



รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจ การแรงงานระหว่างประเทศ

ไตรมาสที่ 3/2566



กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บรรณาธิการแถลง

กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ มีภารกิจในการศึกษาและจัดทำรายงานหรือบทวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศสำหรับรายงานสถานการณ์ฯ ประจำไตรมาส 3/2566 ประกอบด้วย 2 เรื่อง ดังนี้

1. รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ นำเสนอเรื่อง “**ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศของแรงงานทักษะสูง**” หรือที่เรียกว่า ภาวะสมองไหล โดยมีเนื้อหาสาระที่กล่าวถึงปรากฏการณ์ที่ประเทศต้องสูญเสียบุคลากรในระดับมัธยมศึกษาจากการเคลื่อนย้ายออกไปศึกษาต่อ ทำงาน และตั้งถิ่นฐานยังต่างประเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า ซึ่งได้กลายเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อภาพรวมของการพัฒนาเศรษฐกิจในหลายประเทศทั่วโลกโดยเฉพาะในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการขาดแคลนบุคลากรศักยภาพสูง หรือการสูญเสียรายได้จากภาษี อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในอีกด้านหนึ่งสถานการณ์ภาวะสมองไหลก็อาจส่งผลกระทบต่อในเชิงบวกได้เช่นกัน ทั้งในเรื่องของการกระตุ้นเศรษฐกิจในประเทศหรือการถ่ายทอดองค์ความรู้จากแรงงานทักษะสูงในต่างประเทศกลับไปยังประเทศต้นทาง ดังนั้น บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้อ่านได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ภาวะสมองไหล ปัจจัยและผลกระทบที่เกิดขึ้น ตลอดจนแนวทางการรับมือของต่างประเทศและประเทศไทย เพื่อแก้ไขปัญหาและรักษาไว้ซึ่งทุนมนุษย์ที่เป็นส่วนสำคัญของการยกระดับศักยภาพทางการแข่งขันและขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. รายงานสถานการณ์การค้าเสรีที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ นำเสนอเรื่อง “**BRICS; โอกาสของประเทศไทย ในการส่งเสริมการค้า**” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้อ่านได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับที่มาของ BRICS รวมถึง BRICS กับมิติด้านเศรษฐกิจการค้าและการลงทุน รวมถึงยังมีบทวิเคราะห์ BRICS กับมิติด้านแรงงาน การขยายสมาชิกเป็น BRICS Plus รวมถึง BRICS Plus กับบทบาทและโอกาสของประเทศไทยในมิติด้านแรงงาน เป็นแพลตฟอร์มความร่วมมือระหว่างประเทศด้านเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนที่เน้นความร่วมมือระหว่างประเทศเศรษฐกิจใหม่ โดยเน้นเรื่องการเปิดกว้างการเปิดรับสมาชิกใหม่จากทั่วทุกภูมิภาคของโลก รวมทั้งเป็นเวทีที่ประเทศสมาชิกสามารถนำเสนอประเด็นการหารือได้ทั้งเรื่องการเมือง เศรษฐกิจและสังคม แม้ว่าขณะนี้ประเทศไทยอยู่ระหว่างการพิจารณาการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ BRICS และมีความเป็นไปได้สูงที่ไทยจะร่วมเป็นสมาชิกของ BRICS เนื่องจากการเข้าร่วม BRICS Plus จะส่งผลดีต่อประเทศไทยในหลายมิติ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของกระทรวงแรงงานในระดับหน่วยปฏิบัติ BRICS Plus ทั้งนี้ ผู้ที่สนใจสามารถอ่านรายงานฯ ฉบับสมบูรณ์ทั้ง 2 เรื่อง ได้จากการสแกน QR Code ตามที่ระบุไว้ด้านล่าง

กองเศรษฐกิจการแรงงาน โดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ให้กับผู้อ่าน รวมถึงเป็นเวทีทางวิชาการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นระหว่างคณะผู้จัดทำและผู้อ่าน เพื่อให้เกิดการต่อยอดความคิด ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาและการสร้างสรรค์การผลิตผลงานทางวิชาการต่อไป ซึ่งคณะผู้จัดทำยินดีรับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงรายงานฯ ให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นต่อไป

กองเศรษฐกิจการแรงงาน

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

กันยายน 2566



<https://citly.me/lwoYO>

สารบัญ

	หน้า
บรรณาธิการ	1
ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศของแรงงานทักษะสูง	
● บทสรุปผู้บริหาร	4
● บทนำ	5
● ภาวะสมองไหลคืออะไร และสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายของกลุ่มแรงงานทักษะสูง	6
● กรณีศึกษาสถานการณ์ภาวะสมองไหลในต่างประเทศ ผลกระทบและแนวทางการแก้ไข	7
● สถานการณ์ ผลกระทบ และแนวทางการแก้ไขภาวะสมองไหลของประเทศไทย	9
● สรุปผลกระทบของภาวะสมองไหลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวม	12
● ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา	14
BRICS; โอกาสของประเทศไทย ในการส่งเสริมการจ้างงาน	
● บทสรุปผู้บริหาร	16
● ที่มาของ BRICS	17
● BRICS กับมิติด้านเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุน	17
● BRICS กับมิติด้านแรงงาน	19
● บทวิเคราะห์	21
● ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา	23
ประมวลสรุปผลการศึกษาความร่วมมือระหว่างประเทศประเด็นด้านแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าเป็นภาคีในความตกลงการค้าเสรีทั้งระดับทวิภาคีและพหุภาคี ประจำปี 2566	25



ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศของแรงงานทักษะสูง

The phenomenon of international migration of highly skilled workers





บทสรุปผู้บริหาร

ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศของแรงงานทักษะสูง

The phenomenon of international migration of highly skilled workers

"ภาวะสมองไหล" (brain drain หรือ human capital flight) หมายถึง ปรากฏการณ์ที่ประเทศหนึ่งสูญเสียบุคลากรในระดับมันสมอง จากการเคลื่อนย้ายออกจากประเทศที่กำลังพัฒนาไปยังประเทศที่พัฒนาแล้วเพื่อแสวงหาโอกาสและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะสมองไหล

ปัจจัย
ผลักดัน

เกิดจากสภาพแวดล้อมทางสังคม

ในประเทศต้นทาง เช่น ความไม่มั่นคงทางการเมือง
คุณภาพชีวิตที่ไม่ดี การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ
ที่จำกัด การขาดแคลนโอกาสทางเศรษฐกิจ ฯลฯ

ปัจจัย
ดึงดูด

เป็นอิทธิพลจากประเทศปลายทาง

ซึ่งดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่นไปทำงานยังต่างประเทศ
เพื่อแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น ค่าตอบแทน
สวัสดิการ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ฯลฯ

ผลกระทบของภาวะสมองไหลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวม

เชิงบวก

1) **กระตุ้นเศรษฐกิจในประเทศ** : การส่งเงินกลับจากกลุ่มแรงงานทักษะสูงถือเป็นสัดส่วนสำคัญของรายได้สำหรับประเทศกำลังพัฒนา เช่นเดียวกับกรณีศึกษาของฟิลิปปินส์ที่เงินส่งกลับเป็นแหล่งเงินหมุนเวียนช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ สามารถกระตุ้นการบริโภคภายในประเทศและยกระดับคุณภาพชีวิตของครอบครัวที่อาศัยอยู่ในประเทศให้ดีขึ้นได้

2) **การถ่ายทอดองค์ความรู้** : การเคลื่อนย้ายออกนอกประเทศของกลุ่มแรงงานทักษะสูงในอีกด้านหนึ่งก็เป็นการพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้ได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการทำงานในต่างประเทศ ซึ่งประเทศต้นทางอาจได้รับประโยชน์จากแรงงานกลุ่มดังกล่าวที่จะนำเอาองค์ความรู้เหล่านั้นกลับมาถ่ายทอดให้กับประเทศบ้านเกิด

เชิงลบ

1) **การขาดแคลนบุคลากรศักยภาพสูง** : ประเทศต้นทางเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานที่เป็นทุนมนุษย์สำคัญ โดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรในสาขา STEM ที่ถือว่าเป็นกุญแจของการเติบโตทางเศรษฐกิจ ทำให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างเชื่องช้า แรงงานทักษะต่ำมีสัดส่วนในกำลังแรงงานมากขึ้นและผลิตภาพลดลง

2) **สูญเสียรายได้จากภาษี** : การสูญเสียกลุ่มแรงงานทักษะสูงซึ่งเป็นกลุ่มในการแบกรับภาระหลักในการเสียภาษีแก่รัฐ ทำให้เศรษฐกิจไม่สามารถเติบโตได้เท่าที่ควร อีกทั้งยังกระทบค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาและสวัสดิการของผู้สูงอายุที่เป็นผลจากโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้รายได้ภาษีและการเติบโตทางเศรษฐกิจเติบโตไม่ทันรายจ่าย

ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศของแรงงานทักษะสูง

The phenomenon of international migration of highly skilled workers

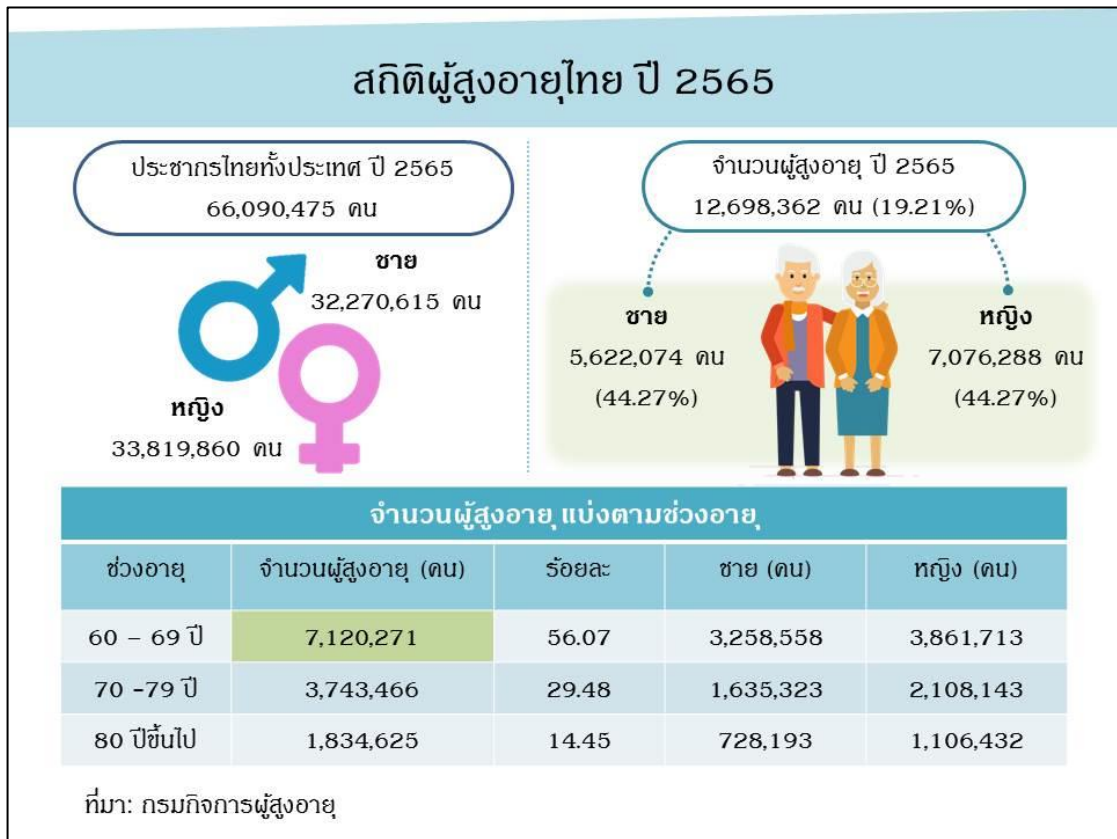
บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ต่างๆ ไปอย่างรวดเร็ว กระแสโลกาภิวัตน์และการแข่งขันอย่างไร้พรมแดนมีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนาของหลายประเทศทั่วโลก ซึ่ง “ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)” ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ โดยเปรียบเสมือนทุนขององค์กรหรือเรียกว่า “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” เป็นมันสมองที่ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างความได้เปรียบในการดำเนินงานและสร้างความยั่งยืนแก่องค์กร ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital Management) มีความสำคัญมากกว่าในอดีต (เอลวิส โคตรชมภู และ จุฬาพรธรรณภรณ์ ธนะแพทย์, 2565)

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ เรื่องของทักษะกำลังคนในประเทศถือเป็นประเด็นสำคัญ โดยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยประสบกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ไม่ว่าจะเป็นความท้าทายของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างประชากรที่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้ประสบกับภาวะขาดแคลนแรงงาน จากรายงานสถิติผู้สูงอายุไทย ปี 2565 พบว่า จำนวนผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป มีมากถึง 12,698,362 คน คิดเป็นร้อยละ 19.21 ของประชากรทั้งหมด หรือกล่าวได้ว่าประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (รูปที่ 1) (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2565) ซึ่งบริบทการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ตามทิศทางการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน ที่มุ่งเน้นการสร้างเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมทางเทคโนโลยีขั้นสูง และเพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องใช้บุคลากรทักษะสูงที่มีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ (STEM) เพิ่มมากขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (สอวช., 2564) ซึ่งสวนทางกับตลาดแรงงานไทยที่กำลังประสบภาวะขาดแคลนแรงงานที่มีศักยภาพสูงในสาขาที่มีความต้องการ โดยสัดส่วนผู้จบปริญญาตรีขึ้นไปในสาย STEM ที่รัฐบาลให้การสนับสนุนเนื่องจากเป็นสาขาที่เน้นการคิดค้น นวัตกรรมใหม่ๆ อยู่ที่ร้อยละ 21 ยังต่ำกว่าร้อยละ 27.6, 27.3 และ 26.7 ในประเทศฟินแลนด์ เยอรมนี และ สวีเดน สัดส่วนนี้ไม่สอดคล้องกับความต้องการคนจบสาย STEM ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้น (เสาวณี จันทะพงษ์ และ กานต์ชนิด เลิศเพียรธรรม, 2561) ประกอบกับกลุ่มแรงงานไทยทักษะสูงมีการเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ โดยปรากฏการณ์ดังกล่าว เรียกว่า “ภาวะสมองไหล” ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยและอีกหลายประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนาที่มีการเคลื่อนย้ายของกลุ่มแรงงานทักษะสูงไปยังประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งการไหลออกของผู้มีทักษะจำนวนมากก่อให้เกิดผลกระทบที่อาจส่งผลเสียต่อการเติบโตและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้หลายประเทศจึงมีความพยายามหาแนวทางการแก้ไขผ่านนโยบายและมาตรการต่างๆ เพื่อดึงดูดกลุ่มแรงงานกลุ่มนี้กลับมาพัฒนาประเทศและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในประเทศ

