

วิกฤติโลกหลัง 2021 - สังคมผู้สูงอายุ และแรงงาน

โดย Min Sen Concept (social) 28 สิงหาคม 2564

ปัญหาเรื่องแรงงานเป็นปัญหาใหญ่ที่จะพบต่อไป ความขัดแย้งระหว่างคนกับเครื่องจักรกล เนื่องจากเครื่องจักรจะเข้ามาทำงานแทนคน ซึ่งบางส่วนก็เป็นสิ่งที่ดี ที่ทำให้งานที่มีความเป็นอันตราย ถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักรกล งานที่เป็นงานซ้ำซากก็จะถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักรเช่นกัน แต่อย่างไรก็ตาม แรงงานที่ไร้ทักษะ หรือแรงงานพื้นฐานก็จะถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักรเช่นกัน ทั้งนี้ทำให้คนจำนวนหนึ่งต้องกลายเป็นคนที่ว่างงาน แต่ขณะเดียวกัน

แรงงานโลกกำลังปรับตัวตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี แรงงานที่เคยเป็นที่ต้องการ ในโลกอนาคตอาจมีความต้องการลดน้อยลง แต่แรงงานที่ทักษะสูงยังเป็นที่ต้องการ ซึ่งมีจำนวนลดลง ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจในอนาคตระยะกลาง โดยคาดการณ์ว่าแรงงานทักษะสูงจะเกิดภาวะขาดแคลนแบบเฉียบพลันในอย่างน้อย 19 ประเทศ ทั้งในภูมิภาคอเมริกา ยุโรป ตะวันออกกลาง แอฟริกา และเอเชียแปซิฟิก จากการศึกษาของ Korn Ferry บริษัทผู้ให้คำปรึกษาแก่องค์กรชั้นนำระดับโลก และสำรวจผู้นำองค์กร 1,550 คน การอุบัติของเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาธุรกิจมีอัตราเร่งเร็วยิ่งขึ้น การคาดการณ์แบบยืดหยุ่น และการสร้างแบบจำลองธุรกิจ เริ่มมีความสำคัญมากกว่าการใช้รูปแบบธุรกิจดั้งเดิม โดยจะขาดแคลนถึง 85.2 ล้านคนภายใน 2573 โดยมีผู้นำ 9 %

เท่านั้นที่มีการวางแผนอย่างจริงจังถึงแรงงานที่มีทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงาน ตามกลยุทธ์ที่ครอบคลุมถึงปี 2573

รูปแบบเศรษฐกิจโลกที่เปลี่ยนแปลงจากกระแส สังคมผู้สูงอายุ และเทคโนโลยี ทำให้การแย่งชิง แรงงานทักษะ หรือ war of talents เป็นประเด็นที่ร้อนแรงที่ผู้ทำนโยบายทั่วโลกจับตามอง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล หรือ Economy 4.0 มีความจำเป็นจะต้องเพิ่มทักษะให้กับคนในหน่วยงานของตนเอง แต่ด้วยความไม่แน่นอนของโลก ทำให้ยากต่อการคาดเดาอนาคตว่าจะต้องการคนประเภทใด และการผลิตคนในภาคการศึกษาเพื่อปรับให้ตรงและทันการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ยาก ความต้องการ Data Scientist มีความต้องการสูงถึง 6.5 เท่า และหลายประเทศมีการเปิดให้นำแรงงานต่างชาติทักษะสูงเข้ามาทำงาน ด้วยแรงจูงใจทางภาษี และการให้เงินสนับสนุนเพื่อดึงคนเก่งที่สุดและดีที่สุดในประเทศของตน นอกจากนี้ แรงงานส่วนหนึ่งที่เป็นผู้สูงวัยก็จะมาแย่งกับคนรุ่นใหม่ หรือในทางอ้อมก็เป็นการปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ในการเติบโตเข้าแทนที่ ทั้งนี้เพราะผู้สูงวัยปัจจุบันสามารถทำงานได้ยาวนานขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยคนเหล่านี้มีทั้งประสบการณ์ โดยเฉพาะความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความอดทน ความน่าเชื่อถือ นอกจากนี้ยังอาจมีส่วนในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพราะการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สูงอายุและเพื่อนร่วมงานในวัยอื่นนั้น ไม่พบช่องว่างระหว่างวัย และผู้สูงอายุที่คอยให้คำปรึกษา แบ่งเบาภาระหน้าที่ ทำให้การทำงานมีบรรยากาศที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น แต่คนสูงอายุส่วนใหญ่ไม่สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพใกล้เคียงกับคนวัยทำงานที่ทำงานในลักษณะเดียวกันถ้าเป็นงานในลักษณะของการใช้

