



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University
Pillar of the Kingdom

**ข้อคิดเห็นต่อบทความ “บทบาทของตลาดแรงงานกับความสามารถในการแข่งขันของไทย
(Labour Market Functioning and Thailand’s Competitiveness)**

โดย ดร.ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ และดร.ฐิติมา ชูเชิด

รองศาสตราจารย์ ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา

วิทยาลัยประชากรศาสตร์ และ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สัมมนาวิชาการ ธนาคารแห่งประเทศไทยประจำปี 2556

ณ Centara Grand at Central World 19-20 กันยายน 2556

**สิ่งที่เกิดขึ้นกับตลาดแรงงานไทย
จากผลการวิเคราะห์ของบทความนี้
มีประเด็นในยุคสังคมสูงวัย**



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University
Pillar of the Kingdom

- Insufficient investment in high value added sectors
- Low education quality / ineffective workforce plan
- Labor shortage, thus, squeezing more productivity from employees

- Informal sector: an alternative work choice

- Rising high-educated workforce in (low value added) informal activities

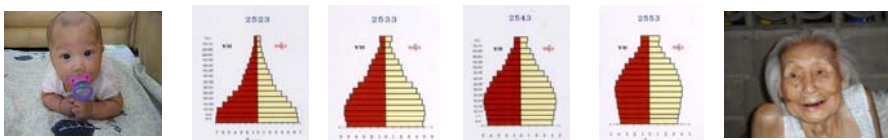
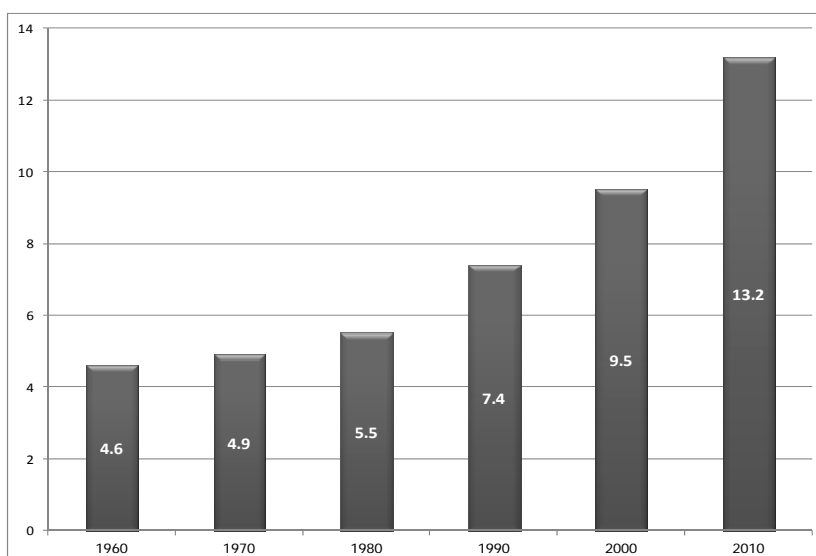
- Declining unemployment

- No pressure on wage rates but declining in the high-educated level

ตลาดแรงงานของไทยกำลังอยู่ในบริบท ของ “สังคมสูงวัย” (Aging Society)

- สังคมไทยก้าวเข้าสู่ยุคสังคมสูงวัย (สัดส่วนประชากรสูงอายุหรือประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปต่อประชากรทั้งหมดมากกว่าร้อยละ 10) ปัจจุบันประมาณร้อยละ 14
- เบื้องหลังของการสูงวัยทางประชากรได้แก่ เด็กเกิดน้อยลงเรื่อยๆ และอายุคาดเฉลี่ย (เมื่อแรกเกิด) เพิ่มสูงขึ้น
- สัดส่วนของประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นเรื่อยๆจนในอีกประมาณ 20 ปีข้างหน้า เกือบร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมดเป็นผู้สูงอายุ
- ในอนาคตอันใกล้จำนวนประชากรรุ่นที่เข้า/จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (เช่น 20-24 ปี) < จำนวนประชากรรุ่นที่ออก/จะออกจากตลาดแรงงาน (เช่น 55-59 ปี)
- ประชากรโดยรวมอาจจะมีแนวโน้มลดลงได้หากเด็กเกิดน้อยลงต่อไปเรื่อยๆ

