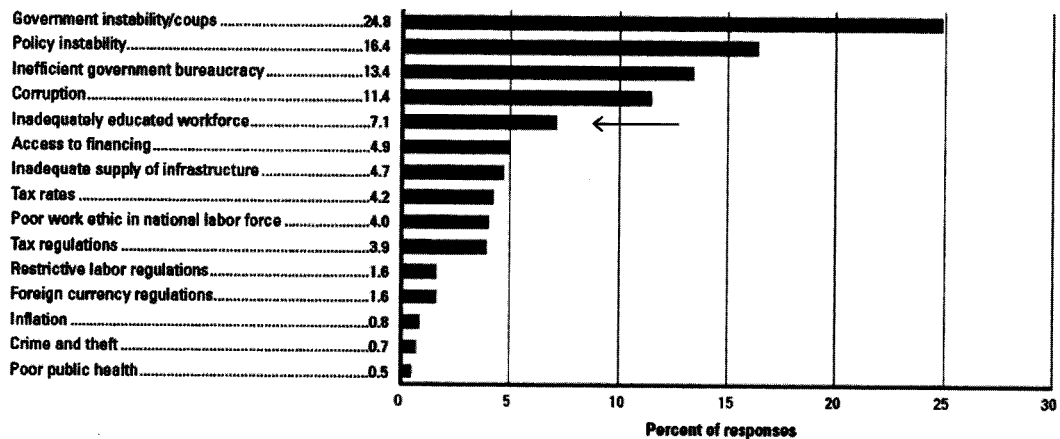
อันดับความสามารถในการ
แข่งขันของไทย ลดลงเป็นปีที่ 3

ประเด็นสำคัญ
จุดอ่อนของไทยอยู่ที่ปัญหา
เสถียรภาพทางการเมือง
ความไม่แน่นอนในเชิง
นโยบาย ระบบราชการ และ
การขาดแคลนแรงงานที่มี
ทักษะสูง
จุดแข็งอยู่ที่เสถียรภาพของ
ระบบเศรษฐกิจ และขนาด
ของตลาดในประเทศ

Thailand

WEF Global Competitiveness Index 2010-2011

The most problematic factors for doing business



泰华农民银行集团 เครื่องหมายการค้า กสิกรไทย KASIKORNBANKGROUP
全方位的卓越服务 บริการทุกระดับประทับใจ Towards Service Excellence

13

WEF Global Competitiveness Index
2010-2011 : Low Ranked Factors

9th pillar: Technological readiness

9.01	Availability of latest technologies	64
9.02	Firm-level technology absorption	66
9.03	FDI and technology transfer	34
9.04	Internet users*	66
9.05	Broadband Internet subscriptions*	68
9.06	Internet bandwidth*	75

5th pillar: Higher education and training

5.01	Secondary education enrollment rate*	96
5.02	Tertiary education enrollment rate*	54
5.03	Quality of the educational system	66
5.04	Quality of math and science education	57
5.05	Quality of management schools	58
5.06	Internet access in schools	43
5.07	Local availability of research and training services	69
5.08	Extent of staff training	62

12th pillar: Innovation

12.01	Capacity for innovation	56
12.02	Quality of scientific research institutions	59
12.03	Company spending on R&D	48
12.04	University-industry collaboration in R&D	42
12.05	Gov't procurement of advanced tech products	59
12.06	Availability of scientists and engineers	40
12.07	Utility patents per million population*	65

泰华农民银行集团 เครื่องหมายการค้า กสิกรไทย KASIKORNBANKGROUP
全方位的卓越服务 บริการทุกระดับประทับใจ Towards Service Excellence

14

ศักยภาพของคน โดยเฉพาะในด้าน
วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม
(STI) ยังคงค่อนข้างต่ำ

Availability of scientists and engineers

RANK	COUNTRY/ECONOMY	SCORE	1	MEAN: 4.1	7
1	Finland	6.0			
2	Japan	5.8			
3	Sweden	5.8			
4	United States	5.7			
5	Iceland	5.7			
6	Canada	5.6			
7	Tunisia	5.6			
8	Taiwan, China	5.5			
9	Qatar	5.3			
10	Singapore	5.3			
40	Thailand	4.5			

Capacity for innovation

RANK	COUNTRY/ECONOMY	SCORE	1	MEAN: 3.2	7
1	Germany	5.9			
2	Japan	5.8			
3	Sweden	5.7			
4	Switzerland	5.7			
5	Finland	5.6			
6	United States	5.3			
7	Israel	5.3			
8	France	5.1			
9	Denmark	4.9			
10	Netherlands	4.9			
56	Thailand	3.1			

WEF Global Competitiveness Index
2010-2011 : Low Ranked Factors

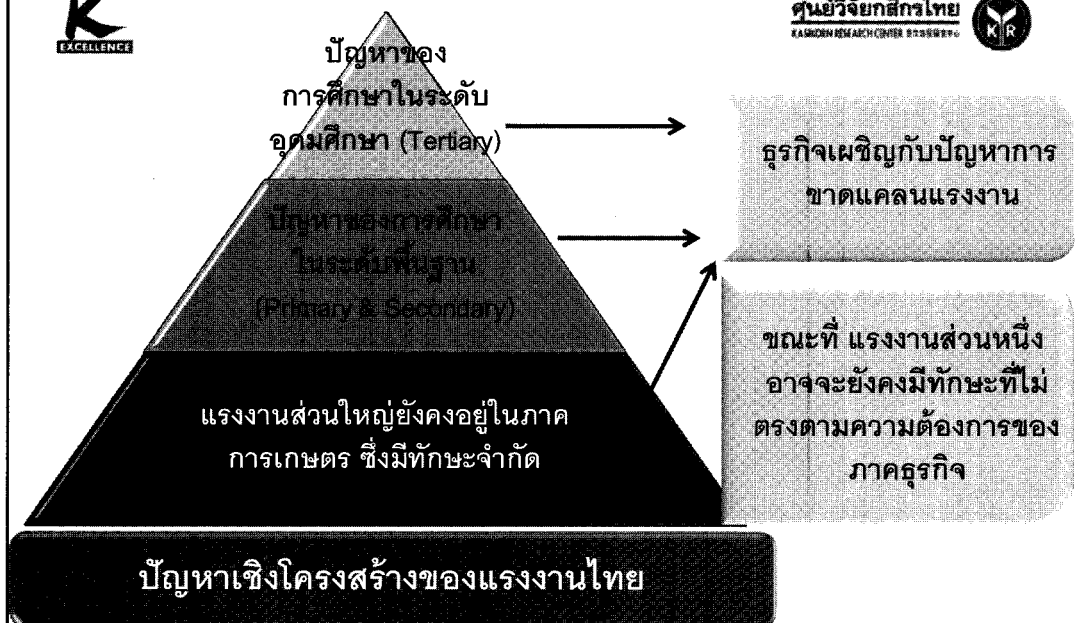
อนาคตตลาดแรงงานไทย

ความต้องการแรงงานที่มีทักษะพิเศษ มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น
ขณะที่เศรษฐกิจไทยยังคงเผชิญกับปัญหาในเชิงโครงสร้าง
จากประชากรส่วนใหญ่ที่อยู่ในภาคการเกษตร

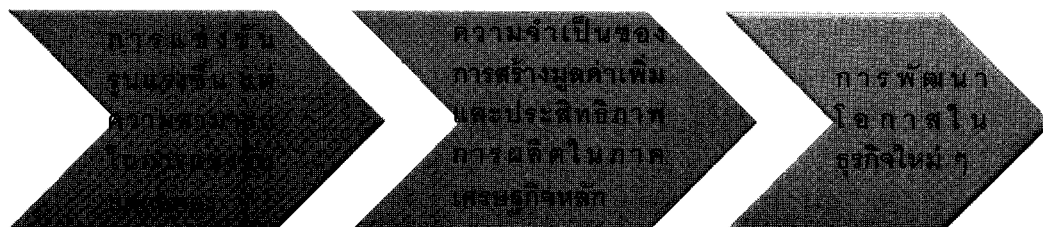
ตลาดแรงงาน : บางอุตสาหกรรมเริ่มตึงตัว

- บางธุรกิจ เช่น อาหาร สิ่งทอ และอิเล็กทรอนิกส์ เริ่มมีสัญญาณขาดแคลนแรงงาน
- นักลงทุนต่างชาติมองว่าการขาดแรงงานที่มีทักษะหรือมีความชำนาญเฉพาะทางเป็นจุดอ่อนสำคัญประการหนึ่งสำหรับเศรษฐกิจไทย
- ตลาดแรงงานไทย : ขาดแคลนแรงงาน หรือ ใช้แรงงานไม่เต็มศักยภาพ ?

Implication : สาขาอาชีพที่มีการขาดแคลนแรงงานจะต้องให้
ค่าตอบแทนสูงขึ้น



ความต้องการแรงงานของภาคธุรกิจในอนาคต



โจทย์นี้ อาจนำมาสู่ Model ความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจและสถาบันการศึกษา

แนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน

- บุคลากรที่สามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ได้นอกจากภาษาอังกฤษ
- บุคลากรทางด้านการแพทย์และพยาบาล
- บุคลากรด้าน Logistics
- Commercial & Industrial Designers
- บุคลากรด้าน ICT รวมถึง Digital Content Developers
- วิศวกรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพลังงานทดแทนหรือเทคโนโลยีพลังงานรูปแบบใหม่ต่าง ๆ
- นักวิทยาศาสตร์และนักวิจัย ในสาขาการเกษตร ชีววิทยา วิทยาศาสตร์การอาหาร บีโตร์เคมี
- บุคลากรสำหรับงานในสถานศึกษาทุกระดับ

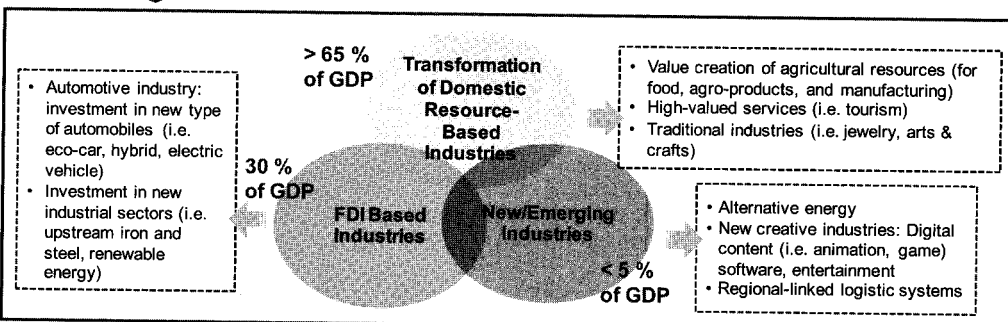
Thailand needs structural reforms to strengthen competitiveness

Competitive Environment in the Global Context

Country's Competitiveness

Business Competitiveness

Public Policies to Facilitate Business and Investment



สรุป

- ท่ามกลางช่วงเวลาของการเปลี่ยนผ่านโครงสร้างทางเศรษฐกิจของไทย ปัญหาที่รออยู่ก็คือโจทย์ด้านการเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้แก่การดำเนินธุรกิจ ท่ามกลางภาวะการแข่งขันที่คาดว่าจะรุนแรงขึ้นไปอีก
- ธุรกิจไทยเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมทั้งปัญหาคุณภาพแรงงาน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากโครงสร้างของเศรษฐกิจ-สังคมไทย
- ภาคธุรกิจกำลังเผชิญกับความต้องการแรงงาน ที่เน้นทักษะเฉพาะ/พิเศษเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นทั้งโอกาสและความท้าทาย ของภาครัฐและสถาบันการศึกษา
- การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน (Productivity) ในทุกระดับ เป็นกุญแจสำคัญในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

สรุปโครงการศึกษาวิจัยระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

รายงานฉบับนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญคือ การจัดทำดัชนี และแบบจำลองเตือนภัยด้านแรงงาน ในเรื่องการจ้างงาน การเลิกจ้างและการว่างงานเพื่อให้สามารถเตือนภัยด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับมหภาคและในสาขาอุตสาหกรรมที่สำคัญ โดยใช้วิธีวิเคราะห์สัญญาณเตือนภัย (Signal Analysis) และแบบจำลองโพรบิต(Probit) เพื่อประมาณค่าความน่าจะเป็นของการเกิดวิกฤตในตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังจัดทำโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อแสดงผลจากแบบจำลอง และมีการอบรมเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานเพื่อพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานให้มีความรู้และความสามารถในการติดตามสัญญาณเตือนภัยจากแบบจำลองเตือนภัยด้านแรงงานที่ได้จากผลการศึกษา

การศึกษามีทั้งในระดับภาพรวมและรายอุตสาหกรรม โดยหลักเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการเลือกอุตสาหกรรม ประกอบด้วย การเป็นอุตสาหกรรมหลักที่สำคัญของประเทศ เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมาก เป็นอุตสาหกรรมที่มีความจำเป็นต้องแข่งขันในตลาดโลก และเป็นอุตสาหกรรมที่มีความอ่อนไหวต่อวิกฤตเศรษฐกิจ ซึ่งประกอบด้วย (1) สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม (2) อาหารและอาหารสัตว์ (3) ไม้และเครื่องเรือน (4) ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (5) แม่พิมพ์ (6) ยานยนต์และชิ้นส่วน (7) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล (8) การท่องเที่ยว (โรงแรมและภัตตาคาร) (9) การก่อสร้าง (10) การขนส่ง (Logistic) (11) งานด้านสุขภาพ งานสังคมสงเคราะห์ กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคลอื่นๆ และ (12) การเป็นสื่อกลางทางการเงิน

การศึกษาระบบเตือนภัยด้านแรงงานในโครงการนี้ได้ทำการสำรวจระบบฐานข้อมูลด้านการจ้างงาน การเลิกจ้าง และการว่างงานของประเทศไทย และพบว่า ข้อมูลดังกล่าวส่วนใหญ่มีการจัดเก็บโดยหน่วยงานหลัก 2 แห่ง คือ กระทรวงแรงงานและสำนักงานสถิติแห่งชาติ ข้อมูลที่คณะผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิเคราะห์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ได้แก่

1. ข้อมูลผู้ประกันตน ซึ่งจัดเก็บโดยสำนักงานประกันสังคม มีความถี่เป็นรายเดือน และมีความยาวนานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์สัญญาณเตือน (Signals analysis) และประมาณการแบบจำลองความน่าจะเป็นของการเกิดวิกฤต (Probit model) ได้
2. ข้อมูลการจ้างงาน และการว่างงาน ซึ่งสำรวจเป็นรายไตรมาสโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ แต่เนื่องจากมีความถี่เป็นรายไตรมาส จำนวนความยาวของข้อมูลจึงไม่เพียงพอในการวิเคราะห์สัญญาณเตือน แต่เพียงพอที่จะนำมาประมาณการแบบจำลองความน่าจะเป็นของการเกิดวิกฤตได้

ผลการวิเคราะห์สัญญาณเตือนโดยใช้ข้อมูลผู้ประกันตนเป็นตัวแปรอ้างอิง พบว่ามีตัวแปรเศรษฐกิจที่ส่งสัญญาณเตือนการเกิดวิกฤตทั้งในช่วงปี 2540-2542 และในปี 2552 ที่สำคัญทั้งหมด 13 ตัวดังรายละเอียดในตารางที่ บ-1 ซึ่งสามารถนำมาจัดกลุ่มตามลักษณะของตัวแปรได้ดังนี้

ก. สัญญาณเตือนภัยทางด้านอุปสงค์ ประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

- การใช้กระแสไฟฟ้า (ล้านกิโลวัตต์-ชั่วโมง)
- ดัชนีการลงทุนภาคเอกชน (2543=100)
- ดัชนีการอุปโภคบริโภคภาคเอกชน (2543 = 100)
- มูลค่าการจำหน่ายรถยนต์ (คัน)
- มูลค่าการจำหน่ายรถจักรยานยนต์ (คัน)
- มูลค่าการส่งออก (ล้านดอลลาร์สหรัฐ)

ข. สัญญาณเตือนภัยทางด้านอุปทานหรือเกี่ยวข้องกับการผลิต ประกอบด้วยตัวแปรดังนี้

- อัตราการใช้กำลังการผลิต (ร้อยละ)
- พื้นที่รับอนุญาตก่อสร้างในเขตเทศบาล (พันตารางเมตร)
- ดัชนีผลผลิตภาคอุตสาหกรรม (2543=100)
- ราคาน้ำมันดิบในตลาดโลก (BRENT) (ดอลลาร์/บาร์เรล)

ค. สัญญาณเตือนภัยที่มีลักษณะชี้ภาวะเศรษฐกิจ (Leading Economic Indicator) ประกอบด้วยตัวแปรดังนี้

- ดัชนีชี้ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทย (เผยแพร่โดยธนาคารแห่งประเทศไทย)
- ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ
- ดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์

นอกจากนี้การวิเคราะห์ยังพบว่าดัชนีชี้ภาวะเศรษฐกิจของประเทศอุตสาหกรรมที่สำคัญ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น กลุ่มประเทศ OECD รวมทั้งดัชนีชี้ภาวะเศรษฐกิจของประเทศจีนสามารถใช้เป็นตัวแปรที่เตือนภัยด้านแรงงานได้ ทั้งนี้เพราะประเทศเหล่านี้เป็นคู่ค้าที่สำคัญของประเทศไทย หากประเทศเหล่านี้ประสบปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำย่อมส่งผลกระทบต่อการส่งออกของประเทศไทยและส่งผลต่อมายังภาคอุตสาหกรรมและการจ้างงานในที่สุด

สำหรับผลการประมาณการแบบจำลองความน่าจะเป็นของการเกิดวิกฤตแรงงานนั้น คณะผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่ส่งสัญญาณข้างต้นมาเป็นตัวแปรอิสระ แต่อาจจะเนื่องจากปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

เหล่านั้น จึงทำให้ผลการประมาณการในแต่ละกรณีมีจำนวนตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 3-4 ตัวแปรดังที่แสดงในตารางที่ บ-1

เมื่อพิจารณาโดยรวมว่า จำนวนผู้ประกันตน การจ้างงานภาคเอกชน การว่างงาน และการเลิกจ้าง ต่างก็เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกันและสะท้อนสุขภาพของตลาดแรงงาน เราจึงอาจสรุปได้ว่าผลประมาณการแบบจำลองโพรบิตพบตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด 6 ตัวแปร อันได้แก่

- การใช้กระแสไฟฟ้า
- อัตราการใช้กำลังการผลิต
- ดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์
- ดัชนีการอุปโภคบริโภคภาคเอกชน
- ราคาน้ำมันดิบ Brent
- ดัชนีชี้นำภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทย

โดยตัวแปรที่มีนัยสำคัญจากแบบจำลองโพรบิตการจ้างงานของทั้งผู้ประกันตน (SSO) และลูกจ้างเอกชน (NSO) ประกอบด้วย การใช้กระแสไฟฟ้า ดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ และ ดัชนีชี้นำภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทย ส่วนตัวแปรที่มีนัยสำคัญจากแบบจำลองโพรบิตการว่างงานของลูกจ้างเอกชน (NSO) ประกอบด้วย การใช้กระแสไฟฟ้า ดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ ดัชนีการอุปโภคบริโภคภาคเอกชน และ ราคาน้ำมันดิบ Brent และในส่วนของตัวแปรที่มีนัยสำคัญจากแบบจำลองโพรบิตการเลิกจ้างแรงงาน (DLPW) ประกอบด้วย การใช้กระแสไฟฟ้า อัตราการใช้กำลังการผลิต และ ราคาน้ำมันดิบ Brent ซึ่งเห็นได้ว่าตัวแปรการใช้กระแสไฟฟ้ามีนัยสำคัญต่อความน่าจะเป็นในการเกิดวิกฤตของตลาดแรงงานในทุกด้าน

ตารางที่ บ-1 ตัวแปรเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ส่งสัญญาณเตือนภัยด้านแรงงานและมีนัยสำคัญทางสถิติในแบบจำลองโพรบิต

