

นโยบายของรัฐและวิวัฒนาการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงาน การคุ้มครองสุขภาพ
และคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศสิงคโปร์¹
State Policy and Legal Evolution regarding Employment, Health Protection
and Wellbeing of Older Persons in Singapore

พัชรวรรณ นุชประยูร²

Bajrawan Nuchprayool

ฉานิทธิ์ สันตะพันธุ์³

Chanit Suntapun³

ดาร์รัตน์ อานันทะสูงศ์⁴

Dararatt Anantanasuwong

บทคัดย่อ

ประเทศสิงคโปร์มีอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มจำนวนถึงหนึ่งในสี่ของจำนวนประชากรใน ค.ศ. 2030 ประกอบกับการลดลงของอัตราการเกิดของประชากรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อโครงสร้างประชากรในประเทศ รัฐบาลสิงคโปร์ได้ตระหนักถึงสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว จึงได้กำหนดนโยบาย รวมทั้งการแก้ไขกฎหมายหลายฉบับที่รองรับสังคมผู้สูงอายุ ทั้งในเรื่องการจ้างงาน คุณภาพชีวิต และการดูแลผู้สูงอายุในอนาคต รวมทั้งการกำหนดมาตรการและกลไกที่น่าสนใจไว้รอบด้าน ทั้งในเรื่องการจัดตั้งกองทุนการออม และมาตรการในการดูแลผู้สูงอายุทั้งในระยะสั้น ระยะยาว รวมทั้งการดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน

บทความวิจัยนี้คัดมาจกส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยใน “โครงการศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะนโยบายหรือมาตรการเพื่อคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของผู้สูงอายุ: กรณีการเลือกปฏิบัติในผู้สูงอายุ” เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยได้ศึกษามาตรการในการคุ้มครองสิทธิของผู้สูงอายุในหลายประเทศ ซึ่งประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีความโดดเด่นในการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมผู้สูงอายุ ทั้งนี้ บทความนี้จะนำเสนอถึงสถานการณ์ของประชากรสูงอายุและการตื่นตัวด้านนโยบายของรัฐในการรองรับสังคมสูงอายุ

¹ บทความนี้คัดมาจกส่วนหนึ่งของรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) เรื่อง “โครงการศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะนโยบายหรือมาตรการเพื่อคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของผู้สูงอายุ: กรณีการเลือกปฏิบัติในผู้สูงอายุ (Policy or Measure Suggestion to Protect and Promote the Right of Thai Older Persons: The Case of Discrimination on Age)” ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขากฎหมายมหาชน (เกียรตินิยมสูงสุด), Université Paul Cézanne Aix Marseille III, สาธารณรัฐฝรั่งเศส.

³ อาจารย์ประจำ คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขากฎหมายมหาชน, Université Paul Cézanne Aix-Marseille III, สาธารณรัฐฝรั่งเศส.

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยสังคมสูงอายุ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; Ph.D. (Econ.), University of Tennessee at Knoxville, USA.

มาตรการและกลไกทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิในการจ้างงาน และสิทธิในด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศสิงคโปร์

คำสำคัญ: การจ้างงาน, การดูแลสุขภาพและคุณภาพชีวิต, นโยบายของรัฐ, สังคมสูงอายุ

Abstract

Singapore's aging population has been continuously increasing and is expected to increase to one fourth of the population by the year 2030. However, the decline in birth rate also affects the population growth rate. The Government of Singapore is aware of these changing circumstances, thereby introducing a number of public policies and legislations in order to prepare for the problems of aging society. These include the issues of employment, quality of life, and healthcare centers for senior citizens. The Government has also launched a variety of measures involving funding, savings, and caring for senior citizens in both short and long terms.

This article is a part of the research project entitled "Policy or Measure Suggestion to Protect and Promote the Rights of Thai Older Persons: The Case of Discrimination on Age", which studied the protection of elderly rights in several countries. Singapore is one of the most outstanding countries to prepare for the transition to the aging society. This research presents the circumstances of aging population and the governments' attempts in planning public policies and legal frameworks to ensure the elderly's right to work, right to health, and the quality of life in Singapore.

Keywords: Employment, Healthcare and quality of life, Public policy, Aging society

1. สถานการณ์ของประชากรสูงอายุและการตื่นตัวด้านนโยบายของรัฐในการรองรับสังคมสูงอายุ

ประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศในกลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีพื้นที่ 699 ตารางกิโลเมตร และมีเกาะเล็กอีกประมาณ 60 เกาะ ปัจจุบันมีประชากรประมาณ 5.1 ล้านคน เป็นประเทศที่มีความตื่นตัวกับสังคมสูงอายุเป็นอย่างมาก เนื่องจากอัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่อัตราการเกิดมีแนวโน้มที่ลดลง จากประมาณการของสำนักงานสถิติแห่งสาธารณรัฐสิงคโปร์รายงานว่าใน ค.ศ. 2015 มีอัตราผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปี เป็น 1 ใน 8 ของประชากรทั้งหมดของสิงคโปร์ และมีการคาดการณ์ว่าใน ค.ศ. 2020 จำนวนประชากรที่มีอายุมากกว่า 65 ปี เพิ่มขึ้นถึง 1 ใน 6 ของจำนวนประชากรทั้งหมด และจะเป็น 1 ใน 4 ภายหลังจากนั้นอีก 10 ปี⁵ จากตัวเลขแนวโน้มดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า อัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุมีลักษณะก้าวกระโดด นอกจากจำนวนประชากรสูงอายุที่มีอายุมากขึ้นแล้ว ในอีกแง่หนึ่ง อัตราส่วนของวัยการเจริญพันธุ์ (Total Fertility Rate: TFR) ของสิงคโปร์อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำมาก โดยค่า TFR ที่ต่ำกว่าประชากรในกลุ่มอายุน้อยจึงทำให้อัตราการเติบโตในสัดส่วนของผู้สูงอายุมีมากยิ่งขึ้นและเร็วขึ้น โดยจำนวนประชากรอายุต่ำกว่า 25 ปี ลดลง⁶ นอกจากนี้ ยังพบว่าประชาชนชาวสิงคโปร์ที่มีอายุเฉลี่ยมากขึ้น เนื่องจากมีสุขภาพดี และมีความกระตือรือร้นในการปรับตัวให้เข้ากับเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่อง

จากสถานการณ์สังคมสูงอายุดังกล่าว รัฐบาลสิงคโปร์ได้กำหนดมาตรการและนโยบายด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองผู้สูงอายุภายใต้คำขวัญ “Successful Ageing for Singapore” โดยเริ่มจากการจัดตั้งกระทรวงการพัฒนาชุมชน เยาวชน และกีฬา (Ministry of Community Development, Youth and Sports: MCYS) และแต่งตั้งรัฐมนตรีในกระทรวงต่าง ๆ เป็นคณะกรรมการด้านผู้สูงอายุ โดยได้แต่งตั้ง นายลิม บุน เฮง (Lim Boon Heng) รัฐมนตรีสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน รวมทั้งได้วางแนวนโยบายขั้นพื้นฐานของรัฐเพื่อรองรับสังคมสูงอายุไว้ในหลายประการดังนี้

ประการแรก แนวนโยบายของรัฐในการส่งเสริมการจ้างงานและการเพิ่มความมั่นคงทางการเงิน ด้วยการเพิ่มทักษะและจัดหางานให้เหมาะสมกับแรงงานสูงอายุ เพื่อยกระดับภาคการผลิต และความสามารถในการเพิ่มรายได้ของแรงงานในระยะยาว โดยภาครัฐมีส่วนสำคัญในการวางแผนจัดสรรรายได้และรายจ่ายอย่างสมดุล โดยเฉพาะการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง (Central Provident Fund: CPF) เพื่อเป็นหลักประกันยามเกษียณ และเป็นการส่งเสริมการออมให้แก่ประชาชนชาวสิงคโปร์

ประการที่สอง แนวนโยบายของรัฐในการดูแลสุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุอย่างรอบด้านในราคาย่อมเยา โดยนโยบายนี้มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพและการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพโดยมีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม ซึ่งในทุก ๆ ปีรัฐบาลจะใช้จ่ายเงินงบประมาณจำนวนหนึ่งเพื่อให้เกิดการศึกษาด้านการดูแลสุขภาพ และการตรวจสอบสุขภาพของผู้สูงอายุตามนโยบายดังกล่าวด้วย

ประการที่สาม แนวนโยบายของรัฐในการช่วยเหลือผู้สูงอายุเพื่อที่จะสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยภาครัฐเป็นผู้วางระบบโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกต่อผู้สูงอายุ เช่น การออกแบบ

⁵ Population SG, ‘Older Singaporeans to double by 2030’ (Population SG, 22 August 2016) <www.population.sg/articles/older-singaporeans-to-double-by-2030> accessed 20 May 2019

⁶ ibid.

อาคาร สถานที่สาธารณะ และระบบขนส่งมวลชนที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ตลอดจนการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม

ประการที่สี่ แผนนโยบายของรัฐในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีอายุยืนยาว โดยสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เช่น การพัฒนางานด้านบริการเพื่อผู้สูงอายุ ปรับปรุงนโยบายด้านเงินอุดหนุนแก่อาสาสมัคร สนับสนุนการฝึกอบรมด้านการดูแลผู้สูงอายุที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ

อย่างไรก็ดี แผนนโยบายของรัฐบาลสิงคโปร์ที่ออกแบบมาสำหรับผู้สูงอายุนั้น อยู่ภายใต้หลักการของระบบประกันสังคมของประเทศสิงคโปร์ 3 ประการ ได้แก่ (1) การพึ่งตนเองและมีความรับผิดชอบต่อสังคม (2) การพึ่งพาครอบครัว และ (3) การอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ทั้งนี้ รัฐบาลสิงคโปร์ได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม เพื่อวางรากฐานและสร้างระบบที่มุ่งเน้นให้สมาชิกในครอบครัวเป็นผู้หน้าที่ดูแลเลี้ยงดูพ่อแม่ในยามชรา โดยหากลูกไม่เลี้ยงดูพ่อแม่ก็สามารถฟ้องร้องเรียกค่าเลี้ยงดูจากบุตรได้ ทั้งยังให้ความสำคัญกับองค์กรชุมชนท้องถิ่นในการเป็นกลไกสำคัญในการดูแลประชาชนที่ตกทุกข์ได้ยาก นอกจากนี้ รัฐบาลสิงคโปร์ยังให้การสนับสนุนทางการเงินสำหรับการพัฒนาเด็ก การส่งเสริมการมีคู่ การสมรส และการเพิ่มจำนวนประชากร ภายใต้มาตรการต่าง ๆ ได้แก่ แผนการสนับสนุนทางการเงินเพื่อการพัฒนาเด็กที่สนับสนุนให้ชาวสิงคโปร์ มีบุตร โดยรัฐจะช่วยแบ่งเบาภาระทางการเงินให้แก่พ่อแม่ด้วยรูปแบบการให้เงินสด และสมทบทุนบัญชีเงินฝากซึ่งสามารถนำไปใช้จ่ายสำหรับการเลี้ยงดูในสถานรับเลี้ยงเด็ก เงินช่วยเหลือในการจ่ายค่าเล่าเรียนบุตรที่ศึกษาในโรงเรียนที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงศึกษาธิการ และใช้จ่ายค่ารักษาพยาบาลของบุตรได้ทุกประเภท รวมทั้งการประกาศใช้นโยบายการแต่งงานและแพ็คเกจการเลี้ยงดูบุตร เพื่อกระตุ้นให้ประชาชนแต่งงานและมีลูกโดยให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การแต่งงาน การมีบุตร การเลี้ยงดูบุตร และการสนับสนุนให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว

จากที่กล่าวมาโดยสังเขปข้างต้น จะเห็นได้ว่า นโยบายและมาตรการต่าง ๆ ของสิงคโปร์มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและการประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีแผนนโยบายแห่งชาติเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุเป็นแนวทางหลัก ในการดำเนินการและมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน มีทิศทางที่สอดคล้องกันในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงต่าง ๆ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญของนโยบายสังคมสูงอายุของสิงคโปร์ 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก นโยบายควรมีความรอบด้าน ครอบคลุมหลายมิติของสวัสดิการสังคม ประการที่สอง นโยบายจะต้องไม่เพียงมุ่งเน้นการให้สวัสดิการโดยผู้สูงวัยเป็นเพียงผู้รับอย่างเดียว แต่ต้องมุ่งเน้นการดัดศักยภาพของผู้สูงวัยในด้านต่าง ๆ ออกมาใช้ด้วย และประการที่สาม แนวทางการดำเนินตามนโยบายต้องอาศัยการประสานงานกันระหว่างหลายภาคส่วน และให้ความสำคัญกับมิติครอบครัวด้านต่าง ๆ

สำหรับวิวัฒนาการของมาตรการและกลไกของรัฐในการคุ้มครองสิทธิของผู้สูงอายุในบทความนี้ จะได้กล่าวขยายความถึงการคุ้มครองสิทธิของผู้สูงอายุในสิงคโปร์ 2 ด้าน ได้แก่ ผู้สูงอายุกับการคุ้มครองสิทธิในการจ้างงาน (หัวข้อ 2) และผู้สูงอายุกับการคุ้มครองสิทธิด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต (หัวข้อ 3) ต่อไป

2. มาตรการและกลไกทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิในการจ้างงานของผู้สูงอายุ

จากสภาพการณ์แนวโน้มผู้สูงอายุในประเทศสิงคโปร์ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น เมื่อพิจารณาจากโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมสูงอายุประกอบกับสถานการณ์ค่าครองชีพ พบว่า ค่าครองชีพของสิงคโปร์อยู่ในอัตราที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในวัยเกษียณมีแนวโน้มที่ค่าครองชีพอาจเพิ่มขึ้น เนื่องจากต้องใช้เงินจำนวนหนึ่งในการจ่ายค่า

รักษายาบาลหรือค่าใช้จ่ายในการดูแลด้านสุขภาพที่อาจเพิ่มมากขึ้น หรือในกรณีค่าใช้จ่ายในระหว่างเวลาว่างและค่าใช้จ่ายในกรณีฉุกเฉิน ค่าครองชีพปกติสำหรับผู้สูงอายุ เช่น อาหาร การขนส่ง สาธารณูปโภค กิจกรรมนันทนาการที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิต ทั้งนี้ จากการสำรวจโดย The National Trades Union Congress (NTUC) พบว่า รายได้เกษียณเฉลี่ยของประชาชนชาวสิงคโปร์ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตเท่ากับ 3,314 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน⁷ นอกจากนี้ ในขณะที่สถานการณ์การวางแผนและบริหารจัดการทางการเงินของลูกจ้างชาวสิงคโปร์ โดยการสำรวจค่าใช้จ่ายทางการเงินในการเกษียณอายุพบว่า ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการสนับสนุนทางการเงินแก่ผู้อื่น และการกู้ยืมเงินมีความแตกต่างกันไปตามอายุ โดยชาวสิงคโปร์ช่วงอายุ 30 ปี และ 40 ปี ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะมีความระมัดระวังทางการเงิน ช่วงอายุ 30 ปี (ร้อยละ 69) และ 40 ปี (ร้อยละ 78) ได้รับการสนับสนุนทางการเงินและมีแนวโน้มที่จะกู้ยืมเงิน (ร้อยละ 62 และ ร้อยละ 59 ตามลำดับ) ซึ่งแตกต่างกับชาวสิงคโปร์ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มที่จะไม่กู้ยืมหรือขอรับการสนับสนุนทางการเงินจากผู้อื่น และผู้สูงอายุชาวสิงคโปร์มีความระมัดระวังในการใช้จ่ายเงินมากขึ้น⁸

สำหรับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการขยายอายุเกษียณนั้น ในช่วงแรกรัฐบาลสิงคโปร์ไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับกำหนดอายุขั้นต่ำในการเกษียณจากการทำงาน จนกระทั่งใน ค.ศ. 1993 รัฐสภาได้ตราพระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุเป็นครั้งแรก โดยกำหนดให้มีอายุของการเกษียณคือ 60 ปี และภายหลังมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกครั้งหนึ่งที่เกิดขึ้น 6 ปีหลังจากนั้นคือ การขยายกำหนดอายุเกษียณออกไปเป็น 62 ปี และมีการพัฒนาอีกครั้งใน ค.ศ. 2012 เป็นการใช้นโยบายที่มีลักษณะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมคือ คงกำหนดอายุเกษียณขั้นต่ำไว้เท่ากับ 62 ปีดังเดิม แต่เปิดโอกาสให้แรงงานสูงอายุมีโอกาสที่จะกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในตำแหน่งเดิม หรือการทำงานในตำแหน่งใหม่ ที่มีการเปลี่ยนภาระหน้าที่ความรับผิดชอบไปตามความเหมาะสม และความเห็นชอบร่วมกันของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง⁹ ในส่วนนี้จะกล่าวถึง หลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ (หัวข้อ 2.1) มาตรการส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ (หัวข้อ 2.2) และระบบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและเงินกองทุนหลังเกษียณอายุ (หัวข้อ 2.3) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 หลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่

พระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ (Retirement and Re-Employment Act)¹⁰ ได้กำหนดอายุขั้นต่ำในการเกษียณอายุ (minimum retirement age) ไว้ไม่ต่ำกว่า 62 ปี และอาจขยายอายุเกษียณเกินกว่า 67 ปีได้ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด¹¹ ทั้งนี้ นายจ้างจะบังคับให้ลูกจ้างเกษียณอายุก่อนกำหนดไม่ได้ โดยลูกจ้างที่จะได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายใหม่นี้ จะต้องเป็นชาวสิงคโปร์ หรือผู้มีถิ่นพำนักถาวรในประเทศสิงคโปร์ (permanent resident) อนึ่ง สัญญาการจ้างงานใหม่หลังเกษียณอายุต้องมีระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี และสามารถต่อสัญญาจ้างใหม่ได้ทุก ๆ ปี จนลูกจ้างอายุครบ 65 ปี โดยนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงค่าจ้างใหม่ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายใหม่ ซึ่งรัฐบาลสิงคโปร์ได้แนะนำนายจ้างและลูกจ้างให้ใช้แนวทางของไตรภาคีในการเจรจา (Tripartite Guidelines on

⁷ Clara Lim, 'Retirement Planning in Singapore (2019) – A Starter Guide for Confused Millennials' (Moneysmart, 1 February 2019) <<https://blog.moneysmart.sg/budgeting/retirement-planning-singapore/>> accessed 20 May 2019

⁸ HSBC, 'The Future of Retirement Generations and Journeys – USA Report' (2018).

⁹ National Trades Union Congress (NTUC), *Understanding Re-employment* (NTUC 2016), 4.

¹⁰ Retirement and Re-employment Act of Singapore 1993 (Chapter 274A), Revised Edition 2012 (30 September 2012).

¹¹ Retirement and Re-employment Act, Arts 4 and 7.

Re-employment of Older Employee) อย่างไรก็ตามก็ดี การจ้างงานใหม่หลังเกษียณ นายจ้างจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้¹²

- 1) ระบุพนักงานที่มีคุณสมบัติสำหรับการจ้างงานใหม่
 - 2) ควรเจรจาการจ้างงานล่วงหน้าอย่างน้อย 6 เดือนก่อนที่ลูกจ้างจะมีอายุครบ 62 ปี
 - 3) นายจ้างควรแจ้งให้ลูกจ้างทราบรายละเอียดของสัญญาการจ้างงานใหม่อย่างน้อย 3 เดือนก่อนลูกจ้างถึงกำหนดเกษียณอายุ
 - 4) กรณีลูกจ้างไม่มีคุณสมบัติสำหรับการจ้างงานใหม่ นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนล่วงหน้าเพื่อที่ลูกจ้างจะได้เตรียมวางแผนอนาคต
 - 5) นายจ้างควรใช้ข้อแนะนำของแนวทางของไตรภาคีในการจ้างงานใหม่ของลูกจ้างสูงอายุ (Tripartite Guidelines on Re-employment of Older Employee) ในการจ้างงานใหม่
 - 6) เงื่อนไขการจ้างงานใหม่ต้องเป็นธรรมและมีเหตุผล
- นอกจากนี้ กฎหมายยังเปิดโอกาสให้ขยายอายุเกษียณจาก 65 ปี ไปเป็น 67 ปี โดยให้เป็นอำนาจของรัฐมนตรี¹³ ซึ่งนายจ้างต้องเสนอการจ้างงานใหม่ให้กับลูกจ้างและขยายระยะเวลาให้ลูกจ้างทำงานต่อจาก 65 ปี เป็นอายุ 67 ปีบริบูรณ์ สำหรับลูกจ้างที่มีคุณสมบัติดังนี้
- 1) เป็นชาวสิงคโปร์หรือผู้มีถิ่นพำนักถาวรในประเทศสิงคโปร์
 - 2) ทำงานกับนายจ้างอย่างน้อย 3 ปี ก่อนอายุครบ 62 ปี
 - 3) นายจ้างได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ
 - 4) ผ่านการตรวจสอบสุขภาพว่าสามารถทำงานต่อได้
 - 5) เกิดตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ. 1952 ในกรณีที่ลูกจ้างที่เกิดระหว่าง 1 มกราคม 2493 ถึง มิถุนายน 2495 นายจ้างจะเสนอการจ้างงานใหม่ให้กับลูกจ้างจนลูกจ้างมีอายุครบ 65 ปี

ในกรณีที่ลูกจ้างมีคุณสมบัติสำหรับการจ้างงานใหม่แต่นายจ้างไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสม นายจ้างอาจให้เงินช่วยเหลือการจ้างงาน (Employment Assistance Payment: EAP) ซึ่งได้บัญญัติไว้ใน Employment assistance payment or alternative employment¹⁴ โดยจ่ายเป็นเงินจำนวนเท่ากับเงินค่าจ้าง 3 เดือน ทั้งนี้ไม่ต่ำกว่า 4,500 เหรียญสิงคโปร์ แต่ไม่เกิน 10,000 เหรียญสิงคโปร์ โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้¹⁵

- 1) ในกรณีที่ลูกจ้างมีคุณสมบัติสำหรับการจ้างงานใหม่ แต่มานายจ้างไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสม และนายจ้างได้มีการทบทวนตำแหน่งอัตราที่จ้างลูกจ้างอย่างถี่ถ้วนแล้ว นายจ้างอาจให้เงินช่วยเหลือการจ้างงาน โดยจ่ายเงินช่วยเหลือลูกจ้างระหว่างหางานใหม่ในช่วงเวลาหนึ่ง เป็นเงินจำนวนเท่ากับเงินค่าจ้าง 3 เดือน ทั้งนี้ไม่ต่ำกว่า 4,500 เหรียญสิงคโปร์ แต่ไม่เกิน 10,000 เหรียญสิงคโปร์

¹² สำนักงานแรงงานประเทศสิงคโปร์, 'การจ้างแรงงานสูงอายุของประเทศสิงคโปร์' (15 July 2016) <<http://singapore.mol.go.th/node/409>> accessed 20 May 2019

¹³ Retirement and Re-employment Act, Art 4.

¹⁴ Retirement and Re-employment Act, Art 7C.

¹⁵ Retirement and Re-employment Act, Art 7.

2) ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหลังจากที่ลูกจ้างได้รับการจ้างงานใหม่แล้วอย่างน้อย 18 เดือน นายจ้างสามารถพิจารณาที่จะจ่ายเงินช่วยเหลือการจ้างงานน้อยลงได้เท่ากับจำนวนเงินค่าจ้าง 2 เดือน ทั้งนี้ ไม่ควรต่ำกว่า 3,000 เหรียญสิงคโปร์ แต่ไม่เกิน 7,000 เหรียญสิงคโปร์ หากนายจ้างไม่สามารถจ้างงานใหม่ได้ นายจ้างสามารถโอนลูกจ้างให้นายจ้างอื่นได้แทนการจ่ายเงินช่วยเหลือการจ้างงาน โดยมีเงื่อนไข 2 ประการคือ¹⁶ (1) ลูกจ้างยอมรับการจ้างงานใหม่กับนายจ้างอื่น และ (2) นายจ้างอื่นต้องรับเงื่อนไขการจ้างงานใหม่ที่มีอยู่เดิม รวมถึงจะต้องเสนอการจ้างงานใหม่ให้ลูกจ้างจนลูกจ้างอายุครบ 67 ปี แต่หากนายจ้างไม่สามารถจ้างลูกจ้างจนถึงอายุครบ 67 ปีได้แล้ว นายจ้างต้องเสนอเงินช่วยเหลือการจ้างงานให้กับลูกจ้าง

2.2 มาตราการส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

ประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดมาตรการส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุโดยการให้ความช่วยเหลือของรัฐแก่นายจ้างในเรื่องการจ้างงานหลังเกษียณอายุด้วยการให้เงินสนับสนุนพิเศษหลายลักษณะ ดังนี้

2.2.1 เงินอุดหนุนพิเศษเพื่อการจ้างงาน

เงินอุดหนุนพิเศษเพื่อการจ้างงานนี้ เป็นเงินอุดหนุนที่จ่ายชดเชยให้นายจ้างเพื่อจ้างแรงงานสูงอายุ สัญชาติสิงคโปร์ (Special Employment Credit: SEC) โดยรัฐจ่ายเงินอุดหนุนค่าจ้าง ซึ่งคำนวณตามอัตราส่วนร้อยละของค่าจ้างในการจ้างแรงงานสูงอายุตามช่วงอายุ เงินอุดหนุนพิเศษเพื่อการจ้างงานนี้ เป็นนโยบายของรัฐบาลตั้งแต่ ค.ศ. 2012 เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุโดยในขั้นแรก และจะสิ้นสุดใน ค.ศ. 2017 แต่ได้มีการขยายระยะเวลาการใช้บังคับออกอีก 3 ปี (ค.ศ. 2017-2019)¹⁷ โดยรัฐบาลคาดว่า จะมีลูกจ้างที่จะได้รับประโยชน์จากการจ้างงานที่ขยายระยะเวลาเพิ่มเติมนี้ 350,000 คน และนายจ้าง 73,000 คน โดยรัฐจะช่วยจ่ายเงินอุดหนุนเป็นเงินสมทบค่าจ้างให้กับนายจ้างที่จ้างงานชาวสิงคโปร์ที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป และมีรายได้ไม่เกิน 4,000 เหรียญสิงคโปร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1: การจ่ายเงินเงินอุดหนุนพิเศษเพื่อการจ้างงาน¹⁸

อายุของลูกจ้าง	อัตรา Special Employment Credit
55 ถึง 59	สูงสุดร้อยละ 3 ของค่าจ้างรายเดือน
60 ถึง 64	สูงสุดร้อยละ 5 ของค่าจ้างรายเดือน
65 ปีขึ้นไป	สูงสุดร้อยละ 8 ของค่าจ้างรายเดือน และกำหนดให้ได้รับเงินอุดหนุนเพิ่มเติมร้อยละ 3 จนกระทั่งการขยายอายุการจ้างงานใหม่ได้ถูกนำมาใช้

ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างของการจ่ายเงินเงินอุดหนุนพิเศษเพื่อการจ้างงานในช่วง ค.ศ. 2017-2019 ดังปรากฏตามตารางที่ 2 ด้านล่างนี้

¹⁶ นับตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2560.

¹⁷ Government of Singapore, 'Providing Employers with Continued Support to Hire Older Singaporean Workers' (Special Employment Credit, 2019) <www.sec.gov.sg/Pages/Home.aspx> accessed 20 May 2019

¹⁸ Ministry of Finance of Singapore, 'ANNEX A-2: Enhancement of the Special Employment Credit (SEC)' (n.d.).

ตารางที่ 2 ตัวอย่างของการจ่ายเงินเงินอุดหนุนพิเศษเพื่อการจ้างงานในช่วง ค.ศ. 2017-2019¹⁹

Example of monthly SEC amounts for wages paid from 2017 to 2019

Wage of employee in a given month	Special Employment Credit (SEC) for the month for each employee		
	Aged 55 to 59 (up to 3% of monthly wage)	Aged 60 to 64 (up to 5% of monthly wage)	Aged 65 and above (up to 8% of monthly wage)
\$500	\$15	\$25	\$40
\$1,000	\$30	\$50	\$80
\$1,500	\$45	\$75	\$120
\$2,000	\$60	\$100	\$160
\$2,500	\$75	\$125	\$200
\$3,000	\$90	\$150	\$240
\$3,500*	\$45	\$75	\$120
\$4,000 and above	Not available	Not available	Not available

* A lower SEC is provided for workers who earn between \$3,000 and \$4,000

Source: MINISTRY OF FINANCE STRAITS TIMES GRAPHICS

2.2.2 เงินสวัสดิการตามโครงการ Workfare

Workfare เป็นโครงการส่งเสริมการเพิ่มทักษะให้ลูกจ้างสูงอายุโดยให้เงินสมทบรายได้ เงินสะสมหลังเกษียณอายุ และให้เงินช่วยเหลือสำหรับการฝึกอบรม ซึ่งประกอบไปด้วย Workfare Income Supplement Scheme (WIS) และ Workfare Training Support (WTS) โดยผู้ที่ได้รับประโยชน์จากโครงการนี้ต้องมีเงื่อนไข 2 ประการ ดังนี้ ประการแรก เป็นลูกจ้างสูงอายุที่มีรายได้น้อย และทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือเข้ารับการอบรมระยะดับฝีมือ หรือทั้งสองอย่าง โดยลูกจ้างจะได้รับเงินสดเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในระยะหนึ่ง เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (CPF) และได้รับค่าลดหย่อนเมื่อเข้าอบรมระยะดับฝีมือ หรือเพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงาน ประการที่สอง เป็นนายจ้างที่ส่งลูกจ้างสูงอายุที่มีรายได้น้อยเข้ารับการฝึกอบรม โดยมีเงินสวัสดิการ 2 ประเภทคือ (1) เงินสวัสดิการรายได้เพิ่มเติม และ (2) เงินสวัสดิการสนับสนุนการฝึกอบรม

เงินสวัสดิการรายได้เพิ่มเติม (Workfare Income Supplement Scheme: WIS) เป็นเงินสวัสดิการช่วยเหลือตามมาตรา 57F ของพระราชบัญญัติว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Central Provident Fund Act) ซึ่งอยู่ภายใต้ระบบประกันสังคม โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (Minister for Manpower) ได้ตรากฎกระทรวงชื่อว่า Central Provident Fund (Workfare Income Supplement Scheme) (Amendment) Regulations 2017 กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้เงินสวัสดิการรายได้เพิ่มเติม โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

เงินสวัสดิการรายได้เพิ่มเติมนี้ เป็นการให้ความช่วยเหลือในรูปเงินสดและเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับลูกจ้างสูงอายุที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือรับการฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือ และสำหรับนายจ้างที่ส่งลูกจ้างสูงอายุเข้ารับการฝึกอบรม โดยกำหนดให้ผู้เข้าร่วมโครงการใน ค.ศ. 2018 จะต้องมีความสัมพันธ์ดังนี้²⁰

¹⁹ Sanjay Nair, 'Singapore Budget 2016: Special Employment Credit Extended till end-2019 to Help Firms which Hire Older Workers' (*The Straits Times*, 24 March 2016) <www.straitstimes.com/business/economy/singapore-budget-2016-special-employment-credit-extended-till-end-2019-to-help> accessed 20 May 2019

²⁰ Government of Singapore, 'Workfare Income Supplement (WIS) Scheme Eligibility Criteria' (*Workfare*, 17 April 2019) <www.workfare.gov.sg/Pages/WIS-Eligibility-Criteria.aspx> accessed 20 May 2019

1) เป็นผู้ที่มีสัญชาติสิงคโปร์ อายุ 35 ปีขึ้นไป

2) รายได้เฉลี่ย ซึ่งรวมถึงเงินเดือนและค่าจ้างพิเศษรวมทั้งค่าล่วงเวลาและโบนัสเฉลี่ยไม่เกิน 2,000 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน โดยคำนวณเฉลี่ยใน 12 เดือนย้อนหลัง ทั้งนี้บุคคลที่ไม่อยู่ในเงื่อนไขที่จะได้รับเงินสวัสดิการรายได้เพิ่มเติม ได้แก่

- บุคคลที่เป็นเจ้าของสหหาริมทรัพย์ที่ประมาณการจากมูลค่าการเช่าในราคาตลาดตั้งแต่ 13,000 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป

- เป็นเจ้าของสหหาริมทรัพย์ประเภทที่พักอาศัยมากกว่า 1 แห่ง

- หากผู้ยื่นคำขอสมรส บุคคลที่ยื่นคำขอและคู่สมรสเป็นเจ้าของสหหาริมทรัพย์มากกว่า 1 แห่งหรือมีรายได้ต่อปีรวมกันเกิน 70,000 เหรียญสิงคโปร์ โดยอัตราเงินสวัสดิการรายได้เพิ่มเติมที่ได้จ่ายต่อปีในกลุ่มอายุต่าง ๆ ใน ค.ศ. 2017 (ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2017) มีรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 อัตราเงินสวัสดิการรายได้เพิ่มเติมที่ได้จ่ายต่อปีในกลุ่มอายุต่าง ๆ ใน ค.ศ. 2017²¹

Age Group (years)	2017 Maximum WIS payout per year (Employees)	2017 Maximum WIS payout per year (Self Employed)
35 to 44	\$1,500	\$1,000
45 to 54	\$2,200	\$1,467
55 to 59	\$2,900	\$1,933
60 and above	\$3,600	\$2,400

เงินสวัสดิการสนับสนุนการฝึกอบรม²² (Workfare Training Support: WTS) เป็นกรณีที่รัฐจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างและนายจ้างเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างที่มีรายได้ค่าเพิ่มทักษะในการทำงาน และจูงใจให้นายจ้างสนับสนุนการฝึกอบรมลูกจ้างเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน โดยการช่วยเหลือลูกจ้างสูงอายุรายได้ต่ำให้ยกระดับฝีมือการทำงานผ่านการฝึกอบรม เป็นการช่วยเพิ่มโอกาสการจ้างงานและเพิ่มรายได้ โดยลูกจ้างจะได้รับเงินสวัสดิการสนับสนุนการฝึกอบรม ภายใต้เงื่อนไข 3 ประการคือ (1) ต้องอยู่ระหว่างการจ้างงาน (2) เข้ารับการอบรมร้อยละ 75 และ (3) เข้ารับการทดสอบประเมินผลอย่างครบถ้วน โดยการจ่ายเงินช่วยเหลือ 3 ประเภทดังนี้

ก. เงินสมทบค่าอบรม โดยนายจ้างจ่ายเงินสมทบร้อยละ 95 ของค่าอบรม รวมถึงเงินสมทบค่าจ้างกรณีลูกจ้างไม่ได้ทำงานเนื่องจากนายจ้างส่งลูกจ้างเข้ารับการอบรม นอกจากนี้ สำหรับลูกจ้างชาวสิงคโปร์ที่สมัครใจเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้ตนเอง และไม่ได้รับการสนับสนุนจากนายจ้าง จะได้รับเงินสมทบร้อยละ 95 ของค่าอบรมและเงินเบี้ยเลี้ยงชั่วโมงละ 4.50 เหรียญสิงคโปร์

²¹ Ministry for Manpower of Singapore, 'Factsheet on Enhancements to the Workfare Income Supplement Scheme' (n.d.).

