



รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

โครงการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุ ตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6)

เสนอต่อ

กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

โดย

สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์
สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)
โครงการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุ
ตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6)

เสนอต่อ

กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

โดย

สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์
สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะผู้วิจัย

ผศ.ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ
ผศ.ดร.แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล
ผศ.ดร.อนิณ อรุณเรืองสวัสดิ์

สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทสรุปผู้บริหาร

การจ้างงานผู้สูงอายุเป็นมาตรการที่สำคัญของประเทศที่เป็นสังคมผู้สูงอายุ เพราะจะทำให้ประเทศสามารถรักษากำลังการผลิตในระยะยาว และเป็นมาตรการทางสังคมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและศักดิ์ศรีของความเป็นผู้สูงอายุ รวมถึงเป็นหลักประกันทางรายได้ให้กับผู้สูงอายุและช่วยบรรเทาการเพิ่มขึ้นของงบประมาณภาครัฐในการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาว การจ้างงานผู้สูงอายุมีวิธีการดำเนินการได้หลายรูปแบบ แต่มาตรการหลักยังคงเป็นไปตามกลไกของตลาดแรงงานและยังคงขึ้นกับความต้องการของนายจ้างที่จะตัดสินใจจ้างงานผู้สูงอายุหรือไม่ ซึ่งในทางปฏิบัติมีจำนวนไม่มากนักเนื่องจากระบบการเกษียณของภาคเอกชนส่วนใหญ่กำหนดไว้ที่อายุ 55 ปี ส่งผลให้ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม มีการเข้ามาร่วมกันในรูปแบบประชารัฐเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ

ประเทศไทยเป็นสังคมของผู้สูงอายุ โดยในปัจจุบันประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยมีประชากรที่อายุตั้งแต่ 60 ขึ้นไปประมาณ 10,225,322 คน คิดเป็นร้อยละ 15.82 ของประชากรทั้งหมด และมีประชากรที่อยู่ในช่วงอายุ 50 - 59 ปี ซึ่งเป็นประชากรที่จะเคลื่อนไปเป็นผู้สูงอายุในช่วง 10 ปีข้างหน้าอีกประมาณ 9.2 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 14.23 ของจำนวนประชากรทั้งหมด และจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีอัตราการเกิดที่ลดลง โดยจากการคาดการณ์พบว่า ในปี พ.ศ.2562 ประเทศไทยจะมีประชากรอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปมากกว่าประชากรวัยเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี นอกจากนี้ ในการคาดการณ์ยังพบว่า ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ (ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด) ในปี พ.ศ.2564 และในปี พ.ศ.2574 ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอด คือ ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด

สำหรับในด้านเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ พบว่า ในปี พ.ศ.2558 มีผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจนถึงร้อยละ 34.3 ของประชากรสูงอายุ แหล่งรายได้ของผู้สูงอายุที่สำคัญยังคงมาจากบุตรถึงร้อยละ 37 แต่อัตรานี้มีการปรับตัวลดลงจากร้อยละ 52 ในปี พ.ศ.2550 ในขณะที่แหล่งรายได้จากการทำงานเป็นแหล่งที่มีอัตราส่วนที่สูงขึ้นจากร้อยละ 29 ในปี พ.ศ.2550 เป็นร้อยละ 34 ในปี พ.ศ.2558 นอกจากนี้ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีแหล่งรายได้จาก บุตร การทำงาน และเบี้ยยังชีพจากทางราชการ โดยการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตามจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นและตามความครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่ประกอบด้วยผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ยกเว้นกลุ่มข้าราชการบำนาญซึ่งมีรายได้จากเงินบำนาญที่รัฐได้จ่ายเป็นรายเดือน โดยในปี พ.ศ.2560 มีจำนวนผู้สูงอายุที่รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจำนวน 8,157,175 ราย คิดเป็นงบประมาณ 64,770.36 ล้านบาทต่อปี และนอกเหนือจากเบี้ยยังชีพที่ให้กับผู้สูงอายุแล้ว ภาครัฐโดยกระทรวง

การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้มีการอนุมัติเงินจากกองทุนผู้สูงอายุเพื่อนำไปใช้เพื่อการประกอบอาชีพ โดยในปี พ.ศ.2560 มีผู้สูงอายุที่ได้รับการอนุมัติจำนวน 9,385 ราย คิดเป็นเงินอนุมัติ 258,721,400 บาท

ในด้านการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุยังคงมีการทำงานอยู่ในระดับที่สูงโดยหากแบ่งตามช่วงอายุของผู้สูงอายุจะพบว่า ช่วงอายุ 60 – 64 ปี ผู้สูงอายุยังคงทำงานถึงร้อยละ 59 ของจำนวนประชากรผู้สูงอายุ ช่วงอายุ 65 – 69 ปี มีผู้สูงอายุทำงานถึงร้อยละ 46 ของจำนวนประชากรผู้สูงอายุ ช่วงอายุ 70 – 74 ปี มีผู้สูงอายุทำงานร้อยละ 25 ของจำนวนประชากรผู้สูงอายุ และช่วงอายุตั้งแต่ 75 ปีขึ้นไปยังมีผู้สูงอายุทำงานอยู่ประมาณร้อยละ 11 ของจำนวนประชากรผู้สูงอายุ ทั้งนี้หากประเมินกำลังแรงงานในภาพรวมพบว่า ในช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 – 2560 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประชากรอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปอยู่ประมาณร้อยละ 35 และอัตราคงตัวในระดับนี้ซึ่งไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงมาก โดยอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุจำแนกตามเพศ พบว่าเพศชายมีอัตราการมีส่วนร่วมประมาณร้อยละ 47 และเพศหญิงมีอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานประมาณร้อยละ 26 นอกจากนี้ในการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2560 ซึ่งเป็นอีกแหล่งข้อมูลหนึ่งที่มีการจำแนกการทำงานตามกลุ่มอายุและเพศ พบว่า โดยเฉลี่ยทั้งประเทศ ผู้สูงอายุมีงานทำร้อยละ 10.79 จากจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด โดยเป็นเพศชายร้อยละ 6.28 และเพศหญิงร้อยละ 4.51 ทั้งนี้รูปแบบของการทำงานของผู้สูงอายุจะเป็นแรงงานนอกระบบถึงร้อยละ 9.52 และเป็นแรงงานในระบบเพียงร้อยละ 1.27 ของจำนวนผู้มีงานทำ นอกจากนี้เมื่อจำแนกตามภาคพบว่าภาคที่มีผู้สูงอายุทำงานต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอัตราการทำงานของผู้สูงอายุที่มากที่สุดที่ร้อยละ 15.03 รองลงมาคือภาคเหนือที่ร้อยละ 14.73 และภาคใต้ที่ร้อยละ 10.53 ในขณะที่การพิจารณาด้านรายได้ของจากการทำงาน พบว่า รายได้เฉลี่ยของผู้มีงานทำอยู่ที่ประมาณเดือนละ 10,000 บาทขึ้นไป และค่อยๆมีการปรับตัวเพิ่มขึ้นจนถึงช่วงที่สูงที่สุดคืออายุ 55 – 60 ปี เฉลี่ยประมาณ 20,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป และค่าเฉลี่ยของรายได้เริ่มมีการปรับลดลงภายหลังอายุ 60 ปี อย่างไรก็ตามการนำเสนอเรื่องนี้ยังไม่ได้มีการควบคุมถึงผลที่เกิดจากการที่ผู้สูงอายุที่มีงานทำอยู่ในอุตสาหกรรมและอาชีพที่แตกต่างกันรวมถึงผลของปัจจัยควบคุมอื่นๆ

จากสถานการณ์ของประเทศชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยในต่างประเทศได้มีนโยบายหรือมาตรการที่แตกต่างกันขึ้นกับบริบทของแต่ละประเทศ โดยแนวทางที่สำคัญ คือ การขยายอายุการเกษียณเพื่อให้ผู้สูงอายุมีรายได้อย่างต่อเนื่องและยังอยู่ในระบบการจ้างงาน ร่วมกับการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการระบบบำนาญบำนาญและการจัดระบบสวัสดิการสังคมอย่างเหมาะสม ในขณะที่ภาครัฐมีการขยายการจ้างงานของภาครัฐเพื่อรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุและเป็นตัวอย่างให้กับภาคเอกชนในการ

ปฏิบัติตาม และภาครัฐมีมาตรการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน เช่น มาตรการการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี การสร้างกองทุนเพื่อการปรับระบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างทัศนคติและการตระหนักรู้ในการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมผู้สูงอายุ ทั้งนี้ ในด้านการปรับตัวของผู้สูงอายุให้เข้ากับระบบการทำงานสมัยใหม่ ภาครัฐและเอกชนมีการร่วมมือในการให้ความรู้และยกระดับทักษะการทำงานของผู้สูงอายุเพื่อให้ความพร้อมต่อการขยายอายุการทำงานและการจ้างงานใหม่ ทั้งนี้มาตรการเหล่านี้อาจเป็นตัวอย่างของมาตรการเพื่อใช้สำหรับประเทศไทย

สำหรับกรณีของประเทศไทยได้มีมาตรการเพื่อรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยหนึ่งในมาตรการสำคัญคือการไถ่ถอนข้อเคลื่อนงานตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) โดยเป็นความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการทำงานเพื่อสังคม โดยประเด็นของการจ้างงานเป็นหนึ่งในกรณีดำเนินงานของมาตรการนี้ และจากข้อมูลของการทำงานของผู้สูงอายุที่มีลักษณะของการทำงานในรูปแบบอาชีพอิสระและมีสัดส่วนที่สูงกว่าการทำงานในระบบ (ต้องมีนายจ้าง) และศักยภาพทางกายภาพของผู้สูงอายุเริ่มลดลง ภาครัฐจึงควรสร้างแนวทางของการจ้างงานผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม โดยมีรูปแบบเพื่อเสริมสร้างการจ้างงานผู้สูงอายุได้ 3 รูปแบบ ประกอบด้วย

รูปแบบที่ 1 เป็นการจ้างงานผู้สูงอายุที่อยู่ในระบบการทำงานแบบมีนายจ้างหรือการขยายการเกษียณอายุการทำงาน โดยเน้นผู้สูงอายุที่มีการทำงานอยู่ในระบบ โดยอาจมีการแบ่งเป็น 3 รูปแบบย่อย คือ การขยายอายุการเกษียณในรายบุคคล การจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ และการขยายอายุการเกษียณเป็นการทั่วไป ซึ่งในแต่ละรูปแบบมีความเหมาะสมกับสถานการณ์และลักษณะของแรงงานที่แตกต่างกัน เช่น ช่วงอายุ เงื่อนไขการจ้างงานเดิม ระบบค่าตอบแทนต่างๆที่จะได้หลังจากการเกษียณ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและค่าชดเชย รวมถึงสวัสดิการที่เกื้อกูล เป็นต้น ซึ่งปัจจัยที่เป็นปัจจัยส่งเสริมได้แก่ มาตรการของรัฐทางภาษี เพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับที่มีการแก้ไข พ.ศ. 2560 เกี่ยวกับการกำหนดอายุการเกษียณของลูกจ้าง เป็นต้น ในขณะที่โลกที่อาจเป็นอุปสรรคของการขยายอายุการทำงาน ได้แก่ อายุของการเกิดสิทธิประโยชน์ชราภาพของกองทุนประกันสังคมที่กำหนดไว้ที่ 55 ปี นอกจากนี้สำหรับกลุ่มแรงงานยังคงมีปัญหาที่เกี่ยวข้องคือการขาดการวางแผนการเกษียณที่ดี ขาดความรู้ทางการเงิน ปัญหาด้านสุขภาพ รวมถึงทัศนคติที่ไม่ถูกต้องในด้านการจ้างงานผู้สูงอายุจากบุคคลรอบข้างและสังคม ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลต่อคุณภาพของผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน

รูปแบบที่ 2 เป็นการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านระบบของการทำงานไม่เต็มเวลา ซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตหรืออยู่ในห่วงโซ่อุปทานของกระบวนการผลิตเพื่อให้กับบริษัท รวมถึงการจัดระบบตลาด

สินค้าที่มีผู้สูงอายุเป็นผู้ผลิตและผู้ขาย ซึ่งเป็นการดำเนินการที่มีความต่อเนื่อง แม้ว่าจะเป็นการจ้างงานที่ไม่เต็มเวลาแต่มีการดำเนินการและการเปิดพื้นที่เพื่อการทำงานของผู้สูงอายุอยู่เสมอ โดยในการทำงานจะเป็นงานที่ไม่ซับซ้อน หรือเป็นงานที่ไม่ต้องการประสบการณ์ในงานเดิมเหมือนรูปแบบของการขยายอายุการเกษียณในสถานประกอบการเดิม ซึ่งกลไกส่งเสริมรูปแบบของการทำงานกลุ่มนี้ คือ มาตรการภาครัฐที่ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีความยืดหยุ่นในการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับผู้สูงอายุ การทำ Platform ของตลาดสินค้าให้กับผู้สูงอายุ และการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความรู้ในการเป็นผู้ประกอบการและการเพิ่มทักษะการทำงานให้ผู้สูงอายุ

รูปแบบที่ 3 เป็นการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านกลไกของการทำ CSR ของกิจการต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงการจัดสรรงบประมาณด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมาเป็นงบประมาณเพื่อการจ้างผู้สูงอายุ การบริจาคเพื่อให้เกิดกิจกรรมที่ส่งเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุในการทำงาน ซึ่งการดำเนินการลักษณะนี้อาจไม่ได้เกิดการจ้างงานมากนักและอาจขาดความต่อเนื่อง แต่เป็นการทำให้กิจการและสังคมเกิดความตระหนักในความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุ

นอกจากนี้ ภาครัฐยังอาจมีมาตรการเสริมอื่นๆ เพื่อให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างครบวงจรเป็นระบบ และไม่เป็นการบังคับสถานประกอบการให้ต้องมีการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน แต่เป็นการดำเนินการในลักษณะของความสมัครใจและมีการส่งเสริมหรือให้การสนับสนุนผ่านรูปแบบทั้งเป็นตัวเงิน (In cash) และมีได้เป็นตัวเงินจากภาครัฐ (In kind) ซึ่งตัวอย่างของมาตรการกลุ่มนี้ เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติสถานประกอบการที่เป็นต้นแบบของการจ้างงานผู้สูงอายุ การส่งเสริมให้ภาคเอกชนโดยเฉพาะภาคการเงินมีเครื่องมือและนวัตกรรมทางการเงินที่เหมาะสมต่อสังคมผู้สูงอายุ การส่งเสริมให้เกิดเวทีของผู้สูงอายุที่จะแสดงความสามารถและศักยภาพภายใต้ศักดิ์ศรีของความเป็นผู้สูงอายุและเท่าเทียมกับทุกๆ กลุ่มในสังคม เป็นต้น

สารบัญ

หน้าที่

บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน	2
1.4 ประเด็นในการศึกษา	3
1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์	4
2.1 สถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุ	4
2.1.1 นิยามของผู้สูงอายุและสังคมผู้สูงอายุ	4
2.1.2 ประชากรสูงอายุในประเทศไทย	6
2.2 นโยบายประชารัฐ	50
2.2.1 ความเป็นมาและความสำคัญของของนโยบายสานพลังประชารัฐ	50
2.2.2 การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ	57
2.2.3 การดำเนินงานของคณะทำงานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ (E3) ภายใต้แนวคิด Social Enterprise (SE)	58
2.2.5 กระบวนการที่ดำเนินการ	60
2.2.6 ความสัมพันธ์คณะทำงานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ (E3) กับบริษัท ประชารัฐรักสามัคคีจังหวัด (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด	62
2.2.7 พระราชกฤษฎีกา ที่เกี่ยวข้องกัวิสาหกิจเพื่อสังคม	64
2.2.8 การขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ ในบทบาทของ คสพ. และ บริษัท ประชารัฐรักสามัคคีจังหวัด (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด	65
2.2.9 ผลการดำเนินงานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ ประจำปี พ.ศ. 2559	67
2.2.10 เป้าหมายการดำเนินงานของคณะทำงานประชารัฐเพื่อสังคม	70
2.3 งานศึกษาต่างประเทศเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุ	71
2.3.1 ประเทศญี่ปุ่น	71
2.3.2 ประเทศเกาหลีใต้	77
2.3.3 ประเทศสิงคโปร์	84
2.3.4 ประเทศเยอรมนี	88
2.3.5 ประเทศอังกฤษ	92



2.3.6 ประเทศฝรั่งเศส	96
2.3.7 ประเทศฟินแลนด์	100
2.3.8 ประเทศแคนาดา	103
2.3.9 มาตรการของการเสริมสร้างการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่ม OECD	109
2.4 งานศึกษาด้านนโยบายและมาตรการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศไทย	125
บทที่ 3 การสังเคราะห์ผลการศึกษา และข้อเสนอเชิงนโยบาย	137
3.1 การสัมภาษณ์เชิงลึกและการระดมสมอง	137
3.2 การสรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	139
3.2.1 การปฏิรูปกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุและนโยบายด้านการประกันสังคม	139
3.2.2 การออกแบบระบบการจ้างงานรูปแบบใหม่	140
3.2.3 การสร้างความร่วมมือในตลาดแรงงานจากทุกภาคส่วน	142
3.2.4 ตัวแบบการทำงานประชารัฐรูปแบบที่ 1	146
3.2.5 ตัวแบบการทำงานประชารัฐรูปแบบที่ 2	150
3.2.6 ตัวแบบการทำงานประชารัฐรูปแบบที่ 3	152
3.2.7 มาตรการเสริมอื่น ๆ	153
บรรณานุกรม	156

สารบัญตาราง

หน้าที่

ตารางที่	
ตารางที่ 1 ประชากรและประชากรสูงอายุของประชาคมอาเซียน	6
ตารางที่ 2 โครงสร้างอายุประชากรตามกลุ่มอายุ	7
ตารางที่ 3 อัตราการเพิ่มของประชากรสูงอายุ	10
ตารางที่ 4 อัตราการเป็นภาระ (ต่อ วัยแรงงาน 100 คน)	11
ตารางที่ 5 จำนวนผู้สูงอายุ จำแนกตามการได้รับการเกื้อหนุนทางการเงินจากบุตร ในระหว่าง 12 เดือนก่อนวันสัมภาษณ์ จำนวนเงินที่ได้รับ เพศ เขตการปกครอง และภาค พ.ศ. 2557	13
ตารางที่ 6 จำนวนผู้สูงอายุ จำแนกตามการได้รับการเกื้อหนุนทางการเงินจากบุตร ในระหว่าง 12 เดือนก่อนวันสัมภาษณ์ จำนวนเงินที่ได้รับ เพศ เขตการปกครอง และภาค พ.ศ. 2557	14
ตารางที่ 7 แหล่งรายได้ของผู้สูงอายุ	16
ตารางที่ 8 เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	17
ตารางที่ 9 จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับเงินตามกองทุนผู้สูงอายุ	18
ตารางที่ 10 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานจำแนกตามกลุ่มอายุ	19
ตารางที่ 11 จำนวนผู้สูงอายุที่มีงานทำและร้อยละผู้สูงอายุทำงานต่อผู้มีงานทำในแต่ละพื้นที่ พ.ศ.2560	21
ตารางที่ 12 จำนวนผู้สูงอายุที่มีงานทำและร้อยละผู้สูงอายุทำงานต่อผู้มีงานทำรวม (ทั่วประเทศ) พ.ศ.2560`	22
ตารางที่ 13 จำนวนผู้สูงอายุที่มีงานทำและร้อยละผู้สูงอายุทำงานต่อผู้มีงานทำรวม (กรุงเทพมหานคร) พ.ศ.2560	24
ตารางที่ 14 จำนวนผู้สูงอายุที่มีงานทำและร้อยละผู้สูงอายุทำงานต่อผู้มีงานทำรวม (ภาคกลาง) พ.ศ.2560	26
ตารางที่ 15 จำนวนผู้สูงอายุที่มีงานทำและร้อยละผู้สูงอายุทำงานต่อผู้มีงานทำรวม (ภาคเหนือ) พ.ศ.2560	28
ตารางที่ 16 จำนวนผู้สูงอายุที่มีงานทำและร้อยละผู้สูงอายุทำงานต่อผู้มีงานทำรวม (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) พ.ศ.2560	30
ตารางที่ 17 จำนวนผู้สูงอายุที่มีงานทำและร้อยละผู้สูงอายุทำงานต่อผู้มีงานทำรวม (ภาคใต้) พ.ศ.2560	32
ตารางที่ 18 สถานภาพการทำงานของผู้สูงอายุ	34
ตารางที่ 19 ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ปี 2560	35
ตารางที่ 20 ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ปี 2557	36
ตารางที่ 21 ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ กรุงเทพมหานคร ปี 2557	37
ตารางที่ 22 ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ภาคกลาง ปี 2557	38

ตารางที่ 23 ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ภาคเหนือ ปี 2557	39
ตารางที่ 24 ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี 2557	40
ตารางที่ 25 ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ภาคใต้ ปี 2557	41
ตารางที่ 26 จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ กลุ่มอายุ และเพศ พ.ศ. 2557	42
ตารางที่ 27 จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ เขตการปกครอง และภาค พ.ศ. 2557	43
ตารางที่ 28 จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานเพศชาย จำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ เขตการปกครอง และภาค พ.ศ. 2557	44
ตารางที่ 29 จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานเพศหญิง จำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ เขตการปกครอง และภาค พ.ศ. 2557	45
ตารางที่ 30 ระยะเวลาที่มีการจัดตั้งบริษัท ประชากรรัฐรักสามัคคีจังหวัด (วิสาหกิจเพื่อสังคม)	67
ตารางที่ 31 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุเกษียณกับอายุเริ่มรับบำนาญของลูกจ้างเอกชน ประเทศญี่ปุ่น	73
ตารางที่ 32 อายุเกษียณตามกฎหมายและอายุเกษียณที่แท้จริงของประเทศในกลุ่มองค์การ เพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาของประเทศกลุ่มยุโรป (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)	108
ตารางที่ 33 การสรุปนโยบายส่งเสริมโอกาสการจ้างงานผู้สูงอายุ	111
ตารางที่ 34 รูปแบบค่าตอบแทนตามรูปแบบของการจ้างงาน	136

สารบัญภาพ

หน้าที่

ภาพที่		
ภาพที่ 1	พืระมิตประชากรโลกปี 2016	5
ภาพที่ 2	พืระมิตโครงสร้างประชากรจำแนกตามเพศและอายุ ปี พ.ศ.2560	7
ภาพที่ 3	พืระมิตประชากรไทย พ.ศ.2559	8
ภาพที่ 4	การคาดการณั้จำนวนผู้สูงอายุไทย	9
ภาพที่ 5	จำนวนของผู้สูงอายุ และประชากรรวม	10
ภาพที่ 6	ผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน	12
ภาพที่ 7	แหล่งรายได้ของผู้สูงอายุ	12
ภาพที่ 8	การประมาณการบริโภคและรายได้ของประชากร	15
ภาพที่ 9	หลักการของการสร้างความร่วมมือของแต่ละภาคส่วน	46
ภาพที่ 10	ค่าเฉลี่ยรายได้และมัธยฐานรายได้ต่อเดือนจำแนกตามอายุ	48
ภาพที่ 11	จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกรายจังหวัด	48
ภาพที่ 12	อัตราผู้สูงอายุมีงานทำต่อผู้มีงานทำทั้งหมด จำแนกรายจังหวัด	49
ภาพที่ 13	หลักการของการสร้างความร่วมมือแต่ละภาคส่วน	50
ภาพที่ 14	วัตถุประสงค์ของโครงการประชารัฐ	52
ภาพที่ 15	กลุ่ม Value Drive (7D)	52
ภาพที่ 16	กลุ่ม Enable Driven (5E)	54
ภาพที่ 17	โครงสร้างการขับเคลื่อนประเทศตามแนวทางประชารัฐ	56
ภาพที่ 18	คณะทำงานกลุ่มตัวขับเคลื่อน	56
ภาพที่ 19	คณะทำงานกลุ่มปัจจัยสนับสนุน	57
ภาพที่ 20	กลยุทธ์และแผนการดำเนินงานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ	59
ภาพที่ 21	Roadmap การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ	62
ภาพที่ 22	บทบาทหน้าที่ของบริษัทประชารัฐรักสามัคคี	63
ภาพที่ 23	ตัวอย่างบันได 3 ชั้นในการดำเนินงาน	63
ภาพที่ 24	จำนวนกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา	68
ภาพที่ 25	รูปแบบของการดำเนินการตามแนวทางประชารัฐรักสามัคคี	145
ภาพที่ 26	รูปแบบการจ้างงานหลังเกษียณรูปแบบที่ 1	147
ภาพที่ 27	รูปแบบการจ้างงานหลังเกษียณรูปแบบที่ 2	148
ภาพที่ 28	รูปแบบการจ้างงานหลังเกษียณรูปแบบที่ 3	150
ภาพที่ 29	กลุ่มเป้าหมายในการเสริมสร้างงานผู้สูงอายุรูปแบบที่ 2	152

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

โครงสร้างอายุของประชากรไทยมีส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากการลดของอัตราการตายและการลดลงของการเจริญพันธุ์ จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ.2557 พบว่าประเทศไทยมีผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 14.9 ของประชากรทั้งหมด และคาดว่าสัดส่วนดังกล่าวจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 และ ร้อยละ 28 ภายใน พ.ศ.2564 และ พ.ศ.2574 ตามลำดับ ในปี พ.ศ.2557 สัดส่วนผู้สูงอายุต่อประชากรวัยทำงานอยู่ที่ 1 ต่อ 4 ในขณะที่สัดส่วนที่เหมาะสมควรอยู่ที่ 1 ต่อ 10 และในอีก 20 ปีข้างหน้าประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุต่อประชากรวัยทำงานอยู่ที่ 1 ต่อ 2 เท่านั้นซึ่งเป็นภาวะการพึ่งพิง (Dependency rate) ที่สูง และจากการประมาณการ ประเทศไทยจะเป็นสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในปี 2564 (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2558) การสูงวัยของประชากรเป็นประเด็นท้าทายต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การเตรียมพร้อมต่อสังคมสูงวัยจึงมีความจำเป็นเพื่อให้เศรษฐกิจยังสามารถขยายตัวได้ และประชากรผู้สูงอายุมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

สถานการณ์ดังกล่าวนำมาซึ่งความเสี่ยงของประเทศด้านโครงสร้างแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นเรื่องของความมั่นคงทางรายได้ของผู้สูงอายุ ดังนั้น ประเทศไทยจะต้องวางแผนรับมือทั้งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนเตรียมการในด้านสวัสดิการ การให้บริการด้านสุขภาพ และการสร้างหลักประกันต่าง ๆ เพื่อรองรับประชากรสูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างเช่น สหรัฐอเมริกา หรือกลุ่มประเทศในยุโรปใช้เวลาอย่างน้อยกว่าครึ่งศตวรรษในการปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสำหรับประเทศไทย การเตรียมการอาจใช้เวลาที่สั้นกว่าแต่ประเทศไทยสามารถใช้บทเรียนจากต่างประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมาก่อนมาเป็นแนวทางในการเตรียมการบริหารจัดการสังคมผู้สูงอายุได้ในระดับหนึ่ง

ประเทศไทยมีนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ทั้งในแผนระดับชาติ ไม่ว่าจะเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2558) และฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545 - 2564) ตลอดจนพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นการสร้างหลักประกันรายได้ ด้วยการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุทั้งในระบบและนอกระบบ การส่งเสริมอาชีพและการจัดหางานที่เหมาะสมให้ผู้สูงอายุที่บ้านและชุมชน การส่งเสริมให้รวมกลุ่มประกอบอาชีพ สร้างรายได้เสริมให้แก่ผู้สูงอายุ โดยจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ.2558 พบว่าผู้สูงอายุที่ยังทำงานมีจำนวน 3.78 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 36.3 (เพศชาย ร้อยละ 59 และเพศหญิง ร้อยละ 51) ในจำนวนนี้ร้อยละ 81 เป็นแรงงานนอกระบบ (ส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง ร้อยละ 61.4 รองลงมาคือช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ร้อยละ 20.8) และเป็นแรงงานในระบบคิดเป็นร้อยละ 13.7 (ลูกจ้างรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และลูกจ้างภาคเอกชน) ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพ

เป็นนายจ้างมีเพียงร้อยละ 4 สถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุที่ประกอบอาชีพและมีรายได้เลี้ยงตนเองได้ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ นอกจากนี้ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ.2560 เห็นชอบ มาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ 4 มาตรการ ได้แก่ การจ้างงานผู้สูงอายุ การสร้างที่พักสำหรับผู้สูงอายุ สินเชื่อ ที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ และการบูรณาการระบบบำนาญแห่งชาติ รวมทั้งนโยบายประชารัฐเพื่อ สังคม โดยขับเคลื่อนทั้ง 3 ภาคส่วน โดยตำแหน่งในขณะนั้น คือ ภาครัฐมี พลตำรวจเอกอดุลย์ แสงสิงแก้ว รมว.พม. เป็นหัวหน้าคณะทำงาน ภาคเอกชน นายอิสระ ว่องกุศลกิจ ประธานกรรมการหอการค้าไทย และภาคประชาสังคม ดร.สุปรีดา อุดยานนท์ ผู้จัดการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยกำหนดให้มีคณะทำงานย่อยในแต่ละด้านร่วมกำหนดเป้าหมายและวางแผนแนวทางร่วมกัน ในการขับเคลื่อน นโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) ได้แก่ คณะทำงานการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุ

กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีภารกิจสำคัญในการ ส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ สนับสนุนการใช้ศักยภาพภูมิปัญญา ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ของผู้สูงอายุให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม การสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพแก่ผู้สูงอายุ การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ และองค์กรเครือข่ายผู้สูงอายุ การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนจ้าง งานผู้สูงอายุทั้งในระบบและนอกระบบ ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุจึงได้ให้มีการศึกษาตามโครงการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุ ตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) เพื่อศึกษาเชิงปฏิบัติการและจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายตามรายละเอียด ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษารูปแบบการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุ ตามนโยบายประชารัฐ เพื่อสังคม (E6)

2.2 เพื่อศึกษารูปแบบอาชีพ ลักษณะงาน ระยะเวลา และรายได้ ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

2.3 เพื่อจัดเก็บข้อมูลสถิติความต้องการมีงานทำของผู้สูงอายุ ทั้งในแรงงานในระบบและแรงงาน นอกระบบ

2.4 เพื่อศึกษา Model การขับเคลื่อนการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุตามนโยบาย ประชากรรัฐเพื่อสังคม (E6) ไปยังทุกภาคส่วนในสังคม

2.5 เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเสนอต่อคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ

1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน

3.1 ศึกษาแบบ แนวทาง การส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุ

3.2 จัดเก็บข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลสถิติความต้องการมีงานทำของผู้สูงอายุ ทั้งแรงงานในระบบและ แรงงานนอกระบบ

3.3 ศึกษา model การส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) โดยมีเจ้าหน้าที่กรมกิจการผู้สูงอายุร่วมเรียนรู้ในการดำเนินงานไม่น้อยกว่า 2 คน

3.4 จัดประชุมเพื่อขับเคลื่อน Model การส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน สถานประกอบการ ชมรมผู้สูงอายุ ชมรมคลังปัญญาผู้สูงอายุจังหวัด ผู้สูงอายุ และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 4 ภาค ภาคละ 50 คน

3.5 จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติและจัดทำวีดิทัศน์ความยาวไม่เกิน 3 นาที เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ

3.6 จัดทำเอกสารเผยแพร่แนวทางการดำเนินการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) ในรูปแบบคู่มือให้แก่องค์กรต่าง ๆ เพื่อให้สังคมตระหนัก ร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) จำนวน 300 เล่ม

1.4 ประเด็นในการศึกษา

4.1 รูปแบบ แนวคิด แนวทาง ในการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุ ตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6)

4.2 รูปแบบอาชีพ ลักษณะงาน ระยะเวลา และรายได้ ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

4.3 ศึกษาข้อมูลสถิติความต้องการมีงานทำของผู้สูงอายุ ทั้งในแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ

4.4 ข้อเสนอเชิงนโยบาย รูปแบบ แนวทางในการขับเคลื่อนการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6)

1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 มีรูปแบบ แนวคิด แนวทาง การขับเคลื่อนการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6)

5.2 มีข้อมูลรูปแบบอาชีพ ลักษณะงาน ระยะเวลา และรายได้ ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

5.3 มีข้อมูลสถิติความต้องการมีงานทำของผู้สูงอายุ ทั้งในแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ

5.4 มี Model การขับเคลื่อนการส่งเสริมการมีรายได้และมืงานทำของผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6)

5.5 มีข้อเสนอเชิงนโยบายการส่งเสริมการมีรายได้และมืงานทำของผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) ต่อคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ

5.6 มีเอกสารเผยแพร่ในรูปแบบคู่มือการส่งเสริมการมีรายได้และมืงานทำของผู้สูงอายุเพื่อสังคม (E6) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 2

วรรณกรรมปริทัศน์

2.1 สถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุ

ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุจำเป็นต้องเข้าใจสถานการณ์และภาพรวมของสถานการณ์ผู้สูงอายุที่สำคัญ ๆ ได้แก่ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านผู้สูงอายุ สถานการณ์ของผู้สูงอายุ แหล่งรายได้ของผู้สูงอายุ และความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ รวมถึงมาตรการของต่างประเทศและประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุตลอดจนนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 นโยบายของผู้สูงอายุและสังคมผู้สูงอายุ

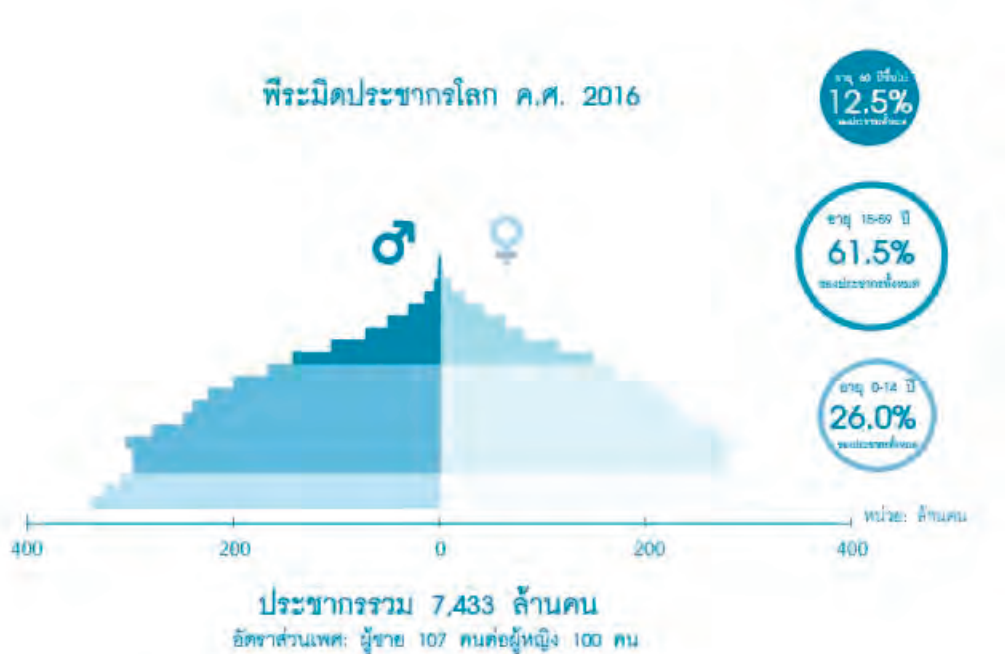
สหประชาชาติ (United Nations) ยังไม่มีนิยามที่แน่นอนว่าอายุเท่าไรจึงจะเรียกว่าเป็น “ผู้สูงอายุ” (Older/Elderly person) แต่สหประชาชาติใช้อายุ 60 ปีขึ้นไปในการนำเสนอสถิติข้อมูลและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ทั้งนี้ ประเทศพัฒนาแล้วส่วนใหญ่ใช้อายุ 65 ปีขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการเรียก “ผู้สูงอายุ” (WHO, 2002) สำหรับประเทศไทยกำหนดนิยาม “ผู้สูงอายุ” ไว้ในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 มาตรา 3 “ผู้สูงอายุ” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย

ในขณะที่การกำหนดค่าว่าการเป็น “สังคมสูงอายุ” (Aged society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด (หรือประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 7) และเมื่อสัดส่วนของประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญจนเข้าสู่ “สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์” (Complete-aged society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด (หรือประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 14) และ “สังคมสูงอายุระดับสุดยอด” (Super-aged society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด (หรือประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20) ดังนั้น การให้นิยามของ “สังคมสูงอายุ” (Ageing society) จึงมีความหมายอีกอย่างหนึ่งคือ หมายถึง สังคมที่ประชากรกำลังมีอายุสูงขึ้นซึ่งสังเกตได้จากอัตราส่วนร้อยละของประชากรสูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ

จากรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2559 จัดทำโดยมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) ชี้ให้เห็นว่าประชากรของโลกมีการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในปี ค.ศ.2006 (พ.ศ.2549) และใน ค.ศ. 2016 (พ.ศ.2559) โดยประชากรโลกมีประมาณ 7,433 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปประมาณ 929 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 12.5 ของประชากรทั้งหมด และสัดส่วนของผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สำหรับสัดส่วนของประชากรโลกตามช่วงวัยอาจแบ่งได้ คือ ประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.5 ประชากรในช่วงวัยแรงงาน (อายุ 15 – 59 ปี) คิดเป็นร้อยละ 61.5 และประชากรที่มีอายุ 0 – 14 ปี

คิดเป็นร้อยละ 26.0 อย่างไรก็ตามโครงสร้างพีระมิดของประชากรโลกยังคงเป็นโครงสร้างพีระมิดฐานกว้าง (UN (2016) อ้างถึงใน รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2559)

ภาพที่ 1 พีระมิดประชากรโลกปี 2016



ที่มา : UN (2016) อ้างถึงใน รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2559

หมายเหตุ: จำนวนประชากรของประเทศไทยที่คำนวณโดยสหประชาชาติอาจแตกต่างจากจำนวนประชากรตามการคาดประมาณของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติบ้างเล็กน้อย อันเป็นผลมาจากข้อสมมติในการคาดประมาณที่ต่างกัน

ในส่วนของภูมิภาคอาเซียน พบว่า ประชากรอาเซียนจำนวน 639 ล้านคน โดยมีจำนวนของประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปจำนวน 61 ล้านคน ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนของผู้สูงอายุประมาณร้อยละ 9.6 ประชากรในช่วงวัยแรงงาน (อายุ 15 – 59 ปี) คิดเป็นร้อยละ 64.1 และประชากรที่มีอายุ 0 – 14 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.3 ซึ่งมีประเทศสิงคโปร์ ไทย และเวียดนาม เป็นประเทศที่เป็นสังคมผู้สูงอายุแล้ว โดยในปี 2016 มีร้อยละของประชากรที่มีอายุมากกว่า 60 ปี คือ 18.7, 16.5, 10.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ประชากรและประชากรสูงอายุของประชาคมอาเซียน

ประเทศ	ค.ศ.1999*		ค.ศ.2016	
	จำนวนประชากรทั้งหมด (พันคน)	ร้อยละของประชากรอายุ 60+	จำนวนประชากรทั้งหมด (พันคน)	ร้อยละของประชากรอายุ 60+
สิงคโปร์	3,823	10.5	5,697	18.7
ไทย	61,974	9.6	68,147	16.5
เวียดนาม	79,400	8.6	94,444	10.7
อินโดนีเซีย	208,644	7.2	260,581	8.5
เมียนมา	47,107	7.1	54,363	9.2
มาเลเซีย	22,899	6.1	30,752	9.5
ลาว	5,256	5.4	6,918	6.1
ฟิลิปปินส์	76,285	5.0	102,250	7.4
กัมพูชา	11,928	4.9	15,827	6.9
บรูไน	324	4.0	429	8.1

* ปี 2542 เป็นปีที่อาเซียนมีสมาชิกครบ 10 ประเทศ

ที่มา : UN (2016) อ้างถึงใน รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2559

2.1.2 ประชากรสูงอายุในประเทศไทย

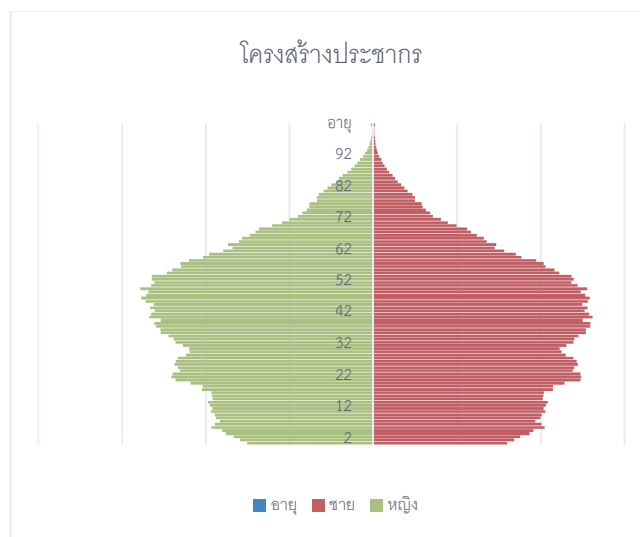
สำหรับประเทศไทย ข้อมูลประชากรของกรมการปกครอง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560 พบว่า ในปี พ.ศ.2560 ประชากรที่มีสัญชาติไทยและและมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านรวมทั้งสิ้น 64,627,465 คน แบ่งตามเพศ เป็นเพศชาย 31,616,770 คน (คิดเป็นร้อยละ 48.92 ของประชากรทั้งหมด) และเป็นเพศหญิง 33,010,695 คน (คิดเป็นร้อยละ 51.08 ของประชากรทั้งหมด) โดยเมื่อประเมินจากพีระมิดประชากรตามภาพที่ 1 พบว่า ประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยมีประชากรที่อายุตั้งแต่ 60 ขึ้นไปประมาณ 10,225,322 คน คิดเป็นร้อยละ 15.82 ของประชากรทั้งหมด และมีประชากรที่อยู่ในช่วงอายุ 50 - 59 ปี ซึ่งเป็นประชากรที่จะเคลื่อนไปเป็นผู้สูงอายุในช่วง 10 ปีข้างหน้าอีกประมาณ 9.2 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 14.23 ของจำนวนประชากรทั้งหมด และจากโครงสร้างประชากรตามแผนภาพพีระมิดจะสังเกตได้ว่ามีลักษณะโป่งตรงกลางและฐานในวัยทำงานตอนปลายค่อนข้างกว้างและในวัยเด็กค่อนข้างแคบกว่าซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการศึกษาและการเข้าสู่กลุ่มประชากรสูงวัยและวัยทำงานจะลดลง ซึ่งหากสถานการณ์ในด้านการเกิดและการตายยังคงดำเนินไปตามสถานการณ์ข้างต้น สังคมไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในระดับสมบูรณ์และในระดับสุดยอดในเวลาไม่เกิน 10 ปี ทั้งนี้จำนวนระหว่างประชากรชายและหญิงมีจำนวนแตกต่างกันโดยประชากรหญิงมากกว่าประชากรชายประมาณ 1.39 ล้านคน คิดเป็นร้อยละของ 2.16 จำนวนประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 2 โครงสร้างอายุประชากรตามกลุ่มอายุ

อายุ (ปี)	ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
0-14	5,811,806	5,493,065	11,304,871	17.49
15-17	1,243,714	1,182,342	2,426,056	3.75
18-25	3,815,408	3,681,046	7,496,454	11.60
26-59	16,221,821	16,952,941	33,174,762	51.33
60-65	1,769,982	2,067,947	3,837,929	5.94
66-70	1,080,301	1,309,082	2,389,383	3.70
71-80	1,172,763	1,533,374	2,706,137	4.19
81 ขึ้นไป	500,975	790,898	1,291,873	2.00
รวม	31,616,770	33,010,695	64,627,465	100.00
ร้อยละ	48.92	51.08	100.00	

ที่มา: ข้อมูลจากฐานทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง ธันวาคม 2560 (เฉพาะผู้มีสัญชาติไทยและมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน)

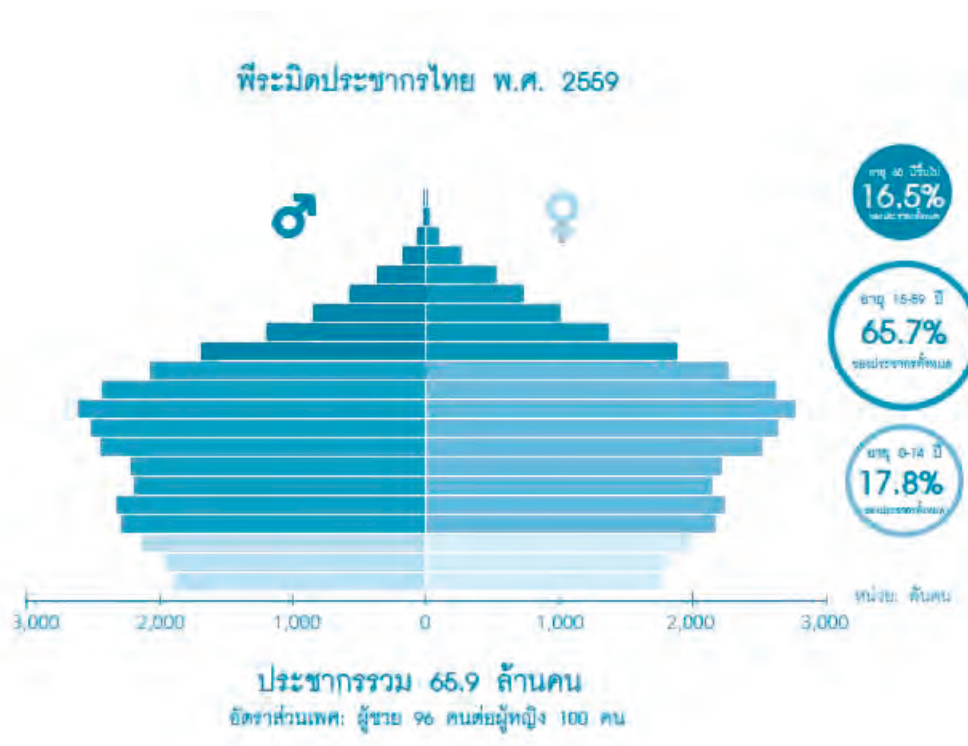
ภาพที่ 2 พีระมิดโครงสร้างประชากรจำแนกตามเพศและอายุ ปี พ.ศ.2560



ที่มา: ข้อมูลจากฐานทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง ธันวาคม 2560 (เฉพาะผู้มีสัญชาติไทยและมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน)

ในกรณีของประเทศไทยมีประชากรประมาณ 65.9 ล้านคน โดยมีประชากรที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป 11 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ของประชากรทั้งหมด มีประชากรอายุ 15 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.7 และอายุ 0 – 14 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.8 และจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีอัตราการเกิดที่ลดลง การคาดการณ์พบว่า ในปี พ.ศ.2562 ประเทศไทยจะมีประชากรอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปมากกว่าประชากรวัยเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี นอกจากนี้ ในการคาดการณ์ยังพบว่า ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ (ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด) ในปี พ.ศ.2564 และในปี พ.ศ.2574 ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอด คือ ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด (ภาพที่ 3 และภาพที่ 4)

ภาพที่ 3 พีระมิดประชากรไทย พ.ศ.2559



ที่มา : การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553-2583, สศช. อ้างถึงใน รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2559

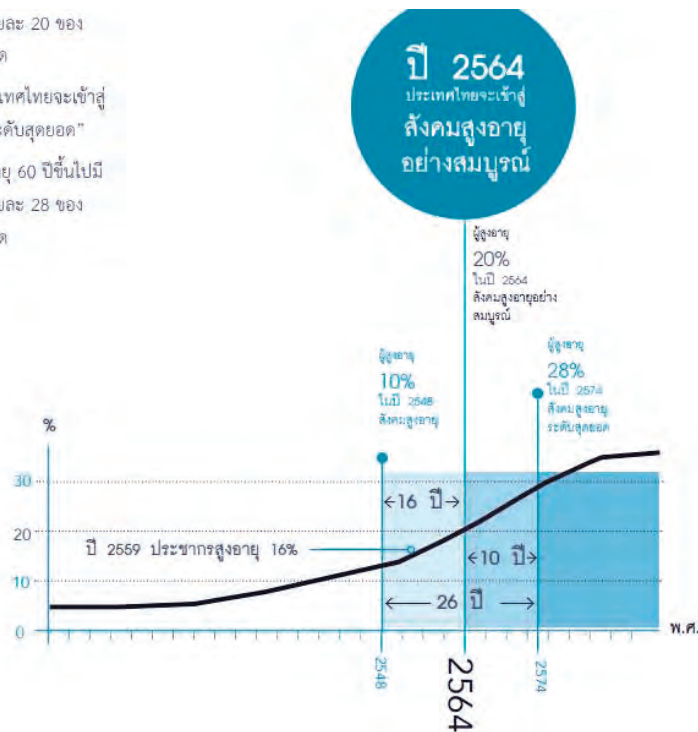
ภาพที่ 4 การคาดการณ์จำนวนผู้สูงอายุไทย

สัดส่วนสูงถึงร้อยละ 20 ของ
ประชากรทั้งหมด

ในปี 2574 ประเทศไทยจะเข้าสู่
"สังคมสูงวัยระดับสุดยอด"

เมื่อประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมี

สัดส่วนสูงถึงร้อยละ 28 ของ
ประชากรทั้งหมด



ที่มา : การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553-2583, สศช. อ้างถึงใน รายงาน
สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2559

ในขณะที่จำนวนรวมของประชากรไทยกำลังเพิ่มช้าลง จำนวนประชากรสูงอายุกำลังเพิ่มขึ้น
ด้วยอัตราที่สูงมาก โดยการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจะเกิดหลังปี พ.ศ.2559 เนื่องจากโครงสร้างประชากรและ
การลดลงของวัยเด็กจากอัตราการเจริญพันธุ์ที่ลดลง โดยจากตารางที่ 3 พบว่า อัตราการเติบโตเฉลี่ย
ของประชากรอยู่ที่ร้อยละ 0.5 ต่อปี ในขณะที่อัตราการเพิ่มของผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป อยู่ที่ร้อยละ 4.9
ต่อปี ซึ่งสูงกว่าอัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรในภาพรวม และกรณีของประชากรสูงอายุ 80 ปีขึ้นไป อัตรา
การเพิ่มจะอยู่ที่ร้อยละ 6.5 ต่อปี (ภาพที่ 5)

ภาพที่ 5 จำนวนของผู้สูงอายุ และประชากรรวม



ที่มา: รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2559

ตารางที่ 3 อัตราการเพิ่มของประชากรสูงอายุ

	2553		2559		2580
	จำนวน (ล้านคน)	% เพิ่ม (เฉลี่ยต่อปี)	จำนวน (ล้านคน)	% เพิ่ม (เฉลี่ยต่อปี)	จำนวน (ล้านคน)
ประชากรรวม	63.8	0.5	65.9	0.0	65.2
ประชากรสูงอายุ 60 ปีขึ้นไป	8.4	4.9	10.9	4.0	20.1
ประชากรสูงอายุ 80 ปีขึ้นไป	1.0	6.5	1.5	6.3	3.5

ที่มา : การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553-2583, สศช.

จากจำนวนประชากรผู้สูงอายุมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น ส่งผลต่ออัตราการเป็นภาระพึ่งพิงซึ่งวัดโดยใช้จำนวนประชากรวัยแรงงาน 100 เป็นฐานเทียบว่าเป็นอัตราส่วนกับจำนวนประชากรวัยเด็กและจำนวนประชากรวัยผู้สูงอายุ ซึ่งในปี พ.ศ.2560 พบว่าอัตราการเป็นภาระพึ่งพิงมีค่าเท่ากับ 59.06 หรือ ในจำนวนแรงงาน 100 คนต้องดูแลเด็กและผู้สูงอายุจำนวน 59 คน จากแนวโน้มตั้งแต่ปี พ.ศ.2553 พบว่าอัตราการเป็นภาระต่อวัยแรงงาน 100 คน ของกลุ่มวัยเด็กมีแนวโน้มที่ลดลง ในขณะที่อัตราการเป็นภาระในกลุ่มผู้สูงอายุมีจำนวนที่เพิ่มขึ้น และในภาพรวมก็มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น ซึ่งแสดงถึงความจำเป็นที่ทุกภาคส่วนต้องให้ความสนใจในการบริหารจัดการกับปัญหาสังคมผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบโดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจ (ตารางที่ 4)

ในด้านของสถานการณ์ครอบครัวของผู้สูงอายุ พบว่า ขนาดของครัวเรือนไทยมีขนาดเล็กลง โดยเฉลี่ยในปี พ.ศ.2559 ขนาดของครัวเรือนไทยเหลือเพียงประมาณ 3 คน ในขณะที่ปี พ.ศ.2523 ขนาดของครัวเรือนมีถึง 5.2 คน และมีการลดลงอย่างต่อเนื่อง และมีผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังในเขตเทศบาล (รวม กทม.) ถึงร้อยละ 10 และอยู่กับคู่สมรสในเขตเทศบาล ร้อยละ 16

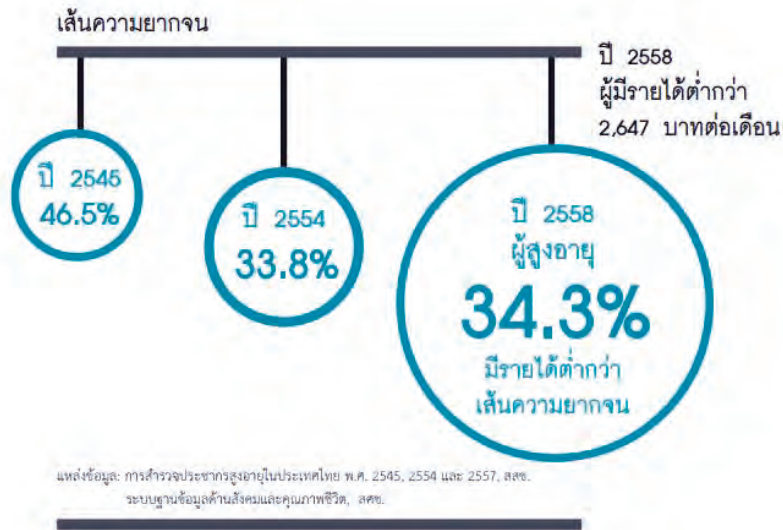
ตารางที่ 4 อัตราการเป็นภาระ (ต่อ วัยแรงงาน 100 คน)

ปี	อัตราการเป็นภาระ (ต่อ วัยแรงงาน 100 คน)		
	เด็ก (0-14 ปี)	ผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)	รวม
2553	35.55	19.67	55.22
2554	35.05	20.42	55.47
2555	34.58	21.24	55.83
2556	34.15	22.14	56.29
2557	33.76	23.1	56.85
2558	33.4	24.09	57.5
2559	33.1	25.14	58.24
2560	32.83	26.23	59.06

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม

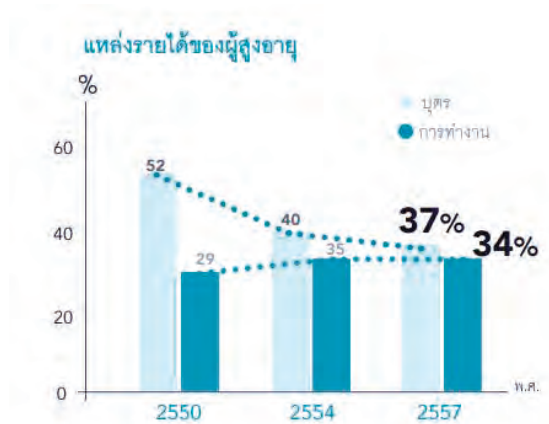
สำหรับในด้านเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ พบว่า ในปี พ.ศ.2558 มีผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจนถึงร้อยละ 34.3 ของประชากรสูงอายุ โดยเส้นความยากจนเป็นตัวชี้วัดสถานภาพทางเศรษฐกิจ และเป็นมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำที่เป็นจำนวนเงิน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายของปัจเจกบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งอาหารและสิ่งจำเป็นที่ไม่ใช่อาหารในขั้นพื้นฐานที่ทำให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ และจากข้อมูลยังระบุว่า แหล่งรายได้ของผู้สูงอายุที่สำคัญยังคงมาจากบุตรถึงร้อยละ 37 แต่อัตรานี้มีการปรับตัวลดลงจากร้อยละ 52 ในปี พ.ศ.2550 ในขณะที่แหล่งรายได้จากการทำงานเป็นแหล่งที่มีอัตราส่วนที่สูงขึ้นจากร้อยละ 29 ในปี พ.ศ.2550 เป็นร้อยละ 34 ในปี พ.ศ.2558 ทั้งนี้ ผู้สูงอายุยังคงมีการทำงานอยู่ในระดับที่สูงโดยหากแบ่งตามช่วงอายุของผู้สูงอายุจะพบว่า ช่วงอายุ 60 – 64 ปี ผู้สูงอายุยังคงทำงานถึงร้อยละ 59 ของจำนวนประชากรผู้สูงอายุ ช่วงอายุ 65 – 69 ปี มีผู้สูงอายุทำงานถึงร้อยละ 46 ของจำนวนประชากรผู้สูงอายุ ช่วงอายุ 70 – 74 ปี มีผู้สูงอายุทำงานร้อยละ 25 ของจำนวนประชากรผู้สูงอายุ และช่วงอายุตั้งแต่ 75 ปีขึ้นไปยังมีผู้สูงอายุทำงานอยู่ประมาณร้อยละ 11 ของจำนวนประชากรผู้สูงอายุ ในขณะที่แหล่งรายได้อีกแหล่งหนึ่งของผู้สูงอายุ คือ การได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุโดยมีประมาณ 8 ล้านคน และมีการจ่ายเบี้ยยังชีพในปี พ.ศ.2559 เป็นมูลค่าถึง 63,219 ล้านบาท

ภาพที่ 6 ผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน



ที่มา: การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553-2583, สศช. อ้างถึงใน รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2559

ภาพที่ 7 แหล่งรายได้ของผู้สูงอายุ



ที่มา: รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2559

ตารางที่ 5 จำนวนผู้สูงอายุ จำแนกตามการได้รับการเกื้อหนุนทางการเงินจากบุตรในระหว่าง 12 เดือน
ก่อนวันสัมภาษณ์ จำนวนเงินที่ได้รับ เพศ เขตการปกครอง และภาค พ.ศ. 2557

	รวม	เพศ		เขตการปกครอง	
		ชาย	หญิง	ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล
การได้รับเงินจากบุตรในครัวเรือน	5,513,716	2,378,827	3,134,889	2,349,372	3,164,344
ไม่ได้รับ	1,458,833	760,734	698,099	580,301	878,532
ได้รับ : จำนวนเงินที่ได้รับ (บาท)					
ต่ำกว่า 1,000	264,918	100,191	164,727	83,550	181,367
1,000 - 4,999	1,127,249	433,508	693,741	393,747	733,502
5,000 - 9,999	794,061	323,392	470,668	293,842	500,219
10,000 - 29,999	1,109,359	445,300	664,059	544,473	564,886
30,000 - 49,999	374,010	149,702	224,307	211,692	162,318
50,000 ขึ้นไป	362,333	155,136	207,197	231,488	130,844
ไม่ทราบ	22,955	10,863	12,092	10,280	12,675
การได้รับเงินจากบุตรนอกครัวเรือน	8,225,461	3,760,058	4,465,403	3,063,887	5,161,574
ไม่ได้รับ	1,490,200	797,827	692,374	587,319	902,881
ได้รับ : จำนวนเงินที่ได้รับ (บาท)					
ต่ำกว่า 1,000	242,185	104,687	137,498	68,824	173,362
1,000 - 4,999	1,466,896	645,518	821,378	458,369	1,008,527
5,000 - 9,999	1,284,456	572,577	711,879	422,614	861,842
10,000 - 29,999	1,994,225	883,552	1,110,673	734,880	1,259,345
30,000 - 49,999	970,363	427,163	543,200	374,081	596,282
50,000 ขึ้นไป	738,878	310,734	428,143	398,746	340,131
ไม่ทราบ	38,258	18,000	20,258	19,053	19,205

ที่มา: รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวง
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

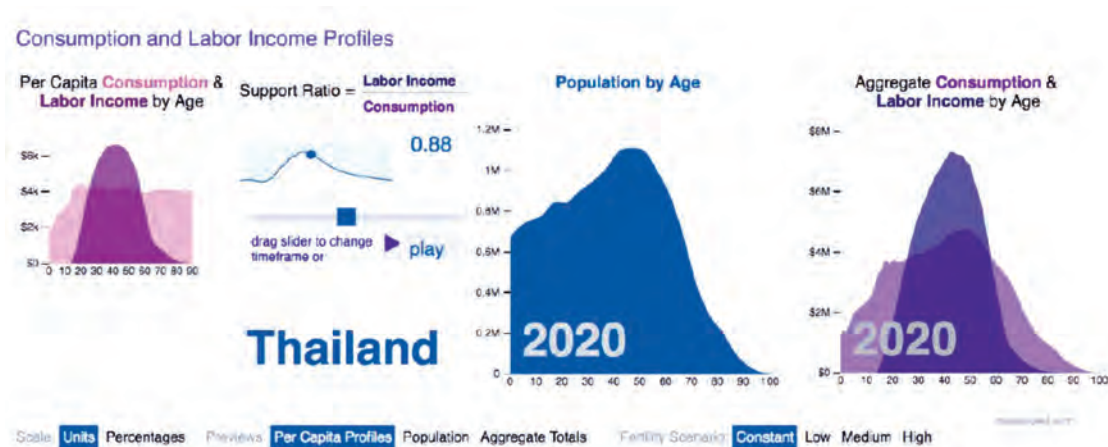
ตารางที่ 6 จำนวนผู้สูงอายุ จำแนกตามการได้รับการเกื้อหนุนทางการเงินจากบุตรในระหว่าง 12 เดือน
ก่อนวันสัมภาษณ์ จำนวนเงินที่ได้รับ เพศ เขตการปกครอง และภาค พ.ศ. 2557

	กรุงเทพมหานคร	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้
การได้รับเงินจากบุตรในครัวเรือน	608,868	1,491,887	1,045,651	1,691,222	676,088
ไม่ได้รับ	142,075	393,097	258,951	447,530	217,179
ได้รับ : จำนวนเงินที่ได้รับ (บาท)					
ต่ำกว่า 1,000	8,818	46,674	60,305	105,538	43,583
1,000 - 4,999	62,559	218,774	254,259	456,441	135,215
5,000 - 9,999	49,607	176,824	177,059	297,433	93,137
10,000 - 29,999	148,750	349,501	219,244	270,488	121,376
30,000 - 49,999	89,773	152,771	40,008	54,896	36,561
50,000 ขึ้นไป	104,034	148,841	30,597	53,379	25,481
ไม่ทราบ	3,250	5,404	5,228	5,517	3,555
การได้รับเงินจากบุตรนอกครัวเรือน	527,055	1,946,291	1,773,485	2,917,786	1,060,844
ไม่ได้รับ	116,189	393,056	312,960	421,988	246,007
ได้รับ : จำนวนเงินที่ได้รับ (บาท)					
ต่ำกว่า 1,000	5,917	34,724	80,707	86,516	34,321
1,000 - 4,999	51,073	274,456	396,512	551,477	193,378
5,000 - 9,999	57,927	254,019	294,589	494,630	183,290
10,000 - 29,999	105,641	449,818	413,733	787,144	237,890
30,000 - 49,999	77,841	291,221	159,187	351,990	90,123
50,000 ขึ้นไป	106,375	239,376	107,113	212,839	73,174
ไม่ทราบ	6,092	9,622	8,684	11,200	2,659

ที่มา: รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

จากการศึกษาการประมาณการด้วยบัญชีเงินโอน (Transfer account) แสดงให้เห็นความสามารถในการหารายได้ตามช่วงอายุและการบริโภคตามอายุ ตามลักษณะของวัฏจักรชีวิต ซึ่งในการประมาณการปี ค.ศ.2020 จะพบว่าระดับรายได้รวมต่อค่าใช้จ่ายมีอัตราอยู่ที่ 0.88 คือ รายได้จากการทำงานอาจไม่เพียงพอต่อการบริโภค จึงจำเป็นต้องมีการเคลื่อนย้ายทุนระหว่างรุ่นหรือผ่านระบบการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือจากภาครัฐ (ภาพที่ 8)

ภาพที่ 8 การประมาณการบริโภคและรายได้ของประชากร



ที่มา: โครงการ National Transfer Account, University of Hawaii

ในการประเมินจากแหล่งรายได้ของผู้สูงอายุพบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีแหล่งรายได้จาก บุตรการทำงาน และเบี้ยยังชีพจากทางราชการโดยในตารางที่ 8 ซึ่งเป็นข้อมูลการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุพบว่า มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตามจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นและตามความครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่ประกอบด้วยผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ยกเว้นกลุ่มข้าราชการบำนาญซึ่งมีรายได้จากเงินบำนาญที่รัฐได้จ่ายเป็นรายเดือน โดยในปี พ.ศ.2560 มีจำนวนผู้สูงอายุที่รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจำนวน 8,157,175 ราย คิดเป็นงบประมาณ 64,770.36 ล้านบาทต่อปี และนอกเหนือจากเบี้ยยังชีพที่ให้กับผู้สูงอายุแล้ว ภาครัฐโดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้มีการอนุมัติเงินจากกองทุนผู้สูงอายุเพื่อนำไปใช้เพื่อการประกอบอาชีพ โดยในปี พ.ศ.2560 มีผู้สูงอายุที่ได้รับการอนุมัติจำนวน 9,385 ราย คิดเป็นเงินอนุมัติ 258,721,400 บาท (ตารางที่ 9)

