

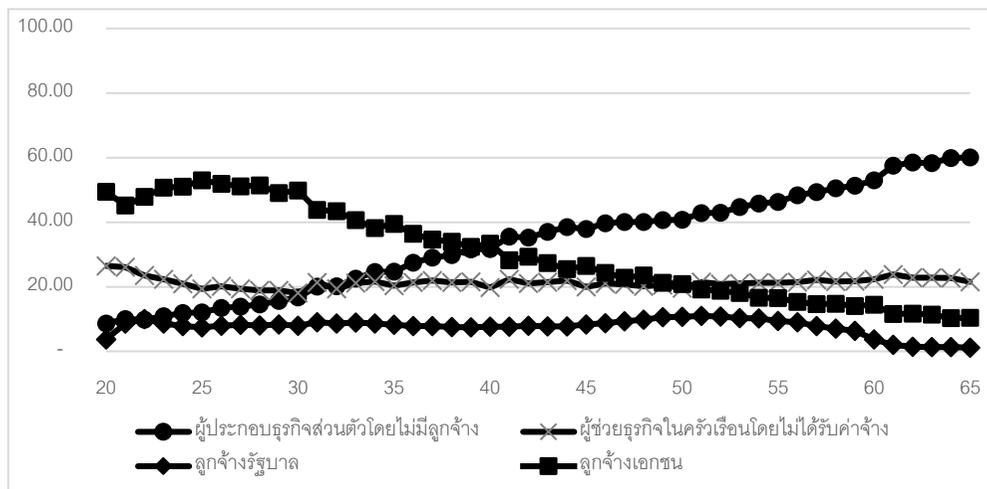
วิกฤตวัยกลางคนของวัยแรงงานก่อนเกษียณ: การปรับตัวของลูกจ้างภาคเอกชนอายุ 45 ปีขึ้นไป ที่ออกไปสู่การทำงานภาคนอกระบบ

มนทกานต์ ฉิมมามี¹ สุรางค์รัตน์ จำเนียรพล²

ธนาพันธ์ บัวทอง³ อนรรฆ พิทักษ์ธานี⁴ ณัฐชนิชา ตั้งวีรัตน์กร⁵

บทนำ

ภายใต้บริบทของสังคมสูงวัยในประเทศไทย สถานการณ์การทำงานของกลุ่มลูกจ้างวัยก่อนเกษียณ หรือก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพจากการเป็นลูกจ้างเอกชน กลายมาเป็นแรงงานนอกระบบเพิ่มมากขึ้น โดยอาศัยผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการกระจายตัวของประชากร จำแนกตามสถานภาพการทำงานและอายุ จากสำมะโนประชากรและเคหะ ในปีพ.ศ. 2553 แสดงให้เห็นแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นของการเปลี่ยนแปลงสถานภาพการทำงานของประชากรหลังอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยเปลี่ยนจากพนักงานรับเงินเดือนหรือค่าจ้าง (Wage/Salary worker) ในระบบ กลายเป็นแรงงานนอกระบบที่เป็นนายจ้างตนเอง (Self-employed) หรือเป็นแรงงานรับจ้างรายวันแบบไม่มีสวัสดิการรองรับ



ภาพที่ 1 การกระจายตัวร้อยละของประชากรไทย จำแนกตามอายุ และสถานภาพการทำงาน (n = 5,253,730) ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 สำมะโนประชากรและเคหะ ปี 2553 / คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

¹ นักวิจัย สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Email: Cmontak28@gmail.com

² นักวิจัยชำนาญการ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

³ นักวิจัย สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

⁴ นักวิจัย ศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านแม่โขงศึกษา ศูนย์แม่โขงศึกษา สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

⁵ นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในขณะที่ข้อมูลจากสัมภาษณ์ประชากรที่ผ่านมาแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนลูกจ้างเอกชนนั้นเริ่มลดลงในช่วงอายุก่อนหน้านั้น แต่ประเทศไทยยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ของการเปลี่ยนผ่านไปสู่งานนอกระบบของกลุ่มแรงงานลูกจ้างเอกชน รวมถึงข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับกลุ่มแรงงานดังกล่าว ประกอบกับงานวิจัยที่ศึกษากลุ่มแรงงานก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ (pre-elderly) ยังมีอยู่อย่างจำกัด ทั้งที่แรงงานกลุ่มนี้กำลังจะก้าวเข้าสู่วัยสูงอายุ แต่กลับเกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานที่อาจส่งผลกระทบต่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยสูงอายุได้อย่างมั่นคงตามแนวคิด “Active and Productive Ageing” เนื่องจากการเปลี่ยนเส้นทางการทำงานในช่วงกลางของชีวิต (Midlife career change) จะนำไปสู่การวางแผนเกษียณอายุแบบใหม่ด้วยเช่นกัน ดังนั้น เพื่อเป็นการเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับกลุ่มแรงงานในภาคนอกระบบช่วงวัยก่อนวัยสูงอายุ (pre-elderly) งานวิจัยนี้จึงมีคำถามวิจัยสำคัญ คือ ลูกจ้างในระบบภาคเอกชนที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปที่เปลี่ยนสถานะการทำงานไปสู่การทำงานในภาคนอกระบบอย่างไร ต้องประสบความสำเร็จอย่างไร อุปสรรค และข้อจำกัดอย่างไร รวมถึงต้องมีการปรับตัวอย่างไรจนได้งานหรืออาชีพใหม่ และต้องหาทักษะเพิ่มเติมอย่างไร

ในบทความนี้ จะนำเสนอผลการศึกษาลึกลงไปถึงกลุ่มลูกจ้างภาคเอกชนในระบบที่ไม่ได้ทำงานต่อเนื่อง และจำเป็นต้องเปลี่ยนลักษณะการทำงานไปสู่ภาคนอกระบบ ซึ่งจะช่วยให้เห็นถึงทางออกในมุมมองของผู้ที่ผ่านประสบการณ์การเปลี่ยนงานจากภาคในระบบไปสู่ภาคนอกระบบ ตัวอย่างความสำเร็จของการปรับตัว วิธีการแก้ไขปัญหาและการรับมือกับอุปสรรคเมื่อต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนการเพิ่มทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นในการทำงานภาคนอกระบบ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะสนับสนุนการจ้างงานต่อเนื่องของกลุ่มแรงงานที่กำลังเข้าสู่วัยสูงอายุเป็นไปอย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริง และตรงตามความต้องการของแรงงานกลุ่มนี้มากที่สุด

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ใช้วิธีวิจัยเชิงกรณีศึกษา (Case Study Research Method) เพื่อมุ่งทำความเข้าใจการปรับตัวของลูกจ้างในระบบภาคเอกชนที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปที่เปลี่ยนสถานะการทำงานไปสู่การทำงานในภาคนอกระบบ โดยวิธีการเก็บข้อมูล คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มเป้าหมายที่ถูกคัดเลือกเป็นกรณีศึกษา ประกอบไปด้วย กลุ่มลูกจ้างในระบบภาคเอกชนที่เคยเปลี่ยนสถานะการทำงานไปสู่การทำงานในภาคนอกระบบ และมีอายุตั้งแต่ 45 – 65 ปี จำนวน 30 กรณีศึกษา และกลุ่มบุคคลที่แวดล้อมกลุ่มเป้าหมายประมาณ 2-3 คน ต่อ

1 กรณีศึกษา โดยการเลือกกลุ่มเป้าหมายเป็นแบบเฉพาะเจาะจงตามเกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้ (Purposive sampling) และใช้การแนะนำหรือส่งต่อให้ไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ (Snowball sampling)

สำหรับการได้มาของวิธีการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย เป็นผลจากการระดมสมองจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ โดยมีการนำเข้าสู่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนงานและปรับตัวของลูกจ้างในระบบภาคเอกชนที่เปลี่ยนไปสู่การทำงานในภาคนอกระบบหลังจากอายุ 45 ปี ของประเทศไทยจากข้อมูลทฤษฎีที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพการทำงานของประชากรไทย และการวิเคราะห์การเปลี่ยนสถานะการทำงาน ลูกจ้างภาคเอกชนที่มีการเปลี่ยนงานจะออกไปอยู่ในภาคเกษตรกรรมมากที่สุด รองลงมาคือ “การค้าขาย/ประกอบธุรกิจส่วนตัว” ในขณะที่มีจำนวนเพียงเล็กน้อยที่เปลี่ยนไปทำงานเกี่ยวกับการผลิต (หัตถกรรม) หรือรับจ้างทั่วไป/กรรมกร อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ผลการศึกษารอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่ออกมาทำงานในตลาดแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ดังนั้น จึงเลือกใช้ประเภทงานปลายทาง หรือประเภทงานที่ลูกจ้างเอกชนตัดสินใจเปลี่ยนไปทำในภาคนอกระบบเป็นหลักในการเลือกกลุ่มเป้าหมาย โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่มหลัก ดังนี้

1. กลุ่มคนทำอาชีพในภาคเกษตรกรรม แบ่งเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ กลุ่มแรงงานรับจ้างรายวัน กลุ่มเกษตรกรผลิตเชิงธุรกิจ กลุ่มเกษตรกรอินทรีย์/เกษตรกรปลูกพืชผสมผสาน
2. กลุ่มคนทำอาชีพอิสระ แบ่งเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัวแบบมีลูกจ้าง กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัวแบบไม่มีลูกจ้าง กลุ่มผู้ทำงานผ่าน Digital Platform ได้แก่ คนขายเบเกอรี่ออนไลน์ Headhunter
3. กลุ่มแรงงานรับจ้าง ได้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (รับเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป) ผู้ดูแลผู้สูงอายุ ลูกจ้างทำความสะอาด (ครัวเรือนส่วนบุคคล และบริษัท)
4. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพอื่นๆ ได้แก่ นักออกแบบกราฟฟิกฟรีแลนซ์ อาจารย์พิเศษ นักวิจัยอิสระ นักแปลอิสระ

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

1. ข้อมูลพื้นฐานและเส้นทางการทำงานจากในระบบภาคเอกชนสู่การทำงานในภาคนอกระบบ

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของกรณีศึกษาทั้ง 30 กรณี สะท้อนถึงความหลากหลายของประเภทงานในตลาดแรงงานนอกระบบของไทยในปัจจุบัน ซึ่งแรงงานนอกระบบที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคั้งนี้ ไม่ได้จำกัดเฉพาะผู้ที่ไม่ได้อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคมแบบบังคับ (มาตรา 33) เท่านั้น แต่กลุ่มเป้าหมายที่ถูกคัดเลือกมาเป็นกรณีศึกษา นี้ ครอบคลุมทั้งกลุ่มที่ยังคงอยู่ในระบบประกันสังคมแบบสมัครใจ (มาตรา 39 และมาตรา 40) กลุ่มที่ใช้สวัสดิการรักษายาบาลของคู่สมรสที่เป็นข้าราชการ ไปจนถึงกลุ่มที่ได้ไม่อยู่ภายใต้ระบบคุ้มครองทางสังคมใดๆ เลย

ทั้งนี้ เมื่อศึกษาถึงเส้นทางการทำงาน สถานะการทำงาน และลักษณะการปรับตัวของกรณีศึกษาที่ออกมาสู่ระบบแล้ว สามารถจัดแบ่งกลุ่มเป้าหมายเพื่อนำเสนอผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกใหม่ตามสถานะการทำงานในภาคนอกระบบ โดยปรับจากแนวคิดของ Chen, M. A., Vanek, J., and Carr, M. (2004), Chen, M. A. (2007) และงานศึกษาของ Brown, D., McGranahan, G., and Dodman, D. (2014) ซึ่งเน้นแบ่งกลุ่มหรือจัดประเภทแรงงานนอกระบบ (employment segments) ตามลักษณะการจ้างงานและการได้รับสวัสดิการ (แรงงานรับจ้าง/เจ้าของธุรกิจส่วนตัว, มีสัญญาจ้างงาน/ไม่มีสัญญาจ้างงาน, ได้รับค่าจ้างแบบเงินเดือนหรือตามชิ้นงาน, ได้รับสวัสดิการหรือไม่) รวมถึงความเชื่อมโยงกับภาคเศรษฐกิจในระบบ (ถูกจ้างงานจากบริษัท/สถานประกอบการในระบบหรือไม่) เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงระดับของความเปราะบางและความยากลำบากในการทำงานภาคนอกระบบ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในภาคผนวก ก.ตารางข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มแรงงาน)

กลุ่มที่ 1 กลุ่มแรงงานรับจ้าง (กรณีศึกษาที่ 1-7) กลุ่มลูกจ้างในระบบภาคเอกชนที่ออกมาทำงานเป็นแรงงานรับจ้างในภาคนอกระบบ ถือเป็นกลุ่มที่เปราะบางที่สุดสำหรับการปรับตัวหลังจากออกมาทำงานนอกระบบ และมีระดับความพร้อมในการเตรียมตัวสู่วัยเกษียณน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ สำหรับกลุ่มนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ 1) กลุ่มแรงงานรับจ้างทั่วไป รับงานมาทำที่บ้าน และลูกจ้างทำงานบ้าน และ 2) กลุ่มแรงงานรับจ้างในภาคเกษตร ด้วยลักษณะร่วมที่เป็นกลุ่มมีการศึกษาไม่สูงนัก ส่วนใหญ่จบระดับประถมศึกษา ทำให้หลังจากออกจากงานในระบบแล้ว กลุ่มนี้จะมีทางเลือกของอาชีพน้อย และไม่มีเงินออมมากพอที่จะเริ่มทำธุรกิจใหม่ของตนเอง