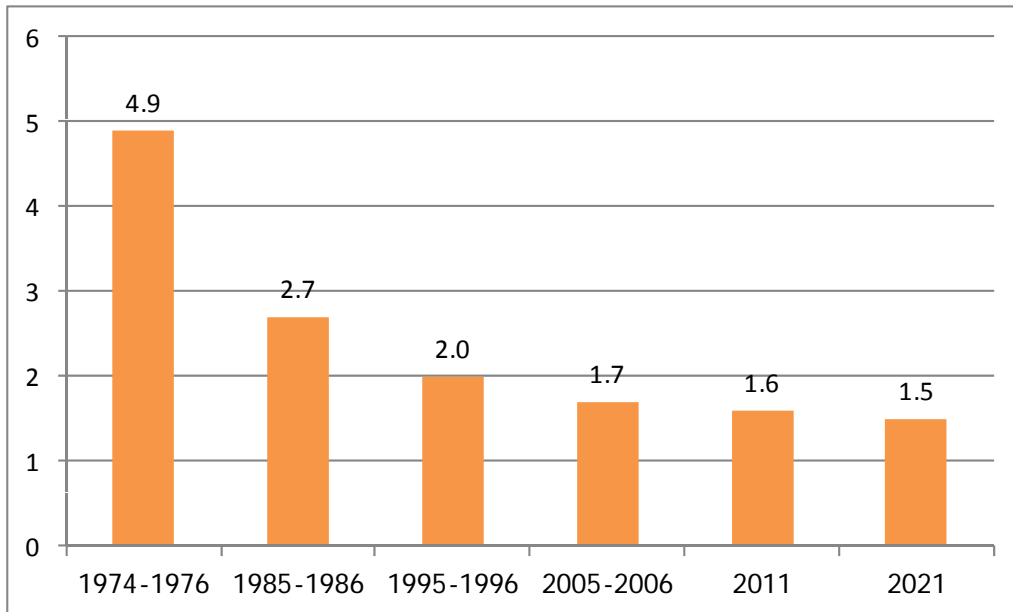
Population Aging in Thailand: *Increase of the older population (aged 60 and over) through last 50 years.*



Source: The National Population and Housing Census, National Statistical Office, quoted in TGRI (2012), The Situation of Thai Elderly 2011.

Population Aging in Thailand:

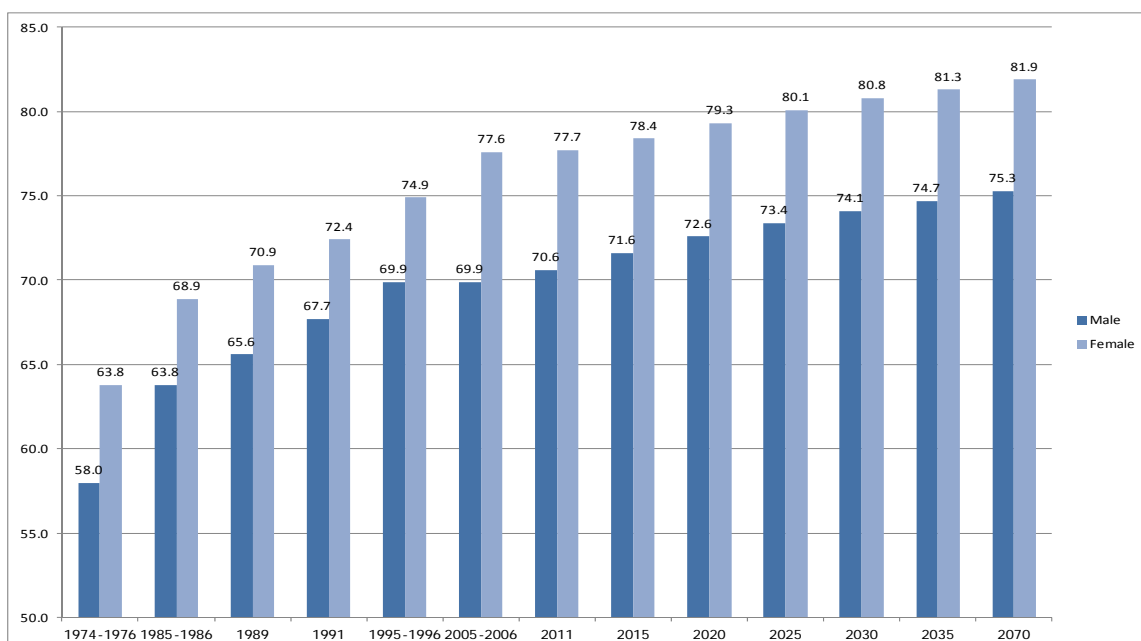
Fertility Decline (TFR after 1970s)



