

# ตลาดแรงงานของ จีน และอินเดีย ผลกระทบต่อไทย (จบ)

โดย : ดร.พงษ์ศักดิ์ สุนทรกุล, สถาบันบริหารธุรกิจศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ  
: สมยศ อรรคชาติ

**ผลกระทบต่อประเทศไทย** ดังที่ได้กล่าวมาแล้วใน ตอนแรก จะพบว่าจีนกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ที่มีแนวโน้มค่าแรงเพิ่มขึ้นอันกระทบต่อต้นทุนการผลิตของบริษัทต่างๆ และเป็นแนวโน้มในระยะยาว เพราะเป็นปัญหาโครงสร้างสังคม ขณะที่อินเดีย แม้ว่าจะมีแรงงานที่ไร้ฝีมือเป็นจำนวนมาก แต่ข้อจำกัดด้านกฎหมายและระเบียบการดำเนินการต่างๆ รวมถึงในเรื่องแรงงาน เป็นข้อจำกัดการลงทุน รวมถึงการที่ประเทศมีความหลากหลายทำให้การดำเนินการต่างๆ โดยเฉพาะ เรื่อง การแก้กฎหมาย คงต้องใช้เวลาานที่เดียว

หันกลับมาที่ประเทศไทยในเรื่องโอกาสจากตลาดแรงงานของจีนและอินเดียดัง กล่าว ก่อนอื่นให้พิจารณาจากรายงานการสำรวจ Doing Business 2010 ของธนาคารโลก ในเรื่อง **ประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน** (Labor Market Efficiency) ในแต่ละประเทศ จำนวน 181 ประเทศ และจากข้อสรุปของรายงานการสำรวจนั้น ประเทศไทยถือเป็นประเทศที่มีประสิทธิภาพของตลาดแรงงานสูง โดยพิจารณาใน 2 ประการ อันได้แก่

**1. ความยืดหยุ่นของการจ้างงานไทย** (ดัชนี 12) เป็นรองเพียงสหรัฐอเมริกา (0) และแคนาดา (4) ขณะที่จีน (30) และอินเดีย (31) มีประสิทธิภาพของตลาดแรงงานใกล้เคียงกัน ของตลาดแรงงานต่ำกว่าไทย

**2. ต้นทุนในการปลดคนงาน** ไทยจ่ายเงินชดเชยที่ 54 สัปดาห์ จีน 91 สัปดาห์ อินเดีย 56 สัปดาห์

เมื่อประกอบกับการที่กฎหมายแรงงานของไทย ที่มีกระบวนการในการแก้ไขในเรื่องของข้อพิพาทแรงงาน ทั้งในรูปแบบของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ที่เข้ามาเป็นผู้ไกล่เกลี่ยหากเกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงาน การกำหนดเงื่อนไขในการนัดหยุดงานที่ถูกกฎหมายแรงงาน การกำหนดการระงับข้อพิพาทแรงงานในกรณีกิจการสำคัญ รวมถึงคณะกรรมการไตรภาคีในการพิจารณาในเรื่องของค่าแรงงาน ที่ให้มีการประกาศค่าแรงทุกวันแรงงาน

สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นช่องทางที่ลดความรุนแรง อันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน ที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายสามารถใช้เป็นช่องทางในการหาทางออกด้านแรงงานก่อนที่จะ มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งทั้งประเทศจีน ที่กำลังประสบปัญหาเรื่องการประท้วงของแรงงาน และอินเดีย ที่มีปัญหาในเรื่องกฎระเบียบแรงงานที่เข้มงวดและซับซ้อน นำนำไปพิจารณาประยุกต์ใช้

**ประเทศไทยมีปัญหาหลักในเรื่องของแรงงาน ตรงที่ปริมาณและคุณภาพของแรงงานมากกว่าเรื่อง ของกฎระเบียบด้านแรงงาน และสภาพแวดล้อมในการทำธุรกิจในประเทศ** เหตุการณ์ในเรื่องการขาดแคลนแรงงานดังที่กล่าวถึงจะเกิดกับจีน เคยเกิดกับประเทศไทยเมื่อทศวรรษที่ผ่านมา ส่งผลให้ต้นทุนในเรื่องค่าแรงงานของประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้น โครงสร้างแรงงานในประเทศไทยจากปี 2000 ที่มีแรงงานอายุ 20-29 อยู่ที่ประมาณ 11.5 ล้านคน และอยู่ที่ประมาณ 10 ล้านคนในปี 2010 และแนวโน้มสังคมที่มีอายุมากขึ้น อัตราการเกิดที่ลดลงต่อเนื่อง ทำให้แนวโน้มของแรงงานไทยลดลงในอนาคต