ตารางที่ 7 แหล่งรายได้ของผู้สูงอายุ

	รวม				ชาย				หญิง			
	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป
แหล่งของรายได้ที่สำคัญที่สุด												
ยอดรวม	10,014,705	5,655,184	2,995,698	1,363,823	4,514,815	2,652,119	1,325,267	537,429	5,499,890	3,003,065	1,670,431	826,394
ไม่มีรายได้	645	424	222	-	115	-	115	-	530	424	106	-
มีรายได้จาก	10,014,060	5,654,760	2,995,476	1,363,823	4,514,700	2,652,119	1,325,152	537,429	5,499,360	3,002,641	1,670,325	826,394
การทำงาน	3,395,949	2,767,079	574,152	54,718	2,040,184	1,639,497	362,151	38,535	1,355,765	1,127,582	212,001	16,183
บำเหน็จ / บำนาญ	486,769	303,600	140,702	42,466	305,285	178,452	94,366	32,467	181,483	125,148	46,337	9,999
กองทุนประกันสังคม	850	542	308	-	332	76	256	-	519	466	53	-
เบี้ยยังชีพจากทางราชการ	1,479,217	440,546	627,279	411,392	548,363	161,612	238,626	148,125	930,853	278,935	388,652	263,266
ดอกเบี้ยเงินออม / เงินออม / ทรัพย์สิน	387,334	220,645	117,013	49,676	174,202	99,267	56,141	18,794	213,132	121,378	60,872	30,883
คู่สมรส	431,153	327,071	87,054	17,027	112,775	74,709	29,459	8,606	318,378	252,362	57,595	8,421
บุตร	3,675,858	1,514,466	1,406,163	755,229	1,290,731	476,210	533,972	280,550	2,385,126	1,038,256	872,191	474,680
พ่อ / แม่	939	939	-	-	232	232	-	-	707	707	-	-
พี่ / น้อง /ญาติ	139,622	75,556	36,349	27,717	35,087	20,234	7,123	7,731	104,534	55,322	29,226	19,987
อื่นๆ	16,370	4,317	6,456	5,598	7,508	1,830	3,057	2,621	8,861	2,486	3,399	2,976

ที่มา: รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตารางที่ 8 เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

ปี	จำนวน (ราย)	งบประมาณ (ล้านบาท)
2550	1,771,090	10,626.54
2551	1,772,666	10,620.13
2552	5,448,940	21,963.67
2553	5,652,837	32,778.9
2554	6,521,749	37,893.4
2555	6,784,734	54,274.3
2556	7,296,573	58,347.04
2557	7,687,052	61,406.73
2558	7,749,138	61,879.28
2559	8,021,853	63,219.44
2560	8,157,175	64,770.36
2561	8,408,498	66,597.65

ที่มา: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร
เทศบาลเมืองพัทยา

หมายเหตุ: ปี 2548 - 2551 จำนวนและงบประมาณเบี้ยยังชีพเป็นข้อมูลขององค์กรปกครองท้องถิ่น และ กทม. ปี 2552-2561 จำนวนและงบประมาณเบี้ยยังชีพเป็นข้อมูลขององค์กรปกครองท้องถิ่น กทม. และเทศบาลเมืองพัทยา และ ตั้งแต่เดือนเมษายน ปี 2552 รัฐบาลจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุทุกคน ยกเว้นข้าราชการบำนาญ

ตารางที่ 9 จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับเงินตามกองทุนผู้สูงอายุ

ปี	ผู้ได้รับอนุมัติ (ราย)	เงินอนุมัติ (บาท)
2553	4,072	106,554,727
2554	9,522	253,206,395
2555	6,357	179,253,360
2556	5,843	165,191,900
2557	6,870	198,394,600
2558	6,626	192,410,340
2559	9,269	262,433,165
2560	9,385	258,721,400

ที่มา: กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จากข้อมูลด้านการเป็นสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย แหล่งรายได้และภาระทางงบประมาณของประเทศในการดูแลผู้สูงอายุ บ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุ ทั้งในและนอกระบบ ดังนั้น การขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุจึงเป็นแนวทางในการหลักประกันทางรายได้ให้กับผู้สูงอายุ และเป็นการบรรเทาปัญหาการเป็นสังคมผู้สูงอายุในระดับมหภาค และแนวทางที่ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ควรมีการส่งเสริมคือ การให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้ตามศักยภาพและความสามารถทางกายภาพตามความสมัครใจและเป็นระบบที่จัดการร่วมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน และผู้สูงอายุ

จากข้อมูลในตารางที่ 10 คือ การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน พบว่า ในช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 – 25560 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประชากรอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปอยู่ประมาณร้อยละ 35 และอัตราคงตัวในระดับนี้ ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงมาก โดยอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามเพศ พบว่าเพศชายมีอัตราการมีส่วนร่วมประมาณร้อยละ 47 และเพศหญิงมีอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานประมาณร้อยละ 26 ซึ่งเมื่อเทียบกับอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเฉลี่ยรวมแยกประเภทตามเพศแล้วพบว่าอัตราการมีส่วนร่วมของเพศหญิงที่สูงอายุลดลงมากกว่าอัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานเพศชาย แสดงว่าการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานในผู้สูงวัยอาจขึ้นกับปัจจัยเพศด้วย

ตารางที่ 10 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานจำแนกตามกลุ่มอายุ

เพศ/หมวดอายุ (ปี)	2558				2559				2560			
	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
รวม	69.48	69.58	70.11	69.96	69.07	68.67	69.50	68.01	68.45	68.44	68.15	67.31
15 - 19	19.17	20.29	19.19	20.34	18.88	19.76	19.49	18.36	19.06	19.17	18.53	17.51
20 - 24	64.04	63.48	65.55	65.65	64.60	62.97	64.83	64.16	63.73	62.96	62.75	63.50
25 - 29	87.65	87.10	87.02	87.48	87.50	86.37	87.02	86.68	86.68	86.32	85.95	85.74
30 - 34	89.70	88.99	89.76	89.60	89.53	88.67	88.85	88.56	88.63	88.01	88.24	88.01
35 - 39	89.70	89.67	89.84	89.86	88.54	89.28	90.38	88.64	89.11	88.92	89.51	88.54
40 - 49	88.76	88.73	89.19	89.06	87.92	88.11	88.91	87.37	87.85	88.28	87.98	87.05
50 - 59	80.70	81.10	82.29	81.88	80.89	80.23	81.50	79.84	80.39	80.30	80.23	79.02
60 ขึ้นไป	35.89	36.80	37.52	36.83	36.36	35.95	36.97	34.57	35.83	36.52	35.91	34.70
ชาย	78.47	78.49	78.63	78.73	77.80	77.74	77.94	76.85	77.20	77.18	76.97	76.29
15 - 19	25.76	26.28	25.87	27.54	24.39	25.36	26.00	24.40	25.47	24.55	24.13	23.06
20 - 24	73.27	71.82	73.60	75.42	73.36	72.10	74.01	72.38	72.64	73.09	72.36	71.85
25 - 29	94.79	93.74	93.30	94.31	94.40	93.82	93.55	93.20	92.89	92.65	92.71	92.52
30 - 34	96.13	96.06	96.16	95.46	96.00	95.07	95.40	95.52	95.06	94.86	95.52	95.01
35 - 39	95.97	96.15	96.77	96.51	94.80	95.59	96.68	95.71	94.80	95.08	96.09	95.47
40 - 49	96.18	96.26	96.18	96.28	95.30	95.90	95.62	95.06	95.38	95.52	95.42	94.90
50 - 59	92.12	92.24	92.63	92.10	91.72	91.44	91.08	90.75	91.23	91.00	90.67	89.95

เพศ/หมวดอายุ (ปี)	2558				2559				2560			
	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
60 ขึ้นไป	47.41	48.57	48.50	47.92	47.70	47.67	47.84	45.25	46.82	47.30	46.54	45.72
หญิง	61.07	61.24	62.14	61.80	60.89	60.20	61.60	59.75	60.28	60.26	59.92	58.93
15 - 19	12.42	14.20	12.33	13.00	13.22	14.02	12.80	12.16	12.47	13.63	12.77	11.80
20 - 24	54.70	55.04	57.39	55.76	55.73	53.70	55.51	55.82	54.69	52.68	52.99	55.01
25 - 29	80.45	80.39	80.67	80.58	80.55	78.82	80.39	80.12	80.38	79.89	79.09	78.86
30 - 34	83.31	81.97	83.39	83.77	83.08	82.30	82.33	81.60	82.20	81.16	80.96	81.01
35 - 39	83.65	83.43	83.16	83.44	82.54	83.19	84.29	81.81	83.60	82.94	83.13	81.82
40 - 49	81.79	81.67	82.63	82.29	80.99	80.80	82.61	80.17	80.78	81.49	81.00	79.68
50 - 59	70.30	70.95	72.89	72.58	71.05	70.03	72.80	69.94	70.55	70.58	70.77	69.10
60 ขึ้นไป	26.44	27.16	28.52	27.74	27.09	26.37	28.08	25.90	26.85	27.72	27.23	25.72

ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

หมายเหตุ: อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน=(ประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานรวม/ประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป) × 100

นอกจากนี้ในการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2560 ซึ่งเป็นอีกแหล่งข้อมูลหนึ่งที่มีการจำแนกการทำงานตามกลุ่มอายุและเพศ พบว่า โดยเฉลี่ยทั้งประเทศ ผู้สูงอายุมีงานทำร้อยละ 10.79 จากจำนวนผู้มีงานทำรวม โดยเป็นเพศชายร้อยละ 6.28 และเพศหญิงร้อยละ 4.51 ทั้งนี้รูปแบบของการทำงานจะเป็นแรงงานนอกระบบถึงร้อยละ 9.52 และเป็นแรงงานในระบบเพียงร้อยละ 1.27 ของจำนวนผู้มีงานทำ นอกจากนี้เมื่อจำแนกตามภาคพบว่าภาคที่มีผู้สูงอายุทำงานต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอัตราการทำงานของผู้สูงอายุที่มากที่สุดที่ร้อยละ 15.03 รองลงมาคือภาคเหนือ ร้อยละ 14.73 และภาคใต้ ร้อยละ 10.53 โดยตารางที่ 11 เป็นการสรุปรวมทุกภาคสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุ ในขณะที่ตารางที่ 12 – 17 เป็นการนำเสนอข้อมูลในทุกกลุ่มอายุเรียงตามภาค ได้แก่ ทวีราชอาณาจักร กรุงเทพมหานคร ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนผู้สูงอายุที่มีงานทำและร้อยละผู้สูงอายุทำงานต่อผู้มีงานทำในแต่ละพื้นที่ พ.ศ.2560

ภาค	จำนวนรวม			ร้อยละ (ต่อผู้มีงานทำในแต่ละพื้นที่)		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
แรงงานในและนอกระบบ						
ทวีราชอาณาจักร	4,063,076	2,365,606	1,697,471	10.79	6.28	4.51
กรุงเทพมหานคร	250,320	139,165	111,156	4.80	2.67	2.13
ภาคกลาง	908,232	516,632	391,600	7.92	4.50	3.41
ภาคเหนือ	920,019	543,530	376,489	14.73	8.70	6.03
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1,453,784	864,095	589,689	15.03	8.93	6.10
ภาคใต้	530,720	302,183	228,537	10.53	6.00	4.54
แรงงานในระบบ						
ทวีราชอาณาจักร	477,272	300,582	176,689	1.27	0.80	0.47
กรุงเทพมหานคร	82,450	48,503	33,947	1.58	0.93	0.65
ภาคกลาง	175,669	114,181	61,488	1.53	1.00	0.54
ภาคเหนือ	73,849	45,166	28,683	1.18	0.72	0.46
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	69,304	44,841	24,463	0.72	0.46	0.25
ภาคใต้	76,000	47,892	28,108	1.51	0.95	0.56

ภาค	จำนวนรวม			ร้อยละ (ต่อผู้มีงานทำในแต่ละพื้นที่)		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
แรงงานนอกระบบ						
ทั่วราชอาณาจักร	3,585,805	2,065,024	1,520,781	9.52	5.49	4.04
กรุงเทพมหานคร	167,870	90,661	77,209	3.22	1.74	1.48
ภาคกลาง	732,563	402,451	330,112	6.39	3.51	2.88
ภาคเหนือ	846,171	498,365	347,806	13.55	7.98	5.57
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1,384,480	819,254	565,226	14.31	8.47	5.84
ภาคใต้	454,720	254,292	200,429	9.03	5.05	3.98

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ตารางที่ 12 จำนวนผู้สูงอายุที่มีงานทำและร้อยละผู้สูงอายุทำงานต่อผู้มีงานทำรวม (ทั่วประเทศ) พ.ศ.2560

กลุ่มอายุ	จำนวนรวม			ร้อยละ (ต่อผู้มีงานทำรวม)		
	ทั่วราชอาณาจักร			ทั่วราชอาณาจักร		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	37,646,884	20,531,621	17,115,263	100.00	54.54	45.46
15 - 19	780,975	520,173	260,802	2.07	1.38	0.69
20 - 24	2,918,333	1,711,415	1,206,918	7.75	4.55	3.21
25 - 29	4,044,938	2,199,847	1,845,091	10.74	5.84	4.90
30 - 34	4,091,730	2,207,133	1,884,597	10.87	5.86	5.01
35 - 39	4,511,673	2,383,687	2,127,986	11.98	6.33	5.65
40 - 44	4,548,222	2,423,621	2,124,601	12.08	6.44	5.64
45 - 49	4,865,017	2,513,743	2,351,274	12.92	6.68	6.25
50 - 54	4,210,914	2,222,542	1,988,372	11.19	5.90	5.28
55 - 59	3,612,007	1,983,855	1,628,152	9.59	5.27	4.32

กลุ่มอายุ	จำนวนรวม			ร้อยละ (ต่อผู้มีงานทำรวม)		
	ทั่วราชอาณาจักร			ทั่วราชอาณาจักร		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
60 ปีขึ้นไป	4,063,076	2,365,606	1,697,471	10.79	6.28	4.51
แรงงานในระบบ	16,872,736	9,020,256	7,852,480	44.82	23.96	20.86
15 - 19	340,587	210,523	130,064	0.90	0.56	0.35
20 - 24	1,695,902	902,192	793,710	4.50	2.40	2.11
25 - 29	2,716,884	1,391,355	1,325,529	7.22	3.70	3.52
30 - 34	2,525,927	1,289,761	1,236,167	6.71	3.43	3.28
35 - 39	2,541,069	1,306,016	1,235,053	6.75	3.47	3.28
40 - 44	2,125,284	1,144,183	981,101	5.65	3.04	2.61
45 - 49	1,914,785	1,022,551	892,234	5.09	2.72	2.37
50 - 54	1,420,105	784,991	635,114	3.77	2.09	1.69
55 - 59	1,114,920	668,101	446,819	2.96	1.77	1.19
60 ปีขึ้นไป	477,272	300,582	176,689	1.27	0.80	0.47
แรงงานนอกระบบ	20,774,148	11,511,365	9,262,784	55.18	30.58	24.60
15 - 19	440,387	309,649	130,738	1.17	0.82	0.35
20 - 24	1,222,431	809,223	413,209	3.25	2.15	1.10
25 - 29	1,328,053	808,492	519,561	3.53	2.15	1.38
30 - 34	1,565,803	917,372	648,430	4.16	2.44	1.72
35 - 39	1,970,604	1,077,670	892,933	5.23	2.86	2.37
40 - 44	2,422,938	1,279,438	1,143,500	6.44	3.40	3.04
45 - 49	2,950,231	1,491,191	1,459,040	7.84	3.96	3.88
50 - 54	2,790,809	1,437,551	1,353,257	7.41	3.82	3.59
55 - 59	2,497,086	1,315,754	1,181,333	6.63	3.49	3.14

กลุ่มอายุ	จำนวนรวม			ร้อยละ (ต่อผู้มีงานทำรวม)		
	ทั่วราชอาณาจักร			ทั่วราชอาณาจักร		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
60 ปีขึ้นไป	3,585,805	2,065,024	1,520,781	9.52	5.49	4.04

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
ประมวลโดยคณะผู้วิจัย

ตารางที่ 13 จำนวนผู้สูงอายุที่มีงานทำและร้อยละผู้สูงอายุทำงานต่อผู้มีงานทำรวม (กรุงเทพมหานคร)
พ.ศ.2560

กลุ่มอายุ	จำนวนรวม			ร้อยละ (ต่อผู้มีงานทำรวม)		
	กรุงเทพมหานคร			กรุงเทพมหานคร		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	5,218,970	2,781,240	2,437,730	100.00	53.29	46.71
15 - 19	50,301	35,125	15,176	0.96	0.67	0.29
20 - 24	283,225	148,516	134,709	5.43	2.85	2.58
25 - 29	758,695	388,584	370,111	14.54	7.45	7.09
30 - 34	811,681	409,413	402,268	15.55	7.84	7.71
35 - 39	849,976	445,805	404,170	16.29	8.54	7.74
40 - 44	720,557	407,117	313,440	13.81	7.80	6.01
45 - 49	644,877	338,535	306,342	12.36	6.49	5.87
50 - 54	468,999	249,404	219,594	8.99	4.78	4.21
55 - 59	380,339	219,576	160,762	7.29	4.21	3.08
60 ปีขึ้นไป	250,320	139,165	111,156	4.80	2.67	2.13
แรงงานในระบบ	3,714,703	1,902,347	1,812,356	71.18	36.45	34.73
15 - 19	36,407	24,390	12,017	0.70	0.47	0.23

กลุ่มอายุ	จำนวนรวม			ร้อยละ (ต่อผู้มีงานทำรวม)		
	กรุงเทพมหานคร			กรุงเทพมหานคร		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
20 - 24	234,884	118,315	116,569	4.50	2.27	2.23
25 - 29	654,203	326,457	327,746	12.54	6.26	6.28
30 - 34	664,423	315,551	348,872	12.73	6.05	6.68
35 - 39	639,559	316,959	322,600	12.25	6.07	6.18
40 - 44	504,663	271,742	232,921	9.67	5.21	4.46
45 - 49	390,916	203,914	187,002	7.49	3.91	3.58
50 - 54	288,908	149,605	139,303	5.54	2.87	2.67
55 - 59	218,290	126,909	91,381	4.18	2.43	1.75
60 ปีขึ้นไป	82,450	48,503	33,947	1.58	0.93	0.65
แรงงานนอกระบบ	1,504,267	878,893	625,373	28.82	16.84	11.98
15 - 19	13,894	10,735	3,159	0.27	0.21	0.06
20 - 24	48,341	30,201	18,141	0.93	0.58	0.35
25 - 29	104,492	62,127	42,365	2.00	1.19	0.81
30 - 34	147,258	93,862	53,396	2.82	1.80	1.02
35 - 39	210,417	128,846	81,571	4.03	2.47	1.56
40 - 44	215,894	135,374	80,519	4.14	2.59	1.54
45 - 49	253,961	134,621	119,340	4.87	2.58	2.29
50 - 54	180,091	99,799	80,292	3.45	1.91	1.54
55 - 59	162,048	92,667	69,382	3.10	1.78	1.33
60 ปีขึ้นไป	167,870	90,661	77,209	3.22	1.74	1.48

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
ประมวลโดยคณะผู้วิจัย

ตารางที่ 14 จำนวนผู้สูงอายุที่มีงานทำและร้อยละผู้สูงอายุทำงานต่อผู้มีงานทำรวม (ภาคกลาง) พ.ศ.2560

กลุ่มอายุ	จำนวนรวม			ร้อยละ (ต่อผู้มีงานทำรวม)		
	ภาคกลาง			ภาคกลาง		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	11,470,357	6,240,817	5,229,541	100.00	54.41	45.59
15 - 19	218,128	138,037	80,091	1.90	1.20	0.70
20 - 24	912,832	513,416	399,415	7.96	4.48	3.48
25 - 29	1,425,265	769,616	655,649	12.43	6.71	5.72
30 - 34	1,474,339	800,347	673,991	12.85	6.98	5.88
35 - 39	1,577,757	831,778	745,979	13.76	7.25	6.50
40 - 44	1,414,010	763,413	650,597	12.33	6.66	5.67
45 - 49	1,460,292	776,155	684,137	12.73	6.77	5.96
50 - 54	1,168,639	627,048	541,591	10.19	5.47	4.72
55 - 59	910,864	504,374	406,490	7.94	4.40	3.54
60 ปีขึ้นไป	908,232	516,632	391,600	7.92	4.50	3.41
แรงงานในระบบ	6,725,404	3,619,361	3,106,043	58.63	31.55	27.08
15 - 19	130,901	78,790	52,111	1.14	0.69	0.45
20 - 24	686,336	366,447	319,889	5.98	3.19	2.79
25 - 29	1,108,429	571,513	536,916	9.66	4.98	4.68
30 - 34	1,051,197	557,475	493,722	9.16	4.86	4.30
35 - 39	1,062,781	560,798	501,983	9.27	4.89	4.38
40 - 44	854,076	465,537	388,539	7.45	4.06	3.39
45 - 49	775,376	411,689	363,687	6.76	3.59	3.17

กลุ่มอายุ	จำนวนรวม			ร้อยละ (ต่อผู้มีงานทำรวม)		
	ภาคกลาง			ภาคกลาง		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
50 - 54	516,259	281,668	234,591	4.50	2.46	2.05
55 - 59	364,380	211,263	153,117	3.18	1.84	1.33
60 ปีขึ้นไป	175,669	114,181	61,488	1.53	1.00	0.54
แรงงานนอกระบบ	4,744,954	2,621,456	2,123,498	41.37	22.85	18.51
15 - 19	87,228	59,247	27,980	0.76	0.52	0.24
20 - 24	226,495	146,969	79,526	1.97	1.28	0.69
25 - 29	316,836	198,103	118,733	2.76	1.73	1.04
30 - 34	423,142	242,872	180,270	3.69	2.12	1.57
35 - 39	514,976	270,980	243,996	4.49	2.36	2.13
40 - 44	559,934	297,876	262,058	4.88	2.60	2.28
45 - 49	684,916	364,466	320,450	5.97	3.18	2.79
50 - 54	652,379	345,380	307,000	5.69	3.01	2.68
55 - 59	546,484	293,111	253,373	4.76	2.56	2.21
60 ปีขึ้นไป	732,563	402,451	330,112	6.39	3.51	2.88

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
ประมวลโดยคณะผู้วิจัย

ตารางที่ 15 จำนวนผู้สูงอายุที่มีงานทำและร้อยละผู้สูงอายุทำงานต่อผู้มีงานทำรวม (ภาคเหนือ) พ.ศ.2560

กลุ่มอายุ	จำนวนรวม			ร้อยละ (ต่อผู้มีงานทำรวม)		
	ภาคเหนือ			ภาคเหนือ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	6,244,645	3,407,385	2,837,260	100.00	54.56	45.44
15 - 19	138,186	89,961	48,225	2.21	1.44	0.77
20 - 24	469,653	285,314	184,339	7.52	4.57	2.95
25 - 29	572,781	317,709	255,072	9.17	5.09	4.08
30 - 34	538,807	297,733	241,075	8.63	4.77	3.86
35 - 39	585,830	312,492	273,337	9.38	5.00	4.38
40 - 44	644,656	335,103	309,552	10.32	5.37	4.96
45 - 49	776,540	386,220	390,320	12.44	6.18	6.25
50 - 54	816,865	419,200	397,665	13.08	6.71	6.37
55 - 59	781,308	420,123	361,185	12.51	6.73	5.78
60 ปีขึ้นไป	920,019	543,530	376,489	14.73	8.70	6.03
แรงงานในระบบ	1,842,095	981,862	860,232	29.50	15.72	13.78
15 - 19	46,124	23,807	22,317	0.74	0.38	0.36
20 - 24	206,035	116,437	89,597	3.30	1.86	1.43
25 - 29	277,272	138,052	139,220	4.44	2.21	2.23
30 - 34	235,332	117,842	117,490	3.77	1.89	1.88
35 - 39	222,995	110,112	112,883	3.57	1.76	1.81
40 - 44	205,379	106,507	98,871	3.29	1.71	1.58
45 - 49	212,431	111,549	100,883	3.40	1.79	1.62
50 - 54	192,021	107,117	84,904	3.07	1.72	1.36
55 - 59	170,658	105,273	65,384	2.73	1.69	1.05

กลุ่มอายุ	จำนวนรวม			ร้อยละ (ต่อผู้มีงานทำรวม)		
	ภาคเหนือ			ภาคเหนือ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
60 ปีขึ้นไป	73,849	45,166	28,683	1.18	0.72	0.46
แรงงานนอกระบบ	4,402,550	2,425,523	1,977,028	70.50	38.84	31.66
15 - 19	92,062	66,154	25,908	1.47	1.06	0.41
20 - 24	263,619	168,877	94,742	4.22	2.70	1.52
25 - 29	295,509	179,657	115,852	4.73	2.88	1.86
30 - 34	303,475	179,890	123,585	4.86	2.88	1.98
35 - 39	362,835	202,381	160,454	5.81	3.24	2.57
40 - 44	439,277	228,596	210,681	7.03	3.66	3.37
45 - 49	564,109	274,671	289,438	9.03	4.40	4.63
50 - 54	624,844	312,083	312,762	10.01	5.00	5.01
55 - 59	610,650	314,849	295,801	9.78	5.04	4.74
60 ปีขึ้นไป	846,171	498,365	347,806	13.55	7.98	5.57

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
ประมวลโดยคณะผู้วิจัย

ตารางที่ 16 จำนวนผู้สูงอายุที่มีงานทำและร้อยละผู้สูงอายุทำงานต่อผู้มีงานทำรวม
(ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) พ.ศ.2560

กลุ่มอายุ	จำนวนรวม			ร้อยละ (ต่อผู้มีงานทำรวม)		
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ			ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	9,674,901	5,289,515	4,385,386	100.00	54.67	45.33
15 - 19	235,728	160,776	74,952	2.44	1.66	0.77
20 - 24	810,499	497,848	312,652	8.38	5.15	3.23
25 - 29	736,433	409,188	327,245	7.61	4.23	3.38
30 - 34	697,943	377,159	320,783	7.21	3.90	3.32
35 - 39	894,638	463,032	431,605	9.25	4.79	4.46
40 - 44	1,148,607	588,551	560,056	11.87	6.08	5.79
45 - 49	1,366,047	689,357	676,690	14.12	7.13	6.99
50 - 54	1,230,917	639,879	591,039	12.72	6.61	6.11
55 - 59	1,100,305	599,630	500,675	11.37	6.20	5.17
60 ปีขึ้นไป	1,453,784	864,095	589,689	15.03	8.93	6.10
แรงงานในระบบ	2,338,167	1,254,558	1,083,609	24.17	12.97	11.20
15 - 19	60,200	36,555	23,646	0.62	0.38	0.24
20 - 24	316,605	162,795	153,809	3.27	1.68	1.59
25 - 29	338,513	170,532	167,981	3.50	1.76	1.74
30 - 34	251,346	122,968	128,378	2.60	1.27	1.33
35 - 39	296,604	145,006	151,597	3.07	1.50	1.57
40 - 44	284,354	148,777	135,578	2.94	1.54	1.40
45 - 49	283,385	152,944	130,441	2.93	1.58	1.35
50 - 54	232,503	140,240	92,263	2.40	1.45	0.95

กลุ่มอายุ	จำนวนรวม			ร้อยละ (ต่อผู้มีงานทำรวม)		
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ			ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
55 - 59	205,352	129,900	75,452	2.12	1.34	0.78
60 ปีขึ้นไป	69,304	44,841	24,463	0.72	0.46	0.25
แรงงานนอกระบบ	7,336,734	4,034,957	3,301,776	75.83	41.71	34.13
15 - 19	175,527	124,221	51,306	1.81	1.28	0.53
20 - 24	493,894	335,052	158,842	5.10	3.46	1.64
25 - 29	397,920	238,656	159,264	4.11	2.47	1.65
30 - 34	446,596	254,191	192,405	4.62	2.63	1.99
35 - 39	598,034	318,026	280,008	6.18	3.29	2.89
40 - 44	864,253	439,774	424,478	8.93	4.55	4.39
45 - 49	1,082,662	536,412	546,249	11.19	5.54	5.65
50 - 54	998,415	499,639	498,776	10.32	5.16	5.16
55 - 59	894,953	469,731	425,222	9.25	4.86	4.40
60 ปีขึ้นไป	1,384,480	819,254	565,226	14.31	8.47	5.84

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
ประมวลโดยคณะผู้วิจัย

ตารางที่ 17 จำนวนผู้สูงอายุที่มีงานทำและร้อยละผู้สูงอายุทำงานต่อผู้มีงานทำรวม (ภาคใต้) พ.ศ.2560

กลุ่มอายุ	จำนวนรวม			ร้อยละ (ต่อผู้มีงานทำรวม)		
	ภาคใต้			ภาคใต้		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	5,038,011	2,812,664	2,225,347	100.00	55.83	44.17
15 - 19	138,631	96,274	42,358	2.75	1.91	0.84
20 - 24	442,124	266,321	175,803	8.78	5.29	3.49
25 - 29	551,764	314,751	237,013	10.95	6.25	4.70
30 - 34	568,960	322,480	246,480	11.29	6.40	4.89
35 - 39	603,473	330,578	272,894	11.98	6.56	5.42
40 - 44	620,392	329,437	290,955	12.31	6.54	5.78
45 - 49	617,260	323,476	293,784	12.25	6.42	5.83
50 - 54	525,494	287,012	238,482	10.43	5.70	4.73
55 - 59	439,192	240,152	199,040	8.72	4.77	3.95
60 ปีขึ้นไป	530,720	302,183	228,537	10.53	6.00	4.54
แรงงานในระบบ	2,252,367	1,262,128	990,239	44.71	25.05	19.66
15 - 19	66,956	46,982	19,974	1.33	0.93	0.40
20 - 24	252,042	138,197	113,845	5.00	2.74	2.26
25 - 29	338,467	184,801	153,667	6.72	3.67	3.05
30 - 34	323,629	175,924	147,705	6.42	3.49	2.93
35 - 39	319,131	173,141	145,990	6.33	3.44	2.90
40 - 44	276,811	151,619	125,192	5.49	3.01	2.48
45 - 49	252,677	142,456	110,221	5.02	2.83	2.19
50 - 54	190,414	106,361	84,054	3.78	2.11	1.67
55 - 59	156,241	94,756	61,485	3.10	1.88	1.22

กลุ่มอายุ	จำนวนรวม			ร้อยละ (ต่อผู้มีงานทำรวม)		
	ภาคใต้			ภาคใต้		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
60 ปีขึ้นไป	76,000	47,892	28,108	1.51	0.95	0.56
แรงงานนอกระบบ	2,785,644	1,550,536	1,235,108	55.29	30.78	24.52
15 - 19	71,676	49,292	22,384	1.42	0.98	0.44
20 - 24	190,082	128,124	61,958	3.77	2.54	1.23
25 - 29	213,297	129,950	83,347	4.23	2.58	1.65
30 - 34	245,331	146,556	98,775	4.87	2.91	1.96
35 - 39	284,342	157,437	126,905	5.64	3.12	2.52
40 - 44	343,581	177,817	165,764	6.82	3.53	3.29
45 - 49	364,584	181,020	183,563	7.24	3.59	3.64
50 - 54	335,080	180,651	154,429	6.65	3.59	3.07
55 - 59	282,951	145,396	137,555	5.62	2.89	2.73
60 ปีขึ้นไป	454,720	254,292	200,429	9.03	5.05	3.98

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
ประมวลโดยคณะผู้วิจัย

การสำรวจจากสถานภาพการทำงานของผู้สูงอายุ โดยใช้ข้อมูลอีกแหล่งหนึ่ง คือ การสำรวจประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย (ราย 3 ปี) ปี 2560 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งในการเผยแพร่ยังคงมีบางส่วนเท่านั้น ซึ่งข้อมูลของปี พ.ศ.2557 จะมีความครบถ้วนกว่า โดยข้อมูลปี 2560 พบว่า สถานภาพการทำงานของผู้สูงอายุมีการทำงานประมาณ 4,256,152 คน โดยส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างถึงร้อยละ 62.12 รองลงมาคือ ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้างร้อยละ 19.33 และเป็นลูกจ้างเอกชนร้อยละ 12.37 ซึ่งข้อมูลชุดนี้มีความสอดคล้องกับการสำรวจแรงงานนอกระบบที่ผู้สูงอายุส่วนมากเป็นแรงงานนอกระบบ เช่น การประกอบอาชีพอิสระ หรือ การทำงานในครัวเรือน (ตารางที่ 18) และสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุที่ไม่มีสถานภาพการทำงาน มีความต้องการทำงาน 2,770,402 คน และไม่ระบุถึง 7,996,864 คน (ตารางที่ 19) อย่างไรก็ตาม ข้อมูลนี้ยังเป็นข้อมูลเบื้องต้นของปี 2560 ซึ่งอาจยังไม่สมบูรณ์ในด้านการประมวลผล

ตารางที่ 18 สถานภาพการทำงานของผู้สูงอายุ

สถานภาพการทำงาน	ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
นายจ้าง	116,109	56,335	172,444	4.05
ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง	1,780,509	863,367	2,643,877	62.12
ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	205,168	617,759	822,926	19.33
ลูกจ้างรัฐบาล	47,526	26,572	74,098	1.74
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	5,952	2,456	8,407	0.20
ลูกจ้างเอกชน	320,712	205,594	526,306	12.37
การรวมกลุ่ม	2,519	3,435	5,954	0.14
ผู้ไม่สามารถจำแนกสถานภาพการทำงานได้	1,016	578	1,594	0.04
ไม่ทราบ	251	295	546	0.01
รวม	2,479,761	1,776,391	4,256,152	100.00

ที่มา การสำรวจประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย (ราย 3 ปี) ปี 2560 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตารางที่ 19 ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ปี 2560

ความต้องการทำงาน	ชาย	หญิง	รวม
ต้องการ	1,635,722	1,134,680	2,770,402
ไม่ต้องการ	291,476	253,705	545,181
ไม่ระบุ	3,156,483	4,840,381	7,996,864
รวม	5,083,681	6,228,766	11,312,447

ที่มา: การสำรวจประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย (ราย 3 ปี) ปี 2560 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ดังนั้น เพื่อให้เห็นภาพรวมของความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ โดยใช้ข้อมูลจากรายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557 พบว่าจากจำนวนผู้สูงอายุ 10,014,705 คน มีความต้องการทำงาน และได้หางานทำ 1,749,022 คน คิดเป็นประมาณร้อยละ 17.46 และกลุ่มต้องการทำงานแต่ไม่ได้หางานทำ จำนวน 248,741 คน คิดเป็นร้อยละ 2.48 และกลุ่มที่ไม่ต้องการทำงาน 8,000,026 คน คิดเป็นร้อยละ 79.88 ซึ่งมีความใกล้เคียงกับตัวเลขของปี 2560 ในกลุ่มไม่ต้องการทำงานและไม่ระบุต่อจำนวนทั้งหมด และอัตราความต้องการทำงานมีการลดลงตามอายุที่สูงขึ้น และอัตราความต้องการทำงานนี้อยู่นอกเขตเทศบาลมากกว่าในเขตเทศบาล และในด้านของชั่วโมงการทำงานของผู้สูงอายุพบว่า โดยเฉลี่ยแล้ว ผู้สูงอายุส่วนมากทำงานสัปดาห์ละ 40 – 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งเท่ากับวัยทำงานปกติ และมีผู้สูงอายุอีกจำนวนไม่น้อยที่มีการทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมงขึ้นไป และมีจำนวนผู้สูงอายุที่ลดลงเมื่ออายุมากขึ้น และชั่วโมงการทำงานแปรผกผันกับกลุ่มอายุ

ตารางที่ 20 ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ปี 2557

ความต้องการในการทำงาน	รวม				ชาย				หญิง			
	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป
	ต้องการปกครอง และภาค	10,014,705	5,655,184	2,995,698	1,363,823	4,514,815	2,652,119	1,325,267	537,429	5,499,890	3,003,065	1,670,431
ทั่วราชอาณาจักร	1,749,022	1,404,555	308,265	36,203	1,003,799	794,930	184,679	24,190	745,224	609,625	123,586	12,012
ต้องการ กำลังทำงาน/ทำงาน	248,741	171,321	61,777	15,644	135,293	95,315	31,972	8,005	113,449	76,005	29,805	7,639
ต้องการ ไม่ทำงานทำ	8,000,026	4,070,427	2,622,386	1,307,214	3,366,644	1,757,975	1,107,914	500,754	4,633,383	2,312,452	1,514,472	806,459
ไม่ต้องการ	16,915	8,882	3,271	4,762	9,080	3,898	703	4479	7,835	4,984	2,568	283
ไม่ทราบ	4,097,963	2,343,561	1,205,928	548,474	1,821,569	1,084,899	524,686	211,984	2,276,394	1,258,662	681,242	336,490
ในเขตเทศบาล	633,166	510,409	111,343	11,414	369,595	299,557	63,170	6,867	263,572	210,852	48,173	4,547
ต้องการ กำลังทำงาน/ทำงาน	103,691	73,465	22,966	7,260	56,156	44,090	9,961	2,105	47,536	29,376	13,006	5,155
ต้องการ ไม่ทำงานทำ	3,350,713	1,754,996	1,070,396	525,321	1,389,031	739,282	451,216	198,532	1,961,682	1,015,713	619,181	326,788
ไม่ต้องการ	10,392	4,690	1,223	4479	6,788	1,970	339	4,479	3,604	2,721	884	-
ไม่ทราบ	5,916,742	3,311,623	1,789,770	815,349	2,693,246	1,567,220	800,581	325,445	3,223,496	1,744,403	989,189	489,904
นอกเขตเทศบาล	1,115,856	894,145	196,922	24,789	634,204	495,373	121,508	17,323	481,652	398,773	75,413	7,466
ต้องการ กำลังทำงาน/ทำงาน	145,050	97,856	38,811	8,384	79,137	51,225	22,011	5,900	65,913	46,630	16,800	2,484
ต้องการ ไม่ทำงานทำ	4,649,313	2,315,431	1,551,989	781,893	1,977,613	1,018,693	656,698	302,222	2,671,700	1,296,738	895,291	479,671
ไม่ต้องการ	6,522	4,191	2,048	283	2,292	1,929	363	-	4,230	2,262	1,685	283
ไม่ทราบ												

ที่มา: รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตารางที่ 21 ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ กรุงเทพมหานคร ปี 2557

	รวม						ชาย						หญิง																
	รวม		60-69	70-79	80 ขึ้นไป	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป												
	กรุงเทพมหานคร	942,586	560,182	263,596	118,808	412,760	255,921	112,235	44,604	529,826	304,261	151,361	74,204	134,546	115,008	19,123	415	53,206	27,946	21,535	5,250	1,162	14,697	1,173	456	11,621	6,838	4,076	706
ต้องการ กำลังทำงาน/ทำงาน	776,057	423,639	239,224	113,194	311,057	169,044	101,902	40,111	465,000	254,594	137,322	73,083	4,037	4,037	-	4,037	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ต้องการ ไม่ทำงานทำ	134,546	115,008	19,123	415	81,340	72,179	9,160	-	53,206	42,829	9,962	415	134,546	115,008	19,123	415	53,206	27,946	21,535	5,250	1,162	14,697	1,173	456	11,621	6,838	4,076	706	
ไม่ต้องการ	776,057	423,639	239,224	113,194	311,057	169,044	101,902	40,111	465,000	254,594	137,322	73,083	4,037	4,037	-	4,037	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ไม่ทราบ	4,037	-	-	4,037	4,037	-	-	4,037	-	-	-	-	-	4,037	-	4,037	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ในเขตเทศบาล	942,586	560,182	263,596	118,808	412,760	255,921	112,235	44,604	529,826	304,261	151,361	74,204	134,546	115,008	19,123	415	53,206	27,946	21,535	5,250	1,162	14,697	1,173	456	11,621	6,838	4,076	706	
ต้องการ กำลังทำงาน/ทำงาน	776,057	423,639	239,224	113,194	311,057	169,044	101,902	40,111	465,000	254,594	137,322	73,083	4,037	4,037	-	4,037	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ต้องการ ไม่ทำงานทำ	134,546	115,008	19,123	415	81,340	72,179	9,160	-	53,206	42,829	9,962	415	134,546	115,008	19,123	415	53,206	27,946	21,535	5,250	1,162	14,697	1,173	456	11,621	6,838	4,076	706	
ไม่ต้องการ	776,057	423,639	239,224	113,194	311,057	169,044	101,902	40,111	465,000	254,594	137,322	73,083	4,037	4,037	-	4,037	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ไม่ทราบ	4,037	-	-	4,037	4,037	-	-	4,037	-	-	-	-	-	4,037	-	4,037	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ที่มา: รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตารางที่ 22 ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ภาคกลาง ปี 2557

	รวม				ชาย				หญิง			
	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป
ภาคกลาง	2,561,881	1,435,228	773,354	353,299	1,132,330	660,558	336,531	135,241	1,429,551	774,670	436,823	218,058
ต้องการ กำลังทำงาน/ทำงาน	490,594	380,516	94,682	15,396	275,290	207,942	57,171	10,177	215,304	172,574	37,510	5,219
ต้องการ ไม่ทำงานทำ	54,688	35,098	14,800	4,790	26,474	18,287	5,636	2,553	28,214	16,811	9,165	2,237
ไม่ต้องการ	2,010,848	1,015,705	662,313	332,830	829,108	432,871	273,725	122,511	1,181,741	582,833	388,589	210,318
ไม่ทราบ	5,751	3,909	1,559	283	1,458	1,458	-	-	4,293	2,451	1,559	283
ในเขตเทศบาล	1,109,864	631,887	330,041	147,936	488,265	290,059	142,294	55,912	621,599	341,828	187,747	92,024
ต้องการ กำลังทำงาน/ทำงาน	199,096	154,329	40,074	4,693	112,587	88,784	20,822	2,981	86,508	65,545	19,252	1,712
ต้องการ ไม่ทำงานทำ	23,723	16,225	5,738	1,760	13,085	9,413	2,687	986	10,637	6,812	3,052	773
ไม่ต้องการ	883,907	458,687	283,736	141,484	361,568	190,838	118,785	51,945	522,338	267,848	164,951	89,539
ไม่ทราบ	3,139	2,647	492	-	1,025	1,025	-	-	2,115	1,622	492	-
นอกเขตเทศบาล	1,452,017	803,341	443,313	205,363	644,065	370,499	194,237	79,329	807,952	432,842	249,076	126,034
ต้องการ กำลังทำงาน/ทำงาน	291,498	226,188	54,608	10,703	162,703	119,158	36,349	7,196	128,795	107,029	18,259	3,507
ต้องการ ไม่ทำงานทำ	30,966	18,873	9,061	3,031	13,389	8,874	2,949	1,567	17,577	9,999	6,114	1,464
ไม่ต้องการ	1,126,942	557,018	378,577	191,346	467,540	242,034	154,939	70,567	659,402	314,985	223,638	120,779
ไม่ทราบ	2,611	1,262	1,066	283	433	433	-	-	2,178	829	1,066	283

ที่มา: รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตารางที่ 23 ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ภาคเหนือ ปี 2557

	รวม				ชาย				หญิง			
	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป
	ภาคเหนือ	2,117,550	1,185,525	628,053	303,972	977,353	565,890	285,963	125,500	1,140,197	619,635	342,090
ต้องการ กำลังทำงาน/ทำงาน	414,606	335,704	73,713	5,189	238,134	190,855	42,929	4,350	176,472	144,849	30,785	839
ต้องการ ไม่ทำงานทำ	68,115	48,176	16,371	3,568	37,622	25,370	10,339	1,913	30,493	22,806	6,032	1,655
ไม่ต้องการ	1,632,947	800,677	537,056	295,215	700,353	348,943	232,173	119,237	932,594	451,734	304,883	175,978
ไม่ทราบ	1,882	968	914	-	1,244	721	523	-	638	247	391	-
ในเขตเทศบาล	729,183	405,465	216,962	106,756	331,355	190,478	97,231	43,646	397,828	214,987	119,731	63,110
ต้องการ กำลังทำงาน/ทำงาน	131,183	103,119	25,347	2,718	75,154	56,854	16,066	2,234	56,028	46,264	9,281	484
ต้องการ ไม่ทำงานทำ	20,029	14,616	3,565	1,847	10,388	7,763	2,109	517	9,641	6,855	1,456	1,330
ไม่ต้องการ	576,453	286,762	187,499	102,191	244,932	125,140	78,897	40,895	331,520	161,621	108,604	61,296
ไม่ทราบ	1,519	968	551	-	880	721	159	-	638	247	391	-
นอกเขตเทศบาล	1,388,367	780,060	411,091	197,216	645,998	375,412	188,732	81,854	742,369	404,648	222,359	115,362
ต้องการ กำลังทำงาน/ทำงาน	283,423	232,585	48,367	2,471	162,980	134,001	26,863	2,116	120,443	98,585	21,504	355
ต้องการ ไม่ทำงานทำ	48,086	33,559	12,806	1,721	27,234	17,608	8,230	1,396	20,852	15,951	4,576	325
ไม่ต้องการ	1,056,494	513,915	349,555	193,024	455,421	223,803	153,276	78,342	601,074	290,112	196,279	114,682
ไม่ทราบ	363	-	363	-	363	-	363	-	-	-	-	-

ที่มา: รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตารางที่ 24 ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี 2557

	รวม					ชาย					หญิง					
	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3,192,932	1,834,776	958,111	400,045	1,454,036	869,933	425,627	158,476	1,738,896	964,843	532,484	241,569			
ต้องการ กำลังทำงาน/ทำงาน	488,128	397,043	82,292	8,792	288,838	230,747	52,163	5,928	199,289	166,296	30,129	2,865				
ต้องการ ไม่ทำงาน/ทำ	73,779	51,475	18,078	4,226	42,529	29,080	11,127	2,323	31,250	22,396	6,951	1,903				
ไม่ต้องการ	2,627,621	1,383,476	857,561	386,585	1,120,683	608,743	362,157	149,783	1,506,938	774,733	495,403	236,802				
ไม่ทราบ	3,404	2,782	180	442	1,985	1,363	180	442	1,419	1,420	-	-				
ในเขตเทศบาล	923,365	534,606	274,962	113,797	416,409	251,059	120,745	44,605	506,956	283,547	154,217	69,192				
ต้องการ กำลังทำงาน/ทำงาน	105,669	88,410	15,216	2,043	65,865	54,752	10,106	1,008	39,804	33,658	5,110	1,036				
ต้องการ ไม่ทำงาน/ทำ	24,671	16,556	6,066	2,049	12,320	9,317	2,857	146	12,350	7,239	3,210	1,903				
ไม่ต้องการ	791,857	429,095	253,499	109,263	337,469	186,859	107,601	43,009	454,388	242,236	145,897	66,254				
ไม่ทราบ	1,168	546	180	442	754	132	180	442	414	414	-	-				
นอกเขตเทศบาล	2,269,567	1,300,170	683,149	286,248	1,037,627	618,874	304,882	113,871	1,231,940	681,296	378,267	172,377				
ต้องการ กำลังทำงาน/ทำงาน	382,458	308,634	67,076	6,749	222,973	175,996	42,057	4,920	159,485	132,637	25,019	1,829				
ต้องการ ไม่ทำงาน/ทำ	49,108	34,920	12,012	2,177	30,209	19,762	8,269	2,177	18,899	15,157	3,742	-				
ไม่ต้องการ	1,835,764	954,381	604,061	277,322	783,214	421,884	254,556	106,774	1,052,550	532,495	349,505	170,548				
ไม่ทราบ	2,237	2,237	-	-	1,231	1,231	-	-	1,006	1,006	-	-				

ที่มา: รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตารางที่ 25 ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ภาคใต้ ปี 2557

	รวม				ชาย				หญิง			
	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1,199,756	639,473	372,584	187,699	538,336	299,817	164,911	73,608	661,420	339,656	207,673
ต้องการ กำลังทำงาน/ทำงาน	221,149	176,284	38,456	6,410	120,196	93,205	23,255	3,736	100,953	83,078	15,200	2,675
ต้องการ ไม่ทำงานทำ	24,213	15,037	7,277	1,899	12,341	7,882	3,697	761	11,872	7,154	3,580	1,138
ไม่ต้องการ	952,553	446,930	326,233	179,390	405,443	198,372	137,959	69,112	547,111	248,558	188,274	110,278
ไม่ทราบ	1,841	1,222	618	-	357	357	-	-	1,484	865	618	-
ในเขตเทศบาล	392,965	211,421	120,367	61,177	172,780	97,382	52,181	23,217	220,185	114,039	68,186	37,960
ต้องการ กำลังทำงาน/ทำงาน	62,673	49,545	11,584	1,545	34,648	26,987	7,015	645	28,025	22,558	4,568	900
ต้องการ ไม่ทำงานทำ	7,322	4,532	2,347	443	4,036	2,902	1,135	-	3,286	1,631	1,212	443
ไม่ต้องการ	322,440	156,814	106,438	59,189	134,004	67,401	44,031	22,572	188,436	89,413	62,407	36,617
ไม่ทราบ	530	530	-	-	92	92	-	-	438	438	-	-
นอกเขตเทศบาล	806,791	428,052	252,217	126,522	365,556	202,435	112,730	50,391	441,235	225,617	139,487	76,131
ต้องการ กำลังทำงาน/ทำงาน	158,476	126,739	26,872	4,865	85,548	66,218	16,240	3,091	72,928	60,521	10,633	1,775
ต้องการ ไม่ทำงานทำ	16,891	10,504	4,932	1,456	8,305	4,981	2,563	761	8,586	5,523	2,368	695
ไม่ต้องการ	630,113	290,116	219,795	120,201	271,438	130,972	93,928	46,539	358,675	159,145	125,868	73,662
ไม่ทราบ												

ที่มา: รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตารางที่ 26 จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ กลุ่มอายุ และเพศ พ.ศ. 2557

ชั่วโมงการทำงาน	รวม				ชาย				หญิง			
	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป	รวม	60-69	70-79	80 ขึ้นไป
ต่อสัปดาห์	3,850,004	3,106,906	670,707	72,391	2,231,173	1,773,691	412,811	44,671	1,618,831	1,333,215	257,896	27,720
ยอดรวม	162,241	108,226	46,083	7,932	72,888	43,327	26,138	3,423	89,353	64,899	19,945	4,509
น้อยกว่า 10	985,709	757,687	202,141	25,881	531,519	396,089	119,888	15,542	454,190	361,598	82,253	10,339
10-29	783,210	630,836	140,032	12,342	461,784	361,758	91,430	8,596	321,426	269,078	48,602	3,746
30-39	1,175,966	992,771	168,568	14,627	719,552	605,875	104,386	9,291	456,414	386,896	64,182	5,336
40-49	477,977	393,067	75,199	9,711	301,565	247,419	47,693	6,453	176,412	145,648	27,506	3,258
50-59	90,503	77,229	12,917	357	56,524	47,666	8,651	207	33,979	29,563	4,266	150
60-69	122,147	104,002	17,676	469	55,236	45,518	9,531	187	66,911	58,484	8,145	282
70-79	52,032	42,870	8,091	1,071	31,888	25,822	5,094	972	20,144	17,048	2,997	99
80 ขึ้นไป	217	217	-	-	217	217	-	-	-	-	-	-
ไม่ทราบ												

ที่มา: รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตารางที่ 27 จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ เขตการปกครอง และภาค พ.ศ. 2557

ชั่วโมงการทำงาน	ทั่วราชอาณาจักร			กรุงเทพมหานคร	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้
	รวม	ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล					
ยอดรวม	3,850,004	1,323,176	2,526,828	232,326	881,659	880,351	1,362,318	493,351
น้อยกว่า 10	162,241	34,749	127,491	1,115	18,890	22,878	63,491	55,865
10-29	985,709	222,350	763,359	7,248	185,070	183,109	392,806	217,474
30-39	783,210	235,294	547,916	17,870	186,223	194,629	301,787	82,702
40-49	1,175,966	494,767	681,200	138,661	287,132	291,020	377,410	81,744
50-59	477,977	185,115	292,862	23,601	116,696	130,325	175,434	31,920
60-69	90,503	49,901	40,603	16,093	20,748	19,013	26,205	8,444
70-79	122,147	72,212	49,935	16,762	47,875	26,467	20,948	10,095
80 ขึ้นไป	52,032	28,789	23,245	10,974	19,024	12,909	4,021	5,105
ไม่ทราบ	217	-	217	-	-	-	217	-

ที่มา: รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตารางที่ 28 จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานเพศชาย จำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ เขตการปกครอง และภาค พ.ศ. 2557

ชั่วโมงการทำงาน	ทั่วราชอาณาจักร			กรุงเทพมหานคร	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้
	รวม	ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล					
เพศชาย	2,231,173	759,816	1,471,357	132,308	498,886	518,023	808,310	273,647
น้อยกว่า 10	72,888	19,818	53,069	-	8,942	12,862	25,036	26,047
10-29	531,519	119,211	412,308	2,252	100,577	90,853	212,617	125,219
30-39	461,784	127,522	334,262	5,535	100,931	118,235	189,171	47,912
40-49	719,552	296,224	423,329	85,714	170,786	177,715	236,399	48,939
50-59	301,565	114,189	187,375	13,991	68,775	86,465	118,556	13,777
60-69	56,524	32,600	23,924	10,415	14,111	11,381	15,793	4,823
70-79	55,236	31,971	23,265	7,694	22,876	12,819	7,697	4,150
80 ขึ้นไป	31,888	18,281	13,607	6,706	11,889	7,692	2,823	2,778
ไม่ทราบ	217	-	217	-	-	-	217	-

ที่มา : รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตารางที่ 29 จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานเพศหญิง จำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ เขตการปกครอง และภาค พ.ศ. 2557

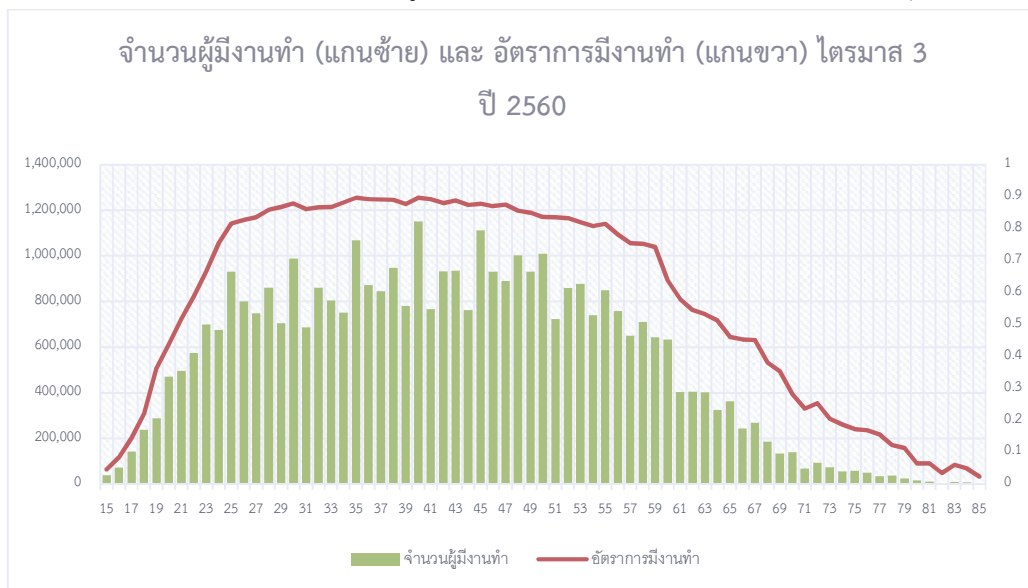
ชั่วโมงการทำงาน	ตัวราชอาณาจักร				ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้
	รวม	ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล	กรุงเทพมหานคร				
เพศหญิง	1,618,831	563,360	1,055,471	100,018	382,772	362,328	554,009	219,704
น้อยกว่า 10	89,353	14,931	74,422	1,115	9,948	10,016	38,455	29,818
10-29	454,190	103,139	351,051	4,996	84,493	92,256	180,189	92,255
30-39	321,426	107,772	213,654	12,335	85,292	76,394	112,616	34,790
40-49	456,414	198,543	257,871	52,947	116,346	113,305	141,011	32,805
50-59	176,412	70,926	105,487	9,610	47,921	43,860	56,878	18,143
60-69	33,979	17,301	16,679	5,678	6,637	7,632	10,412	3,621
70-79	66,911	40,241	26,670	9,068	24,999	13,648	13,251	5,945
80 ขึ้นไป	20,144	10,508	9,638	4,268	7,135	5,217	1,198	2,327
ไม่ทราบ	-	-	-	-	-	-	-	-

ที่มา: รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ในส่วนสุดท้ายที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลการทำงานของผู้สูงอายุเป็นการนำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจการมีงานทำของประชากร ในไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ.2560 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติมาประมวลเพื่อให้เห็นภาพของการทำงานของประชากรในมิติของพื้นที่และช่วงอายุที่มากขึ้น

ภาพที่ 9 เป็นการแสดงถึงจำนวนผู้มีงานทำและอัตราการมีงานทำของประชากรจำแนกตามอายุ โดยจากข้อมูลบ่งชี้ว่า จำนวนของการจ้างงานมีการเพิ่มขึ้นตามช่วงอายุและเริ่มมีการลดลงเมื่อเป็นผู้สูงอายุ คืออายุตั้งแต่ 60 ขึ้นไป และเมื่อเทียบเป็นอัตราการมีงานทำต่อประชากรในช่วงวัยดังกล่าว พบว่า ในช่วงอายุ 25 – 50 ปี มีอัตราการมีงานทำถึงร้อยละ 90 ของจำนวนประชากรในช่วงวัยดังกล่าว และเริ่มมีการปรับลดลงในช่วงตั้งแต่อายุ 50 ปีขึ้นไป ในขณะที่การทำงานของผู้สูงอายุพบว่า มีอัตราการมีงานทำลดลงอย่างรวดเร็วตามอายุที่เพิ่มขึ้น โดยในช่วงอายุ 60 – 70 ปี อัตราการมีงานทำของผู้สูงอายุจะอยู่ที่ประมาณร้อยละ 30 – 40 ของประชากรในช่วงวัยดังกล่าว

ภาพที่ 9 จำนวนผู้มีงานทำ และอัตราการมีงานทำ จำแนกตามอายุ



ที่มา: ประมวลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ.2560

ในขณะที่การพิจารณาด้านรายได้ของจากการทำงาน พบว่า รายได้เฉลี่ยของผู้มีงานทำอยู่ที่ประมาณเดือนละ 10,000 บาทขึ้นไป และค่อยๆมีการปรับตัวเพิ่มขึ้นจนถึงช่วงที่สูงสุดคืออายุ 55 – 60 ปี เฉลี่ยประมาณ 20,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป และค่าเฉลี่ยของรายได้เริ่มมีการปรับลดลงภายหลังอายุ 60 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ค่ามัธยฐานที่แสดงถึงค่ากลางก็มีแนวโน้มในลักษณะเดียวกับค่าเฉลี่ย อย่างไรก็ตาม

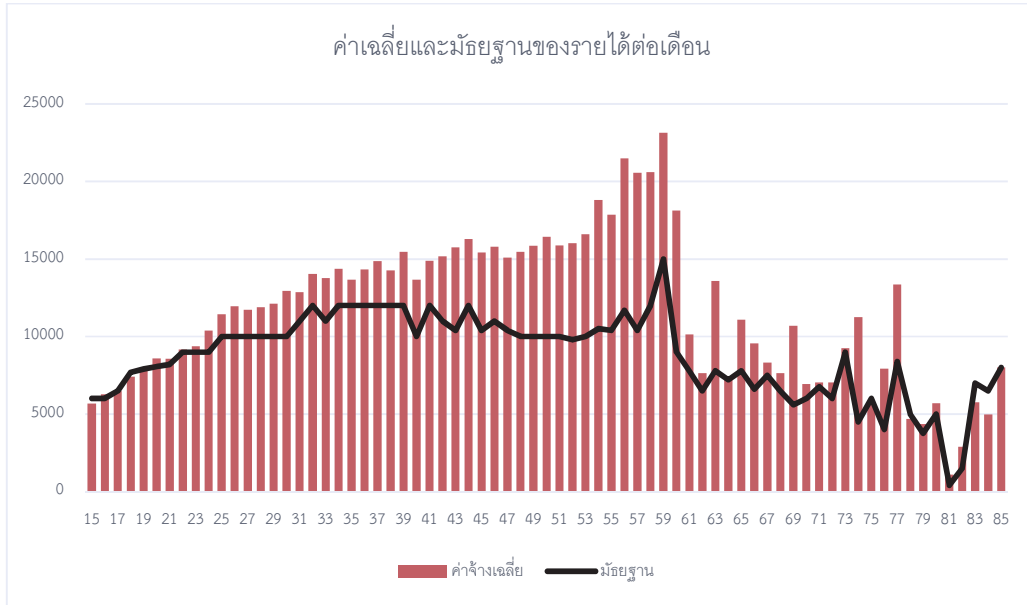
การใช้พิจารณาจากค่ามัธยฐานชี้ให้เห็นว่า ในภาพรวมแล้วมีผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยอยู่เป็นจำนวนมาก¹ และความแตกต่างระหว่างรายได้ในแต่ละช่วงอายุยังคงมีค่าที่สูง โดยเฉพาะเมื่อมีอายุที่มากขึ้นจนมาถึงช่วงที่เป็นผู้สูงอายุ ค่าเฉลี่ยและมัธยฐานของรายได้มีค่าที่ไม่แตกต่างกันมาก อย่างไรก็ตามการนำเสนอนี้ยังไม่ได้มีการควบคุมถึงผลที่เกิดจากการที่ผู้สูงอายุที่มีงานทำอยู่ในอุตสาหกรรมและอาชีพที่แตกต่างกันรวมถึงผลกระทบจากปัจจัยควบคุมอื่นๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้สูงอายุเชิงพื้นที่ในรายจังหวัดและคิดเป็นอัตราของผู้สูงอายุที่มีงานทำต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด โดยใช้ข้อมูลสำรวจภาวะการทำงานของประชากรพบว่า จำนวนผู้สูงอายุที่มีงานทำกระจายตัวทั่วประเทศโดยจังหวัดที่มีผู้สูงอายุทำงานมากที่สุดคือกรุงเทพมหานคร นครราชสีมา และบุรีรัมย์ตามลำดับ อย่างไรก็ตามเมื่อประเมินจากจำนวนผู้สูงอายุที่มีงานทำต่อจำนวนผู้มีงานทำในแต่ละจังหวัด พบว่า อัตราส่วนนี้จะมีค่าสูงในจังหวัดแถบภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินจากการสำรวจแรงงานนอกระบบที่นำเสนอมาก่อนหน้า โดยจังหวัดที่มีอัตราสูงสุดได้แก่ บุรีรัมย์ สุรินทร์ และยโสธรตามลำดับ ในขณะที่กรุงเทพและปริมณฑล มีอัตราส่วนนี้ที่ไม่สูงมาก เนื่องจากมีจำนวนของผู้มีงานทำเป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับจำนวนผู้มีงานทำที่เป็นผู้สูงอายุ

จากข้อมูลทั้งสองส่วนสามารถนำมาวางแผนการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุให้มีรายได้ที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ โดยพิจารณาในมิติของจังหวัด กลุ่มจังหวัด และภาค นอกจากนี้ ข้อมูลด้านรายได้ของผู้มีงานทำก็จะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการประเมินและนำไปใช้เพื่อกำหนดนโยบายด้านการสร้างหลักประกันทางรายได้รายได้ขั้นต่ำ หรือแม้แต่การให้การสนับสนุนเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุตามกลุ่มเป้าหมาย และจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุพบว่า การขยายการทำงานของผู้สูงอายุโดยเฉพาะเรื่องของกลุ่มนอกระบบจะเป็นประเด็นที่ต้องนำมาพิจารณาเนื่องจากมีสัดส่วนของผู้สูงอายุในกลุ่มนี้ที่สูง มีความหลากหลาย ซึ่งแนวคิดของภาครัฐเพื่อการสร้างการทำงานของผู้สูงอายุจะเป็นส่วนหนึ่งของการผลักดันประเด็นเหล่านี้ในอนาคต

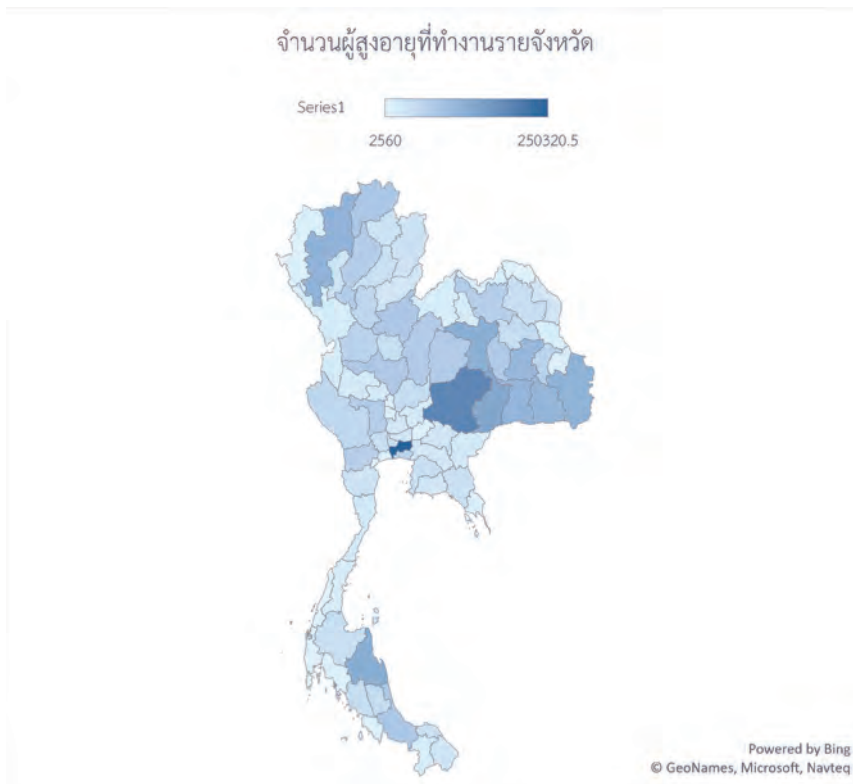
¹ จากข้อมูลสังเกตได้ว่า ค่าเฉลี่ยของรายได้มีค่าที่สูงกว่าค่ามัธยฐาน ซึ่งเป็นการแสดงตำแหน่งว่าค่ากลางของข้อมูลมีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ย หรือ จำนวนผู้ที่อยู่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมีจำนวนมาก หรือ การกระจายของรายได้มีความแตกต่างกันมากระหว่างผู้ที่มีรายได้สูง (จะสูงมาก) ในขณะที่ผู้ที่มีรายได้น้อยก็จะมีรายได้ที่น้อยมาก และส่วนใหญ่น่าจะอยู่กลุ่มที่มีรายได้น้อย

