

รายงานประจำปี 2555 เรื่อง แนวคิดด้านแรงงานฝีมือของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี โดยกระทรวงแรงงานแห่งสหพันธ์ฯ

1. บทนำ

ตลาดแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีกำลังเปลี่ยนแปลงจากประเทศที่มีกำลังแรงงานเป็นประเทศที่ต้องการแรงงาน ปัจจุบันหลายสาขาอาชีพ ภาคอุตสาหกรรม และหลายภาคส่วนของเยอรมนีกำลังรู้สึกได้ถึง ความขาดแคลนแรงงานฝีมือ ปัญหาอุปทานแรงงานกำลังกลายเป็นจุดอ่อนของประเทศ ดังนั้น เยอรมนีจึงได้ ดำเนินความพยายามเพื่อแสวงหาแรงงานฝีมือเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน และเพื่อให้ประเทศ ยังคงความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจต่อไปในระยะยาว

แรงงานฝีมือเป็นสิ่งประกันความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสวัสดิการสังคมของเยอรมนี อีกทั้งจำเป็นต่อ ความก้าวหน้าทางสังคมในเชิงของการจัดบริการทางสังคม เช่น การบริการด้านสุขภาพให้แก่ประชาชน ขณะนี้หลายอุตสาหกรรมกำลังขาดแคลน วิศวกรและลูกจ้าง นักวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์หรือช่างฝีมือ แพทย์หรือพยาบาล ลูกจ้างที่ผ่านการอบรม อันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงด้านประชากร การเพิ่มอุปทาน แรงงานฝีมือจะช่วยปรับปรุงโอกาสในตลาดแรงงานสำหรับลูกจ้าง ส่งผลให้มีงานที่มั่นคงมากขึ้น และทำให้ แรงงานที่มีคุณวุฒิทางวิชาชีพ รวมถึงบุคลากรที่มีคุณภาพสูงซึ่งเป็นที่ต้องการของงานด้านการวิจัยและ นวัตกรรมได้มีโอกาสในการทำงาน

เพื่อให้มีการขับเคลื่อนการพัฒนาและขยายแนวโน้มด้านประชากร เยอรมนีจึงได้รับรองแนวคิดเกี่ยวกับ แรงงานฝีมือ (Skilled Labour Concept) เมื่อเดือนมิถุนายน 2554 รวมทั้งแสวงหาแนวทางที่เป็นระบบเพื่อให้ มีอุปทานแรงงานฝีมือในระยะยาว ซึ่งสหภาพแรงงาน ภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจต่างเห็นด้วยกับ หลักการและเหตุผลของแนวคิดดังกล่าว และได้ให้คำมั่นสัญญาไว้ในคำแถลงการณ์ร่วมกับรัฐบาลว่าจะ ทำงานในภาคส่วนของตนเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีฝีมือเหล่านี้

รายงาน Progress Report on the Skilled-Labour Concept แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของปีที่ผ่านมาและระบุ สิ่งที่ต้องดำเนินการในอนาคต โดยรายงานจะกล่าวถึงพัฒนาการเกี่ยวกับตลาดแรงงาน บทบาทต่อประชากร อุตสาหกรรมและธุรกิจ โดยมีเป้าหมายคือทบทวนการดำเนินการมาตรการเพื่อให้มีอุปทานแรงงาน สิ่งที่ต้อง ดำเนินการในอนาคตและการดำเนินกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดอุปทานแรงงานฝีมือ

2. พัฒนาการทั่วไป

การเปลี่ยนแปลงประชากรทำให้เกิดความกังวลเรื่องแรงงานฝีมือทั้งในระยะกลางจนถึงระยะยาว อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันเยอรมนีมีตลาดแรงงานที่แตกต่างกันในหลายภูมิภาค การที่เยอรมนีมีการฟื้นฟูอย่างรวดเร็วหลังจากเศรษฐกิจตกต่ำในปี 2552 ทำให้เกิดความต้องการแรงงานอย่างมาก โดยระหว่างปี 2553-2554 พบว่าเยอรมนีมีการจ้างงานเต็มที (gainful employment: การที่ถูกจ้างได้ทำงานและได้ค่าจ้างสม่ำเสมอ) เพิ่มขึ้น 550,000 ราย และการจ้างงานที่มีประกันสังคมเพิ่มขึ้น 670,000 ราย โดยระหว่างเดือนมิถุนายน 2554-2555 มีการจ้างงานที่มีประกันสังคมเพิ่มขึ้นอีก 525,000 ราย ตำแหน่งงานว่างลดลงเพียงเล็กน้อยที่ประมาณ 860,000 ราย ในไตรมาสที่สามของปี 2555 แต่ยังคงจัดว่ามีตำแหน่งงานว่างสูง ระยะเวลาที่รายงานว่ามีตำแหน่งงานว่างที่ไม่ได้รับการบรรจุเพิ่มขึ้นจาก 62 วัน เป็น 76 วัน อันเนื่องมาจากความกดดันอย่างมากในตลาดแรงงาน แต่ยังคงมีความแตกต่างกันอยู่มากในแต่ละอุตสาหกรรมและภูมิภาค

การดำเนินมาตรการเพื่อให้มีอุปทานแรงงานจะช่วยเร่งการเติบโต

ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรอย่างมากในบางอาชีพซึ่งเป็นผลของพัฒนาการตลาดแรงงานเชิงบวกทำให้ต้องใช้เวลาในการบรรจุคนลงตำแหน่งงานว่างเวลานานขึ้นและการสรรหาบุคลากรก็ทำได้ยากขึ้น ซึ่งการจะตัดสินใจลงทุนในเศรษฐกิจยุคโลกาภิวัตน์นั้นมักพิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติเป็นหลัก ผลการศึกษาของศูนย์วิจัยเศรษฐกิจแห่งยุโรปพบว่า หากเยอรมนีสามารถสร้างอุปทานแรงงานฝีมือเพิ่มขึ้นปีละ 100,000 คนทุกปี จะส่งผลให้การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นถึงปีละ 0.2 เปอร์เซ็นต์ รวมทั้งจะสร้างมูลค่าเพิ่มได้ถึง 57 พันล้านยูโรภายในปี 2559 และในระยะยาวจนถึงปี 2568 มูลค่าเพิ่มของอุปทานแรงงานฝีมือโดยรวมจะอยู่ที่ 450 พันล้านยูโร หรือโดยคร่าวๆ เท่ากับผลผลิตมวลรวมปัจจุบันของรัฐบาลาเรีย

อุปทานแรงงานฝีมือช่วยชดเชยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรจะทำให้คนวัยทำงานในเยอรมนีมีจำนวนลดลงนับล้านคนในอีก 15 ปี ข้างหน้า และแม้ว่าปัจจุบันจะมีกำลังแรงงานและชาวต่างชาติย้ายเข้ามาอยู่ในเยอรมนีทำให้สามารถชดเชยจำนวนประชากรที่ลดลงไปได้บ้าง จากสถิติพบว่าในช่วงหกเดือนแรกของปี 2555 มีผู้เข้ามาอาศัยในเยอรมนี 182,000 คน ในขณะที่ปี 2554 มีจำนวน 280,000 คน ปี 2553 มีจำนวน 130,000 คน โดยในปี 2551 และ 2552 มีผู้ย้ายออกไปมากกว่าผู้ย้ายเข้ามาอาศัยในประเทศ โดยทั่วไปแล้วผู้ที่อพยพเข้ามาใหม่มีปริญญาบัตรและมีอายุน้อยกว่าผู้ที่พำนักในเยอรมนีประมาณ 10 ปี ส่งผลให้เยอรมนีมีแรงงานฝีมือที่มั่นคง ทั้งนี้ สัดส่วนผู้อพยพเข้ามาใหม่ที่มีปริญญาบัตรเพิ่มจาก 30 เปอร์เซ็นต์ในปี 2548 เป็น 44 เปอร์เซ็นต์ในปี 2552 และในกลุ่มผู้อพยพเข้ามาใหม่นี้พบว่าผู้ที่ไม่มีคุณสมบัติทางวิชาชีพมีสัดส่วนมากกว่าประชากรของประเทศ จึงจำเป็นที่จะต้องบูรณาการคนเหล่านี้เข้าสู่ตลาดแรงงาน

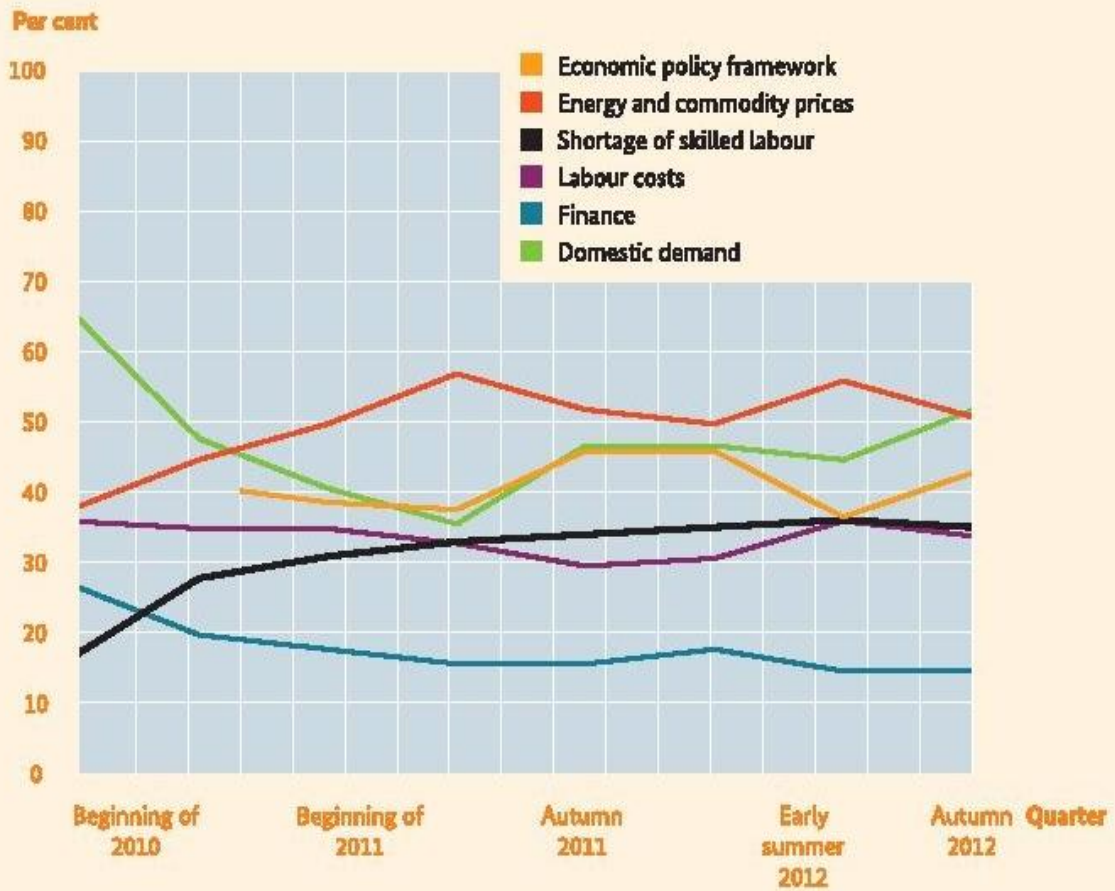
ในปี 2554 เยอรมนีมีแรงงานที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้นเกือบ 50,000 คน รวมเป็น 44.9 ล้านคน และคาดว่าในปี 2555 จะมีผู้ที่ได้รับการจ้างงานเต็มทีเพิ่มอีก 40,000 คน ในระหว่างปี 2553-2568 คาดว่าประชากรที่มี

ศักยภาพในการทำงานจะลดลงถึง 6.3 ล้านคน โดยในปัจจุบันจำนวนสตรีและผู้สูงอายุที่มีส่วนร่วมในกำลังแรงงานนั้นยังไม่เพียงพอที่จะชดเชยผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงประชากรในระยะยาว ซึ่งหากยังไม่มี การดำเนินการในเรื่องนี้ การขาดแคลนแรงงานฝีมือด้านสุขภาพ สังคม และอาชีพMINT (คณิตศาสตร์ สารสนเทศ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี) จะเพิ่มมากขึ้นและอาชีพอื่น ๆ จะได้รับผลกระทบในอนาคต

เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2555 เยอรมนีได้ให้การรับรองยุทธศาสตร์ประชากร โดยให้กระทรวงแรงงานแห่ง สหพันธ์ฯ ร่วมกับสำนักงานจัดหางานแห่งสหพันธ์ฯ และคณะทำงานหลายระดับทำการขับเคลื่อนมาตรการ เพื่อให้มีอุปทานแรงงานฝีมือที่มั่นคง รวมทั้งวางเป้าประสงค์และมาตรการสำหรับอนาคต ซึ่งมุ่งเน้น การฝึกอบรมเยาวชนที่ไม่มีคุณสมบัติทางวิชาชีพและความสามารถในการปฏิบัติงานของสตรีและ/หรือ กำลังแรงงานสำรอง

กระทรวงเศรษฐกิจและเทคโนโลยีแห่งสหพันธ์ฯ (ปัจจุบันคือกระทรวงเศรษฐกิจและพลังงานแห่งสหพันธ์ฯ) โดยมีสมาคมหอการค้าและอุตสาหกรรมแห่งเยอรมนีเป็นประธานร่วม ได้ตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบเรื่อง แรงงานต่างชาติดำเนินมาตรการเพื่อบูรณาการแรงงานกลุ่มนี้เข้าสู่เยอรมนี กระทรวงแรงงานแห่ง สหพันธ์ฯ ได้ตั้งคณะทำงานด้านการงานที่มุ่งใจ ตามคุณสมบัติ และถูกลักษณะเพื่อรับผิดชอบเกี่ยวกับสภาพ การทำงานที่เหมาะสมกับวัย/ผู้สูงอายุ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการศึกษาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง กระทรวงครอบครัวและกระทรวงศึกษาธิการแห่งสหพันธ์ฯ ได้ตั้งคณะกรรมการซึ่งจะรับผิดชอบด้านอื่น ๆ (การปรับชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานให้มีความสอดคล้องกัน ดูแลและสนับสนุนด้านการศึกษา) โดย มุ่งเน้นการดำเนินการให้มีความอุปทานแรงงานฝีมือในระยะยาว

Figure: Corporate assessment of business risks



Source: DIHK survey in autumn 2012 on business climate and expectations

ประชาชนทั่วไปและทุกภาคส่วนต่างต้องการให้รัฐบาลสหพันธ์ฯ ให้ความสำคัญกับมาตรการด้านอุปทานแรงงานฝีมือเป็นลำดับแรก ประชาชน 98 เปอร์เซ็นต์มองว่าการมีแรงงานฝีมือในแต่ละภาคอุตสาหกรรมอย่างเพียงพอเป็นสิ่งสำคัญ และประชาชน 56 เปอร์เซ็นต์มองว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งยวด และสนับสนุนมาตรการนี้อย่างมาก จากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปทานแรงงานฝีมือซ้ำ (Representative Survey by Emnid, พ.ค. 2555 และ ต.ค. 2555) มีผลยืนยันว่าแรงงานฝีมือเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความรุ่งเรืองของเยอรมนี และประชาชนมีความเห็นว่าการขาดแคลนแรงงานฝีมือจะทำให้ทุกกลุ่ม (ยกเว้นผู้มีคุณวุฒิต่ำ) โดยเฉพาะผู้รับการฝึกอบรม คนต่างด้าวและสตรีมีโอกาสในการทำงานมากขึ้น

ผลการศึกษากลยุทธ์ระดับองค์กรเกี่ยวกับมาตรการสร้างอุปทานแรงงานฝีมือที่มั่นคงแสดงให้เห็นว่าบริษัทต่างมองเห็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ขณะนี้สถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง (SMEs) กำลังประสบปัญหาในการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์และการเข้าถึงผู้สมัครกลุ่มใหม่

3. ความคืบหน้าการดำเนินการมาตรการสร้างอุปทานแรงงานฝีมือ

รัฐบาลสหพันธ์ฯ ได้รับรองยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิผลระยะยาวเพื่อสร้างความมั่นคงให้อุปทานแรงงานฝีมือ ซึ่งกำหนดการดำเนินการไว้ 5 แนวทางอย่างเป็นระบบโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้สามารถประเมินความคืบหน้า และทำการตรวจสอบตัวชี้วัดได้

การดำเนินการด้านแรงงานฝีมือเชิงรุก

เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2555 กระทรวงแรงงานและกระทรวงเศรษฐกิจแห่งสหพันธ์ฯ ได้เริ่มดำเนินการด้านแรงงานฝีมือเชิงรุกด้วยการรณรงค์ประชาสัมพันธ์โครงการและกิจกรรมให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางสังคมทุกฝ่าย เช่น สนับสนุนสถานประกอบการซึ่งต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ สนับสนุนให้มีการยกระดับทักษะและความสามารถ วางกรอบทางเลือกและข้อมูลเกี่ยวกับบริการให้คำแนะนำและการสนับสนุน นอกจากนี้ยังมี Internet Portal www.fachkräfte-offensive.de สำหรับแรงงานฝีมือและบริษัทในประเทศ รวมถึง www.make-it-in-germany.com เพื่อเป็น Welcome Portal ในการดำเนินการด้านแรงงานฝีมือเชิงรุกเพื่อดึงดูดบุคลากรจากทุกประเทศ โดยผู้สนใจสามารถหาข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและความเป็นอยู่ในเยอรมนีได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาคอุตสาหกรรมซึ่งต้องการแรงงานฝีมือและเงื่อนไขในการจ้างงานของเยอรมนี

ในการดำเนินการเชิงรุกนี้ เยอรมนีได้กำหนดประเทศที่เหมาะสมต่อการส่งเสริมมาตรการและดำเนินโครงการนำร่อง โดยได้มีการวางแผนโฆษณาออนไลน์ในอินเดีย รัสเซีย อินโดนีเซีย และเวียดนาม รวมทั้งดำเนินโครงการนำร่องในอินเดีย อินโดนีเซียและเวียดนาม ในเดือนพฤศจิกายน 2554 กระทรวงแรงงานแห่งสหพันธ์ฯ ได้ตีพิมพ์รายงานผลการศึกษาลาดแรงงานซึ่งวิเคราะห์การขาดแคลนแรงงานเป็นรายภูมิภาคและอุตสาหกรรม รวมทั้งพยากรณ์แนวโน้มด้านอุปทานแรงงานในอนาคตจนถึงปี 2557 และได้ทำการทบทวนสถานะปัจจุบันในฤดูใบไม้ผลิปี 2556 โดยได้พยากรณ์ตลาดแรงงานไว้จนถึงปี 2573 ซึ่งจะมีการคาดการณ์เกี่ยวกับพัฒนาการรายอุตสาหกรรมและรายอาชีพในระยะยาว

