



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง ฝ่ายบริหารทั่วไป โทร. ๐ ๒๖๒๘ ๕๒๔๐ - ๕๙ ต่อ ๒๑๐๕

ที่ กษ ๐๔๐๑/ว ๕๙ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง เอกสารแจ้งเวียน (ความเห็นและข้อเสนอแนะสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เรื่อง “การสร้างโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุ”)

เรียน ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

สำนักบริหารกลาง ขอส่งสำเนา หนังสือ ประกาศ คำสั่ง
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กองกลาง ด่วนที่สุด ที่ กษ ๐๒๐๑.๐๖/๓๘๑ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๕ เรื่อง ความเห็นและข้อเสนอแนะสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เรื่อง “การสร้างโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุ”

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบ
 โปรดทราบและดำเนินการต่อไป
 โปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป
 โปรดทราบและแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

(นางโสภา กฤตลักษณ์กุล)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
เลขรับ ๕๗๕
วันที่ ๑๖ ม.ค. ๒๕๕๕
เวลา ๑๑.๑๕ น.

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กองกลาง โทร ๐-๒๒๘๑-๘๕๗๐

ที่ กษ.๐๒๐๑.๐๖/ว ๓๘๑ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เรื่องรับ
“การสร้างโอกาส การมีงานทำของผู้สูงอายุ”

สำนักบริหารกลาง
รับที่ ๖๒๗
วันที่ ๑๕ ม.ค. ๒๕๕๕
เวลา ๑๐.๕๖ น.

เสนอ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

เพื่อโปรดทราบต่อไป

รับที่ ๐๗๕
วันที่ ๑๕ ม.ค. ๒๕๕๕
เวลา ๐๗.๕๐ น.

(นายไพศาล ม่วงวิโรจน์)

หัวหน้ากลุ่มสารบรรณ

ปฏิบัติราชการแทน ผู้อำนวยการกองกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เรียน อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์โปรดมีบัญชาให้พิจารณาและดำเนินการ
กรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแจ้งว่า รองนายกรัฐมนตรี (นายกิตติรัตน์ ณ ระนอง) มีคำสั่งมอบให้
กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักรับความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
เรื่อง “การสร้างโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุ” ไปพิจารณาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และให้เชิญผู้แทน
สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เข้าร่วมพิจารณาเพื่อจัดทำผลการรายงานการพิจารณา หรือผลการ
ดำเนินการเสนอคณะรัฐมนตรี เมื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาและมีมติแล้ว จะได้แจ้งผลต่อสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ และเปิดเผยให้สาธารณชนทราบตามขั้นตอนของกฎหมายต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ทั้งนี้ เห็นควรมอบฝ่ายบริหารทั่วไป แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงาน
ทราบต่อไป

(นางสาวสุกัลยา สาร)

นักทรัพยากรบุคคล

๑๙ ม.ค. ๒๕๕๕

(นางสาวศิริรัตน์ บุญประเสริฐ)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

- ท.ท.ท.
- อ.ค.ค.ค.ค.ค.ค.ค.ค.

(นางสาวสมรภัท เกิดฤกษ์งามแท้) ๑๕ ม.ค. ๒๕๕๕

รองอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

(นางสาวกมลลักษณ์ กุล)

๑๕ ม.ค. ๒๕๕๕

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

| |
|-------------------------------|
| ห้องปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ |
| วันที่ ๑๔ มี.ค. ๒๕๕๕ |
| วันที่ ๑๒ มี.ค. ๒๕๕๕ |
| เวลา ๑๐:๒๗ |

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กองกลาง โทร. ๐-๒๖๒๙-๘๘๘๔
 ที่ กษ ๐๒๐๑.๐๖/๒๓๖๒ วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เรื่อง "การสร้างโอกาส
 การมีงานทำของผู้สูงอายุ" กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
 วันที่ ๑๓ มี.ค. ๒๕๕๕
 ๓๓
 เรียน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์โปรดมีบัญชาให้พิจารณาและดำเนินการ
 กรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแจ้งว่า รองนายกรัฐมนตรี (นายกิตติรัตน์ ณ ระนอง) มีคำสั่งมอบให้
 กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักรับความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคม
 แห่งชาติ เรื่อง "การสร้างโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุ" ไปพิจารณาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและให้เชิญ
 ผู้แทนสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เข้าร่วมพิจารณาเพื่อจัดทำรายงานผลการพิจารณาหรือ
 ผลการดำเนินการเสนอคณะรัฐมนตรี เมื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาและมีมติแล้ว จะได้แจ้งผลต่อสภาที่ปรึกษา ฯ
 และเปิดเผยให้สาธารณชนทราบตามขั้นตอนของกฎหมาย ดังรายละเอียดตามหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล)
 ๒๔๘ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๕๕ ที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ทั้งนี้ เห็นสมควรแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบต่อไป

๙๒
 (นางสาวพรรณทิพย์ สันติภากรณ์)
 ผู้อำนวยการกองกลาง
 สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

- ทราบ
- ดำเนินการตามเสนอ

[Signature]
 ๑๓ มี.ค. ๕๕

(นางสาวพรรณทิพย์ สันติภากรณ์)
 ผู้อำนวยการกองกลาง
 สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์



จำนวนที่สุด

บันทึกข้อความ

| |
|-----------------------|
| กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ |
| รับที่ ๕๒๖ |
| วันที่ ๑๐ ม.ค. ๒๕๕๕ |
| เวลา |

ส่วนราชการ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โทร. ๐-๒๒๘๑-๘๕๑๐

ที่ กษ ๐๑๐๐/๑๗๗ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เรื่อง "การสร้างโอกาส
การมีงานทำของผู้สูงอายุ"

เสนอ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

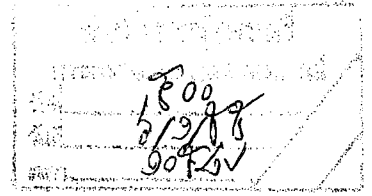
เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายศรีบุญ พูลลาภ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
รักษาการแทนหัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๒๕๕๕



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๗ มกราคม ๒๕๕๕

เลขานุการรัฐมนตรี
ที่ ๕๐๐
วันที่ ๑/๑/๕๕

เรื่อง ความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เรื่อง “การสร้างโอกาส
การมีงานทำของผู้สูงอายุ”

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ สศ ๐๐๐๑/๒๕๕๕
ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๔

ด้วยสำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้เสนอความเห็นและข้อเสนอแนะ
ของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เรื่อง “การสร้างโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุ” ไปเพื่อดำเนินการ
ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

รองนายกรัฐมนตรี (นายกิตติรัตน์ ณ ระนอง) ได้มีคำสั่งมอบให้กระทรวงแรงงานเป็น
หน่วยงานหลักรับความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องนี้ไปพิจารณา
ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการคลัง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงพาณิชย์
กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงาน ก.พ. เป็นต้น ทั้งนี้ ให้เชิญผู้แทนสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติเข้าร่วมพิจารณาด้วย เพื่อจัดทำรายงานผลการพิจารณา หรือผลการดำเนินการเกี่ยวกับ
เรื่องดังกล่าวเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา เมื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาและมีมติแล้วสำนักเลขาธิการ
คณะรัฐมนตรีจะได้แจ้งผลการพิจารณาหรือผลการดำเนินการของคณะรัฐมนตรีต่อสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติและเปิดเผยให้สาธารณชนทราบตามขั้นตอนของกฎหมายต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายศิริ เลิศธรรมเทวี)

ที่ปรึกษาประจำสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๔๒ โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖

www.cabinet.thaigov.go.th (บุขกร/อริศรา)

ส่ง กลุ่มงานประสานการเมือง

๑

(นางศศิธร กาหลง)

หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

๕ ม.ค. ๒๕๕๕



ที่ สศ ๐๐๐๑/๒๔๑๔

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐
อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น ๒ และ ๓ กทม. ๑๐๒๑๕

๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เรื่อง “การสร้างโอกาส
การมีงานทำของผู้สูงอายุ”

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือสำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ สศ ๐๐๐๑/๒๔๑๑
ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔
๒. สำเนาหนังสือสำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ สศ ๐๐๐๑/๒๔๑๑
ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔ และสำเนาความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จำนวน ๑๐๐ ชุด

ด้วยสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒๐/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ได้มีมติเห็นชอบให้เสนอความเห็นและข้อเสนอแนะ เรื่อง “การสร้างโอกาส
การมีงานทำของผู้สูงอายุ” ต่อคณะรัฐมนตรี

ในการนี้ สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงขอส่งความเห็นและข้อเสนอแนะ
ดังกล่าว เพื่อนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรี ความละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายชั่งทอง โสภาศิริวิทย์)

เลขาธิการสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

วิมลสิริ เกตุชาติ

(นางวิมลสิริ เกตุชาติ)

สำนักกิจการสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

โทร. ๐-๒๑๔๑-๓๑๘๗ , ๐-๒๑๔๑-๓๒๙๗



ที่ สศ ๐๐๐๑/ ๒๕๑๑

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ฯ
๑๒๐ ม.๓ อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น ๒-๓
ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่
กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๑๕

๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เรื่อง “การสร้างโอกาส
การมีงานทำของผู้สูงอายุ”

กราบเรียน นายกรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ความเห็นและข้อเสนอแนะเรื่อง “การสร้างโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุ”

ด้วยสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ตระหนักถึงสถานการณ์โครงสร้างประชากร
ของประเทศไทยที่เปลี่ยนแปลงไปโดยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
ของประเทศ และได้เล็งเห็นคุณค่า ศักยภาพของผู้สูงอายุ จึงได้ดำเนินการศึกษา เรื่อง “การสร้างโอกาสการมี
งานทำของผู้สูงอายุ” โดยคณะทำงานการแรงงานและสวัสดิการสังคม มีการระดมความคิดเห็นจากการจัด
เสวนาเชิงปฏิบัติการจากหน่วยงานทุกภาคส่วน การลงพื้นที่ศึกษาดูงานและประชุมร่วมกับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จริง
ศึกษาดูงานในต่างประเทศ รวมทั้งการประสานงานเชิญนักวิชาการที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมาให้
ข้อมูลเพิ่มเติม ตลอดจนศึกษาจากเอกสารรายงานการวิจัย ที่เกี่ยวข้องและข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ อย่างรอบด้าน

สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในคราวการประชุมครั้งที่ ๒๐/๒๕๕๔
เมื่อพฤหัสบดีที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ได้มีมติให้เสนอความเห็นและข้อเสนอแนะ เรื่อง “การสร้างโอกาส
การมีงานทำของผู้สูงอายุ” ต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหา
ดังกล่าวต่อไป โดยมีรายละเอียดความเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ด้านการขยายโอกาสการจ้างงาน

๑.๑ ภาครัฐ

๑.๑.๑ รัฐควรกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมทั้งการกำหนดอายุเกษียณที่เหมาะสม
ตามประเภทอาชีพ

๑.๑.๒ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีประสบการณ์ ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญซึ่งได้เกษียณอายุไปแล้วให้สามารถทำงานต่อไปได้ เช่น เป็นครูฝึกอบรมผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่ โดยให้เงินเดือนตามความเหมาะสม เป็นต้น

๑.๑.๓ ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าสู่วัยเกษียณและมีความสมัครใจที่จะทำงานต่อ แจ้งความประสงค์ต่อองค์กรที่ตนเองสังกัดอยู่ ทั้งนี้ต้องมีคณะกรรมการระดับชาติทำหน้าที่คัดสรรบุคคลกลุ่มวัยเกษียณเพื่อให้ทำงานต่อไป โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดเงินเดือนขึ้นมาใหม่ตามความเหมาะสมหรือปรับแก้กฎหมายการเกษียณอายุราชการขยายเพิ่มขึ้นจาก ๖๐ ปี เป็น ๖๕ ปี ในขณะเดียวกันก็สร้างแรงจูงใจให้กับคนที่ต้องการออกจากงานก่อนเกษียณไปพร้อมๆ กันด้วย

๑.๑.๔ กำหนดกฎเกณฑ์ แนวทาง มาตรการ นโยบายและแผนงานต่างๆ เป็นการนำร่องก่อนการออกกฎหมายจ้างงานผู้สูงอายุหรือนำมาประกาศใช้เพื่อสร้างความเข้าใจและดูผลการตอบรับที่จะเกิดขึ้นหลังการบังคับใช้กฎหมายโดยมีเป้าหมายในแต่ละระยะที่ชัดเจนและนำมาประกาศใช้หลังจากทดลองนำร่องไปแล้ว ประมาณ ๓-๕ ปี

๑.๒ ภาคเอกชน

๑.๒.๑ ควรมีมาตรการจูงใจแก่ธุรกิจภาคเอกชน ที่มีคนทำงานในวัยผู้สูงอายุ เช่น ให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ การลดหย่อนภาษี หรือให้การสนับสนุนด้านอื่นๆ แก่ธุรกิจเอกชนที่ต้องการขยายการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุ หรือที่ประเทศสิงคโปร์ เรียกว่า แผนงาน Advantage