ภาพที่ 10 ค่าเฉลี่ยรายได้และมัธยฐานรายได้ต่อเดือนจำแนกตามอายุ

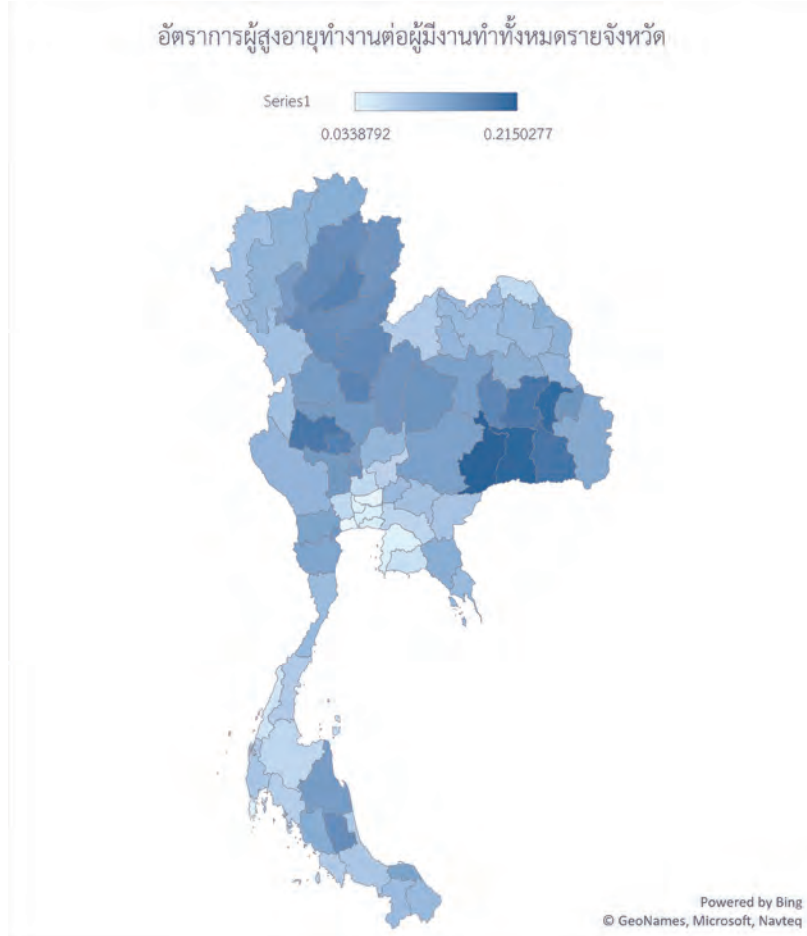


ที่มา: ประมวลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ.2560

ภาพที่ 11 จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกรายจังหวัด



ภาพที่ 12 อัตราผู้สูงอายุมีงานทำต่อผู้มีงานทำทั้งหมด จำแนกรายจังหวัด



ที่มา: ประมวลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ.2560

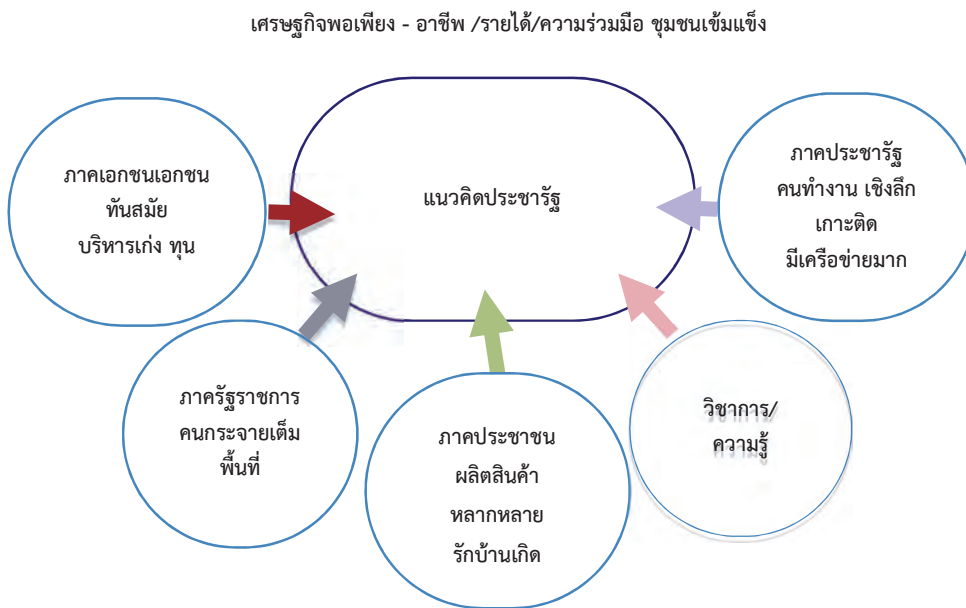
2.2 นโยบายประชารัฐ

2.2.1 ความเป็นมาและความสำคัญของนโยบายสานพลังประชารัฐ²

รัฐบาลได้นำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการดำเนินการในหลายมาตรการเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและประชาชนผู้มีรายได้น้อยทั้งทางด้านการลดต้นทุนการผลิต การให้ความรู้ การสร้างมูลค่าเพิ่ม การตลาด การช่วยเหลือด้านปัจจัยการผลิต และการใช้แนวคิด "ประชารัฐ" ที่อาศัยกลไกความร่วมมือจากทุกภาคส่วนมาช่วยแก้ปัญหา

"ประชารัฐ" คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาประชาชน ช่วยกันแก้ปัญหา และคิดหาทางสร้างอนาคตให้ประเทศไทยผ่านโครงสร้างการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศที่มุ่งมั่นที่จะลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาคุณภาพคน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ภาพที่ 13 หลักการของการสร้างความร่วมมือของแต่ละภาคส่วน



ก. รัฐบาลมีนโยบายลดความเหลื่อมล้ำ สร้างรายได้และความเจริญ ความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ ให้ครอบคลุมทั้งประเทศโดยให้ภาคเอกชนและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการร่วมกับภาครัฐ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศในเรื่อง มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ.2558 รับทราบการแต่งตั้งคณะกรรมการภาครัฐและภาคเอกชน 12 คณะ ประกอบด้วย กลุ่ม Value Driver 7 คณะ และกลุ่ม Enable Driven 5 คณะ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายสานพลังประชารัฐของรัฐบาล ซึ่งคณะกรรมการทั้ง 12 คณะ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

² เนื้อหาส่วนใหญ่่นำมาจากคู่มือการดำเนินงานนโยบายสานพลังประชารัฐ

- (1) ดำเนินการในลักษณะหุ้นส่วนภาครัฐ เอกชน และประชาชน
- (2) เน้นกิจกรรมที่เป็น Action Based
- (3) ครอบคลุม 4 เสาหลัก คือ ธรรมาภิบาล นวัตกรรมและผลิตภาพ การยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ และการมีส่วนร่วมในความมั่งคั่ง
- (4) ภาคเอกชนนำ โดยภาครัฐเป็นผู้อำนวยความสะดวกและสนับสนุน

ข. แนวคิดประชารัฐ เป็นการเอาจุดเด่นของแต่ละภาคส่วนมารวมกัน 5 ภาคส่วน ภาคราชการ มีจุดเด่น คือ มีคนมากกระจายอยู่เต็มพื้นที่ เมืองค์ความรู้ มีงบประมาณและบทบาทหน้าที่ ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ ภาคเอกชนมีจุดเด่น คือ ทักษะสมัย บริหารจัดการเก่ง มีทุนที่คล่องตัว ภาคประชาชนมีจุดเด่น คือ มีฝีมือ มีความสามารถผลิตสินค้า รักบ้านเกิด ภาควิชาการมีจุดเด่น คือ เมืองค์ความรู้ เทคโนโลยี การค้นคว้าวิจัยเพื่อต่อยอด และภาคประชาสังคมมีจุดเด่น คือ ทำงานเชิงลึก เกาะติด มีเครือข่ายมาก

ภารกิจสำคัญของรัฐบาลในอนาคต คือการสร้างฐานรากประเทศสู่อนาคตตามโมเดล “ไทยแลนด์ 4.0” ซึ่งหนึ่งในองค์ประกอบหลัก คือ การขับเคลื่อนประเทศผ่านกลไก “ประชารัฐ” ซึ่งจะต้องมุ่งทำงานแบบบูรณาการให้เกิดการเชื่อมโยงประสานสอดคล้องกัน เพราะปัญหาของหลายภาคส่วนล้วนมีความเกี่ยวข้องและมีผลกระทบซึ่งกันและกัน ส่วนหนึ่งเป็นเพราะปัญหาสาธารณสุขของประเทศมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น หลายฝ่ายจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกันกำลังระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคมมากขึ้น ทั้งนี้ แต่เดิมอาจจะคุ้นชินกับการบริหารราชการในลักษณะบนลงล่าง แต่จากนี้ประเทศต้องบริหารงานทั้งล่างขึ้นบน/บนลงล่าง ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน จึงจำเป็นต้องพิจารณาและคิดแบบองค์รวมหรือการเชื่อมโยงผสมผสานกัน (Matrix) โดยใช้กลไกประชารัฐควบคู่กันไป นำเอาความต้องการประชาชนเป็นตัวตั้ง เน้นการมีส่วนร่วม หน่วยงานภาครัฐต้องไปช่วยสะท้อนความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด และยุทธศาสตร์ประชารัฐจะเป็นความร่วมมือกันในเชิงสร้างสรรค์ดึงเอาจุดแข็งของแต่ละภาคส่วนมี ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน มาช่วยกันสร้างพลังในการทำความดีเพื่อชาติ เพื่อประชาชนทุกคน โดยจะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

ภาพที่ 14 วัตถุประสงค์ของโครงการประชารัฐ

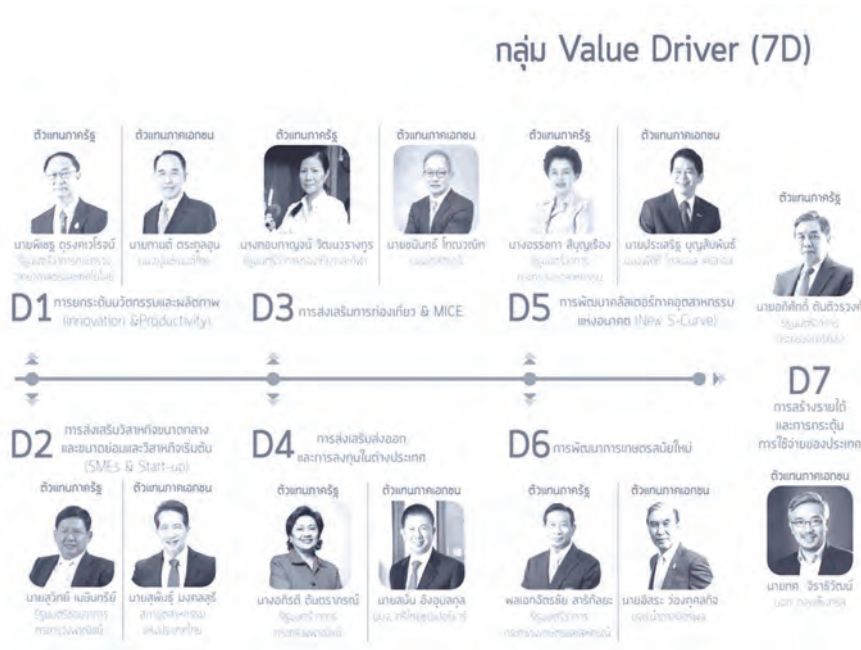
สานพลังประชารัฐ คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ช่วยกันแก้ปัญหา และคิดหาทางสร้างอนาคตให้ประเทศไทย ผ่านโครงการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศที่มุ่งเน้น ลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาคุณภาพคน และเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน โดยมีคณะทำงานร่วมรัฐ - เอกชน - ประชาชน จำนวน 12 คณะ เป็นกลไกขับเคลื่อนนโยบาย “สานพลังประชารัฐ”

วัตถุประสงค์

- ๑.ลดความเหลื่อมล้ำ
- ๒.พัฒนาคุณภาพคน
- ๓.เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ค. การขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยบูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วนผ่านการดำเนินงานของ 12 คณะทำงานประกอบด้วย กลุ่ม Value Driver 7 คณะ และกลุ่ม Enable Driven 5 คณะ ดังนี้

ภาพที่ 15 กลุ่ม Value Drive (7D)



1) คณะทำงานการยกระดับนวัตกรรมและผลิตภาพ (Innovation & Productivity): D1 มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นหัวหน้าทีมภาครัฐ และนายกานต์ ตระกูลฮุน กรรมการและประธานที่ปรึกษาฝ่ายจัดการ บมจ.ปูนซีเมนต์ไทย เป็นหัวหน้าทีมภาคเอกชน โดยมีเป้าหมายหลัก คือ

- 1) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- 2) ลดความเหลื่อมล้ำ
- 3) หลุดกับดักประเทศรายได้ปานกลาง

2) คณะทำงานด้านการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและวิสาหกิจเริ่มต้น: D2 มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์เป็นหัวหน้าทีมภาครัฐ และนายสุพันธ์ มงคลสุธี ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นหัวหน้าทีมภาคเอกชน โดยมีเป้าหมายหลัก คือ

- 1) เพิ่ม GDP ของ SMEs ให้ถึง 50%
- 2) มูลค่าการส่งออก SME เพิ่ม 5%
- 3) SME เข้าสู่ระบบ 50,000 รายต่อปี

3) คณะทำงานด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวและ MICE: D3 มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นหัวหน้าทีมภาครัฐ และนายชินนิต์ โทณวนิก ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการ บมจ.ดุสิตธานี เป็นหัวหน้าทีมภาคเอกชน โดยมีเป้าหมายหลัก คือ

- 1) เพิ่มการกระจายรายได้
- 2) ยกระดับรายได้จากการท่องเที่ยว
- 3) เสริมสร้างความยั่งยืนของการท่องเที่ยว

4) คณะทำงานด้านการส่งเสริมส่งออกและการลงทุนในต่างประเทศ: D4 มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์เป็นหัวหน้าทีมภาครัฐ และนายสนั่น อังอุบลกุล ประธานกรรมการบริหาร บมจ.ศรีไทยซูเปอร์แวร์ เป็นหัวหน้าทีมภาคเอกชน โดยมีเป้าหมายหลักคือ

- 1) การส่งออกปี 2559 เติบโต 5% (เบื้องต้น 2%)
- 2) สามารถระบุประเทศและกลุ่มธุรกิจที่ควรลงทุนในต่างประเทศ

5) คณะทำงานด้านการพัฒนาคลัสเตอร์ภาคอุตสาหกรรมแห่งอนาคต: D5 มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นหัวหน้าทีมภาครัฐ และนายประเสริฐ บุญสัมพันธ์ ประธานกรรมการ บมจ.พีทีที โกลบอลเคมีคอล เป็นหัวหน้าทีมภาคเอกชน โดยมีเป้าหมายหลักคือ การต่อยอด 5 อุตสาหกรรมเดิม และเติม 5 อุตสาหกรรมใหม่

6) คณะทำงานด้านการพัฒนาการเกษตรสมัยใหม่: D6 มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นหัวหน้าทีมภาครัฐ และนายอิสระ ว่องกุศลกิจ ประธานกรรมการกลุ่มมิตรผล ประธานกรรมการหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เป็นหัวหน้าทีมภาคเอกชน มีเป้าหมายหลัก คือ

- 1) ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างภาคเกษตรและนอกภาคเกษตร
- 2) การพัฒนาเกษตรกรให้เป็น Smart Farmer และ SME เกษตร

3) การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันภาคเกษตร

7) คณะทำงานด้านการสร้างรายได้และการกระตุ้นการใช้จ่ายของประเทศ: D7 มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง เป็นหัวหน้าทีมภาครัฐ และนายทศ จิราธิวัฒน์ ประธานกรรมการบริหาร บจก.กลุ่มเซ็นทรัล มีเป้าหมายหลัก คือ

- 1) เพิ่ม GDP เป็นสองเท่า (เพิ่ม GDP per Capita จาก \$5,900 to \$12,000)
- 2) หลุดออกจาก Middle Income Trap
- 3) เพิ่มรายได้ในภาค Tourism, เกษตร และ Retail/Wholesale Trade เป็นสองเท่า (มูลค่า 30% ของ GDP)

ภาพที่ 16 กลุ่ม Enable Driven (5E)



8) คณะทำงานด้านการดึงดูดการลงทุน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ: E1 มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง เป็นหัวหน้าทีมภาครัฐ และ นายชาติศิริ โสภณพนิช กรรมการผู้จัดการใหญ่ บมจ.ธนาคารกรุงไทย เป็นหัวหน้าทีมภาคเอกชน มีเป้าหมายหลัก คือ

- 1) ดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศเพื่อสนับสนุนการยกระดับอุตสาหกรรมของไทยและเอื้อต่อการเป็น Land-based ASEAN Center หรือศูนย์กลางของ CLMV
- 2) ยกระดับ โครงสร้างพื้นฐานของไทยให้เป็น Platform ใหม่ที่ทันสมัย ช่วยลดต้นทุน ลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มการเชื่อมโยงสู่ภูมิภาค และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

9) คณะทำงานด้านการยกระดับคุณภาพวิชาชีพ: E2 มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหัวหน้าทีมภาครัฐ และมีนายรุ่งโรจน์ รังสีโยภาส กรรมการผู้จัดการใหญ่ บมจ.ปูนซิเมนต์ไทย เป็นหัวหน้าทีมภาคเอกชน มีเป้าหมายหลัก คือ ยกระดับคุณภาพวิชาชีพอาชีวศึกษา (Competitive Workforce) เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลกโดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ของประเทศเป็นหลัก

10) คณะทำงานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ: E3 มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นหัวหน้าทีมภาครัฐ และนายฐาปน สิริวัฒนภักดี กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บมจ.ไทยเบฟเวอเรจ เป็นหัวหน้าทีมภาคเอกชนมีเป้าหมายหลัก คือ เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็งประชาชนมีความสุขและมีรายได้เพิ่มขึ้น

11) คณะทำงานด้านการปรับแก้กฎหมายและกลไกภาครัฐ: E4 มีนายวิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี เป็นหัวหน้าทีมภาครัฐ และนายกานต์ ตะกูลฮุน กรรมการและประธานที่ปรึกษาฝ่ายจัดการ บมจ. ปูนซิเมนต์ไทย มีเป้าหมายหลัก คือ

- 1) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้า การลงทุนในประเทศไทย (Competitiveness)
- 2) ยกระดับ Ease of Doing Business ของไทยสู่ Top 20
- 3) แก้ไขกลไกการทำงานของภาครัฐ (Efficiency)

12) คณะทำงานด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ: E5 มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหัวหน้าทีมภาครัฐ และนายศุภชัย เจียรวนนท์ ประธานกรรมการ บมจ.เครือเจริญโภคภัณฑ์ เป็นหัวหน้าทีมภาคเอกชน มีเป้าหมายหลัก คือ

- 1) พัฒนาโรงเรียนต้นแบบ
- 2) พัฒนาผู้นำ School Partner จากภาคเอกชน
- 3) พัฒนาหลักสูตร
- 4) ระบบวัดผลออนไลน์และการเปิดเผยข้อมูลโปร่งใส
- 5) ระบบการเรียนโต้ะกลม
- 6) พัฒนาผู้นำครูต้นแบบร่วมกับผู้บริหารรุ่นใหม่
- 7) เป็นศูนย์กลางการศึกษาระดับภูมิภาค

ต่อมาได้มีการปรับโครงสร้างคณะทำงานสานพลังประชารัฐใหม่เมื่อวันที่ 20 กันยายน พ.ศ.2560 เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยได้ทำการยุบรวม คณะทำงาน D7 การสร้างรายได้ และการกระตุ้นการใช้จ่ายของประเทศไปดำเนินงานร่วมกับคณะทำงาน D4 การส่งเสริมการค้าธุรกิจบริการ และการลงทุนในต่างประเทศ และได้เพิ่มเติมคณะทำงานกลุ่ม Enable Driven อีกคณะทำงานหนึ่งคือ E6 คณะทำงานประชารัฐเพื่อสังคม ซึ่งโครงสร้างการขับเคลื่อนประเทศตามแนวทางประชารัฐใหม่นี้แสดงในแผนภาพที่ 12 โดยภารกิจหลัก 5 ประการของกลุ่ม ประชารัฐเพื่อสังคม E6 คือ

1. การส่งเสริมการมีรายได้และมืงานทำของคนพิการ
2. การส่งเสริมการมีรายได้และมืงานทำของผู้สูงอายุ
3. การออมเพื่อการเกษียณอายุ
4. ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมเพื่อการอยู่อาศัย และ
5. ความปลอดภัยทางถนน

ภาพที่ 17 โครงสร้างการขับเคลื่อนประเทศตามแนวทางประชารัฐ



ภาพที่ 18 คณะทำงานกลุ่มตัวขับเคลื่อน



ภาพที่ 19 คณะทำงานกลุ่มปัจจัยสนับสนุน



2.2.2 การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ

ก. การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก เป็นเป้าหมายสำคัญประการหนึ่งตามนโยบายรัฐบาลปัจจุบัน ด้วยเหตุที่มีข้อสรุปเชิงสถิติหลายด้านที่ชี้ให้เห็นพัฒนาการความเป็นมาของปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย หลายเรื่องจากผลพวงวิธีการการพัฒนาที่ผ่านมา ทั้งในด้านช่องว่างรายได้ โอกาสทางการศึกษา การมีงานทำ และความมั่นคงในอาชีพ ปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัยและการใช้ประโยชน์ที่ดิน ปัญหาด้านสาธารณสุข ปัญหา ยาเสพติด ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความอบอุ่นและอยู่อย่างมีความสุขของครอบครัว ซึ่งทั้งหมดพันผูกกันซับซ้อนเป็นลูกโซ่จนยากที่จะหาจุดเริ่มต้นแก้ไข ปัญหาอย่างหนึ่งอย่างใดแบบแยกส่วนคิดได้

อย่างไรก็ดี เป็นที่ยอมรับว่าปัญหาเศรษฐกิจครัวเรือนของสมาชิกสังคมกลุ่มใหญ่ที่สุด คือ คนส่วนใหญ่ที่เป็นเกษตรกรและอาศัยอยู่ในชนบท ส่วนหนึ่งอพยพมารับจ้างหรือค้าขายเล็กๆ น้อยๆ อยู่ในเมือง หรือใช้แรงงานอยู่ในย่านอุตสาหกรรม ซึ่งในภาพทั่วไปคือ มีอาชีพที่ให้รายได้น้อย ไม่มั่นคง ขาดการออม และมีแนวโน้มจะมีหนี้สินที่สะสมเรื้อรัง ก่อเกิดปัญหาอื่นตามมาอีกมาก ในขณะที่ความเป็นชุมชนที่สุขสงบ เรียบง่าย พึ่งตนเองได้และพึ่งพากัน เป็นภาพที่จางเลือนลงทุกขณะ การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากจึงเป็นความคาดหวังและเป็นความพยายามของรัฐบาลในการที่จะคิดหาวิธีจัดการแก้ไขอย่างถูกต้องและมีความยั่งยืน หรืออาจกล่าวสรุปว่าเป็นการสร้าง “ความมั่นคง มั่งคั่ง ที่ยั่งยืน” ในระดับชุมชน

คณะทำงานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ (E3) ได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชพระราชทานไว้ประกอบกับหลักการทรงงานของพระองค์ท่านมาเป็นแนวคิดการดำเนินการในทุกขั้นตอน ทั้งการคิดพิจารณา ระบุปัญหา คิดค้นแนวทางที่จะแก้ไขจนถึงขั้นการปฏิบัติ การสรุปประเมินผล เรียนรู้ข้อมูลข้อเท็จจริงจากสภาพภูมิสังคมมาคิดอย่างรอบคอบ นำไปใช้ปฏิบัติอย่างระมัดระวัง มีบทบทวนเรียนรู้และปรับแก้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นที่สำคัญ คือ

การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในพื้นที่การทำงาน ผ่านการสื่อสารสร้างความเข้าใจเรียนรู้สภาพปัญหา การแก้ปัญหาด้วยข้อมูล ข้อเท็จจริง เหตุผล ใช้หลักคิดพอประมาณตามสมควร ซึ่งนำไปสู่การมีหรือการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี กับการเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งทีมขับเคลื่อนและชุมชน/ผู้ประกอบการกลุ่มเป้าหมายที่ร่วมงานกันในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก

ด้านวัตถุประสงค์การดำเนินงาน นอกเหนือจาก วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานสานพลังประชารัฐ คือ การลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาคุณภาพคน และ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันแล้ว คณะทำงานพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐยังมีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะที่ชัดเจน คือ เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีรายเพิ่มและมีความสุข

2.2.3 การดำเนินงานของคณะทำงานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ (E3) ภายใต้แนวคิด Social Enterprise (SE)

วิสาหกิจเพื่อสังคม หรือ Social Enterprise (SE) หรือ มีหลักการที่เข้าใจง่ายๆ 5 ประการ ได้แก่ (1) มีเป้าหมายหลักเพื่อสังคมไม่ใช่เพื่อกำไรสูงสุด (2) เป็นรูปแบบธุรกิจที่รายได้หลักมาจากการให้คำปรึกษาแก่ธุรกิจชุมชนไม่ใช่เงินจากรัฐหรือเงินบริจาค (3) กำไรต้องนำไปใช้ขยายผลไม่ใช่ปันผลเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (4) บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (5) จัดทะเบียนเป็นรูปแบบบริษัท

การขับเคลื่อนงานของคณะทำงานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ (E3) โดยกระทรวงมหาดไทยได้รับมอบหมายภารกิจให้รับผิดชอบการดำเนินงานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ ซึ่งคณะทำงานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ (E3) มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นหัวหน้าทีมภาครัฐ และนายสุภาพ นิลวิวัฒน์ภักดี กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บมจ.ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด เป็นหัวหน้าทีมภาคเอกชน มีเป้าหมายเดียวกัน คือ “สร้างรายได้ให้กับชุมชนเพื่อประชาชนมีความสุข” ดำเนินการ 3 เรื่อง ประกอบด้วย การเกษตร การแปรรูป (SMEs/OTOP) และการท่องเที่ยวโดยชุมชน ในรูปแบบประชารัฐ ซึ่งมีบริษัทประชารัฐรักสามัคคีจังหวัด (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนงาน ภายใต้แนวคิด Social Enterprise (SE) มีเป้าหมายหลักเพื่อสังคมไม่ใช่เพื่อกำไรสูงสุด รายได้หลักมาจากการให้คำปรึกษาแก่ชุมชนไม่ใช่เงินจากรัฐหรือเงินบริจาค กำไรต้องนำไปใช้ขยายผล ไม่ใช่ปันผล มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และมีการจดทะเบียนเป็นรูปแบบบริษัท

โดยจากแผนภาพที่ 20 สรุปเป็นรหัสอย่างง่าย ๆ ว่า 1 3 5 76 + 1 มีความหมายคือ

1 คือ มุ่งสู่เป้าหมายเดียว “สร้างรายได้ให้กับชุมชน เพื่อประชาชนมีความสุข” ซึ่งหากจะถามว่าวัดได้อย่างไร? ขอดตอบว่า วัดที่รายได้เพิ่มมากขึ้นต่อครัวเรือนต่อปี สินค้าและบริการ ขายได้ราคาดีขึ้น โดยใช้ฐานข้อมูล จปฐ. เป็นตัวชี้วัด ซึ่งมีการจัดเก็บทุกปี

3 คือ ทำ 3 เรื่อง ได้แก่ การเกษตร การแปรรูป (SMEs/OTOP) และการท่องเที่ยวโดยชุมชน

5 คือ กระบวนการทำอย่างไร ประกอบด้วย การเข้าถึงปัจจัยการผลิต การบริหารจัดการ การสร้างองค์ความรู้ การตลาดและการสื่อสารสร้างการรับรู้

76 + 1 คือ จัดตั้งบริษัทประชารัฐรักสามัคคีจังหวัด (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด ครอบคลุม 76 จังหวัด กับ 1 บริษัทประชารัฐรักสามัคคี (ประเทศไทย) จำกัดซึ่งเป็นบริษัทแม่

ภาพที่ 20 กลยุทธ์และแผนการดำเนินงานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ



ทั้งหมดนี้เป็นกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากโดยจะขับเคลื่อนผ่านบริษัทประชารัฐรักสามัคคี มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง ถึงปลายทาง จนก่อให้เกิดรายได้แล้วนำรายได้นั้น มาต่อยอดพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนให้เข้มแข็งต่อไป

2.2.4 กลุ่มงานหรือกลุ่มกิจการที่เป็นเป้าหมายการดำเนินงาน

เพื่อสร้างรายได้ที่ยั่งยืนตามกรอบคิดของคณะทำงานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ และบริษัทประชารัฐรักสามัคคี จำกัด มี 3 กลุ่ม คือ

1) การเกษตร เป็นการสนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรของชุมชน อาจเป็นพืชผล จากไร่ นา สวน ผลิตภัณฑ์ประมง ปศุสัตว์ ที่ผูกโยงกับอัตลักษณ์ คุณค่าในทางหนึ่งทางใด เช่น ประวัติศาสตร์ ชุมชน หรือวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชน สายพันธ์ที่เป็นเอกลักษณ์ รสชาติที่โดดเด่น เป็นผลิตภัณฑ์ที่ดี ต่อสุขภาพ ผลิตภัณฑ์ปลอดภัย ปลูกหรือเลี้ยงด้วยระบบอินทรีย์ การดูแลเป็นพิเศษโดยใส่ใจต่อประโยชน์สูงสุด ของผู้บริโภค รวมทั้งการดูแลสิ่งแวดล้อม เป็นต้น สามารถผูกเรื่องเป็นตำนานเรื่องเล่าให้เห็นคุณค่าที่แตกต่าง ได้ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์เกษตรจากระบบคุณภาพต่างๆ เช่น มาตรฐานเกษตรอินทรีย์แบบมีส่วนร่วม (PGS : Participatory guarantee system) มาตรฐานเกษตรอินทรีย์ ที่พัฒนาขึ้นโดยสหพันธ์เกษตร

อินทรีย์นานาชาติ (IFOAM : International Federation of Organic Agriculture Movements) มาตรฐาน การปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี (GAP : Good Agriculture Practices) มาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหาร (มาตรฐาน “Q”) เป็นต้น รวมถึงการสะสมชื่อเสียงของเกษตรกรในการดูแลผลิตภัณฑ์ของตนให้ดีพร้อมในทุก ด้านอย่างสม่ำเสมอ

2) การแปรรูป (SMEs/OTOP) เป็นการส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากวัตถุดิบที่มีอยู่ในพื้นที่ทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์เกษตรทุกกลุ่ม (เกษตร ปศุสัตว์ ประมง) วัตถุดิบจากธรรมชาติอื่นที่มีอยู่ในพื้นที่เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มจากกระบวนการแปรรูป ผนออาหารหรือปรับ-ปรุงรสชาติในแบบผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูป การผลิตงานฝีมือจากทักษะภูมิปัญญาชุมชน-ปราชญ์ชาวบ้าน เป็นข้าวของเครื่องใช้ประดับตกแต่ง เครื่องแต่งกาย ของฝากของที่ระลึก ซึ่งปรับเปลี่ยนจากผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ผลิตเพื่อบริโภค เพื่อใช้ในครัวเรือน ในชุมชนท้องถิ่น ให้เป็นที่ยอมรับของผู้บริโภคจากภายนอกจนสามารถเป็นสินค้าที่มีชื่อเสียงสร้างรายได้แก่คนในชุมชนได้มากขึ้น ตัวอย่างที่เด่นชัด คือ ผลิตภัณฑ์โอท็อป ผลิตภัณฑ์จากผู้ประกอบการ SMEsหลายรายที่เติบโตอย่างมากจากการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการผลิต การทำบรรจุภัณฑ์ การจัดการทางการตลาดที่เหมาะสม

3) การท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นการส่งเสริมให้ชุมชนได้ประโยชน์จากการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนเอง ทั้งที่เป็นการท่องเที่ยวแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติที่ชุมชนมีอยู่ หรือ การท่องเที่ยวที่ชุมชนสร้างขึ้น เชื่อมโยงกับการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา การประกอบอาชีพ วิถีชีวิตพื้นถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น เป็นต้น โดยสร้างความเชื่อมโยงกิจกรรมการท่องเที่ยวเข้าด้วยกัน คือ มีแหล่งท่องเที่ยวหรือกิจกรรมท่องเที่ยว มีบริการมัคคุเทศก์นำเที่ยว มีร้านอาหารหรือบริการตามสั่ง มีบริการที่พักและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นที่เหมาะสม เช่น จักรยานหรือเรือให้เช่า มีผลิตภัณฑ์ชุมชนที่น่าสนใจ มีร้านจำหน่ายของฝาก ของที่ระลึก รวมทั้งระบบการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน เช่น โปรแกรมนำเที่ยว ราคา สถานที่ติดต่อ การรักษาความปลอดภัย การรักษาพยาบาลพื้นฐาน ซึ่งเป็นไปตามศักยภาพของชุมชนและควรต้องมีความพร้อมที่เอื้อต่อการท่องเที่ยวอยู่พอสมควร เพื่อให้มีแรงดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยว มาใช้บริการและจับจ่ายและสร้างรายได้ให้กับชุมชน

2.2.5 กระบวนการที่ดำเนินการ

รูปแบบของวิสาหกิจเพื่อสังคมที่บริษัทประชารัฐรักสามัคคี จำกัด ดำเนินการ คือ การเป็นพี่ปรีชาในการพัฒนาตลอดเส้นทางของกระบวนการดำเนินธุรกิจแก่ชุมชนและผู้ประกอบการกลุ่มเป้าหมายจากต้นทาง กลางทาง และปลายทาง แนวทางที่เป็นรูปธรรมรูปแบบหนึ่ง คือ การพัฒนาแผนธุรกิจที่คาดหวังประสิทธิผลในการสร้างรายได้เพิ่มของชุมชนและกิจการทั้ง 3 กลุ่มงาน ที่บริษัทฯ เข้าไปร่วมพัฒนา ครอบคลุมการเข้าถึงปัจจัยการผลิต การสร้างองค์ความรู้ การตลาด การสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ที่ยั่งยืน และการบริหารจัดการ โดยในส่วนของการขายสินค้าและบริการอาจเป็นไปได้ในกรณีที่เป็นการสนับสนุนการสร้างเครือข่าย

การจัดจำหน่าย และการสนับสนุนตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก และประชารัฐ ระดับจังหวัด

- 1) การเข้าถึงปัจจัยการผลิต หมายถึง การเข้าถึงทั้งด้านทรัพยากรและโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุน
- 2) การสร้างองค์ความรู้ หมายถึงรวมทั้งความรู้จากในชุมชนและการส่งเสริมความรู้ในการผลิต และพัฒนาธุรกิจเพื่อสร้างประโยชน์ต่อยอด
- 3) การตลาด มีวัตถุประสงค์ให้เกิดการพัฒนาแบบบูรณาการ ตั้งแต่การวิเคราะห์ตลาด ไปจนถึง ช่องทางการขายใหม่ๆ
- 4) การสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ที่ยั่งยืน เพื่อส่งเสริมความภาคภูมิใจภูมิปัญญาและความเป็นชุมชน ตัวผลิตภัณฑ์และบริการที่ชุมชนมีอยู่ คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างความยอมรับโดยเป็นผู้บริโภคและ ใช้สินค้าที่ผลิตได้ การช่วยสร้างการยอมรับในตราสินค้า (การสร้างแบรนด์: Branding) และหาช่องทางการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อท้องถิ่นและสื่อระดับประเทศ
- 5) การบริหารจัดการ ครอบคลุมทั้งด้านต้นทุน บัญชี และการบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน เปรียบเสมือนการขับเคลื่อนฟันเฟืองของกลไกการทำงานของเครื่องจักรที่ต้อง สอดประสานเกือหนุนกัน ส่งผลต่อกันและกัน โดยทั้ง 5 ฟันเฟือง จะขับเคลื่อนไปด้วยรูปแบบของวิสาหกิจ เพื่อสังคม (Social Enterprise: SE)

เนื่องจากวัตถุประสงค์สำคัญของการสานพลังประชารัฐ คือ การลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาคุณภาพ คน และการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐซึ่งกลุ่มเป้าหมาย ส่วนมากอยู่ในชุมชนชนบทและมีอาชีพพื้นฐานด้านเกษตรกรรม เป้าหมายมุ่งเน้นที่การสร้างอาชีพ รายได้ เพิ่มขึ้นและประชาชนมีความสุข จึงยึดถือชุมชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในการส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างรายได้ และการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชน

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ (E3) ได้กำหนด Roadmap การพัฒนา เศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายในการทำงานของ คณะกรรมการประสานและ ขับเคลื่อนนโยบายสานพลังประชารัฐประจำจังหวัด (คสป.) บริษัท ประชารัฐรักสามัคคี (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ประชารัฐรักสามัคคีจังหวัด (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด

ภาพที่ 21 Roadmap การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ

	โครงสร้างสมบูรณ์		คนพร้อม	ชุมชนพร้อมรายได้เพิ่มขึ้น		
	2559			2560		
	Q 1-3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4
โครงสร้าง	คณะกรรมการประจำจังหวัด คณะกรรมการประจำอำเภอ	บริษัทประชารัฐ 76 จังหวัด	เชื่อมโยงธุรกิจไทย OTOP กับ ประชากร รัฐสมาชิก จังหวัด	E-Commerce Platform Venture Capital		
	บ. ประชากรรัฐสมาชิก ประชารัฐจังหวัด	เครือข่าย ค่านิยม / ค่าส่ง	คนจับคู่กับประชารัฐผ่าน	พัฒนาศูนย์บริการรัฐชุมชน เพื่อ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจฐาน ราก 1,353 ศูนย์ ประชารัฐใจจริง		
ผู้บริหาร / เจ้าหน้าที่	กรรมการ และกรรมการผู้จัดการ 76 จังหวัด		เยาวชนสหภาพเพื่ออนาคตจับคู่กับ บ. ประชากรรัฐสมาชิก จังหวัด	สามพลังเพื่ออนาคตรุ่นที่ 2		
	มอบหมายภารกิจและกำหนดผู้รับผิดชอบงาน		บริษัทเทคโนโลยี Mapping 18 จังหวัด (76)			
กรอบการทำงาน	ทำงานเชื่อมโยงในระหว่าง คณะกรรมการประจำจังหวัด และ ประชากรรัฐสมาชิก	พาร์ทเนอร์ SE	ระบบบัญชีใจจริง	ประมวลผล 3 เป้าหมายหลัก - เสริมรายได้ - เสริมมูลค่า - ลดความยากจน		
	โครงสร้างจากอุดม และการออกพิมพ์	หลักการ SEP + UN 17 SDGs	กรอบธรรมาภิบาลสำหรับ บ. ประชากรรัฐสมาชิก จังหวัด			
	วิเคราะห์ศักยภาพ เชื่อมโยงชุมชนและธุรกิจชุมชน	กรรมการระดับ 3 ภูมิภาคหลัก	ถอดบทเรียน Best Practice 24 ชุมชน			
ชุมชน	ชุมชน 5 จังหวัดละละที่ 1 สินค้าเป้าหมาย	ชุมชน 13 จังหวัดละละที่ 2-3 สินค้าเป้าหมาย	ชุมชน 76 จังหวัด สินค้าเป้าหมาย	ชุมชนตัวอย่าง 36 ชุมชน 4 กท. X 3 จว. X 3 กลุ่มงาน	ชุมชนประชารัฐจังหวัด ละ 10 ชุมชน รวม 760 ชุมชน	
การสร้าง เชื่อมโยง	23 กย. มอช้อย กท. ปะ. จว. หินวอ	29 ต.ค. กท. ปะ. จว. สขุขุม เป้าหมายและประเด็นปัญหา โครงการนำร่อง	เครือข่ายจังหวัดใจจริง			
	5x3 = 15 กลุ่ม	18x3 = 54 กลุ่ม	76x3 = 228 กลุ่ม	76x5 = 380 กลุ่ม	76x10=760 กลุ่ม	76x15=1,140 กลุ่ม

หมายเหตุ: ชุมชนที่เกินประจําเป็นพื้นที่รวมทั้งหมดเป็นกรอบอาชีพค้าขาย

2.2.6 ความสัมพันธ์คณะทำงานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ (E3) กับบริษัท ประชารัฐรักสามัคคีจังหวัด (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด

ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐในระดับจังหวัด คณะทำงานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ (E3) ร่วมกับ คณะกรรมการประสานและขับเคลื่อนนโยบายสานพลังประชารัฐประจำจังหวัด (คสป.) จัดตั้ง บริษัท ประชากรรัฐรักสามัคคีจังหวัด (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนซึ่งบริษัทฯ จะเป็นหน่วยที่เข้ามาช่วยดำเนินการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายร่วมกับ คสป. และจะเข้าไปช่วยกลุ่มเป้าหมายด้วยการทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายตามแนวทาง 5 กระบวนการโดยผลของการขับเคลื่อนการพัฒนาดังกล่าว กรรมการ/ผู้จัดการ ของบริษัทฯ จะนำมาเสนอในการประชุม คสป. เป็นประจำทุกเดือนเพื่อที่จะเชื่อมโยงการทำงาน

ภาพที่ 22 บทบาทหน้าที่ของบริษัทประชารัฐรักสามัคคี



บันได 3 ชั้น ในการดำเนินงานของบริษัท ประชาธิปไตยสามัคคีจังหวัด (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด เป็นขั้นตอนที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการดำเนินการของบริษัทฯ 3 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 คือ ชั้นกระบวนการเริ่มต้นการดำเนินงานจัดตั้งบริษัท ชั้นที่ 2 คือชั้นกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้บริษัทฯ สามารถดำเนินการได้ และ ชั้นที่ 3 คือชั้นของการดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ในการเข้าไปขับเคลื่อนงานถึงระดับพื้นที่

ภาพที่ 23 ตัวอย่างบันได 3 ชั้นในการดำเนินงาน

(ตัวอย่าง) บันได 3 ชั้น ในการดำเนินงานของบริษัท ประชาธิปไตยสามัคคีจังหวัด (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด

3

(๓) การดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง

- ประชุมคณะกรรมการบริษัท กรรมการผู้จัดการ นักพัฒนาธุรกิจชุมชนและพนักงานบริษัทเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการฯ
- ส่งผู้แทนบริษัท ร่วมประชุม คสช. และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง / ประสานการปฏิบัติร่วมกับภาคีการพัฒนา
- ร่วมกับ คสช.หรือคณะทำงาน เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ คัดเลือก ระบุกลุ่มเป้าหมาย แนวทางการพัฒนาตาม ๕ กระบวนการ (แผนธุรกิจ)
- ส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการพัฒนาธุรกิจ เครือข่าย ฯลฯ / จัดทำบัญชี / ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2

(๒) การบริหารจัดการองค์กร ในรูปบริษัทนิติบุคคล ที่ดำเนินกิจการวิสาหกิจเพื่อสังคม

- ประชุมคณะกรรมการบริษัท คัดเลือกกรรมการผู้จัดการ (ผู้มีอำนาจลงนาม/ผู้จัดการ)
- ทบทวนวัตถุประสงค์การจัดตั้งบริษัท ข้อบังคับ กำหนดโครงสร้างการจัดการ บุคลากร/พนักงาน อำนาจหน้าที่ การใช้จ่ายเงิน และอำนาจการจ่าย
- แนวทางการดำเนินงานการหารายได้และแผนปฏิบัติการของบริษัท แผนธุรกิจ (ถ้ามี) และ เรื่องอื่นๆในการเริ่มกิจการ

1

(๑) การระดมทุนร่วมสนับสนุนจัดตั้งบริษัท ประชาธิปไตยสามัคคี (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด

- สื่อสาร สร้างความเข้าใจ ระดมทุนมีส่วนร่วม กำหนดผู้เริ่มก่อการฯทำหนังสือบริคณห์สนธิ ระดมทุน/ผู้ถือหุ้น ประชุมผู้ถือหุ้น กำหนดวัตถุประสงค์ ข้อบังคับ คณะกรรมการบริษัท ผู้ตรวจสอบบัญชี ระดมผู้มีอำนาจลงนามจัดทำรายงานการประชุมผู้ถือหุ้น กำหนดสถานที่ที่ตั้งบริษัท ยื่นขอจัดตั้งบริษัทต่อนายทะเบียนกรมพัฒนาธุรกิจการค้า
- จัดตั้งบริษัท รับใบสำคัญแสดงการจัดตั้ง และหนังสือรับรอง

★ โปรดศึกษาเพิ่มเติมจากข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และแนวทางการดำเนินงานตามคู่มือประชารัฐรักสามัคคี

2.2.7 พระราชกฤษฎีกา ที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจเพื่อสังคม

“พระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 621) พ.ศ. 2559” ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2559 มีผลบังคับใช้ วันถัดจากประกาศในราชกิจจานุเบกษา (31 สิงหาคม 2559) มีเนื้อหาที่สรุปได้ ดังนี้

1) วิสาหกิจเพื่อสังคม หมายความว่า บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ที่ตั้งขึ้นเพื่อมีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบกิจการขายสินค้าหรือการให้บริการมุ่งส่งเสริมการจ้างงานในท้องถิ่นที่ตั้งอยู่ หรือ มีเป้าหมายตั้งแต่แรกตั้งในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน สังคม หรือสิ่งแวดล้อม มิได้มุ่งสร้างกำไรสูงสุดต่อผู้ถือหุ้นหรือหุ้นส่วน และนำผลกำไรไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ไปลงทุนในกิจการของตนเอง หรือใช้เพื่อประโยชน์ของเกษตรกร ผู้ยากจน คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส หรือ ตามที่ รมว.คลัง ประกาศกำหนด

2) ยกเว้นภาษีเงินได้ ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคมที่ไม่มีการจ่ายเงินได้พึงประเมินแก่ผู้ถือหุ้นหรือหุ้นส่วน

3) การลดหย่อนภาษี

3.1) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ให้การสนับสนุน “บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลวิสาหกิจเพื่อสังคม” (ที่ไม่มีการจ่ายเงินได้พึงประเมิน หรือจ่ายไม่เกินร้อยละ 30) ได้รับสิทธิยกเว้นภาษีเงินได้เท่ากับเงินที่ลงทุนในหุ้นสามัญของ “วิสาหกิจเพื่อสังคม”

3.2) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ให้การสนับสนุนได้รับสิทธิยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับเงินได้เท่ากับจำนวนเงินหรือราคาทรัพย์สินที่โอนให้ “บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลวิสาหกิจเพื่อสังคม” โดยไม่มีค่าตอบแทน (หมายถึง การบริจาค) แต่เมื่อรวมกับรายจ่ายเพื่อการกุศลหรือเพื่อสาธารณประโยชน์อื่น ต้องไม่เกินร้อยละ 2 ของกำไรสุทธิ

3.3) กรณีที่ “บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลวิสาหกิจเพื่อสังคม” จ่ายเงินกำไรแก่ผู้ถือหุ้นหรือหุ้นส่วน เกินกว่าร้อยละ 30 ในรอบปีบัญชี บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ให้การสนับสนุน ไม่ได้รับสิทธิยกเว้นภาษี

4) เงื่อนไขการได้รับสิทธิยกเว้นภาษี ของ “วิสาหกิจเพื่อสังคม”

- (1) มีคำว่า “วิสาหกิจเพื่อสังคม” อยู่ในชื่อบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล นั้น
- (2) ได้รับการรับรองการเป็น “วิสาหกิจเพื่อสังคม” จากหน่วยงานที่อธิบดีประกาศกำหนด
- (3) ยื่นคำร้องและได้รับอนุมัติให้เป็น “วิสาหกิจเพื่อสังคม”
- (4) ไม่มีการจ่ายเงินกำไรสุทธิแก่ผู้ถือหุ้น
- (5) ไม่มีการจำหน่ายจ่ายโอนทรัพย์สินที่ใช้ในกิจการ
- (6) ไม่เป็นคู่สัญญากับผู้ถือหุ้น และไม่มีค่าตอบแทนใดๆ ให้แก่ผู้ถือหุ้น
- (7) ไม่เปลี่ยนแปลงประเภทการประกอบกิจการเป็นกิจการอื่นก่อนครบ 10 รอบระยะเวลาบัญชี

5) กรณีที่ “บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลวิสาหกิจเพื่อสังคม” มีการจ่ายเงินกำไรแก่ผู้ถือหุ้นหรือหุ้นส่วน เกินกว่าร้อยละ 30 ในรอบปีบัญชี หรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ให้การสนับสนุนโอนหุ้นก่อน

วิสาหกิจเพื่อสังคมที่จัดตั้งขึ้นเลิกกิจการ บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล หมคสิทธิได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้ และต้องเสียภาษีในรอบระยะเวลาบัญชีที่นำเงินลงทุนไปยกเว้นภาษี

2.2.8 การขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ ในบทบาทของ คสพ. และ บริษัท ประชา รัฐรักสามัคคีจังหวัด (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด

ในการขับเคลื่อนนโยบายสานพลังประชารัฐในระดับจังหวัด คณะกรรมการประสานและขับเคลื่อน
นโยบายสานพลังประชารัฐประจำจังหวัด (คสพ.) คณะทำงานที่ คสพ. ได้แต่งตั้งขึ้นตามคำสั่งสำนัก
นายกรัฐมนตรี ที่ 106/2559 ลงวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ.2559 และบริษัทประชารัฐรักสามัคคีจังหวัด
(วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด ถือเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานให้เกิดความสำเร็จขึ้น

- 1 แนวทางการทำงานระดับจังหวัดของ คสพ. และคณะทำงานขับเคลื่อนฯ ประชารัฐ
 - 1) สร้างกลไกให้พร้อมปฏิบัติงาน โดยดำเนินการให้มีกลไกทั้ง 2 คณะ และบูรณาการการทำงาน
ร่วมกันของกลไกระดับจังหวัด เพื่อใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและศักยภาพของจังหวัด
 - 2) สร้างคนให้พร้อมให้เข้าใจเป้าหมายและแนวทางการทำงาน โดย
 - (1) จัดตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน และผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจพร้อมในการพัฒนา
เศรษฐกิจฐานรากร่วมกัน
 - (2) ประชาสัมพันธ์ และสร้างแนวร่วมและขยายผลต่อเนื่อง
 - (3) แบ่งบทบาทภารกิจให้ชัดเจนบูรณาการการทำงาน กำหนดผู้รับผิดชอบ
 - 3) วิเคราะห์ศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของชุมชน จัดลำดับความสำคัญ และความ
เร่งด่วน โดย
 - (1) ใช้ประโยชน์จากข้อมูล จปฐ.
 - (2) ตรวจสอบพื้นที่ คัดเลือกพื้นที่เป้าหมาย
 - (3) จังหวัดและภาคีสนับสนุน ร่วมวิเคราะห์ศักยภาพจังหวัด เชื่อมโยงชุมชนและธุรกิจ
ชุมชนรูปแบบต่างๆที่มีอยู่ เช่น กลุ่ม OTOP/SMEsในการพัฒนาศักยภาพในเชิงธุรกิจ
 - 4) กำหนดแผนปฏิบัติการ โดย
 - (1) มีแผนปฏิบัติการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากที่ครอบคลุมบทบาทของ คสพ. และบริษัท
ประชารัฐรักสามัคคีจังหวัด (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด
 - (2) มี Road Map ที่ระบุเป้าหมาย ผลสำเร็จ และกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม
 - 5) ขับเคลื่อน บูรณาการการทำงานร่วมกัน โดย
 - (1) ใช้กลไก 2 คณะ ผลักดันและขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง
 - (2) เชื่อมโยงเครือข่ายธุรกิจทั้งกลุ่มผลิตภัณฑ์และพื้นที่
 - (3) ขยายโอกาส สร้างช่องทางการตลาดเพิ่มขึ้น
 - (4) ขยายผลการพัฒนาชุมชนและธุรกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

6) ติดตามและประเมินผล โดย

- (1) ประชุมกำหนดแนวทางการทำงานให้เป็นไปตามแผนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
- (2) หาตัวแบบความสำเร็จ
- (3) ประมวลผล 3 เป้าหมายหลัก คือ เพิ่มรายได้ เพิ่มมูลค่าสินค้า ลดความยากจน
- (4) สรุปบทเรียน

ทั้งนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐระดับจังหวัด ในส่วนของภาคราชการมีความเป็นรูปธรรมจึงจำเป็นต้องแบ่งบทบาทภาระหน้าที่ที่สำคัญ ดังนี้

บทบาทสำคัญของผู้ว่าราชการจังหวัด คือ

1) ใช้ คสป. และคณะทำงานขับเคลื่อนฯ ที่จัดตั้งขึ้น เป็นเครื่องมือหลัก ในการขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจฐานราก

2) ศึกษา ทำความเข้าใจ สนับสนุนการดำเนินงานอย่างเต็มกำลัง มีการผลักดันอย่างต่อเนื่อง

3) จัดประชุม คสป. และ คณะทำงานฯ ทุกเดือน แบ่งบทบาทภารกิจกันให้ชัดเจน มอบหมายผู้รับผิดชอบชุมชน ผลិតภัณฑ์ ตามข้อเสนอของฝ่ายเลขาฯ ติดตามความคืบหน้าอยู่เสมอ โดยยึดตัวอย่างลักษณะการบริหารงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

4) ใช้ 2 กลไก ทั้ง คสป. และคณะทำงานขับเคลื่อนฯ ประชารัฐ จังหวัด ดำเนินการคู่ขนานไปกับบริษัท ประชารัฐรักสามัคคีจังหวัดฯ โดยดำเนินการให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายอย่างกว้างขวางทั่วถึงมากขึ้น

5) ประชาสัมพันธ์ สื่อสารสร้างความเข้าใจให้ทุกภาคีเครือข่ายในจังหวัดให้ได้มากที่สุด และต่อเนื่อง

บทบาทสำคัญของพัฒนาการจังหวัด

1) พัฒนาการจังหวัดในฐานะเลขานุการร่วมกับหัวหน้าสำนักงานจังหวัด ทำหน้าที่เสมือนเสนาธิการระดับจังหวัด

2) ค้นหาปัญหาในพื้นที่ โดยดูจากฐานข้อมูล จปฐ. และกชช.2ค เป็นตัวตั้งในการวิเคราะห์ชุมชนและวัดผลสำเร็จการยกระดับรายได้ครัวเรือนและชุมชน

3) คัดเลือกชุมชน กลุ่มและผลิตภัณฑ์ วิเคราะห์ศักยภาพชุมชน

4) นำเสนอข้อมูลให้ที่ประชุมได้พิจารณาและมอบหมายหน่วยงานรับผิดชอบไปดำเนินการในพื้นที่เป้าหมายที่เลือกไว้ โดยไม่ซ้ำกับพื้นที่ที่บริษัทประชารัฐรักสามัคคีจังหวัดฯ ดำเนินการไว้แล้ว

5) ติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอต่อที่ประชุม

6) สรุปรายงานผล

2.2.9 ผลการดำเนินงานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ ประจำปี

พ.ศ.2559

1. การจัดตั้ง บริษัท ประชากรัฐรักสามัคคีจังหวัด จำกัด ตามระยะเวลาการจัดตั้ง (วิสาหกิจเพื่อสังคม)

ตารางที่ 30 ระยะเวลาที่มีการจัดตั้งบริษัท ประชากรัฐรักสามัคคีจังหวัด (วิสาหกิจเพื่อสังคม)

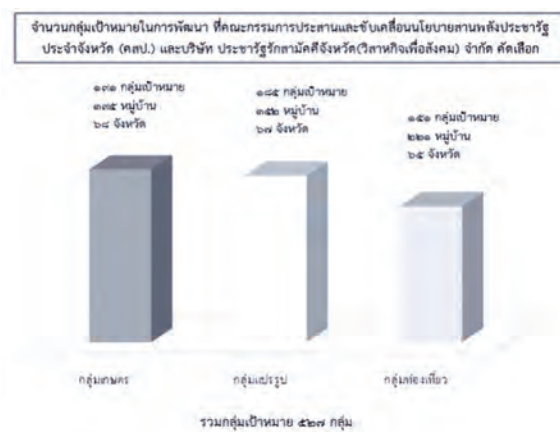
จัดตั้งภายใน เมษายน 2559		จัดตั้งภายใน กันยายน 2559		จัดตั้งภายใน พฤศจิกายน 2559	
จังหวัด	วันจัดตั้ง	จังหวัด	วันจัดตั้ง	จังหวัด	วันจัดตั้ง
1. ภูเก็ต	31-มี.ค.-59	12. ประจวบคีรีขันธ์	31-ส.ค.-59	1. จันทบุรี	5-ต.ค.-59
2. เพชรบุรี	29-เม.ย.-59	13. อำนาจเจริญ	9 ก.ย. 59	2. หนองคาย	6-ต.ค.-59
3. อุดรธานี	29-เม.ย.-59	14. ตราด	5-ก.ย.-59	3. ราชบุรี	7-ต.ค.-59
4. บุรีรัมย์	29-เม.ย.-59	15. ลำพูน	12-ก.ย.-59	4. สิงห์บุรี	18-ต.ค.-59
5. เชียงใหม่	29-เม.ย.-59	16. พระนครศรีอยุธยา	12-ก.ย.-59	5. ชัยภูมิ	19-ต.ค.-59
จัดตั้งภายใน มิถุนายน 2559		17. กาฬสินธุ์	14-ก.ย.-59	6. พังงา	19-ต.ค.-59
จังหวัด	วันจัดตั้ง	18. สุรินทร์	15-ก.ย.-59	7. ลพบุรี	25-ต.ค.-59
1. ร้อยเอ็ด	21-มิ.ย.-59	19. นครปฐม	16-ก.ย.-59	8. แม่ฮ่องสอน	26-ต.ค.-59
2. สกลนคร	20-มิ.ย.-59	20. สงขลา	20-ก.ย.-59	9. โยธธร	26-ต.ค.-59
3. พิษณุโลก	21-มิ.ย.-59	21. ตรัง	20-ก.ย.-59	10. สุโขทัย	27-ต.ค.-59
4. ชุมพร	21-มิ.ย.-59	22. มหาสารคาม	20-ก.ย.-59	11. เลย	28-ต.ค.-59
5. สระแก้ว	22-มิ.ย.-59	23. พะเยา	20-ก.ย.-59	12. พิจิตร	28-ต.ค.-59
6. น่าน	22-มิ.ย.-59	24. ชลบุรี	22-ก.ย.-59	13. สุพรรณบุรี	3-พ.ย.-59
7. อุบลราชธานี	23-มิ.ย.-59	25. ระยอง	23-ก.ย.-59	14. อุดรดิตถ์	8-พ.ย.-59
จัดตั้งภายใน กันยายน 2559		26. ชัยนาท	27-ก.ย.-59	15. ลำปาง	8-พ.ย.-59
จังหวัด	วันจัดตั้ง	27. บึงกาฬ	27-ก.ย.-59	16. สตูล	8-พ.ย.-59
1. แพร่	14-ก.ค.-59	28. สมุทรสาคร	27-ก.ย.-59	17. กระบี่	9-พ.ย.-59
2. ศรีสะเกษ	27-ก.ค.-59	29. ปราจีนบุรี	27-ก.ย.-59	18. นครราชสีมา	10-พ.ย.-59
3. มุกดาหาร	5 ส.ค. 59	30. ฉะเชิงเทรา	28-ก.ย.-59	19. สุราษฎร์ธานี	14-พ.ย.-59
4. นครราชสีมา	11-ส.ค.-59	31. สระบุรี	28-ก.ย.-59	20. ยะลา	17-พ.ย.-59
5. นครนายก	11-ส.ค.-59	32. อุทัยธานี	29-ก.ย.-59	21. พัทลุง	17-พ.ย.-59
6. อ่างทอง	11-ส.ค.-59	33. กาญจนบุรี	29-ก.ย.-59	22. หนองบัวลำภู	17-พ.ย.-59
7. นครพนม	18-ส.ค.-59	34. สมุทรปราการ	29-ก.ย.-59	23. ปัตตานี	18-พ.ย.-59
8. นนทบุรี	19-ส.ค.-59	35. ปทุมธานี	29-ก.ย.-59	24. สมุทรสงคราม	22-พ.ย.-59
9. ขอนแก่น	22-ส.ค.-59	36. นครสวรรค์	29-ก.ย.-59	25. กำแพงเพชร	28-พ.ย.-59
10. นครศรีธรรมราช	29-ส.ค.-59	37. เพชรบูรณ์	30-ก.ย.-59	26. ระนอง	28-พ.ย.-59

จัดตั้งภายใน เมษายน 2559		จัดตั้งภายใน กันยายน 2559		จัดตั้งภายใน พฤศจิกายน 2559
11. เชียงราย	31-ส.ค.-59	38. ตาก	30-ก.ย.-59	

2. การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาตามความต้องการของชุมชน ของ คณะกรรมการประสานและขับเคลื่อนนโยบายสานพลังประชารัฐประจำจังหวัด (คสป.) และบริษัท ประชาธิปไตยสามัคคีจังหวัด (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด ในปี 2559

3. ตัวอย่าง ความสำเร็จของการขับเคลื่อนงานของบริษัท ประชาธิปไตยสามัคคีจังหวัด (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด

ภาพที่ 24 จำนวนกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา



จังหวัดเชียงใหม่: สนับสนุนผลผลิตกาแฟเทศ์ดี วิสาหกิจชุมชนกาแฟสดแม่ต๋อน อำเภอฝาง โดยสะกัด จังหวัดเชียงใหม่ เข้าร่วมอบรมกับบริษัท CP Retailink โดยการนำกาแฟเข้าร่วมทดสอบคั่วกาแฟของกลุ่มฯ โดยเครื่องมือทันสมัยของ CP Retailink ซึ่งผลการทดสอบอยู่ในระดับ 86.75 คะแนน (ดีมาก) และจากการทดสอบรสชาติ ผู้เชี่ยวชาญรับรู้ถึงกลิ่นของต้นกาแฟ สามารถนำไปเป็น Story สร้างแบรนด์เทศ์ดี และบริษัท CP จะรับซื้อผลผลิตของปี พ.ศ.2559 โดยเบื้องต้นวิสาหกิจชุมชนกาแฟสดแม่ต๋อน ได้ตกลงจำหน่ายกาแฟจำนวน 1 ตัน ในราคาโลกรัมละ 145 บาท เป็นเงิน 145,000 บาท

จังหวัดน่าน: บริษัทประชาธิปไตยสามัคคีน่าน (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด ทำ MOU กับ ปตท. ให้รับซื้อเมล็ดกาแฟดิบจากคอกอสน์เจริญ จำนวน 70 ตัน ในราคาโลกรัมละ 145 บาท เป็นมูลค่า 10,150,000 บาท ซึ่งเดิมราคาจำหน่ายปกติอยู่ที่โลกรัมละ 135 บาทไปจำหน่ายในร้านคาเฟ่เมซอน

จังหวัดภูเก็ต: จัดโครงการ Batik Design Week โดยมีการรวมตัวของ 5 จังหวัดกลุ่มอันดามัน และ 5 จังหวัดกลุ่มจังหวัดชายแดนภาคใต้กิจกรรมภายในงานจัดการเจรจาธุรกิจระหว่างชุมชน/กลุ่ม กับสมาคมโรงแรมไทยภาคใต้ และสมาคมโรงแรมป่าตองจัดแสดงผลงาน และมีการจำหน่ายเสื้อผ้า ของใช้ของประดับ

ตกแต่งจากผ้าบาติกของ 27 ชุมชน จัด Workshop สำหรับชุมชน/กลุ่มผู้ผลิตผ้าบาติกโดยผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยรังสิต จัด Workshop ให้ความรู้สำหรับผู้สนใจเข้าร่วมงานโดยครูช่างจังหวัดต่างๆ 10 จังหวัด ผลการจัดงานBatik Design Week มียอดจำหน่ายภายในงานรวม 1,600,000 บาท มียอดสั่งซื้อล่วงหน้ารวม 309,000 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 1,909,000 บาท และมีเครือข่ายโรงแรมมาเจรจาการค้า มีความสนใจมากให้กลุ่มทำตัวอย่างเพื่อจะสั่งซื้อ

4. สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญของบริษัทประชารัฐรักสามัคคี (ประเทศไทย) จำกัด

1) โครงการ “ลองกองผลไม้ดีชายแดนใต้” (นราธิวาส ยะลา และปัตตานี) ระหว่างวันที่ 1-31 ตุลาคม พ.ศ.2559

1.1) ได้ดำเนินการสนับสนุนช่องทางการจำหน่ายลองกองจำนวน 2,970 ต้น

1.2) มีกลุ่มเกษตรกรนำร่องกลุ่มแรก ซึ่งจะมีการเกษตรแบบประณีต 5,960 ราย เข้าร่วมโครงการ

1.3) โดยมีองค์กรที่ให้การสนับสนุนโครงการ เช่น หอการค้าไทย ตลาดหลักทรัพย์ เซ็นทรัล ท็อปส์ เดอะมอลล์ แมคโคร โลตัส กลุ่ม CP SCG และไทยเบฟ เป็นต้น

2) โครงการ “ผ้าขาวม้าท้องถิ่น หัตถศิลป์ไทย” โดยมีวัตถุประสงค์โครงการ คือ

2.1) สร้างความรักสามัคคีและความภาคภูมิใจในชุมชนผ่านการสร้างสรรค์ผลงาน และการบอกเล่าประวัติความเป็นมาของผ้าขาวม้าของตน

