

ปีที่ 30 ฉบับ 10529 วันศุกร์ที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 หน้า 8

## C หน้าต่างความคิด

• เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต



ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง  
ที่ช่วยให้ประเทศไทย  
ประสบความสำเร็จในการ  
ก้าวไปสู่ไทยแลนด์ 4.0

คือคุณภาพของคนในประเทศ โดยเฉพาะคนที่อยู่ในวัยทำงาน เพราะคนกลุ่มแรกที่ต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และคนกลุ่มนี้ก็เป็นคนกลุ่มแรกที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นหลายประเทศโดยเฉพาะประเทศในยุโรปจึงให้ความสำคัญกับนโยบายด้านคุณภาพชีวิตของแรงงาน เพื่อให้แรงงานเหล่านี้มีความพร้อมที่จะก้าวไปสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 หรือ Industry 4.0

การศึกษาของ Fraunhofer Institute for Industrial Engineering ในปี ค.ศ. 2013 พบว่า การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 มีระยะเวลาห่างกันประมาณ 100 ปี แต่การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 หรือที่เรียกว่า Industry 4.0 นั้นจะใช้ประมาณ 50 ปี หรือคิดเป็นแค่ครึ่งหนึ่ง

# นโยบายคุณภาพชีวิตแรงงานในยุค 4.0 บทเรียนจากต่างประเทศ

ของเวลาที่เคยใช้ในอดีต พลังสำคัญที่อยู่เบื้องหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมทุกครั้งคือการค้นพบเทคโนโลยีใหม่ที่ถูกนำมาใช้มากับเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การบริการจัดการ รวมถึงวิถีชีวิตประจำวันของผู้คน เทคโนโลยีเหล่านี้ทำให้ความสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้นแบบก้าวกระโดด และทำให้เกิดการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ในการทำงานใหม่ทั้งในแง่ของโครงสร้างองค์กร แนวทางการผลิต สามารถเข้าทดแทนการทำงานที่เป็นงานซึ่งไม่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางมากนัก

การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 มีเทคโนโลยีหลักที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอยู่ 5 ประการด้วยกัน คือ 1) อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีปริมาณมาก (Big Data) 3) เทคโนโลยีอัจฉริยะ ได้แก่ หุ่นยนต์ ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence

หรือ AI) การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) และการพิมพ์ 3 มิติ (3D Printing) 4) การรักษาความปลอดภัยในโลกไซเบอร์ และ 5) การประมวลผลแบบคลาวด์ (Cloud Computing)

ในยุคนี้ แรงงานต้องทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ที่เรียกว่าระบบทำงานที่เชื่อมโยงสภาพทางกายภาพกับไซเบอร์เข้าด้วยกัน (Cyber-Physical System หรือ CPS) งานบางอย่างจะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีงานบางอย่างจะมีเทคโนโลยีเป็นผู้ช่วยแต่ก็ยังมีส่วนอีกหลายอย่างซึ่งยังต้องใช้คนทำการเปลี่ยนแปลงโฉมหน้าของการทำงานจะเกิดผลกระทบต่อแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือจะเป็นหลัก

นโยบายบรรเทาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเดินหน้าไปสู่ยุค 4.0 ของเอสโทเนีย ฝรั่งเศส เยอรมนี สหราชอาณาจักร และสวีเดน ตั้งอยู่บนความเชื่อว่า คุณภาพชีวิต

(ต่อหน้าหลัง)

ของแรงงานขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ระบบการให้ค่าตอบแทนรวมถึงผลประโยชน์อื่นจากการทำงาน โอกาสแสดงความคิดเห็น และโอกาสในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร นโยบายที่ใช้จึงมุ่งลดโอกาสตกงานจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ช่วยให้แรงงานสามารถทำงานในองค์กรได้โดยไม่ต้องเผชิญกับความเครียดจากการเปลี่ยนแปลงในระดับที่มากจนเกินไป

นอกจากนี้แล้ว การมีทักษะในการทำงานที่เหมาะสมยังส่งผลต่อความก้าวหน้าในงาน ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการบริหารจัดการองค์กรนั้น ทุกประเทศยังยึดแนวทางเดิมที่ถูกกำหนดโดยระบบการเมือง วัฒนธรรม โครงสร้างตลาดแรงงาน และปัจจัยเชิงประวัติศาสตร์ของแต่ละประเทศเป็นหลัก

อย่างไรก็ตาม ทั้ง 5 ประเทศยังระยะ

เริ่มต้นของการทำความเข้าใจว่ายุค 4.0 จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในประเทศอย่างไรที่น่าสังเกตคือ แต่ละประเทศต่างก็พยายามหาตัวแบบในการรับมือที่เหมาะสมของตนเอง จึงอาจกล่าวได้ว่า แม้ในภาพรวมจะมีแนวทางที่ชัดเจนว่าต้องมีการยกระดับทักษะของแรงงาน แต่ในทางปฏิบัติแล้วแนวทางที่เหมาะสมของแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันไปตามโครงสร้างทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน

นอกจากนี้แล้ว หากพิจารณาถึงนโยบายบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้นหากถูกเลิกจ้างจะพบว่า ในปัจจุบันทุกประเทศยังคงใช้ระบบประกันสังคมที่มีอยู่เป็นเครื่องมือในการรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น

ระบบประกันสังคมในประเทศส่วนใหญ่ถูกใช้เป็นเครื่องมือในการบรรเทาผลกระทบจากการเลิกจ้างที่เกิดขึ้นไม่บ่อยและมีจำนวนผู้ได้รับผลกระทบไม่มากนัก จึงเป็นที่น่าเป็นห่วงว่าระบบดังกล่าวมีความพร้อมและทรัพยากรเพียงพอต่อการดูแลแรงงานที่ตกงานเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทาง

เทคโนโลยีได้อย่างครอบคลุมและเพียงพอหรือไม่เพราะระบบนี้ในทุกประเทศยังต้องพึ่งพาเงินช่วยเหลือจากภาครัฐอยู่

**การปรับทักษะของแรงงานให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศเป็นเรื่องใหญ่** ประเทศที่จริงจังกับการก้าวไปสู่ยุค 4.0 ต่างก็ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นอย่างมาก จึงพยายามสร้างระบบนิเวศน์ที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาทักษะของแรงงาน (Skill Development Ecosystem) เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานมีช่องทางในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตัวเองตามที่ต้องการ ซึ่งเกิดจากการร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

โดยแต่ละอุตสาหกรรมจะมีคณะที่ปรึกษาซึ่งมาจากผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมนั้น เพื่อช่วยกันประเมินแรงงานในแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งงาน ต้องพัฒนาทักษะอะไรบ้าง และแนวทางไหนถึงจะเหมาะสมที่สุด โดยต้องพิจารณาลักษณะเฉพาะในเชิงพื้นที่ควบคู่กันไปด้วยการจับมือกันทำงานแบบนี้เป็นแนวทางที่ดีเพราะถึงทุกวันนี้ แม้แต่ผู้เชี่ยวชาญระดับโลกยังริบออกตัวกันว่ายุค 4.0 เป็นอะไรที่ซับซ้อนเกินกว่าที่คนเพียงคนเดียวจะเห็นภาพทั้งหมดได้อย่างสมบูรณ์