



รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจ

การแรงงานระหว่างประเทศ

ไตรมาสที่ 2/2565



บรรณาธิการแถลง

จากไตรมาสที่ผ่านมา (1/2565) กลุ่มงานฯ ได้นำเสนอรายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ หัวข้อ “ข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศ กับวิธีการเปลี่ยนแปลงของแรงงานข้ามชาติ ตอนที่ 1 ความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก (CPTPP)” และนำเสนอรายงานสถานการณ์การค้าเสรีที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ หัวข้อ “การค้าระหว่างประเทศและความไม่เท่าเทียมทางเพศ” ไปแล้วนั้น

สำหรับไตรมาสที่ 2/2565 ทางกลุ่มงานฯ ขอเสนอรายงานฯ ประกอบด้วย 2 หัวข้อ ดังนี้

1) รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ นำเสนอหัวข้อเรื่อง “ข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศ กับวิธีการเปลี่ยนแปลงของแรงงานข้ามชาติ ตอนที่ 2 ความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค (RCEP)” โดยมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับแรงงาน มาตรฐานแรงงาน และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งในบทความนี้แรงงานข้ามชาติจะหมายถึงบุคคล 2 กลุ่ม ได้แก่ แรงงานต่างชาติที่เข้ามาเป็นแรงงานในประเทศไทย และแรงงานไทยที่ไปเป็นแรงงานต่างชาติในประเทศ RCEP Partner Countries เพื่อให้ทราบถึงบริบททั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

2) รายงานสถานการณ์การค้าเสรีที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ นำเสนอหัวข้อเรื่อง “APEC และตลาดแรงงานสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล” ด้วยเล็งเห็นความสำคัญของความร่วมมือระหว่างประเทศภายใต้กรอบเอเปคสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เศรษฐกิจการค้าและการลงทุน มีเนื้อหาเกี่ยวกับหลักการและสาระสำคัญของการประชุมความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก (Asia-Pacific Economic Cooperation: APEC) ในปี 2565 (ค.ศ. 2022) โดยเฉพาะประเด็นที่น่าสนใจและมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาทักษะแรงงานและตลาดแรงงาน สามารถอ่านและดาวน์โหลดรายงานฉบับสมบูรณ์ได้จากการสแกน QR Code ตามที่ระบุไว้ด้านล่าง

กองเศรษฐกิจการแรงงาน โดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ให้กับผู้อ่าน รวมถึงเป็นเวทีทางวิชาการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นระหว่างคณะผู้จัดทำและผู้อ่าน เพื่อให้เกิดการต่อยอดความคิด ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาและการสร้างสรรค์การผลิตผลงานทางวิชาการต่อไป ซึ่งคณะผู้จัดทำยินดีรับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงรายงานฯ ให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นต่อไป



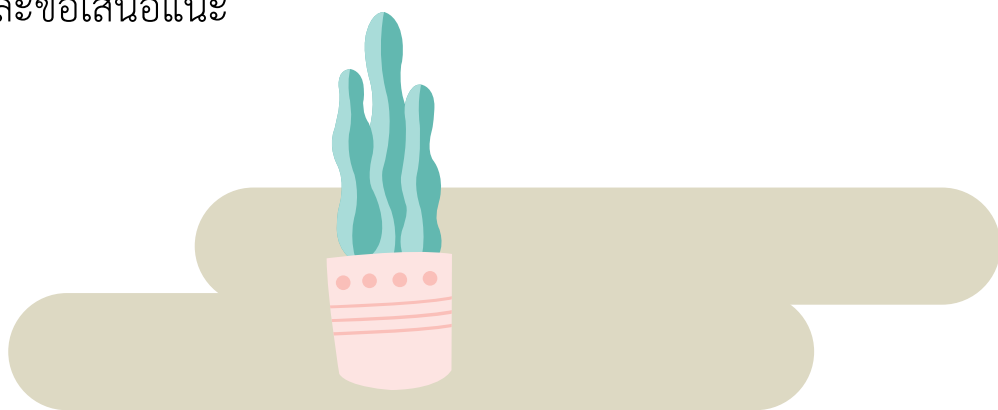
<https://citly.me/lwoYO>

กองเศรษฐกิจการแรงงาน
กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

มิถุนายน 2565

สารบัญ

	หน้า
บรรณาธิการ	1
บทสรุปผู้บริหาร	3
ข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศ กับวิธีการเปลี่ยนแปลงของแรงงานข้ามชาติ ตอนที่ 2 ความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค (RCEP)	
● บทนำ	5
● RCEP คืออะไร	5
● ข้อบทที่ว่าด้วยเรื่องของการจ้างงาน และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่าง ประเทศของ RCEP	6
● RCEP ในบริบทของประเทศไทย ในด้านแรงงาน	7
● RCEP ต่อวิธีการเปลี่ยนแปลงของแรงงานข้ามชาติ	9
● สรุปและข้อเสนอแนะ	10
APEC และตลาดแรงงานสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล	
● บทนำ	13
● ตลาดแรงงานในเขตเศรษฐกิจ APEC	13
● Digital Age ก็กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรอบ APEC	15
● บทสรุปและข้อเสนอแนะ	16





บทสรุปผู้บริหาร

ข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศ กับวิธีการเปลี่ยนแปลงของแรงงานข้ามชาติ

ตอนที่ 2 ความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค (RCEP)

RCEP เป็นความตกลงที่ขยายการทำงานร่วมกันของอาเซียนกับออสเตรเลีย จีน ญี่ปุ่น เกาหลี และนิวซีแลนด์ ให้กว้างและลึกซึ้ง ซึ่งเป็นความตกลงการค้าเสรี หรือ FTA ที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในโลก ครอบคลุมตลาดที่มีประชากรรวมกันเกือบ 30% ของประชากรโลก มี GDP รวมกันกว่า 26.2 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือประมาณ 30% ของ GDP โลก และมีมูลค่าการค้ารวมกว่า 10.4 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือคิดเป็นเกือบ 28% ของมูลค่าการค้าโลก

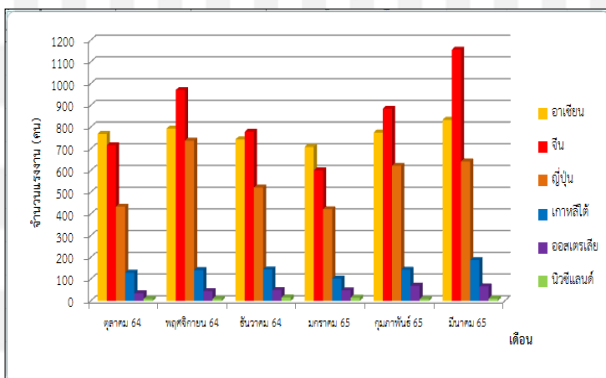
RCEP จัดตั้งขึ้นเพื่อให้เป็นความตกลงที่ทันสมัย ครอบคลุม คุณภาพสูง และเป็นประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งจะสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการขยายตัวทางการค้าการลงทุนภายในภูมิภาค รวมถึงสร้างความเติบโตและการพัฒนาสู่เศรษฐกิจโลก และนำไปสู่โอกาสในการเข้าสู่ตลาดและการจ้างงานของภาคธุรกิจและประชาชนในภูมิภาค โดยที่ความตกลง RCEP จะดำเนินงานควบคุมและสนับสนุนระบบการค้าพหุภาคีที่เปิดกว้าง ครอบคลุม และเป็นไปตามกฎกติกา

หนึ่งในนั้นครอบคลุมถึงเรื่องของแรงงานซึ่งอยู่ในบทที่ 9 ของข้อตกลง RCEP เรื่องที่ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายชั่วคราวของบุคคลธรรมดา โดยบทนี้กล่าวถึงพันธกรณีในการอำนวยความสะดวกของการเคลื่อนย้ายชั่วคราวของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการค้าสินค้า การสนับสนุนการบริการ หรือการลงทุน ซึ่งรวมถึงระยะเวลาในการอาศัย เงื่อนไข และพันธกรณีข้อจำกัดต่าง ๆ