สถิติสำนักงานจัดหางานแห่งสหพันธ์ฯ เกี่ยวกับจำนวนผู้ว่างงาน ผู้ลงทะเบียนหางาน และระยะเวลาที่ว่างงานแยกเป็นรายอาชีพได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ตลาดแรงงานที่เป็นปัจจุบัน โดยมี Skilled Labour Radar (Labour Radar ให้รายละเอียดตัวเลขปัญหาในการบรรจุคนลงตำแหน่งงานว่างทั้งในปัจจุบันเป็นรายอาชีพ/รายรัฐโดยมีการประเมินระยะสั้น และการคาดการณ์ระยะกลาง ซึ่งให้ข้อมูลด้วยรูปแบบที่ชัดเจนง่ายต่อการตีความ ซึ่ง Labour Radar นี้เป็นส่วนหนึ่งของ Labour Market Monitor) และเครื่องมือแสดงผลที่สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกของสถานการณ์ตลาดแรงงานฝีมือได้อย่างรวดเร็ว

สำนักงานนวัตกรรม-แรงงานฝีมือในภูมิภาค

สำนักงานนวัตกรรมได้ดำเนินโครงการแรงงานฝีมือในภูมิภาคโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างสมรรถนะเครือข่ายด้านอุปทานแรงงานฝีมือในภูมิภาคและจัดตั้งเครือข่ายใหม่หรือสนับสนุนเครือข่ายที่ทำงานด้านนี้โดยตรง

นับตั้งแต่การเริ่มโครงการในเดือนมีนาคม 2554 ได้มีการจดทะเบียนเครือข่ายต่าง ๆ กว่า 900 แห่งทั่วประเทศ และผู้ร่วมโครงการด้านตลาดแรงงานทุกฝ่ายต่างร่วมกันจัดตั้งเครือข่ายนี้และมุ่งเน้นความสนใจต่อโครงการและความคิดริเริ่มต่าง ๆ สำหรับภูมิภาค ผู้ร่วมโครงการในท้องถิ่นต่างระบุกิจกรรมและศักยภาพแรงงานที่ต้องการ รวมถึงพิจารณายุทธศาสตร์และมาตรการที่น่าจะเป็นไปได้ที่สุด โดยกลุ่มเป้าหมายคือ SMEs ที่ยังไม่มีแผนทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานฯ จะให้บริการแก่พันธมิตรในภูมิภาค และเป็นเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการศึกษา/ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องให้กับพันธมิตรเครือข่ายในท้องถิ่นทั่วประเทศ รวมถึงบริการผ่านทางเว็บไซต์ (www.fachkraeftebuero.de) ซึ่งมีฐานข้อมูลเครือข่ายที่กว้างขวาง

สำนักงานสถิติแห่งสหพันธ์ฯ ได้ประเมินว่าในปี 2554 มีลูกจ้าง Part-time ประมาณ 2 ล้านคน ลูกจ้างเต็มเวลา 1.7 ล้านคน และผู้อยู่ในกำลังแรงงานสำรองอีก 1.2 ล้านคนที่ประสงค์จะมีชั่วโมงทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ รายงานของกระทรวงแรงงานแห่งสหพันธ์ฯ ซึ่งตีพิมพ์ปีละสองครั้งเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เหมาะสมกับวัยตามมาตรฐานสากลสำหรับผู้สูงอายุ ได้รายงานเกี่ยวกับสถานประกอบการซึ่งสามารถนำแนวทางสภาพการทำงานที่เหมาะสมกับวัยไปใช้อย่างได้ผล

กระทรวงแรงงานแห่งสหพันธ์ฯ เป็นหน่วยงานหลักในการศึกษาและสำรวจเพื่อพิจารณาการสร้างอุปทานแรงงานฝีมือให้ตรงกับผลประโยชน์ของธุรกิจและอุตสาหกรรมตามแนวทางแรงงานฝีมือ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือการสำรวจบริษัทในปี 2555 โดยสมาคมหอการค้าและอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการดำเนินการให้ชีวิตครอบครัวและการทำงานมีความสอดคล้องกัน ซึ่งแสดงให้เห็นทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงไปของสถานประกอบการและสมาคมฯ ในการสนับสนุนผู้มีบุตร ทั้งนี้ จากการสำรวจผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์และลูกจ้างชี้ให้เห็นว่าสถานประกอบการเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของมาตรการส่งเสริมครอบครัวมากขึ้น ตัวอย่างเช่น การปรับชั่วโมงทำงานให้มีความยืดหยุ่น อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างยังมีความเห็นว่ามาตรการเหล่านี้ยังไม่เพียงพอ และมีบางกลุ่มที่ถูกมองข้ามเช่น แรงงานคุณวุฒิต่ำและแรงงานฝีมือจากต่างชาติ รวมถึงผู้สูงอายุ แต่เนื่องจากขณะนี้การบรรจุคนลงตำแหน่งงานว่างของหลายสถานประกอบการยังไม่เป็นปัญหามากนักทำให้สถานประกอบการหลายแห่งมิได้วางแผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังคน

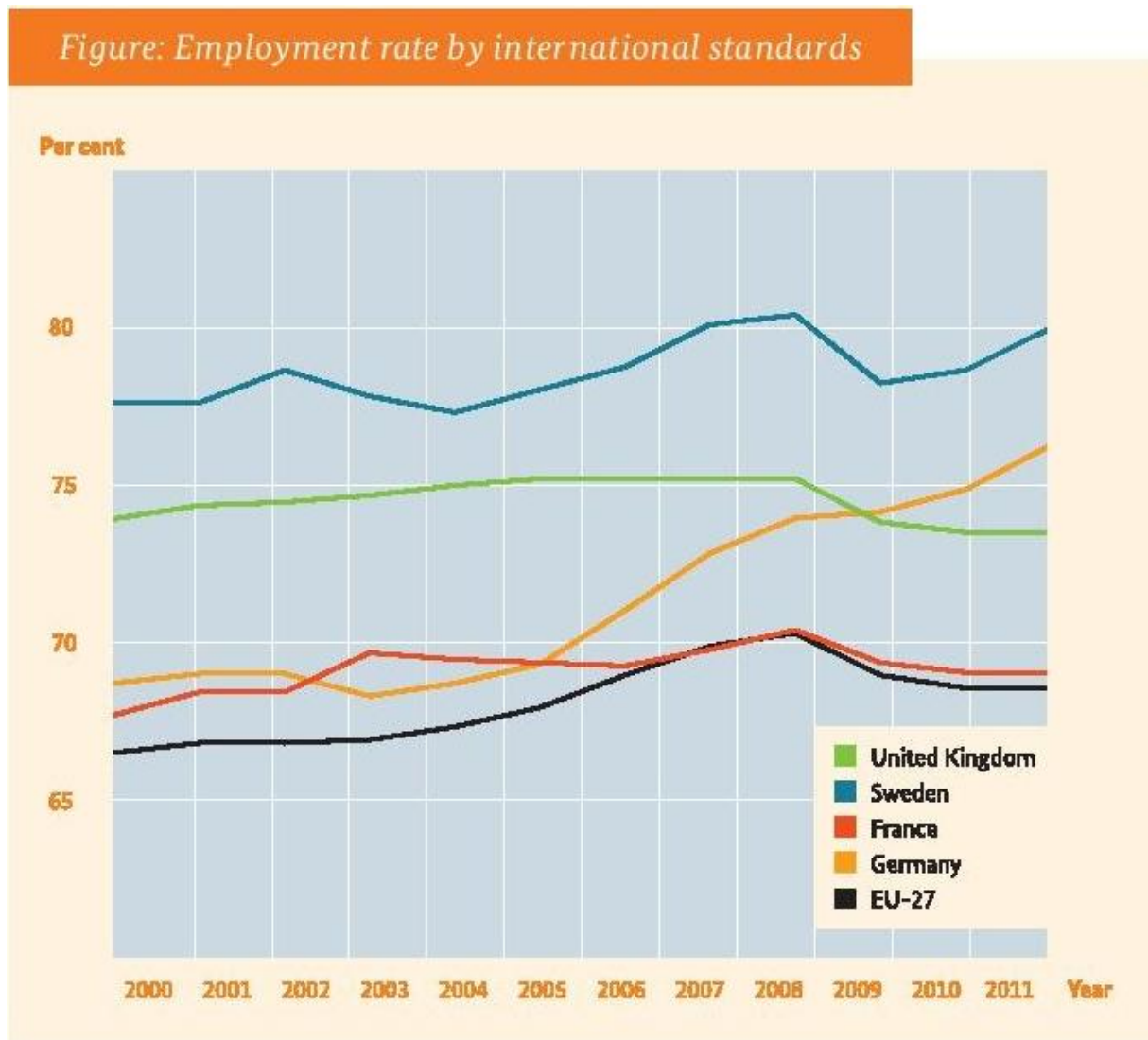
แนวทางด้านแรงงานฝีมือ 1: การกระตุ้นและการมีงานทำ

ก. ความคืบหน้าการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลัก

ระหว่างปี 2553-2554 อัตราการมีงานทำในเยอรมนีเพิ่มขึ้น 1.4 จุด (percentage points) เป็น 76.3 เปอร์เซ็นต์ เกือบจะบรรลุเป้าหมายของ EU 2020 ซึ่งตั้งไว้ที่ 77 เปอร์เซ็นต์ ในช่วงไตรมาสที่สองของปี 2555 เพิ่มขึ้นเป็น 76.8 เปอร์เซ็นต์ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากมีการปรับแบบสอบถามในการจัดทำสำมะโนประชากรระดับจุลภาคและการสำรวจตลาดแรงงาน อัตราการมีงานทำเต็มในส่วนหนึ่งเพิ่มขึ้นนั้นเป็นผลมาจากระเบียบวิจัยด้วย ดังนั้นในการตีความอัตราการมีงานทำตามแนวทางด้านแรงงานฝีมือทุกแนวทาง ณ ปี 2554 จึงต้องพิจารณาเกี่ยวกับการปรับความหมายของการจ้างงานเต็มที่นี่ด้วย สำหรับ EU-27 โดยเฉลี่ยสัดส่วนระหว่างปี 2553-

2554 ยังคงไม่มีการเปลี่ยนแปลง และไม่ได้เพิ่มขึ้นในประเทศหลักของอียู ซึ่งได้แก่อังกฤษและฝรั่งเศส อัตราการจ้างงานของ EU โดยเฉลี่ยยังคงต่ำกว่าของเยอรมนีอยู่มาก กล่าวคืออยู่ที่ 68.6 เปอร์เซ็นต์

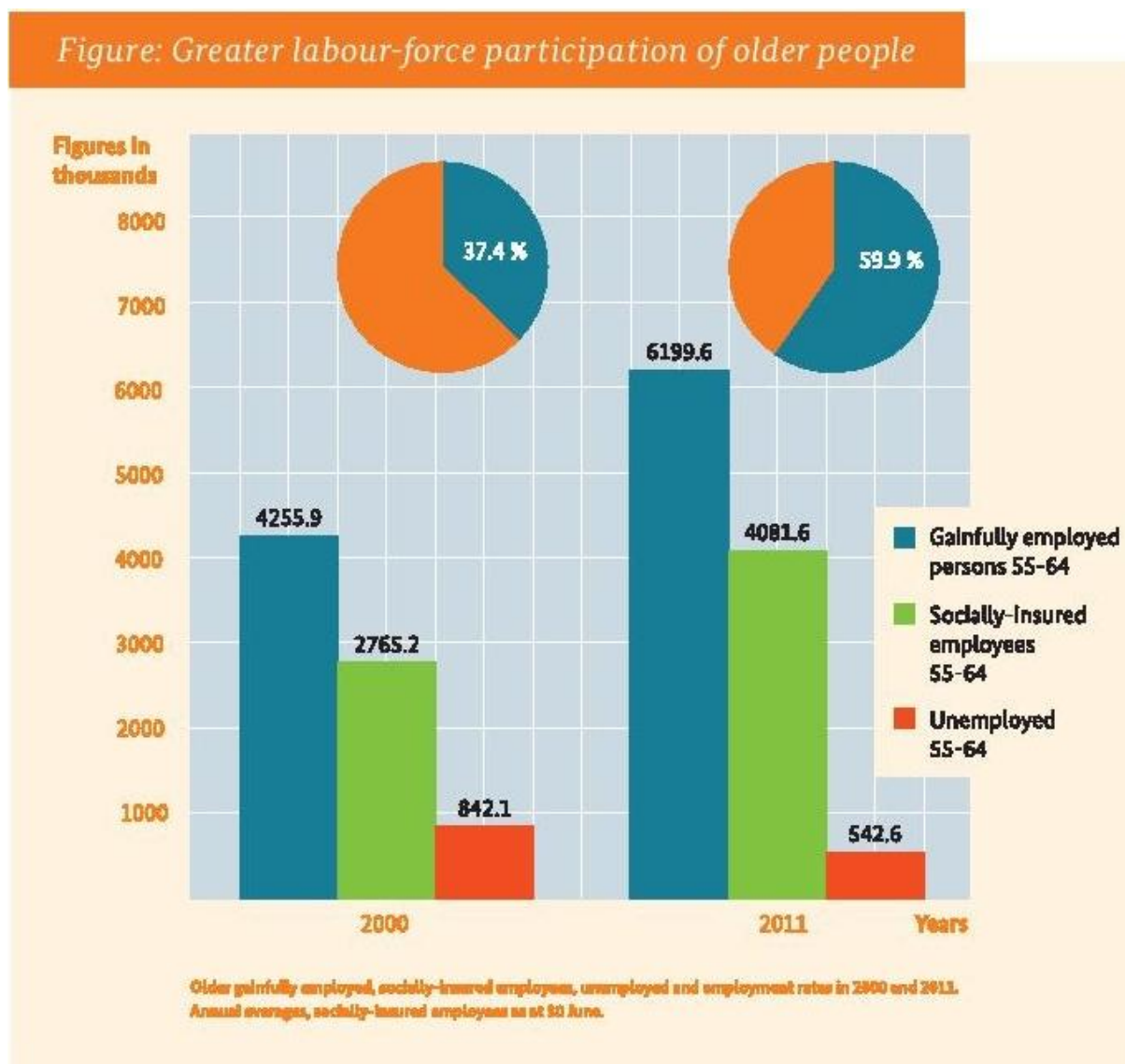
นับแต่ปี 2543 อัตราการมีงานทำของเยอรมนีได้เพิ่มขึ้นจาก 68.8 เปอร์เซ็นต์ถึง 7.5 จุด (percentage points) ในขณะที่การจ้างงานโดยเฉลี่ยของอียูเพิ่มเพียง 2 จุด (percentage points) ของช่วงเวลาเดียวกัน การที่เยอรมนีมีอัตราการมีงานทำเพิ่มขึ้นมากกว่าเกณฑ์เฉลี่ยนั้นเป็นผลจากการปฏิรูปตลาดแรงงานในช่วงระยะหลังมานี้



Source: Eurostat, Labour Market Survey

เมื่อพิจารณาแนวโน้มรายกลุ่มพบว่า สัดส่วนการจ้างงานเต็มที่ในกลุ่มอายุระหว่าง 55-64 ปี และกลุ่มสตรีมีความใกล้เคียงกัน โดยอัตราการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุในเยอรมนีระหว่างปี 2553-2554 เพิ่มขึ้น 2.2 จุด (percentage points) เป็น 59.9 เปอร์เซ็นต์ (61.1 เปอร์เซ็นต์ในไตรมาสที่สองของปี 2555) เกินเกณฑ์เฉลี่ยของ EU ซึ่งอยู่ที่ 47.4 เปอร์เซ็นต์ โดยในปี 2554 เยอรมนีเกือบจะสามารถบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติดูยุโรป EU 2020 ซึ่งกำหนดไว้ที่ 60 เปอร์เซ็นต์ และสูงเกินเป้าหมายในช่วงสองไตรมาสแรกของปี 2555 ในปี 2543 อัตรา

การจ้างงานของกลุ่มผู้สูงอายุยังคงอยู่ที่ 37.4 เปอร์เซ็นต์ เพิ่มขึ้นสองเท่าของเกณฑ์เฉลี่ยของอียู นับตั้งแต่ปี 2543 และยิ่งสูงกว่าประเทศสมาชิกอียูทั้งหมด นอกจากจะมีการจ้างงานเต็มเวลาที่เพิ่มขึ้นแล้ว ยังมีการจ้างงานที่มี การประกันทางสังคมในกลุ่มของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นในขณะที่อัตราการว่างงานลดลง อันเป็นผลจากการยกเลิก โครงการเกษียณก่อนอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยุติความช่วยเหลือบางส่วนเมื่อเกษียณและมาตรการรักษา งานสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งเยอรมนีได้ดำเนินการในหลายด้านเพื่อให้มีอุปทานแรงงานฝีมือทั้งในระยะ กลางและระยะยาว



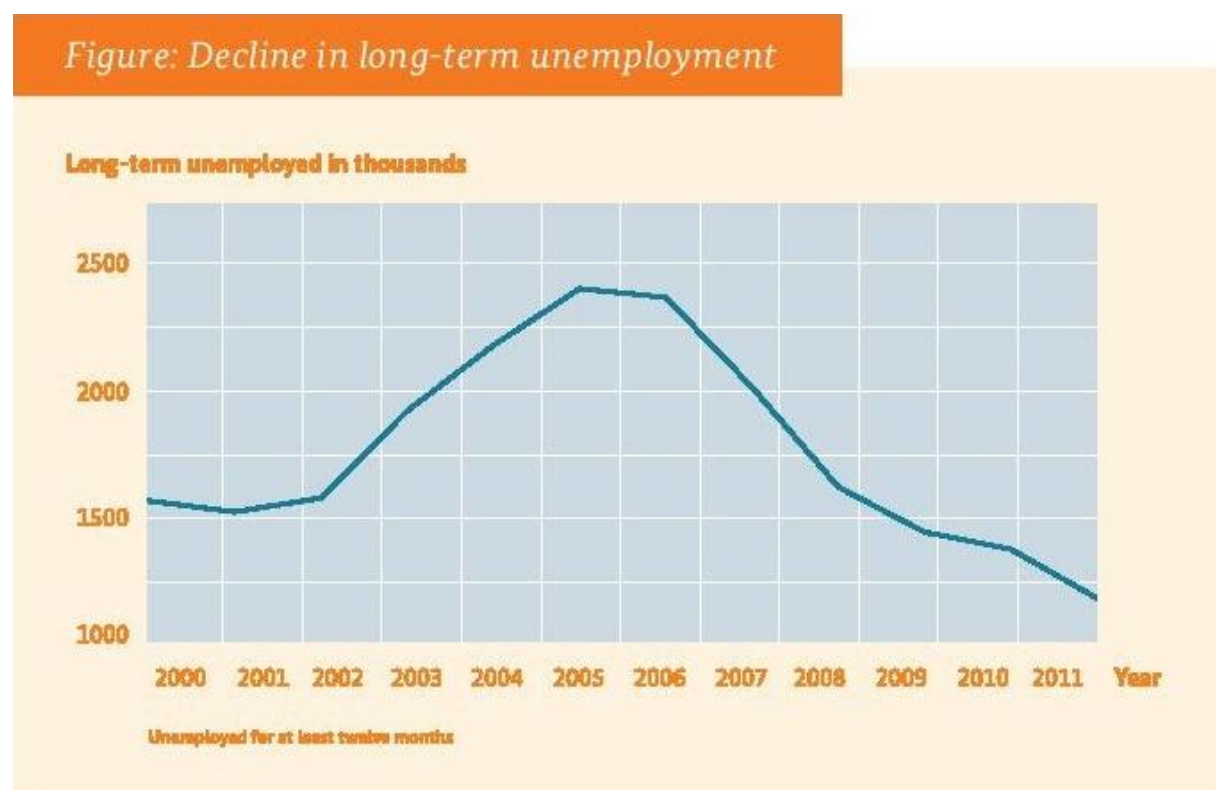
Source: Eurostat, Labour Market Survey and statistics of the Federal Employment Agency