ซึ่งประเทศไทยได้แก้ปัญหาในเรื่องแรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยการนำแรงงานที่มีค่าแรงต่ำกว่าจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ายังอุตสาหกรรม เพื่อให้สามารถรักษาเรื่องต้นทุนแรงงานให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

ประมาณว่ามีแรงงานต่างชาติ ไม่น้อยกว่า 2 ล้านคน อยู่ในประเทศไทย ทั้งในรูปแบบต่างๆ แรงงานต่างชาติ ดังกล่าวที่แนวโน้มเพิ่มขึ้นมานำมาซึ่งปัญหาต่างๆ ด้วย **รัฐบาลควรพิจารณาตั้งเขตอุตสาหกรรมตามแนวชายแดนที่มีศักยภาพ ดังเช่นเขตเศรษฐกิจพิเศษในจีน เช่น รมะนอง ซึ่งมีพื้นที่ติดกับพม่าทางด้านเหนือ เพื่อรองรับเขตเศรษฐกิจลุ่มน้ำโขง เพื่อใช้ประโยชน์จากแรงงานต่างชาติ และจำกัดผลกระทบด้านอื่นที่ตามมา**

ขณะที่ด้วยข้อจำกัดด้านแรงงานที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์ และวิศวกร ดังปรากฏในการสำรวจจากกระทรวงศึกษาของไทยที่พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับพื้นฐานการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ในกลุ่มนักเรียน ทำให้การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศให้มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น ที่ต้องอาศัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นไปได้ยาก อย่างไรก็ตาม ในช่วงที่ผ่านมา ข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือได้เสรี **ปัจจุบันได้ลงนามในข้อตกลง MRA (ASEAN Framework Agreement on Mutual Recognition Arrangement) 4 ฉบับ คือ วิศวกรรม พยาบาล สถาปนิก และการสำรวจที่อยู่ระหว่างการจัดทำและลงนาม MRA คือ นักกฎหมาย บัญชี แพทย์ ทันตแพทย์** (สาขาอื่นเริ่มทำ MRA ปี 2555 ให้แล้วเสร็จปี 2558) ทำให้โอกาสในการลงทุนในประเทศไทยเปิดกว้างขึ้น และเป็น การแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพของประเทศไทย

เมื่อประกอบกับการที่มีข้อได้เปรียบเรื่องประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน ผนวกกับปัญหาค่าแรงงานที่เพิ่มขึ้น และการขาดแคลนแรงงานของประเทศไทย และข้อจำกัดด้านกฎเกณฑ์เรื่องการลงทุนในอุตสาหกรรมอินเดีย เมื่อประกอบกับการมีแรงงานต่างชาติมาเสริมในส่วนที่แรงงานไทยขาดแคลน จึงเชื่อว่าเป็นโอกาสของประเทศไทย ในเรื่องการขยายฐานในภาคอุตสาหกรรม ทั้งจากอุตสาหกรรมที่ประเทศไทยมีโครงสร้างทางอุตสาหกรรมที่ดี อาทิเช่น ยานยนต์ พิจารณากลับมาเข้าขยายฐานการลงทุนในไทยเพิ่มขึ้น รวมถึงอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกกลับเข้าไปยังจีน ที่ประเทศไทยมีข้อตกลงการค้าเสรีไทยจีนที่มีผลใช้บังคับ หรือการขยายฐานการตลาดของอุตสาหกรรมในจีนเข้ามาในไทย เพื่อส่งออกไปยังประเทศในแถบอาเซียน

การที่ โตโยต้า พอร์ต และนิสสัน ได้ตกลงขยายการผลิตของโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศไทย ด้วยเหตุผลในเรื่องของแรงงานที่ถูกกว่าเมื่อเทียบกับจีนที่ค่าแรงเพิ่มขึ้น และการมีผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ต่างๆ ในประเทศไทยรองรับการขยายตัวของโรงงาน เป็นตัวอย่างให้เห็นถึงอุตสาหกรรมที่ไทยมีโครงสร้างที่ดี โครงสร้างของอุตสาหกรรมดังกล่าวได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลากว่า ทศวรรษ เช่น โครงสร้างพื้นฐาน ความร่วมมือกันในอุตสาหกรรมยานยนต์ทั้งในแง่การพัฒนาบุคลากร ประกอบกับประเทศไทยไม่มีนโยบายเรื่องของรถยนต์แห่งชาติ ดังเช่น จีนและมาเลเซีย ทำให้เกิดการผลิตรถยนต์โดยคำนึงถึงความต้องการทางการตลาดเป็นหลักทั้งในแง่ของชิ้นส่วนรถยนต์ และรถยนต์รุ่นต่างๆ โดยได้ประโยชน์จากการผลิตจำนวนมาก (Economy of Scale) จากอุตสาหกรรม