ASEAN
10 countries

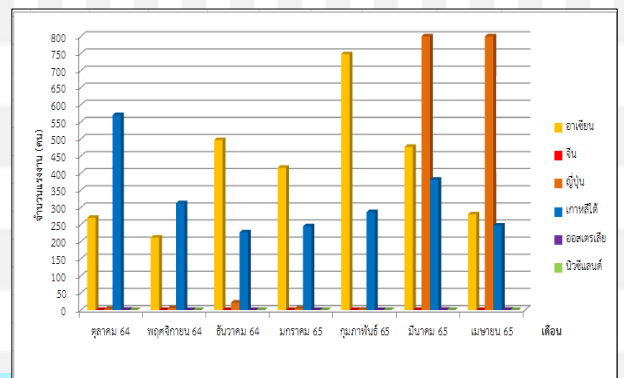


จำนวนแรงงานต่างชาติ (ประเทศสมาชิก RCEP) ที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ระหว่างเดือนตุลาคม 2564 - มีนาคม 2565



ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน

จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ (ประเทศสมาชิก RCEP) ระหว่างเดือนตุลาคม 2564 - เมษายน 2565



ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน



บทสรุปผู้บริหาร

APEC และตลาดแรงงานสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

ตลาดแรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กรอบ APEC

APEC คืออะไร APEC เป็นเวทีการประชุมระหว่างประเทศในระดับภูมิภาคที่ประกอบไปด้วยสมาชิกจำนวน 21 เขตเศรษฐกิจ ซึ่งมีประชากรร้อยละ 38 ของประชากรโลก รวมทั้งเป็นกรอบความร่วมมือพหุภาคีด้านเศรษฐกิจที่มีขนาดใหญ่และเจริญเติบโตสูง โดยผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) ของสมาชิกทั้ง 21 เขตเศรษฐกิจรวมกันแล้วมีมูลค่ามากกว่าครึ่งหนึ่งของ GDP โลก

การดำเนินการของ APEC กับความสำเร็จในด้านต่าง ๆ

กรอบการประชุม APEC ดำเนินการมากกว่า 33 ปีแล้ว ซึ่งที่ผ่านมา APEC ประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่งในเรื่องส่งเสริมการค้า การลงทุน การลดอุปสรรคทางการค้าที่ไม่ใช่ภาษี และประเด็นความร่วมมืออื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แนวทางการดำเนินการร่วมมือแบบฉันทามติและความสมัครใจของสมาชิกที่ไม่มีสภาพบังคับหรือข้อผูกพันทางกฎหมาย (non-binding commitments or treaty obligations)

APEC เกี่ยวข้องอย่างไรกับประเด็นด้านแรงงาน

“แรงงาน” มีความเชื่อมโยงกับประเด็นความร่วมมือหนึ่งที่สำคัญภายใต้กรอบ APEC คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผ่านกลไกของคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ Human Resources Development Working Group (HROWG) ซึ่งจัดตั้งมาตั้งแต่ปี 2533 (ค.ศ. 1990)



Digital Age กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรอบ APEC

จากรายงาน APEC HROWG ซึ่งมีการศึกษาประเด็นเรื่องโอกาสและความท้าทายในการปิดช่องว่างทักษะด้านดิจิทัลของ 10 เขตเศรษฐกิจ ได้แก่ ออสเตรเลีย แคนาดา จีน อินโดนีเซีย เม็กซิโก มาเลเซีย นิวซีแลนด์ ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น

- 01 ทักษะดิจิทัลขั้นพื้นฐานมีความต้องการสูงมากและในหลากหลายสาขาอาชีพ
- 02 Digitalization หรือการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการทำงานแบบ Remote work หรือการทำงานทางไกลในทุก ๆ สถานที่
- 03 สาขาอาชีพที่ใช้ทักษะดิจิทัลมากเท่าไร ค่าตอบแทนก็จะเพิ่มขึ้นมากเท่านั้น
- 04 ตำแหน่งงานที่ต้องใช้ทักษะด้านดิจิทัลเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว และนอกจากนี้ผลของการแพร่ระบาดโควิด-19 ยังเป็นปัจจัยเร่งให้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานจากเดิมเป็นการทำงานแบบระยะไกล ซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยีและทักษะดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน

- 01 การพัฒนาความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อย่างถ้วนหน้า
- 02 ผสมผสานและเชื่อมโยงประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่เศรษฐกิจโลกได้อย่างสอดคล้อง
- 03 ให้ความสำคัญกับมิติทางสังคมในยุคโลกาภิวัตน์



รู้หรือไม่ว่า?

“เปิดกว้างสร้างสัมพันธ์ เชื่อมโยงกัน สู่สมดุล (Open, Connect, and Balance)” คือหัวข้อหลักของการประชุมความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ในปี 2565 (ค.ศ. 2022) ที่ประเทศไทยรับเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมต่อจากนิวซีแลนด์





ข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศ กับวิธีการเปลี่ยนแปลง ของแรงงานข้ามชาติ

ตอนที่ 2
ความตกลงหุ้นส่วนทาง
เศรษฐกิจระดับภูมิภาค
(RCEP)

ข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศ กับวิธีการเปลี่ยนแปลงของแรงงานข้ามชาติ

ตอนที่ 2 ความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค (RCEP)

บทนำ

จากตอนที่ 1 ที่ได้นำเสนอเรื่องข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศ กับวิธีการเปลี่ยนแปลงของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งทางหน่วยงานได้นำความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก (CPTPP) มาวิเคราะห์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจะเห็นได้ว่า CPTPP นั้นให้ความสำคัญกับแรงงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากได้บัญญัติข้อบทที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไว้ในข้อตกลงในข้อที่ 19 และยังมีข้อตกลงข้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

จะเห็นได้ว่าข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างประเทศ นั้นเป็นการเพิ่มโอกาสและอำนาจในการต่อรองของประเทศสมาชิก รวมทั้งลดอุปสรรคที่มีผลต่อทางการค้า นอกจากนี้ข้อตกลงทางการค้าในปัจจุบันยังครอบคลุมถึงเรื่องสิทธิทางสังคมอีกด้วย ดังนั้น ในตอนที่ 2 นี้ จะกล่าวถึงข้อตกลงการค้าเสรีอีกฉบับหนึ่งที่สำคัญ เนื่องจากเป็นสัญญาการค้าขนาดใหญ่ที่ครอบคลุมร้อยละ 30 ของ GDP โลก และเป็นความตกลงการค้าเสรีฉบับที่ 14 ของประเทศไทย (กรมการค้าต่างประเทศ, 2564) นั่นก็คือความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค หรือ RCEP ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน มาตรฐานแรงงาน และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งในบทความนี้แรงงานข้ามชาติจะหมายถึงบุคคล 2 กลุ่ม ได้แก่ แรงงานต่างชาติที่เข้ามาเป็นแรงงานในประเทศไทย และแรงงานไทยที่ไปเป็นแรงงานต่างชาติในประเทศ RCEP Partner Countries เพื่อให้ทราบถึงบริบททั้งของประเทศไทย และต่างประเทศ และนำไปสู่ข้อเสนอแนะทางวิชาการ และการกำหนดทำที่ของประเทศไทยในอนาคต

1. RCEP คืออะไร

ความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค (Regional Comprehensive Economic Partnership) หรือ RCEP เกิดขึ้นโดยการริเริ่มในการประชุมสุดยอดอาเซียน (ASEAN Summit) ครั้งที่ 19 เมื่อวันที่ 14-19 พฤศจิกายน 2554 หลังจากนั้น มีการประชุมเพื่อเจรจาเนื้อหาในข้อบทต่าง ๆ ของ RCEP รวมถึงการมีส่วนร่วมของประเทศที่สนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกอยู่อีกกว่า 29 ครั้ง ตั้งแต่ปี 2554 เรื่อยมาจนถึงปี 2562 รวมถึงการประชุมระดับรัฐมนตรี เจ้าหน้าที่ การประชุมผู้เชี่ยวชาญเฉพาะภาคส่วน และอีกหลายการประชุม แม้กระทั่งการประชุมทางไกลผ่านระบบ video conference อันเนื่องมาจากการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 จนกระทั่งความตกลง RCEP ได้รับการลงนามเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2020 (ชนภัทร ชาตินันทร, 2562)