อัตราการจ้างงานในกลุ่มสตรีอายุระหว่าง 20 และ 64 ปีในปี 2554 เพิ่มขึ้นมากกว่าอัตราการมีงานทำทั่วไป ไม่มากนัก โดยเพิ่ม 10.4 จุด (percentage points) นับตั้งแต่ปี 2543 ซึ่งอยู่ที่ 71.1 เปอร์เซ็นต์ในปี 2554 (71.6 เปอร์เซ็นต์ ในไตรมาสที่สองของปี 2555) มากกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของอียู ซึ่งอยู่ที่ 62.3 เปอร์เซ็นต์อย่างมาก ใกล้เคียงเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติยุโรป EU 2020 ที่กำหนดไว้ที่ 73 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งอัตราการจ้างงานสตรีที่เพิ่มขึ้น

จะมีส่วนในการแก้ไขปัญหาขาดแคลนบุคลากรฝีมือ อย่างไรก็ตาม สตรีชาวเยอรมันมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 30.5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ น้อยกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของอียู ซึ่งกำหนดไว้ที่ 33.7 ชั่วโมง

ในส่วนของการจ้างงานที่มีการประกันทางสังคมนั้นพบว่าในภาพรวมมีพัฒนาการเชิงบวก โดยระหว่างปี 2553 และ 2554 เพิ่มขึ้น 670,000 คน อยู่ที่ประมาณ 28.4 ล้านคน ทั้งนี้ ลูกจ้างเต็มเวลาที่มีการประกันสังคม เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 22.9 ล้านคนในเดือนมิถุนายน 2555 เช่นเดียวกับการจ้างงานที่มีการประกันทางสังคมที่เพิ่มถึง 525,000 คน เป็น 28.9 ล้านคน ระหว่างมิถุนายน 2554 และมิถุนายน 2555

นอกจากการว่างงานทั่วไปจะลดลงแล้ว ยังปรากฏว่าจำนวนผู้ว่างงานระยะยาวก็ลดลงเช่นกัน โดยในปี 2553 กว่า 1.38 ล้านคนเป็นผู้ว่างงานระยะยาว และลดลงเหลือ 1.19 ล้านคนในปี 2554 หรือเกือบ 14 เปอร์เซ็นต์จากปีก่อน และเมื่อทำการเปรียบเทียบในช่วงหลายปีพบว่า การว่างงานระยะยาวลดต่ำกว่าระดับในปี 2543 และเหลือจำนวนเพียงครึ่งหนึ่งของการว่างงานสูงสุดของปี 2548 จึงนับว่าเยอรมนีสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาการว่างงานเรื้อรังอย่างถาวรได้ในระดับดี



Source: Eurostat, Labour Market Survey

ตลาดแรงงานที่รุ่งเรืองทำให้ผู้พิการขั้นรุนแรงที่ว่างงานได้รับประโยชน์ตามไปด้วย แม้จะไม่มากเท่ากับ ผู้พิการทั่วไปก็ตาม ข้อมูล ณ ปี 2554 พบว่าผู้พิการขั้นรุนแรงที่ว่างงานมีปริญญาหรือมีคุณสมบัติทางวิชาชีพ ในเกณฑ์เฉลี่ยถึง 60 เปอร์เซ็นต์ ในขณะที่ผู้พิการทั่วไปสถิติอยู่ที่ 55 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นจึงยังมิผู้พิการที่มีฝีมือ ซึ่งสามารถนำมาใช้ได้อีกมาก

ภาพรวมของผู้ที่มีงานทำนั้นเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ทั้งในส่วนของจำนวนและองค์ประกอบ จากสัดส่วนสตรีและผู้สูงอายุที่มีงานทำเพิ่มขึ้นอย่างมากแสดงให้เห็นว่าแนวทางด้านแรงงานฝีมือมีความคืบหน้า มีการปรับปรุงในระยะยาวในส่วนของตลาดแรงงาน และมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้มีการจ้างงานที่มีประกันสังคมและงานเต็มเวลา รวมถึงการลดการว่างงานระยะยาว อย่างไรก็ตาม เฮอร์มนียังคงต้องดำเนินการความพยายามต่อไปเพื่อให้แนวคิดด้านแรงงานฝีมือบรรลุเป้าหมาย

ข มาตรการ

ความคืบหน้าข้างต้นแสดงถึงความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้เข้าถึงการจ้างงานในตลาดบน (ตลาดแรงงานที่มีค่าจ้างสูง : Primary labour market) มากยิ่งขึ้น และได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการที่สนับสนุนการให้เงินสงเคราะห์การว่างงานให้เป็นไปตามการจ้างงานในตลาดบน และลดการจ้างงานในตลาดล่าง (ตลาดแรงงานซึ่งมีค่าจ้างและสวัสดิการต่ำ : Secondary labour market) ซึ่งรัฐให้การสนับสนุน กฎหมายว่าด้วยโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Labour-market Opportunities Act) ได้กำหนดกรอบกฎหมายที่ยืดหยุ่นได้ตามความจำเป็นเพื่อส่งเสริมการจ้างงานให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร ดังจะเห็นได้จากสามกรณีตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่าง 1: การกระตุ้นและการบูรณาการด้านอาชีพ

นอกเหนือจากหน่วยงาน (ที่ได้รับอนุญาต) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินมาตรการเพื่อกระตุ้นและบูรณาการด้านอาชีพจะให้ความช่วยเหลือแล้ว ปัจจุบันบริษัทจัดหางานและศูนย์จัดหางานยังสามารถออกบัตรกำนัล (หนังสืออนุญาตให้เรียนเป็นลักษณะ voucher เพื่อให้ทางโรงเรียนสามารถเรียกเก็บเงินจากหน่วยงานดังกล่าว) ให้แก่ผู้ได้รับสิทธิ ซึ่งการดำเนินการเช่นนี้จะเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการแข่งขันของหน่วยงานที่ให้บริการ ยกย่องคุณภาพมาตรการและทำให้หน่วยงานดังกล่าวเสนอบริการจัดหางานได้ตรงต่อความต้องการของแต่ละบุคคลได้มากขึ้น

ตัวอย่าง 2: การฝึกอบรม/ศึกษาต่อด้านวิชาชีพ

การฝึกอบรมและศึกษาต่อด้านวิชาชีพจะเป็นปัจจัยหลักในการขยายโอกาสในการมีงานทำ และมีความเป็นไปได้ที่สำนักงานจัดหางานแห่งสหพันธ์ฯ จะช่วยเหลือค่าใช้จ่ายบางส่วนในการฝึกอบรมและศึกษาต่อด้านวิชาชีพให้แก่ลูกจ้างสูงอายุในสถานประกอบการ SMEs การให้ความช่วยเหลือในการฝึกอบรมดังกล่าวมีไว้สำหรับลูกจ้างที่อายุต่ำกว่า 45 ปีเช่นกัน โดยจะจำกัดระยะเวลาไว้ไม่เกินสามปี ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายอย่างน้อยที่สุด 50 เปอร์เซ็นต์

ตัวอย่าง 3: การเข้าสู่การมีงานทำ

เงินสนับสนุนเพื่อการบูรณาการนี้ดำเนินไปด้วยวิธีการที่ชัดเจน โดยลูกจ้างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปจะยังคงได้รับเงินช่วยเหลือจนถึงสิ้นปี 2557 เป็นระยะเวลานานสุดถึง 36 เดือน

หน่วยวิจัยเพื่อให้มีแรงงานฝีมือที่มั่นคง

กระทรวงเศรษฐกิจแห่งสหพันธ์ฯ ได้จัดตั้งหน่วยวิจัยขึ้นเพื่อให้ข้อมูลข่าวสารและความช่วยเหลือแก่สถานประกอบการโดยให้บริการข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de ซึ่งจะให้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันในทุกประเด็นเกี่ยวกับอุปทานแรงงานฝีมือ นำเสนอแนวปฏิบัติ รวมถึงให้คำแนะนำแก่สถานประกอบการในการแสวงหาแรงงานฝีมือ นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการจัดทำยุทธศาสตร์แรงงานฝีมือที่มั่นคงร่วมกับ SMEs ในการประชุมเชิงปฏิบัติการและงานระดับภูมิภาค

นอกเหนือจากการคัดสรรบุคลากรใหม่ ๆ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานแล้ว เยอรมนียังมุ่งเน้นที่การปรับปรุงการทำงานและความสามารถในการทำงานของบุคลากร และการมีส่วนร่วมของคนสูงอายุก่อกำลังแรงงาน กระทรวงแรงงานแห่งสหพันธ์ฯ ได้ริเริ่มดำเนินโครงการ The New Quality of Work Initiative (INQA) ตั้งแต่ปี 2545 ร่วมกับผู้แทนจากภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม สหภาพแรงงาน ภาครัฐ สำนักงานจัดงานแห่งสหพันธ์ฯ และสถาบันต่าง ๆ ดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพงานให้แก่ลูกจ้าง และโครงการ *unternehmensWert:Mensch* ซึ่งได้รับเงินทุนจาก European Social Fund (ESF) เพื่อช่วยเหลือ SMEs ให้มีลูกจ้างที่มีความสามารถในการทำงาน

บุคลากรฝีมือด้านการดูแลทางการแพทย์

รัฐบาลสหพันธ์ฯ ได้ดำเนินมาตรการจูงใจ เช่น การออกกฎหมาย Health Insurance Modernisation Act ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2555 เพื่อจัดปัญหาความขาดแคลนแพทย์ในชนบทและกระตุ้นให้แพทย์วัยหนุ่มสาวทำงานในภูมิภาคที่มีแพทย์น้อย โดยเพิ่มเงินให้ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ด้อยพัฒนา ให้งบประมาณเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือทางการแพทย์ ดำเนินมาตรการคัดสรรบุคลากรรุ่นใหม่เป็นการเฉพาะ รวมทั้งสนับสนุนนักศึกษาแพทย์ เพิ่มจำนวนโรงพยาบาลที่ให้แพทย์ฝึกปฏิบัติงาน รวมทั้งได้นำข้อเสนอหลักจากการประชุมของกระทรวงสาธารณสุขแห่งสหพันธ์ฯ เกี่ยวกับแนวทางเพื่อให้ชีวิตครอบครัวและการทำงานให้บริการด้านสุขภาพมีความสอดคล้องกันมากำหนดเป็นระเบียบตามกฎหมาย เช่น การขยายช่วงเวลาการทำงานที่แทนให้กับแพทย์หญิงเวชปฏิบัติที่กำลังตั้งครรภ์ เป็นต้น

แนวทางด้านแรงงานฝีมือ 2: ชีวิตครอบครัวที่สอดคล้องกับการทำงาน

ก. ความคืบหน้าการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด

การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของสตรี

ระหว่างปี 2549 – 2554 พบว่าจำนวนมารดาผู้มีบุตรเล็กมีงานทำเพิ่มขึ้นประมาณ 6 จุด จาก 64.1 เปอร์เซ็นต์ เป็น 70.2 เปอร์เซ็นต์ (แรงงานสตรีทั้งหมดเพิ่มจาก 65.0 เปอร์เซ็นต์ เป็น 71.1 เปอร์เซ็นต์) ในช่วงเวลาดังกล่าว มีมารดาที่ทำงานเพิ่มขึ้นประมาณ 60,000 คน รวมเป็น 5.6 ล้านคน จากการศึกษาวิจัยพบว่าลูกจ้างสตรีผู้มีบุตรซึ่งทำงาน part-time ประสงค์จะเพิ่มเวลาทำงานให้มากขึ้นในแต่ละสัปดาห์ มารดาส่วนใหญ่ซึ่งมิได้มีบทบาทเชิงเศรษฐกิจประสงค์จะมีงานทำเต็มที่ และ 58 เปอร์เซ็นต์ของมารดาเหล่านี้ไม่พึงพอใจกับ

สถานะที่เป็นอยู่และประสงค์จะมีงานทำ ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองนี้ทำให้เป้าหมายการดำเนินการด้านแรงงานฝีมือในปีถัดไปมุ่งไปที่การปรับปรุงกรอบเชิงสถาบันเพื่อให้ผู้สมรสสามารถมีส่วนร่วมในการออกค่าใช้จ่ายและทำงานในครอบครัวร่วมกัน อีกทั้งยังช่วยให้นายจ้างสามารถเสนองานในส่วนที่เป็นงาน part-time ระยะยาวและงานเต็มเวลาระยะสั้นได้

จำนวนของมารดาซึ่งมีบุตรอายุต่ำกว่าสามปีมีงานทำเพิ่มมากขึ้น

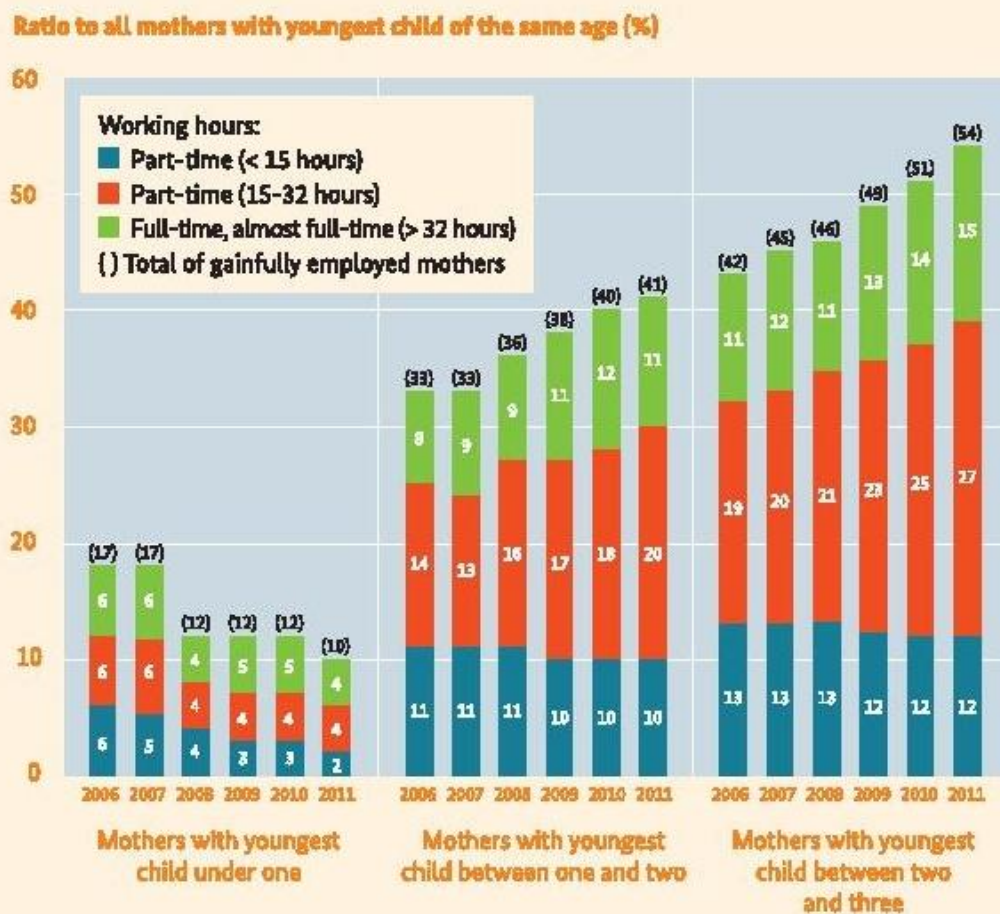
ผลจากการประเมินสำมะโนในระดับจุลภาคพิเศษแสดงให้เห็นว่าตั้งแต่ปี 2550 มีจำนวนมารดาซึ่งมีบุตรอายุระหว่างหนึ่งถึงสองปีได้กลับเข้ามาทำงานเต็มเวลาที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ในช่วงที่ทำการสำรวจอาจมีมารดาที่มีงานทำอยู่แล้วแต่ยังไม่ได้ทำงานในขณะนั้นเพราะอยู่ระหว่างการลาคลอดบุตร หรือลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร หรืออาจกลับไปทำงานแล้ว แต่เนื่องจากลักษณะงานแตกต่างไปจากที่มาตรฐานสากลว่าด้วยการทำงานเต็มที่กำหนด จึงทำให้ไม่ได้นับรวมว่าเป็นผู้มีงานทำ ซึ่งต้องคำนึงถึงคนกลุ่มนี้ด้วย

ในส่วนของการจ้างงานเต็มเวลาที่พบว่า อัตราการมีงานทำของมารดาที่มีบุตรเล็กอายุระหว่างหนึ่งถึงสองปีเพิ่มขึ้นจาก 32 เปอร์เซ็นต์ในปี 2543 เป็น 41 เปอร์เซ็นต์ในปี 2554 และจำนวนกว่าสามในสี่ของมารดาเหล่านี้ (77 เปอร์เซ็นต์) ได้กลับเข้ามาทำงานมากกว่า 15 ชั่วโมงในปี 2554 และในช่วงเวลาเดียวกันนั้น สัดส่วนของมารดาซึ่งมีบุตรอายุต่ำกว่าสามปีที่ทำงานน้อยกว่า 15 ชั่วโมงมีจำนวนลดลง