2.2) สร้างความตระหนักถึงคุณค่าของผ้าขาวม้าในเชิงศิลปวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม

2.3) ค้นหาอัตลักษณ์ของผ้าขาวม้าจากชุมชนต่างๆและเสริมสร้างให้มีความโดดเด่นยิ่งขึ้น พร้อมทั้งสร้างการยอมรับอย่างเป็นทางการผ่านการจดลิขสิทธิ์และเครื่องหมายการค้า

2.4) พัฒนาผลิตภัณฑ์แปรรูปจากผ้าขาวม้าให้มีความหลากหลายและตรงต่อความต้องการของตลาด

2.5) ช่วยสร้างอาชีพและเสริมสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชน

3) โครงการสานพลังเพื่อบ้านเกิด

เป็นโครงการที่จัดทำขึ้นโดยบริษัท ประชาารัฐรักสามัคคี (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ในการสร้างผู้นำการพัฒนาชุมชนรุ่นใหม่ในแต่ละจังหวัดซึ่งมีประสบการณ์ มีความเป็นผู้นำ และมีความสามารถในการแก้ปัญหาโครงการนี้จะผสมผสานการถ่ายทอดองค์ความรู้และการทำงานจริงในพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างทักษะการบริหารธุรกิจชุมชนและ การพัฒนาชุมชนแบบ Area Basedตลอดระยะเวลา 2 ปี ของโครงการนี้ผู้เข้าร่วมโครงการจะมีโอกาสได้

4) การแสดงและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ภายในงาน “บ้านและสวนแฟร์ 2016”

บริษัท ประชาารัฐรักสามัคคี (ประเทศไทย) จำกัด ประสานความร่วมมือกับบริษัท อมรินทร์ พรินตติ้ง แอนด์ แพปบลิชซิ่ง จำกัด (มหาชน) ภายในงาน “บ้านและสวนแฟร์ 2016” ณ ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุม อิมแพ็ค เมืองทองธานี ระหว่างวันที่ 29 ตุลาคม – 6 พฤศจิกายน พ.ศ.2559 โดยคัดเลือกผู้เข้าร่วม

จำหน่ายจากชุมชนเป้าหมายที่ทำงานร่วมกับบริษัทประชารัฐรักสามัคคีจังหวัด (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด จำนวน 13 ชุมชน จากพื้นที่ 8 จังหวัดจัดพื้นที่แสดงและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ จำนวน 13 บูธ

2.2.10 เป้าหมายการดำเนินงานของคณะทำงานประชารัฐเพื่อสังคม (E6)

จากภารกิจหลัก 5 ประการของกลุ่ม ประชาารัฐเพื่อสังคม E6 คือ (1) การส่งเสริมการมีรายได้และ มีงานทำของคนพิการ (2) การส่งเสริมการมีรายได้และมีงานทำของผู้สูงอายุ (3) การออมเพื่อการเกษียณอายุ (4) ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมเพื่อการอยู่อาศัย และ (5) ความปลอดภัยทางถนน คณะทำงาน 5 Quick Win ได้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานปี พ.ศ.2561 ในการประชุมคณะทำงานประชารัฐเพื่อสังคม (E6) ครั้งที่1/2561 เมื่อวันที่ 30 ม.ค. พ.ศ.2561 ไว้ดังนี้

1. การส่งเสริมการมีรายได้และมีงานทำของคนพิการ โดยขับเคลื่อนให้มีการจ้างงาน คนพิการ ตามมาตรา 33 และ 35 ในหน่วยงานภาคเอกชน ภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ ให้ได้ 68,000 อัตรา หรือ เพิ่มขึ้น 15,000 อัตรา ภายในปี 2561 โดยแก้ไขข้อติดขัดเพื่อให้การลดหย่อนภาษีตามมาตรา 35 เป็นการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

2. การส่งเสริมการมีรายได้และมีงานทำของผู้สูงอายุ ทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ รวม 58,000 คน หรือเพิ่มขึ้น 19,000 อัตรา ในปี 2561 เพื่อสร้างงานในชุมชนและลดภาระการพึ่งพา ซึ่งมี ประเด็นต้องขอการสนับสนุน อาทิ จ้างงานผู้สูงอายุได้เกิน 15,000 บาท/เดือน และนำมรดกหย่อนภาษีได้ ผู้สูงอายุสามารถสมัครกองทุนประกันสังคมได้ จ่ายค่าแรงแบบไม่เต็มเวลา (Part Time) ได้

3. การออมเพื่อการเกษียณอายุ โดยเร่งรัดการจัดตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ ยกเว้น ภาษีเงินได้สำหรับเงินชดเชยเมื่อออกจากงานเนื่องจากการเกษียณอายุ

4. ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมเพื่อการอยู่อาศัย โดยตั้งเป้าจัดตั้งศูนย์กลางวัฒนธรรม เครื่องมือ สำหรับผู้สูงอายุตามภูมิภาคต่างๆ 5 ศูนย์ ในปี พ.ศ.2561 รวมถึงสนับสนุนให้ภาคเอกชนดำเนินโครงการ นำร่องพัฒนาพื้นที่อยู่อาศัยผู้มีรายได้น้อย ซึ่งต้องการการสนับสนุนทั้งส่วนของการจัดสรรพื้นที่ชุมชนเมือง ของการเคหะแห่งชาติ และกรมธนารักษ์ เพื่อจูงใจให้ภาคเอกชนหรือผู้พัฒนาอสังหาริมทรัพย์มาลงทุนพัฒนา ที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย รวมถึงปรับปรุงโครงสร้างปล่อยสินเชื่อเพื่อเพิ่มความสามารถในการเข้าถึง

5. ความปลอดภัยทางถนน โดยกำหนดให้ 55 องค์กรที่ร่วม MOU กำหนดมาตรการ ความปลอดภัยขององค์กร โดยตั้งเป้าการดำเนินงาน ใน 3 จังหวัดพื้นที่อุตสาหกรรม ได้แก่ ระยอง ฉะเชิงเทรา และชลบุรี และในหน่วยงานที่ร่วม MOU โดยลดจำนวนผู้เสียชีวิตตลอดปี พ.ศ.2561 ให้เป็นศูนย์ และ จะสนับสนุนให้ภาคประชาสังคมเข้าไปมีส่วนร่วมใน 3 กลุ่มภารกิจงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อขยายผลความร่วมมือ ในการสร้างประโยชน์ต่อสังคมในทุกมิติ

2.3 งานศึกษาต่างประเทศเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

2.3.1 ประเทศญี่ปุ่น

ก. สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสูงอายุญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นถือเป็นต้นแบบหลักเกี่ยวกับการจัดการในประเด็นประชากรสูงอายุ หลายประเทศในโลกที่ศึกษาด้านประชากรศาสตร์และพลวัตประชากร ได้ให้ความสนใจกับนโยบายของรัฐบาลญี่ปุ่นในการจัดการกับปัญหาผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในช่วงปี พ.ศ. 2453 – 2483 ญี่ปุ่นมีอัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 6.2 ต่อปี ทำให้กลายเป็นหนึ่งในชาติมหาอำนาจของโลก ทั้งในด้านของประชากรและเศรษฐกิจ จากปี พ.ศ. 2453 ญี่ปุ่นมีประชากรราว 51 ล้านคน จนถึงปี พ.ศ. 2483 ตัวเลขเพิ่มขึ้นมากถึง 73 ล้านคน เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้สิ้นสุดลงในปี พ.ศ. 2488 ญี่ปุ่นได้รับความบอบช้ำอย่างหนักจากสงคราม โดยมีผลพวงที่เกิดขึ้นตามมาคือความเสียหายทางเศรษฐกิจและการสูญเสียชีวิตของประชากรอันประเมินค่าไม่ได้ และเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ของญี่ปุ่นที่ประชากรได้ลดจำนวนลง โดยสาเหตุหลักมาจากการถูกโจมตีด้วยระเบิดปรมาณูที่เมืองฮิโรชิมาและนางาซากิ ซึ่งมีทหารและพลเรือนเสียชีวิต สูญหาย พิการ อีกเป็นจำนวนมาก อีกทั้งอัตราการเพิ่มของเด็กแรกเกิดนั้นได้ลดต่ำลงอย่างมากจากภาวะอดอยากหลังสงคราม แต่เมื่อมีการฟื้นฟูประเทศ ญี่ปุ่นใช้เวลาเพียง 5 ปีหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เพิ่มจำนวนประชากรขึ้นมาจากปี พ.ศ. 2488 ถึงร้อยละ 15.6 ในปี พ.ศ. 2493 ซึ่งตัวเลขดังกล่าว ถือเป็นประวัติศาสตร์ด้านประชากรศาสตร์ของประเทศและทำให้ประชากรญี่ปุ่นที่ลดลงในช่วงสงครามกลับเพิ่มมากขึ้นเป็น 83 ล้านคน จากจุดเปลี่ยนดังกล่าว รัฐบาลญี่ปุ่นได้ตระหนักถึงการฟื้นฟูสังคมและเศรษฐกิจของประเทศโดยอาศัยการขับเคลื่อนด้านประชากร การใช้จ่ายภาคครัวเรือน การผลิตและการบริการในประเทศ ทำให้ประชากรญี่ปุ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2513 ญี่ปุ่นมีประชากรราว 103 ล้านคน ถือเป็นประเทศแรก ๆ ของโลกที่มีประชากรทะลุหลัก 100 ล้านคน เมื่อประชากรญี่ปุ่นมีอัตราการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจนถึงระดับ 120 ล้านคน รัฐบาลญี่ปุ่นได้พบกับปัญหาสำคัญคือความหนาแน่นของประชากร พื้นที่ทำกิน พื้นที่เกษตรและพื้นที่อยู่อาศัย โดยเฉพาะในเขตเมืองใหญ่อย่างโตเกียว โยโกฮามะ โอซากะและนาโงยะ ทำให้มีการปรับเปลี่ยนแผนจากส่งเสริมเป็นควบคุมประชากรให้สมดุลกับประเทศ ประกอบกับการที่ประเทศถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประชากรมีแนวโน้มการเกิดและการตายลดลง ทำให้การเพิ่มของประชากรค่อย ๆ ลดลง จนถึงปี พ.ศ. 2558 ประชากรญี่ปุ่นได้ลดจำนวนลงเป็นครั้งแรกนับตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติ โดยมีตัวเลขติดลบร้อยละ 0.8

รัฐบาลญี่ปุ่นได้ปรับแผนรับมือเด็กแรกเกิดเป็นแผนรับมือกับผู้สูงอายุและปัญหาขาดแคลนแรงงาน ในภาคส่วนต่างๆ หน่วยงานรัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนนโยบาย ต่างพบกับความท้าทายจากปัญหาผู้สูงอายุและปัญหาแรงงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อสภาพสังคมและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชากรโดยรวมของประเทศ นโยบายการขยายอายุและการจ้างงานผู้สูงอายุภาคประชารัฐ จึงถูกผลักดันขึ้นมาเป็นประเด็นหลักของภาคแรงงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีการกำหนดนโยบาย

และตรากฎหมายเสถียรภาพการจ้างงานผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2547 และขยายอายุเกษียณจาก 60 เป็น 65 ปี โดยมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างในภาคเอกชน ในปี พ.ศ. 2556

วาระศรั้ง สุวรรณระดา (2556) ถอดบทเรียนประสบการณ์ทางนโยบายการขยายอายุการทำงาน จากประเทศญี่ปุ่นของภาครัฐและ เอกชน กรณีลูกจ้างเอกชนจากการแก้ไขกฎหมายเสถียรภาพการจ้างงาน ผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2547 อายุเกษียณถูกขยายเป็น 65 ปี จากเดิมที่กำหนดไว้ที่ 60 ปี และเริ่มบังคับใช้ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2556 โดยอายุรับเงินบำนาญของลูกจ้างเอกชนในญี่ปุ่นจะเริ่มกลายเป็น 65 ปี ในปี พ.ศ. 2561 ทั้งนี้ กรณีข้าราชการสังกัดรัฐบาลกลาง อายุเกษียณจะถูกกำหนดโดยกฎหมายข้าราชการส่วนกลาง และระเบียบของ National Personal Authority โดยพื้นฐานข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารราชการทั่วไป อายุเกษียณ 60 ปี ในสายงาน หรือสายอาชีพอื่น ๆ อาจจะมีมากกว่า 60 ปี แต่จะมีการกำหนดไว้ในกฎหมาย อื่น จากการบังคับใช้กฎหมายในลักษณะต่าง ๆ ของรัฐบาลญี่ปุ่น สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการแก้ปัญหา ทั้งในภาพรวม เช่น ภาคเอกชนที่ขยายอายุการเกษียณไปถึง 65 ปี และแก้ปัญหาแรงงานในภาครัฐแยกออกไป ตามจำนวนบุคลากรในสายงานนั้น ๆ โดยให้มีความสัมพันธ์กับกำลังการผลิตบุคลากรและอัตราการทดแทน แรงงานเป็นหลัก

ข. ระบบสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุญี่ปุ่น

ญี่ปุ่นมีระบบสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุในลักษณะของระบบบำนาญ 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ระบบประกันเพื่อบำนาญขั้นพื้นฐาน เป็นระบบบำนาญแบบบังคับให้แรงงานอายุตั้งแต่ 20 ปี จนถึง 60 ปี ต้องจ่ายเบี้ยประกันตนเป็นลักษณะขั้นบันไดขึ้นไปเรื่อย ๆ เมื่อเกษียณอายุก็จะได้รับ เป็นเงินบำนาญรายเดือน อายุเริ่มรับบำนาญเท่ากับ 65 ปี

กลุ่มที่ 2 เป็นระบบบำนาญเฉพาะกลุ่มลูกจ้างเอกชน ข้าราชการส่วนกลาง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และครูโรงเรียนเอกชน โดยแรงงานที่เข้าข่ายกลุ่มที่ 2 จะถูกบังคับเป็นสมาชิกของระบบบำนาญระบบนี้ และ จะต้องจ่ายเงินเข้าระบบเพิ่มตามเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นเป็นขั้นบันได อายุเริ่มรับเงินบำนาญตามระดับรายได้ สำหรับลูกจ้างทั้งภาคเอกชนและภาครัฐอยู่ที่ระดับ 60 ปี แต่ ในปี พ.ศ. 2543 รัฐบาลได้แก้ไขกฎหมาย เพื่อปรับเพิ่มอายุเริ่มรับเงินบำนาญตามระดับ รายได้จาก 60 ปี ในปี พ.ศ. 2556 ให้เป็น 65 ปี สำหรับชาย ภายในปี พ.ศ. 2568 และสำหรับหญิงภายในปี พ.ศ. 2573

กลุ่มที่ 3 เป็นระบบบำนาญตามความสมัครใจ เงินบำนาญจะอยู่ในรูปแบบของกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ โดยแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ คือ เกษตรกร แม่บ้าน และผู้ทำงานรับจ้างแบบอิสระ

ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุเกษียณกับอายุเริ่มรับบำนาญของลูกจ้างเอกชนของประเทศญี่ปุ่น แสดงในตารางที่ 31

รัฐบาลญี่ปุ่นมีบทบัญญัติเฉพาะ (Specific provisions) สำหรับระบบบำนาญ โดยมีการกล่าวถึงใน กฎหมายแรงงานของประเทศ และยังมีมาตรการส่งเสริมระบบบำนาญให้กับสตรี เนื่องจากสตรีชาวญี่ปุ่น จำนวนมากไม่ได้ทำงานประจำแต่รับหน้าที่เป็นแม่บ้านดูแลครอบครัว ทำให้บางสถานการณ์ไม่ได้รับความ เป็นธรรม รัฐบาลจึงจัดหาเงินบำนาญสำหรับสตรี รวมถึงมีมาตรการยับยั้งการเลือกปฏิบัติกับแรงงาน สูงอายุและแรงงานสตรีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แรงงานกลุ่มดังกล่าว

สำหรับสวัสดิการและแรงจูงใจจากนายจ้างและสถานประกอบการ มีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับแรงงานสูงอายุที่กลับเข้าไปทำงาน การลดชั่วโมงการทำงานของผู้สูงอายุลง และปรับลดอุปสรรคด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสร้างแรงกระตุ้นให้แรงงานสูงอายุทำงานต่อและไม่ออกนอกระบบการจ้างงาน

ตารางที่ 31 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุเกษียณกับอายุเริ่มรับบำนาญของลูกจ้างเอกชน ประเทศญี่ปุ่น

ปี	อายุเกษียณ	อายุเริ่มรับบำนาญ			
		ชาย		หญิง	
1944	บริษัทใหญ่ 55 ปี บริษัทขนาดกลาง/เล็กพยายามริเริ่ม	55		55	
1954		55			
1957		56			
		ขยับขึ้นทีละ 1 ปีต่อทุกๆ 4 ปี			
1973	1973-1986 รัฐบาลพยายามที่จะกำหนดเป้าหมายอายุเกษียณที่ 60 ปี / ส่งเสริมการทำงานของผู้มีอายุ 60-64 ปี และพยายามส่งเสริมให้บริษัทจ้างลูกจ้างจนถึงอายุ 60 ปี	60			
1985				↓	
1986	1986 รัฐบาลออกกฎหมายบังคับให้บริษัทพยายามกำหนดอายุเกษียณที่ 60 ปี			55	
1987				56	
1998	1998 เริ่มบังคับอายุเกษียณเท่ากับ 60 ปี	↓		ขยับขึ้นทีละ 1 ปีต่อทุกๆ 3 ปี	
1999		60		60	
2000	2000 รัฐบาลออกกฎหมายบังคับให้บริษัทพยายามจ้างจนถึงอายุ 65 ปี				
2001		61	60	60	
		เฉพาะบำนาญส่วนคนที่ขยับขึ้นทีละ 1 ปีทุกๆ 3 ปี		60	60
2006		60 (ส่วนคนที่ขยับขึ้นทีละ 1 ปีทุกๆ 3 ปี)		เฉพาะบำนาญส่วนคนที่ขยับขึ้นทีละ 1 ปีทุกๆ 3 ปี	
2013	2013 เริ่มบังคับอายุเกษียณเท่ากับ 65 ปี แนวทางในอนาคต ได้แก่ เพิ่มอายุเกษียณ ส่งเสริมการจ้างงานต่อเนื่อง และ/หรือ เลิกกำหนดอายุเกษียณ	65 (ส่วนคนที่)	61	60 (ส่วนคนที่ขยับขึ้นทีละ 1 ปีทุกๆ 3 ปี)	
		↓		ขยับขึ้นทีละ 1 ปีต่อทุกๆ 3 ปี	
2018				65	61
			↓		ขยับขึ้นทีละ 1 ปีต่อทุกๆ 3 ปี
2025			65		
2030		65	65	65	65

ที่มา: วรเวศม์ สุวรรณระดา (2556)

ค. นโยบายการขยายอายุการทำงานแบบประจํารัฐ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

รัฐบาลญี่ปุ่นมีนโยบายด้านการขยายอายุการทำงานของแรงงานอย่างชัดเจนคือการบังคับใช้กฎหมายโดยให้ภาคเอกชนขยายอายุการทำงานของแรงงานจาก 60 เป็น 65 ปี มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2556 สำหรับภาครัฐ บุคลากรที่ทำงานในสายอาชีพต่างๆ มีอายุการเกษียณที่แตกต่างกันตามตำแหน่งงาน เริ่มตั้งแต่ 60 ปี ไปจนถึง 70 ปี

ทั้งนี้ จากข้อมูลของ TDRI ระบุว่าญี่ปุ่นกำลังประสบปัญหาด้านแรงงานอย่างหนัก โดยในปัจจุบันอัตราการว่างงานของผู้สูงอายุในญี่ปุ่นสูงถึงร้อยละ 4.3 มากกว่าอัตราการว่างงานโดยเฉลี่ยของประเทศซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 3.6 แสดงให้เห็นถึงความไม่สมดุลกันระหว่างแรงงานในระบบที่ขาดแคลนและต้องการแรงงานอย่างมากกับปัญหาผู้สูงอายุที่อยู่ในสภาพว่างงาน จุดนี้เองที่ธนาคารโลกออกมาให้ความเห็นถึงวิกฤติการณ์ด้านแรงงานของญี่ปุ่นและรัฐบาลญี่ปุ่นควรกำหนดแนวทางและนโยบายด้วยความรอบคอบ ขณะเดียวกันรัฐบาลญี่ปุ่นก็มีความพยายามใช้มาตรการต่างๆ เข้ามาจัดการปัญหา เช่น

1. การขยายอายุเกษียณในระบบบำนาญ ซึ่งส่วนนี้ถือเป็นบำนาญพื้นฐาน โดยแรงงานในญี่ปุ่นทุกคนถูกบังคับให้อยู่ในระบบบำนาญแห่งชาติ (National pension system) โดยอัตโนมัติตั้งแต่เริ่มทำงานอายุ 20 ปี ไปจนถึงเกษียณอายุ และเมื่อลูกจ้างได้รับเงินค่าตอบแทนจะต้องสมัครเข้าระบบบำนาญสำหรับลูกจ้าง (Employee pension system) ซึ่งจะได้รับเงินบำนาญเพิ่มเติมจากเงินบำนาญพื้นฐาน ประกอบด้วยบำนาญสวัสดิการ (Welfare pension) และบำนาญสำรองเลี้ยงชีพ (Mutual aid pension)

2. การใช้กฎหมายบังคับนายจ้าง หรือกฎหมายความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ (Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons 1971) และกฎหมายมาตรการจ้างงาน (Employment Measures laws 1966) ซึ่งเป็นกฎหมายหลักด้านการจ้างแรงงานของญี่ปุ่น 2 ฉบับ ซึ่งมีเนื้อหาปกป้องแรงงานสูงอายุให้มีความมั่นคงในอาชีพและรักษาแรงงานให้อยู่ในระบบยาวนานที่สุด กฎหมายทั้งสองฉบับ ระบุเนื้อหาสำคัญดังนี้

- 2.1 ผู้ประกอบการต้องส่งเสริมให้แรงงานทำงานจนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และในกรณีที่ผู้ประกอบการมีการกำหนดอายุเกษียณ จะต้องกำหนดให้อายุเกษียณนั้นไม่ต่ำกว่าอายุ 60 ปี

- 2.2 มาตรการกระตุ้นการจ้างงานจนถึงอายุ 65 ปี สำหรับสถานประกอบการที่กำหนดอายุเกษียณน้อยกว่า 65 ปีบริบูรณ์ จะต้องดำเนินมาตรการความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มเติมขึ้นไปอีกคือ ขยายเวลาเกษียณอายุจนถึง 65 ปี และใช้ระบบการจ้างงานต่อเนื่องจนถึงอายุ 65 ปี ไปจนถึงการยกเลิกระบบเกษียณอายุ

- 2.3 หากสถานประกอบการนั้นได้รับคำเตือนให้ดำเนินมาตรการข้างต้นซ้ำหลายครั้ง แต่ไม่มีการตอบสนอง รัฐบาลจะออกหนังสือแจ้งเตือน และหากยังไม่ปฏิบัติตาม รัฐบาลจะเปิดเผยชื่อบริษัทดังกล่าวต่อสาธารณะ

- 2.4 หากแรงงานในสถานประกอบการลาออก ผู้ประกอบการต้องดำเนินการช่วยเหลือการสมัครงานใหม่ ในกรณีที่พนักงานที่ลาออกนั้นมีอายุระหว่าง 45 - 65 ปี ผู้ประกอบการจะต้องพยายาม

ดำเนินมาตรการที่จำเป็นในการให้ความช่วยเหลือพนักงานเหล่านี้อย่างทันท่วงทีตามความประสงค์ของพนักงาน เช่น ช่วยติดต่อหางานในสถานประกอบการใหม่ให้กับแรงงานที่ลาออก

2.5 ผู้ประกอบการต้องออกหนังสือชี้แจงในกรณีมีการเลิกจ้างพนักงานจำนวนมาก และในกรณีที่ผู้ประกอบการทำให้แรงงานอายุระหว่าง 45 - 65 ปี จำนวนมากต้องออกจากงาน ผู้ประกอบการจะต้องยื่นหนังสือชี้แจงต่อสำนักงานเพื่อความมั่นคงทางอาชีพให้รับทราบสถานการณ์

2.6 เมื่อแรงงานอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปต้องการออกจากงาน ผู้ประกอบการมีหน้าที่ต้องช่วยเหลือแรงงานนั้นให้ได้รับความสะดวกสบายและอำนวยความสะดวกในการหางานใหม่ รวมถึงการออกหนังสือช่วยเหลือการหางานตามที่แรงงานที่ลาออกนั้นต้องการ

2.7 การจัดตั้ง Silver Human Resources Center (SHRC) หรือศูนย์ทรัพยากรผู้สูงอายุ โดยทำหน้าที่ประสานงานกับแต่ละจังหวัดให้ตั้งหน่วยงานย่อยขึ้นมาติดตามและดูแลผู้สูงอายุในท้องถิ่นให้ความช่วยเหลือเรื่องการทำงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว งานที่ต้องการทักษะฝีมือระดับต่ำไปจนถึงทักษะขั้นสูง เพื่อตอบสนองความต้องการของแรงงานสูงอายุให้ได้มากที่สุด เนื่องจากพบว่าผู้สูงอายุที่ออกจากงานประจำบางรายไม่ต้องการงานที่มีการใช้ทักษะขั้นสูงหรือต้องอาศัยการตัดสินใจมากหรืองานที่มีความเครียดและกดดันสูง ศูนย์ทรัพยากรผู้สูงอายุจึงต้องจัดสรรงานทุกประเภทให้กับแรงงานสูงวัยด้วย

3. มาตรการเสริมที่ต้องวางนโยบายและติดตามสถานการณ์ผู้สูงอายุอย่างใกล้ชิด เช่น

3.1 เพิ่มจำนวนสถานประกอบการที่ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้โดยไม่มีเงื่อนไขเรื่องอายุ

3.2 เพิ่มจำนวนสถานประกอบการที่ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้ในท้องถิ่นหรือสามารถทำกิจกรรมทางสังคมได้

3.3 ให้ความช่วยเหลือในการหางานใหม่ของผู้สูงอายุอย่างเพียงพอและจริงจัง

3.4 ให้คำปรึกษาแก่ผู้ประกอบการในการจ้างงานผู้สูงอายุ

ง. การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคการศึกษา

สถานประกอบการขนาดใหญ่ของญี่ปุ่นในหลายอุตสาหกรรมพยายามเข้ามาจับตลาดและร่วมวางแผนนโยบายด้านแรงงานสูงอายุ เช่น บริษัทมิตซูบิชิ คอร์ปอเรชัน โดยนายมิคิโอะ ซาเซกิ ประธานกรรมการบริหารบริษัท โดยนายซาเซกิได้ให้ทัศนะต่อสถานการณ์แรงงานสูงอายุในญี่ปุ่นว่าประชากรในญี่ปุ่นได้เข้าสู่วัยสูงอายุมากถึง 40 ล้านคน และเขาถือเป็นประชากรสูงอายุ โดยเกิดมาตั้งแต่ยุคสงครามโลกครั้งที่ 2 ปัจจุบันอายุ 80 ปี ทำหน้าที่บริหารบริษัทมิตซูบิชิ คอร์ปอเรชัน มาจนถึงปัจจุบันแม้เลยอายุเกษียณมาแล้วถึง 20 ปี ดังนั้นอายุจึงไม่ได้เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการทำงานในภาคเอกชนแต่อย่างใด

อย่างไรก็ตาม ในสายงานการผลิตจำเป็นต้องกำหนดอายุเกษียณไว้ไม่เกิน 65 ปี เนื่องจากสภาพร่างกายของผู้สูงอายุไม่สามารถปฏิบัติงานได้เท่ากับวัยหนุ่มสาว อย่างไรก็ตามบริษัทมิตซูบิชิ คอร์ปอเรชัน จะตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดแนวทางการบริหารและจัดการผู้สูงอายุ สนับสนุนและแลกเปลี่ยนข้อมูลของบริษัทไปยังหน่วยงานรัฐและหน่วยงานการศึกษา เพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมแรงงานญี่ปุ่น

นอกเหนือจากบริษัทมิตซูบิชิ คอร์ปอเรชัน ซึ่งมีสายงานการผลิตอุตสาหกรรมหนัก อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์และเคมีทั้งในและนอกประเทศแล้ว กลุ่มบริษัทผู้ผลิตรถยนต์รายใหญ่ของโลกอย่าง โตโยต้า มอเตอร์ ฮอนด้า ออโตโมบิล นิสสัน มอเตอร์ มาสด้า มอเตอร์ คอร์ปอเรชัน ต่างมีท่าทีที่ตอบรับกับสถานการณ์ แรงงานสูงอายุในญี่ปุ่น โดยเฉพาะสายงานการผลิตรถยนต์ในญี่ปุ่นที่มีปัญหาขาดแคลนแรงงาน และรัฐบาล ไม่ได้มีท่าทีชัดเจนเกี่ยวกับการรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานทดแทน ทำให้บริษัทรถยนต์รายใหญ่หลายราย ต้องชะลอการผลิตรถยนต์หรือนำเข้ารถยนต์เข้ามาจำหน่ายแทน การแก้ปัญหาเรื่องแรงงานสูงอายุที่เริ่มตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปจึงถือว่ามีความสำคัญและต้องเห็นผลโดยเร็ว ขณะที่ภาคเอกชนเองก็ต้องหาแนวทางแก้ไขปัญห ในระยะยาว ยกตัวอย่างเช่นการใช้ระบบหุ่นยนต์เข้ามาทำงานทดแทนแรงงานในการประกอบรถยนต์ ของบริษัทโตโยต้า และย้ายแรงงานที่มีอายุมากในฝ่ายผลิตเข้าสู่สายงานที่ต้องอาศัยความแม่นยำของคน อาทิ การตรวจสอบสภาพและคุณภาพของชิ้นงาน งานบำรุงรักษา งานเอกสารและงานติดต่อประสานงาน เป็นต้น

สำหรับความร่วมมือจากภาคการศึกษา รัฐบาลญี่ปุ่นจัดตั้งสถาบันนโยบายแรงงานและการจัด ฝึกอบรม (The Japan Institute for Labour Policy and Training) เพื่อศึกษานโยบายด้านแรงงาน โดยเฉพาะพร้อมทั้งวางแผนการจัดฝึกอบรม โดยความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ เช่น การศึกษา สถานการณ์ปัจจุบันด้านแรงงาน ปัญหาของการจ้างงานผู้สูงอายุและข้อกังวลที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากการจ้างงาน ดังกล่าว ซึ่งสถาบันนโยบายแรงงานและการจัดฝึกอบรม ได้ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและสถาบันต่าง ๆ เช่น มหาวิทยาลัยเคโอ มหาวิทยาลัยเคไอ สถาบันแห่งชาติด้านประชากรและการประกันสังคม องค์การเพื่อ การจ้างงานของผู้สูงอายุและผู้พิการแห่งประเทศไทย ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านประชากรศาสตร์ ของญี่ปุ่น โดยมุ่งประเด็นทางด้านอัตราการเกิดที่ลดลงและจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีผลต่อเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ รัฐบาลญี่ปุ่นโดยกระทรวงสุขภาพ แรงงานและสวัสดิการ จึงต้องการศึกษาแนวทาง เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยเร่งด่วน ซึ่งโครงการศึกษานี้ ประชากรในญี่ปุ่นสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ เพื่อร่วมกันหาแนวทางที่ชัดเจนสำหรับจัดการปัญหาเรื่องสภาพสังคม การจ้างงาน การเพิ่มทักษะให้กับ แรงงานสูงอายุ การจับจ่ายใช้สอย การสร้างสังคมและสภาพแวดล้อมภายใต้สถานการณ์ด้านแรงงานใน ปัจจุบัน โดยมอบหมายให้คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยต่างๆ รวมถึงนักวิจัยจากหน่วยงานและสถาบันด้าน ประชากรและแรงงาน ทำหน้าที่จัดทำรายงานเสนอต่อรัฐบาล อีกทั้งยังขอความร่วมมือจากภาคเอกชน เช่น ภาคอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว การประกันภัย สุขภาพ เพื่อรับทราบข้อมูลและสถานการณ์แรงงานในปัจจุบัน

จ. ทิศทางการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุของญี่ปุ่น

รัฐบาลญี่ปุ่นมีแนวทางที่ชัดเจนต่อการขยายอายุการเกษียณของแรงงานดังที่กล่าวไปแล้วในหัวข้อ สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสูงอายุและหัวข้อนโยบายการขยายอายุการทำงานแบบประชารัฐ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้รัฐบาลญี่ปุ่นมีแผนระยะยาวครอบคลุมไปทั้งส่วนของเอกชนและ หน่วยงานรัฐบาล เพื่อใช้ประโยชน์จากทรัพยากรแรงงานอย่างคุ้มค่าที่สุดในสถานการณ์ขาดแคลนแรงงานใน ปัจจุบัน

2.3.2 ประเทศเกาหลีใต้

ก. สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสูงอายุ

เกาหลีใต้เป็นประเทศที่มีการเพิ่มขึ้นของแรงงานผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว โดยองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) คาดการณ์ว่า ในปี พ.ศ. 2593 ประชากรของเกาหลีใต้จะมีอายุเกิน 65 ปี ถึง 1 ใน 3 ของประเทศ และครึ่งหนึ่งของประชากรทั้งหมดของประเทศจะมีอายุมากกว่า 50 ปี

นโยบายที่รัฐบาลเกาหลีใต้เตรียมพร้อมสำหรับรับมือการชะลอตัวของภาคแรงงาน สะท้อนออกมาในรูปแบบการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ทั้งยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์และภาคการเกษตร โดยสนับสนุนให้ลดการพึ่งพาแรงงานคนในภาคอุตสาหกรรมหลักของประเทศ พร้อมทั้งเปิดรับแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาทดแทนแรงงานในส่วนที่เครื่องจักรไม่สามารถทำได้ ขณะเดียวกัน รัฐบาลเกาหลีใต้ยังกำหนดนโยบายด้านแรงงาน โดยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานด้วยระบบเงินบำนาญและปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสมเพื่อรักษาแรงงานให้อยู่ในระบบ เช่น เน้นความสำคัญของมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อลดความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน นอกจากนี้ ในส่วนของการขยายอายุการทำงาน พบว่า แรงงานบางส่วนในเกาหลีใต้สามารถทำงานให้กับบริษัทได้ถึงอายุ 68 ปี ซึ่งถือว่าสูงมากเมื่อเทียบกับประเทศในกลุ่ม OECD อื่นๆ

อย่างไรก็ตาม แรงงานในเกาหลีใต้จะเกษียณอายุงานโดยทั่วไปในช่วงอายุระหว่าง 55 – 60 ปี และเพื่อเตรียมพร้อมกับสถานการณ์แรงงานสูงอายุ รัฐบาลได้ใช้แนวทางของ OECD สำหรับการกำหนดนโยบาย อาทิ การผ่อนคลายข้อบังคับการกำหนดอายุเกษียณในภาคอุตสาหกรรมและภาคการเกษตร การปรับปรุงค่าจ้างให้กับแรงงานอาวุโส การลดความเข้มงวดของกฎระเบียบการจ้างงาน การสร้างระบบจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้กับแรงงานสูงอายุ มาตรการต่อต้านการเลือกปฏิบัติหรือการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมกับแรงงานสูงอายุ การฝึกอบรมและสร้างนักรูทริจในกลุ่มวัยกลางคนและผู้สูงอายุในประเทศ การลดชั่วโมงการทำงานของแรงงานสูงอายุลง และการเพิ่มมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานกับผู้สูงอายุมากขึ้น เป็นต้น

อรพินท์ สฟโซคซัย และนพวรรณ ศรีเกตุ (2556) ได้กล่าวถึงโครงสร้างประชากรในการศึกษาเปรียบเทียบและประสบการณ์ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเพื่อรองรับปัญหาของสังคมสูงอายุ และการขยายอายุการเกษียณราชการและการทำงานในประเทศเกาหลีใต้ โดยระบุว่า ปี พ.ศ.2503 ประเทศเกาหลีใต้เพิ่งผ่านพ้นจากภาวะสงครามและพยายามฟื้นฟูประเทศ ในช่วงนี้ ประเทศเกาหลีใต้จัดได้ว่ายังเป็นประเทศยากจน ประชากรที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวนมากกว่าประชากรที่มีอายุเกิน 65 หรือมากกว่าถึง 18 เท่า โดยเฉลี่ยผู้หญิงเกาหลีใต้ที่อยู่ในวัยเจริญพันธุ์จะให้กำเนิดบุตรธิดาประมาณ 6 คน รัฐบาลเกาหลีใต้วิตกกังวลเกี่ยวกับปัญหาปากท้องและจำนวนประชากรที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ประกอบกับในช่วงหลังสงครามเกาหลี อัตราการตายเริ่มลดลงอย่างรวดเร็ว รัฐบาลวิตกว่าความไม่สมดุลนี้อาจจะนำไปสู่ปัญหาอื่นๆ รวมทั้งปัญหาความยากจนและจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากภาครัฐจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลประชากรจำนวนมาก ประธานาธิบดี ปาร์ค จุงฮี ได้กำหนดนโยบายและดำเนินยุทธศาสตร์ในการลดจำนวนประชากร รวมถึงการวางแผนทางยกระดับคุณภาพชีวิตของครัวเรือน ในปี พ.ศ.2511 ได้กำหนดนโยบายและกระตุ้นให้แต่ละครอบครัวมีลูกจำนวนไม่เกิน 3 คน และต่อมา รัฐบาลได้ขอความร่วมมือให้แต่ละ

ครอบครัวพยายามลดจำนวนบุตรธิดาลงเป็นครอบครัวละ 2 คนในปี พ.ศ.2514 และต่อมาได้พยายามชักจูงให้ลดลงเหลือครอบครัวละ 1 คน ในช่วงปี พ.ศ.2523

ผลพวงจากนโยบายดังกล่าว ทำให้ในปัจจุบัน ประชากรเกิดใหม่ในเกาหลีใต้จึงมีน้อยลง ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์ทำให้ประชากรมีอายุขัยเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้น ส่งผลกระทบโดยตรงต่อภาคแรงงานในประเทศ ทำให้ภาครัฐต้องเร่งผลักดันนโยบายด้านแรงงานสูงอายุอย่างเร่งด่วนเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการชะลอตัวทางเศรษฐกิจ

ข. ระบบสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุของประเทศเกาหลีใต้

เกาหลีใต้มีระบบสวัสดิการสำหรับแรงงานสูงอายุ ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นมาตรการดึงดูดแรงงานไม่ให้ออกนอกระบบ ได้แก่

1. ระบบการประกันอุบัติเหตุในภาคอุตสาหกรรม (Industrial Accident Insurance Program) ภายใต้กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Law) ที่กำหนดให้นายจ้างในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ต้องรับผิดชอบดูแลลูกจ้างแรงงาน

2. ระบบสุขภาพแห่งชาติ (National Medical System: NMS) เป็นระบบสุขภาพซึ่งแต่เดิมจัดไว้สำหรับข้าราชการ ทหาร พนักงานในหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด และครูในโรงเรียนเอกชน ต่อมาระบบนี้ได้ขยายให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่ม

3. ระบบการประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Program) จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายประกันการจ้างงาน

4. ระบบบำนาญภาครัฐ (Government Pension Program, GPP) จัดไว้สำหรับข้าราชการ ทหาร เจ้าหน้าที่ของรัฐ และครูในโรงเรียนเอกชน ตามกฎหมายบำนาญข้าราชการ (Civil Servants Pension Act)

5. ระบบบำนาญแห่งชาติ (National Pension System, NPS) เป็นระบบสวัสดิการแบบใหม่ที่ประกาศใช้ตามกฎหมายบำนาญแห่งชาติเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง แรงงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมและครอบครัว จากการสูญเสียรายได้

6. ระบบสวัสดิการของสถานประกอบการ เป็นการสมัครใจของผู้ประกอบการหรือระบบเสริมเพื่อดึงดูดแรงงานที่มีคุณภาพให้ทำงานในสถานประกอบการนั้น ๆ

อย่างไรก็ตาม พบว่าระบบสวัสดิการที่มีอยู่ทั้งหมด ยังไม่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพหรือสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้แรงงานขยายอายุการทำงานได้ ทำให้แรงงานสูงอายุในเกาหลีใต้จำนวนมากเลือกที่จะไม่ต่ออายุการทำงานและเลือกที่จะเกษียณอายุตามปกติ

ค. นโยบายการขยายอายุการทำงานแบบประชารัฐ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

อรพินธ์ สพิโชคชัย และนพวรรณ ศรีเกตุ (2556) มีการศึกษาทบทวนและประสบการณ์ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเพื่อรองรับปัญหาของสังคมสูงอายุและการขยายอายุเกษียณราชการและการทำงานในประเทศเกาหลีใต้ ในงานศึกษาพบว่า มาตรการการรองรับสังคมผู้สูงอายุและการเกษียณอายุการทำงาน ได้แก่

1. มาตรการและนโยบายที่ดูแลแรงงานผู้สูงอายุ ได้แก่

1.1 มีระบบการกำหนดจุดสูงสุดของค่าจ้าง (Wage Peak System, WPS) มาตรการ WPS เป็นระบบการลดอัตราเงินเดือนของแรงงานผู้สูงอายุลง เพื่อแลกกับความมั่นคงในการจ้างงาน ระบบนี้เปิดช่องให้นายจ้างและสหภาพแรงงานสามารถเจรจาและกำหนดจุดสูงสุดของค่าจ้างขั้นสูง อันเป็นอัตราที่จะเริ่มเจรจาลดอัตราค่าจ้างลง เพื่อให้แรงงานหรือผู้ทำงานสูงอายุได้ทำงานในสถานประกอบการเดิมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้มีการกำหนดระบบแรงจูงใจเพื่อให้บริษัทจ้างแรงงานสูงอายุ (Aged Employment Incentive) โดยมีเงินอุดหนุนสนับสนุนการจ้างแรงงานสูงอายุ เงินอุดหนุนสำหรับการจ้างงานเกินระยะเวลาอายุเกษียณ (Extension of Retirement Age) เงินอุดหนุนสำหรับการจ้างผู้เกษียณต่อเนื่อง (Continued Employment of Retirees Incentive) และ เงินอุดหนุนสำหรับการประกันการตกงานของผู้สูงอายุ

1.2 มาตรการการกำหนดโควตาให้สถานประกอบการจ้างแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นมาตรการที่เป็นไปตามความสมัครใจถือว่าเป็นประโยชน์ให้สังคม

1.3 มาตรการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการทำงาน การมีงานทำ และการจ้างงานของผู้สูงอายุ โดยกระทรวงการจ้างงานและแรงงานและการส่งเสริมองค์การพัฒนาภาคเอกชน ได้แก่ การจัดตั้งสำนักงานจัดหางาน (Public Employment Service, PES) และตั้งฝ่ายดูแลผู้สูงอายุ การจัดทำฐานข้อมูลคลังสมองอาวุโส (Senior Talent Bank) เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการสร้างโอกาสสำหรับผู้สูงอายุ โดยในปี พ.ศ.2550 ได้จัดทำเป็นโครงการ New Start Program for Elderly ซึ่งเป็นโครงการที่จัดรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างครบวงจรตั้งแต่การอบรมทักษะฝีมือ การให้คำปรึกษา และฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (On- the job training) และ ในปี พ.ศ. 2555 มีการริเริ่มโครงการ New Workplace Adaptation Support for Worker Aged 50+ เพื่อให้ความช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่แรงงานสูงอายุ โดยให้มีโอกาสฝึกงานในสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็กเป็นเวลานานสามเดือน จากนั้นช่วยในการหางานทำ และสนับสนุนการกลับเข้าทำงาน มีการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลกับภาคเอกชนเพื่อช่วยในการแสวงหางานที่เหมาะสม

1.4 มาตรการการขยายอายุเกษียณ สำหรับหน่วยงานภาคเอกชนส่วนมากจะกำหนดที่อายุ 55 - 57 ปี ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดในระบบบำนาญแห่งชาติ หากทำงานครบตามกำหนด รัฐบาลได้ตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา คณะกรรมการสามฝ่ายประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐที่เกี่ยวข้อง 4 คน ผู้แทนสหภาพแรงงาน 3 คน และผู้แทนภาคประชาสังคมอีก 5 คน ใช้เวลาในการศึกษาหนึ่งปี โดยมีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนต่างๆ และได้ข้อสรุปว่า จำเป็นต้องมีการขยายการเกษียณอายุ ในช่วงระหว่างการศึกษามีความเห็นที่ขัดแย้งในการขยายการเกษียณอายุ โดยเฉพาะกลุ่มนายจ้างไม่ต้องการให้มีการกำหนดอายุเกษียณเป็นกฎหมาย เพราะต้องการความยืดหยุ่นในการจ้างและการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน หากมีการกำหนดอายุเกษียณเพิ่มขึ้นอาจจะนำไปสู่การลดขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเอกชนลง รัฐสภาเกาหลีใต้ได้ผ่านกฎหมายกำหนดอายุเกษียณที่ 60 ปี สำหรับผู้ที่ทำงานในระบบราชการและเอกชน สำหรับองค์กรเอกชนนั้น สถานประกอบการที่มีขนาดตั้งแต่

300 คนขึ้นไป จะมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2559 เป็นต้นไป ส่วนหน่วยงานที่เหลือจะต้องดำเนินการให้ครบในปีถัดไป

2. มาตรการจูงใจให้แรงงานผู้สูงอายุทำงานต่อในระบบ ประเทศเกาหลีใต้มีการปรับปรุงด้านการเงินของระบบบำนาญและการจ่ายผลตอบแทนยามเกษียณอายุ ให้ระบบ National Pension Service (NPS) มีเสถียรภาพ และความมั่นคงในระยะยาวโดยขยายฐานให้ครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง เช่น ยอมให้แรงงานที่ยังไม่ประกันตนซึ่งมีอายุ 60 ปี สามารถเข้าร่วมระบบ NPS ได้ หากเคยมีประวัติที่ดีในการจ่ายเงินสมทบ เพิ่มการสำรวจตรวจสอบสถานประกอบการ เพื่อนำแรงงานที่อาจจะตกสำรวจเข้าสู่ระบบ เป็นต้น มาตรการนี้ยังแก้ไขปัญหาคู่สมรสการจ้างงานในฝ่ายของนายจ้าง โดยมีการตรากฎหมายเพื่อบังคับให้ขยายระดับอายุเกษียณที่ 60 มีการนำมาตราการลดหย่อนภาษีมาใช้จูงใจให้คนทำงานต่อเนื่องระบบ Earned Income Tax Credit (EITC) และ กำหนดกฎระเบียบและดำเนินมาตรการเพื่อขจัดปัญหาการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะต่อแรงงานสูงอายุ โดยตรากฎหมาย Act on Prohibition of Age Discrimination in Employment and Aged Employment Promotion

3. มาตรการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ประเทศเกาหลีใต้เป็นประเทศที่มีสัดส่วนของแรงงานที่ทำงานในอาชีพอิสระสูง การส่งเสริมและเพิ่มสัดส่วนของการประกอบอาชีพอิสระสำหรับแรงงานในประเทศเกาหลีใต้จึงเป็นนโยบายทางเลือกที่รัฐบาลเกาหลีใต้ให้ความสนใจ เป็นตลาดงานที่สามารถรองรับแรงงานผู้สูงอายุ ภาครัฐมีบทบาทในการให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการ การส่งเสริมแหล่งเงินทุน และการขยายระบบสวัสดิการให้ครอบคลุมผู้ทำงานในกลุ่มนี้

4. มาตรการเพิ่มจำนวนประชากร รัฐบาลกำลังประชาสัมพันธ์ให้ครอบครัวเกาหลีใต้มีลูกอย่างน้อย 2 คน หรือ นโยบาย 1-2-3 แต่ยังไม่ค่อยเห็นผล

รัฐบาลเกาหลีใต้ ชูประเด็นแรงงานสูงอายุเป็นเป้าหมายใหญ่ในการแก้ไขปัญหาแรงงานในประเทศ นอกจากเร่งจัดทำระบบสวัสดิการต่างๆ ขึ้นมาสร้างแรงจูงใจแล้ว รัฐบาลยังผลักดันนโยบายต่างๆ เช่น ระบบแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ประกอบการจ้างแรงงานสูงอายุ (Aged Employment Incentive) โดยรัฐบาลสนับสนุนค่าเงินตอบแทนต่อหัวให้กับผู้ประกอบการในการดึงแรงงานสูงอายุไม่ให้ออกนอกระบบจ้างงาน ซึ่งระบบแรงจูงใจดังกล่าว แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. เงินสนับสนุนการจ้างแรงงานสูงอายุ (Aged Employment Incentive) สำหรับผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานอายุ 55 ปีขึ้นไปให้อยู่กับสถานประกอบการหรือบริษัท

2. เงินสนับสนุนสำหรับการจ้างงานเกินระยะเวลาอายุเกษียณ (Extension of Retirement Age Incentive) สำหรับผู้ประกอบการหรือบริษัทที่จ้างงานแรงงานเกษียณไว้ต่อเนื่องอีก 18 เดือน โดยมีข้อแม้ว่าต้องเป็นสถานประกอบการหรือบริษัทที่มีการกำหนดอายุเกษียณที่ 56 ปีขึ้นไป

3. เงินสนับสนุนการจ้างผู้เกษียณอายุต่อเนื่อง (Continued Employment of Retirees Incentive) โดยเป็นการสนับสนุนต่อจากการจ้างงานเกินระยะเวลาอายุเกษียณ 18 เดือน โดยรัฐบาลสนับสนุนให้ผู้ประกอบการหรือบริษัท จ้างงานแรงงานที่ทำงานเกินระยะเวลาเกษียณ 18 เดือน ภายในเวลา 3 เดือน เพื่อไม่ให้แรงงานออกนอกระบบจ้างงาน

4. เงินสนับสนุนสำหรับการประกันการตกงานของผู้สูงอายุในแรงงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ที่ตกงาน และได้รับการอบรมจากกระทรวงการจ้างงานและแรงงาน ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

นอกเหนือจากระบบแรงจูงใจที่กล่าวไปเบื้องต้นแล้ว รัฐบาลยังมีมาตรการให้ผู้ประกอบการกำหนด โควตาสัดส่วนแรงงานอายุเกิน 55 ปี ในอุตสาหกรรมต่างๆ ในอัตราร้อยละ 2 – 6 ต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด ในสถานประกอบการหรือบริษัท เพื่อชะลอการไหลออกของแรงงานสูงอายุในภาคเอกชน ซึ่งปกติจะมีการเกษียณอายุในช่วงอายุประมาณ 55 ปี

การกำหนดสัดส่วนแรงงานสูงอายุของเกาหลีใต้ มีการคำนวณตามความต้องการแรงงาน ในรายภาคอุตสาหกรรม เช่น ภาคบริการ อสังหาริมทรัพย์ กำหนดให้มีแรงงานอายุมากกว่า 55 ปีที่ร้อยละ 6 ต่อแรงงานทั้งหมด ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ 2 และร้อยละ 3 สำหรับอุตสาหกรรมอื่นๆ

ทั้งนี้ นอกเหนือจากนโยบายและมาตรการต่างๆ ที่ภาครัฐกำหนดและบังคับใช้กับสถานประกอบการและภาคเอกชนแล้ว กระทรวงการจ้างงานและแรงงานยังให้ความช่วยเหลือผ่านโครงการต่างๆ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับแรงงานสูงอายุ ได้แก่

1. โครงการลดชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ จาก 44 ชั่วโมง เหลือ 40 ชั่วโมง เพื่อบรรเทา ความเครียดและความกดดันจากการทำงานต่อเนื่อง

2. โครงการสนับสนุนให้ผู้ประกอบการปรับปรุงสถานที่ทำงาน สถานที่พักผ่อน สิ่งอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานในช่วงเวลาพัก โดยรัฐสนับสนุนเงินอุดหนุนเบี้ยต่ำให้กับสถานประกอบการนั้นๆ นำไปใช้ปรับปรุงอาคาร สถานที่ สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีความสุข ลดความเครียดสะสม

3. โครงการจัดตั้งหน่วยให้ความช่วยเหลือแรงงานสูงอายุ สำหรับให้คำปรึกษาด้านการทำงาน สิทธิประโยชน์ ความช่วยเหลือจากภาครัฐ ในลักษณะการออกหน่วยให้ความช่วยเหลือ หมุนเวียนไปตาม สถานประกอบการต่างๆ

4. โครงการ New Start Program for Elderly และ New Workplace Adaptation Support for Worker Aged 50+ ซึ่งเป็นโครงการที่จัดทำขึ้นมาเพื่อตอบสนองต่อแรงงานสูงอายุโดยเฉพาะ รายละเอียดของโครงการดังกล่าว ภาครัฐจะสนับสนุนแรงงานสูงอายุให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ และสามารถเลือกทำงานต่อในสายงานตนเอง การกลับเข้าทำงานในระบบสำหรับแรงงานที่เกษียณก่อนอายุ หรือการสนับสนุนแรงงานสูงอายุให้ประกอบกิจการขนาดเล็กหลังการเกษียณอายุ โครงการนี้ถือเป็น การวางระบบแบบครบวงจรของรัฐบาลเกาหลีใต้ เป็นทั้งหน่วยงานลักษณะสนับสนุนและผลักดันความมั่นคงของแรงงานสูงอายุในเกาหลีใต้การทำงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก คือ กระทรวงการจ้างงาน และแรงงาน

5. โครงการในระยะยาว กระทรวงการจ้างงานและแรงงาน เล็งเห็นว่า หากผู้ประกอบการยังคง ตรีงอายุเกษียณสำหรับภาคเอกชนไว้ที่ 55 – 57 ปี ในอนาคตอันใกล้ เกาหลีใต้จะประสบกับปัญหา การขาดแคลนแรงงานอย่างหนัก จึงจัดตั้งคณะทำงาน ประกอบไปด้วยผู้แทนภาครัฐในฐานะผู้กำหนดนโยบาย ผู้แทนสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนแรงงานและผู้แทนภาคประชาสังคม เพื่อหารือและกำหนดแนวทาง

การเกษียณอายุการทำงานในภาคเอกชน โดยเทียบเคียงกับมาตรฐานกับหน่วยงานรัฐบาล ผลจากการหารือ และกำหนดแนวทางดังกล่าวคือ มีขยายอายุการทำงานของแรงงานในภาคเอกชน จาก 55 – 57 ปี เป็น 60 ปี โดยบังคับใช้กับสถานประกอบการที่มีแรงงานเกิน 300 คน ในปี พ.ศ. 2559 และเริ่มบังคับใช้กับสถานประกอบการขนาดเล็กในปีต่อมา

นโยบายการขยายอายุการทำงานแบบประชารัฐ กระทรวงการจ้างงานและแรงงานเป็นหน่วยงาน ผู้รับผิดชอบหลัก โดยทำงานร่วมกับ

1. กระทรวงสุขภาพและสวัสดิการ กระทรวงนโยบายและการเงิน ในด้านของสวัสดิการและสุขภาพของแรงงาน การจ่ายค่าตอบแทน
2. กระทรวงบริหารราชการและกิจการภายในประเทศในด้านการประกาศกฎหมาย
3. กระทรวงการค้าอุตสาหกรรมและพลังงาน กระทรวงเกษตร อาหาร และกิจกรรมชนบท สำหรับดูแลและประสานงานแรงงานในภาคส่วนต่างๆ

ง. การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคการศึกษา

ภาคอุตสาหกรรมของเกาหลีใต้ มีส่วนร่วมในการตอบรับมาตรการขยายอายุการทำงานของแรงงานสูงอายุ โดยบริษัทที่มีแรงงานและฐานการผลิตในประเทศ เช่น ซัมซุงอิเล็กทรอนิกส์ แอลจีอิเล็กทรอนิกส์ ฮุนไดมอเตอร์ เอสเคกรุ๊ป โคเรียอิเล็กทรอนิกส์ พาวเวอร์ ต่างตอบรับนโยบายดังกล่าว พร้อมทั้งเริ่มขยายอายุเกษียณจาก 55 – 60 ปี ออกไปจนถึงอายุ 65 ปี (หรือมากกว่า) เพื่อคงแรงงานและบุคลากรให้อยู่ในการทำงานมากที่สุด

สำหรับภาคการศึกษา เกาหลีใต้มีสถาบันแรงงานเกาหลี (Korea Labor Institute) และสถาบันการพัฒนาแห่งเกาหลี (Korea Development Institute) ทำหน้าที่ศึกษาการพัฒนาประเทศและด้านแรงงาน โดยเฉพาะ และมีส่วนร่วมกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศ เช่น มหาวิทยาลัยแห่งชาติโซล (Seoul National University) มหาวิทยาลัยแห่งชาติชุงนัม (Chungnam National University) มหาวิทยาลัยซอกกัง (Sogang university) มหาวิทยาลัยแห่งชาติปูซาน (Pusan National University) และสถาบันการศึกษา ศูนย์ฝึกอาชีพ ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจทั่วประเทศ ซึ่งมหาวิทยาลัยมีบทบาทด้านการวิจัยและวิเคราะห์การขับเคลื่อนด้านแรงงาน และทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักด้านการศึกษาผลกระทบของแรงงานสูงอายุในด้านต่างๆ

ใน Global Symposium on Ageing, Seoul 2017 ภาคการศึกษาของต่างประเทศได้เสนอมุมมองต่อปัญหาแรงงานสูงอายุในเกาหลีใต้ ทั้งผลกระทบเชิงโครงสร้างสังคม ประชากร บทบาทของผู้สูงอายุ ในมุมมองของต่างประเทศ และภาคการศึกษาในเกาหลีใต้นำเสนอมุมมองในประเทศ จากปัญหาอัตราการเกิดที่ลดต่ำลงและส่งผลกระทบโดยตรงต่อการผลิตและความสามารถในการแข่งขันของเกาหลีใต้ ขณะที่ภาคเอกชนได้นำเสนอปัญหาภายในองค์กรที่มีผลเกี่ยวเนื่องมาจากปัญหาแรงงานที่ลดน้อยลงในประเทศ ทำให้ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา ต้องร่วมกันศึกษาและเร่งผลักดันมาตรการสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ ออกมาโดยเร็วที่สุด เพื่อรักษาแรงงานให้อยู่ในระบบให้มากที่สุด

สำหรับรายละเอียดการทำงานและการสร้างการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคการศึกษา จะเป็นลักษณะการให้เงินสนับสนุนการศึกษาและวิจัยจากรัฐบาลและเอกชนต่อภาคการศึกษา มีการส่งมอบ

ข้อมูลโดยตรงจากรัฐบาลและข้อมูลของบริษัทเอกชนที่อยู่ในโครงการ เช่น ฮุนได มอเตอร์ ซัมซุง อิเล็กทรอนิกส์ เอสเคกรุ๊ป ในการจัดทำนโยบายหลัก เพื่อจัดการปัญหาแรงงานสูงอายุในภาคอุตสาหกรรมหลักของประเทศ ขณะเดียวกัน ยังมีความร่วมมือเพื่อการศึกษาในภาคอุตสาหกรรมบริการ อสังหาริมทรัพย์ ลงไปจนถึง อุตสาหกรรมการผลิตในระดับท้องถิ่นหรือธุรกิจขนาดเล็ก โดยมีสถานประกอบการให้ข้อมูลเพื่อจัดทำ ความร่วมมือและสร้างเครือข่าย เช่น

1. การศึกษา Aging and Labor Market of Older Workers in Korea โดยสถาบันการพัฒนาแห่ง เกาหลี ซึ่งกล่าวถึงตลาดแรงงานสูงอายุและการคาดการณ์สถานการณ์แรงงานสูงอายุในอนาคตของเกาหลีใต้

2. การศึกษา The Eldercare Workforce in South Korea: Eldercare and Foreign Labor Policy Changes and the Reconstruction of the Eldercare Workforce โดยมหาวิทยาลัยซอกัง กรุงโซล กล่าวถึงการดูแลแรงงานสูงอายุในเกาหลีใต้ และนโยบายแรงงานจากต่างประเทศ ซึ่งเป็นทางเลือก ในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในเกาหลี โดยเฉพาะการทดแทนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ซึ่งแรงงานเกาหลีทำน้อยลง เช่น การผลิต การเกษตร การบริการ โดยแรงงานที่นำเข้าส่วนใหญ่ เป็นแรงงาน จากประเทศในกลุ่มอาเซียน เช่น ไทย อินโดนีเซีย เวียดนาม และฟิลิปปินส์

3. การศึกษา Active ageing in the Republic of Korea: Older persons' employment and social participation โดยมหาวิทยาลัยแห่งชาติปูซาน (Pusan National University) กล่าวถึงอายุ การทำงานของแรงงาน การว่าจ้างงานแรงงานสูงอายุและการมีส่วนร่วมทางสังคมของแรงงานสูงอายุ

ภาคการศึกษาของเกาหลีใต้ถือว่ามีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการศึกษาและวิจัยสถานการณ์แรงงาน สูงอายุในประเทศ ตลอดจนพลวัตของประชากรซึ่งมีผลเกี่ยวเนื่องกับสถานการณ์แรงงาน ขณะเดียวกัน ภาคเอกชนซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการขาดแคลนแรงงาน ก็พยายามผลักดันนโยบาย การขยายอายุการทำงานของแรงงานและสร้างแรงจูงใจต่างๆ พร้อมสนับสนุนข้อมูลให้กับภาคการศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางการแก้ไขปัญหาในระยะยาว สำหรับรับมือกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับสถานการณ์ด้านแรงงานในอนาคตอันใกล้

จ. ทิศทางการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุเกาหลีใต้

รัฐบาลเกาหลีใต้มีมาตรการขยายอายุการทำงานของแรงงาน การผ่อนคลายนโยบายการกำหนด อายุเกษียณในภาคอุตสาหกรรมและภาคการเกษตร การปรับปรุงค่าจ้างให้กับแรงงานที่มีอาวุโส การลดความเข้มงวดของกฎระเบียบการจ้างงาน โดยใช้แนวทางของ OECD ใน The OECD on ageing and employment policies in OECD countries ซึ่งกำลังมีการผลักดันให้ใช้ในทุกภาคอุตสาหกรรม และภาคการผลิต รวมถึงสถานประกอบการในประเทศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดนโยบายการขยายอายุการทำงานในภาคเอกชน ซึ่งมีรายละเอียด ดังที่กล่าวไปแล้วในหัวข้อนโยบายการขยายอายุการทำงานแบบประชารัฐและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีเนื้อหาการขยายอายุการทำงานและการเกษียณในภาคเอกชน จาก 55 – 57 ปี เป็น 60 ปี โดยเริ่มมี ผลบังคับใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 มาจนถึงปัจจุบัน

2.3.3 ประเทศสิงคโปร์

ก. สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสูงอายุ

สิงคโปร์เป็นประเทศเล็กที่ต้องการทรัพยากรด้านแรงงานเข้าพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องและเป็นจำนวนมากในแต่ละปี สำนักงานแรงงานไทย กระทรวงแรงงาน ณ ประเทศสิงคโปร์ ระบุข้อมูลความต้องการแรงงานของสิงคโปร์ มีต่อเนื่องทั้งในช่วงที่เศรษฐกิจของสิงคโปร์อยู่ในขาขึ้นและช่วงเศรษฐกิจชะลอตัว สิงคโปร์เป็นประเทศที่มีจุดแข็งด้านอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริการ และขนส่งโลจิสติกส์มีความต้องการแรงงานอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากการพัฒนาประเทศและผลักดันนโยบายด้านการค้าและการลงทุนของรัฐบาล การพัฒนาด้านเศรษฐกิจของประเทศยังผลประโยชน์หลายด้าน ขณะเดียวกันภาคส่วนสำคัญต่าง ๆ ในประเทศก็ต้องการคนเข้าทำงาน ทำให้เกิดภาวะไม่สมดุลกันระหว่างแรงงานและความต้องการใช้แรงงาน อีกทั้งสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีอัตราการเกิดต่ำ ทำให้รัฐบาลสิงคโปร์ต้องกำหนดนโยบายส่งเสริมการมีบุตรควบคู่ไปกับการจ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ และกำหนดระบบใบอนุญาตให้ทำงานในประเภท Employment Pass สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพระดับ Professionals และ Skilled workers ซึ่ง Employment Pass แบ่งเป็นหลายระดับ ได้แก่ ระดับ P1 ระดับ P2 ระดับ Q1 และ ระดับ S - Pass

ระดับ P1 เป็นระดับการจ้างงานที่ได้รับค่าจ้างสูงสุดและ S - Pass เป็นระดับที่ได้รับค่าจ้างต่ำสุด การออกใบอนุญาตทำงานในประเภท Employment Pass นั้น หากนายจ้างสิงคโปร์ต้องการจ้างผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญด้านต่างๆ จะสามารถจ้างได้โดยการสนับสนุนจากรัฐบาล และใบอนุญาตให้ทำงานในประเภท Work permits สำหรับแรงงานกึ่งฝีมือ Semi-skilled และแรงงานไร้ฝีมือ Unskilled Workers ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 1,800 เหรียญสิงคโปร์ ซึ่งมีการควบคุมโดยการเก็บเงินค่าธรรมเนียม (Levy) จากนายจ้าง และกำหนดจำนวนสัดส่วนของแรงงานท้องถิ่นขึ้น ซึ่งจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing) การก่อสร้าง (Construction) พาณิชยนาวี (Marine) กระบวนการ (Process) บริการ (Service) เรือยนต์ (Harbor Craft) และงานรับใช้ในบ้าน (Domestic Worker) โดยรัฐบาลสิงคโปร์เป็นผู้กำหนดสัดส่วนของแรงงานในประเทศและแรงงานต่างประเทศแตกต่างกันไปตามกลุ่มอุตสาหกรรมและอาชีพเพื่อให้สอดคล้องกับแรงงานที่มีอยู่แล้วในประเทศ

นอกจากการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานก่อนการพิจารณาอนุญาตและจัดเก็บค่าธรรมเนียม (Levy) จากการจ้างแรงงานต่างชาติแล้ว สิงคโปร์ยังพิจารณาอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติ สัญชาติต่างๆ เข้ามาทำงานโดยมีการแบ่งกลุ่มประเทศที่อนุญาตให้เข้ามาทำงานในรูปแบบ Work Permit เป็น 3 กลุ่มประเทศ ได้แก่

