



รายงานการวิเคราะห์ประมาณการและการเคลื่อนย้าย  
ของแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ : กลุ่มประเทศยุโรป

ประจำเดือน เมษายน 2569



แบบติดตาม  
การนำไปใช้ประโยชน์



กองเศรษฐกิจการแรงงาน  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานฉบับสมบูรณ์





# รายงานวิเคราะห์แนวโน้มการเคลื่อนย้าย แรงงานไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศยุโรป

ฟินแลนด์ • สวีเดน • สวิตเซอร์แลนด์

ประจำเดือน เมษายน 2569

## 1. ภาพรวมแรงงานไทยในยุโรป

จำนวนแรงงานไทยในยุโรป

ปี 2567

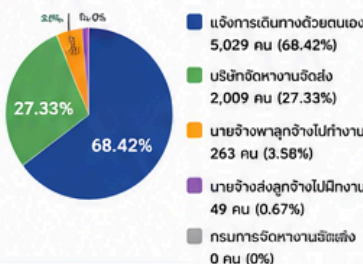
5,053 คน

ปี 2568

7,350 คน

เพิ่มขึ้น 2,297 คน  
คิดเป็นอัตราเพิ่มขึ้น 45.48%

วิธีการเดินทาง ปี 2568



## 3. ประเภทประเทศหลักที่มีแรงงานไทยมากที่สุด ปี 2568

ฟินแลนด์

3,044 คน (4.37%)

ชาย 2,568 (84.36%)  
หญิง 476 (15.64%)

สวีเดน

1,012 คน (1.45%)

ชาย 685 (67.76%)  
หญิง 327 (32.24%)

สวิตเซอร์แลนด์

993 คน (1.43%)

ชาย 990 (99.70%)  
หญิง 3 (0.30%)

ที่มา : กรมการจัดหาแรงงาน (2568)

## 2. แนวโน้มตลาดแรงงานในยุโรป (ปี 2025-2026)



เศรษฐกิจฟื้นตัวแบบค่อยเป็นค่อยไป

การเติบโตต่ำถึงปานกลาง ยังมีความไม่แน่นอนจากเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ย และสถานการณ์ภูมิรัฐศาสตร์



สังคมสูงวัย-แรงงานลดลง

ประชากรวัยทำงานลดลงต่อเนื่อง ทำให้หลายประเทศต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติมากขึ้น



ความต้องการแรงงานยังสูงในหลายสาขา

โดยเฉพาะ สาธารณสุข การดูแลผู้สูงอายุ IT วิศวกรรม พลังงานสะอาด และบริการ



ปัญหา Skill Mismatch

แรงงานขาดทักษะไม่ตรงความต้องการของตลาด โดยเฉพาะทักษะสูงและทักษะดิจิทัล



ประเทศยุโรปเพิ่มการคัดเลือกแรงงานมากขึ้น

มุ่งเน้นแรงงานทักษะสูง คุณวุฒิ ภาษาท้องถิ่น และประสบการณ์ทำงาน

## 4. แนวโน้มตลาดแรงงานและโอกาสของแรงงานไทย: แยกตามประเทศ



ฟินแลนด์

แนวโน้มตลาดแรงงาน

- เศรษฐกิจฟื้นตัวช้า การเติบโตต่ำ (0.1-1.0% ในปี 2025)
- อัตราว่างงานสูงขึ้น (ประมาณ 9.7%) การจ้างงานชะลอตัว
- ขาดแคลนแรงงานในสาธารณสุข IT วิศวกรรม และพลังงานสะอาด
- ต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติในภาคเกษตรตามฤดูกาล

ลักษณะงานและโอกาสของแรงงานไทย

- งานหลัก: เก็บผลไม้ป่าตามฤดูกาล (Berry Picking)
- เดินทางด้วยตนเองเกือบทั้งหมด (99.70%)
- จากระบบ "ผู้ประกอบการอิสระ" ระบบ "แรงงานตามฤดูกาล" (Seasonal Worker)
- ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานมากขึ้น ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน ที่พัก และสวัสดิการบางส่วน

ข้อควรพัฒนา

- ภาษาฟินแลนด์/อังกฤษพื้นฐาน
- ทักษะอาชีพ และความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- วางแผนการเงินและลดต้นทุนก่อนเดินทาง



สวีเดน

แนวโน้มตลาดแรงงาน

- เศรษฐกิจฟื้นตัวค่อยเป็นค่อยไป (GDP 1.1-1.5% ในปี 2025)
- อัตราว่างงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย (-8.7-9.0%)
- นายจ้างกว่า 2 ใน 3 คนไม่ได้ โดยเฉพาะสาธารณสุข IT วิศวกรรม และบริการ
- ความต้องการแรงงานตามฤดูกาลยังมีต่อเนื่อง

ลักษณะงานและโอกาสของแรงงานไทย

- หลากหลายกว่า: บริการ ร้านอาหาร นวดแผนไทย โรงแรม งานดูแลผู้สูงอายุ เกษตรตามฤดูกาล
- เดินทางด้วยตนเองทั้งหมด (100%)
- ส่วนใหญ่เป็น "ลูกจ้าง" อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน และระบบใบอนุญาตทำงาน (Work Permit)
- มีแรงงานไทยระยะยาวในเมืองหลัก เช่น Stockholm, Gothenburg, Malmö

ข้อควรพัฒนา

- ภาษาอังกฤษ/สวีเดน
- ทักษะวิชาชีพที่ตรงความต้องการของตลาด (Care, IT, Clean Tech)
- การรับรองคุณวุฒิและมาตรฐานอาชีพยุโรป



สวิตเซอร์แลนด์

แนวโน้มตลาดแรงงาน

- เศรษฐกิจเติบโตชะลอแต่เสถียร (GDP 1.3-1.4% ในปี 2025)
- อัตราว่างงานต่ำมาก (2.4-2.9%) แต่ขาดแคลนแรงงานในหลายสาขา โดยเฉพาะทักษะสูง
- ระบบคัดเลือกแรงงานเข้มงวด โควตาให้ความสำคัญกับแรงงานจาก EU/EFTA ก่อน

ลักษณะงานและโอกาสของแรงงานไทย

- งานหลัก: ภาคบริการ ร้านอาหารไทย/เอเชีย กิจการคาเฟ่ โรงแรม งานบริการส่วนบุคคล และธุรกิจขนาดเล็ก
- เดินทางผ่านบริษัทจัดหาแรงงานจัดตั้งเป็นหลัก (99.50%)
- เกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย
- โอกาสเข้ากลุ่มทักษะสูงจำกัด เน้นทักษะภาษา (เยอรมัน/ฝรั่งเศส/อิตาลี)

ข้อควรพัฒนา

- ภาษาเยอรมัน/ฝรั่งเศส/อิตาลี
- ทักษะอาชีพและคุณวุฒิที่ได้รับการรับรอง
- มาตรฐานวิชาชีพสากลและประสบการณ์ระดับสากล

## 5. จุดแข็ง - จุดอ่อนของแรงงานไทยในตลาดยุโรป

จุดแข็ง

- ✓ ชัยชนะ อ่อน รับผิดชอบสูง
- ✓ ปรับตัวเก่ง เรียนรู้เร็ว
- ✓ มีประสบการณ์ทำงานในต่างประเทศ
- ✓ ค่าแรงแข่งขันได้ในบางสาขา
- ✓ เครือข่ายแรงงานไทยช่วยสนับสนุน

จุดอ่อน/ความท้าทาย

- ✗ ทักษะภาษาและทักษะดิจิทัลยังจำกัด
- ✗ ส่วนใหญ่ถูกระงับในงานทักษะต่ำ-กึ่งทักษะ
- ✗ การรับรองคุณวุฒิและมาตรฐานวิชาชีพยุโรปยุ่งยาก
- ✗ ต้นทุนการเดินทางและค่าใช้จ่ายก่อนทำงานสูง
- ✗ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึง

## 6. ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อรับมือการแข่งขันแรงงานระหว่างประเทศ

1

พัฒนาทักษะและยกระดับศักยภาพแรงงาน เน้นภาษาต่างประเทศ ทักษะดิจิทัล ทักษะอาชีพเฉพาะทาง และทักษะอ่อน (Soft Skills)

2

ส่งเสริมการรับรองคุณวุฒิและมาตรฐานวิชาชีพ เชื่อมโยงระบบรับรองคุณวุฒิไทยกับมาตรฐานสากล/ยุโรป

3

เพิ่มการให้ข้อมูลและคุ้มครองสิทธิแรงงาน ให้ข้อมูลก่อนเดินทาง และติดตามช่วยเหลือระหว่างทำงานในต่างประเทศ

4

ขยายความร่วมมือกับประเทศยุโรป จัดทำ MOU ด้านการจ้างงานตามความต้องการและลดอุปสรรคการเคลื่อนย้าย

5

สนับสนุนเงินทุนและสวัสดิการก่อนระหว่างเดินทาง ลดภาระต้นทุนการเดินทาง และสร้างหลักประกันทางสังคม

6

กระจายแรงงานสู่ภาคและพื้นที่ที่มีโอกาสเติบโต ผลักดันแรงงานไทยสู่สาขาที่มีอุปสงค์สูง เช่น Care, IT, Engineering, Green Jobs

สรุปสาระสำคัญ

ตลาดแรงงานยุโรปยังมีความต้องการแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะทักษะสูงและกึ่งทักษะ แต่การแข่งขันสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แรงงานไทยยังขาดความพร้อมด้านภาษาและความสามารถในการปรับตัว แต่ต้องเร่งพัฒนาทักษะ ภาษา และคุณสมบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มโอกาสและความมั่นคงในการทำงานในต่างประเทศอย่างยั่งยืน

แหล่งอ้างอิงหลัก

- กรมการจัดหาแรงงาน (2568)
- OECD (2024-2025)
- ILO (2023)
- European Commission (2024-2025)
- Statistics Finland, Statistics Sweden (2024-2025)
- SECO, Switzerland (2024-2025)

## สารบัญ

1. บทนำ.....	1
2. สถานการณ์แรงงานไทยในกลุ่มประเทศยุโรป.....	1
3. สถานการณ์เศรษฐกิจและตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศยุโรป .....	7
4. นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติ.....	14
5. แนวโน้มการแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ.....	18
5.1 ประเทศต้นทางแรงงานสำคัญในกลุ่มประเทศยุโรป.....	18
5.2 แนวโน้มการแข่งขันและการดึงดูดแรงงานต่างชาติ.....	19
5.3 จุดแข็งและข้อจำกัดของแรงงานไทย.....	19
6. ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อรับมือการแข่งขันแรงงานระหว่างประเทศ .....	20
เอกสารอ้างอิง.....	22

# รายงานการวิเคราะห์ประมาณการและการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทย ไปทำงานในต่างประเทศ : กลุ่มประเทศยุโรป

## 1. บทนำ

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเป็นกลไกสำคัญในการปรับสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานในระบบเศรษฐกิจโลก โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศยุโรปซึ่งกำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างด้านประชากรและตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การลดลงของประชากรวัยแรงงาน และความต้องการแรงงานในบางสาขาอาชีพที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้หลายประเทศในยุโรปต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติมากขึ้น ทั้งในภาคเกษตรกรรมตามฤดูกาล ภาคบริการ และภาคเศรษฐกิจที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทาง

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศผู้ส่งออกแรงงานที่มีบทบาทในตลาดแรงงานยุโรป โดยมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในหลายประเทศ แม้จำนวนโดยรวมจะยังอยู่ในระดับจำกัดเมื่อเทียบกับประเทศในกลุ่มเอเชีย แต่มีลักษณะการกระจุกตัวในบางประเทศที่มีความต้องการแรงงานเฉพาะด้าน เช่น สาธารณรัฐฟินแลนด์ ราชอาณาจักรสวีเดน และสมาพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์) ซึ่งแต่ละประเทศมีโครงสร้างตลาดแรงงาน นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติ และลักษณะงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

รายงานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศยุโรป โดยมุ่งเน้น 3 ประเทศหลัก ได้แก่ สาธารณรัฐฟินแลนด์ ราชอาณาจักรสวีเดน และสมาพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์) พร้อมทั้งวิเคราะห์บริบทด้านเศรษฐกิจ นโยบายแรงงานต่างชาติ และแนวโน้มการแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจนประเมินจุดแข็งและข้อจำกัดของแรงงานไทย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาแรงงานไทยให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานยุโรปในระยะต่อไป

## 2. สถานการณ์แรงงานไทยในกลุ่มประเทศยุโรป

ปัจจุบันมีแรงงานไทยที่ยังทำงานอยู่ในต่างประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 226,605 คน โดยส่วนใหญ่อยู่ในสถานะกำลังทำงาน จำนวน 140,391 คน และส่วนหนึ่งอยู่ในสถานะครบสัญญา จำนวน 86,214 คน เมื่อพิจารณาตามภูมิภาค พบว่า แรงงานไทยกระจุกตัวในกลุ่มประเทศเอเชียและเอเชียใต้มากที่สุด จำนวน 161,226 คน รองลงมา ได้แก่ กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง จำนวน 46,585 คน กลุ่มประเทศยุโรป จำนวน 12,695 คน กลุ่มประเทศอเมริกา จำนวน 4,328 คน กลุ่มประเทศออสเตรเลียและโอเชียเนีย จำนวน 968 คน และกลุ่มประเทศแอฟริกา จำนวน 803 คน ตามลำดับ (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน, มีนาคม 2569)

เมื่อพิจารณาลักษณะการกระจายตัวของแรงงานไทยตามประเทศปลายทางในปี 2568 พบว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศกลุ่มยุโรปมีการกระจุกตัวอยู่ในสาธารณรัฐฟินแลนด์ ราชอาณาจักรสวีเดน และสมาพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์) ซึ่งเป็น 3 ประเทศหลักที่มีแรงงานไทยรวมกันมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานไทยในยุโรปทั้งหมด หรือคิดเป็นร้อยละ 68.70 ของแรงงานไทยในยุโรปทั้งหมด

อย่างไรก็ตาม รูปแบบการกระจุกตัวของแรงงานไทยในประเทศปลายทาง (Concentration Pattern) เกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ เครือข่ายแรงงานไทยเดิม (Migrant Network) ความคุ้นเคยของนายจ้างต่อแรงงานไทย ตลอดจนระบบการจัดส่งแรงงานของภาครัฐและภาคเอกชนที่มีความต่อเนื่องในประเทศปลายทางเดิมมากกว่าการขยายไปสู่ตลาดใหม่ (ILO, 2023) อีกทั้งยังอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของแรงงานไทย โดยเฉพาะในด้านทักษะและคุณสมบัติที่ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานยุโรปในวงกว้างได้ โดยเฉพาะในกลุ่มงานทักษะสูง เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ วิศวกรรม

และสาธารณสุข ซึ่งเป็นสาขาที่หลายประเทศในยุโรปกำลังประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่อง (OECD, 2024; ILO, 2023)

ตารางที่ 1 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในกลุ่มประเทศยุโรป ปี 2568