เบี่ยงเบนเพื่อการดูแลบุตรประสบผลสำเร็จ

ตั้งแต่เริ่มมีเบี่ยงเบนเพื่อการดูแลบุตรในปี 2550 ส่งผลให้มีการเพิ่มจำนวนการมีงานทำของกลุ่มมารดาซึ่งมีบุตรอายุระหว่างหนึ่งถึงสองปีอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะกลุ่มมารดาที่มีรายได้ต่ำ (เพิ่ม 2.5 จุด) และมารดาในเยอรมนีตะวันออก (เพิ่ม 2 จุด) สำหรับมารดาที่มีรายได้สูงกว่า โอกาสที่จะกลับไปทำงานในปีที่สองหลังให้กำเนิดบุตรเพิ่มสูงขึ้นและอัตราส่วนของมารดาที่กลับไปทำงานเมื่อบุตรมีอายุครบสองปีเพิ่มขึ้นถึง 3.6 เปอร์เซ็นต์อันเป็นผลจากการให้เบี่ยงเบนเพื่อการดูแลบุตรทั้งสิ้น

Figure: Gainfully employed mothers (active) with children under three years by working hours, Germany 2006-2011



Source: Special evaluation of Microcensus 2011, compiled by Prognos AG in 2012

การให้การสนับสนุนด้านการเงินแก่มารดาเลี้ยงบุตรโดยลำพัง

อีกตัวชี้วัดหนึ่งของความสอดคล้องของการทำงานมีเงินได้และการดูแลในเยอรมนีคือจำนวนของมารดาที่เลี้ยงบุตรโดยลำพังซึ่งไม่สามารถหารายได้เพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัวและเป็นผู้ซึ่งต้องพึ่งเงินสงเคราะห์คนหางานเพียงอย่างเดียว จากปี 2553 – 2554 จำนวนของมารดาเหล่านี้ลดลงจาก 596,000 คน เป็น 583,000 คน (- 2.2 เปอร์เซ็นต์) การดำเนินงานเพื่อเพิ่มโอกาสตลาดแรงงานสำหรับผู้เลี้ยงบุตรโดยลำพังนั้นมีการพิจารณาจากความต้องการ รวมถึงการฝึกอบรมให้แก่สตรีเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง

การรับเลี้ยงเด็กกลางวันสำหรับเด็กอายุต่ำกว่าสามปี

การบริการรับเลี้ยงเด็กเล็กกลางวันมีผลต่อการตัดสินใจของมารดาในการเลือกทำงาน สถิติ ณ เดือนมีนาคม 2555 พบว่าเกือบทุกสองคนของเด็กที่อายุต่ำกว่าสามปีในเยอรมนีจะวันออกได้รับการเลี้ยงดูที่สถานรับเลี้ยง

เด็กกลางวัน (49 เปอร์เซ็นต์หรือประมาณ 197,000 คน) ส่วนในเยอรมนีตะวันตกมีประมาณ 22 เปอร์เซ็นต์ (ประมาณ 361,000 คน)

นับตั้งแต่ปี 2550 อัตราเด็กอายุต่ำกว่าสามปีที่ได้รับการเลี้ยงดูมีมากขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในเยอรมนีตะวันออกและตะวันตก อย่างไรก็ตาม ยังต้องดำเนินการความพยายามให้มากขึ้นโดยเฉพาะในเยอรมนีตะวันตกเพื่อให้มั่นใจว่าจะมีสถานที่รับเลี้ยงเด็กอายุต่ำกว่าสามปีเพียงพอต่อความต้องการ

สำหรับกลุ่มเด็กอายุต่ำกว่าสามปี มีอัตราการรับเลี้ยงที่แตกต่างกันมาก จากเกณฑ์เฉลี่ยระดับชาติ ณ เดือนมีนาคม 2555 พบว่ากว่า 1 ใน 4 (28.4 เปอร์เซ็นต์) ของเด็กอายุหนึ่งปีทั้งหมดและมากกว่าครึ่งหนึ่งของเด็กอายุสองปีทั้งหมด (51.2 เปอร์เซ็นต์) ต่างได้รับการเลี้ยงดู ณ สถานที่รับเลี้ยงเด็กกลางวัน ในขณะที่มีเด็กอายุถึงสิบสองเดือนเพียง 2.8 เปอร์เซ็นต์เท่านั้นที่ได้รับการเลี้ยงดู ณ สถานที่รับเลี้ยงเด็กกลางวัน

สตรีในระดับบริหาร

จากการที่รัฐบาลสหพันธ์ฯ ได้จัดการประชุมสุดยอด 2 ครั้งในปี 2555 บริษัทหุ้นในเครือ DAX เกือบทั้งหมดจาก 30 บริษัทที่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมประชุมได้กำหนดเป้าหมายเฉพาะเพื่อส่งเสริมสตรีให้อยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ประมวลกฎบรรษัทภิบาลของเยอรมัน ณ เดือนพฤษภาคม 2553 ได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพิจารณาให้สตรีอยู่ในคณะกรรมการหรือในตำแหน่งอาวุโสของวิสาหกิจ ข้อเสนอเหล่านี้เริ่มปรากฏผล และตัวชี้วัด Women-on-Board-Index ที่รัฐบาลสหพันธ์ฯ ให้การสนับสนุนได้แสดงให้เห็นถึงอัตราส่วนของสตรีที่อยู่ในคณะกรรมการบริหารของบริษัทที่มีรายชื่อ 160 บริษัทใน DAX, MDAX, SDAX และ TecDAX ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเกือบ 10 เปอร์เซ็นต์ในปี 2554 เป็น 15.3 เปอร์เซ็นต์ในกลางเดือนตุลาคม 2555 สำหรับบริษัทหุ้นในเครือ DAX 30 บริษัทมีสัดส่วนของสตรีที่อยู่ในคณะกรรมการบริหารเพิ่มขึ้นจากเฉลี่ย 13.6 เปอร์เซ็นต์ (ในปี 2554) เป็น 19.4 เปอร์เซ็นต์ (ในช่วงกลางเดือนตุลาคม 2555) และในส่วนของผู้ถือหุ้นนั้นเพิ่มจาก 7.8 เปอร์เซ็นต์เป็น 15 เปอร์เซ็นต์เช่นเดียวกัน

บริษัทใหญ่ที่สุดของเยอรมนี 200 บริษัท (ไม่รวมภาคการเงิน) มีสัดส่วนของสตรีในระดับบริหารเพิ่มจาก 1.2 เปอร์เซ็นต์ (2549) เป็น 3 เปอร์เซ็นต์ (ใน 2554) และในคณะกรรมการบริหารจาก 7.8 เปอร์เซ็นต์ (2549) เป็น 11.9 เปอร์เซ็นต์ (2554) สำหรับภาคเอกชนโดยรวม มีสัดส่วนของผู้บริหารสตรีเพิ่มขึ้นจาก 22 เปอร์เซ็นต์ในปี 2544 เป็น 30 เปอร์เซ็นต์ ในปี 2553 โดยสัดส่วนของสตรีในระดับบริหารเพิ่มขึ้นถึง 3 จุดนับตั้งแต่ปี 2549 อย่างไรก็ตาม สัดส่วนของผู้บริหารที่เป็นสตรีนั้นยังน้อยกว่าสัดส่วนในกำลังแรงงานทั้งหมด (48 เปอร์เซ็นต์ ในปี 2553) แสดงว่าแม้จะมีสัดส่วนของสตรีในระดับสูงของภาคเอกชนเพิ่มขึ้นแต่ก็เป็นไปอย่างล่าช้า

สำหรับข้าราชการพลเรือน มีสตรีดำรงตำแหน่งผู้บริหารเพิ่มขึ้นจาก 19 เปอร์เซ็นต์ในปี 2542 เป็น 30 เปอร์เซ็นต์ในปี 2552 โดยในปี 2552 มีสตรีดำรงตำแหน่งผู้บริหารมากที่สุดกล่าวคือ มีสตรีดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางถึง 34 เปอร์เซ็นต์ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งระดับสูงสุดของสหพันธ์ฯ และตำแหน่งรองลงไประดับละ 23 เปอร์เซ็นต์ คาดว่าการดำเนินกิจกรรมและความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ที่รัฐบาลสหพันธ์ฯ ดำเนินการ

อยู่จะสามารถทำให้สตรีในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมสามารถครองตำแหน่งระดับสูงในทุกระดับได้ในอนาคต

ข. มาตรการ

มาตรการขยายจำนวนสถานรับเลี้ยงเด็ก

รัฐบาลสหพันธ์ฯ ได้ดำเนินการเพื่อขยายจำนวนสถานรับเลี้ยงเด็กอายุต่ำกว่าสามปีให้มากขึ้นในปี 2550 รัฐบาลสหพันธ์ฯ รัฐบาลรัฐและเทศบาลได้เห็นพ้องที่จะสร้างสถานรับเลี้ยงเด็กกลางวันประมาณ 750,000 แห่งภายในเดือนสิงหาคม 2556 คิดเป็น 38 เปอร์เซ็นต์ของอัตราส่วนของเด็กอายุต่ำกว่าสามปี จากการสำรวจเมื่อเร็วๆ นี้ พบว่าเกณฑ์เฉลี่ยระดับชาติจำเป็นต้องมีสถานรับเลี้ยงเด็กกลางวันประมาณ 39 เปอร์เซ็นต์ (ประมาณ 780,000 แห่ง) ในปี 2556 และเพื่อตอบสนองความต้องการสถานรับเลี้ยงเด็กที่ยังขาดอีก 30,000 แห่ง รัฐบาลสหพันธ์ฯ จะสนับสนุนเงินลงทุนเพิ่มประมาณ 580.5 ล้านยูโร เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดสรรภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการรับเลี้ยงเด็กกลางวัน (Child Day-Care Promotion Act)

นอกจากเงิน 770 ล้านยูโรแล้ว รัฐบาลสหพันธ์ฯ ยังให้เงินสนับสนุนจากภาษีมูลค่าเพิ่มแก่รัฐต่าง ๆ อีก 75 ล้านยูโรเพื่อช่วยค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการสถานรับเลี้ยงเด็กที่จะเพิ่มขึ้นใหม่

นอกจากรายงานประเมินผลช่วงที่ 3 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการรับเลี้ยงเด็กกลางวันแล้ว กระทรวงครอบครัวแห่งสหพันธ์ฯ ยังได้ออก ten-point programme เพื่อเร่งให้มีสถานรับเลี้ยงเด็กอายุต่ำกว่าสามปีเพิ่มอย่างเพียงพอ โดยมุ่งเน้นคุณภาพของการศึกษาเด็กวัยต้นและจำนวนบุคลากรที่มีคุณภาพ

กิจกรรมหลักของ Ten-point Programme

- การเปิดตัว ESF programme เพื่อส่งเสริมการจ้างงานประจำสำหรับผู้ดูแลเด็กเป็นการเฉพาะ
- การเพิ่มและดำเนินโครงการ ESF Child Day-Care Action Programme อย่างต่อเนื่อง
- การแต่งตั้งคณะทำงานร่วมของรัฐบาลสหพันธ์ฯ รัฐบาลรัฐและสมาคมในท้องถิ่นที่มีส่วนร่วมในสหภาพแรงงาน สมาคมแรงงาน สมาคมวิทยาลัยเทคนิค สภาสังคมสงเคราะห์แห่งสหพันธ์ฯ และสำนักงานจัดหางานแห่งสหพันธ์ฯ เพื่อคัดสรรบุคลากรสำหรับสถานรับเลี้ยงเด็ก
- การพัฒนาและดำเนินโครงการ ESF, Corporate-Assisted Child Care อย่างต่อเนื่องเพื่อควบคุมศักยภาพของการดูแลเด็ก
- จัดทำโครงการ KfW programme เป็นการเฉพาะเพื่อให้เงินกู้ผ่อนปรน (soft loans) จำนวนทั้งสิ้น 350 ล้านยูโร สำหรับท้องถิ่นและหน่วยงานที่ดำเนินโครงการ โดยรัฐบาลสหพันธ์ฯ ให้การสนับสนุนด้านดอกเบี้ย

ครอบครัวคือปัจจัยแห่งความสำเร็จ

เงื่อนไขการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจกลับไปทำงานและทางเลือกของแรงงาน ฝีมือ รัฐบาลสหพันธ์ฯ ทำงานอย่างใกล้ชิดกับสมาคมแรงงานและสหภาพแรงงานตามโครงการ ESF เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อครอบครัวด้วยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เช่น

- (1) โครงการส่งเสริมบริษัทที่เป็นมิตรต่อครอบครัว ซึ่งนายกรัฐมนตรี Merkel เป็นผู้มอบรางวัลให้แก่บริษัทที่ชนะการประกวดในเดือนพฤษภาคม 2555
- (2) โครงการเครือข่ายบริษัทซึ่งมีสำนักงานตั้งอยู่ที่สภาหอการค้าและอุตสาหกรรมแห่งเยอรมนี โดยมีนายจ้างสมัครเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องประมาณ 4,500 รายและมุ่งดำเนินนโยบายทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมครอบครัว มีการจัดทำแนวทางแก้ไขปัญหาค่าที่เหมาะสมโดยเฉพาะภาคที่ใช้แรงงาน (ฝีมือ) เช่น ธนาคาร การค้าปลีกและสถานพยาบาล
- (3) โครงการรับเลี้ยงเด็กกลางวันในบริษัท เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการให้ความช่วยเหลือในการรับเลี้ยงเด็กกลางวัน ซึ่งเริ่มให้การสนับสนุนมาตั้งแต่ปี 2551 โดยให้การสนับสนุนด้านงบประมาณแก่นายจ้างเป็นเวลา 2 ปีเพื่อให้เปิดสถานรับเลี้ยงเด็กกลางวันแห่งใหม่ในสถานประกอบการเพื่อเลี้ยงดูบุตรอายุต่ำกว่าสามปีของลูกจ้าง
- (4) กฎบัตรสำหรับชั่วโมงทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว ซึ่งสมาพันธ์นายจ้างและสหภาพแรงงานได้ร่วมกันลงนามเมื่อปี 2554 เพื่อรณรงค์ให้มีชั่วโมงทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว ซึ่งจะมีการทบทวนกันในทุกปี 2556

ชั่วโมงการทำงานที่ส่งเสริมครอบครัว

คณะกรรมการได้ตั้งข้อสังเกตต่อรายงานครอบครัวฉบับที่ 8 ว่าการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของบิดามารดานั้นเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมาย การประเมินตัวชี้วัดแสดงให้เห็นชัดเจนว่าแทนที่จะเป็นเรื่องการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน แต่ปัญหาหลักกลับเป็นการมีชั่วโมงทำงานที่น้อย การปรับชั่วโมงทำงานให้ยืดหยุ่นจะช่วยให้บิดามารดาที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท ซึ่งรัฐบาลสหพันธ์ฯ ให้ความสำคัญกับนโยบายชั่วโมงการทำงานเพื่อครอบครัว ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ประชากร โดยกระทรวงครอบครัวได้สนองตอบต่อข้อเสนอของคณะกรรมการรวมถึงจัดทำร่างนโยบายเพื่อปรับและขยายเวลาของการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร นอกจากนั้น รัฐบาลสหพันธ์ฯ ยังได้สนับสนุนและประสานการพัฒนาเครือข่ายท้องถิ่นเพื่อครอบครัว ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะทำให้ผู้มีบุตรซึ่งอยู่ในวัยหนุ่มสาวสามารถบริหารเวลาเพื่อครอบครัว ส่งเสริมการกลับเข้าไปทำงาน วางแผนการมีบุตร และช่วยให้ครอบครัวมีความผูกพันกันมากยิ่งขึ้น

บิดามารดาที่เลี้ยงบุตรโดยลำพัง

บิดามารดาที่เลี้ยงบุตรโดยลำพังประมาณ 1.6 ล้านครัวเรือนที่ขอรับสิทธิประโยชน์มีจำนวนลดลง โดยมีเพียง 40 เปอร์เซ็นต์ที่ขอรับการสนับสนุนเงินเบื้องต้นสำหรับผู้หางาน อย่างไรก็ตาม เป็นการยากที่คนเหล่านี้

สามารถอยู่ได้โดยไม่ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐ ตั้งแต่ปี 2553 สำนักงานจัดหางานแห่งสหพันธ์ฯ ได้กำหนดให้การปรับปรุงโอกาสการมีงานทำของบิดามารดาที่ต้องเลี้ยงบุตรโดยลำพังเป็นนโยบายสังคมลำดับต้น โดยได้มีการจัดทำโครงการงานที่ดีสำหรับผู้เลี้ยงบุตรโดยลำพัง โครงการเครือข่ายความช่วยเหลือที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้เลี้ยงบุตรโดยลำพัง (102 โครงการตั้งแต่เดือนเมษายน 2554- กลางปี 2556) เพื่อรวมบริการสนับสนุนคนกลุ่มนี้กับบริการที่มีในท้องถิ่น โดยแนวคิดด้านแรงงานฝีมือเชิงรุกจะเน้นให้นายจ้างเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก นอกจากนั้นยังมีการดำเนินโครงการรณรงค์เรื่องการพัฒนาโอกาสในการทำงานของผู้เลี้ยงบุตรโดยลำพังและโครงการอื่น ๆ อีกมาก

การส่งเสริมให้กลับเข้าไปทำงาน

เพื่อส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันในชีวิตสำหรับชายและหญิง จำเป็นต้องเสริมสร้างความเข้มแข็งในการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของสตรีทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพตลอดชีวิตการทำงาน นอกจากการแก้ไขเรื่องค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียมกันแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการคือการช่วยให้สตรีได้กลับเข้าไปทำงานอีกครั้งหลังจากต้องหยุดงานเพื่อดูแลบุตร รัฐบาลสหพันธ์ฯ ได้เริ่มดำเนินโครงการโอกาสงานสำหรับมารดาที่จะกลับไปทำงาน ซึ่งได้รับการสนับสนุนจาก ESF ในพื้นที่นำร่อง 20 แห่งทั่วประเทศระหว่างเดือนมีนาคม 2552-กุมภาพันธ์ 2555 โดยเข้าถึงประมาณ 18,000 คน จากกำลังแรงงานสำรอง และผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 69 เปอร์เซ็นต์สามารถบูรณาการสู่การทำงาน ซึ่งเยอรมนีจะดำเนินแนวทางนี้ต่อไปให้เป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมการมีงานทำปี 2556 และผู้ที่กลับไปทำงานจะได้รับการสนับสนุนในอนาคตก่อนขึ้นทะเบียนเป็นผู้หางาน ทั้งนี้จะยกระดับโครงการโอกาสงานสำหรับมารดาที่จะกลับไปทำงานของ ESF ให้เป็นโครงการหลักไปจนถึงสิ้นปี 2556

กระทรวงแรงงานแห่งสหพันธ์ฯ โดยความร่วมมือกับสำนักงานจัดหางานแห่งสหพันธ์ฯ ได้ให้บริการข้อมูลข่าวสารสำหรับสตรีที่ประสงค์จะกลับเข้าไปทำงานผ่าน www.perspektive-wiedereinstieg.de โดยจะให้บริการจนถึงกลางปี 2557

