

APEC และตลาดแรงงานสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

ไตรมาส 2/2565



กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



บทสรุปผู้บริหาร

APEC และตลาดแรงงานสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

ตลาดแรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กรอบ APEC

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

การดำเนินการของ APEC กับการความสำเร็จในด้านต่าง ๆ

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

APEC เกี่ยวข้องอย่างไรกับประเด็นด้านแรงงาน

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



Digital Age กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรอบ APEC

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

- 01 ทักษะดิจิทัลขั้นพื้นฐานมีความต้องการสูงมากและในหลากหลายสาขาอาชีพ
 - 02 Digitization หรือการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการทำงานแบบ Remote work หรือการทำงานทางไกลในทุก ๆ สถานที่
 - 03 สาขาอาชีพที่ใช้ทักษะดิจิทัลมากเท่าไร ค่าตอบแทนก็จะเพิ่มขึ้นมากเท่านั้น
 - 04 ตำแหน่งงานที่ต้องใช้ทักษะด้านดิจิทัลเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว และนอกจากนี้ผลของการแพร่ระบาดโควิด-19 ยังเป็นปัจจัยเร่งให้เปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากเดิมเป็นการทำงานแบบระยะไกล ซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยีและทักษะดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน
- APEC HROWG ได้กำหนดเป้าหมายประสงค์การดำเนินงาน 3 ประการ เพื่อดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

- 01 การพัฒนาความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อย่างถ้วนหน้า
- 02 ผลผลิตและเชื่อมโยงประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่เศรษฐกิจโลกได้อย่างสอดคล้อง
- 03 ให้ความสำคัญกับมิติทางสังคมในยุคโลกาภิวัตน์



“เปิดกว้างสร้างสัมพันธ์ เชื่อมโยงกัน สู่สมดุล (Open, Connect, and Balance)”

คือหัวใจหลักของการประชุมความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ในปี 2565 (ค.ศ. 2022) ที่ประเทศไทยรับเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมต่อจากนิวซีแลนด์

รู้หรือไม่ว่า?



APEC และตลาดแรงงานสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

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

บทนำ

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

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

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

ตลาดแรงงานในเขตเศรษฐกิจ APEC

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5) เขตเศรษฐกิจอื่น ๆ ได้แก่ บรูไน ปาปัวนิวกินี รัสเซีย โดยสมาชิกเขตเศรษฐกิจกลุ่มนี้ไม่มีระบบการจัดเก็บข้อมูลเชิงสถิติเกี่ยวกับความต้องการแรงงานทักษะ และส่วนใหญ่มักจะนำเข้าแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน

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

Digital Age กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรอบ APEC

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

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

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

2) Digitalization หรือการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการทำงานแบบ Remote work หรือการทำงานทางไกลในทุก ๆ สถานที่

3) สาขาอาชีพที่ใช้ทักษะดิจิทัลมากเท่าไร ค่าตอบแทนก็จะเพิ่มสูงขึ้นมากเท่านั้น

4) ตำแหน่งงานที่ต้องใช้ทักษะด้านดิจิทัลเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว และนอกจากนี้ ผลของการแพร่ระบาดโควิด-19 ยังเป็นปัจจัยเร่งให้เปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากเดิมเป็นการทำงานแบบระยะไกล ซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยีและทักษะดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน

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

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

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

1) ในระดับนโยบาย ยังมีช่องว่างด้านความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานและกระทรวงศึกษาธิการ ภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง จึงยังไม่สามารถเห็นความเชื่อมโยงที่เป็นระบบและสอดคล้องกันระหว่างระบบการศึกษาและระบบตลาดแรงงาน ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานทักษะหรือแรงงานส่วนเกิน ดังนั้นจึงควรศึกษาแนวปฏิบัติหรือดำเนินความร่วมมือในเชิงวิชาการกับสมาชิกในเขตเศรษฐกิจต่าง ๆ เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินความร่วมมือระหว่างหน่วยงานจัดระบบการศึกษาและหน่วยงานที่ดูแลเรื่องตลาดแรงงาน เพื่อเป็นการลดช่องว่างของการขาดแคลนแรงงานทักษะ

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

เอกสารอ้างอิง

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และธนาคารแห่งประเทศไทย. 2564. **แนวทางการปรับโครงสร้าง**

ตลาดแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2565, จาก https://eeco.or.th/web-upload/m_magazine/443/49/file_download/29b14b6318c8b49e81dc1e7bec8e40c4.pdf.

ธนวัต ศิริกุล. 2558. **ทิศทางของเอเปค (Asia Pacific Economic Cooperation) ในอนาคต: การกำหนดท่าทีของไทย.** สืบค้นเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2565, จาก <https://image.mfa.go.th/mfa/0/yZ0EO327fd/nbt/nbt7/IS/7010.pdf>.

APEC 2022 Thailand. 2022. **APEC SOM2 Kicks-off with Human Resources Development Discussion on Shaping Smart Citizens with Digitalisation and Eco-Friendly Awareness.** สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2565, จาก <https://www.apec2022.go.th/human-resources-development-en/>.

APEC Human Resources Development Working Group. 2557. **A Report on the APEC Region Labour Market: Evidence of skills shortages and general trends in employment and the value of better labour market information systems.** สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2565, จาก https://www.apec.org/docs/default-source/publications/2014/2/a-report-on-the-apec-region-labour-market-evidence-of-skills-shortages-and-general-trends-in-employ/hrd-022012a_-skills-mapping-expert-report-january-2014_24012014.pdf?sfvrsn=df0eb47_1.

Asia – Pacific Economic Cooperation. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2565, จาก <https://www.apec.org/groups/som-steering-committee-on-economic-and-technical-cooperation/working-groups/human-resources-development>.

APEC Human Resources Development Working Group. 2563. **APEC Closing the Digital Skills Gap Report: Trends and Insights.** สืบค้นเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2565, จาก https://www.apec.org/docs/default-source/publications/2020/12/apec-closing-the-digital-skills-gap-report/220_hrd_apec-closing-the-digital-skills-gap-report_rev.pdf?sfvrsn=5c89561f_1.

คณะผู้จัดทำ
รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
ไตรมาสที่ 2/2565

ที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน
รองปลัดกระทรวงแรงงาน

กองบรรณาธิการ/คณะผู้จัดทำ

นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์
ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน
นางสาวสุรีย์พร ทัพภสุต
ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจ
การแรงงานระหว่างประเทศ

นายเทพบดี	แลกันทะ
นางสาวพิมพ์นิภา	ทวีธนวิริยา
นายพีรนนท์	สุวรรณมณี
นายอนุภาพ	จีสันเทียะ
นางสาวปิยนุช	บทธมัตย์
นางสาวปภาวี	ปันดอนตอง

