รายงานการศึกษา

เรื่อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทยในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กองเศรษฐกิจการแรงงาน

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ISBN 978-616-555-268-4

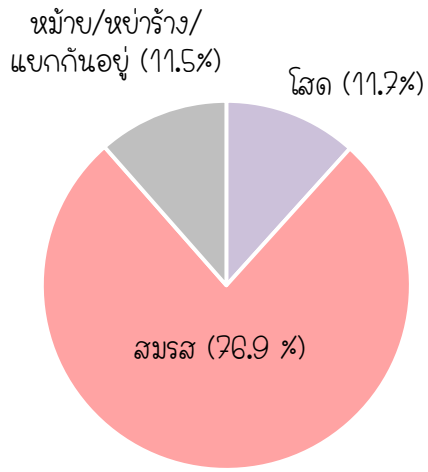
บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทย ในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต

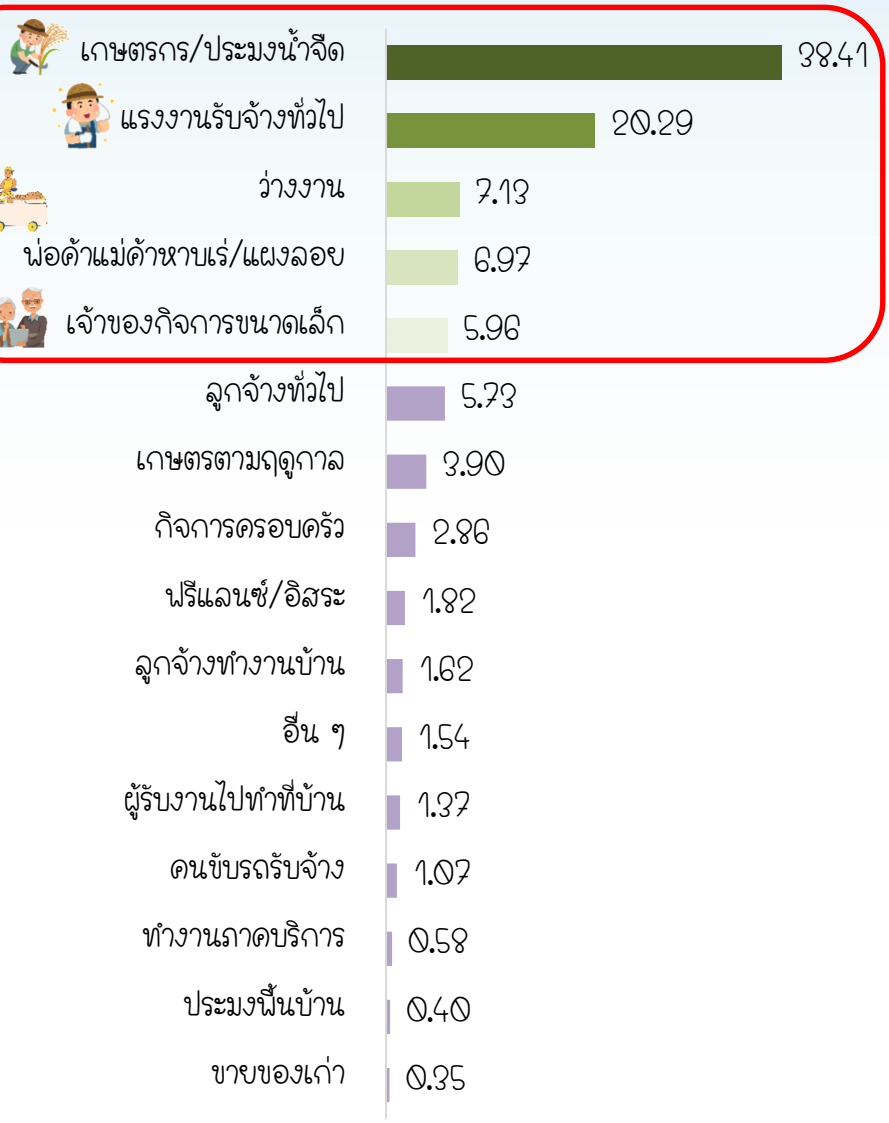
ข้อมูลทั่วไปของแรงงานสูงอายุนอกระบบ

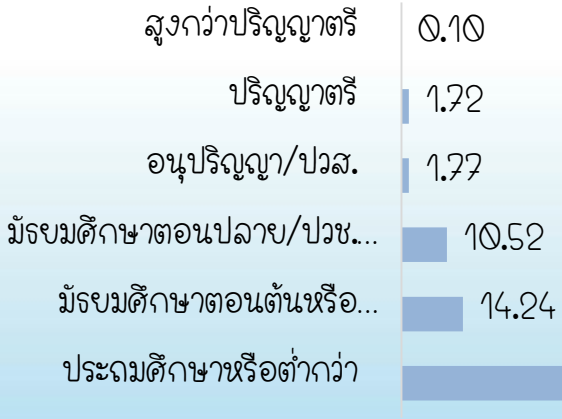
อายุเฉลี่ย 63.71 ปี

40.1% | 59.9%



ร้อยละการประกอบอาชีพแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ





ภูมิภาค	ร้อยละ
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	9.31
เหนือ	32.10
ตะวันออกเฉียงเหนือ	25.85
กลาง	21.95
ใต้	10.80

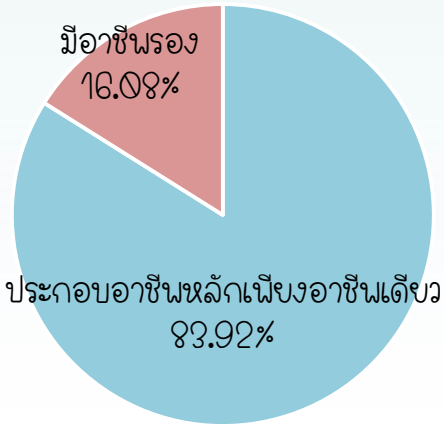
กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทย ในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต

ข้อมูลทั่วไปของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบด้านการประกอบอาชีพ

การประกอบอาชีพ

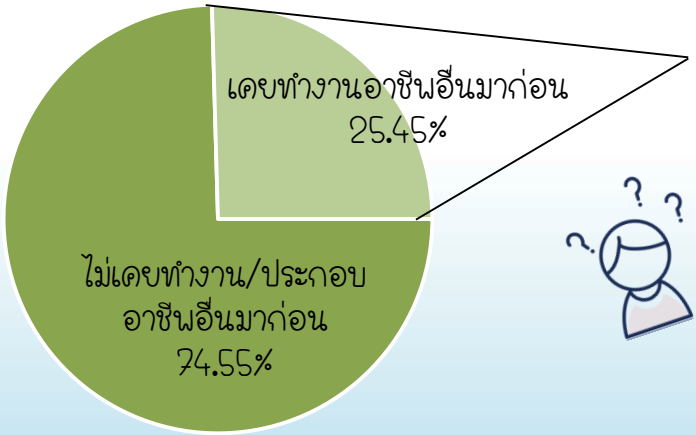


สถานะการทำงาน	ร้อยละ
ว่างงาน	6.67
นายจ้าง	5.39
ลูกจ้าง	32.35
ลูกจ้างทำงานหลายเจ้า	6.50
การรวมกลุ่ม	1.42
ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง	37.75
ช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	6.43
อื่น ๆ	3.48

ต้องการทำงานในระบบหรืองานองค์กรที่มีระบบสวัสดิการหรือไม่

ต้องการสวัสดิการและรายได้ที่มั่นคง

ก่อนหน้าที่จะทำอาชีพในปัจจุบัน เคยทำงาน/ประกอบอาชีพอื่นหรือไม่



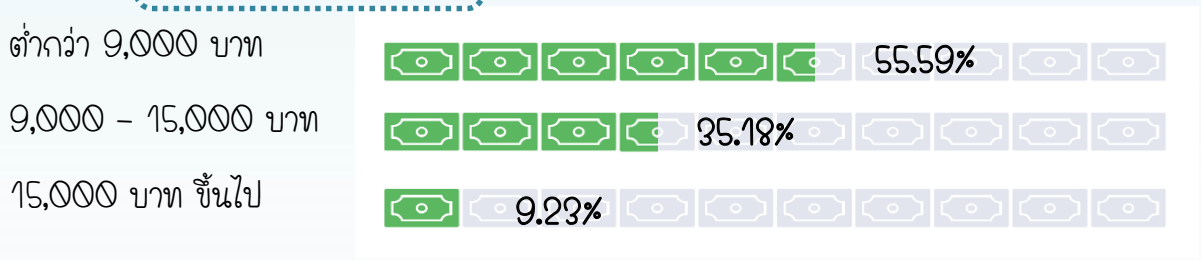
เหตุผลที่ทำให้เปลี่ยนงาน	ร้อยละ
เกษียณอายุ/อายุมาก	28.03
ต้องการอิสระ	22.62
สภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวย	14.00
ค่าจ้าง/รายได้ไม่คุ้มค่า	12.77
ถูกเลิกจ้าง	10.79
มีปัญหาในที่ทำงาน	0.83
อื่น ๆ	10.95

บทสรุปผู้บริหาร

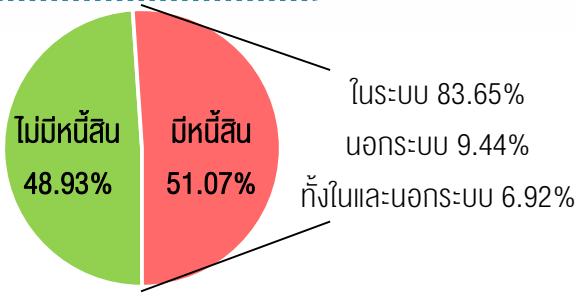
การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทย ในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุนอกระบบ ด้านเศรษฐกิจและสังคม

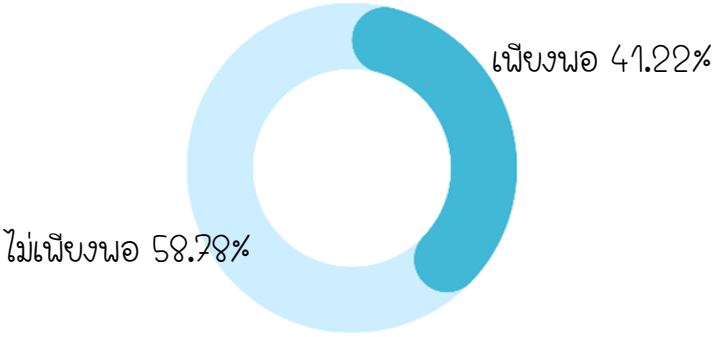
รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน



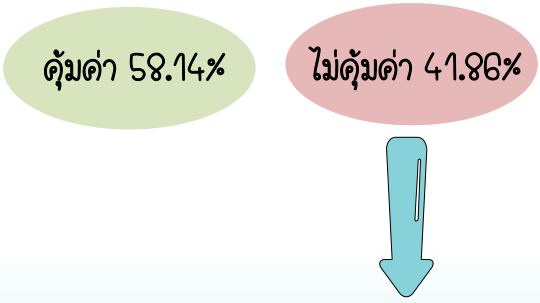
มีภาระหนี้สินหรือไม่



โดยเฉลี่ยรายได้รวมเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือนหรือไม่



รายได้จากการที่งานมีความคุ้มค่าต่องานที่ทำหรือไม่



ทำงานหนักเกินไป	21.35%
กำไรน้อย/รายได้น้อย	70.82%
รบกวนเวลาส่วนตัวมากเกินไป	1.90%
อื่นๆ	3.70%
ไม่ระบุ	2.24%

ได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบ	ร้อยละ
รายเดือน	20.84
รายสัปดาห์	2.53
รายวัน	36.03
รายชั่วโมง	0.86
รายงวด/รายครั้ง	37.97
อื่น ๆ	1.76

กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทย ในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุนอกระบบ ด้านเศรษฐกิจและสังคม

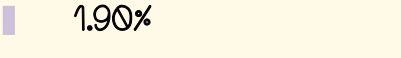
สภาพความเป็นอยู่

มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ไม่ต้องผ่อนชำระ	87.01%
มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง แต่อยู่ระหว่างผ่อนชำระ	2.80%
อาศัยอยู่กับบิดา มารดา ญาติ พี่น้อง	6.75%
อาศัยอยู่กับผู้อื่น (เช่น เพื่อน คนรู้จัก เป็นต้น)	0.52%
อาศัยในบ้านพักที่หน่วยงานจัดให้	0.23%
เช่าบ้าน/เช่าที่อยู่อาศัย	2.50%
อื่น ๆ	0.19%

ความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการโดยภาครัฐ

ไม่ได้รับความคุ้มครอง	23.99%
ผู้ประกันตน ม.39	2.97%
ผู้ประกันตน ม.40	17.77%
เบี้ยความพิการ	1.13%
เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	73.39%
เบี้ยสวัสดิการแห่งรัฐ	38.47

การเป็นสมาชิกกองทุนที่ดำเนินการโดยภาครัฐ



ไม่ได้เป็นสมาชิก	61.67%
กองทุนหมู่บ้าน	37.04%
กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.)	1.90%
กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำงานที่บ้าน	0.64%

การเป็นสมาชิกกองทุนที่ดำเนินการโดยภาคเอกชน

ไม่ได้เป็นสมาชิก	72.28%
การทำประกันชีวิต	47.33%
กลุ่มสัจจะออมทรัพย์	58.15%

บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทย ในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุนอกระบบ ด้านการทำงาน

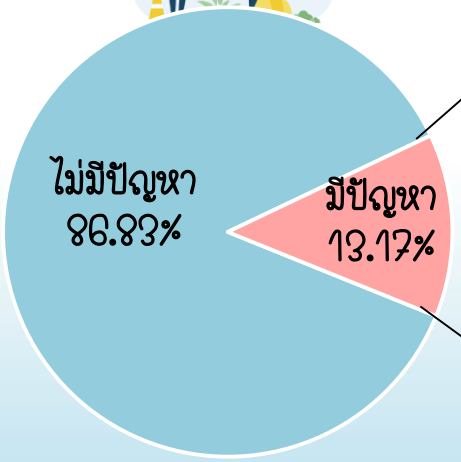
ระยะเวลาที่ทำงาน (รวมทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริมทั้งหมด)
เฉลี่ย 6.5 ชั่วโมงต่อวัน

งานมีปัญหา ทะเลาะ ขัดแย้งบ้างหรือไม่

มีปัญหา ทะเลาะ ขัดแย้ง
1.14%

เรื่องงาน	47.79%
เรื่องส่วนตัว	39.82%
อื่น ๆ	12.39%

ปัญหาจากการประกอบอาชีพหลักของในปัจจุบัน



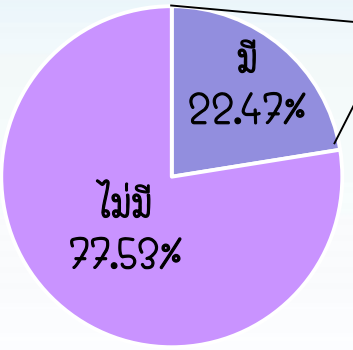
ไม่ได้รับค่าตอบแทนตามที่ตกลงกันไว้	14.13%
ได้รับค่าตอบแทนล่าช้า	13.52%
ชั่วโมงการทำงานมากเกินไป	16.65%
ไม่สามารถหยุดงานได้	20.24%
ไม่มีสวัสดิการ	62.03%
อื่น ๆ	5.96%

บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทย ในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุนอกระบบ ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพร่างกาย	ร้อยละ
ปกติ	98.78
พิการ ประเภทความพิการ	1.22
– การมองเห็น	19.01
– การได้ยิน	19.01
– การเคลื่อนไหว	46.28
– อื่น ๆ	15.70

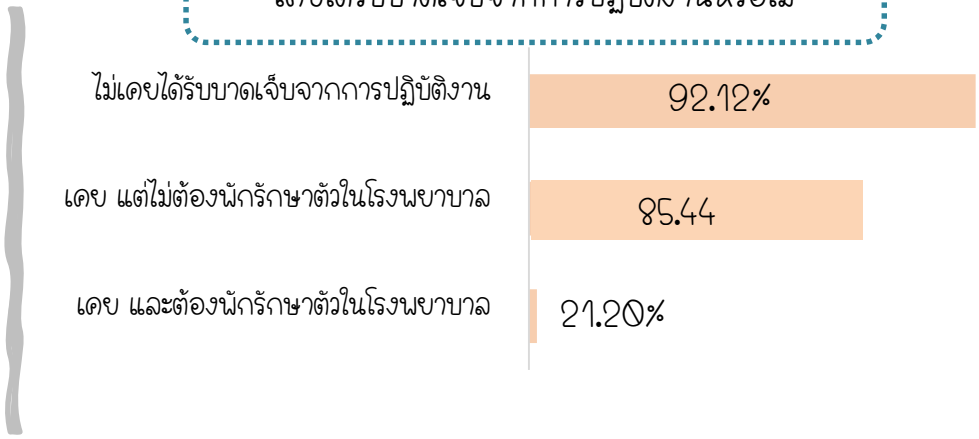


เครียด	12.67%
ปวดเมื่อย	85.18%
อื่น ๆ	2.15%

การทำงานทำให้มีปัญหาสุขภาพหรือไม่

มีโรคประจำตัวหรือไม่

ตั้งแต่เริ่มทำงานหลักที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เคยได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานหรือไม่



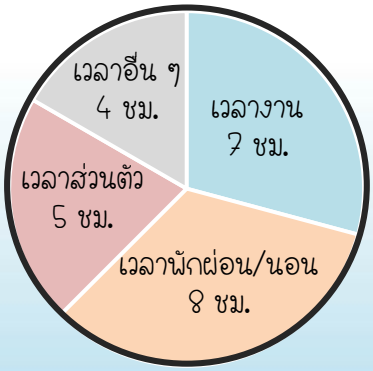
ในเวลางาน เคยประสบเหตุการณ์ไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินบ้างหรือไม่

ไม่เคยประสบเหตุการณ์ 99.12%

0.88% เคยประสบเหตุการณ์

ลักทรัพย์	50.57%
จี้/ปล้น	12.64%
อื่น ๆ	36.78%

การแบ่งสัดส่วนเวลาใน 24 ชั่วโมง



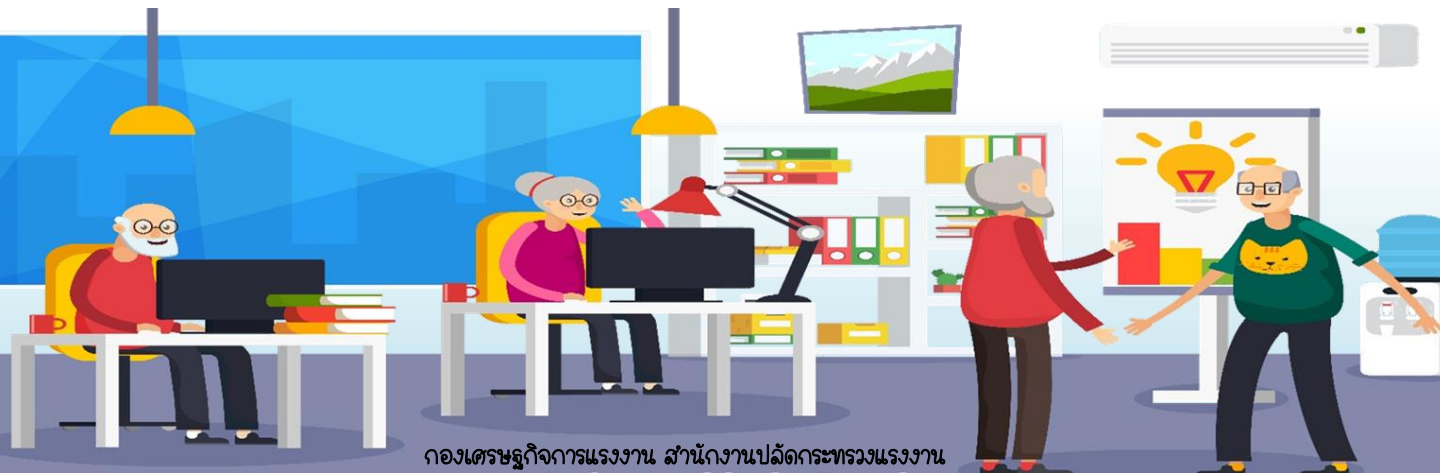
กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทย ในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต

ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบอายุ 60-69 ปี ของประเทศไทย

ภูมิภาค	ค่าเฉลี่ยดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน					
	ด้านเศรษฐกิจและสังคม		ด้านสภาพการทำงาน		ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	
	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2566
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	43.33	61.80	71.36	80.34	81.95	82.22
เหนือ	47.72	55.57	82.64	84.04	77.52	83.37
ตะวันออกเฉียงเหนือ	48.26	53.57	82.25	81.68	72.61	83.26
กลาง	54.12	63.12	82.40	84.35	74.37	83.15
ใต้	54.49	56.92	81.32	82.93	75.38	80.32
รวมทั้งประเทศ	**48.96**	**57.43**	**79.95**	**83.04**	**76.44**	**82.86**



บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทย ในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต

ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบอายุ 60-69 ปี ของประเทศไทย

อาชีพ	ค่าเฉลี่ยดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน		
	ด้านเศรษฐกิจและสังคม	ด้านการทำงาน	ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ผู้รับงานไปทำที่บ้าน	60.23	82.51	82.80
ลูกจ้างทำงานบ้าน	58.91	84.55	83.31
แรงงานรับจ้างทั่วไป	55.53	81.26	84.04
เกษตรตามฤดูกาล	53.74	81.77	83.61
ประมงพื้นบ้าน	53.69	81.38	82.59
เกษตรกร/ประมงน้ำจืด	55.24	83.87	81.96
พ่อค้าแม่ค้าหาบเร่/แผงลอย	58.78	82.00	82.70
คนขับรถรับจ้าง	57.63	72.09	80.38
เจ้าของกิจการขนาดเล็ก	62.07	84.52	80.81
ขายของเก่า	59.24	79.51	75.67
ฟรีแลนซ์/อิสระ	74.95	85.57	86.83
ทำงานภาคบริการ	59.91	81.53	82.19
กิจการครอบครัว	59.32	83.76	78.57
ลูกจ้างทั่วไป	56.68	83.73	84.76
อื่น ๆ	63.11	83.17	79.72

บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทย ในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต

จากการประมวลผลคุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุเกือบ**ร้อยละ 70** ในมิติการทำงานทั้ง 3 ปัจจัย ไม่ต้องการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน แต่ขณะเดียวกัน พบว่า มีผู้สูงอายุที่ยังต้องการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานถึง**ร้อยละ 30**

ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ ยังมีประเด็นที่ประเทศไทยสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุที่ครอบคลุมในมิติด้านการทำงาน ดังนี้

ประเด็นที่ไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข/แนวทางการแก้ปัญหา

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม

การส่งเสริมการจ้างงาน ควรส่งเสริมการจ้างงานแรงงานสูงอายุแบบระบบสมัครใจมากกว่าการสมัครใจในเชิงบังคับ เนื่องจากผู้สูงอายุมีศักยภาพและสมรรถนะแตกต่างกัน

หลักประกันทางสังคม ต้องลดความเหลื่อมล้ำทางด้านหลักประกันทางสังคม รายได้ สวัสดิการ รวมถึงเงินบำนาญของแรงงานภาครัฐ และภาคเอกชน แรงงานส่วนใหญ่ของประเทศยังคงเป็นแรงงานนอกระบบ เงินชราภาพซึ่งแน่นอนยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผู้สูงอายุไม่มีเงินเก็บไว้ใช้ในยามเกษียณ

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

การกำหนดอายุเกษียณภาคบังคับ ประเทศไทยยังไม่มีการกำหนดอายุเกษียณที่แน่นอนสำหรับลูกจ้าง นายจ้างสามารถกำหนดอายุเกษียณตามปีปฏิทิน/ปีงบประมาณของนายจ้างได้ และลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินชดเชยกรณีออกจากงานหากยังไม่ถึงอายุเกษียณตามที่กำหนด เพราะไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง ตามกฎหมายแรงงาน หรือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้น ควรมีการทบทวนกฎหมาย ในการกำหนดอายุเกษียณภาคบังคับที่ชัดเจน

การเตรียมพร้อมทักษะของผู้สูงอายุ <u>รัฐทำให้แรงงาน</u> การพัฒนาทักษะและการจัดหางานให้เหมาะสมกับแรงงาน เพื่อช่วยเพิ่มความสามารถในการหารายได้ และยกระดับผลิตภาพของแรงงานในระยะยาว

การเตรียมพร้อมทักษะของผู้สูงอายุ <u>รัฐทำให้สถานประกอบการ</u> ในด้านภาษี อาจจะต้องมีการปรับปรุงให้เหมาะสม

ปัจจัยด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เรื่องหลักประกันสุขภาพ ผู้สูงอายุในประเทศไทยยังพึ่งพาสวัสดิการด้านบริการสุขภาพจากหลักประกันสุขภาพ ตาม พ.ร.บ. หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ หรือระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งในทางปฏิบัติก็ยังพบสภาพปัญหาและข้อจำกัดในการใช้บริการด้านสาธารณสุขของผู้สูงอายุมากมาย กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในกลุ่มนอกระบบจะได้รับความช่วยเหลือหรือเข้าถึงสิทธิต่างๆ ของรัฐจากหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งเป็นบริการขั้นพื้นฐานของรัฐเท่านั้น ดังนั้น ต้องมีการทบทวนหรือปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทย ในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ความรู้ทางการเงิน (financial literacy) ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังไม่ได้เริ่มต้นการเก็บออมในช่วงวัยทำงานและช่วงอายุใกล้วัยเกษียณ โดยข้อมูลจากธนาคารแห่งประเทศไทยและสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ.2565 ระบุว่ามีเพียงร้อยละ 16 ที่สามารถวางแผนการออมเพื่อการเกษียณ ซึ่งการเก็บออมเพื่อวัยสูงอายุมีความจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาที่มากพอ ดังนั้น กระทรวงแรงงานควรมีการอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้ และสร้างจิตสำนึกวินัยในการออมเงิน และวางแผนการบริหารการเงินในการเกษียณ

ควรมีการส่งเสริมการอบรมให้กับแรงงานผู้สูงอายุให้มีความรู้ในเรื่องของการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มากขึ้น รวมถึงควรมีการจัดหลักสูตรอบรมที่จะสามารถนำไปต่อยอดในการประกอบอาชีพได้จริงเพื่อประโยชน์กับผู้สูงอายุ

กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงมหาไทยโดยกรมพัฒนาชุมชน ร่วมกันพัฒนาบทบาทหน่วยงานในกำกับดูแลในระดับ ภูมิภาค ท้องถิ่น ให้มีการบูรณาการในลักษณะของศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One-Stop Service Center : OSS) เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ทำงานชั่วคราวระยะสั้นๆ ผ่านแอปพลิเคชัน เช่น งานที่ปรึกษา ครูสอนพิเศษ นักแปลเอกสาร การเป็นวิทยากรออนไลน์ เป็นต้น โดยปรับใช้จากแนวทางศูนย์พัฒนามนุษย์ผู้สูงวัย หรือ ศูนย์ทรัพยากรผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่น

ควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องของหลักประกันทางสุขภาพ โดยเพิ่มงบประมาณทางด้านสวัสดิการสังคมให้มากขึ้น เพื่อให้การดูแลผู้สูงอายุเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

กระทรวงแรงงานควรเตรียมการกำหนดนโยบายและมาตรการเชิงรุกในการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ โดยใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลการขึ้นทะเบียนแรงงานอิสระ ภายใต้การดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. .... ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการเสนอคณะรัฐมนตรีนำร่างเข้าพิจารณาของรัฐสภา เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ การพัฒนาทักษะฝีมือ การคุ้มครองแรงงาน และการจัดสวัสดิการทางสังคมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของแรงงานผู้สูงอายุ

บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทย ในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย <u>สำหรับแรงงานสูงอายุที่ไม่อยากกลับเข้ามาในระบบ</u>

ควรผลักดันให้ความรู้ ความเข้าใจถึงประโยชน์ในการสมัครเข้าประกันสังคมมาตรา 40 และกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) กับกลุ่มแรงงานนอกระบบให้มากขึ้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของกลุ่มแรงงานนอกระบบก่อนวัยเกษียณ โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพอิสระจะได้มีเงินออมไว้ใช้ในยามเกษียณ

แรงงานสูงอายุส่วนมากจะเป็นแรงงานนอกระบบ (ไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33) จะได้รับความคุ้มครองที่น้อยกว่ากรณีของ ม.33 และ ม.39 และแรงงานนอกระบบส่วนมากเป็นแรงงานภาคเกษตรและไม่ได้เป็นผู้ประกันตน ดังนั้น กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาไทย และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ต้องมาพิจารณาบูรณาการร่วมกันในเรื่องการมีหลักประกันทางรายได้ให้กับแรงงานกลุ่มนี้ เพราะการมีหลักประกันทางรายได้ก็มีความจำเป็น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย <u>สำหรับแรงงานสูงอายุอยากกลับเข้ามาในระบบ</u>

ควรพิจารณาปรับหลักเกณฑ์ ในการลดหย่อนภาษีในการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยประกาศเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 290) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข เพื่อการยกเว้นภาษีเงินได้ของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วน ที่ระบุว่า บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสามารถหักรายได้ 2 เท่าของค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป และมีค่าจ้างไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท ซึ่งนายจ้างสามารถจ้างได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้าง ดังนั้น อาจจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกว่านี้ เช่น สามารถนำมาลดหย่อนภาษีได้เกิน 2 เท่า เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในสถานประกอบการในการขยายเกษียณอายุ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรพิจารณาแก้ไข/เพิ่มเติม กฎหมายลำดับรองภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเพิ่มหมวดแรงงานผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะให้เหมาะสมกับการจ้างงาน เนื่องจาก พ.ร.บ. ในหมวดที่ 1 มาตรา 15 บัญญัติว่าให้นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีอายุเท่าใดก็ตาม เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ และกฎหมายลำดับรองที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน มิได้บัญญัติเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองพิเศษสำหรับแรงงานผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทยในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กองเศรษฐกิจการแรงงาน
กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายงานฉบับสมบูรณ์ การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทยในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต

ISBN 978-616-555-268-4

จัดทำโดย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ปีที่เผยแพร่ 2567

เผยแพร่โดย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

โทรศัพท์ 02 232 1379

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ หัวข้อ การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทยในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากคณะทำงานดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่ ผู้แทนกรมการจัดหางาน ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ผู้แทนสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย ผู้แทนสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ผู้แทนกรมกิจการผู้สูงอายุ ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้แทนกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้แทนสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน นางสาวกติกา ทิพยาลัย คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และนายถิรภาพ ฟักทอง คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ได้ให้การสนับสนุนข้อมูล ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานวิจัย

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นางนภสร ทุ่งสุกใส ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน ที่ได้กรุณาให้คำชี้แนะและการทำหน้าที่ประธานคณะทำงานดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ และสุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณ ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง ที่ให้การสนับสนุนทำให้การดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กันยายน 2567

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา 3

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 3

1.4 ขอบเขตของการศึกษา 3

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ 4

1.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา 5

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 6

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต 6

2.1.1 คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ 7

2.1.2 คุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุนอกระบบ 8

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ 9

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย 14

3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา 14

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 14

3.3 วิธีการศึกษา 14

บทที่ 4 สถานการณ์แรงงานผู้สูงอายุในไทยและต่างประเทศ นโยบาย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง 16

4.1 สถานการณ์แรงงานสูงอายุของไทย 16

4.1.1 สถานการณ์ความมั่นคงทางเศรษฐกิจในวัยสูงอายุ 19

4.1.2 กฎหมายการจ้างผู้สูงอายุในประเทศไทย 23

4.1.2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี พ.ศ. 2560 23

4.1.2.2 พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 23

4.1.2.3 ปฏิญญาผู้สูงอายุไทย 23
4.1.2.4 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 24
4.1.1.5 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2553 24
4.1.1.6 ประกาศกระทรวงแรงงาน 24
4.1.2 นโยบายและแผนด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของไทย 24
4.1.2.1 แผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงานระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) 24
แผนระดับที่ 1 25
แผนระดับที่ 2 26
แผนระดับที่ 3 28
4.1.2.2 แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2580) ภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 31
4.1.2.3 แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงสาธารณสุข 32
4.2 สถานการณ์แรงงานสูงอายุของต่างประเทศ 33
4.2.1 ประเทศสิงคโปร์ 35
4.2.1.1 กฎหมายการจ้างผู้สูงอายุในประเทศสิงคโปร์ 37
4.2.2 ประเทศญี่ปุ่น 39
4.2.2.1 กฎหมายการจ้างผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น 40
4.2.3 ประเทศเกาหลีใต้ 41
4.2.3.1 กฎหมายการจ้างผู้สูงอายุในประเทศเกาหลีใต้ 43
4.2.4 ประเทศเยอรมนี 44
4.2.4.1 กฎหมายการจ้างผู้สูงอายุในประเทศเยอรมนี 45
4.3 นโยบาย/มาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย และต่างประเทศ 47
บทที่ 5 ผลการศึกษา 60
5.1 ผลการวิเคราะห์ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบอายุ 60-69 ปี ของประเทศไทย 60

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานสูงอายุนอกระบบ 60
5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุนอกระบบ 63
5.1.3 ผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ 69
5.1.4 รูปแบบการทำงานในอนาคตสำหรับแรงงานสูงอายุนอกระบบ 73
5.2 ผลวิเคราะห์นโยบาย/มาตรการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ.. 75
บทที่ 6 สรุปผลการศึกษา 83
6.1 สรุปผลการศึกษา 83
6.1.1 ผลการวิเคราะห์ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ 83
6.1.2 ผลวิเคราะห์นโยบาย/มาตรการ เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ 85
6.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 86
6.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ 86
6.4 ข้อจำกัดในงานวิจัย 88
เอกสารอ้างอิง **..... 89**

สารบัญรูปภาพ

หน้า

รูปภาพ 1 เงื่อนไขที่จำเป็นที่ต้องดำเนินการก่อนการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ.....12
รูปภาพ 2 ประชากรไทยทั้งหมดตั้งแต่ปี 2023-2053.....16
รูปภาพ 3 อัตราส่วนการเป็นภาระ จำนวนแรงงานต่อผู้สูงอายุ(60ปีขึ้นไป) 1 คน.....18
รูปภาพที่ 4 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2565.....19
รูปภาพที่ 5 สัดส่วนของผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ที่ทำงาน ปี 2547 – 2565 และลักษณะการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำงาน ปี2565.....20
รูปภาพที่ 6 ประเภทอุตสาหกรรมและระดับรายได้เฉลี่ย.....20
รูปภาพที่ 7 ระบบบำนาญของผู้สูงอายุของไทยในปัจจุบัน.....22
รูปภาพ 8 ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กับแผนระดับที่ 1 และ 2 ที่เกี่ยวข้อง.....30
รูปภาพที่ 9 การเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการด้านสูงอายุระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566- 2580) กับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์.....32
รูปภาพ 10 จำนวนและร้อยละผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป ปี 2022 และ 2050 จำแนกตามภูมิภาค.....34
รูปภาพ 11 ประเทศที่มีอัตราผู้สูงอายุมากที่สุดในโลกและจำนวนประชากรในภูมิภาคอาเซียน.....34
รูปภาพ 12 ผู้สูงอายุ 65 ปี ขึ้นไป.....36
รูปภาพ 13 ผู้สูงอายุ 80 ปีขึ้นไป.....36
รูปภาพ 14 อายุเกษียณใหม่.....37
รูปภาพ 15 การเจรจาสัญญาจ้างงานใหม่.....38
รูปภาพ 16 ร้อยละประชากรประเทศญี่ปุ่นปี 2567 จำแนกตามอายุและเพศ.....40
รูปภาพ 17 ร้อยละประชากรประเทศเกาหลีใต้ปี 2567 จำแนกตามอายุและเพศ.....42
รูปภาพ 18 ประชากรอายุ 67 ปีขึ้นไป.....44

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 นโยบาย/มาตรการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุระหว่างประเทศ.....47
ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ.....60
ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบด้านการประกอบอาชีพ.....62
ตารางที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตแรงงานสูงอายุนอกระบบด้านเศรษฐกิจและสังคม.....63
ตารางที่ 5 การความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการโดยภาครัฐกับรายได้ที่เพียงพอ
กับค่าใช้จ่าย.....66
ตารางที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตแรงงานสูงอายุนอกระบบด้านการทำงาน.....67
ตารางที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตแรงงานสูงอายุนอกระบบด้านสุขภาพ และความปลอดภัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....68
ตารางที่ 8 ค่าน้ำหนักตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานสูงอายุนอกระบบ.....69
ตารางที่ 9 ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบอายุ 60-69 ปี ของประเทไทย.....69
ตารางที่ 10 ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบตามการประกอบาชีพ.....70
ตารางที่ 11 ผลวิเคราะห์นโยบาย/มาตรการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ
ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ.....75

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นประเด็นที่หลายประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญนำมาซึ่งความท้าทายในหลายมิติ ทั้งการลดลงของจำนวนแรงงานที่อาจส่งผลต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การออกแบบระบบบำเหน็จและบำนาญ การสร้างความมั่นคงทางการเงินหลังวัยเกษียณ ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ประเด็นเหล่านี้ต้องการมาตรการเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ปัจจุบันประชากรโลกมีอายุมากขึ้นส่งผลกระทบสำคัญต่ออนาคตของการทำงาน ภายในปี 2593 สังคมโลกจะก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) ผลที่ตามมาคือจำนวนแรงงานที่มีอายุระหว่าง 55-64 ปีจะเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 12-25 ของกำลังแรงงานทั้งหมดหรือเท่ากับหนึ่งในสี่ของกำลังแรงงานทั่วโลก (Golman & Ernst, 2022) การเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานต่อตลาดแรงงานในอนาคตและอาจทำให้มีจำนวนแรงงานสูงอายุเพิ่มมากขึ้น รวมถึงเศรษฐกิจนอกระบบ (Informal Economy) จากรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ระบุว่า มีแรงงานกว่า 2,000 ล้านคน ที่ทำงานอยู่นอกระบบ หรือคิดเป็นกว่าร้อยละ 62 ของแรงงานทั่วโลก และสำหรับประเทศรายได้ต่ำ แรงงานนอกระบบเหล่านี้คิดเป็นร้อยละ 90 ของการจ้างงานทั้งหมดในประเทศ รวมถึงผลกระทบของการระบาดของโควิด-19 ที่ผ่านมายังส่งผลกระทบต่อภาคแรงงานกว่า 5,000 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานนอกระบบถึง 1,600 ล้านคนทั่วโลก โดยเฉพาะแรงงานผู้หญิงและผู้สูงอายุที่ถูกกระทบมากที่สุดส่วนใหญ่เกิดขึ้นในเศรษฐกิจนอกระบบ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 80 ของธุรกิจทั้งหมดในโลก ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาดเล็กที่ไม่ได้จดทะเบียน และเป็นธุรกิจที่มีจ้างงานแรงงานทักษะต่ำ การสูญเสียรายได้ที่เคยมีของธุรกิจ ซึ่งแน่นอนจะส่งผลเสียต่อตัวแรงงานในเรื่องของคุณภาพชีวิต เนื่องจากตัวแรงงานนอกระบบจะไม่มีการออมหรือสถานะทางการเงินที่เพียงพอ นำไปสู่การตกงานของแรงงานและจะส่งผลต่อความยากจน (ILO, 2020) การเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานต่อตลาดแรงงานในอนาคต

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) (2002) นิยามคำว่า "พฤฒพลังของผู้สูงอายุ" (Active Ageing) ว่าเป็นกระบวนการในการสร้างโอกาสทางด้านสุขภาพ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความมั่นคง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุซึ่งครอบคลุมทั้งระดับบุคคลและกลุ่มประชากร พฤฒพลังของผู้สูงอายุจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีความอยู่ดีมีสุขทั้งทางด้านกายภาพ ด้านสังคมและจิตใจ และสามารถมีส่วนร่วมในสังคมได้ สอดคล้องกับรายงาน Future of Work Emerging Sectors And The Potential For Transition to Formality ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ในปี 2565 ที่คาดว่าในอนาคตการทำงานจะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในหลายมิติ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรที่สังคมส่วนใหญ่กำลังเผชิญหรือจะเผชิญในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า เมื่อผู้สูงอายุจำนวนมากขึ้นทั่วโลก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง

ครอบครัว อัตราการพึ่งพิงการดูแลที่สูงขึ้น การจ้างงานผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น แนวโน้มตลาดแรงงานทั้งในและนอกระบบของผู้สูงอายุก็จะมากขึ้นตาม และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุไม่ว่าจะเป็นมิติด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสุขภาพ และด้านสภาพการทำงาน เป็นต้น

ประเทศไทยก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัยมาตั้งแต่ปี 2548 ปัจจุบันประเทศไทยมีสัดส่วนประชากรกลุ่มผู้สูงอายุหรือมีอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่า 12 ล้านคน หรือคิดเป็นสัดส่วนราว 1 ใน 6 ของประชากรไทย นอกจากนี้ องค์การสหประชาชาติ (UN) คาดการณ์ว่าประเทศไทยจะเป็นประเทศกำลังพัฒนาประเทศแรกของโลกที่ก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุแบบสมบูรณ์ เนื่องจากอัตราการเกิดของคนไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง (ในปัจจุบันมีจำนวนการเกิดเพียงประมาณ 6 แสนคนต่อปี) หากสถานการณ์ยังเป็นเช่นนี้ต่อไป นอกจากจำนวนประชากรไทยโดยรวมจะเริ่มลดลงแล้ว ประเทศไทยจะขยับขึ้นเป็นสังคมสูงอายุแบบสุดยอด (Hyper Aged Society) มีสัดส่วนประชากรที่อายุมากกว่า 65 ปีถึงร้อยละ 20 หรือมีประชากรอายุมากกว่า 60 ปีเกินกว่าร้อยละ 30 ภายในปี 2584 ซึ่งใช้เวลาเร็วกว่าประเทศญี่ปุ่น (วิชช์ เกษมทรัพย์, 2564) การเข้าสู่สังคมสูงวัยแบบสมบูรณ์มีผลกระทบต่อจำนวนแรงงานในตลาดอย่างมีนัยสำคัญเนื่องจากเศรษฐกิจไทยพึ่งพาการใช้แรงงานสูง เมื่อวัยแรงงานลดลงทำให้ต้องพึ่งแรงงานข้ามชาติเพื่อพยุงเศรษฐกิจของประเทศต่อไป ดังนั้นประเทศไทยควรส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมสูงวัย ปรับโครงสร้างแรงงาน การศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของผู้สูงอายุ เพิ่มการลงทุนด้านเทคโนโลยีที่จะสามารถทำให้ผู้สูงอายุทำงานต่อไปได้อย่างสะดวก ส่งผลดีต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ แม้สัดส่วนประชากรวัยแรงงานจะลดลง (ศุภเจตน์ จันทร์สาส์น, 2555)

