

แบบสรุปผู้บริหาร

โครงการศึกษาบทบาทขององค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง ต่อปัญหาสังคมผู้สูงอายุ

Roles of Employer 's and Employee 's Organizations on Problems of Aging Society

โดย

ผศ.ดร.วิชัย โถสุวรรณจินดา

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

พ.ศ. 2555

แบบสรุปผู้บริหาร

(Executive Summary)

1. รายละเอียดเกี่ยวกับโครงการวิจัย

1.1 ชื่อเรื่อง

"โครงการศึกษาบทบาทขององค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างต่อปัญหาสังคมผู้สูงอายุ"

"Roles of Employer's and Employee'sOrganizations on Problems of Aging Society."

1.2 คณะผู้วิจัย

1.2.1ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย

ผศ. ดร.วิชัยโถสุวรรณจินดา

หน่วยงานที่สังกัด บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

1761 ถนนพัฒนาการ 37 เขตสวนหลวงกรุงเทพฯ 10250

หมายเลขโทรศัพท์ 02-320-2777 ต่อ 1129 , โทรศัพท์มือถือ 08-9129-2929

1.2.2 นางสาววงศ์วิภา โถสุวรรณจินดา

หน่วยงานที่สังกัด คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษมบัณฑิต

1761 ถนนพัฒนาการ 37 เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

หมายเลขโทรศัพท์ 02-320-2777 ต่อ 1329 ,โทรศัพท์มือถือ 08-1401-3461

1.2.3นางสาวชนิกานต์ พนมอุปถัมภ์

หน่วยงานที่สังกัด บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

1761 ถนนพัฒนาการ 37 เขตสวนหลวงกรุงเทพฯ 10250

หมายเลขโทรศัพท์ 02-320-2777 ต่อ 1129 , โทรศัพท์มือถือ 08-1847-0997

โทรสาร 02-722-7600

1.2.4นายกิตติกาญจน์ กาญจนคูหะ

หน่วยงานที่สังกัด คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษมบัณฑิต

1761 ถนนพัฒนาการ 37 เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

หมายเลขโทรศัพท์ 02-320-2777 ต่อ 1329 ,โทรศัพท์มือถือ 08-1628-5531

โทรสาร 02-320-2781

1.3 งบประมาณและระยะเวลาทำวิจัย

ได้รับงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำนวนเงิน 998,000 บาท

ระยะเวลาทำวิจัย 1 ปี (กันยายน 2554-กันยายน 2555)

2. สรุปโครงการวิจัย

2.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

จากการที่องค์การสหประชาชาติได้ประเมินสถานการณ์ว่า ในปี 2544-2643 จะเป็นศตวรรษแห่งผู้สูงอายุ หมายถึง การมีประชากรของโลกอายุ 60 ปี ขึ้นไปมากกว่า ร้อยละ 10 ของประชากรทั่วโลก และมีแนวโน้มว่า กลุ่มประชากรผู้สูงอายุเหล่านี้จะมีฐานะยากจน เป็นภาระทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งแต่ละประเทศจะต้องมีแผนรองรับ สำหรับประเทศไทยก็ได้ถูกจัดให้เป็นสังคมผู้สูงอายุเช่นเดียวกัน โดยข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่า ประเทศไทยมีประชากรผู้สูงอายุจำนวนร้อยละ 10.4 ในปี 2548 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 10.5 ในปี 2549 และ ร้อยละ 10.7 ของประชากรทั้งประเทศในปี 2550 และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นต่อไปอีก สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้สรุปสาเหตุที่มีจำนวนผู้สูงอายุเป็นสัดส่วนที่มากขึ้นในช่วงเวลาที่ผ่านมาว่า เกิดจากอัตราการเกิดที่ลดลง และคนมีอายุยืนยาวขึ้น ดังเห็นได้จาก เมื่อ 40 ปีก่อน สตรีหนึ่งคน มีลูกเฉลี่ย 6 คน แต่ปัจจุบันลดลงเหลือเพียง 1.5 คนเท่านั้น ขณะที่อายุเฉลี่ยของคนไทย เพิ่มจาก 50 ปี เมื่อ 40 ปีก่อน เป็น 73 ปี ในปัจจุบัน จำนวนผู้สูงอายุจึงเพิ่มจาก ร้อยละ 3 เมื่อ 40 ปีก่อน เป็นร้อยละ 11 ในปัจจุบันทั้งนี้ คาดว่าประชากรที่ทยอยเข้าสู่วัยผู้สูงอายุปีละประมาณ 473,000 คน โดยส่วนผู้สูงอายุที่เสียชีวิต ปีละ 236,000 คน ทำให้แต่ละปีจะมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น 237,000 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 3.3 ต่อปี (ปราโมทย์ ประสาทกุล,2552)

การเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุในสังคมไทยไม่เพียงแต่จะก่อให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจเท่านั้น ยังก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมด้วย จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า จำนวนผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียวมีเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 3.6 ในปี 2537 เป็นร้อยละ 6.3 ในปี2545 และร้อยละ 7.7 ในปี 2550 ซึ่งมีจำนวนผู้สูงอายุ 7.02 ล้านคน หรือ ร้อยละ 10.7 ของประชากรทั้งประเทศ สำหรับในปี 2552 ผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียว มี 0.56 ล้านคน และคาดว่าจะเพิ่มเป็นมากกว่า 1 ล้านคน ในปี 2563 ปัญหาของผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียวก็คือ การที่มีรายได้ไม่เพียงพอเลี้ยงชีพ เหงา ไม่มีคนดูแลยามเจ็บป่วย และมีปัญหาด้านสุขภาพ โรคของผู้สูงอายุที่พบมากมีตั้งแต่ ความดันโลหิตสูง เบาหวาน โรคหัวใจ มะเร็ง หลอดเลือดในสมองตีบ ไปจนถึงอัมพาต อัมพฤกษ์

