

บทบาทขององค์การนายจ้างต่อปัญหาในสังคมผู้สูงอายุ

วิชัย โสสุวรรณจินดา¹

บทคัดย่อ

จากการที่ประเทศไทยมีประชากรผู้สูงอายุจำนวน ร้อยละ 10.7 ของประชากรทั้งประเทศในปี 2550 และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นต่อไปอีก ได้ก่อให้เกิดทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจและทางสังคม แต่ผู้ที่ทำหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ นอกจากครอบครัวของผู้สูงอายุเองแล้ว ก็มักจะเป็นหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ งานศึกษาวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาบทบาทขององค์การนายจ้าง ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมว่า ได้มีบทบาทในการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุอย่างไร มีอุปสรรคและปัญหาอย่างไรบ้าง และหากจะเพิ่มบทบาทให้มากขึ้นต่อไป ผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีการดำเนินการอย่างไร

การศึกษานี้ได้ใช้การวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยในเชิงปริมาณ ได้มีการส่งแบบสอบถามไปยังองค์การนายจ้างจำนวน 358 แห่ง ที่มีอยู่ตามทะเบียนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 186 ชุด หรือ ร้อยละ 52.00 ส่วนในเชิงคุณภาพ ได้มีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เกี่ยวข้อง 5 กลุ่ม คือ สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องและนักวิชาการ ด้านแรงงานสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า บทบาทขององค์การนายจ้างเกี่ยวกับปัญหาสังคมผู้สูงอายุที่ผ่านมายังมีอยู่น้อยมาก โดยส่วนใหญ่จะเป็นบทบาทในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถานประกอบการ บางแห่งมีการจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุ เหตุผลที่องค์การนายจ้างยังมีบทบาทในเรื่องนี้น้อย เนื่องจากการขาดแคลนเงินทุนและในการดำเนินการ ประกอบกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ยังกำหนดให้องค์การนายจ้างมีหน้าที่ปกป้องคุ้มครองสิทธิเฉพาะผู้ที่เป็สมาชิกเท่านั้น และนายจ้างที่เป็นผู้ว่าจ้างลูกจ้างก็ดูแลเฉพาะผู้ที่ยังเป็นลูกจ้าง ดังนั้นผู้ที่พ้นจากการเป็นสมาชิกองค์การหรือพ้นจากการเป็นลูกจ้าง เพราะเหตุเกษียณอายุจึงไม่ได้รับการคุ้มครองดูแลอีกต่อไป

คณะผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรได้มีการส่งเสริมให้องค์การนายจ้างได้มีบทบาทในการดูแลผู้สูงอายุมากขึ้น โดยการส่งเสริมให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น ทั้งด้านเงินทุนและบุคลากร เพื่อจะได้มีทรัพยากรเข้ามาดูแลผู้สูงอายุ องค์การนายจ้างควรร่วมมือกับองค์กรลูกจ้างในการดูแลผู้สูงอายุ เช่น การร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นในทุกสถานประกอบการ การจัดตั้งการฌาปนกิจสงเคราะห์สำหรับลูกจ้าง การให้ความรู้แก่ผู้ที่กำลังจะเข้าวัยผู้สูงอายุเพื่อการเตรียมตัว การจัดให้มีการฝึกอาชีพเพื่อการมีงานทำในวัยเกษียณ นายจ้างก็ควรจัดให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น และส่งเสริมให้สภาพแรงงานจัดให้มีกิจกรรมสำหรับสมาชิกที่เข้าสู่วัยผู้สูงอายุด้วย

ในด้านของรัฐนั้น ควรมีบทบาทในการส่งเสริมกิจกรรมขององค์การนายจ้าง โดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรได้เพิ่มกองทุนสำหรับผู้สูงอายุให้เพียงพอ เพื่อให้้องค์การนายจ้างสามารถนำไปใช้ในกิจกรรมผู้สูงอายุ กระทรวงแรงงานควรปรับปรุงกฎหมายประกันสังคมเพื่อเพิ่มเงินสมทบ

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

กรณีประกันสุขภาพ และควรมีแนวทางการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะผู้ที่ยังสามารถทำงานได้ กระทรวงสาธารณสุขควรจัดบริการรักษาพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ และกระทรวงมหาดไทยควรส่งเสริมให้องค์กรส่วนท้องถิ่นจัดให้มีกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องและให้ผู้สูงอายุในท้องถิ่นได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่คนรุ่นหลังด้วย.

คำสำคัญ: องค์กรนายจ้าง ผู้สูงอายุ สังคมผู้สูงอายุ

Roles of Employers' Organizations Regarding Problems in Aging Society.