ดังนั้น บทความฉบับนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้อ่านได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ภาวะสมองไหล ปัจจัยและผลกระทบที่เกิดขึ้น ตลอดจนแนวทางการรับมือของต่างประเทศและประเทศไทย เพื่อแก้ไขปัญหาและรักษาไว้ซึ่งทุนมนุษย์ที่เป็นส่วนสำคัญของการยกระดับศักยภาพทางการแข่งขันและขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

รูปที่ 1 สถิติผู้สูงอายุไทย ปี 2565



ที่มา: กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2565

ภาวะสมองไหลคืออะไร และสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายของกลุ่มแรงงานทักษะสูง

หากกล่าวถึงกระแสการย้ายถิ่นฐานคงไม่ใช่เรื่องใหม่ที่เกิดขึ้น แต่เป็นปรากฏการณ์ที่มีมานานแล้ว ตั้งแต่ในอดีต ไม่ว่าจะเป็นการย้ายหลังพบพื้นที่ใหม่ๆ บนแผนที่โลก หรือย้ายจากการครอบครองอาณานิคม ย้ายหนีสงครามในอดีต อย่างการอพยพชาวจีนซึ่งกลายเป็นคลื่นชนานใหญ่ในหลายประเทศที่มีชาวจีนโพ้นทะเล (Karoong. Chetpayark, 2564) แต่ปรากฏการณ์ที่ถูกกล่าวถึงในระยะหลังและหลายประเทศมองว่าเป็นเรื่องสำคัญจนกลายเป็นนโยบาย คือ ปรากฏการณ์ “ภาวะสมองไหล” (brain drain หรือ human capital flight) ซึ่งหมายถึง ปรากฏการณ์ที่ประเทศหนึ่งสูญเสียบุคลากรในระดับมันสมอง จากการเคลื่อนย้ายออกจากประเทศที่กำลังพัฒนาไปยังประเทศที่พัฒนาแล้วของกลุ่มแรงงานทักษะสูงที่มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะในสาขาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ หรือบุคลากรที่มีทักษะฝีมือสูงอื่นๆ ที่ถูกมองว่าเป็นกุญแจของการเติบโตทางเศรษฐกิจ เพื่อแสวงหาโอกาส ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าจ้าง และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สาเหตุของปัญหาการเกิดภาวะสมองไหลของแรงงานทักษะสูงมีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นฐานทั้งแบบชั่วคราวและถาวร โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานดังกล่าว สามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ดังนี้

- 1) ปัจจัยผลักดัน (Push Factor): เป็นปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางสังคมในประเทศต้นทาง เช่น ความไม่มั่นคงทางการเมือง คุณภาพชีวิตที่ไม่ดี การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพที่จำกัด และการขาดแคลนโอกาสทางเศรษฐกิจ ปัจจัยเหล่านี้กระตุ้นให้แรงงานที่มีทักษะและมีความสามารถต้องออกจากประเทศต้นทางไปยังสถานที่ที่มีโอกาสที่ดีกว่า (Julie Young, 2023)

2) ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor): เป็นอิทธิพลจากประเทศปลายทาง ซึ่งมีผลให้เกิดการดึงดูดแรงงานทักษะสูงให้ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในท้องถิ่นใหม่เมื่อมีโอกาส เพื่อแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่สูงขึ้น สวัสดิการ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบกับการใช้วิธีการบริหารโดยให้ความสำคัญต่อความสามารถของแรงงานเป็นหลักในการตัดสินใจ ก็เป็นสิ่งที่ดึงดูดให้ผู้มีความรู้ความชำนาญระดับสูงจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศเพื่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง อีกทั้ง การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาทำให้แรงงานในต่างประเทศในประเภทเดียวกันกับที่ต้องการอาจถูกดึงดูดให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้เช่นกัน (โสมฤทัย สุนธยาธร, 2558)

กรณีศึกษาสถานการณ์ภาวะสมองไหลในต่างประเทศ ผลกระทบและแนวทางการแก้ไข

ภาวะสมองไหลถือเป็นสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของหลายประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนาจำนวนมากที่กำลังเผชิญกับปัญหาแรงงานทักษะสูงเคลื่อนย้ายออกนอกประเทศ ทำให้บางประเทศต้องเตรียมการรับมือและหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยในส่วนนี้จะนำเสนอกรณีตัวอย่างของกลุ่มประเทศที่ได้รับผลกระทบพร้อมทั้งแนวทางการแก้ไข ดังนี้

1. ประเทศฟิลิปปินส์

สถานการณ์ภาวะสมองไหล

สำหรับประเทศฟิลิปปินส์ถือเป็นหนึ่งในประเทศที่มีการส่งออกแรงงานมากที่สุดในอาเซียน จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติฟิลิปปินส์ (Philippine Statistics Authority) จำนวนแรงงานฟิลิปปินส์ที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ (Overseas Filipino Workers: OFWs) ช่วงเดือนเมษายนถึงกันยายน 2564 ทั้งที่เป็นกลุ่มแรงงานทักษะต่ำและแรงงานทักษะสูง เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกร ฯลฯ อยู่ที่ประมาณ 1.83 ล้านคน อย่างไรก็ตาม การส่งออกแรงงานจำนวนมากโดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรทักษะสูงทำให้ประเทศฟิลิปปินส์ต้องประสบกับปัญหาภาวะสมองไหลที่มีบริบทแตกต่างจากหลายๆ ประเทศ เนื่องจากรัฐบาลฟิลิปปินส์ได้ให้การสนับสนุนแรงงานในประเทศออกไปทำงานต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นสหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และประเทศอื่นๆ เป็นจำนวนมาก (วัชรศรี ลีละวัฒน์, 2555) ตั้งแต่ทศวรรษ 1970 รัฐบาลได้เริ่มก่อตั้ง the Philippine Overseas Employment Program เป็นโครงการจ้างงานที่มีเป้าหมายในการส่งออกแรงงานเป็นยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจในการควบคุมการว่างงานที่สูง เพราะตำแหน่งงานใหม่เกิดขึ้นค่อนข้างจำกัด ไม่สามารถรองรับอุปทานแรงงานได้ทั้งหมด โดยมีบุคลากรทางการแพทย์ในสายอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพหลักในการย้ายถิ่นฐานไปยังสหรัฐอเมริกา รวมถึงประเทศในกลุ่มองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) โดยส่วนใหญ่เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งการย้ายไปเป็นพยาบาลในประเทศพัฒนาแล้วถือเป็นโอกาสและช่องทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวฟิลิปปินส์เป็นอย่างมาก เนื่องจากมีเงินเดือนที่สูงและสวัสดิการต่างๆ ที่ดีกว่า (Karoornp Chetpayark, 2564)

ทั้งนี้ นอกจากกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์แล้ว ในระยะหลังด้วยบริบทการเติบโตของอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศได้ก่อให้เกิดคลื่นลูกใหม่ของการย้ายถิ่นฐานแรงงานที่มีทักษะในต่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วยวิศวกรไฟฟ้า นักเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และแรงงานทักษะอื่นๆที่เกี่ยวข้อง (Florian A. Albuero and Danilo I. Abella, 2002)

ผลกระทบจากปัญหาภาวะสมองไหล

ปัญหาภาวะสมองไหลได้ส่งผลกระทบต่อทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อประเทศฟิลิปปินส์ ดังนี้

1) แก้ไขปัญหาเศรษฐกิจในระยะสั้น: เนื่องจากฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่ประสบปัญหาการเพิ่มขึ้นของประชากรจำนวนมาก ในขณะที่แหล่งงานในประเทศมีจำนวนจำกัดส่งผลให้มีอัตราการว่างงานในประเทศสูง

จึงทำให้ชาวฟิลิปปินส์เกิดการเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังต่างประเทศ โดยมีบุคลากรทักษะสูงเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้เคลื่อนย้ายนี้ด้วย ซึ่งระบบเศรษฐกิจของฟิลิปปินส์ต้องพึ่งพาเงินส่งกลับเป็นอย่างมาก โดยธนาคารกลางฟิลิปปินส์ (Bangko Sentral ng Philipinas: BSP) เปิดเผยยอดโอนเงินสดส่งกลับประเทศของแรงงานชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ (OFWs) ในปี 2564 มีมูลค่ารวม 3.14 หมื่นล้านเหรียญสหรัฐฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.1 จากปี 2563 ที่มีมูลค่า 2.99 หมื่นล้านเหรียญสหรัฐฯ ถือเป็นกาฟื้นตัวจากยอดการโอนเงินที่หดตัวในปี 2563 ซึ่งลดลงร้อยละ 0.8 และถือเป็นการทำสถิติสูงสุดใหม่จากสถิติเดิมในปี 2562 ก่อนเกิดการแพร่ระบาดของโควิด - 19 ที่มียอดการโอนเงินอยู่ที่ 3.01 หมื่นล้านเหรียญสหรัฐฯ โดยแหล่งส่งเงินกลับประเทศของแรงงาน OFWs ที่ใหญ่ที่สุดในปี 2564 คือ สหรัฐอเมริกา คิดเป็นร้อยละ 40 ของยอดเงินส่งกลับประเทศทั้งหมด รองลงมาได้แก่ สิงคโปร์ ซาอุดีอาระเบีย ญี่ปุ่น สหราชอาณาจักร สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ แคนาดา ได้หวัน กатар และเกาหลีใต้ โดยยอดเงินส่งกลับจากประเทศดังกล่าวข้างต้นรวมกันคิดเป็นประมาณร้อยละ 78.9 ของยอดเงินโอนกลับทั้งหมดในปี 2564 (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2565) ซึ่งเงินส่งกลับที่ได้จาก OFWs สามารถกระตุ้นการบริโภคภายในประเทศ ทำให้สมาชิกครอบครัวสามารถใช้จ่ายใช้สอยและมีชีวิตที่ดีขึ้น ส่วนเงินที่เหลือใช้จากการบริโภค ก็เป็นเงินออมสำหรับครอบครัวของ OFWs นำไปลงทุนในธุรกิจเล็กๆ เพื่อสร้างรายได้อีกต่อหนึ่ง

2) การขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์: เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการดูแลสุขภาพของประเทศฟิลิปปินส์อย่างมาก โดยเฉพาะในช่วงการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด - 19 ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรุนแรงของการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ จากข้อมูลของสมาคมโรงพยาบาลเอกชนฟิลิปปินส์ระบุว่า มีการขาดแคลนพยาบาลประมาณ 23,000 คนทั่วประเทศ และสถานการณ์ที่ความรุนแรงจนประชาชนส่วนใหญ่เสียชีวิตโดยไม่ได้พบแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสวนทางกับสหรัฐอเมริกาที่มีพยาบาลชาวฟิลิปปินส์มากถึงประมาณ 150,000 คน (Karoonp. Chetpayark, 2564)

แนวทางการแก้ไขปัญหาภาวะสมองไหล

แม้ว่านโยบายส่งเสริมให้แรงงานออกไปทำงานในต่างประเทศ OFW จะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจในระยะสั้นได้ดี แต่ในอีกด้านหนึ่งนโยบายดังกล่าวยังถือว่าเป็นเครื่องมือแก้ไขปัญห เศรษฐกิจที่ไม่ยั่งยืน เพราะทำให้ฟิลิปปินส์ต้องสูญเสียทุนมนุษย์ในระดับมันสมองเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องเผชิญกับค่าตอบแทนต่ำ มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน รวมถึงความไม่สมดุลระหว่างพยาบาลและผู้ป่วย จากสถานการณ์ดังกล่าวจึงทำให้ในปัจจุบันรัฐบาลฟิลิปปินส์พยายามผลักดันการขึ้นเงินเดือนขั้นต่ำของพยาบาลในสังกัดโรงพยาบาลรัฐเป็น 30,531 เปโซ (ประมาณ 18,000 บาท) เพื่อแก้ไขปัญห สมองไหล โดยร่างกฎหมายวุฒิสภาฉบับที่ 260 เสนอให้จัดทำมาตรการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของพยาบาล เพื่อให้ได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้น และมีความมุ่งมั่นในการให้บริการ (Pathricia Ann V. Roxas, 2019)

2. ประเทศเกาหลีใต้

สถานการณ์ภาวะสมองไหล

เกาหลีใต้ถือเป็นประเทศที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว และเป็นหนึ่งในประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก โดยสะท้อนผ่านความสำเร็จในการวางยุทธศาสตร์ด้านอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจ (อาร์ม ตั้งนิรันดร, 2563) อย่างไรก็ตาม แม้เกาหลีใต้จะนับเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วแต่ก็ยังประสบกับปัญหาภาวะสมองไหลอย่างรุนแรง หากย้อนไปในช่วงทศวรรษ 1960 เกาหลีใต้ประสบกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ปัญหาสงครามกับเกาหลีเหนือและวิกฤตการณ์ด้านการเมืองการปกครอง ซึ่งเป็นเหตุให้นักวิทยาศาสตร์และวิศวกรชาวเกาหลีใต้ที่ไปศึกษาต่อต่างประเทศในขณะนั้นตัดสินใจ