แรงงาน แต่ถ้างานนั้นเป็นการบริหารจัดการในระดับสูง หรือการเน้นกระบวนการคิด ทักษะคิด การสื่อสาร หรือทักษะทางวิชาชีพ บางประการ

ประเทศที่มีอัตราส่วนแรงงานสูงอายุ ระหว่าง 65-69 ปี อันดับหนึ่งคือ อินโดนีเซีย ที่มีสูงถึง 50.6 % เกาหลีใต้ 45 % ญี่ปุ่น 42.8 % โดยกำหนดอายุเกษียณในเกาหลีใต้อยู่ที่ 72 ปี แต่จากผลที่อัตราการเกิดต่ำ การขาดแคลนแรงงานฝีมือ หรือบางตำแหน่งงานที่เป็นสายเฉพาะทาง ก็อาจจะช่วยประเทศเหล่านี้ได้ เช่น ญี่ปุ่น มีการประกาศขยายอายุเกษียณจากเดิม 60 ปี เป็น 65 ปี ภายในปี 2025 นี้ และในสหรัฐอเมริกา มีการประกาศเป้าหมายใหม่จะเปิดรับผู้สูงอายุทำงานมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันมีสัดส่วน 19 % ให้กลายเป็น 29 % ในปี 2060 แต่ในบางประเทศที่ ทักษะคิด วัฒนธรรม และกฎหมาย มีความคิดที่ไม่สนับสนุนคนสูงอายุ เช่น สเปน มีผู้สูงอายุทำงานเพียง 5.3 % และฝรั่งเศสมีเพียง 6 % ทั้งนี้เนื่องจากกฎหมายที่เคร่งครัด ที่ระบุว่า พนักงานจะถูกลงโทษหากมีความต้องการที่จะทำงานหลังจากเกษียณอายุไปแล้ว ผลกระทบที่ตามมา คือ คนหนุ่มสาว จำนวนหนึ่งที่ขาดทักษะ หรือคนหนุ่มสาวที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ ก็จะถูกชะลอในการเติบโตขึ้นไปเป็นผู้บริหาร ซึ่งจะเห็นได้จากในประเทศที่มีการปกครองแบบเผด็จการ และกึ่งเผด็จการที่มีผู้บริหารจำนวนมากที่มีอายุมาก เช่น ในพรรคคอมมิวนิสต์จีน ที่มีผู้บริหารส่วนใหญ่อายุมากกว่า 65 ปี โดยท่านประธาน สี จิ้นผิงก็มีอายุ 68 ปีแล้วในปัจจุบัน Vladimir Vladimirovich Putin ผู้นำรัสเซีย ก็มีอายุ 68 ปี แม้แต่ประเทศผู้นำประชาธิปไตย ก็มีผู้นำที่อายุมากถึง 2 ท่านติดต่อกัน คือ Donald Trump ปัจจุบันอายุ 75 ปี Joe Biden ปัจจุบันอายุ 78 ปี ซึ่งแนวคิดในด้านการทำงานอาจจะแตกต่าง

ออกไป แต่การใช้ work from home คนสูงวัยที่เป็นผู้บริหาร โดยมากอาจจะไม่เห็นด้วย เพราะไม่เชื่อว่าคนทั่วไปจะทำงานที่บ้านได้ หรือถ้าทำได้ก็ไม่มีประสิทธิภาพดีเท่าทำที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม กลุ่มคนที่เป็น digital nomad หรือคนเร่ร่อนสายพันธุ์ใหม่ ที่จะเป็นผู้ที่เปลี่ยนทุกที่บนโลกเป็นที่ทำงานใน life style แบบ Next Normal คนกลุ่มนี้จะเป็นคนทำงานทางไกล ที่พร้อมจะทำงานบนหน้าจอกอมพิวเตอร์ Notebook ร่วมกับ smartphone และทำงานใน co-working space และมีหลายประเทศที่มีการเปิดตัวต้อนรับวีซ่าสำหรับผู้เร่ร่อนนี้ เช่นที่ เกาะบาร์เบโดส มีการเปิดรับตั้งแต่เดือนกรกฎาคมที่ผ่านมา และมีอีกหลายที่ที่เปิดรับให้คนเหล่านี้เข้ามาอยู่ทำงานเป็นเวลา 12 เดือน เช่นที่ เอสโตเนีย จอร์เจีย โครเอเชีย และ แองกวิลลา ซึ่งพวกเขาจะต้องแสดงหลักฐานว่ามีรายได้อย่างน้อย 3,504 ยูโรต่อเดือน สำหรับเอสโตเนีย แต่บาร์เบโดสจะต้องมีมากกว่า 50,000 ดอลลาร์ต่อปี แต่พวกเขาอาจจะไม่สนใจ เพราะพวกเขาสนใจทำงานในต่างแดนเป็นระยะเวลาสั้น ๆ โดยสลับไปมาระหว่างบ้านและต่างประเทศ กรุงเทพก็ถูกจัดว่าเป็นพื้นที่เหมาะกับกลุ่มคนกลุ่มนี้ เนื่องจากค่าใช้จ่ายไม่แพง และมีอาหาร รวมทั้งความแตกต่างของวัฒนธรรมให้พวกเขาได้ศึกษา

