

# ฟันเศรษฐกิจหลังโควิด 'แรงงานนอกระบบ'สำคัญ



“แรงงานนอกระบบ (Informal Labour)” ข้อมูลจากรายงานการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2562 ซึ่งจัดทำโดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ ให้นิยามไว้ว่าหมายถึง “ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน เช่นเดียวกับแรงงานในระบบ” ตรงข้ามกับแรงงานในระบบ เช่น ข้าราชการที่มีสวัสดิการข้าราชการ หรือพนักงาน-ลูกจ้างอื่นๆ ของรัฐตลอดจนพนักงานบริษัทเอกชนที่มีประกันสังคม

“แรงงานนอกระบบคือแรงงานส่วนใหญ่ของสังคมไทย” ประเทศไทยมีคนทำงานราว 37.4 ล้านคน แบ่งเป็นแรงงานในระบบ 17.1 ล้านคน แรงงานนอกระบบ 20.3 ล้านคน “คุณลักษณะของแรงงานนอกระบบ” ประกอบด้วย 1.อายุมาก โดยพบว่า แรงงานในระบบจะอยู่ในช่วงอายุ 20-44 ปี แบ่งเป็น 20-24 ปี 1.6 ล้านคน, 25-29 ปี 2.7 ล้านคน, 30-34 และ 35-39 ปี ช่วงอายุละ 2.5 ล้านคน

สวนทางกับแรงงานนอกระบบ ที่เมื่ออายุ 40 ปีขึ้นไป จะมีแนวโน้มมากขึ้น โดยช่วงอายุ 40-44 ปี อยู่ที่ 2.2 ล้านคน, 45-49 และ 50-54 ปี อยู่ที่ช่วงอายุละ 2.7 ล้านคน และ 55-59 ปี 2.6 ล้านคน “ที่น่าสนใจคือสัดส่วนของแรงงานนอกระบบที่อายุ 60 ปีขึ้นไป มีมากกว่าแรงงานในระบบในช่วงอายุเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ” แรงงานในระบบที่อายุ 60 ปีขึ้นไป อยู่ที่ราว 5 แสนคน ส่วนนอกระบบมีถึง 3.7 ล้านคน

กับ 2.การศึกษาน้อย แรงงานในระบบส่วนใหญ่เรียนจบระดับอุดมศึกษา (ปริญญาตรีขึ้นไป) มีถึง 6 ล้านคน รองลงมา มัธยมศึกษาตอนปลาย (หรือเทียบเท่า เช่น ปวช.) 3.4 ล้านคน และอันดับ 3 มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) 2.9 ล้านคน สวนทางกับแรงงานนอกระบบที่พบว่า ส่วนใหญ่จบไม่ถึงระดับประถมศึกษา (ไม่ถึง ป.6) มีมากถึง 5.7 ล้านคน รองลงมาจบเพียงชั้นประถมศึกษา (ป.6) 5.5 ล้านคน และอันดับ 3 มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) 3.4 ล้านคน นอกจากนี้ มีแรงงานนอกระบบเพียง 1.9 ล้านคนที่จบถึงระดับอุดมศึกษา หรือน้อยกว่าแรงงานในระบบถึง 3 เท่า



“แรงงานนอกระบบอยู่ในภาคเกษตรและประมงมากที่สุดถึง 10.9 ล้านคน” รองลงมา 4.5 ล้านคน เป็นพนักงานบริการหรือผู้จำหน่ายสินค้า ส่วนอันดับ 3 คือ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 1.6 ล้านคน และอันดับ 4 ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน 1.5 ล้านคน ส่วนอาชีพ 4 อันดับแรก ของแรงงานในระบบ อันดับ 1 พนักงานบริการหรือผู้จำหน่ายสินค้า 2.9 ล้านคน รองลงมา ผู้ควบคุมโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ 2.7 ล้านคน อันดับ 3 ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน 2.3 ล้านคน และอันดับ 4 ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 2.2 ล้านคน

ที่งานเสวนา “COVID-19 ผลกระทบการจ้างงานในสังคมผู้สูงอายุ” จัดโดย มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) ร่วมกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) และ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) มณฑกานต์ จิมมามี นักวิชาการสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กล่าวว่า การจากศึกษาของกลุ่มแรงงานนอกระบบ พบว่า “เมื่อมีวิกฤติจะมีแรงงานหลุดออกจากระบบ” เช่น วิกฤติเศรษฐกิจต้มยำกุ้ง ปี 2540 วิกฤติน้ำท่วมใหญ่ ปี 2554 และล่าสุดกับวิกฤติไวรัสโควิด-19 วันนี้ก็ไม่ต่างกัน

“แรงงานหลุดออกจากระบบแล้วไปไหนต่อ?” อย่างแรกคือขอความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคม (Social Safety Net) จำพวกญาติสนิทมิตรสหาย ต่อมาเมื่อเริ่มเป็นแรงงานนอกระบบพบว่าแต่ละคนมักทำงานมากกว่า 1 อาชีพ “สิ่งที่น่าเสียดายคือมีเพียงทักษะด้านการบริหารจัดการเท่านั้นที่ติดตัวมาจากงานในระบบแล้วใช้กับงานนอกระบบได้ ในขณะที่ทักษะเชิงเทคนิค

ต่างๆ ไม่สามารถนำมาใช้ได้” อนึ่ง หากเคยเป็นแรงงานที่มีฝีมือ (Semi-Skilled หรือ Skilled Labour) มาก่อนจะมีการลงทุน หรือพัฒนาให้ทำงานนอกระบบที่ทำอยู่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