ตัวแปรที่พบการส่งสัญญาณเตือน (signal analysis)	แบบจำลองโพรบิต			
	ผู้ประกันตน (SSO)	การจ้างงาน ภาคเอกชน (NSO)	การว่างงาน (NSO)	การเลิกจ้าง (DLPW)
1. การใช้กระแสไฟฟ้า	✓	✓	✓	✓
2. อัตราการใช้กำลังการผลิต				✓
3. ดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์	✓	✓	✓	
4. มูลค่าการส่งออก (US\$)				
5. ดัชนีการอุปโภคบริโภคภาคเอกชน			✓	
6. ราคาน้ำมันดิบ Brent			✓	✓

ตัวแปรที่พบการส่งสัญญาณเตือน (signal analysis)	แบบจำลองโพรบิต			
	ผู้ประกันตน (SSO)	การจ้างงาน ภาคเอกชน (NSO)	การว่างงาน (NSO)	การเลิกจ้าง (DLPW)
7. มูลค่าการจำหน่ายรถยนต์				
8. มูลค่าการจำหน่ายรถจักรยานยนต์				
9. พื้นที่รับอนุญาตก่อสร้างในเขตเทศบาล				
10. ดัชนีการลงทุนภาคเอกชน				
11. ดัชนีผลผลิตภาคอุตสาหกรรม				
12. ดัชนีชี้ภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ไทย	✓	✓		
13. ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ				

สำหรับผลงานวิจัยการเตือนภัยด้านการจ้างงานรายสาขาอุตสาหกรรมที่สำคัญนั้น คณะผู้วิจัยได้เลือกนำตัวแปรที่สำคัญจากผลการวิเคราะห์สัญญาณเตือนภัย (signal analysis) จากแบบจำลองความน่าจะเป็นในการเกิดวิกฤต (Probit model) ของการจ้างงานและจากตัวแปรทางเศรษฐกิจสำคัญอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกันและสะท้อนสุขภาพของตลาดแรงงานรายสาขาอุตสาหกรรมนั้นๆ เป็นพิเศษ ผลการวิเคราะห์ Probit model ของการจ้างงานรายสาขาอุตสาหกรรม พบตัวแปรที่สำคัญที่ส่งสัญญาณเตือนภัยวิกฤตการจ้างงานในรายสาขาอุตสาหกรรมต่างๆ ทั้งหมด 16 ตัวแปรดังตารางที่ บ-2

นอกจากนี้รายงานนี้ได้ศึกษาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีอยู่ และได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อมูลที่ควรจัดเก็บเพื่อให้ฐานข้อมูลในการจัดทำระบบเตือนภัยมีฐานที่ใหญ่ขึ้นและสามารถวิเคราะห์ได้หลายแง่มุมมากขึ้น ประกอบด้วย

1. ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง ผู้ลงทะเบียนสมัครงานและการบรรจุนาน ที่นอกเหนือจากข้อมูลที่นายจ้างและผู้สมัครงานที่ใช้บริการการจัดหางานของสำนักงานจัดหางานของรัฐ
2. ข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้า-ออกงานและความต้องการแรงงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการสำรวจความต้องการแรงงานกับสถานประกอบการโดยตรง
3. ข้อมูลการเลิกจ้างนอกเหนือจากข้อมูลที่มีการร้องเรียนเท่านั้น เนื่องจากว่ายังมีผู้ถูกเลิกจ้างอีกไม่น้อยที่ไม่ได้ร้องเรียน
4. ข้อมูลที่ควรจัดเก็บโดยสำนักงานประกันสังคมอย่างต่อเนื่องและถ้ามีการจัดเก็บอยู่แล้วควรให้ผู้ใช้เข้าถึงได้ ได้แก่ ข้อมูลผู้ประกันตนรายประเภทกิจการ และสาขาอุตสาหกรรมที่เป็นรายเดือน ข้อมูลผู้ประกันตนที่รับประโยชน์ทดแทนกรณีการว่างงาน จำนวนสถานประกอบการที่ปิดกิจการ จำนวนผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมด โดยรวมผู้ประกันตนที่ลาออกเองและสิ้นสุดสัญญาจ้าง และจำนวนผู้ประกันตนที่กลับเข้าสู่ระบบ

ข้อมูลผู้ประกันตนที่มีรายละเอียดที่กล่าวมาแล้วจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการนำมาวิเคราะห์
แง่มุมด้านต่างๆของการจ้างงานและการเลิกจ้าง ทั้งในภาพรวมและระดับอุตสาหกรรม ซึ่งข้อมูลดังกล่าวน่าจะ
ทำให้ผลการศึกษาาระบบเตือนภัยด้านแรงงานในการศึกษานี้มีความน่าเชื่อถือและมีความสมบูรณ์มากขึ้น

ตารางที่ บ-2 ตัวแปรเศรษฐกิจของประเทศไทยที่มีนัยสำคัญทางสถิติในแบบจำลองโปรแกรมเชิงคณิตศาสตร์ที่สำคัญ

ตัวแปรที่มี นัยสำคัญในการ เตือนภัยความ น่าจะเป็นในการ เกิดวิกฤต การจ้างงาน	สาขาอุตสาหกรรมที่สำคัญ											
	สิ่งทอและ เครื่องนุ่งห่ม	อาหาร และ อาหาร สัตว์	ไม้และ เครื่อง เรือน	ไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์	แม่พิมพ์	ยานยนต์ และ ชิ้นส่วน	การขายส่ง การขายปลีก	การ ท่องเที่ยว	การ ก่อสร้าง	การ ขนส่ง	งานด้าน สุขภาพฯ	การเป็น สื่อกลาง ทาง การเงิน
ราคาน้ำมันดิบ Brent		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
ดัชนีราคาผู้ผลิต	✓ (สิ่งทอและ ผลิตภัณฑ์สิ่ง ทอ)		✓ (รวม)	✓ (รวม)	✓ (รวม)							
ดัชนีชี้ภาวะ เศรษฐกิจของ ประเทศไทย					✓	✓	✓		✓			
อัตราการใช้จ่าย การผลิตของ		✓				✓		✓				✓

ตัวแปรที่มี นัยสำคัญในการ เตือนภัยความ น่าจะเป็นในการ เกิดวิกฤต การจ้างงาน	สาขาอุตสาหกรรมที่สำคัญ									
	สิ่งทอและ เครื่องนุ่งห่ม	อาหาร และ อาหาร สัตว์	ไม้และ เครื่อง เรือน	ไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์	แม่พิมพ์	ยานยนต์ และ ชิ้นส่วน	การขายส่ง การขายปลีก	การ ท่องเที่ยว	การ ก่อสร้าง	การ ขนส่ง
สาขา		(อาหาร)				(ยานยนต์ และ อุปกรณ์ ขนส่ง)		(รวม)		
การผลิต ภาคอุตสาหกรรม	✓ (ปั่นด้าย)	✓ (อาหาร)		✓ (แผนวงจรรวม)						
ดัชนีการอุปโภค บริโภค ภาคเอกชน			✓						✓	✓
GDP				✓ (การไฟฟ้า)					✓ (ก่อสร้าง)	✓ (สุขภาพ)
การใช้ กระแสไฟฟ้า	✓									✓
ดัชนีราคา							✓			✓

สาขาอุตสาหกรรมที่สำคัญ												
ตัวแปรที่มี นัยสำคัญในการ เตือนภัยความ น่าจะเป็นในการ เกิดวิกฤต การจ้างงาน	สิ่งทอและ เครื่องนุ่งห่ม	อาหาร และ อาหาร สัตว์	ไม้และ เครื่อง เรือน	ไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์	แม่พิมพ์	ยานยนต์ และ ชิ้นส่วน	การขายส่ง การขายปลีก	การ ท่องเที่ยว	การ ก่อสร้าง	การ ขนส่ง	งานด้าน สุขภาพ	การเป็น สื่อกลาง ทาง การเงิน
				✓ (เครื่องใช้ไฟฟ้า)								
					✓							
								✓				
									✓ (ซีเมนต์ และวัสดุ ก่อสร้าง)			
ผู้บริโภค												
มูลค่าการส่งออก												
ดัชนีการลงทุน ภาคเอกชน					✓							
จำนวน นักท่องเที่ยว ต่างประเทศ								✓				
สินค้านำเข้า												

สาขาอุตสาหกรรมที่สำคัญ												
ตัวแปรที่มี นัยสำคัญในการ เตือนภัยความ น่าจะเป็นในการ เกิดวิกฤต การจ้างงาน	สิ่งทอและ เครื่องนุ่งห่ม	อาหาร และ อาหาร สัตว์	ไม้และ เครื่อง เรือน	ไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์	แม่พิมพ์	ยานยนต์ และ ชิ้นส่วน	การขายส่ง การขายปลีก	การ ท่องเที่ยว	การ ก่อสร้าง	การ ขนส่ง	งานด้าน สุขภาพ	การเป็น สื่อกลาง ทาง การเงิน
รายจ่ายของ รัฐบาล										✓		
ทุนจดทะเบียน ของธุรกิจนิติ บุคคลจดทะเบียน ตั้งใหม่												✓
มูลค่าเงินลงทุนที่ ได้รับการส่งเสริม จาก BOI												✓

โครงการศึกษาวิจัยระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

17 กันยายน 2553

ประเด็นการนำเสนอ

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. กรอบแนวคิดและวิธีการศึกษาด้านเตือนภัยล่วงหน้า
3. ข้อมูลแรงงานของประเทศไทย
 - 3.1 กระทรวงแรงงาน
 - 3.2 สำนักงานสถิติแห่งชาติ
 - 3.3 สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับข้อมูล
4. ผลการศึกษาในภาพรวม
5. ผลการศึกษาในสาขาอุตสาหกรรมที่สำคัญ
6. โปรแกรมการวิเคราะห์ภาวะแรงงานและการเตือนภัยวิกฤตด้านแรงงาน

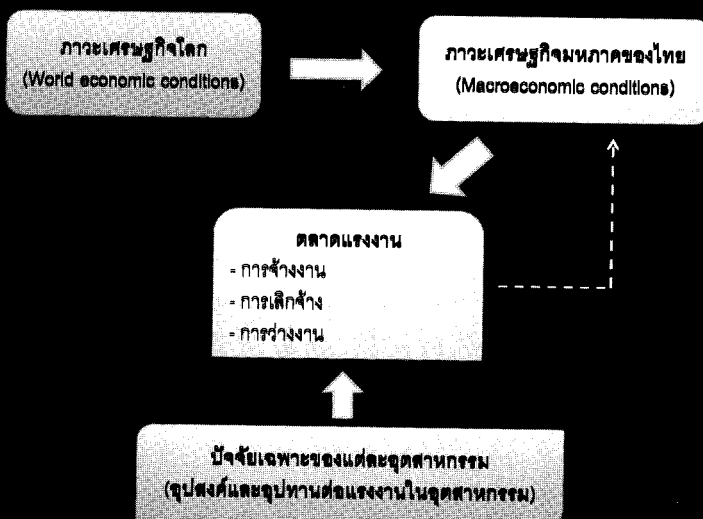
2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเสนอแนะข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการจัดทำระบบเตือนภัย
2. เพื่อจัดทำดัชนี และแบบจำลองเตือนภัยด้านแรงงาน ในเรื่องของการจ้างงาน การเลิกจ้าง และการว่างงาน ได้ทั้งในระดับมหภาคและสาขาอุตสาหกรรมที่สำคัญ
3. เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ หรือมาตรฐานในการชี้วัดถึงระดับของการเตือนภัย (ระดับปกติ ระดับเตือนภัย และระดับอันตราย)
4. เพื่อจัดทำและพัฒนาแบบจำลองเพื่อการเตือนภัยด้านแรงงาน
5. เพื่อพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานให้มีความรู้และความสามารถในการจัดทำดัชนีและวิเคราะห์ผลกระทบด้านแรงงานจากแบบจำลองเตือนภัยด้านแรงงานได้

3

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะเศรษฐกิจโดยรวมและตลาดแรงงาน



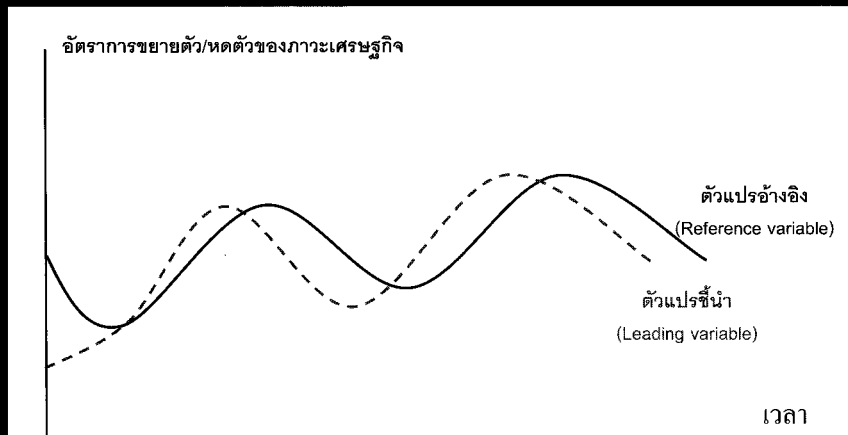
4

กรอบแนวคิดและวิธีการศึกษาดัชนีเตือนภัยล่วงหน้า

- การศึกษาดัชนีชี้ภาวะเศรษฐกิจ
(Leading Economic Indicator)
- การวิเคราะห์สัญญาณเตือนภัย
(Signals Analysis)
- การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ที่จะเกิดวิกฤติ
(Probability of Crisis)

5

ภาพจำลองแสดงวัฏจักรธุรกิจและดัชนีชี้นำ



ตัวแปรอ้างอิง - แสดงภาวะเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจโดยรวม

ตัวแปรชี้นำ - มีลักษณะนำหรือเกิดขึ้นก่อนตัวแปรอ้างอิง

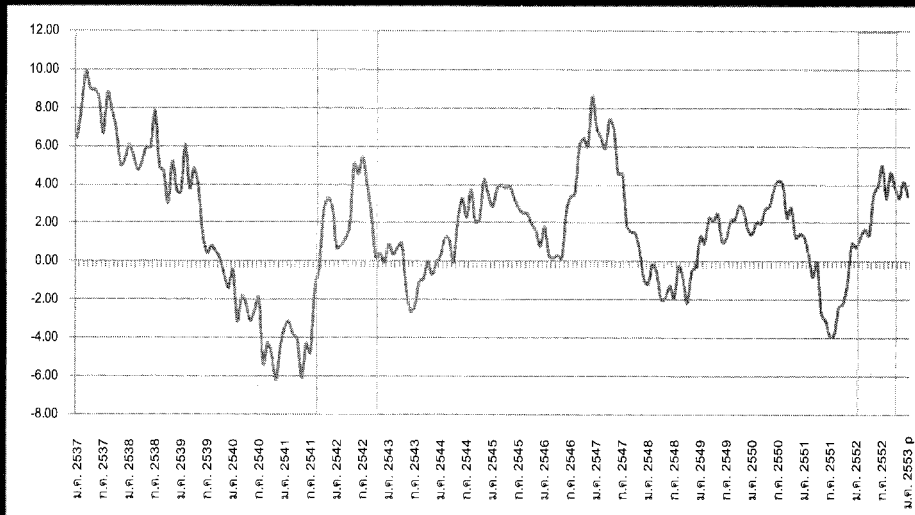
6

องค์ประกอบของดัชนีชี้ภาวะเศรษฐกิจของธนาคารแห่งประเทศไทย เปรียบเทียบกับงานของปราณี ทินกร (2541)

ปราณี ทินกร (2541)	ธปท. (เริ่มเผยแพร่ปี 2543)
1. ดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์	1. ดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์
2. ส่วนกลับของราคาน้ำมันดิบในตลาดโลก	2. ดัชนีส่วนกลับของราคาน้ำมันโอมาน
3. พื้นที่ได้รับอนุญาตก่อสร้างใหม่ทั่วประเทศ	3. พื้นที่ได้รับอนุญาตก่อสร้างในเขตเทศบาล
4. เงินทุนจดทะเบียนธุรกิจรายใหม่	4. เงินทุนจดทะเบียนธุรกิจรายใหม่
5. จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติ	5. จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติ
6. ปริมาณเงินที่แท้จริง (M1/CPI)	6. ปริมาณเงินตามความหมายกว้าง ณ ราคาคงที่
7. มูลค่าเงินลงทุนที่เปิดดำเนินการใหม่ และขยาย กิจการที่ได้รับการส่งเสริมจากคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุน	7. การส่งออก ณ ราคาคงที่

7

อัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีชี้ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทย จัดทำโดย BOT (YoY)



8

การวิเคราะห์สัญญาณเตือนภัย (Signals Analysis)

ถ้าให้ X เป็น indicator ที่มีระดับ threshold ที่ X^* เราจะถือว่า X ส่งสัญญาณเมื่อเวลา t ถ้า

$X_t > X^*$ เมื่อ X เพิ่มขึ้นแล้วทำให้โอกาสการเกิดวิกฤติเพิ่มขึ้น
หรือมี positive shock

หรือ $X_t < X^*$ เมื่อ X ลดลงแล้วทำให้โอกาสในการเกิดวิกฤติเพิ่มขึ้น
หรือมี negative shock

ค่า threshold ของ X (หรือ X^*) สามารถหาได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลการกระจายเปอร์เซ็นต์ไทล์ (percentile distribution) ของ X โดยการศึกษาส่วนใหญ่มักจะ scan ข้อมูลระหว่างช่วง 10 - 30 เปอร์เซ็นต์ไทล์ ค่า threshold ที่เหมาะสม (optimal threshold) คือ ค่าที่มีอัตราส่วน "noise-to-signal ratio" ต่ำสุด

9

การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ที่จะเกิดวิกฤติ (Probability of Crisis)

การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของการเกิดวิกฤตอาศัยแบบจำลองความน่าจะเป็น (probability model) ซึ่งจะใช้รูปแบบของ Logit Model หรือ Probit Model ก็ได้ ในการศึกษาจะอธิบายเฉพาะรูปแบบของ Probit Model ซึ่งใช้ probability distribution แบบปกติ (normal distribution) ในขณะที่ Logit model ใช้ probability distribution แบบลอจิสติก (logistic distribution)

ให้ P_i = Probability ของ crisis

และ Y = ตัวแปรเกี่ยวกับ crisis

= 1 ถ้าเกิด crisis

= 0 ถ้าไม่เกิด crisis

P_i = Prob ($Y = 1$)

10

ข้อมูลด้านแรงงาน

- ข้อมูลที่จะใช้ในรูปแบบจำลองเดือนภัย ควรเป็น
 - ข้อมูลอนุกรมเวลา
 - มีการเก็บอย่างต่อเนื่อง และ
 - มีความถี่สูงเป็นรายเดือน และถ้าไม่มีข้อมูลรายเดือนอย่างน้อยก็ต้องเป็นรายไตรมาส
- หน่วยที่มีข้อมูลลักษณะนี้ของไทยมี 2 แห่ง
 - กระทรวงแรงงาน
 - สำนักงานสถิติแห่งชาติ

11

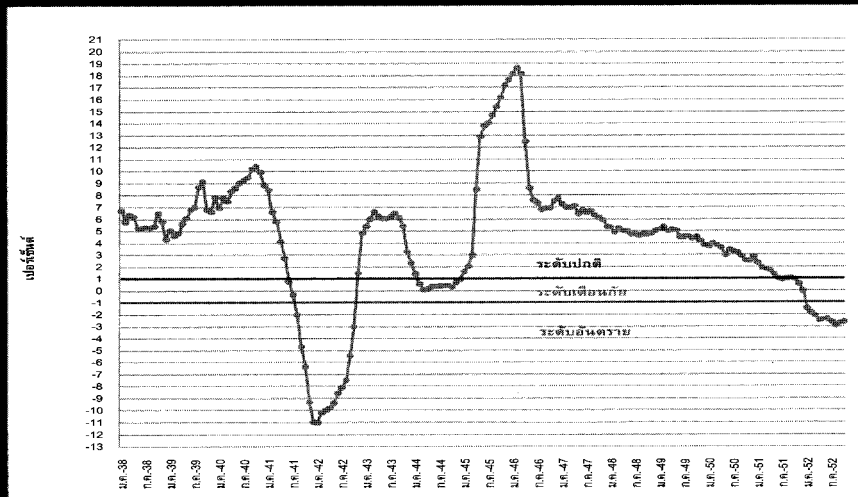
การกำหนดระดับดัชนีภาวะแรงงานระหว่างระดับปกติ ระดับเดือนภัย และระดับอันตราย