ที่จะไม่กลับมายังประเทศเกาหลีใต้ โดยมีสหรัฐอเมริกาเป็นจุดหมายปลายทางสำคัญในการเคลื่อนย้ายของประชากรเกาหลีใต้ เพื่อแสวงหาโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพและค่าตอบแทนที่สูงกว่า

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าเกาหลีใต้จะเคยเป็นประเทศที่ประสบปัญหาสมองไหลและมีนโยบายมากมาย ดึงดูดแรงงานกลับมา แต่ปัจจุบันวัยรุ่นเกาหลีใต้กลับมีความคิดอยากเคลื่อนย้ายออกจากประเทศจำนวนมาก จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มชาวเกาหลีอายุ 20 ปี จำนวน 215 คน ในปี 2559 โดย Hankyoreh และ University Tomorrow Research Laboratory for the Twenties บรรดาผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ร้อยละ 73 กล่าวว่าชีวิตในเกาหลีใต้นั้นยากลำบากทำให้รู้สึกถึงความต้องการที่จะย้ายออกจากประเทศ นอกจากนี้ ร้อยละ 23.7 ของผู้เข้าร่วมทั้งหมดกล่าวว่ามีความรู้สึกเช่นนี้บ่อยมาก โดยแรงจูงใจที่ทำให้ต้องการย้ายออกจากประเทศมากที่สุด ร้อยละ 22.8 คือ ความเบื่อหน่ายจากการเลือกปฏิบัติในสังคมที่มีการแข่งขันสูง เช่น รูปร่างหน้าตา สถานะทางวิชาการ เพศ และความสัมพันธ์ส่วนตัว ส่วนสาเหตุสำคัญอื่นๆ ได้แก่ ระบบสวัสดิการไม่เพียงพอ ร้อยละ 18.0 และความยากลำบากในการมีงานทำ ร้อยละ 12.6

ผลกระทบจากปัญหาภาวะสมองไหล

แม้ว่าเกาหลีใต้จะมีบุคลากรคนรุ่นใหม่ซึ่งมีคุณภาพจำนวนมาก หากในความเป็นจริงระบบเศรษฐกิจในหนึ่งประเทศไม่ได้ถูกขับเคลื่อนโดยกลุ่มแรงงานทักษะสูงเพียงอย่างเดียว แต่ต้องการความร่วมมือจากบุคลากรและแรงงานในหลากหลายรูปแบบ ในช่วงทศวรรษ 1960 - 1970 ที่เกาหลีใต้เกิดปัญหาภาวะสมองไหล การเคลื่อนย้ายออกของกลุ่มแรงงานทักษะสูงชาวเกาหลี ส่งผลกระทบที่อาจมองไม่เห็น คือ คนชนชั้นล่าง ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่เน้นขายแรง (Intensive Labor) ถูกผลักเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรมในประเทศและต้องทำงานหนักขึ้น กลายเป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศแทนคนกลุ่มคนชั้นมัธยสมซึ่งเคลื่อนย้ายออกไป

เช่นเดียวกับปัจจุบันเกาหลีใต้ผลิตกำลังคนที่เป็นมัธยสมจำนวนมาก จึงไม่มีใครทำงานอันตรายหรืองานสกปรก ทำให้ต้องนำเข้าแรงงานต่างชาติเข้ามาทดแทน ซึ่งตอนนี้เกาหลีใต้ตระหนักแล้วว่า การเคลื่อนย้ายออกของกลุ่มแรงงานทักษะสูงชาวเกาหลีและการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้เกาหลีใต้ไม่มีฐานแรงงานเพียงพอต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (จักรกริช สังขมณี, 2564)

แนวทางการแก้ไขปัญหาภาวะสมองไหล

เนื่องจากเกาหลีใต้ประสบปัญหาภาวะสมองไหลมาอย่างยาวนาน รัฐบาลเกาหลีจึงมีการรับมือกับปัญหาดังกล่าวผ่านกลไกการกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการดึงดูดกลุ่มแรงงานทักษะสูงชาวเกาหลีใต้ที่ทำงานในต่างประเทศให้กลับมาพัฒนาประเทศบ้านเกิด โดยในช่วงปลายทศวรรษ 1960 ผลจากการปรับเปลี่ยนนโยบายที่เน้นอุตสาหกรรมหนักและเคมีมากขึ้นทำให้เศรษฐกิจของเกาหลีใต้เติบโตอย่างรวดเร็ว ซึ่งตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 1970 รัฐบาลเกาหลีใต้เริ่มมีการออกนโยบายเพื่อรับมือกับปัญหาภาวะสมองไหล คือ การสนับสนุนทางการเงินแก่แรงงานชาวเกาหลีใต้กลุ่มดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายกลับหรือค่าครองชีพสำหรับผู้พำนักระยะสั้น (Temporary visitor) รวมไปถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ทั้งเรื่องการวิจัยและพัฒนาในประเทศ (R&D) การจัดตั้งศูนย์วิจัยต่างๆ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่านโยบายจูงใจเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อแรงงานชาวเกาหลีใต้กลุ่มดังกล่าว แต่ก็ยังไม่ได้รับผลตอบแทนที่ควรและยังมีแรงงานทักษะสูงชาวเกาหลีใต้อีกจำนวนมากที่ยังไม่ตัดสินใจกลับมา

ต่อมาในปี 1990 เกาหลีใต้ได้ปรับเปลี่ยนนโยบายอีกครั้ง โดยได้เปิดตัวโครงการ “Brain Pool” โปรแกรมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มหาวิทยาลัยในท้องถิ่นและสถาบันวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลสามารถจ้างแรงงานทักษะสูงชาวเกาหลีใต้ที่ได้รับการฝึกอบรมจากต่างประเทศได้ในระยะสั้น แรงงานทักษะสูงชาวเกาหลีใต้ที่ได้รับเชิญซึ่งได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลจะเข้ามามีบทบาทในการสอน หรือมีส่วนร่วมในการวิจัยและพัฒนาเป็นเวลา 1 ปี และอาจต่ออายุสัญญาได้สูงสุด 3 ปี โดยตำแหน่งชั่วคราวเหล่านี้มีไว้สำหรับ

นักวิชาการระดับกลางที่มีประสบการณ์ด้านการวิจัยหรือการสอน (มากกว่า 5 ปี) ซึ่งระหว่างที่อยู่ในเกาหลีใต้ แรงงานกลุ่มนี้มีโอกาสที่จะได้สัมผัสกับสภาพแวดล้อมของเกาหลีและอาจต้องการกลับมาทำงานที่เกาหลีใต้อีก (Hahzoong Song, 1997)

ปัจจุบันจากกระแสความต้องการย้ายประเทศของกลุ่มวัยรุ่นเกาหลีใต้ ทำให้รัฐบาลและหน่วยงานต่างๆ เริ่มตระหนักและพยายามหาแนวทางแก้ไข ซึ่งในการประชุมต่างๆ ของรัฐบาลและภาคเอกชน ก็ได้มีการหยิบยกประเด็นดังกล่าวมาหารือแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยคณะกรรมการสมัชชาการค้าอุตสาหกรรมพลังงาน SMES และสตาร์ทอัพของเกาหลีใต้ก็ได้เสนอกับรัฐบาลว่า ควรจัดทำแผนระยะยาวเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานทักษะสูงด้าน IT และรัฐบาลควรหาแนวทางการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มคนหนุ่มสาวที่จะมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในระดับชาติและระดับองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการเติบโตอย่างยั่งยืนของประเทศ (Karoongp. Chetpayark, 2564)

สถานการณ์ ผลกระทบ และแนวทางการแก้ไขภาวะสมองไหลของประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยถือได้ว่าเป็นจุดหมายปลายทางสำคัญของการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติหลายศตวรรษ ในขณะที่กลุ่มแรงงานไทยจำนวนไม่น้อยมีการเคลื่อนย้ายออกไปศึกษาต่อ ทำงาน และตั้งถิ่นฐานยังต่างประเทศ ซึ่งหากกล่าวถึงสถานการณ์ปัญหาการย้ายถิ่นฐานของกลุ่มแรงงานในระดับมันสมองของไทยกล่าวได้ว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นมานานแล้ว โดยจะเห็นได้จากความพยายามของรัฐบาลในอดีตที่ได้ริเริ่มก่อตั้งโครงการสมองไหลกลับขึ้นตั้งแต่ปี 2533 เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้วยการส่งเสริม สรรหา และให้การสนับสนุนนักวิชาชีพไทยผู้มีความรู้และประสบการณ์ในสาขาดังกล่าวที่พำนักอยู่ในต่างประเทศกลับมาทำงานในประเทศไทยถาวร (สวทช., 2542) อย่างไรก็ตาม การดำเนินโครงการดังกล่าวค่อนข้างแตกต่างจากกรณีศึกษาของประเทศฟิลิปปินส์และเกาหลีใต้ เนื่องจากกลุ่มนักวิชาชีพของไทยที่อยู่ในต่างประเทศมีไม่มากพอที่จะก่อให้เกิดเป็นมวลวิกฤติ "critical mass" ได้ (กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์, 2551) สอดคล้องกับข้อมูลสถิติจำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (จำแนกตามหมวดสาขาอาชีพ) ของกรมการจัดหางาน ในเดือนสิงหาคม 2566 พบว่า มีผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ ที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 167 คน เมื่อเปรียบเทียบกับหมวดสาขาอื่นในเดือนเดียวกันจะเห็นว่ามีการไหลออกนอกประเทศน้อยกว่าสาขาอาชีพอื่นๆ โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ที่มีการไหลออกนอกประเทศมากที่สุดจำนวน 1,645 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีระดับทักษะที่ต่ำกว่าตามเกณฑ์การจัดประเภทมาตรฐานอาชีพสากล (รูปที่ 2)

รูปที่ 2 จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (5 วิธีเดินทาง)
(จำแนกตามหมวดสาขาอาชีพ) ประจำเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566

หมวดที่	หมวดสาขาอาชีพ	5 วิธีเดินทาง		
		รวม	ชาย	หญิง
1	ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ	21	16	5
2	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	167	119	48
3	ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	412	263	149
4	เสมียน เจ้าหน้าที่	17	8	9
5	พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	166	56	110

หมวดที่	หมวดสาขาอาชีพ	5 วิธีเดินทาง		
		รวม	ชาย	หญิง
6	ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง	369	278	91
7	ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ	470	454	16
8	ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	1,645	1,223	422
9	อาชีพงานพื้นฐาน	1,054	946	108
0	ทหาร	-	-	-
รวมทั้งสิ้น		4,321	3,363	958

ที่มา: กรมการจัดหางาน, 2566

ต่อมาในปี 2540 ประเทศไทยประสบปัญหาภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ ทำให้โครงการสมองไหลกลับต้องปรับแนวคิดเป็น “ตัวอยู่ต่างประเทศ แต่สมองกลับมาไทย” (สวทช., 2554) ซึ่งแนวคิดนี้จะปรับทิศทางการดำเนินงานมาเป็นการเน้นการใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และศักยภาพของนักวิชาชีพไทยในต่างประเทศและเครือข่ายในลักษณะที่เรียกว่าเป็นการใช้สมองไหลเวียน (brain circulation) ในการกลับมาชั่วคราวเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ประเทศไทยผ่านการทำโครงการวิจัยหลักร่วมกันระหว่างบุคลากรในประเทศไทยกับนักวิชาการชาวไทยในต่างประเทศแทนการเน้นให้กลับมาทำงานที่ไทยอย่างถาวร (กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์, 2551)

อย่างไรก็ตาม ด้วยสถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ และการบริหารจัดการด้านสาธารณสุขของภาครัฐในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ปฏิเสธไม่ได้ว่าสถานการณ์เหล่านั้นได้กลายเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเผชิญหน้ากับปรากฏการณ์ทางสังคมของคนรุ่นใหม่ที่มีความคิดต้องการเคลื่อนย้ายออกนอกประเทศเพื่อแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเฉกเช่นเดียวกับประเทศเกาหลีใต้ และหากย้อนกลับไปในปี 2562 การเกิดปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด - 19 ได้แสดงให้เห็นถึงสถานการณ์ด้านสาธารณสุขของไทยที่กำลังขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ที่ไม่เพียงพอสำหรับความต้องการ ประกอบปัจจุบันบุคลากรพยาบาลวิชาชีพมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาและกลุ่มประเทศในทวีปยุโรป เนื่องจากมีค่าตอบแทนที่ดีกว่า และยังมีภาระงานที่ไม่มากเกินไป (The Coverage, 2566) ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้เป็นภาพสะท้อนให้เห็นว่า แม้ที่ผ่านมาไทยอาจไม่ได้รับผลกระทบจากการไหลออกของกลุ่มแรงงานทักษะสูงมากนัก แต่ในระยะยาวหากไทยไม่เตรียมการวางแผนรับมือกับปัญหาที่สอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปก็อาจจะส่งผลกระทบต่อแรงงานจนเป็นวิกฤติที่ยากจะแก้ไขได้

สรุปผลกระทบของภาวะสมองไหลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวม

จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่าสถานการณ์ภาวะสมองไหลของกลุ่มแรงงานทักษะสูง เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับหลายประเทศทั่วโลกและมีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายออกนอกประเทศ ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางและปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทาง ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่าการไหลออกของแรงงานระดับมัธยมนับว่าส่งผลกระทบบ่อยอย่างชัดเจนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวมทั้งในเชิงบวกและเชิงลบดังนี้