RCEP เป็นความตกลงที่ขยายการทำงานร่วมกันของอาเซียนกับออสเตรเลีย จีน ญี่ปุ่น เกาหลี และนิวซีแลนด์ ให้กว้างและลึกซึ้ง ซึ่งเป็นความตกลงการค้าเสรี หรือ FTA ที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในโลก ครอบคลุมตลาดที่มีประชากรรวมกัน 2.2 พันล้านคน หรือเกือบ 30% ของประชากรโลก มี GDP รวมกันกว่า 26.2 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ ประมาณ 817.7 ล้านล้านบาท หรือประมาณ 30% ของ GDP โลก และมีมูลค่าการค้ารวมกว่า 10.4 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ ประมาณ 326 ล้านล้านบาท หรือคิดเป็นเกือบ 28% ของมูลค่าการค้าโลก

RCEP จัดตั้งขึ้นเพื่อให้เป็นความตกลงที่ทันสมัย ครอบคลุม คุณภาพสูง และเป็นประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งจะสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการขยายตัวทางการค้าการลงทุนภายในภูมิภาค รวมถึงสร้างความเติบโตและการพัฒนาสู่เศรษฐกิจโลก และนำไปสู่โอกาสในการเข้าสู่ตลาดและการจ้างงานของภาคธุรกิจและประชาชนในภูมิภาค โดยที่ความตกลง RCEP จะดำเนินงานควบคู่และสนับสนุนระบบการค้าพหุภาคีที่เปิดกว้าง ครอบคลุม และเป็นไปตามกฎกติกา ปัจจุบันมี 15 ประเทศที่ร่วมลงนามความตกลง RCEP ประกอบด้วย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย บรูไน เวียดนาม ลาว เมียนมา กัมพูชา จีน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์

สาระสำคัญของ RCEP ประกอบไปด้วยข้อบทจำนวน 20 บทที่บัญญัติในเรื่องของการค้าสินค้า การค้าบริการ การลงทุน การเคลื่อนย้ายชั่วคราวของบุคคลธรรมดา กฎถิ่นกำเนิดสินค้า พิธีการศุลกากรและการอำนวยความสะดวกทางการค้า การเยียวยาทางการค้า ทรัพย์สินทางปัญญา การแข่งขันทางการค้า การจัดซื้อจัดจ้าง โดยรัฐ และบทบัญญัติเกี่ยวกับสถาบัน โดยที่ RCEP มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2565 ที่ผ่านมา ซึ่งถูกจับตามองในฐานะความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคที่ใหญ่ที่สุดในโลก จึงเป็นที่คาดการณ์ว่า ประเทศสมาชิกจะได้รับผลพวงด้านการเติบโตของเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมในระยะยาวเป็นอย่างดี

2. ข้อบทที่ว่าด้วยเรื่องของการแรงงาน และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศของ RCEP

อย่างที่ทราบกันว่าข้อตกลง RCEP เป็นข้อตกลงที่มีความทันสมัยและครอบคลุมมิติต่าง ๆ ซึ่งหนึ่งในนั้นก็ได้ครอบคลุมถึงเรื่องของการแรงงานซึ่งอยู่ในบทที่ 9 เรื่องที่ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายชั่วคราวของบุคคลธรรมดา โดยมีรายละเอียด ดังนี้ บทการเคลื่อนย้ายชั่วคราวของบุคคลธรรมดากำหนดข้อผูกพันที่จะอำนวยความสะดวก การเข้าเมืองและการพำนักชั่วคราวของบุคคลธรรมดาที่ค้าสินค้า ที่เป็นผู้ให้บริการ หรือดำเนินการลงทุน โดยมีการกำหนดข้อผูกพัน (ระยะเวลาการพำนัก) และเงื่อนไขและข้อจำกัดข้อผูกพันดังกล่าว บทนี้รวมข้อผูกพันเกี่ยวกับผู้เยี่ยมเยือนทางธุรกิจ ผู้โอนย้ายภายในบริษัท และประเภทอื่น ๆ ตามที่ระบุไว้ในตารางข้อผูกพันเฉพาะของภาคีแต่ละประเทศ บทนี้ยังกำหนดกฎสำหรับประเทศภาคีในการอนุญาตการเข้ามาและการพำนักชั่วคราว ซึ่งรวมถึงกระบวนการขออนุญาตที่รวดเร็ว และทำให้มั่นใจว่าการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมมีความเป็นธรรมและไม่เป็นอุปสรรค นอกจากนี้ บทนี้ยังกำหนดให้ประเทศภาคีมีความโปร่งใสในการอธิบายให้สาธารณชนเข้าใจกระบวนการขออนุญาตเข้าเมืองและเปิดช่องทางให้มีการหารือความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกการเข้าเมืองและการพำนักชั่วคราว

นอกจากบทที่ 9 การเคลื่อนย้ายชั่วคราวของบุคคลธรรมดา ยังมีข้อบทอื่น ๆ ที่ส่วนเอื้อและสนับสนุนต่อด้านแรงงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ เช่น บทที่ 10 ที่ว่าด้วยเรื่องของการลงทุน โดยบทนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการลงทุนในภูมิภาค บทนี้ประกอบด้วยบทบัญญัติที่ครอบคลุม 4 เสาหลักของการลงทุน ได้แก่ การคุ้มครอง การเปิดเสรี การส่งเสริม และการอำนวยความสะดวก บทบัญญัติเหล่านี้ยกระดับและปรับปรุงความตกลงอาเซียน +1 ที่มีอยู่ให้ดีขึ้น บทนี้รวมหลักการปฏิบัติเยี่ยงชาติที่ได้รับความอนุเคราะห์ยิ่ง และการห้ามกำหนดเงื่อนไขให้ต้องปฏิบัติซึ่งเกินกว่าพันธกรณีภายใต้ความตกลงว่าด้วยมาตรการการลงทุนที่เกี่ยวข้องกับการค้า (TRIMS) ของ WTO บทนี้ยังรวมตารางข้อสงวนและมาตรการที่ไม่สอดคล้องกับพันธกรณีที่ระบุข้อผูกพันด้านการลงทุนของประเทศภาคีโดยการระบุนายการที่ไม่เปิดเสรี

(Negative List) และการใช้กลไก ratchet1 บทนี้ยังระบุทบัญญัติเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกการลงทุนที่ปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยจัดการกับปัญหาของนักลงทุนหลังจากที่ได้เข้าไปลงทุนแล้ว เช่น การช่วยเหลือเพื่อหาทางออกเกี่ยวกับข้อร้องเรียน หรือปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ในบทนี้ยังรวมแผนการทำงานเกี่ยวกับบทบัญญัติการระงับข้อพิพาทระหว่างรัฐกับเอกชนอีกด้วย (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2564)

จะเห็นได้ว่าเมื่อ RCEP เริ่มมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ที่ผ่านมา ส่งผลให้ประเทศสมาชิกได้รับประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในข้อบทที่ 9 และข้อบทอื่น ๆ ที่มีส่วนในการการคุ้มครอง การเปิดเสรี การส่งเสริม และการอำนวยความสะดวก ในด้านแรงงาน และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ รวมไปถึงการดึงดูดการลงทุนเข้าประเทศ เพิ่มการจ้างงานให้กับแรงงานที่มีฝีมือและบุคลากรด้านวิชาชีพ และส่งเสริมบทบาทของประเทศสมาชิกในฐานะห่วงโซ่การผลิตที่สำคัญของภูมิภาค