อีกทั้ง ส่วนใหญ่ยังมีภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ เช่น การส่งเสียบุตรหรือต้องหาค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาพยาบาลพ่อแม่หรือคนในครอบครัว

ทั้งนี้ งานใหม่ในตลาดแรงงานนอกระบบ ยังคงเป็นงานที่ใช้ทักษะเดิม หรือเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก เช่น งานแม่บ้าน เป็นต้น หรือกลับไปใช้ทักษะเดิมที่เคยทำมาก่อนเข้าสู่งานในระบบ เช่น งานในภาคเกษตร เคยช่วยครอบครัวทำมาก่อน เป็นต้น ทำให้ไม่ต้องใช้ความพยายามในการปรับตัวด้านทักษะการทำงานมากนัก แต่เนื่องจากกลุ่มนี้ไม่ได้มีการวางแผนด้านอาชีพหลังเกษียณมาก่อน หรือแม้แต่ไม่คิดถึงการเปลี่ยนงานหรือย้ายงาน ซึ่งส่งผลต่อการปรับตัวหลังจากออกไปทำงานนอกระบบแล้ว โดยเฉพาะมีปัญหาเรื่องความมั่นคงด้านรายได้ และไม่มีเงินออม เมื่อออกนอกระบบแล้วสูญเสียสิทธิและสวัสดิการจากระบบประกันสังคม หรือจากบริษัทต้นสังกัดที่เคยได้ ทำให้มีความยากลำบากที่ต้องหาเงินเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับกรณีเจ็บป่วยหรือเกิดเหตุฉุกเฉิน และไม่สามารถกู้เงินในระบบได้เหมือนเดิม

กลุ่มที่ 2 กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ (ทักษะต่ำ) (กรณี 8-12) กรณีศึกษาที่เป็นกลุ่มลูกจ้างในระบบภาคเอกชนที่ออกมาทำงานอิสระแบบไม่ใช้ทักษะ หรือใช้ทักษะไม่มากนัก เป็นกลุ่มที่ออกมาทำงานของตัวเอง หรือประกอบธุรกิจเล็กๆ น้อยๆ ของตัวเองแบบไม่มีลูกจ้าง ในตลาดแรงงานนอกระบบ เช่น คนขับรถแท็กซี่ หมอนวดอิสระ คนเปิดร้านขายของ เป็นต้น กลุ่มนี้มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มแรงงานรับจ้างคือ มีระดับการศึกษาไม่สูงนัก และไม่มีมีการวางแผนเปลี่ยนอาชีพหรือเตรียมรับมือกับความไม่แน่นอนของงานมาก่อน อย่างไรก็ตาม ถือว่าเป็นกลุ่มที่พอมีต้นทุนที่เป็นตัวเงิน และมีต้นทุนด้านทักษะอยู่บ้าง ซึ่งสามารถนำไปต่อยอดประกอบอาชีพอิสระของตนต่อไปได้ เมื่อออกจากงานในระบบแล้ว

ทั้งนี้ กลุ่มแรงงานอิสระเหล่านี้ ยังคงทำงานบนความไม่แน่นอนสูง ทั้งด้านรายได้ที่ไม่แน่นอน โดยเฉพาะในกรณีของหมอนวดอิสระ และหมอนวดอิสระ ไม่สามารถออมเงินได้อย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งไม่มีสวัสดิการทางสังคมรองรับ เนื่องจากส่วนใหญ่ไม่ต่อระบบประกันสังคมตามมาตรา 39 แต่กลับมาใช้สิทธิบัตรทอง หรือหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าแทน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ (กึ่งทักษะ หรือทักษะสูง) (กรณีศึกษาที่ 13-22) กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระแบบกึ่งทักษะและทักษะสูงนี้ มีภูมิหลังการศึกษาสูง ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป นอกจากนี้ ก่อนออกจากงานในระบบภาคเอกชน ยังได้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขององค์กร เช่น ผู้จัดการฝ่าย หรือบรรณาธิการ ซึ่งแน่นอนว่า รายได้สุดท้ายก่อนออกนอกระบบของทุกกรณีศึกษาในกลุ่มนี้อยู่ในขั้นสูงสุด หรือเกือบสูงสุดที่จะได้ในตำแหน่งนั้นๆ ดังนั้น การตัดสินใจออกมาทำงานนอกระบบ ทุกกรณีศึกษาล้วนมีการเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับและเสียไปเมื่อกลายเป็นคนทำงานในภาคนอกระบบแล้ว ทั้งนี้ การตัดสินใจออกนอกระบบส่วน

ใหญ่จะมีการวางแผนหรือการซึ่งใจว่าสามารถทำงานนอกระบบได้อย่างมั่นคงระดับหนึ่ง หรือมีเครือข่ายในการสนับสนุนการทำงานนอกระบบอยู่แล้ว

สำหรับเส้นทางการเปลี่ยนผ่านด้านการทำงานของกรณีศึกษาในกลุ่มนี้ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่

(1) กลุ่มที่ยังคงใช้ทักษะเดิมจากงานในระบบ รวมถึงใช้ต้นทุนจากเครือข่ายคนรู้จัก หรือเครือข่ายลูกค้าเดิม ทำให้สามารถปรับตัวอยู่ในตลาดแรงงานนอกระบบได้อย่างราบรื่น ยกตัวอย่าง เช่น กรณีศึกษาที่เปลี่ยนสถานะการทำงานจากนักออกแบบกราฟฟิกของบริษัทมาเป็นฟรีแลนซ์รับงานเอง ในช่วงแรกยังมีงานและรายได้ที่ไม่สม่ำเสมอ ต้องติดต่อประสานงานและตกลงเรื่องงานกับลูกค้าเอง แต่เนื่องจากมีเครือข่ายเพื่อนที่ทำงานในแวดวงเดียวกันคอยส่งงานให้ รวมถึงงานจากฐานลูกค้าเดิม ทำให้สามารถตั้งตัว และทำงานในฐานะฟรีแลนซ์ได้อย่างราบรื่นมากขึ้น

(2) กลุ่มที่ต้องเรียนรู้ทักษะใหม่เพื่อเริ่มประกอบอาชีพที่ไม่เคยทำมาก่อน แบ่งได้เป็น *กลุ่มเกษตรอินทรีย์* คือ กลุ่มที่เปลี่ยนไปทำงานภาคเกษตร แต่ในฐานะเจ้าของกิจการเกษตรอินทรีย์ และผลิตภัณฑ์จากเกษตรอินทรีย์ ซึ่งกลุ่มนี้ นอกจากจะเปลี่ยนทักษะในการทำงานไปอย่างสิ้นเชิงแล้ว ยังต้องเปลี่ยนวิถีการใช้ชีวิตแบบใหม่ด้วย กล่าวคือ กรณีศึกษาที่หันมางานด้านเกษตรอินทรีย์ จะได้รับการถ่ายทอดความคิดเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ การบริโภคอย่างยั่งยืน ตลอดจนวิถีการใช้ชีวิตแบบพอเพียง ควบคู่ไปด้วย ซึ่งในช่วงแรกจะพบปัญหาในการปรับตัวสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ และใช้เวลาในการลองผิดลองถูก ปรับปรุงและพัฒนาจนกว่าจะสามารถดำเนินกิจการของตนเองไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากงานเกษตรเป็นงานที่ใช้แรงกายเป็นหลัก และในบางกรณีศึกษานั้น ตัดสินใจออกจากงานเพื่อมาทำงานในภาคเกษตรเมื่ออายุมากแล้ว ประกอบกับบางรายก็ออกจากงานด้วยปัญหาด้านสุขภาพ ส่งผลให้ไม่สามารถทำงานในภาคเกษตรนี้ได้อย่างเต็มที่งานเดินไปได้ช้า หากไม่มีการจ้างแรงงานชั่วคราวมาช่วยเป็นบางครั้ง เช่น งานถางหญ้า ปรับพื้นที่ปลูกพืช เป็นต้น

อีกกลุ่มคนทำงานที่จัดอยู่ภายใต้กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ คือ *กลุ่มทำงานผ่าน Digital Platform* เป็นกลุ่มที่ใช้ช่องทางออนไลน์ในการทำงาน เช่น ขายสินค้า ให้บริการออนไลน์ เป็นต้น ทั้งสองกรณีนี้มีการเตรียมความพร้อมก่อนออกนอกระบบก่อนแล้ว อีกทั้งมีประสบการณ์ในการทำงานเสริมหลากหลายอย่างในระหว่างที่ทำงานประจำในระบบ มีความกล้าเสี่ยงในการลงทุน และทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ โดยเฉพาะการเรียนรู้ช่องทางทำงานหารายได้จากโลกดิจิทัล ซึ่งแม้จะออกมาทำงานในภาคนอกระบบแล้ว ก็ยังคงทำงานหลากหลายเพื่อเพิ่มช่องทางในการหารายได้ โดยใช้ช่องทางออนไลน์ช่วยขยายฐานลูกค้า

กลุ่มที่ 4 กลุ่มประกอบธุรกิจส่วนตัวแบบมีลูกจ้าง (กรณีศึกษาที่ 23-30) กรณีศึกษาที่เปลี่ยนจากการทำงานในระบบภาคเอกชนมาประกอบธุรกิจส่วนตัวแบบมีลูกจ้าง เป็นกลุ่มที่มีภูมิหลังทางการศึกษาที่หลากหลาย ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาไปจนถึงระดับปริญญาโท สำหรับเส้นทางการทำงาน แม้จะมีสถานะการทำงานที่แตกต่างกันระหว่างการทำงานในระบบที่หลายกรณีศึกษา เป็นถึงผู้จัดการ และหัวหน้าคนงาน แต่หลังจากออกมาทำงานนอกระบบ ได้มาเป็นเจ้าของธุรกิจเอง ก็ยังคงใช้ทักษะเดิมที่เคยใช้ในการทำงานในระบบมา หรือสามารถประยุกต์ใช้ทักษะจากการทำงานในระบบมาเพื่อประสิทธิภาพของการทำงานนอกระบบ

กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัวแบบมีลูกจ้างนี้ถือเป็นกลุ่มที่สามารถปรับตัวได้ดีที่สุด แม้จะออกจากงานในระบบแบบไม่สมัครใจก็ตาม กลุ่มนี้มีโอกาสได้เตรียมตัวทำงานเสริมหรือทำงานที่สอง (second job) มาก่อน คือ เคยประกอบธุรกิจส่วนตัวในระหว่างทำงานประจำไปด้วยเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้วจึงออกจากงานในระบบ ทำให้มีความเชื่อมั่นในประสบการณ์และทักษะที่ตนมีจากการทำงานหลักและงานเสริม อีกทั้งยังมีเครือข่ายที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมาตั้งแต่ทำงานประจำ เป็นรากฐานสำคัญในการประกอบธุรกิจส่วนตัว

2. จุดเปลี่ยนและสาเหตุการเปลี่ยนสถานะการทำงานจากในระบบสู่นอกระบบ: โฉมหน้าใหม่ของตลาดแรงงานนอกระบบ

การเปลี่ยนอาชีพ (Career change) หรือการเปลี่ยนเส้นทางการทำงานถือเป็นช่วงการเปลี่ยนผ่านของชีวิตหรือ Life Transition¹ ที่สำคัญ โดยเฉพาะการตัดสินใจเปลี่ยนงานในกลุ่มประชากรวัยกลางคน (Midlife career change) ซึ่งไม่ถือว่าเด็กหรืออายุมากเกินไปที่จะเปลี่ยนงาน มีวุฒิภาวะมากพอที่พิจารณาว่าควรเปลี่ยนเส้นทางการทำงานจากในระบบสู่นอกระบบ (ในกรณีสมัครใจเปลี่ยนงาน) ในทางกลับกัน ความยากลำบากคือ การเรียนรู้ของประชากรกลุ่มนี้อยู่ในช่วงที่ระดับความสามารถในการเรียนรู้ (Learning curve) เริ่มตกลง ดังนั้น หากต้องเปลี่ยนงานไปสู่การใช้ทักษะใหม่ที่ไม่ได้อยู่บนฐานของความรู้ความสามารถเดิมที่เคยมี โดยเฉพาะ ในกลุ่มที่ไม่สมัครใจเปลี่ยนงาน และไม่มีทางเลือกในการหางานทำใหม่ในภาคนอกระบบ อาจส่งผลให้มีความยากลำบากในการปรับตัว และใช้เวลานานกว่าจะสามารถตั้งตัวได้ในการทำงาน

ทั้งนี้ ในการศึกษาวงจรชีวิตการทำงานของกรณีศึกษาที่เปลี่ยนสถานะการทำงานจากภาคเอกชนในระบบไปสู่การทำงานภาคนอกระบบ ได้ประยุกต์ใช้แนวคิด Life course ที่ใช้ในการศึกษาเส้นทางชีวิตการทำงานของแรงงานตั้งแต่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน จนกระทั่งสิ้นสุดชีวิตการ