Vichai Thosuwonchinda

Abstract

The National Statistical Office of Thailand pointed out that about 10.7 percent of Thai population in 2007 were in old age and there would be more in the future. The increase in the number of old people created both economic and social problems. Besides their families, it is the duty of the state to take care of disable and old people. However, it is considered that employers' organizations should have their roles in helping their old members who are retired. This study tried to find out the activities of employers' organizations as well as obstacles and problems concerning the activities to protect and solve problems of old members with a purpose to suggest solutions to those problems.

This research used both quantitative and qualitative methods. Questionnaires were sent to all employers' organizations that registered with Labour Protection and Welfare Department of the Ministry of Labour. 186 out of 358 or 52.00 % of the organizations answered the questionnaires. Regarding the qualitative method, in-dept interviews were done with representatives of associations, federations and congresses of employers, as well as government officials and labour academics.

It was found that the roles of employers' organizations regarding problems in aging society were still very little. Their roles mainly were in the establishment of provident fund in their enterprises. Some employers provided medicine welfare for old members. The main reason for their little roles was a lack of fund and staff. Moreover, the labour relations law prescribed authority to employers' organizations to protect only their current members of

the organizations. As a result, old people were not protected after their retirement from the workforce and expiration of membership of employers' organizations.

It was suggested that employers' organizations should be equipped with fund and staff for old people in the society. They should organize provident fund or saving fund in all enterprises for the benefit of old people. Employees who become old should be educated with knowledge on how to be safe in their old age period. They should also be trained to be equipped with some technical skills that they could find employment after retirement. Employers' organizations should also organize some activities for their retired members and employees. As far as the government is concerned, particularly the Ministry of Social Development and Human Security, it should allocate enough fund to support various activities of old people. The Ministry of Labour, in addition, should amend the law of Social Security Fund to provide more benefits to old people by increasing contribution of both employers and employees. The appropriate work and employment opportunities should also be provided for old people. Ministry of Health, furthermore, should organize special health care services in hospitals for old people. The Ministry of Interior, moreover, should encourage local organizations to organize activities continuously for old people as well. Finally, old people as senior citizens should be encouraged to transfer their knowledge and experience to the younger generation.

Key Words: Employer's organization, Old people, Aging society.

1. บทนำ

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 ได้สรุปสาเหตุที่มีจำนวนผู้สูงอายุเป็นสัดส่วนที่มากขึ้นในช่วงเวลาที่ผ่านมามีว่า เกิดจากอัตราการเกิดที่ลดลง และคนมีอายุยืนยาวขึ้น ดังเห็นได้จาก เมื่อ 40 ปีก่อน สตรีหนึ่งคน มีลูกเฉลี่ย 6 คน แต่ปัจจุบันลดลงเหลือเพียง 1.5 คนเท่านั้น ขณะที่อายุเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มจาก 50 ปี เมื่อ 40 ปีก่อน เป็น 73 ปี ในปัจจุบัน จำนวนผู้สูงอายุจึงเพิ่มจาก ร้อยละ 3 เมื่อ 40 ปีก่อน เป็นร้อยละ 11 ในปัจจุบัน ทั้งนี้ คาดว่า

ประชากรที่ทยอยเข้าสู่วัยผู้สูงอายุปีละประมาณ 473,000 คน โดยส่วนผู้สูงอายุที่เสียชีวิต ปีละ 236,000 คน ทำให้แต่ละปีจะมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น 237,000 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 3.3 ต่อปี (ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2552) การเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุในสังคมไทยไม่เพียงแต่จะก่อให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจเท่านั้น ยังก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมด้วย จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ปัญหาของผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียวก็คือ เหงา ไม่มีคนดูแลยามเจ็บป่วย มีปัญหาการเงิน และไม่มีคนช่วยงานบ้าน โรคของผู้สูงอายุที่พบมากมีตั้งแต่ความดันโลหิตสูง เบาหวาน โรคหัวใจ มะเร็ง หลอดเลือดในสมองตีบ ไปจนถึงอัมพาต อัมพฤกษ์ องค์การที่ควรเข้ามามีส่วนดูแลผู้สูงอายุนั้น นอกจากหน่วยงานของรัฐ และองค์การสาธารณกุศลต่างๆแล้ว องค์การนายจ้างก็ควรเข้ามามีส่วนดูแลและรับผิดชอบด้วย เพราะก่อนที่จะกลายเป็นผู้สูงอายุ บุคคลเหล่านี้ก็ได้อยู่ในวัยทำงานและสร้างประโยชน์ให้กับองค์การมาก่อน ทั้งนี้ เท่าที่ผ่านมา บทบาทขององค์การนายจ้างมักเป็นการเรียกร้องให้รัฐบาลให้ความช่วยเหลือ เช่น การเรียกร้องให้ออกกฎหมายประกันสังคม ในกรณีชราภาพ แต่ก็ยังไม่ได้มีบทบาทในการช่วยเหลือผู้สูงอายุโดยตรง คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทขององค์การนายจ้างว่าได้ตระหนักถึงปัญหาของผู้สูงอายุที่กำลังมีเพิ่มขึ้นในสังคมไทยบ้างหรือไม่ และได้เข้ามามีส่วนในการป้องกันปัญหาและดูแลผู้สูงอายุในช่วงที่ผ่านมาอย่างไร รวมทั้งมีนโยบายที่จะเข้ามามีส่วนกำหนดแนวทางเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุในอนาคตอย่างไร