1. กลุ่มประเทศ Traditional Sources (TS) ได้แก่ มาเลเซีย สาธารณรัฐประชาชนจีน
2. กลุ่มประเทศ Non - Traditional Sources (NTS) ได้แก่ ไทย อินเดีย บังกลาเทศ ศรีลังกา เมียนมา ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และปากีสถาน
3. กลุ่มประเทศ North Asian Sources (NAS) ได้แก่ ฮองกง มาเก๊า เกาหลีใต้และไต้หวัน

สำหรับอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานทักษะสูง นอกจากต้องมีการออกใบอนุญาตให้ทำงานในประเภท Employment Pass ให้กับแรงงานต่างชาติแล้ว สิงคโปร์ยังสงวนงานที่ต้องอาศัยทักษะระดับสูงหรืองานราชการต่าง ๆ ให้กับคนสิงคโปร์ ซึ่งประเด็นนี้ทำให้รัฐบาลต้องกำหนดนโยบายการขยายอายุและการจ้างงานผู้สูงอายุภาคประชาชน เพื่อรักษาแรงงานทักษะสูงให้ทำงานอยู่ในระบบต่อไป

ข. นโยบายการขยายอายุการทำงานแบบประจํารัฐ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

สวริย บุณยมานนท์ และ ปกัศร ชัยวัฒน์ (2556) มีการทบทวนวรรณกรรมบทเรียนประสบการณ์ทางนโยบายการขยายอายุการทำงานจากสิงคโปร์ ในอดีตประเทศสิงคโปร์ ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในการเกษียณจากการทํางาน ชาวสิงคโปร์ส่วนใหญ่นิยมเกษียณเมื่อมีอายุครบ 55 ปี เพื่อเป็นการรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ รัฐบาลสิงคโปร์ได้ออกกฎหมาย Retirement Age Act (RAA) เพื่อกําหนดอายุขั้นต่ำในการเกษียณเป็น 60 ปี ซึ่งต่อมาในปี รัฐบาลได้ขยายอายุเกษียณออกไปเป็น 62 ปี และตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2555 กฎหมายฉบับใหม่ ได้แก่ Retirement and Re-employment Act (RRA) ได้ถูกนำมาบังคับใช้แทนกฎหมายฉบับเดิมโดยมีผลครอบคลุมทั้งพลเมืองสิงคโปร์และผู้นักในประเทศอย่างถาวร ทั้งผู้ทํางานในองค์กรหรือหน่วยงานในภาครัฐและภาคเอกชน กฎหมาย Retirement and Re-employment Act (RRA) มีสาระสําคัญได้แก่ การคงอายุขั้นต่ำในการเกษียณเป็นเท่าเดิมคือ 62 ปี แต่นายจ้างต้องเสนอว่าจะรับลูกจ้างที่มีอายุ 62 ปี กลับเข้ามาทํางานอีกครั้ง (re-employment) จนกระทั่งอายุ 65 ปี ซึ่งจะขยายเป็นอายุ 67 ปี ต่อไปในอนาคต โดยมีเงื่อนไขว่า ลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้จ้างการว่าจ้างเพื่อกลับเข้าทํางานอีกครั้งหนึ่งต้องเป็นผู้ที่นายจ้างประเมินว่ามีผลการทํางานในระดับที่น่าพอใจ และมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งสัญญาว่าจ้างใหม่นี้ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 1 ปี และต่ออายุไปอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งลูกจ้างมีอายุ 65 ปี

นอกจากนี้ รัฐบาลยังออกกฎหมายฉบับใหม่ คือ ขยายอายุการเกษียณออกไปจาก 60 เป็น 67 ปี ซึ่งถือว่าเป็นอายุที่มากที่สุดเป็นลำดับต้นๆ ของการขยายอายุการทำงานเมื่อเทียบกับประเทศพัฒนาแล้วอื่น ๆ กฎหมายดังกล่าวมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ.2560 และแรงงานสูงอายุเปลี่ยนการจ้างงานจากผู้ประกอบการแห่งแรกไปแห่งที่สอง หากแรงงานสูงอายุนั้นไม่ต้องการทํางานที่เดิม พร้อมกันนี้ กฎหมายได้ระบุให้การตัดค่าแรงเมื่อลูกจ้างอายุครบ 60 ปีถูกยกเลิกไป ทำให้ไม่เกิดการเลือกปฏิบัติกับแรงงานสูงอายุและรัฐบาลจะให้การสนับสนุนผู้ประกอบการที่มีการจ้างงานผู้มีอายุมากกว่า 65 ปี โดยให้เงินชดเชยร้อยละ 3 ของอัตราค่าจ้าง

กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ระบุว่า แรงงานสูงอายุสามารถเลือกที่จะทํางานให้กับผู้ประกอบการใดก็ได้ตามความสมัครใจ โดยหากแรงงานต้องการย้ายหรือลาออกจากสถานประกอบการเดิม ผู้ประกอบการต้องให้การช่วยเหลือตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด และในกรณีที่แรงงานสูงอายุไม่สามารถทํางานในสถานประกอบการอื่นได้ แรงงานจะได้รับการช่วยเหลือเป็นเงินจากหน่วยงานรัฐ เพื่อช่วยเหลือเรื่องค่าครองชีพขณะว่างงาน

สถานการณ์ดังกล่าวซึ่งสอดคล้องกับจำนวนผู้สูงอายุของสิงคโปร์ รัฐบาลระบุว่า 1 ใน 3 ของประชากรในตลาดงานสิงคโปร์มีอายุมากกว่า 50 ปี เพิ่มขึ้นจากช่วงสิบปีที่ผ่านมาที่มีผู้สูงอายุประมาณ

1 ใน 4 ของแรงงานในประเทศทั้งหมด ทำให้รัฐบาลต้องเร่งบังคับใช้กฎหมายเพื่อรักษาแรงงานสูงอายุให้ทำงานอยู่ในระบบการจ้างงานให้นานที่สุด

สิงคโปร์เป็นประเทศที่กำหนดนโยบายด้านผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบและมีแผนดำเนินการอย่างชัดเจนเนื่องจากมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทุกปีและอัตราการเกิดที่ลดต่ำลง รัฐบาลใช้การพัฒนาชุมชน คน สังคม การกีฬา กิจกรรม เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วม ภายใต้คำขวัญ "Successful Ageing for Singapore" และได้วางแผนนโยบายไว้ดังนี้

1. รัฐบาลให้การส่งเสริมการจ้างงานและสร้างความมั่นคงทางอาชีพ ด้วยการเพิ่มพูนทักษะ และแสวงหางานที่เหมาะสมให้ประชาชน เพื่อเพิ่มผลผลิตในประเทศ นอกจากนี้ รัฐบาลยังมีแผนจัดสรรรายได้ และรายจ่ายให้เกิดความสมดุล โดยกองทุน Central Provident Fund (CPF) เพื่อเป็นหลักประกัน ยามเกษียณ และเป็นการส่งเสริมการออมเงิน

2. รัฐบาลให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพในราคาประหยัด ส่งเสริมการเข้าถึงบริการ สาธารณสุข พร้อมทั้งจัดสรรเงินสำหรับการตรวจร่างกายและตรวจสุขภาพผู้สูงอายุ

3. รัฐบาลให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุ โดยการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ เช่น การออกแบบสาธารณูปโภค บริการสาธารณะ ขนส่งมวลชน ให้กับเหมาะสมกับผู้สูงอายุ

4. การสนับสนุนและส่งเสริมผู้สูงอายุให้มีสุขภาพดี อายุยืนยาว มีร่างกายและจิตใจดี มีความเครียด ต่ำ ให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยรัฐบาลวางนโยบายด้านเงินสนับสนุนสำหรับการฝึกอบรมงาน ด้านการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุโดยเฉพาะ

นโยบายของรัฐบาลสิงคโปร์ที่กล่าวไปข้างต้นอยู่บนหลักการของระบบประกันสังคมของสิงคโปร์ 3 ด้าน ได้แก่

1. การพึ่งพาตนเองและมีความรับผิดชอบต่อสังคมของประชาชนในประเทศ
2. การสร้างครอบครัวให้บ่มเพาะความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศ
3. การอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งชุมชน สังคม และหน่วยงานรัฐบาล เพื่อสร้างความมั่นคงด้านการใช้ชีวิต ให้ประชาชนดำเนินชีวิตด้วยความสุข

ทั้งนี้ รัฐบาลสิงคโปร์ได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม เพื่อสร้างระบบที่เน้นให้สมาชิก ในครอบครัวรับหน้าที่ดูแลเลี้ยงดูพ่อแม่ในยามชรา และหากสมาชิกไม่เลี้ยงดู พ่อแม่สามารถฟ้องร้องเรียก ค่าเลี้ยงดูจากบุตรได้ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน กล่าวได้ว่า สถานการณ์และสถานะในสังคมของผู้สูงอายุในประเทศสิงคโปร์นั้นถือว่ามีความมั่นคงสูง และมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต อันเนื่องมาจากรัฐบาลได้วางนโยบายครอบคลุมตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน ทำให้ผู้สูงอายุของสิงคโปร์ ทั้งในส่วนที่ยังอยู่ในระบบแรงงานและที่เกษียณอายุแล้ว สามารถพึ่งพาตัวเองได้ อีกทั้งยังมีหน่วยงานของรัฐให้ความดูแล ทั้งส่วนของการดูแลสุขภาพและมาตรการ ด้านครอบครัวที่กำหนดให้ครอบครัวดูแลผู้สูงอายุ

ทั้งนี้ ในส่วนของแรงงานผู้สูงอายุ รัฐบาลสิงคโปร์ได้ให้ความดูแลเป็นพิเศษเช่นกัน ด้วยการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่เกษียณหรือใกล้เกษียณ ให้สามารถทำงานแบบรับค่าจ้างรายชั่วโมงจากรัฐบาลได้ด้วยความสมัครใจ สำหรับงานในภาคเอกชนนั้น พบว่าแรงงานสูงอายุในสิงคโปร์ไม่ได้ให้ความสนใจมากนัก

ค. การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคการศึกษา

สิงคโปร์ วางนโยบายและกรอบความร่วมมือของภาครัฐและเอกชนผ่านการทำงานของกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ ลักษณะของความร่วมมือเป็นการสนับสนุนเงินทุนจากภาครัฐและการให้สิทธิพิเศษต่าง ๆ แก่ผู้ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ โดยรัฐบาลว่าจ้างมหาวิทยาลัยให้ศึกษาและประเมินผลกระทบด้านประชากร ด้านกำลังการผลิต สังคม ชีวิตความเป็นอยู่ ผลผลิตรวมในประเทศ โดยมีกลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นแรงงานในส่วนงานราชการและแรงงานในส่วนภาคเอกชน

ภาคส่วนราชการและเอกชนมีหน้าที่ให้ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของแรงงานขณะปฏิบัติงาน ความเครียด ความกดดัน สิ่งที่แรงงานต้องการเพิ่มเติมจากผู้จ้างงาน และกระทรวงแรงงานเก็บรวบรวมสถิติโดยจัดทำ Labour, Employment, Wages and Productivity report เสนอรัฐบาลต่อไป

ภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจที่มีบทบาทสำคัญในการศึกษาปัญหาด้านแรงงานสูงอายุของสิงคโปร์ ประกอบด้วยภาคการขนส่งและโลจิสติกส์ ทั้งท่าเรือและท่าอากาศยาน ซึ่งพบว่าแรงงานสูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นและส่วนใหญ่มีแผนการทำงานต่อเนื่องหรือขยายอายุการทำงานออกไปหลังนายจ้างไม่สามารถหาแรงงานเข้ามาทดแทนได้

นอกจากนี้ ในส่วนของผู้ประกอบการวิสาหกิจรายย่อยต่าง ๆ ก็มีการจ้างงานผู้สูงอายุที่เกษียณจากอาชีพต่างๆ เข้ามาทำงาน โดยเสนอค่าจ้างเป็นรายวันให้ โดยเลือกแรงงานที่มีถิ่นอาศัยใกล้เคียงกับสถานประกอบการ ซึ่งผู้สูงอายุจำนวนมากต้องการทำงานโดยไม่มีภาระผูกมัด สามารถเลือกวันทำงานและหยุดงานได้ตามความต้องการ ขณะเดียวกันก็ไม่รู้สึกไร้คุณค่าจากการว่างงาน

ง. ทิศทางการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุสิงคโปร์

นอกเหนือจากการขยายอายุการเกษียณจาก 60 เป็น 67 ปีแล้ว รัฐบาลสิงคโปร์ได้วางแผนนโยบายบุคคล ครอบครัว ชุมชน ซึ่งมีผลดีในด้านเสถียรภาพและสถานะของแรงงานผู้สูงอายุ ขณะเดียวกันก็วางแผนรองรับแรงงานสูงอายุที่ไม่ต้องการทำงานต่อด้วยการสร้างทักษะและอาชีพนอกเหนือจากสายงานที่แรงงานทำงานอยู่ ทำให้ทิศทางการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุในสิงคโปร์ดำเนินไปในสองแนวทาง ได้แก่ ส่วนของผู้สูงอายุที่สมัครใจทำงานต่อ รัฐบาลจะส่งเสริมและสนับสนุน พร้อมทั้งมีสิทธิพิเศษคุ้มครองแรงงานสูงอายุ ในส่วนที่สอง แรงงานที่สมัครใจไม่ทำงานต่อ รัฐบาลก็มีมาตรการด้านการฝึกฝนทักษะ การกีฬา สันทนาการให้ เพื่อเพิ่มกิจกรรมให้กับผู้สูงอายุหลังจากการเกษียณ

ทิศทางการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อย จากการคาดการณ์ของรัฐบาลระบุว่า เนื่องจากอัตราเกิดการเกิดของประชากรสิงคโปร์ถือว่าต่ำที่สุดในชาติสมาชิกอาเซียน ทำให้ประชากรมีการขยายตัวไม่มาก ประกอบกับแรงงานทักษะจากต่างประเทศยังมีข้อจำกัดการทำงาน

ในหลายสาขาอาชีพ ทำให้แรงงานสูงอายุจำนวนมากในสิงคโปร์ต้องทำงานต่อเนื่องจากปัญหาขาดแคลนแรงงานทักษะสูงและการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ

ลักษณะของการขยายอายุการทำงานของแรงงานสูงอายุสิงคโปร์ ส่วนมากเกิดจากความตั้งใจและการตกลงส่วนตัวของนายจ้างและลูกจ้างมากกว่าเกิดการแรงจูงใจจากรัฐบาล

2.3.4 ประเทศเยอรมนี

ก. สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสูงอายุประเทศเยอรมนี

เยอรมนีเป็นประเทศที่มีนโยบายขยายอายุการทำงานและการจ้างงานผู้สูงอายุภาคประชาชนที่ชัดเจนและประกาศใช้เป็นประเทศแรกๆ โดยปัจจุบัน เยอรมนีกำหนดอายุเกษียณที่ 65.7 ปี เพื่อให้สัมพันธ์กับจำนวนผู้สูงอายุที่มากขึ้นและอัตราการเกิดที่ลดน้อยลง ประชากรที่มีอายุเกิน 65 ปีของเยอรมนีมีประมาณ 17 ล้านคน จากประชากรทั้งหมดประมาณ 82 ล้านคน ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์ทำให้ประชากรมีอัตราการเสียชีวิตที่ลดน้อยลง และมีอายุขัยเฉลี่ยยืนยาวขึ้น

อย่างไรก็ตาม การศึกษาปัญหาด้านแรงงานสูงอายุของเยอรมนีมีความแตกต่างจากประเทศอื่นเนื่องจากชั่วโมงการทำงานของแรงงานในเยอรมนีมีมากถึง 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และตามข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระบุว่าประชากรเยอรมนีที่อายุเกิน 65 ปี มีแนวโน้มทำงานต่อเนื่องมากกว่าต้องการเกษียณก่อนอายุ และอัตราการจ้างงานผู้สูงอายุในเยอรมนีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ามาตรฐานของสหภาพยุโรป โดยปัจจุบันเยอรมนีจ้างงานแรงงานสูงอายุในร้อยละ 8.7 สูงกว่าค่าเฉลี่ยการจ้างงานแรงงานสูงอายุของประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรปที่ร้อยละ 8.5

สำหรับมาตรการขยายอายุการทำงานและการจ้างงาน ในปี พ.ศ. 2560 รัฐบาลเสนอให้ขยายอายุการเกษียณของแรงงานในประเทศ จาก 65.7 เป็น 67 ปี แต่เนื่องจากเหตุผลด้านการจัดการสวัสดิการ เงินบำนาญและประกันสังคมที่ยังไม่พร้อม ทำให้มีการชะลอการขยายการจ้างงานและอายุเกษียณออกไป อย่างไรก็ตาม เยอรมนีก็ถือได้ว่าเป็นผู้นำด้านการขยายอายุเกษียณของแรงงานของโลก เนื่องจากประเทศอื่น ๆ ส่วนใหญ่มีอายุการเกษียณอยู่ที่ช่วงระหว่าง 60 – 62 ปี แตกต่างกับเยอรมนีที่มีอายุเกษียณ ณ ปัจจุบันที่ 65.7 ปี

สำหรับแรงงานบางส่วนที่สมัครใจเกษียณอายุก่อนกำหนด รัฐบาลได้เสนอค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่ได้รับ โดยการขยายการทำงานออกไปตามทักษะและความสามารถของแรงงานนั้นๆ รัฐบาลจะคำนวณจากจำนวนปีที่ต้องทำงานที่เพิ่มไปจากการเกษียณอายุกับสวัสดิการที่ต้องได้รับเพิ่มในแต่ละปี เพื่อชี้ให้เห็นถึงสิทธิประโยชน์จากการขยายการเกษียณอายุ

ทั้งนี้ รัฐบาลเยอรมนีไม่มีนโยบายลดความช่วยเหลือด้านค่าครองชีพหรือยุติการสนับสนุนสวัสดิการให้แก่แรงงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนดเหมือนประเทศอื่น เนื่องจากสถานการณ์ในประเทศมีความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม รัฐบาลพยายามชี้ให้เห็นว่า การทำงานต่อไปอีก 3 – 5 ปี จะให้ผลประโยชน์ที่มากกว่าและการเกษียณอายุก่อนกำหนด

เยอรมนีมีประชากรสูงอายุ ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ราว 40 ล้านคนซึ่งนับเป็นประชากรเกือบครึ่งหนึ่งของประเทศ ทำให้รัฐบาลเยอรมนีเริ่มศึกษาแนวทางการจัดการปัญหาแรงงานสูงอายุในประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2548 ซึ่งขณะนั้นมีการจ้างงานแรงงานสูงอายุประมาณร้อยละ 5 จนในปี 2560 ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 8.7 และรัฐบาลได้ตั้งเป้าให้มีตัวเลขที่เพิ่มขึ้นเกินร้อยละ 10 ในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า

สถานการณ์ผู้สูงอายุในเยอรมนีมีความน่าสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากอุปนิสัยของคนเยอรมนีมีความต้องการทำงานและอยู่ในชั่วโมงการทำงานที่มากกว่าประเทศอื่นๆ ซึ่งจากตัวเลขที่มีการรายงานโดยปกติประชากรเยอรมนีทำงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และบางรายอาจมากถึง 50 – 60 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์

ลักษณะการทำงานที่มากกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศอื่น ไม่ได้ส่งผลดีต่อภาพรวม เนื่องจากการทำงานมากกว่าที่กฎหมายกำหนด อาจทำให้นายจ้างมีความผิด แม้เป็นความเต็มใจของแรงงานเองก็ตาม และการทำงานที่มากเกินไปของประชากรในประเทศ อาจส่งผลเสียต่อสถาบันครอบครัวและสังคม และปัญหาสุขภาพจากความเครียดสะสม และอุบัติเหตุจากการทำงานเนื่องจากร่างกายเหนื่อยล้า ทำให้รัฐบาลเยอรมนีต้องออกข้อบังคับห้ามแรงงานทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยบังคับนายจ้างให้ทำตามกฎหมาย โดยการกำหนดเวลาเลิกงานที่ชัดเจน และปิดสถานที่ทำงาน สำนักงาน โรงงานหรือสถานประกอบการ หลังเวลาเลิกงาน เพื่อให้แรงงานกลับบ้านและใช้เวลาอยู่กับครอบครัว รวมถึงมีเวลาทำกิจกรรมอื่นๆ เช่น กีฬา สันทนาการต่างๆ

ข. ระบบสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุเยอรมนี

เยอรมนีเป็นประเทศที่มีระบบรัฐสวัสดิการดีที่สุดในโลก มีการจัดการและการวางแผนมาอย่างยาวนาน เริ่มจากการพัฒนาระบบประกันสังคม ในปี พ.ศ. 2426 รัฐบาลมีการออกกฎหมายเรื่องการประกันสังคมและการเจ็บป่วย ปีต่อมาออกกฎหมายประกันอุบัติเหตุ และปี พ.ศ.2432 ออกกฎหมายคุ้มครองการประกันทุพพลภาพและประกันผู้ชราภาพ จึงกล่าวได้ว่าเยอรมนีเป็นประเทศที่มีกฎหมายด้านสวัสดิการแรงงานยาวนานและเป็นประเทศแรกๆ ที่มีการบัญญัติสวัสดิการดังกล่าวขึ้น

เนื้อหาด้านสวัสดิการสังคมในเยอรมนี มีเนื้อหาสำคัญดังนี้

1. การจ่ายเงินเข้าระบบประกันบำนาญมาจากเงินของนายจ้าง ขณะที่ลูกจ้างและรัฐจะช่วยเหลือส่วนที่เหลือ อัตราเงินบำนาญที่ได้รับ ขึ้นอยู่กับเงินรายได้หรือขึ้นอยู่กับเบี้ยประกันที่ชำระไป ระบบบำนาญนี้ถือเป็นภาคบังคับ ให้นายจ้างและลูกจ้างทุกคนที่ทำงานในเยอรมนีทำตาม

2. กรณีเจ็บป่วย ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิได้รับค่าแรงงานเต็มอัตราเป็นเวลา 6 สัปดาห์ หลังจากนั้นบริษัทประกันจะจ่ายเงินให้อีกทั้ง 72 สัปดาห์ และบริษัทประกันต้องรับภาระค่ารักษาโรคทั่วไป ค่ารักษาทันตกรรม ค่ายา และค่าโรงพยาบาล

3. ในกรณีที่มียุติเหตุเนื่องจากการทำงานและเกิดความเจ็บป่วยจากการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับเงินประกันอุบัติเหตุ และนายจ้างจะเป็นผู้จ่ายเงินเบี้ยประกันอุบัติเหตุฝ่ายเดียว และหากเกิดอุบัติเหตุจนไม่สามารถประกอบอาชีพได้ต่อ แรงงานจะได้รับเงินช่วยเหลือเป็นรายปี

สำหรับสวัสดิการที่เกี่ยวข้องเฉพาะกับผู้สูงอายุในเยอรมนีนั้น รัฐบาลได้ปฏิบัติตามมาตรฐานสากล เช่น

1. การจัดสร้างแหล่งที่พัก ที่อยู่อาศัย ให้อยู่ในสภาพดี หากแรงงานที่เกษียณแล้วไม่ต้องการอยู่กับครอบครัว รัฐบาลจะสนับสนุนเงินค่าใช้จ่ายด้านที่พักส่วนตัวให้ หรือสนับสนุนการอยู่อาศัยในสถานพักพิงคนชรา

2. แรงงานสูงอายุที่ตัดสินใจทำงานต่อ จะได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ลดค่าธรรมเนียมการติดต่อราชการ ลดจำนวนเงินที่ส่งเข้าระบบบำนาญ รวมถึงรัฐจัดระบบอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายแรงงานสูงอายุ

3. แรงงานสูงอายุที่เกษียณ และตัดสินใจอยู่กับครอบครัวหรือลูกหลาน รัฐบาลสนับสนุนเงินให้กับครอบครัวหรือบุตรหลานนั้น เป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้สูงอายุ

4. แรงงานสูงอายุจะต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติจากนายจ้าง ทั้งส่วนของภาครัฐและเอกชน

ค. นโยบายการขยายอายุการทำงานแบบประชารัฐ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

ดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้น รัฐบาลเยอรมนีได้เสนอแนวทางการขยายอายุเกษียณ จาก 65.7 เป็น 67 ปี แต่เนื่องจากเหตุผลด้านความพร้อมการจัดการสวัสดิการและเงินบำนาญและประกันสังคม ทำให้มีการชะลอการขยายการจ้างงานและอายุเกษียณออกไป

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานและกิจการสังคมแห่งสหพันธ์รัฐเยอรมนี (The Federal Ministry for Labour and Social Affairs : BMAS) ได้ทำหน้าที่ศึกษาแนวโน้มของการทำงาน การจ้างงาน อายุการทำงาน และรายละเอียดต่างๆ ด้านแรงงานของประชากรในประเทศ เพื่อเตรียมพร้อมหากมีการขยับอายุการเกษียณเพิ่มจาก 65.7 ปี

นโยบายหลักของเยอรมนีในการดำเนินการกับปัญหาผู้สูงอายุได้แก่ การทบทวนระเบียบการทำงาน และการเกษียณอายุของข้าราชการและเอกชน การส่งเสริมให้แรงงานเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์จากการทำงานหลังการเกษียณและพยายามให้มีการเกษียณอายุก่อนกำหนดน้อยที่สุด นอกจากนี้ รัฐบาลเยอรมนียังสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้พิการสามารถทำงานทดแทนแรงงานปกติได้ในหลากหลายสาขาอาชีพ และมีสวัสดิการ ความช่วยเหลือจากรัฐเท่าเทียมกับคนปกติ เพื่อทดแทนกำลังคนที่เกษียณอายุก่อนกำหนด

นโยบายด้านการเงินที่รัฐบาลเยอรมนีนำมาใช้ได้แก่ การตัดเงินช่วยเหลือในกลุ่มผู้สูงอายุทำงานไม่เต็มเวลา ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นให้ผู้สูงอายุทำงานเต็มเวลาและกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานตามปกติ

นโยบายต่อนายจ้างและสถานประกอบการ รัฐบาลมีมาตรการรุนแรงต่อนายจ้าง และสถานประกอบการที่เลือกปฏิบัติ ไม่ยุติธรรมต่อแรงงานสูงอายุ ซึ่งหากสถานประกอบการใดมีการกระทำดังกล่าว เมื่อมีการสอบสวนและสถานประกอบการนั้นทำผิดจริง อาจถูกเพิกถอนใบอนุญาตในระยะยาวหรือตลอดชีพได้

ง. การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคการศึกษา

เยอรมนีเป็นประเทศที่เน้นอุตสาหกรรม ทำให้ปัญหาเรื่องแรงงานทวีความรุนแรงมากขึ้นตามประชากรผู้สูงอายุในประเทศ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า รถยนต์ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ ได้ใช้วิธีการลดการพึ่งพาแรงงานคนโดยใช้คอมพิวเตอร์และหุ่นยนต์ สำหรับการควบคุม

การผลิตและการผลิตมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ในส่วนของการติดต่อประสานงาน การควบคุมผลิตภัณฑ์ในชั้นงานสุดท้าย และการควบคุมคุณภาพโดยรวมของสายการผลิต ยังต้องอาศัยแรงงานที่มีทักษะสูงและจำเป็นต้องมีการทดแทนแรงงานที่เกษียณอายุออกไป

การศึกษาถึงนโยบายการทดแทนแรงงานสูงอายุ ภาคอุตสาหกรรมจึงเข้ามามีบทบาทในการกำหนดนโยบายร่วมกับภาคการศึกษาและภาครัฐ

ขณะเดียวกันปัญหาเรื่องผู้สูงอายุจำนวนมากในประเทศ มีผลต่ออัตรากำลังบุคลากรในส่วนการดูแลสุขภาพ โรงพยาบาลและสถานดูแลคนชรา ทำให้รัฐบาลเยอรมนีต้องนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ เช่น การนำเข้าพยาบาลจากเวียดนาม ฟิลิปปินส์หรือไทย เพื่อให้การดูแลผู้สูงอายุเป็นไปอย่างทั่วถึงในกลุ่มของโรงพยาบาลและสถานดูแลคนชรา จึงต้องการให้รัฐจัดการปัญหาขาดแคลนบุคลากรนี้อย่างเป็นรูปธรรม

รัฐบาลเยอรมนีได้ทำการศึกษาและหาแนวทางแก้ไขปัญหามาผ่านองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของเยอรมัน (GIZ) ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐบาลที่ดำเนินงานด้านความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน และปฏิบัติงานในนามของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศเยอรมนีและต่างประเทศ รวมทั้งประสานงานกับรัฐบาลของประเทศต่างๆ ซึ่งในการแก้ไขปัญหาระยะสั้น สถาบันฯ เสนอแนะการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศในสายงานที่มีความขาดแคลน เช่นพยาบาล ผู้ช่วยทางการแพทย์ บุคลากรในการดูแลสุขภาพผู้ป่วย อุตสาหกรรมโลหะ ปีโตรเคมี รถยนต์ หุ่นยนต์ เครื่องมือทางการแพทย์ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการด้านประชากรศาสตร์และสวัสดิการทางสังคม ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาระยะยาว และเสนอแนะแนวทางในการศึกษา The Labor Market Information System as an Instrument of Active Labor Market Policies ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างสถาบันฯ และกระทรวงความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนารวมถึงภาคเอกชนต่างๆ ที่ให้ข้อมูลด้านแรงงาน

จ. ทิศทางการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุเยอรมนี

มาตรการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุในเยอรมนีถือว่าก้าวหน้ากว่าประเทศอื่น ๆ เนื่องจากมีระบบรัฐสวัสดิการที่เข้มแข็ง และมีอายุการเกษียณที่มากกว่าประเทศอื่นๆ ทำให้แรงงานผู้สูงอายุในประเทศสามารถทำงานต่อเนื่องได้จนถึงอายุ 65.7 ปี

ทิศทางการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุในเยอรมนีมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปี ซึ่งเป็นผลมาจากการส่งเสริมสวัสดิการหลังการขยายอายุการทำงานต่อเนื่องของรัฐบาล ทั้งนี้แรงงานที่มีแนวโน้มการเกษียณอายุก่อนกำหนดนั้นมีค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่ให้เหตุผลเรื่องสุขภาพและต้องการเปลี่ยนอาชีพ

อย่างไรก็ตาม ปัญหาเรื่องการขยายอายุการทำงานกับระบบสวัสดิการของรัฐบาลไม่ใช่ประเด็นหลักด้านแรงงานของประเทศ เนื่องจากข้อมูลที่ปรากฏในรายงานของรัฐบาลชี้ให้เห็นว่า ประชากรเยอรมันอายุมากกว่า 65 ปี ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางบวกต่อการขยายอายุการทำงานไปจนถึง 67 ปี โดยหากรัฐบาลสามารถจัดการกับปัญหาความพร้อมในการจัดสรรบำนาญ สวัสดิการสังคม ประกันสังคม ให้สัมพันธ์กับการเกษียณอายุงานที่ 67 ปีได้ คาดว่าอีกไม่นานเยอรมนีจะเป็นประเทศที่มีการขยายอายุเกษียณไปถึง 67 ปี อีกประเทศของโลก

2.3.5 ประเทศอังกฤษ

ก. สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสูงอายุอังกฤษ

อังกฤษเป็นประเทศที่เน้นอุตสาหกรรมการผลิต อาหาร การเกษตร การเงินและการธนาคาร นโยบายการจ้างงานของอังกฤษจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมีความต้องการแรงงานอย่างต่อเนื่องในทุกภาคอุตสาหกรรม

ทั้งนี้ จากสถานการณ์ที่อังกฤษถอนตัวจากสหภาพยุโรป ทำให้เกิดความไม่มั่นใจของนักลงทุน ประกอบกับปัญหา Brexit ทำให้แรงงานในประเทศมีแนวโน้มการย้ายออกจากอังกฤษไปทำงานประเทศอื่นมากขึ้น โดยสาเหตุหลักมาจากเรื่องกฎระเบียบและมาตรการเข้มงวดมากขึ้นเกี่ยวกับการเข้าเมืองของแรงงานต่างชาติ เนื่องจากสถานการณ์ความเป็นประชามเสรีไร้พรมแดนกับ EU จะหมดไป

จากสถานการณ์ดังกล่าว รัฐบาลอังกฤษได้วางนโยบายรับมือกับปัญหาแรงงานในประเทศ ด้วยการดำเนินมาตรการเปิดให้มีการขยายอายุการทำงานของแรงงานในทุกส่วน โดยนโยบายนี้ไม่เพียงใช้กับแรงงานสัญชาติอังกฤษเท่านั้น ยังครอบคลุมไปถึงแรงงานในประเทศที่มีสัญชาติอื่นด้วย เนื่องจากรัฐบาลอังกฤษเล็งเห็นว่าการขับเคลื่อนประเทศนั้น ไม่ได้ใช้กำลังคนจากคนอังกฤษเพียงอย่างเดียว แต่ใช้กำลังคนจากแรงงานต่างชาติด้วย การกำหนดแนวนโยบายด้านการบริหารจัดการแรงงานสูงอายุ จึงครอบคลุมทั้งหมด

แรงงานต่างชาติที่ทำงานในอังกฤษ มาจากหลายประเทศ ทั้งในยุโรปด้วยกันเอง เช่น โปแลนด์ ฮังการี ทำงานในด้านการเงิน โลจิสติกส์ อุตสาหกรรมการผลิต และแรงงานจากทวีปเอเชียในส่วนของไอที โอเพอร์เรเตอร์ เช่น อินเดีย ปากีสถาน ไปจนถึงแรงงานในระดับการผลิตที่มีจากหลายประเทศในทวีปแอฟริกา

สถานการณ์ความผันผวนทางเศรษฐกิจ ปัญหาเรื่อง EU และการทำสงครามในซีเรีย ทำให้ระบบเศรษฐกิจและการจ้างงานอังกฤษมีความผันผวนเป็นอย่างมาก แรงงานทักษะสูงจากประเทศในยุโรปที่เข้ามาทำงานในอังกฤษ บางส่วนทยอยกลับประเทศ ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานมีทักษะในอุตสาหกรรม การผลิตและภาคการเงิน ซึ่งลอนดอนถือเป็นศูนย์กลางการเงินของภูมิภาค ทำให้ภาคเอกชนออกมาแสดงความวิตกต่อสถานการณ์ดังกล่าวและเร่งให้รัฐบาลหาแนวทางแก้ไขปัญหอย่างเร่งด่วน

สถานการณ์การขยายอายุการทำงานของอังกฤษ เริ่มชัดเจนในช่วงส่งเสริมธุรกิจการศึกษา เนื่องจากอังกฤษ ถือเป็นหนึ่งในจุดหมายปลายทางหลักของนักศึกษาในระดับต่างๆ ทั่วโลก ทำให้ภาคการศึกษาของอังกฤษ เป็นส่วนที่เริ่มมีการการขยายอายุการทำงานของบุคลากรเป็นกลุ่มแรกของประเทศ โดยขยายอายุการทำงานและการเกษียณจาก 60 ปี เป็น 65 ปี ในระยะแรก และขยายออกไปในลักษณะไม่มีอายุการเกษียณ คือให้คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ สามารถทำการสอนได้แบบไม่มีกำหนด ทั้งนี้ เพื่อให้ธุรกิจการศึกษาของประเทศสามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้ โดยเฉพาะกับสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นคู่แข่งทางด้านธุรกิจการศึกษาของอังกฤษ

สำหรับการวางระบบการจ้างงาน สำนักงานสถิติของรัฐบาลอังกฤษ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในประเทศ โดยศึกษาและจัดทำรายงาน เกี่ยวกับแนวโน้มและสถานการณ์การจ้างงาน ซึ่งครอบคลุมถึงเรื่องแรงงานสูงอายุ ซึ่งมีความสำคัญต่อการจ้างงานโดยรวมของอังกฤษ

ปัจจุบันตัวเลขของผู้สูงอายุในอังกฤษอยู่ที่ประมาณ 20 ล้านคน จากประชากร 55 ล้านคน ถือเป็นอีกหนึ่งประเทศที่ประสบกับปัญหาผู้สูงอายุในประเทศ โดยเฉพาะด้านแรงงานในภาคส่วนราชการที่ประสบปัญหาอย่างหนัก เนื่องจากผู้สูงอายุไม่ประสงค์ทำงานต่อและไม่ต้องการต่ออายุการทำงาน ทำให้รัฐบาลต้องดำเนินนโยบายสิทธิพิเศษเพื่อจูงใจผู้สูงอายุ ทั้งการขยายอายุการทำงาน การสร้างสวัสดิการ บำนาญ การรักษาพยาบาลและอื่นๆ พร้อมกันนั้น รัฐบาลได้ปรับโครงสร้างการทำงานขึ้นมาใหม่ ด้วยการลดชั่วโมงการทำงานลง ทั้งนี้ เพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้แรงงานสูงอายุทำงานต่อในระบบ

อย่างไรก็ตาม พบว่าแรงงานสูงอายุจำนวนมากในประเทศไม่ได้มีหน้าที่ตอบรับกับนโยบายของรัฐบาลเท่าที่ควร ปัญหาดังกล่าวนี้นำให้ในบางส่วนของภาครัฐ ต้องมีการควบคุมการทำงาน ลดความซ้ำซ้อนของภาระหน้าที่ และงานยิบย่อยบางส่วนออก เพื่อให้คนเข้ามาทำงานทดแทนในส่วนที่ขาดแคลนที่สุดก่อน

รัฐบาลอังกฤษกำหนดอายุเกษียณที่ 65 ปี แต่ด้วยสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานในปัจจุบันบวกกับข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงมีแนวทางเพิ่มอายุเกษียณในอนาคตขึ้น โดยเพิ่มอายุเกษียณเป็น 66 ปี ภายในปี พ.ศ. 2573 เพิ่มเป็น 67 ปี ภายในปี พ.ศ. 2583 และเพิ่มเป็น 68 ปี ภายในปี พ.ศ. 2593

ข. ระบบสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุอังกฤษ

ระบบสวัสดิการของแรงงานในอังกฤษถูกแก้ไขและเปลี่ยนแปลงมาทุกยุคทุกสมัย เนื่องจากอังกฤษเป็นหนึ่งในประเทศที่มีค่าครองชีพสูงเป็นลำดับต้น ๆ ของโลก รัฐบาลจำเป็นต้องปรับระบบสวัสดิการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้การให้สวัสดิการยังครอบคลุมถึงแรงงานสูงอายุ ทั้งส่วนของค่าจ้างผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ

1. รัฐบาลให้ค่าจ้างในลักษณะของแรงงานที่มีฝีมือและความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น เพื่อจูงใจให้ผู้สูงอายุทำงานต่อในระบบ
2. รัฐบาลให้สวัสดิการการรักษาพยาบาล การเบิกจ่ายเงินกับแรงงานกรณีเจ็บป่วยมากขึ้น
3. แรงงานสูงอายุที่ออกนอกระบบงานประจำและเข้าสู่ระบบงานแบบรายชั่วโมง รัฐบาลเพิ่มค่าแรงให้ตามสายอาชีพและลักษณะการทำงานนั้น
4. แรงงานที่สมัครใจกลับเข้าทำงานต่อในสถานประกอบการ รัฐบาลอำนวยความสะดวกและคงสวัสดิการเดียวกับตอนที่ยังทำงานอยู่ ไม่ต้องเริ่มนับใหม่
5. ระบบบำนาญของแรงงานที่กลับเข้าไปทำงาน ไม่ต้องเริ่มใหม่ แต่ให้นับเพิ่มจากช่วงเวลาสุดท้ายที่แรงงานปฏิบัติงาน

รัฐบาลอังกฤษมีแผนระยะยาวคือการเพิ่มอายุเกษียณสูงสุดเป็น 68 ปี ในปี พ.ศ. 2593 อีกทั้งยังออกนโยบายเกี่ยวกับเงินบำนาญให้สัมพันธ์กัน คือ

1. บำนาญพื้นฐานของรัฐ (Basic State pension) มีการสมทบเงินเข้ากองทุนพื้นฐานลักษณะ National Insurance หรือเงินกองทุนสมทบประกันสังคมโดยรัฐ
2. เงินสมทบเพิ่มเติม (Other Pension) ส่วนของแรงงานในภาคเอกชนจะจ่ายสมทบไว้เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตหลังเกษียณ และนายจ้างจะจ่ายสมทบเพิ่มเติมตามลักษณะอาชีพ โดยแรงงาน

ที่จะสามารถจ่ายเงินสมทบนี้ได้ต้องมีอายุ 16 ปีขึ้นไป และมีรายได้มากกว่า 149 ยูโรต่อสัปดาห์ หรือหากประกอบอาชีพอิสระก็ต้องมีเงินได้มากกว่า 5,725 ยูโรต่อปี

ค. นโยบายการขยายอายุการทำงานแบบประจํารัฐ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

นโยบายขยายอายุการทำงานและระบบบำนาญของอังกฤษ ดำเนินการโดยคณะกรรมการจัดตั้งของรัฐบาล ทำหน้าที่ปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับให้ยืดหยุ่น ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ชาวอังกฤษมีแนวโน้มสนใจการขยายอายุเกษียณและระบบบำนาญมากขึ้น และในปี พ.ศ. 2555 รัฐบาลได้เริ่มสนับสนุนให้แรงงานสูงอายุขยายเวลาการทำงานและคงสภาพในระบบบำนาญ ซึ่งระบบดังกล่าวมีผลดีต่อความมั่นคงในชีวิต และทำให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออมเงินเพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายช่วงหลังเกษียณมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม นโยบายการขยายอายุการทำงานของภาครัฐนั้น ถือว่ามีการดำเนินการแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยอาศัยการรับฟังความคิดเห็นของภาคประชาชน และเปิดโอกาสให้แรงงานออกมาแสดงทัศนะให้กับคณะกรรมการทราบและนำข้อมูลไปศึกษาต่อ

อังกฤษมีหน่วยงานของรัฐบาลที่มีหน้าที่โดยตรงกับนโยบายดังกล่าว ประกอบด้วย กระทรวงแรงงานและกระทรวงการคลัง ซึ่งมีบทบาททั้งในด้านการศึกษาแนวทาง การให้ความรู้ การประชาสัมพันธ์ การเบิกจ่ายเงินและสิทธิประโยชน์อื่นๆ หลังแรงงานเกษียณ

ง. การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคการศึกษา

ภาคส่วนเอกชนที่เข้ามาที่บทบาทต่อการศึกษาด้านแรงงานสูงอายุของอังกฤษคืออุตสาหกรรมการเงิน การธนาคารและการประกันภัย ซึ่งเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักของอังกฤษ

จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานทักษะสูง และปัญหาแรงงานในภาคการเงิน ธนาคาร การประกันภัย ซึ่งแรงงานที่มีทักษะจากประเทศในกลุ่มยุโรปตะวันออกจำนวนมาก ได้ออกจากระบบการจ้างงานในอังกฤษ หันไปสู่ประเทศอื่นๆ เช่น เยอรมนี หรือประเทศในเอเชีย เช่น สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ กาตาร์ ทำให้อังกฤษต้องเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเร่งด่วน

ภาคเอกชนที่เข้ามาส่วนร่วมในนโยบายด้านแรงงานในประเทศ ประกอบด้วย ธนาคาร Lloyds และ HSBC ซึ่งสนับสนุนทุนการศึกษาและระบบการจ้างงานแบบสัญญาระยะยาวแก่นักศึกษาในประเทศ ซึ่งมีสัญชาติอังกฤษ เพื่อเป้าหมายการทำงานในระยะยาวของบุคลากร ซึ่งเป็นการวางแผนในระยะยาว โดยความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาชั้นนำในประเทศ เพื่อสร้างบุคลากรทักษะสูงขึ้นมาทดแทนแรงงานต่างชาติที่ออกจากระบบ

ในการดำเนินงานระยะสั้น ภาคการเงิน การธนาคารและประกันภัยของอังกฤษ มองถึงปัญหาการไหลออกของแรงงานมีทักษะจากลอนดอนไปสู่แฟรงก์เฟิร์ต เยอรมนี เนื่องจากการให้สวัสดิการด้านแรงงานของเยอรมนีดีกว่าและค่าครองชีพที่ต่ำกว่าลอนดอน แรงงานในภาคการเงิน ธนาคาร ประกันภัย ในช่วงอายุ 45 – 60 ปี ในอังกฤษ จึงถูกดึงดูดไปเป็นจำนวนมาก ปัญหาดังกล่าว ทำให้ภาคเอกชนเข้ามาเคลื่อนไหวเพื่อให้รัฐบาลวางนโยบายให้ชัดเจน เพื่อป้องกันการไหลออกของแรงงานมีทักษะ และเร่งผลิตแรงงานในประเทศขึ้นมาทดแทน

สำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งสภาอังกฤษ (The Parliamentary Office of Science and Technology) ได้ทำการศึกษา An Ageing Workforce โดยความร่วมมือกับภาคเอกชน การศึกษามีหัวข้อสำคัญ ดังนี้

1. ศึกษาถึงความคาดหวังของแรงงานในประเทศ เรื่องการเกษียณอายุ เงินบำนาญ
2. การศึกษาเรื่องกฎหมายบังคับไม่ให้นายจ้างไล่แรงงานสูงอายุออก และให้เพิ่มหรือคงอัตราแรงงานสูงอายุต่อแรงงานทั้งหมดไว้ตามที่กฎหมายกำหนด
3. กฎหมายสนับสนุนการทำงานต่อเนื่องของแรงงานสูงอายุ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ทำงานต่อในระบบ
4. ส่งเสริมสุขภาพและสังคมของผู้สูงอายุในสถานประกอบการ
5. การลดปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางการทำงานของผู้สูงอายุ
6. ยุติการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานสูงอายุ
7. นโยบายการยืดอายุการทำงานระยะยาวในทุกภาคอุตสาหกรรม

ซึ่งรายงานดังกล่าว มีการศึกษาจากสถานการณ์จริงในภาคเอกชน โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากทั่วประเทศเพื่อให้ข้อมูลกับภาครัฐ และผู้ประกอบการที่เป็นนายจ้าง ต้องให้ความร่วมมือกับการศึกษาดังกล่าว ในด้านของข้อมูลการทำงาน การจ้างงาน อัตราเงินตอบแทน การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพการทำงานของแรงงาน

จ. ทิศทางการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุอังกฤษ

การขยายอายุการทำงานของแรงงานสูงอายุในอังกฤษเป็นไปในทิศทางที่ดีและรัฐบาลมีการวางแผนในระยะยาวไปจนถึงปี พ.ศ. 2593 ที่อายุการเกษียณมากถึง 68 ปี ซึ่งเป็นไปตามแผนด้านประชากรศาสตร์ของประเทศที่เตรียมรับมือกับปัญหาจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม อังกฤษมีปัญหาความผันผวนทางด้านนโยบายค่อนข้างมาก เนื่องจากแนวทางการแก้ไขปัญหาของแต่ละรัฐบาลนั้นแตกต่างกัน การทำงานด้านการแก้ปัญหาแรงงานของนายกรัฐมนตรีแต่ละรัฐบาล จึงมีการวางระบบใหม่ ซึ่งเท่ากับการเริ่มต้นนับหนึ่งใหม่ อีกทั้งปัญหาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งปัญหาผู้หนีภัย ปัญหาแรงงานไหลออกนอกประเทศ การสนับสนุนการทำสงครามในซีเรียของรัฐบาล ทำให้ภาคธุรกิจต่างๆ ประสบกับปัญหา และแรงงานในระบบเองก็ได้รับผลกระทบตามไปด้วย

จากปัญหาดังกล่าว รัฐบาลอังกฤษจึงต้องเร่งหาแนวทางการดำเนินงานในระยะยาวตามแผนโครงสร้างการขยายการเกษียณอายุถึง 68 ปี เพื่อรักษาแรงงานให้ทำงานอยู่ในระบบให้นานที่สุด

2.3.6 ประเทศฝรั่งเศส

ก. สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสูงอายุฝรั่งเศส

ฝรั่งเศสเป็นชาติสมาชิกสหภาพยุโรปที่มีจำนวนประชากรสูงอายุมากเป็นลำดับต้น ๆ จากข้อมูลของรัฐบาลฝรั่งเศสระบุว่า ปัจจุบันมีประชากรที่อายุเกิน 60 ปี ถึง 13 ล้านคน จากประชากรทั้งหมดประมาณ 64 ล้านคน และภายในปี พ.ศ.2600 ประชากรสูงอายุในฝรั่งเศส จะเพิ่มมากถึง 27 ล้านคน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญของฝรั่งเศสคือการว่างงานของผู้สูงอายุ ขณะเดียวกันอุตสาหกรรมภายในประเทศก็ต้องการกำลังการผลิตมหาศาลทำให้ขาดแคลนแรงงาน ลักษณะของความไม่สมดุลนี้ทำให้ฝรั่งเศสพยายามผลักดันแรงงานสูงอายุที่ว่างงานให้กลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานเพื่อลดปัญหาด้านการผลิตและลดการพึ่งพาสวัสดิการของรัฐจากแรงงานสูงอายุที่อยู่ในสภาพว่างงาน

ปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น นำมาซึ่งการจัดการด้านนโยบายชาติ โดยรัฐบาลฝรั่งเศสได้ออกกฎหมายการจัดการด้านอายุการทำงานและระบบสวัสดิการผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพขึ้นมาแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยวางนโยบายสนับสนุนความมั่นคงทางด้านรายได้และการใช้ชีวิตของแรงงาน การสนับสนุนการจ้างงานหลังเกษียณ การใช้ต้นแบบประกันสังคมควบคู่ไปกับระบบคุ้มครองสังคมหรือระบบความช่วยเหลือทางสังคม ('aide sociale) ในการจัดสวัสดิการสังคมให้กับประชาชน ซึ่งรัฐบาลตั้งความหวังว่า การผลักดันแรงงานสูงอายุให้เข้าสู่ระบบการจ้างงาน นอกจากจะเป็นผลดีต่อการผลิตแล้ว ยังเป็นการลดภาระของรัฐบาลที่ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายของผู้สูงอายุ ทั้งค่าครองชีพ บริการสาธารณะ บริการสุขภาพ

จากรายงานของ OECD ระบุว่า ประชากรฝรั่งเศสอายุเกิน 50 ปี ทำงานเพียงร้อยละ 53 ที่เหลืออยู่ในภาวะว่างงาน ซึ่งตัวเลขการว่างงานของแรงงานอายุเกิน 50 ปีดังกล่าว สูงมากเมื่อเทียบกับประเทศในกลุ่ม OECD อื่น ๆ เช่น สวิตเซอร์แลนด์ ไชล์แลนด์ ญี่ปุ่น

ประชากรฝรั่งเศสมีอายุขัยเฉลี่ยสูงที่สุดประเทศหนึ่งในโลก ทำให้ประเทศขับเคลื่อนไปสังคมสูงอายุอย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีอัตราการเกิดและอัตราการตายต่ำใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงงานฝรั่งเศสมีค่าเฉลี่ยอายุการเกษียณที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับประเทศพัฒนาแล้วอื่น ๆ โดยแรงงานชายมีค่าเฉลี่ยการเกษียณอายุอยู่ที่ 59.3 ปี และแรงงานสตรีเฉลี่ยที่ 59.4 ปี รัฐบาลจึงเร่งนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการเกษียณอายุ โดยปัจจุบันอายุการเกษียณของแรงงานทั่วไปในฝรั่งเศสอยู่ที่ 60 ปี และรัฐบาลกำลังประกาศใช้กฎหมายขยายอายุการเกษียณ จาก 60 เป็น 62 ปี ใน ปี พ.ศ. 2561 และคาดว่าจะมีการขยายอายุไปจนถึง 68 ปีในอนาคต

สถานการณ์ปัจจุบันด้านแรงงานสูงอายุของฝรั่งเศส ยังพบปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อันเนื่องมาจากนโยบายของรัฐบาลที่เอื้อให้นายจ้างสามารถจ้างและเลิกจ้างแรงงานได้ตามความพึงพอใจ ทำให้ปัญหาความขัดแย้งทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะในส่วนของแรงงานในภาคระบบขนส่งมวลชน รถไฟ สายการบิน ต่างออกมหาหยุดงานประท้วงนโยบายดังกล่าว โดยเฉพาะแรงงานสูงอายุที่มีความเสี่ยงถูกเลิกจ้างสูงกว่าแรงงานในกลุ่มอื่น อีกทั้ง อัตราการจ้างงานของผู้สูงอายุของฝรั่งเศสถือว่าต่ำเพียงร้อยละ 6.3 ของแรงงานทั้งหมด เมื่อเทียบกับประชากรสูงอายุในประเทศแล้วจึงถือว่าไม่สมดุลกัน

รัฐบาลฝรั่งเศสประสบกับปัญหาความไม่สมดุลกันระหว่างการว่างงานและการขาดแคลนแรงงาน เนื่องมาจากปัญหาผู้สูงอายุเกษียณการทำงานก่อนกำหนด ซึ่งแรงงานทั้งชายและหญิงของฝรั่งเศส มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 59.35 ปี ซึ่งถือว่าน้อยมากเมื่อเทียบกับประเทศพัฒนาแล้วอื่น ๆ จากสถานการณ์ดังกล่าว รัฐบาลได้เร่งสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุ โดยพยายามเพิ่มอายุการเกษียณที่บังคับโดยรัฐออกไปเรื่อยๆ จาก 60 ปี ไปสิ้นสุดที่ 68 ปี ในอนาคต พร้อมทั้งมีการหางานให้กับผู้สูงอายุโดยรัฐบาล โดยเสนองานให้ผู้สูงอายุที่ว่างงาน จนกว่าจะพอใจและกลับเข้าทำงานอีกครั้ง นอกจากนี้ ยังเสนอเงินจูงใจและเงินโบนัสหากแรงงานสูงอายุ กลับเข้าทำงานอีกด้วย

สำหรับการจัดการกับนายจ้างและสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของรัฐในการส่งเสริม การจ้างงานผู้สูงอายุและการขยายการจ้างงานผู้สูงอายุ รัฐบาลจะตัดการช่วยเหลือและบังคับผู้ประกอบการ ด้วยมาตรการทางภาษีที่แพงกว่า ทำให้นายจ้างและผู้ประกอบการหลายรายต้องทบทวนนโยบายการจ้างงาน ผู้สูงอายุขึ้นมาใหม่ ขณะเดียวกัน นายจ้างและสถานประกอบการต้องใช้ความพยายามในการสร้างแรงจูงใจ ให้แรงงานสูงอายุที่ทำงานอยู่ในระบบไม่เกษียณก่อนกำหนด

ข. ระบบสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุฝรั่งเศส

ฝรั่งเศสมีกฎหมายด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ. 2497 ในด้านความสะดวก ด้านที่อยู่อาศัย จากนั้น รัฐบาลออกกฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีเนื้อหาครอบคลุมนโยบายด้านผู้สูงอายุ หรือ (Politique vieillesse) ซึ่งในระยะแรก กฎหมายที่ประกาศออกมาเน้นให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุ ในด้านของที่พักเป็นหลัก และด้านการพยาบาล การรักษา และสุขภาพในปีต่อมา

เมื่อฝรั่งเศสปฏิรูปการปกครอง มีการกระจายอำนาจไปยังรัฐบาลท้องถิ่นในแต่แคว้น รวมถึงในแต่ละ เมืองของฝรั่งเศส ต่างก็มีแนวทางและนโยบายแตกต่างกันออกไปตามพื้นที่ โดยยึดหลักที่รัฐบาลกลางให้มาเป็น แนวทาง ซึ่งหลักการของรัฐบาลฝรั่งเศส เน้นในหลักการ 4 ด้าน ดังนี้

1. นโยบายด้านผู้สูงอายุต้องมีความชัดเจนและครบถ้วน (Précis et complet)
2. ต้องเคารพสิทธิและเสรีภาพการตัดสินใจของผู้สูงอายุ (Liberté de choix)
3. ต้องดำเนินการได้โดยง่ายและไม่ยุ่งยาก (Simple)
4. ต้องเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้รับบริการ (Satisfaisant)

นอกเหนือจากหลักการ 4 ด้านที่รัฐบาลกำหนด ในข้อกฎหมายที่รัฐธรรมนูญของประเทศบัญญัติไว้ ยังกล่าวถึงหลักความเสมอภาค ความเท่าเทียมกันและเป็นธรรม (équitable) ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. การเข้าถึงสวัสดิการและบริการของผู้สูงอายุต้องไม่มีความแตกต่างกันในทุกพื้นที่ของประเทศ ฝรั่งเศส
2. การดำเนินการเกี่ยวกับผู้สูงอายุต้องไม่เป็นการทำลายความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในครอบครัว โดยถือว่าครอบครัวต้องรับผิดชอบร่วมกันกับสังคมในการดูแลผู้สูงอายุ (ไม่ได้เป็นหน้าที่เฉพาะของรัฐ โดยลำพัง)

3. ผู้สูงอายุจะต้องมีส่วนร่วมกับสังคมเช่นกันโดยการสมทบค่าใช้จ่าย (ส่วนหนึ่ง) ในการดำเนินการสำหรับการจัดสวัสดิการและการบริการให้แก่ผู้สูงอายุ ในขณะที่เดียวกันผู้สูงอายุเองก็สามารถตรวจสอบการบริหารจัดการระบบดังกล่าวได้ด้วย

4. งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการด้านสวัสดิการผู้สูงอายุจะต้องสมดุลและเหมาะสมโดยคำนึงถึงคนรุ่นต่อไปที่อาจจะได้รับผลกระทบในอนาคตด้วย (Génération futures)

รูปแบบในการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุในประเทศฝรั่งเศส มีการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุทั้งในรูปของเงินช่วยเหลือซึ่งมีหลายประเภท เช่น เงินช่วยเหลือพื้นฐานที่ให้กับผู้สูงอายุเป็นการทั่วไปในทุกกรณีโดยไม่พิจารณาเงื่อนไขเรื่องรายได้และเงินช่วยเหลือประเภทอื่น ๆ ซึ่งแตกต่างกันไปตามแต่ละประเภทรวมถึงการให้ความช่วยเหลือในด้านการดูแลและการให้บริการต่างๆ ที่หลากหลายเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ โดยมีมาตรการที่ใช้ในการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ 2 ลักษณะ คือ

1. สวัสดิการในรูปของเงินเบี้ยเลี้ยงหรือเงินช่วยเหลือ ทั้งแบบที่จ่ายเป็นรายเดือนหรือรายครั้ง ซึ่งรวมถึงกรณีเงินช่วยเหลือสำหรับครอบครัวของผู้สูงอายุในกรณีที่ครอบครัวเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุด้วย

2. สวัสดิการในรูปของการให้ความช่วยเหลือด้านการบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งในสถานที่พักพิงที่รัฐจัดหาหรือเป็นผู้ดำเนินการและในที่พักอาศัยของผู้สูงอายุ

ค. นโยบายการขยายอายุการทำงานแบบประชารัฐ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

จากปัญหาเรื่องการแก้ไขชั่วโมงการทำงานของแรงงานในฝรั่งเศส จากที่กฎหมายกำหนดไว้ที่ไม่เกิน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็นแรงงานต้องทำงานเฉลี่ย 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งการแก้กฎหมายแรงงานดังกล่าว ทำให้นายจ้างใช้เป็นข้ออ้างในการให้แรงงานทำงานโดยไม่ได้รับความเป็นธรรมและทางสภาพแรงงานมองว่าไม่เป็นธรรมต่อผู้ใช้แรงงาน และเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ว่าจ้างมากเกินไป

ข้อขัดแย้งดังกล่าวนำมาซึ่งปัญหาบานปลาย เกิดการนัดหยุดงานในประเทศ การขนส่งทางบก รถไฟขนส่งทางอากาศ สายการบิน ถูกผลกระทบอย่างหนัก และแรงงานสูงอายุก็นมีส่วนร่วมในการประท้วงดังกล่าวเนื่องจากไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน

แรงงานสูงอายุในฝรั่งเศสมีบทบาทสำคัญในสภาพแรงงาน ทั้งการขนส่งทางบก การไฟฟ้า การรถไฟ และสายการบิน ทำให้มีการผลงานประท้วง เรียกร้องให้รัฐบาลรับผิดชอบต่อการแก้กฎหมายด้านแรงงาน รวมถึงให้กำหนดนโยบายด้านการขยายอายุการทำงานขึ้นใหม่ โดยอิงชั่วโมงการทำงานตามกฎหมายเดิมกำหนด

รัฐบาลได้ตั้งหน่วยงานขึ้นมารับฟังปัญหา โดยเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน สวัสดิการสังคม ครอบครัวและความสัมพันธ์ของฝรั่งเศส ได้เข้ามารับฟังปัญหาและข้อเรียกร้อง ตลอดจนนำเสนอของแรงงานเสนอต่อรัฐบาลเพื่อดำเนินการเรื่องชั่วโมงการทำงานและการต่อขยายอายุการทำงาน ซึ่งต้องกระทำโดยรัฐบาลกลางก่อนมีผลบังคับใช้ในท้องถิ่น ซึ่งในระยะแรก รัฐบาลมอบหมายให้รัฐบาลท้องถิ่นสำรวจจำนวนแรงงานสูงอายุที่มีในปัจจุบัน ก่อนวางโครงสร้างการพัฒนาแผนการใหม่ด้านการขยายการว่าจ้างผู้สูงอายุต่อไป

ง. การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคการศึกษา

ภาคอุตสาหกรรมของฝรั่งเศสได้รับผลกระทบจากปัญหาแรงงานสูงอายุ โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาคการเกษตร ภาคบริการ การผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ รถไฟ และบุคลากรในสายงานขนส่ง

จากวิกฤตการณ์ด้านแรงงาน รัฐบาลฝรั่งเศสได้ตระหนักถึงปัญหาอาจส่งผลกระทบต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ จึงมีการศึกษาแนวทางผ่านภาคอุตสาหกรรม ในแต่ละกลุ่ม แยกตามปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น การขาดแคลนจากการเกษียณอายุ จากการลาออกเนื่องจากภาระงานที่หนัก ปัญหาเรื่องค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า และปัญหาสวัสดิการอย่างเรื่องประกันสังคม ซึ่ง Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้านการประกันสังคมโดยเฉพาะและการศึกษาของ Daniel Béland และ Jean-Philippe Viriot Durandal ในหัวข้อ Aging in France: population trends, policy issues, and research institutions. ซึ่งเป็นมุมมองของภาคการศึกษาต่อปัญหาเรื่องประชากรศาสตร์ ผู้สูงอายุ ประเด็นเรื่องนโยบายและการศึกษาเชิงสถาบัน ได้ชี้ให้เห็นถึงปัญหาผู้สูงอายุในฝรั่งเศสที่จะส่งผลกระทบต่อประเทศในระยะยาวหากรัฐบาลไม่เร่งแก้ไขปัญหาให้ถูกจุด

มุมมองของภาคการศึกษาและภาคเอกชน ถือว่ามีบทบาทสำคัญต่อการวางแผนนโยบายของฝรั่งเศสต่อการจัดการปัญหาด้านแรงงานสูงอายุ รวมถึงการวางแผนการขยายการจ้างงานหลังการเกษียณอายุของแรงงานในระบบให้สัมพันธ์กับแนวโน้มของประชากรของประเทศที่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

จ. ทิศทางการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุฝรั่งเศส

รัฐบาลฝรั่งเศสกำลังประกาศใช้กฎหมายการขยายอายุการเกษียณของแรงงาน จาก 60 เป็น 62 ปี ในปี พ.ศ.2561 อย่างไรก็ตาม ถือได้ว่าฝรั่งเศสเป็นประเทศที่มีการตื่นตัวเรื่องการขยายอายุการทำงานค่อนข้างช้าเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ นอกจากนี้ ฝรั่งเศสยังเป็นประเทศที่มีอัตราการจ้างผู้สูงอายุในระดับต่ำที่ร้อยละ 6.3 ทำให้หลายภาคส่วนออกมาแสดงความวิตกกังวลเกี่ยวกับการแก้ไขและใช้นโยบายด้านแรงงานสูงอายุที่ยังคงมีความล่าช้าอยู่

ทิศทางของการขยายการจ้างงานของผู้สูงอายุในฝรั่งเศสมีขั้นตอนที่ซับซ้อน โดยเริ่มตั้งแต่รัฐบาลท้องถิ่นจัดตั้งคณะทำงานขึ้นมาสำรวจ ก่อนใช้เวลารวบรวมและวิเคราะห์ปัญหา ก่อนส่งผลสรุปต่อรัฐบาลกลาง ซึ่งรัฐบาลต้องนำข้อมูลจากท้องถิ่นเข้าสู่การศึกษาในโครงสร้างระดับรัฐก่อนวางนโยบายการขยายการจ้างผู้สูงอายุออกมาอย่างเป็นรูปธรรม แต่จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างหนักและปัญหาการว่างงานของผู้สูงอายุในประเทศทำให้รัฐบาลต้องเร่งการบังคับใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อบังคับให้นายจ้างและผู้ประกอบการจ้างแรงงานต่อและขยายการทำงานออกไปตามที่รัฐบาลกำหนด อีกทั้งยังผลักดันผู้สูงอายุที่ว่างงานกลับเข้าทำงานโดยมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่รัฐกำหนดให้เป็นแรงจูงใจ ทำให้แรงงานสูงอายุบางส่วนตัดสินใจขยายการเกษียณจาก 60 ปี เป็น 62 ปี ตามที่รัฐบาลกำหนด และการขยายอายุของแรงงานยังมีทิศทางและแนวโน้มที่ดี หลังรัฐพยายามลดความช่วยเหลือด้านค่าครองชีพสำหรับผู้ว่างงานลง เพื่อผลักดันแรงงานว่างงานเข้าสู่ระบบ

2.3.7 ประเทศฟินแลนด์

ก. สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสูงอายุฟินแลนด์

ฟินแลนด์เป็นประเทศในกลุ่มสแกนดิเนเวีย ซึ่งมีค่าดัชนีการพัฒนามนุษย์อยู่ในระดับสูงมากที่ระดับคะแนน 0.865 อย่างไรก็ตาม ฟินแลนด์เป็นอีกหนึ่งประเทศที่มีปัญหาผู้สูงอายุ หากเทียบสัดส่วนตามโครงสร้างอายุประชากร จะพบว่าชาวฟินแลนด์ช่วงอายุระหว่าง 55 – 60 ปี เป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ และเป็นปัญหาสำคัญที่รัฐบาลฟินแลนด์เน้นเป็นประเด็นเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน

รัฐบาลฟินแลนด์ได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่สำคัญในการจัดอุปสรรคในการจ้างแรงงานที่มีอายุมาก โดยนโยบายการจ้างงานและการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุของ OECD ฉบับใหม่ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2533 และได้เปิดตัวโครงการเพื่อสนับสนุนการจ้างงานสูงอายุ และดำเนินการปฏิรูประบบบำนาญแบบเก่าให้ทันสมัย ปรับปรุงเกษียณอายุก่อนกำหนด เพิ่มข้อเสนอและแรงจูงใจในการทำงาน การลดเงินสนับสนุนการทำงานรายชั่วโมง เพื่อให้แรงงานทำงานอยู่ในระบบการจ้างงานแบบเต็มเวลา

สำหรับการลดอุปสรรคในการทำงาน รัฐบาลฟินแลนด์พยายามปรับปรุงความปลอดภัยการทำงาน โดยบังคับให้นายจ้างและสถานประกอบการต้องกวดขันดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานสูงอายุ รวมไปถึงการจัดสถานที่พักผ่อนและสวัสดิการต่างๆ ให้กับผู้สูงอายุในสถานประกอบการให้เหมาะสม โดยรัฐจะจัดเจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจ หากสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับจะถูกตัดสิทธิพิเศษต่าง ๆ ไปจนถึงการเพิกถอนใบอนุญาต

ส่วนของนโยบายการขยายอายุการทำงานและการจ้างงานภาครัฐ รัฐบาลมีการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพ งานหัตถกรรม งานฝีมือ งานช่าง การประกอบอาหาร และอื่นๆ ตามที่แรงงานสูงอายুর้องขอเพื่อขยายโอกาสและรองรับการทำงานต่อเนื่องของผู้สูงอายุที่ออกจากงานเดิมและต้องการหางานใหม่หรือต้องการเปลี่ยนอาชีพ

จากสถานการณ์ด้านประชากรที่มีผู้สูงอายุเป็นจำนวนมาก ทำให้ภาคส่วนต่าง ๆ ประสบกับปัญหาขาดแคลนแรงงานอย่างหนัก โดยรัฐบาลฟินแลนด์ออกกฎหมายขยายอายุการเกษียณของแรงงานในประเทศอยู่ที่ 62 – 68 ปี ตามสายงาน และนอกจากการขยายอายุเกษียณของแรงงานแล้ว รัฐบาลยังออกกฎหมายครอบคลุมการจ้างงานมีผลรวมถึงแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในฟินแลนด์ด้วย เช่น ภาคการเกษตรมีการให้แรงงานในประเทศและแรงงานต่างประเทศได้รับความเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไปจนถึงการดูแลรักษาพยาบาล เงินชดเชยกรณีเจ็บป่วยจากเหตุบาดเจ็บในการทำงาน การศึกษา ที่เท่าเทียมกัน

สำหรับสายอาชีพที่ต้องการแรงงานในประเทศที่มีทักษะสูง รัฐบาลได้กำหนดอายุการเกษียณสูงถึง 68 ปี เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ อัยการ ผู้พิพากษา รวมถึงอาจารย์ในมหาวิทยาลัย สำหรับอาชีพอื่น ๆ มีกำหนดการเกษียณอายุแตกต่างกันออกไป โดยแบ่งออกเป็นรายอาชีพ พิจารณาจากสถานการณ์และความขาดแคลนแรงงานในสายงานนั้น ๆ

ประชากรในฟินแลนด์มีประมาณ 5 ล้านคน และประชากรจำนวนมากมีอายุอยู่ในช่วง 55 – 65 ปี ทำให้รัฐบาลตระหนักถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นในภาคแรงงานและการจ้างงาน ซึ่งข้อมูลจาก OECD ระบุว่าในปี พ.ศ.2568 ประชากรฟินแลนด์จะมีอัตราการพึ่งพิงสูงมากขึ้น จากจำนวนประชากรสูงอายุที่เพิ่มจากร้อยละ

25 ในปี พ.ศ.2543 เป็นร้อยละ 33 และผลจากนโยบายเรื่องสวัสดิการหลังการเกษียณที่ชัดเจน และความเข้มแข็งของรัฐบาล ทำให้แรงงานสูงอายุจำนวนมากถึงเลที่จะต่ออายุการทำงานออกไป เนื่องจากการทำงานต่อเนื่องหรือขยายการเกษียณอายุการทำงานออกไปจะได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

OECD ได้เสนอแนะมาตรการให้รัฐบาลฟินแลนด์ปฏิรูประบบการเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนด โดยปรับลดผลประโยชน์บางส่วนลง เพื่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างการทำงานต่อและการเกษียณอายุ ก่อนกำหนด รวมไปถึงการดำเนินการเชิงนโยบายที่มีต่อนายจ้างเพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานและการเก็บรักษา แรงงานสูงอายุให้อยู่ในระบบให้นานที่สุด ซึ่งเป็นผลดีต่อกำลังการผลิตของประเทศและลดปัญหาการว่างงาน ของผู้สูงอายุ

ฟินแลนด์เป็นหนึ่งในชาติที่มีรัฐสวัสดิการเข้มแข็งและรัฐสามารถจัดสรรและอำนวยความสะดวก ให้กับประชากรได้อย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตาม ในส่วนของภาคการผลิต อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ การบริการ โรงแรมที่พัก การเกษตร หรือแม้กระทั่งบุคลากรในสายงานการศึกษา เช่น ครู อาจารย์ ล้วนประสบปัญหา ขาดแคลน และรัฐได้มอบหมายให้กระทรวงแรงงาน จัดสรรสวัสดิการสำหรับดูแลผู้สูงอายุที่ใกล้เกษียณให้มีความต้องการทำงานต่อ และออกกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานสูงอายุ โดยการลดชั่วโมงการทำงาน และเพิ่มค่าตอบแทนให้เพื่อสร้างแรงจูงใจ และจากสถานการณ์ขาดแคลนแรงงานจากปัญหาจำนวนผู้สูงอายุ เพิ่มขึ้น ทำให้ปัจจุบัน ฟินแลนด์ต้องนำเข้าแรงงานต่างชาติเข้ามาเป็นจำนวนมาก

ข. ระบบสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุฟินแลนด์

ดังที่กล่าวไปข้างต้น ฟินแลนด์เป็นประเทศที่มีความเข้มแข็งด้านสวัสดิการ ครอบคลุมทุกกลุ่มอายุ ของประชากร ซึ่งในส่วนของผู้สูงอายุของฟินแลนด์ หากทำงานในสายอาชีพที่ขาดแคลน เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ อัยการ ผู้พิพากษา อาจารย์ จะสามารถทำงานต่อเนื่องได้จนถึงอายุ 68 ปี และสายงานอื่น ๆ ลดหลั่นกันลงมาตามความขาดแคลนของแรงงานในประเทศ

สวัสดิการที่รัฐจัดให้เพื่อสนับสนุนผู้สูงอายุ ยกตัวอย่าง เช่น

1. ระบบบำนาญที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ กล่าวคือ มีความง่าย ลดความยุ่งยาก เนื่องจากรัฐบาล จัดหน่วยงานทำหน้าที่ดูแลบำนาญผู้สูงอายุโดยเฉพาะ

2. สิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทาง การรักษาพยาบาล การใช้ชีวิตประจำวัน รัฐบาลสนับสนุน ให้มีการออกแบบให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เช่น ทางลาดบนรถโดยสาร รถไฟ ทางเลื่อนอัตโนมัติสำหรับผู้สูงอายุ ลิฟต์ขนส่งผู้โดยสารออกแบบมาสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ โรงพยาบาล สถานพักพิงคนชรา ที่มีเจ้าหน้าที่ดูแล ตลอด 24 ชั่วโมง นอกจากนี้ ผู้สูงอายุยังมีอุปกรณ์ติดตามตัวที่สามารถเรียกผู้ช่วยเหลือได้ตลอด 24 ชั่วโมง อีกด้วย

3. รัฐจัดสวัสดิการด้านการพักผ่อนและการท่องเที่ยว กิจกรรมสันทนาการต่างๆ ให้กับผู้สูงอายุ โดยไม่คิดมูลค่า เช่นการท่องเที่ยวในประเทศและประเทศใกล้เคียง เช่น สวีเดน เดนมาร์ก นอร์เวย์ หรือผู้สูงอายุสามารถนั่งเรือข้ามทะเลไปพักผ่อนยังประเทศเอสโตเนีย ลัตเวีย จากบริการของรัฐ รวมทั้ง ผู้สูงอายุสามารถเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬา กิจกรรมสาธารณะ ดนตรี ศิลปะ พิพิธภัณฑสถาน ตามรายการที่รัฐจัดให้ ตลอดทั้งปี

ทั้งนี้ ตามนโยบายของ OECD เสนอให้รัฐบาลฟินแลนด์ยกเลิกการสนับสนุนเงินให้ระบบบำนาญนอกเวลา รวมถึงการสร้างมาตรการให้นายจ้างจ่ายค่าประกันสังคมให้กับแรงงานสูงอายุให้มีความเท่าเทียมกับแรงงานกลุ่มอื่น ส่งเสริมสวัสดิการการฝึกอบรมวิชาชีพ การกีฬาและสันทนาการต่าง ๆ เพื่อให้แรงงานสูงอายุมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง

ค. นโยบายการขยายอายุการทำงานแบบประจํารัฐ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

รัฐบาลฟินแลนด์มีนโยบายการขยายอายุเกษียณจาก 60 ปี เป็น 62 – 68 ปี ซึ่งประกาศใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2551 โดยการศึกษาของกระทรวงกิจการเศรษฐกิจและการจ้างงาน และกระทรวงกิจการสังคมและสุขภาพ ซึ่งตระหนักถึงปัญหาผู้สูงอายุในประเทศ การกำหนดนโยบายไม่มีเพดานอายุในบางส่วนของแรงงานภาคบริการ การท่องเที่ยว ทั้งในประเทศและแรงงานต่างประเทศ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนทัศนคติการเกษียณอายุก่อนกำหนดของแรงงาน

รัฐบาลฟินแลนด์พยายามปรับลดรัฐสวัสดิการที่มีการจ่ายเงินและการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุ ซึ่งฟินแลนด์และกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียมีมาตรฐานที่สูงกว่าประเทศอื่น ๆ ให้น้อยลง เพื่อให้แรงงานเห็นว่าการทำงานต่อไปอีกสักระยะจะให้ผลคุ้มค่ากว่าการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทั้งเงินสวัสดิการที่เพิ่มมากขึ้น ความมั่นคงในชีวิต ความสะดวกในการเข้ารับบริการสุขภาพที่ได้สิทธิพิเศษก่อน ซึ่งมาตรการเหล่านี้ รัฐบาลเริ่มนำมาใช้และเห็นผลในระดับที่น่าพอใจ

ง. การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคการศึกษา

มหาวิทยาลัยเฮลซิงกิ (University of Helsinki) ได้ศึกษาแนวโน้มและผลกระทบของการเพิ่มจำนวนผู้สูงอายุของประชากรฟินแลนด์ โดยภาพรวมของการศึกษา ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้ประกอบการและภาคการศึกษาที่ต้องร่วมกำหนดนโยบายจัดการด้านประชากรสูงอายุในประเทศ รวมถึงการบูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐกิจประกันภัยและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีซึ่งมีแรงงานอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น บริษัท Pöyry ซึ่งดำเนินธุรกิจด้านวิศวกรรม และบริษัท Sampo Group ในธุรกิจประกันภัย

จากการศึกษาพบว่า ประชากรในวัยใกล้เกษียณของฟินแลนด์มองว่า บทบาทและภาระหน้าที่ของแรงงานสูงอายุในฟินแลนด์ยังไม่ชัดเจนนัก โดยทางเลือกระหว่างการเกษียณอายุกับเลือกทำงานต่อสวัสดิการที่ได้รับจากรัฐแทบไม่ต่างกัน ทำให้คนจำนวนมากลังเลที่จะขยายอายุการทำงานตามกฎหมายที่ประกาศใช้ตั้งแต่ พ.ศ.2551

จ. ทิศทางการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุฟินแลนด์

ทิศทางการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุในฟินแลนด์เป็นไปในทางบวก เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างหนัก ทำให้รัฐบาลประกาศใช้กฎหมายแรงงานฉบับใหม่ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2551 ทำให้อายุการเกษียณขยายออกไปถึง 68 ปี ในบางกลุ่มอาชีพ ขณะเดียวกัน การขยายอายุเกษียณก็ไม่ได้ทำให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานนั้นทุเลาลง ดังจะเห็นได้จากการรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในกลุ่มงานการแพทย์ การดูแลผู้ป่วย การเกษตร และการบริการ พร้อมทั้งมีการขยายอายุการทำงานแบบไม่มีเพดานกำหนดตามความจำเป็น

หากพิจารณาเรื่องการขยายอายุการเกษียณของแรงงานฟินแลนด์ในปัจจุบันกับประเทศอื่น ๆ ถือว่าฟินแลนด์เป็นประเทศลำดับต้นๆ ที่มีกำหนดอายุสูงสุดไว้ที่ 68 ปี ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาด้านประชากรและแรงงานที่มีปัญหาอย่างหนัก ทิศทางการขยายอายุการทำงานของแรงงาน จะมีแนวโน้มไปในลักษณะการต่ออายุและขยายอายุมากขึ้น อันเป็นผลมาจากการปรับลดสวัสดิการการเกษียณอายุก่อนกำหนดจากรัฐบาล ซึ่งมีผลทำให้ผู้สูงอายุจำนวนมากที่กำลังจะเกษียณ ต้องทบทวนความคิดและเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียระหว่างการทำงานต่อไปอีกประมาณ 5 ปี หรือการเกษียณอายุก่อนกำหนด ซึ่งรัฐบาลได้ปรับลดเงินช่วยเหลือลงและตัดสวัสดิการออกบางส่วน

2.3.8 ประเทศแคนาดา

ก. สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสูงอายุ

แคนาดาเป็นประเทศที่มีความเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรศาสตร์อย่างสูง กล่าวคือ ประชากรแคนาดาราว 35 ล้านคน มีประชากรอายุเกิน 65 ปี ประมาณ 5 ล้านคน และกลุ่มประชากรอายุเกิน 60 ปี ของแคนาดาเป็นกลุ่มอายุที่มีการขยายตัวสูงที่สุด อย่างไรก็ตาม สัดส่วนประชากรในช่วงอายุต่าง ๆ ของแคนาดาในปัจจุบันยังถือว่ามีความสมดุลทั้งช่วงอายุประชากรและเพศ อีกทั้งอัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรแคนาดายังสูงที่สุดในกลุ่มประเทศ G8 คือประมาณร้อยละ 5 ต่อปี

ปัจจุบันแคนาดามีประชากรอายุมากกว่า 60 ปีประมาณ 8 ล้านคน รัฐบาลได้เตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ด้านสังคม สวัสดิการและการดูแลจากรัฐ โดยวางระบบประกันสังคมและบำนาญไว้เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศภายใต้กรอบนโยบายแห่งชาติด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้สูงอายุ โดยใช้ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ การพยากรณ์แนวโน้มของการเพิ่มขึ้นและลดลงของช่วงอายุต่าง ๆ เพื่อให้การสร้างสิ่งสาธารณูปโภค สิ่งอำนวยความสะดวก รัฐบาลบริการ โรงเรียน โรงเรียนฝึกอาชีพ สถานพักพิงคนชรา โรงพยาบาล และบุคลากรที่ปฏิบัติการมีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ของประชากร

การวางแผนเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันด้านผู้สูงอายุของรัฐบาลแคนาดาถือว่ามีการทำงานที่เป็นระบบและมีความชัดเจน เนื่องจากมีข้อได้เปรียบประเทศพัฒนาแล้วอื่นๆ จากสัดส่วนประชากรสูงอายุที่ยังไม่มากและอัตราการเกิดที่สูงถึงร้อยละ 5 ต่อปี ขณะเดียวกัน รัฐบาลพยายามจัดสรรและกระจายสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไปสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด พร้อมกับการนำนโยบายจากส่วนกลางเข้าสู่ท้องถิ่นผ่านช่องทางรัฐบาลท้องถิ่น ช่องโทรทัศน์ภาษาท้องถิ่น เช่น การจัดทำเล่มนโยบายพร้อมเผยแพร่เป็นภาษาฝรั่งเศสในรัฐควิเบกเพื่อตอบสนองและสร้างการรับรู้ในทุกกลุ่ม

สถานการณ์ปัจจุบันถือว่าแคนาดาเป็นประเทศที่มีการเตรียมความพร้อมด้านการรับมือกับปัญหาผู้สูงอายุได้ดีที่สุดประเทศหนึ่งในโลก โดยการจัดการของรัฐบาลและความร่วมมือของภาคประชาชน อย่างไรก็ตามพบว่ายังมีปัญหากการเข้าถึงบริการพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุและการรับรู้นโยบายรัฐของประชากรที่อาศัยอยู่นอกเขตเมืองหลัก (โทรอนโท มอนทรีออล แวนคูเวอร์ คาลกาารี ออตตาวา) เนื่องจากแคนาดาเป็นประเทศที่มีพื้นที่กว้างใหญ่ ประชากรสูงอายุในเมืองเล็กที่อยู่ห่างไกลจากเมืองหลักจึงมีการเข้าถึงบริการพื้นฐาน

และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับรองรับผู้สูงอายุได้น้อยกว่า อีกทั้งยังขาดการรับรู้ข่าวสารในผู้สูงอายุบางกลุ่ม รัฐบาลกลางจึงแก้ปัญหาด้วยการให้รัฐบาลท้องถิ่นในแต่ละรัฐทำการสำรวจถิ่นที่อยู่ของผู้สูงอายุ พร้อมการเข้าถึงครัวเรือน เพื่อสำรวจและรับฟังความคิดเห็น ก่อนให้รัฐบาลท้องถิ่นนั้นออกแบบระบบ สาธารณูปโภค ระบบบริการสุขภาพ ระบบการจ้างงานและการทำงานของผู้สูงอายุในแต่ละพื้นที่ให้มีความเหมาะสมกับแหล่งชุมชนที่อยู่อาศัย

ข. ระบบสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุแคนาดา

แคนาดามีระบบสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุที่ถือว่ามีประสิทธิภาพมากประเทศหนึ่งในโลก โดยอ้างอิงจากรอบนโยบายแห่งชาติของรัฐบาลกลาง เช่น

1. ระบบการประกันอุบัติเหตุและอุบัติเหตุในการทำงาน โดยหลักความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

2. ระบบประกันสุขภาพแห่งชาติให้กับประชากรทุกคน

3. ระบบดูแลผู้สูงอายุในกรณีช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ หรือพิการ เช่น การเรียกรถพยาบาลได้ตลอด 24 ชั่วโมงผ่านอุปกรณ์ช่วยเหลือ

4. สิทธิการเข้าถึงการรักษาพยาบาลก่อน โดยผู้สูงอายุในแคนาดามีสิทธิพิเศษในการนัดแพทย์ และเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่สะดวกเมื่อเทียบกับประชากรในกลุ่มอายุอื่น ๆ

5. ระบบฟื้นฟูร่างกายของผู้สูงอายุ โดยเป็นหนึ่งในแผนที่อยู่ในการประกันสุขภาพของแรงงาน ซึ่งผู้สูงอายุทุกคนในแคนาดาอยู่ภายใต้ระบบดังกล่าว เมื่อผู้สูงอายุเจ็บป่วยและได้รับการรักษาตามระบบ หากต้องการฟื้นฟูร่างกายหลังจากออกจากโรงพยาบาล ผู้สูงอายุสามารถขอรับบริการโดยผู้เชี่ยวชาญ และเจ้าหน้าที่ผ่านการอบรม สำหรับจัดการฟื้นฟูร่างกายให้สามารถกลับเข้าทำงานหรือดำเนินชีวิตได้อย่างปกติ

6. ระบบขนส่งมวลชนที่รัฐจัดขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้สูงอายุ การเพิ่มทางลาด ลิฟต์ขนส่งผู้โดยสาร ที่พักขณะรอรถ ที่นั่งพิเศษ ไปจนถึงบริการสาธารณะอื่นๆ เช่นรถไฟใต้ดินและขนส่งทางบก และทางอากาศ

7. ระบบบำนาญจะจ่ายให้ผู้สูงอายุ (มากกว่า 65 ปี) ขึ้นไป โดยให้เป็นรายเดือน

แคนาดาถือเป็นประเทศที่ให้ความใส่ใจกับผู้สูงอายุมากเป็นพิเศษ และมีมาตรฐานที่สูง ดังจะเห็นได้จากระบบสาธารณสุขและบริการสาธารณะต่างๆ ที่มีความพร้อมและยังประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ รวมทั้งสวัสดิการในการดำรงชีวิต สุขภาพ และอื่นๆ กล่าวได้ว่า แคนาดาเป็นอีกหนึ่งประเทศที่มีการจัดการได้ดี และมีมาตรฐานสูง นอกจากระบบสวัสดิการหลักของรัฐบาลกลางที่ประกาศเป็นกฎหมายแล้ว รัฐบาลท้องถิ่นในแต่ละรัฐ สามารถวางนโยบายเพิ่มเติมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่ บริการสาธารณะและบริการสุขภาพเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม โดยให้มีความเหมาะสมกับจำนวนผู้สูงอายุที่มีแหล่งพำนักถาวรในรัฐนั้น ๆ

ค. นโยบายการขยายอายุการทำงานแบบประจํารัฐ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

รัฐบาลแคนาดามีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ด้านแรงงานเป็นอย่างดี ดังจะเห็นได้จากการจัดการด้านแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศ และการดำเนินนโยบายการขยายอายุการทำงานจาก 60 เป็น 65 ปี และมีแผนขยายอายุต่อเนื่องไปจนถึง 68 ปี

นโยบายของรัฐบาลกลางแคนาดาเน้นด้านการเข้าถึงระบบบำนาญของแรงงาน โดยการตั้งเอาระบบบำนาญให้เชื่อมต่อกับระบบการจ้างงาน เพื่อให้แรงงานมีสวัสดิการโดยอัตโนมัติจากการทำงาน รวมทั้งให้เกิดความสะดวกเมื่อมีการเกษียณอายุการทำงานและต้องการรับบำนาญทันที นอกจากนี้ รัฐบาลยังส่งเสริมให้แรงงานเข้าสู่ระบบการออมเงินระหว่างการทำงานเพื่อเตรียมพร้อมก่อนการเกษียณ ทำให้มีเงินก้อนมากกว่าการรอเงินบำนาญจากการเกษียณอายุเพียงอย่างเดียว

ในส่วนของนโยบายด้านนายจ้างและผู้ประกอบการ รัฐบาลได้ส่งเสริมและผลักดันการจ้างงานแรงงานสูงอายุอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกด้านการเข้าถึงบริการสาธารณะต่าง ๆ เช่น ขนส่งมวลชน บริการสุขภาพ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความสะดวกสบาย ไม่มีความวิตกกังวลเรื่องการเดินทางและการเข้ารับการรักษาพยาบาล ซึ่งแรงงานสูงอายุมีความถนัดในการเข้ารับบริการทางสุขภาพสูงกว่าแรงงานปกติ

รัฐบาลแคนาดา มีความมุ่งหวังให้การเกษียณอายุภาคบังคับที่กำหนดไว้ที่ 65 ปี ยกเลิกไปอย่างไรก็ตาม ประเด็นดังกล่าวยังอยู่ในระหว่างการศึกษาข้อมูลเพื่อให้ครอบคลุมในแต่ละรัฐ ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านประเภทยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ทัศนคติการจ้างงานแรงงานสูงอายุในแคนาดาถือว่ามีความโน้มไปในทิศทางบวกเนื่องจากปัญหาขาดแคลนแรงงานในประเทศ

นอกจากการขยายอายุเกษียณของแรงงานในประเทศแล้ว รัฐบาลยังสนับสนุนการจ้างงานแรงงานต่างชาติ เพื่อเข้ามาทดแทนแรงงานสูงอายุในประเทศ โดยกำหนดระเบียบดังนี้

1. รูปแบบการจ้างงาน Arranged Employment ซึ่งหากแรงงานมีหนังสือตอบรับจากนายจ้างแล้ว แรงงานสามารถสมัครเพื่อขอวีซ่าภายใต้หัวข้อ Federal Skilled Worker โดยให้ระบุในเอกสารว่าได้รับการว่าจ้างจากนายจ้างเรียบร้อยแล้ว จากนั้น แรงงานจะต้องรอทางการแคนาดาออกวีซ่าเพื่อพิจารณาให้เข้ามาในประเทศเพื่อทำงานได้ โดยจุดเด่นของระบบนี้คือการขอรับการตรวจลงตราประเภทนี้ จะได้รับการพิจารณาเร็วกว่าประเภทอื่นๆ เนื่องจากแคนาดาต้องการที่จะได้แรงงานฝีมือเข้ามาทดแทนแรงงานในประเทศ

2. รูปแบบ Provincial Nomination Programs (PNP) รัฐบาลท้องถิ่นในแต่ละรัฐของแคนาดาจะมีการจ้างงานทดแทนแรงงานในท้องถิ่น โดยแต่ละรัฐจะลงประกาศไว้ในหัวข้อ Provincial Nomination Programs เพื่อแจ้งให้ทราบถึงแรงงานที่ขาดแคลนในรัฐนั้น ๆ แต่อาจมีรายละเอียดแตกต่างกันไป เช่น ต้องการแรงงานที่มีทักษะภาษาฝรั่งเศสเพื่อทำงานบริการนักท่องเที่ยวในรัฐควิเบก หรือต้องการแรงงานที่มีทักษะคอมพิวเตอร์และไอทีในรัฐออนแทรีโอ เป็นต้น

3. รูปแบบ Canadian Experience Class รูปแบบการขอเข้าทำงานนี้ สำหรับแรงงานที่เคยมีประสบการณ์การทำงานในแคนาดาโดยใช้ Temporary Work Permit มาระยะหนึ่งแล้ว หากต้องการ

ที่จะทำงานในแคนาดาอย่างถาวร แรงงานสามารถสมัครขอวีซ่าในหัวข้อ Canadian Experience Class ได้ โดยให้นายจ้างเป็นผู้รับรองเงินเดือนและเวลาการทำงานของแรงงาน

4. รูปแบบ Temporary Work Permit เป็นวิธีที่สะดวกและรวดเร็วที่สุดสำหรับนายจ้างชาวแคนาดาในการรับแรงงานต่างชาติเข้าทำงาน ข้อเสียคือวีซ่าประเภทนี้จะมีข้อจำกัดในระยะเวลาการทำงาน และจำนวนประเภทของงานที่สามารถทำได้ ส่วนใหญ่แล้วผู้ที่ขอวีซ่าประเภทนี้ จำเป็นต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่ Immigration Canada ได้ตั้งไว้ เช่นนักศึกษาที่เข้ามาในแคนาดา เป็นต้น

ง. การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคการศึกษา

ในการจัดทำ Policy Framework to Guide a National Seniors Strategy for Canada สำหรับวางแผนนโยบายและวางแผนกลยุทธ์ รัฐบาลได้ใช้ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ครอบคลุมทั้งภาครัฐ หน่วยงานการศึกษา ภาคเอกชนและภาคประชาชน พร้อมทั้งสนับสนุนการศึกษาและวิจัยด้านประชากรศาสตร์ สังคมผู้สูงอายุ ผ่านมหาวิทยาลัยและสถาบันด้านประชากรของกระทรวงแรงงานแคนาดา (Ministry of Labour / Ministère du Travail) โดยสำนักงานสถิติของรัฐบาลกลางแคนาดาเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลที่มีการศึกษา เพื่อจัดทำแผนนโยบายและแนวโน้มการวางแผนด้านประชากรต่อไป

ยกตัวอย่างเช่น ข้อมูล Seniors' employment rates ที่รัฐบาลเก็บจะมีการวิเคราะห์ข้อมูลและผลกระทบที่มีต่อสังคมและเศรษฐกิจทุกปี เพื่อนำมาศึกษาแนวโน้มและผลกระทบในระยะ 5 และ 10 ปี ขณะที่ภาคเอกชน รัฐบาลจะเก็บข้อมูลจากสถานการณ์ประกอบที่ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานก่อน เช่น ภาคการเกษตร การผลิตอาหาร โรงแรม ห้างค้าปลีก เพื่อแก้ปัญหาจากจุดที่เร่งด่วนก่อน ส่วนภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ จะมีแนวทางจัดการในระยะที่สองและสามตามลำดับ ทั้งนี้ รายละเอียดของแต่ละรัฐจะมีความแตกต่างกันไปตามพื้นที่ รัฐบาลท้องถิ่นต้องดำเนินงานตามโครงสร้างกลางก่อน จากนั้นจึงรายงานตัวเลขโดยอิงจากข้อมูลท้องถิ่น ซึ่งแต่ละรัฐมีลักษณะของการจ้างงาน ลักษณะของอุตสาหกรรมในพื้นที่ อาชีพสวัสดิการปลีกย่อย รวมถึงการรับรู้ข้อมูลของผู้ประกอบการและแรงงานที่ต่างกัน

จ. ทิศทางการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุแคนาดา

เมื่อศึกษาถึงแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของประชากรแคนาดาพบว่าอยู่ในระดับที่น่าพอใจ และการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุก็น่าเป็นไปตามที่รัฐบาลคาดการณ์ไว้ อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่รัฐบาลแคนาดาวางไว้เป็นลำดับแรกของการจัดการด้านนโยบายคือปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคบริการและการเกษตร การผลิตอาหาร จึงมีการวางแผนขยายอายุเกษียณไปจนถึงเพดานสูงสุดและเปิดรับแรงงานต่างชาติเข้ามาพร้อม ๆ กัน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทั้งนี้ ในส่วนของอาชีพที่ต้องอาศัยทักษะระดับสูงหรือเป็นวิชาชีพเฉพาะทาง รัฐบาลแคนาดาได้กำหนดเป็นรูปแบบการจ้างงานแบบ Arranged Employment ภายใต้หัวข้อ Federal Skilled Worker เพื่อทดแทนแรงงานสูงอายุภายในประเทศ

ทิศทางการขยายอายุการทำงานแรงงานสูงอายุแคนาดามีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเริ่มจากส่วนกลางเข้าสู่ท้องถิ่น โดยกลุ่มแรงงานสูงอายุที่อาศัยในเขตเมืองมีความคิดเห็นไปในทิศทางที่ดี ยกตัวอย่างการสำรวจของเมืองโทรอนโต รัฐออนแทรีโอ และเมืองแวนคูเวอร์ รัฐบริติชโคลัมเบีย ซึ่งพบว่าผู้สูงอายุมีความพึงพอใจ

ต่อบริการสาธารณะ บริการสุขภาพ และพึงพอใจต่อสวัสดิการที่นายจ้างเสนอหลังมีการต่ออายุ และขยายการจ้างงาน ตรงกันข้ามกับประชากรสูงอายุในเขตรัฐนิวฟันด์แลนด์และแลบราดอร์ ซึ่งผู้สูงอายุให้ความเห็นว่า สวัสดิการของท้องถิ่นมีความแตกต่างกับรัฐอื่น อีกทั้งผู้ประกอบการยังไม่ให้ความสนใจเรื่องสวัสดิการแรงงานสูงอายุเท่าที่ควร จึงมีความสนใจต่อการต่ออายุการทำงานและการเกษียณอายุน้อยกว่า

งานศึกษาของ ศูนย์บริการวิชาการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551) มีการรวบรวมข้อมูลมาตรการของต่างประเทศในการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในประเทศ สหภาพยุโรป อังกฤษ ฝรั่งเศส ไต้หวัน สิงคโปร์ และญี่ปุ่น ในงานศึกษาพบว่ามาตรการในส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ แบ่งเป็น

ก. มาตรการจูงใจในการจ้างงาน ที่มีการกำหนดรูปแบบของการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่น เช่น การทำงานไม่เต็มเวลา การทำงานที่ชั่วโมงการทำงานยืดหยุ่นได้ การแบ่งภาระงานกับบุคคลอื่น การลดจำนวนวันทำงาน การทำงานด้วยสัญญาระยะสั้น และการจ้างงานในฐานะที่ปรึกษา (อังกฤษ และ ไต้หวัน) มีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์ผลประโยชน์จากระบบประกันสังคม (สหภาพยุโรป และ ญี่ปุ่น) การเสริมสร้างทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ (สิงคโปร์) การยกเลิกการเก็บภาษีกับบริษัทที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุที่เกิน 50 ปีขึ้นไป (ฝรั่งเศส) รวมถึง การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปรับองค์การการทำงาน (สหภาพยุโรป)

ข. มาตรการด้านการฝึกอบรม การเรียนรู้ เป็นมาตรการที่มีการจัดฝึกอบรมให้ผู้สูงอายุได้มีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะ หรือความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเป็นนโยบายพื้นฐานที่มีการทำในทุกประเทศที่อยู่ในการศึกษา

ค. มาตรการด้านการปรับปรุงและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเป็นผลสืบเนื่องจากมาตรการการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่น ดังนั้นการจัดการระบบงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงมีลักษณะที่มีการเปลี่ยนแปลงไป และส่วนที่มีการจัดทำเพิ่มเติมคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยต่อการทำงานมากขึ้น รวมถึงการตรวจสอบดูแลสุขภาพให้แก่ผู้สูงอายุ

ง. มาตรการปฏิรูปการเกษียณอายุ เป็นมาตรการทางการเงินการคลังเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของการทำงาน โดยแนวนโยบายจะสอดคล้องกันในทุกประเทศที่ทำการศึกษา คือ ความพยายามในการขยายอายุการทำงานให้มากขึ้น

จ. มาตรการการสนับสนุนอื่นๆ โดยภาครัฐ เป็นมาตรการสนับสนุนหรือการจัดตั้งหน่วยงาน องค์กรเพื่อการดูแลผู้สูงอายุ เช่น การให้คำปรึกษา การสมัครงาน การเตรียมตัวในการกลับเข้ามาทำงาน การจัดระบบการจัดหางานแบบ One stop service รวมถึงการเปลี่ยนนิยามของผู้สูงอายุ เป็นต้น นอกจากนี้ รัฐบาลยังมีมาตรการด้านสวัสดิการในเรื่องของสุขภาพเป็นมาตรการเสริมให้กับผู้สูงอายุ

ฉ. การแก้ไขกฎหมาย เป็นมาตรการเพื่อการทบทวนข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ รวมถึงการออกกฎหมายการเกษียณอายุในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับอายุ และเพศของแรงงาน เช่น การเปลี่ยนอายุเกษียณเป็น 65 ปีเท่ากันในหญิงและชาย ซึ่งแต่ก่อนจะกำหนดให้ชายเกษียณที่ 65 ปี และหญิงเกษียณที่ 60 ปี (อังกฤษ) เป็นต้น

งานศึกษานี้ยังมีการระบุถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ได้แก่ การแสวงหาวิธีการส่งเสริมการจ้างงานในผู้สูงอายุที่มีรูปแบบที่หลากหลายและได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ระบบเศรษฐกิจที่มีความแข็งแกร่ง การจัดสวัสดิการที่มีคุณภาพ มาตรการส่งเสริมให้นายจ้างจ้างแรงงานผู้สูงอายุด้วยความสมัครใจ การเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาทักษะ และการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน

สถิตพงศ์ ธนวิริยะกุล (2556) สืบเคราะห์ข้อมูลจากเวทีวิชาการเรื่อง มโนทัศน์ใหม่นิยามผู้สูงอายุ และการขยายอายุเกษียณ ได้สรุปอายุเกษียณตามกฎหมายและอายุเกษียณที่แท้จริงของประเทศในกลุ่มองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาของประเทศกลุ่มยุโรป (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) ปีพ.ศ.2547 - 2552 แสดงในตารางที่ 32 พบว่าอายุเกษียณจากการทำงานตามกฎหมาย (official retirement age) มีความแตกต่างกันมากภายในกลุ่มประเทศ OECD โดยอยู่ในช่วงอายุ 58 ถึง 67 ปี และมีความแตกต่างของอายุเกษียณตามกฎหมายระหว่างเพศ ผู้ชายมีอายุเกษียณตามกฎหมายอยู่ช่วงอายุ 60 ถึง 67 ปี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 64.4 ปี ส่วนผู้หญิงอยู่ในช่วงอายุ 58 ถึง 67 ปี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 63 ปี

ตารางที่ 32 อายุเกษียณตามกฎหมายและอายุเกษียณที่แท้จริงของประเทศในกลุ่มองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาของประเทศกลุ่มยุโรป (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)

ประเทศ	ชาย		หญิง	
	Effective	Official	Effective	Official
ออสเตรเลีย	64.8	65	62.9	64
ออสเตรีย	58.9	65	57.5	60
เบลเยียม	59.1	65	59.1	65
แคนาดา	63.4	65	62.2	65
ชิลี	66.9	65	66.3	60
สาธารณรัฐเช็ก	62.0	62	59.0	59
เดนมาร์ก	64.4	65	61.9	65
เอสโตเนีย	66.2	63	63.4	61
ฟินแลนด์	61.8	65	61.4	65
ฝรั่งเศส	59.1	60	59.7	60
เยอรมนี	61.8	65	60.5	65
กรีซ	61.9	65	59.6	60
ฮังการี	60.0	62	58.9	62
ไอซ์แลนด์	69.7	67	65.4	67

ประเทศ	ชาย		หญิง	
	Effective	Official	Effective	Official
ไอร์แลนด์	63.3	66	63.7	66
อิสราเอล	67.4	67	63.7	62
อิตาลี	61.1	65	58.7	60
ญี่ปุ่น	69.1	64	67.3	62
เกาหลีใต้	70.3	60	69.8	60
ลักเซมเบิร์ก	57.3	65	58.0	65
เม็กซิโก	72.2	65	69.5	65
เนเธอร์แลนด์	62.1	65	62.6	65
นิวซีแลนด์	67.1	65	65.0	65
นอร์เวย์	64.7	67	64.5	67
โปแลนด์	61.7	65	58.5	60
โปรตุเกส	67.0	65	63.6	65
สโลวาเกีย	59.9	62	56.2	62
สโลวีเนีย	62.0	63	59.2	61
สเปน	61.8	65	63.4	65
สวีเดน	66.0	65	63.6	65
สวิตเซอร์แลนด์	65.7	65	63.5	64
ตุรกี	62.8	60	68.3	58
สหราชอาณาจักร	64.3	65	62.1	68
สหรัฐอเมริกา	65.5	65.8	64.8	65.8
OECD – เฉลี่ยจาก 34 ประเทศ	63.9	64.4	62.5	63.0

ที่มา: สถิตยศาสตร์ ธนวิริยะกุล (2556) รวบรวมจาก OECD website

2.3.9 มาตรการของการเสริมสร้างการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่ม OECD

จากงานวิจัยโดย ศุภชัย ศรีสุชาติ และ แก้วขวัญ ตั้งติพงษ์กุล (2558) ได้มีการสรุปการศึกษาในกลุ่มองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาของประเทศกลุ่มยุโรป (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) (n.d.) จำนวน 21 ประเทศ ที่มีการให้คำแนะนำต่อประเทศสมาชิกในช่วงปี ได้มีการนำเสนอกลุ่มของนโยบาย โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

ก. การสร้างระบบการเงินการคลังของประเทศโดยเฉพาะระบบบำนาญการประกันสังคมที่เอื้อต่อการจูงใจให้กับแรงงานสูงอายุในการทำงานต่อหรือกลับสู่การทำงาน อย่างไรก็ตามในประเด็นนี้บริบทของประเทศไทยกับกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนาอาจมีความแตกต่างกันโดยเฉพาะเรื่องของโครงสร้างระบบบำนาญการและผลประโยชน์ เนื่องจากระบบเดิมของต่างประเทศจูงใจให้คนมีการเกษียณการทำงานเพื่อรับผลตอบแทนเชิงเปรียบเทียบในระดับที่สูงกว่าการอยู่ในระบบการทำงาน รวมถึงจูงใจให้เกิดการเกษียณก่อนกำหนดหรือเป็นผู้ว่างงาน

ข. การส่งเสริมให้นายจ้างมีการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยในส่วนนี้จัดเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับนายจ้างในการรับผู้สูงอายุเข้าทำงานหรือทำงานต่อ

ค. การลดอุปสรรคต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานต่อหรือการรับกลับเข้ามาทำงานใหม่ภายหลังการเกษียณอายุ รวมถึงนโยบายในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งนโยบายในลักษณะนี้จัดเป็นรูปแบบของการส่งเสริมของภาครัฐในการเข้ามาเพิ่มโอกาสในการจ้างงานผู้สูงอายุ

ซึ่งการศึกษาของประเทศทั้ง 21 ประเทศ มีการสรุปนโยบายตามตารางที่ 33 ไว้ดังนี้

ตารางที่ 33 การสรุปนโยบายส่งเสริมโอกาสการจ้างงานผู้สูงอายุ

ประเทศ/นโยบาย	ระบบการเงินการคลัง	การลดอุปสรรคต่างๆ	การส่งเสริมด้านนายจ้าง
สวีเดน/แลนต์	<ul style="list-style-type: none"> - การใช้นโยบายกระตุ้นเพื่อจูงใจให้มีการทำงานต่อและลดประชาชนที่ได้รับจากภาระเกษียณก่อนกำหนด - พิจารณาแรงจูงใจอื่นๆ ที่เป็นปัจจัยที่ทำให้ไม่ยอมเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือยอมว่างงานเพื่อประโยชน์ทดแทนและทำให้เกิดการเกษียณก่อนกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - การเผยแพร่การปฏิบัติที่เป็นตัวอย่างที่ดีของบริษัทต่างๆ ในการจ้างงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การเริ่มจ่ายประโยชน์จากรัฐและท้องถิ่นสำหรับผู้สูงอายุที่ถูกเลิกจ้างมาเป็นเวลานาน - การให้สำนักงานแรงงานท้องถิ่นมีบทบาทต่อการแก้ปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุ - การชี้แจงการฝึกอบรมด้านอาชีพศึกษาและการให้การรับรองในความสามารถทางด้านอาชีพและด้านประสบการณ์
สเปน	<ul style="list-style-type: none"> - พิจารณาว่าการใช้นโยบายปัจจุบันอย่าง “flexible retirement” ช่วยยังการเกษียณก่อนกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ทบทวนผลประโยชน์จากบำนาญ - ทบทวนร่วมกับภาคอื่นๆ ในสังคมเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ “flexible retirement” - พิจารณาว่าระบบบำนาญภาคเอกชนไม่เป็นประโยชน์จูงใจในการเกษียณก่อนกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - การให้เงินสนับสนุนเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุและการเก็บแรงงานสูงอายุไว้ในองค์กร - การทบทวนระเบียบการจ้างงานในปัจจุบันกับการทำงานแบบชั่วคราว 	<ul style="list-style-type: none"> - การพิจารณาเรื่องของประโยชน์ที่ได้รับจากการว่างงานสำหรับผู้สูงอายุ และการทบทวนบทบาทของการจ้างงานภาครัฐ - ปฏิรูประบบการฝึกอบรมในปัจจุบัน

ประเทศ/นโยบาย	ระบบการเงินการคลัง	การลดอุปสรรคต่างๆ	การส่งเสริมด้านนายจ้าง
<p>ลักเซมเบิร์ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำให้การเกษียณก่อนกำหนดไม่เป็นวัฒนธรรมที่ถูกต้องอีกต่อไป - ปฏิรูปเชิงสถาบันที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาและก่อนกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการด้านการไม่เลือกปฏิบัติด้านอายุ - แนวทางปฏิบัติในการจ่ายตามอายุและระยะเวลาการทำงาน - การปรับเงื่อนไขการทำงาน - การเผยแพร่การปฏิบัติที่เป็นตัวอย่างที่ดีของบริษัทต่างๆ ในการจ้างงานที่มีการ update ผ่านเว็บไซต์ 	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานของผู้สูงอายุ - การสร้างความตระหนักต่อภาครัฐในการจ้างงานผู้สูงอายุและตระหนักต่อความต้องการของผู้สูงอายุ - การพัฒนาการจ้างงานไม่เต็มเวลา - การชักจูงการฝึกอบรมด้านอาชีพศึกษาและการให้การรับรองในความสามารถทางด้านอาชีพและด้านประสบการณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานของผู้สูงอายุ - การสร้างความตระหนักต่อภาครัฐในการจ้างงานผู้สูงอายุและตระหนักต่อความต้องการของผู้สูงอายุ - การให้การรับรองในความสามารถทางด้านอาชีพและด้านประสบการณ์ - การเข้าถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากภาวะวิกฤตที่เพิ่มการจ้างงาน
<p>เบลเยียม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำให้การเกษียณก่อนกำหนดไม่เป็นวัฒนธรรมที่ถูกต้องอีกต่อไป - ปฏิรูปเชิงสถาบันที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาและก่อนกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - การชักจูงให้เกิด professional training ในบริษัท - การปรับลำดับความสำคัญของ event of collective redundancies - หลีกเลี่ยงการประเมินที่อิงจากอายุเพียงอย่างเดียว - การทบทวนระบบการจ่ายที่อิงกับอายุและระยะเวลาการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานของผู้สูงอายุ - การสร้างความตระหนักต่อภาครัฐในการจ้างงานผู้สูงอายุและตระหนักต่อความต้องการของผู้สูงอายุ - การให้การรับรองในความสามารถทางด้านอาชีพและด้านประสบการณ์ - การเข้าถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากภาวะวิกฤตที่เพิ่มการจ้างงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานของผู้สูงอายุ - การสร้างความตระหนักต่อภาครัฐในการจ้างงานผู้สูงอายุและตระหนักต่อความต้องการของผู้สูงอายุ - การให้การรับรองในความสามารถทางด้านอาชีพและด้านประสบการณ์ - การเข้าถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากภาวะวิกฤตที่เพิ่มการจ้างงาน

ประเทศ/นโยบาย	ระบบการเงินการคลัง	การลดอุปสรรคต่างๆ	การส่งเสริมด้านนายจ้าง
แคนาดา	<ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มความยืดหยุ่นในการผสมผสานบ้านยากับรายได้จากการทำงาน - ระบบการช่วยให้ผู้มีบ้านยากกลับเข้าสู่ตลาดงาน - การสร้างระบบการวางแผนการออมเพื่อการเกษียณ แทนที่เป็นเฉพาะการออมและประโยชน์จากภาษี 	<ul style="list-style-type: none"> - มุ่งเน้นสู่การยกเลิกการเกษียณภาคบังคับ - การ Update สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและการรับรู้ของนายจ้าง - การเผยแพร่การปฏิบัติที่เป็นตัวอย่างที่ดีของบริษัทต่างๆในการจ้างงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดให้มีการจ้างงานผู้ว่างงาน - การจัดการความรู้จากแรงงานสูงอายุจาก Older Workers Pilot Projects Initiative - อำนวยความสะดวกในการทำงานของตนเองของผู้สูงอายุเพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการขยายอายุการทำงาน
สหรัฐอเมริกา	<ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มอายุขั้นต่ำที่จะได้ประโยชน์จากประกันสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนให้เกิดระบบบ้านดูแลแบบการจ่ายสมทบอย่างกว้างขวาง - การติดตามผลกระทบจากระเบียบการต้านการเลือกปฏิบัติด้านอายุอย่างเคร่งครัด - การสนับสนุนธุรกิจที่มีจ้างงานผู้สูงอายุ 	<ul style="list-style-type: none"> - การขยายโอกาสในการฝึกอบรมให้กับแรงงานไร้ทักษะและการฝึกแบบตรงความต้องการให้การกับแรงงานสูงอายุ - การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการจัดการทำงานให้แรงงานสูงอายุ - การแก้ปัญหาในการเกษียณก่อนกำหนดผ่านการจ่ายสมทบของนายจ้าง - อำนวยความสะดวกในการทำงานของตนเองของผู้สูงอายุเพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการขยายอายุการทำงาน - การให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพความเป็นอยู่และความปลอดภัยจากการทำงาน

ประเทศ/นโยบาย	ระบบการเงินการคลัง	การลดอุปสรรคต่างๆ	การส่งเสริมด้านนายจ้าง
สหราชอาณาจักร	<ul style="list-style-type: none"> - ลดเงินจ่ายสำหรับประโยชน์ disability-related benefits - พัฒนาระบบเพื่อจัดการกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้รับประโยชน์จากการไม่สามารถทำงานระยะสั้นและระยะยาว - การวางแผนเพื่อการปฏิรูประบบบำนาญ 	<ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบการดำเนินการเลือกปฏิบัติที่ด้านอายุอย่างเคร่งครัด - การสนับสนุนการจ้างงานด้วยอายุที่หลากหลาย - การสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุงความร่วมมือเพื่อการยกระดับทักษะและข้อแนะนำในอาชีพแก่แรงงานสูงอายุ - พิจารณาการขยายความครอบคลุมของงานที่ต้องการประสบการณ์ - การสนับสนุนการทำงานของตนเองในกลุ่มผู้สูงอายุ
สวีเดน	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุงระบบสิทธิเพื่อการได้รับประกันสังคม - การทบทวนระบบการตัดสินใจเกี่ยวกับ disability pensions และการลดจำนวนผู้ป่วยระยะยาว 	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนระเบียบการคุ้มครองการจ้างงาน โดยเฉพาะ the first-in-last-out rule - การมุ่งสู่ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติด้านอายุเพื่อให้ตรงตามเงื่อนไขของ EU 	<ul style="list-style-type: none"> - การให้หน่วยงานด้านการจ้างแรงงานเน้นที่ผู้สูงอายุ - การยกระดับทักษะของแรงงานสูงอายุ - การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและองค์กร

ประเภท/นโยบาย	ระบบการเงินการคลัง	การลดอุปสรรคต่างๆ	การส่งเสริมด้านนายจ้าง
<p>นอร์เวย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - การทำให้ระบบเชื่อมโยงระหว่างการจ่ายสมทบกับรายการที่บำนาญจ่ายมีความเข้มแข็งมากขึ้น - การเพิ่มความยืดหยุ่นกับการตัดสินใจเกษียณ - การจำกัดการเกษียณก่อนกำหนด - ลดระดับความยุ่งยากของ occupational pensions - แยกระหว่างประโยชน์จากการเป็นผู้พิการกับประโยชน์จากการสูงอายุในระบบบำนาญ - ลดจำนวนของผู้ป่วยระยะยาวที่ได้รับประโยชน์ทดแทน - มีกฎระเบียบเกี่ยวกับการว่างงานสำหรับผู้สูงอายุที่แตกต่างออกไป 	<ul style="list-style-type: none"> - การเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับ workplace after 2005 และเสนอเป้าหมายที่ชัดเจนขึ้น - การขึ้นชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย - ทบทวนนโยบายการย้ายถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานของผู้สูงอายุ 	

ประเทศ/นโยบาย	ระบบการเงินการคลัง	การลดอุปสรรคต่างๆ	การส่งเสริมด้านนายจ้าง
<p>เนเธอร์แลนด์</p> <ul style="list-style-type: none"> - การปรับอายุเกษียณ - การกำกับดูแลแผน Life-Course Savings และป้องกันการใช้เป็นช่องทางเกษียณก่อนกำหนด - การมีระบบช่วยผู้พิการใหม่สำหรับอายุ 50-55 ปี และการกำกับดูแลผลกระทบของแผนช่วยเหลือผู้พิการใหม่ เพื่อไม่ให้เป็นช่องทางในการเกษียณก่อนกำหนด - หลีกเลี่ยงการประเมินประโยชน์ ภาวะภาษีที่อิงกับอายุ เช่น ค่าลดหย่อนของภาษีรายได้สำหรับแรงงานผู้สูงอายุ - ปรับปรุงด้านความโปร่งใสของระบบบำนาญ 	<ul style="list-style-type: none"> - การติดตามผลกระทบจากระเบียบการด้าน การเลือกปฏิบัติด้านอายุอย่างเคร่งครัด - การสนับสนุนแก่บริษัทในการจ้างงานตามอายุที่มีความหลากหลาย - การลดอุปสรรคในการทำงานหลังอายุ 65 ปี - การสนับสนุนหลักการเป็นกลางในด้านอายุ - การเผยแพร่การปฏิบัติที่เป็นตัวอย่างที่ดีของบริษัทต่างๆ ในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต - การพัฒนาเครื่องมือในการวัดทักษะของแรงงานที่จะทำงาน - การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานของผู้สูงอายุและแรงงานกลุ่มอื่น ๆ - ปรับปรุงและประเมินการช่วยเหลือผู้สูงอายุในการกลับเข้าสู่การทำงาน 	

ประเทศ/นโยบาย	ระบบการเงินการคลัง	การลดอุปสรรคต่างๆ	การส่งเสริมด้านนายจ้าง
เกาหลีใต้	<ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มความครอบคลุมที่มีประสิทธิภาพของระบบบำนาญ - การลดอัตราการทดแทน (replacement rates) ของระบบบำนาญภาครัฐ - การเปลี่ยนระบบ retirement allowances เป็น corporate pension scheme 	<ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดการเกษียณภาคบังคับ - การปฏิรูประบบค่าจ้างตามอาวุโส - พิจารณาค่าความสมเหตุสมผลของระบบการช่วยเหลือค่าจ้างสำหรับแรงงานสูงอายุ - พิจารณาใช้ระบบ in-work benefit - การต่อต้านการเลือกปฏิบัติด้านอายุอย่างเข้มงวด - การให้คำแนะนำแก่บริษัทในการจ้างงานตามอายุที่มีความหลากหลาย 	<ul style="list-style-type: none"> - การขยายโอกาสในการฝึกอบรมสำหรับแรงงานสูงอายุระหว่างช่วงอายุที่เหมาะสม - การปรับปรุงคุณภาพของ PES และสร้างความเชื่อมโยงระหว่างบริษัทจัดหางานภาคเอกชน - การลดชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน - การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานของผู้สูงอายุ - การปรับปรุงความปลอดภัยในการทำงาน
ญี่ปุ่น	<ul style="list-style-type: none"> - การพิจารณา specific provisions สำหรับระบบบำนาญ - ทบทวนสิทธิในบำนาญของสตรี 	<ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดการเกษียณภาคบังคับ - การทบทวนการให้ความคุ้มครอง - ภาวะเปรียบเทียบการจ้างงาน Review - การต่อต้านการเลือกปฏิบัติด้านอายุอย่างเข้มงวด 	<ul style="list-style-type: none"> - การจูงใจทางการเงินเพื่อการกลับไปทำงานใหม่ของผู้สูงอายุที่ทำงาน - การสนับสนุนให้มีการทำงานรูปแบบที่ไม่ปกติ - การลดชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และการปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานของผู้สูงอายุ

ประเทศ/นโยบาย	ระบบการเงินการคลัง	การลดอุปสรรคต่างๆ	การส่งเสริมด้านนายจ้าง
อิตาลี	<ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มแรงจูงใจเพื่อให้อยู่ในการทำงานนานขึ้น - การกำจัดแรงจูงใจต่างๆ ที่ทำให้เกษียณก่อนกำหนด - การพิจารณาว่าประโยชน์จากการทำงาน การพิการ และอื่นๆไม่ได้เป็นทางเลือกเพื่อช่วยในการเกษียณก่อนกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - การระบุตัวอย่างที่ีระหว่างบริษัทที่เสริมสร้างโอกาสในการจ้างงานผู้สูงอายุ 	<ul style="list-style-type: none"> - การจูงใจในการเข้าสู่การเพิ่มระดับการศึกษาและการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนาระบบการรับรองการประเมินประสิทธิภาพ - การเพิ่มทักษะของแรงงานและการฝึกอบรม - การทบทวนบทบาทของการจ้างงานภาครัฐ

ประเทศ/นโยบาย	ระบบการเงินการคลัง	การลดอุปสรรคต่างๆ	การส่งเสริมด้านนายจ้าง
<p>ไอร์แลนด์</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มแรงจูงใจให้เกษียณช้าลง - พิจารณาความเหมาะสมของระบบการจ่ายสมทบในบ้านอายุภาครัฐ และรางวัลสำหรับผู้ทำงานถึงอายุ 65 ปี - การจูงใจให้มีการทำงานผ่านระบบบ้านอายุแบบสมทบ - การเพิ่มความยืดหยุ่นในการผสมผสานบ้านอายุกับรายได้จากการทำงาน - การทบทวนกฎระเบียบเกี่ยวกับ occupational pension - การทำให้ระบบ job-search requirements สำหรับผู้มีอายุมากกว่า 55 ปีมีความกระชับและยกเลิกเงินชดเชยก่อนการเกษียณ - การเปลี่ยนจุดเน้นจากประโยชน์ของผู้พิการเป็นความสามารถในการคงอยู่ในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุงด้านความตระหนักในเรื่องของสิทธิและความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดการเลือกปฏิบัติด้านอายุ - การชักจูงด้วยการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มทักษะของแรงงานและการฝึกอบรม - การทำให้การศึกษาตลอดชีวิตเป็นวาระสำคัญที่ต้องเดินหน้า - ปรับปรุงและสร้างกระบวนการรับผิดชอบในการให้เงินทุน National Training Fund - การทำให้หน่วยงานต้นแรงงามีประสิทธิภาพในการจัดหางานให้ผู้สูงอายุ - การพัฒนาข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานที่มีความแตกต่างด้านอายุ - ทำให้ระบบประเมินความชัดเจนเคร่งครัด 	

ประเทศ/นโยบาย	ระบบการเงินการคลัง	การลดอุปสรรคต่างๆ	การส่งเสริมด้านนายจ้าง
เยอรมนี	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดเตรียมการขยายอายุเกษียณในกรณีที่เป็น - การจัดอายุ ประโยชน์ รายการ ต่างใน first, second and third pillars - การทบทวนกฎระเบียบการเกษียณของพลเรือน - การป้องกันเกษียณก่อนกำหนด - การยกเลิกเงินช่วยเหลือการทำงานไม่เต็มเวลาของผู้สูงอายุ - การปรับปรุงระบบการทำงานทดแทนผู้พิการ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสนับสนุนการเชื่อมโยงระหว่าง age profiles of earnings และผลิตภาพ - การกำกับดูแลผลของกฎการเลือกปฏิบัติด้านอายุ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติและตัวอย่างที่ดี - การสร้างความสมดุลในการให้ความคุ้มครองการทำงาน - 	<ul style="list-style-type: none"> - การพิจารณาสิทธิในการได้รับการประกันค่าจ้าง - กำหนดกลุ่มที่มีความเสี่ยงที่เป็นเป้าหมายทดแทนใน Public Employment Service (PES) และเน้นกลุ่มผู้ว่างงานสูงอายุ - การประเมินความเหมาะสมของอุปกรณ์การฝึกอบรม - ปรับปรุงความร่วมมือระหว่างระบบประกันสุขภาพและประกันสังคม - สนับสนุนการทำงานระยะยาวตามความสามารถในทุกช่วงอายุ

ประเทศ/นโยบาย	ระบบการเงินการคลัง	การลดอุปสรรคต่างๆ	การส่งเสริมด้านนายจ้าง
ฝรั่งเศส	<ul style="list-style-type: none"> - ลดความเป็นไปได้ในการเกษียณก่อนกำหนดอย่างต่อเนื่อง - ปฏิรูประบบ exemption from looking for work - การปรับเปลี่ยนอายุการเกษียณ - การทำให้การเกษียณแบบปกติมีความน่าสนใจและเข้าถึงได้ - การสนับสนุนการสร้างโอกาสในการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ จากการทำงาน (โบนัส) 	<ul style="list-style-type: none"> - การทบทวนระบบการจ่ายที่อิงกับอายุและระยะเวลาการทำงาน - การเผยแพร่การปฏิบัติที่เป็นตัวอย่างที่ดีของบริษัทต่างๆ ในการทำงาน - การปฏิบัติตามรูปแบบที่ดีในการจ้างงาน - ผู้สูงอายุในภาครัฐ - เลิก Delalande contribution หรือสร้างระบบ bonus/malus system 	<ul style="list-style-type: none"> - เน้นการฝึกอบรมแบบมีอาชีพสำหรับแรงงานทุกคนและการกำกับในเชิงปริมาณต่อจำนวนผู้เข้าอบรมโดยเป็นแรงงานที่อายุมากกว่า 45 ปี - การเพิ่มระดับของ PES initiatives เพื่อช่วยผู้หางานที่อายุมากกว่า 50 ในการกลับสู่การทำงาน - การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานของผู้สูงอายุและแรงงานกลุ่มอื่นๆ - สนับสนุนทางการเงินในการทำงานไม่เต็มเวลาสำหรับผู้สูงอายุรายได้น้อย
ฟินแลนด์	<ul style="list-style-type: none"> - การทบทวนข้อเสนอในการจะขยายเวลาการรับประโยชน์จากการว่างงาน - การทำให้ข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงานเพื่อที่จะรับประโยชน์จากการว่างงานมีความชัดเจนชัดเจน - การยกเลิกเงินสนับสนุนจาก part-time pensions 	<ul style="list-style-type: none"> - การยกเลิกส่วนที่เกี่ยวข้องกับอายุในการจ่ายสมทบเข้าระบบประกันสังคมและทบทวนระบบการให้ความสำคัญกับประสบการณ์ - การให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมด้าน age-management และด้านข้อมูลข่าวสาร - การทบทวนด้านการดำเนินการเกี่ยวกับกฎระเบียบการเลือกปฏิบัติด้านอายุ 	<ul style="list-style-type: none"> - การจูงใจในการเข้าสู่การเพิ่มระดับการศึกษาและการศึกษาตลอดชีวิต - การฝึกอบรมในระหว่างการทำงานโดยมีการฝึกงาน

ประเทศ/นโยบาย	ระบบการเงินการคลัง	การลดอุปสรรคต่างๆ	การส่งเสริมด้านนายจ้าง
เดนมาร์ก	<ul style="list-style-type: none"> - ยกเลิกระบบการเกษียณก่อนกำหนดโดยความสมัครใจ - หลีกเลี่ยงผลประโยชน์จากการว่างงานที่จะนำไปสู่การเกษียณก่อนกำหนด - ลดข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงานเพื่อขยายแผนการรับบำนาญ - เชื่อมโยงระบบบำนาญกับ life expectancy 	<ul style="list-style-type: none"> - รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของนายจ้างต่อการจ้างงานผู้สูงอายุและกฎหมายตระหนักต่อการเลือกปฏิบัติด้านอายุ - การเลิกการเกษียณภาคบังคับที่เป็นผลมาจากการรวบรวมข้อตกลงระหว่างทุกฝ่าย 	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุงการบังคับใช้แนวคิดประโยชน์ร่วมกันสำหรับแรงงานอายุ 58 – 60 ปี - การพิจารณาเรื่องระยะเวลาผู้สูงอายุว่างงาน - การให้สิทธิผู้ทำงานในระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นในการให้บริการเกี่ยวกับแรงงาน
สาธารณรัฐเช็ก	<ul style="list-style-type: none"> - การทำให้เกิดการเกษียณก่อนกำหนดไม่สนใจ - การทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน - ทบทวนการคำนวณด้านอายุงานในสูตรบำนาญ - การปฏิรูปประโยชน์จากการป่วย - การกำหนดรายการต่างๆ ของการได้รับประโยชน์จากการพิทักษ์ และการจูงใจให้เกิดการกลับมาทำงานในกรณีที่สามารถทำได้ - ปฏิรูปผลประโยชน์ทางภาษีที่ผู้ทำงานต้องจ่ายเทียบกับผลประโยชน์ที่ได้รับ 	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับความคุ้มครองการจ้างงานให้มีความทันสมัย - การทำให้กฎระเบียบเกี่ยวกับการต่อต้านการเลือกปฏิบัติด้านอายุมีผลบังคับใช้อย่างจริงจัง - การปรับเงื่อนไขการจ้างงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มทรัพยากรให้กับหน่วยงานด้านแรงงานภาครัฐ - การปรับปรุงกลยุทธ์ “activation” - การเสนอ in-work benefits สำหรับผู้ว่างงานที่จะทำงาน - การจัดให้มีการฝึกอบรม

ประเทศ/นโยบาย	ระบบการเงินการคลัง	การลดอุปสรรคต่างๆ	การส่งเสริมด้านนายจ้าง
ออสเตรเลีย	<ul style="list-style-type: none"> - การกำกับดูแลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเกษียณ - การปรับเปลี่ยนอายุการเกษียณ - การกำกับดูแลผลกระทบของระบบการทำงานไม่เต็มเวลาของผู้สูงอายุ - การพัฒนาการเข้าสู่การรักษายาของผู้สูงอายุเช่นเดียวกับการฝึกฝนอบรมด้านงานอาชีพศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุงเป้าหมายของการลดภาษีจากรายได้ - การประเมินแผน bonus-malus scheme เพื่อการจ้างหรือได้แรงงานผู้สูงอายุ - การกำกับดูแลของกฎการดำเนินการเลือกปฏิบัติด้านอายุ - สนับสนุนและกำกับดูแลโครงการ age diversity program 	<ul style="list-style-type: none"> - การสำรวจศักยภาพของนโยบาย make-work-pay - การเผยแพร่ข้อมูลใหม่ๆ ต่อแรงงานสูงอายุ - สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต - พัฒนาเครื่องมือในการวัดสมรรถนะของแรงงาน - Package ของการประเมินแรงงานสูงอายุ - การให้คำปรึกษาผู้สูงอายุ - การให้เงินสนับสนุน one-person companies - ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

ประเทศ/นโยบาย	ระบบการเงินการคลัง	การลดอุปสรรคต่างๆ	การส่งเสริมด้านนายจ้าง
ออสเตรเลีย	<ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มแรงจูงใจให้เกษียณช้าลง - การปรับปรุงระบบการให้ข้อมูลเกี่ยวกับรายการประโยชน์ในอนาคต - การผูกประโยชน์ของผู้พิการกับระดับความสามารถในการทำงานที่ลดลง - การทบทวนกระบวนการเข้าถึงประโยชน์จากการพิการ 	<ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มความตระหนักของกฎการต่อต้านการเลือกปฏิบัติด้านอายุ และการจัดทำสำรวจความพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การให้แรงจูงใจต่อบริษัทจัดหางานในการหางานให้ผู้สูงอายุ - การมีระบบช่วยในการจัดการงานในทุกระดับ - การปรับปรุงระบบ Recognition of Prior Learning (RPL) - การให้สิทธิเพิ่มขึ้นแก่ Workplace Modification Scheme - การสำรวจความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน - การปรับปรุงความร่วมมือของภาครัฐและกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณของกลยุทธ์ในการจัดการสังคมผู้สูงอายุ

ที่มา: ศุภชัย ศรีสุชาติ และ แก้วขวัญ ตั้งติพงษ์กุล (2558).