Source: TGRI (2012), The Situation of Thai Elderly 2011 and National Economic and Social Development Board, Population Projection in Thailand: 2010-2040

Population Aging in Thailand:

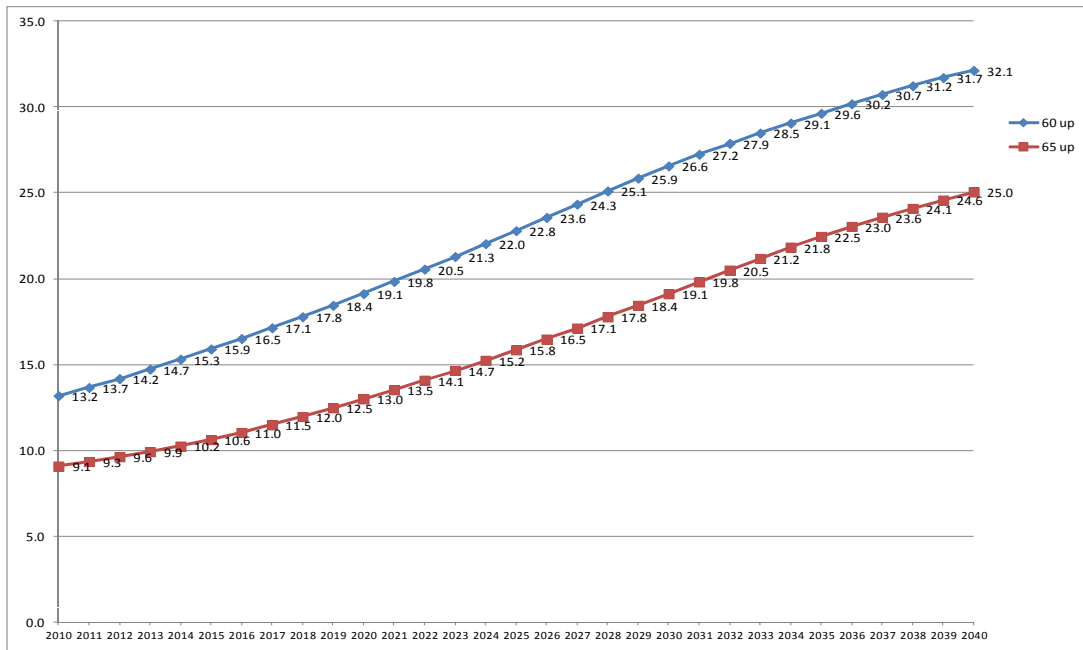
Increase of Life Expectancy at Birth



Source: TGRI (2012), The Situation of Thai Elderly 2011 and National Economic and Social Development Board, Population Projection in Thailand: 2010-2040

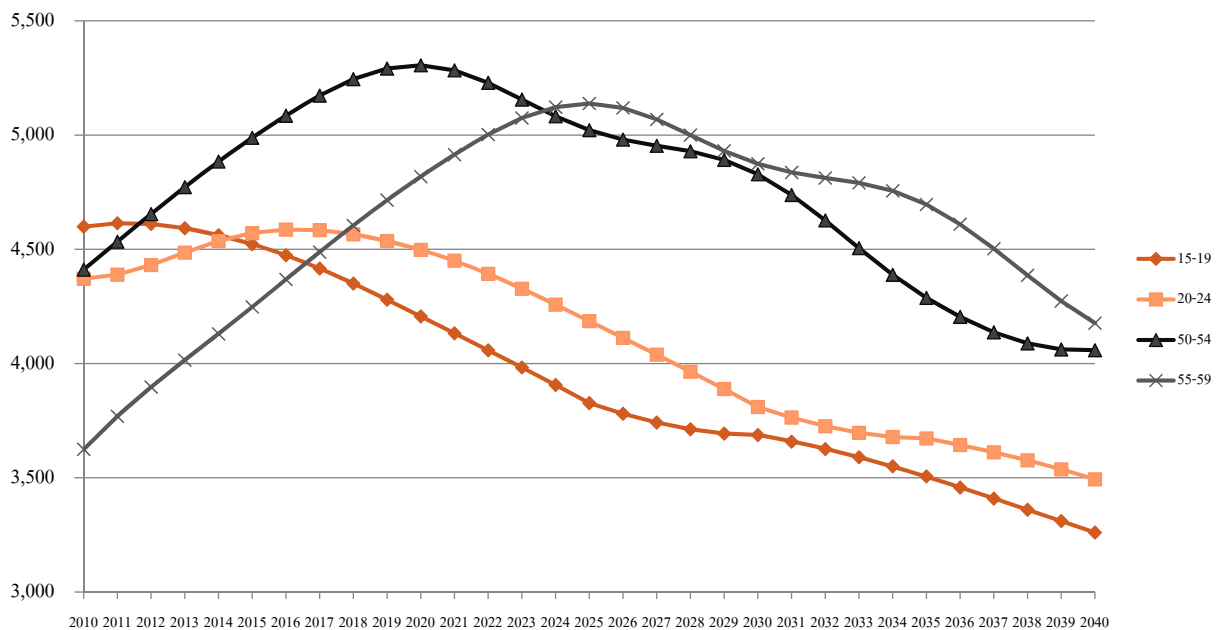
Population Aging in Thailand: *The proportion*