- ระดับอันตราย หรือระดับแรงงานที่อยู่ภายในวิกฤต คือ เหตุการณ์ที่อัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อนหน้า ลดลงมากกว่าร้อยละ 1 ติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 เดือน
- ระดับเดือนภัย หรือระดับที่ตลาดแรงงานอยู่ในภาวะที่ไม่น่าไว้วางใจ และมีแนวโน้มว่าอาจนำไปสู่ภาวะอันตรายได้ คือ เหตุการณ์ที่อัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนอยู่ต่ำกว่าร้อยละ 1 จนถึงระดับติดลบไม่เกินร้อยละ 1 ติดต่อกันเป็นเวลา 2 เดือน
- ระดับปกติ คือ ภาวะที่ตลาดแรงงานและจำนวนผู้ประกันตนขยายตัวตามปกติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 1 ซึ่งสะท้อนว่า การจ้างงานมีการขยายตัวที่ใกล้เคียงหรือไม่น้อยกว่าการขยายตัวของกำลังแรงงานในประเทศ

12

การกำหนดระดับดัชนีภาวะแรงงานระหว่างระดับปกติ ระดับเดือนภัย และระดับอันตราย (ต่อ)

อัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนและภาวะแรงงานในระดับปกติ ระดับเดือนภัย และระดับวิกฤต



13

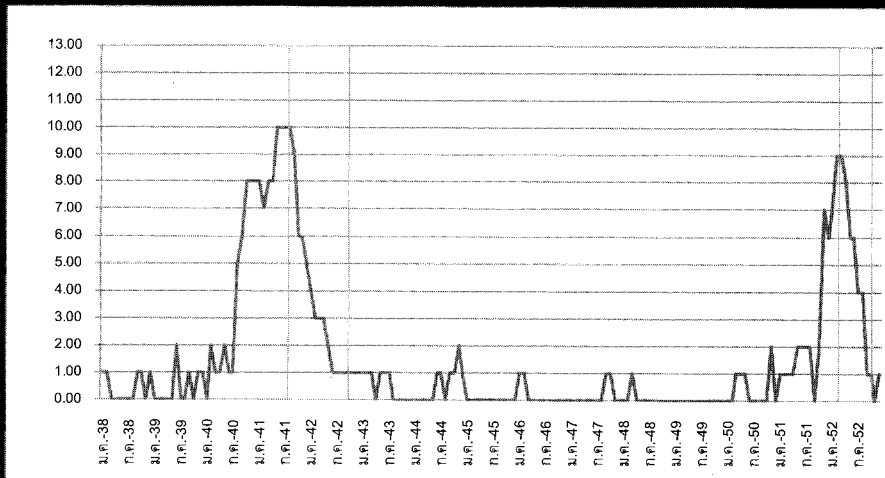
การวิเคราะห์สัญญาณเตือนภัยการจ้างงาน

เนื่องจากความต้องการจ้างแรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (derived demand) จากความต้องการสินค้าและบริการโดยรวม ดังนั้น หากมีปัจจัยหรือเหตุการณ์ใดมากระทบภาวะเศรษฐกิจมหภาค ย่อมส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุนี้ดัชนีชี้ภาวะเศรษฐกิจต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจโดยรวมจึงถูกนำมาวิเคราะห์ว่ามีการส่งสัญญาณเตือนภัยต่อตลาดแรงงานหรือไม่ ตารางที่ ก-1 ในรายงานแสดงข้อมูลเกี่ยวกับดัชนีเหล่านี้ โดยดัชนีที่รวบรวมมาต้องมีการเก็บและรายงานข้อมูลเป็นรายเดือนโดยสม่ำเสมอ และมีความยาวหรือระยะเวลาของข้อมูลที่นานเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์เชิงสถิติได้

14

การเคลื่อนไหวของตัวแปรที่ส่งสัญญาณเตือนภัย

(ก) ดัชนีผสมจากตัวแปรที่ส่งสัญญาณ (ม.ค. 2538-ธ.ค. 2552)



15

ผลการวิเคราะห์สัญญาณเตือนภัยจากดัชนีชี้ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทย

ตัวแปร	Threshold	Percentile	NTS ratio
ก. ดัชนีที่มีลักษณะ negative shock			
1. การใช้กระแสไฟฟ้า (ล้านกิโลวัตต์-ชั่วโมง)	0.00	12	0.0065
2. อัตราการใช้กำลังการผลิต (ร้อยละ)	-12.40	12	0.0071
3. ดัชนีการลงทุนภาคเอกชน (2543=100)	-12.51	15	0.0072
4. ดัชนีการอุปโภคบริโภคภาคเอกชน (2543 = 100)	-0.86	16	0.0131
5. มูลค่าการจำหน่ายรถยนต์	-26.95	11	0.0168
6. มูลค่าการจำหน่ายรถจักรยานยนต์	-33.41	10	0.0193
7. พื้นที่รับอนุญาตก่อสร้างในเขตเทศบาล (พันตารางเมตร)	-45.61	10	0.0248
8. ดัชนีชี้ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทย	-2.70	10	0.0248
9. ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ	-8.80	10	0.0374
10. ดัชนีผลผลิตภาคอุตสาหกรรม (2543=100)	-7.44	12	0.0388
11. ดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์	-45.27	10	0.0478
12. มูลค่าการส่งออก (ล้านดอลลาร์สหรัฐ)	-8.83	10	0.0790
ข. ดัชนีที่มีลักษณะ positive shock			
13. ราคาน้ำมันดิบในตลาดโลก (BRENT)	57.62	86	0.1468

16

ผลการวิเคราะห์สัญญาณเตือนภัยจากดัชนีชี้ภาวะเศรษฐกิจของ ต่างประเทศ

ตัวแปร	Threshold	Percentile	NTS ratio
ดัชนีชี้ภาวะเศรษฐกิจของประเทศญี่ปุ่น	-6.53	10	0.0000
ดัชนีชี้ภาวะเศรษฐกิจของประเทศจีน	-3.45	12	0.0000
ดัชนีชี้ภาวะเศรษฐกิจของประเทศในกลุ่ม OECD	-3.90	10	0.1242
ดัชนีชี้ภาวะเศรษฐกิจของประเทศสหรัฐอเมริกา	-4.53	10	0.1552

17

การวิเคราะห์ความน่าจะเป็นของการเกิดวิกฤตการณ์ทางการเงินจาก แบบจำลอง Probit (ข้อมูลผู้ประกันตน (SSO))

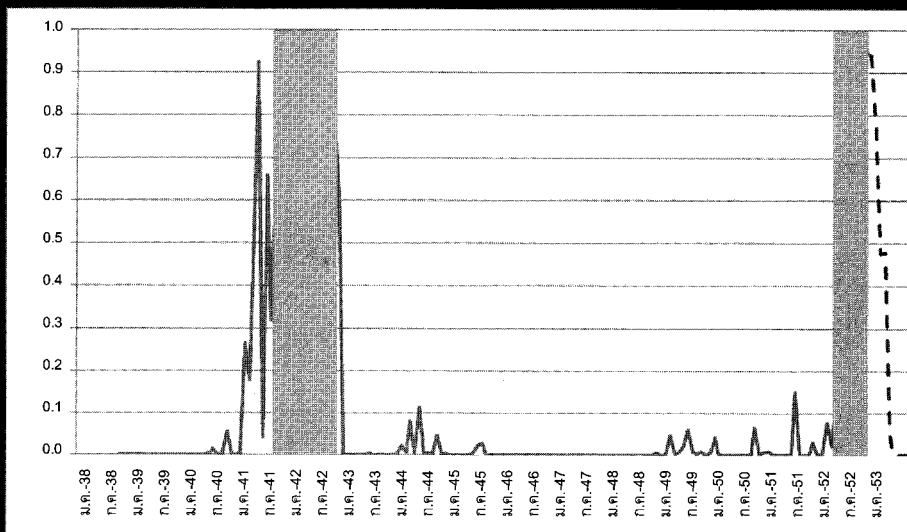
ตัวแปรที่มีผลต่อความน่าจะเป็นของการเกิดวิกฤตการณ์ทางการเงินอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรดังต่อไปนี้

- ☐ ดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ 6 เดือนก่อนหน้า (set6)
- ☐ การใช้กระแสไฟฟ้า 6 เดือนก่อนหน้า (e6)
- ☐ ดัชนีชี้ภาวะเศรษฐกิจ 9 เดือนก่อนหน้า (lei 9)

สัดส่วนของการทำนายถูก (correct prediction) ต่อข้อมูลทั้งหมดของแบบจำลอง
มีค่าสูงถึง 0.9467

18

ค่าทำนายของความน่าจะเป็นของการเกิดวิกฤตการจ้างงานจากแบบจำลอง
Probit (ข้อมูลผู้ประกันตน (SSO)) (sample period: ต.ค.38 – ต.ค.52)



19

การวิเคราะห์ความน่าจะเป็นของการเกิดวิกฤตการจ้างงานจาก
แบบจำลอง Probit (ข้อมูลการจ้างงานภาคเอกชน (NSO))

ข้อมูลการจ้างงานที่นำมาประมาณค่าสมการโพรบิตนั้นครอบคลุมเฉพาะลูกจ้างภาคเอกชน (Private employee) และนิยามของวิกฤตด้านการจ้างงานก็มีลักษณะเดียวกับการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ประกันตน คือ เหตุการณ์ที่อัตราการเปลี่ยนแปลงของการจ้างลูกจ้างภาคเอกชนลดลงมากกว่าร้อยละ 1 ในสองไตรมาสติดต่อกัน

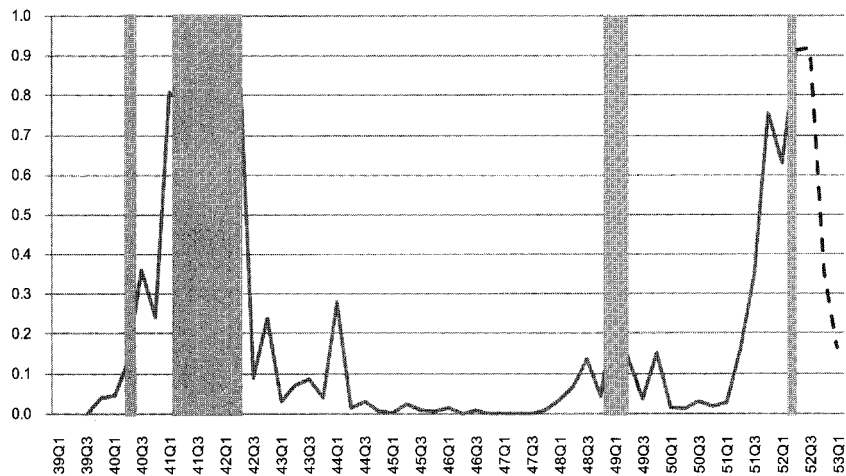
ตัวแปรที่มีผลต่อความน่าจะเป็นของการเกิดวิกฤตด้านการจ้างงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรดังต่อไปนี้

- ☐ ดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ย้อนหลัง 1 ไตรมาส (set1)
- ☐ การใช้กระแสไฟฟ้าย้อนหลัง 2 ไตรมาส (e2)
- ☐ ดัชนีชี้นำภาวะเศรษฐกิจย้อนหลัง 1 ไตรมาส (lei 1)

สัดส่วนของการทำนายถูก (correct prediction) ต่อข้อมูลทั้งหมดของแบบจำลองมีค่าสูงถึง 0.9423

20

คำทำนายความน่าจะเป็นของการเกิดวิกฤตการจ้างงานจากแบบจำลอง
Probit (ข้อมูลการจ้างงานภาคเอกชน (NSO)) (sample period: 39Q3-52Q2)



21

การวิเคราะห์ความน่าจะเป็นของการเกิดวิกฤตการว่างงานจาก
ข้อมูลของ NSO

คำนิยามของวิกฤตด้านการว่างงานว่าเป็นกรณีที่มีจำนวนคนว่างงานในภาคเอกชนเพิ่มขึ้นเกินกว่า 100,000 คน จากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้า ซึ่งทำให้เรามีจำนวนข้อมูล (observations) ของวิกฤต (crisis = 1) เท่ากับ 7 ครั้งจากจำนวนไตรมาสทั้งหมด 52 ไตรมาสในระหว่างปี พ.ศ. 2539 - พ.ศ. 2552 (Q3.2539 - Q2.2552) ซึ่งเป็นจำนวนข้อมูลที่เพียงพอในการนำมาประมาณค่าแบบจำลอง Probit ได้

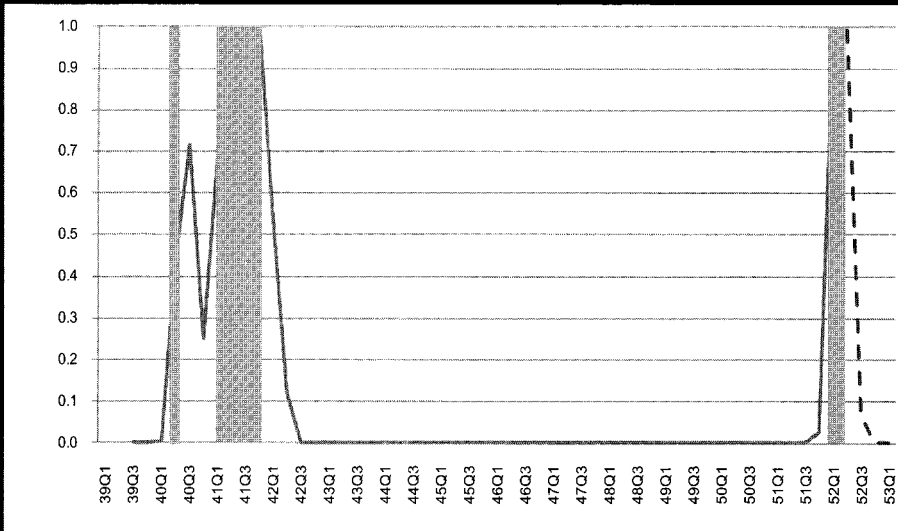
อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรดังต่อไปนี้ส่งผลกระทบต่อความน่าจะเป็นหรือความเป็นไปได้ที่จะเกิดวิกฤตด้านการว่างงาน

- ☐ ดัชนีการอุปโภคบริโภคภาคเอกชนย้อนหลัง 2 ไตรมาส (c2)
- ☐ การใช้กระแสไฟฟ้าย้อนหลัง 1 ไตรมาส (e1)
- ☐ ดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์ย้อนหลัง 1 ไตรมาส (set1)
- ☐ ราคาน้ำมันดิบ Brent ณ สิ้นไตรมาสย้อนหลัง 2 ไตรมาส (brent2)

สัดส่วนของการทำนายถูก (correct prediction) ต่อข้อมูลทั้งหมดของแบบจำลองมีค่าสูงถึง 0.9231

22

ค่าทำนายความน่าจะเป็นของการเกิดวิกฤตการว่างงานจากข้อมูล
ของ NSO (sample period: 39Q3 - 52Q2)



23

การวิเคราะห์ความน่าจะเป็นของการเกิดวิกฤตการเลิกจ้างจาก
ข้อมูลของกระทรวงแรงงาน (MOL)

คำนิยามของวิกฤตด้านการเลิกจ้างใช้จำนวนการเลิกจ้างที่เกินกว่า 2,000 คน
ติดต่อกันเป็นเวลา 2 เดือนขึ้นไป

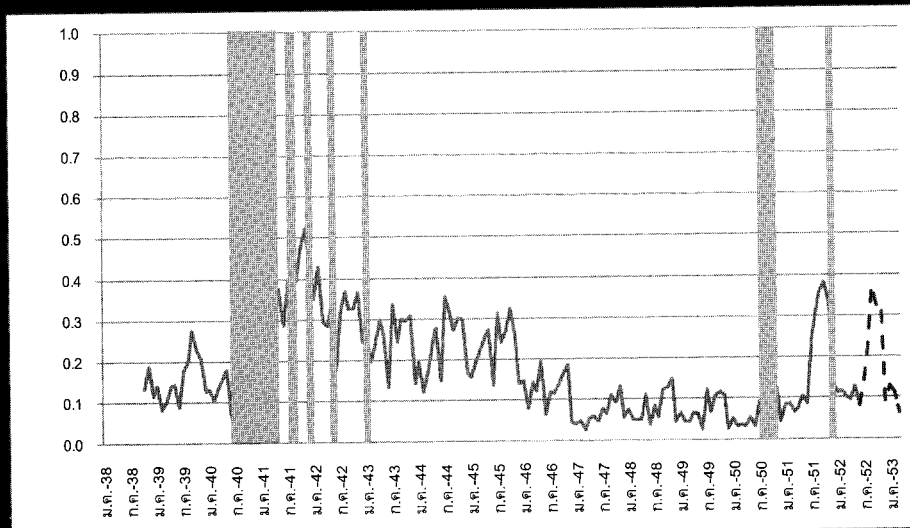
ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความน่าจะเป็นของการเกิดวิกฤตการเลิกจ้างดังนี้

- ☐ อัตราการใช้กำลังการผลิตภาคอุตสาหกรรมย้อนหลัง 3 เดือน (ind3)
- ☐ การใช้กระแสไฟฟ้าย้อนหลัง 9 เดือน (e9)
- ☐ ราคาน้ำมันดิบ Brent ย้อนหลัง 3 เดือน (brent 3)

สัดส่วนการทำนายถูกมีน้อยกว่าแบบจำลองการจ้างงานและการว่างงาน คืออยู่ที่
ร้อยละ 0.8303 และเป็นที่น่าสังเกตว่า เป็นการทำนายถูกกรณีที่ไม่เกิดวิกฤตการเลิก
จ้างเป็นส่วนใหญ่ แต่ในการทำนายว่าเกิดวิกฤตการเลิกจ้างนั้น แบบจำลองนี้ทำนายถูก
เพียง 1 ครั้ง จึงไม่อาจนับเป็นแบบจำลองที่น่าเชื่อถือนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะ
ของข้อมูลที่มีความแปรปรวนสูงมาก และยังเป็นข้อมูลที่ค่อนข้างจำกัด เพราะเกิดจาก
การร้องทุกข์และการตรวจเยี่ยมเท่านั้น

24

ค่าทำนายความน่าจะเป็นของการเกิดวิกฤตการณ์จากข้อมูลของ
กระทรวงแรงงาน (MOL) (sample period: ต.ค.38 - มี.ย. 52)



25

สรุปผลการวิเคราะห์ในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์สัญญาณเตือนโดยใช้ข้อมูลผู้ประกันตนเป็นตัวแปรอ้างอิง พบว่ามีตัวแปรเศรษฐกิจที่ส่งสัญญาณเตือนการเกิดวิกฤตทั้งในช่วงปี 2540-2542 และในปี 2552 ที่สำคัญทั้งหมด 13 ตัว นอกจากนี้ยังพบว่าดัชนีชี้ภาวะเศรษฐกิจของประเทศอุตสาหกรรมที่สำคัญ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น กลุ่มประเทศ OECD รวมทั้งดัชนีชี้ภาวะเศรษฐกิจของประเทศจีน สามารถใช้เป็นตัวแปรที่เตือนภัยด้านแรงงานได้ ทั้งนี้เพราะประเทศเหล่านี้เป็นคู่ค้าที่สำคัญของประเทศไทย หากประเทศเหล่านี้ประสบปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำย่อมส่งผลกระทบต่อทางส่งออกของประเทศไทยและส่งผลต่อมายังภาคอุตสาหกรรมและการจ้างงานในที่สุด