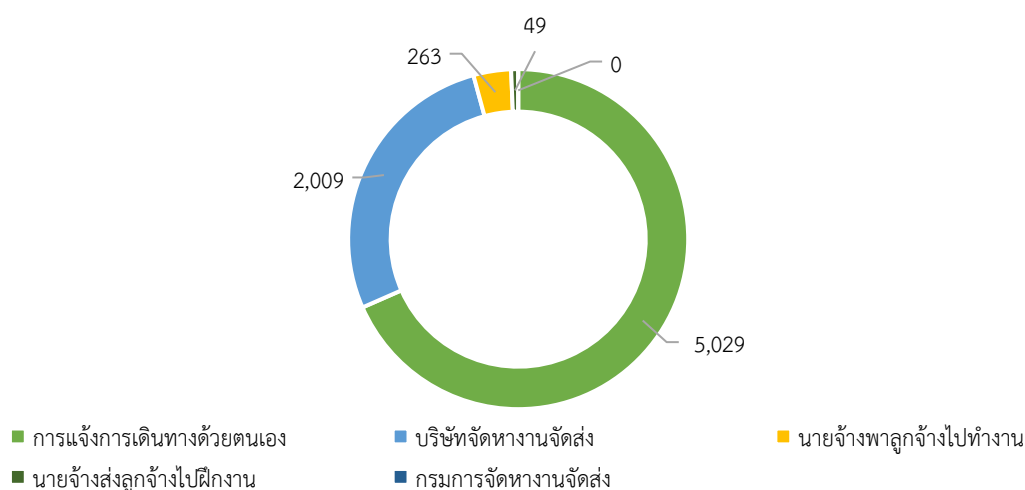
ลำดับ	ประเทศ/ดินแดน	รวม	ร้อยละ	ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ
รวมกลุ่มประเทศยุโรป		7,350	10.55	5,190	7.45	2,160	3.10
1	สาธารณรัฐฟินแลนด์	3,044	4.37	2,568	3.69	476	0.68
2	ราชอาณาจักรสวีเดน	1,012	1.45	685	0.98	327	0.47
3	สหพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์)	993	1.43	990	1.42	3	0.00
4	สาธารณรัฐโปรตุเกส	422	0.61	176	0.25	246	0.35
5	ฮังการี	256	0.37	61	0.09	195	0.28
6	ราชอาณาจักรเดนมาร์ก	187	0.27	187	0.27	0	0
7	อังกฤษ	186	0.27	28	0.04	158	0.23
8	สาธารณรัฐเฮลเลนิก	167	0.24	64	0.09	103	0.15
9	สหพันธรัฐรัสเซีย	147	0.21	3	0.00	144	0.21
10	ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์	116	0.17	115	0.17	1	0.00
11	ราชอาณาจักรนอร์เวย์	113	0.16	74	0.11	39	0.06
12	ไอร์แลนด์	112	0.16	61	0.09	51	0.07
13	สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี	95	0.14	73	0.10	22	0.03
14	สหราชอาณาจักรเกรตบริเทน และนอร์เทิร์นไอร์แลนด์	79	0.11	19	0.03	60	0.09
15	สาธารณรัฐเช็ก	66	0.09	4	0.01	62	0.09
16	สาธารณรัฐโครเอเชีย	64	0.09	2	0.00	62	0.09
17	สาธารณรัฐโปแลนด์	57	0.08	18	0.03	39	0.06
18	เบอร์มิวดา	46	0.07	6	0.01	40	0.06
19	สาธารณรัฐมอลตา	39	0.06	13	0.02	26	0.04
20	สาธารณรัฐอิตาลี	29	0.04	10	0.01	19	0.03
21	โรมาเนีย	22	0.03	5	0.01	17	0.02
22	สาธารณรัฐสโลวีเนีย	18	0.03	1	0.00	17	0.02
23	สาธารณรัฐบัลแกเรีย	16	0.02	0	0.00	16	0.02
24	ราชรัฐโมนาโก	14	0.02	13	0.02	1	0.00
25	สาธารณรัฐแลตเวีย	10	0.01	0	0.00	10	0.01
26	ราชอาณาจักรสเปน	8	0.01	7	0.01	1	0.00
27	สาธารณรัฐมอลโดวา	8	0.01	0	0.00	8	0.01
28	สาธารณรัฐเซอร์เบีย	7	0.01	0	0.00	7	0.01
29	สาธารณรัฐสโลวัก(สโลวาเกีย)	4	0.01	0	0.00	4	0.01
30	ราชอาณาจักรเบลเยียม	3	0.00	2	0.00	1	0.00
31	สาธารณรัฐเบลารุส	3	0.00	0	0.00	3	0.00

ลำดับ	ประเทศ/ดินแดน	รวม	ร้อยละ	ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ
32	สาธารณรัฐฝรั่งเศส	3	0.00	2	0.00	1	0.00
33	สาธารณรัฐออสเตรีย	2	0.00	2	0.00	0	0.00
34	สาธารณรัฐไอซ์แลนด์	2	0.00	1	0.00	1	0.00

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศยุโรป จำแนกตามวิธีการเดินทาง ในปี 2568 พบว่า การแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง จำนวน 5,029 คน คิดเป็นร้อยละ 68.42 รองลงมา ได้แก่ บริษัทจัดหางานจัดส่ง จำนวน 2,009 คน คิดเป็นร้อยละ 27.33 นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 3.58 นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 0.67 ตามลำดับ ทั้งนี้ ไม่มีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศยุโรปด้วยวิธีการเดินทางผ่านทางกรมการจัดหางานจัดส่ง

ภาพที่ 1 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในกลุ่มประเทศยุโรป จำแนกตามวิธีการเดินทาง ปี 2568



ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

โดยสถานการณ์ด้านแรงงานในประเทศที่มีแรงงานไทยเคลื่อนย้ายไปทำงานมากที่สุดในกลุ่มประเทศยุโรป 3 ประเทศ พบว่า

## 2.1 สาธารณรัฐฟินแลนด์

สาธารณรัฐฟินแลนด์เป็นประเทศปลายทางสำคัญของแรงงานไทยในกลุ่มประเทศยุโรป โดยในปี 2568 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงาน จำนวน 3,044 คน คิดเป็นร้อยละ 4.37 ของแรงงานไทยทั้งหมด และเป็นประเทศที่มีแรงงานไทยมากที่สุดในยุโรป (กรมการจัดหางาน, 2568) โครงสร้างแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 2,568 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 84.36 ของแรงงานไทยในสาธารณรัฐฟินแลนด์ โดยเป็นลักษณะการจ้างงานที่เน้นงานภาคเกษตรกรรมตามฤดูกาล โดยเฉพาะงานเก็บผลไม้ป่าตามฤดูกาล (Berry Picking) ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมากในช่วงระยะเวลาสั้น และมีลักษณะที่ต้องอาศัยความอดทน การทำงานกลางแจ้งในสภาพภูมิอากาศที่ท้าทาย และใช้แรงงานทางกายภาพสูง ส่งผลให้แรงงานชายมีสัดส่วนมากกว่าแรงงานหญิงอย่างชัดเจน (ILO, 2023) เมื่อพิจารณารูปแบบการเดินทางไปทำงาน พบว่า แรงงานไทยเกือบทั้งหมดเดินทางด้วยวิธีแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง จำนวน 3,035 คน คิดเป็นร้อยละ 99.70 ขณะที่การเดินทางในลักษณะนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานมีเพียง 9 คน หรือร้อยละ 0.30 (กรมการจัดหางาน, 2568)

## ตารางที่ 2 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในสาธารณรัฐฟินแลนด์ จำแนกตามวิธีการเดินทาง ปี 2568

ลำดับ	วิธีเดินทาง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	การแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง	3,035	99.70
2	นายจ้างพาถูกจ้างไปทำงาน	9	0.30
รวมทั้งสิ้น		3,044	100.00

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

แรงงานไทยมีบทบาทสำคัญในภาคแรงงานตามฤดูกาลของสาธารณรัฐฟินแลนด์ โดยเฉพาะกิจกรรมการเก็บผลไม้ป่า (Wild Berry Picking) ซึ่งเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจสำคัญของประเทศ เนื่องจากสาธารณรัฐฟินแลนด์มีทรัพยากรป่าไม้และผลไม้ป่าจำนวนมาก เช่น บิลเบอร์รี่ (Bilberry) ลิงกอนเบอร์รี่ (Lingonberry) และคลาวด์เบอร์รี่ (Cloudberry) ที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจสูงในอุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูป (Natural Resources Institute Finland, 2024) ลักษณะงานดังกล่าวมีความต้องการแรงงานจำนวนมากในช่วงระยะเวลาสั้นประมาณ 2-3 เดือนในช่วงฤดูร้อนถึงต้นฤดูใบไม้ร่วง และต้องทำงานในพื้นที่ป่าธรรมชาติที่มีสภาพภูมิประเทศและภูมิอากาศค่อนข้างยากลำบาก ทำให้แรงงานไทยซึ่งมีประสบการณ์ด้านงานเกษตรและสามารถทำงานหนักได้รับความนิยมนจากผู้ประกอบการฟินแลนด์อย่างต่อเนื่อง

ในช่วงที่ผ่านมา รูปแบบการจ้างงานแรงงานไทยในสาธารณรัฐฟินแลนด์ถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างกว้างขวางเนื่องจากแรงงานจำนวนมากไม่ได้อยู่ภายใต้สถานะ “ลูกจ้าง” ตามกฎหมายแรงงานทั่วไป แต่ถูกจัดให้อยู่ในสถานะ “ผู้ประกอบการอิสระ” (Self-Employed) ทำให้แรงงานต้องรับความเสี่ยงด้านรายได้ด้วยตนเอง รวมทั้งไม่สามารถเข้าถึงสิทธิแรงงานบางประการได้อย่างเต็มรูปแบบ เช่น การคุ้มครองค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสวัสดิการแรงงาน (ILO, 2023) นอกจากนี้ แรงงานไทยยังต้องแบกรับต้นทุนจำนวนมากก่อนเดินทาง เช่น ค่าเดินทาง ค่าวีซ่า ค่าที่พัก ค่าอุปกรณ์ และค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ส่งผลให้รายได้สุทธิมีความไม่แน่นอนและบางกรณีอาจประสบภาวะขาดทุนหากผลผลิตผลไม้ป่าต่ำกว่าที่คาดการณ์ไว้

ภายหลังเกิดข้อวิพากษ์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและกรณีปัญหาการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานต่างชาติ รัฐบาลสาธารณรัฐฟินแลนด์ได้ดำเนินการปฏิรูประบบแรงงานเก็บผลไม้ป่าอย่างมีนัยสำคัญ ในช่วงปี 2025-2026 โดยแก้ไขกฎหมายแรงงานตามฤดูกาล (Seasonal Workers Act) และกำหนดให้แรงงานต่างชาติที่เดินทางเข้ามาเก็บผลไม้ป่าต้องเข้ามาภายใต้สถานะ “แรงงานตามฤดูกาล” (Seasonal Workers) อย่างเป็นทางการ แทนระบบเดิมที่ใช้วีซ่าท่องเที่ยวและลักษณะการทำงานแบบผู้ประกอบการอิสระ (Finnish Government, 2025) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้แรงงานไทยต้องมีสัญญาจ้างงานที่ชัดเจน ได้รับใบอนุญาตทำงานตามฤดูกาล (Seasonal Work Permit) และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานสาธารณรัฐฟินแลนด์มากขึ้น ทั้งในด้านค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน มาตรฐานที่พัก และความปลอดภัยในการทำงาน (Finnish Immigration Service, 2025)

นอกจากนี้ ระบบใหม่ยังเปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติสามารถเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุขและสิทธิประโยชน์บางส่วนของประเทศผ่านระบบประกันสังคม ซึ่งแตกต่างจากในอดีตที่แรงงานจำนวนมากเดินทางเข้าประเทศด้วยวีซ่าท่องเที่ยวและได้รับสิทธิรักษาพยาบาลเฉพาะกรณีฉุกเฉินเท่านั้น (Kela, 2025) ขณะเดียวกัน หน่วยงานของสาธารณรัฐฟินแลนด์ได้เพิ่มมาตรการกำกับดูแลบริษัทรับซื้อผลผลิตและนายจ้างอย่างเข้มงวด รวมถึงกำหนดให้สัญญาจ้างงานต้องผ่านการตรวจสอบก่อนอนุมัติวีซ่า เพื่อป้องกันการเอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างชาติและยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (Ministry for Foreign Affairs of Finland, 2025)

ถึงแม้ว่าสาธารณรัฐฟินแลนด์จะปรับปรุงระบบคุ้มครองแรงงานอย่างต่อเนื่อง แต่แรงงานไทยยังคงมีบทบาทสำคัญต่อภาคเศรษฐกิจการเก็บผลไม้ป่าของประเทศ โดยในปี 2025 มีการอนุมัติวีซ่าทำงานตามฤดูกาลสำหรับแรงงานเก็บผลไม้ป่า จำนวนประมาณ 2,600 คน ซึ่งส่วนใหญ่มาจากประเทศไทย สะท้อนถึงการพึ่งพาแรงงานไทยในภาคเศรษฐกิจดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง (Ministry for Foreign Affairs of Finland, 2025)

กล่าวโดยสรุป แรงงานไทยในสาธารณรัฐฟินแลนด์ยังคงมีบทบาทสำคัญในภาคแรงงานตามฤดูกาล โดยเฉพาะกิจกรรมการเก็บผลไม้ป่า ซึ่งเป็นภาคเศรษฐกิจที่พึ่งพาแรงงานต่างชาติอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม แนวโน้มสำคัญในช่วงปี 2025–2026 คือ การเปลี่ยนผ่านจากระบบแรงงานกึ่งอิสระไปสู่ระบบการจ้างงานตามกฎหมายแรงงานอย่างเป็นทางการมากขึ้น ซึ่งสะท้อนความพยายามของรัฐบาลฟินแลนด์ในการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ และลดความเปราะบางด้านรายได้และสิทธิแรงงานของแรงงานไทยในระยะยาว

## 2.2 ราชอาณาจักรสวีเดน

ราชอาณาจักรสวีเดนมีแรงงานไทยจำนวน 1,012 คน คิดเป็นร้อยละ 1.45 ของแรงงานไทยทั้งหมด โดยมีโครงสร้างเพศที่สมดุลมากกว่าสาธารณรัฐฟินแลนด์ กล่าวคือ เป็นแรงงานชาย 685 คน และแรงงานหญิง 327 คน (กรมการจัดหางาน, 2568) สะท้อนถึงลักษณะตลาดแรงงานที่เปิดรับแรงงานไทยในหลากหลายภาคส่วน ทั้งภาคบริการ เกษตรกรรม และงานตามฤดูกาล โดยเฉพาะงานบริการ เช่น ร้านอาหารไทย ธุรกิจนวดแผนไทย โรงแรม และงานดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นสาขาที่แรงงานหญิงมีบทบาทเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (OECD, 2024; Swedish Public Employment Service, 2024) นอกจากนี้ แรงงานไทยจำนวนหนึ่งในสวีเดนยังเป็นแรงงานระยะยาว (Long-Term Migrants) ที่มีสถานะพำนักถาวรหรือกึ่งถาวร และกระจุกตัวอยู่ในเมืองสำคัญ เช่น กรุงสตอกโฮล์ม (Stockholm) โกเธนเบิร์ก (Gothenburg) และมัลเมอ (Malmö) (Statistics Sweden, 2024) อย่างไรก็ตาม แรงงานไทยส่วนใหญ่มักกระจุกตัวอยู่ในงานบริการและแรงงานกึ่งทักษะ ซึ่งสะท้อนข้อจำกัดในการเข้าถึงตลาดแรงงานทักษะสูงของสวีเดน (OECD, 2024) และเมื่อพิจารณาข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในราชอาณาจักรสวีเดน จำแนกตามวิธีการเดินทาง ปี 2568 พบว่า มีเฉพาะวิธีการแจ้งการเดินทางด้วยตนเองเท่านั้น จำนวน 1,012 คน (กรมการจัดหางาน, 2568) ซึ่งสะท้อนว่าการเดินทางไปทำงานของแรงงานไทยในสวีเดนส่วนใหญ่เกิดจากเครือข่ายแรงงานเดิม การติดต่อกับนายจ้างโดยตรง และการพำนักระยะยาว มากกว่าระบบการจัดส่งแรงงานโดยบริษัทจัดหางาน