๑.๒.๒ ลักษณะงานบางอย่าง เช่น การรับโทรศัพท์ รับเอกสาร คัดแยกประเภทสินค้า เป็นต้น ควรมีการเปิดรับสมัครงานโดยไม่ต้องระบุอายุ เพศ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีสิทธิสมัครงานได้

๑.๒.๓ กำหนดแผนงาน โครงการ เพื่อมุ่งเน้นการสร้างความตระหนักในการออกเกณฑ์ต่างๆ สำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ และทำให้บริษัทต่าง ๆ เกิดการยอมรับการจ้างงานผู้สูงอายุ

๑.๒.๔ มีสัญญาจ้างที่เหมาะสม ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เป็นรูปแบบข้อตกลงกันทั้ง ๒ ฝ่ายสามารถปรับเปลี่ยนได้และเป็นที่ยอมรับ มีรางวัลให้แก่ลูกจ้างผู้สูงอายุ เช่น การให้รางวัล ให้ผลประโยชน์ตามผลงาน

๑.๒.๕ ผลักดันให้มีการออกแบบงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุหรือผู้สูงวัย เช่น ออกแบบเครื่องจักรโดยปรับระดับเพื่อลดความถี่ของการก้มเงย เป็นต้น

๑.๓ ภาครัฐและภาคเอกชน

๑.๓.๑ ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าสู่วัยเกษียณและมีความสมัครใจจะทำงานต่อ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้รับการพิจารณา โดยจัดตั้งคณะกรรมการแห่งชาติ ที่มีองค์ประกอบจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น แพทย์ นักวิชาการ นักการแรงงาน เป็นต้น เพื่อพิจารณาคคุณสมบัติและความเหมาะสมของผู้ที่ประสงค์จะทำงานต่อหลังเกษียณ

๑.๓.๒ ควรกำหนดเป็นนโยบายด้านผู้สูงอายุที่มีแผนการดำเนินการเป็นระยะๆ เช่น ระยะแรกสร้างความตระหนัก ระยะที่สองสร้างการยอมรับ การปรับใช้หรือการทดลองการดำเนินการและระยะที่สามการขยายการดำเนินการให้ครอบคลุมออกไป เป็นต้น

๑.๓.๓ จัดโครงการแนะแนวการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น จัดหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่ผู้ทำงานที่ครบอายุเกษียณ เป็นต้น

๑.๓.๔ ระบบการจ้างงานผู้สูงอายุควรมีความมั่นคง เช่น มีการฝึกอบรมเพื่อเปิดโอกาสในการจ้างงานและการรักษาตำแหน่งงาน การกำหนดนโยบายทรัพยากรมนุษย์ การจัดผลตอบแทนตามผลงาน การออกแบบงานและสถานที่ทำงานใหม่ แผนงานด้านสาธารณสุข เป็นต้น

๑.๓.๕ ควรรณรงค์ ส่งเสริม ให้ความรู้ต่อสังคมในการปฏิบัติต่อผู้สูงอายุและการปฏิบัติตนของผู้สูงอายุ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ตลอดจนการเตรียมตัวเข้าสู่สังคม การให้คำปรึกษาเพื่อการจ้างงาน และการเปิดโอกาสให้มีทางเลือกที่ยืดหยุ่นในตำแหน่งงานได้

๑.๓.๖ ควรจัดตั้งศูนย์ดูแลผู้สูงอายุประจำชุมชน รวมถึงการสร้างอาสาสมัครเพื่อดูแลผู้สูงอายุให้ครบทุกชุมชน และมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

๒. ด้านการส่งเสริมการแข่งขันลดต้นทุนของแรงงานสูงอายุ

๒.๑ ควรมีการปรับเปลี่ยนการขึ้นค่าจ้างตามอายุงานมาใช้ในการปรับค่าจ้างตามผลงาน

๒.๒ ควรออกแบบเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มผลผลิตภาพการทำงานของผู้สูงอายุ เช่น การปรับระดับของการบังคับเครื่องจักรให้ลดความถี่ของการก้มงอ หรือการปรับให้เครื่องจักรเป็นแบบอัตโนมัติ เป็นต้น

๒.๓ ควรส่งเสริมให้สถานประกอบการ บริษัท และโรงงาน มีนโยบายการจัดทำโครงสร้างบุคลากรและการจ้างงานผู้สูงอายุ

๓. ด้านการเพิ่มทักษะและมูลค่าของแรงงานสูงอายุ

๓.๑ กำหนดคุณสมบัติทางทักษะของกำลังแรงงาน และระบบการจ้างงานตามทักษะ โดยการอบรมทักษะที่หลากหลายเพื่อให้สามารถควบคุมเครื่องจักรและเครื่องมือได้หลายชนิดและมีการอบรมทักษะใหม่ ๆ เพื่อเข้าสู่อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูงขึ้น และเพิ่มโอกาสในการได้รับการจ้างงาน

๓.๒ ให้ความช่วยเหลือแรงงานสูงอายุ สำหรับผู้ที่ยังหางานไม่ได้ เช่น การเปิดอบรมการเขียนประวัติการทำงาน ทักษะในการสัมภาษณ์ การพูดสื่อสารเพื่อสร้างเครือข่าย และการนำประสบการณ์ที่มีอยู่มาแสดงออกเป็นรูปธรรม

๓.๓ มุ่งเน้นส่งเสริมความสามารถในการจ้างงานผู้สูงอายุให้มากขึ้น โดยให้เงินสนับสนุนเพื่อช่วยเหลือบริษัทนำไปใช้เพิ่มขีดความสามารถในการจ้างงานผู้สูงอายุ ให้สามารถจ้างงานไปได้ยาวนานที่สุดตามที่ศักยภาพจะอำนวย

๓.๔ สร้างแรงจูงใจให้นายจ้างพร้อมจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น โดยเฉพาะสถานประกอบการ ขนาดกลางและขนาดย่อม โดยสนับสนุนเงินทุนแบบให้เปล่าหรือแบบมีเงื่อนไข เป็นการเริ่มต้นแนวทางในการ ปฏิบัติและการเตรียมการเพื่อชักจูงภาคเอกชนให้เข้าสู่โครงการมากขึ้น

๓.๕ ควรมีการศึกษาตัวชี้วัดความสามารถในการทำงานและสุขภาพอนามัยของผู้สูงอายุ สำหรับคนงานที่ครบเกษียณ

๔. ด้านการปรับทัศนคติในทางบวกต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

๔.๑ รมรณรงค์ ส่งเสริม ให้ผู้ประกอบการปรับเปลี่ยนทัศนคติเพื่อให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุ

๔.๒ ประชาสัมพันธ์แนวทางที่เป็นมิตรในการจ้างงานผู้สูงอายุและการตั้งกลุ่มนายจ้างที่สนใจ จ้างคนงานสูงอายุ เช่น การให้เกร็ดความรู้สำหรับคนงานสูงอายุ เป็นต้น

๔.๓ การสร้างความตระหนักในระดับไตรภาคี เช่น สหภาพแรงงาน รัฐบาล และนายจ้าง ให้เกิดความร่วมมือในด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ

๔.๔ การตั้งคณะกรรมการไตรภาคีเฉพาะด้านเพื่อพิจารณาด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ

๔.๕ รมรณรงค์ให้มีการดำเนินโครงการที่มีเป้าหมายให้ลูกจ้างอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป ได้เข้าร่วม การสร้างประชาคม เครือข่ายผู้สูงอายุที่คล่องแคล่วกระตือรือร้น

๔.๖ ส่งเสริมกระบวนการสร้างคุณค่า เช่น การถ่ายทอดภูมิปัญญาของผู้สูงอายุเพื่อสร้าง อาชีพของผู้สูงอายุ เป็นต้น

๔.๗ ส่งเสริมการสร้างอาชีพให้ผู้สูงอายุ เช่น การสนับสนุนเงินทุน การหาตลาดจำหน่าย ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยผู้สูงอายุ เป็นต้น

๔.๘ รัฐควรปรับทัศนคติ ให้คนในสังคมเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ และนำภูมิปัญญาของผู้สูงอายุ กลับมาพัฒนาสังคม

๔.๙ สร้างความตระหนักร่วมกันถึงสถานการณ์กำลังแรงงานของประเทศที่กำลังเข้าสู่สังคม ผู้สูงอายุ

๔.๑๐ รมรณรงค์ให้สังคมเห็นว่าทุกเพศ ทุกวัยสามารถเป็นกำลังแรงงานและเป็นส่วนหนึ่ง ของการพัฒนาประเทศ

๕. ด้านกฎหมาย

๕.๑ ควรมีแนวทางหรือมาตรการในการปรับแก้อายุเกษียณของภาคราชการ จาก ๖๐ ปี ให้สูงขึ้น โดยเป็นไปตามความเหมาะสม รวมทั้งการกำหนดอายุการทำงานภาคเอกชนจาก ๕๕ ปี ควรเป็น ๖๐ ปี หรือมากกว่านั้นตามความเหมาะสมเช่นเดียวกัน

๕.๒ ควรมีมาตรการช่วยเหลือแก่บุคลากรที่ใกล้จะเกษียณอายุทำงาน ที่มีสุขภาพร่างกาย สมบูรณ์ และมีคุณค่าต่อองค์กรโดยให้มีการต่ออายุการทำงาน

๕.๓ รัฐควรมีนโยบายเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุในวัยก่อนเกษียณและเกษียณแล้ว สามารถมีสิทธิ เลือกเข้าทำงานตามศักยภาพของตัวเองได้ โดยวิธีการคัดสรรจากระบบคณะกรรมการ

๕.๔ ผู้ทำงานในภาคเกษตรควรได้รับสิทธิในการส่งเสริมให้มีความรู้ในอาชีพอื่นด้วย เพราะเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุจะสามารถไปประกอบอาชีพอื่น เพื่อเป็นอาชีพเสริมได้

๕.๕ ควรแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๔๘ ในเรื่องการจ่ายเงินสมทบ เมื่อครบ ๑๐ปี เป็นให้มีการจ่ายเงินสมทบหลังเกษียณอายุการทำงานเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม

๕.๖ ควรมีการปรับแก้ เพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุด้านต่างๆ เช่น การจ่ายเงินชดเชย การจ้างงาน การจัดสวัสดิการช่วยเหลือในกรณีต่างๆ เช่น การถูกทอดทิ้ง การเป็นผู้ด้อยโอกาสที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ และการเป็นผู้ทำประโยชน์แก่สาธารณะ ตลอดจนส่งเสริมให้มีสิทธิเท่าเทียมกันในเรื่องของเพศ วัย ศาสนาและเชื้อชาติ

๖. ด้านการดูแลด้านคุณภาพชีวิตและให้บริการสังคมแก่ผู้สูงอายุ

๖.๑ สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีด้านร่างกายและจิตใจ โดยให้ความรู้ด้านสุขภาพ พัฒนาด้านจิตใจ ให้ผู้สูงอายุในสังคมเป็นคนที่มีความค่าอยู่เสมอ มีการให้กำลังใจจากคนรอบข้าง สร้างกระบวนการกระตุ้นให้มีจิตอาสา เช่น ยกย่องให้เป็นผู้นำ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นที่ปรึกษาในกิจกรรมต่างๆ ของสังคม

๖.๒ ควรส่งเสริมให้มีการเก็บออมเงิน ตั้งแต่เริ่มต้นเข้าทำงาน เพื่อไม่ต้องรอเงินหลังเกษียณอายุ ซึ่งอาจจะได้หรือไม่ได้ และจะเป็นการแก้ไขปัญหาที่เป็นต้นเหตุได้

๖.๓ รัฐบาลควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุที่อยู่ในชนบทที่ถูกทอดทิ้ง ไม่มีผู้เลี้ยงดู โดยพิจารณาเป็นรายกรณีที่เดือดร้อน ในระยะสั้นและระยะยาว นอกเหนือจากการช่วยเหลือของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และหน่วยงานภาคเอกชนอื่น ๆ

๖.๔ ภาครัฐหรือผู้นำชุมชนควรจัดให้มีการฝึกอบรมหรือให้ข้อมูลกับผู้สูงอายุในการเข้าถึงบริการภาครัฐ เช่น การเขียนโครงการเพื่อขอใช้เงินกู้ยืมกองทุนผู้สูงอายุ ตลอดจนสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับเงื่อนไขการใช้บริการภาครัฐ เพื่อป้องกันการเสียสิทธิของผู้สูงอายุ