สำหรับผลการประมาณการแบบจำลองความน่าจะเป็นของการเกิดวิกฤตแรงงานนั้น คณะผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่ส่งสัญญาณข้างต้นมาเป็นตัวแปรอิสระ แต่อาจจะเนื่องจากปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านั้น จึงทำให้ผลการประมาณการในแต่ละกรณีมีจำนวนตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 3-4 ตัวแปร

26

สรุปผลการวิเคราะห์ในภาพรวม (ต่อ)

ตัวแปรที่พบการส่งสัญญาณเตือน (signal analysis)	แบบจำลองโพรบิต			
	ผู้ประกอบการ (SSO)	การจ้างงาน ภาคเอกชน (NSO)	การว่างงาน (NSO)	การเลิกจ้าง (MOL)
1. การใช้กระแสไฟฟ้า	✓	✓	✓	✓
2. อัตราการใช้กำลังการผลิต				✓
3. ดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์	✓	✓	✓	
4. มูลค่าการส่งออก (US\$)				
5. ดัชนีการอุปโภคบริโภคภาคเอกชน			✓	
6. ราคาน้ำมันดิบ Brent			✓	✓
7. มูลค่าการจำหน่ายรถยนต์				
8. มูลค่าการจำหน่ายรถจักรยานยนต์				
9. พื้นที่รับอนุญาตก่อสร้างในเขตเทศบาล				
10. ดัชนีการลงทุนภาคเอกชน				
11. ดัชนีผลผลิตภาคอุตสาหกรรม				
12. ดัชนีชี้นำภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทย	✓	✓		
13. ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ				

27

การวิเคราะห์ความน่าจะเป็นของการเกิดวิกฤตด้านการจ้างงานใน บางสาขาอุตสาหกรรม

ข้อมูลการจ้างงานที่นำมาประมาณค่าสมการโพรบิตรายสาขาอุตสาหกรรมที่สำคัญนั้นเป็นข้อมูลจากสำนักงานสถิติ ที่มีการจัดเก็บข้อมูลเป็นรายไตรมาส นิยามของวิกฤตด้านการจ้างงานก็มีลักษณะเดียวกับการวิเคราะห์ลูกจ้างภาคเอกชน คือ เหตุการณ์ที่อัตราการเปลี่ยนแปลงของการจ้างลูกจ้างในแต่ละสาขาลดลงมากกว่าร้อยละ 1 ในสองไตรมาสติดต่อกัน

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการเลือกสาขาประกอบด้วย

- อุตสาหกรรมหลักที่สำคัญของประเทศ
- มีสัดส่วนการใช้แรงงานสูง
- มีความจำเป็นที่ต้องแข่งขันกับตลาดโลก
- อ่อนไหวต่อวิกฤตเศรษฐกิจ

28

อุตสาหกรรมที่นำมาวิเคราะห์การเกิดวิกฤตด้านการจ้างงาน

- 1) สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
- 2) อาหารและอาหารสัตว์
- 3) ไม้และเครื่องเรือน
- 4) เครื่องไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
- 5) แม่พิมพ์
- 6) ยานยนต์และชิ้นส่วน
- 7) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล
- 8) การท่องเที่ยว (โรงแรมและภัตตาคาร)
- 9) การก่อสร้าง
- 10) การขนส่ง (Logistic)
- 11) งานด้านสุขภาพ งานสังคมสงเคราะห์ กิจกรรมด้านการบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคลอื่นๆ
- 12) การเป็นสื่อกลางทางการเงิน

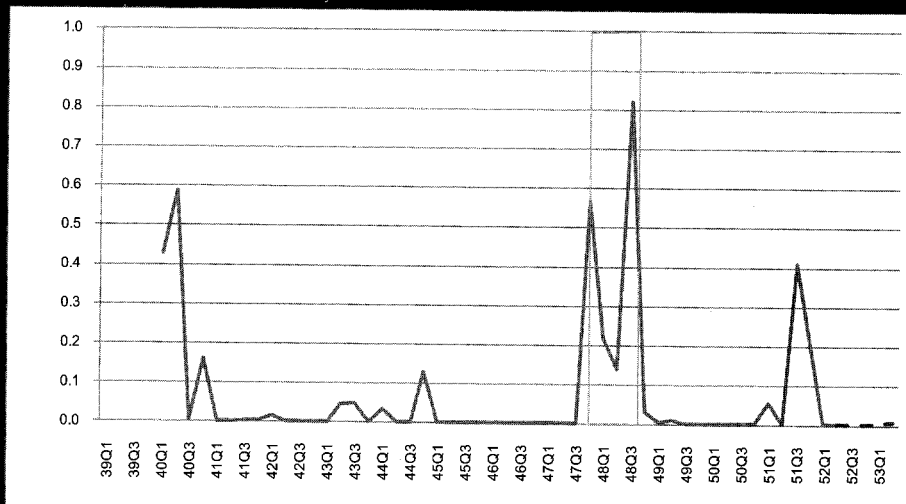
29

อุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์

- ตัวแปรทั้ง 3 ดังต่อไปนี้ เป็นตัวแปรที่มีความสามารถในการคาดการณ์การเกิดวิกฤตการจ้างงานในภาคอาหารและอาหารสัตว์
 - อัตราการเปลี่ยนแปลงผลผลิตภาคอุตสาหกรรมภาคอาหาร ย้อนหลัง 2 ไตรมาส
 - อัตราการเปลี่ยนแปลงอัตราการใช้กำลังการผลิตภาคอาหาร ย้อนหลัง 4 ไตรมาส
 - อัตราการเปลี่ยนแปลงราคาน้ำมัน ย้อนหลัง 2 ไตรมาส
- สัดส่วนของการทำนายถูก (correct prediction) ต่อข้อมูลทั้งหมดของแบบจำลองมีค่า 0.9400

30

ค่าทำนายของการเกิดวิกฤตจากแบบจำลอง Probit สำหรับการจ้างงานใน
อุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ (Sample period: 40Q1-52Q2)



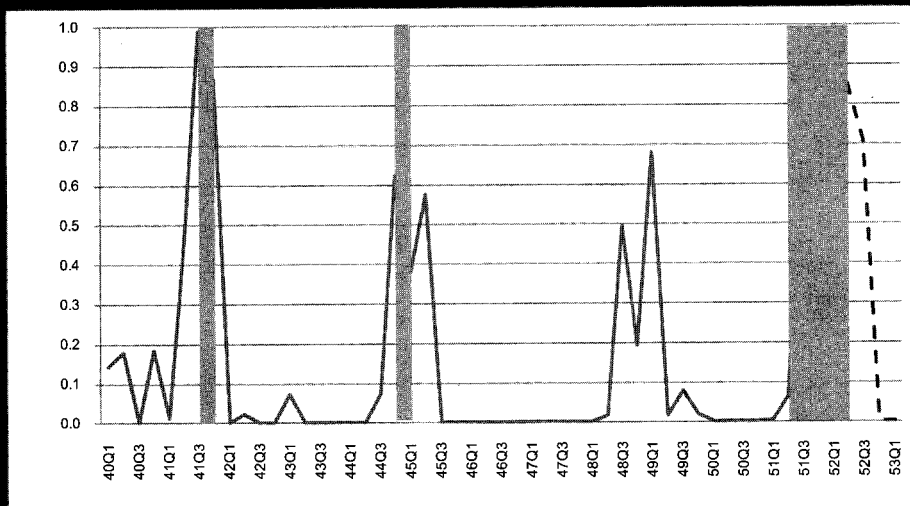
31

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

- การคำนวณความเป็นไปได้ในการเกิดวิกฤติการจ้างงานเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อาศัยตัวแปร 4 ตัว ดังต่อไปนี้
 - อัตราการเปลี่ยนแปลงผลผลิตภาคอุตสาหกรรมประเภทแผนวงจรรวม ย้อนหลัง 2 ไตรมาส
 - อัตราการเปลี่ยนแปลง GDP ด้านเครื่องใช้ไฟฟ้า ย้อนหลัง 4 ไตรมาส
 - อัตราการเปลี่ยนแปลงมูลค่าการส่งออกเครื่องใช้ไฟฟ้า ย้อนหลัง 1 ไตรมาส
 - อัตราการเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาผู้ผลิต ย้อนหลัง 1 ไตรมาส
- สัดส่วนของการทำนายถูก (correct prediction) ต่อข้อมูลทั้งหมดของแบบจำลองมีค่า 0.9000

32

ค่าทำนายของการเกิดวิกฤตจากแบบจำลอง Probit สำหรับการจ้างงานใน
อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (Sample period: 40Q1-52Q2)



33

การวิเคราะห์ภาวะแรงงานและ การเตือนภัยวิกฤตด้านแรงงาน

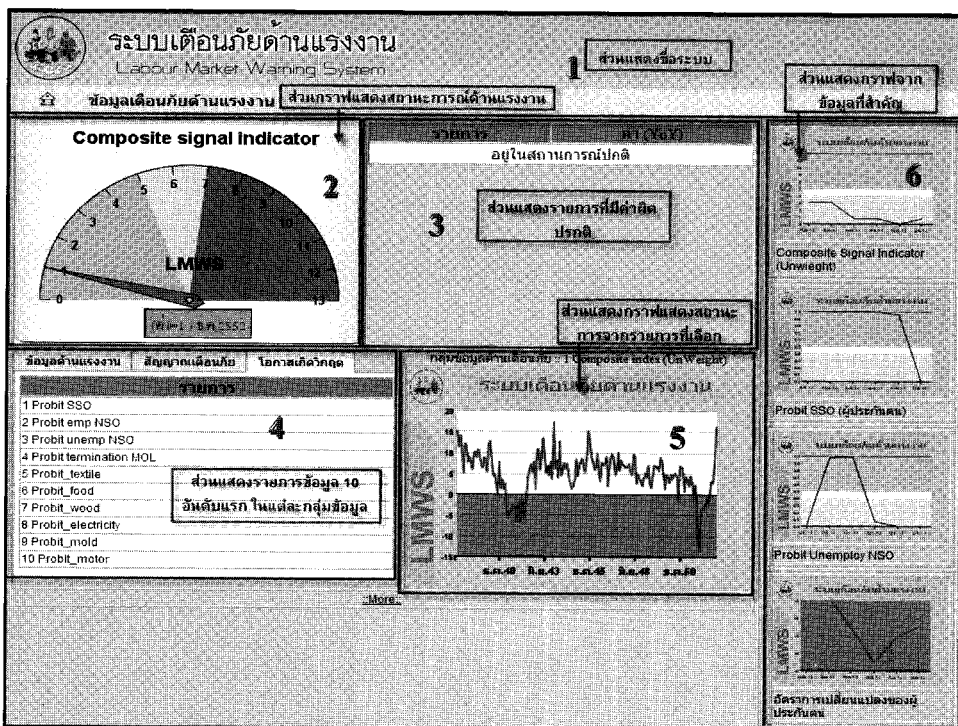
ผู้ที่สนใจสามารถเข้าชมผลการวิเคราะห์การเตือนภัยด้าน
แรงงานผ่านทาง

<http://warning.mol.go.th/>

โปรแกรมระบบเตือนภัย

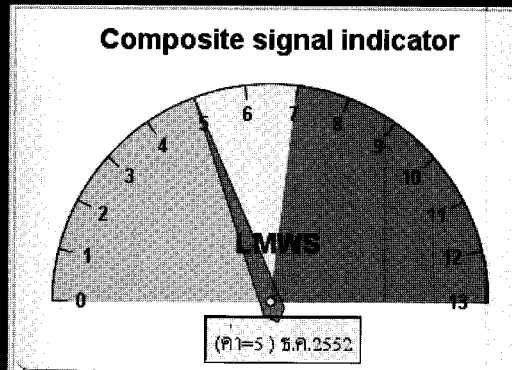
โปรแกรมระบบเตือนภัย ประกอบด้วยส่วนสำคัญดังนี้

1. ส่วนแสดงชื่อระบบและแสดงรายการข้อมูลที่เลือก
2. ส่วนกราฟแสดงสถานการณ์ด้านแรงงาน
3. ส่วนแสดงรายการที่มีค่าผิดปกติ
4. ส่วนแสดงรายการข้อมูล 10 อันดับแรกในแต่ละกลุ่มข้อมูล
5. ส่วนแสดงกราฟแสดงสถานะจากรายการที่เลือก
6. ส่วนแสดงกราฟข้อมูลที่สำคัญ



ส่วนกราฟแสดงสถานการณ์ด้านแรงงาน

- กราฟแสดงการเตือนภัยภาวะการจ้างงานของผู้ประกันตน จากการวิเคราะห์วิเคราะห์ด้วยสัญญาณเตือนภัย ซึ่งสามารถชี้แนะภาวะการจ้างงานของผู้ประกันตนได้ 12 เดือน
- สถานะของข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ สีเขียว สีเหลือง และสีแดง

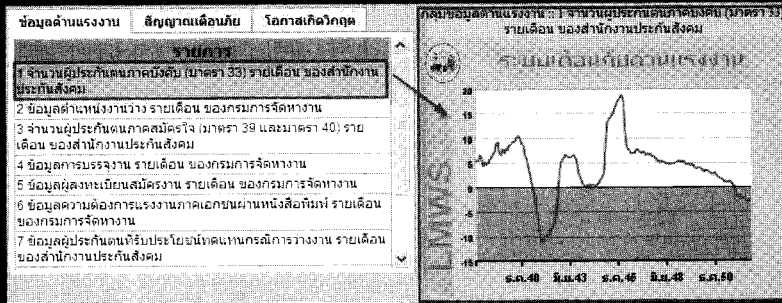


การวิเคราะห์ Signal Analysis

- หากมีสัญญาณส่งพร้อมกันไม่เกิน 5 ตัว ถือว่าสถานการณ์อยู่ในระดับปกติ เข้มชีวิตอยู่ในแถบสีเขียว
- หากมีสัญญาณส่งพร้อมกัน 6 ตัว ถือว่าสถานการณ์อยู่ในระดับเตือนภัย เข้มชีวิตอยู่ในแถบสีเหลือง เจ้าหน้าที่ควรเฝ้าระวัง ควรเตรียมมาตรการป้องกันการลดลงของการจ้างงาน
- หากมีสัญญาณส่งพร้อมกันมากกว่า 6 ตัว ถือว่าสถานการณ์อยู่ในระดับอันตราย เข้มชีวิตอยู่ในแถบสีแดง เจ้าหน้าที่ควรเพิ่มมาตรการป้องกันการลดลงของการจ้างงาน และควรมีมาตรการช่วยเหลือผู้ว่างงานควบคู่กัน

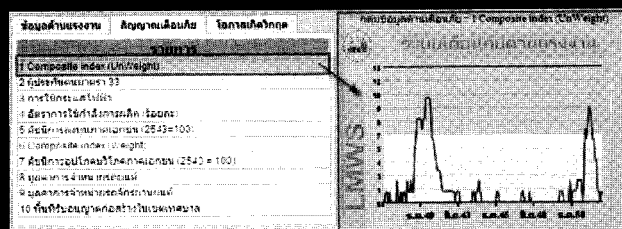
ข้อมูลด้านแรงงาน

- ข้อมูลด้านแรงงานแสดงการเปลี่ยนแปลงของแรงงาน หรือข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน
- ตัวอย่างเช่น ผู้ประกันตน ชั่วโงมการทำงาน และตำแหน่งงานว่าง เป็นต้น
- เมื่อผู้สนใจเลือก click ที่รายการใด ข้อมูลของรายการนั้นจะแสดงในรูปด้านขวาของรายการ



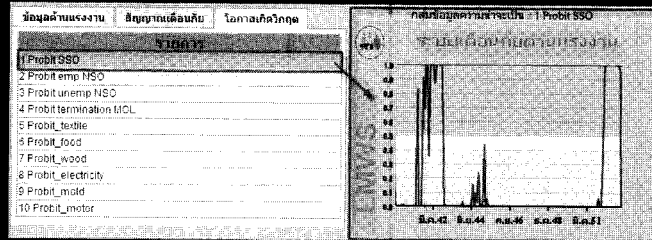
สัญญาณเตือนภัย (Signal Analysis)

- สัญญาณเตือนภัย แสดงการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลตัวแปรด้านต่างๆ ที่กระทบต่อตลาดแรงงาน
- ตัวอย่างเช่น การใช้กระแสไฟฟ้า ราคาน้ำมัน และดัชนีการบริโภค เป็นต้น
- เมื่อรวมสัญญาณเตือนภัยจากปัจจัยในประเทศทั้ง 13 ตัวจะได้เป็นดัชนีสัญญาณเตือนภัย เรียกว่า composite index
- เมื่อผู้สนใจเลือก click ที่รายการใด ข้อมูลของรายการนั้นจะแสดงในรูปด้านขวาของรายการ



โอกาสเกิดวิกฤต (Probability of Crisis)

- โอกาสหรือความน่าจะเป็นในการเกิดวิกฤตสามารถคำนวณได้โดยคำนวณจากสมการ Probit Model โดยหลักการคือ ค่าความน่าจะเป็นที่ได้จะอยู่ระหว่าง 0 (โอกาสต่ำที่สุด) และ 1 (โอกาสสูงที่สุด)
- การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านแรงงาน มีผลต่อความน่าจะเป็นในการเกิดวิกฤตของ การจ้างงาน การว่างงาน หรือการเลิกจ้าง
- เมื่อผู้สนใจเลือก click ที่รายการใด ข้อมูลของรายการนั้นจะแสดงในรูปแบบด้านขวาของรายการ



หลักเกณฑ์การวิเคราะห์

- การวิเคราะห์ทั้ง 3 ส่วนนั้นอาศัยหลักเกณฑ์เดียวกับการพิจารณาสัญญาณเตือนภัยที่ผิดปกติ
- เจ้าหน้าที่ควรให้ความสนใจในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ต่อตลาดแรงงาน
- ควรเตรียมมาตรการการเฝ้าระวัง เพื่อการเกิดวิกฤตด้านตลาดแรงงาน

ข้อควรระวังในการใช้โปรแกรม

- ควรปรับข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ (update) ไม่ให้ล้าช้าเกินไป หลังจากที่มีการประกาศข้อมูลตามหน่วยงานต่างๆ
- ควรระวังในการเปลี่ยนข้อมูลค่า สัมประสิทธิ์ (coefficient) หรือค่า อังอิง (threshold) ซึ่งควรมีการวิจัยเพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนข้อมูลดังกล่าว
- โปรแกรมนี้อาจมีข้อผิดพลาดในการคาดการณ์วิกฤตด้านแรงงานอยู่บ้าง เจ้าหน้าที่ควรเตรียมความพร้อมในการเกิดวิกฤตด้านแรงงานอยู่เสมอ ในกรณีที่มีการคาดการณ์ผิดพลาด จะได้มีแผนรองรับทันเมื่อเกิดวิกฤต

เอกสารสรุปโครงการศึกษาวิจัย

เรื่อง การสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ

เนื่องจากโครงสร้างของประชากรไทยกำลังเปลี่ยนไปโดยประชากรวัยสูงอายุมีสัดส่วนที่สูงขึ้น และประชากรวัยทำงานมีสัดส่วนลดลงเหมือนกับหลายๆ ประเทศในโลก ซึ่งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะการที่ประชากรสูงอายุมีสัดส่วนสูงขึ้นเรื่อยๆ และหากประชากรกลุ่มนี้ไม่มีรายได้หรือเงินออมเพียงพอในการดำรงชีพ ย่อมเป็นภาระของประชากรในวัยทำงาน ไม่ว่าจะเป็นบุตรหลาน หรือภาครัฐที่ต้องจัดสรรเงินรายได้จากภาษีอากรเพื่อดูแลประชากรสูงอายุเหล่านี้

ดังนั้น เพื่อให้ประชากรวัยสูงอายุมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีวิตในยามชราภาพ นอกจากรัฐบาลจะต้องสร้างหลักประกันทางรายได้จากการส่งเสริมให้มีการออมในวัยทำงานให้มากขึ้นแล้ว การเพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพดี และมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้ ก็เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่สามารถช่วยให้ผู้สูงอายุมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีวิต โดยไม่ต้องพึ่งพิงบุตรหลาน หรือภาครัฐมากนัก นอกจากนี้อาจจะช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคต เนื่องจากสัดส่วนของประชากรในวัยทำงานลดลงได้อีกด้วย

การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโครงสร้างการทำงานของผู้สูงอายุแยกตามลักษณะงานและสาขาอาชีพ เพื่อกำหนดลักษณะงานและอาชีพในภาคเศรษฐกิจที่มีความเป็นไปได้ที่จะสร้างงานสำหรับผู้สูงอายุ รวมถึงประมาณการภาวะการจ้างงานของผู้สูงอายุเพื่อกำหนดประเภทของงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และกำหนดประเภทของงานที่มีโอกาสทดแทนด้วยแรงงานผู้สูงอายุ นอกจากนี้จะวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของข้อเสนอต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำของผู้สูงอายุของประเทศไทยที่เสนอแนะโดยนักวิชาการ สถาบันวิจัย และหน่วยงานราชการที่มีอยู่ในปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยที่เกิดจากกฎหมาย ระเบียบ และข้อกำหนดต่างๆ ที่เลือกปฏิบัติกับผู้สูงอายุ พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการดำเนินงาน มาตรการจูงใจ รวมถึง การแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อกำหนดต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีโอกาสดำเนินงานได้อย่างจริงจัง ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

โครงสร้างการทำงานของผู้สูงอายุไทย

ในปัจจุบันนี้โดยประมาณแล้วยังมีผู้สูงอายุหนึ่งคนในสามคนที่ต้องยังชีพด้วยการทำงานประมาณร้อยละ 70 และ 65 ของกลุ่มผู้สูงอายุชายอายุ 60-65 ปี และกลุ่มผู้สูงอายุชายอายุ 80 ปีขึ้นไปตามลำดับ ต้องทำงานต่อเนื่องเพราะเป็นรายได้หลักของครอบครัว ประมาณร้อยละ 60 ของกลุ่มผู้สูงอายุเพศหญิงที่ต้องทำงานต่อเนื่องเพราะเป็นรายได้หลักของครอบครัว และผู้สูงอายุเพศหญิงที่ไม่ได้มีความสำคัญเป็นรายได้หลักของครอบครัวแต่ต้องออกมาช่วยทำงานมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนเมื่ออายุยิ่งสูงมากขึ้น ส่วนใหญ่ของผู้สูงอายุที่ยังทำงานเป็นผู้ที่ไม่มีการศึกษาหรือมีการศึกษาน้อยกว่าประถม โดยผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาสูงที่ยังคงทำงานอยู่นั้นมีอยู่ไม่มาก ค่าจ้างของแรงงานกลุ่มที่ไม่มีการศึกษาหรือมีการศึกษาน้อยจะเพิ่มขึ้นหลังจากแรกเข้าทำงานไม่มากและเพิ่มสูงสุดเมื่ออายุประมาณ 30 ปีเท่านั้น

เมื่อพิจารณาผู้สูงอายุที่ทำงานในแต่ละอุตสาหกรรม ที่นอกเหนือจากภาคการเกษตรและประมง พบว่าอุตสาหกรรมที่จ้างแรงงานสูงอายุชายและหญิงกระจุกตัวมากที่สุดคืออุตสาหกรรมการขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซม ยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน และภาคอุตสาหกรรม

ที่มีแรงงานสูงอายุทำงานในสัดส่วนสูงรองลงมาคือในอุตสาหกรรมการผลิต และอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น สำหรับอาชีพของผู้สูงอายุที่นอกเหนือจากภาคการเกษตรและประมง พบว่าผู้สูงอายุทุกกลุ่ม ประกอบอาชีพการบริการมากที่สุด รองลงมา ประกอบอาชีพพื้นฐานและความสามารถทางฝีมือ โดยแรงงานสูงอายุที่ยังทำงานเกี่ยวกับงานฝีมือและอาชีพพื้นฐาน เป็นพวกที่มีการศึกษาค่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

ปัญหาและอุปสรรคในทางกฎหมายต่อการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย

เมื่อพิจารณาโครงสร้างค่าจ้างของอาชีพในอุตสาหกรรมทั้งสาม ในช่วงอายุมากนั้นค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำมากในอาชีพบริการทั้งในอุตสาหกรรมการขายส่ง ขายปลีก การโรงแรมและภัตตาคาร อาจเนื่องจากมีอคติหรือการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานสูงอายุ และน่าจะมียกเว้นในการจ้างผู้สูงอายุหญิงที่ทำงานทางเทคนิคในการโรงแรมและภัตตาคาร

ทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไม่ได้ให้การคุ้มครองผู้สูงอายุในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุ คุ้มครองผู้สูงอายุเพียงแคในฐานที่ร่างกายอ่อนแอทางกายภาพ ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองให้มีความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอและเด็กได้รับ การเกษียณอายุของลูกจ้างภาครัฐถูกกำหนดด้วยพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน และพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ที่ให้ข้าราชการ พ้นจากราชการหรือ เกษียณอายุเมื่อครบ 60 ปีบริบูรณ์ แม้ปัจจุบัน มีการขยายอายุเกษียณแก่ข้าราชการออกไปอีก10 ปีก็ไม่ใช่เป็นการขยายโอกาสการทำงานต่อให้แก่ข้าราชการทั่วไป แต่ก็เป็นการขยายการเกษียณให้เพียงแก่ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญ ประสบการณ์และทักษะพิเศษให้ทำงานอยู่ต่อไปเท่านั้น พระราชบัญญัติประกันสังคมครอบคลุมให้ให้ลูกจ้างอายุไม่เกิน 60 ปีเท่านั้น เป็นผู้ประกันตนได้ และมีเกณฑ์การจ่ายสิทธิประโยชน์ทดแทนชราภาพของกองทุนประกันสังคมที่จะจ่ายบำนาญชราภาพให้แก่ลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนในกองทุนประกันสังคมมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพเมื่อมีอายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์ เอกชนจึงนำเกณฑ์อายุ 55 ปีและ 60 ปี มาใช้เป็นเกณฑ์การให้ลูกจ้างเกษียณอายุ อีกทั้งการมีกฎระเบียบกำหนดอายุข้าราชการที่จะลาศึกษาได้ในระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ พ.ศ. 2540 ข้อ 5 (2) ทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนาความรู้ และการทำงานของ ผู้สูงอายุ

ความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของไทย

ภายใต้สถานการณ์ที่โครงสร้างกำลังแรงงานของประเทศไทยกำลังเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ สัดส่วนของกำลังแรงงานวัยทำงานมีแนวโน้มลดลง ขณะที่สัดส่วนของกำลังแรงงานผู้สูงอายุมีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาในการจ้างงาน และ การเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจในอนาคต ทั้งนี้จากผลการศึกษาโครงสร้างการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า ภาคเศรษฐกิจที่มีบทบาทสำคัญในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ นอกเหนือจากภาคเกษตรและประมง ได้แก่ ภาคการผลิต ภาคการขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆและ ภาคโรงแรมและภัตตาคาร

ผลการประมาณการความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคการผลิต ภาคการขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ และ ภาคโรงแรมและภัตตาคารในอนาคตอีก 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2553 ถึง พ.ศ. 2562) โดยใช้แบบจำลองที่อธิบายพฤติกรรมของหน่วยผลิตในการตัดสินใจจ้างแรงงานเพื่อให้มีต้นทุนการผลิตรวมต่ำที่สุด ภายใต้ข้อสมมุติว่าแรงงานในวัยทำงานและแรงงานผู้สูงอายุมี

อัตราค่าจ้างเฉลี่ยที่แตกต่างกัน และแรงงานในวัยทำงานและแรงงานผู้สูงอายุสามารถใช้ทดแทนกันได้ ภายใต้เงื่อนไขที่ค่าความยืดหยุ่นของการทดแทนกันมีค่าคงที่ ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 2.5 ต่อปี โดยความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุดังกล่าวนั้น มากกว่าร้อยละ 60 เป็นแรงงานในกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 60 ถึง 64 ปี

เมื่อพิจารณาการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 – 64 ปีแยกตามสาขาการผลิตที่สำคัญ จะพบว่า ภาคการขนส่ง ขยายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ มีความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 – 64 ปีจำนวนมากที่สุดคือ 2.87 แสนคน ในปี พ.ศ. 2552 และมีอัตราการเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.6 ต่อปี ในระหว่างปี พ.ศ. 2552 ถึง 2562 ส่วนสาขาการผลิตที่มีความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 – 64 ปี มารองลงมาคือ ภาคการผลิต และภาคโรงแรมและภัตตาคาร ซึ่งในปี พ.ศ. 2552 มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ 1.3 แสนคน และ 1.1 แสนคน ตามลำดับ ทั้งนี้ ความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 – 64 ปีในภาคโรงแรมและภัตตาคารมีอัตราการเพิ่มขึ้นที่ค่อนข้างสูงคือ ร้อยละ 4.8 ต่อปี ขณะที่การจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 – 64 ปีในภาคการผลิตกลับมีอัตราการเพิ่มเพียงร้อยละ 1.8 ต่อปีเท่านั้น

สำหรับสาขาอาชีพที่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุมากที่สุดในภาคการขนส่ง ขยายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ และ ภาคโรงแรมและภัตตาคาร คือ อาชีพพนักงานบริการ และอาชีพพื้นฐานต่างๆ ขณะที่ในภาคการผลิต อาชีพที่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุมากที่สุดคือ อาชีพที่ต้องใช้ความสามารถทางฝีมือ และอาชีพพื้นฐานต่างๆ

ผลการประมาณการความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 – 64 ปี แสดงให้เห็นว่า ความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 – 64 ปีในอาชีพพนักงานบริการจะเพิ่มขึ้นจาก 3.2 แสนคน ในปี พ.ศ. 2552 เป็น 4.7 แสนคนในปี พ.ศ. 2562 ส่วนความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในอาชีพที่ต้องใช้ความสามารถทางฝีมือ จะเพิ่มขึ้นจาก 9 หมื่นคนในปี พ.ศ. 2552 เป็น 1 แสนคนในปี พ.ศ. 2562 และ ความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในอาชีพพื้นฐานต่างๆ จะเพิ่มขึ้นจาก 5 หมื่นคนในปี พ.ศ. 2552 เป็น 7 หมื่นคน ในปี พ.ศ. 2562

จากผลการประมาณการความต้องการจ้างแรงงานดังกล่าวข้างต้น จะพบว่า ในระหว่างปี พ.ศ. 2552 ถึง พ.ศ. 2562 นั้น ภาคการขนส่ง ขยายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ เป็นสาขาการผลิตที่จะมีความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นค่อนข้างมาก จึงกล่าวได้ว่าภาคการขนส่ง ขยายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ เป็นสาขาการผลิตที่ผู้สูงอายุจะมีโอกาสได้ทำงานมากที่สุด นอกจากนี้ ภาคโรงแรมและภัตตาคารก็เป็นอีกสาขาการผลิตหนึ่งที่มีแนวโน้มที่จะจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นได้เช่นเดียวกัน

สำหรับประเภทของงานที่เหมาะสมและมีโอกาสทดแทนด้วยแรงงานผู้สูงอายุ คือ งานในอาชีพพนักงานบริการ อาชีพที่ต้องใช้ความสามารถทางฝีมือ และ อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในทั้ง สาขาการผลิต คือ ภาค 3 การผลิต ภาคการขนส่ง ขยายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ และ ภาคโรงแรมและภัตตาคาร แนวทางการดำเนินงาน และมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีโอกาสดำเนินงานได้อย่างจริงจัง

จากการศึกษาโครงสร้างการทำงานของผู้สูงอายุ รวมถึงประมาณการความต้องการแรงงานผู้สูงอายุในภาคเศรษฐกิจต่างๆ รวมถึงการศึกษากฎหมาย ระเบียบ และข้อกำหนดต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ การเลือกปฏิบัติต่อแรงงานสูงอายุทำให้ได้ข้อสรุปและข้อเสนอแนะที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถอยู่ในตลาดแรงงานได้ยาวนานอย่างเหมาะสมและเป็นไปได้ดังต่อไปนี้ ข้อเสนอแนะต่างๆ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุเกิดขึ้นอย่างถ้วนทั่วทั้งการทำงานใน-นอก ระบบประกันสังคม และหากนโยบายที่นำเสนอจะสามารถสัมฤทธิ์ผลในการจ้างผู้สูงอายุในระบบ ก็จะเป็น

ผลดีในแง่ที่จะทำให้ในที่สุดแล้วผู้สูงอายุจะมีเคลื่อนย้ายการทำงานจากนอกระบบสู่การทำงานในระบบที่มีการประกันคุ้มครองมากขึ้น ดังนี้

1) แนวทางด้านการพัฒนาขีดความสามารถและสถานะแวดล้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ

1.1) จากการศึกษาโครงสร้างการทำงานผู้สูงอายุพบว่า นอกเหนือจากภาคการเกษตรและประมง พบว่าอุตสาหกรรมที่จ้างแรงงานสูงอายุชายและหญิงกระจุกตัวมากที่สุดคืออุตสาหกรรมการขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน และภาคอุตสาหกรรมที่มีแรงงานสูงอายุทำงานในสัดส่วนสูงรองลงมาคือในอุตสาหกรรมการผลิต และอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร ทั้งนี้ส่วนใหญ่ประกอบ อาชีพการบริการมากที่สุด เช่น พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด พนักงานขายและพนักงานสาธิตสินค้า รองลงมา ประกอบอาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย การให้บริการ และการใช้แรงงาน อาชีพที่เป็นผู้ปฏิบัติการใช้ความสามารถทางฝีมือ และอาชีพผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ดังนั้นในการขยายโอกาสการทำงานแก่ผู้สูงอายุจึงควรสนับสนุนให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานต่อไปได้ใน อาชีพบริการ อาชีพที่ใช้ความสามารถทางฝีมือและอาชีพพื้นฐานในอุตสาหกรรมการขายส่ง ขายปลีก อุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร

1.2) รัฐควรสนับสนุนงานอื่นๆนอกจากในอุตสาหกรรมทั้งสาม ในข้อ (1) ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เช่นบริการชุมชน อาชีพที่ทำให้เกิดการสร้างและถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น การรวมกลุ่มทำงานต่างๆที่ไม่ต้องพึ่งการจ้างงานจากนายจ้าง ทำให้ผู้สูงอายุได้ใช้ความสามารถทางฝีมือ

1.3) งานเกี่ยวกับผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการเป็นอาชีพที่ผู้สูงอายุที่ยังทำอยู่อุตสาหกรรมการขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือนภาคอุตสาหกรรมการผลิต อาชีพนี้เป็นอาชีพที่ได้ใช้ความรู้ประสบการณ์มาก ผู้สูงอายุที่ประกอบอาชีพนี้จึงยังคงมีผลิตภาพแรงงานสูงอยู่ การประชาสัมพันธ์ปรับเปลี่ยนทัศนคติการหยุดทำงานเมื่ออายุ 60 ปี การเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถเลือกเวลาการทำงาน หรือ ทำงานบางเวลาตามความเหมาะสมกับผู้สูงอายุ จะทำให้ผู้สูงอายุที่ยังมีความสามารถ โดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพข้างต้นนี้ ยังคงยินดีทำงานอยู่ต่อไปได้

1.4) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้นายจ้างจัดเวลาทำงานของผู้สูงอายุให้มีความยืดหยุ่น

1.5) การใช้นโยบายส่งเสริมให้นายจ้างให้แรงงานหมุนเวียนทำงานในหน้าที่อื่นด้วย

1.6) ควรมีโปรแกรมการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานสูงอายุเป็นพิเศษ โดยหน่วยงานของรัฐอาจเป็นผู้จัดฝึกอบรมให้แรงงานสูงอายุมีโอกาสได้รับการอบรมเรียนรู้ความชำนาญใหม่ๆ หรืออบรมความรู้ความชำนาญต่างๆ ไป หรือการการอบรมงานอาชีพต่างๆ เพื่อเป็นทางเลือกให้ผู้สูงอายุสามารถเลือกอาชีพใหม่หลังจากออกจากงานเดิม หรืออาจให้การจูงใจนายจ้างจัดอบรมเองแก่แรงงานอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปของตน

1.7) รัฐควรมีการดูแลให้มีพื้นที่สีเขียวหรือสวนสาธารณะให้ผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไปสามารถใช้พักผ่อน ออกกำลังกาย เป็นแหล่งนันทนาการ พบปะสังสรรค์ จัดกิจกรรมอย่างจริงจังมากกว่าที่เป็นอยู่ และควรมีการออกกฎหมายบังคับใช้ให้มีพื้นที่สีเขียว

1.8) การที่จะส่งเสริมคุ้มครองผู้สูงอายุทางด้านสุขภาพนั้นจำเป็นที่จะต้องให้ประชาชนมีการดูแลสุขภาพตั้งแต่เด็ก การออกกำลังกายสม่ำเสมอตั้งแต่เด็กและวัยหนุ่มสาวจะเป็นการลงทุนทางด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยรัฐควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้การออกกำลังกายที่สามารถทำได้คน

เดียวในหลักสูตรวิชาพลศึกษาของเด็กนักเรียนให้มากขึ้น เช่น การว่ายน้ำ เป็นต้น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรที่จะมีการจัดสถานที่ให้บริการในด้านการออกกำลังกายมากกว่าที่เป็นอยู่

2) แนวทางด้านกฎหมาย ระเบียบ และข้อกำหนดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุ

2.1) เพิ่มเติมบทบัญญัติในการคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุในตลาดแรงงานไม่ให้ได้รับอันตรายจากการทำงาน ทั้งในด้านลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานอย่างปลอดภัย

2.2) ไม่ควรที่จะมีการกำหนดเจาะจงอายุเกษียณในพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 หมวด 8 ที่มีกำหนดการเกษียณอายุเมื่อข้าราชการมีอายุครบ 60 ปี แต่ให้ข้าราชการทำงานอยู่ต่อไปได้ตามความสมัครใจเท่าที่สมรรถภาพทางร่างกายจะเอื้ออำนวย

2.3) ไม่ควรมีขีดจำกัดอายุแรงงานที่สามารถเข้าประกันตนในกองทุนประกันสังคมตามที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่ให้ลูกจ้างที่อายุไม่เกิน 60 ปีเป็นผู้ประกันตน

2.4) ไม่ควรมีการกำหนดอายุการเกิดสิทธิประโยชน์บำนาญชราภาพ เพราะการมีเงื่อนไขระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตน ก็น่าจะเป็นการเพียงพอแล้ว และเปิดโอกาสให้ผู้ประกันตนเลือกเวลาที่จะรับบำนาญชราภาพได้โดยให้สามารถเลือกที่จะรับบางส่วนได้ เพราะหากผู้สูงอายุ สามารถเลือกทำงานบางเวลาแล้วรายได้ การรับบำนาญชราภาพไปบางส่วนด้วยก็จะช่วยให้มีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพ

2.5) ควรมีบทบัญญัติทางกฎหมายไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุและควรมีการใช้มาตรการอื่นๆ ควบด้วย การประชาสัมพันธ์ อบรมเพื่อเปลี่ยนทัศนคติของนายจ้างให้นายจ้างตระหนักถึงข้อดีในการจ้างงานผู้สูงอายุในด้านที่มีประสบการณ์ ความมีวุฒิภาวะ ความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.6) ควรต้องแก้ไขการจำกัดอายุการให้ข้าราชการสามารถลาไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ในระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

2.7) ลดจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อหนึ่งวันและต่อหนึ่งสัปดาห์ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับ พ.ศ. 2551 มาตรา 23 ที่กำหนดให้การทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง ต่อวันหรือไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ลง และ ให้มีการให้มีการพักในระหว่างทำงาน ทำให้แรงงานสามารถรักษาการดูแลสุขภาพได้มาก