1) ผลกระทบเชิงบวกของภาวะสมองไหล

1.1) กระตุ้นเศรษฐกิจในประเทศ : การส่งเงินกลับจากกลุ่มแรงงานทักษะสูงที่เคลื่อนย้ายออกไปอาศัยอยู่ในต่างประเทศถือเป็นสัดส่วนสำคัญของรายได้สำหรับประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศ เช่นเดียวกับกรณีศึกษาของฟิลิปปินส์ที่เงินส่งกลับถือเป็นแหล่งเงินหมุนเวียนช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ ยังเป็นส่วนสำคัญของเสถียรภาพด้านต่างประเทศของฟิลิปปินส์ เนื่องจากเป็นแหล่งรายรับจากต่างประเทศที่สำคัญและลดการขาดดุลบัญชีเดินสะพัดของประเทศ (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2565) สามารถกระตุ้นการบริโภคภายในประเทศ และยกระดับคุณภาพชีวิตของครอบครัวที่อาศัยอยู่ในประเทศให้ดีขึ้นได้

1.2) การถ่ายทอดองค์ความรู้จากแรงงานทักษะสูงในต่างประเทศ : การเคลื่อนย้ายออกนอกประเทศของกลุ่มแรงงานทักษะสูงในอีกด้านหนึ่งก็เป็นการพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้ได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการทำงานในต่างประเทศ ซึ่งประเทศต้นทางอาจได้รับประโยชน์จากแรงงานกลุ่มดังกล่าวที่จะนำเอาองค์ความรู้เหล่านั้นกลับมาถ่ายทอดให้กับประเทศบ้านเกิด โดยในส่วนนี้หลายๆ ประเทศรวมถึงประเทศไทยก็มีแนวคิดในการสร้างเครือข่ายสมองไหลเวียน ผ่านการจัดทำโครงการศึกษาวิจัยร่วมกันระหว่างแรงงานในประเทศต้นทางกับแรงงานทักษะสูงในต่างประเทศ เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาประเทศต่อไป

2) ผลกระทบเชิงลบของภาวะสมองไหล

2.1) การขาดแคลนแรงงานทักษะสูง : ผลกระทบที่เห็นได้ชัดเจนนจากการเคลื่อนย้ายออกนอกประเทศของกลุ่มแรงงานทักษะสูง คือ ประเทศต้นทางเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานที่เป็นทุนมนุษย์สำคัญ โดยเฉพาะในสาขา STEM ที่ถือว่าเป็นกุญแจของการเติบโตทางเศรษฐกิจ ทำให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างเชื่องช้า แรงงานทักษะต่ำมีสัดส่วนในกำลังแรงงานมากขึ้น ผลผลิตพลดลง ประกอบกับผลพวงจากกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี และปัญหาสังคมผู้สูงอายุก็ยิ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานกลุ่มดังกล่าวทวีความรุนแรงมากขึ้น

2.2) การสูญเสียรายได้จากภาษี : ปัญหาภาวะสมองไหลนอกจากจะทำให้ประเทศต้องเผชิญกับภาวะขาดแคลนแรงงานระดับมัธยมนี่เป็นทุนมนุษย์สำคัญแล้ว ในขณะเดียวกันแรงงานดังกล่าวก็ยังคงเป็นกลุ่มที่แบกรับภาระหลักในการเสียภาษีแก่รัฐ ไม่ว่าจะเป็นภาษีรายได้บุคคลธรรมดา หรือภาษีทางอ้อมจากการจับจ่ายใช้สอยในประเทศ ทำให้เศรษฐกิจไม่สามารถเติบโตได้เท่าที่ควร อีกทั้งยังกระทบค่าใช้จ่ายต่อ GDP ในด้านการดูแลสุขภาพและสวัสดิการของผู้สูงอายุมีสัดส่วนสูงขึ้น เป็นผลจากโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป โดยสัดส่วนผู้สูงอายุในประเทศมากขึ้น แต่ประชาชนวัยหนุ่มสาวกลับน้อยลง รายได้ภาษีและการเติบโตทางเศรษฐกิจจึงเติบโตไม่ทันรายจ่าย ทำให้รัฐบาลในบางประเทศจึงตัดสินใจเพิ่มภาษี ซึ่งเป็นการซ้ำเติมสถานการณ์ในตลาดแรงงานให้เลวร้ายลงไปอีก (รพีพัฒน์ อิงคสิทธิ์, 2564) และอาจส่งผลให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกนอกประเทศมากขึ้น

สุดท้ายนี้ปัญหาภาวะสมองไหลอาจส่งผลกระทบต่อที่มีระดับความรุนแรงแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละประเทศ ซึ่งแม้หลายๆ ประเทศจะพยายามหาแนวทางการแก้ไขแต่ก็ดูเหมือนว่าสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ ในปัจจุบัน ยังเป็นปัจจัยเสริมให้ปัญหาภาวะสมองไหลยังคงอยู่และกระทบถึงกลุ่มคนรุ่นใหม่ให้มีความคิดที่จะย้ายไปแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าในต่างประเทศ ดังนั้น จึงเป็นโจทย์ท้าทายอย่างมากสำหรับทุกประเทศในการวางแผนหาแนวทางแก้ไขที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นการดึงดูดให้แรงงานทักษะสูงกลับมาทำงานในประเทศถาวรหรือชั่วคราว หรือการวางมาตรการจูงใจทางการเงิน สวัสดิการ ฯลฯ และที่สำคัญคือการรักษาไว้ซึ่งทุนมนุษย์ที่เป็นมันสมองของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาควบคู่กับคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในประเทศ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1) กระทรวงแรงงานและกระทรวงศึกษาธิการ ควรบูรณาการความร่วมมือในการวางหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน เพื่อผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับเด็กรุ่นใหม่ก่อนเผชิญสู่โลกแห่งการทำงาน

2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ควรสร้างความตระหนักและการรับรู้แก่สถานประกอบการเกี่ยวกับสถานการณ์และปัญหาของภาวะสมองไหล พร้อมแนวทางการวางแผนรับมือเพื่อให้สามารถรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ในองค์กรได้ ในขณะที่แรงงานกลุ่มดังกล่าวก็มีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อองค์กร และได้รับผลตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานที่เหมาะสมไปพร้อมกันด้วย

3) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ควรมีการทบทวนโครงการสมองไหลกลับถึงการวางแนวทางการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ฯลฯ และในอนาคตอาจมีการพิจารณาขยายสาขาอาชีพอื่นๆ เพิ่มเติม ที่นอกเหนือจากด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงในส่วนของคณะกรรมการสมองไหลกลับ อาจมีการบูรณาการความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการหาวิธีแก้ไขปัญหา การวางนโยบายและแผนงาน หรือการร่วมตัดสินใจ เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน, (2566). ข้อมูลสถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ. สืบค้น 21 สิงหาคม 2566, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/overseas_th/6f755f685b2c927f536442a110cd307b.pdf

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2565). สถิติผู้สูงอายุไทย ปี 2565. สืบค้น 3 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.dop.go.th/th/know/side/1/1/1962>

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, (2565). รายงานพลัดถิ่นชาวฟิลิปปินส์ส่งเงินกลับบ้านสูงสุดเป็นประวัติการณ์ในปี 64. สืบค้น 25 กรกฎาคม 2566, จาก https://www.ditp.go.th/contents_attach/763400/763400.pdf

กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์, (2551). โครงการสมองไหลกลับ : การดำเนินงานจากสมองไหลกลับสู่สมองไหลเวียน. สืบค้น 18 สิงหาคม 2566, จาก <http://www.journalhri.com/pdf/0401.pdf>

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, (2566). ผลดี และ ผลเสียของนโยบายเน้นการส่งออกแรงงาน (Labour Export Policy) ของประเทศฟิลิปปินส์. สืบค้น 24 กรกฎาคม 2566, จาก <http://www.kriengsak.com/Labour%20Export%20Policy>

จักรกริช สังขมณี, (2564). ย้ายประเทศกันเถอะ ผ่านมุมมองหนัง 'Minari' กับ อ.จักรกริช สังขมณี. สืบค้น 8 สิงหาคม 2566, จาก <https://prachatai.com/journal/2021/05/93173>

รพีพัฒน์ อิงคสิทธิ์, (2564). หนีไปจากประเทศห้ามพัฒนา แต่โปรดกลับมาเมื่อเรามีประชาธิปไตย. สืบค้น 1 กันยายน 2566, จาก <https://themomentum.co/economic-crunch-emigration/>

วัชรศมภ์ ลีละวัฒน์, (2555). สมองไหล: ปัญหาเรื้อรังของฟิลิปปินส์. สืบค้น 24 กรกฎาคม 2566, จาก https://www.hiso.or.th/hiso5/healthy/news.php?names=13&news_id=979

โสมฤทัย สุนธยาธร. (2558). ปัจจัยดึงดูดและผลักดันที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานทางการท่องเที่ยว ชาวไทย ใน 32 ตำแหน่งงาน ตามข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติขั้นต้นของแรงงานฝีมือของอาเซียน. สืบค้น 20 กรกฎาคม 2566, จาก http://www.spsc.chula.ac.th/backupnew/web_older/main2007/journal/16-2/Article%208.pdf

- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, (2542). โครงการสมองไหลกลับ. สืบค้น 15 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.nstda.or.th/asean-india-dl/sites/default/files/20130219-the-reverse-brain-drain-projec-1.pdf>
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, (2554). Reverse Brain Drain. สืบค้น 24 สิงหาคม 2566, จาก http://www.atpac.org/wp-content/uploads/2015/03/RBD-eNews-Vol1-54_Thai.pdf
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2564). มารู้อีก ทักษะ STEM มีติดตัวทำไม? สำคัญแค่ไหนต่อการพัฒนาประเทศ?. สืบค้น 5 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.nxpo.or.th/th/8880/>
- เสาวณี จันทะพงษ์ และ นางสาวกานต์ชนิต เลิศเพียรธรรม. (2565). กัด Skills Mismatch และความท้าทายสู่ Education 4.0. สืบค้น 10 กรกฎาคม 2566, จาก https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/Article_24Jul201.html
- อาร์ม ตั้งนิรันดร, (2563). บทสรุปงานเสวนา South Korea's Strategy: บุญเก่า-บุญใหม่ของเกาหลีใต้ ในโลกที่ไม่เหมือนเดิม. สืบค้น 1 สิงหาคม 2566, จาก <https://ippd.or.th/south-korea-strategy/>
- เอลวิส โคตรชมพู และ จุฬารัตนภรณ์ ธนะแพทย์. (2565). การบริหารทุนมนุษย์ในยุคศตวรรษที่ 21. สืบค้น 3 กรกฎาคม 2566, จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/255509/172136>
- Attanai Team, (2566). สรุปให้รู้ตามทันโลกการศึกษา EP.15 สมองไหล (Brain Drain) ภาวะร้ายหรือโอกาสของการพัฒนา. สืบค้น 6 กันยายน 2566, จาก <https://www.attanai.com/trends-social/brain-drain/>
- Florian A. Albuero and Danilo I. Abella, (2002). Skilled Labour Migration from Developing Countries: Study on the Philippines. สืบค้น 24 กรกฎาคม 2566, จาก https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—migrant/documents/publication/wcms_201780.pdf
- Hahzoong Song, (1997). Reversal of Korean Brain Drain: 1960s - 1980s. สืบค้น 10 สิงหาคม 2566, จาก https://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/divers4/010022327-27.pdf
- Hwangbo Yon, (2016). Young people increasingly looking to escape Korea for a life abroad. สืบค้น 3 สิงหาคม 2566, จาก https://english.hani.co.kr/arti/english_edition/e_national/724607.html
- Julie Young, (2023). Brain Drain: Definition, Causes, Effects, and Examples. สืบค้น 19 กรกฎาคม 2566, จาก https://www.investopedia.com/terms/b/brain_drain.asp
- Karoonp. Chetpayark, (2564). ทำไมคนถึงย้ายประเทศ? สรรวจปรากฏการณ์สมองไหล และวิธีดึงดูดคนกลับบ้านเกิดของต่างประเทศ. สืบค้น 12 กรกฎาคม 2566, จาก <https://thematter.co/social/brain-drain-and-reverse/142260>
- Patricia Ann V. Roxas, (2019). Raise nurses' entry level pay to keep them from leaving – Pangilinan. สืบค้น 26 กรกฎาคม 2566, จาก <https://newsinfo.inquirer.net/1145726/raise-nurses-entry-level-pay-to-keep-them-from-leaving-pangilinan>
- The Coverage, (2566). 'พยาบาลไทย' กำลังไหลออก! จ่อบินทำงาน 'สหรัฐ-ยุโรป' ค่าตอบแทนสูง-ภาระงานต่ำ. สืบค้น 27 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.thecoverage.info/news/content/4875>

BRICS; โอกาสของประเทศไทย ในการส่งเสริมการจ้างงาน

BRICS; Opportunities for Labour and Employment Promotion in Thailand?