๖.๕ ภาครัฐควรสนับสนุนงบประมาณด้านการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในวัย ๕๐ ปีขึ้นไป ให้เข้ารับการตรวจสุขภาพ เพื่อเป็นการป้องกันโรคมามากกว่าการรักษาโรค โดยให้สิ่งจูงใจในการดูแลสุขภาพ เพื่อประหยัดงบประมาณจากการเบิกค่ารักษาพยาบาลจากภาครัฐ เช่น กำหนดเงื่อนไขว่า ถ้าในระยะเวลา ๑ ปี ไม่มีการเบิกค่ารักษาพยาบาลจะได้รับเงินในการดูแลสุขภาพจำนวนหนึ่ง และเพิ่มจำนวนเงินให้มากขึ้นในปีต่อไป หากไม่มีการเข้ารับการรักษาพยาบาล เป็นต้น

๗. ด้านอื่นๆ

๗.๑ ควรเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงกองทุนผู้สูงอายุได้ง่ายขึ้น เช่น มีการกำหนดแบบฟอร์มในการเขียนขอโครงการ หรือมีผู้แนะนำที่สามารถให้คำปรึกษาได้อย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการกู้ยืมขององค์กร หรือส่วนบุคคล (หากกู้ยืมเงินเพื่อไปทำการเกษตร รัฐบาลควรจัดหาตลาดให้ด้วย)

๗.๒ การสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุจะดำเนินการในรูปแบบการจัดตลาดนัดแรงงานที่ทำอยู่ ณ ปัจจุบันไม่ได้ ควรมีคณะกรรมการคัดสรรในระดับชุมชน ระดับองค์กรหรือประเภทอาชีพ เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ที่สามารถช่วยเหลือสังคมได้ สามารถทำงานตามภูมิความรู้ โดยไม่ต้องการค่าจ้าง ค่าตอบแทน เพียงแต่ให้โอกาสเข้าไปทำงานตามความเหมาะสมของประสบการณ์และความสามารถที่มีอยู่

๗.๓ รัฐบาลจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิกองทุนผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงกองทุนรวมทั้งชี้แจงเงื่อนไขขั้นตอนต่างๆ ของการกู้ยืมเงินให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย

๗.๔ ควรจัดให้มีศูนย์การให้คำปรึกษางานกับผู้สูงอายุ (โดยให้สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นตัวกลางในการตั้งศูนย์ดังกล่าว) เป็นศูนย์ให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ที่มีทุกภาค ในระดับจังหวัด

๗.๕ ควรมีการทดสอบสมรรถนะของลูกจ้างที่ใกล้จะเกษียณสำหรับผู้ที่มีความสมัครใจที่จะทำงานหลังเกษียณ เพื่อเปิดโอกาสให้ทำงานในองค์กรของตนต่อไป

๗.๖ ควรมีการคัดกรองผู้สูงอายุที่มีความเดือดร้อนแต่ละชุมชนหรือที่อยู่ตามชนบทเพื่อหาแนวทางในการช่วยเหลือในเบื้องต้น ก่อนที่จะเกิดปัญหาตามมาในภายหลัง ซึ่งอาจจะแก้ไขไม่ได้

๗.๗ เสนอให้แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๔๕ ปีขึ้นไป สามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนต่างๆ ของผู้สูงอายุได้

๗.๘ ส่งเสริมให้บริษัทและธุรกิจเอกชนมีนโยบายการจ้างงานตลอดชีวิตเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงานและให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในหมู่พนักงาน

๗.๙ ปลูกฝังทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับผู้สูงอายุสู่คนรุ่นหนุ่มสาว เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ระหว่างแรงงานวัยสูงอายุกับแรงงานวัยหนุ่มสาวหรือวัยทำงาน

(รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งด้วย)

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหากผลการพิจารณาเป็นประการใด ขอได้โปรดแจ้งให้ทราบในโอกาสแรกด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(นายโอกาส เตพลกุล)

ประธานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักกิจการสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

โทร ๐ ๒๑๔๑ ๓๒๒๓

โทรสาร ๐ ๑๔๓ ๙๗๑๔-๑๕

ความเห็นและข้อเสนอแนะ เรื่อง “การสร้างโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุ”

๑. ความเป็นมา

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาโครงสร้างประชากรไทยเกิดความไม่สมดุลขึ้นอย่างเห็นได้ชัดระหว่างประชากรวัยเด็ก (ประชากรอายุตั้งแต่ ๐-๑๔ ปี) วัยแรงงาน (ประชากรอายุตั้งแต่ ๑๕-๕๙ ปี) และประชากรวัยสูงอายุ (ประชากรอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป) ซึ่งประชากรในวัยเด็กลดลงอย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มที่จะลดลงเรื่อย ๆ ผลที่ตามมาคือประชากรในวัยแรงงานได้รับผลกระทบจากการลดลงของประชากรวัยเด็ก เนื่องจากวัยเด็กที่จะเข้าสู่วัยแรงงานลดลง ส่งผลให้ประชากรวัยแรงงานยิ่งลดจำนวนน้อยลงไปอีก นอกจากนี้วัยแรงงานที่อยู่ในช่วงอายุ ๕๐-๕๙ ปี ยังต้องเสี่ยงกับการถูกเลิกจ้างยิ่งทำให้ประชากรในวัยทำงานลดลงเพิ่มขึ้นไปอีก แต่ในกลุ่มของประชากรวัยสูงอายุ กลับจะเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากเหตุผลทางการแพทย์ หรือรู้จักวิธีดูแลสุขภาพของตนเอง

จากรายงานการสำรวจประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ๓ ครั้งที่ผ่านมา พบว่าประเทศไทยมีจำนวนและสัดส่วนของประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. ๒๕๓๗ มีจำนวนประชากรสูงอายุร้อยละ ๖.๘ ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๙.๔ และในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๑๐.๗ เป็นประชากรสูงอายุชายร้อยละ ๔๔.๖ และเป็นประชากรสูงอายุหญิงร้อยละ ๕๕.๔ เมื่อแบ่งประชากรสูงอายุออกเป็น ๓ กลุ่มตามช่วงวัย จะพบว่าประชากรสูงอายุวัยต้น (อายุ ๖๐-๖๙ ปี) ร้อยละ ๕๘.๘ ประชากรสูงอายุวัยกลาง (อายุ ๗๐-๗๙ ปี) ร้อยละ ๓๑.๗ และเป็นประชากรสูงอายุวัยปลาย (๘๐ ปีขึ้นไป) ร้อยละ ๙.๕ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นต้นมา

อัตราส่วนการเป็นภาระวัยสูงอายุหรืออัตราการพึ่งพิงวัยสูงอายุ (Aging Dependency Ratio) หมายถึง จำนวนประชากรวัยสูงอายุต่อประชากรวัยกำลังแรงงาน ๑๐๐ คน มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นโดยปี พ.ศ. ๒๕๓๗ มีอัตราส่วนการเป็นภาระวัยสูงอายุเท่ากับ ๑๐.๗ ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เพิ่มขึ้นเป็น ๑๔.๓ และในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ เพิ่มขึ้นเป็น ๑๖.๐ หมายความว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ประชากรวัยกำลังแรงงาน ๑๐๐ คน จะต้องรับภาระในการเลี้ยงดูผู้สูงอายุ ๑๖ คน

อัตราส่วนศักยภาพการเกื้อหนุน (Potential Support Ratio) ซึ่งเป็นอัตราส่วนจำนวนประชากรอายุ ๑๕-๖๐ ปี ต่อประชากรอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป เป็นมาตรฐานที่แสดงถึงศักยภาพของการเกื้อหนุนผู้สูงอายุว่าจะมีคนในวัยแรงงานกี่คนที่ให้การดูแลเกื้อหนุนผู้สูงอายุ ๑ คน ข้อมูลในปี พ.ศ. ๒๕๑๓ และ ปี พ.ศ. ๒๕๒๓ ประชากรในวัยแรงงาน ๑๐ คน ดูแลเกื้อหนุนผู้สูงอายุ ๑ คน และปี พ.ศ. ๒๕๕๑ มีประชากรในวัยแรงงาน ๖ คน ให้การเกื้อหนุนผู้สูงอายุ ๑ คน แต่ในอีก ๒๐ ปีข้างหน้าผู้สูงอายุ

ของประเทศไทยจะมีคนในวัยทำงานมาให้การเกื้อหนุนน้อยมาก โดยในปี พ.ศ. ๒๕๗๓ จะมีประชากรในวัยแรงงานเพียง ๒ คน เท่านั้นที่จะดูแลเกื้อหนุนผู้สูงอายุ ๑ คน

สังคมผู้สูงอายุไม่ใช่เป็นปรากฏการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคมโลก ประเทศพัฒนาส่วนใหญ่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุนานกว่า ๔๐-๕๐ ปีแล้ว อาทิ ฝรั่งเศส สวีเดน สหรัฐอเมริกา อิตาลี ญี่ปุ่น ส่วนประเทศกำลังพัฒนา อาทิ เกาหลี สิงคโปร์ จีน อินโดนีเซีย บรูไน ไทย เวียดนาม ได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุแล้วในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา และในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ของประเทศไทย ฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ประชากรสูงอายุในโลกจะเพิ่มขึ้นอีก ๘๑.๘๖ ล้านคน เกิดผลกระทบหลายอย่าง อาทิ การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ ทั้งแรงงานที่มีฝีมือและไร้ฝีมือ เพื่อทดแทนกำลังแรงงานในประเทศที่เป็นสังคมผู้สูงอายุเกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจะมีรายจ่ายด้านสุขภาพเพิ่มมากขึ้นทำให้งบประมาณสำหรับการลงทุนพัฒนาด้านอื่น ๆ ลดลงตามไปด้วย

ดังนั้น สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยคณะทำงานการแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ตระหนักถึงสถานการณ์โครงสร้างประชากรของประเทศไทยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึงได้ดำเนินการศึกษาเรื่อง “การสร้างโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุ” เพื่อหาแนวทาง มาตรการรองรับปัญหาและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น เพื่อจัดทำเป็นความเห็นและข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะรัฐมนตรีต่อไป

๒. วิธีการศึกษาและการดำเนินงาน

สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยคณะทำงานการแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ดำเนินการศึกษาประเด็น การสร้างโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

๒.๑ ศึกษาจากข้อมูลเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ด้านการมีงานทำ สวัสดิการ และสภาพการณ์ทั่วไปของผู้สูงอายุทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากเอกสารรายงานการศึกษา งานวิจัย บทความ บทวิเคราะห์ ตลอดจนเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางในการสร้างโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุ

๒.๒ จัดให้มีการอภิปราย รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เรื่อง “การสร้างโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุ” วันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๓ ณ โรงแรมบางกอกพาเลส กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุให้เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย

๒.๓ ศึกษาดูงานเรื่อง “ผู้สูงอายุไทยกับโอกาสในการทำงานและการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม” ระหว่างวันที่ ๘-๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ณ จังหวัดน่าน

๒.๔ ศึกษาดูงานเรื่อง การสร้างโอกาสการมีงานทำ การจัดระบบสวัสดิการของผู้สูงอายุและการจัดระบบความปลอดภัยของธุรกิจโลจิสติกส์ ระหว่างวันที่ ๕-๗ มิถุนายน ๒๕๕๔ ณ สาธารณรัฐสิงคโปร์

๒.๕ ศึกษาดูงานเรื่อง “ผู้สูงอายุไทยกับโอกาสในการทำงานและการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม” ระหว่างวันที่ ๑๔-๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ณ จังหวัดเชียงราย

๒.๖ การสัมมนาเรื่อง “การเตรียมความพร้อมด้านความมั่นคงของชีวิตในกลุ่มผู้มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป” ในวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ณ โรงแรมบางกอกพาเลส กรุงเทพมหานคร

๒.๗ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้เข้าร่วมสัมมนามาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำความเห็นและข้อเสนอแนะ

๒.๘ จัดประชุมกลุ่มเจาะจง (Focus Group) เพื่อรับฟังความเห็นเชิงลึกในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสังคมผู้สูงอายุ โดยเชิญกลุ่มคนที่มีบทบาทโดยตรงกับการดำเนินการเรื่องนี้ มาร่วมประชุม