บริการสนับสนุนครอบครัว

มีครัวเรือนที่มีอายุระหว่าง 25-60 ปีในเยอรมนีเพียง 16 เปอร์เซ็นต์ที่ใช้บริการสนับสนุนครอบครัว ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจุบันมารดายังมิได้มีงานทำมากเท่าที่ต้องการเนื่องจากยังขาดการส่งเสริมเกี่ยวกับงานในครัวเรือน รัฐบาลสหพันธ์ฯ ได้ตัดสินใจที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งในการสนับสนุนครอบครัวและบริการครัวเรือนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ประชากร โดยกำลังเตรียมเอกสารมุ่งเน้นแนวทางการสนับสนุนครอบครัวให้ดีขึ้นแก่ผู้ขอรับบริการที่มีบุตรวัยเยาวชนหรือมีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องการการดูแล ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สามารถเข้าถึงบริการครัวเรือนที่มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

แนวทางด้านแรงงานฝีมือ 3: โอกาสทางการศึกษาตั้งแต่เริ่มต้น

ก. ความท้าทายการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด

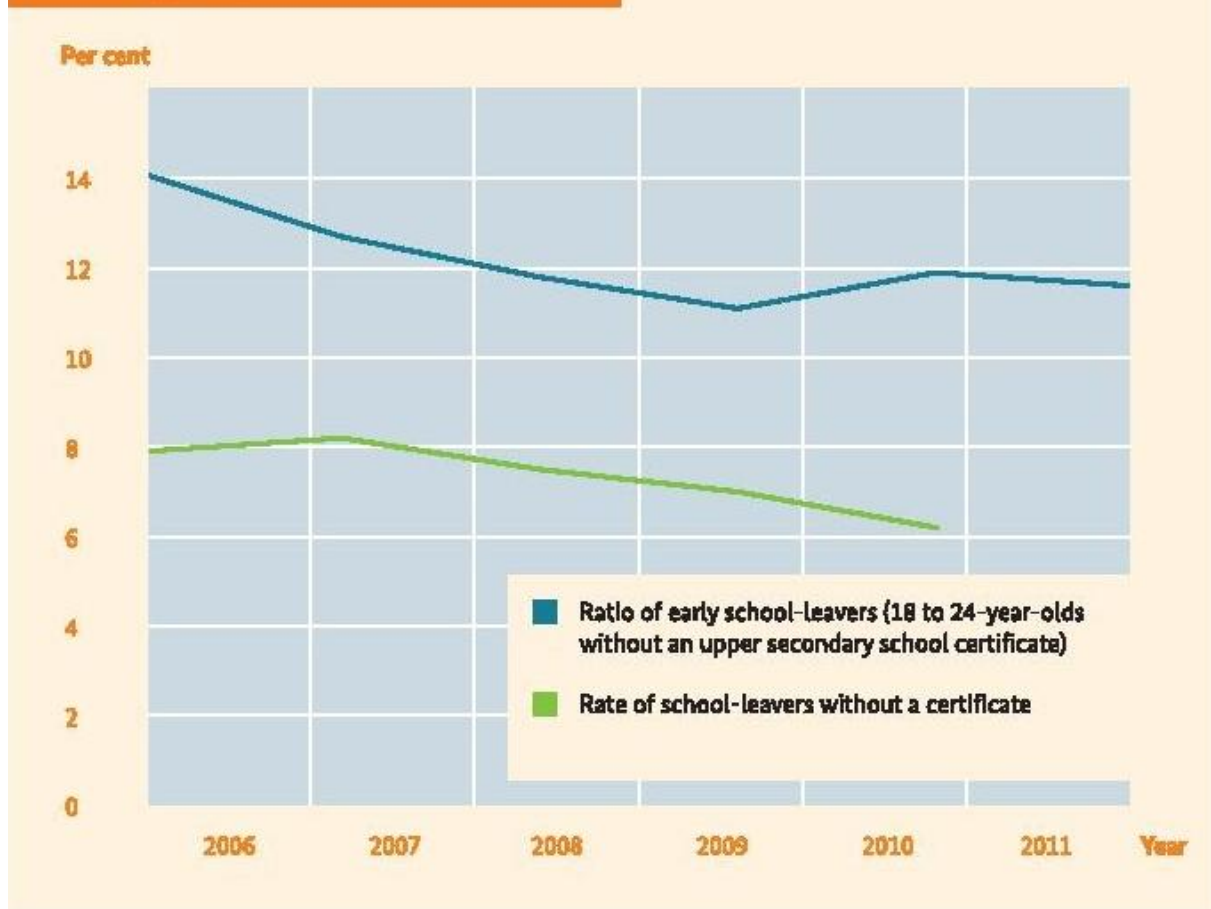
ตัวชี้วัดหลักของคุณภาพในการดูแลเด็กคืออัตราส่วนของเด็ก/ผู้ดูแล จากอัตราส่วนเด็ก 5.7 คนต่อผู้ดูแล 1 คน ในปี 2550 เป็นเด็ก 5.3 คนในปี 2552 และ 4.7 คนในปี 2554 อัตราส่วนของกลุ่มเด็กอายุต่ำกว่าสามปีในเกณฑ์เฉลี่ยระดับประเทศมีการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกรัฐ แม้จะไม่มากนัก

นอกเหนือจากอัตราส่วนเด็ก/ผู้ดูแลที่ดีขึ้นแล้ว การดำเนินงานยังมุ่งสู่การเพิ่มจำนวนบุคลากรชายในสถานรับเลี้ยงเด็กกลางวัน จากปี 2550-2554 มีบุคลากรชายเพิ่มขึ้นจาก 7,133 คน เป็น 11,288 คน เพิ่มขึ้น 58 เปอร์เซ็นต์ในเวลาสี่ปี ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการหาหรือของภาครัฐที่เกิดจากการศึกษาเกี่ยวกับจำนวนผู้ดูแลชาย (2553) และการดำเนินโครงการ ESF programme เพื่อให้มีผู้ดูแลชายมากขึ้นในสถานรับเลี้ยงเด็กกลางวัน (2553) เริ่มประสบผลสำเร็จ แต่สำหรับในส่วนของคุณวุฒิของบุคลากรนั้นยังต้องใช้เวลาอีกหลายปี

จากประมาณการโดย Rauschenbach and Schilling ในปี 2553 ซึ่งปรับให้เป็นปัจจุบันในปี 2555 คาดว่าในภาคตะวันตกจะยังมีการขาดแคลนบุคลากรต่อไป และต้องมีมาตรการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและกระตุ้นบุคลากรผู้มีศักยภาพ โดยในเดือนมิถุนายน 2555 กระทรวงครอบครัว ผู้สูงอายุ สตรี และเยาวชนแห่งสหพันธ์ฯ ได้จัดตั้งคณะทำงานในเรื่องนี้ร่วมกับผู้ดำเนินการหลัก และได้ทำข้อเสนอแนะร่วมเกี่ยวกับการคัดเลือกแรงงานฝีมือและรักษาแรงงานฝีมือในระบบ ซึ่งจะพิจารณามาตรการทั้งในระยะสั้นและระยะกลางด้วย

ในปี 2554 มีการดำเนินมาตรการที่เรียกว่า แพคเกจการศึกษาเพื่อให้โอกาสแก่เด็กด้วยโอกาสเนื่องจากบิดามารดามีรายได้น้อย นับตั้งแต่มีการนำมาตรการนี้มาใช้ปรากฏว่ามีเด็กและเยาวชนที่ขอรับสิทธิเพิ่มขึ้นอย่างคงที่ จากการสำรวจโดย German Association of Cities (DST) และ German Association of District Councils (DLT) ในประมาณ 70 เมืองและ 190 ส่วนบริหารระดับอำเภอเกี่ยวกับจำนวนเฉลี่ยของผู้ปกครองที่ยื่นขอรับผลประโยชน์จนถึงวันที่ 1 มีนาคม 2555 พบว่ามีประมาณ 56 เปอร์เซ็นต์ และมีเด็กและเยาวชนที่ได้สิทธิ 53 เปอร์เซ็นต์ ผลการสำรวจของทั้งสองสมาคมพบว่ามีผู้รับผลประโยชน์ 27 เปอร์เซ็นต์และ 30 เปอร์เซ็นต์ตามลำดับในเดือนมิถุนายน 2554 และ 44 เปอร์เซ็นต์และ 46 เปอร์เซ็นต์ตามลำดับในเดือนพฤศจิกายน 2554 ในอนาคต จะมีเด็กขอรับสิทธิประโยชน์มากขึ้น และแพคเกจด้านการศึกษาจะสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างชัดเจน ในตัวอย่างการสำรวจ ส่วนใหญ่ของผู้รับผลประโยชน์มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อเรื่องนี้และเห็นว่ากระบวนการยื่นขอใช้สิทธิไม่ยุ่งยาก การตัดสินใจในการให้สิทธิประโยชน์ที่มีใช้ตัวเงินนั้นเป็นเรื่องที่ถูกต้อง

Figure: School-leavers without a certificate



Source: Federal Statistical Office

รัฐบาลสหพันธ์ฯ ได้ดำเนินมาตรการหลายด้าน เช่น ยุทธศาสตร์การส่งเสริมเด็กที่ด้อยโอกาสและขยายความเป็นไปได้ในการได้รับประกาศนียบัตรระดับมัธยมศึกษา ซึ่งครึ่งหนึ่งของผู้ออกจากโรงเรียนกลางคันสามารถใช้ประโยชน์จากมาตรการนี้ได้ ยิ่งไปกว่านั้น การแนะแนวอาชีพตั้งแต่เนิ่น ๆ ผ่านทางโครงการ “Qualification and Prospects - Education Chains Leading to Training Qualifications” ของกระทรวงศึกษาธิการแห่งสหพันธ์ฯ มีส่วนต่อการเปลี่ยนเข้าสู่ชีวิตการทำงาน

ข. มาตรการ

การศึกษาแต่เยาว์วัยของเด็กเป็นภารกิจร่วมของรัฐบาลกลาง รัฐบาลแต่ละรัฐ และเทศบาล ซึ่งได้ดำเนินการดังนี้

- การริเริ่มโอกาสตั้งแต่ต้น: ภาษาและการบูรณาการในสถานรับเลี้ยงเด็กนาร่อง กระทรวงครอบครัวแห่งสหพันธ์ฯ ได้สนับสนุนบุคลากรเพื่อส่งเสริมด้านภาษาตั้งแต่ต้นอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ โดยให้เงินสนับสนุนประมาณ 400 ล้านยูโรจนถึงปี 2557
- โครงการให้บริการ “เริ่มต้นอย่างเข้มแข็ง” ซึ่งรัฐบาลสหพันธ์ฯ ดำเนินการกับมูลนิธิเพื่อเด็กและเยาวชนในการสนับสนุนให้มีการขยายและปรับปรุงการศึกษาเด็กวัยต้นในสถานรับเลี้ยง

เด็กกลางวัน (ที่วางแผนไว้) 600 แห่งทั่วประเทศ

- สมาคมวิชาชีพ สหภาพแรงงาน สภาสังคมสงเคราะห์แห่งสหพันธ์ฯ (BAGFW) และกระทรวงครอบครัวแห่งสหพันธ์ฯ ได้รณรงค์งานด้านการรับเลี้ยงเด็กกลางวันควบคู่ไปกับโครงการศึกษาต่อเนื่องสำหรับพนักงานดูแลเด็กและผู้มีการศึกษาขั้นต้นซึ่งดำเนินการโดยกระทรวงศึกษาธิการ
- ในเดือนกันยายน 2555 กระทรวงครอบครัวแห่งสหพันธ์ฯ ได้เริ่มรณรงค์คัดเลือกผู้ดูแลเด็กที่มีศักยภาพและเจ้านายจ้างที่อยู่ในเครือข่ายการรับเลี้ยงเด็กกลางวัน
- โครงการดูแลเด็กกลางวันร่วมกับ ESF โดยจัดทำหลักสูตรสำหรับสถาบันเยาวชน (German Youth Institute) เพื่อเป็นมาตรฐานขั้นพื้นฐานในการอบรมบุคลากรด้านการดูแลเด็ก และกำหนดให้มีการอบรมให้บริการระหว่างการทำงานด้วย ในขณะเดียวกันได้มีการสนับสนุนให้ค้นหาแนวทางใหม่ในการคัดสรรบุคลากร การจ้างงาน การสร้างเครือข่ายกับผู้ดูแลเด็ก รวมถึงการจัดตั้งศูนย์บริการออนไลน์ให้คำแนะนำเพื่อการดูแลเด็กทั่วประเทศ

เมื่อเดือนมิถุนายน 2555 ได้มีการได้ส่งเสริมให้งานดูแลเป็นงานประจำของผู้ให้บริการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเพิ่มความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้ดูแลเด็กด้วยการสนับสนุนเงินโดยไม่ต้องชำระคืนสูงสุดถึง 50 เปอร์เซ็นต์ของเงินสมทบรวมของนายจ้างเป็นเวลาไม่เกิน 12 เดือนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวสำหรับผู้ดูแลเด็ก

วัฒนธรรมคือความแข็งแกร่ง การศึกษาคือพันธมิตร

มีเด็กและเยาวชนอายุต่ำกว่า 18 ปีจำนวน 4 ล้านคนเติบโตในสภาพที่ด้อยโอกาสทั้งทางสังคม การเงิน และวัฒนธรรม การด้อยการศึกษาและผู้ปกครองมีรายได้น้อยหรือว่างงานทำให้เด็กและเยาวชนขาดโอกาสทางการศึกษา ประมาณหนึ่งในห้าของเด็กอายุ 15 ปีทั้งหมดตกอยู่ในกลุ่มเสี่ยง PISA (โปรแกรมประเมินผลการศึกษาของนักเรียนในระดับนานาชาติ : PISA – The Programme for International Student Assessment) และมีจำนวนมากที่มีภูมิหลังเป็นต่างด้าว ซึ่งเด็กเยาวชนเหล่านี้ต้องการการสนับสนุนเป็นพิเศษ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลิกภาพและทักษะทางสังคม การศึกษาทางวัฒนธรรมเป็นกุญแจสำคัญของการพัฒนาบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้และทักษะที่ได้รับจากนอกโรงเรียนมีผลอย่างมากต่อความมั่นใจและความสามารถทางภาษาของเด็กและเยาวชน รวมทั้งมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการศึกษาทางวัฒนธรรมนอกโรงเรียนและนอกวิชาเรียนภายใต้คำขวัญ “วัฒนธรรมคือความแข็งแกร่ง การศึกษาคือพันธมิตร” ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการแห่งสหพันธ์ฯ จึงเริ่มโครงการพิเศษเพื่อเป็นมาตรการสนับสนุนการศึกษานอกโรงเรียนในระดับท้องถิ่นโดยมุ่งให้การศึกษาเด็กและเยาวชนผู้ด้อยโอกาส ในช่วงต้นปี 2556 จะมีการส่งเสริมโครงการด้านการศึกษา ค่าอุดหนุนซึ่งมุ่งเน้นทางด้านวัฒนธรรม และโครงการแนะแนวที่ปรึกษา ซึ่งเยาวชนสามารถขอรับการสนับสนุน ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการแห่งสหพันธ์ฯ จะสนับสนุนเงิน

30 ล้านยูโร เพื่อมาตรการส่งเสริมการอ่านและ/หรือปรับปรุงทักษะด้านสื่อหรือศิลปะ วัฒนธรรม หรือ การละคร โดยวางแผนเพิ่มเป็น 50 ล้านยูโร ในปีต่อไป

โรงเรียนที่มีการเรียนการสอนเต็มวันมีส่วนช่วยบิคามารดาในการสร้างความสมดุลระหว่างครอบครัวและ ชีวิตการทำงาน ปัจจุบันโรงเรียนประมาณ 50 เปอร์เซ็นต์เปิดสอนเต็มวัน และกระทรวงศึกษาธิการแห่ง สหพันธ์ฯ ได้ส่งเสริมการขยายโรงเรียนเหล่านี้ให้มากขึ้นโดยสนับสนุนเงิน 4.5 ล้านยูโรต่อปีจนถึงปี 2557 รวมถึงการศึกษาวิจัย Study on the Development of All-day Schools (StEG) โดยให้เงินสนับสนุนอีก 6 ล้าน ยูโรจนถึงปี 2558

เนื่องจากการเรียนหนังสือนานกว่า โรงเรียนที่เปิดสอนเต็มวันจึงให้โอกาสทางการศึกษาที่ดีกว่า สิ่งที่เป็น ความกังวลหลักคือการรวมการศึกษานอกโรงเรียน กิจกรรมสันทนาการ และแนวทางการเรียนการสอนแบบ ใหม่ไว้ด้วยกันอย่างเหมาะสมที่สุด กระทรวงศึกษาธิการแห่งสหพันธ์ฯ เปิดโอกาสให้โรงเรียนที่เปิดสอนเต็ม วันสามารถวางแผนกิจกรรมการศึกษาช่วงบ่ายกับผู้ให้บริการจากภายนอก ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในโครงการ การลงทุนเพื่อขยายโรงเรียนที่เปิดสอนเต็มวัน

นอกจากนั้นโครงการ Strengthening Youth Initiative ได้ดำเนินการเพื่อให้ผู้ประกอบการอิสระเข้าร่วม ในช่วงปรับเปลี่ยนการฝึกอบรมและการทำงานของเยาวชนผู้ด้อยโอกาส โดยอาศัยประสบการณ์และ ความสามารถของนักสังคมศาสตร์จากโครงการและแสวงหาความร่วมมือใหม่ ๆ

โครงการประกอบด้วยหลายรูปแบบโดยสถานประกอบการในท้องถิ่นร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับผู้เชี่ยวชาญจาก โครงการ Strengthening Youth Initiative และช่วยผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับความประทับใจในโลกแห่ง การทำงาน ซึ่งจะช่วยให้คนเหล่านี้เกิดแรงบันดาลใจในการเรียนจบประกาศนียบัตรหรือเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนามุมมองที่เป็นจริงสำหรับอาชีพในอนาคต โดยสนับสนุนเงินทุนให้ตั้งแต่ปี 2555-2556

แนวทางด้านแรงงานฝีมือ 4: การริเริ่มฝึก/การศึกษาและฝึกอบรมต่อเนื่อง

ก. ความคืบหน้าการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด

การศึกษาในมหาวิทยาลัยและการศึกษาวิชาชีพในระบบ Dual System มีบทบาทสำคัญต่อการผลิตบุคลากร วิทยหนุ่มสาวที่มีคุณภาพซึ่งมีความสำคัญต่ออนาคตทางเศรษฐกิจของชาติเยอรมัน สำหรับเรื่อง Qualification Initiative for Germany (2551) นั้น รัฐบาลสหพันธ์ฯ และรัฐบาลรัฐได้ให้คำมั่นสัญญาว่าจะลดอัตราส่วนคน หนุ่มสาวอายุระหว่าง 20 ถึง 29 ปีที่ไม่มีคุณวุฒิทางวิชาชีพลงครึ่งหนึ่งให้เหลือ 8.5 เปอร์เซ็นต์ภายในปี 2558 โดยอัตราส่วนระหว่างปี 2551-2553 คงอยู่ที่ 17.2 เปอร์เซ็นต์ ส่วนปี 2554 ลดเหลือ 15.9 เปอร์เซ็นต์ แต่ยังคง ต้องดำเนินการต่อไปเพื่อให้ลดลงตามเป้าหมายที่กำหนดในปี 2558 การสำเร็จการศึกษาด้านวิชาชีพนั้น จำเป็นต้องให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดในช่วงที่เปลี่ยนจากชีวิตในโรงเรียนเข้าสู่ชีวิตการทำงานซึ่งรวมถึง การให้คำปรึกษาด้านวิชาชีพตามโครงการ Qualification and Prospects - Education Chains Leading to