2.4 งานศึกษาด้านนโยบายและมาตรการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศไทย

งานศึกษาเกี่ยวกับมาตรการการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทยมีอยู่จำนวนมาก โดยนอกเหนือจากการเปรียบเทียบมาตรการและนโยบายของต่างประเทศแล้ว ในการศึกษายังประเมินถึงศักยภาพของการทำงานของผู้สูงอายุ โดยอาจแบ่งเป็นแรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นการใช้เกณฑ์ของการมีนายจ้างและเข้าสู่ระบบประกันสังคม คือเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 เป็นเกณฑ์แบ่งและงานศึกษาในลักษณะการถอดบทเรียน รวมถึงการสำรวจแรงงานสูงอายุโดยตรง ดังนี้

จากการศึกษาของ แก้วขวัญ ตั้งติพงศกุล และศุภชัย ศรีสุชาติ (2558) มีข้อเสนอประการสำคัญในมาตรการของการจ้างแรงงานสูงวัย คือ รัฐบาลควรให้การส่งเสริมการจ้างงานแรงงานสูงอายุแบบสมัครใจ มิใช่เป็นการบังคับให้ภาคเอกชน การที่รัฐจะดำเนินนโยบายที่ส่งผลทางตรงต่อผู้ประกอบการในลักษณะบังคับ อาจได้ผลตอบรับที่เป็นลบเนื่องจากทัศนคติของสังคมและแนวทางปฏิบัติที่ทำให้ต้นทุนของกิจการมีการเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ในกรณีที่เป็นการขาดแคลนแรงงาน การใช้มาตรการในภาคบังคับอาจไม่มีความจำเป็น การปล่อยให้ไปไปตามกลไกตลาดจึงอาจเป็นแนวทางที่เหมาะสม แต่ในเชิงของการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานสูงอายุก็น่าจะยังสามารถดำเนินการได้เพื่อลดอุปสรรคหรือเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านของการศึกษาในเชิงรูปแบบของการจ้างงานที่มีความเหมาะสม ทั้งนี้ ภาคเอกชนมีความสามารถในการปรับตัวด้วยความสามารถที่แตกต่างกัน การบังคับด้วยมาตรการเดียวจึงอาจทำให้กิจการบางประเภทประสบปัญหาและได้รับการต่อต้าน ดังนั้น นโยบายของรัฐจึงควรให้การสนับสนุนในด้านอื่น ๆ เช่น การให้สิทธิประโยชน์ในทางภาษี การเชิดชูองค์กรหรือหน่วยงานที่เป็นตัวอย่างในการส่งเสริมการขยายอายุการทำงาน ofแรงงานสูงอายุ มาตรการอุดหนุนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการขยายอายุการทำงาน ofแรงงานสูงอายุ รวมถึงการสร้างงานประเภทใหม่ๆให้กับแรงงานสูงอายุ เป็นต้น

งานศึกษาของแก้วขวัญ ตั้งติพงศกุล และ ศุภชัย ศรีสุชาติ (2559) ได้พยายามหาตัวแบบในการจ้างงานแรงงานสูงวัยในภาคเอกชน โดยมีการต่อยอดจากงานศึกษาของ นงนุช สุนทรชวกันต์ และ สายพิณ ชินตระกูลชัย (2552) ที่มีการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า นอกเหนือจากภาคเกษตรกรรมและประมง ผู้สูงอายุชายและหญิงยังทำงานอยู่มากในอุตสาหกรรมการขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน อุตสาหกรรมการผลิต และอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร ผลการประมาณการความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคการผลิต ภาคการขนส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ และภาคโรงแรมและภัตตาคารในอนาคตอีก 10 ปีข้างหน้า ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มในอัตราร้อยละ 2.5 ต่อปี โดยมีความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุดังกล่าวมากกว่าร้อยละ 60 เป็นแรงงานในกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 60 ถึง 64 ปี

งานศึกษาของแก้วขวัญ ตั้งติพงศกุล และ ศุภชัย ศรีสุชาติ (2558) ที่มีการสำรวจแรงงานในสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมขายส่ง ขายปลีก ภาคอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจของแรงงาน พบว่า กลุ่มของตัวแปรที่มีนัยสำคัญในการอธิบายการตัดสินใจ

ได้แก่ ตัวแปรด้านการเงิน คือ สถานะทางการเงินในปัจจุบัน ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรตัวแปรรายได้ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นภายหลังการเกษียณ ทศนคติ สำหรับตัวแปรกลุ่มสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจมีผลกระทบที่น้อย ทำให้ตัวแปรในกลุ่มนี้ทั้งกลุ่มไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจ แต่เมื่อมีการแบ่งตามกลุ่มอายุ และตามกลุ่มปัจจัยพบว่าในการศึกษานี้สามารถระบุปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจทำงานต่อได้มากขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านการเงิน คือ รูปแบบของรายได้ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

รูปแบบของการจ้างงานแรงงานสูงวัย กรณีที่มีการศึกษาจากการถอดบทเรียนจะมีรูปแบบสำคัญ คือ การจ้างงานกลับมาใหม่ หรือ การขยายอายุการเกษียณ และการจ้างแบบยืดหยุ่นมีความเป็นอิสระ โดยทั้งสองรูปแบบมีความแตกต่างกันในทางปฏิบัติ คือ

รูปแบบที่ 1 การจ้างงานกลับมาใหม่เป็นการให้แรงงานมีการเกษียณอายุการทำงานตามปกติ (Re-employment) เช่น เมื่ออายุ 55 ปีและเมื่อมีการเกษียณอายุก็จะมีการประเมินเพื่อจ้างงานกลับมาใหม่ โดยยังคงให้ค่าจ้างและสวัสดิการตามที่มีการตกลงกันซึ่งส่วนใหญ่ไม่ต่างจากเดิม และภารกิจอาจเหมือนเดิม ทั้งนี้การดำเนินการตามวิธีนี้ หากแรงงานสูงวัยมีสิทธิตามเงื่อนไขของการได้รับบำเหน็จหรือบำนาญชราภาพก็จะได้รับเงินส่วนจากกองทุนประกันสังคม และได้รับเงินค่าตอบแทนจากการจ้างงานใหม่ และเมื่ออายุของแรงงานยังไม่ถึง 60 ปี ก็สามารถกลับเข้าสู่ระบบประกันสังคมใหม่ได้ แต่ระยะเวลาของการสะสมเงินเข้ากองทุนก็จะเริ่มต้นนับใหม่ซึ่งอาจไม่คุ้มต่อการสะสมในภาพของระยะยาว รวมถึงสัญญาการจ้างงานใหม่ส่วนใหญ่เป็นลักษณะปีต่อปีและใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินศักยภาพในการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้อย่างเป็นทางการเป็นระยะ ๆ อย่างไรก็ตาม ในรูปแบบของการจ้างงานใหม่นี้จะเป็นการให้แรงงานที่อยู่ในระบบเดิมที่ยังมีศักยภาพสามารถเข้ามาทำงานต่อได้ แต่ไม่ได้มีการเพิ่มการจ้างงานใหม่จากแรงงานกลุ่มนอกระบบ นอกจากนี้ กรณีในการคัดเลือกแรงงานสูงวัยในการกลับมาทำงานใหม่ส่วนใหญ่ยังคงเป็นการกำหนดจากสถานประกอบการเป็นสำคัญ

รูปแบบที่สอง การขยายอายุการเกษียณ (Retirement age extension) เป็นการให้โอกาสแรงงานสูงอายุในการที่จะทำงานต่อ โดยกิจการอาจมีเกณฑ์ในการเลือกให้แรงงานคนใดทำงานต่อโดยยังไม่ถือว่าเป็นการเกษียณ ส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้จะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมเนื่องจากยังอยู่ในสถานะของการเป็นผู้ประกันตน และผลประโยชน์ในรูปแบบของค่าตอบแทนและสวัสดิการอาจมีมูลค่าเท่าเดิมในการขยายอายุการเกษียณที่ยังไม่ทำให้แรงงานพ้นจากสภาพการจ้างงาน ส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้ไม่ได้รับบำเหน็จหรือบำนาญจากกองทุนประกันสังคม อย่างไรก็ตาม แรงงานก็จะได้รับการสะสมช่วงเวลาเพิ่มขึ้นตามเงื่อนไขของกองทุนประกันสังคม ซึ่งจะทำให้อัตราการได้รับบำนาญจะสูงขึ้นตามจำนวนปีที่เพิ่มขึ้นจากการสมทบอย่างน้อยขั้นต่ำ 180 เดือน และเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.5 ในทุกการสมทบเพิ่มขึ้น 12 เดือน นอกจากนี้การขยายอายุการเกษียณ อาจใช้เสริมกับกรณีของการให้แรงงานมีการเปลี่ยนแปลงงานจากงานที่ทำอยู่เดิม เช่น จากงานที่มีการใช้แรงงานมากก็เป็นงานที่ใช้แรงงานน้อยลง

รูปแบบที่สาม การใช้รูปแบบการจ้างงานในรูปแบบที่ยืดหยุ่น และแยกความเป็นลูกจ้างออกจากสถานประกอบการ เป็นการจ้างงานโดยใช้รูปแบบของการจ้างแรงงานนอกระบบหรือเป็นการจ้างงานแบบการรับงานมาทำ หรือ สัญญาจ้างทำงาน โดยสถานประกอบการบางประเภทที่รับงานเป็นรายชิ้น

เป็นการอาศัยความชำนาญ ไม่จำเป็นต้องมีการใช้เครื่องมือการผลิตที่จำกัดเฉพาะในสถานประกอบการเท่านั้น โดยสถานประกอบการจะสามารถลดจำนวนพนักงานในระบบและค่าใช้จ่ายสวัสดิการภาคบังคับ งานในลักษณะนี้จะเป็นงานที่มีคุณลักษณะเฉพาะ สามารถสร้างระบบควบคุมคุณภาพของงานที่เกิดภายนอก สถานประกอบการ ตัวอย่างของการผลิตสินค้าประเภทนี้ เช่น การผลิตผลิตภัณฑ์เครื่องประดับอัญมณี ซึ่งแรงงานสูงอายุที่มีประสบการณ์สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์สามารถทำงานที่บ้านได้ โดยสถานประกอบการเพียงแต่จัดระบบการมอบงาน การตรวจสอบคุณภาพชิ้นงาน ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ เคยเป็นพนักงานของสถานประกอบการ แต่เมื่ออายุมากขึ้นการเดินทางอาจเป็นอุปสรรคหรือต้องการที่จะใช้เวลาในที่พัก (กรณีมีคู่สมรส ลูกหลานที่ต้องดูแล) แต่ยังคงมีความสามารถในการผลิต และมีความต้องการ กำหนดระยะเวลาการทำงานเอง ก็สามารถเข้ามาร่วมงานกับสถานประกอบการได้ แต่การจ่ายค่าตอบแทนของสถานประกอบการก็จะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบไปจากการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนเป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนชิ้นงานและคุณภาพงาน โดยระบบนี้จะสร้างความยืดหยุ่นให้กับผู้ประกอบการ ทั้งในด้านของการลดจำนวนพนักงานและค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายคงที่

รูปแบบที่สี่ การจ้างแรงงานสูงอายุโดยไม่คำนึงถึงว่าแรงงานนั้นจะเคยทำงานที่สถานประกอบการ มาก่อนหรือไม่ เป็นการเปิดกว้างให้แรงงานสูงวัยที่เคยทำงานในระบบหรือนอกระบบสามารถเข้ามาในระบบได้ โดยเป็นการใช้ความสามารถขั้นพื้นฐานหรือความสามารถเฉพาะที่ติดตัวแรงงานสูงวัยในการเข้ามาประกอบอาชีพ สถานประกอบการสามารถเปิดรับโดยไม่จำเป็นต้องมีการฝึกงานทักษะสูงให้กับแรงงานสูงวัย หรือเป็นงานที่ไม่มีความซับซ้อน หรือ อาจมีการฝึกงานเพิ่มทักษะอย่างง่ายที่เกี่ยวข้องกับงานให้กับแรงงานใหม่ ตัวอย่างของงานประเภทนี้ คือ การให้เป็นที่ปรึกษาการขายของผลิตภัณฑ์สินค้าของกิจการขายส่งขายปลีกเฉพาะด้านที่ต้องการผู้ชำนาญการในด้านเทคนิคช่างในการให้คำแนะนำแก่ลูกค้า ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้ ไม่จำเป็นต้องเป็นพนักงานของกิจการมาตั้งแต่ต้น แต่เป็นการมาทำงานในช่วงเวลาที่มีการกำหนด ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่น นอกจากนี้รูปแบบของการจ้างเหมาค่าแรงของ subcontractor ของแรงงานสูงวัยที่เป็นงานพื้นฐานอย่างง่าย เช่น พนักงานทำความสะอาด ซึ่งมีลักษณะหรือรูปแบบตามนี้เช่นกัน

จากรูปแบบของการทำงานทั้งสี่รูปแบบ สามารถพิจารณาถึงค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่แรงงานพึงได้รับที่แตกต่างกัน เนื่องจากสถานภาพที่เกี่ยวข้องกับประกันสังคมจะมีความแตกต่างกัน โดยหากสมมติให้เวลาที่เกิดการจ้างงานใหม่หรือการขยายอายุการทำงานอยู่ที่ 55 ปี และแรงงานมีการทำงานครบที่จะได้รับบำนาญ (ในทางปฏิบัติ หากแรงงานงานมีการจ่ายสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมน้อยกว่า 180 เดือน แรงงานจะได้รับบำนาญ) โดยรูปแบบของค่าตอบแทนแสดงในตารางที่ 34

ในการศึกษาจากการถอดบทเรียนและจากการศึกษาในอดีตของผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยส่งเสริมหรือปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการจ้างแรงงานสูงอายุของแต่ละสถานประกอบการอาจมีความแตกต่างกัน ในด้านของสถานประกอบการอาจขึ้นกับประเภทของอุตสาหกรรม การจัดการความรู้ในองค์กรและความสามารถในการหาแรงงานมาทดแทนของสถานประกอบการในตำแหน่งงานเฉพาะ และศักยภาพทางการเงินของสถานประกอบการ (อย่างไรก็ตาม สถานประกอบการในการศึกษาอาจไม่ได้มีปัญหาในด้านนี้เมื่อเทียบกับ

สถานประกอบการอื่น ๆ) ในขณะที่ปัจจัยด้านแรงงานที่สำคัญ คือ ศักยภาพทางด้านร่างกายและสุขภาพของแรงงาน ปัจจัยทางการเงิน และทัศนคติของครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2551) ศึกษาการเพิ่มโอกาสการทำงานที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ โดยการขยายอายุเกษียณและยกเลิกข้อจำกัดเกี่ยวกับอายุสำหรับการจ้างแรงงานใหม่ ส่งเสริมให้สาธารณชนเข้าใจถึงความจำเป็นที่จะต้องให้ผู้สูงอายุทำงาน กำหนดระบบที่เอื้อให้องค์กรต่าง ๆ เสนอโอกาสการทำงานให้กับผู้สูงอายุ จัดสถานที่ทำงานให้กับผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น การพัฒนาและเพิ่มโอกาสการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ การขยายอายุเกษียณ การกำหนดมาตรการจูงใจให้นายจ้างจ้างงานผู้สูงอายุ

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติและกระทรวงแรงงาน (2549) เสนอมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ

(1) ควบคุมแลผู้ใช้แรงงานในเรื่องสวัสดิการ สภาพการจ้าง และเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน โดยมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับโรคที่เกิดขึ้นอันเนื่อง มาจากการทำงานอย่างจริงจัง รวมทั้งหามาตรการในการป้องกัน

(2) ปรับยุทธศาสตร์การทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานและด้านโครงสร้างประชากร โดยทบทวนนโยบายเรื่องการจัดจ้างงาน การสร้างงาน และโอกาสในการจ้างงานผู้สูงอายุ

(3) ทบทวนการจัดระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเร่งพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ

(4) ส่งเสริมการทำงานแบบไม่เต็มเวลา หรือไม่ต้องมาทำงานทุกวันให้แก่ผู้สูงอายุ โดยมีการระบุผลตอบแทนลดหลั่นจากการทำงานตามปกติ

(5) พิจารณาเลื่อนระยะเวลาการเกษียณอายุทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยอาจแยกตามประเภทของงาน หรือตามความสามารถของบุคคล

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2551ก) ได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการในการกำหนดการขยายเกษียณอายุ คือ

(1) ต้องประเมินสถานการณ์ตลาดแรงงานของบุคลากรภาครัฐและตลาดแรงงานโดยทั่วไปตามสาขาอาชีพว่า ขาดแคลนบุคลากรในระดับ/ตำแหน่งใดก่อน

(2) ปรับปรุงพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรของภาครัฐในตำแหน่งสาขาอาชีพที่ขาดแคลนได้ขยายอายุการทำงานต่อไป

(3) การจัดตั้งองค์กรอิสระเพื่อทำหน้าที่ประเมินความพร้อมของบุคลากรที่ประสงค์จะทำงานหลังเกษียณอายุทุกคน

(4) กำหนดขอบเขต และ/หรือลักษณะงานของบุคลากรหลังเกษียณที่ผ่านการประเมินความพร้อมแล้วให้เหมาะสม กล่าวคือไม่สามารถเป็นผู้บริหารได้อีกต่อไป แต่ให้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือลักษณะงานที่ใช้ประสบการณ์เป็นหลัก โดยลักษณะงานอาจจะให้เต็มเวลา และ/หรือบางช่วงเวลา

(Part - time) โดยคิดค่าตอบแทนให้ตามความเหมาะสม (แบบยืดหยุ่น) ซึ่งอาจจะต้องประเมินความสามารถ และค่าตอบแทนให้สอดคล้องกัน (Competency - based payment)

(5) จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรสูงอายุที่ประสงค์จะทำงานเพื่อหารายได้และ/หรือเพื่อสังคม โดยมีประวัติ ความรู้ ประสบการณ์อย่างละเอียดพอควร เพื่อให้หน่วยงานอื่นๆ สามารถยื่นข้อเสนอ ในการจัดจ้างหรือชักชวนเข้าร่วมทำกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกันได้โดยตรง โดยจะต้องมีเจ้าภาพในการบริหาร ฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

นอกจากนี้งานศึกษานี้มีข้อเสนอแนะการบริหารจัดการในการกำหนดการขยายอายุเกษียณ ของลูกจ้างในระบบ ดังนี้

(1) ถ้าจะใช้วิธีการบังคับด้วยกฎหมาย ควรประเมินสถานการณ์ตลาดแรงงานว่าขาดแคลน บุคลากรในอาชีพอะไร หรืออุตสาหกรรมหรือบริการอะไรเสียก่อน เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการขยายอายุ เกษียณว่าจะขยายกับลูกจ้างเอกชนทุกอาชีพหรือเฉพาะบางอาชีพ

(2) การขยายเกษียณอายุของภาคเอกชนควรอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ

(3) เพื่อความเสมอภาคและความมั่นคงของแรงงาน โดยเฉพาะลูกจ้างเอกชนในระบบ ทางสำนักงานประกันสังคมจะต้องใช้ความพยายามเป็นพิเศษเพื่อชักจูงใจให้บุคคลกลุ่มนี้ได้รับความมั่นคง ในบั้นปลายของชีวิต

(4) ควรส่งเสริมให้แรงงานในระบบมีสัญญาจ้างซึ่งระบุกำหนดอายุเกษียณ และมีโครงสร้าง เงินเดือนอย่างชัดเจน และควรประชาสัมพันธ์ควบคู่ไปกับการบังคับใช้กฎหมายกับนายจ้างที่ไม่นำผู้ประกันตน มาเข้าระบบ ซึ่งจะช่วยให้ในบั้นปลายของชีวิตแรงงานมีความมั่นคง (Old - age security)

(5) ควรนำระบบการออมประเภทใดประเภทหนึ่งมาครอบคลุมกลุ่มแรงงานนอกระบบ เพื่อให้มีหลักประกันรายได้ในยามสูงอายุ ปัจจุบันแรงงานกลุ่มนี้สามารถรับการรักษาพยาบาลเมื่อยามเจ็บป่วย ได้ฟรีจากนโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า (Universal coverage) แต่ไม่มีสิทธิประโยชน์ด้านการชดเชย รายได้เมื่อเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงาน ไม่มีการประกันชราภาพ ไม่มีการประกันการว่างงาน เป็นต้น ดังนั้นจึงควรวางระบบประกันสังคมเพื่อแรงงานนอกระบบโดยไม่เป็นการทำลายระบบเดิม แต่เป็นการสร้าง ทางเลือกให้กับแรงงานนอกระบบเพื่อช่วยเหลือตนเองเมื่อยามชราภาพได้

(6) ไม่ว่ารูปแบบในการกำหนดอายุเกษียณของผู้สูงอายุภาคเอกชนจะออกมาในรูปแบบใดก็ตาม จะต้องทำควบคู่กันไประหว่างระบบบังคับ (โดยใช้กฎหมาย) และการเข้าร่วมโครงการโดยสมัครใจ (ใช้แรงจูงใจ เป็นแรงผลักดัน)

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2551ข) มีข้อเสนอที่สำคัญเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่

(1) การตัดสินใจของนายจ้างว่าจะจ้างผู้สูงอายุหรือไม่ขึ้นอยู่กับนโยบาย โครงสร้างการผลิต ภาวะเศรษฐกิจ ทักษะคติดของนายจ้างต่อผู้สูงอายุ ขณะเดียวกันการมีงานทำของผู้สูงอายุก็นขึ้นอยู่กับทัศนคติ ของนายจ้างต่อการทำงานของผู้สูงอายุ ความรู้ความสามารถในด้านอาชีพ ความรู้ความสามารถในการปรับตัว ของผู้สูงอายุ สุขภาพของผู้สูงอายุ สภาวะเศรษฐกิจ กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน

(2) เพื่อสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำที่เหมาะสมหลังเกษียณ จำเป็นต้องมีการร่วมกันหลายหน่วยงาน ทั้งความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานของภาครัฐบาล และหน่วยงานของภาครัฐ และเอกชน และเพื่อสนับสนุนการมีงานทำที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ มาตรการที่สำคัญ คือ

- a. ภาครัฐควรดำเนินการ คือ ประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้สังคมายจ้างรู้จักคุณค่าของแรงงานผู้สูงอายุ การปรับอายุเกษียณ ส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะ
- b. การเสริมสร้างโอกาสการมีงานทำที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุด้วยการใช้มาตรการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้ทำงานแบบยืดหยุ่น การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่นการช่วยเหลือผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพอิสระ กระตุ้นนายจ้างให้จัดหางานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ
- c. การจัดตลาดนัดแรงงานสำหรับผู้สูงอายุ การพัฒนาภาวะเทียบเพื่อเอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ การสนับสนุนการสร้างเครือข่ายผู้สูงอายุ มาตรการการให้เงินอุดหนุนค่าจ้างในการจ้างงานผู้สูงอายุ
- d. มาตรการโควตาแรงงานสูงอายุ การสร้างศูนย์บริการข้อมูลและศูนย์ติดตามและประเมินผลการทำงาน ซึ่งมาตรการเหล่านี้บางมาตรการต้องรับผิดชอบร่วมกันหลายหน่วยงาน เช่น การประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้สังคมายจ้างรู้จักคุณค่าของแรงงานผู้สูงอายุ การปรับอายุเกษียณ ส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้และทักษะ การพัฒนาภาวะเทียบเพื่อเอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ
- e. การสนับสนุนการสร้างเครือข่าย มาตรการให้เงินอุดหนุนค่าจ้างในการจ้างงานผู้สูงอายุ และมาตรการโควตาแรงงานสูงอายุ นอกจากนั้นบางมาตรการอาจต้องร่วมกับภาคเอกชน เช่น การปรับอายุเกษียณ

(3) เพื่อให้การช่วยเหลือการมีงานทำของผู้สูงอายุเป็นไปอย่างมีระบบและเกิดประสิทธิภาพ ควรศึกษาวิจัยในประเด็นต่อไปนี้ เช่น การสร้างความยืดหยุ่นในตลาดแรงงานเพื่อการทำงานของผู้สูงอายุ การศึกษาลักษณะงานบางประเภทที่เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุจำแนกตามสาขาเศรษฐกิจ การพัฒนากฎหมายเพื่อเอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ความสำเร็จของการประกอบอาชีพอิสระของผู้สูงอายุ และการช่วยเหลือการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำงานนอกระบบ เช่น ผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรม และผู้ทำงานอิสระ เป็นต้น

สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2553ข) เสนอแนวทางในการสร้างโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุในด้านนโยบาย กฎหมาย และการปฏิบัติ ดังนี้

1) ด้านนโยบาย

(1) นโยบายสร้างโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุทั้งในระบบและนอกระบบ คือ

ภาคในระบบ - ให้มีการขยายอายุเกษียณแบบค่อยเป็นค่อยไปและเป็นไปตามความสมัครใจ โดยภาครัฐให้ขยายอายุเกษียณจาก 60 ปี เป็น 63 ปี และ 65 ปี ส่วนภาคเอกชน ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการ

ขยายอายุเกษียณจาก 55 ปี เป็น 58 ปี หรือ 60 ปี (ยกเว้นภาคเอกชนที่มีการขยายอายุการทำงานไปแล้วมากกว่านี้) โดยนายจ้างจ่ายเงินสมทบประกันสังคมด้วย เพื่อให้ภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งตลาดแรงงาน มีการปรับตัวในระยะแรก แล้วทำการประเมินผลก่อนค่อยดำเนินการต่อไป โดยภาครัฐบาลขณะนี้ มีคณะกรรมการการเศรษฐกิจและสังคมกำลังดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการขยายอายุเกษียณ และการส่งเสริมการทำงานหลังเกษียณ

ภาคนอกระบบ - ส่งเสริมผู้สูงอายุทั้งที่ประกอบอาชีพอิสระ/รายบุคคล และที่รวมกลุ่มให้สามารถเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อการประกอบอาชีพ เช่น กองทุนผู้สูงอายุ ฯลฯ และเข้าถึงการอบรมทักษะในการประกอบอาชีพ

(2) นโยบายส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ ทั้งก่อนเป็นผู้สูงอายุและที่ เป็นผู้สูงอายุ ให้มีการเตรียมการสู่การเป็นผู้สูงวัย ทั้งด้านอาชีพ การออม สุขภาพ และการศึกษาต่อเนื่องของคนก่อนเกษียณ โดยการส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนจัดแนะแนวอาชีพแก่ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และลูกจ้างที่กำลังจะเกษียณอายุ (ประมาณ 1 – 2 ปีก่อนเกษียณ) เพื่อให้ผู้ที่กำลังเกษียณสามารถเลือกเตรียมตัว ด้านอาชีพการงานก่อนการเกษียณอายุ และตัวผู้สูงอายุจะได้มีการเตรียมการทั้งในด้านการหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่ตนเองตั้งใจจะทำ และการวางแผนการทำงานต่อไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคลและสถานที่ทำงาน/หน่วยงานนั้นๆ

(3) มีนโยบายส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในรูปของการรวมกลุ่ม เนื่องจากงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ควรเป็นงานที่ผู้สูงอายุมีการรวมกลุ่มกันให้มากขึ้น (เช่น วิสาหกิจชุมชน OTOP กลุ่มอาชีพ กลุ่มสหกรณ์การเกษตร กลุ่มออมทรัพย์) และควรส่งเสริม/ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดการอบรม เพื่อเพิ่มทักษะอาชีพ และมีการจัดการงานอาชีพผู้สูงอายุโดยท้องถิ่น (เช่น อบต. อบจ. เทศบาล) ที่เชื่อมโยงกับอาชีพที่มีอยู่แล้วในท้องถิ่น/ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความต้องการบริโภคของคนในท้องถิ่น

(4) การจัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาอาชีพผู้สูงวัย (อาจเป็นกองทุนใหม่หรือรัฐสมทบเพิ่มขึ้นในกองทุนผู้สูงอายุที่มีอยู่แล้ว) เพื่อส่งเสริมให้มีการสร้างงานในระดับภูมิภาค/จังหวัดเพื่อคนสูงวัยที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ - สังคม และทรัพยากรที่มีอยู่ในพื้นที่ โดยจังหวัดสามารถขอเงินกองทุนเพื่อไปดำเนินการ เพื่อให้กลุ่มผู้สูงอายุได้เข้าถึงแหล่งทุนในการประกอบอาชีพ

2) ด้านกฎหมายควรมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุ ทั้งในด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และการเลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุ รวมทั้งกฎหมายการจ้างงานบางช่วงเวลา (Part - time job) เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างยืดการจ้างแรงงานสูงอายุออกไป ทั้งงานในรูปแบบเต็มเวลาและบางช่วงเวลา

3) ด้านการปฏิบัติ

(1) ด้านนโยบายการขยายอายุเกษียณ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแรงงานจังหวัด ควรมีการจัดประชุมทำความเข้าใจกับภาคเอกชนทุกฝ่าย ทั้งนายจ้าง สหภาพแรงงานและลูกจ้าง ให้รับรู้ และตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญของการขยายอายุการทำงาน/เกษียณ (เช่น การส่งเสริมรายได้ การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางตำแหน่ง การยืดอายุกองทุนประกันสังคม และการลดการพึ่งพาลูกหลานของผู้สูงอายุ เป็นต้น) และเตรียมการในด้านการประกันสังคมเพื่อรองรับการขยายอายุเกษียณ

(2) การบูรณาการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในกระทรวงแรงงาน การบูรณาการอาจทำได้โดยใช้แผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงเป็นตัวตั้งที่มีการกำหนดรายละเอียดของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ซึ่งจัดทำขึ้นสำหรับงบประมาณในแต่ละปี และให้ความต่อเนื่อง ครอบคลุมระยะเวลาอย่างน้อย 3 ปี ซึ่งในการจัดทำแผนควรมีหน่วยงานทุกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะหน่วยงานในระดับกรม ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม สำนักตรวจและประเมินผล ดังนั้น แต่ละหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับ การส่งเสริมอาชีพเพื่อให้ผู้สูงอายุมีงานทำ การมีรายได้ ควรจะคิดโครงการ/กิจกรรม และนำไปประกอบในแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งในระดับกระทรวงและระดับจังหวัด โดยมีสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานกลางในการประสาน (Focal point) นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงเพื่อให้เกิดการบูรณาการในระดับกระทรวง และขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุไปสู่การปฏิบัติในระดับจังหวัดและระดับพื้นที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งการประสานงานและบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง

(3) หน่วยงานที่เป็นผู้ประสานงาน (สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) ควรหาช่องทางในการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบในระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น โดยการประสานงานกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เพื่อการขับเคลื่อนงานลงสู่สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด และ อบต. ให้เป็นไปอย่างทั่วถึง

(4) สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ควรมีการติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรม ทั้งในระดับจังหวัดและระดับพื้นที่ เพื่อนำไปปรับปรุงรูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุและแก้ไขอุปสรรค ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของกลุ่มว่าประสบความสำเร็จหรือไม่อย่างไร

(5) ด้านกฎหมาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรมีการเพิ่มเติมประเด็นเรื่องการเลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2551 และกฎหมายคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลา ทั้งในประเด็นเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัย และการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง ซึ่งมีการร่างไว้แล้ว และนำมาปรับปรุงให้ครอบคลุมเรื่องการทำงานบางช่วงเวลาของผู้สูงอายุ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2551) มีข้อเสนอแนะในการดำเนินงานกองทุนผู้สูงอายุมี 2 มิติ คือ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการทำงานกองทุนผู้สูงอายุ และข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มงานกองทุนผู้สูงอายุ โดยมีรายละเอียดของข้อเสนอ คือ

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการทำงานกองทุนผู้สูงอายุ คือ 1) คณะกรรมการบริหารกองทุนผู้สูงอายุควรผลักดันให้มีการปรับโครงสร้างการบริหารงานเป็นองค์กรหลักและองค์กรแรกที่ผู้สูงอายุมาใช้บริการเมื่อประสบปัญหา รวมทั้งให้การยอมรับและมั่นใจในบริการ 2) คณะกรรมการบริหารกองทุนผู้สูงอายุควรพิจารณา ทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนดต่างๆ ที่เป็นข้อจำกัดในการให้ทุนสนับสนุนแก่ผู้สูงอายุ และให้มีการ

แก้ไขเพื่อให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของผู้สูงอายุ 3) กองทุนผู้สูงอายุ ควรเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานกองทุนผู้สูงอายุในส่วนภูมิภาคด้วยการจัดสรรอัตรากำลังให้แก่พัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด 4) กองทุนผู้สูงอายุควรมีการประสานความรู้ความเข้าใจร่วมกัน ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแสวงหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน 5) กองทุนผู้สูงอายุควรสนับสนุนงบประมาณการดำเนินงานแก่สาขาสภาผู้สูงอายุเพื่อทำหน้าที่ในการประสานงานระหว่างผู้สูงอายุ กลุ่ม ชมรมผู้สูงอายุและองค์กรต่าง ๆ 6) กองทุนผู้สูงอายุ ควรทำความตกลงร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในส่วนภูมิภาคให้เข้ามาทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงให้กับผู้สูงอายุ และชมรมผู้สูงอายุในการเขียนโครงการ 7) กองทุนผู้สูงอายุควรสร้างการมีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นและองค์กรสาธารณประโยชน์ให้เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในการดำเนินงานผู้สูงอายุ 8) คณะกรรมการ บริหารกองทุนผู้สูงอายุควรสนับสนุนให้มีการประชาสัมพันธ์กองทุนผู้สูงอายุ รวมทั้งทบทวนการทำความตกลง กับสภาผู้สูงอายุแห่งชาติเพื่อให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ไปสู่ผู้สูงอายุอย่างทั่วถึงและครบถ้วน 9) ควรมีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนผู้สูงอายุเพื่อให้ทราบความสำเร็จ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนผู้สูงอายุ 10) คณะอนุกรรมการระดมทุนควรจัดทำแผนการ ระดมทุนเข้าสู่กองทุนผู้สูงอายุและสร้างความเข้าใจกับสังคมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือดูแล และพัฒนาผู้สูงอายุให้มากขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่ใช่เป็นการบริจาคเงินเท่านั้น เช่น วิธีการจัดสรรเงินภาษี ผลผลิตภัณฑียาและภาษีผลผลิตภัณฑท์ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลระยะยาวสมทบเป็นเงินทุนสำหรับผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มงานกองทุนผู้สูงอายุ ได้แก่ 1) ควรมีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังทั้งข้าราชการและลูกจ้างและการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างชัดเจน 2) จัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากรทั้งด้านการพัฒนาและด้านสวัสดิการ 3) มีระเบียบรองรับการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งระเบียบการปฏิบัติงานและระเบียบสวัสดิการโดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างในกองทุนผู้สูงอายุ 4) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม/สัมมนาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับผู้สูงอายุ และความรู้ทางเทคนิค เฉพาะเพื่อการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง

การศึกษาของศูนย์บริการวิชาการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551) มีการศึกษาเกี่ยวกับการทำงาน ของผู้สูงอายุ โดยมีการจำแนกผู้สูงอายุเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (60 – 69 ปี) กลุ่มผู้สูงอายุ ที่พอช่วยเหลือตนเองได้ (70 – 79 ปี) และกลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องการความช่วยเหลือ (80 ปีขึ้นไป) โดยผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่ทำงานอยู่นอกระบบ สำหรับภาคการผลิตที่มีผู้สูงอายุกลุ่มที่มีศักยภาพที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในการทำงาน คือ ภาคเกษตรกรรม ภาคการผลิต ภาคพาณิชยกรรมและการขนส่ง และภาคกิจกรรม ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ โดยการศึกษาส่วนใหญ่ของผู้สูงอายุจะเป็นผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า และแนวโน้มของการจ้างแรงงานผู้สูงอายุมีข้อสรุปที่สำคัญของงานศึกษานี้ คือ ลักษณะงานนอกระบบประเภท การประกอบธุรกิจส่วนตัวมีความสอดคล้องกับการทำงานของผู้สูงอายุเนื่องจากเป็นงานที่มีความยืดหยุ่นสูง และไม่มีข้อจำกัดด้านวุฒิการศึกษา ทั้งนี้หากภาครัฐต้องการสนับสนุน ภาครัฐต้องให้ความสำคัญกับปัจจัย สนับสนุนการประกอบธุรกิจส่วนตัว ในขณะที่แรงงานผู้สูงอายุในระบบจะถูกจ้างโดยภาครัฐเป็นส่วนมาก แต่จะมีข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณวุฒิการศึกษา และรูปแบบของการจ้างงานจะไม่ค่อยมีความยืดหยุ่นทั้งในด้านของ

เวลา สถานที่ ค่าตอบแทน และประเภทของงาน ตัวอย่างงานที่สำคัญของกลุ่มนี้คือ งานที่ปรึกษาและงานวิชาการ

สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2553ก) ศึกษาอาชีพและโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้สูงอายุ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อให้ได้ลักษณะอาชีพ ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ 2) เพื่อให้ได้แนวทางการจ้างงาน อัตราค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน สวัสดิการและเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ 3) เพื่อทราบโอกาสของผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงาน และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับลักษณะงานของผู้สูงอายุ 4) เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ

สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2553ข) ศึกษาการรูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท โดยใช้การสำรวจภาคสนามผู้สูงอายุ และการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุ การศึกษา พบว่า ด้านการทำงานและการประกอบอาชีพ พบว่า มากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 58) ยังทำงาน/ประกอบอาชีพ โดยเหตุผลที่สำคัญที่สุดที่ต้องทำงานคือ เพื่อเลี้ยงชีพหรือหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว หรือต้องการต้องการพึ่งตนเองรองลงมาคือต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และร่างกายยังแข็งแรงพอทำงานไหว ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ทำงาน ให้เหตุผลว่า สุขภาพไม่แข็งแรง เจ็บป่วย ทำไม่ไหว มีโรคประจำตัว ต้องเลี้ยงหลาน/เฝ้าบ้าน ขราภาพ ลูกไม่ให้ทำ และต้องการพักผ่อน ตามลำดับ มีอาชีพหลักคือ ทำการเกษตร ค่าขาย ให้บริการผลิตของใช้ โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นเจ้าของกิจการเอง

งานศึกษานี้ระบุรูปแบบการมีงานทำของผู้สูงอายุ มี 2 ลักษณะ คือ กลุ่มที่ 1 คือ การทำงานในลักษณะส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นการทำงานนอกระบบ เช่น งานในภาคเกษตรที่ทำในรูปของเศรษฐกิจพอเพียงและการประกอบอาชีพอิสระ ส่วนใหญ่เป็นงานที่มีต้นทุนต่ำ อาศัยเงินทุนจากเงินออมหรือเงินทุนหมุนเวียน ผลิตโดยใช้เทคโนโลยีต่ำหรือใช้ภูมิปัญญาที่มีอยู่ดั้งเดิม มีตลาดแคบ สามารถบริหารจัดการได้ง่าย แต่ได้รับความสนใจจากภาครัฐน้อย ส่วนผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบมีน้อยมาก กลุ่มที่ 2 คือ การทำงานในลักษณะของการรวมกลุ่ม ส่วนใหญ่ทำผ่านองค์กรที่มีอยู่แล้วในชนบท เช่น ชมรมผู้สูงอายุ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ วิสาหกิจชุมชน โครงการ OTOP ซึ่งกลุ่มที่ประสบความสำเร็จและยั่งยืน จะมีผู้นำที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการ มีความเสียสละ การดำเนินงานประกอบด้วยคนหลายวัย ไม่ค่อยมีปัญหาด้านการตลาด มีหลายหน่วยงานให้การสนับสนุน สมาชิกมีรายได้ประจำสม่ำเสมอ

แนวทางการสร้างโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท ได้แก่ การสร้างความตระหนักในเรื่องความสำคัญของการทำงานของผู้สูงอายุ รมรณรงค์ส่งเสริมการรวมกลุ่มในรูปแบบต่างๆ ให้มากขึ้น ถอดบทเรียนด้านการทำงานของผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ จัดทำฐานข้อมูลของผู้สูงอายุในตำบล และหมู่บ้าน ทดลองรูปแบบการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ส่งเสริม อบรม ให้ดำเนินการทดลองหารูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของพื้นที่

รูปแบบการดำเนินการที่เหมาะสมในการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท ได้แก่ การดำเนินการควรต่อยอดจากชมรมผู้สูงอายุหรือต่อยอดจากกลุ่มอาชีพที่มีอยู่เดิมโดยการเสริมทักษะด้านอาชีพ

ที่ผู้สูงอายุต้องการ การส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนจัดแนะแนวอาชีพ การขยายภาคีเครือข่าย การทำงานสู่สาขาสภาผู้สูงอายุจังหวัด องค์กรพัฒนาเอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะ การบูรณาการของการทำงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการสร้างงาน การสร้างงานในจังหวัด แก่ผู้สูงอายุร่วมกับภาคเอกชน การส่งเสริมผู้สูงอายุที่ประกอบอาชีพอิสระ การจัดทำทำเนียบองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่มีการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

ตารางที่ 34 รูปแบบค่าตอบแทนตามรูปแบบของการทำงาน

รูปแบบ	ประกันสังคมเดิม	เงินชดเชย การออกจากงาน	เงินเดือนใหม่ และ สวัสดิการพื้นฐาน	ประกันสังคมใหม่	ข้อสังเกต
การจ้างงานกลับ เข้ามาใหม่	ขาดจากระบบ ประกันสังคม จึงมีสิทธิใน บำนาญ/บำเหน็จตามสิทธิ ที่สะสม	ได้รับเงินชดเชยตามสิทธิ	ฐานเงินเดือนและสวัสดิการ ได้แตกต่างจากเดิม	สามารถสมัครเข้าระบบ โดย เริ่มนับระยะเวลาสะสมทบ ใหม่	กิจการสามารถเลือกหรือตัดสินใจในการจ้างงานด้วยระบบ สัญญาเป็นงานฯ โดยพนักงานอาจไม่ต้องอยู่ในระบบ ประกันสังคมตามมาตรา 33
การขยายอายุการ เกษียณ	ยังอยู่ในระบบ ประกันสังคม ดังนั้นจึงอาจ ยังไม่ได้สิทธิบำนาญหรือ บำเหน็จ แต่สามารถสะสม อายุของการส่งเงินสมทบ	ยังไม่ได้รับเงินชดเชยตาม สิทธิ	ฐานเงินเดือนและสวัสดิการ ได้แตกต่างจากเดิม	เนื่องจากเป็นการขยายอายุ การทำงานจึงไม่ได้ออกจาก ระบบประกันสังคมและเป็น การสมทบที่ต่อเนื่อง	แรงงานไม่เสียสิทธิการระยะเวลาการจ่ายสมทบแต่ไม่ได้ เงินก่อน นายจ้างและลูกจ้างอาจมีข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับ เงินชดเชยการออกจางานโดยการแบ่งจ่าย เพื่อเป็น แรงจูงใจให้แรงงานทำงานต่อ
รูปแบบยืดหยุ่น (นอกระบบ)	ขาดจากระบบ ประกันสังคม จึงมีสิทธิใน บำนาญ/บำเหน็จตามสิทธิ ที่สะสม	ได้รับเงินชดเชยตามสิทธิ	กรณีที่ไม่ได้เป็นพนักงาน ของกิจการจะไม่ได้รับ สวัสดิการอื่นๆ เนื่องจาก สถานะเป็นการรับงานไป ทำ และค่าตอบแทนขึ้นกับ ข้อตกลง	ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม ตามมาตรา 33 แต่ ผู้ประกันตนสามารถสมัครเป็น ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ได้ และเป็นการจ่ายสมทบที่ คงที่ฝ่ายเดียว	บริษัทอาจเลือกรูปแบบหรือวิธีการจ้างงานที่มีความ เหมาะสม รวมถึงการกำหนดค่าตอบแทนสามารถเป็น อิสระได้ ทั้งนี้การใช้ระบบที่ยืดหยุ่นนี้อาจขึ้นกับประเภท ของกิจการ ผลิตภัณฑหลักของกิจการ
จ้างงานผู้สูงอายุ ใหม่	อาจมีหรือไม่มีสิทธิ ประโยชน์มาก่อน โดยเฉพาะแรงงานที่มาจาก นอกระบบ	ไม่มี	ได้ตามข้อกำหนดตาม สัญญา	สามารถสมัครเข้าระบบ โดย เริ่มนับระยะเวลาสะสมทบ ใหม่	กิจการอาจมีการระยะเวลาทำงานการประเมินผลไว้ ในสัญญา เนื่องจากเป็นกลุ่มที่เข้ามาใหม่ ซึ่งอาจมีต้นทุน ในการฝึกอบรมที่สูงกว่าเดิม

ที่มา: แก้วขวัญ ตั้งติพิงศ์กุล และ ศุภชัย ศรีสุชาติ (2559)

บทที่ 3

การสังเคราะห์ผลการศึกษา และข้อเสนอเชิงนโยบาย

3.1 การสัมภาษณ์เชิงลึกและการระดมสมอง

นอกเหนือจากการใช้ข้อมูลเพื่อแสดงความต้องการการทำงาน และการทำงานของผู้สูงอายุ รวมถึงการพิจารณาข้อมูลการจ้างงานผู้สูงอายุ นโยบายและมาตรการการจ้างงานผู้สูงอายุทั้งในและต่างประเทศ ในการศึกษาที่มีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการที่ให้ความสนใจกับการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุ และการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อระดมสมองร่วมกับผู้แทนของผู้สูงอายุ หน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ 4 จังหวัด คือ เชียงใหม่ พระนครศรีอยุธยา ขอนแก่น และภูเก็ต จังหวัดละ 50 ท่าน และมีการศึกษาดูงานที่บริษัทผิვნ้อยเบเกอร์ จังหวัดเชียงใหม่ และศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จังหวัดภูเก็ต โดยมีข้อสรุปที่สำคัญ ได้แก่

- ก. ปัจจุบันนโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การหักลดหย่อนภาษี ยังมีความยุ่งยาก และยังไม่มีความชัดเจนเพียงพอทำให้การจ้างงานผู้สูงอายุไม่เพิ่มขึ้นมากเท่าใดนัก ส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานของบริษัทเองโดยไม่ได้หวังพึ่งนโยบายลดหย่อนภาษี จึงอยากให้มีนโยบายที่มีแรงจูงใจที่มากขึ้น รัฐต้องมีความชัดเจนเชิงนโยบาย ตั้งแต่ มีระบบการติดตามประเมินผล เพื่อให้ภาคเอกชนสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากเอกชนเป็นผู้ต้องแบกรับต้นทุนในการดำเนินการจ้างผู้สูงอายุ ทั้งนี้การให้ลดหย่อนแก่กิจการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุมีข้อจำกัดในทางปฏิบัติ เช่น การกำหนดเงินเดือนขั้นสูง การกำหนดร้อยละขั้นสูงของแรงงานสูงอายุที่จะสามารถลดหย่อนได้ รวมถึงการกำหนดคุณสมบัติของแรงงานในประเภทงานที่ทำว่าต้องไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหารหรือเป็นผู้ถือหุ้นของกิจการ เป็นต้น ซึ่งข้อจำกัดเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้สถานประกอบการไม่ได้ใช้สิทธิตามมาตรการนี้มากเท่าที่ควร
- ข. ปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามาแทนที่แรงงานเพิ่มมากขึ้น แรงงานในวัยงานก็มีความเสี่ยงในการถูกเลิกจ้างในอนาคตอันใกล้ จนอาจทำให้เกิดอุปทานแรงงานส่วนเกิน ความพยายามในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มเติมอีกอาจเป็นไปได้ยาก เว้นเสียว่าแรงงานสูงอายุที่มีทักษะที่ต้องการของบริษัทอยู่แล้ว และแรงงานสูงอายุสามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ ในกลุ่มแรงงานในระบบมักเป็นระบบการจ้างงานพนักงานของตนเองต่อภายหลังการเกษียณ ไม่ได้มีการรับแรงงานสูงอายุใหม่เข้ามาทำงาน แต่เป็นการใช้แรงงานเดิมที่มีประสบการณ์และเข้าใจวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรมาทำงาน
- ค. ข้อเสนอแนะรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุมีความเป็นไปได้ แต่ต้องมีการพัฒนาทักษะของผู้สูงอายุควบคู่กันไปด้วย เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การทำงาน และที่สำคัญ คือ การพัฒนาและเตรียมความพร้อมทางด้านการเงินในวัยเกษียณ (Financial literacy) โดยการสร้างวัฒนธรรมการออมและการลงทุนตั้งแต่ช่วงต้นของวัยแรงงาน

- ง. มาตรการทางด้านการเงินหรือการให้การสนับสนุนของภาครัฐ ควรมีการพิจารณาประเด็นที่ทำให้เกิดการปฏิบัติได้จริง และการดำเนินการของภาคเอกชนมีการจ้างงานผู้สูงอายุอยู่แล้ว รัฐจึงต้องส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ การอุดหนุนสถานประกอบการที่มีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อรองรับแรงงานสูงอายุ และการทำให้สังคมตระหนักถึงปัญหาและการแก้ไขปัญหาของสังคมผู้สูงอายุร่วมกันเป็นระบบ
- จ. กองทุนประกันสังคมควรมีการปรับกฎระเบียบในเรื่องสิทธิประโยชน์ชราภาพ เพื่อให้เกิดการขยายอายุการทำงานของแรงงาน เช่น การขยายอายุการรับสิทธิประโยชน์ การจำกัดอายุของคนที่จะเข้าสู่ระบบประกันสังคม การส่งเสริมกองทุนทางเลือกอื่นๆ เป็นต้น

ในประเด็นข้อคิดเห็นที่มาจาก การสัมมนาในภูมิภาค 4 จังหวัด มีผลสรุปที่ใกล้เคียงกัน โดยประเด็นที่มีการกล่าวถึง ได้แก่

- ฉ. ภาครัฐและภาคประชาสังคมสามารถร่วมกันเพิ่มศักยภาพให้กับผู้สูงอายุได้ ผ่านระบบชมรมผู้สูงอายุหรือโรงเรียนผู้สูงอายุ และควรให้สถาบันการศึกษาในท้องถิ่น จัดทำโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อเตรียมความพร้อมผู้สูงอายุในการใช้ชีวิตประจำวัน วางแผนทางการเงิน และเพิ่มทักษะในการทำงาน อีกทั้งยังสามารถเป็นแหล่งจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะ ให้เข้ามาเป็นพี่เลี้ยง/วิทยากรในโรงเรียนผู้สูงอายุอีกด้วย
- ช. ผู้สูงอายุในพื้นที่ที่มีปัญหาในด้านการตลาด โดยแม้ว่าแต่ละกลุ่มผู้สูงอายุจะมีการรวมตัวกันเพื่อผลิตสินค้าและบริการให้กับกลุ่ม แต่การรวมตัวยังมีข้อจำกัดทั้งในด้านความรู้ งบประมาณ ความรู้ และทักษะในด้านการบริหารจัดการ และที่สำคัญคือความรู้ด้านการตลาด โดยเฉพาะตลาดสินค้าออนไลน์ หรือใช้สื่อ Social media ซึ่งทำให้ผู้สูงอายุไม่สามารถขยายตลาดได้อย่างเต็มที่
- ซ. การพัฒนาสินค้าของผู้สูงอายุและการทำการตลาดอย่างครบวงจรจะเป็นการช่วยเหลือผู้สูงอายุให้มีอาชีพและมีรายได้ โดยภาครัฐควรลง Platform ในการซื้อขายเพื่อให้มีตลาดสินค้าที่ผลิตโดยผู้สูงอายุ ซึ่งประเด็นนี้เป็นแนวทางหนึ่งที่มีการดำเนินการโดยกรมกิจการผู้สูงอายุให้มีช่องทางการตลาด
- ฅ. การพัฒนาตลาดสินค้าให้ผู้สูงอายุสามารถดำเนินการ ได้ในทุกระดับ คือ ตลาดสินค้าโดยปกติ ซึ่งภาคเอกชนควรให้การสนับสนุนเปิดพื้นที่ของตลาดปกติให้มีส่วนของผู้สูงอายุ ในขณะที่เดียวกัน การสร้างตลาดที่เป็นช่องทางใหม่ๆ ที่เข้าถึงลูกค้าก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างการมีอาชีพ และการมีรายได้ของผู้สูงอายุ
- ญ. สำหรับนโยบายประชารัฐที่มีการดำเนินการ แม้ว่าจะมีการพัฒนาไปแต่ในทางปฏิบัติการดำเนินการยังขาดการประชาสัมพันธ์ และบุคคลภายนอกยังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายนี้ที่ยังไม่ดีพอ และการดำเนินการอาจมีข้อจำกัดจากกฎระเบียบของภาครัฐ

๓. รัฐควรมีมาตรการเพื่อการเพิ่มสวัสดิการผู้สูงอายุ เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ รวมถึง การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกองทุนเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุยังมีอยู่จำกัด ทำให้ผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพอาจยังไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบ อาชีพอย่างเหมาะสม รวมถึงการที่ภาครัฐควรมีการเปิดอัตรการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นระบบ โดยเป็นงานที่ไม่ซับซ้อน อยู่ในพื้นที่ โดยอาจผ่านการจ้างงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

3.2 การสรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

ในส่วนนี้เป็นการสรุปนโยบายและมาตรการของต่างประเทศที่เป็นบทเรียนที่สำคัญเพื่อนำมากำหนด เป็นกลยุทธ์การส่งเสริมการจ้างงานโครงการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุตามนโยบาย ประชากรเพื่อสังคม (E6) โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องเชิงนโยบายที่มาจากการศึกษาของต่างประเทศและนำมา ประยุกต์และสังเคราะห์เข้ากับสถานการณ์ของการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย คือ ประเด็นการปฏิรูป กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุและนโยบายด้านการประกันสังคม การออกแบบระบบการจ้างงาน รูปแบบใหม่ การสร้างความร่วมมือในตลาดแรงงานจากทุกภาคส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 การปฏิรูปกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุและนโยบายด้านการประกันสังคม

เป็นมาตรการที่ใช้ในหลายประเทศเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน โดยอาจเป็นมาตรการเดียวหรือหลาย มาตรการประกอบกัน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการปฏิรูปกฎหมายประกันสังคม การปรับเปลี่ยนสิทธิประโยชน์เพื่อให้ สอดคล้องกับการขยายอายุการทำงาน และการจัดตั้งกองทุนหรือใช้มาตรการอำนวยความสะดวกทางการเงิน เพื่อให้เกิดการออมและการมีหลักประกันทางรายได้ในยามเกษียณ

1. การแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขยายอายุการทำงานและการจ้างงานผู้สูงอายุ ควรมีการ ดำเนินการแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยอาศัยการรับฟังความคิดเห็นของภาคประชาชนและเปิดโอกาสให้แรงงาน มีโอกาสแสดงทัศนะให้กับคณะกรรมการและนำข้อมูลไปศึกษาต่อ ตัวอย่างจากประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ เยอรมนี ฝรั่งเศส แคนาดา ฟินแลนด์และอังกฤษ

2. การปฏิรูประบบสวัสดิการควรมีการคำนึงถึงระบบบำนาญที่สอดคล้องกับกลุ่มอาชีพและการขยาย อายุเกษียณในระบบบำนาญ เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างภาคเอกชนและภาครัฐ และแรงงานนอกระบบ เป็นต้น ตัวอย่างจากประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ อังกฤษ ฝรั่งเศส แคนาดา ฟินแลนด์และเยอรมนี

3. การจัดตั้งกองทุนเพื่อเป็นหลักประกันยามเกษียณ และเป็นการส่งเสริมการออมเงิน ตัวอย่างเช่น กองทุน Central Provident Fund จากประเทศสิงคโปร์

สำหรับประเทศไทยมีความพยายามที่จะส่งเสริมการปฏิรูประบบประกันสังคม โดยมาตรการขยาย อายุการเกษียณของทั้งภาครัฐและเอกชน โดยที่ภาครัฐจะมีการขยายอายุการเกษียณจาก 60 ปี เป็น 61 ปี และ 63 ปีตามลำดับ ซึ่งเป็นการช่วยทั้งระบบงบประมาณและยังคงสามารถใช้ศักยภาพของข้าราชการ

ให้มากขึ้น (ซึ่งส่วนหนึ่งต้องยอมรับว่า แม้ว่าเงินเดือนของข้าราชการจะน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเอกชน แต่ความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการเกื้อกูลอื่นๆ และระบบบำนาญของข้าราชการมีมูลค่าที่สูงมาก) ดังนั้น การขยายอายุการเกษียณของข้าราชการนอกจากจะเป็นการส่งสัญญาณของรูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุแล้วยังมีผลเชิงการเงินการคลังมาประกอบด้วย

ในกรณีของภาคเอกชนมีการส่งสัญญาณผ่านกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีการแก้ไขใน พ.ศ.2560 ที่ระบุถึงการเกษียณอายุของลูกจ้างในกรณีที่สัญญาการจ้างงานไม่ได้มีการระบุอายุการเกษียณ ว่าสามารถเกษียณที่อายุ 60 ปีและถือว่าเป็นการเลิกจ้างของสถานประกอบการ และลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยเช่นเดียวกับการที่นายจ้างบอกเลิกจ้าง และมีกลไกที่ทำให้เกิดการจ้างงานต่อของผู้ที่เกษียณอายุ รวมถึงความพยายามที่จะขยายอายุที่จะรับสิทธิประโยชน์ชราภาพของกองทุนประกันสังคม นอกจากนี้ในด้านการส่งเสริมการมีหลักประกันทางรายได้ให้กับลูกจ้างสูงอายุ คือ การส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงานที่อายุยังไม่ได้รับการตอบรับเท่าที่ควรและการบังคับใช้กฎหมายอาจทำได้ยากในทางปฏิบัติ เนื่องจากจะเป็นต้นทุนของสถานประกอบการ

ในกรณีของกลุ่มแรงงานนอกระบบ ภาครัฐมีการส่งเสริมให้เข้าสู่การประกันตนแบบสมัครใจ ตามมาตรา 40 ซึ่งเป็นการให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกันตนและมีการจัดตั้งกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ประชากรมีหลักประกันทางรายได้ที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม สำหรับประเทศไทย สิทธิและสวัสดิการทางสังคมอาจไม่ได้ขึ้นกับอุตสาหกรรมและอาชีพเหมือนกับบางประเทศ แต่สิทธิประโยชน์จำแนกมาจากมาตรา 33 ที่เป็นการจ้างงานแบบมีนายจ้างและนายจ้างและลูกจ้างเป็นผู้สมทบเงินเข้าสู่กองทุนประกันสังคม มาตรา 39 ที่เป็นการจ้างงานที่เคยมีนายจ้างและส่งเงินสมทบประกันตนเองเข้าสู่กองทุนประกันสังคม และมาตรา 40 ที่เป็นการประกันตนโดยสมัครใจ ซึ่งแรงงานสูงอายุส่วนมากจะเป็นแรงงานนอกระบบ (ไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33) จะได้รับความคุ้มครองที่น้อยกว่ากรณีของมาตรา 33 และ มาตรา 39 และแรงงานนอกระบบส่วนมากเป็นแรงงานภาคเกษตรและไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ดังนั้นการมีหลักประกันทางรายได้จึงมีความจำเป็นสำหรับแรงงานในกลุ่มนี้

3.2.2 การออกแบบระบบการจ้างงานรูปแบบใหม่

มาตรการกลุ่มนี้จะเป็นการสร้างระบบการจ้างงานที่มีรูปแบบใหม่ หรือ แนวทางในการส่งเสริมการจ้างงานที่เป็นระบบ โดยอาจเป็นมาตรการที่เป็นมาตรการเชิงจูงใจให้ผู้ประกอบการ แต่ในบางประเทศมีมาตรการเหล่านี้เป็นเพียงการอำนวยความสะดวกไม่ได้เป็นการให้แรงจูงใจโดยตรง ซึ่งตัวอย่างของมาตรการมีดังนี้

1. มาตรการ Wage Peak System จากประเทศเกาหลีใต้ เป็นระบบการลดอัตราเงินเดือนของแรงงานผู้สูงอายุลง เพื่อแลกกับความมั่นคงในการจ้างงาน ระบบนี้เปิดช่องให้นายจ้างและสหภาพแรงงานสามารถเจรจาและกำหนดจุดสูงสุดของค่าจ้างขั้นสูงซึ่งเป็นอัตราที่จะเริ่มเจรจาลดอัตราค่าจ้างลง เพื่อให้แรงงานหรือผู้ทำงานสูงอายุได้ทำงานในสถานประกอบการเดิมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้มีการกำหนดระบบแรงจูงใจเพื่อให้บริษัทจ้างแรงงานสูงอายุ (Aged Employment Incentive) โดยมีเงินอุดหนุนสนับสนุน

การจ้างแรงงานสูงอายุ เงินอุดหนุนสำหรับการจ้างงานเกินระยะเวลาอายุเกษียณ (Extension of Retirement Age) เงินอุดหนุนสำหรับการจ้างผู้เกษียณต่อเนื่อง (Continued Employment of Retirees Incentive) และเงินอุดหนุนสำหรับการประกันการตกงานของผู้สูงอายุ

2. มาตรการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ประเทศเกาหลีใต้มีการส่งเสริมและเพิ่มสัดส่วนของการประกอบอาชีพอิสระสำหรับแรงงานในประเทศเกาหลีใต้จึงเป็นนโยบายทางเลือกที่รัฐบาลเกาหลีใต้ให้ความสนใจ ซึ่งเป็นตลาดงานที่สามารถรองรับแรงงานผู้สูงอายุ ภาครัฐมีบทบาทในการให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการ มีการส่งเสริมแหล่งเงินทุนและการขยายระบบสวัสดิการให้ครอบคลุมผู้ทำงานในกลุ่มนี้

3. ระบบแรงจูงใจ เช่น เงินสนับสนุนการจ้างแรงงานสูงอายุ (Aged Employment Incentive) สำหรับผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานอายุ 55 ปีขึ้นไปให้อยู่กับสถานประกอบการหรือบริษัท เงินสนับสนุนสำหรับการจ้างงานเกินระยะเวลาอายุเกษียณ (Extension of Retirement Age Incentive) สำหรับผู้ประกอบการหรือบริษัทที่จ้างงานแรงงานเกษียณไว้ต่อเนื่องอีก 18 เดือน โดยมีข้อแม้ว่าต้องเป็นสถานประกอบการหรือบริษัทที่มีการกำหนดอายุเกษียณที่ 56 ปีขึ้นไป เงินสนับสนุนการจ้างผู้เกษียณอายุต่อเนื่อง (Continued Employment of Retirees Incentive) โดยเป็นการสนับสนุนต่อจากการจ้างงานเกินระยะเวลาอายุเกษียณ 18 เดือน โดยรัฐบาลสนับสนุนให้ผู้ประกอบการหรือบริษัทจ้างงานแรงงานที่ทำงานเกินระยะเวลาอายุเกษียณ 18 เดือน ภายในเวลา 3 เดือน เพื่อไม่ให้แรงงานออกนอกระบบจ้างงาน

4. ความยืดหยุ่นของชั่วโมงการทำงาน ตัวอย่าง ประเทศฟินแลนด์ และฝรั่งเศส โดยให้มีชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่น้อยกว่าแรงงานในช่วงวัยปกติ

จากการศึกษาในงานศึกษาต่างประเทศบ่งชี้ถึงแนวทางที่สำคัญในการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุทั้งภาครัฐและเอกชน โดยประเด็นที่สำคัญ คือ การปฏิรูประบบการเงินการคลัง ระบบบำนาญ บำนาญ ให้มีความสอดคล้องกับการขยายอายุการทำงาน และแม้ว่านโยบายหรือมาตรการการขยายอายุจะเริ่มจากภาคสมัครใจเพราะเป็นเงื่อนไขที่ต้องตกลงร่วมกันระหว่างภาคเอกชนในฐานะนายจ้างกับผู้สูงอายุในฐานะลูกจ้างในการขยายอายุการทำงาน แต่ท้ายสุดการดำเนินการต้องเป็นมาตรการบังคับเพื่อให้มีผลบังคับใช้กับสังคมทั้งระบบ

ความแตกต่างของประเทศไทยกับงานศึกษาในต่างประเทศ คือ การที่ผู้สูงอายุในประเทศไทยทำงานอยู่นอกระบบในสัดส่วนที่สูง คือ การไม่มีนายจ้างแบบสถานประกอบการ ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม ส่งผลให้ผู้สูงอายุไม่ได้รับหลักประกันทางรายได้ เช่น การประกันสังคม และได้รับเฉพาะเบี้ยผู้สูงอายุ ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และแหล่งรายได้ของผู้สูงอายุแม้ว่าจะมาจากบุตร แต่สถานการณ์นี้มีแนวโน้มที่ลดลง ดังนั้น ผู้สูงอายุจึงทำงานเพิ่มมากขึ้น

สำหรับประเทศไทย การจ้างงานผู้สูงอายุอาจแบ่งได้เป็น 2 ระบบ คือ การจ้างงานแรงงานสูงอายุในระบบและนอกระบบ (กลุ่มราชการอาจเป็นข้อยกเว้นในกรณีนี้ เนื่องจากข้าราชการบำนาญมีเงินบำนาญรายเดือนร่วมกับการมีสิทธิประโยชน์ในด้านการรักษาพยาบาลที่คุ้มครองในยามเกษียณ กลุ่มราชการ ซึ่งมีเงินบำนาญจากภาครัฐและการได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล โดยกลุ่มนี้มีนโยบายที่ชัดเจนจากการปฏิรูป