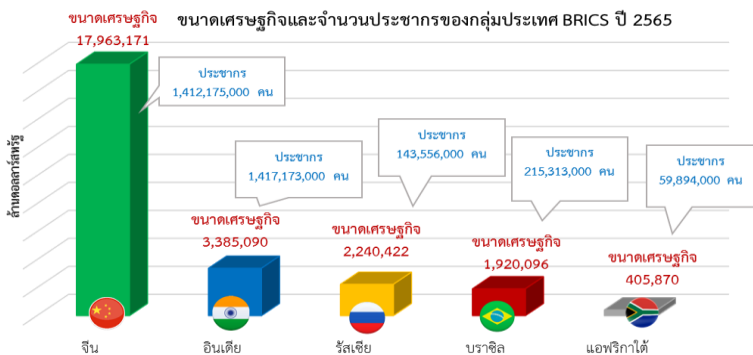


บทสรุปผู้บริหาร

EXECUTIVE SUMMARY

BRICS; โอกาสของประเทศไทย ในการส่งเสริมการค้างาน

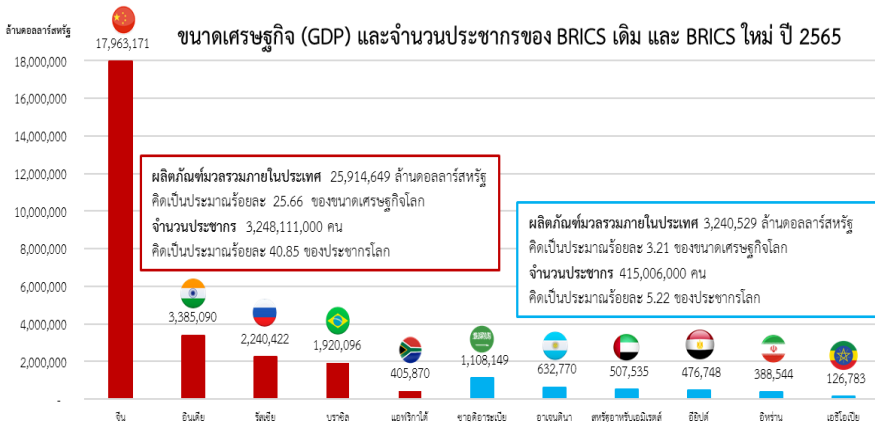
BRICS เป็นการรวมกลุ่มของประเทศจากหลากหลายทวีป ประกอบไปด้วย บราซิล (อเมริกาใต้) รัสเซีย (เอเชีย/ยุโรปบางส่วน) อินเดีย (เอเชียใต้) จีน (เอเชียตะวันออก) และแอฟริกาใต้ (แอฟริกา) และเป็นกลุ่มตลาดของประเทศเกิดใหม่ หรือ Emerging Markets ที่สำคัญที่สุดในช่วงเวลาปัจจุบัน



BRICS เดิม + BRICS ใหม่ =



ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ 29,155,178 ล้านดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นประมาณร้อยละ 28.87 ของขนาดเศรษฐกิจโลก
จำนวนประชากร 3,663,117,000 คน คิดเป็นประมาณร้อยละ 46.07 ของประชากรโลก



ผลการประชุมที่สำคัญในการประชุมสุดยอดผู้นำ BRICS ครั้งที่ 15 ที่แอฟริกาใต้ เป็นเจ้าภาพมีมติเชิญ ซาอุดีอาระเบีย อิหร่าน เฮอร์โดเบีย อียิปต์ อาร์เจนตินา และสหรัฐอเมริกาเข้าร่วม เป็นสมาชิก BRICS ซึ่งจะ มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567

ในปี 2566 มีประเทศไม่น้อยกว่า 17 ประเทศรวมทั้งประเทศไทยที่สนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ BRICS Plus

หากพิจารณาถึงโอกาสและประโยชน์ที่ประเทศไทยจะได้รับหากเข้าร่วมเป็นสมาชิก ประการแรกสำคัญ คือ

- 1) การเปิดตลาดการค้า การลงทุนที่ขยายเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับกลุ่มประเทศที่เป็นคู่ความร่วมมือการค้าใหม่ ๆ ของไทย เช่น ซาอุดีอาระเบีย เป็นต้น
- 2) การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment: FDI) ในรูปแบบ Mode 3 ภายใต้ GATS จะเป็นปัจจัยส่งเสริมการค้าขยายการจ้างงานในประเทศไทยที่ชัดเจนที่สุด โดยเฉพาะประเทศจีน (BRICS เดิม) และสหรัฐอเมริกา (BRICS ใหม่)



ข้อเสนอแนะ

- 01 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานโดยสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศควรติดตามข่าวสารความคืบหน้าหรือประสานงานร่วมกับกระทรวงการต่างประเทศเพื่อรับทราบสถานะการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่ม BRICS Plus ของประเทศไทย
- 02 กรมการจัดหางานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานร่วมมือสำรวจความต้องการแรงงานในสาขาที่คาดว่าจะมีความต้องการของนักลงทุนจากกลุ่มประเทศ BRICS โดยเฉพาะในสาขา Greenfield Investment
- 03 เสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายหน่วยงานในสังกัดด้านการวิจัยด้านแรงงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ด้านตลาดแรงงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเป็นเครือข่ายสถาบันวิจัยด้านแรงงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ด้านตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิก BRICS ในอนาคต

BRICS; โอกาสของประเทศไทย ในการส่งเสริมการจ้างงาน

BRICS; Opportunities for Labour and Employment Promotion in Thailand?

1. ที่มาของ BRICS

ท่ามกลางกระแสการแข่งขันที่รุนแรงของโลกยุคปัจจุบัน เห็นได้จากการปรับเปลี่ยนความร่วมมือจากเดิม “ระบบขั้วอำนาจเดียวหรือ unipolar” เป็น “โลกหลายขั้วหรือ multipolar world” ตัวอย่างที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือการรวมกลุ่มของประเทศที่มีการพัฒนาและเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ภายใต้ชื่อกลุ่ม BRICS โดยเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2549 ประธานาธิบดีวลาดิเมียร์ ปูติน ของรัสเซีย เป็นผู้เสนอให้มีการประชุมระดับรัฐมนตรีของประเทศ บราซิล รัสเซีย อินเดีย และจีน ในระหว่างการประชุมอภิปรายทั่วไปของการประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ ณ นครนิวยอร์ก ซึ่งผลการประชุมในครั้งนั้นรัฐมนตรีของทั้งสี่ประเทศมีความสนใจที่จะขยายความร่วมมือในรูปแบบพหุภาคี และการรวมตัวอย่างเป็นทางการของ BRIC เกิดขึ้นภายใต้การประชุมระดับผู้นำครั้งแรก (1st BRIC Summit) เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2552 โดยการประชุมครั้งนั้นประเทศแอฟริกาใต้ยังไม่ได้เข้าร่วม ส่วนสรุปผลของที่ประชุมได้แก่การจัดทำแถลงการณ์ร่วม (Joint Statement) ของผู้นำทั้งสี่ประเทศที่เน้นการแก้ไขวิกฤตการณ์เศรษฐกิจโดยให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือและการสร้างสภาพคล่องทางการเงินแก่ประเทศยากจน การให้ความช่วยเหลือแบบให้เปล่า การผ่อนปรนหนี้ การเข้าถึงตลาดและการถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ประเทศกำลังพัฒนา รวมทั้งให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ

ต่อมาในวันที่ 20 ธันวาคม 2553 ประเทศแอฟริกาใต้เข้าร่วมเป็นสมาชิกในกลุ่ม BRIC นับแต่นั้นจึงเป็นการรวมกลุ่มประเทศ BRICS ครบทั้งห้าประเทศ จากการที่มีสัดส่วนประชากรถึงร้อยละ 40 ของสัดส่วนประชากรโลกทั้งหมด รวมทั้งมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมประมาณร้อยละ 32 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมทั่วโลก¹ และจากการที่มีอีกหลายประเทศสนใจจะเข้าร่วมเป็นสมาชิกในกลุ่ม BRICS จึงทำให้ BRICS มีโอกาสการขยายตัวของประเทศสมาชิกกลุ่มการค้าหรือ trading blocs ที่ครอบคลุมไปทั่วโลกและเป็นขั้วอำนาจใหม่ของกลุ่มเศรษฐกิจโลกที่ถูกจับตามอง

BRICS ก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ เช่น ดำเนินความร่วมมือด้านเศรษฐกิจการค้าและการลงทุน การส่งเสริมความร่วมมือด้านการเงิน เช่น การจัดทำข้อตกลงกองทุนสำรองฉุกเฉิน (Contingent Reverse Arrangement: CRA) และการจัดตั้ง BRICS Bank หรือธนาคารเพื่อการพัฒนาใหม่ (New Development Bank: NDB) การส่งเสริมและแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่งเสริมความร่วมมือแบบใต้-ใต้ หรือ South - South Cooperation ซึ่งหมายถึงความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการระหว่างประเทศที่กำลังพัฒนาด้วยกัน

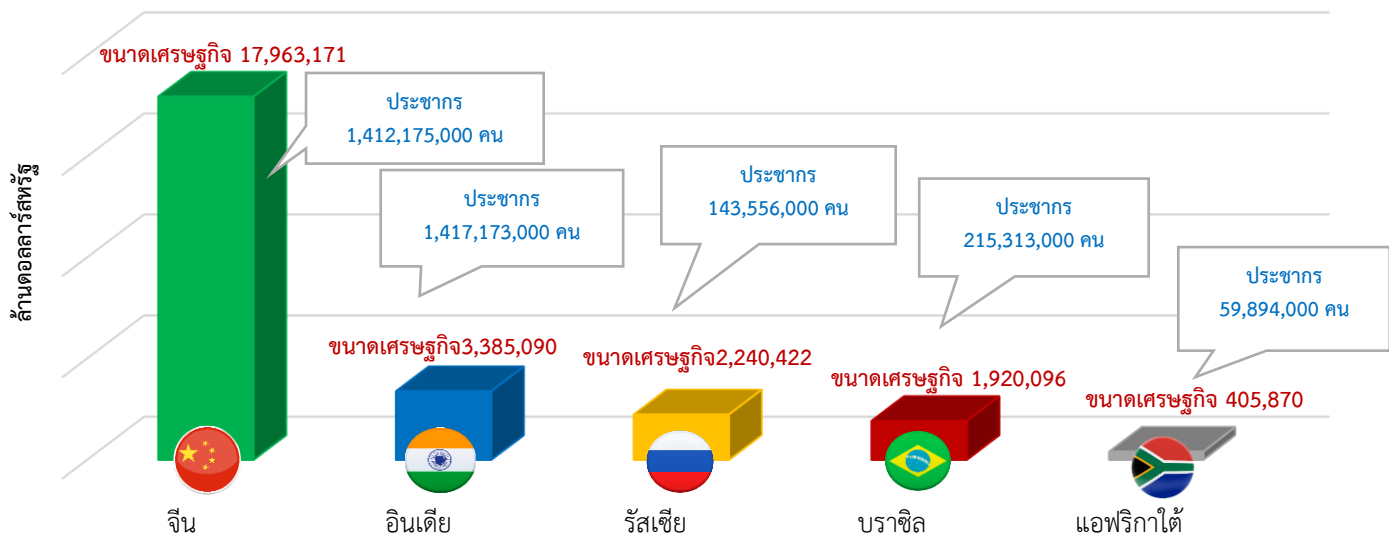
2. BRICS กับมิติด้านเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุน

BRICS เป็นการรวมกลุ่มของประเทศจากหลากหลายทวีป ประกอบไปด้วย บราซิล (อเมริกาใต้) รัสเซีย (เอเชีย/ยุโรปบางส่วน) อินเดีย (เอเชียใต้) จีน (เอเชียตะวันออก) และแอฟริกาใต้ (แอฟริกา) และเป็นกลุ่มตลาดของประเทศเกิดใหม่ หรือ Emerging Markets ที่สำคัญที่สุดในช่วงเวลาปัจจุบัน ในปี 2565 BRICS มีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) รวมกันคิดเป็นประมาณร้อยละ 25.66 ของขนาดเศรษฐกิจโลก และมีประชากรรวมกันคิดเป็นประมาณร้อยละ 40.85 ของประชากรโลก (รูปที่ 1) และในปี 2566 มีการ

¹ Raul Gouvea, Magarida Gutierrez, “BRICS Plus: A New Global Economic Paradigm in the Making?”, Modern Economy Vol.14 No. 15 (2023)

คาดการณ์ว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศของ BRICS รวมกันคิดเป็นร้อยละ 26.3 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมทั้งหมดของโลก มีจำนวนประชากรรวมแล้วกว่า 3.3 พันล้านคน หรือประมาณร้อยละ 42 ของจำนวนประชากรโลก ที่สำคัญกลุ่มประเทศ BRICS มีอาณาเขตที่ครอบคลุมพื้นที่ส่วนใหญ่ของโลก ทำให้ได้เปรียบในด้านความสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโลก

รูปที่ 1 ขนาดเศรษฐกิจและจำนวนประชากรของกลุ่มประเทศ BRICS ปี 2565



ที่มา: ข้อมูลจาก World Bank จัดทำโดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

แม้ว่าวัตถุประสงค์แรกเริ่มในการก่อตั้ง BRICS คือการสร้างดุลยภาพกับประเทศมหาอำนาจตะวันตก แต่หลักการดำเนินงานต่าง ๆ ของ BRICS ยังคงให้ความสำคัญและสนับสนุนตามข้อดีและพันธสัญญาที่จัดทำไว้ร่วมกับประเทศต่าง ๆ ภายใต้กรอบความร่วมมือระดับองค์การระหว่างประเทศที่ประเทศกลุ่ม BRICS เป็นภาคีหรือเป็นสมาชิกอยู่ เช่น องค์การการค้าโลก (World Trade Organization: WTO) รวมถึงองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

ในมิติด้านการค้าระหว่างประเทศ อินเดีย บราซิลและแอฟริกาใต้เป็นประเทศแรก ๆ ที่เข้าร่วมเป็นภาคีความตกลงทั่วไปว่าด้วยภาษีศุลกากรและการค้า หรือที่รู้จักกันทั่วไปว่า GATT (General Agreement on Tariff and Trade) ซึ่งเป็นเวทีเจรจาการค้าระหว่างประเทศในช่วงยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ก่อนที่จะพัฒนามาเป็นการจัดตั้งองค์การการค้าโลก (World Trade Organization: WTO) เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2538 ส่วนจีนและรัสเซียเข้าร่วมเป็นสมาชิก WTO เมื่อปี 2544 และปี 2554 ตามลำดับ ดังนั้น การดำเนินนโยบายด้านการค้าระหว่างประเทศของกลุ่ม BRICS ย่อมเป็นไปตามหลักการ เงื่อนไขและกฎกติกาของ WTO ที่สำคัญ เช่น การดำเนินมาตรการการค้าที่ไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination) หลักการปฏิบัติต่อสินค้าของประเทศสมาชิกอย่างเท่าเทียม (Most-favoured Nation Treatment: MFN) การใช้มาตรการใด ๆ กับสินค้านำเข้าจากประเทศสมาชิกอื่น ๆ ให้เท่าเทียมกับสินค้าในประเทศ (National Treatment) หลักการส่งเสริมการแข่งขันทางการค้าที่เป็นธรรม หลักการให้สิทธิพิเศษหรือผ่อนผันประเทศที่กำลังพัฒนาในการปฏิบัติตามพันธกรณี (Special and differential treatment: S&D) หรือให้สิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากร (Generalized System of Preferences: GSP) เป็นต้น