2.8) รัฐอาจใช้นโยบายทางด้านภาษีเพื่อจูงใจให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุในสาขาอาชีพที่สนับสนุน เช่น ยอมให้นำค่าจ้างผู้สูงอายุในอาชีพบริการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายได้มากกว่าหนึ่งเท่า

ข้อเสนอแนะและแนวทางการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุ ดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ข้อเสนอแนะและแนวทางการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับด้านอุปสงค์และอุปทานของแรงงานผู้สูงอายุ

จากการเปรียบเทียบผลการประมาณการกำลังแรงงานผู้สูงอายุ และ ความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ในปี พ.ศ. 2552 ถึง 2562 พบว่า กำลังแรงงานผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ดังนั้น แนวทางในการดำเนินงานเพื่อขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุได้จริงในอนาคต ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวนั้น นอกจากการดำเนินการตามข้อเสนอแนะด้านอุปทานแล้ว จะต้องเร่งดำเนินการตามข้อเสนอแนะด้านอุปสงค์ควบคู่กันไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

มาตรการจูงใจต่างๆ ที่ส่งเสริมให้ภาคเอกชน จัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการทำงานให้กับผู้สูงอายุตามความสามารถและสอดคล้องกับความต้องการจ้างแรงงานในสาขาการผลิต และอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ซึ่งหากผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพแข็งแรงดีและมีความต้องการทำงานมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมเท่ากับส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีโอกาสดำเนินการทำงานได้อย่างจริงจัง ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีรายได้โดยไม่ต้องพึ่งพิงบุตรหลานหรือความช่วยเหลือจากรัฐ นอกจากนี้ยังสามารถช่วยบรรเทาผลกระทบต่อการจ้างงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่อาจจะเกิดจากปัญหาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในอนาคต ที่ประชากรวัยทำงานมีสัดส่วนลดลงได้อีกด้วย

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ



ชนาธิป ชินะนาวิน

ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา

บทความนี้เรียบเรียงจากชุดนิพนธ์ เรื่อง การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ
โครงการปริญญานิพนธ์ทางสังคมศาสตร์ สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้อพิพาทแรงงานเป็นข้อพิพาทที่มีลักษณะพิเศษ จึงต้องมีวิธีการระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการพิเศษเพื่อให้ข้อพิพาทนั้นยุติลงโดยรวดเร็ว การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยสมัครใจ และการชี้ขาดโดยสมัครใจจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่เหมาะสมในการระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจในประเทศไทยมีปัญหา ดังนี้



ปัญหาในกระบวนการรับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

1 ปัญหาระบบแรงงานสัมพันธ์ไทยแบ่งแยกแรงงานภาครัฐวิสาหกิจออกจากภาคเอกชน

2 ปัญหาในการเจรจาต่อรองร่วม

เช่น ปัญหาสภาพแรงงานไทยไม่เข้มแข็ง, ปัญหาการแทรกแซงโดยบุคคลภายนอก, ปัญหาผลของข้อตกลงไม่ครอบคลุมลูกจ้างทั้งสถานประกอบการ

3 การไม่มีบทบัญญัติกฎหมายว่าด้วยกระบวนการไกล่เกลี่ยโดยสมัครใจ



4 ปัญหาในการชี้ขาดโดยสมัครใจ

เช่น ปัญหากระบวนการชี้ขาดในปัจจุบันไม่เป็นที่เชื่อมั่นของผู้พิพาท, ปัญหาการไม่กำหนดคุณสมบัติของผู้ชี้ขาด, ปัญหาการไม่มีกระบวนการเปิดเผยความเป็นอิสระ, ปัญหาการไม่มีกระบวนการคัดค้านถอดถอนผู้ชี้ขาด

5 ปัญหาการไม่มีกระบวนการรับข้อพิพาทโดยสมัครใจในชั้นพนักงานประνομข้อพิพาทหรือคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

6 ปัญหาการไม่มีบทบัญญัติว่าด้วยการรับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจในกิจการรัฐวิสาหกิจ





ปัญหาอื่น ๆ

- 1 ปัญหาการที่รัฐไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาหรือรับเอาข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- 2 ปัญหารัฐไม่ส่งเสริมกระบวนการระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจ
- 3 ปัญหาข้อพิพาทไม่มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจ
- 4 ปัญหาการไม่มีองค์กรที่เชี่ยวชาญในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ
- 5 การไม่มีประมวลจริยธรรมสำหรับอนุญาโตตุลาการและผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ



2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาแนวคิดและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ
- 2.2 เพื่อศึกษาปัญหาในกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจในประเทศไทย
- 2.3 เพื่อศึกษากระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ในประเทศไทยและต่างประเทศ
- 2.4 เพื่อพัฒนากระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจให้เหมาะสมกับประเทศไทย



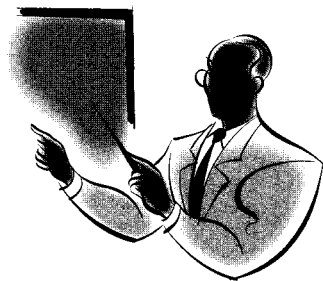
การตั้งสมมติฐานในการวิจัย

- ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแนวคิดในการวิจัย และสร้างสมมติฐานสำหรับการวิจัยเอกสาร
“กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจในประเทศไทยไม่สามารถทำให้ข้อพิพาทยุติลงโดยเร็ว และด้วยการยอมรับจากคู่พิพาท”
- จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเอกสารเพื่อพัฒนากระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจที่เหมาะสมกับประเทศไทย และผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานที่จะทดสอบให้เห็นว่ากระบวนการระงับข้อพิพาทที่ผู้วิจัยพัฒนานั้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพียงใด อันเป็นสมมติฐานในการวิจัย



3 ข้อสมมติฐานของการศึกษาวิจัย

กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจต้องได้รับการยอมรับจากฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และภาครัฐ





4 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีแล้ว พบว่า ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) และทฤษฎีความขัดแย้ง (Pluralism) สะท้อนให้เห็นถึงกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อการสร้างกฎเกณฑ์ในระบบแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ กลุ่มนายจ้าง กลุ่มลูกจ้างและสหภาพแรงงาน และรัฐหรือรัฐบาล ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการจัดการความขัดแย้งทางด้านแรงงาน อันประกอบไปด้วยการเจรจาต่อรองร่วม การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดตามทฤษฎีความขัดแย้ง โดยเฉพาะรัฐหรือรัฐบาลซึ่งตามแนวคิดสังคมนิยมประชาธิปไตย (Democratic socialism) และทฤษฎีระบบนั้นถือว่าเป็นส่วนที่มีอิทธิพลมากที่สุดในสถานะเป็นผู้ควบคุมและคุ้มครองแรงงาน โดยการออกกฎหมาย ดังนั้น การวิจัยการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจจึงเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนากฎหมายในฐานะเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งด้านแรงงาน จึงถือว่า กลุ่มนายจ้าง กลุ่มลูกจ้าง และรัฐ เป็นกลุ่มอิทธิพลที่ต้องทำการศึกษา

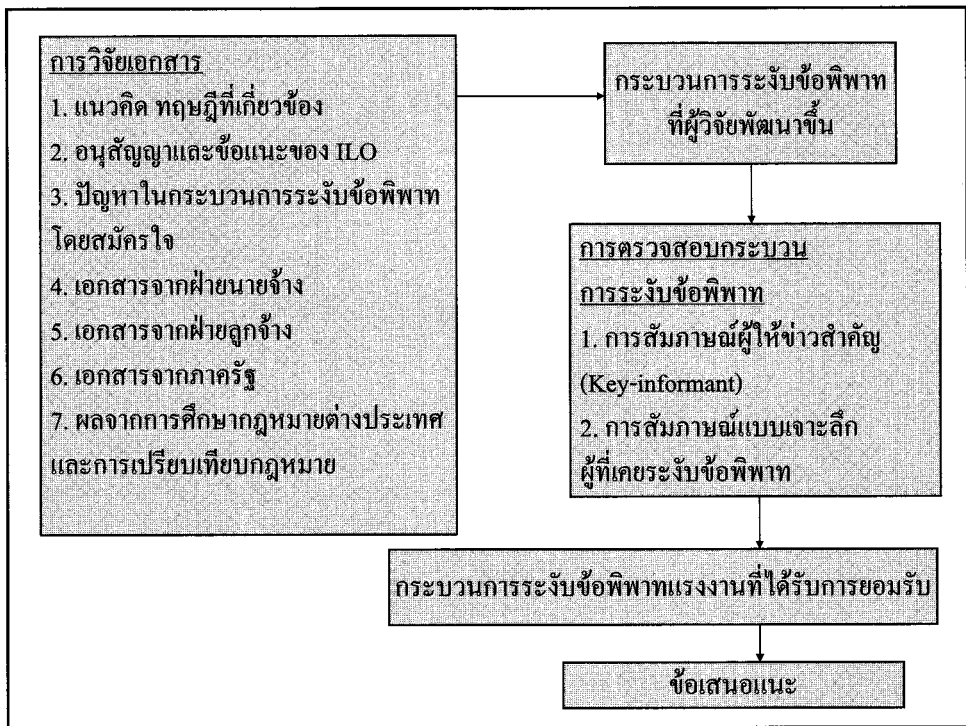
การพัฒนากระบวนการระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาท

1. อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การระหว่างประเทศ
2. กฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
3. ปัจจัยด้านนายจ้าง
4. ปัจจัยด้านลูกจ้าง
5. ปัจจัยด้านรัฐ



กระบวนการระงับพิพาท
แรงงานโดยสมัครใจ
-การปรับปรุง
กระบวนการระงับข้อ
พิพาท
-การปรับปรุง พรบ.
แรงงานสัมพันธ์
-การปรับปรุง พรบ.
แรงงานรัฐวิสาหกิจ
สัมพันธ์



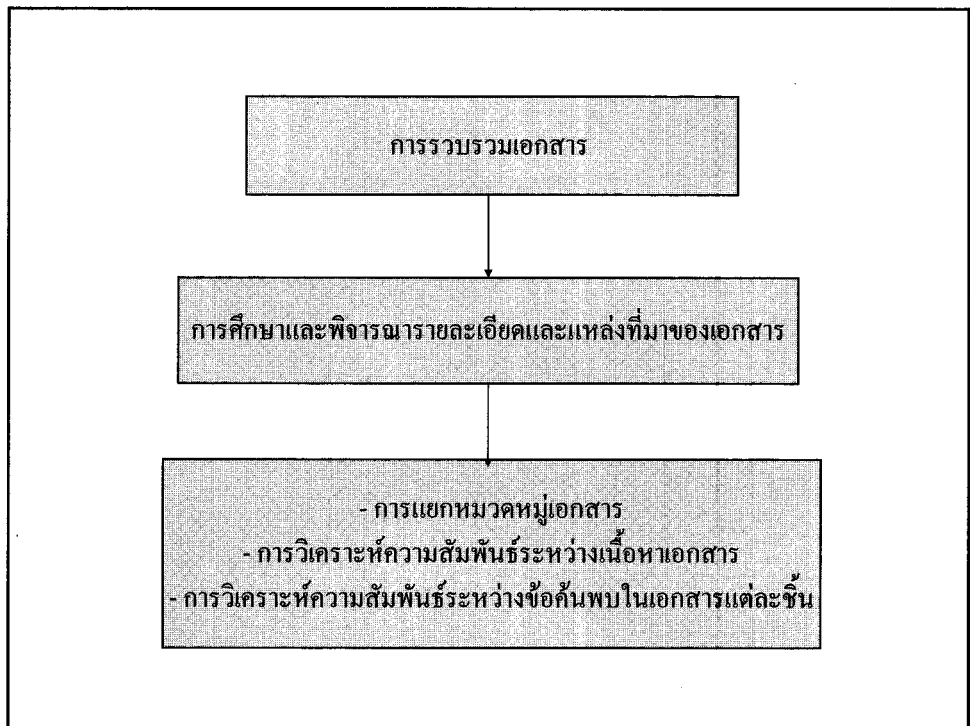


การวิจัยเอกสาร

1 ระเบียบวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวม ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากกฎหมายไทยและต่างประเทศ อนุสัญญาและข้อแนะ หนังสือ ข่าว เอกสารการวิจัย และบทความทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ การเจรจาต่อรองรวม การไกล่เกลี่ย และการอนุญาโตตุลาการ โดยศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

- 1.1 แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานสัมพันธ์และการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ
- 1.2 อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- 1.3 กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน
- 1.4 ปัญหาในกระบวนการระงับข้อพิพาทของประเทศไทยในปัจจุบัน
- 1.5 การศึกษากฎหมายต่างประเทศและการทำกฎหมายเปรียบเทียบ
- 1.6 การพัฒนากระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจในประเทศไทย



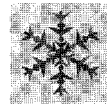
2. ขอบเขตของการวิจัยเอกสาร

ขอบเขตของการวิจัยเอกสารจะมุ่งศึกษาวิจัยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยและต่างประเทศ (ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ ประเทศเยอรมัน ประเทศญี่ปุ่น ประเทศมาเลเซีย และประเทศฟิลิปปินส์) เฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน ขั้นตอนในการระงับข้อพิพาทแรงงาน กระบวนการเจรจาต่อรองร่วม กระบวนการไกล่เกลี่ย และกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ



ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแนวคิดและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ



การระงับข้อพิพาทแรงงาน

การเจรจาต่อรองร่วม

การเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining) เป็นกระบวนการเจรจาต่อรองโดยสมัครใจระหว่าง นายจ้างหรือกลุ่มของนายจ้าง กับ องค์การของลูกจ้างหรือกลุ่มของลูกจ้าง เพื่อให้บรรลุถึงสภาพการจ้างที่ยอมรับร่วมกันได้

การไกล่เกลี่ยโดยสมัครใจ

การไกล่เกลี่ยโดยสมัครใจ (Conciliation) หมายถึง กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยการให้ผู้ไกล่เกลี่ยซึ่งเป็นบุคคลฝ่ายที่สามเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมให้มีการตกลงเพื่อให้มีการระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจ

การชี้ขาดโดยสมัครใจ

การชี้ขาดโดยสมัครใจ หมายถึง กรณีที่คู่พิพาทหรือคู่กรณีสมัครใจที่จะเข้าสู่กระบวนการชี้ขาด โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นสิ้นสุดยุติลง เพื่อจะได้นำข้อยุติจากผู้ชี้ขาดไปปฏิบัติตามต่อไป และคำชี้ขาดนั้นถือว่าเป็นที่สุดและมีผลผูกพัน (final and binding) ให้คู่กรณีต้องปฏิบัติตาม



อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการรับซื้อพิพาทแรงงาน

1 อนุสัญญานับที่ 87 สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948

2 อนุสัญญานับที่ 98 สิทธิในการก่อตั้งและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949

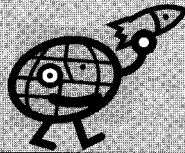
3 ข้อแนะนำนับที่ 91 ว่าด้วยข้อสัญญาการตกลงร่วม ค.ศ. 1951

4 ข้อแนะนำนับที่ 92 การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดโดยสมัครใจ ค.ศ. 1951

5 อนุสัญญานับที่ 151 การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันและวิธีการกำหนดสภาพการจ้างในหน่วยงานของรัฐ ค.ศ. 1978

6 อนุสัญญานับที่ 154 การส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1981

7 ข้อแนะนำนับที่ 130 ว่าด้วยการพิจารณา และยุติข้อร้องทุกข์ภายในสถานประกอบการ ค.ศ. 1967



การสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

ผลการศึกษาพบว่า ตามทฤษฎีระบบและทฤษฎีความขัดแย้ง พบว่า กลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ได้แก่ กลุ่มนายจ้าง กลุ่มลูกจ้างและสภาพแรงงาน และรัฐหรือรัฐบาล ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยต่างๆ ที่พบว่า แรงงานสัมพันธ์ที่ดีขึ้นอยู่กับนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาล ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรง และระบบใหญ่ คือ ระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ระหว่างประเทศ โดยแม้รัฐจะมีอำนาจและเป็นผู้ออกกฎหมาย แต่ก็ควรมีตัวแทนนายจ้าง ลูกจ้างร่วมในการพิจารณาด้วย และพบอีกว่า รัฐควรมีการบัญญัติกฎหมายให้สอดคล้องกับอนุสัญญา และมาตรฐานแรงงานสากล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย

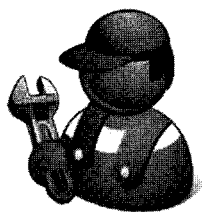
วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาในกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจในประเทศไทย



การศึกษาปัญหาในกระบวนการระงับข้อพิพาทปัจจุบัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาในกระบวนการระงับข้อพิพาทของไทยปัจจุบัน ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจ ในกระบวนการดังนี้

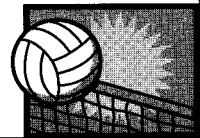
- การเจรจาต่อรองร่วม
- การไกล่เกลี่ย
- การชี้ขาดโดยสมัครใจ
- ปัญหาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง



การสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

จากการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ผู้วิจัยพบปัญหาดังนี้

- 1) ปัญหาระบบแรงงานสัมพันธ์ เช่น ปัญหาการแยกภาครัฐวิสาหกิจออกจากภาคเอกชน
- 2) กระบวนการเจรจาต่อรองร่วม เช่น การแยกสภาพแรงงานเป็นสภาพแรงงานของลูกจ้างผู้บังคับบัญชาและลูกจ้างทั่วไป
- 3) ปัญหาในกระบวนการไกล่เกลี่ยโดยสมัครใจ เช่น การไม่มีบทบาทผู้ติ๊กหม้ายรองรับกระบวนการไกล่เกลี่ยโดยสมัครใจ



- 4) กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ เช่น ปัญหาเรื่องคุณสมบัติของผู้ชี้ขาด ปัญหากระบวนการคัดค้านผู้ชี้ขาด
- 5) การระงับข้อพิพาทในชั้นคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีปัญหาว่าจะใช้การไกล่เกลี่ยหรือชี้ขาดโดยสมัครใจร่วมด้วยได้หรือไม่และจะกระทบต่อประโยชน์สาธารณะหรือไม่
- 6) ปัญหาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การไม่มีสถาบันระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจที่ได้รับความเชื่อถือ การไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ



ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจในประเทศไทยและต่างประเทศ



การระงับข้อพิพาทแรงงานในต่างประเทศ

จากการศึกษารูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานพบว่าประเทศต่างๆ มีรูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานที่แตกต่างกันกล่าวคือ

ก. ประเทศสหรัฐอเมริกาเน้นระบบการเจรจาต่อรองร่วม และการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยสมัครใจโดยองค์กรเอกชน เช่น สมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน แต่ก็มีองค์กรของรัฐคอยช่วยในการระงับข้อพิพาทอย่างคณะกรรมการไกล์เกลีย์และประណอมข้อพิพาท ส่วนข้อพิพาทเกี่ยวกับการกระทำไม่เป็นธรรมจะอยู่ในอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ

ข. ประเทศอังกฤษมีการระงับข้อพิพาทแรงงานในรูปแบบการให้บริการจากรัฐ โดยคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล์เกลีย์และการอนุญาโตตุลาการ ซึ่งจะคอยช่วยเหลือและคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการกลางซึ่งเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยรัฐ แต่มีรูปแบบเป็นสถาบันระงับข้อพิพาทที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการระงับข้อพิพาทแรงงาน



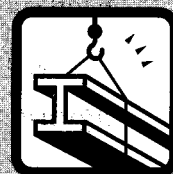
ค. ประเทศเยอรมันมีรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ การเจรจาต่อรองร่วม และการระงับข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบที่เข้มแข็ง รวมทั้งมีระบบศาลแรงงานที่ช่วยให้ความเป็นธรรมแก่คู่พิพาท