๓. สารสำคัญของเรื่องและข้อวิเคราะห์

๓.๑ สถานการณ์ แนวโน้มของผู้สูงอายุในประเทศไทย

จากข้อมูลการประมาณการประชากรรวมของประเทศไทย พบว่า ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ มีประชากรจำนวนประมาณ ๖๗.๔ ล้านคน และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคต โดยอีก ๒๐ ปีข้างหน้าคาดว่าจำนวนประชากรจะเพิ่มเป็น ๗๐ ล้านคน ในปี พ.ศ. ๒๕๗๓ และจากจำนวนประชากรดังกล่าวคาดว่า ประชากรวัยสูงอายุจะเพิ่มขึ้นถึง ๑๗.๗ ล้านคน จากการประมาณการพบว่าประชากรที่เพิ่มขึ้นนั้น ประชากรวัยเด็ก และวัยที่อยู่ในกำลังแรงงาน มีแนวโน้มลดลง ขณะที่ประชากรวัยสูงอายุ มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น จะเห็นได้จากข้อมูลในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ ประชากรวัยเด็กมีจำนวนประมาณ ๑๓.๘ ล้านคน ประชากรวัยกำลังแรงงาน ๔๕.๔ ล้านคน ประชากรวัยสูงอายุ ๘.๐ ล้านคน หรือเทียบเป็นสัดส่วนอัตราร้อยละ ๒๐.๕ , ๖๗.๖ และ ๑๑.๙ ตามลำดับ และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นอีกในปี พ.ศ. ๒๕๗๓ โดยประชากรวัยเด็กมีจำนวนประมาณ ๙.๕ ล้านคน ประชากรวัยกำลังแรงงาน ๔๓.๓ ล้าน และประชากรวัยสูงอายุ ๑๗.๗ ล้านคน โดยเทียบเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ ๑๒.๘ ๖๑.๙ และ ๒๕.๓ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนของประชากรสูงอายุควบคู่กันไปกับขนาด จะเห็นได้ว่า ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๐๓ ถึง พ.ศ. ๒๕๒๓ จำนวนประชากรวัยสูงอายุเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ แต่สัดส่วนของประชากรสูงอายุจากประชากรทั้งหมดเกือบจะไม่เปลี่ยนแปลง คือมีสัดส่วนร้อยละ ๕-๕.๕ ของประชากรทั้งหมด ทั้งนี้เนื่องจากประชากรในวัยเด็กได้เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างมากและรวดเร็ว หลังจากนั้นภาวะเจริญพันธุ์ลดต่ำลงเป็นลำดับ และต่ำกว่าระดับทดแทน จึงส่งผลให้สัดส่วนของประชากรวัยสูงอายุกลับเพิ่มสูงขึ้น โดยในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ประมาณ ๑ ใน ๑๐ ของประชากรไทยจะเป็นประชากรสูงอายุภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๓ คาดประมาณกันว่าสัดส่วนดังกล่าวจะเพิ่มเป็นถึง ๑ ใน ๔

๓.๒ สถานการณ์และนโยบายสาธารณะด้านผู้สูงอายุในต่างประเทศ

๓.๒.๑ นโยบายสาธารณะด้านผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น

ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ (ค.ศ.๒๐๑๐) ญี่ปุ่นมีประชากรที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป เท่ากับร้อยละ ๒๒.๖ ของจำนวนประชากรทั้งประเทศ และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๒๖ และ ๔๐.๕ ในปี ค.ศ. ๒๐๑๕ (พ.ศ. ๒๕๕๘) และปี พ.ศ. ๒๐๕๕ ตามลำดับ เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าของ เทคโนโลยีทางการแพทย์ อำนวยทางเศรษฐกิจ และการบริโภคที่ถูกหลักโภชนาการ ทำให้คนญี่ปุ่นมี สุขภาพดีและมีชีวิตยืนยาวที่สุดในโลก โดยคาดว่าในปี ค.ศ. ๒๐๑๕ จะมีคนญี่ปุ่นหนึ่งในสี่คนที่มีอายุ ตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป ทำให้มีคนสูงวัยมากที่สุดในโลก ซึ่งตรงข้ามกับอัตราการเกิดที่ลดลงอย่างมากทำให้ เกิดปัญหาความไม่สมดุลของโครงสร้างประชากร

๑) ด้านการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ รัฐบาลญี่ปุ่นได้กำหนดให้สังคมผู้สูงวัยมี ความสำคัญระดับต้น ๆ พร้อมวางนโยบายต่าง ๆ และการปฏิรูปกฎหมายหลายฉบับ ในปี ค.ศ. ๒๐๐๐ ทั้งรัฐบาลยังได้ผลักดันโครงการประกันการดูแลระยะยาว (Long-term Care Insurance: LTCI) มุ่งการ แบ่งปันการดูแลรักษาพยาบาลผู้สูงวัยในสังคม และลดภาระของครอบครัว

LTCI เริ่มดำเนินการโดยกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการในปี ค.ศ. ๒๐๐๐ เนื่องจากคนมีอายุยืนยาว ครอบครัวต้องใช้เวลามากขึ้นในการดูแลผู้สูงวัย แต่ก็เริ่มมีความยุ่งยาก และเป็นภาระมากขึ้นในการดูแล โดยเฉพาะการดูแลที่บ้าน โครงการ LTCI กำหนดให้คนที่มีอายุตั้งแต่ ๔๐ ปีขึ้นไปจ่ายค่าประกันร้อยละ ๕๐ และรัฐบาลจ่ายอีกร้อยละ ๕๐ โดยผู้ที่มีอายุระหว่าง ๔๐-๖๔ ปี ต้องจ่ายระหว่าง ๒,๐๐๐-๖,๐๐๐ เยนต่อเดือน ขึ้นอยู่กับระดับรายได้ ซึ่งจ่ายให้บริษัทที่ให้การดูแล รักษาพยาบาลหรือดำเนินธุรกิจบ้านที่ดูแลรักษาพยาบาล แต่ผู้รับบริการต้องจ่ายร้อยละ ๑๐ ของต้นทุน ส่วนค่าประกันสำหรับคนที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไปคิดเฉลี่ย ๔,๐๒๐ เยนต่อเดือน อย่างไรก็ตาม โครงการ LTCI กำลังก่อให้เกิดปัญหาใหม่ กล่าวคือ จำนวนคนที่มีสิทธิได้รับบริการการดูแล กำลังเพิ่มขึ้นในอัตราที่ สูงกว่าการคาดหมายของภาครัฐ จาก ๒.๕๖ ล้านคนในปี ค.ศ. ๒๐๐๐ เป็น ๔.๓๒ ล้านคนในปี ค.ศ. ๒๐๐๕ หรือเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๗๐ ใน ๕ ปีเท่านั้น

๒) การเพิ่มการจ้างงานผู้สูงอายุและการกำหนดอายุเกษียณที่เหมาะสม เพื่อแก้ไข ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสังคมผู้สูงอายุ ญี่ปุ่นได้ออกกฎหมายพื้นฐานที่เกี่ยวข้องในปี ค.ศ. ๑๙๙๕ เพื่อมุ่ง สร้างสังคมให้คนทุกระดับของอายุสามารถอยู่ด้วยกันได้อย่างมั่นคง นอกจากนี้ รัฐบาลยังกระตุ้นนายจ้าง ให้รับผู้สูงอายุเข้าทำงานมากขึ้น จนบริษัทส่วนมากได้กำหนดอายุเกษียณไว้ที่อายุ ๖๐ ปี แต่รัฐบาลได้ เริ่มอายุเกษียณระหว่าง ๖๐-๘๕ ปี ในปี ในปี ค.ศ. ๒๐๐๖ พร้อมกำหนดมาตรการสังคมผู้สูงอายุที่เป็น รูปธรรมเพื่อกระตุ้นให้ผู้สูงอายุพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น โดยในปีงบประมาณ ค.ศ. ๒๐๐๗ รัฐบาลได้จัดตั้ง กองทุน ๑๓.๖๓ ล้านเยน เพื่อสนับสนุนการจ้างงาน การดูแลรักษาพยาบาล การศึกษา การมีส่วนร่วม ร่วมทางสังคม สภาพแวดล้อม และการวิจัยด้านมะเร็ง แผนที่เชิงนโยบายระยะยาวได้ถูกกำหนดขึ้นเป็น

ครั้งแรกในญี่ปุ่น ในปี ค.ศ. ๒๐๐๗ เพื่อเรียกร้องให้โอกาสการทำงานแก่ผู้หญิงและผู้สูงอายุและปรับปรุง
ผลิตภาพตลอดสองทศวรรษข้างหน้า

๓.๒.๒ นโยบายสาธารณะด้านผู้สูงอายุในสาธารณรัฐสิงคโปร์

ในเดือนมิถุนายน ค.ศ. ๒๐๑๐ ประชากรของสิงคโปร์มีมากกว่า ๕ ล้านคน และเป็น
ผู้สูงอายุร้อยละ ๙ (อายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป) ซึ่งหากเปรียบเทียบกับประเทศญี่ปุ่นที่มีร้อยละ ๒๓ ถือว่า
สัดส่วนนี้ค่อนข้างต่ำ แต่หากเทียบกับประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้แล้ว สัดส่วนดังกล่าวก็ถือว่าสูง
ที่สุด

๑) การดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ หลักประกันสุขภาพของสิงคโปร์ดำเนินการอยู่
สองระดับด้วยกันคือ การประกันสุขภาพสำหรับปัจเจกบุคคลผู้สูงอายุ และระดับที่สองเป็นการสร้าง
ระบบสุขภาพสาธารณะแห่งชาติขึ้นมาเพื่อสนับสนุนผู้สูงอายุ การจ้างงานผู้สูงอายุและการกำหนดอายุ
เกษียณที่เหมาะสม ก็กับการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในประเทศสิงคโปร์ สรุปได้ดังนี้

เนื่องจากจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้นทำให้ความต้องการบริการในการ
ดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุมีมากขึ้น รัฐบาลสิงคโปร์จึงมีการปรับโครงสร้างการให้บริการด้านสุขภาพเพื่อ
บรรลุนโยบายที่เพิ่มขึ้นภายใต้วิธีการ รูปแบบ และการประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้ได้
ประสิทธิภาพสูงสุด โดยการกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการดูแลแบบป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพใน
ผู้สูงอายุให้เป็นนโยบายที่มีความสำคัญสูงสุดในการวางแผน การให้บริการทางด้านสุขภาพและชุมชนจะ
ได้รับการนำมาใช้เพื่อประกันความสำเร็จในการดูแลผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการทาง
การแพทย์ ในปัจจุบันการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ดำเนินการโดยองค์การสวัสดิการที่เป็น
อาสาสมัคร ซึ่งรัฐบาลจะเข้ามาดำเนินการในส่วนของผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้น ขั้นตอนสำคัญคือการเชื่อมโยง
โรงพยาบาลในส่วนกลางกับโรงพยาบาลในชุมชนที่ซึ่งคนป่วยสามารถเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล
ส่วนกลางแล้วกลับไปพักฟื้นที่โรงพยาบาลในชุมชนต่อได้ ซึ่งคนป่วยจะได้รับการดูแลที่เหมาะสม
ประหยัดเงิน และทำให้มีเตียงว่างสำหรับคนป่วยอื่นที่จำเป็นต้องการการรักษา และต้องมีการพัฒนา
คุณภาพชีวิตโดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยมากขึ้น

การที่จำนวนผู้สูงอายุมากขึ้นสะท้อนถึงนัยความมั่นคงด้านสุขภาพของรัฐบาลเป็น
สองระดับ กล่าวคือ ระดับแรก คือ การดูแลสุขภาพของแต่ละคน และระดับที่สองคือ ระบบสุขภาพ
แห่งชาติที่สนับสนุนด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ ประเด็นนี้จะสะท้อนเรื่องความมั่นคงของมนุษย์ที่เน้นความ
จำเป็นในการเข้าถึงทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการมีชีวิตที่ดีของผู้ที่อ่อนแอในสังคม ในประเทศ
สิงคโปร์ซึ่งมีการพัฒนาสูง ปัญหาไม่ใช่เรื่องต้นทุนทางด้านสุขภาพที่สูง แต่เป็นเรื่องการขาดความ
ตระหนักในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มากกว่า จึงเป็นโอกาสในการลดช่องว่างต้นทุนรวมด้านการดูแล
สุขภาพของผู้สูงอายุและกระตุ้นให้เห็นบทบาทของผู้สูงอายุที่มีต่อสังคมและประเทศชาติมากกว่าการ

เป็นอันตรายต่อความมั่นคงด้านสุขภาพ สิ่งโปรเจกต์ได้พยายามสร้างความตระหนักดังกล่าวให้เกิดขึ้นในสังคม

๒) การเพิ่มการจ้างงานผู้สูงอายุและการกำหนดอายุเกษียณที่เหมาะสม ผ่านคณะกรรมการไตรภาคี เมื่อตุลาคม ค.ศ. ๒๐๐๕ คณะกรรมการไตรภาคีได้มีการพิจารณาและกำหนด ๔ เป้าหมายหลัก เพื่อเพิ่มการจ้างงานผู้สูงวัยและกำหนดวัยเกษียณที่เหมาะสม ได้แก่

๒.๑) ให้ขยายโอกาสการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยได้กำหนดเป้าหมายระดับชาติ อยู่ที่ ๖๕ ปี (ในอดีตอยู่ระหว่าง ๕๕-๖๔ ปี) และได้มีการเตรียมการรองรับ ด้วยการจัดทำแผนงานและโครงการมุ่งเน้นการสร้างความตระหนักในการออกกฎเกณฑ์ต่างๆ สำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ ที่เรียกว่า The Re-employment legislation เพื่อทำให้บริษัทต่างๆ ยอมรับการจ้างงานผู้สูงอายุ ตลอดจนการจัดทำแผนและโครงการการออกแบบงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ โครงการแนะแนวการจ้างงานผู้สูงอายุ โครงการส่งเสริมสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน รวมถึงโครงการเพิ่มวัยเกษียณอายุที่เหมาะสม