การที่จะเข้ามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุนั้น ต้องมีการนำมิติต่างๆเข้ามาพิจารณาร่วมกัน ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย รวมถึงการติดต่อสื่อสาร และการสร้างสังคมที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะต้องมีการเตรียมการล่วงหน้าตั้งแต่ยังอยู่ในวัยทำงาน ก่อนที่จะเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุโดยเฉพาะการเตรียมตัวด้านการเงิน และการดูแลสุขภาพ โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วนในสังคม

องค์การที่ควรเข้ามามีส่วนดูแลผู้สูงอายุนั้น นอกจากหน่วยงานของรัฐและองค์การสาธารณกุศลต่างๆแล้ว องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างก็ควรเข้ามามีส่วนดูแลและรับผิดชอบด้วย เพราะก่อนที่จะกลายเป็นผู้สูงอายุ บุคคลเหล่านี้ก็ได้อยู่ในวัยทำงานและสร้างประโยชน์ให้กับองค์การทั้งสองมาก่อน ทั้งนี้ เท่าที่ผ่านมา บทบาทขององค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างมักเป็นการเรียกร้องให้รัฐบาลให้ความช่วยเหลือ เช่น การเรียกร้องให้ออกกฎหมายประกันสังคม ในกรณีชราภาพ แต่ก็ยังไม่ได้มีบทบาทในการช่วยเหลือผู้สูงอายุโดยตรง จึงควรที่จะมีการศึกษาถึงบทบาทขององค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างว่าได้ตระหนักถึงปัญหาของผู้สูงอายุที่กำลังมีเพิ่มขึ้นในสังคมไทยบ้างหรือไม่ และได้เข้ามีส่วนในการป้องกันปัญหาและดูแลผู้สูงอายุในช่วงที่ผ่านมาอย่างไร รวมทั้งมีนโยบายที่จะเข้ามีส่วนกำหนดแนวทางเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุในอนาคตอย่างไร

2.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

(1) เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและศักยภาพของผู้สูงอายุในบริบทที่องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างสามารถดำเนินการได้โดยตรง หรือมีอิทธิพลทางอ้อม

(2) เพื่อสำรวจบทบาทขององค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างของไทยในช่วงที่ผ่านมาในการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุ

(3) เพื่อศึกษาบทบาทของขององค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง ในต่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสังคมผู้สูงอายุและผลประโยชน์ที่องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างได้รับจากผู้สูงอายุที่เป็นแรงงาน

(4) เพื่อศึกษากฎหมายและกฎระเบียบเกี่ยวกับองค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุง ต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง มีบทบาทในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุมากขึ้น

(5) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมให้องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุที่มีเพิ่มมากขึ้น

2.3 ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ นอกจากการศึกษาวิจัยเอกสารแล้ว ยังได้มีการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพด้วย

2.3.1ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณได้กำหนดให้มีการออกแบบสอบถามสำหรับองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และทางอินเตอร์เน็ต รวมทั้งการส่งด้วยตัวเอง ไปยังองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างที่มีอยู่ทั้งหมดตามทะเบียนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานใน ปี 2553 รวม 1,701 แห่ง ดังนี้

ประเภทองค์การนายจ้าง/ลูกจ้าง	จำนวน(แห่ง)
สมาคมนายจ้าง	344
สหพันธ์นายจ้าง	2
สภาองค์การนายจ้าง	12
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ	44
สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ	1
สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน	1,267
สหพันธ์แรงงานในกิจการเอกชน	19
สภาองค์การลูกจ้างในกิจการเอกชน	12
รวม	**1,701**

ทั้งนี้แบบสอบถามจะมุ่งถามถึงความเข้าใจ และการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและศักยภาพของผู้สูงอายุของผู้นำองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง รวมทั้งการดำเนินการที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างทั้งหมดแล้ว ตั้งแต่เมื่อต้นเดือนกันยายน 2554 โดยกำหนดให้ส่งคืนภายในวันที่ 30 กันยายน 2554 และได้มีการส่งซ้ำอีกในเดือนตุลาคม และเดือน ธันวาคม 2554 เพราะแบบสอบถามที่ได้รับคืนยังไม่พอเพียง จนได้แบบสอบถามทางฝ่ายองค์การนายจ้าง ร้อยละ 25 และองค์การลูกจ้างร้อยละ 32 ซึ่งเพียงพอในการวิเคราะห์

2.3.2 ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการวิจัยโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารองค์การลูกจ้าง ได้แก่ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง และผู้บริหารองค์การนายจ้าง ได้แก่ สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง รวมทั้งนักวิชาการและเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนตัวอย่างตามแผนงานวิจัยไว้ดังนี้

ผู้ที่เป็นเป้าหมายในการสัมภาษณ์

องค์การนายจ้าง/องค์การลูกจ้าง	**จำนวนทั้งหมด**	**จำนวนตัวอย่างในการสัมภาษณ์**
สมาคมนายจ้าง	344	10
สหพันธ์นายจ้าง	2	2
สภาองค์การนายจ้าง	12	12
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ	44	5
สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ	1	1
สหภาพแรงงานเอกชน	1,267	100
สหพันธ์แรงงานเอกชน	19	4
สภาองค์การลูกจ้าง	12	5
เจ้าหน้าที่รัฐ	-	10
นักวิชาการ	-	10
รวม	**1,701**	**159**

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ดังนี้คือ

1. ผู้บริหารสมาคมนายจ้างเลือกจากสมาคมนายจ้าง ในประเภทอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างมาก คือ กิจการสิ่งทอ อิเล็คทรอนิคส์ รถยนต์ เหล็กกล้า การบริการ อุตสาหกรรมละ 2 แห่ง รวมเป็น 10 แห่ง

2. สหพันธ์นายจ้างทั้ง 2 แห่ง จากสหพันธ์นายจ้างที่มีอยู่ 2 แห่ง คือ สหพันธ์นายจ้างเฟอร์นิเจอร์แห่งประเทศไทย และสหพันธ์นายจ้างวิชาชีพรักษาความปลอดภัย

