

## เมื่อโลกกำลังทำสงครามแย่งชิงคนเก่ง ประเทศไทยทำอะไรอยู่

นายพงศ์ศรัณย์ อัศวชัยโสภณ  
นางสาวพัชรพร ลิขิตพัฒนไพบุลย์  
ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ  
ธนาคารแห่งประเทศไทย

รูปแบบของเศรษฐกิจโลกที่เปลี่ยนไปจากกระแสของทั้งสังคมสูงอายุและเทคโนโลยีทำให้ “การแย่งชิงแรงงานทักษะ” หรือ “War for Talents” เป็นประเด็นร้อนแรงที่ผู้ทำนโยบายทั่วโลกจับตามอง นานาประเทศต่างมีเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล หรือ Economy 4.0 จึงต่างแสวงหากคนเก่งจากทั่วทุกมุมโลก เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศตนเอง โดยเฉพาะในโลกที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน ยากต่อการคาดเดาวางงานในอนาคตจะต้องการคนประเภทใด การผลิตคนในประเทศให้ตรงและทันกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วกลายเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก ประเทศแถวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างสหรัฐอเมริกา สามารถสร้าง Data Scientist ได้เพียง 35,000 คน ในช่วงที่ผ่านมา ขณะที่ข้อมูลจาก LinkedIn ในปี 2017 เผยให้เห็นว่าความต้องการ Data Scientist ทั่วโลกปรับสูงขึ้นถึง 6.5 เท่า จากอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ที่เติบโตอย่างรวดเร็ว จึงสร้างแรงกดดันต่อการแย่งชิงแรงงาน ทำให้กว่า 2 ใน 5 ประเทศทั่วโลกผ่อนคลายนโยบายเกี่ยวกับ การนำเข้าแรงงานต่างชาติทักษะและมีมาตรการเชิงรุก ทั้งการจูงใจทางภาษีและการให้เงินสนับสนุน เพื่อดึงดูดคนเก่งที่สุดและดีที่สุดใน (The best and the brightest) ให้กับประเทศของตนเอง

สถานการณ์แย่งชิงแรงงานรุนแรงมากขึ้นโดยเฉพาะในกลุ่มประเทศรายได้สูง ตัวอย่างที่ชัดเจนคือการที่แคนาดาติดป้ายโฆษณาขนาดใหญ่บริเวณทางเข้า Silicon Valley เพื่อเชิญชวนชาวต่างชาติโดยเฉพาะผู้ที่จบการศึกษาใหม่ในสหรัฐฯ ที่ไม่สามารถหางานได้จากการจำกัดจำนวนแรงงานต่างชาติผ่านโควตาวีซ่า H-1B และสถานการณ์ปรับแย่งชิงคนเก่งในประทศจำนวนมากออกมาได้ทุกปี และกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานต่างชาติจบปริญญาตรีขึ้นไป เนื่องจากแคนาดาต้องการรวบรวมคนเก่งจากทั่วโลก เพื่อดึงดูดการลงทุนจากบริษัทด้านเทคโนโลยีชั้นนำของโลกให้มาตั้งในเมืองที่ถูกล่างยุคศาสตร์ไว้ เช่น เมืองโตรอนโต

แม้แต่ในประเทศที่มีกระแสชาตินิยมรุนแรงอย่างญี่ปุ่น ก็มีการผ่อนคลายนโยบายด้านแรงงานควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมการยอมรับคนต่างชาติในสังคมเพื่อลดผลกระทบจากสังคมสูงวัยที่รุนแรงขึ้น โดยญี่ปุ่นกำลังเปิดให้นำเข้าพยาบาล เพื่อตอบสนองความต้องการบุคลากรทางการแพทย์ที่สูงขึ้นและระบบการศึกษาไม่สามารถสร้างกำลังแรงงานที่มีทักษะดังกล่าวได้ทัน

ประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศเริ่มเข้าร่วมในสงครามแย่งชิงคนเก่งเพิ่มขึ้น รวมถึงเพื่อนบ้านของไทยอย่างมาเลเซีย ที่มีนโยบายเชิงรุกที่เป็นรูปธรรมตั้งแต่ปี 2010 โดยมีเป้าหมายเป็นศูนย์กลางคนเก่งของอาเซียน ผ่านการ สร้าง-ดึงดูด-รักษา ที่บรรจุเป็นแผนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อทำให้เกิดการผลึกตันอย่างจริงจัง โดยจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงและมีศูนย์อำนวยความสะดวกตลอด 24 ชั่วโมง (MYXpats) สำหรับให้คำปรึกษาชาวต่างชาติที่ต้องการหางานในประเทศ รวมถึงโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อเปิดโอกาสให้ชาวมาเลเซียมีประสบการณ์และเรียนรู้จากต่างประเทศ

นอกจากนี้ มาเลเซียยังใช้นโยบายทางภาษีเพื่อดึงคนเก่งที่ออกไปทำงานในต่างประเทศกลับมาช่วยพัฒนาประเทศตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางของประเทศที่เผชิญภาวะสมองไหล เช่น อินเดีย ที่ประสบความสำเร็จ

ในการดึงคนกลับประเทศจนสามารถสร้าง IT Hub ที่เมืองบังคาลอร์ได้ ขณะที่จีนที่มีอัตราสมองไหลสูงเช่นกัน ก็พยายามดึงคนจีนกลับบ้านถึงขนาดยอมให้คนจีนที่ย้ายสัญชาติไปแล้วสามารถกลับมาถือ 2 สัญชาติได้