๒.๒) โครงการนำร่องการแนะแนวการทำงานของผู้สูงอายุ ผ่านโครงการที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ ที่ครอบคลุมในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การบริหารจัดการด้านการเงิน วิถีปฏิบัติของผู้สูงวัยทั้งร่างกาย จิตใจ และการเข้าสังคม การจ้างงานผู้สูงอายุ การมีส่วนร่วมในสังคมของผู้สูงอายุ การดำเนินงานในนโยบายทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีการดำเนินการในทางปฏิบัติดังนี้

(๑) การเตรียมการก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ การให้คำปรึกษาการจ้างงาน ทางเลือกที่ยืดหยุ่นในตำแหน่งงาน เช่น สัญญาการจ้างงานอย่างน้อย ๓ เดือน

(๒) สัญญาจ้างที่เหมาะสม เช่น อย่างน้อย ๑ ปี และต่ออายุสัญญาจ้างทุกปี ไปจนถึงอายุ ๖๕ ปี

(๓) การยอมรับและให้รางวัลแก่ลูกจ้างสูงวัยตามผลงาน

(๔) การช่วยหาคำแนะนำงานให้และการจัดหางานให้

(๕) การจ่ายเงินช่วยเหลือ (เป็นการช่วยตามระบบ)

๓) การส่งเสริมการแข่งขันด้านต้นทุนด้วยการจ้างแรงงานสูงอายุ ประกอบด้วย

(๑) การเปลี่ยนแปลงการปรับขึ้นค่าจ้างจากตามอายุงานมาเป็นการปรับตามผลงาน

(๒) การออกแบบเครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มผลิตภาพการทำงานของผู้สูงอายุ เช่น การปรับระดับการบังคับเครื่องจักร หรือการปรับบางส่วน ของเครื่องจักรให้ลดความถี่ของการกัมเมย หรือการปรับให้เครื่องจักรเป็นแบบอัตโนมัติ เป็นต้น

๔) การเพิ่มทักษะและมูลค่าของแรงงานสูงอายุ ได้แก่

(๑) การกำหนดคุณสมบัติทางทักษะของกำลังแรงงาน (Workforce Skills Qualifications: WSQ) และระบบการจ้างงานตามทักษะ (Employability Skills System: ESS) โดยมีโครงการฝึกอบรมเพื่อยกระดับทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยกระดับการบริการและการให้บริการลูกค้า อบรมทักษะที่หลากหลายเพื่อให้สามารถควบคุมเครื่องจักรและเครื่องมือได้หลายชนิด และการอบรมทักษะใหม่ๆ เพื่อเข้าสู่อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูงขึ้น เนื่องจากแรงงานสูงอายุบางส่วนมีการศึกษาน้อย ทำได้เฉพาะงานในระดับพื้นฐาน ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะ เพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงาน

(๒) การให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานสูงอายุ สำหรับผู้ที่ยังหางานไม่ได้ ก็มีการดำเนินการตามตัวชี้วัด ดังนี้ การคัดกรองแบบตัวต่อตัวเพื่อจำแนกบุคคล การรับสมัครเข้าหลักสูตรเร่งรัดหรือเข้ารับการอบรมที่มุ่งเน้นใน ๔ ด้านหลัก คือ การเขียนประวัติการทำงาน ทักษะในการสัมภาษณ์ การสื่อสารเพื่อสร้างเครือข่าย และการพลิกแพลง และยืดหยุ่น

(๓) กำหนดเป้าหมายและความสำเร็จในการยกระดับแรงงานสูงวัย โดยในปี ค.ศ. ๒๐๑๐ ได้มีผู้สูงวัยที่หางานทั้งหมด ๑๔,๗๐๐ ราย สามารถจัดหางานให้ผู้ที่มีอายุมากกว่า ๕๐ ปีได้มากกว่าร้อยละ ๓๘ สำหรับกลุ่มผู้หญิงมีผู้หญิงที่ได้กลับเข้าทำงาน ๓,๐๓๙ ราย มีการอบรมแรงงานผู้หญิง ๒,๕๒๕ ราย ซึ่งมีสถานประกอบการหรือบริษัทเข้าร่วม ๒๐๙ ราย ส่วนกลุ่มแรงงานระดับบริหารวิชาชีพได้งานใหม่ ๔,๐๐๐ ราย และอยู่ในระหว่างการพัฒนาวิชาชีพใหม่อีก ๖,๙๐๐ ราย

(๔) แผนงานสร้างความได้เปรียบในการจ้างงานผู้สูงอายุ (Advantage) เป็นแผนที่มุ่งเน้นส่งเสริมความสามารถในการจ้างงานผู้สูงอายุให้มากขึ้น โดยให้เงินสนับสนุนสูงสุดถึง ๔ แสนเหรียญ เพื่อช่วยเหลือบริษัทในการเพิ่มขีดความสามารถในการจ้างงานผู้สูงอายุให้ทำงานไปจนถึงอายุ ๖๒ ปี มีการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ Job Re-design (JR) Grant/Trg Grant ในปี ค.ศ. ๒๐๐๗ มาสนับสนุนแผนงานเร่งรัดให้นายจ้างรับคนงานอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป จ้างแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๕๕-๖๑ ปี ต่อเนื่อง และจ้างผู้สูงอายุต่อจากอายุ ๖๒ ปีขึ้นไป

(๕) การสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างพร้อมจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น ในปี ค.ศ. ๒๐๑๐ ได้จัดเงินทุนแบบให้เปล่าเพื่อพัฒนาขีดความสามารถ (Capability Development Grant: CD Grant) ให้แก่สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยสนับสนุนเงินทุนแบบให้เปล่า ๑ หมื่นเหรียญ ในการเริ่มต้นแนวทางการพิจารณาปรับต้นทุนในการปฏิบัติงาน และเตรียมการ สำหรับบริษัทที่ยังไม่ได้เข้าร่วมแผนงาน

(๖) จัดเงินทุนแบบให้เปล่าเพื่อยกระดับความสามารถในการจ้างงาน (Employability Enhancement Grant) เป็นการออกแบบงานใหม่ให้แก่ผู้สูงอายुर้อยละ ๘๐ หรือไม่เกิน ๑.๕ แสนเหรียญ และร้อยละ ๙๐ ของค่าธรรมเนียมได้รับการสนับสนุนใช้เพื่อแผนงาน READY โดยศูนย์ผู้สูงอายุ

(๗) ในปี ค.ศ. ๒๐๑๐ มีกลุ่มผู้ด้อยโอกาส เช่น แรงงานตามสัญญาจ้างที่มีทักษะต่ำ เป็นต้น ให้ความสนใจเป็นพิเศษในการได้เข้าสู่โอกาสจ้างงานที่เหมาะสม สำหรับผลการดำเนินงานมีกลุ่มเป้าหมายจำนวน ๑๗,๐๐๐ คน เข้าร่วมในโครงการต่างๆ ผ่านหน่วยงาน e2i, WDS, UCCW และสหภาพแรงงาน เพื่อสร้างความมั่นใจให้แรงงานเหล่านั้น ด้วยการฝึกทักษะเพิ่มเติม และจัดหางานให้

๕) การปรับทัศนคติในทางบวกเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุ

(๑) จัดตั้งพันธมิตรของไตรภาคีสำหรับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการจ้างงาน (Tripartite Alliance for Fair Employment Practices: TAFEP) ขึ้นเพื่อเผยแพร่แนวทางของไตรภาคีในการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการจ้างงาน และได้ใช้บทบาทหุ้นส่วนของไตรภาคีในการนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการบรรลุ และความพยายามส่งเสริมต่างๆ อันประกอบด้วย การรณรงค์เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติของ WDA (Workforce Development Agency) การประชาสัมพันธ์แนวทางปฏิบัติที่เป็นมิตรในการจ้างงานผู้สูงอายุ และการตั้งกลุ่มนายจ้างที่สนใจจ้างแรงงานสูงอายุ

(๒) จัดรูปแบบมุมมอง/การรับรู้และการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักในระดับไตรภาคี โดยใช้เวทีการประชุมต่างๆ ได้แก่ เวทีการบริหารจัดการสหภาพแรงงาน และเวทีประชุมของ STF (The Singapore Tripartism Forum) ในการพิจารณาประเด็นการจ้างงานผู้สูงอายุ (Re-employment) อีกด้วย

(๓) การสร้างความตระหนักในระดับแรงงาน ได้ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ให้คนงานมีการรักษาผลการทำงานในระดับที่ดีไว้ และการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนให้ความช่วยเหลือผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๔) ความเป็นหุ้นส่วนในระดับไตรภาคี โดยการประชาสัมพันธ์ช่องทาง การเข้าเป็นเจ้าภาพในการจ้างงานผู้สูงอายุของสภาองค์การนายจ้างสิงคโปร์ และจัดทำคู่มือต่างๆ ได้แก่ Employee's Guide on Re-employment with MOM, Age-friendly Employment Practices ในปี ค.ศ. ๒๐๐๗ ; Are you re-employment ready?; An Employers' Guide ในปี ค.ศ. ๒๐๑๑ และ Re-employment Guide: An Insight on the Practices & Implementation ของ NTUC ตลอดจนการดำเนินการแผนงาน READY ร่วมกับศูนย์ผู้สูงอายุ ซึ่งมีการจัดหลักสูตรอบรมหลายหลักสูตร ให้แก่ผู้ที่ครบอายุเกษียณ

(๕) การเป็นหุ้นส่วนกับ ASME/ผู้ประกอบการขนาดกลางและย่อมด้วยความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ เพื่อให้เข้าถึงแผนงาน Advantage และใช้แผน PREPARE (Programmer for Re-Employment Practices: A Roadmap for Employers) เป็นเครื่องมือช่วยเหลือบริษัทให้ปรับนโยบายทรัพยากรมนุษย์และการปฏิบัติเพื่อจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งได้ดำเนินการกับผู้ประกอบการได้ประมาณ ๔๐๐ ราย

นอกจากนี้ ยังมีโครงการใหม่ชื่อ U-Live THE GOOD LIFE ที่มีเป้าหมายให้ ลูกจ้างที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไปได้เข้าร่วมการสร้างประชาคมและเครือข่ายผู้สูงอายุที่คล่องแคล่ว กระจือหรือร้าน โดยในปี ค.ศ. ๒๐๑๐ มีการตอบรับจากแรงงานมากกว่า ๑๙,๐๐๐ ราย และมีแนวร่วมผู้นำ ๒๐๐ คน รวมถึงกลุ่มผู้สนใจอีกประมาณ ๒๐ กลุ่ม

๓.๒.๓ นโยบายสาธารณะด้านผู้สูงอายุในประเทศสวีเดน

ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ (ค.ศ. ๒๐๑๐) สวีเดนมีประชากรที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปี ขึ้นไป เท่ากับร้อยละ ๑๘.๓ ของจำนวนประชากรทั้งประเทศ และคาดว่าสัดส่วนดังกล่าวจะเพิ่มเป็นร้อยละ ๒๓.๑๖ และร้อยละ ๒๕.๗๒ ในปี ค.ศ. ๒๐๒๕ และปี ค.ศ. ๒๐๕๐ ตามลำดับ ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง ในขณะที่คนวัยทำงานจะลดลงจากร้อยละ ๖๕ เหลือร้อยละ ๖๐

ประเทศสวีเดนเป็นกรณีตัวอย่างหนึ่งของประเทศที่พัฒนาแล้วที่มีสัดส่วน ประชากรผู้สูงอายุค่อนข้างสูงและมีนโยบายสาธารณะสำหรับผู้สูงอายุที่เป็นรูปธรรม ซึ่งได้แก่ การมีเงิน บำนาญที่พอเพียงสำหรับการดำรงชีพ การดูแลสุขภาพที่มีคุณภาพสูง และการจัดหาบ้านพักอาศัยพร้อม อุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ดี อย่างไรก็ตาม สวีเดนได้ทำการปฏิรูประบบบำนาญที่ใช้อยู่เพื่อกระตุ้น ผู้สูงอายุให้ยังคงทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยวัตถุประสงค์ของการปฏิรูประบบบำนาญ (Pension Reform) เพื่อเสถียรภาพทางการเงินและการเมือง ให้มีความโปร่งใส ให้มีความเป็นธรรมระหว่างรุ่นให้มากที่สุด สร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้น และชำระไว้ซึ่งความมั่นคงทางรายได้พื้นฐานให้เท่ากับระบบเดิม ต้นทุนในบำนาญยังคงสูง โดยส่วนแบ่งต้นทุนจำแนกเป็นรัฐบาลจ่ายร้อยละ ๗๕ เอกชนจ่ายร้อยละ ๑๐ และกลุ่มอาชีพจ่ายร้อยละ ๑๕ สำหรับกระบวนการปฏิรูปเริ่มจากการแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปในปี ค.ศ. ๑๙๙๑ จัดทำแผนบำนาญใหม่ในปี ค.ศ. ๑๙๙๒ รัฐสภาพิจารณาแผนฯ ในปี ค.ศ. ๑๙๙๔ มี กฎหมายรองรับแผนฯ ในปี ค.ศ. ๑๙๙๘ และจ่ายบำนาญครั้งแรกตามระบบใหม่ในปี ค.ศ. ๒๐๐๓ โดย บำนาญตามระบบใหม่นี้ไม่อิงกับดัชนีราคาผู้บริโภค แต่จะอิงกับดัชนีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และมี ระยะเวลามากกว่า ๒๐ ปี