3. ผู้บริหารสภาองค์การนายจ้าง ใช้การสัมภาษณ์ สภาองค์การนายจ้างทั้งหมดที่มีอยู่ 12 แห่ง ได้แก่

- สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
- สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย
- สภาองค์การนายจ้างอุตสาหการไทย
- สภาองค์การนายจ้างผู้ค้าและบริการเครื่องดื่มอุปโภคบริโภค
- สภาองค์การนายจ้างแห่งชาติ
- สภาองค์การนายจ้างธุรกิจไทย สภาองค์การนายจ้างไทยสากล
- สภาองค์การนายจ้างการเกษตร ธุรกิจ อุตสาหกรรมไทย
- สภาองค์การนายจ้างธุรกิจ การค้า และบริการไทย
- สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าไทย
- สภาองค์การนายจ้างไทย และสภาองค์การนายจ้างธุรกิจ

และอุตสาหกรรมแห่งชาติ

4. สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เลือกจากรัฐวิสาหกิจ ในกิจการต่างๆกัน เช่น การประปา ฯการสื่อสาร ธนาคาร คมนาคม และการเกษตร กลุ่มละ 1 แห่ง รวม 5 แห่งโดยได้มีการคัดเลือกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่เป็นตัวอย่างไว้ ดังนี้

- ประปา ได้แก่ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการประปานครหลวง
- สื่อสาร ได้แก่ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย
- ธนาคาร ได้แก่ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย
- คมนาคม ได้แก่ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการรถไฟแห่งประเทศไทย
- การเกษตรได้แก่ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การตลาดเพื่อเกษตรกร

5. สหภาพแรงงานเลือกจากสหภาพแรงงาน 100แห่ง ในประเภทอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างมากรวม 5 กลุ่ม คือในกิจการสิ่งทอ อิเล็คทรอนิค รถยนต์ เหล็กกล้า การบริการ กลุ่มละประมาณ 20 แห่ง โดยมีการกระจายตามขนาดของลูกจ้าง และเน้นสหภาพแรงงานในกิจการที่ได้รับรางวัลแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการดีเด่น เพื่อหากิจการที่มีกิจกรรมเกี่ยวกับปัญหาสังคมผู้สูงอายุที่ดีที่สุดเพื่อสร้าง Best Practice

6. สหพันธ์แรงงานจากสหพันธ์แรงงานในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จำนวน 4 แห่ง ได้แก่

- สหพันธ์แรงงานปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย
- สหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ การตัดเย็บเสื้อผ้า และผลิตภัณฑ์เครื่องหนังแห่งประเทศไทย
- สหพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์แห่งประเทศไทย และ
- สหพันธ์แรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย

7.ผู้บริหารสภาองค์การลูกจ้าง เลือกจาก สภาองค์การลูกจ้าง5 แห่ง จากสภาองค์การลูกจ้างที่มีอยู่ 12 แห่งได้แก่ สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างแห่งชาติ และสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน

8. การสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงานทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ ทั้งในกรุงเทพ และต่างจังหวัด จำนวน 10 คน โดยกำหนดให้เป็น เจ้าหน้าที่รัฐในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน2 คน เจ้าหน้าที่รัฐในสังกัดกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน 2 คน เจ้าหน้าที่รัฐในสังกัดสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน 2 คน เจ้าหน้าที่รัฐในสังกัดสำนักสวัสดิการเด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 2 คน เจ้าหน้าที่รัฐในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข 1 คน และเจ้าหน้าที่รัฐในสังกัด กรุงเทพมหานครที่รับผิดชอบในด้านผู้สูงอายุ 1 คน

9. ในการสัมภาษณ์นักวิชาการนั้น ได้กำหนดให้เป็นนักวิชาการที่เป็นนักวิจัย หรือสอนในด้านแรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน กฎหมายแรงงานในมหาวิทยาลัย เป็นหรือเคยเป็นกรรมการหรือผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการไตรภาคี อีกจำนวน 10 คน

<u>รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 159 ตัวอย่าง</u>

2.4 ผลการวิจัย

จากการทบทวนเอกสาร ได้พบว่า องค์การสหประชาชาติได้ให้ความสำคัญกับสิทธิของผู้สูงอายุด้วย ตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติที่ออกมาเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ.1948 (พ.ศ.2491) โดยมีสิทธิที่สำคัญ คือ สิทธิในความเป็นพลเมือง สิทธิในทางการเมือง สิทธิในทางเศรษฐกิจ สิทธิทางสังคม สิทธิในทางวัฒนธรรม สิทธิในการศึกษา สิทธิในครอบครัว และสิทธิในทางศาสนา นอกจากนั้น สหประชาชาติยังได้ประกาศให้ปีค.ศ.1999 (พ.ศ.2542) เป็นปีผู้สูงอายุสากล (International Year of Older Persons, 1999) และได้ประกาศหลักการในการเคารพสิทธิผู้สูงอายุ

และย้ำถึงการเคารพสิทธิผู้สูงอายุในฐานะสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและในคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ด้วย

ทางด้านองค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้ออก อนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วย ความมั่นคงทางสังคม ค.ศ.1952 (พ.ศ. 2495) กำหนดให้รัฐบาลของประเทศสมาชิกจัดให้มีประโยชน์ทดแทนให้แก่ลูกจ้างใน 10 ด้านคือ ผลประโยชน์ด้านรักษาพยาบาล การเจ็บป่วย การว่างงาน ชราภาพ การบาดเจ็บเนื่องจากงาน สวัสดิการครอบครัว การคลอดบุตร ทุพพลภาพ การตาย และผลประโยชน์สำหรับแม่ม่ายและเด็กที่หัวหน้าครอบครัวเสียชีวิต โดยเฉพาะผลประโยชน์ด้านชราภาพนั้น อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดว่า ผู้สูงอายุที่ได้เป็นผู้ประกันตนมาแล้วไม่น้อยกว่า 30 ปี ให้ได้รับผลประโยชน์ชราภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของรายได้ก่อนเกษียณอายุ