¹ Life transition ที่สำคัญในตลอดช่วงชีวิตครึ่งหลังของมนุษย์ ได้แก่ การหย่าร้าง การเป็นหม้าย การเปลี่ยนงาน/อาชีพ และการย้ายที่อยู่อาศัย

ทำงาน หรือเข้าสู่วัยเกษียณ ซึ่งสามารถแบ่งการอธิบายผลการศึกษาดังกล่าวตามช่วงชีวิตการทำงานตั้งแต่เริ่มก่อนเข้าสู่การทำงานภาคนอกระบบได้เป็น 3 ส่วนสำคัญ ดังนี้ (ดูแผนภาพที่ 1)

ช่วงเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน: กรณีศึกษามีจุดเริ่มในการเข้าสู่ตลาดแรงงานแตกต่างกัน รวมถึงเข้าสู่ประเภทงานที่แตกต่างกัน ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจออกไปทำงานนอกระบบในช่วงวัยกลางคน โดยสามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม *กลุ่มแรก* คือ กลุ่มแรงงานไร้ทักษะ หรือทักษะต่ำ กลุ่มนี้ในภาพรวมมีระดับการศึกษาไม่สูงมากนัก ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา เมื่อออกจากระบบการศึกษา ก็เข้าสู่ตลาดแรงงานตั้งแต่อายุยังน้อย ประมาณ 15-18 ปี และส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่ได้ใช้ทักษะมาก เน้นใช้แรงกาย ลักษณะการทำงานแบบซ้ำๆ หรือทำงานในระบบสายพานของโรงงานอุตสาหกรรม รวมถึงมีชั่วโมงการทำงานยาวนาน ด้วยลักษณะการทำงานเช่นนี้มาอย่างต่อเนื่องจนถึงช่วงวัยกลางคน ส่งผลต่อสุขภาพของแรงงาน เช่น บางกรณีศึกษามีปัญหาสุขภาพเนื่องจากอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีเสียงดัง และแรงสั่นสะเทือนจากอุปกรณ์ตลอดเวลา

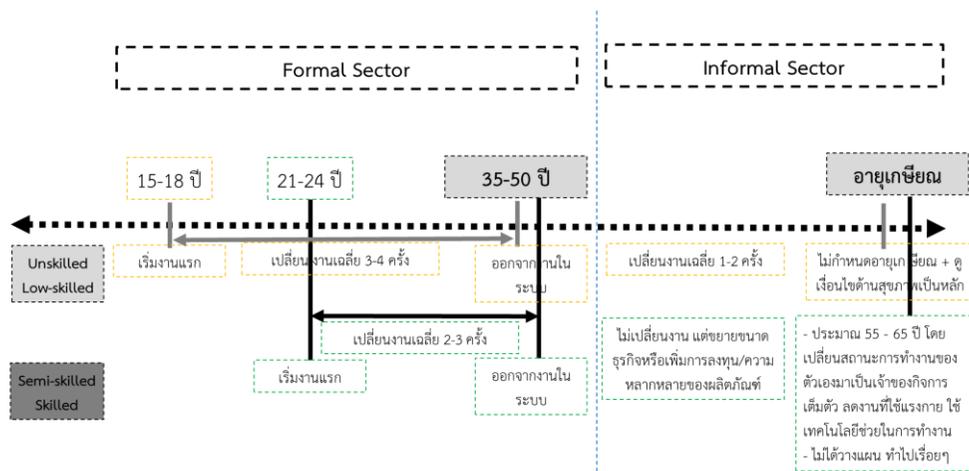
กลุ่มที่สอง คือ กลุ่มแรงงานกึ่งทักษะและทักษะสูง เริ่มเข้าสู่การทำงานช้ากว่ากลุ่มแรก อายุประมาณ 21 – 24 ปี คือ หลังจากเรียนจบชั้น ปวส. หรือปริญญาตรี กลุ่มนี้ แม้ไม่ได้ทำงานโดยใช้แรงงานกายเป็นหลัก และสภาพแวดล้อมในการทำงานปลอดภัยกว่าแรงงานในกลุ่มแรก หากแต่ด้วยลักษณะการทำงานที่มีความกดดันและแข่งขันสูง ส่งผลให้บางกรณีศึกษาตัดสินใจออกจากงานในระบบในช่วงวัยกลางคน เนื่องจากเริ่มมีปัญหาสุขภาพ (ออฟฟิตซินโดรม) และไม่สามารถรับกับความเครียดกดดันจากการทำงานอีกต่อไป

ช่วงทำงานภาคเอกชนในระบบ: กรณีศึกษาในกลุ่มแรงงานไร้ทักษะและทักษะต่ำ มีการเปลี่ยนงาน 3-4 ครั้ง ก่อนที่จะถึงงานสุดท้ายก่อนออกนอกระบบ เช่นเดียวกับกลุ่มแรงงานกึ่งทักษะและทักษะสูง ซึ่งมีการเปลี่ยนงาน 2-3 ครั้ง ก่อนออกไปสู่การทำงานภาคนอกระบบ เป็นที่น่าสนใจว่าความถี่ในการเปลี่ยนงานหลังจากออกไปทำงานภาคนอกระบบ แล้วน้อยลงกว่าตอนอยู่ในระบบ กรณีศึกษาส่วนใหญ่ ยังคงยึดอาชีพเดิมหลังจากออกจากงานในระบบครั้งแรกมาจนถึงปัจจุบัน เพียงแต่มีการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น เพิ่มการลงทุน เพิ่มความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ เป็นต้น หรือมีงานเสริมอีก 1-2 งาน เพื่อเพิ่มช่องทางการหารายได้ การนิยามความมั่นคงทางรายได้ ไม่ใช่แค่เพียงการมีรายได้สม่ำเสมอ แต่หมายถึง ความสามารถหารายได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจมาจากการทำงานหลายอย่าง มีเงินรายได้เข้ามาจากหลายช่องทาง

ช่วงทำงานภาคนอกระบบ: ทั้งสองกลุ่มมีการเปลี่ยนงานไปสู่ภาคนอกระบบในช่วงอายุที่ใกล้เคียงกันคือ ตั้งแต่ 35-50 ปี โดยส่วนใหญ่จะกระจุกตัวอยู่ที่ช่วงอายุประมาณ 40-45 ปี แต่มีความแตกต่างตรงที่หลังจากออกจากงานในระบบแล้ว กลุ่มแรกจะเข้าสู่การทำงานในอาชีพใหม่ทันที

หรือเริ่มประกอบธุรกิจส่วนตัวของตัวเองใหม่โดยทันที เนื่องจากไม่มีเงินออมเพียงพอที่จะดำรงชีวิตอยู่โดยไม่ทำงาน ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ส่วนใหญ่จะมีเงินชดเชย หรือมีเงินออมให้พอเลี้ยงชีพโดยไม่ทำงานได้แค่ประมาณ 1-2 เดือน ทำให้ไม่มีเวลาในการหางานในตลาดแรงงานนอกระบบที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถของตนเองจริงๆ ตลอดจนเป็นงานที่มีคุณค่า (decent work) ต้องจ่ายมทำงานที่สามารถหาได้หรือที่อาศัยเครือข่ายหางานมาให้ เช่น กรณีศึกษาที่เคยทำงานเย็บผ้าในโรงงาน เมื่อออกมาแล้ว ต้องรวบรวมกลุ่มกันเพื่อไปรับงานมาทำเองที่บ้าน เพื่อให้มีเงินสดหมุนเวียนใช้ในชีวิตประจำวัน และเสียค่าเล่าเรียนของบุตร ในขณะที่ กลุ่มที่สองซึ่งจะมีเงินออมและทางเลือกประกอบอาชีพในตลาดแรงงานนอกระบบมากกว่า ทำให้สามารถยืดระยะเวลาในการเลือกอาชีพใหม่ หรือการริเริ่มธุรกิจใหม่ นอกจากนี้ กลุ่มนี้ ยังมีเวลาเพียงพอที่จะไปเข้าอบรมหรือฝึกทักษะใหม่ที่จะนำมาใช้ในการทำงานภาคนอกระบบ เช่น กรณีศึกษาที่เปลี่ยนไปทำงานเกี่ยวกับเกษตรอินทรีย์ ทั้งที่ไม่เคยมีทักษะด้านนี้มาก่อน แต่เนื่องจากมีเงินออมเพียงพอที่จะดำเนินชีวิตโดยไม่ต้องทำงานในช่วงระยะเวลาประมาณ 6 เดือน – 1 ปี ทำให้สามารถมีเวลาไปเข้าอบรมในโครงการต่างๆ รวมถึงเข้าร่วมกิจกรรมกับเครือข่ายเกษตรอินทรีย์ ซึ่งจะเป็นช่องทางในการขายสินค้าของตนเองต่อไป

แผนภาพที่ 2 วงจรชีวิตการทำงานและจุดเปลี่ยนของกรณีศึกษา



ที่มา: มณฑานต์ ฉิมมาณี และคณะ, 2561. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่อง การศึกษาการปรับตัวของลูกจ้างในระบบภาคเอกชนที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป ที่เปลี่ยนสถานการณทำงานไปสู่การทำงานในภาคนอกระบบ: กรณีศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.).

สำหรับภาพรวมของการเปลี่ยนงานจากในระบบสู่นอกระบบ มีทั้งรูปแบบของการออกจากงานโดยสมัครใจ (voluntary) และการออกจากงานโดยไม่สมัครใจ หรือออกโดยสภาพบังคับ (involuntary) ทั้งนี้ ผลจากการศึกษา**ปัจจัยหรือสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานะการทำงานไปสู่การทำงานภาคนอกระบบ สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มปัจจัยหลัก** ได้แก่

2.1 ปัจจัยภายนอก เป็นสาเหตุจากภายนอกตัวแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจออกจากงานในระบบ หรือถูกบังคับให้ออกจากงานในระบบ ได้แก่

1) วิกฤตเศรษฐกิจ ถือเป็นเหตุการณ์ประเภทที่เกิดขึ้นกระทันหัน (shock) และส่งผลกระทบต่อแบบทันทีต่อลูกจ้างภาคเอกชน ซึ่งวิธีการปรับตัวและแก้ไขปัญหาของภาคเอกชนที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ เช่น ลดจำนวนคนงาน (ถูกบังคับออก) บังคับเกษียณก่อนกำหนด (early retire) เลิกกิจการ เป็นต้น แรงงานที่ถูกเลิกจ้างด้วยสาเหตุนี้ จะได้รับเงินชดเชย ซึ่งสามารถนำมาเป็นเงินลงทุนเริ่มต้นในการประกอบอาชีพใหม่ในภาคงานนอกระบบ ดังเช่น กรณีของคนขับแท็กซี่ที่ต้องออกจากงาน เนื่องจากธนาคารล้มหลังวิกฤติเศรษฐกิจ ถูกควมรวมกิจการไป ในขณะที่ทำงานอยู่ในระบบนั้น รู้สึกว่าเงื่อนไขการจ้างงานบีบบังคับมากขึ้นเรื่อยๆ จึงสมัครลาออกตามโครงการเกษียณก่อนกำหนด (early retire) พร้อมรับเงินชดเชยมาลงทุนซื้อรถเล็กสี่ล้อขับรับจ้างและมาลงทุนซื้อแท็กซี่ขับในที่สุด

2) ภัยทางธรรมชาติ เป็นอีกประเภทเหตุการณ์เกิดขึ้นกระทันหัน (shock) และส่งผลกระทบต่อแบบทันทีต่อลูกจ้างภาคเอกชน โดยส่วนใหญ่เป็นการปิดกิจการ หรือย้ายฐานการผลิตไปพื้นที่อื่น ดังเช่น ในช่วงที่เกิดมหาอุทกภัย ปี พ.ศ.2554 มีกรณีของอดีตผู้จัดการโรงงานของบริษัทญี่ปุ่นที่ผันตัวเองมาเป็นเจ้าของสวนเมล่อน เนื่องจากถูกบังคับให้ออก เพราะโรงงานถูกน้ำท่วม ทำให้บริษัทต้องย้ายฐานการผลิตและต้องลดคนงานลง กรณีศึกษานี้ยอมลาออกและรับเงินค่าชดเชยมาลงทุนทำสวนเมล่อนในที่ดินของครอบครัวทางฝั่งภรรยา ซึ่งปัจจุบันก็ประสบความสำเร็จ แม้จะมีความยากลำบากในช่วงแรกคือ ยังต้องส่งลูกเรียนถึง 3 คน แต่ก็ยอมนำเงินที่ได้จากการถูกบังคับออกมาลงทุนไปเรียนวิชาปลูกเมล่อน และทำสวนเมล่อนของตนเอง ซึ่งเป็นพืชเปราะบาง ปลูกยากมาก ยอมอดทนล้มลุกคลุกคลานในช่วงแรก จนสามารถตั้งแผงขายเมล่อนของตัวเองได้

3) การปรับตัวของภาคธุรกิจ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการผลิต เทคนิคด้านการตลาด และความพยายามในการลดต้นทุนด้านแรงงานของกระบวนการผลิตผลที่ตามมาคือ เปิดรับคนใหม่ที่มีทักษะตรงตามความต้องการเข้ามาแทน หรือใช้เทคโนโลยีแทนคนงาน รวมถึงมีการจ้างแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นมาทำงานแบบใช้แรงเนื่องจากค่าจ้างถูกกว่า ลดค่าตอบแทนล่วงเวลา (OT) หรือยุบบางแผนกที่ไม่จำเป็นในกระบวนการผลิตต่อไป