of the older population aged 60 and over (or 65 and over) will increase from now 13% (9%) to 32% (25%) in next three decades.



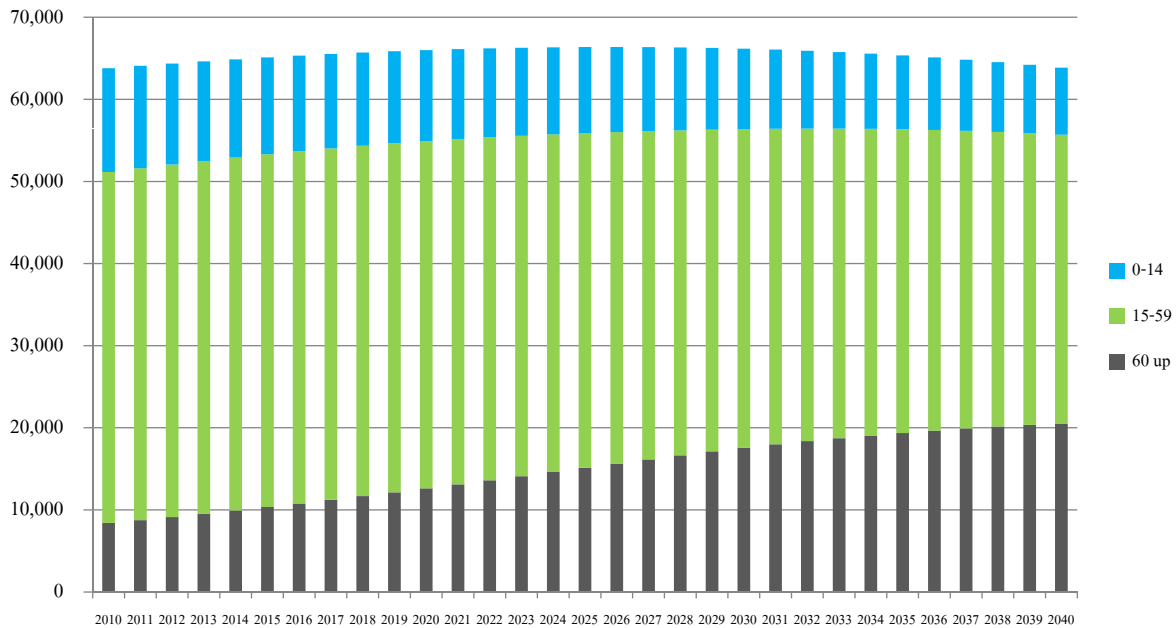
Source: National Economic and Social Development Board (NESDB), Population Projection in Thailand: 2010-2040

เปรียบเทียบจำนวนประชากรรุ่นอายุ 15-19/20-24 กับ 50-54/55-59 ปี (หน่วย-พันคน)



Source: National Economic and Social Development Board, Population Projection in Thailand: 2010-2040

มีแนวโน้มของการลดลงของประชากร หากอัตราภาวะเจริญพันธุ์รวมลดลงเรื่อยๆ (หน่วย-พันคน)



Source: National Economic and Social Development Board , Population Projection in Thailand: 2010-2040

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรสู่สังคมสูงวัย มีนัยสำคัญต่อตลาดแรงงานอย่างไร?