3. RCEP ในบริบทของประเทศไทย ในด้านแรงงาน

RCEP เป็นความตกลงการค้าเสรี หรือ FTA ฉบับที่ 14 ของประเทศไทย นับเป็นสัญญาการค้าขนาดใหญ่ที่ครอบคลุมราวร้อยละ 30 ของ GDP โลก ในด้านของแรงงาน และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ สำหรับประเทศไทยนั้นได้ออกมาตรการเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายชั่วคราวของบุคคลธรรมดา โดยประเทศไทยอนุญาตการเข้าเมืองเป็นการชั่วคราวให้แก่บุคคลธรรมดาของภาคีอื่นสำหรับบุคคลธรรมดา 2 ประเภท คือ ผู้เยี่ยมเยือนทางธุรกิจ (Business Visitor) โดยอนุญาตให้เข้ามาพำนักในไทยได้ไม่เกิน 90 วัน และผู้โอนย้ายภายในบริษัท (Intra-Corporate Transferee) ในระดับผู้จัดการ ผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญ โดยอนุญาตให้เข้ามาพำนักในไทย ครั้งแรกไม่เกิน 1 ปี และอาจขยายเวลาได้ไม่เกิน 3 ครั้ง ครั้งละ 1 ปี (Thailand National Trade Repository, 2020)

โดยนับตั้งแต่ RCEP มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม ที่ผ่านมา สถิติจำนวนแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศสมาชิกกับประเทศไทย เป็นดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนแรงงานต่างชาติ (ประเทศสมาชิก RCEP) ที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ระหว่างเดือน ตุลาคม 2564 – มีนาคม 2565

ประเทศ	เดือน					
	2564			2565		
	ตุลาคม	พฤศจิกายน	ธันวาคม	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม
อาเซียน	769	794	744	709	775	834
จีน	717	971	779	601	885	1,157
ญี่ปุ่น	434	738	522	422	622	642
เกาหลีใต้	130	142	145	103	144	188
ออสเตรเลีย	35	45	50	49	70	67
นิวซีแลนด์	9	9	16	15	8	11
รวม (คน)	2,094	2,699	2,256	1,899	2,504	2,899

ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน (6 มิถุนายน 2565)

ตารางที่ 2 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ (ประเทศสมาชิก RCEP) ระหว่างเดือน ตุลาคม 2564 – เมษายน 2565

ประเทศ	เดือน						
	2564			2565			
	ตุลาคม	พฤศจิกายน	ธันวาคม	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน
อาเซียน	270	212	497	416	748	477	280
จีน	-	-	-	-	-	-	-
ญี่ปุ่น	3	5	22	4	1	1,421	1,076
เกาหลีใต้	570	312	227	254	286	381	247
ออสเตรเลีย	1	-	-	-	-	1	1
นิวซีแลนด์	-	-	-	-	-	-	-
รวม (คน)	844	529	746	674	1,035	2,280	1,604

ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน (6 มิถุนายน 2565)

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า จำนวนแรงงานต่างชาติ (ประเทศสมาชิก RCEP) ที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ระหว่างเดือนตุลาคม 2564 – มีนาคม 2565 มีจำนวนไม่แตกต่างกันมากนักในแต่ละเดือน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน และจากประเทศจีน รองลงมาคือแรงงานจากประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ ตามลำดับ ส่วนในตารางที่ 2 พบว่า จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ (ประเทศสมาชิก RCEP) ระหว่างเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2564 ซึ่งเป็นช่วงก่อนที่ RCEP จะมีผลบังคับใช้ และระหว่างช่วงเดือนมกราคม - เมษายน 2565 ซึ่งเป็นช่วงที่ RCEP มีผลบังคับใช้แล้ว มีจำนวนแรงงานต่างชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยไม่แตกต่างกันมากนักในแต่ละเดือน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน รองลงมาคือประเทศเกาหลีใต้ และญี่ปุ่น ตามลำดับ โดยประเทศญี่ปุ่นมีจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ในเดือน มีนาคม – เมษายน 2565 เนื่องจากนโยบายของรัฐบาลญี่ปุ่นที่มีการผ่อนผันมาตรการการเข้าออกประเทศ จากการแพร่ระบาดของ COVID - 19 โดยมี 3 ประเทศ ได้แก่ จีน ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ ที่ยังไม่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงาน เนื่องจากมาตรการการห้ามบุคคลภายนอกเข้าประเทศ ตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค COVID -19

นอกจากการอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายชั่วคราวของบุคคลธรรมดาแล้ว สำหรับแรงงานระดับล่าง ประเทศสมาชิก RCEP บางประเทศ ได้มีการตกลงระหว่างรัฐบาลกับรัฐบาลอยู่แล้ว เช่น ไทยมีข้อตกลงเกี่ยวกับการส่งแรงงานไปญี่ปุ่นและเกาหลีอยู่แล้ว โดยการไปทำงานในญี่ปุ่นปัจจุบันสำหรับคนไทย มี 3 วิธี คือ 1) การฝึกงานตามโครงการฝึกงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก หรือ IM ประเทศญี่ปุ่น (Public Interest Foundation, International Manpower Development Organization, Japan) ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานไทยกับญี่ปุ่น 2) การไปทำงานผ่านองค์การส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศของญี่ปุ่นประจำประเทศไทย (JETRO) และ 3) ผ่านนายจ้างญี่ปุ่นซึ่งพาแรงงานไทยไปทำงานเอง

ในกรณีของเกาหลี มีการตกลงระหว่างรัฐบาลเกาหลีกับรัฐบาลไทยในการจัดส่งแรงงานไทยไปเกาหลีภายใต้โครงการ Employment Permit System (EPS) เป็นต้น (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2558)

นักวิเคราะห์ต่าง ๆ ได้วิเคราะห์ว่า ตั้งแต่ RCEP เริ่มมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ที่ผ่านมามีส่งผลให้ประเทศไทยซึ่งเป็นหนึ่งในสมาชิก RCEP ได้รับประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งจากการช่วยลดต้นทุนการผลิตและโอกาสส่งออกสินค้าและบริการ รวมทั้งดึงดูดการลงทุน และแรงงานที่มีทักษะเข้าประเทศ เพิ่มการจ้างงานให้กับแรงงานที่มีฝีมือและบุคลากรด้านวิชาชีพ และส่งเสริมบทบาทของไทยในฐานะห่วงโซ่การผลิตที่สำคัญของภูมิภาค นอกจากนี้จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมในภาคบริการอย่างมาก เช่น การท่องเที่ยว โรงแรม ร้านอาหาร และการบิน ซึ่งความตกลง RCEP จะเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญที่จะช่วยฟื้นฟูเศรษฐกิจของไทยและประเทศในภูมิภาค โดยการเปิดตลาดภาคบริการของประเทศสมาชิกจะช่วยเพิ่มโอกาสให้ผู้ประกอบการไทยเข้าไปลงทุนในสาขาที่ไทยมีศักยภาพ และเกิดการไหลเวียนของแรงงานที่มีทักษะในสาขาต่าง ๆ เช่น ก่อสร้าง ธุรกิจเกี่ยวเนื่องด้านสุขภาพ ภาพยนตร์และบันเทิง ประเภทเทคนิคตัดต่อภาพ/เสียง การผลิตแอนิเมชัน และค่าปลีก รวมทั้งยังช่วยสร้างโอกาสให้คนไทยสามารถเข้าไปทำงานในประเทศสมาชิก RCEP อีกด้วย

นอกจากนี้ การลดหรือยกเลิกกฎระเบียบและมาตรการที่เป็นอุปสรรคต่อการลงทุนและการเคลื่อนย้ายชั่วคราวของบุคคลธรรมดา จะช่วยดึงดูดการลงทุนและแรงงานในสาขาที่ไทยมีความต้องการและเกิดเป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง เช่น การวิจัยและพัฒนา บริการสิ่งแวดล้อม การศึกษา ซ่อมบำรุงชิ้นส่วนอากาศยาน/เรือขนาดใหญ่/อุปกรณ์ขนส่งทางราง และการผลิตหุ่นยนต์ เพื่อเป็นพื้นฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมและการสนับสนุนห่วงโซ่การผลิตในประเทศ ตลอดจนการต่อยอดอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ซึ่งจีนเกาหลีใต้ ญี่ปุ่น และสิงคโปร์ ถือเป็นนักลงทุนรายใหญ่ที่มีการลงทุนในอาเซียนสูง และนักลงทุนไทยก็เข้าไปลงทุนในอาเซียนเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ อ้างใน ryt9.com, 2565)