2. วัตถุประสงค์หลักของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและศักยภาพของ

ผู้สูงอายุในบริบทที่องค์การนายจ้าง สามารถดำเนินการได้โดยตรง หรือมีอิทธิพลทางอ้อม

2. เพื่อสำรวจบทบาทขององค์การนายจ้างของไทยในช่วงที่ผ่านมา ในการส่งเสริม การป้องกัน และแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุ

3. เพื่อศึกษาบทบาทขององค์การนายจ้างในต่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสังคมผู้สูงอายุ และผลประโยชน์ที่องค์การนายจ้างได้รับจากผู้สูงอายุที่เป็นแรงงาน

4. เพื่อศึกษากฎหมายและกฎระเบียบเกี่ยวกับองค์การนายจ้าง เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ องค์การนายจ้างมีบทบาทในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุมากขึ้น

5. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมให้ องค์การนายจ้าง มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุที่มีเพิ่มมากขึ้น

3. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

3.1 องค์การนายจ้าง

องค์การนายจ้าง คือองค์การที่นายจ้างจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มี 3 ประเภท คือ สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง การจัดตั้งสมาคมนายจ้างขึ้นในประเทศไทย เริ่มมีมาตั้งแต่ปี 2518 โดยคณะกรรมการบริหารสำนักวิชาการธุรกิจอุตสาหกรรม หอการค้าไทย และสมาคมอุตสาหกรรมไทย ได้มีมติเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2518 ให้ส่งเสริมการจัดตั้งสมาคมนายจ้าง เพื่อให้การเจรจาต่อรองกับลูกจ้างได้กระทำในรูปขององค์การโดยผู้แทนของแต่ละฝ่าย และเพื่อให้การแก้ไขปัญหาแรงงานในขณะนั้นได้ผลอย่างจริงจัง ซึ่งเมื่อถึงปี 2520 มีสมาคมนายจ้างจัดตั้งแล้ว 11 สมาคม (Joungtrakul, 1996 : 81-85)

ในการบริหารสมาคมนายจ้าง ที่ประชุมใหญ่ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกที่มีสิทธิเข้าร่วมประชุม ซึ่งอาจเป็นนายจ้างที่เป็นเจ้าของกิจการหรือผู้แทนนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลจะกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินการ รับรองงบดุล พิจารณางบประมาณ เลือกตั้งผู้ตรวจสอบบัญชี และเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารขึ้นทำหน้าที่บริหารงานของสมาคมนายจ้าง คณะกรรมการบริหารสมาคมนายจ้าง มีจำนวน 9-15 คน โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประธาน เลขาธิการ นายทะเบียน ทรัพยากร และอื่นๆ คณะกรรมการจะมีการประชุมกัน 2 เดือนต่อครั้ง การดำเนินการส่วนใหญ่ จะเป็นการจัดการศึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ บริการข้อมูลข่าวสาร และความเคลื่อนไหวด้านแรงงานแก่สมาชิก ส่งผู้แทนเข้ารับเลือกตั้งเป็นผู้แทนนายจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี และเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์อื่นๆ เช่นร่วมในการเดินการกุศลของมูลนิธิคุณากร เป็นต้น ค่าบำรุงของสมาคมนายจ้างเก็บเป็นรายปี โดยทั่วไปเก็บปีละ 2,000 บาท ซึ่งสมาคมนายจ้างที่มีสมาชิกไม่มากนัก หรือ 30-40 รายนั้น รายได้จากค่าบำรุงจะมีน้อยมาก และมักไม่ค่อยเพียงพอในการบริหารงาน จึงต้องพยายามลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2545 : 56 - 59) สมาคมนายจ้างตั้งแต่ 2 สมาคมขึ้นไป ที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกัน สามารถร่วมกันจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างได้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้าง และคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้ และสมาคมนายจ้างยังสามารถรวมตัวกันเป็นสภาองค์กรนายจ้างได้ โดยสภาองค์กรนายจ้างต้องประกอบด้วยสมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้างรวมกันไม่น้อยกว่า 5 แห่งมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาและการแรงงานสัมพันธ์ (Joungtrakul, 1996 : 85-89) ในปี 2553 มีสมาคม