ตัวอย่างกรณีศึกษาที่ชัดเจนสำหรับสาเหตุนี้คือ กรณีที่เคยเป็นผู้จัดการฝ่ายผลิตภัณฑ์บริษัทเกี่ยวกับการถ่ายภาพ และผันตัวเองมาเป็นเจ้าของสวนเกษตรอินทรีย์ ตัดสินใจลาออกเอง เนื่องจากมีความกดดันสูงในการทำงาน ยอดขายลดเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการถ่ายภาพ สินค้าล้าสมัยใช้ฟิล์มแบบเดิมไม่เป็นที่ต้องการของตลาด

2.2 ปัจจัยภายใน เป็นสาเหตุที่เกิดจากปัญหภายในตัวแรงงานเอง จนนำไปสู่การตัดสินใจออกไปสู่การทำงานภาคนอกระบบ ได้แก่

1) ความเครียดจากสภาพการทำงานที่บีบคั้น หรือความขัดแย้งระหว่างคนทำงานต่างรุ่น อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในการทำงาน ทำให้คนงานบางกลุ่มขาดทักษะที่ทันสมัย และในขณะเดียวกันก็เกิดช่องว่างทางทักษะเมื่อขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ปัญหาความกดดันนี้เกิดขึ้นกับวัยแรงงานในช่วงกลางจนถึงวัยแรงงานตอนปลาย เนื่องจากยิ่งเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็ยิ่งถูกคาดหวังเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นด้วยเช่นกัน ความเครียด กัดดัน และสภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงานนี้ เป็นสิ่งที่สะสมมาอย่างยาวนานและเรื้อรัง ส่งผลให้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้หลายกรณีศึกษาตัดสินใจออกไปทำงานในภาคนอกระบบที่มีสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นมากกว่า และไม่มี ความกดดันจากการแข่งขันภายในองค์กร ดังเช่นกรณีศึกษาเจ้าของไร่มันสำปะหลัง และพี่เซิงเดี่ยวอื่นๆ ตัดสินใจลาออกจากงานเอง เนื่องจากเริ่มมีช่องว่างทางด้านความรู้ และทักษะกับพนักงานรุ่นใหม่ที่เพิ่งเข้ามา มีความกดดันสูง และเริ่มสื่อสารกันไม่รู้เรื่อง อีกทั้ง รู้สึกว่าตนเองอายุมากแล้ว ไม่มีทางได้เงินเดือนไปมากกว่านี้ จึงตัดสินใจออกมาทำกิจการของตนเองดีกว่า โดยนำเอาความรู้และทักษะที่ได้รับมาจากการทำงานในบริษัทเดิมมาประยุกต์ใช้

บางกรณีศึกษาต้องประสบกับมีอุปสรรคในการอยู่ระบบต่อ ถูกกีดกัน หรือความไม่ยืดหยุ่นของการเป็นแรงงานในระบบ มีต้นทุนสูงของการอยู่ในระบบ (เช่น ถูกหักค่าสวัสดิการ ค่าเดินทางไปทำงาน ค่าเสียโอกาสในการเลี้ยงดูบุตร)

2) ปัญหาเรื่อง Work-life balance ลูกจ้างภาคเอกชนในระบบส่วนใหญ่ทั้งกลุ่มไร้ทักษะ และทักษะต่ำ กับกลุ่มกึ่งทักษะและทักษะสูง ล้วนมีปัญหาในเรื่องการบริหารจัดการเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัวเช่นเดียวกัน เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่กำลังเริ่มสร้างครอบครัว หรือบุตรกำลังเรียนหนังสือ ในขณะที่พ่อแม่ของตัวแรงงานเองก็มีอายุมากขึ้น มีปัญหาสุขภาพตามมา ทำให้กลุ่มแรงงานในช่วงวัยกลางคนนี้ ต้องการเวลาในการดูแลครอบครัว ทั้งพ่อแม่และบุตร ต้องการงานที่มีความยืดหยุ่นกับชีวิตและครอบครัว

นอกจากนี้ ภาวะที่กลายเป็นปัจจัยสำคัญส่งผลต่อการตัดสินใจออกไปทำงานภาคนอกระบบ คือ การส่งเสียค่าเล่าเรียนของบุตร แม้เป็นต้นทุนที่ต้องจ่ายแพงในช่วงต้นของชีวิตเด็ก แต่เป็นการลงทุนที่เห็นผลชัดเจนในระยะยาว โดยบุตรจะกลายเป็นแหล่งของรายได้ เพื่อความมั่นคง

ยามชราภาพของกลุ่มพ่อแม่ที่เป็นแรงงานนอกระบบนี้ เห็นได้ชัดว่า บุตรของผู้ที่มีการศึกษาไม่สูงนัก ส่วนใหญ่จะมีการศึกษาสูงกว่าประชากรรุ่นพ่อแม่อย่างก้าวกระโดด ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้ครอบครัวมีความมั่นคงทางรายได้เป็นอย่างดี หากแต่ครอบครัวอาจต้องเผชิญกับความล้มเหลวทางการเงินในช่วงต้นที่ต้องสูญเสียบุตร ดังนั้น รัฐจึงควรเข้ามามีบทบาทส่งเสริมการศึกษา เพราะเป็นการลงทุนที่ได้ผลตอบแทนสูงมาก เนื่องจากหากครอบครัวมีความมั่นคงทางการเงิน รัฐจะลดภาระทางการคลังเกี่ยวกับการสูงอายุของประชากรในอนาคต

3) สุขภาพของตนเองและคนในครอบครัว ปัญหาสุขภาพของแรงงานในระบบอันเป็นผลต่อเนื่องมาจากการทำงานหนัก และการเผชิญความเครียดในการทำงาน เป็นอีกสาเหตุสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจออกไปทำงานที่มีความยืดหยุ่นด้านเวลา และลักษณะการทำงานมากกว่า รวมถึงส่งผลกระทบต่อจิตใจน้อยกว่า นอกจากนี้ ยังมีกรณีที่คนในครอบครัวเจ็บป่วย ต้องออกมาดูแล หรือต้องหางานใหม่ ที่มีเวลารว่างพอมาดูแล เนื่องจากงานในระบบไม่มีความยืดหยุ่นเพียงพอ ดังเช่น ในหลายกรณีศึกษาที่ต้องลาออกจากงานในระบบมาทำงานที่สามารถจัดสรรเวลารว่างในการดูแลคนในครอบครัวได้ ทั้งนี้ กลุ่มแรงงานที่มักถูกเลือกให้เป็นผู้เสียสละออกจากงานมา คือ กลุ่มแรงงานผู้หญิงที่เป็นลูกคนเล็ก หรือเป็นลูกผู้หญิงเพียงคนเดียวในบ้าน

4) ความก้าวหน้าและความอิสระ สำหรับสาเหตุนี้ เกิดขึ้นกลุ่มที่สมัครใจเปลี่ยนงานไปสู่ภาคนอกระบบ ส่วนใหญ่มีการวางแผนก่อนออกจากงาน มาประกอบธุรกิจของตัวเอง หรือเคยทำเป็นงานเสริมตอนอยู่ในระบบมาก่อน กลุ่มนี้จะออกไปทำงานที่ใช้ทักษะแบบเดิม แต่มีอิสระในการรับงาน และมีรายได้ดีกว่า หรือออกไปช่วยธุรกิจของครอบครัว ด้วยเหตุปัจจัยนี้ก่อให้เกิดผู้ประกอบการเพิ่มมากขึ้นในตลาดแรงงานนอกระบบ ประกอบกับด้วยวิถีการผลิตที่เปลี่ยนไป มีอินเตอร์เน็ตช่วยให้งานที่ไหนก็ได้ การส่งงานและเอกสารมีความคล่องตัว การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานทำได้ง่าย และสามารถแย่งขายสินค้าปริมาณน้อยๆ ได้ เชื้อให้เกิดผู้ประกอบการรายเล็ก ทำให้คนรุ่นใหม่เลือกเป็นฟรีแลนซ์เพิ่มมากขึ้น

ปรากฏการณ์การเปลี่ยนผ่านด้านการทำงานนี้ ถือเป็นเหตุการณ์ที่เชื่อมโยงกับขั้นตอนของการพัฒนาชีวิตของมนุษย์ (developmental stage of midlife) โดยเฉพาะในปัจจุบันที่ประชากรมีอายุคาดเฉลี่ยยืนยาวขึ้น แรงงานย่อมมีการเปลี่ยนอาชีพหลายครั้งตลอดช่วงชีวิต ซึ่งหากสามารถทำให้การเปลี่ยนผ่านในการทำงานนั้นเป็นไปได้ง่ายราบรื่น ก็จะทำให้การทำงานอย่างต่อเนื่องในวัยหลังเกษียณเกิดขึ้นได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ ผลจากการศึกษาเชิงลึกกับกลุ่มแรงงานที่เปลี่ยนงานไปสู่งานในภาคนอกระบบทั้ง 30 กรณีศึกษา ได้สะท้อนให้เห็นภาพของจุดเปลี่ยนและสาเหตุสำคัญของการเปลี่ยนสถานะการทำงานของลูกจ้างภาคเอกชนในระบบไปสู่การทำงานภาคนอกระบบซึ่งจะทำให้ลักษณะของตลาดแรงงานนอกระบบในอนาคตเปลี่ยนแปลงไป มีความหลากหลายทั้งในเชิงระดับ

ทักษะของแรงงาน และความหลากหลายของการประกอบอาชีพ อีกทั้ง ยังทำให้เห็นถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนผ่านด้านการทำงานตั้งแต่เริ่มวัยแรงงานตอนต้น มิใช่มาเริ่มในช่วงบั้นปลายของชีวิตวัยแรงงาน

3. การปรับตัวในโลกการทำงานนอกระบบ และการเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ

เมื่อลูกจ้างภาคเอกชนเปลี่ยนมาเป็นแรงงานนอกระบบ กรณีศึกษาทั้งหมดสะท้อนให้เห็นความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือ ความมั่นคงรายได้และสวัสดิการของแรงงานหายไป ในขณะที่ภาระรายจ่ายในครัวเรือนยังคงเดิมหรือมากกว่าเดิม มีข้อจำกัดในการเข้าถึงแหล่งทุน (แหล่งเงินทุน) ดอกเบี้ยต่ำ เนื่องจากไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า แรงงานที่สามารถปรับตัวได้อย่างราบรื่นมากกว่า (โดยเปรียบเทียบ) มีปัจจัยที่สำคัญคือ การเตรียมความพร้อมก่อนออกจากงาน ทักษะการทำงานเดิมที่สามารถนำมาประกอบอาชีพหรือต่อยอดได้ทันที ปัจจัยเกื้อหนุนจากครอบครัว รวมไปถึงต้นทุนที่ต้องใช้ในระหว่างรายได้ยังไม่มั่นคง ในขณะที่แรงงานที่ประสบความยากลำบากในการปรับตัว ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการออกจากงานโดยไม่ได้วางแผนรองรับ ทั้งในกรณีถูกบังคับออก จำใจออกจากงานหรือสมัครใจลาออกเอง ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงความยากลำบากที่แรงงานแต่ละประเภทต้องเผชิญ รวมไปถึงวิธีการปรับตัวที่เลือกใช้ อันจะเป็นผลให้การเปลี่ยนผ่านของแรงงานในแต่ละกลุ่มนั้นมีผลแตกต่างกัน สามารถแบ่งเป็น 3 กลุ่มหลักได้ดังนี้

กลุ่มที่หนึ่ง: แรงงานทักษะต่ำ (Low-skill Worker) แบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ

(1) กลุ่มที่ยังคงใช้ทักษะเดิมในการประกอบอาชีพในภาคแรงงานนอกระบบ ความยากลำบากสำคัญที่ต้องเผชิญ เป็นเรื่องของขาดความมั่นคงในเรื่องรายได้ ขาดเงินทุนที่จะนำมาลงทุนประกอบอาชีพของตนเอง ขาดเงินทุนหมุนเวียน รวมถึงไม่มีลูกค้ำประจำจนทำให้เกิดรายได้ที่ไม่มั่นคง ในขณะที่ภาระความรับผิดชอบในครอบครัวที่ต้องส่งเสียเลี้ยงดูบุตร บิดา มารดา ญาติที่เจ็บป่วย กลายเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องใช้ความอดทน พยายามดำรงชีพภายใต้ข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ ในขณะเดียวกัน การรวมกลุ่มเพื่อเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน กลายเป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนความอยู่รอดของแรงงานกลุ่มนี้ ทั้งในแง่ของการรวมกลุ่มกันเพื่อเข้าถึงแหล่งทุน (เงินทุน) การรวมกลุ่มกันผลิตและหาลูกค้า

(2) กลุ่มที่มีการเปลี่ยนแปลงทักษะในการทำงานของตนเอง แต่ยังไม่สามารถพัฒนาทักษะไปสู่ขั้นที่สูงขึ้นได้ นอกจากความยากลำบากที่ขาดความมั่นคงเรื่องรายได้เช่นเดียวกับแรงงานกลุ่มแรก ความแตกต่างที่สำคัญคือ กลุ่มนี้ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ทักษะในการทำงานแบบใหม่ รวมถึงต้องใช้เวลาล้มลุกคลุกคลานในช่วงเริ่มต้นประกอบอาชีพด้วย ดังนั้น นอกจากการปรับตัวทาง