²² Government of Singapore, 'Workfare Training Support (WTS) Scheme for Individuals' (Workforce Singapore, 3 January 2019) <www.wsg.gov.sg/programmes-and-initiatives/workfare-training-support-individuals.html> accessed 20 May 2019

ข. เงินสนับสนุนการฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน ในรูปแบบ Workfare-Skill Up เป็นเงินสมทบที่ช่วยให้ลูกจ้างที่ไม่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาทั้งที่มีงานทำและไม่มีการทำลงทะเบียนเพื่อสร้างพื้นฐานความรู้ด้านภาษาอังกฤษและการคำนวณ โดยลูกจ้างจะได้รับเงินสนับสนุนค่าอบรม 100% และรางวัลความสำเร็จ 200 เหรียญสิงคโปร์ในแต่ละโปรแกรม สูงสุดไม่เกิน 600 เหรียญสิงคโปร์

ค. เงินรางวัล ให้กับลูกจ้างที่สำเร็จการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่จำเป็น (Training Commitment Award: TCA) เพื่อเป็นรางวัลจูงใจให้กับลูกจ้าง เป็นเงิน 200 เหรียญสิงคโปร์ และสูงสุด 400 เหรียญสิงคโปร์ ภายใต้เงื่อนไขและข้อกำหนด

2.2.3 เงินทุนสนับสนุนการเพิ่มเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เงินทุนสนับสนุนการเพิ่มเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Temporary Employment Credit: TEC) เป็นการช่วยเหลือของรัฐบาลที่ให้กับนายจ้างในการปรับตัวกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากการเพิ่มเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนของนายจ้างให้กับลูกจ้างสูงอายุ และการปรับเพดานเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจาก 5,000 เหรียญสิงคโปร์เพิ่มเป็น 6,000 เหรียญสิงคโปร์²³ มีสัดส่วนการเบิกจ่ายเงินทุนสนับสนุนการเพิ่มเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดังนี้

ตารางที่ 4 สัดส่วนการเบิกจ่ายเงินทุนสนับสนุนการเพิ่มเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ²⁴

Year	TEC (% of monthly wages)	TEC annual cap per eligible employee
2017	0.5% Up to the Ordinary Wage ceiling of \$6,000 per month Or Up to CPF Annual Limit of \$102,000 per year (includes Ordinary Wages and Additional Wages earned within the year, if applicable)	\$510
2016	1% Up to the Ordinary Wage ceiling of \$6,000 per month Or Up to CPF Annual Limit of \$102,000 per year (includes Ordinary Wages and Additional Wages earned within the year, if applicable)	\$1,020
2015	1% Up to the Ordinary Wage ceiling of \$5,000 per month Or Up to CPF Annual Limit of \$85,000 per year (includes Ordinary Wages and Additional Wages earned within the year, if applicable)	\$850

²³ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2559.

²⁴ Government of Singapore, 'Temporary Employment Credit' (Ministry for Manpower, 2019) <www.mom.gov.sg/employment-practices/schemes-for-employers-and-employees/temporary-employment-credit> accessed 20 May 2019

2.2.4 เงินสนับสนุนในการปรับปรุงสถานที่ทำงาน (โครงการ WorkPro)

เงินสนับสนุนในการปรับปรุงสถานที่ทำงานในโครงการ WorkPro เป็นโครงการภายใต้ความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ หน่วยงานพัฒนาฝีมือแรงงานสิงคโปร์ (Singapore Workforce Development Agency: WDA) สภาองค์กรนายจ้าง (Singapore National Employers Federation: SNEF) และ สหภาพแรงงานแห่งชาติ (The National Trades Union Congress: NTUC) เพื่อสนับสนุนนายจ้างให้เพิ่มกำลังแรงงานชาวท้องถิ่น โดยปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความก้าวหน้า และเสริมสร้างให้ชาวสิงคโปร์เป็นแกนนำขององค์กร ซึ่งต่อมารัฐบาลได้ขยายให้โครงการ WorkPro คลอบคลุมถึงการสนับสนุนนายจ้างให้ออกแบบสถานที่ทำงานที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับวัยของลูกจ้างชาวสิงคโปร์ โดยรวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริหารจัดการแรงงานสูงอายุ ภายใต้โครงการ Enhance WorkPro ทั้งนี้ ตั้งแต่ 1 กรกฎาคม ค.ศ. 2016 นายจ้างจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้²⁵

1) มีการจดทะเบียนบริษัทตามกฎหมายรวมถึง สมาคม องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร เช่น องค์กรการกุศล องค์กรให้บริการสังคม

2) ไม่เคยได้รับเงินช่วยเหลือ WorkPro ในระหว่างเดือน เมษายน 2556 ถึง 30 มิถุนายน 2559 ในโครงการ Age Management Grant และ Work-Life Grant

การได้รับความช่วยเหลือภายใต้ Enhance WorkPro นายจ้างสามารถได้รับเงินสนับสนุนสูงสุด 480,000 เหรียญสิงคโปร์ หากนายจ้างดำเนินการ ดังต่อไปนี้²⁶

1) นำการบริหารจัดการลูกจ้างตามวัยวุฒิมาใช้ในที่ทำงาน (Age Management Grant) โดยบริษัทที่ยื่นคำขอรับการสนับสนุนมีโครงการที่มีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มความตระหนักในการจ้างงานผู้สูงอายุ สร้างเสริมศักยภาพการทำงานตามกระบวนการจัดการด้านอายุ และมีแนวทางในการสนับสนุนการปฏิบัติงานตามแนวทางการจัดการอายุที่ดี (good age management practices) โดยจะได้รับการสนับสนุนสูงสุดถึงบริษัทละ 20,000 เหรียญสิงคโปร์

2) ออกแบบสถานที่ทำงานและกระบวนการทำงานที่เหมาะสมกับลูกจ้างสูงอายุ (Job Redesign Grant) โดยบริษัทต้องจัดทำโครงการให้การสนับสนุนเงินทุนของบริษัทในการสร้างที่ทำงานที่ปลอดภัยและชาญฉลาดยิ่งขึ้นสำหรับผู้สูงอายุ โดยบริษัทต้องเข้าร่วมโปรแกรมการเจริญเติบโตแบบรวม (Inclusive Growth Programme: IGP) โครงการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability Development Grant: CDG) หรือกองทุนเพื่อการพัฒนาธุรกิจ (Business Improvement Fund: BIF) เงินสนับสนุนดังกล่าวจะได้รับเพื่อใช้สำหรับการออกแบบงานเมื่อเสร็จสิ้นและโครงการที่ออกแบบส่งผลโดยตรงต่อลูกจ้างที่สูงอายุ ในกรณีที่เป็นการดำเนินการภายใต้โครงการทั้ง 3 ข้างต้น ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2016 ถึงวันที่ 1 ธันวาคม 2017 และประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ WorkPro ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2016 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2019 จะต้องยื่นใบสมัครอย่างช้า 6 เดือนก่อนพิจารณา โดยหากได้รับการพิจารณาจะได้รับการสนับสนุนสูงสุดถึงบริษัทละ 300,000 เหรียญสิงคโปร์

²⁵ WorkPro, 'Factsheet on WorkPro with Effect from 1 Jul 2016' (Ministry of Manpower 2019).

²⁶ Government of Singapore, 'WorkPro' (Workforce Singapore, 6 June 2019) <www.wsg.gov.sg/programmes-and-initiatives/wsg-workpro-employers.html> 20 May 2019

2.3 ระบบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและเงินกองทุนหลังเกษียณอายุ

ประเทศสิงคโปร์มีการตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุ 3 กองทุนหลัก โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.3.1 Central Provident Fund (CPF)

เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมสูงอายุและนโยบายกำหนดอายุเกษียณของประเทศสิงคโปร์ ได้มีการกำหนดให้มีกลไกหลัก ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งจัดตั้งขึ้นตั้งแต่ ค.ศ. 1955 โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการเป็นหลักประกันทางการเงินให้แก่สมาชิกยามเกษียณอายุจากการทำงาน และเป็นการส่งเสริมการออมด้วยตนเองภาคบังคับ และได้ถูกพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ จนปัจจุบัน ขอบเขตของกองทุนครอบคลุมไปถึงการรักษาพยาบาล การซื้อบ้าน และการลงทุนในหลักทรัพย์ต่าง ๆ²⁷

กองทุนนี้เกิดขึ้นจากการที่รัฐบาลสิงคโปร์ไม่เห็นด้วยกับระบบประกันสังคมกับสำนักงานประกันสังคมแบบได้มาจ่ายไป (Pay As You Go หรือ PAYG) เนื่องจากมีความเห็นว่า ระบบดังกล่าวเป็นการนำเงินของผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบซึ่งรวมกันไว้ ซึ่งผู้ประกันตนอาจไม่ได้ใช้เงินเพื่อสิทธิประโยชน์ส่วนของตนทำให้เกิดความเป็นธรรม นอกจากนี้ ในกรณีของบำนาญชราภาพ ที่กำหนดให้ผู้เกษียณอายุต้องใช้เงินจากกองกลางเป็นการพึ่งพาเงินสมทบหรือเงินออมของแรงงานเป็นสำคัญ อาจเกิดปัญหาในกรณีที่รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ซึ่งสืบเนื่องมาจากจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น อายุขัยโดยเฉลี่ยสูงขึ้นและทำให้ระยะเวลาในการรับเงินบำนาญนานขึ้น ในขณะที่แรงงานรุ่นใหม่มีจำนวนน้อยลงทำให้เงินที่เข้าสู่ระบบส่วนกลางมีจำนวนน้อยลง ลักษณะดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาเสถียรภาพของกองทุนจากประเด็นดังกล่าวนี้ รัฐบาลสิงคโปร์เห็นว่าเป็นการไม่ถูกต้องที่จะเอาเงินจากคนที่ทำงานที่ประกันตนไปจ่ายบำนาญให้กับผู้เกษียณอายุ ดังนั้น จึงเลือกใช้ระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง ที่สมาชิกกองทุนได้ทำการสะสมไว้ เมื่อออกจากการทำงานก็ได้เงินต้นที่ส่งเข้ากองทุนคืนและบวกผลประโยชน์จากการลงทุนดังกล่าว โดยระบบประกันสังคมของสิงคโปร์เป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งเป็น Defined Contribution กำหนดเงินสมทบที่นายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายเข้ากองทุนเพื่อใช้สิทธิประโยชน์ตามที่รัฐกำหนด โดยรัฐไม่ต้องจ่ายเงินแต่อย่างใด

แต่รัฐทำหน้าที่เป็นผู้วางหลักเกณฑ์และบริหารกองทุนให้เกิดสิทธิประโยชน์ตามเป้าหมาย โดยระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลางนี้ อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Central Provident Fund Act) โดยพนักงานและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเป็นรายเดือนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับใน ค.ศ. 2018 นายจ้างมีส่วนร่วมสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 17 สำหรับผู้ที่อายุ 55 ปีและลดลงเหลือ ร้อยละ 7.5 สำหรับผู้ที่อายุ 65 ปีขึ้นไป²⁸ ส่วนของพนักงานได้จ่ายเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 20 ตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป, 55-60 ปี ร้อยละ 13, 60-65 ปี ร้อยละ 7.5 และลดลงเหลือ ร้อยละ 5 สำหรับผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป²⁹

²⁷ Central Provident Fund Board, 'CPF Overview' (CPF, 2019) <www.cpf.gov.sg/Members/AboutUs/about-us-info/cpf-overview> accessed 20 May 2019

²⁸ Janice Heng, 'Singapore Budget 2018: MP Calls for Employer CPF Rate to Stay Constant with Age' (*The Business Times*, 28 February 2018) <www.businesstimes.com.sg/government-economy/singapore-budget-2018/singapore-budget-2018-mp-calls-for-employer-cpf-rate-to> accessed 20 May 2019