ส่วนด้านการค้าบริการ (Trade in Services) ช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา อัตราการค้าบริการของกลุ่ม BRICS เติบโตอย่างรวดเร็ว ซึ่งในปี 2563 สัดส่วนดุลการค้าและบริการต่อ GDP อยู่ที่ร้อยละ 5.5 (จีนและบราซิล) และร้อยละ 12 (อินเดีย) โดยสาขาการคมนาคมขนส่ง ท่องเที่ยวและภาคบริการธุรกิจอื่น ๆ เป็นสาขา

ที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางผลิตภาพมากที่สุด และการค้าทางดิจิทัล (digital trade) เป็นสาขาที่พัฒนาขึ้นมาอย่างรวดเร็วในกลุ่ม BRICS ซึ่งอินเดีย จีน และรัสเซีย เป็นกลุ่มประเทศผู้นำด้านการส่งออกสินค้าและบริการ ไอที (International Trade Center, 2022) นอกจากนี้ รูปแบบการค้าบริการ (Mode of Supply) ภายใต้ความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการ (General Agreement on Trade in Services: GATS) ของกลุ่ม BRICS โดยพิจารณาเป็นรายประเทศพบว่า จีนและอินเดียมีความโดดเด่นมากที่สุดในรูปแบบ 3 หรือ Mode 3 เรื่องการข้ามพรมแดนของผู้ให้บริการที่จัดตั้งธุรกิจบริการในต่างประเทศ ซึ่งมีอัตราการเจริญเติบโตต่อปีร้อยละ 17.8 และร้อยละ 13 ตามลำดับ (International Trade Center, 2022)

การลงทุนต่างประเทศ (Foreign Investment) มีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของกลุ่ม BRICS มาตั้งแต่ปี 2544 (United Nations, 2023) โดยข้อมูลของการประชุมสหประชาชาติว่าด้วยการค้าและพัฒนา (UNCTAD) ระบุว่า การลงทุนจากต่างประเทศในกลุ่ม BRICS มีมูลค่าเพิ่มสะสมจาก 84,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในปี 2544 เป็น 355,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐในปี 2564 โดยในกลุ่ม BRICS ด้วยกันเอง ประเทศจีนมีส่วนเงินลงทุนต่างประเทศหมุนเวียนจำนวนมากที่สุดในขณะที่ตัวเลขการลงทุนในประเทศอื่น ๆ ของกลุ่ม BRICS มีมูลค่าสะสมในอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นต่อเนื่องจาก 1.1 ล้านล้านเหรียญสหรัฐเมื่อปี 2554 เพิ่มขึ้นเป็น 3.7 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ ในปี 2564 (United Nations, 2023) และที่น่าสนใจคือในกลุ่ม BRICS เองมีแนวโน้มการลงทุนในต่างประเทศที่เน้น Greenfield Investment หรือรูปแบบการลงทุนที่เริ่มดำเนินการใหม่ด้วยการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานใหม่ตั้งแต่แรก ซึ่งมีทั้งรูปแบบที่เป็นเจ้าของเองทั้งหมด หรือการลงทุน (กองวิจัยเศรษฐกิจการค้ามหภาค สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า, ม.ป.ป.) ซึ่งข้อดีประการหนึ่งของการลงทุนแบบนี้คือการสร้างงานในประเทศที่ได้รับการลงทุน

3. BRICS กับมิติด้านแรงงาน

แม้ว่า BRICS เป็นการรวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการและไม่มีข้อผูกพันใดกับประเทศสมาชิก แต่โครงสร้างความร่วมมือและรูปแบบการดำเนินงานคล้ายกับรูปแบบของกลุ่มเศรษฐกิจและการค้าระดับภูมิภาคอื่น ๆ เช่น ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก (APEC) โดยโครงสร้างการดำเนินความร่วมมือของ BRICS ประกอบด้วย

- การประชุมสุดยอดผู้นำ (BRICS Summit) ซึ่งจัดปีละ 1 ครั้งและประเทศต่าง ๆ หมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพ โดยในปี 2566 เป็นการจัด BRICS Summit ครั้งที่ 15 ที่แอฟริกาใต้เป็นเจ้าภาพจัดขึ้น ณ เมืองโจฮันเนสเบิร์กเมื่อเดือนสิงหาคม 2566
- การประชุมระดับรัฐมนตรี เช่น การประชุมระดับรัฐมนตรีต่างประเทศ การประชุมระดับรัฐมนตรีแรงงานและการจ้างงาน การประชุมระดับรัฐมนตรีการค้าและผู้ว่าราชการกลาง เป็นต้น
- การประชุมระดับคณะทำงาน หรือ Working Group ต่าง ๆ เช่น BRICS Working Group on ICT Cooperation หรือ BRICS Employment Working Group
- การประชุมสภาธุรกิจของ BRICS (BRICS Business Council) ซึ่งเป็นเวทีการประชุมของนักธุรกิจในประเทศกลุ่ม BRICS เพื่อเป็นการส่งเสริมการค้า การลงทุนระหว่างกลุ่มประเทศ BRICS ด้วยกัน รวมทั้งเพื่อจัดให้มีการหารือระหว่างภาคธุรกิจและรัฐบาลในกลุ่ม BRICS และเพื่อให้สภาธุรกิจของ BRICS ให้ข้อเสนอแนะต่อฝ่ายรัฐบาลในการเพิ่มศักยภาพการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ การลงทุน สำหรับกลุ่ม BRICS

จะเห็นว่านอกเหนือจากเรื่องกรอบความร่วมมือด้านเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนแล้ว BRICS ยังให้ความสำคัญกับมิติด้านแรงงานด้วยเช่นกัน โดยจัดให้มีการประชุมทั้งในระดับรัฐมนตรีและระดับ

คณะทำงานซึ่งการประชุมระดับรัฐมนตรีแรงงานและการจ้างงาน (Ministerial Meetings on Labour and Employment: BRICS LEMM) จัดมาแล้ว 8 ครั้ง และในปี 2566 เป็นการจัดการประชุมครั้งที่ 9 (ระหว่างวันที่ 26 - 29 กันยายน 2566) โดยที่ประชุม BRICS LEMM ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามลำดับความสำคัญของงานในฐานะสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ได้แก่ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานจากนอกระบบสู่ในระบบ การส่งเสริมความคุ้มครองทางสังคม การส่งเสริมการจ้างงานของแรงงานหญิง การจัดตั้งเครือข่ายสถาบันวิจัยด้านแรงงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ด้านตลาดแรงงานระหว่างประเทศสมาชิก การส่งเสริมเรื่องงานสีเขียวและการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาทักษะให้กับแรงงานเพื่อให้กลับคืนสู่ตลาดแรงงานและการคุ้มครองสิทธิแรงงานจากการทำงานในรูปแบบการจ้างงานใหม่ ๆ เป็นต้น

ในระดับการประชุมของสภาธุรกิจของ BRICS (BRICS Business Council) มีการจัดตั้งคณะทำงานด้าน “Skill Development” หรือ Skill Development Working Group ซึ่งเป็นหนึ่งใน 9 คณะทำงานภายใต้การประชุม BRICS Business Council ประกอบด้วย 1) โครงสร้างพื้นฐาน 2) การผลิต 3) การให้บริการด้านการเงิน 4) พลังงานและเศรษฐกิจสีเขียว 5) การพัฒนาฝีมือแรงงาน 6) ธุรกิจการเกษตร 7) การยกเลิกกฎระเบียบ 8) การให้บริการการบินในภูมิภาค และ 9) ธุรกิจดิจิทัล

และในฐานะสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ BRICS มีความร่วมมืออย่างต่อเนื่องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ 4 ด้านของ ILO ได้แก่ 1) การส่งเสริมหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน 2) การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำ 3) การคุ้มครองทางสังคม 4) การส่งเสริมการเจรจาทางสังคม โดยสะท้อนจากการสนับสนุนเงินทุนเพื่อดำเนินโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการความร่วมมือระหว่างจีนและ ILO เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงานในภูมิภาคอาเซียน ปี 2561 - 2568 โครงการความร่วมมือระหว่างรัสเซียและ ILO เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานประเทศเครือจักรภพและรัฐเอกราชรวมถึงเวียดนามและจอร์แดน ทั้งนี้โครงการความร่วมมือให้ความสำคัญกับ South - South Cooperation หรือความร่วมมือใต้ - ใต้ ที่เป็นความร่วมมือระหว่างประเทศกำลังพัฒนาในด้านเศรษฐกิจและวิชาการ

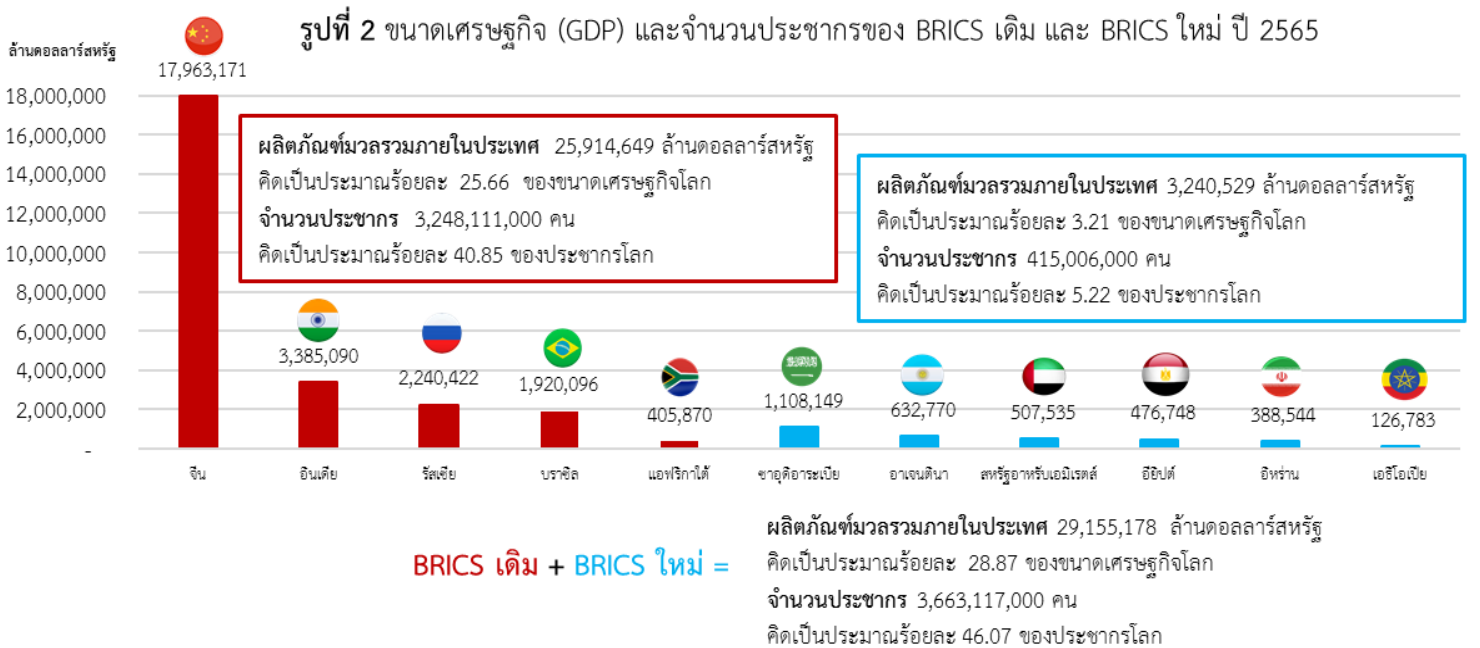
สำหรับการประชุมสุดยอดผู้นำ BRICS ครั้งที่ 15 ที่แอฟริกาใต้เป็นเจ้าภาพ ได้กำหนดประเด็นการประชุมด้านแรงงานที่เน้นเรื่องสร้างความเชื่อมั่นในงานที่มีคุณค่า การให้ความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยกำหนดเนื้อหาหลัก 4 ประการ 1) การพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน รวมไปถึงให้ความสำคัญกับรูปแบบการจ้างงานใหม่ ๆ กับการเพิ่มผลิตภาพ 2) ส่งเสริมสิทธิแรงงานและงานที่มีคุณค่า 3) การคุ้มครองทางสังคมแบบถ้วนหน้าและสร้างหลักประกันรายได้พื้นฐาน 4) ส่งเสริมงานที่มีคุณค่าและเพิ่มทักษะสำหรับแรงงานนอกระบบ

นอกจากนี้ ปฏิญญาของที่ประชุม LEMM หรือการประชุมระดับรัฐมนตรีแรงงานและการจ้างงานเมื่อปี 2565 ได้ให้คำมั่นที่จะส่งเสริมงานสีเขียวเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีเพื่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางสังคม และการดำเนินแนวทางโดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางภายใต้แนวทางปฏิญญาแห่งศตวรรษเพื่ออนาคตของงาน (ILO Centenary Declaration for the Future of Work)

4. บทวิเคราะห์

4.1 BRICS และการขยายสมาชิกเป็น BRICS Plus

ผลการประชุมที่สำคัญในการประชุมสุดยอดผู้นำ BRICS ครั้งที่ 15 ที่แอฟริกาใต้เป็นเจ้าภาพ มีมิตเชิล ซาอูดีอาระเบีย อิหร่าน เอิโอเปีย อียิปต์ อาร์เจนตินา และสหรัฐอเมริกาบริเวตส์ เข้าร่วมเป็นสมาชิก BRICS ซึ่งจะมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 และจากข้อมูลของธนาคารโลก ในปี 2565 BRICS มีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) รวมกันคิดเป็นประมาณร้อยละ 25.66 ของขนาดเศรษฐกิจโลก และมีประชากรรวมกันคิดเป็นประมาณร้อยละ 40.85 ของประชากรโลก และหากผนวกรวมประเทศสมาชิกใหม่อีก 6 ประเทศ (ซาอูดีอาระเบีย อิหร่าน เอิโอเปีย อียิปต์ อาร์เจนตินา และสหรัฐอเมริกาบริเวตส์) มูลค่า GDP จะขยายเป็น 29.1 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ หรือร้อยละ 28.87 ของ GDP โลก