จากตัวอย่างข้างต้น แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างชาติมีความจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ อีกทั้งการรวมกลุ่มของคนเก่ง จะยิ่งทำให้เกิดอุตสาหกรรมและการจ้างงานใหม่ ที่เห็นได้ชัดเจนคือ Silicon Valley ที่จะไม่มีการเกิดขึ้นหากขาดการรวมกลุ่มของหัวกะทิด้านเทคโนโลยีของโลก เพราะกว่า 2 ใน 3 ของแรงงานเป็นชาวต่างชาติ หรือประเทศซีสี่ที่เปิดให้สตาร์ทอัพต่างชาติเข้าไปลงทุนจนสามารถสร้างอาชีพให้เกิดขึ้นกว่า 5 พันตำแหน่ง

กลับมามองประเทศไทย ข้อมูลของ UN ปี 2017 พบว่า ไทยเป็นประเทศที่เปิดรับแรงงานต่างชาติมากที่สุดในอาเซียน โดยมีมากถึง 3.6 ล้านคน แต่จำนวนนี้เป็นกลุ่มที่มีทักษะเพียง 1.5 แสนคนเท่านั้น หรือคิดเป็นร้อยละ 0.4 ของแรงงานทั้งหมด สะท้อนให้เห็นว่า ไทยพึ่งพาแรงงานต่างชาติจำนวนมาก ขณะที่ยุทธศาสตร์ที่เป็นรูปธรรมในการคัดเลือกและดึงดูดแรงงานทักษะที่จะตอบโจทย์เศรษฐกิจ 4.0 ยังไม่ชัดเจนนัก แตกต่างจากประเทศเพื่อนบ้านอย่างสิงคโปร์และมาเลเซียที่มีนโยบายด้านแรงงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่แยกกันระหว่างการดึงดูดแรงงานทักษะสูงและลดการพึ่งพิงแรงงานทักษะพื้นฐาน เพื่อตอบสนองความต้องการของเศรษฐกิจในแต่ละประเทศ

ธนาคารแห่งประเทศไทยสำรวจผู้ประกอบการกว่า 800 บริษัท ในปี 2017/18 พบว่า การขาดแคลนแรงงานเป็นปัญหาสำคัญของบริษัทบริษัทในไทย โดยกว่าร้อยละ 20 าดแคลนแรงงานทักษะ โดยเฉพาะทักษะดิจิทัล เช่น การเขียนโปรแกรม ซึ่งผลกระทบดังกล่าวรุนแรงถึงขนาดทำให้บริษัทยักษ์ใหญ่หลายแห่งจำเป็นต้องย้ายธุรกิจที่เกี่ยวกับการจัดการข้อมูลและการวิจัยไปลงทุนในประเทศที่มีนโยบายแรงงานที่เสรีกว่า เช่น สิงคโปร์ เพราะไม่สามารถหาแรงงานที่มีทักษะด้านการจัดการข้อมูลในไทยได้เพียงพอ ส่งผลให้ไทยสูญเสียโอกาสในการจ้างงานกว่า 1 พันตำแหน่ง

และด้วยบริบทของโลกที่ไร้พรมแดนในปัจจุบัน บริษัทสามารถจ้างคนต่างประเทศทำงานให้ได้โดยไม่ต้องเจอหน้ากัน ทำให้การปกป้องแรงงานในประเทศด้วยการปิดกั้นชาวต่างชาติแทบจะเป็นไปไม่ได้ในทางตรงกันข้าม การเปิดรับคนเก่งให้มาอยู่รวมกันในประเทศไทยกลับเป็นการเพิ่มศักยภาพของประเทศและทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น ดังที่ Tim Cook เคยกล่าวว่า การที่ Apple เลือกผลิต iPhone ในจีนไม่ใช่เพราะเป็นแหล่งผลิตราคาถูก แต่เป็นเพราะจีนเป็นแหล่งรวมแรงงานทักษะที่มีจำนวนมากกว่าสหรัฐฯ

ระหว่างที่ทั่วโลกต่างแข่งขันกันเพื่อแย่งคนเก่ง ประเทศไทยกลับทำแค่ชำเลืองมองโดยไม่มีแผนการเชิงรุกที่ชัดเจน ทั้งที่ไทยกำลังก้าวสู่สังคมสูงวัย “แรงงาน” ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดสำหรับเศรษฐกิจ 4.0 เพราะไทยจะต้องหาแรงงานทักษะกว่า 5 ล้านคน เพื่อตอบโจทย์ S-curve การเปิดรับต่างชาติในช่วงเริ่มต้นจึงเป็นทางเลือกที่จะช่วยขับเคลื่อนให้สามารถบรรลุเป้าหมาย Thailand 4.0 ได้ ทักษะที่มองว่าแรงงานต่างชาติจะเป็นภัยคุกคามต่องานของคนไทยคืออุปสรรคสำคัญที่ปิดกั้นโอกาสของการพัฒนาศักยภาพของประเทศ เพราะสิ่งที่น่ากลัวกว่าการถูกต่างชาติแย่งงาน คือการเลือกปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานไทยจนท้ายที่สุดทำให้ประเทศสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน และคนไทยอาจไม่มีงานทำ

-----  
Disclaimer:

ข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความนี้เป็นความเห็นของผู้เขียน ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับความเห็นของธนาคารแห่งประเทศไทย