Training Qualifications ผู้เข้าสู่ระยะที่เรียกว่า ระยะเปลี่ยนแปลง (transition phase) ในปี 2554 มีจำนวน 294,300 คน ซึ่งลดลงจากปี 2548 ประมาณ 123,400 คน หรือ 29.5 เปอร์เซ็นต์

เนื่องจากความต้องการแรงงานฝีมือที่มีมาตรฐานจะเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ดังนั้นเป้าหมายของโครงการ Qualification Initiative คือเพื่อให้แรงงานหนุ่มสาวมีการศึกษาเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนที่สูงกว่า 40 เปอร์เซ็นต์ ภายในปี 2558 ซึ่งปัจจุบันได้บรรลุเป้าหมายแล้ว โดยอัตราส่วนของนักเรียนใหม่เพิ่มขึ้นจาก 36.8 เปอร์เซ็นต์ ในปี 2550 เป็น 50 เปอร์เซ็นต์ในปี 2554 โดยมีผู้สำเร็จการศึกษาเพิ่มขึ้นสูงเป็นประวัติการณ์ ในปี 2553 เป็นจำนวนเกือบ 300,000 คน สูงกว่าปี 2544 ถึง 70 เปอร์เซ็นต์ ในขณะเดียวกัน อัตราส่วนของผู้มีอายุ 30-34 ปีที่มีวุฒิดูแลศึกษาหรือเทียบเท่าก็เพิ่มขึ้นจาก 36.4 เปอร์เซ็นต์ในปี 2549 เป็น 41.1 เปอร์เซ็นต์ในปี 2553 และ 42 เปอร์เซ็นต์ในปี 2554 ซึ่งแสดงให้เห็นผลที่เกิดจากการดำเนินความพยายามที่จะเพิ่มสถานศึกษาและวุฒิกูผู้สอน

ในช่วงปีที่ผ่านมา มีผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย (โดยเฉพาะผู้หญิงซึ่งมีสัดส่วนมากกว่าผู้ชาย) เพิ่มขึ้น สำหรับกลุ่มอายุ 34 ปี ในปี 2549 ผู้ชายได้รับปริญญา 36.4 เปอร์เซ็นต์ ในขณะที่ผู้หญิงมีจำนวน 34.5 เปอร์เซ็นต์ แต่ในปี 2554 ผู้หญิงได้รับปริญญา 42.9 เปอร์เซ็นต์ ในขณะที่ผู้ชายมีจำนวน 41.1 เปอร์เซ็นต์ และ ในปี 2551 ได้มีการดำเนินโครงการ The Pact for Women in MINT Careers เพื่อเพิ่มสัดส่วนของผู้หญิงที่เรียนสาขาคณิตศาสตร์ สารสนเทศ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี (Mathematics, Information Science, Natural Science and Technology :MINT) อีก 5 จุด (5 percentage points) โดยในระหว่างปี 2552-2553 มีสัดส่วนของผู้หญิงเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจาก 37 เปอร์เซ็นต์เป็น 37.8 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา พบว่ามีสัดส่วนของผู้หญิงที่เรียนวิทยาศาสตร์ธรรมชาติเพิ่มขึ้นถึง 10 จุด (10 percentage points)

อุปทานแรงงานฝีมือที่มั่นคงนั้นจำเป็นต้องมีผู้มีคุณสมบัติที่ดีเพื่อคัดเลือกเป็นบุคลากรฝีมือในอนาคต ในช่วงปีที่ผ่านมาพบว่าสัดส่วนของลูกจ้างที่เข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาต่อมีประมาณ 43 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งต้องมีการดำเนินความพยายามต่อไปให้มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจนถึง 50 เปอร์เซ็นต์ตามเป้าหมายของ Qualification Initiative Target ภายในปี 2558 ซึ่งจะทำให้การสนับสนุนทางการเงินแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาต่อเนื่อง โดย ESF หรือสนับสนุนให้ลูกจ้างกลับเข้าไปทำงานหลังการลาเพื่อดูแลครอบครัวตามโครงการ Job Prospects for Mothers Returning to Work ของ ESF

ข. มาตรการ

การฝึกอบรม

เพื่อให้เยาวชนมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการได้รับคัดเลือกเป็นบุคลากรฝีมือในอนาคต ในเดือนตุลาคม 2553 รัฐบาลสหพันธ์ฯ และสมาพันธ์อุตสาหกรรมแห่งสหพันธ์ฯ จึงได้ขยายระยะเวลาของ National Pact for Training and Young Skilled Workers ไปจนถึงตุลาคม 2557 โดยมี 2 หน่วยงานใหม่ – คณะกรรมการแห่งรัฐบาลสหพันธ์ฯ เพื่อการบูรณาการและคณะประชุมถาวรของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการและ

วัฒนธรรมเพื่อให้สนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดฝึกอบรมให้ครอบคลุมเยาวชนที่อยู่ในข่ายต้องรับการฝึกอบรมซึ่งได้แก่ เยาวชนที่มีภูมิลำเนาจากครอบครัวต่างด้าว ผู้สมัครหางานที่ไม่เคยได้รับการบรรจุ ผู้มีปัญหาทางการเรียนรู้หรือด้อยโอกาสทางสังคม จากตัวชี้วัดแสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นต้องลดจำนวนคนเหล่านี้ลงครึ่งหนึ่ง

ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2555 ภายหลัง 1 ปีนับตั้งแต่ที่ได้ขยายเวลา National Pact for Training and Young Skilled Workers พบว่ากิจกรรมที่ได้ดำเนินร่วมกันนั้นประสบผลสำเร็จ โดยจำนวนผู้ตกลงเข้ารับการฝึกอบรมใหม่จากการสรุป ณ วันที่ 30 กันยายน 2554 เพิ่มขึ้นจากปีก่อน 1.8 เปอร์เซ็นต์ เป็น 570,000 คน (ในบริษัท : + 4.0 เปอร์เซ็นต์ ; ภายนอก : 25.7 เปอร์เซ็นต์) พร้อมทั้งมีผู้สมัครลดลง 2.5 เปอร์เซ็นต์ ผลการตรวจสอบ Interim Review เกี่ยวกับ Training Pact ในเดือนพฤศจิกายน 2555 แสดงให้เห็นว่าภาพรวมสถานการณ์ของตลาดฝึกอบรมปี 2555 ยังอยู่ในเกณฑ์ดี และสถานประกอบการเพิ่มสาขาฝึกอบรมขึ้นเล็กน้อย (มีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานจัดหางานแห่งสหพันธ์ฯ เพิ่มขึ้น 2.1 เปอร์เซ็นต์)

ในช่วงเวลาเดียวกัน จำนวนผู้สมัครเรียนเพิ่มขึ้นบ้างเล็กน้อยในบางรัฐ เนื่องจากกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาที่เพิ่มขึ้นสองเท่าตัว (+ 3.1 เปอร์เซ็นต์) อย่างไรก็ตาม สถานประกอบการในหลายภาคอุตสาหกรรมในภูมิภาคต่าง ๆ ยังไม่อาจหาผู้สมัครที่เหมาะสมได้

ในปลายปี 2555 มีตำแหน่งงานว่างที่ไม่มีผู้บรรจุมากกว่าจำนวนผู้ลงทะเบียนสมัครงานติดต่อกันเป็นปีที่ 5 และมีตำแหน่งงานว่างจำนวนมากเช่นเดียวกับปี 2554 ซึ่งอยู่ที่ประมาณ 18,000 ตำแหน่ง อย่างไรก็ตาม จำนวนของผู้ที่ไม่ได้รับการบรรจุงานและตำแหน่งงานว่างในปี 2555 นั้นสูงกว่าปีที่ผ่านมา ในขณะเดียวกัน รายงาน Interim Review ได้แสดงตัวเลขการตกลงฝึกอบรมที่น้อยลงเล็กน้อย (- 2 เปอร์เซ็นต์)

เนื่องจากการสมัครเข้ารับการคัดเลือกโดยตรงสำหรับเยาวชนที่มีความสามารถน้อยนั้นเป็นเรื่องค่อนข้างยาก จึงมีความจำเป็นต้องจับคู่ผู้สมัครและสถานประกอบการ ด้วยเหตุนี้ หน่วยงาน Training Pact จึงได้รับรองแถลงการณ์ร่วมสนับสนุนเยาวชนเหล่านี้ให้ได้เข้ารับการฝึกอบรมในบริษัท โดยดำเนินมาตรการหลายรูปแบบเพื่อให้สามารถเข้ารับการฝึกอบรมที่ได้รับคุณสมบัติทางวิชาชีพโดยตรง

กระทรวงแรงงานแห่งสหพันธ์ฯ สำนักงานจัดหางานแห่งสหพันธ์ฯ และสำนักบริการจัดหางานระหว่างประเทศจะเริ่มโครงการพิเศษในเดือนมกราคม 2556 เพื่อช่วยให้เยาวชนผู้มีฝีมือและยังว่างงานจากอียูสามารถทำงานในเยอรมนีอย่างประสบผลสำเร็จด้วยการจัดหลักสูตรภาษาและปฐมนิเทศน์ทั้งในประเทศต้นทางและในเยอรมนี เพื่อจัดอุปสรรคทางภาษาอย่างถาวรและคัดเลือกผู้สมัครที่มีความเหมาะสม รวมทั้งจะได้รับเบี้ยเลี้ยง ความช่วยเหลือด้านการฝึกอบรมและการดำเนินชีวิตในเยอรมนี ทั้งนี้ สำนักงานจัดหางานแห่งสหพันธ์ฯ จะดำเนินการฝึกอบรมเยาวชนเหล่านี้ซึ่งคาดว่าจะมีส่วนในการลดการว่างงานของเยาวชนในอียู

การรณรงค์การฝึกอบรมและคุณวุฒิสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ

สถิติจากสำนักงานจัดงานแห่งสหพันธ์ฯ แสดงให้เห็นว่าเยอรมนียังคงขาดแคลนบุคลากรฝีมือด้านการดูแลผู้สูงอายุทั่วทั้งประเทศ ในช่วงปีที่ผ่านมา มีผู้สนใจเข้าฝึกอบรมและการอบรมต่อเนื่องเพื่อเป็นพยาบาลเฉพาะสาขาคูดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในปี 2554 รัฐบาลสหพันธ์ฯ ได้เริ่มการรณรงค์ฝึกอบรมและคุณวุฒิสำหรับการดูแลผู้สูงอายุโดยทำงานร่วมกับรัฐต่าง ๆ ในสหพันธ์ฯ และสมาคมเพื่อร่งข้อตกลงในการส่งเสริมการฝึกอบรมระดับต้น ระดับสูงและการอบรมต่อเนื่องในสาขาคูดูแลผู้สูงอายุและเพิ่มแรงจูงใจในการประกอบอาชีพนี้ โดยได้ลงนามข้อตกลงในวันที่ 13 ธันวาคม 2555 และจะดำเนินการเป็นเวลา 3 ปี

คณะทำงานของรัฐบาลกลางได้นิยามหลักการร่างกฎหมายว่าด้วยอาชีพพยาบาลใหม่เพื่อให้มีการปฏิรูปและยกระดับวิชาชีพพยาบาล โดยกระทรวงต่าง ๆ ที่รับผิดชอบงานด้านสุขภาพและครอบครัวกำลังเตรียมร่างฯ ระดับกระทรวงในการออกกฎหมายใหม่นี้

ความสามารถในการอ่านเขียน

กระทรวงศึกษาธิการแห่งสหพันธ์ฯ และคณะกรรมการประชุมถาวรของรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการและวัฒนธรรมพร้อมด้วยหุ้นส่วนที่เกี่ยวข้องได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการศึกษาและการรู้หนังสือขั้นต้น โดยมีเป้าหมายเพื่อจัดการไม่รู้หนังสือ ยุทธศาสตร์ชาติประกอบด้วยให้ความสำคัญด้านเงินทุนของกระทรวงศึกษาธิการแห่งสหพันธ์ฯ สำหรับสถานประกอบการที่เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาเพื่อการรู้หนังสือและการศึกษาเบื้องต้น การส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและการศึกษาอย่างต่อเนื่องด้วยการให้เงินโบนัสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์สร้างความตระหนักถึงปัญหาของการมีการศึกษาเบื้องต้นไม่เพียงพอ

การดำเนินการมุ่งเน้นเรื่อง: การริเริ่มการฝึกอบรมสำหรับวัยเยาวชน

ในปี 2556 สำนักงานจัดงานแห่งสหพันธ์ฯ ได้เน้นด้านการฝึกอบรมเยาวชนและมุ่งส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้รับคุณวุฒิ วัตถุประสงค์หลักคือเพิ่มโอกาสในการบูรณาการ และเป้าประสงค์ในระยะกลางคือช่วยให้เยาวชนเหล่านี้ได้ทำงานประจำและสามารถหาเลี้ยงชีวิตตนเองได้ โดยวางแผนที่จะให้การฝึกอบรมในบริษัท สำหรับการประกันการว่างงานตามเขตอำนาจของประมวลกฎหมายสังคมฉบับที่ 3 (Book III of the Social Code) จะดำเนินการเพื่อเพิ่มมาตรการในการฝึกอบรมวิชาชีพ/ การศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้คุณวุฒิ โดยมีแนวทางสนับสนุนตามกฎหมายหลายประการให้ตรงต่อศักยภาพและความต้องการของสำนักงานจัดงานและศูนย์จัดงาน ส่วนเยาวชนที่ไม่มีคุณวุฒิทางวิชาชีพนั้นเป็นสิ่งที่คณะทำงานด้านยุทธศาสตร์ประชากรให้ความสำคัญเพื่อสร้างอุปทานด้านแรงงานฝีมือ

แนวทาง ด้านแรงงานฝีมือ 5: การบูรณาการและการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติ

ก. ความคืบหน้าการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด

การบูรณาการ

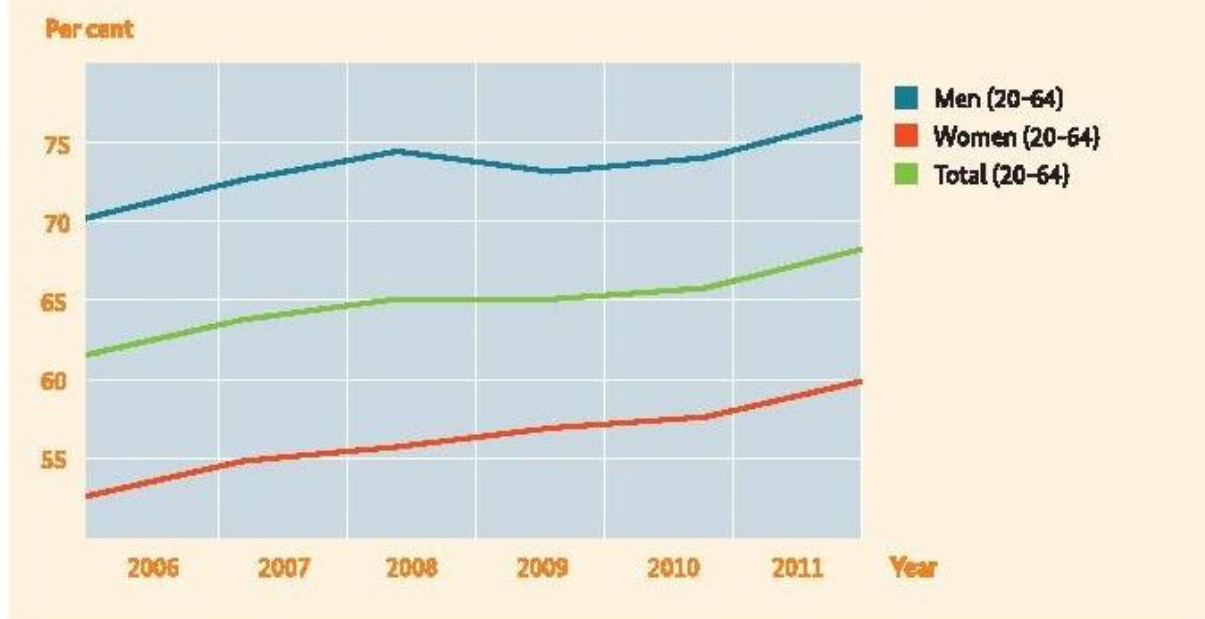
การทำให้แรงงานต่างด้าวเข้าถึงตลาดแรงงานนั้นเป็นภารกิจหลักของนโยบายบูรณาการของเยอรมัน เพราะการเข้าทำงานของบุคคลเหล่านี้มิได้หมายถึงเพียงการที่จะสามารถพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมีส่วนร่วมในสังคมอย่างแข็งขันซึ่งจำเป็นต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม และมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจด้วย โดยเฉพาะเมื่อเยอรมนีมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและมีกำลังแรงงานลดลง

มีคนจำนวน 16 ล้านคนที่มีภูมิหลังเป็นต่างด้าวพำนักในเยอรมนี (2554) คิดเป็น 19.5 เปอร์เซ็นต์ของประชากรในประเทศ ซึ่งประกอบไปด้วยพลเมืองเยอรมัน 8.8 ล้านคน และชาวต่างชาติ 7.2 ล้านคน โดยในเกือบทุกสปีคนที่มีอายุ 15-64 ปี ในเยอรมนีเป็นพลเมืองต่างชาติ

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา อัตราการว่างงานของคนต่างชาติสูงประมาณสองเท่าของคนเยอรมัน เช่น ณ เดือนกันยายน 2555 มีคนต่างด้าวว่างงาน 13.8 เปอร์เซ็นต์ในขณะที่คนเยอรมันว่างงาน 5.9 เปอร์เซ็นต์ นอกจากนี้ปัญหาด้านโครงสร้างประชากรแล้ว เหตุผลหลักของการว่างงานดังกล่าวคือมาตรฐานการศึกษาและคุณวุฒิทางวิชาชีพที่ต่ำกว่าคนเยอรมัน รวมทั้งการไม่รู้ภาษาเยอรมัน คนต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนว่างงานกว่า 70 เปอร์เซ็นต์ไม่มีคุณวุฒิด้านวิชาชีพที่ได้รับการรับรองซึ่งอาจเป็นเพราะกฎหมายเยอรมันว่าด้วยการรับรองคุณวุฒิทางวิชาชีพในระดับส่วนกลางและระดับรัฐยังครอบคลุมไม่เพียงพอ