นอกจากนั้น ยังมีกลุ่มเศรษฐกิจระดับภูมิภาคต่าง ๆ และประเทศอื่น ๆ กว่า 35 ประเทศสนใจเข้าร่วมเป็นพันธมิตรในกลุ่ม BRICS เช่น ความร่วมมือเขตการค้าเสรีอาเซียน - จีน ซึ่งรวมประเทศไทยด้วย ดังนั้น BRICS มีโอกาสการขยายตัวของสมาชิกกลุ่มการค้าหรือ trading blocs ที่ครอบคลุมทั่วโลกและเป็นขั้วอำนาจใหม่ของกลุ่มเศรษฐกิจโลกที่ถูกจับตามอง และทำให้ BRICS ขยายกรอบความร่วมมือที่เรียกว่า BRICS Plus ซึ่งเน้นความร่วมมือแบบได้ - ได้ และเป็นความร่วมมือแบบลักษณะเปิดระหว่างประเทศกำลังพัฒนา และกลุ่มประเทศเศรษฐกิจใหม่ ดังนั้น จึงเปิดรับความร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ ทั่วทุกภูมิภาค ไม่จำกัดพื้นที่ขนาดเศรษฐกิจและระดับการพัฒนาประเทศ (วารสารวิจัยพัฒนา, 2562) BRICS Plus จึงเป็นแพลตฟอร์มที่เปิดกว้างครอบคลุมประเด็นความร่วมมือในหัวข้อต่าง ๆ และเปิดกว้างสำหรับการเข้าร่วมเป็นสมาชิกไม่ว่าประเทศนั้น ๆ จะมีบทบาทหรือสถานะแบบใด

4.2 BRICS Plus กับบทบาทและโอกาสของประเทศไทยในมิติด้านแรงงาน

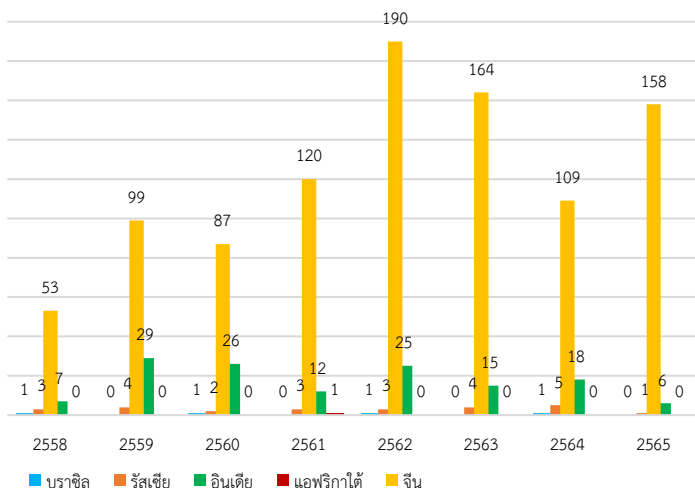
ประเทศไทยโดยนายกรัฐมนตรีและคณะได้รับเชิญจากรัฐบาลจีนให้เข้าร่วมการประชุม BRICS Summit ครั้งที่ 9 ที่ประเทศจีนเป็นเจ้าภาพ เมื่อเดือนกันยายน 2560 และเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565 ประเทศไทยโดยนายกรัฐมนตรีได้เข้าร่วมการประชุมระดับสูงว่าด้วยการพัฒนาของโลกภายใต้กรอบ

ความร่วมมือ BRICS Plus (BRICS Plus High Level Dialogue on Global Development) ผ่านระบบการประชุมแบบทางไกล ซึ่งหัวข้อหลักการประชุมคือ การสร้างเสริมความเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาในศักราชใหม่เพื่อร่วมอนุวัติวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 โดยนายกรัฐมนตรีเน้นย้ำในถ้อยแถลงว่าการเข้าร่วม BRICS Plus จะส่งผลดีต่อประเทศไทยในหลายมิติ นับว่าการประชุมครั้งนี้เป็นเวทีความร่วมมือระหว่างประเทศที่ไทยแสดงเจตจำนงชัดเจนที่จะเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของ BRICS Plus

ในปี 2566 มีประเทศไม่น้อยกว่า 17 ประเทศรวมทั้งประเทศไทยที่สนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ BRICS Plus ซึ่งหากพิจารณาถึงโอกาสและประโยชน์ที่ประเทศไทยจะได้รับหากเข้าร่วมเป็นสมาชิก ประการแรกสำคัญ คือ การเปิดตลาดการค้า การลงทุนที่ขยายเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับกลุ่มประเทศที่เป็นคู่ความร่วมมือการค้าใหม่ ๆ ของไทย เช่น ซาอุดีอาระเบีย เป็นต้น

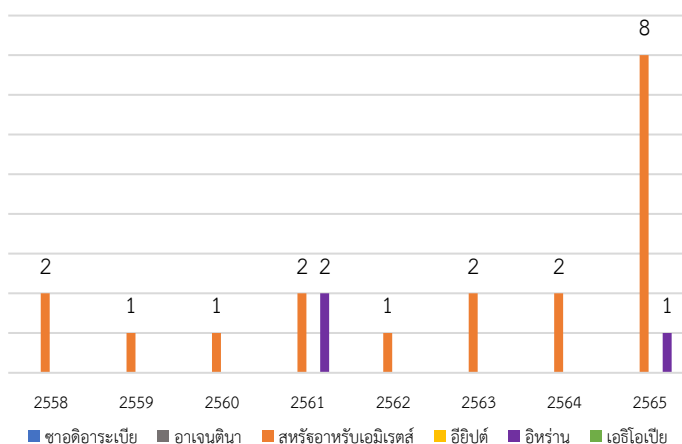
หากประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิก BRICS Plus การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment: FDI) ในรูปแบบ Mode 3 ภายใต้ GATS จะเป็นปัจจัยส่งเสริมการขยายการจ้างงานในประเทศไทยที่ชัดเจนที่สุด และเมื่อพิจารณาข้อมูลสถิติของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) พบว่าตั้งแต่ปี 2558 จนถึงปี 2565 ประเทศจีน มีจำนวนโครงการ FDI ที่ยื่นขอ BOI มากที่สุด รวมทั้ง ยังมีเม็ดเงินลงทุนมากที่สุด โดยในปี 2562 มีจำนวนโครงการสูงสุด 190 โครงการ ส่วนสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศในกลุ่มสมาชิกใหม่ของ BRICS Plus ที่มีโครงการลงทุนในประเทศไทยมากกว่าอีก 5 ประเทศที่เหลือ อย่างไรก็ตาม คณะผู้จัดทำตั้งข้อสังเกตว่าในกรณีของซาอุดีอาระเบียที่ยังไม่มีข้อมูลสถิติการลงทุนในประเทศไทยในช่วงเวลาที่ผ่านมามีสาเหตุเนื่องจากการระงับความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน และเพิ่งมีการฟื้นฟูความสัมพันธ์เมื่อปี 2565 ที่ผ่านมามีความสนใจที่จะลงทุนสร้างคลังน้ำมันและอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ (Southern Seaboard) นับเป็นโครงการขนาดใหญ่ในประเทศไทย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการจ้างงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีได้อย่างดี

รูปที่ 3 จำนวนโครงการ FDI ยื่นขอ BOI ของกลุ่มประเทศ BRICS



ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน จัดทำโดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

รูปที่ 4 จำนวนโครงการ FDI ยื่นขอ BOI ของประเทศสมาชิกใหม่ BRICS



ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน จัดทำโดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

นอกจากนี้ ในรูปแบบ Mode 2 ภายใต้ GATS จำนวนนักท่องเที่ยวและผู้ให้บริการจากประเทศ BRICS Plus โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากสหรัฐอเมริกาและซาอุดีอาระเบีย จะขยายตัวเพิ่มมากขึ้นในการเดินทางมาประเทศไทยเพื่อเข้ามาท่องเที่ยวเชิงสุขภาพซึ่งเป็นจุดเด่นของประเทศไทย และอุตสาหกรรมที่การจ้างงานที่จะขยายตัวคืออุตสาหกรรมบริการแพทย์ครบวงจร อุตสาหกรรมความงามและการดูแลสุขภาพหรืออุตสาหกรรม wellness และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

BRICS Plus เป็นแพลตฟอร์มความร่วมมือระหว่างประเทศด้านเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนที่เน้นความร่วมมือระหว่างประเทศเศรษฐกิจใหม่ โดยเน้นเรื่องการเปิดกว้างการเปิดรับสมาชิกใหม่จากทั่วทุกภูมิภาคของโลก รวมทั้งเป็นเวทีที่ประเทศสมาชิกสามารถนำเสนอประเด็นการหารือได้ทั้งเรื่องการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยรูปแบบการจัดประชุมคล้ายคลึงกับการรวมกลุ่มประเทศสมาชิกเศรษฐกิจและการค้าอื่น เช่น เอเปค นอกจากการให้ความสำคัญในเรื่องการเมือง เศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนแล้ว BRICS ยังให้ความสนใจในประเด็นด้านแรงงานด้วย ดังจะเห็นจากการมีเวทีหารือระหว่างรัฐมนตรีแรงงานและการจ้างงานของประเทศสมาชิก และจัดตั้งคณะทำงาน BRICS Employment Working Group ซึ่งเป็นผู้แทนของฝ่ายรัฐบาล นอกจากนี้ มีการประชุมในระดับสภาธุรกิจของ BRICS (BRICS Business Council) ซึ่งเป็นผู้แทนภาคธุรกิจของ BRICS เพื่อให้สภาธุรกิจของ BRICS ให้ข้อเสนอแนะต่อฝ่ายรัฐบาลในการเพิ่มศักยภาพการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ การลงทุนสำหรับกลุ่ม BRICS ซึ่งเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Skill Development) เป็นประเด็นหนึ่งที่สภาธุรกิจของ BRICS ให้ความสำคัญ

แม้ว่าขณะนี้ประเทศไทยอยู่ระหว่างการพิจารณาการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ BRICS และมีความเป็นไปได้สูงที่ไทยจะร่วมเป็นสมาชิกของ BRICS เนื่องจากการเข้าร่วม BRICS Plus จะส่งผลดีต่อประเทศไทยในหลายมิติ โดยเฉพาะเรื่องการเปิดตลาดการลงทุนในประเทศไทยจากกลุ่มสมาชิกของ BRICS โดยเฉพาะสมาชิกใหม่ เช่น ซาอุดีอาระเบียและสหรัฐอเมริกาบราซิล ซึ่งจะส่งเสริมการขยายการจ้างงานในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคอุตสาหกรรมที่ประเทศเหล่านั้นมีความสนใจ เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเคมี อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร อุตสาหกรรมความงามและการดูแลสุขภาพหรืออุตสาหกรรม wellness และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของกระทรวงแรงงานในระดับหน่วยปฏิบัติ คณะผู้จัดทำจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานโดยสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศควรติดตามข่าวสารความคืบหน้าหรือประสานงานร่วมกับกระทรวงการต่างประเทศเพื่อรับทราบสถานะการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่ม BRICS Plus ของประเทศไทย
- กรมการจัดหางานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานร่วมมือสำรวจความต้องการแรงงานในสาขาที่คาดว่าจะมีความต้องการของนักลงทุนจากกลุ่มประเทศ BRICS โดยเฉพาะในสาขา Greenfield Investment
- เสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายหน่วยงานในสังกัดด้านการวิจัยด้านแรงงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ด้านตลาดแรงงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเป็นเครือข่ายสถาบันวิจัยด้านแรงงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ด้านตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิก BRICS ในอนาคต

6. เอกสารอ้างอิง

กองวิจัยเศรษฐกิจการค้ามหภาค (วศ.) สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า. ม.ป.ป. การลงทุนใหม่ (Greenfield Investment) ทางเลือกการฟื้นตัวเศรษฐกิจอาเซียนและประโยชน์ที่จะได้รับการลงทุน. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2566, จาก http://www.tpsoc.moc.go.th/sites/default/files/edit_-_khuenewb_-_ws_-_greenfield_investment_0.pdf.

- วราภรณ์ จุลปานนท์. 2562. **BRICS Plus: รูปแบบนวัตกรรมเพื่อความร่วมมือได้-ได้. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2566, จาก** http://www.ppmic.ru.ac.th/journals/1567586081_7%E0%B8%A7%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A0%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B9%8C%20%E0%B8%88%E0%B8%B8%E0%B8%A5%E0%B8%9B%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B9%8C.pdf.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. ม.ป.ป. **รายงานและสถิติการลงทุนจากต่างประเทศ. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2566, จาก** https://www.boi.go.th/index.php?page=statistics_oversea_report_st.
- BRICS INFORMATION PORTAL. (ม.ป.ป.). **History of BRICS. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2566, จาก** <http://infobrics.org/page/history-of-brics/>.
- BRICS South Africa 2023. 2023. **BRICS and Africa: Partnership for Mutually Accelerated Growth, Sustainable Development and Inclusive Multilateralism. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2566, จาก** <https://brics2023.gov.za/wp-content/uploads/2023/08/Jhb-II-Declaration-24-August-2023-1.pdf>.
- BRICS2023. (ม.ป.ป.). **History of BRICS. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2566, จาก** <https://www.brics23.com/history-of-brics/>.
- Council of Councils. 2023. **The BRICS Summit 2023: Seeking an Alternate World Order?. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2566, จาก** <https://www.cfr.org/councilofcouncils/global-memos/brics-summit-2023-seeking-alternate-world-order>.
- International Trade Centre 2022. 2022. **BRICS Trade in Services Report 2022. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2566, จาก** https://intracen.org/sites/default/files/media/file/media_file/2022/09/19/20220914_itc_brics_trade_in_services_report_2022_webpages.pdf.
- Scientific Research Publishing. 2023. **“BRICS Plus”: A New Global Economic Paradigm in the Making?. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2566, จาก** https://www.scirp.org/pdf/me_2023051715242799.pdf.
- The World Bank. 2023. **Gross domestic product 2022. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2566, จาก** https://databankfiles.worldbank.org/public/ddpext_download/GDP.pdf.
- The World Bank. 2023. **Population 2022. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2566, จาก** https://databankfiles.worldbank.org/public/ddpext_download/POP.pdf.
- United Nations. 2023. **BRICS Investment Report. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2566, จาก** https://unctad.org/system/files/official-document/diae2023d1_en.pdf.
- Vera Thorstensen & Ivan Tiago Machado Oliveira. 2014. **BRICS in the World Trade Organization: Comparative Trade Policies. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2566, จาก** https://bricsbusinesscouncil.co.in/agri/pdf/BRICS%20in%20the%20WTO%20Comparative%20Trade_web%20version%202014.pdf.