แรงงานไทยในราชอาณาจักรสวีเดนมีลักษณะการจ้างงานที่หลากหลายมากกว่าสาธารณรัฐฟินแลนด์ โดยกระจายอยู่ในหลายภาคเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคเกษตรกรรมตามฤดูกาล เช่น การเก็บผลไม้ป่า ภาคบริการ เช่น ร้านอาหารไทย โรงแรม ธุรกิจสปาและนวดแผนไทย ตลอดจนภาคอุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานดูแลผู้สูงอายุ (Swedish Public Employment Service, 2024) ทั้งนี้ แรงงานบางส่วนยังคงเข้าสู่ตลาดแรงงานผ่านระบบแรงงานตามฤดูกาล (Seasonal Work Scheme) โดยเฉพาะในช่วงฤดูเก็บผลไม้ป่า ซึ่งสวีเดนยังคงพึ่งพาแรงงานต่างชาติอย่างต่อเนื่อง (ILO, 2023) อย่างไรก็ตาม แตกต่างจากกรณีของสาธารณรัฐฟินแลนด์ที่แรงงานจำนวนมากถูกจัดอยู่ในสถานะ “ผู้ประกอบการอิสระ” (Self-Employed) แรงงานไทยในสวีเดนส่วนใหญ่อยู่ภายใต้สถานะ “ลูกจ้าง” (Employee) และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานสวีเดน รวมทั้งต้องได้รับค่าจ้างและเงื่อนไขการทำงานตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนด (Swedish Migration Agency, 2024)

ด้านความต้องการแรงงาน พบว่า ราชอาณาจักรสวีเดนมีลักษณะของตลาดแรงงานที่ชะลอตัว แต่ยังมีความต้องการเชิงโครงสร้างสูง กล่าวคือ แม้เศรษฐกิจจะอยู่ในช่วงฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไปหลังเผชิญแรงกดดันจากอัตราเงินเฟ้อและดอกเบี้ยที่สูง แต่ภาคธุรกิจจำนวนมากยังคงประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่มีทักษะตรงตามความต้องการ (Skill Shortage) ซึ่งเป็นข้อจำกัดสำคัญต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ (European Commission, 2024) ทั้งนี้ ข้อมูลจากหน่วยงานจัดหางานของราชอาณาจักรสวีเดน

ระบุว่า นายจ้างมากกว่า 2 ใน 3 ประสบปัญหาในการสรรหาแรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่มสาธารณสุขและการดูแลผู้สูงอายุ เทคโนโลยีสารสนเทศ วิศวกรรม และงานบริการ (Swedish Public Employment Service, 2024) ในขณะเดียวกัน ตลาดแรงงานราชอาณาจักรสวีเดนยังมีความต้องการแรงงานในภาคเกษตรกรรมตามฤดูกาล เช่น การเก็บผลไม้และพืชสวน ซึ่งยังคงพึ่งพาแรงงานต่างชาติ รวมถึงแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง (ILO, 2023)

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความต้องการแรงงานสูงในหลายสาขา แต่การเข้าถึงของแรงงานไทยยังคงกระจุกตัวอยู่ในงานทักษะต่ำและภาคบริการเป็นหลัก เนื่องจากข้อจำกัดด้านภาษา การรับรองคุณวุฒิ และเงื่อนไขใบอนุญาตทำงานที่ผูกกับนายจ้าง (Swedish Migration Agency, 2024) ส่งผลให้เกิดความไม่สอดคล้องระหว่าง “อุปสงค์แรงงานทักษะสูง” กับ “อุปทานแรงงานไทย” ซึ่งส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับทักษะพื้นฐานมากกว่า การเข้าสู่สาขาเทคโนโลยี วิศวกรรม หรือสาธารณสุข ซึ่งเป็นกลุ่มอาชีพที่สวีเดนขาดแคลนอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น แนวโน้มตลาดแรงงานของราชอาณาจักรสวีเดนในระยะต่อไปจึงมีลักษณะ “เปิดรับแรงงานเพิ่มขึ้น แต่มีการคัดเลือกเชิงคุณภาพมากขึ้น” (Selective Labour Demand) โดยเฉพาะแรงงานที่มีทักษะเฉพาะ ภาษา และคุณวุฒิที่สอดคล้องกับมาตรฐานยุโรป ขณะที่แรงงานทักษะต่ำและแรงงานกึ่งทักษะยังคงมีบทบาทในบางภาคส่วน เช่น งานบริการ เกษตรกรรม และงานดูแล แต่มีข้อจำกัดในการขยายตัวในระยะยาว หากไม่สามารถพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป (OECD, 2024; European Commission, 2024)

### 2.3 สมาพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์)

สมาพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์) มีแรงงานไทยจำนวน 993 คน คิดเป็นร้อยละ 1.43 ของแรงงานไทยทั้งหมด (กรมการจัดหางาน, 2568) โดยมีลักษณะเด่นแตกต่างจากสาธารณรัฐฟินแลนด์และราชอาณาจักรสวีเดนอย่างชัดเจน กล่าวคือ แรงงานไทยเกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย จำนวน 990 คน ขณะที่แรงงานหญิงมีเพียง 3 คนเท่านั้น สะท้อนถึงลักษณะตลาดแรงงานและนโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติของสวิตเซอร์แลนด์ที่มีความเข้มงวดสูง โดยเฉพาะต่อแรงงานจากประเทศนอกสหภาพยุโรปและเขตการค้าเสรียุโรป (Non-EU/EFTA) ซึ่งการอนุญาตทำงานมักจำกัดอยู่ในกลุ่มแรงงานทักษะสูง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือแรงงานที่นายจ้างไม่สามารถจัดหาได้จากตลาดแรงงานภายในยุโรป (OECD, 2024; State Secretariat for Economic Affairs, 2024) ส่งผลให้จำนวนแรงงานไทยในสวิตเซอร์แลนด์ยังอยู่ในระดับจำกัด แม้ว่าประเทศจะเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงานในหลายสาขาก็ตาม

เมื่อพิจารณาข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในสมาพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์) จำแนกตามวิธีการเดินทาง ปี 2568 พบว่า แรงงานส่วนใหญ่เดินทางผ่านบริษัทจัดหางานจัดส่ง จำนวน 988 คน คิดเป็นร้อยละ 99.50 ขณะที่การแจ้งการเดินทางด้วยตนเองมีเพียง 5 คน หรือร้อยละ 0.50 (กรมการจัดหางาน, 2568)

ตารางที่ 3 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในสมาพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์) จำแนกตามวิธีการเดินทาง ปี 2568

ลำดับ	วิธีเดินทาง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	บริษัทจัดหางานจัดส่ง	988	99.50
2	การแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง	5	0.50
รวมทั้งสิ้น		993	100.00

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

แรงงานไทยในสวิตเซอร์แลนด์กระจุกตัวอยู่ในภาคบริการเป็นหลัก โดยเฉพาะธุรกิจร้านอาหารไทยและเอเชีย ภัตตาคาร โรงแรม และภาคการท่องเที่ยว รวมถึงงานบริการส่วนบุคคล เช่น พนักงานครัว พนักงานเสิร์ฟ และงานดูแลครัวเรือน (Domestic Services) ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะด้านภาษา วัฒนธรรมอาหาร และเครือข่ายทางสังคมของชุมชนไทยในต่างประเทศ (OECD, 2023) นอกจากนี้ ยังมีแรงงานไทยบางส่วนประกอบ

ธุรกิจขนาดเล็กหรือเป็นผู้ประกอบการรายย่อย เช่น ร้านอาหารไทย ร้านนวด และธุรกิจบริการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนไทย ซึ่งสะท้อนบทบาทของเครือข่ายแรงงานไทย (Migrant Network) ในการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจและการจ้างงานในต่างประเทศ (ILO, 2021)

ด้านความต้องการแรงงาน พบว่า แม้สวีตเซอร์แลนด์จะเผชิญภาวะขาดแคลนแรงงานเชิงโครงสร้างในหลายสาขา โดยเฉพาะด้านสาธารณสุข การดูแลผู้สูงอายุ วิศวกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และการเงิน (SECO, 2024; OECD, 2024) แต่โอกาสของแรงงานไทยในการเข้าสู่ภาคส่วนดังกล่าวยังมีข้อจำกัดสูงเนื่องจากสวีตเซอร์แลนด์ใช้ระบบคัดเลือกแรงงานต่างชาติที่ให้ความสำคัญกับแรงงานทักษะสูงจากประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปก่อน รวมทั้งกำหนดเงื่อนไขด้านคุณสมบัติที่เข้มงวด เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์วิชาชีพ การรับรองใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และความสามารถด้านภาษาเยอรมัน ฝรั่งเศส หรืออิตาลี ซึ่งเป็นภาษาราชการของประเทศ (European Commission, 2024; Swiss Federal Council, 2024) ส่งผลให้แรงงานไทยส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในกลุ่มงานทักษะต่ำถึงกึ่งทักษะ (Low-Medium Skilled Jobs) และยังไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานทักษะสูงได้อย่างกว้างขวาง

แนวโน้มตลาดแรงงานของสวีตเซอร์แลนด์ ในช่วงปี 2025–2026 ยังคงมีความต้องการแรงงานต่างชาติในบางสาขาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะภาคสุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุ (Healthcare and Long-Term Care) รวมถึงงานบริการและการท่องเที่ยว ซึ่งได้รับผลกระทบจากสังคมสูงวัยและการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ (OECD, 2024) ประกอบกับเศรษฐกิจสวีตเซอร์แลนด์ยังคงมีเสถียรภาพและมีระดับค่าจ้างเฉลี่ยสูงที่สุดแห่งหนึ่งในยุโรป ทำให้ยังเป็นประเทศปลายทางที่น่าสนใจสำหรับแรงงานต่างชาติ อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยในตลาดแรงงานสวีตเซอร์แลนด์จะขึ้นอยู่กับการพัฒนาทักษะภาษา ทักษะวิชาชีพ และการยกระดับมาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของตลาดแรงงานยุโรปมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป สถานการณ์แรงงานไทยในสวีตเซอร์แลนด์สะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานที่มีมาตรฐานสูงและระบบคัดเลือกแรงงานต่างชาติที่เข้มงวด แม้ว่าประเทศจะมีความต้องการแรงงานในหลายสาขาก็ตาม ดังนั้น การยกระดับทักษะแรงงานไทย โดยเฉพาะด้านภาษา วิชาชีพ และมาตรฐานวิชาชีพสากล จะเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มโอกาสของแรงงานไทยในการเข้าสู่ตลาดแรงงานสวีตเซอร์แลนด์ในระยะยาว

### 3. สถานการณ์เศรษฐกิจและตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศยุโรป

ในช่วงปี 2025–2026 กลุ่มประเทศยุโรปกำลังอยู่ในระยะ “ฟื้นตัวแบบค่อยเป็นค่อยไปภายใต้ข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง” โดยภาพรวมเศรษฐกิจขยายตัวในระดับต่ำถึงปานกลาง อันเป็นผลจากแรงกดดันต่อเนื่องจากเงินเฟ้อในช่วงก่อนหน้านี้ นโยบายการเงินที่ตึงตัว และความไม่แน่นอนด้านภูมิรัฐศาสตร์ในภูมิภาคยุโรปและเศรษฐกิจโลก (European Commission, 2025; OECD, 2025) และเมื่อพิจารณาการจำแนกประเทศตามองค์การสหประชาชาติ ซึ่งแบ่งภูมิภาคยุโรปออกเป็น 4 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 44 ประเทศ โดยใช้เกณฑ์ทางภูมิศาสตร์เป็นหลัก (United Nations Statistics Division, n.d.) ได้แก่ ยุโรปเหนือ ยุโรปตะวันตก ยุโรปใต้ ยุโรปตะวันออก พบว่า กลุ่มประเทศยุโรปมีลักษณะเศรษฐกิจและตลาดแรงงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

**กลุ่มยุโรปเหนือ (Northern Europe)** เช่น สาธารณรัฐฟินแลนด์ ราชาอาณาจักรสวีเดน มีแนวโน้มฟื้นตัวจากอุปสงค์ภายในประเทศและการชะลอตัวของเงินเฟ้อ ส่งผลให้การบริโภคภาคครัวเรือนเริ่มกลับมา อย่างไรก็ตาม ตลาดแรงงานยังคงมีลักษณะ “อ่อนแรงแต่ยืดหยุ่น” โดยอัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในปี 2025 ก่อนจะเริ่มปรับตัวดีขึ้นในปี 2026

**กลุ่มยุโรปตะวันตก (Western Europe)** เช่น สมาพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์) สาธารณรัฐฝรั่งเศส สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ยังคงเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจหลักของภูมิภาค โดยแม้การเติบโตจะอยู่ในระดับจำกัด แต่ตลาดแรงงานยังคง “ตึงตัว” โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานทักษะสูง อันเป็นผลจากปัญหาประชากรสูงวัยและการขาดแคลนแรงงานเชิงโครงสร้าง

**กลุ่มยุโรปใต้ (Southern Europe)** เช่น ราชอาณาจักรสเปน สาธารณรัฐอิตาลี และ สาธารณรัฐโปรตุเกส เศรษฐกิจมีแนวโน้มฟื้นตัวได้ดีกว่ากลุ่มอื่นในบางประเทศ โดยได้รับแรงหนุนจากภาคการท่องเที่ยวและบริการ อย่างไรก็ตาม ตลาดแรงงานยังคงมีความเปราะบาง โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนและแรงงานทักษะต่ำ

**กลุ่มยุโรปตะวันออก (Eastern Europe)** เช่น สาธารณรัฐโปแลนด์ ฮังการี โรมาเนีย ยังคงอยู่ในช่วงของการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยยุโรป แต่เผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงานจากการย้ายถิ่นออกประเทศ (Labour Outflow) ไปยังประเทศพัฒนาแล้วในยุโรปตะวันตกและยุโรปเหนือ

ดังนั้นภาพรวมตลาดแรงงานยุโรปในช่วงปี 2025–2026 จึงมีลักษณะสำคัญ คือ การชะลอตัวเชิงวัฏจักร แต่ตึงตัวเชิงโครงสร้าง แม้การเติบโตทางเศรษฐกิจจะยังไม่กลับสู่ระดับก่อนวิกฤต แต่ความต้องการแรงงานในหลายสาขายังคงอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในภาคสาธารณสุข เทคโนโลยีสารสนเทศ วิศวกรรม พลังงานสะอาด และภาคบริการ ซึ่งเป็นผลจากทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ (Structural Transformation) และแนวโน้มสังคมสูงวัย (Aging Society) (European Commission, 2025; OECD, 2025) โดยแนวโน้มสำคัญของตลาดแรงงานยุโรปในระยะดังกล่าว ประกอบด้วย