4. RCEP ต่อวิธีการเปลี่ยนแปลงของแรงงานข้ามชาติ

จากบทวิเคราะห์ต่าง ๆ พบว่า ในด้านแรงงานระหว่างประเทศ ในส่วนของประเทศไทยมีนโยบายค่อนข้างเปิด คือ เปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติเข้ามาได้ตามเงื่อนไขต่าง ๆ เช่น เข้ามาทำงาน หรือเข้ามาเกี่ยวกับการลงทุน และในแรงงานระดับล่างก็เปิดโอกาสให้นำเข้าแรงงานระดับล่างจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาตามข้อตกลง (MOU) รวมทั้งการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายให้มีเอกสารเดินทางโดยถูกต้อง ส่วนในด้านแรงงานจากประเทศไทยก็มีการส่งเสริมแรงงานฝีมือไปทำงานต่างประเทศ นอกจากนั้น ยังได้ทำข้อตกลงร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangement) กับประเทศอาเซียนให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพ 8 สาขาระหว่างกัน รวมทั้งได้ลงนาม ASEAN Agreement on the Movement of Natural Persons (MNP) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของ ASEAN Framework Agreement on Trade in Services (AFAS) เป็นต้น

อย่างไรก็ดีการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาค ก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของแรงงานข้ามชาติไม่น้อย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นก่อนนโยบาย มาตรการบริหารจัดการด้านแรงงานต่างชาติของภาครัฐ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตัวแรงงานเอง เช่น

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อนโยบาย มาตรการบริหารจัดการด้านแรงงานต่างชาติของภาครัฐ เช่น ดำเนินการด้านความร่วมมือในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานระหว่างประเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาค ส่งเสริมผู้ประกอบการในการขยายการลงทุนไปสู่ต่างประเทศ ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานการลงทุน และการประกอบธุรกิจในเอเชีย และเป็นฐานความร่วมมือในการพัฒนาภูมิภาค รวมทั้งคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือการจัดระบบบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ จัดระบบอำนวยความสะดวก และมาตรการการกำกับดูแล ติดตามการเข้าออกของแรงงานทุกประเภทเพื่อดึงดูดแรงงานที่มีฝีมือเข้าประเทศควบคู่กับการป้องกันผลกระทบจากการเข้าประเทศของแรงงานไร้ฝีมือแบบผิดกฎหมาย พร้อมทั้ง กำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของภาคเอกชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ เป็นต้น

ในด้านของตัวแรงงาน เนื่องจาก RCEP เปิดโอกาสให้มีการเคลื่อนย้ายชั่วคราวของบุคคลธรรมดา โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่มีทักษะ ที่จะมาพร้อมกับการลงทุนจากต่างประเทศ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตัวแรงงานที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เช่น แรงงานจะต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปิดการค้าเสรีที่จะมีผลทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจที่ดุเดือดขึ้นมาก ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานตามการไหลเวียนของเงินทุน ฉะนั้น ตัวแรงงานเองทั้งแรงงานไทย และแรงงานจากต่างประเทศ ควรที่จะมีการ up-skill, re-skill และ new-skill เพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังรวมถึงทักษะทางด้านภาษาที่ยังเป็นจุดอ่อนแรงงานไทย ที่ควรจะได้รับยกระดับทักษะขึ้นมาเพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานในการแข่งขันในตลาดแรงงานได้เช่นกัน

5. สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ พบว่า RCEP หรือ Regional Comprehensive Economic Partnership หรือ ความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค เป็นความตกลงที่ขยายการทำงานร่วมกันของอาเซียนกับออสเตรเลีย จีน ญี่ปุ่น เกาหลี และนิวซีแลนด์ ให้กว้างและลึกซึ้ง เป็นความตกลงการค้าเสรีที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในโลก RCEP จัดตั้งขึ้นเพื่อให้เป็นความตกลงที่ทันสมัย ครอบคลุม คุณภาพสูง และเป็นประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งจะสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการขยายตัวทางการค้าการลงทุนภายในภูมิภาค รวมถึงสร้างความเติบโตและการพัฒนาสู่เศรษฐกิจโลก และนำไปสู่โอกาสในการเข้าสู่ตลาดและการจ้างงานของภาคธุรกิจและประชาชนในภูมิภาค

สาระสำคัญของ RCEP ประกอบไปด้วยข้อบ่งชี้จำนวน 20 บทที่บัญญัติในเรื่องของการค้าสินค้า การค้าบริการ การลงทุน การเคลื่อนย้ายชั่วคราวของบุคคลธรรมดา กฎถิ่นกำเนิดสินค้า พิธีการศุลกากรและการอำนวยความสะดวกทางการค้า การเยียวยาทางการค้า ทรัพย์สินทางปัญญา การแข่งขันทางการค้า การจัดซื้อจัดจ้าง โดยรัฐ และบทบัญญัติเกี่ยวกับสถาบัน โดยที่ RCEP มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2565 ที่ผ่านมา

RCEP เป็นข้อตกลงที่มีความทันสมัยและครอบคลุมมิติต่าง ๆ ซึ่งหนึ่งในนั้นก็ได้ครอบคลุมถึงเรื่องของแรงงานซึ่งอยู่ในบทที่ 9 เรื่องที่ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายชั่วคราวของบุคคลธรรมดา โดยบทนี้กล่าวถึงพันธกรณี

ในการอำนวยความสะดวกของการเคลื่อนย้ายชั่วคราวของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการค้าสินค้า การสนับสนุน การบริการ หรือการลงทุน ซึ่งรวมถึงระยะเวลาในการอาศัย เงื่อนไข และพันธกรณีข้อจำกัดต่าง ๆ

สำหรับประเทศไทย ได้รับทั้งโอกาสและผลกระทบจากการเข้าร่วม RCEP ในด้านแรงงานงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ คือ ในด้านโอกาส เกิดการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจทั้งด้านการค้าและบริการ การลงทุน แรงงาน การท่องเที่ยว รวมถึงวัฒนธรรม รวมถึงภาคการเงินจะถูกเคลื่อนย้ายตาม แรงงานและทุน ส่วนในด้านผลกระทบ เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะสูง ซึ่งเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจไทย แต่อาจกระทบต่อตลาดแรงงานไทยที่อาจจะตลาดแคลนแรงงานในส่วนนี้ และจะถูกกดดันให้ลดระดับการป้องกัน จากกฎหมายลง หรืออาจมีการผ่อนคลายนโยบายให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เป็นต้น

จากการศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ คณะผู้จัดทำได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากโอกาสและผลกระทบ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงทุกภาคส่วน ในระบบ เศรษฐกิจ ควรเตรียมพร้อมรับมือกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการไหลเวียนของแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่มี ทักษะ ที่จะสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามการไหลเวียนของกระแสการลงทุน เพื่อไม่ให้ส่งผล กระทบต่อตลาดแรงงานของประเทศไทย และควรมหาช่องทางในการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ เพื่อสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจไปพร้อม ๆ กัน

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการยกระดับฝีมือแรงงานของ ประเทศไทย เช่น การพัฒนาในด้านของภาษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในต่างประเทศ การ Upskill และ Reskill เพื่อปรับเปลี่ยนการทำงานและพัฒนาทักษะของแรงงานเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถที่เท่าทันกับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคต หรือการส่งเสริมในด้านของเทคโนโลยีและดิจิทัล เป็นต้น เพื่อให้แรงงานไทย สามารถแข่งขันกับแรงงานจากประเทศอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2558). *โครงการศึกษาผลกระทบของการจัดทำความตกลงหุ้นส่วน*

เศรษฐกิจในภูมิภาค (RCEP) และกลยุทธ์การเจรจาที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย. ค้นหาค้นหาได้จาก :

<https://www.dtn.go.th/th/negotiation/รายงานผลการศึกษา-2>

กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2564). *สรุปสาระสำคัญของความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค*

(อาร์เซ็ป). ค้นหาค้นหาได้จาก :

<https://api.dtn.go.th/files/v3/61dc08c7ef41403bfc30d9c5/download>

กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน. (2565). *ข้อมูลสถิติการเดินทางไปทำงาน*

ต่างประเทศ. ค้นหาค้นหาได้จาก :

[https://www.doe.go.th/prd/overseas/statistic/param/site/149/cat/81/sub/0/pull/
/view/list-label](https://www.doe.go.th/prd/overseas/statistic/param/site/149/cat/81/sub/0/pull/view/list-label)

ข่าวสดออนไลน์. (2565). *RCEP คืออะไร ไทยจะได้ประโยชน์อะไรจากเขตการค้าเสรีที่ใหญ่ที่สุดของโลกนี้*.