อย่างไรก็ตาม การเพิ่มขึ้นของค่าแรงในจีน ทำให้ประชากรมีรายได้เพิ่มสูงขึ้น เกิดภาวะเรื่องค่าแรงเพื่อ (Wage Inflation) ประมาณว่าแรงงานไร้ฝีมืออยู่ที่ไม่น้อยกว่า 15% ต่อปี และ 10% ต่อปีสำหรับแรงงานที่มีฝีมือ ทำให้ประชาชนสามารถมีกำลังซื้อ ประกอบกับการขยายตัวของสังคมเมือง เมื่อรวมเอาการที่ต่อกระตือรือร้นเศรษฐกิจในประเทศเพื่อชดเชยการส่งออก ทำให้คาดว่าเป็นโอกาสสำหรับสินค้าที่มีคุณภาพในการส่งเข้าไปขายในจีน ทั้งในส่วนของอุตสาหกรรมอาหาร เครื่องดื่ม เบียร์ ไวน์ ยานยนต์นำเข้าทั้งในส่วนที่เป็นสินค้าที่หรูหรามีราคาแพง สำหรับคนชั้นกลางในเมือง จนถึงรถบรรทุกที่ใช้ในการประกอบอาชีพ ในส่วนเมืองชั้นในและชนบท รวมถึงสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ในครัวเรือน และเครื่องประดับ ที่ประเทศไทยมีฐานการผลิต ในการส่งออกไปจีนภายใต้ข้อตกลงการค้าเสรี ที่คาดว่าจะทำให้มูลค่าการค้ากับจีนเพิ่มขึ้นในอนาคตอันใกล้

แม้ว่าตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงในจีนและอินเดีย ทำให้โอกาสทางธุรกิจของประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้น อันเนื่องมาจากข้อได้เปรียบเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำธุรกิจ แต่การแก้ปัญหาปริมาณ และคุณภาพของแรงงานของประเทศไทย ยังคงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศเข้าสู่การเป็นประเทศที่มีรายได้สูง (high income country) ในอนาคตที่จำเป็นต้องอาศัยแรงงานที่มีความรู้สูง รวมถึงโครงสร้างในด้านสาธารณูปโภคต่างๆ รองรับ อันเป็นเรื่องจำเป็นที่ทางประเทศไทย ต้องเร่งดำเนินการในอนาคต

### สรุป

ในแง่โครงสร้างประชากร จีนเป็นประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านของจำนวนประชากรที่ลดลงในช่วง 40 ปีที่ผ่านมา และแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง อันเป็นปัญหาโครงสร้างประชากรในระยะยาว ซึ่งตรงข้ามกับอินเดีย ที่โครงสร้างของประชากรเป็นรูปแบบที่ยังคงมีแนวโน้มคงตัว อันเป็นผลมาจากนโยบายลูกคนเดียวของจีน การลดลงประชากรของจีนเป็นรูปแบบเดียวกับที่เกิดขึ้นกับประเทศไทยในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา ส่งผลให้ค่าแรงงานในจีนมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ค่าแรงที่เพิ่มขึ้นกลับเป็นการสนับสนุนการบริโภคในประเทศจีน

เมื่อพิจารณาในด้านของคุณภาพแรงงานในจีนมีระดับความรู้และการศึกษาเพิ่ม สูงเมื่อเทียบกับอินเดีย ขณะที่ในแง่ของกฎระเบียบ การแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน และการพัฒนาในเรื่องตลาดแรงงาน ทั้งสองประเทศยังอยู่ในขั้นตอนการเรียนรู้และพัฒนาให้เหมาะสมกับประเทศ ดังตัวอย่างของประเทศไทยที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน กฎระเบียบต่างๆ ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา จนมีประสิทธิภาพในการจัดการปัญหาเพิ่มได้ดีขึ้น ประเทศไทยได้รับผลจากการคาดว่าจะมีการลงทุนจากนักลงทุนจีนเพิ่มสูงขึ้น อันเนื่องมาจากค่าแรงที่เพิ่มสูงขึ้นในประเทศ รวมถึงโอกาสในการขยายตลาดการส่งออก เข้าไปในจีนและอินเดีย ที่มีกำลังมีการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและการขยายตัวของเมือง ทำให้มีความต้องการสินค้าที่มีคุณภาพและราคาที่สูงขึ้น รวมไปถึงสินค้าแบรนด์เนม สินค้าฟุ่มเฟือย

การเคลื่อนย้ายแรงงานในอาเซียนที่เกิดขึ้น จากข้อตกลงร่วมกันของอาเซียน การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต การพัฒนาสินค้าให้มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ประเทศไทยต้องเรียนรู้และดำเนินการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาประเทศในอนาคต

## กรุงเทพธุรกิจ : ทัศนะวิจารณ์

วันที่ 23 กรกฎาคม 2553