- (1) ความไม่สอดคล้องของทักษะแรงงานกับความต้องการ (Skill Mismatch)
- (2) การเพิ่มขึ้นของบทบาทแรงงานต่างชาติในการเติมเต็มช่องว่างแรงงานในหลายภาคส่วน
- (3) การปรับนโยบายแรงงานของแต่ละประเทศไปสู่การคัดเลือกแรงงานทักษะสูงมากขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีนัยสำคัญต่อทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ และโอกาสของแรงงานไทยในตลาดแรงงานยุโรปในระยะต่อไป (OECD, 2025)

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาสถานการณ์เศรษฐกิจและตลาดแรงงานประเทศที่มีแรงงานไทยเคลื่อนย้ายไปทำงานมากที่สุดในกลุ่มประเทศยุโรป 3 ประเทศ พบว่า

### **สาธารณรัฐฟินแลนด์**

สถานการณ์ทางเศรษฐกิจของสาธารณรัฐฟินแลนด์ในปี 2025 อยู่ในสภาวะการฟื้นตัวที่เปราะบาง หลังจากเผชิญกับการหดตัวของตัวเลข GDP ในช่วงปี 2023-2024 โดยข้อมูลจากคณะกรรมการยุโรป (European Commission) และกระทรวงการคลังฟินแลนด์ (Ministry of Finance) ระบุว่า อัตราการเติบโตของ GDP ในปี 2025 คาดการณ์ว่าจะขยายตัวเพียงร้อยละ 0.1 - 1.0 เท่านั้น ซึ่งเป็นการขยายตัวในระดับที่เกือบจะหยุดนิ่ง แรงขับเคลื่อนหลักของการฟื้นตัวมาจากอุปสงค์ภายในประเทศที่เริ่มกลับมาภายหลังอัตราเงินเฟ้อชะลอตัวลงมาอยู่ที่ราวร้อยละ 1.8 - 1.9 และการลดลงของอัตราดอกเบี้ย อย่างไรก็ตาม สาธารณรัฐฟินแลนด์ยังเผชิญกับความท้าทายด้านการคลัง โดยสัดส่วนหนี้สาธารณะต่อ GDP พุ่งสูงขึ้นถึงร้อยละ 88.1 และมีแนวโน้มจะทะลุร้อยละ 90 ภายในปี 2027 ตามการคาดการณ์ของ IMF และกระทรวงการคลังในมิติทางสังคม สาธารณรัฐฟินแลนด์ยังคงรักษามาตรฐานการเป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยสามารถบรรลุเป้าหมายตาม Agenda 2030 ได้ถึงร้อยละ 86 แต่รัฐบาลภายใต้การนำของ Petteri Orpo ต้องเผชิญกับกระแสวิพากษ์วิจารณ์จากการดำเนินนโยบายรัดเข็มขัด (Austerity Measures) และการตัดลดงบประมาณด้านสวัสดิการสังคมเพื่อควบคุมการขาดดุลทางการคลัง ซึ่งส่งผลกระทบต่อกลุ่มเปราะบางและระบบการศึกษาที่เริ่มส่งสัญญาณถดถอยหลังในเชิงคุณภาพกำลังแรงงานและการจ้างงาน

ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติสาธารณรัฐฟินแลนด์ (Statistics Finland) ณ สิ้นปี 2025 แสดงให้เห็นว่า ตลาดแรงงานฟินแลนด์กำลังเผชิญกับภาวะตึงเครียดที่สวนทางกัน ดังนี้

(1) อัตราการว่างงานพุ่งสูงขึ้นมาอยู่ที่ร้อยละ 9.7 (เพิ่มขึ้น 1.3 จุดจากปีก่อนหน้า) โดยมีจำนวนผู้ว่างงานเฉลี่ย 278,000 คน

(2) อัตราการจ้างงาน สำหรับประชากรวัย 20-64 ปี ปรับตัวลดลงเหลือร้อยละ 76.0 ซึ่งเป็นผลมาจากภาวะเศรษฐกิจที่ซบเซาในภาคการค้าส่ง การค้าปลีก และภาคการก่อสร้างที่ยังไม่ฟื้นตัวเต็มที่

(3) วิฤตเชิงโครงสร้าง แม้อัตราว่างงานจะสูง แต่ฟินแลนด์ยังคงขาดแคลนแรงงานในสาขาอาชีพเฉพาะทางอย่างหนัก เนื่องจากปัญหาการจับคู่ทักษะไม่ตรงกับความต้องการ (Skill Mismatch) และจำนวนแรงงานวัยหนุ่มสาวที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง

สถานการณ์ด้านแรงงานของสาธารณรัฐฟินแลนด์ในช่วงปี 2023-2024 (โดยข้อมูลปี 2025 ยังไม่มีการเผยแพร่) พบว่า ตลาดแรงงานมีแนวโน้มชะลอตัวลงในหลายมิติ โดยอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ลดลงจากร้อยละ 61.11 ในปี 2023 เป็นร้อยละ 60.67 ในปี 2024 สะท้อนถึงการหดตัวของกำลังแรงงาน ขณะที่อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนจากร้อยละ 7.15 เป็นร้อยละ 8.34 แสดงถึงแรงกดดันในตลาดแรงงานที่เพิ่มขึ้นและการดูดซับแรงงานที่ลดลง ด้านการจ้างงาน พบว่า จำนวนผู้มีงานทำลดลงจาก 2.648 ล้านคน ในปี 2023 เป็น 2.621 ล้านคน ในปี 2024 สะท้อนถึงการหดตัวของการทำงานในระบบเศรษฐกิจ ดังนั้น ตลาดแรงงานของสาธารณรัฐฟินแลนด์มีลักษณะ “ชะลอตัวลงและเผชิญแรงกดดันด้านการว่างงานเพิ่มขึ้น” ซึ่งอาจเชื่อมโยงกับภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวและข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของแรงงาน

#### ตารางที่ 4 สถานการณ์ด้านแรงงานของสาธารณรัฐฟินแลนด์ ปี 2023-2025

	อัตรามีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน	อัตราการว่างงาน	การจ้างงาน (หน่วย: พันคน)
ปี 2023	61.11	7.15	2648
ปี 2024	60.67	8.34	2621
ปี 2025	n/a	n/a	n/a

ที่มา: ILOSTAT หมายถึง : ข้อมูล N/A ยังไม่มีการเผยแพร่ข้อมูล

แม้ภาพรวมเศรษฐกิจของสาธารณรัฐฟินแลนด์ในปี 2025 จะอยู่ในสถานะฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป แต่อุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางการขยายตัวของภาคธุรกิจคือ "ภาวะขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ" (Skilled Labour Shortage) โดยเฉพาะในสาขาอาชีพที่ต้องอาศัยทักษะเฉพาะทางสูง ซึ่งข้อมูลสถิติล่าสุดชี้ให้เห็นกลุ่มอาชีพที่เป็นที่ต้องการอย่างวิกฤต ดังนี้

(1) กลุ่มสาธารณสุขและบริบาล ถือเป็นกลุ่มอาชีพที่มีความต้องการสูงสุดเป็นอันดับ 1 และอยู่ในสถานะวิกฤตทั่วประเทศ เนื่องจากโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยอาชีพที่เป็นที่ต้องการ เช่น พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลปฏิบัติการ ผู้ช่วยดูแลผู้สูงอายุ และนักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งรายงานจาก *Occupational Barometer 2025* ระบุว่า ตำแหน่งพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลยังคงครองอันดับต้น ๆ ของอาชีพที่ขาดแคลนในทุกภูมิภาคของสาธารณรัฐฟินแลนด์ โดยคาดการณ์ว่าระบบสาธารณสุขต้องการแรงงานใหม่เพิ่มขึ้นกว่า 30,000 ตำแหน่ง ภายในช่วงปี 2025-2030 เพื่อรักษามาตรฐานการบริการ

(2) กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สาธารณรัฐฟินแลนด์มีเป้าหมายในการเป็นศูนย์กลางนวัตกรรมดิจิทัลของยุโรป ทำให้ความต้องการบุคลากรในสายงานนี้เติบโตสวนทางกับภาวะเศรษฐกิจซบเซา โดยอาชีพที่เป็นที่ต้องการ เช่น นักพัฒนาซอฟต์แวร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ และสถาปนิกข้อมูล ทั้งนี้ สมาคมเทคโนโลยีฟินแลนด์ (Technology Finland) คาดการณ์ว่า ในปี 2025 ภาคอุตสาหกรรม

เทคโนโลยีต้องการผู้เชี่ยวชาญใหม่ประมาณ 13,000 คนต่อปี เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบ AI และการวิจัย Quantum Computing

(3) กลุ่มงานวิศวกรรมและพลังงานสะอาด สาธารณรัฐฟินแลนด์ ตั้งเป้าหมายเป็นประเทศที่มีความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutral) ภายในปี 2035 ทำให้เกิดการลงทุนมหาศาลในพลังงานหมุนเวียน โดยอาชีพที่เป็นที่ต้องการ เช่น วิศวกรไฟฟ้า วิศวกรพลังงานลมและไฮโดรเจน ช่างเทคนิคซ่อมบำรุงระบบพลังงานสะอาด ซึ่งภาคการผลิตและพลังงานมีความต้องการแรงงานทักษะสูงเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา เพื่อรองรับโครงการก่อสร้างฟาร์มกังหันลมในทะเลและโรงงานผลิตแบตเตอรี่

(4) กลุ่มการศึกษาและการศึกษาปฐมวัย สาธารณรัฐฟินแลนด์กำลังเผชิญกับปัญหาขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของครอบครัววัยแรงงาน โดยอาชีพที่เป็นที่ต้องการ เช่น ครูระดับปฐมวัย และครูการศึกษาพิเศษ ทั้งนี้ ตำแหน่งงานว่างในสาขาครูปฐมวัยในเขตพื้นที่เมืองหลวง (Greater Helsinki) พุ่งสูงเป็นประวัติการณ์ในปี 2025 เนื่องจากภาระงานและอัตราการลาออกจากสายอาชีพของบุคลากรเดิม

### ราชอาณาจักรสวีเดน

ในปี 2025 เศรษฐกิจของสวีเดนอยู่ในสภาวะการฟื้นตัวที่รอคอยมานานหลังจากเผชิญกับภาวะชะงักงันทางการเติบโตและอัตราดอกเบี้ยที่สูงในช่วงปีที่ผ่านมา ข้อมูลจากคณะกรรมการการยุโรป (European Commission) และธนาคารกลางสวีเดน (Sveriges Riksbank) ระบุว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ในปี 2025 คาดการณ์ว่าจะกลับมาขยายตัวได้ที่ร้อยละ 1.1 - 1.5 และจะเร่งตัวขึ้นสู่ร้อยละ 1.9 - 2.6 ในปี 2026 โดยมีปัจจัยหนุนสำคัญจากการกลับมาขยายตัวของการบริโภคภาคครัวเรือน ภายหลังจากที่อัตราเงินเฟ้อชะลอตัวลงมาอยู่ที่ร้อยละ 2.0 - 2.5 ในปี 2025 โดยในมิติตลาดแรงงานสวีเดนในปี 2025 มีลักษณะของความอ่อนแอแต่ยืดหยุ่น ดังนี้

(1) อัตราการว่างงาน คาดการณ์ว่าจะพุ่งสูงขึ้นเล็กน้อยไปแตะระดับสูงสุดที่ร้อยละ 8.7 - 9.0 ในช่วงปี 2025 เนื่องจากการฟื้นตัวของตลาดแรงงานมักจะเกิดขึ้นล่าช้ากว่าการฟื้นตัวของ GDP ก่อนจะเริ่มปรับตัวลดลงในปี 2026

(2) อัตราการจ้างงาน สวีเดนยังคงรักษาตำแหน่งหนึ่งในประเทศที่มีอัตราการจ้างงานสูงที่สุดในสหภาพยุโรป โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรวัย 20 - 64 ปี ที่มีอัตราส่วนสูงถึงร้อยละ 78.9 (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2025)

(3) นโยบายแรงงานต่างชาติ รัฐบาลได้บังคับใช้กฎระเบียบที่เข้มงวดขึ้นตั้งแต่ปลายปี 2025 เพื่อเน้นการดึงดูดแรงงานทักษะสูงและป้องกันการกีดกันค่าจ้างในกลุ่มงานทักษะต่ำ

นอกจากนี้ สวีเดนยังคงเผชิญความท้าทายเชิงโครงสร้างที่สำคัญ 2 ประการ ประการแรก คือ วิกฤตความมั่นคงและงบประมาณป้องกันประเทศ ที่รัฐบาลสวีเดนได้เพิ่มงบประมาณด้านการป้องกันประเทศอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้เกิดการขาดดุลทางการคลังชั่วคราวที่ร้อยละ 1.7 - 2.4 ของ GDP ในปี 2025-2026

อย่างไรก็ตาม สัดส่วนหนี้สาธารณะต่อ GDP ยังคงอยู่ในระดับต่ำและยั่งยืนที่ประมาณร้อยละ 34.5 - 35.3 และประการที่สอง คือ ประชากรศาสตร์และความหลากหลาย ข้อมูลจาก Statistics Sweden (SCB) ณ สิ้นปี 2025 ระบุว่า สวีเดนมีประชากรประมาณ 10.6 ล้านคน โดย 1 ใน 4 ของประชากรมาจากต่างชาติ โดยสังคมสวีเดนกำลังมุ่งเน้นนโยบายการบูรณาการ (Integration) และการยกระดับความปลอดภัยในสาธารณะควบคู่ไปกับการรักษาระบบสวัสดิการที่แข็งแกร่ง

สถานการณ์ด้านแรงงานของสวีเดนในช่วงปี 2023-2025 (โดยข้อมูลบางส่วนของปี 2025 ยังไม่มีการเผยแพร่) พบว่า ตลาดแรงงานมีแนวโน้มชะลอตัวลงและเผชิญแรงกดดันเพิ่มขึ้น โดยอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญจากร้อยละ 75.20 ในปี 2023 เป็นร้อยละ 67.29 ในปี 2024 สะท้อนถึง

การหดตัวของกำลังแรงงานในระบบเศรษฐกิจ ขณะที่อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 7.40 ในปี 2023 เป็นร้อยละ 8.50 ในปี 2024 ก่อนจะลดลงเล็กน้อยเป็นร้อยละ 8.00 ในปี 2025 ซึ่งอาจบ่งชี้ถึงการปรับตัวของตลาดแรงงานในระยะสั้น ด้านการจ้างงานพบว่า จำนวนผู้มีงานทำลดลงจาก 5.336 ล้านคน ในปี 2023 เป็น 5.303 ล้านคน ในปี 2024 สะท้อนการหดตัวของการทำงาน ดังนั้น ตลาดแรงงานของสวีเดนมีลักษณะ “ชะลอตัวและมีความเปราะบางเพิ่มขึ้น” โดยเฉพาะจากการลดลงของกำลังแรงงานและการเพิ่มขึ้นของอัตราการว่างงาน แม้ว่าจะมีสัญญาณของการปรับตัวดีขึ้นเล็กน้อยในปี 2025

#### ตารางที่ 5 สถานการณ์ด้านแรงงานของสวีเดน ปี 2023-2025

	อัตรามีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน	อัตราการว่างงาน	การจ้างงาน (หน่วย: พันคน)
ปี 2023	75.20	7.40	5336
ปี 2024	67.29	8.50	5303
ปี 2025	n/a	8.00	n/a

ที่มา: ILOSTAT หมายถึง: ข้อมูลปี 2025 เป็นตัวเลขประมาณการ , ข้อมูล N/A ยังไม่มีการเผยแพร่ข้อมูล