²⁹ Central Provident Fund Board, 'CPF Contribution and Allocation Rates' (2019) <www.cpf.gov.sg/Employers/EmployerGuides/employer-guides/paying-cpf-contributions/cpf-contribution-and-allocation-rates#Item587> accessed 20 May 2019

โดยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้แบ่งบัญชีออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

บัญชีที่ 1 CPFIS-Ordinary Account (CPFIS-OA) เป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อใช้สำหรับที่พักอาศัย การลงทุน การศึกษา

บัญชีที่ 2 CPFIS-Special Account (CPFIS-SA) เป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อใช้สำหรับเกษียณอายุ และการลงทุนที่เกี่ยวข้องหลังเกษียณอายุ

บัญชีที่ 3 Medisave Account (MA) เป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อใช้สำหรับการรับการรักษาที่โรงพยาบาล และค่าเบี้ยประกันสุขภาพ

บัญชีที่ 4 เมื่ออายุครบ 55 ปี จะเกิดบัญชีที่ 4 ขึ้น เรียกว่า the Retirement Account (RA) เป็นการรวมจำนวนเงินจาก Ordinary Account (OA) และ Special Account (SA) เป็นจำนวนเงินเพื่อเกษียณอายุ (Retirement Sum) ด้วย โดยจะนำไปซื้อ The CPF Lifelong Income For The Elderly (CPF LIFE) หรือซื้อ approved private annuities ที่คุ้มครองตลอดชีวิต

2.3.2 The CPF Lifelong Income For The Elderly (CPF LIFE)

จุดเริ่มต้นของ CPF LIFE มาจากคำปาฐกถาของนายกรัฐมนตรี Lee Hsien Loong ในวันชาติสิงคโปร์ เมื่อ ค.ศ. 2007 ที่ต้องการให้ประชาชนมีเงินออมเพียงพอสำหรับการดำรงชีพไปตลอดชีวิต และเริ่มมี CPF LIFE ครั้งแรกในเดือนกันยายน ค.ศ. 2009 โดยปรับระบบจากเดิมที่จ่ายเงินรายเดือนหลังเกษียณเพียง 20 ปี (Minimum Sum Scheme) เปลี่ยนมาเป็น CPF LIFE ที่จ่ายเงินหลังเกษียณไปตลอดชีวิต ซึ่งในช่วงแรก ระหว่าง ค.ศ. 2009-2012 กำหนดให้การเข้าเป็นสมาชิกเป็นไปโดยความสมัครใจ และอนุญาตให้คนอายุเกิน 80 ปีสมัครเป็นสมาชิกได้ ซึ่งหากสมัครภายใน ค.ศ. 2010 จะได้รับเงินโบนัส เรียกว่า L-Bonus สูงสุดถึง 4,000 เหรียญสิงคโปร์ เพื่อเป็นแรงจูงใจ แต่ทั้งนี้ ตั้งแต่ 1 มกราคม ค.ศ. 2013 ผู้ที่อายุ 55 ปีและมีคุณสมบัติครบถ้วนจะเข้าเป็นสมาชิกโดยอัตโนมัติ อนึ่ง สมาชิกสามารถเลือกที่จะเริ่มรับเงินรายเดือนระหว่างอายุ 65 ถึง 70 ปี โดยแบ่งแผน CPF LIFE ออกเป็น 3 ประเภท โดยใช้การจ่ายเงินรายเดือนและเงินมรดกแบ่งความแตกต่างการจ่าย ซึ่งเงินรายเดือนขึ้นอยู่กับจำนวนเงินใน Retirement Account (RA)³⁰ ดังนี้

- 1) CPF LIFE Standard Plan เป็นแผนที่กำหนดให้จ่ายเงินรายเดือนที่สูง และเงินมรดกต่ำ
- 2) CPF LIFE Basic Plan เป็นแผนที่กำหนดให้การจ่ายเงินรายเดือนที่ต่ำ และเงินมรดกสูง
- 3) CPF LIFE Escalating Plan เป็นแผนที่กำหนดให้การจ่ายเงินเพิ่มขึ้นร้อยละ 2 ต่อปี

2.3.3 Retirement Sum Scheme³¹

เป็นเงินกองทุนสำหรับสมาชิกไว้ใช้หลังเกษียณอายุ โดยสมาชิกจะได้รับเงินรายเดือนสำหรับการเลี้ยงชีพขั้นพื้นฐานหลังเกษียณอายุประมาณ 20 ปี ต่อมาใน ค.ศ. 2009 CPF LIFE ได้ถูกนำมาใช้เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับสมาชิกมากขึ้น คือ เมื่อสมาชิกมีอายุครบ 55 ปี CPF จะสร้างบัญชีเรียกว่า Retirement Account (RA) โดยโอนเงินจากบัญชี OA และ SA เพื่อเป็นเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหลังเกษียณอายุ ส่วน Medisave Account (MA) ยังคงไว้เพื่อจ่ายค่ารักษาพยาบาลในอนาคต โดยบัญชี Retirement Sum Scheme อาจแยกย่อยเป็น 3 รูปแบบโดยแบ่งรายละเอียดตามตารางนี้

³⁰ Central Provident Fund Board, *CPF: Your Assurance in Retirement* (CPF 2019).

³¹ *ibid* 3.

ตารางที่ 5 รูปแบบการจ่ายค่ารักษาพยาบาลในอนาคต บัญชี Retirement Sum Scheme³²

ทางเลือก Retirement Sum Scheme	จำนวนเงินโดยประมาณที่ จ่ายรายเดือนที่เริ่มจ่าย ตั้งแต่อายุ 65 ปีขึ้นไป	จำนวนเงินที่กำหนดอย่างต่ำใน Retirement Account (RA) เมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์
เป็นเจ้าของอสังหาริมทรัพย์และถอนเงิน ส่วนเกินออกจาก Basic Retirement Sum ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมูลค่าของที่พักอาศัยที่ ใช้วางประกันกับ CPF	\$730 to \$790	Basic Retirement Sum (BRS) \$88,000
ไม่เป็นเจ้าของอสังหาริมทรัพย์ หรือ เลือก ที่จะไม่ถอนเงินส่วนเกินออกจาก Basic Retirement	\$1,350 to \$1,450	Full Retirement Sum (FRS) \$176,000 The FRS is 2 x BRS.
เพิ่มจำนวนเงินฝากใน CPF LIFE	\$1,960 to \$2,110	Enhanced Retirement Sum (ERS) \$264,000 The ERS is 3 x BRS.

2.3.4 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย

นอกจากเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เป็นเงินสามารถใช้เพื่อเป็นเงินช่วยเหลือหลังเกษียณอายุแล้ว สมาชิกสามารถใช้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากบัญชี CPFIS-Ordinary Account (CPFIS-OA) ในการซื้อที่พักอาศัยของรัฐ (Public Housing Scheme) และที่พักอาศัยเอกชน (Private Properties Scheme) โดยสามารถกำหนดให้มีการจ่ายเป็นรายเดือนหรือจ่ายทั้งหมดตามราคาจริง และค่าอากรแสตมป์ ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สำหรับสมาชิกกองทุนที่ประสงค์ขอใช้เงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในการจ่ายค่าที่พักอาศัยของรัฐเป็นรายเดือนจะต้องทำประกันภายใต้ระบบ Home Protection Scheme (HPS) ซึ่งเป็นระบบประกันที่กำหนดเงื่อนไขในการคุ้มครองสมาชิกกองทุน และครอบครัวให้สามารถเป็นเจ้าของที่พักอาศัยได้ต่อไปแม้สมาชิกจะเสียชีวิต เจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ HPS รับประกันให้กับสมาชิกจนอายุครบ 65 ปีหรือจ่ายค่าที่พักอาศัยจบสิ้นแล้ว แต่อย่างไรก็ดี ประกันในระบบ HPS จะไม่ครอบคลุมการจ่ายค่าที่พักอาศัยเอกชน³³

การบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยนี้ กระทรวงพัฒนาชุมชน เยาวชน และกีฬา (Ministry of Community, Youth and Sports: MCYS) เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่และอำนาจในเรื่องดังกล่าว โดยทำงานร่วมกับกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ เช่น โครงการ Kampung Admiralty เป็นโครงการชุมชนสำหรับผู้เกษียณอายุแห่งแรกของสิงคโปร์ โดยได้เปิดตัวใน ค.ศ. 2014 และคาดว่าจะเสร็จสมบูรณ์ในค.ศ. 2018 เป็นโครงการชุมชนผู้สูงอายุที่มีความสะดวกสบายในการเดินทางเนื่องจากอยู่ติดกับสถานี Admiralty ภายในอาคารจะมีบริการทางการแพทย์ ศูนย์สำหรับผู้สูงอายุ ศูนย์เด็กเล็ก รวมถึงร้านค้าต่าง ๆ และ

³² ibid.

³³ กระทรวงแรงงาน, ‘ระบบการประกันสังคมของประเทศสิงคโปร์ ระบบประกันสังคมของชาวท้องถิ่น’ (8 สิงหาคม 2559) <www.mol.go.th/content/52377/1470640336> accessed 20 May 2019

จะกลายเป็นต้นแบบให้กับโครงการอื่น ๆ ของสิงคโปร์ต่อไปในอนาคต โครงการ Kampung Admiralty เป็นอาคารสูง 11 ชั้น และมีบริการห้องพักอาศัยแบบห้องเดี่ยว (studio) จำนวน 104 ห้อง การออกแบบห้องพักจะเป็นลักษณะ universal design สำหรับผู้ที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการพักอาศัย และให้ผู้สูงอายุที่ต้องการอยู่ในสถานที่ที่ได้อยู่ใกล้กับครอบครัวและลูกหลาน ห้องพักมีการตกแต่งพร้อมให้เข้าพักอาศัย ตู้เสื้อผ้าแบบ built-in พร้อมทั้งครัวสำหรับประกอบอาหาร³⁴ ซึ่งโครงการนี้ได้รับการยกย่องว่าเป็นโครงการที่พักอาศัยแบบบูรณาการแห่งแรกของสิงคโปร์สำหรับผู้สูงอายุ โดยอุปกรณ์เหล่านี้มาพร้อมอุปกรณ์ที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ เช่น แทะคว่ำและกระเบื้องกันลื่น รวมถึงระบบบอบแห้งเสื้อผ้ากลางแจ้ง และในร่มด้วย

3. มาตรการและกลไกทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตในผู้สูงอายุ

ประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศที่ได้รับการยกย่องในด้านการสาธารณสุขเนื่องจากมีความก้าวหน้าเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบประกันสุขภาพต่าง ๆ ที่องค์การอนามัยโลก (World Health Organisation: WHO) ยกย่องให้เป็นประเทศที่มีการสาธารณสุขเป็นอันดับ 6 ของโลก และ Bloomberg จัดอันดับให้ประเทศสิงคโปร์มีระบบประกันสุขภาพเป็นอันดับ 1 ของโลก ในด้านความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านระบบประกันสุขภาพ ระบบประกันสุขภาพของสิงคโปร์เป็นระบบการตั้งกองทุนออมที่ผู้เข้าร่วมต้องจ่ายเงินออมเข้ากองทุนโดยหักเงินค่าจ้างเข้ากองทุนที่มีหลายกองทุนเป็นหลัก ซึ่งวิธีดังกล่าวทำให้การรักษาพยาบาลไม่สูงมากนัก³⁵ ใน ค.ศ. 1983 รัฐบาลสิงคโปร์วางแผนการพัฒนาาระบบสาธารณสุขของประเทศด้วยการประกาศกำหนดแผนบริหารประเทศ 20 ปี โดยมีเป้าหมายของแผน คือ การรักษามาตรฐานระบบสาธารณสุขสิงคโปร์ให้อยู่ในระดับสูงเพื่อเตรียมพร้อมในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยการดำเนินงานจะใช้รูปแบบการร่วมมือกันระหว่างรัฐกับเอกชนโดยรัฐบาลมีบทบาทในการประสานงานเพื่อให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ในระยะเริ่มแรก รัฐบาลสิงคโปร์ได้จัดสร้างโรงพยาบาลชุมชนขึ้นในโครงการที่อยู่อาศัยใหม่ของรัฐบาล โดยโรงพยาบาลที่สร้างขึ้นนี้ จะเน้นให้ความสำคัญกับการรักษาอาการทั่วไปไม่ใช่การรักษาเฉพาะด้าน อย่างไรก็ตาม รัฐบาลสิงคโปร์ได้สร้างโรงพยาบาลสำหรับการรักษาโรคเฉพาะด้านไว้ต่างหาก นอกจากนี้ ยังมีการสร้างคลินิกขึ้นในโครงการที่อยู่อาศัยใหม่เพื่อรักษาโรคทั่วไปแบ่งเบาภาระจากโรงพยาบาล และได้เพิ่มเวลาทำงานช่วงเย็นเพื่อรักษาผู้ป่วยนอก และกำหนดให้มีมาตรฐานกลางในกรณีที่ผู้ป่วยต้องรักษาที่โรงพยาบาล เป็นต้น สำหรับมาตรการและกลไกทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตในผู้สูงอายุอาจจำแนกได้เป็น มาตรการของรัฐและกฎหมายเกี่ยวกับระบบประกันสุขภาพของสิงคโปร์ (หัวข้อ 3.1) และมาตรการของรัฐในการดูแลผู้สูงอายุ (หัวข้อ 3.2)