ง. ประเทศญี่ปุ่นมีรูปแบบการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการและในบริษัทที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะการเจรจาต่อรองร่วมที่มีระบบแบบแผนและช่วงเวลาที่เหมาะสม สำหรับการระงับข้อพิพาทแรงงานประเทศญี่ปุ่นมีกระบวนการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ การชี้ขาดโดยสมัครใจ รวมทั้งการชี้ขาดโดยบังคับเมื่อข้อพิพาทแรงงานกระทบต่อประโยชน์สาธารณะรัฐ

จ. ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่มีระบบแรงงานสัมพันธ์แบบผสมที่มีทั้งกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับและสมัครใจนั่นคือ หากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถตกลงกันได้ ในกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมนายจ้างและลูกจ้างจะสามารถนัดหยุดงาน หรือสมัครใจเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานโดยรัฐได้ แต่หากข้อพิพาทดังกล่าวเกี่ยวกับประโยชน์สาธารณะ อธิปไตยของชาติ หรือสามารถมีคำสั่งกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทให้คู่พิพาทดำเนินการได้ แต่หากข้อพิพาทนั้นมีความเร่งด่วนที่จะต้องระงับโดยพลัน รัฐมนตรีก็สามารถสั่งให้คู่พิพาทเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดของศาลอุตสาหกรรมได้



ด. ประเทศฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่มีระบบการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ผสมระหว่างการระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจและบังคับ โดยเมื่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างไม่สามารถตกลงกันในกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมได้ คู่พิพาทก็สามารถนัดหยุดงานปิดงาน หรือสมัครใจเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยและประนีประนอมแห่งชาติหรือสมัครใจเข้าระงับข้อพิพาทกับสำนักงานแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐ หรือทำการชี้ขาดโดยสมัครใจกับอนุญาโตตุลาการได้ แต่หากข้อพิพาทแรงงานเป็นข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ของชาติก็จะเข้าสู่กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งสามารถออกคำสั่งต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้



การสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3

ผู้วิจัยทำการศึกษาและเปรียบเทียบกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ ประเทศเยอรมัน ประเทศญี่ปุ่น ประเทศมาเลเซีย และประเทศฟิลิปปินส์ ได้ผลการศึกษาซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในประเทศไทย ดังนี้

ก. การให้สิทธิลูกจ้างไม่ว่าภาคเอกชน หรือรัฐ มีสิทธิในการรวมตัว การจัดตั้งสหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรองร่วม

ข. ตัวแทนลูกจ้างในการเจรจาต่อรองร่วมจะต้องเป็นตัวแทนแต่เพียงผู้เดียวของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ



ค. ในการเจรจาต่อรองร่วมหากไม่สามารถตกลงกันได้คู่พิพาทจะสามารถดำเนินการไต่กลางหรือชี้ขาดโดยสมัครใจได้ทันที

ง. คู่พิพาทจะสามารถใช้การไต่กลางและการชี้ขาดโดยสมัครใจได้ แม้ว่าข้อพิพาทจะอยู่ภายใต้การดูแล ควบคุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

จ. ผู้ไต่กลางไม่สามารถให้การในศาลเกี่ยวกับกระบวนการไต่กลางหรือข้อตกลงในการไต่กลางได้ อันเป็นหลักสากลในการรักษาความลับของการไต่กลาง

ฉ. การมีองค์กรระงับข้อพิพาทของเอกชน เช่น AAA เป็นตัวแบบองค์กรระงับข้อพิพาทเอกชนของไทยในอนาคต

ช. การบัญญัติกระบวนการไต่กลางและชี้ขาดโดยสมัครใจไว้ในกฎหมาย

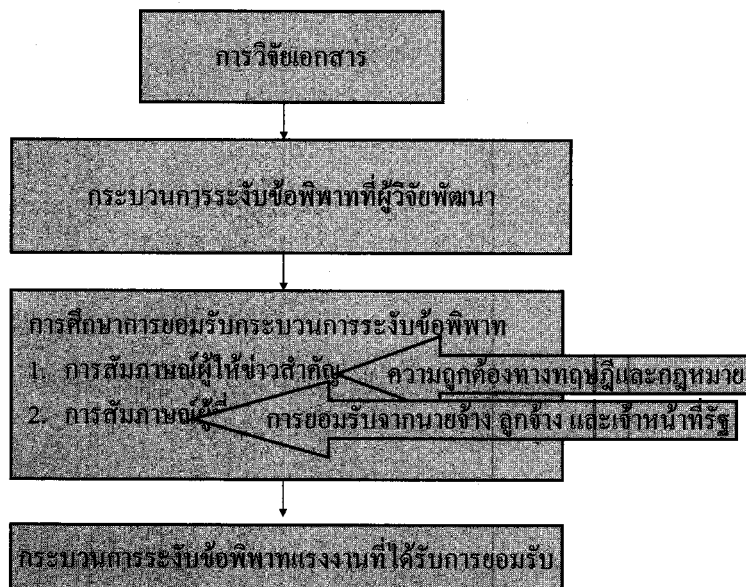


ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาหากระบวนการระงับข้อพิพาท
แรงงานโดยสมัครใจที่เหมาะสมกับประเทศไทย



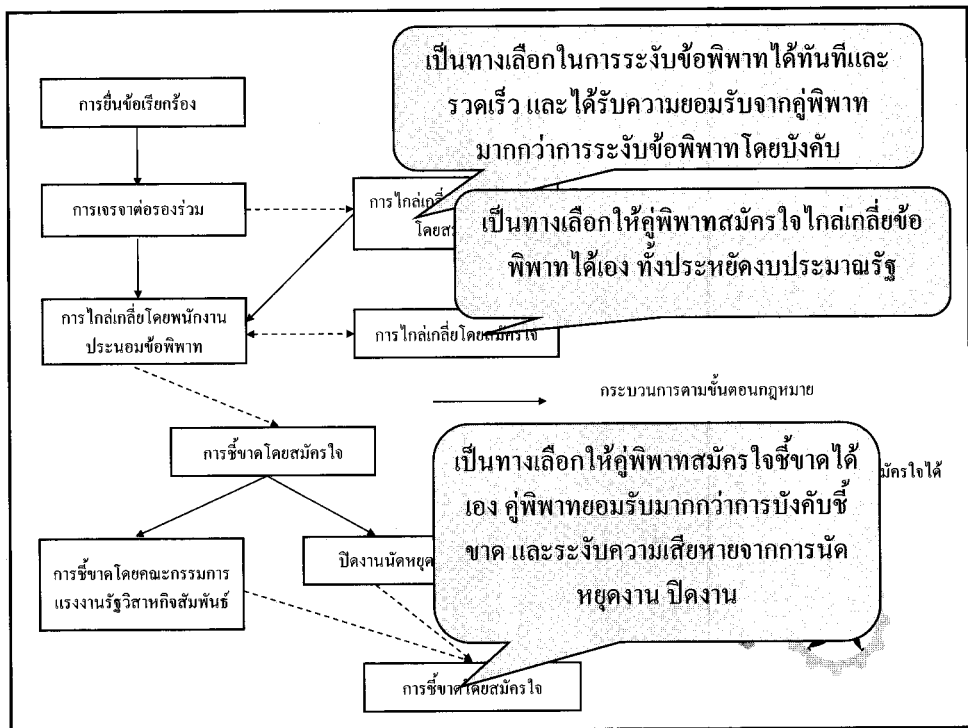
กระบวนการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4



- ผู้วิจัยนำผลการวิจัยเอกสาร (มีอนุสัญญาและข้อเสนอของ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นหลัก) มาวิเคราะห์ร่วมกับผลการ
เปรียบเทียบบทกฎหมาย เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการระงับข้อพิพาท
แรงงานโดยสมัครใจ



และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์



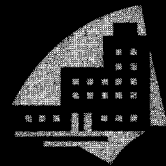
การระงับข้อพิพาทโดยสมครใจในรัฐวิสาหกิจ

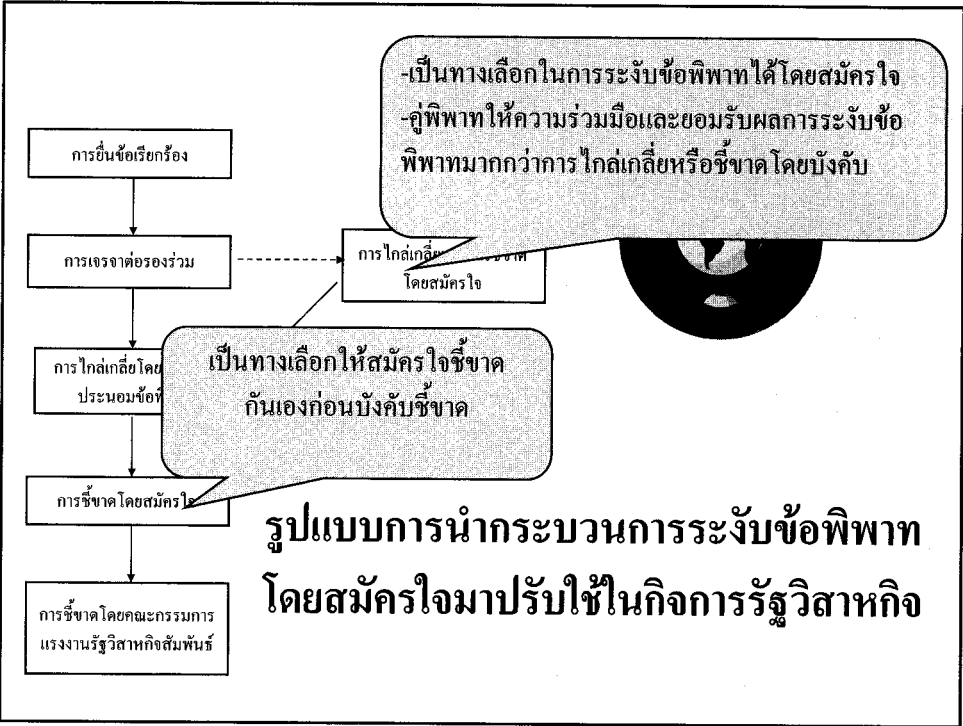
1. การระงับข้อพิพาทโดยสมครใจในชั้นพนักงานประνομซื้อไฟฟ้า

ก. การให้บุคคลภายนอกเข้าร่วมใกล้เคียงกับพนักงานประνομซื้อไฟฟ้า

ข. การซ้ขาดโดยสมครใจในชั้นพนักงานประνομซื้อไฟฟ้า

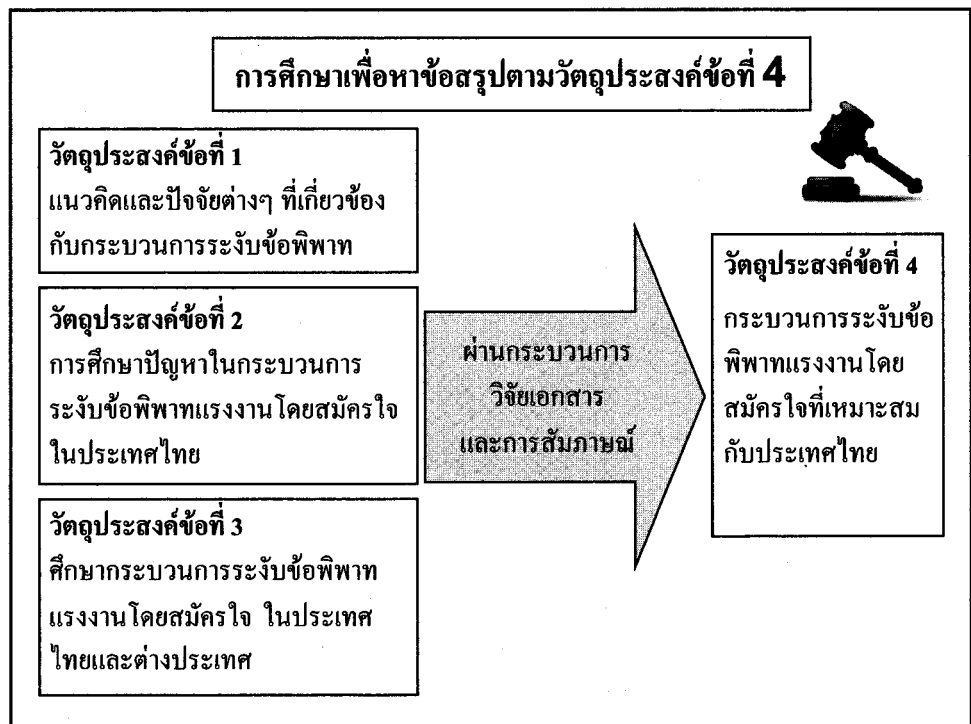
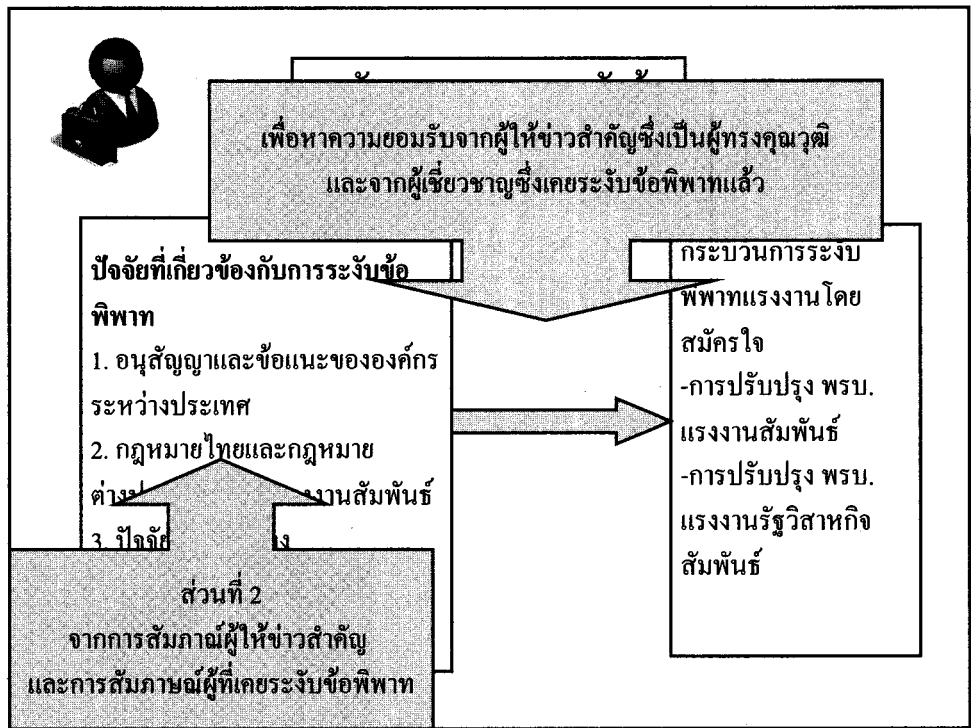
2. การระงับข้อพิพาทโดยสมครใจในชั้นคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์





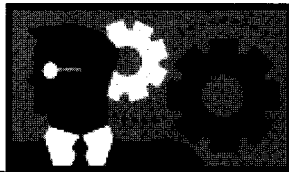
กระบวนการส่งเสริมการระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจ

- 1 การยอมรับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- 2 การจัดตั้งสถาบันระงับข้อพิพาทแรงงาน
- 3 การจัดทำประมวลจริยธรรมของผู้ชี้ขาดและผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน



ส่วนที่ 2 การตรวจสอบกระบวนการระงับข้อพิพาท ที่ได้จากการวิจัยเอกสาร

1. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Key-informant interview) ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านแรงงานมาใช้ปรับปรุงกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน
2. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ที่เคยประสบข้อพิพาทแรงงาน เพื่อให้ทราบถึงการยอมรับกระบวนการระงับข้อพิพาทของผู้วิจัย และเพื่อทราบว่าหากมีข้อพิพาทเกิดขึ้นผู้ที่เคยประสบข้อพิพาทนั้นจะนำกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยสมัครใจของผู้วิจัยไปใช้หรือไม่



ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง			
กระบวนการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น	ความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง	ประเด็นที่คัดออกเนื่องจากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าไม่สามารถทำได้ในความเป็นจริง	
1. การปรับปรุงระบบแรงงานสัมพันธ์ไทย	เห็นด้วยข้อเสน	-การห้ามมิให้มีการเปลี่ยนตัวผู้แทนในกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม -การห้ามนายจ้างจัดบุคคลอื่นเข้าทำงานแทนลูกจ้างในระหว่างระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานหรือการนัดหยุดงาน	
2. การเจรจาต่อรองร่วม	เห็นด้วย 5 ประเด็น ตัดจากร่าง 2 ประเด็น	เห็นด้วยทุกประเด็น แต่มีข้อเสนอนะ	
3. การไกล่เกลี่ยโดยสมัครใจ	เห็นด้วยทุกประเด็น	เห็นด้วยทุกประเด็น แต่มีข้อเสนอนะ	

การทดสอบสมมุติฐานการวิจัย (ต่อ)

ผลการตรวจสอบความถูกต้อง พบว่า กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ให้
ข่าวสำคัญทั้งนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐ รวมทั้งรัฐวิสาหกิจ และกลุ่ม
ผู้เชี่ยวชาญที่เคยระบุข้อพิพาทแรงงานทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของ
รัฐ และรัฐวิสาหกิจ มีความสอดคล้องต้องกันว่า เห็นด้วยกับร่าง
กระบวนการระงับข้อพิพาทจากการวิจัยเอกสารของผู้วิจัย โดยมีการปรับ
ร่างกระบวนการระงับข้อพิพาทเพียงเล็กน้อยเพื่อให้สอดคล้องกับระบบ
แรงงานสัมพันธ์และสภาพสังคมไทยเท่านั้น

จากการที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ
ประสบการณ์ยืนยันกระบวนการระงับข้อพิพาท และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่
เคยระบุข้อพิพาทแรงงานยอมรับกระบวนการระงับข้อพิพาทของผู้วิจัย
จึงแสดงว่า กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น
ได้รับการยอมรับจากฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ และมีโอกาสที่จะ
นำไปใช้ระงับข้อพิพาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