อย่างไรก็ตามพบว่ามีการพัฒนาที่น่าพอใจเกี่ยวกับการบูรณาการด้านอาชีพสำหรับผู้ที่มีภูมิหลังเป็นต่างด้าว โดยพบว่าระหว่างปี 2549-2554 อัตราการมีงานทำสูงขึ้นถึงกว่า 6 จุด (percentage points) เป็น 68.1 เปอร์เซ็นต์ (2553: 65.8 เปอร์เซ็นต์) โดยมีอัตราส่วนของหญิงต่างด้าวสูงมาก กล่าวคือมีงานทำสูงขึ้นถึง 7 จุด (percentage points) แต่ก็อยู่ที่เพียง 59.7 เปอร์เซ็นต์ในปี 2554 ซึ่งต่ำกว่าอัตราส่วนของชายมาก (76.5 เปอร์เซ็นต์) รายงานฉบับล่าสุดของ OECD ว่าด้วยการโยกย้ายถิ่นฐานได้ยืนยันถึงการบูรณาการของคนต่างด้าวสู่ตลาดแรงงานว่ามีพัฒนาการในเชิงบวก

Figure: Employment rate of persons with an immigrant background



Source: Federal Statistical Office, Microcensus

มีผู้เห็นพ้องกันว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุงอย่างมากในส่วนของกระบวนการตลาดแรงงาน และต้องจัดการเรื่องการมีงานทำในภาพรวมทั้งในเรื่องการเปลี่ยนแปลงประชากรและแนวโน้มการทำงานที่ต่ำกว่าวุฒิการศึกษา ทั้งนี้ กฎหมายว่าด้วยการประเมินและรับรองคุณวุฒิทางวิชาชีพของต่างประเทศซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2555 มุ่งเป้าที่การส่งเสริมให้คนที่มีความรู้ทางวิชาชีพจากต่างประเทศได้มีงานทำที่เหมาะสม และรัฐบาลสหพันธ์ฯ จะดำเนินการเพื่อให้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการรับรองคุณวุฒิที่ยังคงค้างอยู่นี้ให้มีผลบังคับใช้ต่อไป

การเข้ามาทำงานในเยอรมนีของผู้มีคุณวุฒิ

เยอรมนีจำเป็นต้องปรับปรุงวัฒนธรรมการต้อนรับผู้มีคุณวุฒิจากอียูและประเทศอื่นๆ เพื่อให้เป็นประเทศปลายทางที่น่าสนใจของบุคลากรเหล่านี้ อันจะส่งผลดีต่อการสร้างอุปทานแรงงานฝีมือของเยอรมนีในระยะยาวต่อไป ซึ่งขณะนี้ยังอาจเร็วไปที่จะประเมินผลการดำเนินโครงการ EU Blue Card ซึ่งเริ่มใช้เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2555

สำหรับประเทศสมาชิกใหม่ 8 ประเทศ ซึ่งได้แก่ โปแลนด์ ฮังการี เช็ก สโลวาเกีย สโลวีเนีย เอสโตเนีย ลัตเวีย และลิทัวเนีย แรงงานจากประเทศเหล่านี้สามารถเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานได้อย่างเสรีตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2554 ในเดือนมิถุนายน 2554 พบว่ามีคนจากประเทศดังกล่าวจำนวน 197,000 คนเข้ามาทำงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมของเยอรมนี โดยมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นกว่า 40,000 คนเมื่อเปรียบเทียบกับเดือนมิถุนายน 2553 ซึ่งสำนักงานจัดหางานแห่งสหพันธ์ฯ ได้ประมาณการว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีส่งผลให้มี

การจ้างงานเพิ่มโดยรวมประมาณ 80,000 คนในปีแรก และในเดือนสิงหาคม 2555 การจ้างงานที่มีประกันสังคมของแรงงานจาก EU-8 เพิ่มขึ้นเป็นประมาณ 293,000 คนหรือมากกว่าประมาณ 79,000 คนหรือคิดเป็น 37 เปอร์เซ็นต์ของเดือนเดียวกันในปี 2554 การจ้างงานที่มีประกันสังคมของแรงงานจากอียู-2 (บัลแกเรียและโรมาเนีย) เพิ่มขึ้นอย่างมากเช่นเดียวกัน โดยในเดือนมิถุนายน 2554 มีจำนวน 70,600 คนเพิ่มขึ้นถึง 25 เปอร์เซ็นต์ (14,300 คน) จากเดือนมิถุนายน 2553 และ 68 เปอร์เซ็นต์ (28,600 คน) จากเดือนมิถุนายน 2551

ลูกจ้างที่มีประกันสังคมจากประเทศอียูทั้งหมดเพิ่มขึ้นในระหว่างมิถุนายน 2553 และมิถุนายน 2554 ประมาณ 80,000 คนเป็น 841,000 คน ซึ่งนับเป็นการจ้างงานคนจากอียูที่เพิ่มขึ้นมากจากปีที่ผ่านมา สาเหตุอาจเป็นเพราะแนวโน้มตลาดแรงงานในเยอรมนีที่เอื้ออำนวยต่อการเข้ามาทำงานของคนจากอียูมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศสมาชิกอื่น การเพิ่มขึ้นอย่างมากของคนจากกรีซ สเปน และโปรตุเกสในช่วงหกเดือนแรกของปี 2555 เป็นสิ่งบ่งชี้อีกประการหนึ่งด้วยเช่นกัน

ในปี 2554 มีผู้ที่ได้ประกันตนทางสังคมจากประเทศที่สามนอกอียูรวมเป็นจำนวน 1,219,000 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2553 อย่างชัดเจนถึงประมาณ 57,000 คน โดยในปีก่อนหน้านั้น มีอัตราการเพิ่มที่ต่ำมากและมีจำนวนลดลงในปี 2552 เนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการจ้างงานชาวต่างชาติสูงขึ้นมากในปี 2554 ซึ่งอัตราการจ้างงานที่สูงขึ้นนั้นอาจไม่เทียบเท่ากับจำนวนของชาวต่างด้าวเพราะลูกจ้างชาวต่างชาตินั้นอาจอาศัยอยู่ในเยอรมนีอยู่แล้ว แต่ได้สะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มสิทธิของการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในเยอรมนีในปัจจุบัน

ข. มาตรการ

การบูรณาการ

แม้จะมีพัฒนาการที่น่าพอใจแต่ตัวชี้วัดที่ปรากฏแสดงให้เห็นว่ายังคงจำเป็นต้องบูรณาการให้ผู้ที่มิถุนันท์ต่างด้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ดีขึ้น กฎหมายว่าด้วยการประเมินและรับรองคุณวุฒิของคนต่างด้าว (Assessment and Recognition of Foreign Professional Qualifications Act) ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555 จะช่วยให้ผู้ที่มีคุณวุฒิจากต่างประเทศเข้าถึงตลาดแรงงานเยอรมัน ได้ดียิ่งขึ้นและเป็นส่วนหนึ่งของอุปทานแรงงานฝีมือที่มั่นคงของประเทศ กฎหมายจะเพิ่มสิทธิให้มีการประเมินคุณวุฒิที่บุคคลนั้นได้รับจากต่างประเทศภายใต้ขอบเขตของรัฐบาลสหพันธ์ฯ และปรับกระบวนการให้ง่ายและชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้ รัฐบาลสหพันธ์ฯ จะสนับสนุนด้านการเงินร่วมด้วยเพื่อดำเนินมาตรการในการปรับปรุงข้อมูลต่าง ๆ สำหรับผู้ประสงค์จะให้รับรองคุณวุฒิและขั้นตอนในการรับรอง รวมถึงการเปิด Internet portal (www.anerkennung-in-deutschland.de) สำหรับกลุ่มเป้าหมายซึ่งได้แก่บุคลากรฝีมือทั้งในและนอกประเทศ นอกจากนี้ยังมี BQ portal (www.bq-portal.de) ซึ่งออกแบบเป็นพิเศษสำหรับกลุ่มเป้าหมายนี้ โดย

หน่วยงานที่มีอำนาจในการประเมินคุณภาพจากต่างประเทศซึ่งได้แก่หอการค้าต่าง ๆ และนายจ้างซึ่งจะทำให้กระบวนการรับรองใหม่นี้เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและสถานประกอบการ

Integration through Qualification –IQ เป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อช่วยผู้ประสงค์ให้รับรองคุณสมบัติสามารถเข้าถึงบริการข้อมูลข่าวสารและขอคำปรึกษา รวมทั้งมีการให้การสนับสนุนแก่สถาบันที่เกี่ยวข้องด้านการบูรณาการตลาดแรงงานตามกฎหมาย เช่น หน่วยงานจัดหางานและศูนย์จัดหางานในการดำเนินงานเพื่อให้บุคคลที่มีภูมิหลังเป็นต่างด้าวสามารถเข้าถึงตลาดแรงงานได้ง่ายขึ้น

และเนื่องจากการไม่รู้ภาษาเยอรมันมีผลกระทบต่อการบูรณาการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ดังนั้น สหพันธ์ฯ จึงได้ดำเนินโครงการภาษาเยอรมันเพื่อการทำงานสำหรับผู้มีภูมิหลังเป็นต่างด้าว (Work –related German Language Support for Persons with Immigrant Background) มาตั้งแต่ปี 2551 เพื่อสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ภาษาเยอรมันในการประกอบอาชีพ โดยผนวกการสอนภาษากับการฝึกอบรมวิชาชีพ/การศึกษาอย่างต่อเนื่องเข้าด้วยกัน และได้ขยายโครงการให้ครอบคลุมคนต่างด้าวที่มีสิทธิพำนักและผู้อพยพเพื่อเข้ารับความช่วยเหลือด้านภาษาในการประกอบอาชีพ

ในการสนับสนุนเงินทุนช่วงที่สองจนถึงปลายปี 2556 โครงการ ESF Programme to Support Labour-Market Integration of Migrants with a Refugee Background and Refugees with Access to the Labour Market ได้ส่งเสริม 28 เครือข่ายซึ่งประกอบด้วย 230 โครงการ ทั้งนี้ มีแรงงานต่างด้าวประมาณ 54 เปอร์เซ็นต์ได้ทำงานในช่วงการสนับสนุนเงินทุนช่วงแรกนี้ (2551-2553)

นอกจากนี้ยังต้องดำเนินการเพื่อช่วยเหลือมารดาที่มีภูมิหลังเป็นต่างด้าวซึ่งเกือบ 1 ล้านคนมีบุตรอายุต่ำกว่า 18 ปีและยังไม่ได้ทำงานแม้ว่าจะต้องการทำงานก็ตาม ในขณะที่มารดาซึ่งไม่มีภูมิหลังเป็นต่างด้าวถึง 72 เปอร์เซ็นต์มีงานทำ สหพันธ์ฯ ได้ริเริ่มโครงการนำร่องเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของทรัพยากร-การสร้างอนาคตที่มั่นคง:โอกาสในการทำงานของมารดาที่มีภูมิหลังเป็นคนต่างด้าว (Strengthening resources- Securing the Future Employment prospects for mothers with an immigration background) โดยได้ทำการทดสอบเพื่อช่วยคนกลุ่มนี้ให้ได้ทำงานที่มีรายได้ โดยโครงการได้พัฒนาและทดลองหลายแนวทางซึ่งรวมถึงแนวทางการเลือกอาชีพ มาตรการเสริมด้านภาษาและคุณภาพทางวิชาชีพ อีกทั้งยังสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการะหน้าที่ต่อครอบครัว โดยจะนำผลการดำเนินโครงการจนถึงฤดูใบไม้ร่วงปี 2555 มาจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการบูรณาการตลาดแรงงานของมารดาที่มีภูมิหลังเป็นต่างด้าวต่อไป

การเข้ามาของบุคลากรที่มีคุณภาพ

เพื่อควบคุมศักยภาพของตลาดแรงงานยุโรปให้ดียิ่งขึ้น อียูจึงดำเนินการให้แรงงานฝีมือจากบัลแกเรียและโรมาเนียให้เข้ามาทำงานได้ง่ายขึ้นก่อนสิ้นสุดช่วง Interim Arrangements for the Free Movement of Workers ในสิ้นปี 2556 ด้วยการเปลี่ยนแปลงกฎหมายอนุญาตทำงานของอียู (ณ วันที่ 1 มกราคม 2555) ดังนี้

บุคลากรที่มีฝีมือ –ยกเลิกเรื่องการทำงานที่ต้องสอดคล้องกับคุณสมบัติ และนำเรื่องใบอนุญาตทำงานที่จำเป็นต้องมีการฝึกงานระหว่างการทำงานกลับมาใช้ใหม่เพื่อให้เยาวชนจากบัลแกเรียและโรมาเนียสามารถเข้ารับการฝึกอบรมในฐานะบุคลากรฝีมือในเยอรมนีได้ และสำหรับการทำงานในอาชีพที่ต้องรับรองว่ามีการฝึกอบรมด้านวิชาชีพอย่างต่ำ 2 ปี ก็ได้มีการออกใบอนุญาตทำงานโดยไม่จำเป็นต้องพิจารณาโอกาสเพื่อการจ้างงานคนหางานชาวเยอรมัน อย่างไรก็ตามจะต้องมีการประเมินสภาพการทำงานว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกับลูกจ้างชาวเยอรมันหรือไม่

EU Blue Card

กฎหมายเรื่อง Blue Card Directive มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2555 โดยรวมเรื่องการเปลี่ยนแปลงกฎหมายว่าด้วยการพำนักรและการจ้างงานคนต่างด้าวซึ่งเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาต่างชาติ ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเยอรมัน ชาวต่างชาติที่สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพในเยอรมนี ผู้ทำงานอิสระ รวมถึงผู้เริ่มต้นประกอบการโดยให้วีซ่าในการหางานทำนาน 6 เดือน

ผู้สมัคร EU Blue Card จะต้องแสดงหลักฐานการศึกษา และมีรายรับขั้นต่ำ ณ ปี 2556 ปีละ 46,400 ยูโร สำหรับวิชาชีพที่ขาดแคลนต้องมีรายรับปีละประมาณ 36,200 ยูโร โดยทั่วไป ผู้ถือบัตร Blue Card จะได้รับสิทธิการมีถิ่นที่อยู่ในเยอรมนีแบบถาวร (settlement permit) เมื่อพำนักรอยู่ในเยอรมนีเป็นเวลา 33 เดือน หากสัญญาจ้างงานยังมีผลอยู่ แต่หากมีความรู้ภาษาเยอรมันในเกณฑ์ดี สามารถได้รับสิทธิการมีถิ่นที่อยู่ในเยอรมนีแบบถาวร เมื่อพำนักรอยู่ในเยอรมนีแล้วเป็นเวลา 21 เดือน ซึ่งสมาชิกครอบครัวของผู้ถือบัตรนั้นไม่จำเป็นต้องทดสอบภาษาเยอรมันก่อนเดินทางเข้าเยอรมนีและสามารถทำงานได้โดยไม่มีข้อจำกัด ซึ่งจะทำให้มีรายได้ในทันทีที่เข้ามาในประเทศ

กระทรวงแรงงานแห่งสหพันธ์ มีความประสงค์จะร่างระเบียบว่าด้วยการจ้างงานแรงงานจากประเทศที่สามขึ้นใหม่ เพื่อวางกรอบที่ชัดเจนและรัดกุมเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่มีฝีมือและอนุญาตให้บุคคลจากประเทศที่สามนี้ซึ่งผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพที่เทียบเท่ากับเยอรมันสามารถเข้ามาทำงานได้ ทั้งนี้จะต้องขึ้นอยู่กับความต้องการของตลาดแรงงาน

วัฒนธรรมการต้อนรับ

หนึ่งในนโยบายแรงงานฝีมือเชิงรุกของสหพันธ์ฯ ซึ่งเป็น Internet Portal สองภาษาและอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงเศรษฐกิจแห่งสหพันธ์ฯ คือ www.make-it-in-germany.com เปิดให้บริการตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2555 มีวัตถุประสงค์เพื่อดึงดูดบุคลากรจากนานาประเทศให้เดินทางมาทำงานในเยอรมนีและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ชีวิตและการทำงานในประเทศ ซึ่งมีผู้ลงทะเบียนเข้าเยี่ยมชมกว่า 400,000 คน โดยกว่า 80 เปอร์เซ็นต์มาจากต่างประเทศ อีกทั้งยังมีการเตรียมดำเนินโครงการนำร่องในอินเดีย อินโดนีเซียและเวียดนามอีกด้วย

นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดตั้งศูนย์ต้อนรับเพื่อตอบคำถามและข้อกังวลของคนหางาน ซึ่งกระทรวงแรงงานแห่งสหพันธ์ฯ ได้ให้เงินทุนสนับสนุนเนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของ IQ network และการจัดตั้งศูนย์ในท้องถิ่น เช่น ในฮัมบูร์กได้มีการจัดตั้งศูนย์ที่สภาหอการค้าและอุตสาหกรรม ขณะนี้กำลังมีการหารือในระหว่างรัฐต่าง ๆ เพื่อเปิดศูนย์ต้อนรับเพิ่มเติม ทั้งนี้ ชาวต่างชาติที่กำลังพิจารณาการทำงานในเยอรมนีสามารถปรึกษาในเรื่องที่เป็นข้อกังวลต่าง ๆ เช่น โรงเรียนสำหรับบุตร การเลี้ยงดูบุตร การพำนักในเยอรมนี การรับรองคุณวุฒิ ได้ที่ศูนย์เหล่านี้

โครงการเรียนและทำงาน เพื่อสงวนมีนักศึกษาต่างชาติไว้ในเยอรมนีตะวันออก (Study and Work – Keeping foreign students in eastern Germany) มุ่งเน้นให้นักศึกษาต่างชาติที่ศึกษาในมหาวิทยาลัยฝั่งตะวันออก รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสการทำงานในรัฐใหม่ (ฝั่งเยอรมนีตะวันออก) กระตุ้นความสนใจรวมทั้งช่วยเหลือในการเปลี่ยนสถานะจากรั้วมหาวิทยาลัยเข้าสู่ตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังเสริมสร้างความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างมหาวิทยาลัย ภาครัฐกิจและอุตสาหกรรมในภูมิภาคและตลาดแรงงาน รวมถึงการพัฒนาบริการสนับสนุนเป็นการเฉพาะอีกด้วย