สำหรับประเทศไทยได้มีการรับแนวคิด และหลักการของสหประชาชาติเกี่ยวกับผู้สูงอายุมาใช้โดยสืบเนื่องจากการประชุมสมัชชาสหประชาชาติ ในวันที่ 14 ธันวาคม 2521คณะรัฐมนตรีในสมัยนั้นได้มีมติเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2525 ให้มีแผนสำหรับผู้สูงอายุระยะยาว (พ.ศ.2525-2544) และแต่งตั้งคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ให้เป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินกิจกรรมระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ เช่น และในแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545-2564 ได้ระบุวิสัยทัศน์ว่า “ ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคม และสมควรส่งเสริมให้คงคุณค่าไว้ให้นานที่สุด แต่ในกรณีที่ตกอยู่ในสถานะที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ครอบครัวและชุมชนต้องเป็นด่านแรกในการเกื้อกูลให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงอยู่ในชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ ที่สมเหตุสมผลให้นานที่สุด โดยมีสวัสดิการจากรัฐเป็นระบบเสริมเพื่อให้เกิดหลักประกันในวัยสูงอายุ และความมั่นคงในสังคม” แนวคิดตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ได้มีการนำไปดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดังเห็นได้จาก การออกพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครอง ส่งเสริมและสนับสนุนต่อสิทธิและประโยชน์ของผู้สูงอายุให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการจัดตั้งกองทุนผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุด้วย นอกจากนี้ยังมีการกำหนดไว้ในบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 53 ว่า “ บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ มีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรี และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ”

รัฐบาลชุดต่างๆที่ได้เข้าบริหารราชการแผ่นดินก็ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ที่สอดคล้องกับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติเช่นกัน เช่น รัฐบาลของนายสมัคร สุนทรเวช ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2551 ว่า “ รัฐบาลมุ่งเตรียมความพร้อมให้แก่สังคมผู้สูงอายุ โดยยึดหลักการให้ผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นผู้สูงอายุที่มี

สุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ โดยสร้างหลักประกันด้านรายได้และระบบออมในช่วงวัยทำงานที่เพียงพอสำหรับวัยชราสร้างพฤติกรรมด้านสุขภาพที่เหมาะสมกับช่วงวัย สนับสนุนครอบครัวให้เข้มแข็ง สามารถดูแลผู้สูงอายุได้อย่างมีคุณภาพ ขยายฐานการให้เบี้ยยังชีพแก่คนชราที่ไม่มีรายได้ และส่งเสริมการใช้ประสบการณ์ของผู้สูงอายุในกระบวนการพัฒนาประเทศโดยระบบคลังสมอง” ส่วนนายอภิสิทธ์ เวชชาชีวะ ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2551 ว่าจะสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ที่มีรายได้ไม่เพียงพอแก่การยังชีพ หรือไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตัวเองได้ โดยจัดสรรเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปที่แสดงความจำนงโดยการขอขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับการสงเคราะห์

สำหรับนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554 ว่า จะเสริมสร้างให้ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะต่าง ๆ สำหรับรองรับผู้สูงอายุและคนพิการ สร้างความพร้อมในการเป็นสังคมผู้สูงอายุ พัฒนาบริการสุขภาพอนามัย ให้การสงเคราะห์ จัดการศึกษา จัดสวัสดิการ รวมถึงหาอาชีพให้แก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุร่วมเป็นพลังขับเคลื่อนสังคมภายใต้หลักคิดที่ว่า ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์สูง สมควรให้มามีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมือง ทั้งยังจัดให้มีเบี้ยยังชีพรายเดือนแบบขั้นบันไดสำหรับผู้สูงอายุ โดยผู้ที่มีอายุ 60-69 ปี จะได้รับ 600 บาท อายุ 70-79 ปี จะได้รับ 700 บาท อายุ 80-89 ปี จะได้รับ 800 บาท และอายุ 90 ปีขึ้นไป จะได้รับ 1,000 บาท ด้วย

ทางด้านบทบาทขององค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างในต่างประเทศ เกี่ยวกับปัญหาด้านสังคมผู้สูงอายุนั้น พบว่า ประเทศต่างๆจะมีนโยบายการดูแลผู้สูงอายุผ่านระบบประกันสังคม โดยเฉพาะการประกันชราภาพ ส่วนบทบาทองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างนั้น องค์การลูกจ้างจะให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากกว่าองค์การนายจ้าง เช่น ประเทศสิงค์โปร์ สภาสหภาพแรงงานแห่งชาติ ของสิงค์โปร์ (National Trade Union Congress-NTUCได้จัดตั้งศูนย์ดูแลผู้สูงอายุขึ้น ชื่อว่า NTUC Eldercare และได้จัดตั้ง Eldercare Trust ในปี 2542 เพื่อให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย ทั้งในเรื่องสุขภาพ ที่พักอาศัย และกิจกรรมสังคม สหภาพแรงงานคนงานรถยนต์แห่งสหรัฐอเมริกา (United Auto Workers-UAW) ได้กำหนดโครงการสำหรับผู้สูงอายุ ลูกจ้างเกษียณและประชาชนอื่น (UAW Program for Older and Retired Workers and Other Citizens) และมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ซึ่งรวมถึง การแสดงสินค้าและผลงานผู้สูงอายุ การแข่งขันก๊อฟท์ บิงโก ปิกนิค การตกปลา การท่องเที่ยว การสันทนาการ การเล่นกีฬา การเข้าร่วมในกิจกรรมชุมชน เป็นต้น นอกจากนี้สภาแรงงานแห่งมาเลเซีย ได้เรียกร้องให้รัฐบาลขยายอายุเกษียณ จาก 55 ปี เป็น 60 ปีด้วย