ระบอบการภาครัฐได้มีข้อเสนอในการขยายอายุราชการ โดยมีการขยับเป็นขั้นบันไดจาก 60 ปี เป็น 61 ปี ถึง 63 ปี และส่งผลให้เกิดการขยายเวลาในการรับเงินจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และการจ่ายบำนาญ) สำหรับกรณีของแรงงานในระบบมีมาตรการของภาครัฐเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อให้เกิดการจ้างงานใหม่ที่สัญญาอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ที่แตกต่างจากการจ้างงานก่อนเกษียณ เช่น การลดชั่วโมงการทำงานจ้างงาน การเปลี่ยนประเภทงาน และการปรับเปลี่ยนค่าจ้าง ในขณะที่ภาครัฐมีการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานสูงอายุนอกจากการจัดทำอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น สำหรับภาคเอกชนได้มีการจัดทำแนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุตามที่เสนอมาก่อนหน้า

กลุ่มแรกเป็นแรงงานในระบบ ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มปฏิบัติการ ซึ่งการจ้างงานอาจมีความแตกต่างกันในทางปฏิบัติ ซึ่งในกลุ่มนี้เมื่อเกษียณอายุและอายุเกิน 55 ปี ไม่ได้เป็นผู้ประกันตนก็จะได้รับสิทธิประโยชน์ชราภาพจากกองทุนประกันสังคมในรูปแบบบำเหน็จ (กรณีส่งเงินสมทบน้อยกว่า 180 เดือน) หรือบำนาญ (กรณีส่งเงินสมทบตั้งแต่ 180 เดือนขึ้นไป) รวมถึงค่าชดเชยการเลิกจ้าง และอาจมีเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยการขยายอายุการทำงานของกลุ่มผู้บริหารจะมีระบบที่ชัดเจนกว่าการขยายอายุการทำงานของกลุ่มปฏิบัติการ ดังนั้น การขยายอายุการเกษียณของกลุ่มนี้จึงต้องเพิ่มจาก 55 ปีขึ้นไป (ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้ กรณีที่สถานประกอบกิจการไม่ได้มีการกำหนดอายุการเกษียณให้ 60 ปี ถือเป็นอายุการเกษียณ และการเกษียณถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ซึ่งต้องได้รับเงินชดเชยตามกฎหมาย)

กลุ่มสองคือแรงงานนอกระบบ ซึ่งไม่มีหลักประกันทางรายได้ของกลุ่มแรก และมีประเภทงานที่มีความหลากหลายทั้งอยู่ในภาคการเกษตรและภาคบริการ ซึ่งกลุ่มนี้มักมีการทำงานโดยไม่มีเกษียณเนื่องจากเป็นกิจการของตนเอง มีการดำเนินการที่บ้าน หรือ ไม่ได้มีนายจ้าง ดังนั้นการดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุจึงมีความสอดคล้องกับกลุ่มนี้มากที่สุด กรณีของแรงงานสูงอายุนอกระบบการส่งเสริมการจ้างงานทำในรูปแบบของการให้ผู้สูงอายุมีการรวมกลุ่มทำงานและส่งเสริมงานที่เป็นอิสระน่าจะทำให้เกิดขึ้นได้ง่ายกว่าการเสริมสร้างการจ้างงานให้เข้ามาสู่ในระบบ ซึ่งประเทศไทยมีสัดส่วนการประกอบอาชีพอิสระสูงคล้ายกับประเทศเกาหลีใต้ ดังนั้นการเสริมสร้างให้ผู้สูงอายุมีโอกาสในการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการกลุ่มนี้ งานศึกษาที่ผ่านมาจึงเน้นการสร้างงานให้มีการเข้ากับบริบทและวิถีชีวิตของคนในแต่ละพื้นที่ และมีการขยายระบบสวัสดิการการประกันสังคมให้แรงงานกลุ่มนี้สามารถเข้าถึงได้

3.2.3 การสร้างความร่วมมือในตลาดแรงงานจากทุกภาคส่วน

ในมาตรการกลุ่มนี้เป็นแนวทางที่ให้เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐบาล ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการเสริมสร้างโอกาสในการการทำงานของผู้สูงอายุ โดยอาจเป็นมาตรการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสภาพการทำงาน การรองรับแรงงานที่จะออกจากระบบการจ้างงานไปสู่การประกอบอาชีพอิสระ การดำเนินการวิสาหกิจเพื่อสังคม และมีแนวทางหรือกลไกให้การจ้างงานผู้สูงอายุเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยมาตรการกลุ่มนี้ประกอบด้วย

1. มาตรการการช่วยเหลือการสมัครงานใหม่ เป็นการมาตรการเพื่อช่วยให้แรงงานที่ออกจากระบบที่จะต้องการเป็นแรงงานใหม่ได้รับการอำนวยความสะดวกในการหางาน ตัวอย่างจากประเทศญี่ปุ่นเมื่อแรงงานอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปต้องการออกจากงาน ผู้ประกอบการมีหน้าที่ต้องช่วยเหลือแรงงานได้รับความสะดวกสบายและอำนวยความสะดวกในการหางานใหม่ รวมถึงการออกหนังสือช่วยเหลือการหางานตามที่แรงงานที่ลาออกนั้นต้องการ

2. การให้ความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐ ตัวอย่างจากประเทศญี่ปุ่นที่มีการกำหนดให้ผู้ประกอบการต้องออกหนังสือชี้แจงในกรณีมีการเลิกจ้างพนักงานจำนวนมาก และในกรณีที่ผู้ประกอบการทำให้แรงงานอายุระหว่าง 45 - 65 ปี จำนวนมากต้องออกจากงาน ผู้ประกอบการจะต้องยื่นหนังสือชี้แจงต่อสำนักงานเพื่อความมั่นคงทางอาชีพให้รับทราบสถานการณ์ เพื่อเป็นการเตรียมการให้ความช่วยเหลือแรงงานเหล่านั้นด้วยวิธีการที่เหมาะสม ซึ่งมาตรการนี้จะทำให้ภาคีสามารถเตรียมการรับมือได้อย่างทันท่วงที และเป็นการแสดงถึงกระบวนการสร้างความรับผิดชอบของผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานและสังคม

3. การจัดตั้งศูนย์ทรัพยากรผู้สูงอายุ โดยศูนย์ทรัพยากรผู้สูงอายุทำหน้าที่ประสานงานกันในแต่ละจังหวัด และให้ตั้งหน่วยงานย่อยขึ้นมาติดตามและดูแลผู้สูงอายุในท้องถิ่น ให้ความช่วยเหลือเรื่องการทำงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การฝึกทักษะงานที่ต้องการทักษะฝีมือระดับต่ำไปจนถึงทักษะขั้นสูงเพื่อตอบสนองความต้องการของแรงงานสูงอายุให้ได้มากที่สุด เนื่องจากพบว่าผู้สูงอายุที่ออกจากงานประจำบางรายไม่ต้องการงานที่มีการใช้ทักษะขั้นสูงหรือต้องอาศัยการตัดสินใจมากหรืองานที่มีความเครียดและกดดันสูง ศูนย์ทรัพยากรผู้สูงอายุจึงต้องจัดสรรงานทุกประเภทให้กับแรงงานสูงวัยด้วย

4. การจัดทำฐานข้อมูลคลังสมองอาวุโส (Senior Talent Bank) เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการสร้างโอกาสสำหรับผู้สูงอายุ จากตัวอย่างของประเทศเกาหลีใต้ซึ่งได้จัดทำเป็นโครงการ New Start Program for Elderly ซึ่งเป็นโครงการที่จัดรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างครบวงจรตั้งแต่การอบรมทักษะฝีมือฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (On- the job training) การให้คำปรึกษา และมีการริเริ่มโครงการ New Workplace Adaptation Support for Worker Aged 50+ เพื่อให้ความช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่แรงงานสูงอายุ โดยให้มีโอกาสฝึกงานในสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็กเป็นเวลานานสามเดือน จากนั้นช่วยในการหางานทำและสนับสนุนการกลับเข้าทำงาน มีการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลกับภาคเอกชนเพื่อช่วยในการแสวงหางานที่เหมาะสม

5. การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคการศึกษา สถานประกอบการขนาดใหญ่ของญี่ปุ่น เกาหลีใต้ สิงคโปร์ เยอรมนี แคนาดา ฟินแลนด์และฝรั่งเศส ในหลากหลายอุตสาหกรรมพยายามเข้ามามีบทบาทและร่วมวางแผนนโยบายด้านแรงงานสูงอายุ โดยเป็นการนำความสามารถของแต่ละภาคส่วนมาสนับสนุนการจ้างงานของแรงงานสูงอายุ โดยเฉพาะการให้อุตสาหกรรมขนาดใหญ่เป็นฐานในการจ้างงานผู้สูงอายุ

มาตรการให้ความช่วยเหลือจากทุกภาคส่วนนี้เป็นมาตรการที่ต้องทำเป็นระยะยาวและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการจ้างงานแบบรุ่นต่อรุ่นอย่างยั่งยืน ในทางปฏิบัติสถานประกอบการอาจมีต้นทุนที่สูงขึ้นในการเข้าร่วมจัดทำตามมาตรการต่าง ๆ ซึ่งภาครัฐอาจเข้ามาส่งเสริมให้การสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึง

การทำให้สังคมตระหนักถึงการจ้างงานผู้สูงอายุ นอกจากนี้ การพัฒนาระบบสวัสดิการของผู้สูงอายุ โดยมีการสร้างระบบการร่วมรับผิดชอบในการดูแลผู้สูงอายุ กล่าวคือ ระบบของการออมและการลงทุน เพื่อการเกษียณต้องมีลักษณะที่รัฐ เอกชน และผู้สูงอายุ (ในฐานะแรงงาน ณ ก่อนเกษียณ) ต้องรับผิดชอบร่วมกันในสัดส่วนที่มีความเหมาะสม และสิทธิในการได้มาซึ่งสวัสดิการเหล่านี้ไปผูกกับระยะเวลาที่จะเกิดการเกษียณ โดยในการดำเนินการต้องทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป

ในการดำเนินการของแต่ละประเทศมีข้อที่น่าสังเกต คือ การขยายอายุการทำงาน อาจเกิดจากปัจจัยส่งเสริมที่สำคัญ คือ การขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะตัว จนทำให้เกิดการขยายอายุการทำงานให้กับแรงงานสูงอายุที่มีคุณสมบัติเฉพาะตามที่สถานประกอบการต้องการ ในทางกลับกัน ปัจจัยที่อาจขัดขวางการขยายอายุการเกษียณ คือ การทดแทนแรงงานด้วยเทคโนโลยีและการนำแรงงานข้ามชาติเข้ามาทดแทนการทำงาน ซึ่งในต่างประเทศก็มีการจัดระบบสวัสดิการแรงงานให้มีความสอดคล้องกับการใช้แรงงานประเภทต่าง ๆ ที่หลากหลายทั้งเต็มเวลาทำงานและทำงานเป็นช่วงเวลา รวมถึงการที่สถาบันการศึกษามีบทบาทที่สำคัญในการขยายอายุการทำงานผ่านกระบวนการที่ทำให้ผู้สูงอายุมีฐานความรู้ที่เพียงพอต่อการออกไปทำงาน มีการวิจัยและพัฒนาอุปกรณ์และเครื่องมือเพื่อช่วยในการทำงานของผู้สูงอายุ รวมถึงการศึกษาวิจัยและการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ และการทำฐานข้อมูลด้านผู้ประกอบการในการแสดงความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ

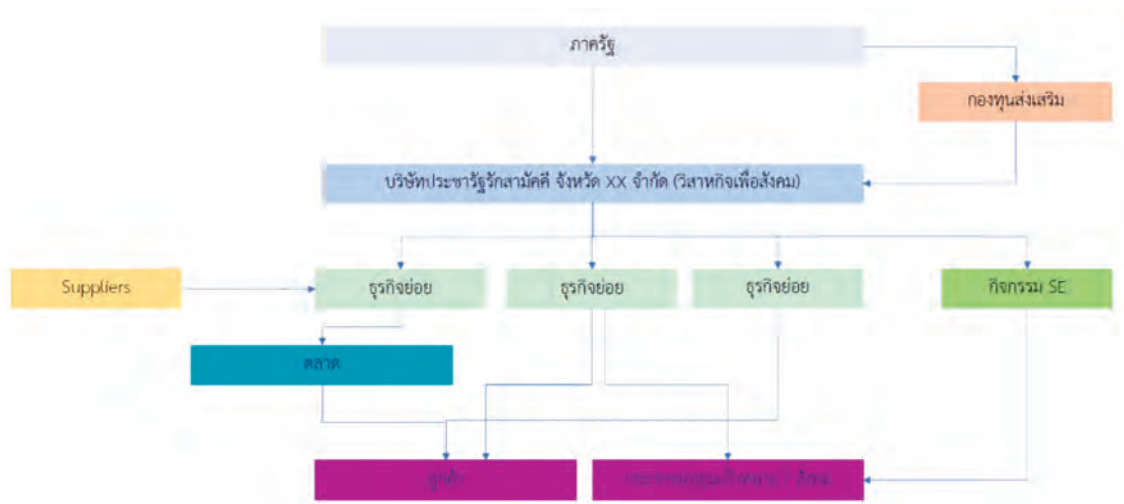
ทั้งนี้ ในการดำเนินการของภาครัฐเพื่อการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุในต่างประเทศแม้ไม่ได้ใช้คำว่า “ประชารัฐ” โดยตรง แต่เป็นการร่วมมือทำงานของทุกภาคส่วนในสังคม โดยเฉพาะการนำรัฐบาลส่วนท้องถิ่น (Local government) (ในบางประเทศมีลักษณะเป็นการปกครองแบบรัฐบาลท้องถิ่นร่วมกับรัฐบาลกลาง) เข้ามามีบทบาท โดยบทบาทที่สำคัญของรัฐบาลท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้ามามีส่วนเสริมให้วิสาหกิจที่เกิดขึ้นมีความเข้มแข็งและมีบริบทของพื้นที่เข้ามาเป็นส่วนประกอบในการดำเนินธุรกิจ เช่น ความมีเอกลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ การเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมภายในพื้นที่ การใช้ความได้เปรียบของพื้นที่มาประกอบในผลิตภัณฑ์หรือบริการของผู้สูงอายุ รวมถึงผลิตภัณฑ์ที่มีสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น

นโยบายประชารัฐ โดยการจัดตั้งบริษัทประชารัฐรักสามัคคี จำกัด (วิสาหกิจเพื่อสังคม) เป็นหนึ่งในแนวทางของการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีความเกี่ยวข้องทั้งในด้านการดำเนินธุรกิจ การสร้างการมีส่วนร่วม และการใช้ความสามารถของแต่ละภาคส่วนเข้ามาประสานกันเป็นรูปแบบหนึ่งของการดำเนินการ มีการออกแบบระบบการจ้างงานรูปแบบใหม่ ๆ และการสร้างการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานจากทุกภาคส่วน โดยให้เป็นรูปแบบของภาคเอกชนและมีความเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคม ดังนั้นแนวทางของการดำเนินการแบบประชารัฐ จึงมีช่องทางของการจ้างงานผู้สูงอายุในหลากหลายรูปแบบ โดยบริษัทประชารัฐรักสามัคคี จังหวัดทั้ง 77 บริษัท ยังดำเนินการอยู่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งข้อมูลผลการดำเนินงานถึงเดือนเมษายน พ.ศ.2561 ทุกจังหวัด (77 บริษัท) มีการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย 3,685 กลุ่ม สร้างรายได้รวม 1,653,130,058 บาท ผู้ได้รับประโยชน์มีจำนวน 614,180 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่มงาน ดังนี้ ด้านการเกษตร 955 กลุ่ม เกิดรายได้ 656,628,008 บาท แปรรูป 1,898 กลุ่ม เกิดรายได้ 752,510,153 บาท ท่องเที่ยวโดยชุมชน 832 กลุ่ม

เกิดรายได้ 243,991,897 บาท (ประชาชาติธุรกิจ, พัฒนาชุมชนแฉง บ.ประชารัฐ 77 จังหวัดไร่ปัญหา, 14 พฤษภาคม พ.ศ.2561)

รูปแบบของการดำเนินการของบริษัทประชารัฐรักสามัคคี จำกัด (วิสาหกิจเพื่อสังคม) อาจมีหลายรูปแบบ โดยในภาพที่ 21 เป็นรูปแบบโครงสร้างการทำงานในรูปแบบประชารัฐที่คณะผู้วิจัยได้มีการเสนอ โดยในภาพนี้จะมีบริษัทประชารัฐรักสามัคคีของแต่ละจังหวัดเป็นแกนกลางและมีธุรกิจในความดูแลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีมากกว่า 1 ธุรกิจหรือ 1 โครงการต่อจังหวัดและการสนับสนุนทางการเงินนอกเหนือจากการประกอบธุรกิจแล้วอาจมีการสนับสนุนทางการเงินในรูปแบบอื่น ๆ ที่ได้รับที่นอกเหนือจากการประกอบธุรกิจ เช่น การมีกองทุนเพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนการดำเนินงานตามรูปแบบประชารัฐ และ/หรือ การรับบริจาคจากบุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ เป็นต้น ในด้านการดำเนินการอาจมีการขายสินค้าตรงต่อลูกค้าและผ่านระบบตลาดสินค้า เช่น ตลาดสินค้าประชารัฐ ในด้านของกระบวนการผลิต บริษัทอาจได้รับการสนับสนุนจากผู้ส่งวัตถุดิบและผู้เป็นพันธมิตรทางธุรกิจ (Suppliers) นอกจากนี้บริษัทยังอาจทำกิจกรรมเพื่อสังคมอื่น ๆ ได้โดยตรงที่นอกเหนือจากการประกอบธุรกิจตามปกติ

ภาพที่ 25 รูปแบบของการดำเนินการตามแนวทางประชารัฐรักสามัคคี



จากภาพดังกล่าวจะสามารถส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุได้ 2 ช่องทาง คือ ช่องทางที่ 1 การจ้างงานตามระบบปกติคือการจ้างงานในธุรกิจย่อยของบริษัทที่เป็นการขยายอายุการเกษียณหรือการจ้างงานกลับมาใหม่ เป็นการเสริมสร้างการจ้างงานตามระบบการจ้างงานปกติ ซึ่งสามารถใช้รูปแบบของการขยายอายุการทำงานงานของภาคเอกชนมาใช้ประกอบได้ ช่องทางที่ 2 ผ่านระบบของ Supplier หรือการสร้างตลาดให้กับผู้สูงอายุ ผ่านระบบของการทำงานตามความรับผิดชอบเพื่อสังคม และระบบการจ้างงานไม่เต็มเวลา (Part – time job) และช่องทางที่ 3 คือ การใช้ระบบ CSR รวมถึงมาตรการอื่น ๆ

3.2.4 ตัวแบบการทำงานประจํารัฐรูปแบบที่ 1

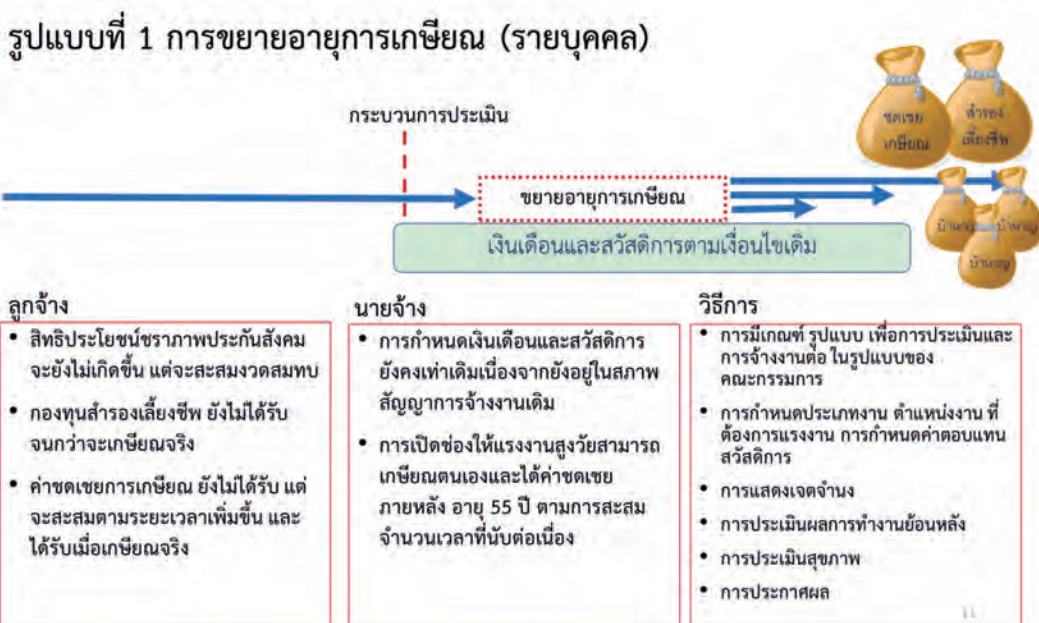
ทั้งนี้ตามแนวทางของประจํารัฐเพื่อการเสริมสร้างการทำงานของผู้นสูงอายุอาจมีรูปแบบของการจ้างงานในระบบตามปกติผ่านการดำเนินการของบริษัทหรือวิสาหกิจเพื่อสังคม ในกรณีของกลุ่มแรงงานในระบบ การเสริมสร้างการทำงานของผู้นสูงอายุอาจเทียบเคียงได้กับการสร้างระบบการขยายอายุการเกษียณซึ่งงานศึกษาของ แก้วขวัญ ตั้งติพิงศ์กุล, ศุภชัย ศรีสุชาติ และอนิณ อรุณเรืองสวัสดิ์ (2560) ได้เสนอรูปแบบของการขยายอายุการทำงานไว้ 3 รูปแบบ โดยภาครัฐสามารถเสริมการทำงานด้วยการสนับสนุนผ่านการแก้ไขเงื่อนไขการจ่ายสิทธิประโยชน์ชราภาพของระบบเงินบำนาญประกันสังคมและการมีกองทุนเพื่อสนับสนุนให้ผู้ประกอบการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ รวมถึงมีระบบสนับสนุนทางด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่เหมาะสมสำหรับผู้ประกอบการ โดยทั้ง 3 รูปแบบของการขยายอายุการทำงาน

ของแรงงานในระบบ ประกอบด้วย

รูปแบบที่ 1: การขยายอายุการเกษียณ (รายบุคคล) จากเดิม 55 ปีบริบูรณ์ โดยมีการขยายสัญญาอย่างน้อย 1 ปี หรือเป็นสัญญาแบบปีต่อปี และผ่านเกณฑ์ประเมินที่บริษัทกำหนด

- รูปแบบนี้ลูกจ้างยังอยู่ในระบบประกันสังคมจึงยังไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ชราภาพ คือ บำนาญหรือบำเหน็จ ลูกจ้างและนายจ้างยังคงส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมได้จนกระทั่งครบการเกษียณอีกครั้งและได้รับการคุ้มครองการประกันสังคมเหมือนเดิม
- เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ยังคงได้รับเหมือนเดิม และมีสิทธิปรับขึ้นในแต่ละปี รวมถึงการสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ถ้ามี) ยังเป็นการดำเนินการตามปกติ
- เนื่องจากเป็นการขยายอายุเกษียณ ลูกจ้างยังไม่ได้ลาออกหรือถูกเลิกจ้างส่งผลให้ยังไม่ได้รับค่าชดเชยหลังการเลิกจ้าง
- รูปแบบการจ้างงานในกรณีนี้จะไม่ก่อให้เกิดปัญหาเรื่องสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้ในระบบประกันสังคม เงินชดเชยการออกจากงาน แต่อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่บริษัทจะปรับเปลี่ยนให้พนักงานทั้งบริษัทขยายการเกษียณอายุทั้งหมด บริษัทควรให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการตัดสินใจว่าต้องการขยายอายุการทำงานของตนเองต่อไปหรือไม่ เนื่องจากหากสัญญาจ้างงานมีมาก่อนต้องได้รับความเห็นชอบจากสหภาพหรือการประชุมตามเงื่อนไขของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการเปลี่ยนข้อตกลง (อันเป็นสาระสำคัญ) ของการจ้างงาน และบุคคลที่ไม่ยินยอม ก็จะใช้เงื่อนไขเดิม
- ขั้นตอนการดำเนินการ คือ 1) ให้ลูกจ้างที่มีความประสงค์จะขยายอายุการทำงานยื่นเจตจำนงต่อหัวหน้างาน 2) หัวหน้างานเซ็นรับรองและส่งเรื่องไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคล และ 3) มีคณะกรรมการร่วมพิจารณาผลการขยายอายุการเกษียณ มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน เช่น ผลการทำงานย้อนหลัง เกณฑ์ด้านสุขภาพ เป็นต้น และ 4) การประกาศผล

ภาพที่ 26 รูปแบบการจ้างงานหลังเกษียณรูปแบบที่ 1



ที่มา: คณะผู้วิจัย

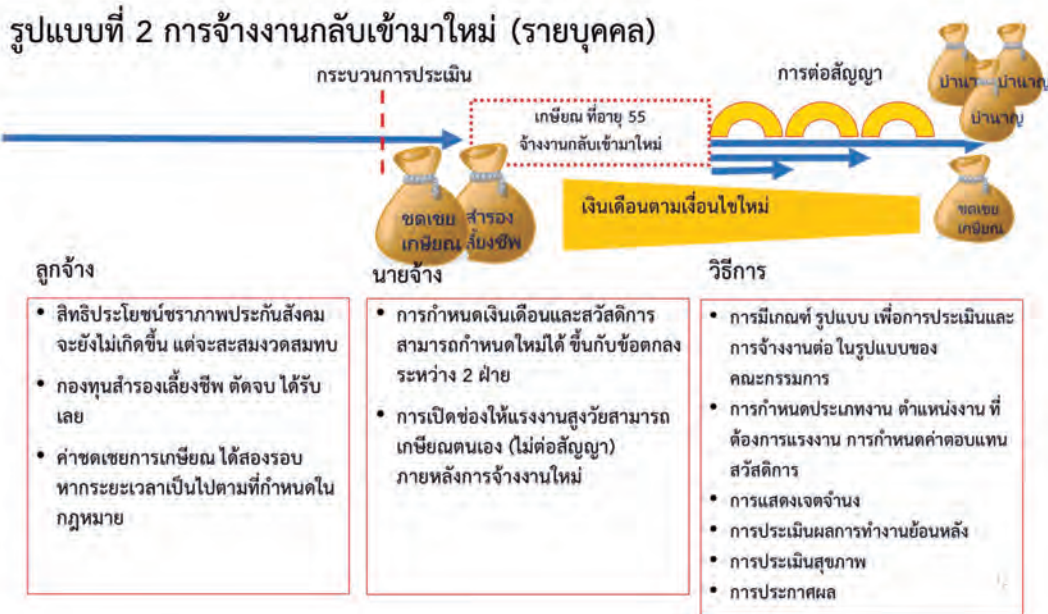
รูปแบบที่ 2: การจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ (รายบุคคล) เป็นการจ้างงานแรงงานสูงวัยเดิมที่ลูกจ้างต้องการทำงานต่อให้ออกจากงานอื่นเนื่องจากการเกษียณอายุตามที่บริษัทกำหนด และผ่านเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด สัญญาจ้างแบบใหม่ซึ่งมีอายุอย่างน้อย 1 ปี ให้สิทธิทั้งสองฝ่ายในการบอกเลิกสัญญา

- โดยลูกจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์ หรือเงินชดเชยต่างๆจากการลาออกทั้งหมด เช่น ค่าชดเชยการเลิกจ้าง เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สิทธิชราภาพจากประกันสังคมแบบบำนาญ ได้รับสิทธิในเงินบำนาญ บำนาญเป็นที่เรียบร้อยแล้ว แต่อย่างไรก็ตามการกลับมาทำงานในระบบใหม่ลูกจ้างจะต้องสมัครเข้าระบบประกันสังคมอีกครั้ง โดยเริ่มนับระยะเวลาการส่งเงินสมทบเข้าประกันสังคมใหม่ (และเมื่อมีสถานะการเป็นผู้ประกันตน ก็จะไม่รับสิทธิของบำนาญ)
- สำหรับการจ้างงานกลับเข้ามาใหม่อาจจะมีรูปแบบการจ้างงานเป็นตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งงานใหม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับการตกลงร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงค่าตอบแทนสวัสดิการต่างๆ ด้วย
- การกำหนดค่าตอบแทนอาจต้องคำนึงถึงค่าชดเชยตามสิทธิที่แรงงานพึงจะได้รับตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน สำหรับเงื่อนไขคุณภาพที่เหมาะสมสำหรับการจ่ายเงินชดเชยหลังเกษียณครั้งที่สอง อาจจะต้องพิจารณารูปแบบที่เหมาะสมกันไป ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้เสนอให้คำนวณค่าจ้าง สวัสดิการ และโบนัสต่างๆ ตามสัญญาการจ้างงานใหม่ เท่ากับ ค่าตอบแทนของทั้งหมดที่ลูกจ้างผู้นั้นจะได้

ตลอดการจ้างใหม่คำนวณเป็นมูลค่าปัจจุบัน (Present Value) ต่องวด หักกลับกับเงินค่าชดเชยการออกจากงานที่ลูกจ้างพึงได้รับในการเกษียณครั้งที่ 2

- บริษัทควรมีขั้นตอนการรับสมัครพนักงานกลับเข้ามาทำงานใหม่ที่เหมาะสม มีการจ้างเป็นนโยบายหรือมาตรการรวมไปถึงเกณฑ์การพิจารณาล่วงหน้าเพื่อให้พนักงานได้เตรียมตัวให้พร้อม
- ขั้นตอนการดำเนินการ คือ 1) ให้ลูกจ้างที่มีความประสงค์จะขยายอายุการทำงานยื่นเจตจำนงต่อหัวหน้างาน 2) หัวหน้างานเซ็นรับรองและส่งเรื่องไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคล และ 3) มีคณะกรรมการร่วมพิจารณาผลการจ้างงานใหม่ เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน เช่น ผลการทำงานย้อนหลัง เกณฑ์ด้านสุขภาพ เป็นต้น และ 4) การประกาศผล
- รูปแบบที่สามารถผันแปรเพิ่มเติมจากรูปแบบนี้คือ ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างมีการตกลงรูปแบบของการจ้างงานใหม่ เช่น ให้อยู่ในรูปแบบของการจ้างที่ปรึกษา การรับจ้างทำงานรายชิ้น หรือรายโครงการตามสัญญาการจ้าง โดยแรงงานที่กลับเข้ามาไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัท แต่เป็นคู่สัญญาในการการทำงาน ซึ่งก็อยู่ในวิสัยที่กระทำได้ ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้จะได้รับสิทธิประโยชน์ชราภาพจากประกันสังคม แต่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบของลูกจ้างอีกต่อไป ดังนั้นสวัสดิการของลูกจ้างตามการจ้างงานปกติจึงไม่ได้

ภาพที่ 27 รูปแบบการจ้างงานหลังเกษียณรูปแบบที่ 2



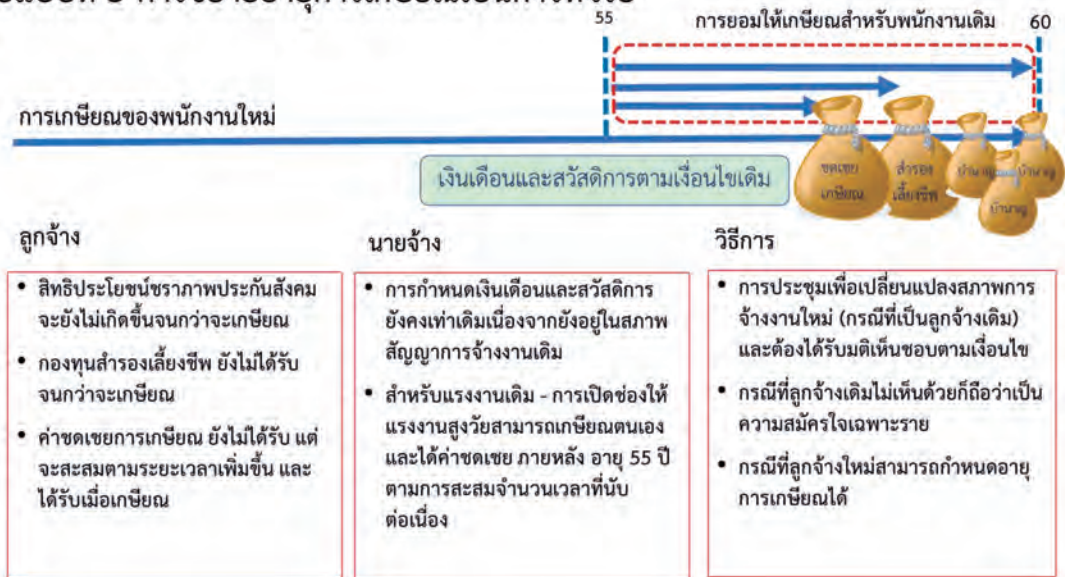
ที่มา: คณะผู้วิจัย

รูปแบบที่ 3 : การกำหนดอายุเกษียณเป็น 60 ปีบริบูรณ์ เป็นการขยายอายุเกษียณเป็นการทั่วไปของบริษัท โดยกำหนดอายุการเกษียณที่อายุมากกว่า 55 ปีสำหรับการรับเข้าพนักงานใหม่หรือสำหรับพนักงานเดิม

- เป็นการกำหนดเงื่อนไขในการทำงานใหม่ โดยให้การเกษียณมากกว่าอายุ 55 ปี โดยอาจมีการค่อยๆ ขยับอายุการเกษียณสำหรับแรงงานที่อายุยังไม่มากแบบคลื่นกระทบฝั่ง เพื่อลดผลกระทบจากการวางแผนของแรงงานในแต่ละช่วงวัย เช่น หากเป็นแรงงานใหม่อาจกำหนดอายุการเกษียณไว้ที่อายุ 60 ปี ในขณะที่แรงงานที่ใกล้เกษียณอาจกำหนดอายุการเกษียณที่ 57 ปี เป็นต้น
- ในกรณีที่ต้องการกำหนดอายุการเกษียณไว้แค่อายุเดียว จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากแรงงานหรือสหภาพ ซึ่งต้องเป็นไปตามกฎระเบียบของการคุ้มครองแรงงาน ในขณะที่แรงงานที่ไม่ประสงค์จะเปลี่ยนอายุการเกษียณก็จะเป็นไปตามเงื่อนไขสภาพการจ้างงานเดิม
- กรณีแรงงานใหม่สามารถกำหนดอายุการเกษียณใหม่ในเงื่อนไขสภาพการจ้างงานได้ตั้งแต่ต้น ให้เป็นไปตามอายุเกษียณที่บริษัทกำหนด แต่กรณีแรงงานเก่า ให้เป็นไปตามความสมัครใจของแรงงาน
- สิทธิประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจะเกิดขึ้นในการเกษียณเพียงครั้งเดียว ซึ่งทำให้ไม่มีปัญหาในข้อกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของประกันสังคมและการชดเชยการเลิกจ้างจากการเกษียณ
- แนวทางการทำงานควรใช้หลักการมีส่วนร่วมของแรงงานทั้งหมดของสถานประกอบการในการชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงาน และนำมาซึ่งการเปลี่ยนเงื่อนไขของอายุเกษียณอายุขององค์กร

ทั้งนี้จากทั้ง 3 รูปแบบต่างมีข้อดีข้อเสีย และวิธีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลที่อาจแตกต่างกัน โดยรูปแบบที่พึงประสงค์ที่ควรมีการส่งเสริม คือ รูปแบบที่ 3 ที่กำหนดอายุเกษียณเป็น 60 ปีบริบูรณ์หรือมากกว่า และเป็นการขยายอายุเกษียณเป็นการทั่วไปของบริษัท ซึ่งรูปแบบนี้จะไม่มีปัญหาทั้งในด้านข้อกฎหมายและการรับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ รวมถึงการแก้ไขปัญหาเรื่องของค่าชดเชยที่ต้องจ่ายสองรอบของรูปแบบที่ 2 เพื่อให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน นอกจากนี้ในทั้ง 3 รูปแบบ การจ้างงานผู้สูงอายุที่เกิน 60 ปี บริษัทจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีตามมาตรการของกระทรวงการคลัง ซึ่งทำให้ต้นทุนของสถานประกอบการลดลง

รูปแบบที่ 3 การขยายอายุการเกษียณเป็นการทั่วไป



ที่มา: คณะผู้วิจัย

จากทั้งสามรูปแบบ เมื่อนำมาประยุกต์กับกรณีของการจ้างงานในรูปแบบประชารัฐ จะพบว่าอาจทำได้ยากเนื่องจากเป็นงานที่อยู่ในระบบ และจำนวนแรงงานสูงอายุในระบบมีสัดส่วนที่ไม่มากเมื่อเทียบกับแรงงานสูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ และในทางปฏิบัติ การเกษียณอายุของบริษัทเอกชนมักกำหนดไว้ที่อายุ 55 ปี และสิทธิประโยชน์ชราภาพของประกันสังคมก็เริ่มมีการให้สิทธิตั้งแต่อายุ 55 ปี ดังนั้นจึงอาจเป็นการยากเพื่อจูงใจให้แรงงานทำงานต่อ ในขณะที่สถานประกอบการที่จะได้สิทธิประโยชน์ในด้านการลดหย่อนภาษีร้อยละ 200 มีข้อกำหนดในการจ้างแรงงานที่อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งทำให้การขยายอายุการทำงานในเงื่อนไขกลุ่มนี้มีข้อจำกัด

3.2.5 ตัวแบบการทำงานประชารัฐรูปแบบที่ 2

ในรูปแบบนี้เป็นการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านระบบการกระตุ้นผ่านคู่ค้าและระบบตลาดที่เกี่ยวข้องกับบริษัทประชารัฐ โดยเป็นการให้บริษัททำหน้าที่ส่งเสริมทางอ้อมผ่านให้บริษัทคู่ค้าหรือผู้ส่งวัตถุดิบหันมาการใช้แรงงานสูงอายุมากขึ้น ซึ่งจะมีความสอดคล้องกับการจ้างงานในกลุ่มแรงงานนอกระบบและแรงงานอิสระ เช่น การใช้ผู้สูงอายุคัดสรร จัดเก็บวัตถุดิบ หรือผลิตสินค้าขั้นต้น หรือประกอบธุรกิจเพื่อการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมถึงการให้บริการของบริษัท ดังนั้น การจ้างแรงงานกลุ่มนี้จะมีลักษณะที่มีความยืดหยุ่น คือ สามารถจ้างงานในรายวัน และในอนาคตสามารถจ้างเป็นรายชั่วโมง (สอดคล้องกับนโยบายการกำหนดอัตราค่าจ้างผู้สูงอายุรายชั่วโมงของกระทรวงแรงงานซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างขั้นตอนการทำ

ประชาพิจารณ์³⁾ และในกลุ่มของแรงงานนอกระบบที่เป็นการทำงานของงานภาครัฐโดยตรง การเสริมสร้างการทำงานจะผ่านกระบวนการจ้างงานเพื่อการผลิตและการให้บริการ โดยให้บริษัทประชารัฐรักสามัคคีในแต่ละจังหวัดเป็นแกนกลางในการขับเคลื่อน และนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับต่าง ๆ มาเป็นหน่วยงานสนับสนุน และมีการดำเนินงานให้เข้ากับบริบทของพื้นที่

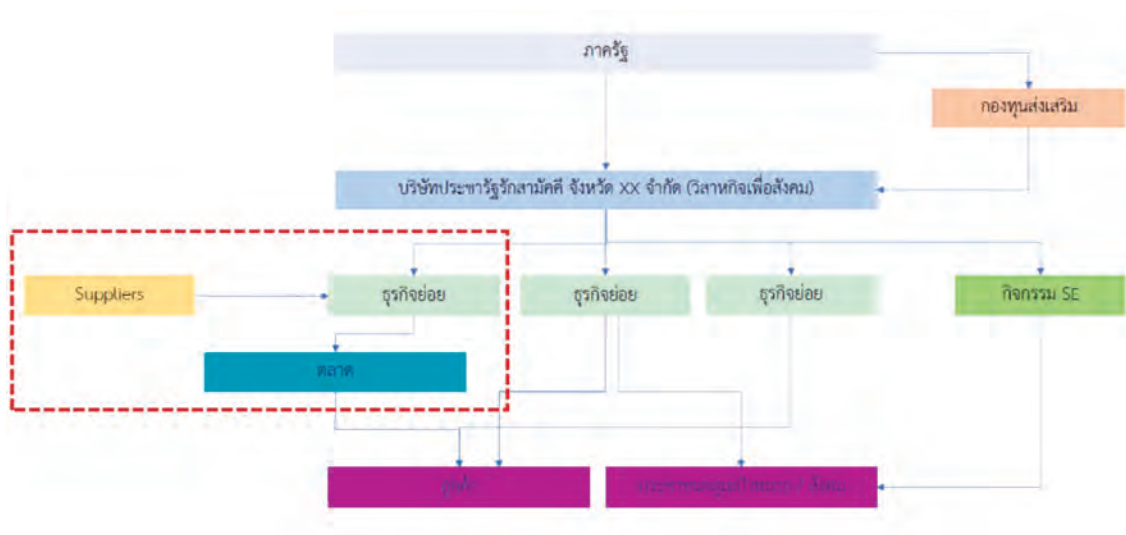
การจ้างงานของสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีตำแหน่งงานจำนวนมากในพื้นที่อาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจ้างงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการนำผลกำไรที่ได้จากการผลิตการขายสินค้าบริการ การให้คำปรึกษามาคืนกลับสู่ท้องถิ่น นอกจากนี้ในการดำเนินการอาจร่วมกับสถาบันการศึกษาเพื่อใช้องค์ความรู้จากสถาบันการศึกษาร่วมในการพัฒนาการบริหารจัดการบริษัทประชารัฐรักสามัคคีที่มีอยู่ในแต่ละพื้นที่ และการดำเนินการอาจนำไปสู่การจ้างงานหรือการรับงานมาทำที่บ้านของกลุ่มผู้สูงอายุ โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาร่วมดูแล

ในรูปแบบที่สองนี้ ยังอาจครอบคลุมการประกอบอาชีพอิสระ เช่น การค้าขาย ซึ่งบริษัทประชารัฐรักสามัคคีอาจร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในการหาพื้นที่หรือตลาดให้กับผู้ประกอบการที่เป็นผู้สูงอายุ โดยอาจเป็นตลาดอยู่ตามพื้นที่ต่าง ๆ เช่น มีการขอความร่วมมือจากเจ้าของตลาดหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดพื้นที่ที่ชัดเจนให้กับผู้สูงอายุในการนำสินค้ามาขาย โดยมีต้นทุนที่ต่ำกว่าปกติหรือไม่คิดต้นทุนในการวางขาย หรือตลาดที่อยู่บน Internet เพื่อให้ผู้สูงอายุมีช่องทางการจำหน่ายสินค้าและบริการที่เพิ่มมากขึ้น

การส่งเสริมการจ้างงานในรูปแบบนี้ยังครอบคลุมถึงการจ้างงานไม่เต็มเวลาโดยให้มีการจ้างแรงงานสูงอายุเพิ่มมากขึ้น โดยมีลักษณะของงานที่ไม่ซับซ้อน เป็นงานที่ไม่ได้ใช้กำลังมาก และมีความยืดหยุ่นในด้านระยะเวลาในการทำงาน ตัวอย่างของงานประเภทนี้ได้แก่ งานขายของ งานแสดงผลิตภัณฑ์หน้าร้าน งานส่งเสริมการขายเฉพาะกลุ่ม (เช่น ผลิตภัณฑ์อาหาร ผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญา เครื่องดื่ม เป็นต้น) ซึ่งการจ้างงานผู้สูงอายุกลุ่มนี้จะมีเงื่อนไขส่งเสริมในอนาคต คือ การมีอัตราค่าจ้างผู้สูงอายุแบบรายชั่วโมง ซึ่งเป็นงานที่ไม่ได้ทำงานแบบเต็มเวลาและผู้สูงอายุและนายจ้างสามารถตกลงชั่วโมงการทำงานได้ รวมถึงยังได้รับการคุ้มครองแรงงานเหมือนกับการจ้างงานแรงงานในระบบ

³ ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2561

ภาพที่ 29 กลุ่มเป้าหมายในการเสริมสร้างงานผู้สูงอายุรูปแบบที่ 2



3.2.6 ตัวแบบการทำงานประชารัฐรูปแบบที่ 3

แม้ว่าการจ้างงานประจำและการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลาที่เป็นลักษณะของงานประจำจะเป็นการจ้างงานผู้สูงอายุที่พึงประสงค์ แต่ในทางปฏิบัติอาจทำได้ยากโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานนอกระบบ และกลุ่มของการจ้างงานใหม่ที่ไม่ได้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการมาก่อน ส่งผลให้การทำระบบการจ้างงานในรูปแบบ 1 และ 2 เกิดขึ้นเป็นจำนวนมากสำหรับผู้สูงอายุจึงอาจทำได้ยาก⁴ ดังนั้น ในรูปแบบที่สามจึงอาจต้องออกแบบเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและเป็นงานตามความสามารถของผู้สูงอายุ โดยมีบริษัทประชารัฐ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ มาเข้าร่วม เช่น การออกแบบกิจกรรมเพื่อสังคมหรือกิจกรรมแบบ Corporate Social Responsibility (CSR) โดยมีการให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมและมีรายได้จากการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งงานเหล่านี้อาจมีลักษณะเป็นงานครั้งคราว ไม่ได้เป็นงานประจำ เป็นงานตามวาระของการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมของสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การกำหนดรูปแบบนี้จะเป็นการส่งเสริมให้กิจการและสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย มีการเปลี่ยนรูปแบบของการใช้งบประมาณเพื่อการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม มาเป็นการใช้งบประมาณส่วนนี้เพื่อการดำเนินงานกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจ้างงานของผู้สูงอายุ ตัวอย่างเช่น หากในกิจกรรม CSR ต้องใช้งบประมาณเพื่อการประชาสัมพันธ์ก็นำมาให้ผู้สูงอายุที่มาช่วยงานด้านการประชาสัมพันธ์หรือการส่งเสริม

⁴ การจ้างงานในรูปแบบที่ 1 เหมาะสำหรับการจ้างงานแรงงานที่ทำงานมาในระบบเดิม เพราะเป็นรูปแบบของการขยายอายุการเกษียณ สำหรับรูปแบบที่สอง ความสามารถในการทำงานจะขึ้นกับประเภทงานที่มีการส่งเสริมซึ่งหากมีงานประเภทนี้เป็นจำนวนมากก็จะทำให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานในรูปแบบไม่เต็มเวลานี้ได้มากขึ้น อย่างไรก็ตามทั้งสองรูปแบบอาจต้องการทักษะเฉพาะบางอย่างของผู้สูงอายุในการที่จะเข้าร่วมงาน

ภาพลักษณ์ของกิจการแทน หรือแม้แต่การเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการดำเนินการด้าน CSR และเมื่อจบกิจกรรม การจ้างงานผู้สูงอายุส่วนนี้ก็จบลง ซึ่งความชุกของกิจกรรมที่สถานประกอบการต่าง ๆ จะดำเนินการจัดกิจกรรมเชิงพื้นที่จะเป็นตัวกำหนดความต้องการจ้างงานของผู้สูงอายุ ตัวอย่าง เช่น หากกิจการต้องการประชาสัมพันธ์โดยการใช้แผ่นพับ โปสเตอร์ ก็อาจจัดสรรงานนี้มาให้กับกลุ่มของผู้สูงอายุ ในการจัดเรียงเอกสาร แจกเอกสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ในพื้นที่เฉพาะ และเมื่อกิจกรรมนี้จบลงการจ้างงานในตำแหน่งนี้ก็จบลงไป

ความแตกต่างของการดำเนินการในรูปแบบนี้กับการบริจาคเพื่อการกุศล คือ การทำกิจกรรม CSR และให้ผู้สูงอายุมาร่วมอาจมีหลากหลายวิธี และอยู่บนพื้นฐานของการที่ผู้สูงอายุยังคงมีโอกาสในการทำงาน มีการเข้าร่วมในการคิด พัฒนางานให้ดีขึ้น แต่การบริจาคเป็นการให้โดยไม่มีเงื่อนไขของการทำงาน หรือใช้ศักยภาพที่มีอยู่ของผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ ทั้งนี้หากมีศูนย์รวมข้อมูลความต้องการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม ที่ต้องการให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วม ก็จะทำให้ความต้องการของสถานประกอบการและผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน มาพบกันได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ภาครัฐอาจมีการส่งเสริมและสร้างการตระหนักรู้ให้กับสถานประกอบการ ในการจัดระบบ CSR เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ แม้จะทำได้ไม่มากแต่ก็เป็นกระบวนการสร้างจิตสำนึก และเป็นแนวทางที่มีความยืดหยุ่นและมีการดำเนินการในต่างประเทศ

จากทั้งสามรูปแบบมีความแตกต่างทั้งระดับรายได้ ความมั่นคง ระยะเวลาในการทำงาน โดยรูปแบบแรกเหมาะสำหรับแรงงานที่อยู่ในระบบและมีการขยายอายุการทำงาน แต่อุปสรรคคือสิทธิประโยชน์ชราภาพ เริ่มที่อายุ 55 ปี และสถานประกอบการส่วนมากมีการกำหนดอายุการเกษียณที่ 55 ปี ทำให้อายุการเกษียณ กับนิยามของผู้สูงอายุไม่ตรงกันมีช่องว่างประมาณ 5 ปี ส่งผลให้แม้ว่าจะมีการขยายอายุการเกษียณมา 5 ปี แต่เมื่อถึงการอายุตามนิยามของผู้สูงอายุที่ 60 ปี ก็จะเป็นการเกษียณจริง การต่ออายุการทำงานจึงทำได้ยากขึ้น ดังนั้นภาครัฐอาจต้องคำนึงถึงการขยายอายุการรับสิทธิประโยชน์ชราภาพให้ขยายออกด้วยวิธีการที่เหมาะสม ในรูปแบบที่สองเหมาะสำหรับงานอิสระที่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถกำหนดเวลา ของการทำงานได้ ซึ่งอาจเกิดจากการเจรจาระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ดังนั้น การจ้างงานในรูปแบบที่สอง จะขึ้นกับประเภทของงานและช่วงเวลาของการทำงานเป็นสำคัญ และรูปแบบที่สามเป็นการมุ่งผล ของการสร้างการตระหนักรู้ให้กับสถานประกอบการและสังคมในการเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ต่อสังคมและเป็นการช่วยการสร้างรายได้ให้กับผู้สูงอายุบางส่วน

3.2.7 มาตรการเสริมอื่นๆ

นอกจากนี้ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม สามารถร่วมกันดำเนินมาตรการอื่น ๆ ที่สามารถนำมาใช้ร่วมกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ตัวอย่างเช่น

1. การขอความร่วมมือให้สถานประกอบการเปิดตำแหน่งงานเพื่อผู้สูงอายุ โดยมีการประเมินถึง ตำแหน่งงาน ค่าเรียกชื่องาน เงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ ให้เหมาะสม และต้องมีการคุ้มครองแรงงาน ด้านอัตราค่าตอบแทน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุอย่างเหมาะสม

โดยอาจมีการกำหนดเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นว่าหากเป็นงานที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้ ควรมีการเปิดโอกาสให้กับแรงงานสูงอายุก่อนแรงงานประเภทอื่น ๆ ในการรับเข้าทำงาน

2. บริษัทประชารัฐรักสามัคคีทั้ง 77 จังหวัดอาจร่วมกันจัดตั้งกองทุนเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยเป็นการกันผลกำไรจากการดำเนินการส่วนหนึ่งสมทบเข้ากองทุนโดยอัตโนมัติและมีหน่วยงานกลางในการบริหารจัดการกองทุน และนำกองทุนนี้มาพัฒนานวัตกรรม งานวิจัย และส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุและอาจใช้เป็นกลไกในการสนับสนุนหน่วยงานภาครัฐ ภาคสังคม ในการดำเนินงานด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ
3. การพัฒนาระบบข้อมูลความต้องการแรงงานสูงอายุและการจับคู่งาน โดยเป็นระบบที่จัดทำโดยภาครัฐที่ให้สถานประกอบการผู้ต้องแรงงานสูงอายุ รวมถึงหน่วยงานภาครัฐ และแรงงานสูงอายุที่ต้องการทำงาน สามารถเข้าสู่ระบบการจับคู่งาน และมีการปรับปรุงข้อมูลให้มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา และการแสดงผลควรระบุได้ทั้งในเชิงพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพที่ต้องการ
4. เงื่อนไขของการรับสิทธิประโยชน์ชราภาพในด้านอายุและสภาพการทำงานเป็นอุปสรรคและอาจไม่สอดคล้องกับเงื่อนไขสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่รัฐให้กับผู้ประกอบการ ดังนั้น การปรับปรุงระบบสิทธิประโยชน์ให้มีความสอดคล้องกันจะช่วยให้ทิศทางของการจ้างงานผู้สูงอายุชัดเจนขึ้น รวมถึงการบริหารจัดการแหล่งรายได้ของผู้สูงอายุเพื่อให้ผสมผสานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น รายได้จากเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เงินบำนาญจากระบบประกันสังคมบางส่วน (อาจไม่จำเป็นต้องมีการจ่ายทั้งหมดตามสิทธิประโยชน์ชราภาพ) และรายได้จากการทำงาน (โดยนายจ้างอาจมีเงื่อนไขใหม่ในการจ้างงานที่ให้ผลตอบแทนน้อยกว่าเดิมตามเงื่อนไขการทำงาน) ซึ่งเมื่อรวมประโยชน์ทั้งหมดที่ผู้สูงอายุได้รับยังมีค่าสูงพอที่จะจูงใจให้ผู้สูงอายุยังคงทำงาน และในขณะเดียวกันยังเป็นแรงจูงใจให้กับนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนตามศักยภาพเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งการให้สิทธิประกันสังคมเกิดขึ้นบางส่วนทำให้นายจ้างและลูกจ้างมีช่องทางในการเจรจารูปแบบงานภายใต้เงื่อนไขใหม่ที่รักษาระดับรายได้ผู้สูงอายุ
5. ภาครัฐมีมาตรการใช้บัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่เป็นเงินโอนแบบมีเงื่อนไข (Conditional Cash Transfer หรือ CCT) สามารถทำให้รัฐทราบถึงข้อมูลความต้องการของผู้ลงทะเบียนที่มีรายได้น้อยระดับต่าง ๆ ซึ่งมีความต้องการที่แตกต่างกัน ส่งผลให้รัฐสามารถวางแผนการให้การสนับสนุนโดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพ ซึ่งรัฐสามารถกำหนดเงื่อนไขในการเข้าฝึกอาชีพ มีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีอาชีพและมีงานทำ
6. ภาครัฐและเอกชนควรร่วมมือกันศึกษาและสร้างรูปแบบของอาชีพงานที่มีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุ รวมถึงโครงสร้างของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อเป็นแนวทางให้สถานประกอบการและผู้สูงอายุใช้เป็นแนวทางในการจ้างงานในอนาคต
7. ภาครัฐควรมีการสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้นโดยการใช้มาตรการจูงใจทั้งในด้านภาษีและเงินทุนสนับสนุนเพื่อการปรับสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการเพื่อให้มีความปลอดภัย เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุและแรงงานกลุ่มอื่น ๆ รวมถึงภาครัฐควรมี

การให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับสถานประกอบการต้นแบบที่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อให้ภาคเอกชนเกิดความตระหนักและเป็นการเผยแพร่ต้นแบบที่ดีในการจ้างงานผู้สูงอายุ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจต่อสถานประกอบการในการจ้างงานผู้สูงอายุ

8. การสร้างความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องในด้านการทำงานของผู้สูงอายุ รวมถึงแนวคิดของการอยู่ร่วมกันในที่ทำงานของคนต่างวัย ให้เกิดขึ้นในวงกว้างเพื่อให้สังคมเกิดความตระหนักและเข้าใจ ไม่มีทัศนคติที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และควรมีหลักสูตรเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในสังคมผู้สูงอายุในสถานศึกษาตั้งแต่ระดับประถมที่มีการสอดแทรกการสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในการทำงานของผู้สูงอายุ การอยู่ร่วมกัน และการวางแผนด้านต่าง ๆ ในสังคมผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในอนาคต

บรรณานุกรม

- กรมการพัฒนาชุมชน. คู่มือประชากรรัฐรักสามัคคี ฉบับที่ 1 และฉบับที่ 2. คณะทำงานเศรษฐกิจฐานรากและประชา
รัฐ.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2551). การศึกษาแนวทางการดำเนินงานกองทุนผู้สูงอายุ
แก่ัวขวัญ ตั้งติพิงศ์กุล และ ศุภชัย ศรีสุชาติ. (2558). การขยายอายุการทำงานในภาคเอกชนที่เป็นแรงงานในระบบ
ในภาคอุตสาหกรรมขายส่ง ขายปลีกฯ ภาคอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร. เสนอต่อ มูลนิธิ
สถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
(สสส.).
- แก่ัวขวัญ ตั้งติพิงศ์กุล และ ศุภชัย ศรีสุชาติ. (2559). ถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย.
เสนอต่อ มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้าง
เสริมสุขภาพ (.สสส)
- แก่ัวขวัญ ตั้งติพิงศ์กุล, ศุภชัย ศรีสุชาติ, และอนิณ อรุณเรืองสวัสดิ์. (2558). โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการเครือข่าย
เพื่อพัฒนารูปแบบการขยายอายุการทำงานในสถานประกอบการ.เสนอต่อ มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนา
ผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- นงนุช สุนทรชวกันต์ และ พิสุทธิ์ กุลธนวิทย์. (2556). การศึกษาผลิตภาพแรงงานตามอายุของแรงงานและการ
ทำงานของแรงงานสูงอายุในภาคอุตสาหกรรมขายส่งและขายปลีกฯ ภาคอุตสาหกรรมโรงแรมและ
ภัตตาคาร และภาคอุตสาหกรรมการผลิต. เสนอต่อ มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.)
- นงนุช สุนทรชวกันต์ และ สายพิณ ชินตระกูลชัย. (2552). การสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ. รายงานวิจัย
ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. เสนอต่อ มูลนิธิ
สถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.)
- ณัฐภัทร ถวัลย์โพธิ. (2555). **ศึกษาเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสิ่ง
อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุของไทยและต่างประเทศเพื่อการปรับปรุงกฎหมายไทย.**
กรุงเทพฯ : แผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ : พัฒนาพื้นที่ต้นแบบและปัจจัยสำคัญ
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
- รัฐบาลญี่ปุ่น. (2555). Current Population Estimates สืบค้นวันที่ 12 เมษายน 2561 จากเว็บไซต์
<http://www.stat.go.jp/english/data/jinsui/2011np/index.html>

- วรเวศม์ สุวรรณระดา (2556). **บทเรียนประสบการณ์ทางนโยบายการขยายอายุการทำงานจากประเทศญี่ปุ่น**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- ศูนย์บริการวิชาการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551). **ศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำ ในผู้สูงอายุ**. คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สถิตพงศ์ ธนวิริยะกุล. (2556). **รายงานการสังเคราะห์ข้อมูลจากเวทีวิชาการ เรื่อง มโนทัศน์ใหม่นิยามผู้สูงอายุ การขยายอายุเกษียณ**. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). (2560). **ระบบการจ้างงาน ผู้สูงอายุของญี่ปุ่น**. สืบค้นวันที่ 12 เมษายน 2561 จากเว็บไซต์ <https://tdri.or.th//20-01-2017/01/2017>
- สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติและกระทรวงแรงงาน. (2549). **รายงานผลการสัมมนาไตรภาคีทางวิชาการเรื่อง เมื่อแรงงานสูงอายุต้องอยู่ได้ ด้วยความห่วงใยจากไตรภาคี**
- สวรัย บุญยमानนท์ และ ปภัศร ชัยวัฒน์. (2556). **โครงการทบทวนวรรณกรรมบทเรียนประสบการณ์ทางนโยบาย การขยายอายุการทำงานจากสามประเทศ (สหราชอาณาจักร ฝรั่งเศส และสิงคโปร์)**. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย”สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2551). **โครงการศึกษาตลาดแรงงานเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ**
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2551ก). **โครงการสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ : เพื่อศึกษาวิจัย เรื่อง การขยายกำหนดเกษียณอายุและการออมสำหรับวัยเกษียณอายุ**
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2551ข). **โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุสำนักงานสถิติ กระทรวงกิจการภายในและการสื่อสาร**
- สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ กระทรวงแรงงาน. (2012). **สถานการณ์แรงงานในสิงคโปร์**. สืบค้นวันที่ 10 เมษายน 2561 จากเว็บไซต์ <http://singapore.mol.go.th/>
- สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2553ก). **โครงการศึกษาอาชีพและโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับผู้สูงอายุ**
- สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2553ข). **โครงการศึกษาเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท**

อรพินธ์ สโพชคชัย และนพวรรณ ศรีเกตุ (2556). การศึกษาเปรียบเทียบในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเพื่อรองรับปัญหาของสังคมผู้สูงอายุและการขยายอายุการเกษียณราชการและการทำงานในประเทศเกาหลีใต้ .กรุงเทพฯ แผนงานพัฒนาองค์ความรู้เพื่อมโนทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุและอายุ : เกษียณที่เหมาะสมสำหรับคนไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (.สสส)

Canadian Medical Association (CMA), (2015). **A Policy Framework to Guide a National Seniors Strategy for Canada.** สืบค้นวันที่ 5 เมษายน 2561 จากเว็บไซต์ https://www.cma.ca/Assets/assets-library/document/en/about-us/gc/2015policy-framework-to-guide-seniors_en.pdf

Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale .(2012) .**The French Social Security System III – Retirement.** สืบค้นวันที่ 8 เมษายน 2561 จากเว็บไซต์ http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france /an_.3html

Choi, K. (2017). **Aging and Labor Market of Older Workers in Korea,** สืบค้นเมื่อวันที่ 11 เมษายน 2561 จากเว็บไซต์ http://www.kdi.re.kr/upload/7357/3_1.pdf

Demographic Division, Canada. (2015). **Canadian Demographics at a Glance.** สืบค้นวันที่ 4 เมษายน 2561 จากเว็บไซต์ <http://www.statcan.gc.ca/pub/-003-91x/-003-91x-2014001-eng.pdf>

Economic and Financial Affairs. (2009). **Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)** สืบค้นวันที่ 7 เมษายน 2561 จากเว็บไซต์ http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication14992_en.pdf

GIZ. (2012). **The Labor Market Information System as an Instrument of Active Labor Market Policies.** Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Hartmut Seifert .(2006) .**Elderly Workers' Employment, Working Condition and Social Security in Germany** .JILPT International Labor Information Project

Jonathan Gruber and David A. Wise, editors (2010) (p. 119 - 146), **Labor Force Participation by the Elderly and Employment of the Young: The Case of France.** University of Chicago Press

- Keese, M. (2012). **Ageing and Employment Policies in Korea – the challenge of an ageing population.** สืบค้นเมื่อวันที่ 11 เมษายน 2561 จากเว็บไซต์ <http://www.oecd.org/employment/emp/33906935.pdf>
- Labor policy. สืบค้นวันที่ 5 เมษายน 2561 จากเว็บไซต์ <http://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html>
- Lee, K. (2012). **Active ageing in the Republic of Korea: Older persons’ employment and social participation.** มหาวิทยาลัยแห่งชาติปูซาน เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี
- Ministry of employment and labor, Korea. (2011). **Employment and Labor Policy.** โฉล
กระทรวงการจ้างงานและแรงงาน สาธารณรัฐเกาหลี : สาธารณรัฐเกาหลี
- OECD Observer (2011). France: Jobs and older workers. สืบค้นวันที่ 2 เมษายน 2561 จากเว็บไซต์ http://oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/1672/France:_Jobs_and_older_workers.html
- OECD. (n.d.). **Employment policy and data: Aging and Employment Policies.** Retrieved March 10, 2013, from http://www.oecd.org/employment/emp/ageingandemployment_policies.htm
- Office of National Statistics. (2018). **Employment and labour market.** สืบค้นวันที่ 9 เมษายน 2561 จากเว็บไซต์ <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket>
- Sharanjit Uppal. (2012). Labour market activity among seniors. สืบค้นวันที่ 4 เมษายน 2561 จากเว็บไซต์ <https://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2010107/article/11296-eng.htm>
- Singapore government. (2008). State of the Elderly in Singapore. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2561 จากเว็บไซต์ https://www.moh.gov.sg/content/dam/moh_web/Publications/Reports/2009/1/State%20of%20the%20Elderly_Release%202.pdf
- Takeuchi-Okuno, H. (2013). **General Unions and Community Unions, and Japanese Labor Law.** Rikkyo University สืบค้นวันที่ 12 เมษายน 2561 จากเว็บไซต์ http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2012/JLR33_takeuchi-okuno.pdf
- The Japan Institute for Labour Policy and Training .(2017) .**The Present Situation and Problems of Employment of the Elderly Concerning Continued Employment** สืบค้น วันที่ 12 เมษายน 2561 จากเว็บไซต์ <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-research/no.120.pdf>

The Finland Guidebook. (2016) **Wages, Terms & Conditions of Employment** สืบค้นวันที่ 5 เมษายน 2561 จากเว็บไซต์

https://www.expatfinland.com/employment/wages_conditions.html

The Ministry of Manpower (MOM), Singapore. (2017), **Labour, Employment, Wages and Productivity**. Government of Singapore

The Parliamentary Office of Science and Technology .(2011).**An Ageing Workforce**. สืบค้นวันที่ 9 เมษายน 2561 จากเว็บไซต์

https://www.parliament.uk/pagefiles/504/postpn391_Ageing-Workforce.pdf

Um, S. (2010) **The Eldercare Workforce in South Korea: Eldercare and Foreign Labor Policy Changes and the Reconstruction of the Eldercare Workforce**. โชล สาธารณรัฐเกาหลี มหาวิทยาลัยซอกกั๋ง.