เศรษฐกิจ แรงงานกลุ่มนี้จึงต้องปรับตัวโดยการเรียนรู้งานแบบใหม่ด้วย ทั้งนี้ การเรียนรู้มีทั้งการเรียนรู้อะหว่างการทำงาน (on the job training) อย่างกรณีผู้บริหารผู้สูงอายุ แรงงานภาคเกษตรที่เรียนรู้จากคนในครอบครัวที่เป็นเกษตรกรอยู่แล้ว หรือการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นเพิ่มเติม เช่น ภาษาอังกฤษสำหรับแม่บ้านชาวต่างชาติ วิชาชีพหมอนวด หมอดู ทักษะการทำอาหารสำหรับเจ้าของร้านข้าวแกง เป็นต้น

กลุ่มที่สอง: แรงงานทักษะระดับกลาง มีระดับการศึกษาตั้งแต่ ปวส. – ปริญญาตรี มีทักษะในการทำงานมากกว่ากลุ่มแรก ดังนั้นจึงมีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากกว่า นอกจากนี้ แรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ ออกจากรานประจำโดยมีค่าชดเชยและ/หรือสวัสดิการจากบริษัท ทำให้สามารถรองรับธุรกิจในช่วงตั้งต้นได้ดีกว่ากลุ่มแรก ทั้งนี้ ผลการศึกษาพบว่า แรงงานระดับกลางในทุกกรณีศึกษา ยกเว้นอาชีพจากการเป็นลูกจ้างภาคเอกชนมาเป็นผู้ประกอบการธุรกิจของตนเอง โดยลักษณะการประกอบอาชีพของกรณีศึกษาที่ไม่เปลี่ยนทักษะ จะเชื่อมโยงต่อยอดจากพื้นฐานจากอาชีพเดิม ในส่วนของกลุ่มที่มีการเปลี่ยนทักษะ ต้องลงทุนเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพิ่มเติม ทั้งในแง่เวลาและการลงทุนทางการเงิน และเป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานบางรายเลือกที่จะออกมาทำงานที่ต่ำกว่าทักษะเดิมของตนเอง โดยให้เหตุผลว่า เป็นอาชีพอิสระที่ไม่มีเจ้านายด้วย

ความยากลำบากที่แรงงานกลุ่มนี้ต้องเผชิญภายหลังออกมาทำงานนอกระบบ ในด้านเศรษฐกิจ รายได้ที่ไม่แน่นอน การเข้าถึงแหล่งทุนมีความยากลำบากมากขึ้น โดยเฉพาะในกรณีที่ไม่มีหลักทรัพย์ค้ำประกัน ในขณะที่ภาวะความรับผิดชอบยังคงเดิม วิธีปรับตัวของแรงงานกลุ่มนี้คือ การลดรายจ่าย ในกรณีเกษตรกร หันมาเพาะปลูกเพื่อบริโภคในครอบครัว หาวิธีเพิ่มรายได้ในครอบครัว โดยประกอบอาชีพอื่นๆ เพิ่มเติม ในด้านการประกอบอาชีพ แรงงานทุกคนต้องปรับวิธีคิดจากลูกจ้างเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งต้องการทักษะการบริหารจัดการธุรกิจของตนเองเพิ่มเติม ในกรณีที่กลับมาทำธุรกิจที่บิดา-มารดาทำอยู่แล้ว เกิดความขัดแย้งระหว่างวิธีคิดแบบเก่า-ใหม่ ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ในกรณีที่เริ่มธุรกิจใหม่ การเข้าไม่ถึงงาน การมีฐานลูกค้าไม่มากนัก เป็นข้อจำกัดที่สำคัญ การสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายหรือการรวมกลุ่ม ก็ยังเป็นยุทธศาสตร์การปรับตัวที่สำคัญในการสร้างความมั่นคงให้ธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นในภาคการเกษตรกรรมหรือพาณิชยกรรม ยิ่งไปกว่านั้น สำหรับแรงงานใน digital platform การเข้าไปสัมพันธ์กับเครือข่ายที่มีอยู่แล้ว และการสร้างเครือข่ายถือเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการขยายฐานลูกค้า สามารถเชื่อมโยงลูกค้าทั้งในโลกออนไลน์และออฟไลน์เข้าด้วยกันได้

กลุ่มที่สาม: แรงงานระดับสูงและผู้มีวิชาชีพเฉพาะ ความยากลำบากเมื่อออกมาเป็นแรงงานนอกระบบของกลุ่มนี้ ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการสร้างธุรกิจใหม่โดยที่ไม่ได้เตรียมการล่วงหน้า จึงประสบปัญหาเรื่องการเข้าถึงเงินทุน และฐานลูกค้าที่มีอยู่จำกัด อย่างไรก็ตามก็

วิธีการปรับตัวที่ใช้ก็ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ มากนัก คือการเข้าไปสัมพันธ์กับเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลธุรกิจ เปิดตัวธุรกิจของตนเองกับเครือข่ายเพื่อขยายฐานลูกค้ากลุ่มใหม่ ความวิตกกังวลที่สำคัญมาจากความผันผวนทางเศรษฐกิจที่จะส่งผลโดยตรงกับธุรกิจของตนเอง สำหรับกรณีศึกษาที่ยังประสบปัญหาด้านการเงิน และประเมินว่าแนวโน้มธุรกิจของตนเองจะตกต่ำลง เริ่มมีการเรียนรู้เพื่อเตรียมการประกอบอาชีพใหม่ๆ เพื่อความอยู่รอดด้วย นอกจากนี้ กรณีศึกษาส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่าการทำธุรกิจของตนเอง โดยเฉพาะทำที่บ้าน ทำให้สมดุลชีวิตในครอบครัวดีขึ้น สามารถดูแลครอบครัวและดูแลสุขภาพตนเองได้ดีขึ้น

สำหรับแรงงานที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวหลังออกจากงานในระบบ จะเป็นกลุ่มที่สามารถต่อยอดพัฒนาทักษะเดิมมาใช้ในกิจการของตนเอง มีการเตรียมความพร้อมล่วงหน้า ดังเช่น ในกรณีศึกษาที่เปลี่ยนมาทำงานอาจารย์พิเศษ (Tutor) ครอบครัวประกอบธุรกิจเดิมอยู่แล้ว 2-3 ปี จากนั้นจึงเข้าไปต่อยอดและพัฒนาให้ธุรกิจทันสมัยมากขึ้น ลักษณะร่วมที่สำคัญของแรงงานกลุ่มนี้ คือ มีการประกอบอาชีพมากกว่า 1 อาชีพ มีการแสวงหาช่องทางธุรกิจใหม่ๆ ให้ตนเองตลอดเวลา รวมถึงใช้ทักษะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เป็นประโยชน์กับการทำงาน เช่น ใช้สื่อออนไลน์เป็นช่องทางทางการจำหน่ายสินค้า และโฆษณาผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

โดยสรุป ปัจจัยหรือเงื่อนไขสำคัญสำหรับการปรับตัวเมื่อออกมาทำงานภาคนอกระบบ จากการศึกษาพบว่ามี 4 ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยในการปรับตัวของแรงงานให้สามารถทำงานภาคนอกระบบได้อย่างราบรื่นและมีโอกาสประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ได้แก่ 1) **การมีทุนจากการออมก่อนออกนอกระบบ** หรือสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนหลังจากออกนอกระบบแล้ว เพื่อเป็นทุนสำหรับการลงทุน และสำรองไว้ใช้ยามไม่มีงาน/รายได้ 2) **การมีตาข่ายความคุ้มครองทางสังคม (Social safety net)** ทั้งที่มีอยู่เดิมและที่สร้างขึ้นมาใหม่หลังออกนอกระบบ ช่วยลดความเสี่ยงในการหางานทำในภาคนอกระบบ และคอยสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็นอื่นๆ ในการทำงานภาคนอกระบบ 3) **ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับงานหรือธุรกิจที่กำลังจะทำ** รวมถึงข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการพื้นฐาน ระบบการทำบัญชี และการตลาด (กรณีประกอบธุรกิจส่วนตัว) และ 4) **ทักษะจำเป็นในงานภาคนอกระบบ** แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ การนำทักษะเดิมมาใช้เพื่อต่อยอดงานในภาคนอกระบบ การประยุกต์ใช้ทักษะเดิมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในภาคนอกระบบ และการเรียนรู้ทักษะใหม่เฉพาะอาชีพ ทั้งที่ได้จากการเรียนรู้ระหว่างการทำงาน (on-the-job training) และอบรมเพิ่มเติม

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาการปรับตัวของของลูกจ้างในระบบภาคเอกชนที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปที่เปลี่ยนสถานะการทำงานไปสู่การทำงานภาคนอกระบบ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาวิธีการเปลี่ยนสถานะการทำงานของลูกจ้างในระบบภาคเอกชนที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปที่เปลี่ยนสถานะการทำงานไปสู่การทำงานในภาคนอกระบบ และค้นหาคำตอบในประเด็นความยากลำบาก อุปสรรคข้อจำกัด การแสวงหาทักษะ รวมถึงความมั่นคงด้านรายได้ของลูกจ้างในระบบภาคเอกชนที่เปลี่ยนสถานะการทำงานไปสู่การทำงานในภาคนอกระบบ อันนำไปสู่การแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมในการสนับสนุนโดยภาครัฐ งานวิจัยนี้ประชากรตัวอย่างที่ศึกษามีลักษณะจำเพาะที่แตกต่างไปจากงานวิจัยที่ผ่านมา คือ 1) เป็นประชากรตัวอย่างที่เคยเป็นลูกจ้างเอกชนที่เปลี่ยนงานมาเป็นแรงงานนอกระบบ ย่อมมีความรู้หรือทักษะบางอย่างแตกต่างไปจากแรงงานนอกระบบโดยทั่วไป และ 2) กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ศึกษามีความแตกต่างหลากหลาย ไม่ว่าจะพิจารณาจากระดับการศึกษาหรืออาชีพในปัจจุบัน (แรงงานนอกระบบ) ดังนั้น การเตรียมความพร้อมของประชากร เพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพย่อมแตกต่างกันไปด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ ในปัจจุบัน (พ.ศ.2563) ที่เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ถือเป็นวิกฤตที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานในระบบครั้งใหญ่อีกครั้งหนึ่ง อีกทั้งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการควบคุมในตลาดแรงงาน ทำให้เกิดภาพสะท้อนเช่นเดียวกับผลจากการศึกษาในครั้งหนึ่งที่กลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณอายุ 45 ปีขึ้นไปกลายเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบถูกให้หยุดงานและอาจไม่ได้กลับเข้าสู่การทำงานอีก หรือให้เข้าโครงการเกษียณก่อนกำหนด ซึ่งหากหลุดออกจากร่างไปและสามารถปรับตัวหรือพัฒนาทักษะฝีมือให้กลับเข้ามาอยู่ในตลาดแรงงานได้ใหม่ จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุแล้ว¹ ดังนั้น การกำหนดนโยบายและมาตรการเชิงรุกของภาครัฐเพื่อป้องกันการหลุดออกนอกระบบของแรงงานกลุ่มนี้จึงเป็นสิ่งที่ต้องเร่งพิจารณาเพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหากเกิดวิกฤตเช่นนี้ขึ้นอีก

¹ สรุปสาระสำคัญจากชุดการสัมภาษณ์ออนไลน์หัวข้อ “ตลาดแรงงานไทยหลังยุค COVID-19: การปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและยั่งยืน” จัดโดย ศูนย์ประสานงานวิจัยแรงงานแห่งชาติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และภาคีเครือข่าย ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2563 จำนวนทั้งสิ้น 7 ครั้ง โดยกำหนดเป้าหมายครอบคลุมแรงงาน 7 กลุ่ม จำแนกตามภาคงาน และกลุ่มอายุเป็นสำคัญ ได้แก่ กลุ่มแรงงานในภาคการผลิต (กลุ่มแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ และกลุ่มแรงงานในภาคการเกษตร) กลุ่มแรงงานในภาคบริการ กลุ่มแรงงานตอนต้น กลุ่มแรงงานสูงอายุ กลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มแรงงานกิ๊ก (Gig worker) และกลุ่มแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติ (ทั้งแรงงานไทยและแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน)

สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาระบบ กลไก และมาตรการการเตรียมความพร้อม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบกลุ่มนี้สามารถก้าวเข้าสู่ภาวะสูงวัยอย่างกระปรี้กระเปร่า (Active and Productive Ageing) แบ่งเป็น 2 ส่วนสำคัญ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะ: การเปลี่ยนผ่านด้านการทำงานของแรงงานจากระบบสู่นอกระบบ

1) ข้อเสนอเพื่อป้องกันการออกไปทำงานภาคนอกระบบ หรือเตรียมความพร้อมก่อนออกไปทำงานภาคนอกระบบ

1.1) บทบาทภาคเอกชน: การป้องกันการออกนอกระบบ หรือยืดระยะเวลาการอยู่ในระบบ (สำหรับกลุ่มที่ไม่สมัครใจ)