สำนักงานสถิติแห่งชาติสำรวจการทำงานของผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ปี 2565 พบว่ามีจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน 4.74 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 36.1 เพิ่มขึ้น 0.2 ล้านคนจากปีก่อน ประมาณครึ่งหนึ่งของผู้สูงอายุที่ทำงานมีอาชีพเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรและประมง คิดเป็นร้อยละ 57.1 ผู้สูงอายุที่ทำงานส่วนใหญ่เป็นผู้ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง ร้อยละ 64.4 ทำงานเฉลี่ยประมาณ 39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เมื่อพิจารณาค่าจ้างหรือเงินเดือนของผู้สูงอายุที่ทำงานเป็นลูกจ้าง พบว่าภาพรวมได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 12,106 บาท และเมื่อพิจารณาผู้สูงอายุที่ทำงานจำแนกตามการเป็นแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ พบว่าผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบมีมากถึง 4.10 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 86.4 แรงงานกลุ่มนี้เป็นผู้ทำงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ทั้งไม่มีสัญญาจ้างงาน ไม่มีนายจ้างตามกฎหมายแรงงาน หรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระซึ่งไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง เป็นผู้ทำงานหนัก ค่าตอบแทนน้อย รายได้ไม่มั่นคง และมีปัญหาสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม (ปิยะพร มุ่งวัฒนา, 2561) ประกอบไปด้วยอาชีพต่าง ๆ เช่น ภาคเกษตร ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ขับรถรับจ้าง หาบเร่/แผงลอย ภาคบริการต่าง ๆ เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลไปถึงคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุ

จากปัญหาข้างต้น การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบช่วงอายุ 60-69 ปี ซึ่งเป็นผู้สูงอายุตอนต้น เพื่อส่งเสริมและกำหนดทิศทางการวางแผนนโยบายและมาตรการในการทำงานของผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมถึงการเตรียมความพร้อมของแรงงานกลุ่มดังกล่าว เพื่อรองรับกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคตให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1) เพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบอายุ 60-69 ปี ของประเทศไทย

2) เพื่อวิเคราะห์นโยบาย/มาตรการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ

3) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและมาตรการ ต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบในประเทศไทย เพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และทราบถึงนโยบาย/มาตรการที่เกี่ยวข้องทั้งบริบทในประเทศและต่างประเทศ เพื่อวิเคราะห์เนื้อหาและปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับบริบทของประเทศไทยได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น ตลอดจนเป็นพื้นฐานข้อมูลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไปในอนาคต

1.4 ขอบเขตและวิธีการศึกษา

ใช้ข้อมูลทุติภูมิที่เป็นแรงงานสูงอายุนอกระบบ 60-69 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีจำนวน 9,938 คน จากการสำรวจของโครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบทั่วประเทศ 76 จังหวัด และกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566[1] ภายใต้กรอบแนวคิดในการศึกษาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบที่ครอบคลุม 8 มิติ ได้แก่ 1) มิติเศรษฐกิจ 2) มิติสังคม 3) มิติสุขภาพ 4) มิติความปลอดภัย 5) มิติสภาพแวดล้อม 6) มิติการทำงาน 7) มิติความพร้อมและศักยภาพ และ 8) มิติอื่น ๆ ซึ่งทางคณะผู้จัดจะทำการวิเคราะห์ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบที่เกี่ยวข้องกับ **มิติการทำงานเท่านั้น** โดยอาศัยกรอบแนวคิดการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ 8 มิติ ดังกล่าว ซึ่งสามารถกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

- ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม (รายได้, การคุ้มครอง, ภาระหนี้สิน, สภาพความเป็นอยู่, หลักประกันทางสังคม ฯลฯ)

- ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (การยืดอายุการทำงาน, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, ปัญหาจากการประกอบอาชีพ, การจ้างงาน ฯลฯ)

[1] โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบทั่วประเทศ 76 จังหวัด และกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นโครงการภายใต้กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่มีการจัดทำเป็นรายปี

- ปัจจัยด้านสุขภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สภาพร่างกาย, ปัญหาด้านสุขภาพ, ความปลอดภัยในการทำงาน, ฯลฯ)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร (Documentary Research) จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเชิงคุณภาพ โดยสืบค้นข้อมูลนโยบาย/มาตรการที่เกี่ยวกับกับมิติการทำงานของผู้สูงอายุเท่านั้น ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัยที่กล่าวถึงข้างต้น คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านสุขภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งบริบทในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ ไทย สิงคโปร์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และเยอรมนี รวมถึงนำประเด็นนโยบาย/มาตรการ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในมิติการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ เพื่อวิเคราะห์เนื้อหาและปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับบริบทของประเทศไทย

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย (พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546)

สังคมสูงอายุ (Aged society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด หรือประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 7 (กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2566)

แรงงานนอกระบบ หมายถึง คนทำงานสัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม รวมถึงผู้ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐและของรัฐวิสาหกิจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมาย (กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน, 2566)

แรงงานงานสูงอายุนอกระบบ หมายถึง แรงงานงานสูงอายุ 60 ปีขึ้นไป จำแนกแรงงานนอกระบบมีหลักเกณฑ์ และวิธีการจำแนกตามสำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2562) จำแนกแรงงานนอกระบบตามลักษณะของอาชีพเป็น 14 กลุ่ม ได้แก่

(1) กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน	(2) กลุ่มผู้ขับรถรับจ้าง
(3) กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน	(4) กลุ่มแรงงานรับจ้างทางการเกษตรตามฤดูกาล
(5) กลุ่มหาบเร่/แผงลอย	(6) กลุ่มทำงานในภาคบริการ
(7) กลุ่มกิจการภาคครอบครัว	(8) กลุ่มขายของเก่า
(9) กลุ่มลูกจ้างทั่วไป	(10) กลุ่มแรงงานรับจ้างทั่วไป
(11) กลุ่มแรงงานประมงพื้นเมือง	(12) กลุ่มเกษตรประมง/น้ำจืด
(13) กลุ่มเจ้าของกิจการขนาดเล็ก	(14) กลุ่มฟรีแลนซ์/อิสระ

คณะผู้วิจัย จึงกำหนดความหมายสูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบที่จะศึกษาในครั้งนี้ หมายถึง แรงงานงานสูงอายุ 60 ปีขึ้นไป (ระหว่างช่วงอายุ 60-69 ปี) ซึ่งจำแนกตามลักษณะอาชีพ 14 กลุ่ม ซึ่งไม่ได้เป็น

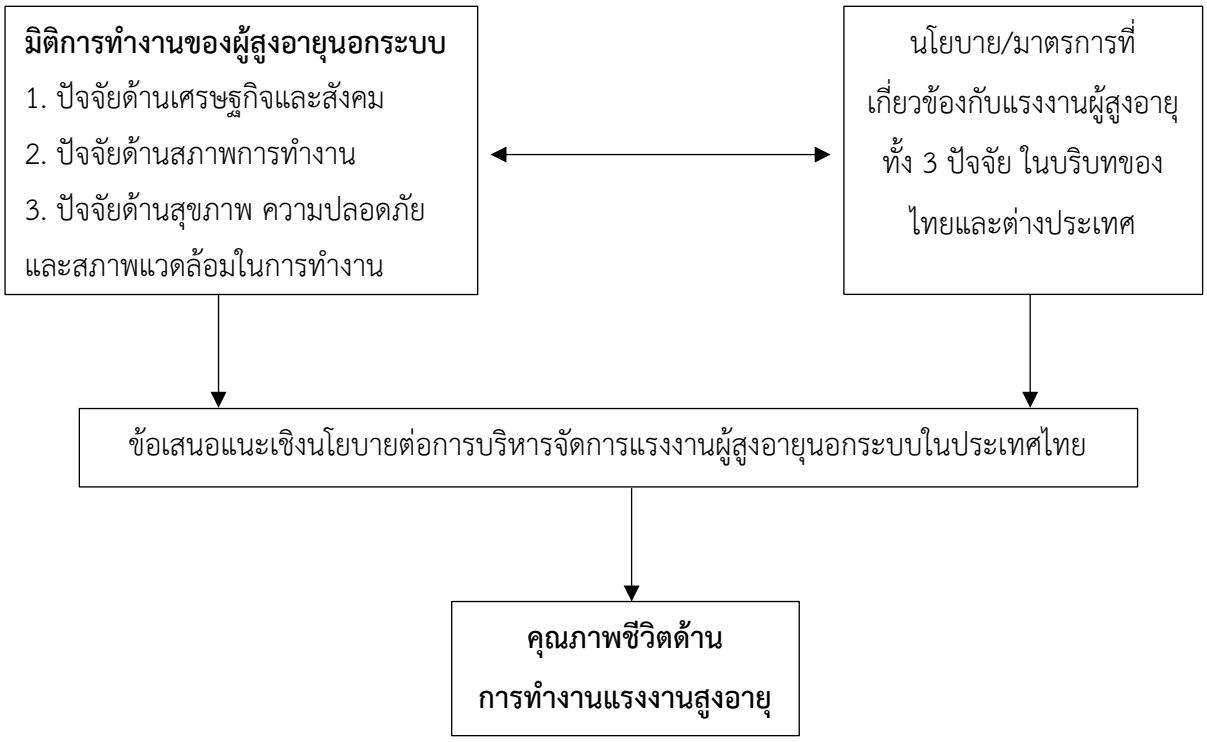
ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม รวมถึงผู้ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐและของรัฐวิสาหกิจที่ได้รับบำเหน็จบำนาญ (คณะผู้วิจัย, 2567)

คุณภาพชีวิต หมายถึง ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตจากการทำงาน ที่ได้จากการวิเคราะห์ด้วยปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านสภาพการทำงาน และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

เศรษฐกิจนอกระบบ หมายถึง กิจกรรมทางเศรษฐกิจใด ๆ ที่ไม่ได้รายงานต่อรัฐ และไม่ได้ถูกคำนวณเป็น GDP ของประเทศ เช่น หาบเร่ แผงลอย ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ช่างฝีมือที่ประกอบอาชีพด้วยตนเอง เป็นต้น (ลงทุนแมน, 2565)

ช่วงอายุผู้สูงอายุในขอบเขตการศึกษา คือ ผู้สูงอายุตอนต้น (Young old) คือ บุคคลที่มีอายุ 60-69 ปีเท่านั้น ตามนิยามของ World Health Organization (WHO) ทั้งนี้ ช่วงผู้สูงอายุตอนกลาง (Middle old) คือ บุคคลที่มีอายุ 70-80 ปี ผู้สูงอายุตอนปลาย (Very old) คือ บุคคลที่มีอายุ 80 ปีขึ้นไป

1.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา



จากกรอบแนวคิด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย โดยใช้ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตทั้ง 8 มิติ มาจัดกลุ่มใหม่เพื่อให้ได้ระดับคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยที่ส่งผล 3 ด้าน และนำมาวิเคราะห์กับนโยบาย/มาตรการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ บริบทของต่างประเทศในด้านต่าง ๆ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบในประเทศไทย

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ถือกำเนิดขึ้นในช่วงปี 2513 ในกลุ่มประเทศตะวันตก ซึ่งในตอนนั้นแนวคิดนี้เป็นที่สนใจในวงวิชาการและการพัฒนาสังคมอย่างมาก โดยมุ่งเน้นการประเมินความสุขและความพึงพอใจในชีวิตของประชาชนในบริบทที่หลากหลาย องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านร่างกายซึ่งรวมถึงสุขภาพกาย ความสามารถในการทำกิจกรรม 2) ด้านจิตใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต ความรู้สึกเป็นสุข 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ที่รวมถึงความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสามารถในการมีส่วนร่วมในชุมชน และ 4) ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งหมายถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นที่อยู่อาศัย ความปลอดภัย และบริการสาธารณะ

ในปี 2557 สหภาพยุโรปได้จัดทำรายงาน European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions ซึ่งทำการสำรวจคุณภาพชีวิตใน 28 ประเทศในยุโรป โดยในรายงานนี้แบ่งมิติของคุณภาพชีวิตออกเป็น 6 มิติ คือ 1) มิติด้านเศรษฐกิจ เช่น รายได้ ความมั่นคงทางการเงิน 2) มิติด้านครอบครัว ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์ในครอบครัว การสนับสนุนทางอารมณ์ 3) มิติด้านการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในอาชีพ 4) มิติด้านสังคมและการมีส่วนร่วม ที่รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน 5) มิติด้านสุขภาพและการดูแลสุขภาพ ซึ่งเน้นการเข้าถึงบริการสุขภาพและการมีสุขภาพที่ดี และ 6) มิติด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งครอบคลุมการศึกษา โอกาสในการพัฒนาทักษะและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร รายงานฉบับนี้เน้นว่ามิติของคุณภาพชีวิตไม่ได้แยกออกจากกัน แต่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง และการพัฒนามิติใดมิติหนึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม

สำหรับประเทศไทยแนวคิดนี้ปรากฏเป็นครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519) เนื่องจากในช่วงเวลานั้น ประเทศไทยมีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว รายได้ประชาชาติสูงขึ้นแต่การกระจายรายได้กลับไม่เป็นธรรม คนส่วนใหญ่ของประเทศยังคงอยู่ในภาวะยากจน จึงเกิดความตระหนักว่าการพัฒนาที่แท้จริงไม่ควรมุ่งเน้นเฉพาะการเติบโตทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มที่ด้อยโอกาส เช่น เกษตรกร ผู้ใช้แรงงาน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ เป็นการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติของชีวิตมนุษย์ ทำให้คุณภาพชีวิตเป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญในการพิจารณาความเป็นอยู่ของแรงงาน ตามนิยามของราชบัณฑิตยสถาน (พ.ศ. 2550) คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพและความสมบูรณ์ทั้งด้านสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจ ความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างสอดคล้องกับสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิต ความหมายของคุณภาพชีวิตนี้จึงครอบคลุมถึงการมีสุขภาพที่ดี ความเป็นอยู่ที่มั่นคง และการมีสภาพแวดล้อม

ที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพนอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่าเป็นการมีชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่อาศัยอยู่ได้อย่างเหมาะสม

ในบริบทของงานวิจัยและการศึกษา วิชัย รูปขำดี และคณะ (2542) ได้นิยามคุณภาพชีวิตว่าเป็นสภาวะที่บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิตของตนเองใน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ 2) ชีวิตการทำงาน 3) สุขภาพ 4) ชีวิตการใช้สติปัญญา 5) ชีวิตครอบครัว 6) ชีวิตชุมชน และ 7) สภาพแวดล้อม ความพึงพอใจในแต่ละด้านนี้จะส่งผลให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข แสดงให้เห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำความเข้าใจและประเมินสภาพความเป็นอยู่ของประชาชน การวัดคุณภาพชีวิตไม่ควรมองเพียงแค่ในด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น แต่ควรมองอย่างรอบด้านทั้งในเชิงอัตวิสัย (subjective) ซึ่งเป็นมุมมองจากความรู้สึกและการประเมินตนเอง และภาวะวิสัย (objective) ซึ่งเป็นข้อมูลจากการสังเกตและการประเมินตามมาตรฐานทางสังคม

จากการทบทวนแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตหมายถึงความพร้อมของบุคคลในทุกมิติที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ ครอบครัว การทำงาน สุขภาพ และการพัฒนาตนเอง ทั้งหมดนี้มีความสัมพันธ์กันและมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสุขและความอยู่ดีมีสุขของบุคคลในสังคม ทั้งนี้ การนำแนวคิดเหล่านี้มาใช้ในการวิจัยจะช่วยให้การวิเคราะห์และการประเมินผลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สามารถให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับต่าง ๆ ต่อไป

2.1.1 คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจที่มีต่อสถานภาพชีวิตของตนเองภายใต้บริบทของระบบค่านิยมและวัฒนธรรม โดยคุณภาพชีวิตเป็นมโนทัศน์ที่ครอบคลุมหลากหลายปัจจัยที่มีความซับซ้อน เช่น สภาวะทางจิตใจ สุขภาพทางกาย ระดับความเป็นตัวของตัวเอง และความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่มีส่วนทำให้ผู้สูงอายุมีความสุขในการดำเนินชีวิต (ณัฏฐ์ชยธร เดชสิทธิ์บุลพร, 2557)

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้นิยามคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุไว้อย่างหลากหลาย ดวงใจ คำคง (2554) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุคือการรับรู้และความพึงพอใจในการดำรงชีวิตของผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งแสดงถึงความสุขที่เกิดจากการยอมรับในสิ่งที่ตนเองเป็นและสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้โดยใช้ประสบการณ์ชีวิต ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าการเข้าสู่วัยสูงอายุไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับการเจ็บป่วย แต่เป็นการพัฒนาของชีวิตที่เปลี่ยนไปตามวัฏจักร

วนิดา เหลืองสัจจกุล (2554) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุว่าเป็นสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี ซึ่งได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมที่ผู้สูงอายุอาศัยอยู่ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลของชีวิตผู้สูงอายุเอง ในทำนองเดียวกัน อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่สามารถสนองตอบความต้องการทั้งด้านร่าง กายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม ทำให้ชีวิตมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยเป็นการผสมผสานระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิตและทำให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พัชราภรณ์ พัฒนะ (2561) ได้กล่าวว่าการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุนั้นขึ้นอยู่กับการมีสุขภาพดีทั้งกายและใจ การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และการดำรงอยู่ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี ผู้สูงอายุต้องมีการรับรู้และความพึงพอใจในการดำรงชีวิตของตนเองในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ ความเพียงพอของรายได้ ลักษณะการพักอาศัย การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ พฤติกรรมการบริโภคอาหาร การออกกำลังกาย และอารมณ์ ซึ่งทั้งหมดนี้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

จากนิยามและแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า "คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ" หมายถึง การดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ มีความเป็นอยู่ที่ดีและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม ตลอดจนศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยมในสังคมได้ในระดับที่เหมาะสม ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุครอบคลุมถึงอาชีพ ความเพียงพอของรายได้ สภาพการทำงาน และสุขภาพ ทั้งหมดนี้เป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อความสุขและความพึงพอใจในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุในสังคม

2.1.2 คุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุนอกระบบ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้กำหนดนิยาม "ผู้สูงอายุ" ไว้ในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 3 โดยระบุว่า "ผู้สูงอายุ" หมายถึง บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป และมีสัญชาติไทย การนิยามนี้มีความสำคัญในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายของนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุในประเทศ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมกับกลุ่มบุคคลดังกล่าว ในส่วนของแรงงานนอกระบบ แผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ได้ให้นิยามว่าเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองในระบบประกันสังคม ซึ่งกลุ่มแรงงานนี้ถือเป็นส่วนสำคัญของกำลังแรงงานในประเทศไทย โดยครอบคลุมประชากรเกือบครึ่งหนึ่งของประเทศ การที่แรงงานนอกระบบไม่ได้รับการคุ้มครองตามระบบประกันสังคมทำให้มีความเสี่ยงสูงต่อความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะในยามเจ็บป่วย หรือเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุที่ต้องการความช่วยเหลือพิเศษในการดำรงชีวิต

กระทรวงแรงงาน ได้ให้คำนิยาม "แรงงานนอกระบบ" อย่างเป็นทางการในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยนิยามว่าเป็นคนทำงานสัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33

แห่งกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม นอกจากนี้ยังรวมถึงผู้ที่คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องประกาศกำหนด แต่ไม่รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐและรัฐวิสาหกิจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมาย

ในด้านการคุ้มครองแรงงานสูงอายุ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นนี้มาตั้งแต่ปี 2523 โดยได้กำหนดข้อแนะว่าด้วยแรงงานสูงอายุ ฉบับที่ 162 ซึ่งถือเป็นเอกสารแรกของ ILO ที่เน้นเรื่องการคุ้มครองแรงงานสูงอายุโดยเฉพาะ ข้อแนะนี้ได้วางหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานสูงอายุ ได้แก่ การส่งเสริมให้แรงงานสูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และการให้โอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นในภาครัฐหรือเอกชน ข้อแนะฉบับนี้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ประเทศต่าง ๆ กำหนดนโยบายและมาตรการที่ช่วยให้แรงงานสูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรีและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

จากคำจำกัดความข้างต้นสามารถกล่าวได้ว่า "คุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุนอกระบบ" หมายถึงกลุ่มแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน หรือไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กลุ่มแรงงานเหล่านี้แม้จะไม่ได้รับสิทธิ์การคุ้มครองเหมือนแรงงานในระบบ แต่ยังคงต้องการคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งประกอบด้วยสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ ความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมร่วมกับสังคม โดยไม่เป็นภาระหรือสร้างปัญหาให้แก่สังคม ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มแรงงานสูงอายุนอกระบบจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการลดความเหลื่อมล้ำในสังคมและการสร้างความมั่นคงทางสังคมโดยรวม

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ สามารถแบ่งออกเป็นสามด้านหลัก ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านสุขภาพ ซึ่งแต่ละด้านมีผลกระทบที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ: ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่สำคัญที่สุดคือรายได้ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์และส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะผู้ที่ต้องการการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่องหรือมีโรคประจำตัว จากการศึกษาของอุมาพร อุดมทรัพยากุล (2536) พบว่ารายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ระดับการศึกษายังเป็นปัจจัยที่ เชื่อมโยงกับรายได้ ผู้สูงอายุที่มีการศึกษาสูงมักจะมีรายได้ที่มั่นคงและมีการเก็บออมเพื่ออนาคต ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพวกเขาดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการศึกษา (ดวงพร รัตนอมรชัย, 2535 และกัลยาณี ทองสว่าง, 2546)

2) ปัจจัยด้านสังคม: ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ในสังคมไทยครอบครัวถือเป็นสถาบันหลักที่ลูกหลานมีหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ ทั้งในด้านเศรษฐกิจและการให้ความอบอุ่นทางใจ การมีความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่แน่นแฟ้นย่อมส่งผลบวกต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Haddad (1986) ที่พบว่าผู้สูงอายุที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าผู้ที่มีความสัมพันธ์กับครอบครัวน้อย นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมยังช่วยให้ผู้สูงอายุรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว ซึ่งเป็นการส่งเสริมสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจ ตามที่ จำเรียง กูรมะสุวรรณ (2536) ได้กล่าวไว้

3) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน: ปัจจัยด้านสภาพการทำงานของผู้สูงอายุประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น รายได้ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน จากรายงานของ เฉลิมพล แจ่มจันทร์ (2564) พบว่าแรงงานสูงอายุในประเทศไทย โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางยังคงต้องทำงานแม้ร่างกายไม่พร้อม เนื่องจากความจำเป็นต้องหารายได้เลี้ยงตนเองหรือครอบครัว หรือใช้หนี้สินที่มีอยู่ นอกจากนี้ การขาดหลักประกันคุ้มครองการทำงานยังทำให้ผู้สูงอายุต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่ยากลำบาก ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผลการศึกษาของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2565) ยังระบุว่าแรงงานสูงอายุ 60-64 ปี ยังคงทำงานเพราะต้องการรายได้เลี้ยงครอบครัวหรือตนเอง (ร้อยละ 62.7) และเพื่อตอบสนองภาระหนี้สิน (ร้อยละ 4.3) ซึ่งสภาพการทำงานที่หนักหน่วงเหล่านี้มีผลกระทบต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

4) ปัจจัยด้านสุขภาพ: สุขภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกด้านหนึ่งสำหรับผู้สูงอายุ หากผู้สูงอายุมีโรคประจำตัวหรือโรคเรื้อรัง เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง หรือโรคหัวใจ จะทำให้ความสามารถในการทำงานและทำกิจกรรมต่าง ๆ ลดลง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของพวกเขา การศึกษาของอารดา ธีระเกียรติกำจร (2554) แสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุที่มีโรคเรื้อรังมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่า เนื่องจากสภาพร่างกายที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสามด้านนี้มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างชัดเจน โดยปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เช่น รายได้ที่ไม่เพียงพอ ส่งผลให้ผู้สูงอายุต้องทำงานหนักต่อไป ซึ่งจะส่งผลต่อสภาพการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อสุขภาพ และท้ายที่สุดก็ส่งผลให้คุณภาพชีวิตลดลง ทั้งหมดนี้ยังสามารถนำไปสู่ปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจที่กว้างขวางขึ้น เช่น การลดลงของรายได้จากการจัดเก็บภาษี การขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ และค่าใช้จ่ายด้านสาธารณสุขที่เพิ่มขึ้น รวมถึงการขาดแคลนบุคลากรด้านสาธารณสุขที่จะรองรับความต้องการของผู้สูงอายุ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและสภาพการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย เผยให้เห็นถึงปัญหาหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการและนโยบายที่มุ่งเน้นการดูแลผู้สูงอายุในประเทศ ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ นิภาพรรณ เจนสันติกุล (2563) พบว่า ระบบและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทยยังมีขอบเขตที่จำกัด และยังไม่ได้รับการจัดการอย่างมีระบบและครบถ้วน ทำให้สวัสดิการที่จัดให้ไม่สามารถกระจายไปถึง

ผู้สูงอายุทุกกลุ่มได้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ด้อยโอกาสยังคงเข้าไม่ถึงสวัสดิการที่รัฐจัดให้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นด้านการดูแลสุขภาพหรือเบี้ยยังชีพ ซึ่งไม่เพียงพอต่อการยังชีพ และไม่มีหลักประกันด้านรายได้ เนื่องจากไม่มีอาชีพหรือแหล่งรายได้ที่มั่นคง นอกจากนี้นโยบายการให้กู้ยืมเงินจากกองทุนผู้สูงอายุเพื่อประกอบอาชีพมักเน้นไปที่ผู้สูงอายุในเมืองมากกว่าชนบท ทำให้ผู้สูงอายุในชนบทได้รับการดูแลที่ไม่เท่าเทียม อีกทั้งนโยบายบางส่วนยังขาดการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้สวัสดิการบางประการได้รับการซ้ำซ้อนและไม่ได้ตอบสนองต่อความต้องการจริงของผู้สูงอายุ

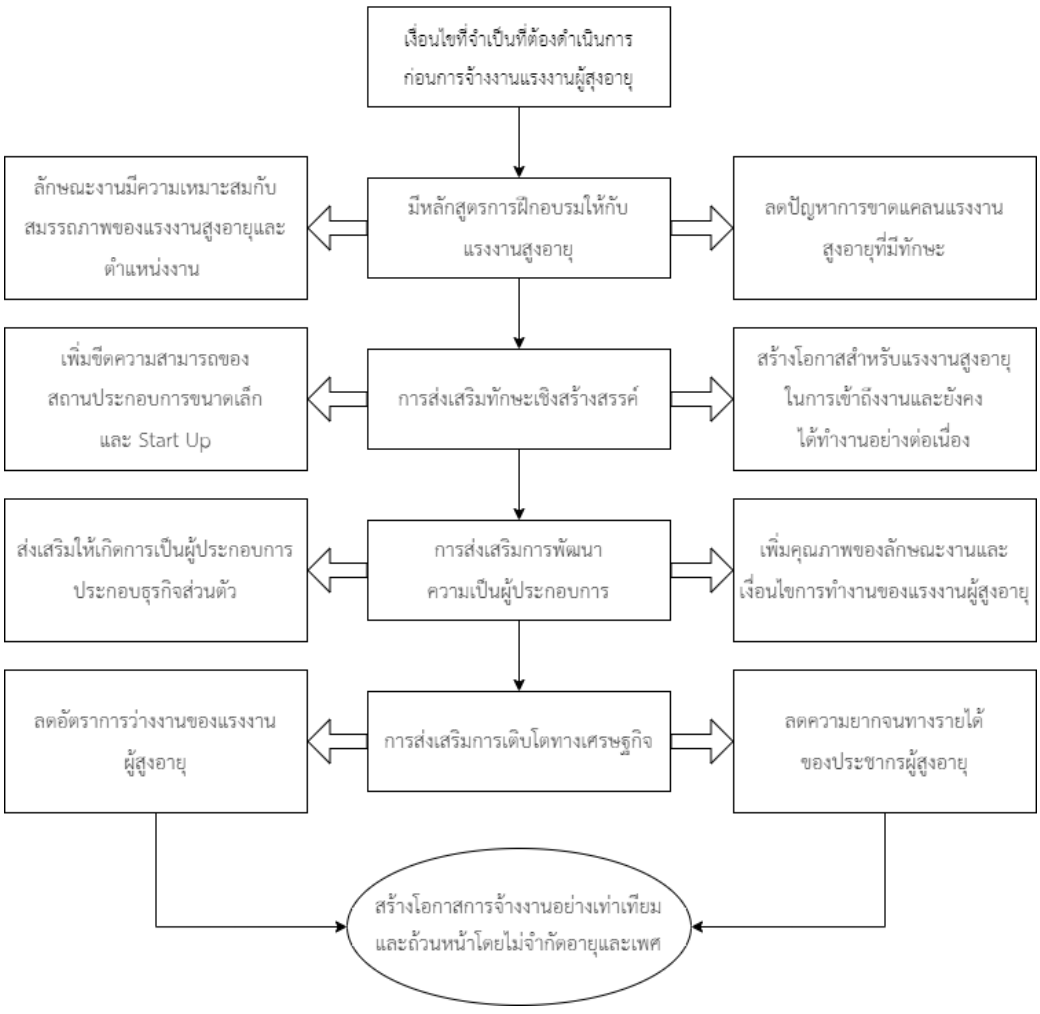
ด้านการทำงานของผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และคณะ (2565) ทำการศึกษาสถานการณ์และสภาพการทำงานของแรงงานสูงอายุนอกระบบในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการทำงานระหว่างแรงงานสูงอายุนอกระบบและในระบบ ผลการศึกษาพบว่า แรงงานสูงอายุนอกระบบประสบปัญหาด้านค่าตอบแทนที่ต่ำกว่ามาตรฐาน การทำงานที่หนักและต่อเนื่องไม่มีสวัสดิการหรือวันหยุด ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องเผชิญกับความยากลำบากในการทำงานอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังพบว่าในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 จำนวนผู้สูงอายุที่ต้องออกมาทำงานเพิ่มขึ้นมีจำนวนมากขึ้นถึงประมาณ 500,000 คน โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบที่ยังคงไม่ได้รับความคุ้มครองในการทำงานอย่างเหมาะสม ส่งผลให้ผู้สูงอายุต้องพึ่งพารายได้จากการทำงานเพื่อเลี้ยงดูตนเองหรือครอบครัว และบางคนยังต้องทำงานในสภาพที่ไม่เป็นหลักแหล่งหรือเป็นงานชั่วคราวที่ไม่มั่นคง นอกจากนี้สุขุมา อรุณจิต (2564) ได้ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุและปัญหาอคติช่วงวัย พบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางสังคมในสังคมที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุสูง ควรมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานต่อไปได้ตามความสามารถและสุขภาพของแต่ละบุคคล เนื่องจากการทำงานยังคงเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญสำหรับผู้สูงอายุ ช่วยลดภาระการพึ่งพาครอบครัวและรัฐ รวมถึงทดแทนปัญหาการขาดแคลนแรงงานในวัยทำงาน อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริง ผู้สูงอายุในสังคมไทยยังมีโอกาสในการทำงานน้อย โดยเฉพาะงานในระบบที่มีสวัสดิการรองรับ ทำให้ผู้สูงอายุจำนวนมากยังคงต้องพึ่งพารายได้จากการทำงานนอกระบบที่ไม่มีความมั่นคง ส่งผลให้เกิดความไม่เป็นธรรมทางสังคมและความเหลื่อมล้ำที่สะสมขึ้นเรื่อย ๆ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางสังคมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุมากขึ้น จึงจำเป็นต้องดำเนินการตั้งแต่ระดับนโยบายไปจนถึงแนวปฏิบัติและวิธีคิดของสังคม ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของโครงสร้างประชากรในสังคมไทย

การศึกษาในต่างประเทศ เช่น การศึกษาของ Vélez Álvarez et al. (2016) ในประเทศโคลอมเบีย ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบสูงอายุ โดยสุ่มตัวอย่างประชากร 153 คนที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 47.8 ของประชากรที่ศึกษา ให้ทำแบบสอบถามคุณภาพชีวิตของ WHOQOL-BREF ทั้งในมิติทางกายภาพ สรีรวิทยา สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจและสังคม ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 58.2 อยู่ในระบบประกันสุขภาพของรัฐบาล คุณภาพชีวิตในมิติต่าง ๆ มีผลการประเมินระดับดีเช่นเดียวกับสุขภาพ และมากกว่าร้อยละ 50.0 เป็นคนมีเครือข่ายทางสังคม ครอบครัวอบอุ่น และมีความพึงพอใจในความสามารถในการทำงาน กล่าวโดยสรุปคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบสูงอายุอยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยทางสุขภาพและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม จากมุมมองของการพัฒนาของมนุษย์ การทำงานมีความหมายอย่างยิ่ง

กับชีวิตของผู้สูงอายุ อีกทั้งยังทำให้ผู้สูงอายุมีอายุยืนยาว มีความกระตือรือร้น มีสุขภาพที่ดี ตระหนักรู้คุณค่าในตนเอง และการได้รับการยอมรับทางสังคม

นอกจากนี้ความก้าวหน้าทางการแพทย์และสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทำให้สุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจของประชากรผู้สูงอายุแข็งแรงขึ้น ส่งผลให้สามารถทำงานได้ยาวนานกว่าที่เคยเป็นในอดีต อีกทั้งวิถีการดำเนินชีวิตในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาก็เปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้เกิดสถานการณ์ที่แม้แต่ผู้ที่มีรายได้สูงก็ยังคงประสงค์ที่จะทำงานต่อไป เพื่อให้รู้สึกว่าตนเองยังมีคุณค่าทั้งต่อครอบครัวและสังคม ขณะเดียวกันผู้ที่มีฐานะยากจนมักจะต้องทำงานต่อหลังจากที่เกษียณ เนื่องจากเงินบำนาญมีจำนวนน้อยและไม่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตได้อย่างเพียงพอ นอกจากนี้ยังมีแรงงานที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจและไม่สามารถที่จะเกษียณได้ แม้ว่าแรงจูงใจของผู้สูงอายุที่จะออกไปทำงานอาจแตกต่างกัน แต่สิ่งที่มีร่วมกันคือความปรารถนาที่จะทำงานตราบเท่าที่ยังสามารถทำงานได้ อย่างไรก็ตาม แรงงานสูงอายุมักประสบกับอุปสรรคหลากหลายรูปแบบ ด้วยเหตุนี้ Mirjana Radović-Marković (2013) จึงได้พัฒนารูปแบบการจ้างงานและแนวทางการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานผู้สูงอายุ และได้กำหนดเงื่อนไขเบื้องต้นสำหรับการดำเนินการดังรูปภาพ

รูปภาพ 1 เงื่อนไขที่จำเป็นที่ต้องดำเนินการก่อนการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ



ที่มา: An Aging Workforce: Employment Opportunities and Obstacles (Mirjana Radović-Marković, 2013)

โดยสรุป งานวิจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่ซับซ้อนและหลากหลายที่ผู้สูงอายุในประเทศไทยต้องเผชิญ ตั้งแต่ปัญหาด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ ความรู้ สังคม จิตใจ ครอบครัว ไปจนถึงค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไป การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีโอกาสในการทำงานอย่างต่อเนื่องและมีสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมทางสังคม และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้สูงอายุในประเทศไทย พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทยในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต มีรายละเอียดตามประเด็นที่สำคัญ ดังนี้ 1. ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และ 3. วิธีการศึกษา

3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลการสำรวจภายใต้โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงานนอกระบบที่อยู่ในการสำรวจภายใต้โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงานผู้สูงอายุที่อายุ 60-69 ปี และเป็นแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีจำนวน 9,938 คน โดยอยู่ในการสำรวจโครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ที่เก็บรวบรวมเก็บข้อมูลโดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน

3.3 วิธีการศึกษา

นำข้อมูลทุติยภูมิที่ได้มาวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อจัดทำตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ โดยได้อาศัยการประมวลผลข้อมูลเพื่อจัดทำตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบผ่านการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ภายใต้กรอบแนวคิดในการศึกษาคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุ โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตในมิติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยที่ส่งผล 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านเศรษฐกิจและสังคม ประกอบไปด้วย รายได้ จำนวนคนที่ร่วมใช้จ่ายจากรายได้ ความเพียงพอของรายได้ต่อค่าใช้จ่าย ภาวะหนี้สิน ความคุ้มค่าของรายได้ต่องานที่ทำ สภาพความเป็นอยู่ และการคุ้มครองทางสังคม

2) ด้านสภาพการทำงาน ประกอบไปด้วย ความขัดแย้งในการทำงาน ปัญหาที่เกิดการจากทำงาน และการโดนดูถูกหรือไม่ได้รับการยอมรับจากการทำงาน

3) ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบไปด้วย สภาพร่างกาย การมีโรคประจำตัว การได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงาน เวลาพักผ่อน และการใช้เวลาส่วนตัวนอกเหนือจากการทำงาน

วิเคราะห์ผลตามคู่มือการจัดทำรายงานดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) นำตัวแปรทั้งหมดมาวิเคราะห์ Factor Analysis

- ใช้ KMO and Bartlett's test วัดความเหมาะสมของข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

- กำหนด Factors to extract = 3 (จำนวนของด้านที่ใช้ในการวิเคราะห์ดัชนีคุณภาพชีวิต)

- กำหนด Factor loadings (Absolute Value below เท่ากับ 0.3)

2) ใช้ตาราง Rotated Component Matrix ประกอบการพิจารณาว่า Factor ใด หมายถึงคุณภาพชีวิตด้านใด

3) สร้างตัวแปรใหม่เพื่อกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนจำแนกตามรายด้าน และแปลงค่าคะแนนที่ได้เป็นฐาน 100 โดยเริ่มต้นจากการคำนวณค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum) ของแต่ละด้าน

4) นำผลที่ได้มาใช้ในการถ่วงน้ำหนักแต่ละด้าน

5) นำเสนอผลการศึกษาของดัชนีคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบแต่ละด้านและดัชนีรวม 3 ด้าน จำแนกตามตัวแปรอิสระหรือตัวแปรควบคุม

ศึกษาเอกสาร (Documentary Research) จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสืบค้นข้อมูลนโยบาย/มาตรการที่เกี่ยวกับมิติด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน บริบทในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ สิงคโปร์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และเยอรมนี และนำประเด็นนโยบาย/มาตรการ ต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์และปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับบริบทของประเทศไทย

ดำเนินการจัดประชุม หารือ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบในประเทศไทย

บทที่ 4
สถานการณ์แรงงานผู้สูงอายุในไทยและต่างประเทศ นโยบาย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

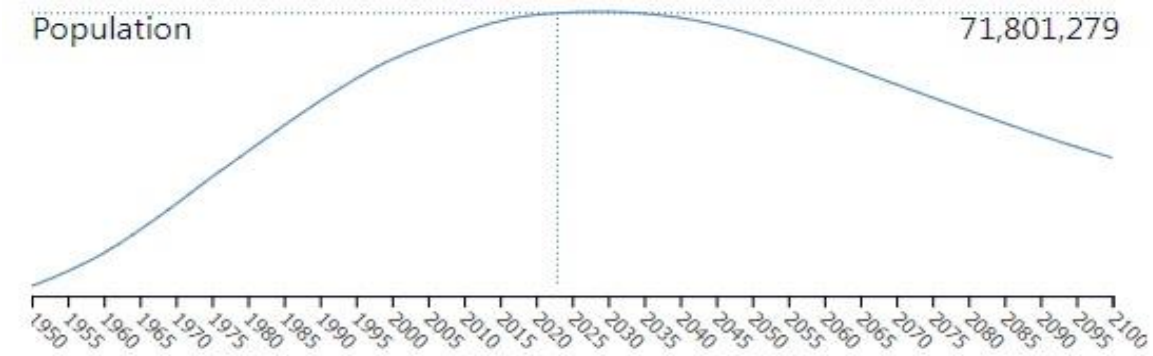
4.1 สถานการณ์แรงงานสูงอายุของไทย

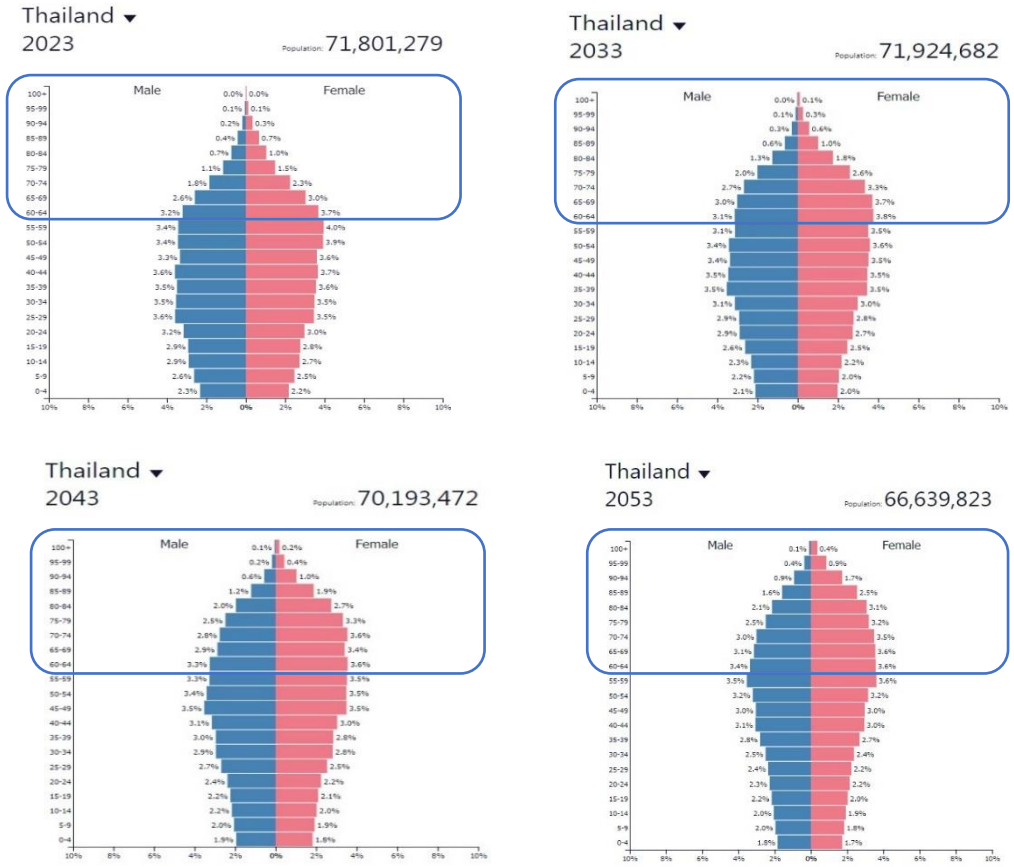
สถานการณ์แรงงานสูงอายุของประเทศไทยในปัจจุบันแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มสำคัญของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร จากข้อมูลของ Population Pyramid พบว่าประชากรไทยในปี 2566 (ค.ศ.2023) มีจำนวนประมาณ 71.80 ล้านคน และมีแนวโน้มลดลงอย่างชัดเจนในอนาคต เนื่องจากอัตราการเกิดที่ลดลง การลดลงของประชากรส่งผลโดยตรงต่อกำลังแรงงาน ทำให้ประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะต้องพึ่งพากำลังแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้นเพื่อทดแทนแรงงานที่ลดลง

จากข้อมูลสถิติขององค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) ซึ่งประเมินจำนวนประชากรทั่วโลกในปีเดียวกัน พบว่า ประเทศไทยมีประชากรทั้งสิ้นประมาณ 71.80 ล้านคน โดยประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปนั้นอยู่ในอันดับที่ 53 จากทั้งหมด 194 ประเทศทั่วโลก คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 14 ของประชากรทั้งประเทศ ซึ่งทำให้ประเทศไทยเข้าสู่ระดับ "สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์" (Aged Society)

แนวโน้มของโครงสร้างประชากรในประเทศไทยในช่วงปี 2566 (ค.ศ.2023) ถึง 2596 (ค.ศ.2053) ชี้ให้เห็นว่าประชากรทั้งหมดของประเทศจะลดลงเหลือประมาณ 66.64 ล้านคน โดยประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิงจะอยู่ที่ร้อยละ 3.4 และร้อยละ 3.6 ตามลำดับ นอกจากนี้ การลดลงของกำลังแรงงานยังเป็นประเด็นที่น่ากังวล โดยคาดว่าภายในปี 2583 (ค.ศ.2040) ซึ่งเป็นระยะเวลาอีกเพียง 16 ปีข้างหน้า ประเทศไทยจะมีประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 26 ของประชากรทั้งหมด (thaipost, 2566)