ค้นหาค้นหาได้จาก : https://www.khaosod.co.th/bbc-thai/news_6812258

- ฐานเศรษฐกิจ. (2563). สรุป “RCEP” คือ? ไทยได้ประโยชน์อย่างไรกับข้อตกลงการค้าเสรีใหญ่สุดของโลก.
ค้นหาได้จาก : <https://www.thansettakij.com/business/456905>
- ธนภัทร ชาตินักรบ. (2020). ภายหลังการเจรจายาวนานถึงเกือบ 10 ปี...ความตกลง RCEP ถูกลงนามแล้ว แล้ว
ความตกลง RCEP คืออะไรและมีเนื้อหาอะไรบ้าง. ค้นหาได้จาก :
<https://thanapatofficial.wordpress.com/2020/11/16/rcep-achievement/>
- โพสต์ทูเดย์. (2563). ทอการค้าไทย มอง “RCEP” ไร้อินเดีย ยังเป็นโอกาส ธุรกิจ-แรงงานใหม่ ของอนาคตไทย.
ค้นหาได้จาก : <https://www.posttoday.com/economy/news/638514>
- ศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน. (2020). RCEP โอกาสและความท้าทายของเศรษฐกิจไทย. ค้นหาได้จาก :
https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2020/01/MC_
- สกล หาญสุทธิวารินทร์. (2563). พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ตามความตกลง RCEP. ค้นหาได้จาก :
<https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/126572>
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน. (2565). สถิติการทำงานของคนต่างด้าวประจำเดือน.
ค้นหาได้จาก :
https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/73/pull/sub_category/view/list-label
- BBC News. (2022). RCEP คืออะไร ไทยจะได้ประโยชน์อะไรจากเขตการค้าเสรีที่ใหญ่ที่สุดของโลกนี้. ค้นหาได้จาก
: <https://www.bbc.com/thai/59847341>
[hotissue_rcep_12_62_inter_info.pdf](https://www.bbc.com/thai/59847341/hotissue_rcep_12_62_inter_info.pdf)
- Mreport. (2022). บทวิเคราะห์ RCEP ข้อดี ข้อเสีย. ค้นหาได้จาก :
<https://www.mreport.co.th/news/industry-movement/202-RCEP-Pro-Con>
- RYT9. (2022). ‘สินิตย์’ มั่นใจ! RCEP เพิ่มโอกาสธุรกิจบริการ ดึงดูดการลงทุน ช่วยฟื้นเศรษฐกิจจากวิกฤตโควิด.
ค้นหาได้จาก : <https://www.ryt9.com/s/beco/3287085>
- Thailand National Trade Repository. (2020). สรุปสาระสำคัญ ความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับ
ภูมิภาค (RCEP). ค้นหาได้จาก :
http://www.thailandntr.com/RCEP/RCEP1_RECAP/Online/files/basic-html/page7.html



APEC และตลาดแรงงานสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

ไตรมาส 2/2565



กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

APEC และตลาดแรงงานสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

(APEC and Labour Market: towards Human Resource Development in the Digital Age)

บทนำ

“เปิดกว้างสร้างสัมพันธ์ เชื่อมโยงกัน สู่สมดุล (Open, Connect, and Balance)” คือหัวข้อหลักของการประชุมความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก (Asia-Pacific Economic Cooperation : APEC) ในปี 2565 (ค.ศ. 2022) ที่ประเทศไทยรับเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมต่อจากนิวซีแลนด์ โดย APEC เป็นเวทีการประชุมระหว่างประเทศในระดับภูมิภาคที่ประกอบไปด้วยสมาชิกจำนวน 21 เขตเศรษฐกิจ¹ ซึ่งมีประชากรร้อยละ 38 ของประชากรโลก รวมทั้งเป็นกรอบความร่วมมือพหุภาคีด้านเศรษฐกิจที่มีขนาดใหญ่และเจริญเติบโตสูง โดยผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (Gross Domestic Product: GDP) ของสมาชิกทั้ง 21 เขตเศรษฐกิจรวมกันแล้วมีมูลค่ามากกว่าครึ่งหนึ่งของ GDP โลก

APEC เป็นเวทีการประชุมระหว่างประเทศเพื่อเปิดเสรีด้านการค้าและการลงทุนที่มีมานานตั้งแต่ปี 2532 (ค.ศ. 1989) โดยมีลักษณะความร่วมมือที่ไม่มีสภาพบังคับหรือข้อผูกพันทางกฎหมาย (non-binding commitments or treaty obligations) และดำเนินการบนพื้นฐานของฉันทามติและความสมัครใจของสมาชิก ซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เกิดความล่าช้าและยังไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร ทั้งนี้ประเด็นความร่วมมือภายใต้กรอบ APEC มีมากมายหลายด้าน ตั้งแต่การเกษตร การค้า มาตรการทางภาษีและมีใช้ภาษี การปราบปรามการก่อการร้าย หรือแม้กระทั่งเรื่องโควิด-19

เศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนย่อมมีความเชื่อมโยงกับตลาดแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะแรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการ ที่จะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development: HRD) จึงเป็นประเด็นความร่วมมือหนึ่งที่สำคัญภายใต้กรอบ APEC โดยผ่านกลไกคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือ Human Resources Development Working Group (HRDWG) ซึ่งจัดตั้งมาตั้งแต่ปี 2533 (ค.ศ. 1990) ซึ่งคณะทำงาน ฯ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้สมาชิกทุกเขตเศรษฐกิจเสริมสร้างศักยภาพและขีดความสามารถของตลาดแรงงาน รวมไปถึงการคุ้มครองทางสังคมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุค Digital

ตลาดแรงงานในเขตเศรษฐกิจ APEC

การประชุมความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก (Asia-Pacific Economic Cooperation : APEC) เป็นเวทีการประชุมระหว่างประเทศเพื่อเปิดเสรีด้านการค้า การลงทุนของสมาชิกทั้ง 21 เขตเศรษฐกิจ และเมื่อนับจนถึงปัจจุบัน (ปี 2565) กรอบการประชุม APEC ดำเนินการมาแล้ว 33 ปีแล้ว ซึ่งที่ผ่านมา APEC ประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่งในเรื่องส่งเสริมการค้า การลงทุน การลดอุปสรรคทางการค้าที่ไม่ใช่ภาษี และประเด็นความร่วมมืออื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แนวทางการดำเนินความร่วมมือแบบฉันทามติและความสมัครใจของสมาชิกที่ไม่มีสภาพบังคับหรือข้อผูกพันทางกฎหมาย (non-binding commitments or treaty obligations) ทั้งนี้ APEC มีกลไกการทำงานสองระดับ ได้แก่

¹ ออสเตรเลีย บรูไน แคนาดา ชิลี จีน ฮังการี อินโดนีเซีย ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ มาเลเซีย เม็กซิโก นิวซีแลนด์ ปาปัวนิวกินี เปรู ฟิลิปปินส์ รัสเซีย สิงคโปร์ ไต้หวัน ไทย สหรัฐอเมริกา เวียดนาม

1) ระดับนโยบาย ซึ่งประกอบด้วย การประชุมระดับผู้นำ (APEC Economic Leaders' Meeting) การประชุมระดับรัฐมนตรีต่างประเทศ รัฐมนตรีการค้าและรัฐมนตรีการคลัง (APEC Ministerial Meeting) การประชุมระดับรัฐมนตรีรายสาขา เช่น พลังงาน ศึกษา ทรัพยากรมนุษย์ (Sectoral Ministerial Meeting) การประชุมสภาที่ปรึกษาทางธุรกิจเอเปค (APEC Business Advisory Council: ABAC)

2) ระดับปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย การประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโส (Senior Officials' Meeting: SOM) การประชุมคณะกรรมการ คณะทำงาน คณะทำงานเฉพาะกิจภายใต้ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสในสาขาต่าง ๆ (Committees, Working Group, SOM Task Groups) เช่น คณะกรรมการด้านการค้าและการลงทุน (Committee on Trade and Investment: CTI) คณะกรรมการด้านเศรษฐกิจ (Economic Committee: EC) คณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Working Group: HRDWG) เป็นต้น

โดยการประชุมระดับผู้นำกำหนดจัดขึ้นปีละหนึ่งครั้ง ซึ่งผลสำเร็จของการประชุมในแต่ละครั้ง ได้แก่ การออกปฏิญญาผู้นำเขตเศรษฐกิจเอเปค (Declarations) ส่วนการประชุมในระดับรัฐมนตรีและระดับอื่น ๆ เป็นการประชุมกำหนดกิจกรรม แผนงานรายสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทบทวน ติดตามกิจกรรมและแผนงานในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อประมวลสรุปและเสนอแนะต่อที่ประชุมระดับผู้นำต่อไป

แม้ว่ากิจกรรมและแผนงานของ APEC เน้นในเรื่องการเปิดเสรีการค้า การลงทุน และเศรษฐกิจ แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าเรื่องของแรงงานก็มีความเชื่อมโยงกับประเด็นข้างต้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เนื่องจากแรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการ ที่จะส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development: HRD) จึงเป็นประเด็นความร่วมมือหนึ่งที่สำคัญภายใต้กรอบ APEC โดยผ่านกลไกของคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ Human Resources Development Working Group (HRDWG) ซึ่งจัดตั้งมาตั้งแต่ปี 2533 (ค.ศ. 1990) โดยเมื่อปี 2557 (ค.ศ. 2014) คณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ HRDWG เผยแพร่รายงานหัวข้อ “A Report on the APEC Region Labour Market: Evidence of skills shortages and general trends in employment and the value of better labour market information systems” หรือรายงานตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเปค: หลักฐานเชิงประจักษ์การขาดแคลนแรงงานทักษะและแนวโน้มของตลาดแรงงานและคุณค่าของระบบข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเนื้อหาสามารถนำมาเสนอการจำแนกและการประเมินการขาดแคลนแรงงานทักษะของสมาชิกเขตเศรษฐกิจเอเปค โดยจำแนกสมาชิกออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

1) เขตเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (industrialised economies) ได้แก่ ออสเตรเลีย แคนาดา ญี่ปุ่น นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา โดยสมาชิกเขตเศรษฐกิจกลุ่มนี้มีการจำแนกสาขาอาชีพที่ขาดแคลนแรงงานทักษะอย่างชัดเจน มีการนำประเด็นเรื่องความต้องการแรงงานทักษะผนวกเข้ากับแผนหรือมาตรการการนำเข้าแรงงานต่างชาติไว้ด้วยกัน แต่อย่างไรก็ตาม การจัดเก็บข้อมูลยังมีข้อจำกัดเรื่องความล่าช้า

2) เขตเศรษฐกิจอุตสาหกรรมใหม่ (Newly industrialised economies) ได้แก่ ฮองกง จีน เกาหลีใต้ สิงคโปร์ ไต้หวัน โดยสมาชิกเขตเศรษฐกิจกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้สถานประกอบการหรือสถาบันการฝึกอบรมจัดการฝึกอบรมในสาขาที่ได้รับการจัดลำดับความสำคัญซึ่งส่วนใหญ่คือสาขาการบริการ

3) เขตเศรษฐกิจกำลังพัฒนาที่เน้นเรื่องการเกษตร ได้แก่ จีน อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ ไทย เวียดนาม โดยสมาชิกเขตเศรษฐกิจกลุ่มนี้ปราบปัญหาที่สถาบันการฝึกอบรมไม่สามารถผลิตแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจได้ รวมไปถึงไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของธุรกิจทั้งในประเทศและบริษัทต่างชาติ ซึ่งต้องการคนทำงานในระดับการจัดการและภาคการเงิน

4) เขตเศรษฐกิจฮิสแปนิก (ใช้ภาษาสเปนเป็นภาษาราชการ) ได้แก่ ชิลี เม็กซิโก เปรู โดยสมาชิกเขตเศรษฐกิจกลุ่มนี้มีความต้องการแรงงานในทักษะที่หลากหลาย ในขณะที่การผลิตของเขตเศรษฐกิจกลุ่มนี้ยังพึ่งพิงภาคการเกษตร และแรงงานนอกระบบมีอยู่จำนวนมาก

5) เขตเศรษฐกิจอื่น ๆ ได้แก่ บรูไน ปาปัวนิวกินี รัสเซีย โดยสมาชิกเขตเศรษฐกิจกลุ่มนี้ไม่มีระบบการจัดเก็บข้อมูลเชิงสถิติเกี่ยวกับความต้องการแรงงานทักษะ และส่วนใหญ่มักจะนำเข้าแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน

นอกจากนี้ ในรายงานยังระบุว่าอุปสรรคสำคัญในการจำแนกหรือไม่สามารถติดตามข้อมูลความไม่สมดุลของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากขาดการรวบรวมข้อมูลของหน่วยงานในระดับสากล เช่น ILO หรือ OECD นอกจากนี้อาจยังไม่มีแหล่งข้อมูลตลาดแรงงานที่เป็นทางการที่น่าเชื่อถือพอ แม้ว่าจะมีสมาชิกเขตเศรษฐกิจเอเปคมีระบบข้อมูลตลาดแรงงานแต่ยังมีไม่เพียงพอหรือไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์กับโครงการ “Skills Mapping”² ของเอเปค และนอกจากนั้นอาจยังไม่มีกรรวบรวมข้อมูลที่เพียงพอที่จะจำแนกการขาดแคลนแรงงานทักษะและการจำแนกแรงงานส่วนเกิน รวมไปถึงข้อมูลที่รวบรวมอาจไม่มีความถูกต้องเพียงพอเนื่องจากความล่าช้าในการเก็บข้อมูล คุณภาพของข้อมูล และความไม่แน่นอนของแหล่งข้อมูล ทั้งนี้รายงานของ HRDWG ได้ให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญ เช่น 1) แต่ละเขตเศรษฐกิจควรประเมินความต้องการและจัดลำดับความสำคัญกับการพัฒนาระบบติดตามข้อมูลตลาดแรงงาน เพื่อให้มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว 2) คณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (APEC HRDWG) ควรส่งเสริมให้เขตเศรษฐกิจต่าง ๆ ตระหนักถึงความสำคัญประเด็นเรื่องความไม่สมดุลของตลาดแรงงาน การผลิตแรงงานในทักษะที่ไม่ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน ด้วยการส่งเสริม “APEC Skill Mapping Tool”

Digital Age กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรอบ APEC

ปัจจุบัน เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญอย่างมากในชีวิตประจำวันของเรา ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีสำหรับการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในรูปแบบการใช้ โทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ต ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปหรือ application เพื่อทำธุรกรรมด้านการเงิน หรือการซื้อขายสินค้าออนไลน์ การใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมต่าง ๆ เครื่องมือ เครื่องจักร เพื่อช่วยในการทำงานให้มีความสะดวกสบายมากขึ้น ดังนั้นรูปแบบการทำงานและทักษะที่ใช้ทำงานจึงเปลี่ยนไปเช่นกัน มีตำแหน่งงานหรือลักษณะงานเกิดขึ้นใหม่ “Digitization” หรือการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานส่งผลกระทบต่อแรงงาน นอกจากนี้รัฐบาลเองต้องประสบกับปัญหา “ช่องว่างทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill Gap)” ของแรงงาน ซึ่งจากรายงาน APEC HRDWG เรื่อง “APEC Closing the Digital Skills Gap Report : Perspectives on the supply and demand of digital skills and degree of digitalization” (ธันวาคม ๒๕๖๓) ซึ่งเป็นการศึกษาประเด็นเรื่องโอกาสและความท้าทายในการปิดช่องว่างทักษะด้านดิจิทัลของ 10 เขตเศรษฐกิจ ได้แก่ ออสเตรเลีย แคนาดา จีน อินโดนีเซีย เม็กซิโก มาเลเซีย นิวซีแลนด์ ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา พบว่า