นายจ้างจัดตั้งขึ้นแล้ว 344 แห่ง สหพันธ์นายจ้าง 2 แห่ง และสภาองค์กรนายจ้าง 12 แห่ง กระทรวงแรงงาน, 2553: 47)

3.2 แนวคิดสังคมผู้สูงอายุ

ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ได้ให้คำนิยามของผู้สูงอายุไว้ว่า หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป ผู้สูงอายุจะเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และสังคม โดยร่างกายเริ่มอ่อนแอ และเชื่องช้าลง ร่างกายเสื่อมโทรม มือเท้าสั่น การทรงตัวไม่ดี เจ็บป่วยได้ง่าย สมรรถภาพเริ่มมีอาการหลงลืมง่าย ความจำไม่ดี อารมณ์อ่อนไหวง่าย เอาแต่ใจตนเอง โกรธง่าย ขอบบ่น ผากจิตใจไว้กับวัดและศาสนา บางรายต้องหาเลี้ยงชีพอยู่ แต่บางรายก็เลี้ยงดูลูกหลานในบ้าน (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2539:53)

ดังนั้น ผู้ที่จะเริ่มเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ จึงต้องเตรียมพร้อมล่วงหน้า เพื่อรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่จะประสบกับตัวเองในอนาคต เช่น มีการดูแลสุขภาพ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีจิตใจร่าเริงเบิกบานมีความสุข สามารถรับมือกับปัญหาต่างๆ ได้ (มาลินี วงษ์สิทธิ์ และ ศิริวรรณ ศิริบุญ, 2544:95)

การดูแลผู้สูงอายุ หมายถึง การช่วยให้ผู้สูงอายุอยู่ในสังคมได้อย่างปกติ โดยตระหนักถึงศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ ซึ่งอาจทำได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยใช้กระบวนการต่างๆ เช่น การให้ความสนใจและห่วงใยผู้สูงอายุ การให้การดูแลช่วยเหลือในกิจวัตรส่วนตัวในชีวิตประจำวัน การตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ การดูแลรักษาสุขภาพ การช่วยเหลือด้านการเงิน เป็นต้น (อัจฉรา เอ็นซ์ และ ปรียา รุ่งโสภาคกุล, 2541:16) ส่วนการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน เป็นการดูแลที่เกิดจากความเอื้ออาทรต่อกัน ความเห็นอกเห็นใจ และความสงสารที่มีต่อผู้สูงอายุ โดยอาจมีปัจจัยอื่นเข้าเกี่ยวข้อง เช่น เป็นคนในครอบครัวเดียวกัน เป็นญาติ หรือมี

บุญคุณต่อกันมาก่อน ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และอยากช่วยเหลือ (เรณู จระกา, 2533:11)

3.3 แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility – CSR) หมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ ซึ่งธุรกิจ ในที่นี้ ไม่ได้หมายถึงเพียงธุรกิจที่แสวงหากำไร เท่านั้น แต่รวมถึงธุรกิจที่มีได้แสวงหากำไร เช่น องค์กรนายจ้างด้วย โดยทั่วไปองค์กรธุรกิจจะต้อง มีความรับผิดชอบต่อแรงงาน เช่นต้องรับผิดชอบต่อ การจ้างงานที่เป็นธรรม จ่ายค่าจ้างที่เหมาะสม ดูแล ความปลอดภัยในการทำงาน จัดสวัสดิการพื้นฐาน ในการดำรงชีวิต และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ไม่ใช่แรงงานบังคับ ไม่เลือกปฏิบัติ ให้ เสรีภาพแก่ลูกจ้างในการรวมตัวและร่วมเจรจา ต่อรอง รวมทั้งการให้เกียรติ และไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามลูกจ้าง เป็นต้น

ในส่วนขององค์กรนายจ้างเอง ก็ควรต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมด้วย เช่นดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมในการประกอบธุรกิจ ไม่มีการปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย และสร้างบทบาทขององค์กรนายจ้างเองกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย ซึ่งในการศึกษาวิจัยนี้ ก็คือบทบาทขององค์กรนายจ้างที่มีต่อปัญหาสังคมผู้สูงอายุ