(1) นโยบายส่งเสริม Work-Life Balance ให้กับพนักงาน เพื่อลดความตึงเครียด และเพิ่มความยืดหยุ่นให้กับชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เช่น ให้สิทธิในการลาแบบยังได้รับเงินเดือนในกรณีผู้ที่อยู่ในความดูแลป่วย หรือต้องได้รับการดูแลในระยะยาว ให้สิทธิเรื่องเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับพ่อแม่ที่มีลูกอายุต่ำกว่า 17 ปี หรือลูกที่ป่วย/มีความพิการ ให้สิทธิทำงานที่บ้านได้ในบางกรณี เป็นต้น

(2) การ Reskill หรือ Upskill ให้กับพนักงาน เพื่อกระตุ้นให้เตรียมพร้อมทำงานกับเทคโนโลยีในการผลิตใหม่ๆ การตลาดแบบใหม่ และลดช่องว่างระหว่างพนักงานต่างรุ่นที่มีความรู้และระดับทักษะที่แตกต่างกัน

(3) การเพิ่มทักษะการประเมินความเสี่ยง และวางแผนรับมือกับความเสี่ยง ทั้งในด้านการทำงาน และการดำเนินชีวิต เพื่อให้สามารถประเมินสิ่งท้าทายต่างๆ สร้างความตระหนัก และเตรียมตัวรับมือได้อย่างเหมาะสม

1.2) บทบาทกระทรวงแรงงาน: การเตรียมความพร้อมก่อนออกนอกระบบ (สำหรับกลุ่มที่สมัครใจ)

(1) การส่งเสริมการออม (ภาคบังคับ/ภาคสมัครใจ) เป็นเงินทุนสำรองระหว่างรอนาน หรือเริ่มต้นงานใหม่ในภาคนอกระบบ (ประมาณ 3-6 เดือน) รวมถึงส่งเสริมให้มีความรู้ด้านการจัดการการเงินของตัวเอง (Financial literacy) และในกรณีที่ต้องการไปประกอบธุรกิจส่วนตัว (Financial management) เนื่องจาก การมีเงินทุนเพื่อการตั้งตัว เป็นสิ่งแรกที่ถูกคำนึงถึงสำหรับคนที่เปลี่ยนงาน เพราะการออกจากงานประจำหรืองานในระบบที่มีรูปแบบการจ่ายค่าแรงหรือค่าตอบแทนแบบสม่ำเสมอตามอัตราที่ถูกกำหนดอย่างชัดเจน มาสู่การทำงานในภาคนอกระบบที่ไม่มีรูปแบบการจ่ายค่าแรงหรือค่าตอบแทนเช่นเดียวกับการทำงานในระบบ ได้ส่งผลกระทบต่อรายได้ต่อแรงงานในช่วงของการปรับตัวให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในการทำงานภาคนอกระบบ

(2) การวางแผนการทำงานในภาคนอกระบบ ทดลองทำเป็นอาชีพเสริมในระหว่างทำงานในระบบ หรือเริ่มเรียนรู้ข้อมูล ทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในภาคนอกระบบที่ต้องการ

(3) การสร้างทางเลือกในการทำงานภาคนอกระบบ มีศูนย์ข้อมูลหรือระบบ Matching แรงงาน ที่เสมือนเป็นตลาดนัดแรงงานนอกระบบโดยเฉพาะ (ภาครัฐร่วมมือกับภาคเอกชน)

(4) การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพ เพราะปัจจัยอายุและสุขภาพ เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้คนตัดสินใจออกจากงานในระบบไปสู่ภาคนอกระบบ

2) ข้อเสนอเพื่อการปรับตัวที่เหมาะสมหลังจากออกนอกระบบ

จากผลการศึกษานี้ พบว่า ปัจจัยหรือเงื่อนไขสำคัญสำหรับการปรับตัวเมื่อออกมาทำงานภาคนอกระบบ ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ทุน ความรู้ ทักษะ และเครือข่าย ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับในแต่ละกลุ่ม มีดังนี้

2.1) ข้อเสนอพร้อมสำหรับทุกกลุ่มระดับฝีมือ

(1) ส่งเสริมให้แรงงานทุกคนที่ออกนอกระบบทำประกันสังคมต่อ (มาตรา 39) หรือกลับมาสมัครเข้าประกันสังคมแบบสมัครใจ (มาตรา 40)

(2) ส่งเสริมการรวมกลุ่ม/เครือข่ายอาชีพในภาคนอกระบบ เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูล ความรู้ ทักษะจำเป็นต่างๆ และมีทางเลือกในการเสริมรายได้ รวมถึงเป็นตาข่ายทางสังคมที่ช่วยรองรับเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เครือข่าย (network) การมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งที่เป็นคนในครอบครัวและคนนอกครอบครัวเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน ยอมส่งผลให้แรงงานมีความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานไปสู่ภาคนอกระบบได้ง่ายมากกว่าการขาดผู้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน การช่วยเหลือนี้มีได้หมายความว่าเฉพาะการให้ความช่วยเหลือในรูปแบบของเงินทุนหรือการสนับสนุนในเชิงเศรษฐกิจเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงการสนับสนุนด้านความรู้ และประสบการณ์ การให้คำปรึกษาและเสนอแนะด้านความคิด โดยเฉพาะความคิดในเชิงบวกและสร้างสรรค์ รวมถึงการส่งเสริมด้านกำลังใจ

(3) ส่งเสริมเรื่องการดูแลสุขภาพ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้หลายกรณีศึกษาตัดสินใจออกนอกระบบ และเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้ทำงานต่อไปได้ในภาคนอกระบบ โดยจัดเป็นโครงการหรือกิจกรรมตรวจสุขภาพ และส่งเสริมสุขภาพสำหรับแรงงานในภาคนอกระบบ โดยเฉพาะ

2.2) ข้อเสนอสำหรับกลุ่มแรงงานฝีมือ/กลุ่มวิชาชีพ

(1) ส่งเสริมให้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคม หรือการประกันสุขภาพ โดยเฉพาะแรงงานรุ่นใหม่ที่กำลังจะออกนอกระบบเร็วขึ้น

(2) เสริมทักษะที่เกี่ยวข้องกับใช้เทคโนโลยี การทำงานและหาลูกค้าผ่าน Digital Platform เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับแรงงานรุ่นเก่า ซึ่งมีทักษะด้านนี้ด้อยกว่าแรงงานรุ่นใหม่ที่กำลังเข้าสู่ภาคนอกระบบเช่นกัน

2.3) ข้อเสนอสำหรับกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ

(1) ส่งเสริมให้สามารถเข้าถึงแหล่งทุน (เงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ) ที่มีเงื่อนไขในการกู้ยืมที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพภาพของแรงงานนอกระบบ เพื่อการลงทุนเริ่มต้นธุรกิจใหม่ และขยายธุรกิจเดิม

(2) เพิ่มความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการกิจการของตนเอง ความรู้ทั่วไป เช่น ระบบภาษี ระบบบัญชี การวางแผนการผลิต เป็นต้น

(3) เพิ่มทักษะเฉพาะสำหรับบางอาชีพ เช่น การทำเกษตรอินทรีย์ ผลิตภัณฑ์อแกนิคส์ เป็นต้น

2.4) ข้อเสนอสำหรับกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ

(1) ส่งเสริมให้สามารถเข้าถึงแหล่งทุน (เงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ) ที่มีเงื่อนไขในการกู้ยืมที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพภาพของแรงงานนอกระบบ สำหรับเป็นเงินยืมชีพในช่วงแรกที่เปลี่ยนงาน และเงินทุนเพื่อตั้งต้นประกอบอาชีพใหม่

(2) สร้างทางเลือกในการประกอบอาชีพ และเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว เช่น จัดตลาดนัดแรงงานนอกระบบ ทั้งตลาดนัดทางกายภาพ และตลาดนัดแรงงานนอกระบบออนไลน์ เป็นต้น เพื่อเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงแหล่งงาน และแรงงานมีข้อมูลประกอบเพื่อตัดสินใจก่อนเลือกอาชีพ ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงในการทำงานภาคนอกระบบ

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะ: แนวทางการเตรียมความพร้อมให้กับกลุ่มแรงงานนอกระบบในยุค Active and Productive Ageing

การเกษียณอายุเป็นกระบวนการ ไม่ใช่แค่จุดเปลี่ยนของเวลาเพียงครั้งเดียวและจบไป ดังนั้น กระบวนการเกษียณอายุนั้น ย่อมเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านด้านการทำงานตั้งแต่เริ่มได้งานทำแบบเต็มเวลา มีอาชีพที่สอง และริเริ่มวางฐานงานหลังเกษียณโดยการลงทุนหรือเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ซึ่งบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นการทำงานที่ยังคงมีผลิตภาพสูงอยู่หลังเกษียณ ก็ย่อมต้องผ่านกระบวนการเหล่านี้ก่อนที่จะเข้าสู่วัยเกษียณอย่างแท้จริง (เลิกทำงานโดยถาวร) โดยเฉพาะกลุ่มที่เปลี่ยนงานโดยสมัครใจ การเปลี่ยนเส้นทางการทำงาน

ในช่วงกลางของชีวิต (Midlife career change) นำไปสู่การวางแผนเกษียณอายุแบบใหม่ด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ ในอนาคตกลุ่ม Generation X ที่กำลังเคลื่อนเข้าสู่วัยเกษียณ เช่นเดียวกับกลุ่มเป้าหมายในการศึกษานี้ เป็นกลุ่มที่มีอายุคาดเฉลี่ยยืนยาวขึ้น มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับประชากรในรุ่นก่อนหน้านี้อย่างกลุ่ม Baby Boomers ส่งผลให้มีความต้องการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเก็บเงินไว้ใช้หลังเลิกทำงานโดยถาวรเมื่ออายุและสุขภาพไม่เอื้ออำนวย ดังนั้น ประเด็นที่จะต้องคำนึงถึงเพื่อส่งเสริมให้ประชากรกลุ่มนี้ยังคงสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีผลิตภาพหลังจากเข้าสู่วัยเกษียณแล้ว มีดังนี้

การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตของการทำงาน

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการเตรียมความพร้อมไปสู่ระบบนอกระบบ และยังสำคัญต่อการปรับตัวเมื่อเข้าไปสู่การทำงานนอกระบบแล้ว เพราะเมื่อสถานการณ์การทำงานต้องเปลี่ยนไป แรงงานต้องเผชิญกับการทำงานในรูปแบบใหม่ และต้องเผชิญกับปัญหาใหม่ๆ จากการทำงาน จึงจำเป็นต้องหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้กับการทำงานและการแก้ปัญหา โดยเฉพาะเมื่อต้องมาเป็นเจ้าของธุรกิจ มีบทบาทเป็นผู้บริหารองค์กร มีลูกน้องหรือลูกจ้างต้องดูแล และยังคงเผชิญกับเหตุปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการค้าดำเนินธุรกิจ อาทิ ปัญหาการเมือง ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาตลาดต่างประเทศ การรับมือกับสิ่งต่างๆ เหล่านี้จำเป็นต้องใช้ข้อมูล ค้นหาความรู้และแนวทางปฏิบัติใหม่ๆ อยู่เสมอ ทำให้ต้องสร้างลักษณะนิสัย หรือปรับพฤติกรรมการทำงานให้มีลักษณะของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อให้การปรับตัวในโลกการทำงานภาคนอกระบบเป็นไปอย่างราบรื่น

การเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ

ปัญหาสำคัญของแรงงานนอกระบบที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นแรงงานที่มีผลิตภาพสูงในยุค Active and Productive Ageing อาจจำแนกได้เป็น 3 ประเด็นหลัก อันนำไปสู่การพัฒนาข้อเสนอแนะเพื่อจัดการกับจุดอ่อนดังกล่าว ได้แก่

ประเด็นแรก ปัญหาทางสุขภาพ ทั้งที่เกิดก่อนการเป็นแรงงานนอกระบบและหลังจากเป็นแรงงานนอกระบบ แรงงานนอกระบบจำนวนหนึ่งมีต้นทุนทางสุขภาพที่ไม่ดีและเป็นสาเหตุสำคัญของการออกเป็นแรงงานนอกระบบ ในทางเดียวกับอีกจำนวนหนึ่งที่ลักษณะงานมีการแข่งขันสูง ต้องรับงานจำนวนมากในบางช่วงเวลาเพื่อป้องกันความเสี่ยงทางรายได้ หรือไม่สามารถปฏิเสธการรับงานได้ ในแง่นี้ การส่งเสริมให้แรงงานเหล่านี้ ยังสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องในยุค Active and Productive Ageing จึงจำเป็นต้องสร้างหลักประกันทางสุขภาพและโปรแกรมการสร้างเสริมสุขภาพ (Health Promotion) เพื่อลดความเสี่ยงทางสุขภาพเมื่อเข้าสู่ช่วงสูงวัย