การเสริมสร้างความเข้มแข็งของตลาดแรงงาน

เพื่อส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน รัฐบาลสหพันธ์ฯ จึงมุ่งเน้นการสร้างให้ตลาดแรงงานยุโรปมีความเข้มแข็งด้วยการจัดอุปสรรคต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน เช่น อุปสรรคทางภาษา เพิ่มบริการให้คำแนะนำปรึกษาและจัดหางานสำหรับผู้ประสงค์จะหางานทำในอียู และตั้งแต่ต้นปี 2556 กระทรวงแรงงานแห่งสหพันธ์ฯ ยังมีโครงการให้ทุนนานถึง 4 ปี จำนวน 139 ล้านยูโร ซึ่งบริหารโดยสำนักงานจัดหางานแห่งสหพันธ์ฯ เครือข่ายการจัดหางานของยุโรป (European Employment Services Network -EURES) จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและจะขยายให้รวมภาคการฝึกอบรมด้วยในอนาคต ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานแห่งสหพันธ์ฯ ได้มอบหมายให้คณะทำงานดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของตลาดแรงงานยุโรปและประสานกิจกรรมของกระทรวงที่เกี่ยวข้องต่อไป

4. ผลงานของปี 2555

แนวทางด้านแรงงานฝีมือทั้ง 5 แนวทางและการนิยามวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนก่อให้เกิดการยอมรับในสังคมว่าเป็นแนวทางในการสร้างอุปทานแรงงานฝีมือที่เป็นระบบ รายงานฉบับนี้จะทำการทบทวนสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและยกระดับแนวคิดของรัฐบาลด้วยตัวชี้วัดเสริมและมาตรการที่ได้ปรับแล้วโดยมีผลการดำเนินงานซึ่งบรรลุผลและสิ่งที่ต้องดำเนินการในอนาคต ดังนี้

โดยทั่วไป การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานโดยเฉพาะของกลุ่มสตรีและผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างมาก โดยเกือบบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติดูยุโรป (Europe 2020 Strategy) ได้ในปี 2554 การมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานและชั่วโมงทำงานของมารดาเพิ่มขึ้น การว่างงานเรื้อรังลดลงในระยะยาว การบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอัตราส่วนของผู้ที่ออกจากโรงเรียนกลางคันลดลง เช่นเดียวกับอัตราส่วนของเยาวชนที่ไม่มีคุณสมบัติทางวิชาชีพ รวมทั้งบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติดูยุโรป 2020 เรื่องอัตราส่วนบุคลากรหนุ่มสาวคุณภาพสูง มีความคืบหน้าเกี่ยวกับบูรณาการด้านอาชีพสำหรับผู้มีภูมิหลังต่างด้าว และมีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเข้ามาในเยอรมนีสูงขึ้นมาก แต่ยังคงต้องดำเนินการเพิ่มเติมในด้านการเพิ่มชั่วโมงทำงานของสตรีที่ยังน้อยอยู่ การเพิ่มสถานรับเลี้ยงเด็กกลางวัน การลดอัตราส่วนของผู้ออกจากโรงเรียนขณะอายุน้อย เพิ่มการมีส่วนร่วมในการเข้ารับการฝึกอบรม/การศึกษา และเพิ่มการบูรณาการสู่ตลาดแรงงานของคนต่างด้าวที่ยังคงว่างงาน

ในฤดูใบไม้ผลิปี 2556 จะมีการออกรายงานตลาดแรงงานและการคาดการณ์สำหรับปี 2573 โดยในรายงานจะมีแนวโน้มนโยบายซึ่งได้จากผลการตรวจสอบตลาดแรงงานโดยกระทรวงแรงงานแห่งสหพันธ์ฯ รวมถึงการศึกษาของสถาบันวิจัย สมาคม และสถิติจากสำนักงานจัดหางานแห่งสหพันธ์ฯ โดยจะให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานฝีมือในปัจจุบัน หน้าที่ที่รับผิดชอบด้านการวางแผนต่างเห็นพ้องกันถึงปัญหาการได้มาซึ่งอุปทานแรงงานฝีมือและคณะทำงานด้านยุทธศาสตร์ประชากรซึ่งมีหลายระดับกำลังจัดทำเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางด้านแรงงานฝีมือต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ทุกฝ่ายทั้งภาครัฐ เอกชน ธุรกิจ อุตสาหกรรม และผู้กำหนดนโยบายต่างมีความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการดำเนินมาตรการเพื่อให้ได้มาซึ่งอุปทานแรงงานฝีมือที่มั่นคงในอนาคต

แนวทางด้านแรงงานฝีมือ 1: การกระตุ้นและการมีงานทำ

มีความคืบหน้าอย่างมากในการดำเนินการและการบูรณาการสู่ตลาดแรงงาน โดยสามารถบรรลุเป้าหมายในการลดการว่างงานระยะยาวลง 20 เปอร์เซ็นต์ (เปรียบเทียบกับปี 2551) มีพัฒนาการเชิงบวกในการจ้างงานผู้สูงอายุซึ่งอยู่ที่ 61.1 เปอร์เซ็นต์ในไตรมาสที่สองของปี 2555 โดยอัตราการมีงานทำนั้นสูงเกินกว่าเป้าที่กำหนดไว้ที่ 60 เปอร์เซ็นต์สำหรับปี 2563 ซึ่งส่วนหนึ่งอาจมาจากการจัดแรงจูงใจในการเกษียณก่อนกำหนด เช่นเดียวกับการทำงานที่มีรายได้ของสตรีที่เพิ่มขึ้นอย่างมากเป็น 71.1 เปอร์เซ็นต์ในปี 2554 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ที่ 73 เปอร์เซ็นต์สำหรับปี 2563 เพียงเล็กน้อย

ตัวชี้วัดอื่น เช่น อัตราการมีงานทำโดยทั่วไปและการทำงานที่มีประกันทางสังคมเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในปีที่ผ่านมา ซึ่งเกิดจากทั้งมาตรการเพื่อให้มีอุปทานแรงงานฝีมือที่มั่นคงและสถานการณ์ของตลาดแรงงานที่เอื้ออำนวย ซึ่งจะต้องดำเนินการความพยายามเพื่อให้ผู้สูงอายุมีงานทำในปีที่กำลังจะมาถึง รวมทั้งการขยายอายุเกษียณ โดยสถานประกอบการมีภารกิจหลักในการออกแบบสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับวัย และดำเนินการมาตรการส่งเสริมสุขภาพในบริษัทและฝึกอบรมต่อเนื่อง โดยโครงการ New Quality of Work Initiative จะให้การสนับสนุนการดำเนินการรวมทั้งต้องบูรณาการผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในการทำงานให้ได้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นภารกิจของคณะทำงานด้านยุทธศาสตร์ประชากรในการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งแรงงานฝีมือ ทั้งนี้ สถานประกอบการจำเป็นต้องทำงานให้มากขึ้นในการเข้าถึงผู้สมัครกลุ่มใหม่ด้วยเช่นกัน

แนวทางด้านแรงงานฝีมือ 2: ชีวิตครอบครัวที่สอดคล้องกับการทำงาน

อัตราการมีงานทำของสตรีที่สูงขึ้นนับเป็นตัวชี้วัดความคืบหน้าของการดำเนินการให้ครอบครัวและชีวิตการทำงานมีความสอดคล้องกันมากขึ้น อีกทั้งยังเห็นได้จากจำนวนของมารดาที่มีงานทำและชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้นในระยะหลัง ขณะที่มารดาที่เลี้ยงบุตรโดยลำพังและขอรับสิทธิประโยชน์ภายใต้ประมวลกฎหมายสังคมฉบับที่ 2 (Book II of the Social Code) มีจำนวนลดลงเช่นกัน

ตัวชี้วัดอื่นได้แก่ อัตราการมีงานทำของมารดาที่มีบุตรเล็กนั้นเป็นผลจากความสำเร็จของการให้เบี่ยงเบนแก่ผู้ปกครองเด็ก ทำให้มารดาสามารถกลับไปทำงานได้ง่ายและเร็วขึ้น อัตราการมีงานทำในกลุ่มมารดาและมารดาที่เลี้ยงบุตรโดยลำพังเปลี่ยนแปลงในทิศทางบวกเช่นเดียวกัน สิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการเป็นลำดับแรกคือต้องจัดสถานรับเลี้ยงเด็กกลางวันให้เพียงพอโดยเฉพาะสำหรับเด็กที่อายุต่ำกว่าสามปี อัตราการดูแลเด็กลูกเพิ่มขึ้นพร้อมกับการรับเลี้ยงเด็กตลอดวันในโรงเรียน ซึ่งยังมีความแตกต่างกันในแต่ละรัฐและความต้องการสถานรับเลี้ยงเด็กเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน กระทรวงครอบครัวแห่งสหพันธ์ฯ ได้ดำเนินโครงการเพื่อเร่งเพิ่มสถานรับเลี้ยงเด็กกลางวัน และสถานประกอบการสามารถมีส่วนช่วยให้การทำงานสอดคล้องกับครอบครัวด้วยการจัดสถานรับเลี้ยงเด็กภายในบริษัทรวมถึงจัดเวลาทำงานให้มีความยืดหยุ่น นอกจากนี้ยังต้องมีการดำเนินงานอีกมากในสาขาอาชีพที่ขาดแคลน เช่น ตำแหน่งวิศวกร เป็นต้น

แนวทางด้านแรงงานฝีมือ 3: โอกาสทางการศึกษาตั้งแต่เริ่มต้น

มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการลดอัตราผู้ออกจากโรงเรียนกลางคันโดยไม่ได้รับประกาศนียบัตรลงครึ่งหนึ่งตามโครงการ Qualification Initiative ที่รัฐบาลสหพันธ์ฯ และรัฐบาลรัฐตั้งเป้าไว้ อย่างไรก็ตามยังมีความแตกต่างกันอย่างมากในแต่ละรัฐ แต่ในส่วนของผู้ออกจากโรงเรียนกลางคันโดยยังไม่ได้รับคุณวุฒิมัธยมศึกษาและผู้ที่ไม่ได้รับการศึกษา/ฝึกอบรมยังไม่ลดลงมากนัก ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการดำเนินการเพิ่มเติมสำหรับตัวชี้วัดเกี่ยวกับอัตราส่วนของเด็ก/ผู้ดูแลเด็กที่มีอายุต่ำกว่าสามปีได้แสดงให้เห็นว่าการเพิ่มสถานรับเลี้ยงเด็กลูกนั้นไม่จำเป็นต้องลดคุณภาพลงแต่อย่างใด

แนวทางการแรงงานฝีมือ 4: การริเริ่มฝึก/การศึกษาและฝึกอบรมต่อเนื่อง

ในภาพรวมของคุณวุฒิสำหรับเยาวชนนั้นค่อนข้างดี โดยมีอัตราส่วนของเยาวชนที่ไม่มีคุณวุฒิด้านวิชาชีพ ลดลงในปี 2554 แต่การจะลดลงให้เหลือครึ่งหนึ่งในปี 2558 นั้นจำเป็นต้องทบทวนการดำเนินการความพยายามใหม่อีกครั้ง อัตราส่วนของผู้มีอายุ 30-34 ปีที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าเพิ่มขึ้นและบรรลุเป้าที่ 42 เปอร์เซ็นต์แล้วในปี 2554 โดยมีพัฒนาการเชิงบวกในกลุ่มสตรี อัตราส่วนของนักศึกษาใหม่เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในช่วงปีหลังและขณะนี้อยู่ที่ 50 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งเกินกว่าเป้าที่ Qualification Initiative กำหนดไว้ที่ 40 อยู่มาก

ในทางกลับกัน อัตราส่วนของผู้ที่ศึกษาต่อเนื่องหรือฝึกอบรมนั้นชะงัก และเป้าหมายที่จะให้มีการศึกษา/ฝึกอบรมต่อเนื่องนั้นยังคงเป็นเรื่องท้าทายและต้องแก้ไขเพื่อขยายชีวิตการทำงานให้ยาวขึ้นและเปลี่ยนแปลงโลกแห่งการทำงาน ซึ่งคณะทำงานด้านยุทธศาสตร์ประชากรกำลังดำเนินการในเรื่องนี้

แนวทางการแรงงานฝีมือ 5: การบูรณาการและการเข้ามาของบุคลากรที่มีคุณวุฒิ

มีความคืบหน้าอย่างเห็นได้ชัดในการบูรณาการด้านอาชีพของผู้ที่มีภูมิหลังเป็นต่างด้าว อัตราการจ้างงานของแรงงานกลุ่มนี้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบการมีงานทำในประชากรทั้งหมดสะท้อนให้เห็นว่ายังจำเป็นต้องดำเนินการความพยายามต่อไป หากมองที่ตัวชี้วัดเพิ่มเติม เช่น สัดส่วนของผู้ที่ไม่มีคุณวุฒิต่างวิชาชีพและสัดส่วนของบุคลากรที่มีคุณวุฒิสูง อีกทั้งยังมีความจำเป็นอีกมากที่จะต้องฝึกอบรมและทำให้ผู้ที่มีภูมิหลังเป็นต่างด้าวมียุทธศาสตร์ที่เหมาะสม

ในปี 2554 พบว่าผู้มีงานทำชาวต่างชาติที่มีอายุน้อยและมีการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมาก นับเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการส่งเสริมการเข้ามาทำงานของบุคลากรที่มีคุณวุฒิ ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดจากจำนวนของลูกจ้างต่างชาติที่มีประกันทางสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากประเทศสมาชิกอียูใหม่ จากยุโรปตะวันออกและประเทศที่สาม แรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ส่วนต่อแนวโน้มการจ้างงานเชิงบวกในเยอรมนี และยังไม่ปรากฏผลกระทบต่อการว่างงานแต่อย่างใด

เพื่อดึงดูดแรงงานฝีมือจากต่างประเทศ เยอรมนีจะต้องเสนองานที่ตรงคุณวุฒิ และต้องสร้างวัฒนธรรมการต้อนรับในบริษัทและสังคม กฎหมายว่าด้วยการรับรองคุณวุฒิของสหพันธ์ฯ การเริ่มใช้ EU Blue Card และ Internet Portal สำหรับแรงงานฝีมือจะมีส่วนสนับสนุนในเรื่องนี้

5. ตัวชี้วัดกรอบแนวคิดด้านแรงงานฝีมือ

Skilled labour path 1 – Activation and securing employment							
Indicators of Skilled Labour Concept in 2006							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Source
Employment rate of 55 to 64-year-olds, annual average	48.1 %	51.3 %	53.7 %	56.1 %	57.7 %	59.9 %	a
Number of 15 to 64-year-old long-term unemployed, annual average in millions	2.36	2.01	1.62	1.45	1.38	1.19	a
Employment rate of 20 to 64-year-old women, annual average	65.0 %	66.7 %	67.8 %	68.7 %	69.6 %	71.1 %	a
Supplementary indicators							
Total employment rate of 20 to 64-year-olds	71.1 %	72.9 %	74.0 %	74.2 %	74.9 %	76.3 %	a
Socially-insured employment in June, in millions	26.35	26.86	27.46	27.38	27.71	28.38	b
Full-time socially-insured employment in June, in millions	21.82	22.07	22.44	22.17	22.31	22.68	b
Part-time socially-insured employment in June, in millions	4.53	4.77	5.00	5.20	5.39	5.67	b
Skilled-labour path 2 – Improved compatibility of family and working life							
Indicators of Skilled Labour Concept							
Number of 20 to 64-year-old gainfully employed mothers with at least one juvenile child, in millions	5.49	5.48	5.39	5.38	5.40	5.55	c
Total working hours of 20 to 64-year-old gainfully employed mothers, in millions of hours	137.07	136.56	135.14	135.39	137.01	142.25	c
Number of single mother claimants under Book II of the Social Code, in thousands		631	623	604	596	583	b
Ratio of women in leading positions		27.0 %	27.0 %	29.0 %	30.0 %		d, e, f
Ratio of women in MINT courses of study and careers				37.0 %	37.8 %		d
Supplementary indicators							
Employment rate of 20 to 64-year-old mothers with at least one juvenile child	64.1 %	65.3 %	65.5 %	66.8 %	67.9 %	70.2 %	c
Expansion of child care for under three-year-olds, measured as at 1 March respectively							
Day-care places	286,000	320,000	362,000	414,000	470,000	514,000	d
Care rate	13.6 %	15.5 %	17.6 %	20.2 %	23.0 %	25.2 %	d

Skilled-labour path 3 – Educational opportunities for all from the outset

Indicators of Skilled Labour Concept

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Source
Rate of school leavers without a qualification	7.9 %	8.2 %	7.5 %	7.0 %	6.2 %		d
Ratio of early school-leavers (18 to 24-year-olds without an upper secondary school certificate)	14.1 %	12.7 %	11.8 %	11.1 %	11.9 %	11.6 %	g

Supplementary indicators

Personnel ratio for groups with children from 0 to 3, children per carer:

Eastern Germany					6.1	5.7	h
Western Germany					3.9	3.8	h

Skilled-labour path 4 – Qualification: Initial and continuing training/education

Indicators of Skilled Labour Concept

Ratio of young adults aged 20 to 29 without a vocational qualification not in training	17.3 %	16.5 %	17.2 %	16.4 %	17.2 %	15.9 %	c
Ratio of young adults starting a course of higher education (rate of new students)		36.8 %	40.0 %	42.7 %	44.9 %	55.3 %	d
Ratio of higher academic qualifications of vocationally qualified persons	0.47 %	0.42 %	0.52 %	0.51 %	0.58 %	0.55 %	d
Ratio of 30 to 34-year-olds with tertiary or comparable educational qualifications (ISCED 4, 5 A/B and 6)	36.4 %	37.5 %	38.7 %	40.6 %	41.1 %	42.0 %	c
Ratio of gainfully employed taking part in continuing education/training		43.0 %			42.0 %		i

Skilled-labour path 5 – Integration and immigration of qualified personnel

Indicators of Skilled Labour Concept

Employment rate of 20- to 64-year-olds with an immigrant background	61.7 %	63.8 %	65.1 %	65.1 %	65.8 %	68.1 %	c
---	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---

Supplementary indicators

Employment rate of 20 to 64-year-olds with an immigrant background

Men	70.4 %	72.7 %	74.5 %	73.2 %	74.1 %	76.5 %	c
Women	52.7 %	54.8 %	55.7 %	56.9 %	57.6 %	59.7 %	c

Socially-insured employment in June, in thousands

From EU-8 countries ¹	122	130	137	146	156	197	b
From all EU states	667	715	733	741	762	841	b
From third countries	1,116	1,123	1,168	1,138	1,163	1,219	b

¹ Estonia, Latvia, Lithuania, Poland, Slovakian Republic, Slovenia, Czech Republic, Hungary.

Sources: a – Eurostat, Labour Market Survey; b – Federal Employment Agency; c – Federal Statistical Office, Microcensus; d – Federal Statistical Office; e – IAB Establishment Panel; f – Socio-Economic Panel; g – ET 2020, Progress Report of the EU Commission EAC; h – Federal Statistical Office; Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik; i – Adult Education Survey