3.1 มาตรการของรัฐและกฎหมายเกี่ยวกับระบบประกันสุขภาพของสิงคโปร์

ระบบประกันสุขภาพของสิงคโปร์ถือเป็นการประกันสุขภาพแบบคู่ขนาน (Dual System) กล่าวคือ กำหนดให้ภาระการชำระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลส่วนหนึ่งได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ในขณะที่ผู้ใช้สิทธิประกันสุขภาพต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่เหลือ ทั้งนี้ เนื่องจากรัฐบาลสิงคโปร์เล็งเห็นว่า ประชากรสิงคโปร์ควรมีส่วนร่วมในการ

³⁴ Anton Siura and Ryan Michael Shubin, 'Kampung Admiralty: Green Infrastructure Bringing People Together' (Ramboll, 2018) <<https://ramboll.com/projects/singapore/kampung-admiralty>> accessed 20 May 2019

³⁵ ข้อมูลข่าวสารอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์, 'ระบบสาธารณสุขสิงคโปร์' (กรมประชาสัมพันธ์, 15 มิถุนายน 2558) <www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=3448&filename=index> accessed 20 May 2019

รับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของตน และให้ถือเป็นหน้าที่ของทุกคนในการดูแลรักษาสุขภาพของตนเองเพื่อจะได้ไม่หวังพึ่งรัฐสวัสดิการและประกันสุขภาพเกินความจำเป็น รวมถึงไม่ก่อให้เกิดภาระแก่ประเทศในอนาคต

นอกจากนี้ รัฐบาลสิงคโปร์ได้ให้การส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องการออมของประชากร โดยมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง ให้เป็นผู้นำกับดูแลการออมเพื่อเลี้ยงชีพภาคบังคับ โดยมีวัตถุประสงค์ให้สมาชิกมีเงินออมมากเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในวัยเกษียณ โดยสมาชิกทุกคนจะต้องมีการส่งเงินซึ่งหักจากเงินเดือนของตนบางส่วน และเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบทุกเดือนเข้ากองทุน³⁶ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุนั้น รัฐบาลได้มีการกำหนดโปรแกรมสำหรับการบริหารจัดการด้านสุขภาพส่วนบุคคลอื่น ๆ เพิ่มเติม ได้แก่ โครงการ MediShield โครงการ ElderShield และโครงการ Medifund ซึ่งในส่วนนี้จะกล่าวถึงแต่เฉพาะส่วนที่มีผลต่อผู้สูงอายุ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 โครงการ MediShield

โครงการ MediShield เป็นโปรแกรมการออมเพื่อสุขภาพ หรือการประกันสุขภาพภาคบังคับที่ประกาศใช้ในสิงคโปร์ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือประชากรในประเทศในการชำระค่ารักษาพยาบาลที่เกิดจากการเข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาลของรัฐ และสถานบริการทางการแพทย์ที่เข้าร่วมโครงการ อาจกล่าวได้ว่า MediShield Life เป็นแผนประกันสุขภาพขั้นพื้นฐานที่จะช่วยปกป้องผู้อยู่อาศัยและผู้อาศัยถาวรทุกคนในสิงคโปร์ ในกรณีที่ต้องเสียค่ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ โดยไม่คำนึงถึงอายุหรือสุขภาพ โดยสามารถใช้สำหรับการรักษากรณีผู้ป่วยนอกบางประเภทได้ เช่น การฟอกเลือด เคมีบำบัดสำหรับโรคมะเร็ง การรักษาทางรังสีวิทยา การล้างไต นอกจากนี้ยังสามารถเลือกใช้สิทธิสำหรับตนเองหรือบุคคลที่ใกล้ชิดในครอบครัวได้ตามที่กฎหมายกำหนด โดยชาวสิงคโปร์และผู้ที่ได้รับอนุญาตให้พำนักในสิงคโปร์แบบถาวร ที่ทำงานในสิงคโปร์จะต้องแบ่งเงินเดือนหรือ ค่าจ้างรายเดือนส่วนหนึ่งเพื่อส่งเข้าบัญชี Medisave ของตน ทั้งนี้สัดส่วนที่เรียกเก็บจะแตกต่างกันตามระดับอายุ³⁷ ตามที่ได้บัญญัติไว้ใน The MediShield Life Scheme Act of 2015 มีสาระสำคัญดังนี้³⁸

- 1) การขยายอายุการคุ้มครองครอบคลุมทั่วโลกและกำหนดให้มีผลประโยชน์ที่ดีขึ้นสำหรับพลเมืองและชาวสิงคโปร์ทุกคน
- 2) มีการจัดตั้ง MediShield Life Council เพื่อทบทวนการบริหารโครงการตามนโยบาย
- 3) กำหนดให้อำนาจความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลในการขยายสถานะประกันจากระบบ ประกันสุขภาพ MediShield Life เป็นระบบประกันสุขภาพ MediShield Life premium
- 4) มีอำนาจในการเรียกเก็บค่าเบี้ยประกันในเวลาที่เหมาะสม
- 5) กำหนดให้ชาวสิงคโปร์ที่มีสิทธิได้รับประโยชน์จากโครงการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพของรัฐบาลโดยสะดวก
- 6) ภายใต้พระราชบัญญัติโครงการประกันสุขภาพของ MediShield รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขอาจอนุมัติการแบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับการให้สิทธิในการรับเงินช่วยเหลือ MediShield Life Premium กับโครงการด้านสาธารณสุขอื่น ๆ ของรัฐบาล

³⁶ โปรดดูรายละเอียดในหัวข้อ 2.3.

³⁷ Government of Singapore, 'What is MediShield Life' (Ministry of Health, 2018) <www.moh.gov.sg/medishield-life/what-is-medishield-life/medishield-life> accessed 20 May 2019

³⁸ MediShield Life Scheme Act 2015 of Singapore.

3.1.2 โครงการ ElderShield

โครงการ ElderShield คือ โครงการที่จัดทำขึ้นเฉพาะประชาชนในกลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการ โดยโครงการดังกล่าว เป็นการต่อยอดจากโครงการ Medisave โดยผู้ที่เข้าร่วมโครงการ Medisave เมื่ออายุ 40 ปี จะเข้าร่วมโครงการ ElderShield โดยอัตโนมัติ ทั้งนี้ การที่จะได้เบี้ยยังชีพได้ต้องมีการประเมินว่าผู้นั้นไม่สามารถที่จะดำเนินชีวิตประจำวันได้ด้วยตัวคนเดียว เช่น ไม่สามารถทานอาหาร อาบน้ำ แต่งตัว เปลี่ยนอวัยวะ เข้าห้องน้ำ เดินหรือเคลื่อนที่ได้ เมื่อมีอาการดังกล่าวครบ 3 อาการ ผู้เข้าร่วมจะได้รับเบี้ยยังชีพเป็นจำนวนเงิน 400 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือนเป็นเวลา 6 ปี

การคิดค่าธรรมเนียมจะคิดจากอายุแรกเข้า โดยที่จะไม่มีการคิดค่าธรรมเนียมเพิ่มตามอายุ ผู้ประกันตน จะต้องชำระค่าธรรมเนียมรายปีไปจนกระทั่งอายุครบ 65 ปี ทั้งนี้ สามารถเลือกชำระผ่านบัญชี Medisave หรือชำระด้วยเงินสด ปัจจุบันโครงการ ElderShield มี 2 รูปแบบคือ³⁹

1) “ElderShield 300” ประกาศเมื่อเดือนกันยายน ค.ศ. 2002 ให้ความช่วยเหลือเงินเดือนละ 300 เหรียญสิงคโปร์ กำหนดระยะเวลาการให้ความช่วยเหลือสูงสุด 60 เดือน

2) “ElderShield 400” ประกาศเมื่อเดือน กันยายน ค.ศ. 2007 ให้ความช่วยเหลือเงินเดือนละ 400 เหรียญสิงคโปร์ ในระยะเวลา 72 เดือน โดยผู้ประกันตนสามารถเรียกใช้สิทธิในช่วงอายุใดก็ได้ และหากต้องการความคุ้มครองเพิ่มเติมก็สามารถเลือกซื้อโปรแกรมเพิ่มเติม (ElderShield Supplements) โดยเสียค่าธรรมเนียมตามระดับความคุ้มครองที่เลือก ทั้งนี้ สามารถชำระค่าธรรมเนียมผ่านบัญชี Medisave หรือชำระด้วยเงินสด โดยกำหนดไว้สูงสุด 600 เหรียญสิงคโปร์ต่อคนต่อปี

3.1.3 โครงการ Medifund

โครงการ Medifund คือ โครงการที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประชาชนหรือผู้มีถิ่นที่อยู่ถาวรในด้านการรักษาพยาบาล โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องคือ The Medical and Elderly Care Endowment Schemes Act⁴⁰ โดยผู้มีสิทธิตามโครงการได้แก่ประชาชนที่เงินในโครงการ Medisave และ Medishield มีไม่เพียงพอที่จะจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้ โดยการดำเนินงานจะใช้วิธีการจัดตั้งเป็นกองทุน โดยที่รัฐบาลสิงคโปร์จะเป็นผู้ดูแลและจ่ายเงินเข้ากองทุนเมื่อรัฐบาลจัดทำงบประมาณแบบเกินดุล การพิจารณาผู้ที่จะได้รับสิทธิจะเป็นการพิจารณารายการณโดย MediFund-approved Institutions (MFI)

อาจกล่าวได้ว่า Medifund เป็นกองทุนสงเคราะห์เพื่อสุขภาพ (Endowment Fund) ซึ่งจัดตั้งโดยรัฐบาล นับแต่ ค.ศ. 1993 เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้น้อยและไม่สามารถชำระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการรักษาพยาบาลได้ แม้ว่าจะได้พยายามชำระผ่านบัญชี Medisave และโปรแกรม MediShield แล้วก็ตาม ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันว่า ชาวสิงคโปร์ทุกคนจะสามารถเข้าถึงบริการด้านการแพทย์ขั้นพื้นฐานได้ ลักษณะของการสะสมเงินเข้ากองทุนเริ่มจากเงินทุนเริ่มต้นจากรัฐบาลจำนวน 200 ล้านเหรียญสิงคโปร์ โดยจะมีการอุดหนุนเงินเข้ากองทุนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้ การบริหาร

³⁹ Ministry of Health Singapore, ‘What is ElderShield?’ (CareShieldLife, 3 August 2018) <www.moh.gov.sg/careshieldlife/about-eldershield> accessed 20 May 2019

⁴⁰ The Medical and Elderly Care Endowment Schemes Act of Singapore (Original Enactment: Act 13 of 2000) revised edition 2001.