“เป็นแรงงานนอกระบบต้องสูญเสียอะไรไปบ้าง?” ซึ่งมีหลายประการ 1.สวัสดิการ เช่น ประกันสังคม 2.การเข้าถึงแหล่งทุน แรงงานในระบบนั้นเข้าถึงได้ง่ายกว่า 3.ทักษะการทำงาน ต้องไปเรียนรู้ใหม่หมดเพราะทักษะเดิมที่เป็นแรงงานในระบบไม่สามารถนำมาใช้กับงานนอกระบบได้ 4.โอกาสกลับเข้าสู่การเป็นแรงงานในระบบ โดยเฉพาะหากเป็นผู้มีอายุมากจะเป็นไปได้ยาก

มณฑกานต์กล่าวต่อไปว่า แม้จะไม่สนับสนุนให้คนออกจากการทำงานในระบบมาทำงานนอกระบบ แต่หากจำเป็นต้องออกมาเป็นแรงงานนอกระบบจริงๆ การเตรียมตัวใน 4 ด้าน ตั้งแต่ยังทำงานในระบบจะช่วยลดผลกระทบได้มาก ประกอบด้วย 1.ทุน เห็นได้จากผู้ที่วางแผนชีวิตไว้ว่าเมื่ออายุ 40 ปีขึ้นไป จะลาออกจากงานประจำในระบบไปทำธุรกิจส่วนตัว คนกลุ่มนี้จะเก็บออมเงินไว้ล่วงหน้า เมื่อออกจากงานจะไม่เดือดร้อนมากนัก ในขณะที่ผู้ที่ออกจากงานอย่างกะทันหัน แม้จะได้เงินก้อนสุดท้ายในวันถูกเลิกจ้าง ก็คงต้องคิดหนักว่าจะนำไปทำอะไรดี

2.เครือข่าย หมายความว่ารวมทั้งที่มีอยู่แล้วตั้งแต่สมัยทำงานในระบบ และสร้างขึ้นมาใหม่หลังย้ายออกมาเป็นแรงงานนอกระบบแล้ว และยุคนี้เทคโนโลยีดิจิทัลยังเป็นอีกช่องทางที่ทำให้เครือข่ายมีความแน่นแฟ้นมากขึ้น 3.ทักษะ ทั้งของเก่าจากอาชีพเดิมที่ทำ

มาต่อยอดในอาชีพใหม่ และทักษะใหม่ที่เรียนรู้เพิ่มเติมเมื่อเข้าสู่อาชีพใหม่แล้ว เช่น คนเคยเป็นผู้จัดการในสำนักงานแล้ววันหนึ่งต้องมาเป็นเกษตรกร ก็ต้องเรียนรู้ใหม่พอสมควร และ 4.ความรู้ ในการเป็นแรงงานนอกระบบก็มีความรู้เฉพาะทางที่ต้องไปศึกษาเพิ่มเติม

สำหรับ “ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย” สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วนคือ 1.ก่อนออกนอกระบบ เช่น ให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (Work-Life Balance) เพื่อลดความตึงเครียดในการทำงาน อันเป็นการดึงแรงงานให้อยู่ในระบบต่อไป ขณะเดียวกันต้องกระตุ้นให้แรงงานเพิ่มพูนทักษะ (Upskill-Reskill) ซึ่งนอกจากทักษะการทำงานที่รองรับกับเทคโนโลยีหรือตลาดใหม่ๆ

แล้ว “ทักษะการประเมินความเสี่ยง” ก็สำคัญไม่แพ้กัน

“อันนี้เป็นกรณีศึกษา (Case Study) เสนอมาเองเลยว่าจริงๆ เขา (แรงงาน) ไม่เคยรู้เรื่องการประเมินความเสี่ยง รวมถึงการวางแผนรับมือความเสี่ยงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความเสี่ยงจากการประกอบอาชีพในระบบ หรือเมื่อออกมาจากนอกระบบแล้ว อันนี้เป็นบทบาทของกระทรวงแรงงานถ้าจะเตรียมความพร้อมสำหรับกลุ่มที่สมัครใจออกนอกระบบ อย่างแรกคือเขาอยากได้เรื่องของการออม วางแผนการทำงานในภาคนอกระบบ เช่น มีศูนย์สร้างทางเลือกการทำงานนอกระบบ (Matching)” มณฑกานต์ กล่าว

และอีกด้านหนึ่ง 2.เมื่อออกมาอยู่นอกระบบแล้ว เช่น รักษาสิทธิประกันสังคมไว้ เดิมอยู่ในระบบเป็นมาตรา 33 แต่หากออกมาอยู่นอกระบบและไม่ต้องการเสียสิทธิ์ก็ต้องเปลี่ยนเป็นมาตรา 39 (ซึ่งผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มเติมจำนวนหนึ่งจากจำนวนเดิมในมาตรา 33) ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพนอกระบบ ดังจะเห็นหลายอาชีพ อาทิ ผู้ค้าหาบเร่แผงลอย คนขับแท็กซี่-ขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้าง มีสมาคมอาชีพของตนเอง

รวมถึงส่งเสริม “การดูแลสุขภาพ” เตรียมตัวตั้งแต่องค์อยู่ในระบบและต่อเนื่องเมื่อออกมาอยู่นอกระบบ!!!

SCOOP@NAEWNA.COM