องค์กรนายจ้างอาจมีบทบาทในการสร้างเครือข่ายทางสังคมเพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่ หรือที่ต้องพึ่งพาอาศัยครอบครัวในการดูแล นอกจากการสร้างเครือข่ายดังกล่าวแล้ว องค์กรนายจ้างอาจมีบทบาทส่งเสริมให้นายจ้างเตรียมการรองรับปัญหาสังคมของผู้สูงอายุ เช่นการให้มีการสะสมเงินไว้ในขณะที่อยู่ในวัยทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงินสะสม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือสหกรณ์ออมทรัพย์ การเพิ่มอายุการเกษียณให้มากกว่า 60 ปี

ดังเช่นที่มีในบางหน่วยราชการ การให้สวัสดิการรักษายาบาลแก่ผู้สูงอายุที่เกษียณอายุไปแล้ว การจัดตั้งกองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นต้น

ในการศึกษาถึงบทบาทของ องค์กรนายจ้าง ในเรื่องปัญหาสังคมผู้สูงอายุนั้น ปัจจุบันยังมิได้มีการศึกษาอย่างจริงจัง การศึกษาส่วนใหญ่จะเป็น การศึกษาบทบาทขององค์กรนายจ้างในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย และตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งมีหลักเกณฑ์ตามมาตรฐานแรงงานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ต่อมา ได้มีแนวคิดให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม SA 8000 (Social Accountability 8000) ซึ่งเป็นการคุ้มครองลูกจ้าง โดยมีตัวชี้วัด 9 ตัว คือ การใช้แรงงานเด็ก การบังคับใช้แรงงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม การเลือกปฏิบัติ การลงโทษทางวินัย ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน และระบบการจัดการ นอกจากนี้ก็มีมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของอุตสาหกรรมที่มีต่อแรงงาน และการกำหนดจรรยาบรรณทางธุรกิจ แต่ส่วนใหญ่ก็ยังคงเป็นการเน้นการปฏิบัติต่อลูกจ้าง ยังมิได้มีการเน้นถึงปัญหาสังคมผู้สูงอายุโดยตรงแต่อย่างใด

สำหรับในประเทศไทยนั้น ได้มีการจัดระบบประกันสังคม กรณีชราภาพซึ่งครอบคลุมลูกจ้าง 6.9 ล้านคนแล้ว ยังมีระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการ สำหรับข้าราชการ 1.8 ล้านคน นอกจากนี้ก็มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพลูกจ้างประจำของส่วนราชการ 0.264 ล้านคน บำเหน็จพนักงานรัฐวิสาหกิจ 0.273 ล้านคน ผู้ได้รับเบี้ยยังชีพ 0.4 ล้านคน กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ 1.160 ล้านคน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในภาคเอกชน สำหรับลูกจ้าง 1.298 ล้านคน รวมเป็นผู้ที่มีหลักประกันรายได้ 9.656 ล้านคน ขณะที่ประชากรที่ยังไม่มีหลักประกันรายได้ภายหลังวัย

ทำงานอีก 24.6 ล้านคน สุกัญญา นิธังกร และ นงนุช สุนทรชวากานต์ (2542) ได้ชี้ให้เห็นว่างบประมาณรายจ่ายของรัฐบาลเพื่อสร้างหลักประกันรายได้แก่กลุ่มผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายด้านการประกันสังคม บำเหน็จบำนาญข้าราชการ และการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ในปี 2545 มีเพียง ร้อยละ 7.20 ของค่าใช้จ่ายรัฐบาลทั้งหมด และเป็นเพียงร้อยละ 1.29 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ต่ำมากแตกต่างจากประเทศที่พัฒนาแล้ว ที่ใช้นโยบายการจัดสวัสดิการสังคมจะมีการจัดงบประมาณให้ถึงร้อยละ 20- 33 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

4. ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาบทบาทขององค์การนายจ้างต่อปัญหาสังคมผู้สูงอายุ มีการดำเนินการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการออกแบบสอบถามส่งไปยังองค์การนายจ้างที่มีการจดทะเบียนอยู่แล้วใน ปี 2553 ทั้งหมด รวม 358 แห่ง โดยเป็นสมาคมนายจ้าง 344 แห่ง สหพันธ์นายจ้าง 2 แห่ง และสภาองค์การนายจ้าง 12 แห่ง ทั้งนี้แบบสอบถามจะมุ่งถึงความเข้าใจ และการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและศักยภาพของผู้สูงอายุของผู้มีอำนาจการนายจ้าง รวมทั้งการดำเนินการที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ

การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสมาคมนายจ้างเลือกจากสมาคมนายจ้าง ในประเภทอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างมาก รวม 5 อุตสาหกรรม อุตสาหกรรมละ 2 แห่ง รวมเป็น 10 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่เป็น สหพันธ์นายจ้าง กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสหพันธ์นายจ้างที่มีอยู่ 2 แห่ง ส่วนผู้บริหารสภาองค์การนายจ้างกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสภาองค์การนายจ้างทั้งหมดที่มีอยู่ 12 แห่ง ทั้งยังมีการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มี