ข้อสรุปจากการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พบว่า ทั้งองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างในประเทศไทยเห็นด้วยว่า จำนวนผู้สูงอายุ ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ในประเทศไทย กำลังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น แต่ก็ไม่เห็นด้วยกับการให้ องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ แต่ได้เสนอให้รัฐบาลมีบทบาทในการดูแลผู้สูงอายุที่ดูแลตัวเองไม่ได้อย่างทั่วถึง และให้รัฐบาลมีบทบาทจัดระบบเงินออมให้ผู้สูงอายุ องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างที่ผ่านมา มีบทบาทในการดูแลผู้สูงอายุน้อยมาก และมักจะไม่มีเงินเพียงพอในการจัดกิจกรรม เพราะมีการเก็บเงินค่าบำรุงในอัตราค่อนข้างต่ำ มีเจ้าหน้าที่ทำงานประจำน้อย ดังนั้นบทบาทที่สำคัญขององค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างในประเทศไทยจึงเป็นการทำหน้าที่ตัวแทนสมาชิกในคณะกรรมการไตรภาคีชุดต่างๆ และการจัดฝึกอบรมเพื่อเผยแพร่ความรู้และหารายได้ มากกว่าที่จะเป็นการจัดกิจกรรมโดยอาศัยทรัพยากรของตนเองอย่างไรก็ตาม องค์การลูกจ้าง โดยเฉพาะสหภาพแรงงานได้มีการเรียกร้องเจรจาต่อรองกับนายจ้างทำให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับเงินออมของลูกจ้าง เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนเงินสะสม รวมทั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ในกิจการที่สหภาพแรงงานมีความเข้มแข็ง และกิจการรัฐวิสาหกิจด้วย

ด้านสุขภาพ องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างเห็นด้วยมากที่สุดกับเรื่องที่ผู้ที่จวนเข้าวัยเกษียณควรได้รับการดูแลด้านสุขภาพเป็นพิเศษและเห็นด้วยน้อยที่สุดกับการให้องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างมีบทบาทดูแลผู้สูงอายุที่เจ็บป่วย แต่ในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างเห็นว่าควรเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการดูแลลูกจ้างของตน หรือให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน

ด้านกิจกรรม องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างเห็นด้วยมากที่สุดกับเรื่องที่ควรมีส่วนร่วมกับชุมชน และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมกิจกรรมของผู้สูงอายุและเห็นด้วยน้อยที่สุดกับการให้องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างมีการจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งเพื่อการดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุการที่ บทบาทองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างในการดำเนินการในส่วนนี้มีน้อยมาก เพราะองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างขาดแคลนงบประมาณในการบริหารงานดังได้กล่าวแล้ว

สำหรับแนวทางการป้องกันและการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุนั้น องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างเห็นด้วยว่าควรมีส่วนในการเตรียมตัวของลูกจ้างก่อนวัยเกษียณ โดยจัดระบบเงินออม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้ลูกจ้างมีเงินใช้จ่ายเมื่อเกษียณอายุ อย่างไรก็ดี องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างมีความเห็นว่า การแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุต้องให้รัฐบาลเป็นผู้ดำเนินการหลัก เช่นจัดตั้งกองทุนเงินสะสมระดับประเทศ รวมทั้งให้รัฐบาลมีมาตรการส่งเสริมให้นายจ้างรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน โดยใช้แรงจูงใจทางภาษีสถานพยาบาลของรัฐควรมีแผนกที่รับรักษาสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ และมีการจัดสรร

งบประมาณรักษาพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุ แยกออกจากงบประมาณอื่นทั้งองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างเห็นด้วยว่า ควรให้มีการขยายอายุเกษียณอายุ จาก 55 เป็น 60 ปี และอาจต่อได้ถึง 65 ปี ถ้าสุขภาพยังแข็งแรงดีพอเห็นด้วยกับการปรับปรุงกฎหมายประกันสังคม ให้เพิ่มเพดานเงินเดือนในการคำนวณเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนหรือยกเลิกเพดาน เพื่อให้ผู้ประกันตนได้ผลประโยชน์เพิ่มขึ้นและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานเลี้ยงชีพต่อไปได้ สำหรับผู้สูงอายุที่ไม่จำเป็นต้องหารายได้เพิ่ม ก็ให้มีการใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการทำงานการช่วยเหลือสังคมในระบบคลังสมอง และอาจให้มีการทำงานที่บ้านได้ด้วย

กลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้ชี้ถึงบทบาทขององค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ว่า ควรส่งเสริมมีการเตรียมความพร้อมลูกจ้างก่อนเกษียณอายุโดยจัดระบบเงินออม ฝึกอาชีพให้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อเกษียณอายุให้ความรู้ในการดำรงตนหลังเกษียณอายุ ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ ควรให้มีกองทุนผู้สูงอายุ เพื่อดูแลด้านสุขภาพ และการมีงานทำของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังควรมีกิจกรรมให้ผู้สูงอายุ เช่นเล่นกีฬา ร้องเพลง ออกกำลังกาย เล่นไพ่ เป็นต้น เจ้าหน้าที่ของรัฐยังเห็นด้วยว่า ควรมีการเพิ่มเงินในกองทุนผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุ เพิ่มการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ การสร้างระบบเงินออมเพื่อวัยสูงอายุแห่งชาติ การจัดระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว การจัดโครงการอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน การส่งเสริมศูนย์เอนกประสงค์สำหรับผู้สูงอายุในชุมชน การสงเคราะห์ค่าจัดการศพผู้สูงอายุตามประเพณี การจัดงานวันผู้สูงอายุแห่งชาติการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับผู้สูงอายุในชุมชน เป็นต้นนอกจากนี้ รัฐควรมีมาตรการส่งเสริมการจ้างงานของผู้สูงอายุจัดบ้านพักฉุกเฉินสำหรับผู้สูงอายุให้เพียงพอ และควรส่งเสริมให้ชุมชนมีบทบาทในการดูแลผู้สูงอายุให้มากขึ้นโดยเฉพาะการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ และการออกกำลังกายของผู้สูงอายุ