จากรายงานล่าสุดของสำนักงานสถิติแห่งชาติสวีเดน (Statistics Sweden - SCB) และกรมการจัดหางานสวีเดน (Arbetsförmedlingen) ซึ่งระบุว่าแม้เศรษฐกิจจะเริ่มฟื้นตัว แต่อุปสรรคที่สำคัญ คือ การที่ผู้ประกอบการกว่าร้อยละ 76 ประสบปัญหาในการหาแรงงานที่มีทักษะตรงตามต้องการ โดยในปี 2025 มีตำแหน่งงานว่างที่ขาดแคลนแรงงานรวมกว่า 61,000 ตำแหน่ง ทั่วประเทศ โดยแบ่งตามกลุ่มอุตสาหกรรมหลัก ดังนี้

(1) กลุ่มสาธารณสุขและบริบาล เป็นกลุ่มที่ขาดแคลนวิกฤตที่สุด โดยมีสัดส่วนบริษัทที่หาคนไม่ได้สูงถึงร้อยละ 84 เนื่องจากจำนวนบุคลากรเกษียณอายุสวนทางกับความต้องการดูแลประชากรสูงวัย โดยอาชีพที่ขาดแคลน เช่น ผู้ช่วยพยาบาล ขาดแคลนประมาณ 2,600 ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเฉพาะทาง เช่น จิตเวช วิทยุ 1,600 ตำแหน่ง แพทย์เฉพาะทาง 1,500 ตำแหน่ง ซึ่งในพื้นที่ชนบทและเมืองรอง ความต้องการแพทย์และพยาบาลมีสัดส่วนสูงกว่าในเขตเมืองหลวงอย่างสตอกโฮล์ม

(2) กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล สวีเดนยังคงเป็นศูนย์กลางเทคโนโลยีของยุโรป ทำให้ความต้องการแรงงานด้านนี้พุ่งสูง โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญด้าน AI และความมั่นคงทางไซเบอร์ โดยอาชีพที่ขาดแคลน เช่น สถาปนิกไอที นักวิเคราะห์ระบบ และผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยไอที ขาดแคลนกว่า 4,000 ตำแหน่ง นอกจากนี้ยังมีอุปสงค์สูงมากในกลุ่มนักพัฒนาซอฟต์แวร์

(3) กลุ่มวิศวกรรมและอุตสาหกรรมสีเขียว นโยบายการเปลี่ยนผ่านสู่พลังงานสะอาด โดยเฉพาะโครงการในสวีเดนตอนเหนือ (Northern Sweden) เช่น โรงงานแบตเตอรี่และเหล็กสีเขียว (Green Steel) ทำให้เกิดอุปสงค์จำนวนมาก โดยอาชีพที่ขาดแคลน เช่น วิศวกรไฟฟ้า, วิศวกรเครื่องกล และช่างเทคนิคสาขาต่างๆ ขาดแคลนรวมกว่า 4,300 ตำแหน่ง ซึ่งพื้นที่ Norrbotten และ Västerbotten กำลังต้องการแรงงานวิศวกรจากทั่วยุโรปและต่างประเทศ เพื่อรองรับโปรเจกต์ระดับโลกในอุตสาหกรรม Decarbonization

(4) กลุ่มการศึกษา ภาวะขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นปัญหาระดับชาติที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว โดยอาชีพที่ขาดแคลน เช่น ครูระดับปฐมวัยและประถมศึกษา ขาดแคลนประมาณ 2,700 ตำแหน่ง และครูการศึกษาพิเศษ

(5) กลุ่มงานฝีมือและการก่อสร้าง แม้ภาคอสังหาริมทรัพย์จะชะลอตัวบางส่วน แต่อุตสาหกรรมก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานยังต้องการแรงงานทักษะสูง โดยอาชีพที่ขาดแคลน เช่น ช่างไม้ ช่างก่ออิฐ ช่างไฟฟ้า และช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักร รวมกันขาดแคลนกว่า 4,200 ตำแหน่ง

### สมาพันธ์รัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์)

สวิตเซอร์แลนด์ในปี 2025 ยังคงรักษาภาพลักษณ์ของฐานที่มั่นทางเศรษฐกิจที่มีเสถียรภาพสูงสุดในยุโรป แม้จะต้องเผชิญกับปัจจัยกดดันจากภายนอก โดยรายงานจากสำนักเลขาธิการฝ่ายเศรษฐกิจ (SECO) ระบุว่า อัตราการเติบโตของ GDP ในปี 2025 คาดการณ์ไว้ที่ร้อยละ 1.3 - 1.4 ซึ่งแม้จะเป็นตัวเลขที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในระยะยาว (ร้อยละ 1.8) แต่ถือว่ามีความยืดหยุ่นสูงเมื่อเทียบกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านในยุโรปที่เผชิญกับภาวะชะลอตัว โดยในมิติตลาดแรงงานสวิตเซอร์แลนด์ในปี 2025 เริ่มปรากฏสัญญาณของความตึงตัวที่เกิดจากปัจจัยด้านประชากร ดังนี้

(1) อัตราการว่างงาน ทรงตัวอยู่ในระดับต่ำมากที่สุดที่ร้อยละ 2.4 - 2.9 ตามการวัดผลของประเทศและร้อยละ 4.1-4.6 ตามเกณฑ์ ILO ซึ่งสะท้อนถึงสภาวะการจ้างงานที่เกือบเต็มประสิทธิภาพ

(2) การมีส่วนร่วมของแรงงาน สวิตเซอร์แลนด์มีอัตราการพึ่งพาแรงงานต่างชาติสูงที่สุดแห่งหนึ่ง โดยแรงงานประมาณ 1 ใน 3 ของประเทศเป็นชาวต่างชาติ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมส่งออกและบริการทางการเงิน

(3) ภาวะขาดแคลนแรงงานฝีมือ แม้อัตราว่างงานจะต่ำแต่ดัชนีการขาดแคลนแรงงาน ในปี 2025 พุ่งสูงขึ้นในหลายภาคส่วน โดยเฉพาะในกลุ่มวิชาชีพที่ต้องใช้ทักษะระดับสูง

มิติทางสังคมและประชากร ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (FSO) ระบุว่าสวิตเซอร์แลนด์มีจำนวนประชากรทะลุ 9 ล้านคนในช่วงต้นปี 2025 โดยกว่าร้อยละ 90 ของการเพิ่มขึ้นนี้เกิดจากการย้ายถิ่นฐาน (Immigration) นอกจากนี้ สวิตเซอร์แลนด์ยังกำลังเผชิญกับภาวะ "Aging Society" ที่เร่งตัวขึ้น โดยสัดส่วนประชากรวัยเกษียณ (อายุ 65 ปีขึ้นไป) ขยับขึ้นมาอยู่ที่ร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด ส่งผลให้เกิดการอภิปรายระดับชาติเรื่องความยั่งยืนของระบบบำนาญและงบประมาณด้านสาธารณสุข

สถานการณ์ด้านแรงงานของสวิตเซอร์แลนด์ในช่วงปี 2023-2025 (โดยข้อมูลบางส่วนของปี 2025 ยังไม่มีการเผยแพร่) พบว่า ตลาดแรงงานมีลักษณะค่อนข้างมีเสถียรภาพ แต่มีสัญญาณของการเปลี่ยนแปลงในบางมิติ โดยอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานลดลงเล็กน้อยจากร้อยละ 67.65 ในปี 2023 เป็นร้อยละ 67.51 ในปี 2024 สะท้อนถึงการทรงตัวของกำลังแรงงาน ขณะที่อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 4.04 เป็นร้อยละ 4.34 ในช่วงปี 2023-2024 แสดงถึงแรงกดดันในตลาดแรงงานที่เพิ่มขึ้นเล็กน้อย ก่อนจะลดลงอย่างชัดเจนเป็นร้อยละ 2.50 ในปี 2025 ซึ่งอาจสะท้อนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจหรือการปรับตัวของตลาดแรงงานในระยะสั้น ด้านการจ้างงาน พบว่า จำนวนผู้มีงานทำเพิ่มขึ้นจาก 4,848 ล้านคน ในปี 2023 เป็น 4,875 ล้านคน ในปี 2024 สะท้อนการขยายตัวของการทำงานในระดับจำกัด ดังนั้น ตลาดแรงงานของสวิตเซอร์แลนด์มีลักษณะ "มีเสถียรภาพสูงและปรับตัวดีขึ้นในระยะถัดไป" แม้จะมีแรงกดดันในช่วงกลาง

#### ตารางที่ 6 สถานการณ์ด้านแรงงานของสวิตเซอร์แลนด์ ปี 2023-2025

	อัตรามีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน	อัตราการว่างงาน	การจ้างงาน (หน่วย: พันคน)
ปี 2023	67.65	4.04	4,848
ปี 2024	67.51	4.34	4,875
ปี 2025	n/a	2.50	n/a

ที่มา: ILOSTAT หมายถึง : ข้อมูลปี 2025 เป็นตัวเลขประมาณการ , ข้อมูล N/A ยังไม่มีการเผยแพร่ข้อมูล

แม้เศรษฐกิจสวิตเซอร์แลนด์ในปี 2025 จะเผชิญกับภาวะชะลอตัวชั่วคราวตามกลไกเศรษฐกิจโลก แต่อุปสงค์ในตลาดแรงงานยังคงมีความเข้มข้นสูงในเชิงโครงสร้าง ข้อมูลจาก Swiss Skilled Labour Shortage Index 2025 ระบุว่า ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือเริ่มคลี่คลายลงบ้างในบางสาขา แต่ในสาขาวิทยาศาสตร์ยังคงมีความต้องการเร่งด่วน ดังนี้

(1) กลุ่มสาธารณสุขและบริบาล เป็นกลุ่มอาชีพที่ครองอันดับ 1 ของความต้องการแรงงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นเพียงไม่กี่กลุ่มที่ดัชนีการประกาศรับสมัครงานยังคงเติบโตเป็นบวก เพิ่มขึ้นร้อยละ 9 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า โดยอาชีพที่ขาดแคลน เช่น แพทย์เฉพาะทาง พยาบาลวิชาชีพ และเภสัชกร ทั้งนี้ ในปี 2025 ภาคส่วน "สุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์" เป็นกลุ่มการจ้างงานที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ โดยคิดเป็นร้อยละ 15.1 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดในสวีตเซอร์แลนด์

(2) กลุ่มเทคนิค วิศวกรรม และการก่อสร้าง แม้ภาคก่อสร้างหิมทรัพย์จะได้รับผลกระทบจากอัตราดอกเบี้ย แต่โครงสร้างพื้นฐานและการเปลี่ยนผ่านพลังงานยังคงต้องการแรงงานทักษะฝีมือ โดยอาชีพที่ขาดแคลน เช่น ผู้จัดการงานก่อสร้าง หัวหน้างาน วิศวกรไฟฟ้า และช่างเทคนิคสาขาไฟฟ้า ซึ่งกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการติดตั้งระบบประหยัดพลังงานและการวางโครงสร้างพื้นฐานอัจฉริยะยังคงติดอันดับ 5 อาชีพที่มีความต้องการสูงสุดในปี 2025

(3) กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม สถานการณ์ในกลุ่มนี้มีความน่าสนใจ เนื่องจากมีการลดลงของการประกาศรับสมัครงานในตำแหน่งไอทีทั่วไป (ลดลงร้อยละ 31 จากปีก่อน) แต่กลับมีความต้องการที่เข้มข้นขึ้นในกลุ่ม "แรงงานไอทีทักษะสูงพิเศษ" โดยอาชีพที่ขาดแคลน เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านปัญญาประดิษฐ์ นักวิเคราะห์ความปลอดภัยทางไซเบอร์ สถาปนิกข้อมูล

(4) กลุ่มงานบริการและความรู้เฉพาะทาง ภาคส่วนนี้คิดเป็นร้อยละ 8.8 ของการจ้างงานทั้งหมด และเป็นกลุ่มที่มีการขยายตัวสูงสุดในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา โดยอาชีพที่ขาดแคลน เช่น นักบัญชีวิชาชีพ ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎระเบียบการเงิน ที่ปรึกษาด้านความยั่งยืน (ESG Consultants) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อภาคการเงินของสวีตเซอร์แลนด์ในปัจจุบัน

จากการศึกษาสถานการณ์เศรษฐกิจและตลาดแรงงานของ 3 ประเทศในกลุ่มยุโรป ได้แก่ สาธารณรัฐฟินแลนด์ ราชอาณาจักรสวีเดน และสมาพันธรัฐสวิส (สวีตเซอร์แลนด์) ในช่วงปี 2023–2025 พบว่า แม้ทั้ง 3 ประเทศจะเป็นประเทศพัฒนาแล้วที่มีระบบเศรษฐกิจและสวัสดิการสังคมที่เข้มแข็ง แต่กลับมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนถึงปัจจัยเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและประชากรที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศ

ด้านเศรษฐกิจ ภาพรวมของทั้ง 3 ประเทศได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลกที่ชะลอตัว โดยเฉพาะประเทศที่พึ่งพาการส่งออกอย่างสาธารณรัฐฟินแลนด์ และราชอาณาจักรสวีเดน ซึ่งมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับต่ำ ส่งผลให้การจ้างงานในระบบเศรษฐกิจลดลง และอัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นที่แสดงให้เห็นว่าอัตราการว่างงานของสาธารณรัฐฟินแลนด์ เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 7.15 ในปี 2023 เป็นร้อยละ 8.34 ในปี 2024 ขณะที่ราชอาณาจักรสวีเดน เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 7.40 เป็นร้อยละ 8.50 ในเวลาเดียวกัน ในทางตรงกันข้ามสมาพันธรัฐสวิส (สวีตเซอร์แลนด์) ยังคงสามารถรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจได้ดีกว่า โดยอัตราการว่างงานอยู่ในระดับต่ำ และมีแนวโน้มลดลงในปี 2025 ซึ่งสะท้อนถึงความแข็งแกร่งของโครงสร้างเศรษฐกิจที่เน้นอุตสาหกรรมมูลค่าสูงและภาคการเงิน

เมื่อพิจารณาในมิติตลาดแรงงาน พบว่า แนวโน้มการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของสาธารณรัฐฟินแลนด์ และราชอาณาจักรสวีเดนมีการปรับตัวลดลง โดยเฉพาะในกรณีของราชอาณาจักรสวีเดนที่ลดลงอย่างมีนัยสำคัญจากร้อยละ 75.20 ในปี 2023 เหลือร้อยละ 67.29 ในปี 2024 ซึ่งสะท้อนถึงการหดตัวของกำลังแรงงานในระบบเศรษฐกิจ ขณะที่สมาพันธรัฐสวิส (สวีตเซอร์แลนด์) ยังคงรักษาระดับการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ จำนวนผู้มีงานทำในสาธารณรัฐฟินแลนด์และราชอาณาจักรสวีเดนยังมีแนวโน้มลดลง ในขณะที่สมาพันธรัฐสวิส (สวีตเซอร์แลนด์) มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของความสามารถในการฟื้นตัวของตลาดแรงงานในแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตาม ประเด็นสำคัญที่พบร่วมกันในทั้ง 3 ประเทศ คือ การเกิดภาวะ “ความไม่สอดคล้องของทักษะแรงงาน” (Skill Mismatch)