๑) การดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ การดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในประเทศสวีเดน เป็นการให้บริการตามบ้านและชุมชน ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความต้องการและครอบครัวที่ ยังคงมีบทบาทด้านที่เกี่ยวข้องสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับคนที่ระดับความต้องการต่ำและปานกลาง โดยการตั้งเป้าหมายการให้บริการไปยังคนที่มีความต้องการที่พอประมาณเพื่อให้เขาสามารถมีชีวิตที่ยืน ยาวขึ้นโดยการพึ่งพาตนเอง ซึ่งบริการเหล่านี้รวมถึงการไปเยี่ยมตามบ้านและให้บริการด้านสุขภาพ รวมถึงอาหาร ข้อสำคัญคือการเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแล ถึงแม้จะมีความแตกต่างค่อนข้างกว้างใน รูปแบบและขนาดของการให้บริการในแต่ละประเทศ ระบบการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุของสวีเดนได้รับการยอมรับ ว่ามีความเป็นธรรมค่อนข้างมาก และที่เป็นจุดแข็งอย่างหนึ่งของสวีเดน คือ เป็นการดำเนินงานในระดับ ท้องถิ่นมากๆ โดยประชากรในสวีเดนมีประมาณ ๙ ล้านคนจำแนกเป็นการอาศัยอยู่ใน ๒๙๐ เทศบาล

ซึ่งในแต่ละเทศบาลมีการควบคุมเกือบสมบูรณ์ถึงวิธีการให้บริการแก่ผู้สูงอายุ โดยเทศบาลเป็นผู้ตัดสินใจ ในวิธีที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุนความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป ในขณะที่เดียวกันประเทศสวีเดนกำลังสร้างศูนย์ต่างๆ สำหรับการสร้างสุขภาพทางอาชีพ และเป็นการเปลี่ยนแปลงระบบการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุจากระบบที่เป็นสถาบันมาเป็นระบบที่เป็นสถาบันน้อยลง (De-institutionalized Elderly Care) เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการดูแล และสามารถตอบสนองความต้องการที่เพิ่มสูงขึ้นได้ ซึ่งได้เริ่มในต้นทศวรรษ ๑๙๙๐

๒) การเพิ่มการจ้างงานผู้สูงอายุ และการกำหนดการเกษียณอายุที่เหมาะสม สวีเดนได้มีการปฏิรูประบบบำนาญในทศวรรษ ๑๙๙๐ โดยนำระบบบำนาญใหม่มาใช้เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. ๒๐๐๓ ซึ่งระบบบำนาญใหม่ของสวีเดนประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วนแรก (ระบบพื้นฐาน) เป็นระบบบำนาญของภาครัฐที่มาจากเงินภาษี ส่วนที่สอง (ระบบที่เกี่ยวข้องกับรายได้) เป็นรายได้เกี่ยวข้องกับระบบบำนาญในตลาดแรงงานที่จัดเสริมโดยภาครัฐ โดยส่วนใหญ่จ่ายโดยนายจ้าง (ร้อยละ ๑๓ ของระบบค่าจ้าง) ส่วนที่สามเป็นระบบบำนาญตามกลุ่มอาชีพที่มีการประกันบำนาญด้วยการสนับสนุนภาษีให้กับภาคอุตสาหกรรม และผลประโยชน์ที่จ่ายเป็นไปตามข้อตกลงค่าจ้างและเงินเดือนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ภายใต้ระบบบำนาญใหม่ไม่มีการกำหนดอายุเกษียณที่คงที่และจำนวนปีที่ได้รับบำนาญเต็มจำนวน โดยระบบบำนาญได้ยกเลิกระบบบำนาญเต็มจำนวน แต่ใช้ระบบการทำงานมีรายได้มากขึ้น บำนาญก็จะสูงขึ้น

นอกจากนี้ สวีเดนได้เริ่มให้ความรู้แก่ผู้ที่มีอายุ ๔๐ ปี ขึ้นไปเพื่อให้เตรียมตัวสำหรับชีวิตวัยสูงอายุ และทำงานเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ และให้มองเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนอาชีพเมื่อเข้าสู่ผู้สูงอายุ โดยประเทศสวีเดนกำลังสร้างศูนย์ต่างๆ สำหรับการสร้างสุขภาพทางอาชีพ ระบบการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ และแผนงานข้อมูลข่าวสารเพื่อเปลี่ยนท่าทีของนายจ้างในการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน โดยเน้นแนวคิดที่ว่าคนสูงอายุเป็นส่วนหนึ่งของคำตอบไม่ใช่ปัญหา เนื่องจากการทำงานของผู้สูงอายุ จะบรรลุวัตถุประสงค์และความต้องการทางสังคม เพราะผู้สูงอายุในสวีเดนถือว่าเป็นกระดูกสันหลังของชีวิตสาธารณะและชุมชน แม้แต่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจระยะยาวของสวีเดนยังเห็นความจำเป็นมากขึ้นสำหรับการดูแลและให้บำนาญแก่ผู้สูงอายุ และนำมาซึ่งความจำเป็นที่ต้องมีกำลังแรงงานที่ใหญ่ขึ้นเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจในสวีเดน ซึ่งขนาดของกำลังแรงงานที่ใหญ่ขึ้นนี้ก็จะมาจากแรงงานผู้สูงอายุ โดยตามระบบบำนาญใหม่กำหนดให้แรงงานสวีเดนอยู่ในตลาดแรงงานได้น้อยที่สุดถึง ๖๕ ปี

๓.๓ ผลกระทบของการเป็นสังคมผู้สูงอายุ

จากการที่ประเทศไทยได้ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุที่เข้มข้นขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลกระทบด้านเศรษฐกิจที่ชัดเจน โดยเฉพาะด้านแรงงาน ดังนี้

๓.๓.๑ อัตราส่วนการเป็นภาระวัยสูงอายุหรืออัตราการพึ่งพิงวัยสูงอายุ (Aging Dependency Ratio) อัตราส่วนการเป็นภาระวัยสูงอายุมิแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะเห็นได้จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๐ พบว่า ในปี พ.ศ.๒๕๓๗ ประเทศไทยมีอัตราส่วนการเป็นภาระวัยสูงอายุ เท่ากับ ๑๐.๗ เพิ่มขึ้นเป็น ๑๔.๓ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ และเพิ่มเป็น ๑๖.๐ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งหมายความว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ประชากรวัยกำลังแรงงาน ๑๐๐ คน จะต้องรับภาระในการเลี้ยงดูผู้สูงอายุ ๑๖ คน

๓.๓.๒ อัตราส่วนเกื้อหนุนผู้สูงอายุ หมายถึง จำนวนคนในวัยแรงงานเทียบกับจำนวนผู้สูงอายุ เป็นการแสดงถึงจำนวนคนในวัยแรงงานที่มีศักยภาพที่จะเลี้ยงดูผู้สูงอายุหนึ่งคน แสดงอัตราส่วนเกื้อหนุนผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มลดลง ปี พ.ศ. ๒๕๓๗ มีอัตราส่วนเกื้อหนุนผู้สูงอายุเท่ากับ ๘.๓ ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงมาเป็น ๗.๐ และล่าสุดปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ลดลงมาเหลือ ๖.๓ หมายความว่า คนที่อยู่ในวัยแรงงาน ๖ คน จะต้องเลี้ยงดูผู้สูงอายุ ๑ คน อัตราส่วนเกื้อหนุนผู้สูงอายุที่ลดลงอย่างต่อเนื่องดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อผู้สูงอายุในอนาคตอันใกล้ และส่งผลถึงความมั่นคงของสังคมโดยรวม กล่าวคือ ผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานต้องรับภาระผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น และในที่สุดทั้งผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานและผู้สูงอายุจะอยู่ในสภาพที่อ่อนแอทั้งสองฝ่าย ไม่สามารถเกื้อหนุนกันได้

๓.๓.๓ ภาระค่าใช้จ่ายของภาครัฐและภาคครัวเรือนในการดูแลผู้สูงอายุจะเพิ่มสูงขึ้น การที่วัยแรงงานมีภาระในการดูแลผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการดูแลผู้สูงอายุหญิงที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นกว่าผู้สูงอายุชาย อีกทั้งผู้หญิงมีช่วงระยะเวลาที่ต้องการการดูแลหรือไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้มากถึง ๒.๖ ปี เมื่อเทียบกับผู้ชายที่มีช่วงระยะเวลาดังกล่าวเพียง ๑.๗ ปีซึ่งย่อมส่งผลต่อภาระค่าใช้จ่ายภายในครัวเรือนที่จะต้องเพิ่มขึ้นในอนาคต นอกจากนี้กลุ่มผู้สูงอายุที่ยากจน และด้อยโอกาสทางสังคมที่ไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการต่างๆ ที่มีอยู่ได้ ส่งผลให้ภาครัฐต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลเพิ่มมากขึ้น ทั้งในเรื่องของการดูแลสุขภาพการให้สวัสดิการทางสังคม และการสร้างหลักประกันรายได้สำหรับผู้สูงอายุ โดยคาดว่าจะรัฐต้องใช้งบประมาณเพิ่มขึ้นกว่า ๒.๓ เท่า จาก ๑๔๖,๘๘๑ ล้านบาทในปี พ.ศ. ๒๕๕๒ เพิ่มเป็น ๓๓๙,๗๐๑ ล้านบาทในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ การสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานให้กับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในเรื่องของเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ และการจัดสรรงบประมาณเพื่อสมทบในกองทุนต่างๆ

๓.๓.๔ ภาวะการขาดแคลนแรงงานจากการเป็นสังคมผู้สูงอายุ การที่ประเทศก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุทำให้ประชากรวัยแรงงานมีจำนวนลดลง ส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงาน (Demand for Labour) จากประเทศอื่นมากขึ้นเพื่อเข้ามาทดแทนการขาดแคลนแรงงานของประเทศตน ทำให้กลุ่มประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุต้องมีการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เอื้อต่อ

สถานการณ์ดังกล่าว นอกจากนี้ยังนำไปสู่โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี โดยแรงงานที่มีทักษะต่ำถึงปานกลางจากประเทศยากจนและประเทศกำลังพัฒนาจะเคลื่อนย้ายไปสู่กลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว

๓.๓.๕ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ การลงทุนและการออม ในอนาคตประเทศไทยจะมีจำนวนวัยแรงงานลดลงเรื่อย ซึ่งคนกลุ่มนี้เป็นแกนหลักสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ จำนวนวัยแรงงานที่ลดลงจะส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศลดลง เพราะผลิตภาพ (Productivity) โดยรวมของแรงงานลดลงและส่งผลกระทบต่อการลงทุนของประเทศและมาตรฐานการดำรงชีวิตของประชากรจะเป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศที่อาจต้องมียุทธศาสตร์การนำเข้าแรงงานที่มีความรู้และทักษะ (Skill Labour) คนในวัยแรงงานต้องรับภาระเลี้ยงดูเด็กและผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น

๓.๓.๖ การผลิตสินค้าและบริการพื้นฐาน จากการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้ความต้องการสินค้าและบริการ ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ดังนั้น การลงทุนของหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชน ต้องมีการปรับเปลี่ยนการผลิตสินค้าและบริการเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุให้เกิดความเหมาะสม

๓.๔ สถานการณ์การมีงานทำของผู้สูงอายุในประเทศไทย

จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรในปี พ.ศ. ๒๕๔๖-๒๕๕๑ ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๓๓.๙ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นร้อยละ ๓๗.๓ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อพิจารณาแยกตามเพศ และภาคจะเห็นได้ว่าร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงานเพิ่มขึ้นทั้งเพศชายและเพศหญิง แต่สัดส่วนการทำงานของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง (ร้อยละ ๔๙.๙ และร้อยละ ๒๗.๒ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๑) ผู้สูงอายุในทุกภาคมีสัดส่วนการทำงานที่เพิ่มขึ้น ผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร มีสัดส่วนการทำงานน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับภาคอื่นๆ (ร้อยละ ๒๐.๖ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๑) และผู้สูงอายุในภาคใต้มีสัดส่วนการทำงานสูงที่สุด (ร้อยละ ๔๒.๗) การทำงานของผู้สูงอายุสะท้อนให้เห็นถึงผลที่มีต่อปัจเจกบุคคล คือ ผู้สูงอายุในรอบ ๖ ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในช่วงปีดังกล่าว