กลุ่มนักวิชาการ ได้ให้ความเห็นว่า นายจ้างควรมีการเตรียมการเพื่อช่วยเหลือผู้ที่จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ได้แก่จัดให้มีเงินสะสม 5% เพิ่มตามอายุงาน ถึง 10% ในช่วงที่ทำงานอยู่ ให้มีโอกาสได้ถือหุ้นบริษัท พนักงาน เพื่อให้ได้เงินปันผล ควรมีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานผู้เกษียณอายุ โดยให้ผู้เกษียณอายุเข้ามาเป็นสมาชิก และจ่ายเงินค่าบำรุงควรให้มีการจัดตั้งธนาคารลูกจ้างหาเงินทุนจากการออกพันธบัตร ให้ลูกจ้างกู้ไปประกอบอาชีพดังเช่นในญี่ปุ่น สวีเดน (LO Bank) นอกจากนี้ นักวิชาการยังเห็นด้วยว่า องค์การนายจ้างควรมีการสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุ และรัฐควรจัดระบบจูงใจให้นายจ้างยินดีรับผู้สูงอายุเข้าทำงานมากขึ้นเช่น ให้หักค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น มีเงินสนับสนุนนายจ้างในการจ้างงานผู้สูงอายุ ส่วนการจัดกิจกรรมเพื่อผู้สูงอายุขององค์การนายจ้าง ภาครัฐควรเข้ามาให้การสนับสนุน โดยเฉพาะด้านงบประมาณให้เพียงพอ

2.5 กลุ่มเป้าหมายและประโยชน์ที่ได้รับ

งานวิจัยนี้ ได้เน้นกลุ่มเป้าหมาย คือ องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง รวมทั้งหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ สำหรับประโยชน์ที่ได้รับ สรุปโดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ได้ดังนี้

(1) ความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและศักยภาพของผู้สูงอายุขององค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง

ผลของการวิจัยได้พบว่า องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาผู้สูงอายุทีมีต่อสังคมไทย และเห็นว่าบทบาทที่องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างจะสามารถดำเนินการได้เอง คือการร่วมกันจัดตั้งระบบเงินออมเพื่อการเลี้ยงชีพสำหรับผู้สูงอายุในวันเกษียณ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนเงินสะสม สหกรณ์ออมทรัพย์ การฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นต้น นายจ้างยังสามารถจัดให้มีการตรวจร่างกายลูกจ้างวัยใกล้เกษียณเป็นพิเศษ ให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมทั้งจัดการฝึกอาชีพเพื่อการทำงานในวัยเกษียณ และการแนะนำการดำรงชีพในวัยเกษียณด้วย ส่วนองค์การลูกจ้างก็สามารถจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ และจัดกิจกรรมที่สามารถให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมได้ด้วย

(2) บทบาทขององค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างของไทยในช่วงที่ผ่านมา ในการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุ

บทบาทขององค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างในช่วงที่ผ่านมายังมีน้อย เนื่องจากขาดแคลนเงินทุน และบุคลากร ประกอบกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2541 ยังไม่เปิดโอกาสให้องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างรับผู้ที่เกษียณอายุไปแล้วเป็นสมาชิก หรือคงการเป็นสมาชิกต่อไปได้ ทำให้ไม่สามารถเก็บเงินค่าบำรุง หรือจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของผู้ที่เกษียณอายุไปแล้วได้ คงมีเพียงการจัดตั้งกองทุนเงินสะสม หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีอยู่เดิมที่พอเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกษียณอายุไปแล้วได้บ้าง

(3) บทบาทขององค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง ในต่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสังคมผู้สูงอายุ

ในต่างประเทศ บทบาทองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างจะเน้นการจัดระบบประกันสังคมในกรณีชราภาพ เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุ โดยเน้นการจัดระบบประกันสังคมร่วมกับองค์การลูกจ้างและรัฐบาล ส่วนการดำเนินการด้านการสะสมเงินทุนเพื่อผู้

เกษียณอายุ การจัดเตรียมความรู้สำหรับลูกจ้างที่กำลังเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ รวมทั้งการฝึกอาชีพให้ผู้สูงอายุมักจะเป็นการดำเนินการของนายจ้างกับองค์การลูกจ้าง โดยเฉพาะสหภาพแรงงานเอง มากกว่าที่จะเป็นการดำเนินงานขององค์การนายจ้างและยังมีองค์การลูกจ้างในบางประเทศ เช่นในสิงคโปร์ สหรัฐอเมริกาที่เข้าไปมีบทบาทการจัดกิจกรรมและเงินกองทุนสนับสนุนผู้สูงอายุเองด้วย

(4) การเสนอปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง ได้มีข้อเสนอดังนี้

- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างโดยตรง คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2541ที่มีเงื่อนไขให้ องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างมีบทบาทเฉพาะการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาชิก เมื่อผู้สูงอายุพ้นไปจาการทำงานก็จะพ้นจากการเป็นสมาชิกไปด้วย จึงควรมีการปรับปรุงแก้ไขให้องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างสามารถกำหนดผู้ที่เกษียณอายุยังคงเป็นสมาชิกต่อไปได้ หรือให้องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างยังสามารถจัดกิจกรรมเพื่อผู้สูงอายุที่พ้นจากการเป็นสมาชิกได้

- กฎหมายที่เป็นการจัดเตรียมเงินออมสำหรับผู้สูงอายุ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกองทุนเงินสะสม รวมทั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ควรมีการปรับปรุงเพื่อให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือกองทุนเงินสะสมในทุกสถานประกอบการ และให้สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นแหล่งเงินออมสำหรับลูกจ้างอย่างแท้จริง

- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่มีการประกันการชราภาพ ให้กับลูกจ้าง ก็ยังมีข้อจำกัดในการจ่ายประโยชน์ทดแทน ทำให้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้างในวัยเกษียณอายุจึงควรมีการพิจารณาปรับเพิ่มเงินสมทบทั้งในส่วนของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพให้เพียงพอแก่การดำรงชีพของลูกจ้าง

- พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 ซึ่งได้กำหนดให้มีกองทุนผู้สูงอายุ เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม และสนับสนุนผู้สูงอายุ ยังมีกองทุนอยู่ในจำนวนจำกัด และไม่เพียงพอสำหรับกิจกรรมของผู้สูงอายุที่มีเพิ่มมากขึ้น จึงควรมีการปรับเพิ่มวงเงินให้มากขึ้น

2.6 การนำไปใช้ประโยชน์

1. องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง สามารถนำผลการวิจัยไปเพิ่มบทบาทของตนในการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุที่กำลังมีเพิ่มมากขึ้น

2. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และ ปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

พ.ศ. 2541 ให้องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างมีบทบาทในการดูแลผู้สูงอายุได้มากขึ้น โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่เคยเป็นสมาชิกขององค์การทั้งสองมาก่อน

3. กระทรวงการคลัง สามารถนำแนวคิดการจัดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกองทุนเงินสะสม รวมทั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ไปดำเนินการให้มีการจัดตั้งอย่างแพร่หลายและทั่วถึงในทุกสถานประกอบการ เป็นเป็นเงินออมของลูกจ้างในวัยสูงอายุ

4. สำนักงานประกันสังคม สามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปปรับปรุงการกำหนดเพิ่มเงินสมทบของฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง กรณีชราภาพ เพื่อเพิ่มประโยชน์ทดแทนแก่ผู้สูงอายุได้มากขึ้น

5. กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปเสนอเพิ่มกองทุนผู้สูงอายุ และปรับปรุงการให้บริการผู้สูงอายุให้มากขึ้นได้

6. กระทรวงสาธารณสุข สามารถนำผลการวิจัยไปจัดสถานพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ

7. กระทรวงมหาดไทย สามารถนำผลการวิจัยไปส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับต่างๆ ให้มีการจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

2.7 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

2.7.1<u>ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย</u>

การศึกษากฎหมายและกฎระเบียบเกี่ยวกับองค์การนายจ้าง นั้น ได้ข้อเสนอจากองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างให้กระทรวงแรงงานปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อเปิดโอกาสให้นายจ้างที่เข้าสู่วัยผู้สูงอายุแล้วยังคงเป็นสมาชิกต่อไปได้ เพื่อให้องค์การนายจ้างสามารถดูแลสมาชิกที่เป็นผู้สูงอายุต่อไปได้ ปรับปรุงพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพิ่มเงินสมทบกรณีประกันชราภาพ เพื่อเพิ่มผลประโยชน์กรณีชราภาพให้ผู้สูงอายุได้มากขึ้น และเพียงพอต่อการดำรงชีพ ทั้งควรมีแนวทางการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะผู้ที่ยังสามารถทำงานได้ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรได้เพิ่มกองทุนสำหรับผู้สูงอายุให้เพียงพอ เพื่อให้องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างสามารถนำไปใช้ในกิจกรรมผู้สูงอายุ กระทรวงสาธารณสุขควรจัดบริการรักษาพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ และกระทรวงมหาดไทยควรส่งเสริมให้องค์การส่วนท้องถิ่นจัดให้มีกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องและให้ผู้สูงอายุในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่คนรุ่นหลังด้วย.

2.7.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

การศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทขององค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุนี้ ถือเป็นการเพิ่มบทบาทขององค์การในระบบสังคม ที่ควรมีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ที่กำลังมีความรุนแรงมากขึ้นในสังคมไทย แต่ก็ยังไม่เป็นการเพียงพอ ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาบทบาทขององค์การในสังคมอื่นๆในประเด็นเกี่ยวกับผู้สูงอายุเพิ่มอีก เช่น กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ชุมชน และหมู่บ้าน ว่าได้มีความตื่นตัวและดำเนินการในเรื่องนี้เพียงใด สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ และนโยบายรัฐบาลหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างไร เป็นต้น

2.7.3 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

หน่วยงานที่สามารถนำผลการศึกษาวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ นอกจากองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างเอง ยังรวมถึง กระทรวงแรงงานที่นำผลการศึกษาไปปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ นำผลการศึกษานี้ไปพิจารณาเพิ่มกองทุนสำหรับผู้สูงอายุให้เพียงพอ กระทรวงสาธารณสุขนำข้อเสนอไปจัดบริการรักษาพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ และกระทรวงมหาดไทยใช้ในการกำหนดนโยบายให้องค์การส่วนท้องถิ่นจัดให้มีกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องและให้ผู้สูงอายุในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่คนรุ่นหลังด้วย.

3. บทคัดย่อ

จากการที่องค์การสหประชาชาติได้ประเมินสถานการณ์ว่า ในปี 2544-2643 จะเป็นศตวรรษแห่งผู้สูงอายุ โดยมีประชากรของโลกอายุ 60 ปี ขึ้นไปมากกว่า ร้อยละ 10 สำหรับประเทศไทยก็ได้ถูกจัดให้เป็นสังคมผู้สูงอายุเช่นเดียวกัน โดยข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่า ประเทศไทยมีประชากรผู้สูงอายุจำนวน ร้อยละ 10.7 ของประชากรทั้งประเทศในปี 2550 และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นต่อไปอีก การเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุในสังคมไทยได้ก่อให้เกิดทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจและปัญหาทางสังคม แต่ผู้ที่ทำหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ นอกจากครอบครัวของผู้สูงอายุเองแล้ว ก็มักจะเป็นหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ช่วยตัวเองไม่ได้ งานศึกษาวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาบทบาทขององค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมว่า ได้มีบทบาทในการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุอย่างไร มีอุปสรรคและปัญหาอย่างไรบ้าง และหากจะเพิ่มบทบาทให้มากขึ้นต่อไป ผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีการดำเนินการอย่างไร