กล่าวคือ แม้อัตราการว่างงานจะเพิ่มขึ้นในบางประเทศ แต่กลับยังคงมีความต้องการแรงงานในสาขาเฉพาะทางจำนวนมาก โดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพด้านสาธารณสุข เทคโนโลยีสารสนเทศ วิศวกรรม และการศึกษา สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าปัญหาของตลาดแรงงานไม่ได้อยู่ที่ปริมาณแรงงานเพียงอย่างเดียว แต่เป็นปัญหาเชิงคุณภาพและโครงสร้างของแรงงานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

ขณะเดียวกันในเชิงโครงสร้าง ประเด็นดังกล่าวมีความเชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงทางประชากร โดยเฉพาะการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในประเทศยุโรป ซึ่งส่งผลให้ความต้องการแรงงานในภาคสาธารณสุขและการดูแลเพิ่มขึ้น ขณะเดียวกัน การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัลและเศรษฐกิจสีเขียวได้สร้างความต้องการแรงงานทักษะสูงในสาขาใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ตลาดแรงงานมีลักษณะ “ดึงตัวเชิงคุณภาพ” แม้ในบางช่วงเวลาจะมีอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นก็ตาม ประเด็นการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ พบว่า สมาพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์) มีการพึ่งพาแรงงานต่างชาติในสัดส่วนสูง ขณะที่สาธารณรัฐฟินแลนด์และราชอาณาจักรสวีเดนเริ่มมีแนวโน้มเปิดรับแรงงานทักษะสูงจากต่างประเทศมากขึ้น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการแรงงานในประเทศ อย่างไรก็ตาม การดำเนินนโยบายดังกล่าวยังมีข้อจำกัด ทั้งในด้านกฎระเบียบ การยอมรับทางสังคม และการแข่งขันระหว่างประเทศในการดึงดูดแรงงานทักษะสูง

ฉะนั้นกล่าวได้ว่า ตลาดแรงงานของประเทศพัฒนาแล้วในยุโรปกำลังเผชิญกับ “ความย้อนแย้งเชิงโครงสร้าง” กล่าวคือ แม้จะมีแรงงานว่างงานเพิ่มขึ้น แต่กลับยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการแรงงานในสาขาที่มีความสำคัญได้อย่างเพียงพอ สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนข้อจำกัดของระบบการศึกษาและนโยบายแรงงานที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก

สำหรับประเทศไทย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวถือเป็นทั้ง “โอกาสและความท้าทาย” โดยโอกาสอยู่ที่ความต้องการแรงงานในประเทศยุโรปที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในสาขาที่ประเทศไทยมีศักยภาพในการพัฒนา เช่น สาธารณสุขและบริการ อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญคือข้อจำกัดด้านทักษะ ภาษา และมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานในยุโรปของแรงงานไทย ดังนั้น การพัฒนาแรงงานไทยให้มีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงการจัดทำนโยบายส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างมีระบบ จะเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในระยะยาว

#### 4. นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติ

นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติของกลุ่มประเทศยุโรป โดยเฉพาะสาธารณรัฐฟินแลนด์ ราชอาณาจักรสวีเดน และสมาพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์) มีลักษณะร่วมที่สำคัญ คือ “การเปิดรับแรงงานต่างชาติ ภายใต้กรอบการคัดเลือกเชิงคุณภาพ” โดยมุ่งเน้นการดึงดูดแรงงานที่มีทักษะสูงควบคู่กับการควบคุมแรงงานทักษะต่ำในบางภาคส่วน ทั้งนี้ นโยบายดังกล่าวเป็นผลจากปัจจัยเชิงโครงสร้าง ได้แก่ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การขาดแคลนแรงงานเฉพาะทาง และการแข่งขันด้านเศรษฐกิจในระดับโลก (OECD, 2023; European Commission, 2024)

##### 4.1 สาธารณรัฐฟินแลนด์

นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติของสาธารณรัฐฟินแลนด์มีพื้นฐานอยู่บนหลักการความเท่าเทียมภายใต้กฎหมายแรงงาน กล่าวคือ แรงงานทุกคนไม่ว่าจะมีสัญชาติใด จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและข้อตกลงการจ้างงานในมาตรฐานเดียวกัน ครอบคลุมทั้งค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดสวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน (Royal Thai Embassy, Helsinki, 2023; PAM, 2025)

ในช่วงปี 2025–2026 นโยบายดังกล่าวมีพัฒนาการไปสู่รูปแบบการเปิดรับเชิงรุกภายใต้การคัดเลือกเชิงคุณภาพ โดยรัฐบาลให้ความสำคัญกับการดึงดูดแรงงานทักษะสูง เพื่อแก้ไขปัญหการขาดแคลนแรงงาน

เชิงโครงสร้างจากสังคมผู้สูงอายุและการลดลงของประชากรวัยแรงงาน (OECD, 2023; Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland, 2023)

ในเชิงโครงสร้างตลาดแรงงาน สาธารณรัฐฟินแลนด์กำหนดให้การจ้างงานต้องอยู่ภายใต้ “สัญญาจ้างงาน” (Employment Contract) ที่ระบุเงื่อนไขสำคัญอย่างชัดเจน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ โดยมักจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อคุ้มครองทั้งสองฝ่าย (Nordic Council, n.d.) ขณะเดียวกัน ระบบแรงงานของสาธารณรัฐฟินแลนด์มีลักษณะเฉพาะ คือ การใช้ข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining Agreements: CBA) เป็นกลไกหลักในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของค่าจ้างและสภาพการจ้าง แทนการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำระดับประเทศ (Globalization Partners, 2024)

สำหรับการเข้าถึงตลาดแรงงาน แรงงานต่างชาติจำเป็นต้องได้รับใบอนุญาตพำนักและทำงาน (Residence Permit for Employment) ซึ่งพิจารณาตามประเภทงานและคุณสมบัติของแรงงาน โดยมีหน่วยงานหลัก ได้แก่ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองฟินแลนด์ (Migri) และกระทรวงเศรษฐกิจและการจ้างงาน (Royal Thai Embassy, Helsinki, 2023) นอกจากนี้ สาธารณรัฐฟินแลนด์ยังมีระบบรัฐสวัสดิการที่ครอบคลุม โดยแรงงานที่ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับสิทธิในระบบประกันสังคม เช่น การรักษาพยาบาล และเงินชดเชยการว่างงาน ผ่านหน่วยงาน เช่น Kela (สถาบันประกันสังคมฟินแลนด์) ซึ่งสะท้อนถึงความเข้มแข็งของรัฐสวัสดิการ

ในมิติของการดึงดูดแรงงาน สาธารณรัฐฟินแลนด์ได้ดำเนินมาตรการเชิงรุก เช่น ระบบเร่งรัดใบอนุญาต (Fast-Track Residence Permit) สำหรับแรงงานทักษะสูง ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ประกอบการ โดยมีเป้าหมายลดระยะเวลาพิจารณาเหลือประมาณ 14 วัน รวมถึงโครงการ Talent Boost ที่มุ่งดึงดูดบุคลากรคุณภาพสูงจากต่างประเทศ (Business Finland, 2024; OECD, 2023)

อย่างไรก็ตาม นโยบายดังกล่าวมีลักษณะเลือกสรรตามระดับทักษะอย่างชัดเจน กล่าวคือ แม้จะเปิดรับแรงงานทักษะสูงอย่างเป็นระบบ แต่ในภาคแรงงานทักษะต่ำและแรงงานตามฤดูกาล เช่น ภาคเกษตร และการเก็บผลไม้ป่า ยังคงใช้แนวทางเปิดรับแบบมีเงื่อนไข โดยแรงงานจำนวนมากรวมถึงแรงงานไทยถูกจัดให้อยู่ในสถานะ “ผู้ประกอบการอิสระ” (Self-employed) มากกว่าสถานะลูกจ้าง ส่งผลให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานอย่างเต็มรูปแบบ (ILO, 2023; Ministry for Foreign Affairs of Finland, 2023)

ประเด็นดังกล่าวก่อให้เกิดข้อวิพากษ์ในเชิงนโยบายเกี่ยวกับความเปราะบางของแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะในด้านสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคม ส่งผลให้รัฐบาลสาธารณรัฐฟินแลนด์เริ่มปรับปรุงมาตรการกำกับดูแล เช่น การกำหนดสัญญามาตรฐาน การเพิ่มการตรวจสอบนายจ้าง และการยกระดับกลไกคุ้มครองแรงงานต่างชาติ (Ministry for Foreign Affairs of Finland, 2023)

กล่าวโดยสรุป นโยบายแรงงานต่างชาติของสาธารณรัฐฟินแลนด์สะท้อนลักษณะ “สองระบบควบคู่” (Dual Labour Market Policy) อย่างชัดเจน กล่าวคือ ระบบหนึ่งมุ่งดึงดูดแรงงานทักษะสูงอย่างเข้มข้น และเป็นระบบ ขณะที่อีกระบบหนึ่งเปิดรับแรงงานทักษะต่ำเฉพาะในภาคส่วนที่จำเป็น ภายใต้เงื่อนไขที่จำกัดมากกว่า ส่งผลให้แรงงานไทยมีบทบาทสำคัญในภาคแรงงานตามฤดูกาล แต่ยังมีเผชิญข้อจำกัดในการเข้าสู่ตลาดแรงงานทักษะสูงในระยะยาว ทั้งนี้ ความแตกต่างระหว่าง “หลักการเชิงนโยบาย” กับ “การปฏิบัติจริง” ยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการติดตาม โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานที่มีความเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบ (PAM, 2025)

## 4.2 ราชอาณาจักรสวีเดน

นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติของราชอาณาจักรสวีเดนมีพื้นฐานอยู่บนหลักความยืดหยุ่นภายใต้กลไกตลาด (Market-Driven Migration System) โดยเปิดโอกาสให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดความต้องการแรงงาน และเสนอการจ้างงานแก่แรงงานต่างชาติ ซึ่งแตกต่างจากหลายประเทศในยุโรปที่ใช้ระบบควบคุมโดยรัฐเป็นหลัก ทั้งนี้ แรงงานต่างชาติยังคงได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและข้อตกลงการจ้างงานในมาตรฐานเดียวกับแรงงานภายในประเทศ (OECD, 2023; Swedish Migration Agency, 2024)

ในช่วงปี 2025–2026 นโยบายดังกล่าวมีแนวโน้มเข้มงวดขึ้นเชิงคุณภาพ โดยรัฐบาลสวีเดนได้ปรับเกณฑ์การอนุญาตทำงานให้เน้นแรงงานทักษะสูงมากขึ้น ผ่านการกำหนดระดับค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานต่างชาติในระดับที่สูงกว่าค่าจ้างเฉลี่ยบางส่วนในตลาดแรงงาน เพื่อป้องกันการกดค่าจ้างและลดการพึ่งพาแรงงานทักษะต่ำ (Swedish Migration Agency, 2024; European Commission, 2024)

ในเชิงโครงสร้างตลาดแรงงาน ราชอาณาจักรสวีเดนมีลักษณะคล้ายกับประเทศนอร์ดิกอื่น คือ การใช้ระบบข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining Agreements: CBA) เป็นกลไกหลักในการกำหนดค่าจ้างและเงื่อนไขการทำงาน แทนการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำระดับประเทศ ส่งผลให้แรงงานต่างชาติที่เข้าสู่ตลาดแรงงานต้องได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตามมาตรฐานเดียวกับแรงงานสวีเดน (OECD, 2023)

สำหรับการเข้าถึงตลาดแรงงาน แรงงานต่างชาติต้องได้รับใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ซึ่งผูกกับตำแหน่งงานและนายจ้าง (Employer-Specific Permit) โดยเงื่อนไขสำคัญ ได้แก่ การได้รับข้อเสนอการจ้างงานล่วงหน้า ค่าจ้างต้องเป็นไปตามมาตรฐานของอุตสาหกรรม และนายจ้างต้องแสดงให้เห็นว่าไม่สามารถหาแรงงานภายในประเทศได้เพียงพอ (Swedish Migration Agency, 2024) อย่างไรก็ตาม แม้ระบบจะมีความยืดหยุ่นสูง แต่ในทางปฏิบัติกลับมีแนวโน้มคัดเลือกแรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงหลังที่รัฐบาลมุ่งเน้นแรงงานทักษะสูง ส่งผลให้แรงงานต่างชาติทักษะต่ำรวมถึงแรงงานไทยเผชิญข้อจำกัดในการเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น และยังคงกระจุกตัวในบางภาคส่วน เช่น ภาคบริการ เกษตรกรรม และงานตามฤดูกาล

นโยบายแรงงานต่างชาติของราชอาณาจักรสวีเดนสะท้อนลักษณะระบบเปิดแบบมีการปรับตัว (Adaptive Open System) กล่าวคือ แม้จะเปิดให้ตลาดมีบทบาทในการกำหนดความต้องการแรงงาน แต่รัฐได้เข้ามาเพิ่มเงื่อนไขเพื่อควบคุมคุณภาพแรงงานและลดผลกระทบเชิงลบต่อโครงสร้างค่าจ้างภายในประเทศ ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนผ่านจากระบบที่เน้น “ปริมาณแรงงาน” ไปสู่ “คุณภาพแรงงาน” อย่างชัดเจน (OECD, 2023)

กล่าวโดยสรุป นโยบายแรงงานต่างชาติของสวีเดนมีลักษณะกึ่งเปิด (semi-open system) ที่ผสมผสานระหว่างกลไกตลาดและการกำกับของรัฐ ส่งผลให้แรงงานไทยยังคงมีโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงานในบางภาคส่วน แต่มีแนวโน้มถูกจำกัดมากขึ้นในระยะยาว โดยเฉพาะในกลุ่มงานทักษะต่ำ

## 4.3 สมาพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์)

นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติของสมาพันธรัฐสวิส มีลักษณะเข้มงวดและคัดเลือกสูง (Highly Selective Migration Policy) มากที่สุดในสามประเทศ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อรักษาสมดุลของตลาดแรงงานภายในประเทศ ควบคู่กับการดึงดูดแรงงานทักษะสูงที่จำเป็นต่อระบบเศรษฐกิจ (OECD, 2023; State Secretariat for Economic Affairs, 2023)

ในเชิงโครงสร้าง สวิตเซอร์แลนด์ใช้ระบบลำดับความสำคัญของแรงงาน (Priority Rule) โดยให้แรงงานจากประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป (EU/EFTA) เข้าถึงตลาดแรงงานได้ก่อน ขณะที่แรงงานจากประเทศนอกกลุ่ม (Third-Country Nationals) เช่น แรงงานไทย จะถูกจำกัดอย่างเข้มงวด และสามารถเข้าทำงานได้เฉพาะในตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะสูงหรือมีคุณสมบัติเฉพาะทางเท่านั้น (State Secretariat for Economic Affairs, 2023)

ด้านกลไกการอนุญาตทำงาน สวิตเซอร์แลนด์ใช้ระบบโควตา (Quota System) สำหรับแรงงานจากประเทศนอก EU/EFTA โดยกำหนดจำนวนใบอนุญาตทำงานต่อปีอย่างจำกัด และต้องผ่านการพิจารณาหลายขั้นตอน เช่น การพิสูจน์ว่าตำแหน่งดังกล่าวไม่สามารถหาแรงงานในประเทศหรือใน EU ได้ รวมถึงการประเมินคุณสมบัติด้านทักษะ ประสบการณ์ และค่าจ้าง (OECD, 2023)