แม้ว่าประเทศไทยได้มีการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้นแต่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ของประเทศไทยยังคงทำงานในด้านเกษตรกรรม เมื่อแยกการทำงานของผู้สูงอายุตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งแยกออกได้เป็นการทำงานในภาคเกษตรกรรมและนอกภาคเกษตรกรรม พบว่า ในช่วง ๖ ปี คือ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๖-๒๕๕๑ ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรมสูงกว่านอกภาคเกษตรกรรม แต่แนวโน้มการทำงานนอกภาคเกษตรกรรมเพิ่มสูงขึ้น จากร้อยละ ๓๙.๖ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ เพิ่มเป็นร้อยละ ๔๐.๖ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่อย่างไรก็ตามผู้สูงอายุส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๙.๔ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๑ ยังคงทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม

ผู้สูงอายุร้อยละ ๓๕.๗ ยังคงทำงานอยู่ กลุ่มผู้สูงอายุวัยปลายมีสัดส่วนของผู้ที่ทำงานต่ำกว่ากลุ่มผู้สูงอายุวัยกลางและวัยต้น (ร้อยละ ๗.๔ ร้อยละ ๒๒.๓ และร้อยละ ๔๗.๖ ตามลำดับ) สัดส่วนของผู้สูงอายุชายที่ทำงานสูงกว่าหญิงที่ทำงานเกือบหนึ่งเท่า (ร้อยละ ๔๘.๒ และร้อยละ ๒๕.๗ ตามลำดับ) เมื่อถามถึงความต้องการทำงานของผู้สูงอายุทุกคนพบว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ ๕๐.๐) ของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นมีความต้องการที่จะ

ทำงาน ร้อยละ ๒๓.๑ ของกลุ่มผู้สูงอายุวัยกลางยังมีความต้องการที่จะทำงานอยู่ แม้แต่กลุ่มผู้สูงอายุวัยปลาย ยังคงต้องการที่จะทำงานถึงร้อยละ ๘.๙

แรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับการคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่ได้รับการคุ้มครองสวัสดิการต่างๆ ทั้งด้านสุขภาพและความมั่นคงในชีวิตเหมือนกับแรงงานในระบบ อาจจำแนกประเภทของแรงงานสูงอายุ นอกระบบได้ ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มผู้สูงอายุที่ทำงานรับจ้าง และได้รับเงินเดือนประจำ เช่น ผู้ที่รับจ้างนำเอางานไปทำที่บ้าน รับจ้างทำของ รับจ้างทำเกษตรตามฤดูกาล แรงงานประมง คนรับใช้ รับจ้างทำงานที่บ้าน และรับจ้างขับรถยนต์ส่วนตัว เป็นต้น

(๒) กลุ่มผู้สูงอายุที่ทำอาชีพอิสระทั่วไป เช่น คนขับรถรับจ้าง (แท็กซี่ สามล้อถีบ) เกษตรกร ชาวนา ชาวสวน ชาวไร่ แพทย์ฉีดยา จักสาน หาบเร่ แผงลอย ช่างตัดผม ขายของชำ เป็นต้น

จากการสำรวจแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติ พบว่า แนวโน้มผู้สูงอายุที่ทำงานนอกระบบเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มจากร้อยละ ๘๙.๗ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๙ เป็นร้อยละ ๙๐.๗ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ และในปี พ.ศ. ๒๕๕๑ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๙๑.๐ โดยแรงงานสูงอายุที่เพิ่มขึ้นนั้นเป็นการเพิ่มขึ้นในเพศชาย ขณะที่แนวโน้มแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุหญิงลดลง ผลสำรวจปี พ.ศ. ๒๕๕๑ พบว่า จำนวนผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่ประมาณ ๒.๘ ล้านคน เป็นผู้ที่ทำงานนอกระบบประมาณ ๒.๕๕ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๙๑.๐ ที่เหลือประมาณ ๒.๕ แสนคน เป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในระบบ หรือคิดเป็นร้อยละ ๙.๐ กล่าวคือ ในจำนวนผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่นั้น ๙ ใน ๑๐ คน เป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับการดูแลด้านการคุ้มครองสวัสดิการและการประกันสังคม ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ทำงานแต่ไม่มีสวัสดิการด้านการประกันสังคม และต้องช่วยเหลือตนเองในด้านค่ารักษาพยาบาลเมื่อได้รับบาดเจ็บหรือเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และไม่มีรายได้ที่แน่นอน เพราะขาดอำนาจการต่อรองในการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงาน

๓.๕ ปัญหาและอุปสรรคของการทำงานในกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุ เรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้

- (๑) สุขภาพของผู้สูงอายุ (ร้อยละ ๒๐.๖๙)
- (๒) การเดินทางไปทำงานของผู้สูงอายุ (ร้อยละ ๒๐.๖๙)
- (๓) ไม่สามารถปรับทักษะใหม่ให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ (ร้อยละ ๑๙.๕๕)
- (๔) กฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไปไม่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ (ร้อยละ ๑๑.๒๔)
- (๕) เวลาในการทำงานไม่มีความยืดหยุ่น (ร้อยละ ๑๐.๙๕)
- (๖) ได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกับผู้ที่ยังไม่เกษียณ (ร้อยละ ๑๐.๗๕)

ปัญหาด้านสุขภาพในการทำงานของของผู้สูงอายุ ที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุที่ทำงาน รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ ๒๖.๗๓ หน่วยงานราชการ ร้อยละ ๒๗.๒๔ และเอกชน ร้อยละ ๒๙.๐๘

ปัญหาด้านการไม่สามารถปรับทักษะใหม่ให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ
เรียงตามลำดับดังนี้ ภาคเอกชน ร้อยละ ๑๗.๔๗ รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ ๑๙.๕๕ และหน่วยงานราชการ
ร้อยละ ๒๐.๒๗

ผู้สูงอายุที่ทำงานนอกระบบมีแนวโน้มมีปัญหาจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น จากร้อยละ ๑๖.๙
ในปี พ.ศ. ๒๕๔๙ เพิ่มเป็นร้อยละ ๑๙.๘ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ และปี พ.ศ. ๒๕๕๑ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ
๒๐.๖ ผู้สูงอายุชายมีปัญหาในการทำงานมากกว่าผู้สูงอายุหญิง ปัญหาหลัก ๆ จากการทำงานที่พบคือ
เรื่อง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน รongลงมา คือ งานหนัก และขาดความต่อเนื่อง

๓.๖ แนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำของแรงงานผู้สูงอายุที่ผ่านมา

การดำเนินการเกี่ยวกับการเพิ่มโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยนั้น มีหลาย
หน่วยงานได้ดำเนินการไปแล้ว เช่น การจ้างผู้สูงอายุเป็นที่ปรึกษาในโครงการวิจัยหรือจ้างเป็นรายชั่วโมง
ในโครงการต่างๆ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา การจ้างข้าราชการเกษียณที่มีความรู้และ
ประสบการณ์เป็นพนักงานราชการของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร เพื่อให้การอบรมแก่
ผู้ประกอบการรายย่อย และผู้ประกอบการอิสระทั้งที่จัดโดย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรมพัฒนา
ฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน คลังสมองและการจ้างข้าราชการเกษียณที่มีความชำนาญเฉพาะด้านในแต่
ละองค์กร เป็นต้น

๔. ความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

จากการศึกษาข้อมูลและประมวลสถานการณ์เกี่ยวกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ มีหลาย
ประเด็นที่ต้องเตรียมการรองรับสถานการณ์ เนื่องจากผู้สูงอายุ ยังเป็นกำลังคน (Manpower) ของ
ประเทศ สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและกำลังแรงงานในการทำงานต่อไปได้ การสร้างโอกาสการมี
งานทำของผู้สูงอายุ จึงเป็นประเด็นที่ต้องเตรียมการให้สอดคล้องกับภาวะสังคมที่กำลังเกิดขึ้น เพราะ
การมีงานทำและการมีสุขภาพที่ดีของผู้สูงอายุ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการดำเนินชีวิต ดังนั้น สภา
ที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยคณะทำงานการแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงขอเสนอ
ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ “การสร้างโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุ” ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านการขยายโอกาสการจ้างงาน

๔.๑.๑ ภาครัฐ

๑) รัฐควรกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมทั้งการกำหนดอายุ
เกษียณที่เหมาะสมตามประเภทอาชีพ

๒) ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มิประสบการณื ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญซึ่ง
ได้เกษียณอายุไปแล้วให้สามารถทำงานต่อไปได้ เช่น เป็นครูฝึกอบรมผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่ โดยให้
เงินเดือนตามความเหมาะสม เป็นต้น

๓) ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าสู่วัยเกษียณและมีความสมัครใจที่จะทำงานต่อ แจ้งความประสงค์ต่อองค์กรที่ตนเองสังกัดอยู่ ทั้งนี้ต้องมีคณะกรรมการระดับชาติทำหน้าที่คัดสรรบุคคลกลุ่มวัยเกษียณเพื่อให้งานต่อไป โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดเงินเดือนขึ้นมาใหม่ตามความเหมาะสมหรือปรับแก้กฎหมายการเกษียณอายุราชการขยายเพิ่มขึ้นจาก ๖๐ ปี เป็น ๖๕ ปี ในขณะเดียวกันก็สร้างแรงจูงใจให้กับคนที่ต้องการออกจากงานก่อนเกษียณไปพร้อมๆ กันด้วย

๔) กำหนดกฎเกณฑ์ แนวทาง มาตรการ นโยบายและแผนงานต่าง ๆ เป็นการนำร่องก่อนการออกกฎหมายจ้างงานผู้สูงอายุหรือนำมาประกาศใช้เพื่อสร้างความเข้าใจและดูผลการตอบรับที่จะเกิดขึ้นหลังการบังคับใช้กฎหมายโดยมีเป้าหมายในแต่ละระยะที่ชัดเจนและนำมาประกาศใช้หลังจากทดลองนำร่องไปแล้ว ประมาณ ๓-๕ ปี

๔.๑.๒ ภาคเอกชน

๑) ควรมีมาตรการจูงใจแก่ธุรกิจภาคเอกชน ที่มีคนทำงานในวัยผู้สูงอายุ เช่น ให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ การลดหย่อนภาษี หรือให้การสนับสนุนด้านอื่นๆ แก่ธุรกิจเอกชนที่ต้องการขยายการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุ หรือที่ประเทศสิงคโปร์ เรียกว่า แผนงาน Advantage

๒) ลักษณะงานบางอย่าง เช่น การรับโทรศัพท์ รับเอกสาร คัดแยกประเภทสินค้า เป็นต้น ควรมีการเปิดรับสมัครงานโดยไม่ต้องระบุอายุ เพศ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีสิทธิสมัครงานได้

๓) กำหนดแผนงาน โครงการ เพื่อมุ่งเน้นการสร้างความตระหนักในการออกเกณฑ์ต่างๆ สำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ และทำให้บริษัทต่าง ๆ เกิดการยอมรับการจ้างงานผู้สูงอายุ

๔) มีสัญญาจ้างที่เหมาะสม ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เป็นรูปแบบข้อตกลงกันทั้ง ๒ ฝ่ายสามารถปรับเปลี่ยนได้และเป็นที่ยอมรับ มีรางวัลให้แก่ลูกจ้างผู้สูงอายุ เช่น การให้รางวัล ให้ผลประโยชน์ตามผลงาน

๕) ผลักดันให้มีการออกแบบงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุหรือผู้สูงวัย เช่น ออกแบบเครื่องจักรปรับระดับลดความถี่ของการก้มเงย เป็นต้น

๔.๑.๓ ภาครัฐและภาคเอกชน

๑) ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าสู่วัยเกษียณและมีความสมัครใจจะทำงานต่อ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้รับการพิจารณา โดยจัดตั้งคณะกรรมการแห่งชาติ ที่มีองค์ประกอบจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น แพทย์ นักวิชาการ นักการแรงงาน เป็นต้น เพื่อพิจารณาคุนสมบัติและความเหมาะสมของผู้ที่ประสงค์จะทำงานต่อหลังเกษียณ

๒) ควรกำหนดเป็นนโยบายด้านผู้สูงอายุที่มีแผนการดำเนินการเป็นระยะ ๆ เช่น ระยะแรกสร้างความตระหนัก ระยะที่สองสร้างการยอมรับ การปรับใช้หรือการทดลองการดำเนินการ และระยะที่สามการขยายการดำเนินการให้ครอบคลุมออกไป เป็นต้น

๓) จัดโครงการแนะแนวการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น จัดหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่ผู้ทำงานที่ครบอายุเกษียณ เป็นต้น

๔) ระบบการจ้างงานผู้สูงอายุควรมีความมั่นคง เช่น มีการฝึกอบรมเพื่อเปิดโอกาสในการจ้างงานและการรักษาตำแหน่งงาน การกำหนดนโยบายทรัพยากรมนุษย์ การจัดผลตอบแทนตามผลงาน การออกแบบงานและสถานที่ทำงานใหม่ แผนงานด้านสาธารณสุข เป็นต้น