การศึกษาวิจัยนี้ได้ใช้การวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยในเชิงปริมาณ ได้มีการส่งแบบสอบถามไปยังองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างทุกแห่งที่มีอยู่ตามทะเบียนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนในเชิงคุณภาพ ได้มีการสัมภาษณ์เชิงลึก5 กลุ่ม คือ กลุ่มองค์การนายจ้างกลุ่มองค์การลูกจ้างเอกชน กลุ่มองค์การลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ และกลุ่มนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาพบว่า บทบาทขององค์การนายจ้างและองค์ลูกจ้างเกี่ยวกับปัญหาสังคมผู้สูงอายุที่ผ่านมายังมีอยู่น้อยมาก โดยส่วนใหญ่จะเป็นบทบาทร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บางแห่งมีการจัดสวัสดิการด้านรักษาพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุยกเว้นในรัฐวิสาหกิจบางแห่งที่มีระบบบำเหน็จบำนาญสำหรับผู้สูงอายุ เหตุผลที่องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างยังมีบทบาทในเรื่องนี้น้อย ก็เนื่องจากการขาดแคลนเงินทุนและในการดำเนินการประกอบกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ยังกำหนดให้องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างมีหน้าที่ปกป้องคุ้มครองสิทธิเฉพาะผู้ที่เป็นสมาชิกเท่านั้น ดังนั้นผู้ที่พ้นจากการเป็นสมาชิกองค์การทั้งสอง เพราะเหตุเกษียณอายุจึงไม่ได้รับการคุ้มครองดูแลอีกต่อไป

คณะผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรได้มีการส่งเสริมให้องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างได้มีบทบาทในการดูแลผู้สูงอายุมากขึ้น โดยการส่งเสริมให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น ทั้งด้านเงินทุนและบุคลากร เพื่อจะได้มีทรัพยากรเข้ามาดูแลผู้สูงอายุ องค์การนายจ้างควรร่วมมือกับองค์การลูกจ้างในการดูแลผู้สูงอายุ เช่น การร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นในทุกสถาน

ประกอบการ การจัดตั้งการณาปนกิจสงเคราะห์สำหรับลูกจ้าง การให้ความรู้แก่ผู้ที่กำลังจะเข้าวัยผู้สูงอายุเพื่อการเตรียมตัว การจัดให้มีการฝึกอาชีพเพื่อการมีงานทำในวัยเกษียณ นายจ้างก็ควรจัดให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น และส่งเสริมให้สหภาพแรงงานจัดให้มีกิจกรรมสำหรับสมาชิกที่เข้าสู่วัยผู้สูงอายุด้วย

ในด้านของรัฐนั้น ควรมีบทบาทในการส่งเสริมกิจกรรมขององค์การนายจ้าง โดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรได้เพิ่มกองทุนสำหรับผู้สูงอายุให้เพียงพอ เพื่อให้องค์การนายจ้างสามารถนำไปใช้ในกิจกรรมผู้สูงอายุ กระทรวงแรงงานควรปรับปรุงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เพื่อเปิดโอกาสให้นายจ้างที่เข้าสู่วัยผู้สูงอายุแล้วยังคงเป็นสมาชิกต่อไปได้ เพิ่มเงินสมทบกรณีประกันชราภาพ และควรมีแนวทางการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะผู้ที่ยังสามารถทำงานได้ กระทรวงสาธารณสุขควรจัดบริการรักษาพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ และกระทรวงมหาดไทยควรส่งเสริมให้องค์การส่วนท้องถิ่นจัดให้มีกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องและให้ผู้สูงอายุในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่คนรุ่นหลังด้วย.

Abstract

It was predicted by UN that during the year of 2001-2100 will be the century of the old age among these the old people over 60 will exceed to 10% of the world population. For Thailand it was designated as aging society as well. National Statistical Office demonstrated that aging citizens mounted to 10.7% of Thai population in 2007, and would have a tendency to increase in the future. Growing members of aging people in Thai society had impacts on both economic and social problems. Besides family, it was responsibility of the state to take care aging people, especially, who lost their ability to care for themselves. This study, then, tried to analyze the roles of both Employer's and Employee's Organizations as a part of social community to protect and achieve obstacles of the old age. The suggestions for improving their performance were mentioned.

The data collection was used by means of quantitative and qualitative approaches. For quantitative approach, questionnaires were posted to all Employer's Organization and Employee's Organization registered with Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour. The return of the questionnaires were 25.0% and 32.0%, respectively. For the qualitative approach, in-depth interviews were performed with representatives of 5 groups, namely, Employer's Organization (Employer's Association Employer's Federation and Employer's Confederation), State Enterprise Labour Union and Federation, Employee's Organization (Labour Union, Labour Federation and Labour Congress), concerned governmental officials and labour academics.

The findings revealed that the role of Employer's and Employee's Organizations on the old age concerning social problems in the past had been limited. Its activities in charge mostly emphasized on establishment of provident fund. Some enterprises provided medical care for aging people, except for some state enterprises in which retirement pension scheme was set up. The reason why both organizationtooktoo slightly part in these roles due to lack of capital for investment and implementation.

In addition, the State Enterprise Labour Relations Act and Labour Relations Act also stipulated Employee's Organization to protect the workers who were only their members. Thus, the workers who finished their jobs owing to retirement would not be protected any longer.

The Ministry of Labour should amend Labour Relations Law to broaden opportunity for aging people to further their membership of their organizations in order that Employer's and Employee's Organizations could make some contributions for the old age. It should be formulated guidelines in support of aging employment, especially, for those who were still able to work. The government by Ministry of Social Development and Human Security should provide enough funding in old person fund so that Employer's Organization and Employee's Organization can utilize in aging activities. Ministry of Public Heath should provide health service specially for the old age. Ministry of Interior should support harmoniously with local administrative organization to manage continuous activities for aging people, on the contrary, should encourage old people to transmit their knowledge and experiences to descendants or new generation.

.....