รูปภาพ 2 ประชากรไทยทั้งหมดตั้งแต่ปี 2023-2053





ที่มา Population pyramid

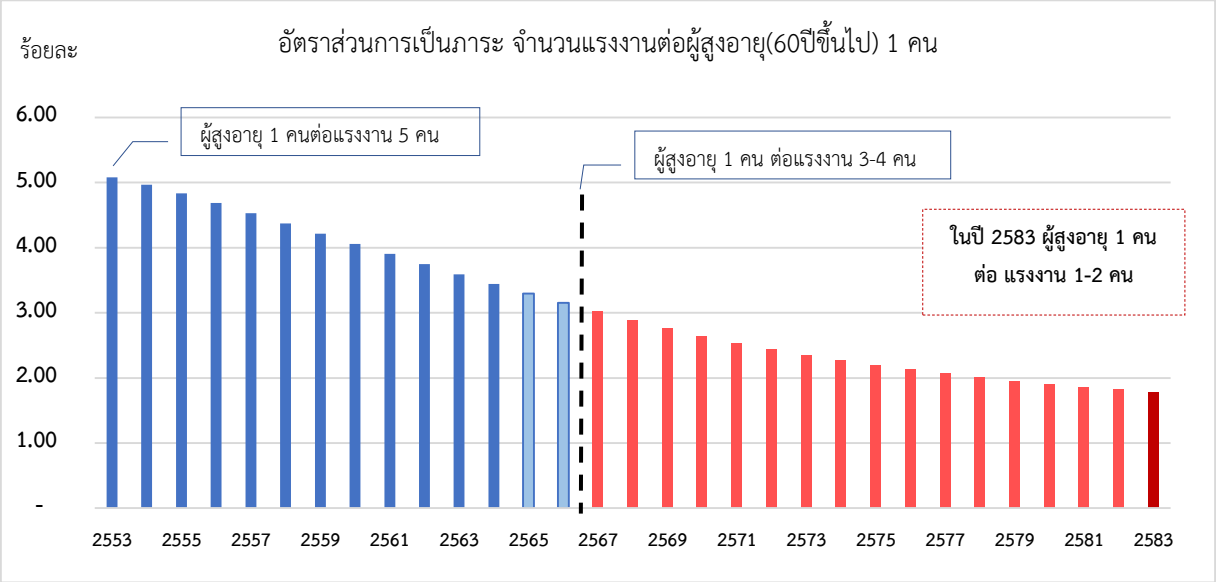
ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรอย่างชัดเจน โดยสัดส่วนของผู้สูงอายุหรือประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะที่อัตราการเกิดและจำนวนประชากรในวัยทำงานกลับลดลง ปัจจัยเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมีนัยสำคัญ การที่ผู้สูงอายุยังคงทำงานจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจ ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจได้ผ่านรายได้จากการทำงาน และยังคงเป็นส่วนหนึ่งของกำลังแรงงานของประเทศ

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าจำนวนผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ในปี 2565 มีทั้งสิ้น 13.14 ล้านคน ในจำนวนนี้ มีผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่ประมาณ 4.74 ล้านคน หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 36.1 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมมากที่สุดคือภาคเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 59.2 ของผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่ นอกจากนี้ สภาพการทำงานของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังเป็นผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 64.4 โดยจำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ของผู้สูงอายุอยู่ที่ประมาณ 39 ชั่วโมง ซึ่งใกล้เคียงกับชั่วโมงการทำงานปกติของแรงงานในวัยทำงานทั่วไป ในด้านค่าจ้างหรือเงินเดือนของผู้สูงอายุที่ยังสามารถทำงานได้ พบว่าผู้สูงอายุที่ทำงานในภาคบริการและการค้ามีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 15,000 บาทต่อเดือน ซึ่งถือเป็นรายได้สูงสุดในกลุ่มนี้ รองลงมาคือผู้สูงอายุที่ทำงานในภาคการผลิต ซึ่งมีรายได้เฉลี่ยประมาณ 11,500 บาทต่อเดือน

อย่างไรก็ตาม ผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบเศรษฐกิจนอกระบบยังคงมีจำนวนมากกว่าผู้ที่ทำงานในระบบเศรษฐกิจ โดยสัดส่วนของผู้สูงอายุที่ทำงานนอกระบบอยู่ที่ร้อยละ 86.4 เมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานในระบบที่มีเพียงร้อยละ 13.6

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรส่งผลให้สัดส่วนของแรงงานต่อผู้สูงอายุลดลงอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลรายงานการศึกษาข้อสมมุติเพื่อใช้ในการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553 – 2583 พบว่าในปี 2553 อัตราส่วนของแรงงานต่อผู้สูงอายุ 1 คนอยู่ที่ 5.08 หรือเท่ากับผู้สูงอายุ 1 คนต่อแรงงาน 5 คน ซึ่งในปี พ.ศ. 2566 ตัวเลขนี้ลดลงเหลือเพียง 3.44 หรือเท่ากับผู้สูงอายุ 1 คนต่อแรงงาน 3 คน และมีการคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2583 อัตราส่วนนี้จะลดลงอีกเหลือเพียง 1.78 หรือเท่ากับผู้สูงอายุ 1 คนต่อแรงงาน 1-2 คน ซึ่งหมายความว่าภาระของแรงงานที่ต้องรับผิดชอบผู้สูงอายุจะค่อย ๆ เพิ่มขึ้น ในขณะที่ภาระของแรงงานต่อประชากรวัยแรงงานลดลง (รูปภาพที่ 3)

รูปภาพ 3 อัตราส่วนการเป็นภาระ จำนวนแรงงานต่อผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) 1 คน



หมายเหตุ : อัตราส่วนการเป็นภาระ หมายถึง ผู้สูงอายุ, เด็กหรือทั้งผู้สูงอายุและเด็ก 1 คน มีวัยแรงงานกี่คนดูแลวัยแรงงานต่อเด็ก 1 คน คำนวณจาก ประชากรวัยแรงงานทั้งหมด หาร ประชากรวัยเด็กทั้งหมดวัยแรงงานต่อผู้สูงอายุ 1 คน คำนวณจาก ประชากรวัยแรงงานทั้งหมด หาร ผู้สูงอายุทั้งหมด

ที่มา : รายงานการศึกษาข้อสมมุติเพื่อใช้ในการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553 – 2583 (ฉบับปรับปรุง) (สศช., 2562ข) ประมวลผลโดยกองพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดสังคม สศช.

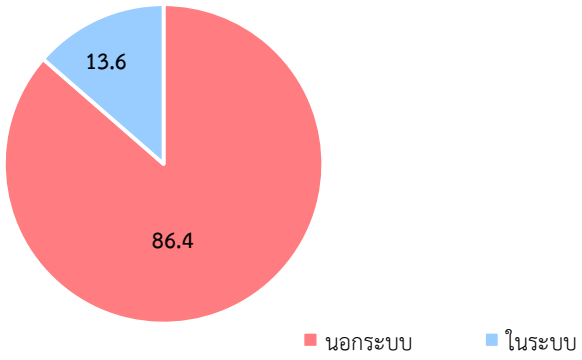
ประมวลผลโดย : กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

4.1.1 สถานการณ์ความมั่นคงทางเศรษฐกิจในวัยสูงอายุ

- แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ

จากประเด็นที่ได้กล่าวก่อนหน้านี้ เมื่อพิจารณาผู้สูงอายุที่ทำงานจำแนกตามการเป็นแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ พบว่า ผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบหรือจะกล่าวได้ว่าเป็นผู้ทำงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานมีมากถึง 4.10 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 86.4 โดยเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 54.1 และ 45.9 ตามลำดับ) ส่วนผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานในระบบซึ่งเป็นผู้ทำงานที่ได้รับความคุ้มครองหรือมีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานมีเพียง 6.48 แสนคน หรือคิดเป็นร้อยละ 13.6 เท่านั้น

รูปภาพที่ 4 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565

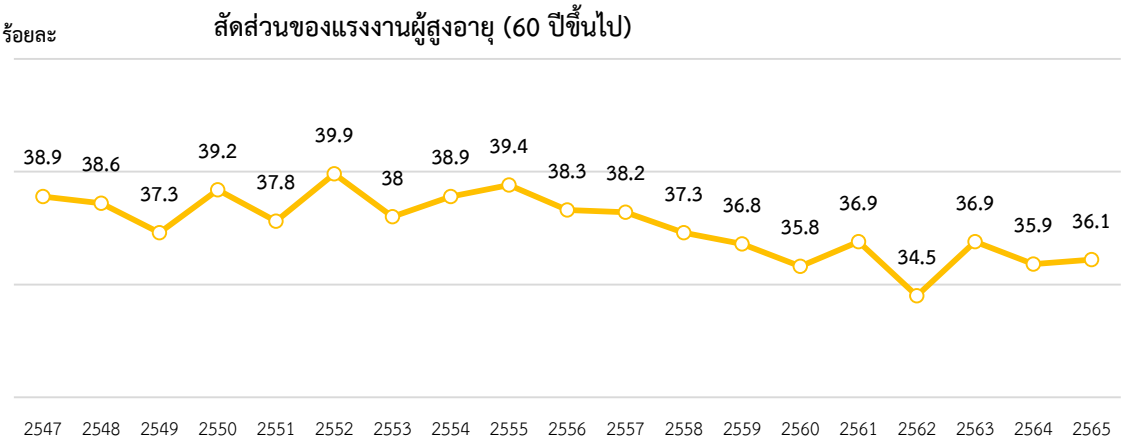


ที่มา: สรุปผลที่สำคัญ การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2565

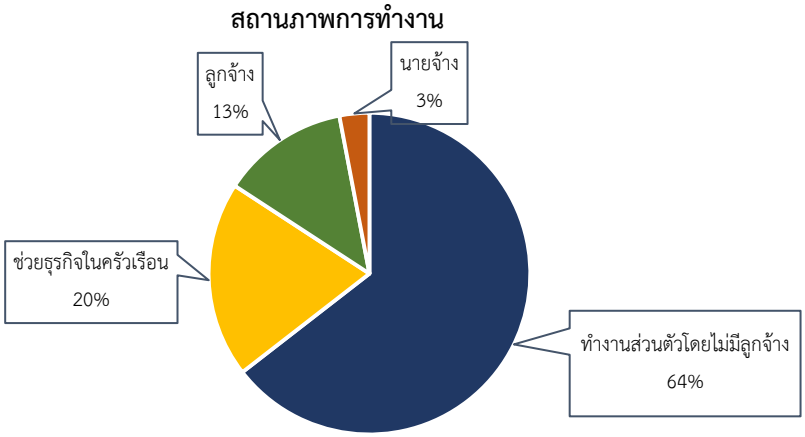
- รายได้จากการทำงาน

เกือบ 20 ปีที่ผ่านมาที่ประเทศไทยได้เข้าสู่การเป็นสังคมสูงอายุ สัดส่วนของผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไปที่ยังคงทำงาน จากรูปภาพที่ 5 ในภาพรวมมีแนวโน้มลดลง จากร้อยละ 38.9 ในปี 2547 เป็นร้อยละ 36.1 ในปี 2565 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอายุในปี 2565 พบว่า สัดส่วนของผู้ที่ยังคงทำงานลดลงอย่างเห็นได้ชัดในช่วงรอยต่ออายุของประชากรที่ 50 – 59 ปี และ 60 – 64 ปี จากร้อยละ 78.9 เป็นร้อยละ 56.4 ตามลำดับ ผู้สูงอายุชายมีสัดส่วนของผู้ที่ยังคงทำงานสูงมากกว่าผู้สูงอายุหญิงในทุกกลุ่มอายุการทำงานส่วนใหญ่ของผู้สูงอายุเป็นการทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง หรือสถานภาพผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือน (โดยเฉพาะผู้สูงอายุหญิงซึ่งมีสัดส่วนมากกว่าผู้สูงอายุชาย) ทำให้ในภาพรวมการทำงานของผู้สูงอายุส่วนใหญ่จึงเป็นการทำงานในภาคนอกระบบที่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานจากการทำงานอย่างเหมาะสม (คิดเป็นร้อยละ 86.4 ของผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานทั้งหมด) ในกลุ่มแรงงานสูงอายุที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้าง พบว่า สัดส่วนมากถึง 3 ใน 5 เป็นการทำงานในภาคเกษตรกรรมซึ่งมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนค่อนข้างต่ำ (เฉลี่ย 5,459 บาทต่อเดือน) เมื่อเทียบกับการทำงานในภาคบริการและการค้า และภาคการผลิต (เฉลี่ย 13,209 บาท และ 13,623 บาท ต่อเดือน ตามลำดับ) (สสช., 2565 อ้างถึงใน มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2565)

รูปภาพที่ 5 สัดส่วนของผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ที่ทำงาน ปี 2547 – 2565 และลักษณะการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำงาน ปี 2565

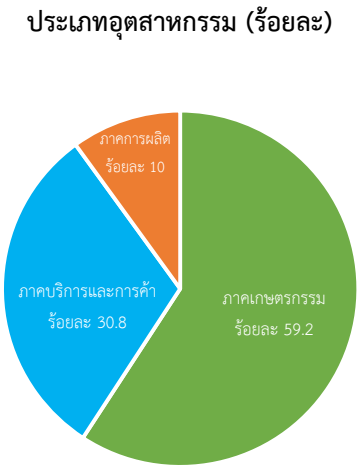


ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สสช. อ้างถึงใน มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย

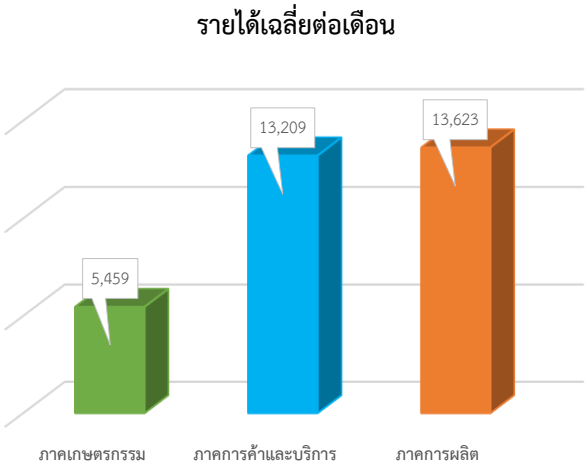


ที่มา: รายงานการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย ปี 2565 สสช. อ้างถึงใน มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย

รูปภาพที่ 6 ประเภทอุตสาหกรรมและระดับรายได้เฉลี่ย



ที่มา: รายงานการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย ปี 2565 สสช. อ้างถึงใน มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย



ที่มา: รายงานการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย ปี 2565 สสช. อ้างถึงใน มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย

หมายเหตุ: เฉพาะผู้สูงอายุที่ทำงานในฐานะลูกจ้าง

- ระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในประเทศไทย

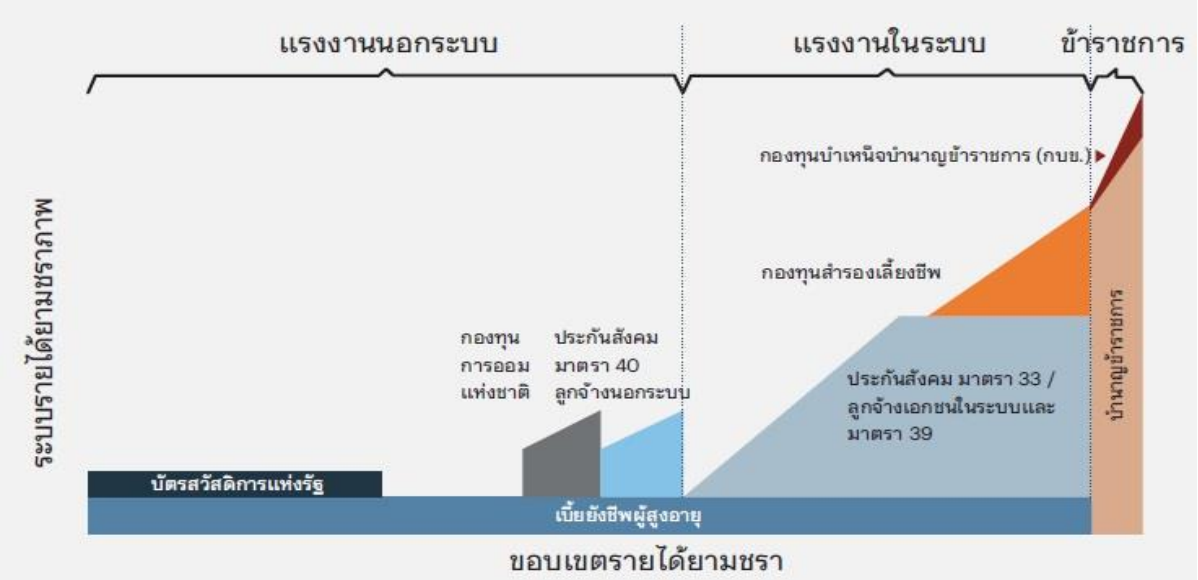
ประเทศไทยได้พัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุที่ประกอบไปด้วยระบบบำนาญและการสนับสนุนการออม ทั้งในรูปแบบภาคบังคับและภาคสมัครใจ ซึ่งจัดการโดยภาครัฐเพื่อสร้างหลักประกันรายได้ให้กับประชากรวัยทำงานทุกกลุ่ม ทั้งข้าราชการ แรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบ อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญที่ระบบดังกล่าวต้องเผชิญ คือ ปัญหาด้าน **ความเพียงพอ** และ **ความยั่งยืนทางการเงิน** ของระบบสวัสดิการแต่ละระบบ

ความเพียงพอของรายได้ในวัยสูงอายุ ระบบสวัสดิการในประเทศไทยยังคงเผชิญกับปัญหาความไม่เพียงพอของรายได้ โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานนอกระบบและผู้มีรายได้น้อย ซึ่งส่วนใหญ่พึ่งพารายได้จากเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ กองทุนประกันสังคมตามมาตรา 40 และกองทุนการออมแห่งชาติ (National Savings Fund: NSF) ซึ่งเป็นระบบสนับสนุนการออมแบบสมัครใจ ทำให้กลุ่มแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอเสี่ยงต่อการขาดรายได้ที่เพียงพอสำหรับดำรงชีวิตในวัยเกษียณ

ความยั่งยืนทางการเงิน ปัญหาความยั่งยืนทางการเงินของระบบสวัสดิการผู้สูงอายุก็เป็นอีกหนึ่งประเด็นที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ บำเหน็จบำนาญข้าราชการ และระบบประกันสังคมที่ต้องรับมือกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามจำนวนผู้สูงอายุและผู้มีสิทธิ์ในระบบที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ภาระทางการเงินนี้สร้างแรงกดดันต่อรัฐและกองทุนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจส่งผลให้ระบบขาดความยั่งยืนในระยะยาว

แม้ว่าประเทศไทยจะมีระบบสวัสดิการที่หลากหลาย แต่ระบบเหล่านี้มักจะถูกบริหารจัดการแยกส่วนกันอย่างชัดเจน โดยอยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานภาครัฐที่ต่างกัน ตัวอย่างเช่น สวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ (Old Age Allowance: OAA) ซึ่งเป็นเงินช่วยเหลือสำหรับผู้สูงอายุชาวไทยที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปทุกคน และต้องไม่เป็นผู้เคยได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานรัฐหรือรัฐวิสาหกิจไม่ว่าจะเป็นเงินบำนาญเงินอื่นๆ ในลักษณะเดียวกัน ผู้ได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนรายได้ประจำ หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่รัฐจัดให้เป็นประจำภายใต้การดำเนินงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนแรงงานในระบบประกันสังคมภาคบังคับ (มาตรา 33) ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม (Social Security Office: SSO) ก็มีการจัดการแยกออกจากแรงงานนอกระบบที่สามารถเข้าร่วมในมาตรา 40 หรือกองทุนการออมแห่งชาติ (NSF) ได้ ส่งผลให้การจัดการและการคุ้มครองด้านรายได้ของผู้สูงอายุมีความไม่สอดคล้องกันระหว่างกลุ่มแรงงานต่าง ๆ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564) อย่างไรก็ตาม แม้ประเทศไทยจะมีระบบสวัสดิการที่ครอบคลุมกลุ่มแรงงานในทุกภาคส่วน แต่ระบบดังกล่าวยังคงมีช่องว่างที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง โดยเฉพาะในเรื่องความเพียงพอของรายได้ในวัยสูงอายุ และความยั่งยืนทางการเงินของระบบ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในอนาคตที่ประชากรผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

รูปภาพที่ 7 ระบบบำนาญของผู้สูงอายุของไทยในปัจจุบัน



ที่มา: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อมูลปี 2565

จากที่กล่าวมา แรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุในประเทศไทยเป็นกลุ่มที่เผชิญกับความเสี่ยงสูงที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมที่กำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งทำให้ความเสี่ยงของแรงงานกลุ่มนี้กลายเป็นปัญหาในระดับโครงสร้างทางสังคมของประเทศ ความเสี่ยงดังกล่าวประกอบด้วยหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ การทำงาน สิ่งแวดล้อม รวมถึงสิทธิและการเข้าถึงบริการของรัฐ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน รวมถึง ผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบต้องพึ่งพาสวัสดิการด้านบริการสุขภาพจากหลักประกันสุขภาพตาม พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 แทน ซึ่งในทางปฏิบัติก็ยังพบสภาพปัญหาและข้อจำกัดในการใช้บริการของผู้สูงอายุมากมาย ทั้งไม่มีช่องทางพิเศษสำหรับผู้สูงอายุ ความยุ่งยากของการส่งตัวผู้ป่วยระหว่างสถานพยาบาล เป็นต้น (Thaipbs, 2562) แน่นอนว่าปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบจากความเหลื่อมล้ำในมิติใดก็ตาม ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุในลักษณะทางตรงหรือทางอ้อม