ด้านโครงสร้างตลาดแรงงาน แม้สวิตเซอร์แลนด์จะไม่มีค่าจ้างขั้นต่ำระดับประเทศ (ยกเว้นบางรัฐ เช่นรัฐแคนตันได้บัญญัติกฎหมายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของตนเอง) แต่มีมาตรฐานค่าจ้างและเงื่อนไขการทำงานที่สูง และมีการกำกับดูแลอย่างเข้มงวด ส่งผลให้ตลาดแรงงานมีลักษณะตั้งตัวและมีคุณภาพสูง โดยเฉพาะในกลุ่มวิชาชีพเฉพาะทาง เช่น การเงิน วิศวกรรม และเทคโนโลยี อย่างไรก็ตาม นโยบายที่เข้มงวดดังกล่าวส่งผลให้แรงงานต่างชาติจากนอก EU รวมถึงแรงงานไทยมีโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงานสวิตเซอร์แลนด์ค่อนข้างจำกัด และมีกระจุกตัวอยู่ในภาคบริการหรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจขนาดเล็ก เช่น ธุรกิจร้านอาหาร หรือการจ้างงานเฉพาะกลุ่ม

นโยบายแรงงานต่างชาติของสวิตเซอร์แลนด์สะท้อนลักษณะระบบปิดเชิงคุณภาพ (Quality-Restrictive System) กล่าวคือ แม้ประเทศจะมีความต้องการแรงงานในหลายสาขา แต่กลับเลือกใช้มาตรการควบคุมเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างเข้มงวด เพื่อปกป้องตลาดแรงงานภายในประเทศและรักษามาตรฐานค่าจ้าง ส่งผลให้เกิดความย้อนแย้งเชิงนโยบาย (Policy Paradox) ระหว่างความต้องการแรงงานกับข้อจำกัดในการเปิดรับแรงงานต่างชาติ (OECD, 2023)

กล่าวโดยสรุป นโยบายแรงงานต่างชาติของสวิตเซอร์แลนด์มีลักษณะ “จำกัดแต่มีเป้าหมายชัดเจน” (Restrictive but Targeted) ซึ่งเอื้อต่อแรงงานทักษะสูงเป็นหลัก ขณะที่แรงงานทักษะต่ำมีโอกาสเข้าถึงตลาดแรงงานค่อนข้างจำกัด ส่งผลให้แรงงานไทยมีบทบาทในระบบเศรษฐกิจของสวิตเซอร์แลนด์ในระดับจำกัด เมื่อเทียบกับประเทศยุโรปอื่น

#### 4.4 การวิเคราะห์ช่องว่างเชิงนโยบาย : ไทย กับ ยุโรป

โครงสร้างของระบบแรงงานระหว่างประเทศไทยกับสาธารณรัฐฟินแลนด์ ราชอาณาจักรสวีเดน และสมาพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์) สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยทั้ง 3 ประเทศมีแนวโน้มใช้นโยบายคัดเลือกเชิงคุณภาพที่มุ่งดึงดูดแรงงานทักษะสูง เพื่อตอบโจทย์ปัญหาสังคมผู้สูงอายุ และการขาดแคลนแรงงานเฉพาะทาง ขณะที่ประเทศไทยยังคงมีบทบาทเป็นประเทศผู้ส่งออกแรงงานที่เน้นแรงงานทักษะต่ำและกึ่งทักษะเป็นหลัก ส่งผลให้แรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานยุโรปได้อย่างจำกัดและกระจุกตัวอยู่ในงานมูลค่าต่ำเป็นหลัก

เมื่อพิจารณาในมิติด้านทักษะ พบว่า ตลาดแรงงานยุโรปมีความต้องการแรงงานในสาขาที่ใช้ทักษะสูง เช่น เทคโนโลยี วิศวกรรม และสาธารณสุข แต่แรงงานไทยส่วนใหญ่ยังขาดทักษะภาษา ใบรับรองวิชาชีพ ตามมาตรฐานสากล และทักษะดิจิทัลขั้นสูง จึงเกิดภาวะไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงาน (Skill Mismatch) อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ด้านกลไกการจัดส่งแรงงาน ประเทศยุโรปมีระบบคัดเลือกและจับคู่แรงงานที่อิงกับความต้องการของตลาด (Demand-Driven) เช่น ระบบใบอนุญาตทำงานเฉพาะตำแหน่ง และระบบโควตา ขณะที่ประเทศไทยยังขาดระบบข้อมูลตลาดแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การจัดส่งแรงงานยังมีลักษณะตอบสนองด้านอุปทาน (Supply-Driven) มากกว่า อีกทั้งในด้านการคุ้มครองแรงงาน แม้ประเทศยุโรปจะมีกฎหมายแรงงานที่เข้มแข็ง แต่แรงงานไทยบางส่วน โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรม ตามฤดูกาล ยังอยู่ในสถานะที่ไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่ ขณะที่ประเทศไทยเองยังมีข้อจำกัดในการติดตามและดูแลแรงงานในต่างประเทศอย่างทั่วถึง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเชิงยุทธศาสตร์ ประเทศในยุโรปมีนโยบายเชิงรุกในการดึงดูดแรงงานต่างชาติ ผ่านมาตรการต่าง ๆ เช่น Fast-Track Visa, Talent Attraction Programs ในขณะที่ประเทศไทยยังขาด ยุทธศาสตร์ระยะยาวในการพัฒนาและจัดส่งแรงงานสู่ตลาดโลกอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การลดช่องว่าง เชิงนโยบายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนเชิงโครงสร้าง โดยประเทศไทยควรมุ่งยกระดับทักษะ แรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดยุโรป พัฒนาระบบรับรองคุณวุฒิในระดับสากล สร้างฐานข้อมูล ตลาดแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ และกำหนดยุทธศาสตร์แรงงานไทยในต่างประเทศอย่างชัดเจน เพื่อเปลี่ยนผ่านจากการเป็น “ผู้ส่งออกแรงงานเชิงปริมาณ” ไปสู่ “ผู้ส่งออกแรงงานคุณภาพ” และยกระดับ บทบาทของแรงงานไทยในห่วงโซ่มูลค่าแรงงานโลกอย่างยั่งยืน

## 5. แนวโน้มการแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ

ภาพรวมการแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศในช่วงปี 2025–2026 มีแนวโน้มเข้มข้นขึ้น อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศยุโรปซึ่งกำลังเผชิญแรงกดดันเชิงโครงสร้างจากสังคมผู้สูงอายุ การขาดแคลนแรงงานเฉพาะทาง และการเปลี่ยนผ่านทางเศรษฐกิจสู่ระบบดิจิทัลและเศรษฐกิจสีเขียว ส่งผลให้ ประเทศต่าง ๆ ต้องปรับนโยบายเพื่อดึงดูดแรงงานต่างชาติในเชิงรุกมากขึ้น ทั้งในรูปแบบการผ่อนคลาย กฎระเบียบ การเร่งรัดกระบวนการอนุญาตทำงาน และการสร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (OECD, 2023; European Commission, 2024) อย่างไรก็ตาม การแข่งขันดังกล่าวไม่ได้เป็นเพียงการแข่งขัน ระหว่างประเทศปลายทางเท่านั้น แต่ยังเป็นการแข่งขันระหว่าง “ประเทศต้นทางแรงงาน” ที่พยายามส่งออก แรงงานเข้าสู่ตลาดที่มีศักยภาพสูงในยุโรปอีกด้วย

### 5.1 ประเทศต้นทางแรงงานสำคัญในกลุ่มประเทศยุโรป

ประเทศต้นทางแรงงานที่ส่งแรงงานเข้าสู่ตลาดยุโรปมีความหลากหลายทั้งในเชิงภูมิภาค และระดับทักษะ โดยในช่วงปี 2025–2026 ตลาดแรงงานยุโรปมีแนวโน้มพึ่งพาแรงงานจากนอกสหภาพยุโรป (Extra-EU Workers) มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลจากโครงสร้างประชากรสูงวัยและการขาดแคลนแรงงาน ในหลายสาขา โดยเฉพาะภาคบริการ สุขภาพ เกษตรกรรม และเทคโนโลยี (OECD, 2025; European Commission, 2024) ประเทศต้นทางแรงงานสามารถจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่

(1) **กลุ่มเอเชีย** ประเทศในเอเชียยังคงเป็นแหล่งแรงงานสำคัญของยุโรป โดยเฉพาะในภาคแรงงาน กึ่งฝีมือและแรงงานทักษะต่ำ เช่น สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย เวียดนาม และไทย ซึ่งมีบทบาทในภาคบริการ งานดูแลผู้สูงอายุ และเกษตรกรรมตามฤดูกาล ขณะเดียวกัน อินเดียและจีนมีบทบาทเด่นในกลุ่มแรงงานทักษะสูง เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ วิศวกรรม และการวิจัย (World Bank, 2025; OECD, 2025) โดยแรงงานฟิลิปปินส์ มีความได้เปรียบด้านภาษาอังกฤษและระบบบริหารจัดการแรงงานต่างประเทศที่เข้มแข็ง ขณะที่เวียดนาม ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในการพัฒนาทักษะและขยายตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่อง (ILO, 2024)

(2) **กลุ่มยุโรปตะวันออกและนอกสหภาพยุโรป (Neighbouring countries)** ประเทศในยุโรป ตะวันออก เช่น ยูเครน มอลโดวา เซอร์เบีย บอสเนีย เฮอร์เซโกวีนา เป็นแหล่งแรงงานสำคัญที่เคลื่อนย้ายเข้าสู่ ยุโรปตะวันตก โดยมีจุดเด่นด้านความใกล้ชิดทางภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม และต้นทุนแรงงานที่ต่ำกว่า ส่งผลให้ เป็นแรงงานหลักในภาคก่อสร้าง อุตสาหกรรม และบริการ (European Commission, 2024) นอกจากนี้ สถานการณ์ความขัดแย้ง เช่น สงครามในยูเครน ยังส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและผู้ลี้ภัยเข้าสู่ ตลาดแรงงานยุโรปเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (OECD, 2025)

(3) **กลุ่มแอฟริกาและตะวันออกกลาง** ประเทศในแอฟริกาเหนือ เช่น โมร็อกโก ตูนิเซีย อียิปต์ รวมถึงบางประเทศในแอฟริกาตะวันตก มีบทบาทเพิ่มขึ้นในฐานะแหล่งแรงงานของยุโรป โดยเฉพาะในภาค เกษตรกรรมและบริการที่ใช้แรงงานเข้มข้น จุดเด่นของแรงงานจากกลุ่มนี้คือจำนวนแรงงานขนาดใหญ่

และต้นทุนแรงงานที่แข่งขันได้ (ILO, 2024) อย่างไรก็ตาม แรงงานจากกลุ่มนี้ยังเผชิญข้อจำกัดด้านทักษะ และการคุ้มครองแรงงานในบางประเทศปลายทาง

ดังนั้นประเทศต้นทางแรงงานในตลาดยุโรปมีความหลากหลายและมีการแข่งขันสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเชิง “จำนวนแรงงาน” และ “คุณภาพแรงงาน” ซึ่งส่งผลให้ประเทศผู้ส่งออกแรงงาน รวมถึงประเทศไทย ต้องเผชิญแรงกดดันในการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดยุโรปมากขึ้น

## 5.2 แนวโน้มการแข่งขันและการดึงดูดแรงงานต่างชาติ

การแข่งขันในการดึงดูดแรงงานต่างชาติในยุโรปมีแนวโน้มเข้มข้นขึ้นอย่างชัดเจนในช่วงปี 2025–2026 โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว เช่น สาธารณรัฐฟินแลนด์ ราชอาณาจักรสวีเดน และสมาพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์) ซึ่งกำลังเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงานเชิงโครงสร้างจากสังคมสูงวัยและอัตราการเกิดที่ลดลง (OECD, 2025; European Commission, 2024) ส่งผลให้ประเทศเหล่านี้ต้องปรับนโยบายเพื่อดึงดูดแรงงานต่างชาติทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

การแข่งขันดังกล่าวสะท้อนผ่านนโยบายสำคัญ เช่น การออก EU Blue Card เพื่อดึงดูดแรงงานทักษะสูง การเร่งรัดกระบวนการอนุญาตทำงาน (Fast-Track Systems) และการปรับเงื่อนไขการพำนักให้ยืดหยุ่นมากขึ้น (European Commission, 2024) ขณะเดียวกัน ประเทศนอกสหภาพยุโรป เช่น สวิตเซอร์แลนด์ ใช้ระบบโควตาและการคัดเลือกเชิงคุณภาพ (Quota-Based Selection) เพื่อควบคุมจำนวนแรงงานและรักษาสมดุลของตลาดแรงงาน (OECD, 2023)

นอกจากการแข่งขันด้านนโยบายแล้ว ประเทศปลายทางยังแข่งขันกันในด้านคุณภาพของงาน เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ และคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดแรงงานทักษะสูง โดยเฉพาะในสาขาเทคโนโลยี สุขภาพ และนวัตกรรม (World Economic Forum, 2025) ขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น ระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ กำลังเปลี่ยนโครงสร้างความต้องการแรงงาน ทำให้แรงงานทักษะต่ำมีโอกาสลดลง ขณะที่แรงงานทักษะสูงและทักษะดิจิทัลมีความต้องการเพิ่มขึ้น

สำหรับในด้านประเทศต้นทาง การแข่งขันก็มีแนวโน้มรุนแรงขึ้นเช่นกัน โดยหลายประเทศ เช่น ฟิลิปปินส์ อินเดีย และเวียดนาม ได้พัฒนาระบบการผลิตแรงงานและการจัดส่งแรงงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดยุโรปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ILO, 2024; OECD, 2025)

ดังนั้น แนวโน้มการแข่งขันในตลาดแรงงานยุโรปสามารถสรุปได้ว่าเป็นการแข่งขัน 3 มิติ ได้แก่ (1) การแข่งขันเชิงทักษะ (Skill-Based Competition) (2) การแข่งขันเชิงนโยบาย (Policy Competition) (3) การแข่งขันภายใต้ข้อจำกัด (Quota and Regulatory Competition)

## 5.3 จุดแข็งและข้อจำกัดของแรงงานไทย

เมื่อพิจารณาในบริบทของตลาดแรงงานยุโรป พบว่า แรงงานไทยมีทั้งจุดแข็งและข้อจำกัดที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันเมื่อเทียบกับประเทศต้นทางอื่น ดังนี้

### จุดแข็งของแรงงานไทย

แรงงานไทยมีจุดแข็งสำคัญในด้านความขยัน อดทน และความสามารถในการทำงานในภาคแรงงานที่ใช้แรงงานเข้มข้น เช่น ภาคเกษตรกรรม (เช่น การเก็บผลไม้ป่าในฟินแลนด์และสวีเดน) ภาคบริการ และงานตามฤดูกาล ซึ่งเป็นสาขาที่แรงงานไทยได้รับการยอมรับในตลาดยุโรป นอกจากนี้ แรงงานไทยยังมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวและสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายได้ดี อีกทั้งประเทศไทยมีประสบการณ์ในการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศมาอย่างยาวนาน โดยเฉพาะผ่านความร่วมมือระหว่างรัฐ (G2G) ซึ่งช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือในสายตาประเทศปลายทาง (OECD, 2023)

### ข้อจำกัดของแรงงานไทย

(1) ทักษะภาษาและทักษะดิจิทัล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในตลาดแรงงานยุโรปที่ต้องการแรงงานที่สามารถสื่อสารและใช้เทคโนโลยีได้ (ILO, 2024)