จัดการกองทุนกองทุนสงเคราะห์เพื่อสุขภาพดังกล่าวจะใช้เฉพาะดอกเบี้ยที่เกิดจากเงินทุนมาจ่ายเป็นค่ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาลให้กับผู้ที่มีรายได้น้อย โดยเงินส่วนนี้จะได้รับการจัดสรรให้กับโรงพยาบาลและสถานบริการทางการแพทย์ที่ได้รับการอนุมัติ⁴¹ นอกจากนี้ ในเดือนพฤศจิกายน ค.ศ. 2009 รัฐบาลได้ประกาศให้จัดตั้งกองทุนเพิ่มอีก 1 กองทุน ภายใต้กองทุน Medifund โดยให้ชื่อว่า Medifund Silver⁴² เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ประชากรผู้สูงอายุซึ่งมีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป โดยได้จัดสรรเงินทุนจากกองทุน Medifund จำนวน 500 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์มาเป็นเงินทุนประเดิมในกองทุนนี้

การขอรับความช่วยเหลือจากกองทุนภายใต้โปรแกรม Medifund นั้น ผู้ขอรับทุนจะต้องมีสัญชาติสิงคโปร์และเป็นผู้ป่วยที่ถูกส่งต่อจากโพลีคลินิกหรือโรงพยาบาลของรัฐมายังโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลที่ได้รับทุน Medifund หรือ Medifund Silver โดยผู้ขอรับความช่วยเหลือจากกองทุนจะต้องไม่แจ้งประสงค์ที่จะขอรับการรักษาจากแพทย์ท่านใดท่านหนึ่งเป็นการเฉพาะเจาะจง (Subsidised Patient) และต้องปรากฏว่าตัวผู้ป่วยและครอบครัวไม่สามารถที่จะชำระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการรักษาได้ โดยจำนวนเงินที่ได้รับความช่วยเหลืออาจแตกต่างกันตามสถานการณ์แวดล้อมเฉพาะบุคคล ทั้งนี้ Medifund Committee ของโรงพยาบาลหรือสถานบริการทางการแพทย์ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการอิสระที่มีประสบการณ์การทำงานด้านชุมชนและสังคมจะเป็นผู้พิจารณาให้ทุนช่วยเหลือในโครงการ Medifund ดังกล่าว

3.2 มาตรการของรัฐในการดูแลผู้สูงอายุ

ใน ค.ศ. 1999 รัฐบาลสิงคโปร์ได้จัดตั้งคณะกรรมการบูรณาการระหว่างกระทรวงขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมในการวางระบบรองรับการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนผู้สูงอายุ และความต้องการการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาว ภายใต้แนวคิดที่ต้องการให้ผู้สูงอายุใช้ชีวิตอยู่ที่บ้านให้นานที่สุด โดยมีโครงการสำคัญที่เกิดขึ้น ได้แก่ โครงการความอยู่ดีมีสุขระดับชาติ Retirement and Re-employment Act (RRA) โครงการปรับปรุงที่อยู่อาศัยของรัฐบาลให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ บ้าน รวมไปถึงความพยายามที่จะกระตุ้นให้เกิดการดูแลผู้สูงอายุ

สำหรับการบริการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวเริ่มตั้งแต่ ค.ศ. 2001 โดยมีรัฐบาลเป็นผู้ให้บริการหลักทั้งในด้านสุขภาพและสังคม เช่น บริการดูแลระยะยาวในสถานบริการ การดูแลระยะยาวแบบไม่ค้างคืน และบริการสนับสนุนในชุมชน โดยรูปแบบการดูแลผู้สูงอายุเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างรัฐบาล ชุมชนและครอบครัว มีการช่วยเหลือครอบครัวผู้สูงอายุเพื่อลดภาวะเครียดในผู้ดูแล และมุ่งเน้นความร่วมมือจากหน่วยงาน องค์กรการกุศล และองค์กรทางศาสนา หรือองค์กรอาสาสมัคร โดยรัฐให้การอุดหนุนงบประมาณในการดำเนินการ และกำหนดให้การบริการเป็นระบบการจ่ายร่วม โดยมีผู้ที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายคือ ผู้สูงอายุ ครอบครัว ชุมชน รัฐบาล นอกจากนี้ มีระบบให้การช่วยเหลือ (safety net) สำหรับผู้ที่ไม่มีความพร้อม⁴³ โดยการดูแลแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ (1) การบริการการดูแลในศูนย์ (Senior Care Center) โครงการดูแลผู้สูงอายุแบบบูรณาการ (Singapore Program for Integrated Care for the

⁴¹ Singapore Silver Pages (SSP), 'Introduction to Medifund' (SSP, n.d.) <www.silverpages.sg/financial-assistance/others/Medifund> accessed 20 May 2019

⁴² Centre for Seniors (CFS), 'Medifund Silver' (CFS, 2019) <www.silverschemes.sg/post_single_age/medifund-silver/> accessed 20 May 2019

⁴³ กนิษฐา บุญธรรมเจริญ และศิริพันธุ์ สาสัตย์, 'ระบบการดูแลระยะยาว: การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อเสนอแนะเชิงนโยบาย' (2008) 14(3) ราชบัณฑิตยบาลสาร 385-399.

Elderly) (3) การบริการการดูแลระยะสั้น (Respite Care) และ (4) การดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.1 การบริการการดูแลในศูนย์ Senior Care Center (SCC)

SCC เป็นสถานดูแลผู้สูงอายุที่จัดบริการแบบบูรณาการ โดยจัดให้มีบริการทางสังคมและบริการทางสุขภาพรวมไว้ภายในศูนย์เดียว (One-stop day care facilities) มีบริการหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การบริการดูแลรายวันทั่วไป บริการดำเนินการแทน กิจกรรมทางสังคม การฝึกฝนผู้ดูแล การบริการดูแลผู้ที่มีภาวะสมองเสื่อมรายวัน โดยให้การดูแลทั้งแบบเป็นกลุ่มและรายบุคคล บริการฟื้นฟู ทั้งการฟื้นฟูทางกายภาพ การฟื้นฟูเพื่อกลับไปสู่ชุมชน และการบริการพยาบาลและการจัดการเกี่ยวกับยารักษาโรค โดยศูนย์ SCC มีจุดเด่นในเรื่องการช่วยเหลือดูแลแบบเบ็ดเสร็จทำให้ผู้สูงอายุไม่จำเป็นต้องตระเวนไปรับการดูแลในสถานดูแลหลายประเภท⁴⁴

3.2.2 Singapore Program for Integrated Care for the Elderly (SPICE)

ระบบ SPICE เกิดจากความพยายามในการบูรณาการการดูแลในศูนย์และการดูแลในบ้านเข้าด้วยกัน โดยผู้สูงอายุไม่จำเป็นต้องไปรับการดูแลที่บ้านหรือชุมชน ผู้สูงอายุสามารถอยู่ที่บ้านหรือโรงพยาบาลในชุมชนใกล้บ้าน โดยมีการจัดบริการการดูแลจากทีมสหวิชาชีพ รวมทั้งแพทย์พยาบาล ผู้เชี่ยวชาญด้านสหเวชศาสตร์ สำหรับการบริหารจัดการ ระบบ SPICE มีผู้จัดการการดูแล (care manager) จัดบริการดูแลต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของโภชนาการ การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูและบริการส่วนบุคคล ภายใต้ความร่วมมือของแพทย์และโรงพยาบาลชุมชน โดยจุดเด่นของบริการรูปแบบนี้คือ การชะลอการส่งตัวผู้สูงอายุไปยังบ้านพักคนชรา ทำให้ผู้สูงอายุสามารถอยู่ในบ้านหรือชุมชนที่คุ้นเคยได้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ สอดคล้องกับนโยบายที่ให้บ้านเป็นศูนย์กลางในการดูแลผู้สูงอายุ⁴⁵

3.2.3 การบริการการดูแลระยะสั้น (Respite Care) แบ่งการดูแลเป็น 2 ประเภทดังนี้

(1) Center-based Weekend Respite Care (CBWRC)⁴⁶ เป็นบริการดูแลผู้สูงอายุชั่วคราวเป็นรายชั่วโมงหรือรายวันแทนผู้ดูแลประจำ โดยบริการที่ CBWRC จัดให้มี ได้แก่ การดูแลกิจกรรมในชีวิตประจำวัน การดูแลเรื่องยา การออกกำลังกาย กิจกรรมทางสังคม อาหาร โดยจุดเด่นของบริการลักษณะนี้ คือ การได้รับการดูแลโดยมืออาชีพที่เข้ามาดูแลแทนผู้ดูแลที่เป็นสมาชิกครอบครัว หรือผู้ดูแลเดิมที่มีความจำเป็นอื่นทำให้ไม่สามารถดูแลผู้สูงอายุได้ และเปิดโอกาสให้ผู้ดูแลหลักสามารถได้พักผ่อนหรือผ่อนคลายจากภาระการดูแลประจำวัน

(2) Nursing Home Respite Care (NHRC)⁴⁷ เป็นบริการดูแลผู้สูงอายุในบ้านพักคนชราที่มีกำหนดระยะเวลาประมาณ 7-30 วัน การดูแลในลักษณะนี้เหมาะสำหรับครอบครัวที่ไม่สามารถดูแลผู้สูงอายุด้วยเหตุผลต่าง ๆ หรือผู้ดูแลที่ว่างมา มีธุระอื่นไม่สามารถช่วยดูแลได้ในบางช่วง รวมถึงให้ผู้ดูแลได้พักผ่อนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

⁴⁴ Lions Home for the Elders, 'Senior Care Centre (SCC)' (2016) <<https://lionshome.org.sg/services/senior-care-centre-scc/>> accessed 20 May 2019

⁴⁵ Ho Chun Keong et al, 'Singapore Programme for Integrated Care of the Elderly (SPICE): Findings from the Programme Evaluation' (2015) 55(2) The Gerontologist 647.

⁴⁶ Singapore Silver Pages (SSP), 'Centre-Based Weekend Respite Care Service (CBWRC) Application Package' (Agency for Integrated Care 2016).

⁴⁷ Singapore Silver Pages (SSP), 'Factsheet for Nursing Home Respite Care (NHRC)' (Agency for Integrated Care 2016).