- รูปแบบการทำงานในอนาคตของผู้สูงอายุ

รูปแบบการทำงานในอนาคตที่ประเทศไทยที่จะเข้าสู้สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอดนั้น แนวโน้มลักษณะอาชีพในอนาคตที่เป็นโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุหรือเทรนด์ต่างๆ ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป โดยจะมุ่งเน้นไปที่อาชีพที่เป็นการทำงานนอกระบบที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ คือ **“โซเชียล อินฟลูเอนเซอร์บนแพลตฟอร์มออนไลน์”** ปัจจุบันผู้สูงวัยมีบทบาทมากขึ้นบนโลกออนไลน์ การศึกษาของ influencerhouse.co.th พบว่า ผู้สูงวัยที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 55 ใช้เวลาประมาณ 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ติดตามอินฟลูเอนเซอร์บนโซเชียลมีเดีย โดยแพลตฟอร์มที่มีการใช้งานมากที่สุด ได้แก่ LINE ร้อยละ 21 Facebook

ร้อยละ 13 และสื่อใหม่อย่าง TikTok ก็มีการใช้งานมากขึ้น โดย influencers เกิดขึ้นมากมาย อาทิ ลุงองอาจ คุณพ่อเจ้าของเพจ Facebook มนุษย์ต่างวัยที่เริ่มเป็นนายแบบในวัย 67 ปี (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564) ดังนั้น เพื่อให้ประเทศไทยพร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ ต้องเตรียมความพร้อมไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และด้านทักษะต่างๆ เพื่อเสริมสร้างคุณค่าและต่อยอดบทบาทในสังคมของผู้สูงอายุ และรับมือกับการเข้าสู้สังคมผู้สูงวัยอย่างยั่งยืน

4.1.2 กฎหมายการจ้างผู้สูงอายุในประเทศไทย

จากการศึกษาพบว่า มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมจ้างงานผู้สูงอายุประกอบด้วย

4.1.2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี พ.ศ. 2560

หมวดที่ 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 27 “บุคคลย่อมเสมอกันในทางกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ในมาตรา 48 วรรคสอง “บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพและบุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ”

หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 71 วรรคสาม “รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมตลอดทั้งให้การบำบัด ฟื้นฟูและเยียวยาผู้ถูกกระทาการดังกล่าว”

มาตรา 74 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัย และให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

4.1.2.2 พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 สิทธิผู้สูงอายุ มาตรา 11 ที่ว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านต่างๆ ซึ่งหนึ่งนั้นคือ การได้ประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม การพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรรมทางสังคม

4.1.2.3 ปฏิญญาผู้สูงอายุไทย ประกาศใช้เมื่อวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2542 ปฏิญญาผู้สูงอายุไทยข้อ 4 ที่มีใจความสำคัญว่า ผู้สูงอายุควรได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้สังคมมีโอกาสได้ทำงานที่เหมาะสมกับวัยตามความสมัครใจโดยได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและมีชีวิตที่มีคุณค่า ซึ่งการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานให้กับผู้สูงอายุหรือส่งเสริมให้อยู่ในตลาดแรงงานในช่วงเวลาที่ยาวนานขึ้นนั้นก็เป็นเรื่องสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ดังนั้น กลุ่มผู้สูงอายุจึงกลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญมากขึ้นในโลกของการทำงาน

4.1.2.4 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีกฎหมายแรงงานที่ใช้คุ้มครองสิทธิและกำหนดหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งในหมวดที่ 1 มาตรา 15 ระบุว่ากำหนดให้นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีอายุเท่าใดก็ตาม เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ใช้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน จะเห็นได้ว่า กฎหมายมิได้บัญญัติเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองพิเศษสำหรับแรงงานผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ

4.1.1.5 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2553 มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกันตนที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ซึ่งหมวดที่ 2 เงินสมทบ ในมาตรา 46 ระบุว่า ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงานตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง และในมาตราที่ 54 ระบุว่า ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ รวมถึงหมวด 7 ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ซึ่งมาตรา ๗๖ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ไม่ว่าระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม โดยได้เงินบำนาญชราภาพ หรือ เงินบำเหน็จชราภาพ

4.1.1.6 ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2562 โดยขอความร่วมมือผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างที่ประสงค์จะจ้างผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป ทำงานบางช่วงเวลา โดยมีค่าตอบแทน ชั่วโมงละ 45 บาท ระยะเวลาไม่เกิน 7 ช.ม./วัน และไม่เกิน 6วัน/สัปดาห์ และเป็นงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้สูงอายุ งานอาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านการค้าบริการ เสมียนพนักงาน เป็นต้น

4.1.2 นโยบายและแผนด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของไทย

ประเด็นด้านผู้สูงอายุถือเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญที่ถูกกำหนดอยู่ในยุทธศาสตร์ของไทย เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุที่ครอบคลุมในทุกมิติ ซึ่งได้มีการถ่ายระดับเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติทั้ง 6 ด้านมากำหนดในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ที่มีผลผูกพันให้ทุกหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องต้องแปลงไปสู่การปฏิบัติร่วมกันอย่างบูรณาการเพื่อบรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

4.1.2.1 แผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงานระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ซึ่งเป็นระดับ 3 ที่เชื่อมโยงกับแผนระดับที่ 1 คือ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน สอดรับกับบริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งในปัจจุบันและในช่วงปี พ.ศ. 2566 – 2570 ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมการด้านแรงงานเพื่อรองรับโครงสร้าง ตลาดแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด - 19 คลี่คลายลง การเข้าสู่สังคมสูงอายุ รวมถึงมาตรฐานสากลด้านแรงงานที่อาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติราชการดังกล่าวกับแผนระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นผู้สูงอายุ ดังนี้

<u>แผนระดับที่ 1</u>

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์

- **การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต** ที่กล่าวถึง ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ ส่งเสริมให้มีการทำงานหลังเกษียณ ผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพในการหารายได้มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ มีการสร้างเสริมสุขภาพ ฟื้นฟูสุขภาพ การป้องกันโรคให้แก่ผู้สูงอายุพร้อมกับจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในสังคม

- **การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ** สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วัยแรงงานและวัยสูงอายุ โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบหรือแรงงานอิสระ ด้วยการพัฒนาทักษะฝีมือให้เป็นแรงงานนอกระบบหรือแรงงานอิสระที่มีศักยภาพสูง มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่ร่วมพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงานเพื่อผลิตกำลังแรงงานที่มีทักษะตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศ สอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ จำนวนแรงงานนอกระบบแรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ได้รับการส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์

- **การเสริมสร้างพลังทางสังคม** ที่กล่าวถึง การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาระบบและกลไก เพื่อสนับสนุนการปรับตัวของประชากรให้สามารถปรับเปลี่ยนอาชีพให้เหมาะสมตามแต่ละช่วงอายุ เพื่อยืดช่วงเวลาและเพิ่มโอกาสในการทำงานในยามสูงอายุและสร้างหลักประกันทางรายได้ให้แก่ตนเองได้นานขึ้น สร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนหรือสถานประกอบการในการเตรียมความพร้อมของแรงงาน ก่อนวัยเกษียณ การจ้างงานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับวัยวุฒิ ประสบการณ์และสมรรถนะ

- **การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ** สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีเป้าหมายในการส่งเสริมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการทำงาน เข้าสู่ระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึง ขยายเครือข่ายด้านแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับ

วัยวุฒิ ส่งเสริมการพัฒนาในพื้นที่ โดยการวางแผนพัฒนากำลังแรงงานนอกระบบที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาภาคทั้ง 6 ภาค แผนพัฒนาจังหวัด และแผลพัฒนากลุ่มจังหวัด โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการทีได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาชีวิต

<u>แผนระดับที่ 2 (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)</u>

สำหรับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๓ ด้าน เป็นหนึ่งในแผนระดับที่ ๒ ที่แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความสอดคล้องทั้งสิ้น 15 ด้าน ซึ่งประเด็นด้านที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยฯ คือ ประเด็นด้านการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม ประเด็นทางพลังทางสังคม โดยมีความเชื่อมโยงในด้านหลักๆ ดังนี้

1) ประเด็นด้านการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (แผนย่อยการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ)

- **แนวทางการพัฒนา** ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจและร่วมเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนและประเทศ รวมทั้งสนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ตลอดจนจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงานและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มวัย ส่งเสริมและพัฒนาระบบการออมเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณและหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

- **เป้าหมายของแผนย่อย** ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิตเรียนรู้พัฒนาตลอดชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น

- **การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ** สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุ เพื่อให้มีอาชีพ มีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้ ส่งเสริมการเข้าสู่ระบบประกันสังคมเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณและหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนย่อยการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายคือ จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ได้รับการส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนา

2) ประเด็นด้านความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (แผนย่อยมาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม)

- **แนวทางการพัฒนา** จัดให้มีระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายโดยพัฒนาระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ

เพื่อให้สามารถให้ความช่วยเหลือกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายและครอบคลุมครบทุกกลุ่ม อาทิ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้มีความบกพร่องทางร่างกาย เหยื่อของความรุนแรงต่าง ๆ และการค้ามนุษย์ แรงงานในภาคการผลิตที่มีความเสี่ยง ผู้ติดเชื้อ และบุคคลที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษ

- **เป้าหมายของแผนย่อย** มีระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

- **การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ** สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการบูรณาการช่วยเหลือประชาชนในกลุ่มเปราะบางที่มีความเสี่ยงสูง และมีความสามารถในการปรับตัวต่ำ ให้มีอาชีพ มีรายได้ และพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมความร่วมมือในชุมชนผ่านเครือข่ายด้านแรงงานในระดับพื้นที่ ได้แก่ อาสาสมัครแรงงาน บัณฑิตแรงงาน และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ รวมทั้งการบูรณาการฐานข้อมูลระบบ TPMAP เพื่อให้การช่วยเหลือเป็นไปแบบเจาะจงพุ่งเป้า ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนย่อยมาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ตัวชี้วัดจำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการที่ได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิต

3) ประเด็นด้านพลังทางสังคม (แผนย่อยการรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก)

- **แนวทางการพัฒนา** ภาครัฐสนับสนุนผู้ประกอบการในการสร้างงานให้ผู้สูงอายุ โดยการสนับสนุน/ พัฒนามาตรการทางการเงิน/สิทธิประโยชน์ทางภาษีให้หน่วยงานที่จ้างงานผู้สูงอายุ การปรับปรุงระเบียบ/กฎเกณฑ์/กฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ การกำหนดอัตราส่วนการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการตามรูปแบบที่เป็นอิสระและตกลงกัน ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์การเรียนรู้ตลอดชีพ และพัฒนาทักษะตามความต้องการของผู้สูงอายุจัดให้มีการศึกษาหรือจัดทำรูปแบบการขยายการทำงานของผู้สูงอายุในหลากหลายรูปแบบ รวมทั้งจัดทำต้นแบบสถานประกอบการในการดำเนินการและต้นแบบการสร้างแพลตฟอร์มต่าง ๆ และแนวทางการขยายอายุการทำงานที่สอดคล้องกับธรรมชาติของการดำเนินธุรกิจและศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สูงอายุประกอบอาชีพตามศักยภาพและประสบการณ์ โดยการประชาสัมพันธ์/สื่อสาร/สร้างกลไกการตลาดในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยผู้สูงอายุ

- **เป้าหมายของแผนย่อย** 1. ประชากรไทยมีการเตรียมการก่อนยามสูงอายุเพื่อให้สูงวัยอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น 2. ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

- **การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ** สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพให้กับผู้สูงอายุให้ได้มีงานทำตามศักยภาพ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งจะทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนย่อยการรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุ

เป้าหมาย ได้แก่ ตัวชี้วัดจำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการที่ได้รับการส่งเสริมคุ้มครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิต

<u>แผนระดับที่ 3</u>

1) แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงแรงงาน การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ไปสู่การปฏิบัติและให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนดำเนินการขับเคลื่อนผ่านแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงแรงงานโดยมีจำนวน 6 เรื่อง ซึ่งจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีแผนปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาฯ จำนวน 2 เรื่อง ได้แก่

- **แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 2 ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม** มีเป้าหมายเพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำที่ดีให้กับคนไทยทุกกลุ่มที่มีความพร้อมและประสงค์จะทำงานในตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ และตลาดแรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้สูงอายุ คือ ส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เป็นเพศหญิง เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้มีภาวะทุพพลภาพ ที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน รวมถึงเยาวชนที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงานหรือ การฝึกอบรม ให้ได้รับการฝึกอบรม ได้มีงานทำตามศักยภาพและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมถึงปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการมีงานทำของแรงงานกลุ่มดังกล่าว

โครงการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ คือ โครงการขยายโอกาสมีงานทำให้ผู้สูงอายุ (กิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุ <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ กรมการจัดหางาน</u>)

- **แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 3 คุ้มครอง ส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงานและเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคม ที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม** มีเป้าหมายเพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีสวัสดิการและมีหลักประกันทางประกันสังคมที่มั่นคง แนวทางที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้สูงอายุ คือ การพัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยที่เหมาะสม กับแรงงานกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ เยาวชน แรงงานหญิง ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพ ให้ได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น โครงการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ได้แก่

1) โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน)

2) โครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพของประชากรวัยแรงงานอายุ 25-59 ปี (หน่วยงานที่รับผิดชอบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

3) โครงการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคม (หน่วยงานที่รับผิดชอบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

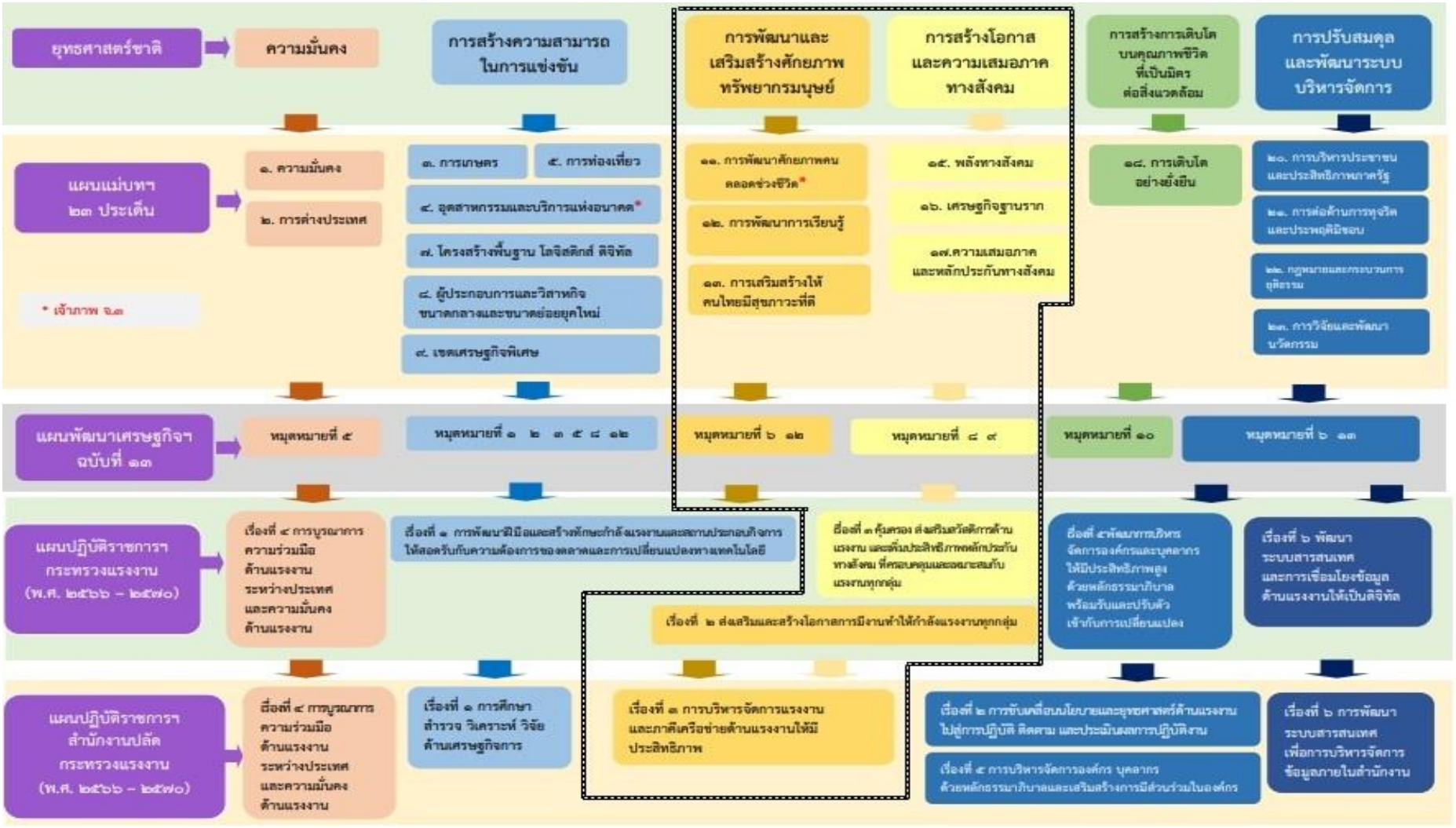
2) แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน การขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ดำเนินการขับเคลื่อนผ่านแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีแผนปฏิบัติราชการจำนวน 6 เรื่อง ซึ่งจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีแผนปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ฯ จำนวน 1 เรื่อง คือ

- **แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 3 การบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ** มีเป้าหมายเพื่อให้แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง พัฒนา ได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพและมีหลักประกันทางสังคมที่ดี และภาคีเครือข่ายด้านแรงงานมีส่วนร่วมในการนำบริการด้านแรงงานไปสู่ ประชาชนในระดับพื้นที่ ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ภายในปี 2570 ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ คือ จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการที่ได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมความร่วมมือการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบโดยการบูรณาการ ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่ เพื่อแปลง นโยบายการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ สนับสนุนให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ เพื่อสำรวจ ความต้องการได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ ส่งเสริมความคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมคุ้มครองตามกฎหมาย พัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนา เช่น ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ ส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ การจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ ตลอดจนการเป็นสมาชิกกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบให้ดีขึ้น

โครงการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ คือ โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ

รูปภาพ 8 ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กับแผนระดับที่ 1 และ 2 ที่เกี่ยวข้อง



ที่มา สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน

4.1.2.2 แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2580) ภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการรองรับสังคมสูงวัยด้วยการกำหนดให้เป็นแผนกลยุทธ์ของประเทศ โดยเริ่มจัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติขึ้นตั้งแต่ปี 2525 ต่อมาเพื่อให้มีการจัดทำแผนอย่างต่อเนื่องจึงได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุปี 2546 มาตรา 9 ว่าให้คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติมีหน้าที่กำหนดแผนหลักในการดำเนินการด้านผู้สูงอายุของประเทศและให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน ด้วยเหตุนี้แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2525 - 2544) และ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2565) จึงเป็นเสมือนแผนแม่บทหลักในการกำหนดทิศทางและกรอบการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของประเทศไทยในช่วงเกือบ 40 ปีที่ผ่านมา

“แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ถูกปรับเปลี่ยนสถานะเป็นแผนระดับ 3” หรือเป็นแผนปฏิบัติการที่จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนระดับ 1 หรือยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนระดับ 2 ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและระเบียบวาระแห่งชาติเรื่องสังคมผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการดำเนินการด้านผู้สูงอายุจึงได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2580) ประกอบไปด้วยแผนปฏิบัติการย่อย 4 แผน ได้แก่

แผนปฏิบัติการย่อยที่ 1 เตรียมความพร้อมของประชากรก่อนวัยสูงอายุ

แผนปฏิบัติการย่อยที่ 2 ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทุกมิติอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

แผนปฏิบัติการย่อยที่ 3 ปฏิรูปและบูรณาการระบบบริหารเพื่อรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

แผนปฏิบัติการย่อยที่ 4 เพิ่มศักยภาพการวิจัย การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมรองรับสังคมสูงวัย

โดยการศึกษาฯ ครั้งนี้เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการย่อยที่ 2 มีเป้าประสงค์หลัก คือ ผู้สูงอายุทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักประกันที่มั่นคงตลอดช่วงชีวิตทั้งในด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งตนเองและทาประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด ประกอบด้วยมาตรการหลัก 4 มาตรการ คือ

1) ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้านเศรษฐกิจ

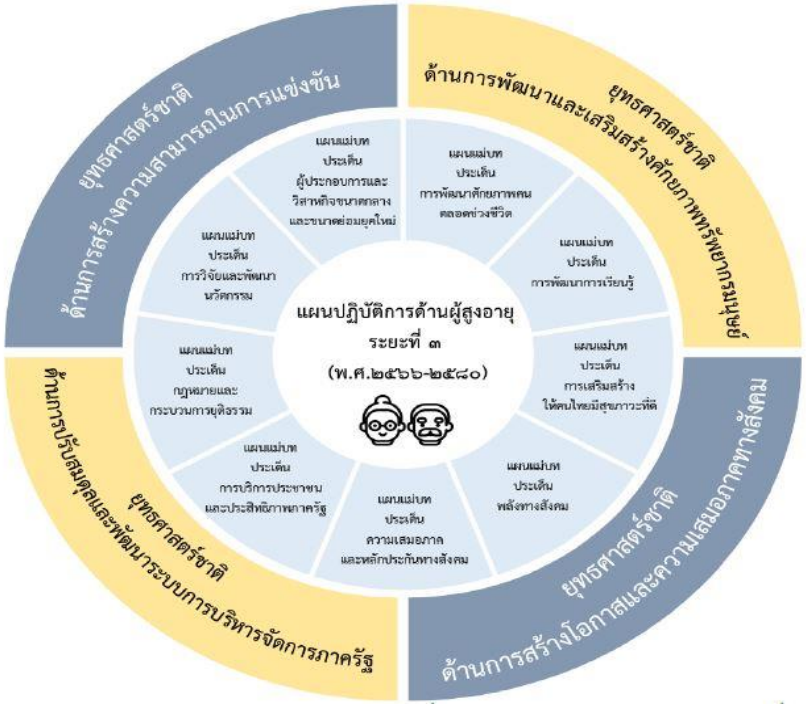
2) ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้านสุขภาพ

3) ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้านสังคม

4) ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้านสภาพแวดล้อม

โดยแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2580) มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับ 1) และแผนแม่บทภายใต้ยุทศาสตร์ชาติ (แผนระดับ 2) ดังรูปภาพ

รูปภาพที่ 9 การเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการด้านสูงอายุระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566- 2580) กับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์



ที่มา: กรมกิจการผู้สูงอายุ

4.1.2.3 แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงสาธารณสุข

เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด/กำกับของกระทรวงสาธารณสุขทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในการพัฒนาระบบสุขภาพ เพื่อให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม และการเปลี่ยนแปลงปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรไทย การเปลี่ยนแปลงฐานเศรษฐกิจไปสู่ยุคดิจิทัล การเกิดของโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ การเสียชีวิตด้วยโรคไม่ติดต่อที่สามารถป้องกันได้ ปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติธรรมชาติและภัยก่อการร้าย เป็นต้น โดยมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนย่อย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (SDGs) นโยบายของคณะรัฐมนตรีและแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

โดยการจัดทำแผนปฏิบัติราชการฉบับนี้ กระทรวงสาธารณสุขได้ใช้แนวทางการพัฒนาระบบบริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขสู่ความเป็นเลิศ 4 ด้าน (4 Excellences) โดยแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 4 เรื่อง ดังนี้

1. ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (PP&P Excellence)

2. ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence)

3. ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

4. ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า ภายใต้แผนระดับชาติระดับ 1 ระดับ 2 และ ระดับ 3 หน่วยงานภาครัฐทั้ง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงสาธารณสุข มีการบรรจุประเด็นด้านผู้สูงอายุอยู่ในแผนในทุกระดับ และมีการดำเนินการขับเคลื่อนประเด็นดังกล่าวมาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง ในแผนยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไว้ค่อนข้างมาก โดยเฉพาะการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทุกมิติอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ซึ่งมีเป้าประสงค์หลัก คือ ผู้สูงอายุทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักประกันที่มั่นคงตลอดช่วงชีวิตทั้งในด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด

4.2 สถานการณ์แรงงานสูงอายุของต่างประเทศ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัย ซึ่งมีปัจจัยหลักมาจากอัตราการเกิดลดลงและความมีอายุยืนยาวขึ้นของประชากร เป็นประเด็นที่หลายประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญและเป็นความท้าทายของผู้กำหนดนโยบายที่ต้องพิจารณาออกแบบนโยบายที่เหมาะสมและครอบคลุมทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นมิติทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม เรื่องของสุขภาพและสุขภาวะ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุทั้งในระบบและนอกระบบ เรื่องของระบบบำเหน็จบำนาญที่ต้องใช้เงินงบประมาณจำนวนมากขึ้นสำหรับดูแลผู้สูงอายุ หรือการให้บริการด้านสาธารณสุข ซึ่งล้วนแต่จำเป็นต้องมีนโยบาย มาตรการในการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง จำนวนและสัดส่วนของประชากรสูงอายุกลับเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว อายุเฉลี่ยของประชากรโลกในยุคสมัยใหม่ ยืนยาวเพียงประมาณ 70 ปีเท่านั้น (UN, 2022)

การเปลี่ยนผ่านสู่สังคมสูงวัยในหลายประเทศเกิดขึ้นรวดเร็วกว่าในอดีต โดยในสหภาพยุโรปมีการสำรวจว่าช่วงอายุขัยเฉลี่ยของประชากรในยุโรปเพิ่มขึ้นสามเดือนในทุกๆ ปี (Barslund, 2019) ดังนั้น การรับมือกับภาวะสังคมสูงวัยจึงเป็นความท้าทายสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นหนึ่งในเป้าหมายที่หลายประเทศให้ความสำคัญและกำหนดไว้ในเป้าหมายหรือแผนเพื่อการพัฒนาประเทศของประเทศนั้นๆ ในปี 2565 อายุเฉลี่ยประชากรโลกเพิ่มขึ้นเป็น 71 ปี หรือเพิ่มขึ้นกว่า 2 เท่าตัวในระยะเวลา 3-4 ร้อยกว่าปีที่ผ่านมา อีกทั้ง ประชากรเด็กต่ำกว่า 15 ปี ลดลงร้อยละ 34.72 ของประชากรทั้งหมดในปี 2593 เหลือร้อยละ 25.25 จากข้อมูลสถิติโครงสร้างประชากรสำรวจโดย UN พบว่า ในปี 2565 และประชากรสูงอายุ 60 ปี ทั่วโลกมีจำนวน 1,109 ล้านคน โดยคาดว่าจะเพิ่มขึ้นในปี 2593 ที่จำนวน 2,133 ล้านคน ทุกภูมิภาคจะมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างมากระหว่างปี 2565 ถึง 2593 เฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.30 ต่อปี และในปี 2565 มากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้สูงอายุในโลกอาศัยอยู่ในทวีปเอเชียจำนวน 649 ล้านคน และมีอัตราผู้สูงอายุ 60 ปีร้อยละ 13.74 แอฟริกา 78 ล้านคน โดยในปี 2565 มีอัตราผู้สูงอายุ 60 ปีร้อยละ 5.47 ส่วนในทวีปยุโรป 196 ล้านคน โดยในปี 2565 มีอัตราผู้สูงอายุ 60 ปีร้อยละ 26.32 และคาดว่าในปี 2593 (ค.ศ.2050) ผู้สูงอายุทั่วโลกคาดว่าจะมีจำนวนมากกว่า 2 พันล้าน (UN, 2022)

รูปภาพ 10 จำนวนและร้อยละผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป ปี 2022 และ 2050 จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	จำนวนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป (ล้านคน)		ร้อยละประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป		อัตราเพิ่มของประชากรสูงอายุต่อปี (ร้อยละ)
	2022	2050	2022	2050	
แอฟริกา	78	215	5.47	8.65	6.27
เอเชีย	649	1,338	13.74	25.27	3.79
ยุโรป	196	252	26.32	35.85	1.02
ลาตินอเมริกาและคาริบเบียน	89	188	13.42	25.11	3.97
อเมริกาเหนือ	89	126	23.70	29.82	1.48
ภาคพื้นมหาสมุทร	8	14	17.67	24.08	2.68
ทั่วโลก	1,109	2,133	13.90	22.00	3.30

ที่มา United Nations 2022, กรมกิจการผู้สูงอายุ

ประเทศที่มีอัตราผู้สูงอายุสูงที่สุดในโลก คือประเทศ โมนาโค ที่ร้อยละ 43.68 แต่จำนวนประชากรมีเพียง 36 ล้านคนเท่านั้น ถ้าเทียบกับประเทศญี่ปุ่นที่มีจำนวนประชากรสูงถึง 123,952 พันคน และมีอัตราผู้สูงอายุสูงถึงร้อยละ 35.84 และเป็นประเทศเดียวในเอเชียที่มีอัตราผู้สูงอายุสูงที่สุด 1 ใน 10 ของโลก รองลงมาคือประเทศอิตาลีที่ร้อยละ 31.02 เยอรมันมีจำนวนประชากรสูงถึง 83,370 พันคน ที่ร้อยละ 29.73 โปรตุเกสร้อยละ 29.73 ฟินแลนด์ที่ร้อยละ 29.68 และโครเอเชียที่ร้อยละ 29.58 ตามลำดับ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่แล้ว 1 ใน 10 จะอยู่ในสหภาพยุโรป เนื่องจากมีการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมสูงวัยเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรไม่เพียงพอและยังส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงาน

รูปภาพ 11 ประเทศที่มีอัตราผู้สูงอายุมากที่สุดในโลกและจำนวนประชากรในภูมิภาคอาเซียน

ประเทศ	จำนวนประชากร (พันคน)	ร้อยละประชากรอายุ 0-14 ปี	ร้อยละประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป
โมนาโค	36	13.03	43.68
เซนต์เฮเลน่า	5	14.06	38.20
ญี่ปุ่น	123,952	11.62	35.84
อิตาลี	59,037	12.43	31.02
มาร์ตินีก	368	15.88	30.63
เปอร์โตริโก้	3,252	13.44	29.97
เยอรมนี	83,370	13.96	29.73
โปรตุเกส	10,271	13.18	29.71
ฟินแลนด์	5,541	15.17	29.68
โครเอเชีย	4,030	14.08	29.58

ประเทศ	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละต่อประชากรทั้งหมด จำแนกตามกลุ่มอายุ			ร้อยละต่อประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป			จำนวนศตวรรษิกชน (คน)
		0-14	15-59	60+	60-69	70-79	80+	
บรูไน	0.5	22.06	67.50	**10.44**	7.15	2.52	0.77	4
กัมพูชา	17	28.95	61.40	**9.65**	6.51	2.43	0.71	79
อินโดนีเซีย	275	25.21	63.93	**10.86**	6.83	3.04	0.99	1,541
ลาว	7	30.64	62.18	**7.18**	4.65	1.95	0.58	102
มาเลเซีย	34	22.67	65.90	**11.43**	6.94	3.37	1.12	1,362
เมียนมา	54	24.64	64.60	**10.76**	6.94	3.02	0.80	82
ฟิลิปปินส์	116	30.34	61.09	**8.57**	5.50	2.39	0.68	1,044
สิงคโปร์	6	11.84	65.20	**22.96**	14.52	6.09	2.35	728
ไทย*	66	16.27	64.87	**18.86**	10.59	5.52	2.75	34,985
เวียดนาม	98	22.39	63.77	**13.84**	8.45	3.76	1.63	6,834
อาเซียน	674	24.66	63.60	11.74	7.26	3.29	1.19	46,759

ที่มา United Nations 2022, กรมกิจการผู้สูงอายุ

การสูงวัยของประชากรในอาเซียน โดยประชากรในอาเซียนทั้งหมดมีประมาณ 674 ล้านคน โดยมีประชากร 60 ปีขึ้นไปมีจำนวน 79 ล้านคนหรือคิดเป็นร้อยละ 11.74 ของประชากรทั้งหมด จึงถือได้ว่าอาเซียนเป็นสังคมสูงอายุแล้วคือมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 โดยสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีสัดส่วนประชากรสูงอายุ 60 ปีขึ้นไปสูงที่สุดที่ร้อยละ 22.96 รองลงมาคือประเทศไทยที่ร้อยละ 18.86 เวียดนามร้อยละ 13.84 มาเลเซียร้อยละ 11.43 อินโดนีเซียร้อยละ 10.86 และเมียนมาร้อยละ 10.76

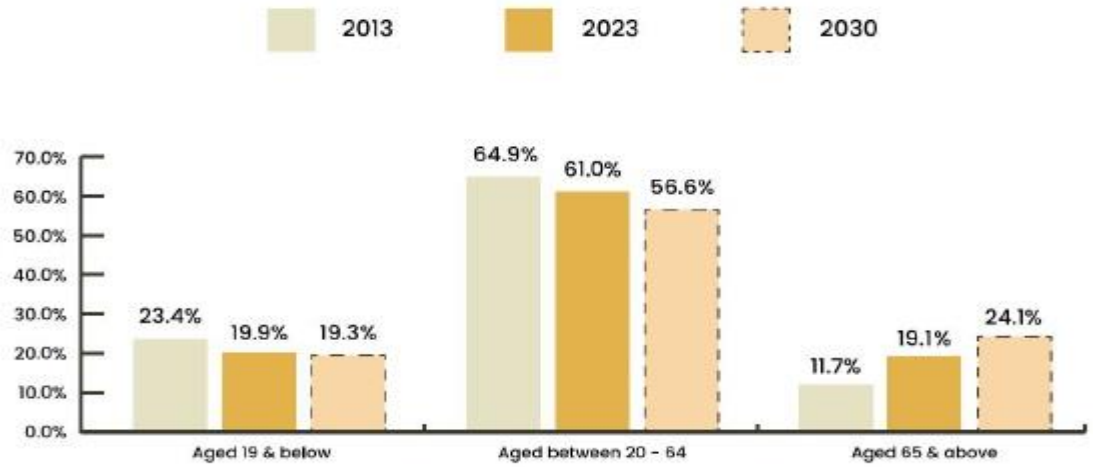
ตามลำดับ จะเห็นว่าเกือบทุกประเทศในอาเซียนได้กลายเป็นสังคมสูงอายุแล้วมีเพียง 3 ประเทศในอาเซียนที่ยังไม่เข้าสู่สังคมสูงอายุ 60 ปีขึ้นไปต่อประชากรทั้งหมดและต่ำกว่าร้อยละ 10 ได้แก่ ลาว ฟิลิปปินส์ และกัมพูชา อย่างไรก็ตาม แนวทางการดำเนินนโยบายของแต่ละประเทศจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับพัฒนาการของสังคมสูงวัยและโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม สภาพการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัย ดังนั้น เพื่อส่งเสริมให้แรงงานผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในและนอกระบบ และเพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับประเทศไทยมากที่สุด จึงได้มีการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) ของประเทศ 4 ประเทศ ได้แก่ สิงคโปร์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และเยอรมนี ซึ่งแต่ละประเทศมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรในรูปแบบที่คล้ายคลึงกันและยังเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว รวมทั้งยังเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอด (Super Aging Society) ก่อนประเทศไทย

4.2.1 ประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศในกลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีพื้นที่ 699 ตารางกิโลเมตร และมีเกาะเล็กอีกประมาณ 60 เกาะ จากรายงาน population in brief โดยข้อมูลในปี 2566 ประชากรในประเทศมีจำนวนประมาณ 5.92 ล้านคน และเป็นประเทศที่มีความตื่นตัวกับสังคมสูงอายุเป็นอย่างมากเนื่องจากอัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุมีอย่างต่อเนื่อง ในปี 2566 จำนวนผู้สูงอายุ 65 ปีขึ้นไปร้อยละ 19.1 เพิ่มขึ้นจากปี 2565 ที่ร้อยละ 18.4 และมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นไปเรื่อยถึงร้อยละ 24.1 ในปี 2573 ในขณะที่อัตราการเกิดปี 2566 อยู่ที่ 30,429 คน มีแนวโน้มที่ลดลงจากปี 2565 ที่จำนวน 31,713 คน จำนวนประชากรในประเทศที่มีอายุ 80 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากทุกปี ในปี 2566 ผู้สูงอายุ 80 ปี อยู่ที่ 13.6 แสนคน เพิ่มขึ้นจากปี 2565 ที่จำนวน 13.2 แสนคน ผู้สูงอายุมีการเพิ่มขึ้นถึง 1 ใน 4 ของจำนวนประชากร ซึ่งส่งผลต่อโครงสร้างประชากรในประเทศ จะเห็นได้ว่าอัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุมีลักษณะก้าวกระโดด ในอีกแง่หนึ่งอัตราส่วนของวัยการเจริญพันธุ์ (Total Fertility Rate: TFR) ของสิงคโปร์อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำมากและคาดว่าในปี 2569 สิงคโปร์จะเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super-aged Society) คือมีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ ทั้งนี้ หน่วยงานสถิติของสิงคโปร์คาดการณ์ว่าค่ากลางของอายุประชากรสิงคโปร์ (median age) จะเพิ่มขึ้นจาก 42.8 ปี ในปี 2566 เป็น 53.4 ปี ในปี 2593 ในส่วนของการจ้างงาน จากข้อมูล Labour Force in Singapore อัตราการจ้างงานผู้สูงอายุ 65 ปี ขึ้นไป มีอัตราการจ้างงานเพิ่มขึ้น จากปี 2553 ที่ร้อยละ 17.1 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 31 ในปี 2565 ทำให้ประเทศสิงคโปร์เข้าสู่สังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์ก่อนใครในอาเซียน ตั้งแต่ปี 2562 และมีสัดส่วนที่สูงกว่าประเทศในอาเซียน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาคการผลิตและการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งยังต้องเพิ่มงบประมาณรายจ่ายเพื่อดูแลประชากรสูงวัย นอกจากนั้นยังกระทบโดยตรงต่อผู้สูงอายุที่อาจจะไม่มีลูกหลานให้พึ่งพิงหรือลูกหลานมีรายได้ไม่เพียงพอที่จะดูแล ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่ซับซ้อน ท้าทายของทุกประเทศที่กำลังเข้าสู่สังคมสูงวัย ไม่ได้เกิดแค่ที่สิงคโปร์ประเทศเดียว (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิตา วงศ์มหาดเล็ก, 2565) รัฐบาลสิงคโปร์ได้ตระหนักถึง

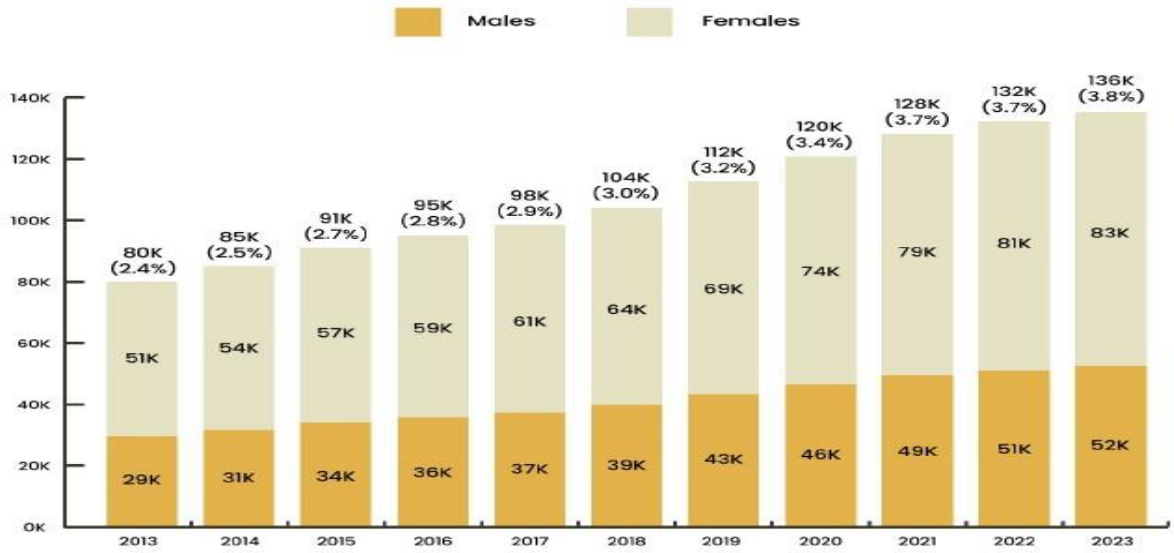
สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว จึงได้กำหนดนโยบายรวมทั้งการแก้ไขกฎหมายหลายฉบับที่รองรับสังคมผู้สูงอายุทั้งในเรื่องการจ้างงาน คุณภาพชีวิตและการดูแลผู้สูงอายุในอนาคต

รูปภาพ 12 ผู้สูงอายุ 65 ปี ขึ้นไป



ที่มา รายงาน population in brief 2022

รูปภาพ 13 ผู้สูงอายุ 80 ปีขึ้นไป



ที่มา รายงาน population in brief 2022

ทั้งนี้จากข้อมูล Aging Asia ระบุว่า สิงคโปร์เป็นประเทศที่มีศักยภาพในเศรษฐกิจผู้สูงวัย (Silver Economy) ที่ใหญ่ที่สุดโดยประชากรผู้สูงอายุชาวสิงคโปร์จะมีความสามารถในการใช้จ่ายหรือจะได้รับเงินสนับสนุนจากบุตรหลาน และคาดว่า เศรษฐกิจผู้สูงวัยในสิงคโปร์จะมีมูลค่าสูงถึง 72,400 ล้านเหรียญสหรัฐฯ ภายในปี 2568 ดังนั้น เมื่ออายุเฉลี่ยของประชากรเพิ่มมากขึ้น จึงก่อให้เกิดโอกาสสำหรับธุรกิจในสิงคโปร์ด้านสินค้าและบริการสำหรับการดูแลผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นบริษัทสตาร์ทอัพ

ที่ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการรักษาผู้ป่วยสูงอายุ ธุรกิจสินค้ากลุ่มความงาม ที่พักอาศัย การเดินทาง การท่องเที่ยว และการวางแผนทางการเงินระยะยาว เป็นต้น (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2567)

4.2.1.1 กฎหมายการจ้างผู้สูงอายุในประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ปัจจุบันใช้พระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ (Retirement and Re-Employment Act–RRA) ค.ศ. 1993 โดยกำหนดอายุเกษียณขั้นต่ำคือ 63 ปี นายจ้างไม่สามารถขอให้ลูกจ้างเกษียณอายุก่อนอายุนั้นได้ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2565 เป็นต้นไป ถ้านายจ้างจะจ้างต่อจะต้องเสนอการจ้างงานต่อให้กับลูกจ้างที่มีสิทธิ์ซึ่งมีอายุครบ 63 ปีบริบูรณ์ และนายจ้างสามารถจ้างต่ออายุการทำงานต่อไปได้ โดยมีการทำสัญญาจ้างงานเป็นรายปีจนกว่าลูกจ้างจะครบอายุ 68 ปี เพื่อประกอบอาชีพในองค์กรต่อไปลูกจ้างที่จะได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่จะต้องเป็นชาวสิงคโปร์หรือผู้มีถิ่นพำนักถาวรในประเทศสิงคโปร์ (Permanent Residents) เพื่อช่วยเหลือแรงงานสูงอายุที่ต้องการทำงานต่อไปตราบเท่าที่คุณเต็มใจและสามารถทำได้ อย่างไรก็ตาม กระทรวงแรงงานสิงคโปร์กล่าวว่า ในปี 2569 จะมีการเพิ่มเกณฑ์เกษียณอายุเป็น 64 ปี และนายจ้างต้องเสนอการจ้างกลับเข้ามาทำงานให้กับลูกจ้างจนถึงอายุ 69 ปี เนื่องจากว่า หากไม่สามารถคงศักยภาพการผลิตในอีก 10 ปีข้างหน้า สิงคโปร์จะต้องได้รับผลกระทบอย่างมากจากการถดถอยของระบบเศรษฐกิจ ในปี 2567 กระทรวงแรงงานสิงคโปร์จึงผลักดันการสร้างสถานที่ทำงานที่เท่าเทียมและหลากหลาย โดยการปกป้องแรงงานจากการถูกเลิกจ้างก่อนเกษียณอายุเนื่องจากอายุมากเกินไป เพิ่มการจ้างงานให้กับแรงงานในประเทศ เพิ่มกำลังการผลิตให้กับธุรกิจ และเพิ่มความพร้อมในการเกษียณอายุในกลุ่มเปราะบาง