1) ทักษะดิจิทัลขั้นพื้นฐานมีความต้องการสูงมากและในหลากหลายสาขาอาชีพ และมีจำนวนร้อยละ 26 ของตำแหน่งงานว่างที่ประกาศรับสมัครในทั้ง 5 เขตเศรษฐกิจ ต้องการแรงงานที่มีทักษะดิจิทัลพื้นฐานที่ใช้งานในสำนักงาน (baseline digital skills)

² การรวบรวมและแสดงทักษะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่งงานในปัจจุบัน (Demand Side) และทักษะที่หลักสูตรแต่ละหลักสูตรเสริมสร้างให้ผู้เรียน/ผู้ฝึกอบรม (Supply Side) เพื่อช่วยในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

2) Digitalization หรือการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการทำงานแบบ Remote work หรือการทำงานทางไกลในทุก ๆ สถานที่

3) สาขาอาชีพที่ใช้ทักษะดิจิทัลมากเท่าไร ค่าตอบแทนก็จะเพิ่มสูงขึ้นมากเท่านั้น

4) ตำแหน่งงานที่ต้องใช้ทักษะด้านดิจิทัลเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว และนอกจากนี้ผลของการแพร่ระบาดโควิด-19 ยังเป็นปัจจัยเร่งให้เปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากเดิมเป็นการทำงานแบบระยะไกลซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยีและทักษะดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน

APEC HRDWG ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของเอเปคเรื่องการดำเนินแผนงาน/มาตรการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีหน้าที่จัดทำแผนงาน โครงการที่มุ่งเน้นในเรื่องการศึกษา การเสริมสร้างศักยภาพและขีดความสามารถ รวมไปถึงการคุ้มครองทางสังคม ได้กำหนดเป้าประสงค์การดำเนินงาน 3 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อย่างถ้วนหน้า 2) ผสมผสานและเชื่อมโยงประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่เศรษฐกิจโลกได้อย่างสอดคล้อง 3) ให้ความสำคัญกับมิติทางสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งดำเนินการโดยเครือข่าย (network) ภายใต้อาเซียน HRDWG 3 เครือข่าย ได้แก่ 1) CBN หรือ Capacity Building Network ที่มุ่งเน้นการดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การอาชีวศึกษา 2) EDNET หรือ Education Network ซึ่งสนับสนุนให้สมาชิกทุกเขตเศรษฐกิจในการพัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและเท่าเทียม 3) LSPN หรือ Labour and Social Protection Network ที่สนับสนุนให้สมาชิกทุกเขตเศรษฐกิจพัฒนาระบบตลาดแรงงานให้มีคุณภาพและยืดหยุ่น และสร้างความเข้มแข็งระบบการคุ้มครองทางสังคม ตายายความปลอดภัยทางสังคม โดยใช้วิธีการดำเนินความร่วมมือทางวิชาการ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนและวิเคราะห์ข้อมูลตลาดแรงงาน

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ APEC ตั้งแต่แรกเริ่มคือเมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๓๒ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในคณะทำงาน APEC HRDWG กระทรวงแรงงานและกระทรวงศึกษาเข้าร่วมเป็นคณะทำงานในนามของรัฐบาลไทย และมีส่วนสนับสนุนให้เกิดกิจกรรม/แผนงานภายใต้คณะทำงานที่สำคัญ เช่น HRDWG Strategic Plan 2017-2020 โครงการ APEC Framework on Human Resource Development in the Digital Age อย่างไรก็ตาม ในบริบทการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยยังมีข้อจำกัดและอาจยังไม่สอดคล้องกับกลยุทธ์ แผนงานหรือมาตรการ ภายใต้อาเซียน HRDWG ดังนี้

1) ในระดับนโยบาย ยังมีช่องว่างด้านความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานและกระทรวงศึกษาธิการ ภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง จึงยังไม่สามารถเห็นความเชื่อมโยงที่เป็นระบบและสอดคล้องกันระหว่างระบบการศึกษาและระบบตลาดแรงงาน ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานทักษะหรือแรงงานส่วนเกิน ดังนั้นจึงควรศึกษาแนวปฏิบัติหรือดำเนินความร่วมมือในเชิงวิชาการกับสมาชิกในเขตเศรษฐกิจต่าง ๆ เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินความร่วมมือระหว่างหน่วยงานจัดระบบการศึกษาและหน่วยงานที่ดูแลเรื่องตลาดแรงงาน เพื่อเป็นการลดช่องว่างของการขาดแคลนแรงงานทักษะ

2) ในระดับปฏิบัติ ไทยยังขาดระบบข้อมูลตลาดแรงงานที่เป็นข้อมูลแบบครอบคลุมที่เชื่อมโยงข้อมูลทั้งระบบการศึกษาและข้อมูลตลาดแรงงาน เช่น การประกาศตำแหน่งงาน สาขาทักษะแรงงานที่เป็นความต้องการ หลักสูตรการเรียนและการฝึกอบรม สวัสดิการ/การคุ้มครองแรงงาน และที่สำคัญต้องสอดคล้องกับมาตรฐานสากลที่หน่วยงานต่างประเทศสามารถนำไปใช้งานได้ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวปฏิบัติที่ีระหว่างสมาชิกในแต่ละเขตเศรษฐกิจ

เอกสารอ้างอิง

- เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และธนาคารแห่งประเทศไทย. 2564. **แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย**. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2565, จาก https://eeco.or.th/web-upload/m_magazine/443/49/file_download/29b14b6318c8b49e81dc1e7bec8e40c4.pdf.
- ธนวัต ศิริกุล. 2558. **ทิศทางของเอเปค (Asia Pacific Economic Cooperation) ในอนาคต: การกำหนดท่าทีของไทย**. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2565, จาก <https://image.mfa.go.th/mfa/0/yZ0EO327fd/nbt/nbt7/IS/7010.pdf>.
- APEC 2022 Thailand. 2022. **APEC SOM2 Kicks-off with Human Resources Development Discussion on Shaping Smart Citizens with Digitalisation and Eco-Friendly Awareness**. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2565, จาก <https://www.apec2022.go.th/human-resources-development-en/>.
- APEC Human Resources Development Working Group. 2557. **A Report on the APEC Region Labour Market: Evidence of skills shortages and general trends in employment and the value of better labour market information systems**. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2565, จาก https://www.apec.org/docs/default-source/publications/2014/2/a-report-on-the-apec-region-labour-market-evidence-of-skills-shortages-and-general-trends-in-employ/hrd-022012a_-skills-mapping-expert-report-january-2014_24012014.pdf?sfvrsn=df0eb47_1.
- Asia – Pacific Economic Cooperation**. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2565, จาก <https://www.apec.org/groups/som-steering-committee-on-economic-and-technical-cooperation/working-groups/human-resources-development>.
- APEC Human Resources Development Working Group. 2563. **APEC Closing the Digital Skills Gap Report: Trends and Insights**. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2565, จาก https://www.apec.org/docs/default-source/publications/2020/12/apec-closing-the-digital-skills-gap-report/220_hrd_apec-closing-the-digital-skills-gap-report_rev.pdf?sfvrsn=5c89561f_1.

คณะผู้จัดทำ
รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
ไตรมาสที่ 2/2565

ที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน
รองปลัดกระทรวงแรงงาน

กองบรรณาธิการ/คณะผู้จัดทำ

นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์

ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน

นางสาวสุรีย์พร ทัพภสุต

ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจ

การแรงงานระหว่างประเทศ

นายเทพบดี

แลกันทะ

นางสาวพิมพ์นิภา

ทวิชนวิริยา

นายพีรนันท์

สุวรรณมณี

นายอนุภาพ

จีสันเทียะ

นางสาวปิยนุช

บทธมาตย์

นางสาวปภาวี

ปันดอนตอง