หน้าที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน ทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ ทั้งในกรุงเทพ และต่างจังหวัด จำนวน 10 คน และนักวิชาการที่สอนด้านแรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน กฎหมายแรงงานในมหาวิทยาลัย หรือเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการไตรภาคี อีกจำนวน 10 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 44 ตัวอย่าง

5. ผลการวิจัย

5.1 การวิจัยในเชิงปริมาณนั้น ในส่วนของนายจ้างนั้น จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 358 ชุด ได้มีการส่งกลับ รวม 89 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 25 โดยมีผลการวิจัยดังนี้

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การนายจ้างที่ตอบแบบสอบถาม ระยะเวลาของการจัดตั้ง 3-5 ปี จำนวนสมาชิก 10-50 คน อัตราค่าบำรุง 2,001-3,500 บาท ต่อปี จำนวนคณะกรรมการ ไม่เกิน 25 คน วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการ คราวละ 3 ปี เงินสะสมของสมาคมนายจ้าง มีน้อยกว่า 100,000 บาท สัดส่วนของสมาชิกที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป เมื่อเทียบกับจำนวนสมาชิกทั้งหมด (%) มี ร้อยละ 11-15 สมาคมนายจ้างมีการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนเงินสะสมหรือสำรองเลี้ยงชีพ โดยอัตราเงินสมทบอยู่ที่ฝ่ายละ ร้อยละ 3-5 และมีการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกด้วย

ผลของการศึกษาจากแบบสอบถาม มีดังนี้

กลุ่มนายจ้างเห็นด้วยมากที่สุดกับ ข้อมูลที่ว่าจำนวนผู้สูงอายุ ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ในประเทศไทย กำลังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เห็นด้วยว่าเมื่อผู้สูงอายุที่เคยเป็นสมาชิกเจ็บป่วย หรือเสียชีวิต สมาคมนายจ้างควรมีบทบาทเข้าไปดูแลช่วยเหลือด้วย และ กลุ่มนายจ้างเห็นด้วยว่า รัฐบาลมีบทบาทในการดูแลผู้สูงอายุที่ดูแลตัวเองไม่ได้อย่างทั่วถึงทุกคน ส่วนแนวทางในการส่งเสริมให้องค์การนายจ้างมี

ส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุ กลุ่มนายจ้างเห็นว่ารัฐบาลควรมีบทบาทจัดระบบเงินออมให้ผู้สูงอายุ และจัดให้ผู้ที่จวนเข้าวัยเกษียณควรได้รับการดูแลด้านสุขภาพเป็นพิเศษแต่ไม่เห็นด้วยกับการให้สมาคมนายจ้างมีบทบาทดูแลผู้สูงอายุที่เจ็บป่วย ส่วนทางด้านกิจกรรม กลุ่มนายจ้างเห็นด้วยว่าองค์การนายจ้างควรร่วมกับชุมชน และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมกิจกรรมของผู้สูงอายุ

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ผลการสัมภาษณ์ผู้นำองค์การนายจ้าง สรุปได้ว่า นายจ้างเห็นด้วยว่า ลูกจ้างที่เกษียณอายุไปแล้ว จะมีปัญหาเรื่องเงินในการดำรงชีวิต ทำให้ผู้เกษียณอายุไปแล้วจำนวนมากยังต้องหางานทำ มีปัญหาสุขภาพอนามัย ตามอายุที่มากขึ้น และมีปัญหาคุณภาพชีวิต เพราะขาดคนดูแล ไม่มีเพื่อน ไม่มีกิจกรรมที่จะต้องทำ เกิดความเหงา นายจ้างจึงควรมีส่วนในการเตรียมตัวของลูกจ้างก่อนวัยเกษียณ โดยจัดระบบเงินออม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้ลูกจ้างมีเงินใช้จ่ายเมื่อเกษียณอายุ อย่างไรก็ตามบทบาทขององค์การนายจ้างในการดูแลลูกจ้างที่เกษียณอายุไปแล้ว จะมีน้อยเพราะขาดความสัมพันธ์ต่อกันเมื่อลูกจ้างออกจากงาน แต่ก็ยังมีบ้างที่ยังให้สวัสดิการด้านรักษาพยาบาลแก่ผู้สูงอายุ รับผู้สูงอายุเข้าทำงานในสาขาที่ขาดแคลน เป็นต้น