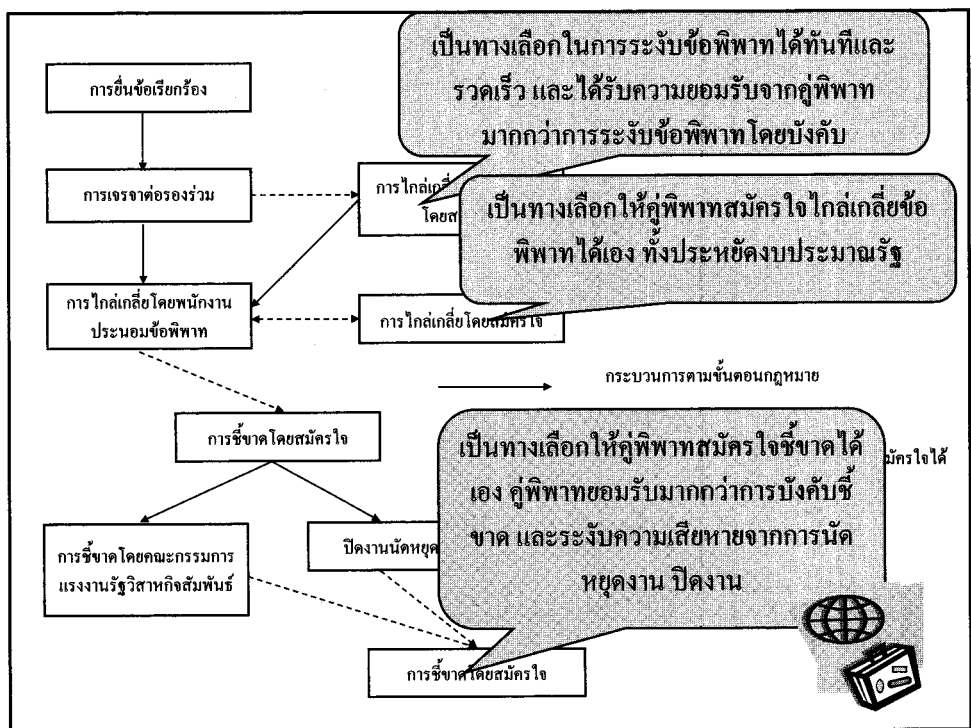
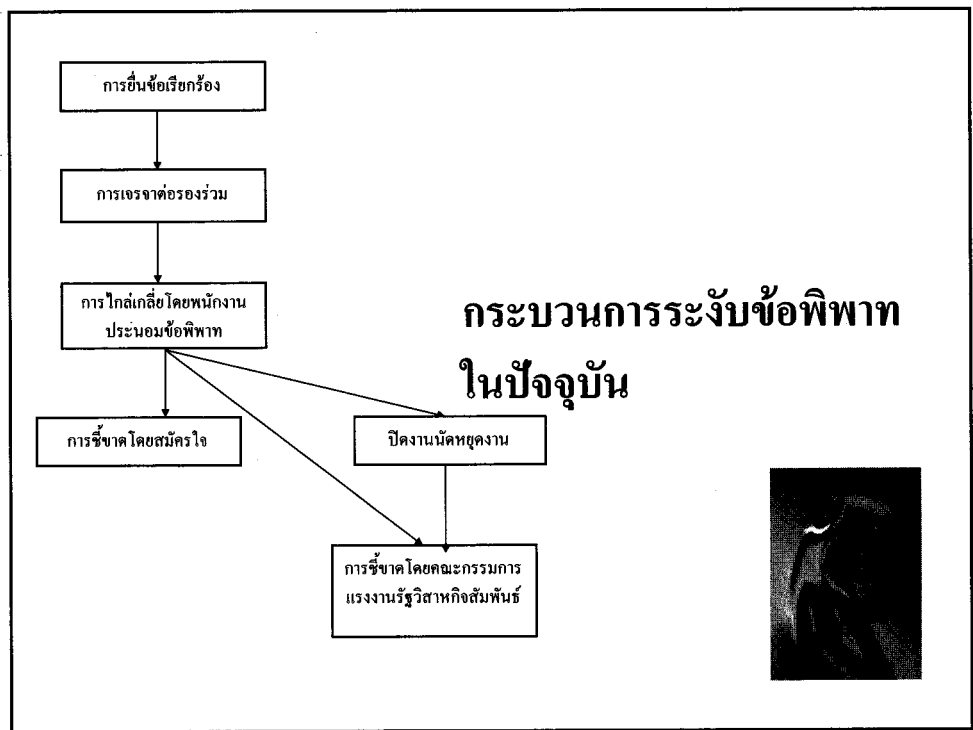


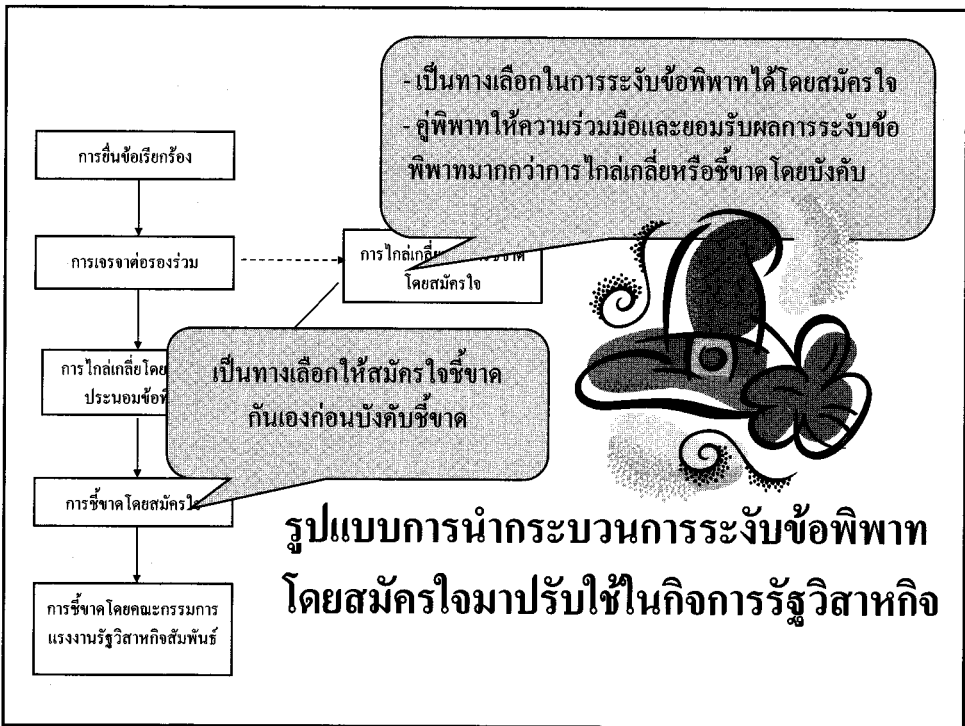
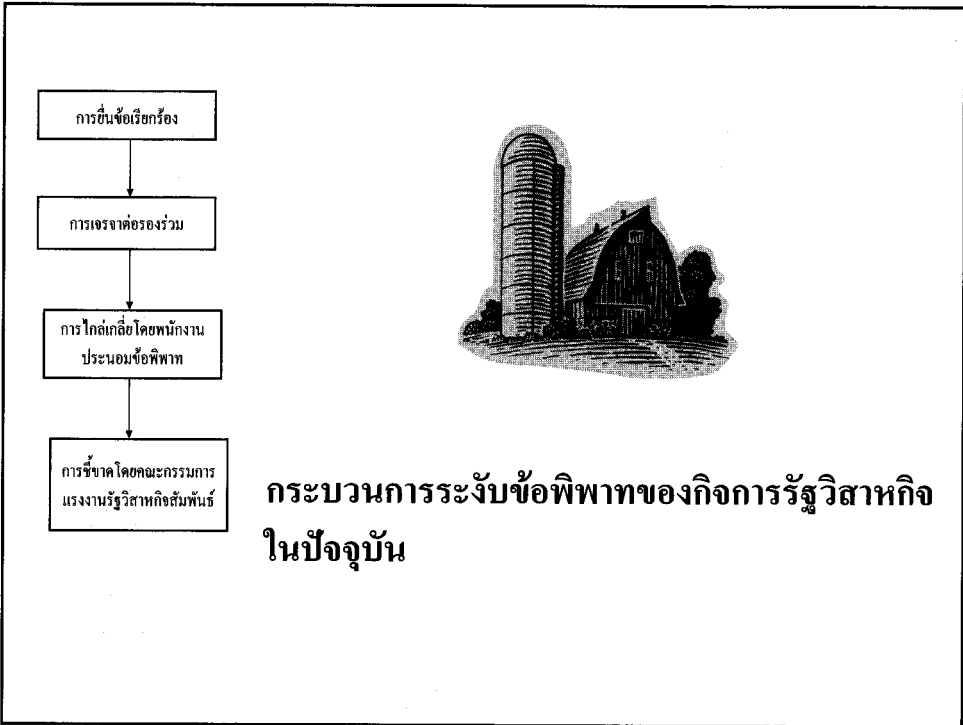
การสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย

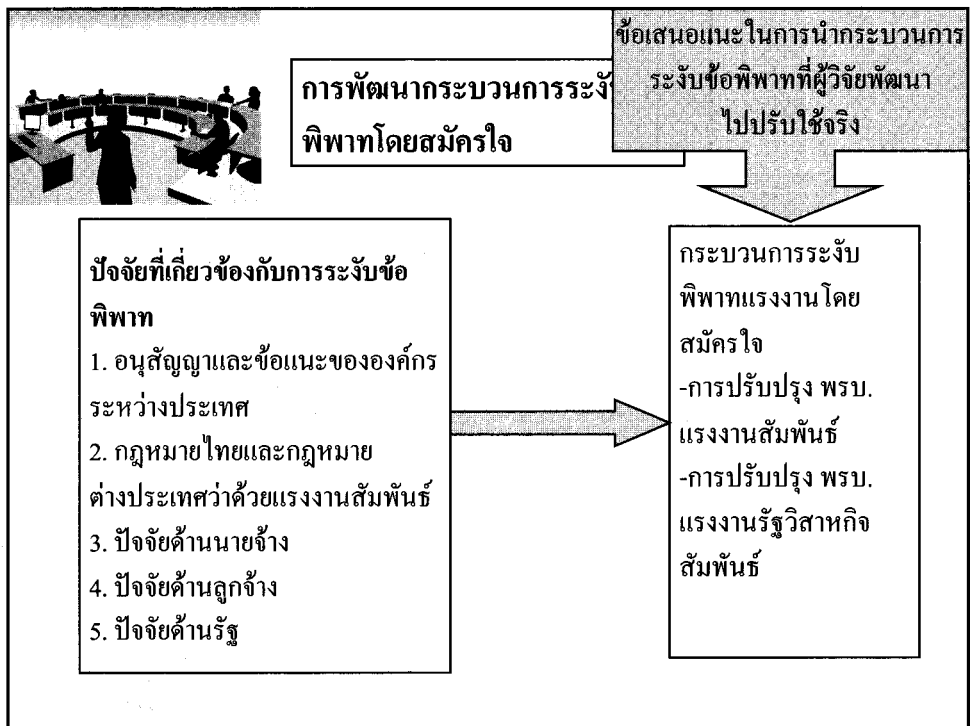
วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาหากระบวนการระงับข้อ
พิพาทแรงงาน โดยสมัครใจที่เหมาะสมกับประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเอกสารและการวิจัยภาคสนามแล้ว
ได้กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานที่สามารถตอบสนองสมมุติฐาน
และเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้









ข้อเสนอแนะ

แนวทางพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ไทย เพื่อการรวมระบบแรงงานสัมพันธ์ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาครัฐวิสาหกิจ เป็นระบบแรงงานสัมพันธ์เดียวกัน แต่ควรกระทำเมื่อแรงงานไทยมีการพัฒนามากกว่านี้

ขั้นตอนที่ ๑ - ปรับปรุงระบบแรงงานสัมพันธ์ไทย ภาคเอกชน ภาครัฐวิสาหกิจ และภาครัฐ

ขั้นตอนที่ ๒ - ให้กิจการรัฐวิสาหกิจกับเอกชนอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ด้วยกัน แต่ให้อำกัฒธิในการนัดหยุดงาน

ขั้นตอนที่ ๓ - ให้สัทยาบันอนุสัญญาและรับข้อแนะขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ



การปรับปรุงกระบวนการรับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

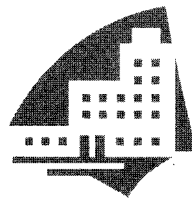
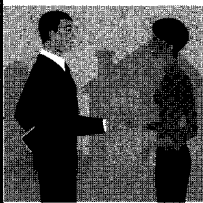
- ร่างแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
- ร่างแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์



ข้อเสนอแนะในการจัดตั้ง

สถาบันระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

- พระราชบัญญัติสถาบันระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ พ.ศ.
- ข้อบังคับเกี่ยวกับการไต่ถามข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ พ.ศ.
- ข้อบังคับเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ พ.ศ.
- ประมวลจริยธรรมผู้ไต่ถามข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ พ.ศ.
- ประมวลจริยธรรมผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ พ.ศ.



รายนามผู้เข้าสัมมนา
“เครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ปี 2553”
วันศุกร์ ที่ 17 กันยายน 2553
ณ ห้องบอลรูม 1 โรงแรมอิสติน มั๊กกะสัน กรุงเทพมหานคร

วิทยากรและผู้ดำเนินการอภิปราย

1.	นายทวีกิจ	จตุรเจริญคุณ	รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
2.	ดร.พิมลวรรณ	มหัจฉริยวงศ์	บริษัทศูนย์วิจัยกสิกรไทย จำกัด
3.	ดร.อมรเทพ	จาเวลา	มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย
4.	ผศ.ดร.นงนุช	สุนทรชวกานต์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
5.	นายชนาธิป	ชินะนาวิน	กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา
6.	นายจิระพันธ์	กัลลประวิทย์	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ

กระทรวงแรงงาน

7.	นายทวีศักดิ์	สาลิสังข์	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
8.	นางเนตรนารี	हनุนภักดี	ผู้อำนวยการสำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนา แรงงานแห่งชาติ
9.	นายสิทธิอุดม	หนูฤทธิ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย
10.	นางวิมลศรี	ปัทมินทร์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร
11.	นางสาวนลินทิพย์	พรประเสริฐชัย	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์
12.	นางพูนผล	บุญไทย	ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง
13.	นางจุฑารัตน์	จันทร์วิกุล	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
14.	นางสาวลักษณันท์	หงษ์ชัยวิทย์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
15.	นางสาววีรจิตต์	สุวรรณะบุญย์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน
16.	นางสุจิตรา	ไกรฤทธิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
17.	นางสามมาลี	จันทร์วัฒนกุล	รักษาการในตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
18.	นางสาวอรรวรรณ	ผลิตาพร	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
19.	นางดลพร	นาคดี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
20.	นางสาวปราณี	ชลารักษ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
21.	นางกนกกาญจน์	สุขสันติชัย	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
22.	นายจักรกริช	บุญนำ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
23.	นางสาวเยาวนิจ	เข้าวุฒิกุล	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
24.	นางลัดดา	อุปสินธุ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
25.	นางศิริลักษณ์	ฉกะนันท์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
26.	นายสมพัฒน์	โพชนิกร	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
27.	นางสาวศรีจันทร์	วัฒนศิริ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

28.	นายธนินธ์	ลอยพิมาย	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
29.	นางนภสร	ทุ่งสุกใส	รักษาการในตำแหน่ง
			นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
30.	นางสาวช่อทิพย์	ประเสริฐศักดิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
31.	นางอัครีย์	หาญณรงค์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
32.	นางวนิดา	ตรงธรรมพร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
33.	นางสาววิไลวรรณ	เที่ยงดาห์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
34.	นางกัญจนารณ	ไขกัลป์	รักษาการในตำแหน่ง
			นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ
35.	นางสาวจิราพร	ลอบวณิชย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
36.	นายอุริศ	แช่มสุวรรณวงศ์	นักวิชาการสถิติชำนาญการ
37.	นางสาวสำอองค์	สอนเจริญ	บรรณารักษ์ชำนาญการ
38.	นางปทุมพร	เปรมปรีดา	บรรณารักษ์ชำนาญการ
39.	นางจำเนียร	จันทร์โค	เจ้าพนักงานห้องสมุดชำนาญงาน
40.	นายพงศ์โชคชัย	ไทรงาม	แรงงานจังหวัดสระแก้ว
41.	นายอำนวย	ศรีโยธา	แรงงานจังหวัดราชบุรี
42.	นางสาวณัฐภัสสร	โชคดี	แรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี
43.	นางสุธรา	ทรงความดี	แรงงานจังหวัดกาญจนบุรี
44.	นายพรชัย	โกวิทพรพิเชษฐ์	แรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม
45.	นางดาวรีย์	ศรี	แรงงานจังหวัดอยุธยา
46.	นางสาวปภาดา	บุญงามปรีดี	แรงงานจังหวัดเพชรบุรี
47.	นายสงค์ศักดิ์	รูปแก้ว	แรงงานจังหวัดสระบุรี
48.	นายทัศนัย	นุชประเสริฐ	นักวิชาการแรงงานคอมพิวเตอร์
49.	นายเกรียงไกร	ชัยศรี	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
50.	นางสาวพรพิมล	ตันเจริญผล	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
51.	นายพลากร	อรุณมาศ	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
52.	นางสาวพรวิไล	ผ่องศรี	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
53.	นางอนงค์ภัทร์	เชื่อนแก้ว	นักวิชาการประกันสังคม
54.	นางสาวสุนทรี	พูลน้อย	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
55.	นางสาวชุดิมา	กิ่งมาลา	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
56.	นางสาวพัชรารณ	โอชิติน	เจ้าหน้าที่ธุรการ

หน่วยงานภาครัฐ

57.	นางสาวนิตินา	หลานไทย	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
58.	นางสาวชนาทิพย์	ชมเชยวงศ์	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
59.	นายสุนทร	อนันตวิรุฬห์	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
60.	นางสาวเพ็ญจิตร	ศิริบำรุงสุข	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
61.	ดร.ประกาย	กิตติคุณ	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
62.	นางสาวชวรา	สมทบสุข	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

63.	นางวิสณี	พลทรัพย์	สำนักงานสถิติแห่งชาติ
64.	นายอานนท์	จันทร์ช	สำนักงานสถิติแห่งชาติ
65.	นางสาวภารดี	แซ่เฮง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ
66.	นางสาววรรณ	ทองเจริญศิริกุล	สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
67.	นายวีรศักดิ์	ศุภประเสริฐ	สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
68.	นายกฤษณ์	เจนจิรวัดนา	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
69.	นางสาวปิยนดา	ท่าเสา	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
70.	นางสาววนิดา	ลาวัณย์ทักษิณ	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
71.	นางสุดา	ทองศรี	สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
72.	นางสินีนาท	ภูมิพล	สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา
73.	นายพิชัย	สุวรรณมงคล	สำนักผังเมืองกรุงเทพมหานคร
74.	นายมาโนช	นิรุตตินนท์	สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ
75.	นางมนัญญา	ไวอัมภา	คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
76.	นางรุ่งทิพย์	ลัมกอบประไพบุรย์	คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
77.	นางสาววาสนา	ตะเกาพงษ์	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
78.	นางสาวณัฐธิดา	ธารีพฤกษ์	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
79.	นางนงนุช	ศรีประเสริฐ	การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
80.	นางสาวมนชยา	ปรีชา	สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
องค์กรเอกชน			
81.	นายเอกพร	โมะชะครรชิต	สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
82.	นางสาวดวงดาว	โสภา	สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
83.	นางกมลวรรณ	ดาวประกายมงคล	สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
84.	นายประกิต	ศีลพิพัฒน์	สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
85.	นางสาวชนิษฐา	สงประยูร	สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
86.	นางอัจฉริยา	อนันตทัศน์	สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
87.	พญ.ลัดดา	ดำรงการเลิศ	มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย
88.	รศ.สถิตพงศ์	ธนวิริยะกุล	มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย
89.	นายบุญเทียน	คำชู	มูลนิธิไพศาล รัชชชัยนันท์
90.	ดร.ปิยะพันธ์	ทยานิธิ	ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
91.	นายพงศ์พัฒน์	คุโรวาท	ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
92.	นางสาวกสุมา	ธนะวงศ์	ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
93.	นางสาวรัศนา	กันตะพัฒนะ	ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
94.	นายแสวง	โตวิกภัย	สภาองค์การนายจ้างการเกษตร ธุรกิจ อุตสาหกรรมไทย
95.	นายนำชัย	เผื่อนพิพัฒน์	สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้า และอุตสาหกรรมไทย
96.	นายวิรัช	พยุวงษ์	สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย

97.	นางสาวปรีดา	ศิริสวัสดิ์	มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท
98.	นางดารารัตน์	มนกุล	หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ
สถาบันการศึกษา			
99.	ดร.สัมฤทธิ์	เพียนคำ	มหาวิทยาลัยสยาม
100.	นายจิรศักดิ์	สมบัติ	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
101.	นายณัฐพัชร	วงศ์ธรรมมา	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
102.	นายพนรัญชน	ยังสุข	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
103.	นายระดม	พบประเสริฐ	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
104.	รศ.ดร.สิรินันท์	กิตติสุขสถิต	มหาวิทยาลัยมหิดล
105.	นางสาววรรณภา	อารีย์	มหาวิทยาลัยมหิดล
106.	ดร.ศจีมาจ	ณ วิเชียร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
107.	ผศ.วิภาวี	เอี่ยมวรเมธ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
108.	นายศิลป์ชัย	ลีลิตธรรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
109.	นางสาวชนนต์ดี	มิลินทางกูร	วิทยาลัยประชากรศาสตร์
110.	นางสาวชุดิภาญจน์	ศรีวิบูลย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
111.	นายพลพวรรณ	คำพรรณ	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
112.	ดร.เทอดธิดา	ทิพย์รัตน์	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์