

การจ้างงานยุคหลังโควิด Next Normal Employment

ดร.ฉัตรชัย ตวงรัตนพันธ์ 8 กรกฎาคม 2564

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบกับตลาดแรงงานไทยในหลายด้าน ทั้งความต้องการแรงงาน รูปแบบการทำงาน และการสัมภาษณ์งานที่เปลี่ยนไป

องค์กรที่ให้พนักงานทำงานที่บ้าน (Work From Home) มีรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป เนื่องจากองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้มากขึ้น เช่น การประชุมออนไลน์ (Video Conference) ทั้งกับบุคคลภายในและภายนอก ทำให้คนทำงานต้องปรับตัว เกิดการเรียนรู้ เลือกใช้เครื่องมือต่างๆ ตลอดจนลดขั้นตอนในการทำงาน ลดการใช้เอกสารแบบกระดาษ ซึ่งกลายเป็นเรื่องปกติใหม่ (New Normal) ขององค์กร

New Normal Employment

การระบาดของโควิด-19 ในเบื้องต้น องค์กรต้องมีการปรับตัวส่งผลกระทบกับการจ้างงาน ต้องออกมาลดค่าใช้จ่ายของบริษัท เช่น การปลดพนักงาน การลดสวัสดิการ อัตราการเปิดรับสมัครงานลดลงกว่าปีก่อน จำนวนผู้ว่างงานในตลาดแรงงานมากขึ้น ส่งผลให้การสรรหาบุคลากรมีความเข้มข้นมากขึ้น เว็บไซต์หางานเป็นช่องทางที่องค์กรและคนหางานนิยมใช้มากที่สุด

ในยุค New Normal หลังได้รับผลกระทบจากโควิด-19 องค์กรจะเริ่มมีการทบทวนปรับเปลี่ยนสวัสดิการ อาจมีการเพิ่มสวัสดิการให้พนักงานที่ทำงานที่ไหนก็ได้โดยไม่ต้องเข้าออฟฟิศ (Work From Home/Remote Working) สวัสดิการเวลาทำงานก็จะยืดหยุ่นได้ (Flexible Hours) ส่วนสวัสดิการที่อาจถูกยกเลิก ได้แก่ กิจกรรมสันทนาการ เช่น งานกีฬาสี งานเลี้ยงสังสรรค์ ท่องเที่ยวประจำปี การให้โบนัส และเงินรางวัลประจำปี/รางวัลพนักงานดีเด่น เป็นต้น

ขณะที่อุปสรรคยุค New Normal หลังได้รับผลกระทบจากโควิด-19 ก็จะเป็นเรื่อง การสรรหาและว่าจ้างพนักงานใหม่ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้กับพนักงาน การดูแลเรื่องสวัสดิการให้กับพนักงาน การสื่อสารภายในองค์กร และการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรให้กับพนักงาน เนื่องจาก รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป เช่น การประชุมออนไลน์ ทั้งกับบุคคลภายในและภายนอก ทำให้คนทำงานต้องเกิดการปรับตัว การเรียนรู้ เลือกใช้เครื่องมือต่าง ๆ ตลอดจนลดขั้นตอนในการทำงาน ลดการใช้เอกสารแบบกระดาษ ซึ่งกลายเป็นเรื่องปกติใหม่ขององค์กร (ผลสำรวจคนทำงานและองค์กร เรื่องโลกการทำงานที่เปลี่ยนไป ในยุค Post Covid-19 Pandemic โดย จ๊อบไทย)

“Next Normal Employment”

“Next Normal Employment” คือ รูปแบบการจ้างงานจะเปลี่ยนไป เช่น แรงงานส่วนหนึ่งอาจต้องทำงานที่บ้านแบบถาวรเพราะงานบางอย่างสามารถใช้เทคโนโลยีมาช่วย ที่สุดนายจ้างอาจลดจำนวนคนด้วยการเปลี่ยนสถานะจากลูกจ้างประจำไปเป็นฟรีแลนซ์ เทคโนโลยีและหุ่นยนต์อัจฉริยะ ที่จะเข้ามาแทนคนไม่ใช่เรื่องใหม่เพียงแค่เจ็บไปเพราะโควิดเข้ามาแทรกแต่กระแสยังคงอยู่ การลงทุนใหม่ โดยเฉพาะใน EEC ใช้ระบบอัตโนมัติและเทคโนโลยีขั้นสูงเข้ามาเป็นองค์ประกอบหลักหลาย อุตสาหกรรมอาจย้ายฐาน การผลิตไปประเทศที่ต้นทุนต่ำ อีกทั้งกระแสพฤติกรรมของผู้บริโภคหลังยุคโควิดที่เคยชินกับการจับจ่ายใช้สอยสินค้าอุปโภค-บริโภคผ่านทางแอปออนไลน์จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับแรงงานครั้งใหญ่

The Future of Work After COVID-19

รายงาน The future of work after COVID-19 โดย McKinsey Global Institute ได้พูดถึง 3 เทรนด์สำคัญที่ส่งผลต่อการจ้างงานแล้ว ได้แก่

1.รูปแบบการทำงานที่มีการผสมผสานระหว่างการทำงานที่บ้าน และการทำงานในออฟฟิศ โดย 10% ของลูกจ้างในประเทศกำลังพัฒนาเปลี่ยนมาทำงานในรูปแบบนี้มากขึ้น ทำให้ความต้องการใช้ระบบขนส่งเพื่อเดินทางมาทำงาน ร้านอาหาร และร้านค้าในโซนออฟฟิศในเมืองจะน้อยลงเรื่อยๆ ทำให้เกิดการหดตัวของการทำงานในธุรกิจที่เกี่ยวข้องในระยะยาว

2.การเติบโตของการบริโภคผ่านช่องทางออนไลน์ มีผลต่อการเคลื่อนย้ายการจ้างงาน (transition) ของแรงงานทักษะต่ำ ซึ่งเมื่อก่อนจะมีการจ้างงานเยอะในธุรกิจบริการที่เป็นร้านค้า และร้านอาหาร มาเป็นการจ้างงานในภาคการขนส่งสินค้าจากผู้ขายไปสู่ผู้บริโภค (distribution centers and last mile delivery)

3.การนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการทำงานมากขึ้น (automation and AI) ทำให้งานที่ถูกทดแทนได้ด้วยหุ่นยนต์ เช่น สายงานการผลิตในโรงงาน แคชเชียร์ในร้านที่ใช้ customer kiosks แทนมนุษย์จะหายไปถาวร

แรงงานหลังยุค “Post Covid-19” จึงจำเป็นจะต้องปรับตัวรับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนไปภายใต้ความไม่แน่นอนของอนาคต ภายใต้ข้อจำกัดไม่ใช่แค่วันนี้จะเอาตัวรอดได้อย่างไร? แต่ภายใต้ความเสี่ยงของแหล่งงานที่อาจหายไป ความมั่นคงในอาชีพที่ถูกสั่นคลอน และรายได้ที่ไม่อาจจะกำหนดได้ จึงเป็นยุคแห่งความท้าทายของแรงงานที่จะชัดเจนในอีก 3-5 ปีข้างหน้าอย่างแน่นอน