องค์การนายจ้างมีความเห็นว่า การแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุต้องให้รัฐบาลเป็นผู้ดำเนินการหลัก โดยมีมาตรการส่งเสริมให้นายจ้างรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน โดยใช้แรงจูงใจทางภาษี สถานพยาบาลของรัฐควรมีแผนกที่รับรักษาสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ และมีการจัดสรรงบประมาณรักษาพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุ แยกออกจากงบประมาณอื่น ส่งเสริมให้มีการขยายอายุเกษียณอายุ จาก 55 เป็น 60 ปี และ

อาจต่อได้ถึง 65 ปี ถ้าสุขภาพยังแข็งแรงดีพอ ปรับปรุงกฎหมายประกันสังคม ให้เพิ่มเพดานเงินเดือนในการคำนวณเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนหรือยกเลิกเพดาน เพื่อให้ผู้ประกันตนได้ผลประโยชน์เพิ่มขึ้น และมีการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานเลี้ยงชีพต่อไปได้ สำหรับผู้สูงอายุที่ไม่จำเป็นต้องหารายได้เพิ่ม ก็ให้มีการใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการทำงานการช่วยเหลือสังคมในระบบคลังสมอง และอาจให้มีการทำงานที่บ้านได้ด้วย

สำหรับผลสรุปจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐนั้น สรุปได้ว่า นายจ้างควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสทำงาน โดยให้สถานประกอบการเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ มีการจ้างงานผู้สูงอายุในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือจ้างเป็นที่ปรึกษา ควรมีการขยายอายุเกษียณออกไป มีการเตรียมความพร้อมลูกจ้างก่อนเกษียณอายุ โดยฝึกอาชีพก่อนเกษียณอายุ ให้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อเกษียณอายุ ให้ความรู้ในการดำรงตนหลังเกษียณอายุ นอกจากนี้ นายจ้างและลูกจ้างควรมีการจัดระบบเงินออม เพื่อให้ลูกจ้างยังมีเงินใช้เมื่อเกษียณอายุ ส่วนนักวิชาการเห็นว่า องค์การนายจ้าง ควรให้ผู้เกษียณอายุที่ยังสามารถทำงานได้ ควรได้มีโอกาสทำงานใหม่ ให้คำแนะนำในการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ดูแลแรงงานที่เกษียณแล้ว โดยไม่ปล่อยให้อยู่ว่างงาน ให้มีการจ้างงานหลังเกษียณ โดยอาจเป็นการทำงานที่บ้าน หรืองานบางเวลาในด้านสวัสดิการระดับชาติสภาองค์การนายจ้าง ก็ควรมีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานผู้เกษียณอายุ โดยให้ผู้เกษียณอายุเข้ามาเป็นสมาชิก และจ่ายเงินค่าบำรุง

6. สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สรุป บทบาทขององค์การนายจ้างต่อปัญหาสังคมผู้สูงอายุ ได้ดังนี้

6.1 องค์การนายจ้างมีความรู้ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาของผู้สูงอายุในสังคมไทยเป็นอย่างดี

6.2 ในช่วงที่ผ่านมา องค์การนายจ้างยังมีบทบาทในการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวสังคมผู้สูงอายุน้อยมาก เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิชัย โสสุวรรณจินดา(2545) และ Joungtrakul(1996) ที่พบว่าองค์การนายจ้างขาดแคลนเงินทุนและบุคคลากรในการดำเนินงาน

6.3 บทบาทของขององค์การนายจ้าง ในต่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาดังกล่าวสังคมผู้สูงอายุนั้น ได้พบว่า องค์การนายจ้างในต่างประเทศก็มีบทบาทไม่ต่างจากองค์การนายจ้างในประเทศไทย โดยเน้นการจัดระบบประกันสังคมร่วมกับองค์การลูกจ้างและรัฐบาล ส่วนการดำเนินการด้านการสะสมเงินทุนเพื่อผู้เกษียณอายุการจัดเตรียมความรู้สำหรับลูกจ้างที่กำลังเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ รวมทั้งการฝึกอาชีพให้ผู้สูงอายุมักจะเป็นการดำเนินการของนายจ้างเองโดยองค์การนายจ้างมีบทบาทในการสนับสนุนนายจ้างในการดำเนินการดังกล่าว ประโยชน์ที่นายจ้างได้รับจากผู้สูงอายุ คือ การได้ใช้แรงงานที่มีทักษะฝีมือ และประสบการณ์ทำงาน แต่รัฐบาลต้องเข้าช่วยสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการให้สิทธิพิเศษแก่นายจ้างทางภาษีในการจ้างงานผู้สูงอายุ การกำหนดการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุโดยเฉพาะและการส่งเสริมการฝึกฝีมือแรงงานผู้สูงอายุด้วย