ประเด็นที่สอง การสร้างหลักประกันทางสังคม แรงงานนอกระบบบางกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มทักษะสูงไม่นิยมต่อระบบประกันสังคม ทำให้ไม่มีหลักประกันทางสังคมใดเลยทั้งในด้านของประกันสุขภาพและประกันสังคม อันหมายถึงภาระที่จะต้องดูแลตนเองทั้งจากรายได้และทรัพย์สินที่ตนเองมีอยู่ ในแง่การสร้างหลักประกันทางสังคมจึงมีความจำเป็น นอกจากนี้ควรกล่าวด้วยว่า แม้แรงงานกลุ่มนี้จะมีการศึกษาที่ค่อนข้างสูง หากแต่กลับไม่มีความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับการประกันสังคมโดยเฉพาะการประกันตนเอง ประการสำคัญ คือ ภาครัฐ โดยเฉพาะกระทรวงแรงงาน ควรพิจารณาในการศึกษาเพื่อออกแบบระบบประกันสังคม หรือระบบความคุ้มครองการทำงาน เฉพาะสำหรับแรงงานนอกระบบแต่ละกลุ่มที่ที่มีความหลากหลายมากขึ้นในตลาดแรงงานนอกระบบ ในปัจจุบัน เนื่องจากมีเงื่อนไขการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงทางรายได้ ความมั่นคงทางอาชีพ และการดูแลสุขภาพที่แตกต่างกัน

ประเด็นที่สาม การสร้างเครือข่ายทางสังคม แรงงานนอกระบบกลุ่มนี้เกือบทั้งหมดมีลักษณะอยู่แบบปัจเจกหรือเป็นครอบครัวเดี่ยว ไม่มีบุตรหลาน และอยู่ในเขตเมือง ทำให้เครือข่ายทางสังคมในชีวิตประจำวันมีอยู่ไม่มากนัก และมีข้อจำกัดในการสร้างระบบการช่วยเหลือและดูแลทางสังคมในชีวิตประจำวัน ในแง่นี้ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการมีระบบหรือเครือข่ายทางสังคม หรืออาจเรียกว่าเป็น Social Safety Net สำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบ เพื่อสนับสนุนทั้งในการใช้ชีวิตและสภาพจิตใจของแรงงานกลุ่มนี้

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของ “โครงการวิจัยการศึกษาการปรับตัวของลูกจ้างในระบบภาคเอกชนที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป ที่เปลี่ยนสถานการณการทำงานไปสู่การทำงานในภาคนอกระบบ: กรณีศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก” ได้รับทุนสนับสนุนจากมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) ภายใต้แผนงานบริหารจัดการโครงการวิจัยทำทนายไทย กลุ่มเรื่อง Active and Productive Aging สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.วรวุฒิ สุวรรณระดา ผู้ให้โอกาสและมอบแนวทางการทำงานวิจัยชิ้นนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

รายการอ้างอิง

- Chen, M.A., Vanek.J, and Carr.M. (2004). **Mainstreaming informal employment and gender in poverty reduction: A handbook for policy makers and other stakeholders.** Commonwealth Secretariat.
- Chen, M. A. (2007). **Rethinking the informal economy: Linkages with the formal economy and the formal regulatory environment.** vol. 10. World Institute for Development Economics Research.
- Brown, D., McGranahan, G., and Dodman, D. (2014). **Urban informality and building a more inclusive, resilient, and green economy.** IIED's Human Settlements Group.

ภาคผนวก

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกรณีศึกษากลุ่มแรงงานรับจ้าง (กรณีศึกษาที่ 1-7)

ประเด็นที่พิจารณา	กรณีที่ 1	กรณีที่ 2	กรณีที่ 3	กรณีที่ 4	กรณีที่ 5	กรณีที่ 6	กรณีที่ 7
1. อาชีพในปัจจุบัน (งานนอกระบบ)	ช่างเย็บจักร อุตสาหกรรม รับงานมาทำที่บ้าน จ่ายเป็นรายชิ้น ได้เงินทุกสิ้นเดือน	รับจ้างซักรีด	แม่บ้านนายฝรั่ง (ได้รับเงินราย เดือน)	แม่บ้านรายวัน (แต่ได้รับเงินทุก สิ้นเดือน คำนวณ ตามจำนวนวันที่ ทำงาน ไม่นับรวม วันหยุดและเสาร์ อาทิตย์)	1) เซ้าที่ทำสวน ผลไม้ 2) รับจ้างทำสวน ผลไม้รายวัน	1) ทำสวนมะพร้าว ในที่ดินของตัวเอง 2) รับจ้างทำสวน ผลไม้รายวัน	รับจ้างทำสวนผลไม้ รายวัน
2. อาชีพในอดีต (งานในระบบ)	ช่างเย็บจักร อุตสาหกรรม ในโรงงานเย็บผ้า	พนักงานโรงงาน	ช่างเย็บจักร อุตสาหกรรมใน โรงงานเย็บผ้า	แม่บ้านประจำร้าน นวด (ได้เป็นเงินเดือน เท่ากันทุกเดือน ไม่ หักวันหยุด)	พนักงานผลิตบริษัท ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของญี่ปุ่น	พนักงาน QC บริษัท ผลิตรองเท้าผ้าใบ	พนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมแปรรูป อาหาร
3. เพศ	หญิง	หญิง	หญิง	หญิง	ชาย	หญิง	หญิง
4. อายุปัจจุบัน (ณ พ.ศ.2563)	53 ปี	63 ปี	51 ปี	61 ปี	47 ปี	52 ปี	53 ปี

ประเด็นที่พิจารณา	กรณีที่ 1	กรณีที่ 2	กรณีที่ 3	กรณีที่ 4	กรณีที่ 5	กรณีที่ 6	กรณีที่ 7	
5. อายุที่เปลี่ยนงานมาเป็นแรงงานนอกระบบ	36 ปี	45 ปี	23 ปี	55 ปี	30 ปี	47 ปี	50 ปี	
6. ระดับการศึกษาสูงสุด	ประถมศึกษาปีที่ 6	ประถมศึกษาปีที่ 4	ประถมศึกษาปีที่ 6	ประถมศึกษาปีที่ 4	มัธยมศึกษาปีที่ 6	มัธยมศึกษาปีที่ 3	ประถมศึกษาปีที่ 6	
7. สาเหตุที่เปลี่ยนมาเป็นแรงงานนอกระบบ	-โรงงานเลิกกิจการ ถูกบังคับออก -ไม่ได้มีการวางแผน และทำงานอย่างอื่นไม่เป็นเลยต้องทนทำต่อไป แม้ว่าจะได้เงินเดือนน้อยกว่าในโรงงาน	เบื่องานโรงงานที่มีหลายกะและมีปัญหาสุขภาพอันเนื่องมาจากการทำงาน (เสียงดัง แรงสะเทือนจากอุปกรณ์)	-จำใจออกจากงาน เนื่องจากปัญหาสุขภาพจากการทำงาน -ไม่มีเครือข่าย ไม่มีความรู้ ไม่มีเงินเก็บ แต่ต้องส่งเงินค่านมให้ลูกสาวทุกเดือน จึงจำต้องไปเป็นแม่บ้าน	-นายจ้างให้เปลี่ยนมาทำงานกะกลางคืนบ้าง (ต้นทุนค่าเดินทางเพิ่มสูง) จึงเลือกตัดสินใจลาออกเอง จากต้นทุนค่าเดินทางที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก และเลือกเป็นแม่บ้านรายวันที่ได้เงินเดือนน้อยกว่า แต่ทำงานเป็นเวลา และต้นทุนค่าเดินทางถูก	-นายจ้างให้เปลี่ยนมาทำงานกะกลางคืนบ้าง (ต้นทุนค่าเดินทางเพิ่มสูง) จึงเลือกตัดสินใจลาออกคนเดียวในกรุงเทพฯ) อยากรมีเวลาดูแลลูก	ตัดสินใจลาออกเอง เนื่องจากปัญหา work-life balance อยากรกลับมาอยู่ร่วมกับครอบครัวที่ต่างจังหวัด (ทำงานคนเดียวในกรุงเทพฯ) อยากรมีเวลาดูแลลูก	จำใจลาออกจากงาน กลับมาทำงานที่บ้านต่างจังหวัด เนื่องจากต้องกลับมาดูแลพี่สาวที่หกล้ม และเป็นอัมพฤกษ์	ตัดสินใจลาออกจากงานเอง เนื่องจากค่าใช้จ่ายของการทำงานในเมืองสูง ได้เงินล่วงเวลา (OT) ลดลง และจะได้มีเวลาดูแลลูกที่เป็นสมาธิสั้นได้มากขึ้น

ตารางที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของกรณีศึกษาในกลุ่มประกอบอาชีพอิสระ (ไร้ทักษะและทักษะต่ำ) (กรณีศึกษาที่ 8-12)

ประเด็นที่พิจารณา	กรณีที่ 8	กรณีที่ 9	กรณีที่ 10	กรณีที่ 11	กรณีที่ 12
1. อาชีพในปัจจุบัน (งานนอกระบบ)	1) ขับรถสี่ล้อเล็ก เล่นดนตรีร้านอาหาร (ตอนออกนอกระบบ ครั้งที่ 1 อายุ 40 ปี) 2) ขับรถแท็กซี่ เล่นดนตรี (ตอนออกนอกระบบครั้งที่ 2 อายุ 44 ปี)	หมอดูอิสระ	หมอนวดอิสระ	ขายอาหารในโรงอาหาร มหาวิทยาลัย	ผู้รับรางวัลผู้สูงอายุอิสระ ดูแลเฝ้าไข้ผู้สูงอายุที่ โรงพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง ได้รับเงินจาก นายจ้างทุกเดือน
2. อาชีพในอดีต (งานในระบบ)	1) ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงาน เลขานุการ สำนักงาน กรรมการผู้จัดการใหญ่ ธนาคารนครหลวงไทย 2) นักดนตรีประจำร้าน Pegasus	Checker บริษัทขาย อุปกรณ์ก่อสร้าง	หัวหน้าคนงาน บริษัทห้องเย็นมหาชัย	พนักงานบริษัทรักษาความ ปลอดภัย	พนักงานทั่วไปในโรงงาน เย็บผ้า (ทำหน้าที่บรรจุ และจัดเรียง) และผู้รับรางวัล ผู้สูงอายุในสังกัดของ บริษัทเอกชน
3. เพศ	ชาย	ชาย	หญิง	หญิง	หญิง
4. อายุปัจจุบัน (ณ พ.ศ. 2563)	60 ปี	48 ปี	50 ปี	59 ปี	48 ปี
5. อายุที่เปลี่ยนงานมา เป็นแรงงานนอกระบบ	40 ปี (ครั้งที่ 1) 44 ปี (ครั้งที่ 2)	36 ปี	40 ปี	48 ปี	26 ปี (ครั้งที่ 1) 37 ปี (ครั้งที่ 2)

ประเด็นที่พิจารณา	กรณีที่ 8	กรณีที่ 9	กรณีที่ 10	กรณีที่ 11	กรณีที่ 12
6. ระดับการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตร์ ธุรกิจการตลาด)	มัธยมศึกษาปีที่ 6	มัธยมศึกษาปีที่ 3	ประถมศึกษาปีที่ 4	ประถมศึกษาปีที่ 6
7. สาเหตุที่เปลี่ยนมา เป็น แรงงานนอกระบบ	ครั้งที่ 1 ธนาคารล้มหลัง วิกฤติเศรษฐกิจ ถูก takeover/รู้ลึกรู้หน้า การจ้างงานบีบบังคับจึง สมัครลาออกตามโครงการ early retire ครั้งที่ 2 ถูกเลิกจ้าง	ตัดสินใจลาออกเองเพราะ ปัญหาสุขภาพ	ลาออกเนื่องจากทะเลาะ/ ทำร้ายร่างกายหัวหน้า	ลาออกไปเลี้ยงหลาน	ครั้งที่ 1 โรงงานเลิกกิจการ และถูกบังคับออก ครั้งที่ 2 อายุมาก และไม่มี ความรู้ไปทำงานอื่น แต่ยัง ต้องการเงินก่อนทุกเดือน ส่งลูกชายเรียน จึงจำใจ เลือกเป็นผู้รับบาลผู้สูงอายุ

ตารางที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานของกรณีศึกษาในกลุ่มประกอบอาชีพอิสระ (กึ่งทักษะและทักษะสูง) (กรณีศึกษาที่ 13-17)

ประเด็นที่พิจารณา	กรณีที่ 13	กรณีที่ 14	กรณีที่ 15	กรณีที่ 16	กรณีที่ 17
1. อาชีพในปัจจุบัน (งานนอกระบบ)	เจ้าของร้านขายของใช้ ภายในบ้าน บริการถ่าย เอกสาร พิมพ์งาน รับจ่าย ค่าไฟฟ้า และมีปั้มน้ำมัน ขนาดเล็ก	1) เจ้าของสวนเกษตร อินทรีย์แบบผสมผสาน (ไม่มีลูกจ้าง) 2) ขายอุปกรณ์เพาะชำและ ปลูกต้นไม้	1) เจ้าของสวนเกษตร อินทรีย์แบบผสมผสาน (ไม่ มีลูกจ้าง) 2) เจ้าของนาอินทรีย์ 3) รับจ้างทำบัญชีให้บริษัท (Part-time)	ที่ปรึกษาบริษัทเอกชน (โรงแรม) แบบเป็นครั้ง คราว	อาจารย์พิเศษใน มหาวิทยาลัย
2. อาชีพในอดีต (งานในระบบ)	Supervisor ฝ่ายบัญชี บริษัทTBC	ผู้จัดการฝ่ายผลิตภัณฑ์ บริษัทเกี่ยวกับการถ่ายภาพ	พนักงานบัญชีของบริษัทผู้ ตรวจสอบบัญชี	นักการเงิน ผู้บริหาร ระดับกลางค่อนสูงของ บริษัทเครือโรงแรม	PR Officer นักการตลาด ผู้จัดการฝ่ายการตลาดและ ประชาสัมพันธ์ใน บริษัทเอกชนหลายแห่ง
3. เพศ	หญิง	ชาย	หญิง	หญิง	หญิง
4. อายุปัจจุบัน (ณ พ.ศ. 2563)	50 ปี	58 ปี	48 ปี	51 ปี	49 ปี
5. อายุที่เปลี่ยนงานมา เป็นแรงงานนอกระบบ	41 ปี	50 ปี	30 ปี	43 ปี	38 ปี (ครั้งที่ 1) 45 ปี (ครั้งที่ 2)
6. ระดับการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี (บัญชี)	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	ปวส. (บัญชี)	ปริญญาโท	ปริญญาโท