(2) การกระจุกตัวในงานทักษะต่ำ เช่น งานเกษตรและบริการ ส่งผลให้มีโอกาสจำกัดในการเข้าสู่ตลาดแรงงานทักษะสูง (OECD, 2025)

(3) ต้นทุนการเดินทางและค่าใช้จ่ายสูง เมื่อเทียบกับแรงงานจากบางประเทศ เช่น เนปาล บังกลาเทศ

(4) ข้อจำกัดด้านระบบสนับสนุนแรงงาน เช่น การเตรียมความพร้อมก่อนเดินทาง และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน

(5) ภาพลักษณ์แรงงานบางส่วน ที่อาจได้รับผลกระทบจากกรณีการพ่นน้ำก้นกำหนดหรือการทำงานผิดเงื่อนไข ซึ่งส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประเทศปลายทาง

กล่าวโดยสรุป แม้ว่าแรงงานไทยยังคงมีบทบาทในตลาดแรงงานยุโรป โดยเฉพาะในภาคแรงงานตามฤดูกาล แต่แนวโน้มตลาดในระยะต่อไปจะมุ่งไปสู่แรงงานคุณภาพสูงมากขึ้น ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนาทักษะแรงงานทั้งด้านภาษา ดิจิทัล และทักษะวิชาชีพ รวมถึงปรับปรุงระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างประเทศ เพื่อรักษาและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศในระยะยาว (World Bank, 2025; OECD, 2025)

## 6. ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อรับมือการแข่งขันแรงงานระหว่างประเทศ

เมื่อพิจารณากรอบนโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติของสาธารณรัฐฟินแลนด์ ราชอาณาจักรสวีเดน และสมาพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์) พบว่า ทั้งสามประเทศมีทิศทางร่วมกัน คือ การเปิดรับแรงงานต่างชาติภายใต้กรอบการคัดเลือกเชิงคุณภาพ (Selective Labour Migration) โดยมุ่งดึงดูดแรงงานทักษะสูงเพื่อแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้าง ได้แก่ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การขาดแคลนแรงงานเฉพาะทาง และการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับโลก (OECD, 2023; European Commission, 2024) อย่างไรก็ตาม กลไกเชิงนโยบายของแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ในเชิงโครงสร้างนโยบายสาธารณรัฐฟินแลนด์ สะท้อนรูปแบบ “สองระบบควบคู่” (Dual System) ที่เปิดรับแรงงานทักษะสูงอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการพึ่งพาแรงงานทักษะต่ำในบางภาคส่วน เช่น เกษตรกรรมตามฤดูกาล ขณะที่ราชอาณาจักรสวีเดนใช้ “กลไกตลาดเป็นตัวนำ” (Market-Driven System) แต่เพิ่มความเข้มงวดเชิงคุณภาพมากขึ้นในระยะหลัง ส่วนสมาพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์) มีลักษณะ “จำกัดและคัดเลือกสูง” (Highly Restrictive and Selective System) โดยใช้โควตาและหลักการให้สิทธิแรงงานในประเทศและสหภาพยุโรปก่อนแรงงานนอกภูมิภาค ส่งผลให้โอกาสของแรงงานไทยแตกต่างกันอย่างชัดเจนในแต่ละประเทศ

เมื่อเชื่อมโยงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ข้างต้น พบว่า แรงงานไทยในยุโรปมีลักษณะกระจุกตัวเชิงพื้นที่และเชิงอาชีพ (Spatial and Occupational Concentration) โดยเฉพาะในสามประเทศหลัก ซึ่งสะท้อนความสอดคล้องระหว่าง “ช่องว่างของตลาดแรงงานปลายทาง” กับ “โครงสร้างทักษะของแรงงานไทย” กล่าวคือ สาธารณรัฐฟินแลนด์ รองรับแรงงานไทยในภาคเกษตรกรรมตามฤดูกาล ส่วนราชอาณาจักรสวีเดน เปิดโอกาสในภาคบริการและงานกึ่งทักษะ และสมาพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์) จำกัดอยู่ในกลุ่มเฉพาะและมีอุปสรรคสูง

รูปแบบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า แรงงานไทยยังคงอยู่ใน “ตำแหน่งปลายล่างของห่วงโซ่มูลค่าแรงงานโลก” (Lower Segment of Global Labour Value Chain) และยังไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานทักษะสูงในยุโรปได้อย่างมีนัยสำคัญ แม้ประเทศปลายทางจะมีความต้องการแรงงานในสาขาเทคโนโลยี

วิศวกรรม และสาธารณสุขเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สถานการณ์นี้สะท้อนความไม่สอดคล้องเชิงโครงสร้างระหว่างระบบการผลิตกำลังแรงงานของไทยกับความต้องการของตลาดแรงงานยุโรป กล่าวคือ แม้ไทยจะมีแรงงานจำนวนมาก แต่ยังคงขาดทักษะขั้นสูง ทักษะภาษา และการรับรองคุณวุฒิในระดับสากล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการเข้าถึงตลาดแรงงานคุณภาพในยุโรป (ILO, 2023; OECD, 2023) ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับยุทธศาสตร์เชิงรุกโดยคำนึงถึง “บริบทเฉพาะรายประเทศ” เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีโครงสร้างตลาดแรงงานและนโยบายแรงงานต่างชาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงขอเสนอแนวทางเชิงนโยบาย ดังนี้

### (1) สาธารณรัฐฟินแลนด์

**ยุทธศาสตร์แรงงานตามฤดูกาลและการยกระดับสู่แรงงานกึ่งทักษะ** ประเทศไทยควรมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพแรงงานในภาคเดิมควบคู่กับการขยายโอกาสไปสู่ภาคใหม่ โดยในระยะสั้นควรพัฒนามาตรฐานการจัดส่งแรงงานเกษตรให้มีความโปร่งใส ลดความเสี่ยงจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ และปรับรูปแบบการจ้างงานจากลักษณะกึ่งผู้ประกอบการอิสระให้มีความคุ้มครองมากขึ้น ขณะเดียวกันในระยะกลางถึงระยะยาว ควรพัฒนาแรงงานไทยให้สามารถเข้าสู่ภาคแรงงานกึ่งทักษะ เช่น อุตสาหกรรมอาหาร โลจิสติกส์ และบริการในชนบท ซึ่งเป็นสาขาที่สาธารณรัฐฟินแลนด์มีความต้องการเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐและนายจ้างในสาธารณรัฐฟินแลนด์เพื่อกำหนดโควตาแรงงานตามฤดูกาลแบบมีมาตรฐานจะช่วยสร้างความยั่งยืนให้การจ้างงานแรงงานไทย

### (2) ราชาอาณาจักรสวีเดน

**ยุทธศาสตร์การกระจายแรงงานและเพิ่มการเข้าถึงตลาดแรงงานคุณภาพ** ประเทศไทยควรมุ่งเน้นการกระจายแรงงานไปสู่ภาคเศรษฐกิจที่หลากหลายมากกว่าการกระจุกตัวในงานบางประเภท โดยเฉพาะการส่งเสริมแรงงานไทยเข้าสู่ภาคบริการคุณภาพ เช่น งานดูแลผู้สูงอายุ ธุรกิจโรงแรมและท่องเที่ยว รวมถึงภาคเกษตรสมัยใหม่ นโยบายสำคัญ คือ การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาสวีเดนควบคู่กับทักษะวิชาชีพเฉพาะด้าน เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงงานที่มีมูลค่าสูงขึ้น นอกจากนี้ ควรสนับสนุนการสร้างเครือข่ายแรงงานไทยในสวีเดน (Migrant Network) ให้มีบทบาทในการถ่ายทอดข้อมูลและสร้างโอกาสทางอาชีพ ซึ่งจะช่วยลดข้อจำกัดในการเข้าสู่ตลาดแรงงานทักษะสูง

### (3) สมาพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์)

**ยุทธศาสตร์เจาะตลาดแรงงานทักษะสูงและความร่วมมือเชิงสถาบัน** ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับยุทธศาสตร์ไปสู่การพัฒนาแรงงานเฉพาะทางอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นสาขาที่สวิตเซอร์แลนด์มีความต้องการ เช่น วิศวกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ การโรงแรมระดับพรีเมียม และสุขภาพ นโยบายสำคัญ คือ การพัฒนาระบบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ (Professional Certification) ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและภาคเอกชนในสวิตเซอร์แลนด์ เพื่อพัฒนาแรงงานไทยให้ตรงกับมาตรฐานของตลาด นอกจากนี้ ควรเน้นการจัดส่งแรงงานในรูปแบบ “โครงการเฉพาะทาง” (Targeted Programs) แทนการจัดส่งแรงงานทั่วไป เนื่องจากข้อจำกัดด้านโควตาและกฎระเบียบที่เข้มงวด

\*\*\*\*\*

## เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2566). *ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง มาตรการกำกับดูแลและคุ้มครองแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานเก็บผลไม้ป่าในราชอาณาจักรสวีเดนและสาธารณรัฐฟินแลนด์ ฤดูกาล 2566*. กระทรวงแรงงาน.
- กระทรวงการต่างประเทศ. (2566). *การศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์เพื่อให้การส่งคนไทยไปเก็บผลไม้ป่าในฟินแลนด์เป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย*. ศูนย์ศึกษาการต่างประเทศ. [https://image.mfa.go.th/mfa/0/4OJCTby7gE/รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์\\_คนไทยเก็บผลไม้ป่าในฟินแลนด์.pdf](https://image.mfa.go.th/mfa/0/4OJCTby7gE/รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์_คนไทยเก็บผลไม้ป่าในฟินแลนด์.pdf)
- สถานเอกอัครราชทูตไทยประจำกรุงเฮลซิงกิ (2566). *คู่มือการทำงานในฟินแลนด์*. <https://helsinki.thaiembassy.org/th/content/คู่มือการทำงานในฟินแลนด์>
- Business Finland. (2024). *Talent Boost program*. <https://www.businessfinland.fi/en/for-finnish-customers/services/programs/talent-boost>
- European Commission. (2023). *Employment and social developments in Europe*. <https://ec.europa.eu>
- European Commission. (2023). *Seasonal workers in the EU: Legal framework and challenges*. <https://home-affairs.ec.europa.eu>
- European Commission. (2024). *European economic forecast: Sweden*. <https://economy-finance.ec.europa.eu>
- European Commission. (2024). *Labour market and migration policies in Europe 2024*. <https://employment-social-affairs.ec.europa.eu>
- European Commission. (2024). *Labour market developments in Europe 2024*. [https://economy-finance.ec.europa.eu/publications/labour-market-and-wage-developments-europe\\_en](https://economy-finance.ec.europa.eu/publications/labour-market-and-wage-developments-europe_en)
- Finnish Immigration Service. (2024). *Seasonal work and berry pickers in Finland*. <https://migri.fi>
- Finnish Government. (2025). *Finland tightens rules for foreign berry pickers*. <https://www.dailyfinland.fi/national/41673/Finland-tightens-rules-for-foreign-berry-pickers>
- Finnish Immigration Service. (2025). *Berry pickers and seasonal work permits*. <https://migri.fi/en/berry-pickers>
- Globalization Partners. (2024). *Guide to hiring employees in Finland*. <https://www.globalization-partners.com/th/blog/guide-to-hiring-in-finland/>
- International Labour Organization. (2021). *International labour migration statistics database (ILOSTAT)*. <https://ilostat.ilo.org>
- International Labour Organization. (2021). *Labour migration in Europe and migrant worker networks*. <https://www.ilo.org>
- International Labour Organization. (2023). *Labour migration and seasonal work in Nordic countries*. <https://www.ilo.org>
- International Labour Organization. (2023). *Protection of migrant workers in seasonal agricultural work*. <https://www.ilo.org/>

- International Labour Organization. (2023). *Seasonal migrant workers and employment arrangements*. <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications>
- International Labour Organization. (2023). *Seasonal migrant workers in Europe: Risks and policy responses*. [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_843123/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_843123/lang--en/index.htm)
- International Labour Organization. (2023). *World employment and social outlook: Trends 2023*. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2023>
- International Organization for Migration. (2022). *Thailand migration report 2022*. <https://thailand.iom.int>
- Kela. (2025). *Wild berry pickers coming to Finland must apply for a seasonal work permit and the right to medical treatment*. <https://www.kela.fi/news/wild-berry-pickers-coming-to-finland-must-apply-for-a-seasonal-work-permit-and-the-right-to-medical-treatment>
- Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland. (2023). *Work in Finland: Residence permits and labour migration*. <https://tem.fi/en/work-in-finland>
- Ministry for Foreign Affairs of Finland. (2023). *Wild berry picking and foreign labour*. <https://um.fi>
- Ministry for Foreign Affairs of Finland. (2025). *About 2,600 seasonal work visas granted for wild berry pickers*. [https://um.fi/current-affairs/-/asset\\_publisher/gc654PySnjTX/content/luonnonmarjanpoimijoille-myonnetty-noin-2600-kausityoviisumia/35732](https://um.fi/current-affairs/-/asset_publisher/gc654PySnjTX/content/luonnonmarjanpoimijoille-myonnetty-noin-2600-kausityoviisumia/35732)
- Nordic Council. (n.d.). *Employees' rights and obligations in Finland*. <https://www.norden.org/en/info-norden/employees-rights-and-obligations-finland>
- Natural Resources Institute Finland. (2023). *Wild berries and forest products statistics*. <https://www.luke.fi>
- Natural Resources Institute Finland. (2024). *Wild berries in Finland and commercial berry picking*. <https://www.luke.fi/en>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022). *International Migration Outlook 2022*. <https://doi.org/10.1787/30fe16d2-en>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *International Migration Outlook 2023*. <https://doi.org/10.1787/b0f40584-en>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). *International migration outlook 2024*. <https://www.oecd.org/migration/international-migration-outlook/>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). *OECD economic surveys: Switzerland 2024*. OECD Publishing. [https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-surveys-switzerland-2024\\_070d119b-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-surveys-switzerland-2024_070d119b-en.html)
- PAM (Service Union United). (2025). *Coming to Finland for work*. <https://www.pam.fi/en/working-life/guide-to-working-life/changes-in-life/coming-to-finland-for-work/>
- PAM (Service Union United). (2025). *Labour exploitation – what you need to know*. <https://www.pam.fi/en/stories/labour-exploitation-what-you-need-to-know/>
- State Secretariat for Economic Affairs (SECO). (2023). *Labour market and migration report Switzerland*. <https://www.seco.admin.ch>

- State Secretariat for Economic Affairs (SECO). (2024). *Labour market situation and foreign labour policy in Switzerland*. <https://www.seco.admin.ch>
- Statistics Sweden. (2024). *Foreign-born population in Sweden*. <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population/>
- Statistics Sweden. (2024). *Population statistics and foreign-born population in Sweden*. <https://www.scb.se>
- Swiss Federal Council. (2024). *Admission of foreign workers in Switzerland*. <https://www.admin.ch>
- Swedish Migration Agency. (2024). *Work permits for employees*. <https://www.migrationsverket.se/English/Private-individuals/Working-in-Sweden/Employed.html>
- Swedish Public Employment Service. (2024). *Shortage occupations and labour market outlook in Sweden*. <https://arbetsformedlingen.se>
- Swedish Public Employment Service. (2024). *Shortage occupations in Sweden 2024*. <https://arbetsformedlingen.se>
- United Nations Statistics Division. (n.d.). *Standard country or area codes for statistical use (M49)*. <https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/>



ติดตามผลงานเพิ่มเติม