ตัวอย่างคน digital nomad ที่มีสำนักงานในย่านโซโห กรุงลอนดอนและปิดจากการล็อกดาวน์เพราะโควิด จึงเดินทางมาทำงานที่เกาะมายอร์กาของสเปน โดยที่เขาจะหยุดงานช่วงเช้าวันพุธเพื่อไปตลาดและกลับมาทำงานในตอนเย็น และใช้วันหยุดระหว่างสัปดาห์เพื่อไปพักผ่อนที่ชายหาด แต่จะกลับมาทำงานในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ พวกเขาทำงานที่ไหนก็ได้ โดยทำงานร่วมกับการพักผ่อนไปด้วยกัน และการที่ทำงานและอยู่ใน

สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ครั้งละ 1-2 สัปดาห์ จะช่วยปลดปล่อยความคิดของตนเอง และทำงานได้ดีกว่า ทำงานจาก 9 โมงเช้า ถึง 5 โมงเย็น มีที่พักในโปรตุเกสที่ให้เช่า เช่น NomadX

แต่ก็มีประเด็นทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพราะคนเหล่านี้ไม่ได้เป็นนักท่องเที่ยวโดยบริสุทธิ์ใจ แต่งานที่คนเหล่านี้ทำไม่ได้รับกวนตำแหน่งงานของคนท้องถิ่น แต่การขออนุญาตทำงานในประเทศนั้น ๆ ยังเป็นข้อถกเถียง เช่น ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ จัดโครงการตรวจลงตราประเภทท่องเที่ยวพร้อมทำงาน ผู้ที่ได้รับการตรวจลงตราประเภทนี้สามารถท่องเที่ยวพร้อมกับการทำงานได้ และอาจทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวได้นอกเหนือจากการทำงานออนไลน์ แต่คนที่เข้าร่วมโครงการนี้จะต้องมีการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาตรี เป็นโสด อายุไม่เกิน 30 ปี เชื่อว่าต่อไปหลายประเทศจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายตรวจลงตราให้ครอบคลุมการเข้ามาท่องเที่ยวพร้อมทาน ไทยมีการยอมให้คนเข้าเมืองได้ 30 วันหรือ ผ. 30 (ต่ออายุไม่ได้ และจำกัดจำนวนต่อปี) หรือใช้ใบอนุญาตเข้าเมืองแบบนักท่องเที่ยวจำนวน 60 วัน ซึ่งขยายเวลาได้หนึ่งครั้งจำนวน 30 วัน เมื่อครบ 90 วันต้องเดินทางออกนอกประเทศ โดยในปี 2016 ไทยได้อนุญาตให้เข้าประเทศได้หลายครั้งภายใน 6 เดือน แต่อาจไม่ตอบใจത്യกลุ่ม digital nomad เนื่องจากค่าธรรมเนียมที่สูง และต้องออกนอกประเทศทุก 60 วัน นอกจากนี้ไทยยังมีข้อกำหนดออกวีซ่าระยะยาว ให้แก่นักลงทุนอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี โดยมีเงินลงทุนไม่น้อยกว่า 20 ล้านบาท หรือผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาไม่น้อยกว่าปริญญาตรี และมีเงินเดือนไม่น้อยกว่า

200,000 บาท เป็น ลักษณะ Tech Visa หรือ Talented Visa ของฝรั่งเศส

แต่การเตรียมการสำหรับการสนับสนุนทิศทางอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี และการรับคนเข้ามาทำงานในประเทศไทยที่ตอบสนองต่อเทคโนโลยี รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ Startups หรือ platform ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ 4.0 ประเทศไทย ไม่มีแผนเชิงรุกที่ชัดเจน แม้ว่าไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับเศรษฐกิจ 4.0 โดยไทยมีความต้องการ แรงงานทักษะสูงกว่า 5 ล้านคน เพื่อสร้าง S-curve การเปิดรับต่างชาติในช่วงเริ่มต้นจึงเป็นทางเลือกที่อาจจะช่วยขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่ 4.0 ได้ แต่ไทยเองก็ยังคงมองว่า แรงงานต่างชาติเป็นภัยคุกคามต่องานของคนไทย สิ่งนี้เป็นอุปสรรคสำคัญในการปิดกั้นโอกาสการพัฒนาศักยภาพของประเทศ

ติดตามเรื่องราวต่าง ๆ เพิ่มเติมได้

จาก www.minsenconcept.com