6.4 การศึกษากฎหมายและกฎระเบียบเกี่ยวกับองค์การนายจ้าง นั้น ได้ข้อเสนอจากองค์การนายจ้างให้กระทรวงแรงงานปรับปรุงพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยควรเพิ่มเงินสมทบกรณีประกันชราภาพ เพื่อเพิ่ม

ผลประโยชน์กรณีชราภาพให้ผู้สูงอายุได้มากขึ้น และเพียงพอต่อการดำรงชีพ อีกทั้งควรมีแนวทางการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะผู้ที่ยังสามารถทำงานได้ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรได้เพิ่มกองทุนสำหรับผู้สูงอายุให้เพียงพอ เพื่อให้้องค์การนายจ้างสามารถนำไปใช้ในกิจกรรมผู้สูงอายุ กระทรวงสาธารณสุขควรจัดบริการรักษาพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ และกระทรวงมหาดไทยควรส่งเสริมให้้องค์การส่วนท้องถิ่นจัดให้มีกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง และให้ผู้สูงอายุในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่คนรุ่นหลังด้วย.

7. ข้อเสนอแนะแก่องค์การนายจ้าง

องค์การนายจ้างควรให้การสนับสนุนนายจ้างที่เป็นสมาชิก ให้มีการเตรียมความพร้อมลูกจ้างก่อนเกษียณอายุ โดยฝึกอาชีพก่อนเกษียณอายุ ให้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อเกษียณอายุ ให้ความรู้ในการดำรงตนหลังเกษียณอายุ นอกจากนี้นายจ้างและลูกจ้างควรมีการจัดระบบเงินออมเพื่อให้ลูกจ้างยังมีเงินใช้เมื่อเกษียณอายุ โดยอาจจัดเป็นระบบเงินสะสมสหกรณ์ออมทรัพย์ และก่อนลูกจ้างเกษียณอายุนายจ้างควรจัดให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอาชีพ เพื่อการทำงานหลังเกษียณ หรือจ้างแรงงานที่เกษียณอายุแต่ยังสามารถทำงานได้ ในลักษณะการจ้างตามมาตรฐานขั้นต่ำ หรือสัญญาจ้างงานเฉพาะ ทั้งนี้ องค์การนายจ้างควรร่วมมือกับรัฐบาลและองค์การลูกจ้างในการปรับปรุงระบบประกันสังคม โดยเฉพาะในเรื่องการเพิ่มเงินสมทบการประกันชราภาพเพื่อเพิ่มผลประโยชน์แก่ลูกจ้างที่กำลังเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ ให้มีรายได้ที่พอเพียงในการเลี้ยงชีวิต

บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน. (มกราคม - มีนาคม 2553). **สถานการณ์แรงงานไตรมาส 1 ปี 2553.**

กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

ปราโมทย์ ประสาทกุล และคณะ (2542) **โครงสร้างอายุและเพศของประชากรสูงอายุใน**

ประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

มาลินี วงษ์สิทธิ์ และ ศิริวรรณ ศิริบุญ (2544) **ประชาสังคมกับการเกื้อหนุนผู้สูงอายุ**

เอกสารหมายเลข 285 วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เรณู จระกา, (2553) **การดูแลผู้สูงอายุของชาวมุสลิมในสังคมเมือง** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการวิจัยและพัฒนาเมือง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

วิชัย โสสุวรรณจินดา.(2545) **แรงงานสัมพันธ์ : กฎแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและ**

ลูกจ้าง กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2547) **การดูแลผู้สูงอายุ** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2539) **สังคมวิทยาภาวะผู้สูงอายุ : ความเป็นจริงและการคาดการณ์ใน**

สังคมไทย กรุงเทพฯ: มหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ (2546) **รายงานผลการดำเนินงาน โครงการนำร่องอาสาสมัครดูแล**

ผู้สูงอายุที่บ้าน สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน

ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

สุกัญญา นิธิกร และนนุช สุนทรชวกันต์(2542) **การวิจัยและพัฒนานโยบายระบบสวัสดิการสังคมเพื่อ**

พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทย สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

พฤศจิกายน 2542

อัจฉรา เอ็นซ์ และ ปรียา รุ่งไธยากุล(2541) **การศึกษาบทบาทของผู้ดูแลผู้สูงอายุกับการดูแล**

รักษาสุขภาพของผู้สูงอายุไทย สถาบันประชากรศาสตร์ กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

References.

Joungtrakul, J. (1996). “ Employer Organization and Industrial Relations in Thailand”.

in S. Piriyaangson & S. Itoga,(eds). 75 - 116. **Industrial Relations System**

in Thailand. Tokyo : Institute of Developing Economy.