3.2.4 การดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน เป็นมาตรการที่สำคัญของรัฐบาลสิงคโปร์ที่ส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวได้มีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุ โดยการดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่รัฐบาลให้ความช่วยเหลือ ได้แบ่งระบบการดูแลเป็น 2 ระบบใหญ่ ดังนี้

(1) Senior Home Care (SHC)⁴⁸ เป็นบริการที่รู้จักกันในชื่อว่า Home help เริ่มต้นใน ค.ศ.1998 โดยการจัดบริการของ SHC จะมีบริการทั้งที่เรียกว่า SHC (Meals and Escort/Transport) ซึ่งมีบริการจัดส่งอาหาร บริการพาไปโรงพยาบาล และบริการรับส่งและบริการ SHC (Ensuite) ซึ่งมีบริการการดูแลความสะอาดส่วนบุคคล การดูแลทำความสะอาดบ้าน กิจกรรมกระตุ้นการรับรู้ บริการเตือนการกินยาหรือบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ เพิ่มเติมจาก SHC (Meals and Escort/Transport) อย่างไรก็ตาม การบริการของ SHC ไม่ได้จัดไว้ให้บริการสำหรับผู้สูงอายุทุกคน การใช้สิทธิในการรับบริการจาก SHC ต้องปรากฏว่า ผู้สูงอายุต้องอาศัยในบ้านอยู่ตามลำพัง หรือมีผู้ดูแลที่ซำภาพหรือทำงานในระหว่างวัน รวมถึงมีความต้องการความช่วยเหลือในเรื่องกิจวัตรประจำวันทั้งที่เป็น ADLs (Activities of Daily Living) หรือ IADLs (Instrumental Activities of Daily Living)

(2) Interim Care Service (ICS) เป็นบริการดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่งย้ายออกจากโรงพยาบาลเพื่อกลับมาพักฟื้นที่บ้าน โดยบริการ ICS จะจัดผู้ดูแลมืออาชีพมาช่วยดูแลผู้สูงอายุหลังจากออกจากโรงพยาบาล เป็นระยะเวลาหนึ่งเพื่อเปิดโอกาสให้ครอบครัวสามารถเตรียมการรองรับการดูแลในขั้นต่อไปได้ โดยจุดเด่นของระบบนี้คือ การมีผู้ดูแลมืออาชีพมาช่วยดูแลผู้สูงอายุจะมีส่วนช่วยในการเตรียมความพร้อมในการดูแลผู้สูงอายุให้ถูกต้องตามหลักการ และสามารถลดความเครียดของผู้ดูแลที่รับผู้สูงอายุมาดูแลต่อที่บ้าน และช่วยลดปัญหาความแออัดของโรงพยาบาลได้อีกด้วย

4. บทสรุป

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า สถานการณ์สังคมสูงอายุที่เกิดขึ้นในประเทศสิงคโปร์ เช่นเดียวกับนานาประเทศ รัฐบาลสิงคโปร์จึงได้เริ่มกำหนดมาตรการและนโยบายต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองผู้สูงอายุภายใต้รากฐานการพึ่งตนเองและมีความรับผิดชอบต่อสังคม การพึ่งพาครอบครัว และการอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งชุมชนและองค์กรต่าง ๆ โดยสร้างระบบที่เน้นให้สมาชิกในครอบครัวเป็นผู้ที่มีหน้าที่ดูแลเลี้ยงดูพ่อแม่ในยามชรา และให้ความสำคัญกับองค์กรชุมชนท้องถิ่น เพื่อเป็นกลไกในการดูแลประชาชน โดยได้เตรียมความพร้อมในการกำหนดมาตรการและกลไกในการก้าวไปสู่สังคมผู้สูงอายุในหลายมิติ

สำหรับมาตรการในการคุ้มครองสิทธิของผู้สูงอายุในการจ้างงานนั้น ได้มีการเตรียมความพร้อมในด้านกฎหมาย ได้มีการตราพระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ โดยได้กำหนดอายุขั้นต่ำในการเกษียณอายุไว้ว่าต้องไม่ต่ำกว่า 62 ปี และอาจขยายอายุเกินกว่า 67 ปี ได้ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด นอกจากการวางระบบการเกษียณอายุใหม่แล้วยังได้กำหนดให้มีการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุในการทำงาน และการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น เงินสวัสดิการตามโครงการ Workfare เงินทุนสนับสนุนการเพิ่มเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากนี้ รัฐยังได้วางระบบเพื่อเป็นมาตรการส่งเสริมให้นายจ้างเพื่อจ้างงานผู้สูงอายุโดยกำหนดให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เงินอุดหนุนพิเศษเพื่อการจ้างงาน เงินสนับสนุนในการปรับปรุงสถานที่ทำงานอีกด้วย นอกจากนี้การคุ้มครองสิทธิด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตนั้น

⁴⁸ Seniors Home Care (SHC), 'Who We Are' (SHC, 2019) <www.seniorshomecare.com/who-we-are/> accessed 20 May 2019

นอกเหนือจากระบบประกันสุขภาพในระบบปกติซึ่งถือเป็นการประกันสุขภาพแบบคู่ขนาน (Dual System) กล่าวคือ กำหนดให้ภาระการชำระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลส่วนหนึ่งจะได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ในขณะที่ผู้ใช้สิทธิประกันสุขภาพต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่เหลือ ทั้งนี้ เนื่องจากรัฐบาลสิงคโปร์เล็งเห็นว่า ประชากรสิงคโปร์ควรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของตนและให้ถือเป็นหน้าที่ส่วนบุคคลในการดูแลรักษาสุขภาพของตนเองเพื่อจะได้ไม่หวังพึ่งรัฐสวัสดิการและประกันสุขภาพเกินความจำเป็น รวมถึงไม่ก่อให้เกิดภาระแก่รัฐบาลในอนาคต นอกจากนี้รัฐยังจัดให้มีการให้ความช่วยเหลือในการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวและระยะสุดท้าย การดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน และการดูแลในระยะสั้น โดยมุ่งเน้นให้ครอบครัวเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการดูแลผู้สูงอายุโดยได้รับการช่วยเหลือต่าง ๆ จากรัฐ จึงถือเป็นจุดเด่นของประเทศสิงคโปร์ที่วางมาตรการและกลไกในการคุ้มครองสิทธิของผู้สูงอายุโดยรัฐคู่ขนานไปกับการพัฒนาสถาบันครอบครัวให้มีบทบาทในการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งทำให้สถาบันครอบครัวมีความมั่นคงและทำให้ลดการใช้งบประมาณของรัฐได้ส่วนหนึ่ง

จะเห็นได้ว่า การก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศสิงคโปร์นั้นรัฐเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการวางรากฐานสังคมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ ทั้งการสร้างระบบการดูแลสุขภาพชีวิตขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบการจ้างงาน และการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันของคนในสังคมและทุกภาคส่วน ในการร่วมมือในการเตรียมความพร้อมและสร้างวัฒนธรรมความรับผิดชอบร่วมกันของคนในสังคม อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขับเคลื่อนประเทศได้อย่างบรรลุเป้าหมายภายใต้คำขวัญ “Successful Ageing for Singapore”

เอกสารอ้างอิง

- กนิษฐา บุญธรรมเจริญ และศิริพันธุ์ สาสัตย์, ‘ระบบการดูแลระยะยาว: การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อเสนอแนะเชิงนโยบาย’ (2008) 14(3) ราชบัณฑิตยบาลสาร 385-399.
- กระทรวงแรงงาน, ‘ระบบการประกันสังคมของประเทศสิงคโปร์ ระบบประกันสังคมของชาวท้องถิ่น’ (8 สิงหาคม 2559) <www.mol.go.th/content/52377/1470640336> accessed 20 May 2019
- ข้อมูลข่าวสารอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์, ‘ระบบสาธารณสุขสิงคโปร์’ (กรมประชาสัมพันธ์, 15 มิถุนายน 2558) <www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=3448&filename=index> accessed 20 May 2019
- สำนักงานแรงงานประเทศสิงคโปร์, ‘การจ้างแรงงานสูงอายุของประเทศสิงคโปร์’ (15 กรกฎาคม 2559) <<http://singapore.mol.go.th/node/409>> accessed 20 May 2019

References

- Centre for Seniors (CFS), ‘Medifund Silver’ (CFS, 2019) <www.silverschemes.sg/post_single_age/medifund-silver/> accessed 20 May 2019
- Central Provident Fund Board, ‘CPF Contribution and Allocation Rates’ (2019) <www.cpf.gov.sg/Employers/EmployerGuides/employer-guides/paying-cpf-contributions/cpf-contributionand-allocation-rates#Item587> accessed 20 May 2019
- Central Provident Fund Board, ‘CPF Overview’ (CPF, 2019) <www.cpf.gov.sg/Members/AboutUs/about-us-info/cpf-overview> accessed 20 May 2019
- Central Provident Fund Board, *CPF: Your Assurance in Retirement* (CPF 2019).
- Government of Singapore, ‘Providing Employers with Continued Support to Hire Older Singaporean Workers’ (*Special Employment Credit*, 2019) <www.sec.gov.sg/Pages/Home.aspx> accessed 20 May 2019

- Government of Singapore, 'Temporary Employment Credit' (*Ministry for Manpower*, 2019) <www.mom.gov.sg/employment-practices/schemes-for-employers-and-employees/temporary-employment-credit> accessed 20 May 2019
- Government of Singapore, 'Workfare Income Supplement (WIS) Scheme Eligibility Criteria' (*Workfare*, 17 April 2019) <www.workfare.gov.sg/Pages/WIS-Eligibility-Criteria.aspx> accessed 29 May 2019
- Government of Singapore, 'Workfare Training Support (WTS) Scheme for Individuals' (*Workforce Singapore*, 3 January 2019) <www.wsg.gov.sg/programmes-and-initiatives/workfare-training-support-individuals.html> accessed 20 May 2019
- Government of Singapore, 'What is MediShield Life' (*Ministry of Health*, 2018) <www.moh.gov.sg/medishield-life/what-is-medishield-life/medishield-life> accessed 20 May 2019
- Government of Singapore, 'WorkPro' (*Workforce Singapore*, 6 June 2019) <www.wsg.gov.sg/programmes-and-initiatives/wsg-workpro-employers.html> accessed 20 May 2019
- Heng, J. 'Singapore Budget 2018: MP Calls for Employer CPF Rate to Stay Constant with Age' (*The Business Times*, 28 February 2018) <www.businesstimes.com.sg/government-economy/singapore-budget-2018/singapore-budget-2018-mp-calls-for-employer-cpf-rate-to> accessed 20 May 2019
- Ho CK et al, 'Singapore Programme for Integrated Care of the Elderly (SPICE): Findings from the Programme Evaluation' (2015) 55(2) *The Gerontologist* 647.
- HSBC, 'The Future of Retirement Generations and Journeys – USA Report' (2018).
- Lim, C. 'Retirement Planning in Singapore (2019) – A Starter Guide for Confused Millennials' (*Moneysmart*, 1 February 2019) <<https://blog.moneysmart.sg/budgeting/retirement-planning-singapore/>> accessed 20 May 2019
- Lions Home for the Elders, 'Senior Care Centre (SCC)' (2016) <<https://lionshome.org.sg/services/senior-care-centre-scc/>> accessed 20 May 2019
- MediShield Life Scheme Act 2015 of Singapore.
- Ministry of Health Singapore, 'What is ElderShield?' (*CareShieldLife*, 3 August 2018) <www.moh.gov.sg/careshieldlife/about-eldershield> accessed 20 May 2019
- Ministry of Finance Singapore, 'ANNEX A-2: Enhancement of the Special Employment Credit (SEC)' (n.d.).
- Ministry for Manpower of Singapore, 'Factsheet on Enhancements to the Workfare Income Supplement Scheme' (n.d.).
- Nair, S. 'Singapore Budget 2016: Special Employment Credit Extended till end-2019 to Help Firms which Hire Older Workers' (*The Straits Times*, 24 March 2016) <www.straitstimes.com/business/economy/singapore-budget-2016-special-employment-credit-extended-till-end-2019-to-help> accessed 20 May 2019
- National Trades Union Congress (NTUC), *Understanding Re-employment* (NTUC 2016).
- Population SG, 'Older Singaporeans to double by 2030' (*Population SG*, 22 August 2016) <www.population.sg/articles/older-singaporeans-to-double-by-2030> accessed 20 May 2019
- Seniors Home Care (SHC), 'Who We Are' (*SHC*, 2019) <www.seniorshomecare.com/who-we-are/> accessed 20 May 2019
- Retirement and Re-employment Act of Singapore 1993 (Chapter 274A), Revised Edition 2012 (30 September 2012).
- Siura, A. and Shubin, RM. 'Kampung Admiralty: Green Infrastructure Bringing People Together' (*Ramboll*, 2018) <<https://ramboll.com/projects/singapore/kampung-admiralty>> accessed 20 May 2019

Singapore Silver Pages (SSP), 'Centre-Based Weekend Respite Care Service (CBWRC) Application Package' (Agency for Integrated Care 2016).

Singapore Silver Pages (SSP), 'Factsheet for Nursing Home Respite Care (NHRC)' (Agency for Integrated Care 2018).

Singapore Silver Pages (SSP), 'Introduction to Medifund' (SSP, n.d.) <www.silverpages.sg/financial-assistance/others/Medifund> accessed 20 May 2019

The Medical and Elderly Care Endowment Schemes Act of Singapore (Original Enactment: Act 13 of 2000) revised edition 2001.

WorkPro, 'Factsheet on WorkPro with Effect from 1 Jul 2016' (Ministry of Manpower 2019).