๕) ควรรณรงค์ ส่งเสริม ให้ความรู้ต่อสังคมในการปฏิบัติต่อผู้สูงอายุและการปฏิบัติตนของผู้สูงอายุ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ตลอดจนการเตรียมตัวเข้าสู่สังคม การให้คำปรึกษาเพื่อการจ้างงานและการเปิดโอกาสให้มีทางเลือกที่ยืดหยุ่นในตำแหน่งงานได้

๖) ควรจัดตั้งศูนย์ดูแลผู้สูงอายุประจำชุมชน รวมถึงการสร้างอาสาสมัครเพื่อดูแลผู้สูงอายุให้ครบทุกชุมชน และมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

๔.๒ ด้านการส่งเสริมการแข่งขันลดต้นทุนของแรงงานสูงอายุ

๑) ควรมีการปรับเปลี่ยนการขึ้นค่าจ้างตามอายุงานมาใช้ในการปรับค่าจ้างตามผลงาน

๒) ควรออกแบบเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มผลผลิตการทำงานของผู้สูงอายุ เช่น การปรับระดับของการบังคับเครื่องจักรให้ลดความถี่ของการก้มเงย หรือการปรับให้เครื่องจักรเป็นแบบอัตโนมัติ เป็นต้น

๓) ควรส่งเสริมให้สถานประกอบการ บริษัท และโรงงาน มีนโยบายการจัดทำโครงสร้างบุคลากรและการจ้างงานผู้สูงอายุ

๔.๓ ด้านการเพิ่มทักษะและมูลค่าของแรงงานสูงอายุ

๑) กำหนดคุณสมบัติทางทักษะของกำลังแรงงาน และระบบการจ้างงานตามทักษะ โดยการอบรมทักษะที่หลากหลายเพื่อให้สามารถควบคุมเครื่องจักรและเครื่องมือได้หลายชนิดและมีการอบรมทักษะใหม่ ๆ เพื่อเข้าสู่อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูงชัน และเพิ่มโอกาสในการได้รับการจ้างงาน

๒) ให้ความช่วยเหลือแรงงานสูงอายุ สำหรับผู้ที่ยังหางานไม่ได้ เช่น การเปิดอบรมการเขียนประวัติการทำงาน ทักษะในการสัมภาษณ์ การพูดสื่อสารเพื่อสร้างเครือข่าย และการนำประสบการณ์ที่มีอยู่มาแสดงออกเป็นรูปธรรม

๓) มุ่งเน้นส่งเสริมความสามารถในการจ้างงานผู้สูงอายุให้มากขึ้น โดยให้เงินสนับสนุนเพื่อช่วยเหลือบริษัทนำไปใช้เพิ่มขีดความสามารถในการจ้างงานผู้สูงอายุ ให้สามารถจ้างงานไปได้นานที่สุดตามที่ศักยภาพจะอำนวย

๔) สร้างแรงจูงใจให้นายจ้างพร้อมจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยสนับสนุนเงินทุนแบบให้เปล่าหรือแบบมีเงื่อนไข เป็นการเริ่มต้นแนวทางในการปฏิบัติและการเตรียมการเพื่อชักจูงภาคเอกชนให้เข้าสู่โครงการมากขึ้น

๕) ควรมีการศึกษาตัวชี้วัดความสามารถในการทำงานและสุขภาพอนามัยของผู้สูงอายุ สำหรับคนงานที่ครบเกษียณ

๔.๔ ด้านการปรับทัศนคติในทางบวกต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

- ๑) รมรรงค์ ส่งเสริม ให้ผู้ประกอบการปรับเปลี่ยนทัศนคติเพื่อให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุ
- ๒) ประชาสัมพันธ์แนวทางที่เป็นมิตรในการจ้างงานผู้สูงอายุและการตั้งกลุ่มนายจ้างที่สนใจจ้างคนงานสูงอายุ เช่น การให้เกร็ดความรู้สำหรับคนงานสูงอายุ เป็นต้น
- ๓) การสร้างความตระหนักในระดับไตรภาคี เช่น สหภาพแรงงาน รัฐบาล และนายจ้าง ให้เกิดความร่วมมือในด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ
 - ๔) การตั้งคณะอนุกรรมการไตรภาคีเฉพาะด้านเพื่อพิจารณาด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ
 - ๕) รมรรงค์ให้มีการดำเนินโครงการที่มีเป้าหมายให้ลูกจ้างอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป ได้เข้าร่วมการสร้างประชาคม เครือข่ายผู้สูงอายุที่คล่องแคล่วกระตือรือร้น
 - ๖) ส่งเสริมกระบวนการสร้างคุณค่า เช่น การถ่ายทอดภูมิปัญญาของผู้สูงอายุเพื่อสร้างอาชีพของผู้สูงอายุ เป็นต้น
 - ๗) ส่งเสริมการสร้างอาชีพให้ผู้สูงอายุ เช่น การสนับสนุนเงินทุน การตลาดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยผู้สูงอายุ เป็นต้น
 - ๘) รัฐควรปรับทัศนคติ ให้คนในสังคมเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ และนำภูมิปัญญาของผู้สูงอายุกลับมาพัฒนาสังคม
 - ๙) สร้างความตระหนักร่วมกันถึงสถานการณ์กำลังแรงงานของประเทศที่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
 - ๑๐) รมรรงค์ให้สังคมเห็นว่าทุกเพศ ทุกวัยสามารถเป็นกำลังแรงงานและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศ

๔.๕ ด้านกฎหมาย

- ๑) ควรมีแนวทางหรือมาตรการในการปรับแก้อายุเกษียณของภาคราชการ จาก ๖๐ ปี ให้สูงขึ้น โดยเป็นไปตามความเหมาะสม รวมทั้งการกำหนดอายุการทำงานภาคเอกชนจาก ๕๕ ปี ควรเป็น ๖๐ ปี หรือมากกว่านั้นตามความเหมาะสมเช่นเดียวกัน
- ๒) ควรมีมาตรการช่วยเหลือแก่บุคลากรที่ใกล้จะเกษียณอายุทำงาน ที่มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ และมีคุณค่าต่อองค์กรโดยให้มีการต่ออายุการทำงาน
- ๓) รัฐควรมีนโยบายเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุในวัยก่อนเกษียณและเกษียณแล้ว สามารถมีสิทธิเลือกเข้าทำงานตามศักยภาพของตัวเองได้ โดยวิธีการคัดสรรจากระบบคณะกรรมการ

๔) ผู้ทำงานในภาคเกษตรควรได้รับสิทธิในการส่งเสริมให้มีความรู้ในอาชีพอื่นด้วย เพราะเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุจะสามารถไปประกอบอาชีพอื่น เพื่อเป็นอาชีพเสริมได้

๕) ควรแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๔๘ ในเรื่องการจ่ายเงินสมทบ เมื่อครบ ๑๐ปี เป็นให้มีการจ่ายเงินสมทบหลังเกษียณอายุการทำงานเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม

๖) ควรมีการปรับแก้ เพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุด้านต่างๆ เช่น การจ่ายเงินชดเชย การจ้างงาน การจัดสวัสดิการช่วยเหลือในกรณีต่างๆ เช่น การถูกทอดทิ้ง การเป็นผู้ด้อยโอกาสที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ และการเป็นผู้ทำประโยชน์แก่สาธารณะ ตลอดจนส่งเสริมให้มีสิทธิเท่าเทียมกันในเรื่องของเพศ วัย ศาสนาและเชื้อชาติ

๔.๖ ด้านการดูแลด้านคุณภาพชีวิตและให้บริการสังคมแก่ผู้สูงอายุ

๑) สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีด้านร่างกายและจิตใจ โดยให้ความรู้ด้านสุขภาพ พัฒนาด้านจิตใจให้ผู้สูงอายุในสังคมเป็นคนที่มีความค่าอยู่เสมอ มีการให้กำลังใจจากคนรอบข้าง สร้างกระบวนการกระตุ้นให้มีจิตอาสา เช่น ยกย่องให้เป็นผู้นำ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นที่ปรึกษาในกิจกรรมต่างๆ ของสังคม

๒) ควรส่งเสริมให้มีการเก็บออมเงิน ตั้งแต่เริ่มต้นเข้าทำงาน เพื่อไม่ต้องรอเงินหลังเกษียณอายุ ซึ่งอาจจะได้หรือไม่ได้ และจะเป็นการแก้ไขปัญหาที่เป็นต้นเหตุได้

๓) รัฐบาลควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุที่อยู่ในชนบทที่ถูกทอดทิ้งไม่มีผู้เลี้ยงดู โดยพิจารณาเป็นรายกรณีที่เดือดร้อน ในระยะสั้นและระยะยาว นอกเหนือจากการช่วยเหลือของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และหน่วยงานภาคเอกชนอื่น ๆ

๔) ภาครัฐหรือผู้นำชุมชนควรจัดให้มีการฝึกอบรมหรือให้ข้อมูลกับผู้สูงอายุในการเข้าถึงบริการภาครัฐ เช่น การเขียนโครงการเพื่อขอใช้เงินกู้ยืมกองทุนผู้สูงอายุ ตลอดจนสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับเงื่อนไขการใช้บริการภาครัฐ เพื่อป้องกันการเสียสิทธิของผู้สูงอายุ

๕) ภาครัฐควรสนับสนุนงบประมาณด้านการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในวัย ๕๐ ปีขึ้นไป ให้เข้ารับการตรวจสุขภาพ เพื่อเป็นการป้องกันโรคมามากกว่าการรักษาโรค โดยให้สิ่งจูงใจในการดูแลสุขภาพ เพื่อประหยัดงบประมาณจากการเบิกค่ารักษาพยาบาลจากภาครัฐ เช่น กำหนดเงื่อนไขว่า ถ้าในระยะเวลา ๑ ปี ไม่มีการเบิกค่ารักษาพยาบาลจะได้รับเงินในการดูแลสุขภาพจำนวนหนึ่ง และเพิ่มจำนวนเงินให้มากขึ้นในปีต่อไป หากไม่มีการเข้ารับการรักษาพยาบาล เป็นต้น

๔.๗ ด้านอื่นๆ

๑) ควรเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงกองทุนผู้สูงอายุได้ง่ายขึ้น เช่น มีการกำหนดแบบฟอร์มในการเขียนขอโครงการ หรือมีผู้แนะนำที่สามารถให้คำปรึกษาได้อย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการกู้ยืมขององค์กรหรือส่วนบุคคล (หากกู้ยืมเงินเพื่อไปทำการเกษตร รัฐบาลควรจัดหาตลาดให้ด้วย)

๒) การสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุจะดำเนินการในรูปแบบการจัดตลาดนัดแรงงานที่ทำอยู่ ณ ปัจจุบันไม่ได้ ควรมีคณะกรรมการคัดสรรในระดับชุมชน ระดับองค์กรหรือประเภทอาชีพ เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ที่สามารถช่วยเหลือสังคมได้ สามารถทำงานตามภูมิความรู้ โดยไม่ต้องการค้าจ้าง ค่าตอบแทน เพียงแต่ให้ออกาสเข้าไปทำงานตามความเหมาะสมของประสบการณ์และความสามารถที่มีอยู่

๓) รัฐบาลจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิกองทุนผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงกองทุนรวมทั้งชี้แจงเงื่อนไขขั้นตอนต่าง ๆ ของการกู้ยืมเงินให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย

๔) ควรจัดให้มีศูนย์การให้คำปรึกษางานกับผู้สูงอายุ (โดยให้สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นตัวกลางในการตั้งศูนย์ดังกล่าว) เป็นศูนย์ให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ที่มีทุกภาคในระดับจังหวัด

๕) ควรมีการทดสอบสมรรถนะของลูกจ้างที่ใกล้จะเกษียณสำหรับผู้ที่มีความสมัครใจที่จะทำงานหลังเกษียณ เพื่อเปิดโอกาสให้ทำงานในองค์กรของตนต่อไป

๖) ควรมีการคัดกรองผู้สูงอายุที่มีความเดือดร้อนแต่ละชุมชนหรือที่อยู่ตามชนบทเพื่อหาแนวทางในการช่วยเหลือในเบื้องต้น ก่อนที่จะเกิดปัญหาตามมาในภายหลัง ซึ่งอาจจะแก้ไขไม่ได้

๗) เสนอให้แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๔๕ ปีขึ้นไป สามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนต่างๆ ของผู้สูงอายุได้

๘) ส่งเสริมให้บริษัทและธุรกิจเอกชนมีนโยบายการจ้างงานตลอดชีวิตเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงานและให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในหมู่พนักงาน

๙) ปลุกฝังทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับผู้สูงอายุสู่คนรุ่นหนุ่มสาว เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ระหว่างแรงงานวัยสูงอายุกับแรงงานวัยหนุ่มสาวหรือวัยทำงาน

.....