ประเด็นที่พิจารณา	กรณีที่ 13	กรณีที่ 14	กรณีที่ 15	กรณีที่ 16	กรณีที่ 17
7. สาเหตุที่เปลี่ยนมาเป็นแรงงานนอกระบบ	ตัดสินใจลาออกเองเพื่อออกมาดูแลบุตรและบิดามารดาที่สูงวัยแล้ว	ตัดสินใจลาออก เนื่องจากมีความกดดันสูงในการทำงาน (ยอดขายลด เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการถ่ายภาพสินค้ากล้องใช้ฟิล์มแบบเดิมไม่เป็นที่ต้องการของตลาด) และเริ่มมีปัญหาสุขภาพ (ออฟฟิิตซินโดรม)	ตัดสินใจลาออก เนื่องจากปัญหา work-life balance ไม่มีเวลาให้ครอบครัว อยากรีเวลาคูแลลูกด้วยตัวเอง	ตัดสินใจลาออกเนื่องจากมีปัญหาชีวิตครอบครัว สามีป่วย ไม่มีคนดูแล	เป็นหน่วยงานในระบบ และมีปัญหาในออฟฟิศ

ตารางที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานของกรณีศึกษากลุ่มประกอบอาชีพอิสระ (ทั้งทักษะและทักษะสูง) (กรณีศึกษาที่ 18-22)

ประเด็นที่พิจารณา	กรณีที่ 18	กรณีที่ 19	กรณีที่ 20	กรณีที่ 21	กรณีที่ 22
1. อาชีพในปัจจุบัน (งานนอกระบบ)	ครูพิเศษและที่ปรึกษา Part-time, นักวิจัยอิสระ	นักออกแบบกราฟฟิกฟรี แลนซ์	นักแปลอิสระและที่ปรึกษา Magazine	ทำขนมเค้ก คูกี้ เป็น ครูสอนทำเค้ก คูกี้, Youtuber	Headhunter, consultant ผู้ก่อตั้ง SalaryDIY.com ทำธุรกิจ Airbnb
2. อาชีพในอดีต (งานในระบบ)	อาจารย์มหาวิทยาลัย, ครู โรงเรียนเอกชนทางเลือก	นักออกแบบกราฟฟิกของ บริษัทออกแบบ	บรรณาธิการบริหารนิตยสารหัว ต่างประเทศ	เจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการ สมาคมเทคโนโลยี สารสนเทศไทย	IT Trader
3. เพศ	หญิง	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
4. อายุปัจจุบัน (ณ พ.ศ.2563)	49 ปี	49 ปี	61 ปี	45 ปี	45 ปี
5. อายุที่เปลี่ยนงานมา เป็นแรงงานนอกระบบ	43 ปี	24 ปี (ครั้งที่ 1) 31 ปี (ครั้งที่ 2)	29 ปี (ครั้งที่ 1) 47 ปี (ครั้งที่ 2) 55 ปี (ครั้งที่ 3)	31 ปี	31 ปี
6. ระดับการศึกษาสูงสุด	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี (เคยเรียนปริญญาโท ต่างประเทศ แต่เรียนไม่จบ)	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	ปริญญาตรี (การเงิน)
7. สาเหตุที่เปลี่ยนมา เป็น แรงงานนอกระบบ	ตัดสินใจลาออก เนื่องจาก ต้องการงานที่มีความ ยืดหยุ่นในด้านเวลาและ	เบื่อหน่วยงานในระบบ	บริบทการแข่งขันและทำงานใน ธุรกิจนิตยสารเปลี่ยนแปลงไป ต้องทำงานหลายบทบาทและ	ตัดสินใจลาออกเพื่อมา ทำกิจการตัวเอง	ตัดสินใจลาออกเพื่อมาทำ กิจการตัวเอง

ประเด็นที่พิจารณา	กรณีที่ 18	กรณีที่ 19	กรณีที่ 20	กรณีที่ 21	กรณีที่ 22
	ลักษณะการทำงาน เพื่อมี เวลาอยู่กับครอบครัว มากขึ้น		ทำงานหนักขึ้น เนื่องจาก อุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์เริ่มมี สัญญาณการเปลี่ยนแปลง ทำให้เริ่มไม่สนุกกับงานที่ทำ จึงวางแผนการออกจากงานมา ก่อนหน้า 1 ปีครึ่ง แต่ไม่มี จังหวะออก เพราะคนรุ่นใหม่ วางตัวไว้ลาออกก่อน		

ตารางที่ 4 ข้อมูลพื้นฐานของกรณีศึกษาในกลุ่มประกอบธุรกิจส่วนตัวแบบมีลูกจ้าง (กรณีศึกษาที่ 23-26)

ประเด็นที่พิจารณา	กรณีที่ 23	กรณีที่ 24	กรณีที่ 25	กรณีที่ 26
1. อาชีพในปัจจุบัน (งานนอกระบบ)	1) เจ้าของเสื้อผ้าย้อมสีธรรมชาติ Wear Me Natural และสบู่ Organic Space 2) ปลูกผัก และทำนาอินทรีย์ 3) วิทยากรบรรยายพิเศษสินค้า ออร์แกนิกส์	1) เจ้าของสวนเมล่อนและแผง ขายเมล่อน 2) รับซื้อเมล่อนจากเกษตรกร 3) เพาะพันธุ์และขายต้นไม้	เจ้าของโรมันซ่าปะหลัง ข้าวโพด และสวนผักแบบใช้สารเคมี (มีลูกจ้าง)	เจ้าของร้านขายของใช้ภายใน บ้าน บริการถ่ายเอกสาร พิมพ์ งาน รับจ่ายค่าไฟฟ้า และมี ปั้มน้ำขนาดเล็ก
2. อาชีพในอดีต (งานในระบบ)	ผู้จัดการ Retail and Store Merchandise ของบริษัททางเท ยีนส์	ผู้จัดการโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ ของญี่ปุ่น	หัวหน้าคนงานบริษัทขายปุ๋ยและ เมล็ดพันธุ์	Supervisor ฝ่ายบัญชีของ บริษัทเอกชน
3. เพศ	หญิง	ชาย	ชาย	หญิง
4. อายุปัจจุบัน (ณ พ.ศ.2563)	47 ปี	56 ปี	60 ปี	50 ปี
5. อายุที่เปลี่ยนงานมาเป็น แรงงานนอกระบบ	38 ปี	48 ปี	47 ปี	41 ปี
6. ระดับการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	ปวส. (ช่างเทคนิคอุตสาหกรรม)	ประถมศึกษาปีที่ 4	ปริญญาตรี (บัญชี)
7. สาเหตุที่เปลี่ยนมาเป็น แรงงานนอกระบบ	ตัดสินใจลาออกเองเนื่องจากเริ่ม มีปัญหาสุขภาพ (ออฟฟิศซินโดรม) และความเครียดกดดันจากการ ทำงาน	ถูกบังคับให้ออก เนื่องจากโรงงาน ของบริษัทญี่ปุ่นถูกน้ำท่วมในช่วง มหาอุทกภัย ปี พ.ศ.2554 ต้องลด คนงาน	ตัดสินใจลาออกเอง เนื่องจากเริ่ม มีช่องว่างทางด้านความรู้และ ทักษะกับพนักงานรุ่นใหม่ที่เพิ่ง เข้ามา มีความกดดันสูง สื่อสาร	ตัดสินใจลาออกเองเพื่อออกมา ดูแลบุตรและบิดามารดาที่แก่ชรา

ประเด็นที่พิจารณา	กรณีที่ 23	กรณีที่ 24	กรณีที่ 25	กรณีที่ 26
			<p>กันไม่รู้เรื่อง อีกทั้ง รู้สึกว่าตนเอง อายุมากแล้ว ไม่มีทางได้เงินเดือน ไปมากกว่านี้ ออกมาทำกิจการ ของตนเองดีกว่า</p>	

ตารางที่ 4 ข้อมูลพื้นฐานของกรณีศึกษากลุ่มประกอบธุรกิจส่วนตัวแบบมีลูกจ้าง (กรณีศึกษาที่ 27-30)

ประเด็นที่พิจารณา	กรณีที่ 27	กรณีที่ 28	กรณีที่ 29	กรณีที่ 30
1. อาชีพในปัจจุบัน (งานนอกระบบ)	เจ้าของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง	เจ้าของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง	1) ธุรกิจร้านขายอาหารของภรรยา 2) งานที่ปรึกษาแก่หน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐและเอกชน 3) งานวิทยากรพิเศษในการฝึกอบรม	เจ้าของธุรกิจร้านขายของชำในมหาวิทยาลัย
2. อาชีพในอดีต (งานในระบบ)	ผู้จัดการโครงการ	อาจารย์ประจำวิทยาลัยเทคนิค	ผู้จัดการโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ของญี่ปุ่น	พนักงานขายที่บริษัทเครื่องไฟฟ้าของญี่ปุ่น
3. เพศ	ชาย	ชาย	ชาย	หญิง
4. อายุปัจจุบัน (ณ พ.ศ.2563)	49 ปี	49 ปี	47 ปี	51 ปี
5. อายุที่เปลี่ยนงานมาเป็น แรงงานนอกระบบ	30 ปี	46 ปี	44 ปี	44 ปี
6. ระดับการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี (วิศวกรรมโยธา)	ปริญญาโท (วิศวกรรมศาสตร์ สาขาเครื่องกล)	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ สาขาเอกเลขานุการ)
7. สาเหตุที่เปลี่ยนมาเป็น แรงงานนอกระบบ	ตัดสินใจลาออกเองเนื่องจาก ต้องการทำตามความฝันที่จะเป็น เจ้าของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง	ตัดสินใจลาออกเอง เนื่องจาก - ปริมาณงานเสริม (งานว่าจ้าง ส่วนตัว) ที่เพิ่มมากขึ้น จนต้อง จ้างคนงานเพิ่ม ทำให้ต้องมีเวลา	ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากวิทยาลัยจะ ปิดหลักสูตรการเรียนการสอน เพราะจำนวนนักศึกษาลดลง (ขาดแคลนผู้เรียน)	ตัดสินใจลาออกเอง มีความ กดดันเนื่องจากเกิดปัญหา เกี่ยวกับการเงินภายในบริษัท และปัญหาระหว่างบริษัทกับ

ประเด็นที่พิจารณา	กรณีที่ 27	กรณีที่ 28	กรณีที่ 29	กรณีที่ 30
		<p>ในการมาดูแลควบคุมการทำงานของลูกค้าด้วยตนเองเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า</p> <p>2) ปริมาณงานเสริมที่ต้องดูแลเพิ่มขึ้นส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำทั้งในเรื่องของเวลาการทำงานที่ไม่สามารถมีเวลายุ่มเทให้แก่การสอนได้มากเช่นเดิม</p> <p>3) เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานประจำแล้ว พบว่างานเสริมสามารถสร้างรายได้ให้ได้มากกว่างานประจำหลายเท่า</p> <p>4) มีปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่หลายครั้งมีความจำเป็นต้องฝากงานให้เพื่อนร่วมงานช่วยทำให้ จึงเกิดความเกรงใจเพื่อร่วมงาน และปัญหาความสัมพันธ์กับผู้บริหารที่มองว่าตนไม่ใส่ใจในงานประจำ</p>		<p>ลูกค้า ซึ่งตนเองได้รับมอบหมายให้เป็นคนดำเนินการกับลูกค้า มีการฟ้องร้องคดีความระหว่างบริษัทกับลูกค้า ในส่วนตัวทราบดีว่าฝ่ายที่ผิดคือบริษัท แต่ต้องดำเนินการไปตามคำสั่งของผู้บริหาร</p>

ประเด็นที่พิจารณา	กรณีที่ 27	กรณีที่ 28	กรณีที่ 29	กรณีที่ 30
		<p>5) เกิดความเครียดและวิตกกังวล จากการทำงานประจำ</p> <p>6) มองเห็นถึงโอกาสที่สามารถ ช่วยเหลือเยาวชนที่เป็นลูกศิษย์ หรือคนอื่นๆ ที่ยากจน หรือขาด โอกาสทางการศึกษา โดยจะจ้าง เยาวชนเหล่านี้ให้มาทำงานกับ ตน ซึ่งก็ได้ทั้งค่าจ้างและได้ เรียนรู้งานช่างจากการทำงาน ควบคู่ไปด้วย เป็นการสร้าง โอกาสทางอาชีพให้แก่เยาวชน เหล่านั้น</p>		