- การลดลงของจำนวนประชากรวัยทำงานจากการลดลงของจำนวนประชากรวัยเด็ก
- คุณภาพ/ทักษะของแรงงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาศักยภาพของเศรษฐกิจในระยะยาว
- มีความจำเป็นต้องปรับตัวขนานใหญ่ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (ที่ผ่านมาคือ การจ้างแรงงานต่างด้าวในบางอุตสาหกรรม เช่น ประมง ก่อสร้าง บริการ เป็นต้น และงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงการปรับเพิ่มขึ้นของจำนวนชั่วโมงทำงาน)
- การลงทุน / การพัฒนาเทคโนโลยีมีส่วนสำคัญช่วยเพิ่มศักยภาพของประเทศในระยะยาวภายใต้การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร (เช่น งานวิจัยของ นนริฎ พิศลบุตร และจิระวัฒน์ (2555) หรืองานวิจัยของ สมประวิณ มั่นประเสริฐ และคณูพล อริยสัจจากร (2556))

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรผู้สังคมสูงวัย มีนัยสำคัญต่อตลาดแรงงานอย่างไร?

- นัยต่อความมั่นคงของหลักประกันด้านรายได้ยามชราภาพของประชากรวัยทำงาน
 - “บุตร” เริ่มที่จะลดบทบาทสำคัญลงในฐานะแหล่งหลักของรายได้
 - บทบาทของ “บำนาญภาครัฐ” มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ แต่ยังคงตอบโจทย์เรื่องความมั่นคงทางการเงินยามชราภาพได้ไม่สมบูรณ์ (ยกเว้นกลุ่มข้าราชการที่ได้รับบำนาญ)
 - การสร้างส่วนเกิน (surplus) โดยการทำงานในวัยหนุ่มสาว/วัยทำงาน (ทำงานมีรายได้เหมาะสม ระยะเวลาทำงานยาวขึ้น) เพื่อปิดช่องว่างทางการเงินในวัยชราภาพ มีความสำคัญ (สะท้อนจากงานวิจัย National Transfer Account ของมัทนา พนานิรามัย และอมรเทพ จวลา)

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร ผู้สังคมสูงวัย จากผลการศึกษานี้ สิ่งที่น่าสนใจที่ตามมาคืออะไร?

- การย้ายจาก Formal Sector ไปสู่ Informal Sector
- รายได้เปลี่ยนไป (บทความนี้พบว่า ลดลง) แต่มี Non-monetary Rewards เช่น ลักษณะของการทำงานที่อิสระและยืดหยุ่นกว่า ไม่ขึ้นกับบุคคลอื่น เป็นต้น
- ผลกระทบต่อความมั่นคงทางการเงินยามชราภาพ
 - ต้องเคลียร์สิทธิประโยชน์ชราภาพจากระบบประกันสังคม
 - สิทธิประโยชน์ชราภาพจากระบบประกันสังคม อาจจะได้เพียงแค่บำเหน็จ
 - ขาดโอกาสในการสะสมเงินต่อเนื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ถ้ามี)
 - สิทธิประโยชน์ด้านการคุ้มครองทางสังคมที่ได้รับเปลี่ยนไป

เปรียบเทียบ “การคุ้มครองทางสังคม”

	Formal Sector (ลูกจ้างเอกชน)	Informal Sector
เจ็บป่วย	สิทธิประโยชน์ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม บนพื้นฐานของระบบประกันสังคม (Social Insurance) โดยผู้รับสิทธิประโยชน์ ต้องมีส่วนร่วมจ่าย Contributory System	<ul style="list-style-type: none"> • หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (Non-contributory) • เงินทดแทนขาดรายได้ ปกส. มาตรา 40 แผน 1
ทุพพลภาพ		เงินทดแทนรายเดือน ปกส. มาตรา 40 แผน 1
เสียชีวิต		ค่าทำศพ ปกส. มาตรา 40 แผน 1
คลอดบุตร		-
เลี้ยงดูบุตร		-
ชราภาพ		<ul style="list-style-type: none"> • เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ (Non-contributory) • บำเหน็จชราภาพ ปกส. มาตรา 40 แผน 2 • หรือ บำนาญ/บำเหน็จ ปกส. มาตรา 40 แผน 3
ว่างงาน		-

+ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การย้ายไปมาระหว่าง

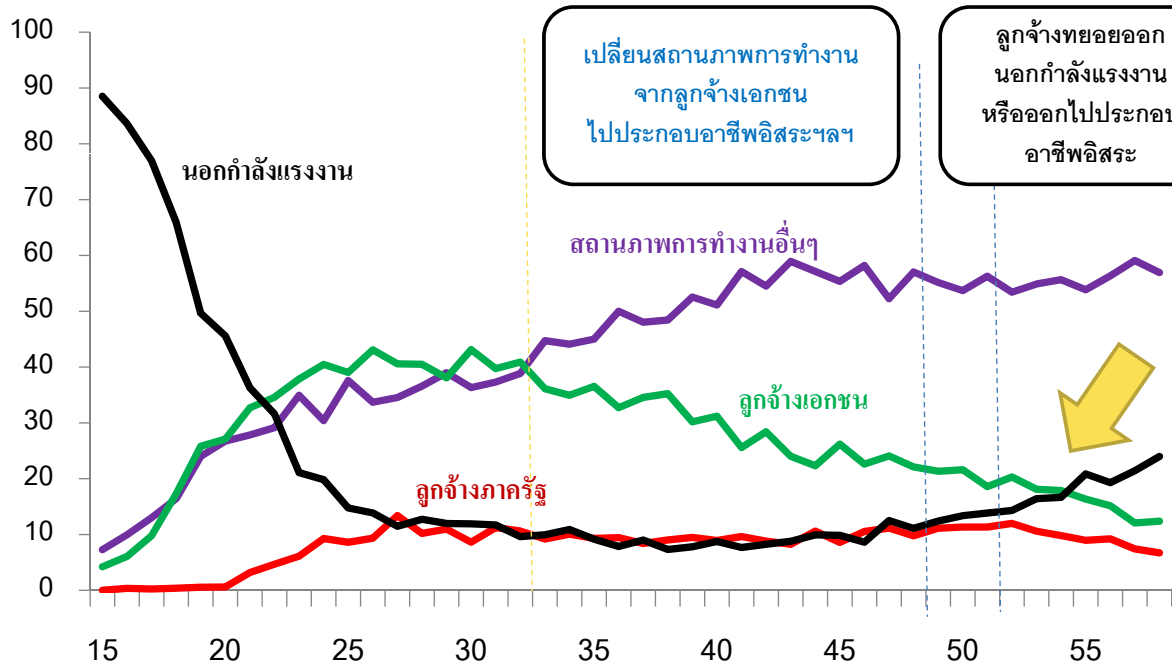
Formal กับ Informal Sector...

ยึดหยุ่นหรือไม่ ? และต้นทุนต่ำหรือไม่ ?

- การย้ายกลับเข้าสู่ Formal Sector ยึดหยุ่นด้วยหรือไม่ เช่น การใช้อายุเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน หรือ Ageism (วัยาคติ: อคติที่มีต่อวัย) เป็นต้น
- การย้ายกลับไปมาระหว่าง Formal Sector กับ Informal Sector มีต้นทุนในรูปแบบของการสูญเสียความมั่นคงของหลักประกันทางการเงินยามชราภาพ เช่น
 - ระยะเวลาจ่ายเงินสะสมต่อกองทุนประกันสังคมในฐานะสมาชิกกองทุนฯ อาจจะสั้นเกินกว่าระยะเวลาเกิดสิทธิรับบำนาญชราภาพ
 - ย้ายไปย้ายมา ได้รับแต่บำเหน็จและเบี้ยยังชีพ
 - **สังคมไทยต้องการระบบบำนาญที่ยึดหยุ่นที่รองรับการย้ายระหว่าง Formal-Informal Sectors ด้วย**

ลูกจ้างเอกชนออกจากกำลังแรงงานเร็วเกินไป?

สัดส่วนของประชากรวัยทำงาน สถานภาพการทำงานและรายอายุ (%)



แหล่งที่มา โครงการวิจัย “ผลกระทบด้านมหภาคและจุลภาคจากการขยายอายุเกษียณ” โดยวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไทย พ.ศ. 2553 ในการคำนวณ

THANK YOU FOR YOUR ATTENTION