**ประมวลสรุปผลการศึกษาร่วมมือระหว่างประเทศประเด็นด้านแรงงาน
เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าเป็นภาคีในความตกลงการค้าเสรีทั้งระดับทวิภาคีและพหุภาคี
ประจำปี 2566**

ประมวลสรุปผลการรายงานการศึกษาร่วมมือระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าเป็นภาคีในความตกลงการค้าเสรีทั้งระดับทวิภาคีและพหุภาคีฉบับนี้เป็นการประมวลผลจากบทวิเคราะห์เกี่ยวกับความตกลงการค้าเสรีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านแรงงาน ซึ่งจัดทำและเผยแพร่รายไตรมาส จำนวนทั้งสิ้น 4 ฉบับ

โดยรายงานไตรมาส 4/2565 และรายงานไตรมาส 1/2566 เป็นการนำเสนอหัวข้อเรื่อง “ข้อตกลงองค์การการค้าโลกว่าด้วยการอุดหนุนประมงและการห้ามทำการประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงานและไร้การควบคุม: มิติด้านการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้าเสรี (WTO Agreement on Fisheries Subsidies and Illegal Unreported and Unregulated Fishing; IUU Fishing; Prohibition of Forced Labour and Free Trade Dimension)” โดยข้อตกลงดังกล่าวได้รับการรับรองจากที่ประชุมใหญ่รัฐมนตรีองค์การการค้าโลก สมัยที่ 12 (12th Ministerial Conference: MC12) เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2565 และตามหลักการของข้อตกลง ฯ กำหนด “การห้ามอุดหนุน” ไว้สามประการ ได้แก่

1. การห้ามสมาชิกให้หรือคงไว้ซึ่งการอุดหนุนแก่เรือประมง หรือผู้ประกอบการประมงที่เกี่ยวข้องกับการทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำประมง ซึ่งสนับสนุนการทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม

2. การห้ามสมาชิกให้หรือคงไว้ซึ่งการอุดหนุนสำหรับการทำประมงและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำประมงในกลุ่มสัตว์น้ำที่ถูกจับมากเกินไป และ

3. ห้ามสมาชิกให้หรือคงไว้ซึ่งการอุดหนุนที่ให้แก่การทำประมงหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำประมงในพื้นที่ที่ไม่ได้อยู่ในเขตอำนาจอธิปไตยของรัฐชายฝั่ง (เขตพื้นที่ทะเลหลวงหรือ high seas)¹ ทั้งที่เป็นและไม่ได้เป็นสมาชิกองค์การการค้าโลก และอยู่นอกพื้นที่ที่อยู่ภายใต้การดูแลขององค์การบริหารจัดการประมงระดับภูมิภาคที่เกี่ยวข้อง (Regional Fisheries Management Organization/Arrangement: RFMO/A)²

ทั้งนี้ การห้ามอุดหนุนในประเด็นแรกคือการห้ามสมาชิกให้หรือคงไว้ซึ่งการอุดหนุนแก่เรือประมง หรือผู้ประกอบการประมงที่เกี่ยวข้องกับการทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำประมง ซึ่งสนับสนุนการทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม ซึ่งประเทศไทยเคยเผชิญกับปัญหาการได้รับ “ใบเหลือง” จากสหภาพยุโรปเมื่อปี 2558 ที่เดือนประเทศไทยเกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงานในอุตสาหกรรมประมงซึ่งเป็นการทำการประมงที่ผิดกฎหมาย และเพื่อเป็นการรองรับ WTO Agreement ว่าด้วยการอุดหนุนประมงฉบับนี้ ซึ่งเป็นข้อตกลงที่มีเนื้อหาครอบคลุมทั้งการค้าแรงงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไว้ด้วยกัน แม้ว่าในขณะนี้ WTO Agreement ดังกล่าวจะยังไม่มีผลบังคับใช้ เนื่องจากประเทศสมาชิกที่เข้าเป็นภาคียังมีจำนวนไม่ถึงตามข้อกำหนด (ประเทศสมาชิกขององค์การการค้าโลกต้องเข้าเป็นภาคีจำนวน 2 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดข้อตกลงจึงจะมีผลบังคับใช้ ณ เดือนกันยายน 2566 มีจำนวน 17 ประเทศจาก 164 ประเทศ) บทรายงานได้เสนอข้อเสนอแนะต่อการเตรียมท่าทีของประเทศไทย 2 ประเด็น ได้แก่

¹ ทะเลหลวง (high seas) หมายถึง ทะเลที่ไม่ใช่น่านน้ำภายในทะเลอาณาเขต หรือเขตเศรษฐกิจจำเพาะของรัฐใด (ที่มา: กรมสนธิสัญญา)

² อ้างอิงเอกสารค่าแปลของสำนักการค้าสินค้า กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, ตุลาคม 2565

1. รัฐบาลควรพิจารณาจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นรูปแบบที่เป็นสายงานบังคับบัญชาแบบเบ็ดเสร็จ (single command) ที่มีโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมายหรือ ศปมผ. ที่สามารถควบคุม สั่งการ กำกับดูแล และประสานการปฏิบัติการของทุกหน่วยงานได้

2. รัฐบาลควรรวมฐานข้อมูลที่แสดงสถิติเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ เรือประมงที่ถูกดำเนินคดี และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้เป็นระบบฐานข้อมูลกลางสำหรับการมีระบบฐานข้อมูลที่มีมาตรฐานเดียวกันและให้ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้

สำหรับรายงานประจำไตรมาสที่ 2/2566 นำเสนอหัวข้อ “ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจไทย – ญี่ปุ่น: ความก้าวหน้าการดำเนินงานว่าด้วยการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดากับการขยายโอกาสการทำงานในญี่ปุ่นของแรงงานฝีมือของไทย” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการติดตามผลความคืบหน้าการดำเนินงานภายใต้ข้อตกลงเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดาภายใต้ความตกลง รวมทั้งเพื่อนำเสนอให้มีการทบทวนการดำเนินงานเพื่อขยายโอกาสการทำงานในประเทศญี่ปุ่นของแรงงานไทย เนื่องจากความตกลงนี้มีผลบังคับใช้มาตั้งแต่ปี 2551 ซึ่งเป็นระยะเวลากว่า 15 ปี แล้ว ซึ่งยังมีช่องว่างการดำเนินงานของฝ่ายไทยในการติดตามและประเมินผลจากการใช้สิทธิประโยชน์จาก JTEPA ในเรื่องการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดาประเภทแรงงานที่มีทักษะ ซึ่งส่งผลให้ฝ่ายไทยขาดข้อมูลในเชิงประจักษ์สำหรับประกอบการเจรจาระหว่างฝ่ายไทยและญี่ปุ่นเพื่อทบทวนผลการดำเนินงานภายใต้ข้อบทที่ 9 ซึ่งเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับข้อผูกพันเฉพาะสำหรับการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดา โดยรายงาน ฯ เสนอว่า

1. กระทรวงแรงงานและกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศควรหารือถึงความเป็นไปได้ให้มีการเจรจารอบใหม่เพื่อทบทวนและติดตามการดำเนินงานข้อบทเรื่องการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดาใน JTEPA ในสาขาอาชีพพ่อครัว-แม่ครัวไทย และโอกาสที่แรงงานที่มีทักษะฝีมือในสาขาอาชีพอื่น เช่น พนักงานสปา และผู้ดูแลผู้สูงอายุ ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานจะได้เข้าไปทำงานในญี่ปุ่น โดยผ่านกลไกคณะกรรมการการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดา (Sub-Committee on Movement of Natural Persons)

2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกรมการจัดหางานควรร่วมกันพัฒนาระบบการจัดเก็บ การรายงานผล และระบบส่งต่อข้อมูลสถิติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาผู้ประกอบการอาหารไทยที่เดินทางไปทำงานในสถานประกอบการร้านอาหารไทยในประเทศญี่ปุ่น เพื่อให้ฝ่ายไทยนำข้อมูลเชิงสถิติดังกล่าวไปกำหนดทำที่เพื่อเจรจาทบทวนกับฝ่ายญี่ปุ่น ทั้งนี้เพื่อขยายโอกาสการทำงานของแรงงานไทยทั้งสาขาผู้ประกอบการอาหารไทย (พ่อครัว-แม่ครัวไทย) และสาขาอาชีพอื่นที่ต้องเจรจาเพิ่มเติม เช่น ผู้ให้บริการสปา เป็นต้น

รายงานประจำไตรมาส 3/2566 นำเสนอหัวข้อ “BRICS และโอกาสการขยายการจ้างงานของประเทศ ไทย” ซึ่ง BRICS เป็นการรวมกลุ่มของประเทศเศรษฐกิจใหม่โดยเน้นรูปแบบ South-South Cooperation นอกจากนี้การเพิ่มจำนวนประเทศสมาชิกในรูปแบบ BRICS Plus เป็นแพลตฟอร์มความร่วมมือระหว่างประเทศด้านเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนที่เน้นความร่วมมือระหว่างประเทศเศรษฐกิจใหม่ โดยเน้นเรื่องการเปิดกว้างการเปิดรับสมาชิกใหม่จากทั่วทุกภูมิภาคของโลก รวมทั้งเป็นเวทีที่ประเทศสมาชิกสามารถนำเสนอประเด็นการหารือได้ทั้งเรื่องการเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยรูปแบบการจัดประชุมคล้ายคลึงกับการรวมกลุ่มประเทศสมาชิกเศรษฐกิจและการค้าอื่น เช่น เอเปค นอกจากการให้ความสำคัญในเรื่องการเมือง เศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนแล้ว BRICS ยังให้ความสนใจในประเด็นด้านแรงงานด้วย ดังจะเห็นจากการมีเวทีหารือระหว่างรัฐมนตรีแรงงานและการจ้างงานของประเทศสมาชิก และจัดตั้งคณะทำงาน BRICS Employment Working Group ซึ่งเป็นผู้แทนของฝ่ายรัฐบาล นอกจากนี้มีการประชุมในระดับสภาธุรกิจของ BRICS (BRICS

Business Council) ซึ่งเป็นผู้แทนภาคธุรกิจของ BRICS เพื่อให้สภาธุรกิจของ BRICS ให้ข้อเสนอแนะต่อฝ่ายรัฐบาลในการเพิ่มศักยภาพการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ การลงทุนสำหรับกลุ่ม BRICS ซึ่งเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Skill Development) เป็นประเด็นหนึ่งที่สภาธุรกิจของ BRICS ให้ความสำคัญ

แม้ว่าขณะนี้ประเทศไทยอยู่ระหว่างการพิจารณาการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ BRICS และมีความเป็นไปได้สูงที่ไทยจะร่วมเป็นสมาชิกของ BRICS เนื่องจากการเข้าร่วม BRICS Plus จะส่งผลดีต่อประเทศไทยในหลายมิติ โดยเฉพาะเรื่องการเปิดตลาดการลงทุนในประเทศไทยจากกลุ่มสมาชิกของ BRICS โดยเฉพาะสมาชิกใหม่ เช่น ซาอุดีอาระเบียและสหรัฐอเมริกาบิโตรีตส์ ซึ่งจะส่งเสริมการขยายการจ้างงานในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคอุตสาหกรรมที่ประเทศเหล่านั้นมีความสนใจ เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเคมี อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร อุตสาหกรรมความงามและการดูแลสุขภาพหรืออุตสาหกรรม wellness และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของกระทรวงแรงงานในระดับหน่วยปฏิบัติจึงเสนอข้อเสนอแนะดังนี้

- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานโดยสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศควรติดตามข่าวสารความคืบหน้าหรือประสานงานร่วมกับกระทรวงการต่างประเทศเพื่อรับทราบสถานะการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่ม BRICS Plus ของประเทศไทย
- กรมการจัดหางานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานร่วมมือสำรวจความต้องการแรงงานในสาขาที่คาดว่าจะมีความต้องการของนักลงทุนจากกลุ่มประเทศ BRICS โดยเฉพาะในสาขา Greenfield Investment
- เสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายหน่วยงานในสังกัดด้านการวิจัยด้านแรงงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ด้านตลาดแรงงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเป็นเครือข่ายสถาบันวิจัยด้านแรงงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ด้านตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิก BRICS ในอนาคต

กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

คณะผู้จัดทำ
รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
ไตรมาสที่ 3/2566

ที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน
รองปลัดกระทรวงแรงงาน

กองบรรณาธิการ/คณะผู้จัดทำ

นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์
ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน
นางสาวสุรีย์พร ทักภสุต
ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจ
การแรงงานระหว่างประเทศ

นางสาวพิมพ์นิภา	ทวีรนวิริยา
นายพีรนนท์	สุวรรณมณี
นายอนุภาพ	วิสันเทียะ
นางสาวปิยนุช	บทมาตย์
นางสาวสุภาวดี	นุตะภิบาล