รูปภาพ 14 อายุเกษียณใหม่

Age	Retirement age	Re-employment age
Born before 1 July 1955 (>67 years old on 1 July 2022)	62	67
Born between 1 July 1955 and 30 June 1960 (between 62-67 years old on 1 July 2022)	62	68
Born after 1 July 1960 (<62 years old on 1 July 2022)	63	68

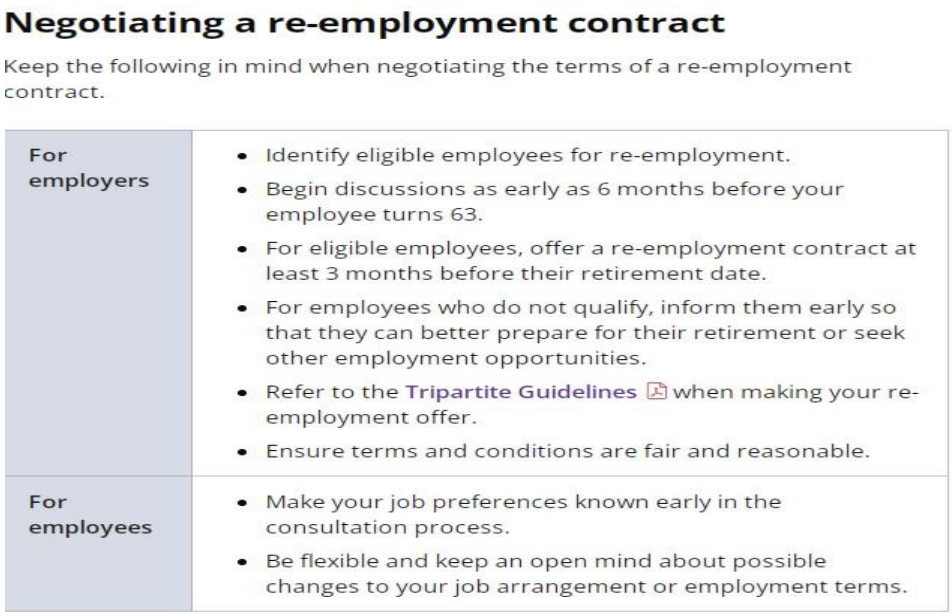
ที่มา Ministry of Manpower

คุณสมบัติหรือสิทธิ์ได้รับการจ้างงานใหม่

1. เป็นชาวสิงคโปร์หรือผู้มีถิ่นพำนักถาวรในประเทศสิงคโปร์ (Permanent Residents)
2. ทำงานกับนายจ้างอย่างต่ำ 3 ปี ก่อนอายุครบ 62 ปี
3. นายจ้างประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ
4. ผ่านการตรวจสุขภาพว่าสามารถทำงานต่อได้

สัญญาการจ้างงานใหม่หลังเกษียณอายุต้องมีระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่ง 1 ปี และสามารถต่อสัญญาจ้างใหม่ได้ทุกๆ ปีจนลูกจ้างอายุครบ 68 ปี สัญญาจ้างงานใหม่ครั้งแรกควรเริ่มในวันเดียวกับที่อายุครบ 63 ปี

รูปภาพ 15 การเจรจาสัญญาจ้างงานใหม่



Negotiating a re-employment contract

Keep the following in mind when negotiating the terms of a re-employment contract.

For employers	• Identify eligible employees for re-employment. • Begin discussions as early as 6 months before your employee turns 63. • For eligible employees, offer a re-employment contract at least 3 months before their retirement date. • For employees who do not qualify, inform them early so that they can better prepare for their retirement or seek other employment opportunities. • Refer to the Tripartite Guidelines when making your re-employment offer. • Ensure terms and conditions are fair and reasonable.
For employees	• Make your job preferences known early in the consultation process. • Be flexible and keep an open mind about possible changes to your job arrangement or employment terms.

ที่มา Ministry of Manpower

การเจรจาสัญญาจ้างงานใหม่

<u>สำหรับนายจ้าง</u>

1) คัดเลือก/กำหนดตัวลูกจ้างที่มีคุณสมบัติสำหรับการจ้างงาน (ต่อ)

2) เริ่มการเจรจาล่วงหน้า 6 เดือนก่อนลูกจ้างจะมีอายุครบ 63 ปี

3) สำหรับลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้เสนอต่อสัญญาจ้างอย่างช้าที่สุด 3 เดือนก่อนวันเกษียณอายุ

4) สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีคุณสมบัติ ให้แจ้งล่วงหน้าเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุหรือแสวงหาโอกาสในการจ้างงานอื่นๆ

<u>สำหรับลูกจ้าง</u>

1) จัดทำแบบสำรวจความชอบของงานก่อนเริ่มกระบวนการเจรจา

2) มีความยืดหยุ่นและเปิดใจให้กว้างเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในงานหรือเงื่อนไขการจ้างงาน

ซึ่งรัฐบาลสิงคโปร์แนะนำให้ใช้แนวทางของไตรภาคีในการเจรจา (Tripartite Guidelines on Re-employment of Older Employee)

กรณีที่ลูกจ้างมีคุณสมบัติสำหรับการจ้างงานใหม่แต่นายจ้างไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสม นายจ้างอาจให้เงินช่วยเหลือลูกจ้างระหว่างที่ลูกจ้างหางานใหม่ (Employment Assistance

Payment- EAP) โดยจ่ายเป็นเงินจำนวนเท่ากับเงินค่าจ้าง 3.5 เดือนทั้งนี้ไม่ต่ำกว่า 6,250 เหรียญสิงคโปร์ แต่ไม่เกิน 14,750 เหรียญสิงคโปร์

หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หลังจากที่ลูกจ้างได้รับการจ้างงานใหม่แล้วอย่างน้อย 30 เดือนนับตั้งแต่อายุ 63 ปี นายจ้างสามารถพิจารณาที่จะจ่ายเงินช่วยเหลือน้อยลงได้เท่ากับจำนวนเงินค่าจ้าง 2 เดือนทั้งนี้ไม่ควรต่ำกว่า 4,000 เหรียญสิงคโปร์แต่ไม่เกิน 8,500 เหรียญสิงคโปร์

<u>การให้ความช่วยเหลือของรัฐกับผู้สูงอายุชาวสิงคโปร์</u>

1. ช่วยค่ารักษาพยาบาลและเงินสมทบกรณีต้องพักรักษาตัวเป็นเวลานาน

2. สงเคราะห์เงินช่วยเหลือค่าเบี้ยประกันสำหรับ MediShield Life (การประกันสุขภาพที่บริหารจัดการโดย Central Provident Fund Board (CPF) เป็นการประกันสุขภาพตลอดชีวิตให้ชาวท้องถิ่น) สูงสุดร้อยละ 50 ให้กับผู้มีรายได้น้อยและปานกลาง

3. เพิ่มเงินเข้ากองทุนสะสมสำหรับค่ารักษาพยาบาล (Medisave) จำนวน 100 – 200 เหรียญสิงคโปร์ต่อปี สำหรับผู้สูงอายุชาวสิงคโปร์ที่เกิดก่อน 31 ธันวาคม 2502

4. ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายประจำวันในรูปแบบต่างๆ เช่น บัตรกำนัล เงินสด (ในกรณีเร่งด่วน) เพิ่มเงินกองทุนสะสมสำหรับค่ารักษาพยาบาล (กรณีมีความจำเป็นในการรักษาพยาบาล) ส่วนลดค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโดยสารรถประจำทาง เป็นต้น

5. เพิ่มอัตราดอกเบี้ยในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Central Provident Fund) ร้อยละ 1 สำหรับผู้มีอายุ 55 ปีขึ้นไป

6. ให้เงินสงเคราะห์ช่วยเหลือกรณีปรับปรุงที่พักอาศัยของรัฐให้เหมาะกับผู้สูงอายุ

7. ลดหย่อนค่าธรรมเนียมการจ้างแม่บ้านต่างชาติ (Levy) ที่มาดูแลผู้สูงอายุ 65 ปีขึ้นไปโดยจ่ายเพียง 60 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน

8. ให้ความช่วยเหลือเป็นเงินสด (ComCare Long Term Assistance/ Public Assistance) สำหรับผู้สูงอายุที่ไม่สามารถทำงานได้เป็นการถาวรโดยมีสาเหตุมาจากอายุ สุขภาพ หรือครอบครัว

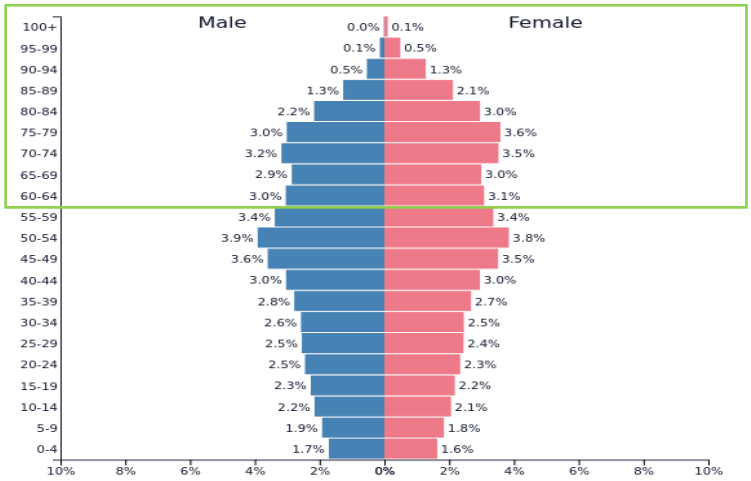
9. Silver Support Scheme โครงการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่ำมาโดยตลอดชีวิตการทำงาน ทำให้ไม่สามารถมีเงินเลี้ยงชีพอย่างเพียงพอหลังเกษียณอายุได้ รัฐบาลให้การช่วยเหลืออัตโนมัติโดยจำนวนเงินช่วยเหลือจะขึ้นกับขนาดของที่พักอาศัย ที่เป็นจำนวนเงินระหว่าง 300 – 750 เหรียญสิงคโปร์ต่อสามเดือน

4.2.2 ประเทศญี่ปุ่น

ประชากรของญี่ปุ่นนั้นมีมากเป็นอันดับที่ 11 ของโลก คือประมาณ 122 ล้านคน (ฐานข้อมูลปี 2567) ประชากรญี่ปุ่นส่วนใหญ่อาศัยอยู่บริเวณชายฝั่งอย่างหนาแน่น ส่งผลทำให้เมืองสำคัญในญี่ปุ่นมีประชากรหนาแน่นมาก ประชากรญี่ปุ่นมีอายุคาดหมายเฉลี่ยประมาณ 82.07 ปี จึงนับเป็นประเทศที่มีประชากรอายุยืนยาวที่สุดประเทศหนึ่งในโลก โครงสร้างประชากรของญี่ปุ่นเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง

นับตั้งแต่เด็กที่เกิดมากในยุคหลังสงครามโลกเริ่มเข้าสู่วัยชรา ในขณะที่อัตราการเกิดตั้งแต่ปี 2532 มีแนวโน้มลดลงเรื่อยมา ทำให้จำนวนประชากรค่อย ๆ ลดลง ในขณะที่สัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ปัจจุบันญี่ปุ่นมีประชากรผู้ที่อายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวนมากกว่า 43 ล้านคน หรือร้อยละ 35.64 ซึ่งสูงที่สุดในโลก ญี่ปุ่นจึงถือว่าเป็นสังคมสูงวัยแบบสุดสุด (Super aging society) คือสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเกินร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด

รูปภาพ 16 ร้อยละประชากรประเทศญี่ปุ่นปี 2567 จำแนกตามอายุและเพศ



“ผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๓๕.๖๔”

Source: PopulationPyramid.net

สถาบันวิจัยด้านประชากรศาสตร์และประกันสังคมแห่งชาติญี่ปุ่น ประเมินว่าจำนวนประชากรญี่ปุ่นจะลดลงต่ำกว่า 100 ล้านคน ในปี 2596 และจะลดลงต่อเนื่องในปี 2608 เหลือประมาณ 88 ล้านคน ก่อนที่จะลดลงประมาณร้อยละ 30 เหลือ 87 ล้านคน ภายในปี 2613 โดยในจำนวนนี้ประชากร 4 ใน 10 คน จะมีอายุ 65 ปีขึ้นไป ซึ่งการที่โครงสร้างประชากรเปลี่ยนไปทำให้เกิดปัญหาสังคมหลายอย่าง เช่น ปัญหาแรงงานที่ลดลง และภาระเงินบำนาญของคนหนุ่มสาวเพิ่มมากขึ้น และในปัจจุบันอัตราการว่างงานของผู้สูงอายุในญี่ปุ่นสูงถึงร้อยละ 4.3 มากกว่าอัตราการว่างงานโดยเฉลี่ยของประเทศซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 3.6 แสดงให้เห็นถึงความไม่สมดุลกันระหว่างแรงงานในระบบที่ขาดแคลนและต้องการแรงงานอย่างมากกับปัญหาผู้สูงอายุที่อยู่ในสภาพว่างงาน

4.2.2.1 กฎหมายการจ้างผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ 2 ฉบับ ประกอบด้วย

2.1 กฎหมายความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ. 2514 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. 2559 (Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons 1971) โดยกฎหมายฉบับนี้ได้ให้คำนิยามของแรงงานผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้ที่อยู่ในวัยกลางคน (ผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป) และผู้ที่มีอายุมากกว่าที่รัฐมนตรีกระทรวงกระทรวงสุขภาพแรงงาน สวัสดิการสังคมกำหนด คือ ผู้ที่มีอายุ 55 ปี ขึ้นไป สาระสำคัญของกฎหมายเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานจนครบอายุ 60 ปี ในกรณีมีการกำหนดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ นายจ้างต้องกำหนดไม่ให้ต่ำกว่า 65 ปี และให้มี

ระบบการจ้างงานต่อเนื่องภายหลังเกษียณอายุ เพื่อประกันการจ้างงาน โดยนายจ้างต้องจ้างพนักงานที่ต้องการทำงานภายหลังการเกษียณอายุครบ 60 ปี อีกทั้งต้องให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้ที่ต้องการจะทำงานหลังการเกษียณอีกด้วย

สถานประกอบการจึงมีหน้าที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว ระเบียบข้อบังคับของนายจ้างที่กำหนดขึ้นจึงต้องไม่ฝ่าฝืนต่อกฎหมายหรือนโยบายสาธารณะ ขณะเดียวกันลูกจ้างสูงอายุยังมีสิทธิได้รับเบี้ยบำนาญในระบบบำนาญสำหรับลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงาน ตามที่กำหนดไว้ใน Employee Person System ซึ่งเป็นสิทธิที่จะได้รับบำนาญตามรายได้ที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากบำนาญแห่งชาติที่ประชนทุกคนที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป ถึง 60 ปี มีสิทธิได้รับตามปกติ

2.2 กฎหมายมาตรการการจ้างงาน พ.ศ. 2509 (Employment Measures Laws 1966) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. 2550 ที่บัญญัติห้ามการเลือกปฏิบัติทางอายุที่เกี่ยวกับการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน โดยมาตรา 10 ได้ระบุให้บริษัทต้องให้โอกาสที่เท่าเทียมกันกับลูกจ้างในส่วนของการรับเข้าทำงานและการจ้างงานโดยไม่คำนึงถึงอายุ

กฎหมายทั้ง 2 ฉบับนี้ เป็นกฎหมายหลักด้านการจ้างแรงงานของญี่ปุ่น ซึ่งมีเนื้อหาคุ้มครองแรงงานสูงอายุให้มีความมั่นคงในอาชีพ และรักษาแรงงานให้อยู่ในระบบยาวนานที่สุด

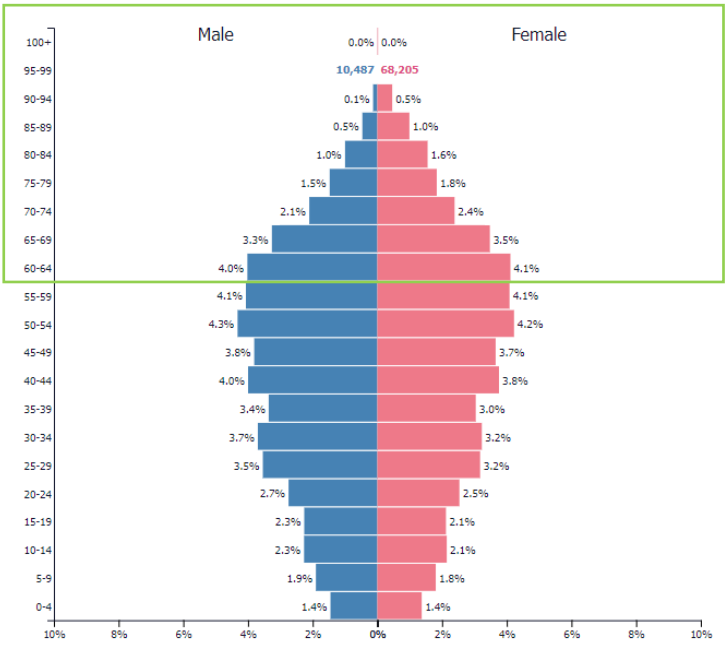
4.2.3 ประเทศเกาหลีใต้

สาธารณรัฐเกาหลี หรือ เกาหลีใต้ ถือเป็นหนึ่งในประเทศที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างก้าวกระโดด แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องประสบกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโครงสร้างประชากรสูงอายุ จากข้อมูล population pyramid ระบุว่าเกาหลีใต้ในปี 2567 ระบุว่า เกาหลีใต้มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 51.74 ล้านคน และมีประชากรที่มีอายุมากกว่า 65 ปี จำนวน 9.87 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 19.2 ของจำนวนประชากรทั้งหมด (ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล, 2564) ซึ่งการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของจำนวนประชากรสูงอายุ ส่งผลให้เกาหลีใต้กลายเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society)[2] ตั้งแต่ปี 2562 และมีแนวโน้มที่จะกลายเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอด (Super Aging Society)[3] ในปี 2569 โดยสาเหตุหลักของการเกิดสังคมผู้สูงอายุในประเทศเกาหลีใต้ ประกอบด้วย 2 สาเหตุ เช่นเดียวกับประเทศอื่นๆ คือ อัตราการมีบุตร (Fertility Rate) ลดลง และประชากรมีอายุยืนมากขึ้น (Life Expectancy) (ธนาคารกรุงเทพ, 2565)

[๒] สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ ๑๐ ของประชากรทั้งหมด (หรือมีประชากรอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ ๗)

[๓] สังคมสูงวัยระดับสุดยอด (Super Aging Society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ ๒๘ ของประชากรทั้งหมด (หรือประชากรอายุ ๖๕ ปีขึ้น มากกว่าร้อยละ ๒๐)

รูปภาพ 17 ร้อยละประชากรประเทศเกาหลีใต้ปี 2567 จำแนกตามอายุและเพศ



“ผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๑๙.๒๐”

Source: PopulationPyramid.net

เมื่อโครงสร้างทางประชากรเปลี่ยนแปลงไปมีสัดส่วนประชากรวัยทำงานลดลง ขณะที่มีผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้เกาหลีใต้ต้องเผชิญกับความท้าทายกับในการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยปัญหาใหญ่ของผู้สูงอายุในเกาหลีใต้ คือ การเกษียณอายุการทำงานก่อนวัยอันควร เนื่องจากบริษัทเกาหลีหลายแห่งคิดว่า การที่จะต้องจ้างแรงงานที่มีอายุมากขึ้น เงินเดือนต้องสูงขึ้นตามระยะเวลาการทำงาน แต่คุณภาพของงานต้องลดลง ซึ่งเป็นการไม่คุ้มค่าจึงพยายามหาทางปลดออก นอกจากบางกรณีที่ขาดแคลนแรงงานจริง ๆ จึงจะพิจารณาจ้างต่อเป็นรายบุคคล โดยพิจารณาเป็นรายปี รายโครงการ และลดค่าจ้างลงร้อยละ 20 (สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, n.d.) นอกจากนี้ ข้อมูลจากองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (The Organisation for Economic Co-operation and Development: OECD) พบว่า ประชากรกลุ่มที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปกว่าร้อยละ 40 ต้องเผชิญกับความยากจนมากที่สุดในกลุ่มประเทศ OECD ซึ่งมีสาเหตุหลักมาจากรายได้ที่ต่ำ โดยผู้หญิงมีอัตราความยากจนสูงกว่าผู้ชาย ทั้งนี้ OECD ได้ตั้งข้อสังเกตว่าผู้หญิงสูงอายุในเกาหลีใต้มีแนวโน้มที่จะได้รับสิทธิประโยชน์จากเงินบำนาญที่เกี่ยวข้องกับรายได้ที่ต่ำกว่า และมีแนวโน้มที่จะมีชีวิตอยู่ในความยากจนได้นานกว่าผู้ชายอันเป็นผลมาจากการมีอายุขัยที่ยืนยาว (the standard wealth, 2024) จากปัญหาข้างต้นรัฐบาลเกาหลีเองได้ตระหนักและให้ความสนในการวางแผนรับมือกับความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งที่ผ่านมาเกาหลีใต้ได้เร่งหามาตรการเตรียมรับมือทันที โดยการนำเอาระบบประกันแบบบำนาญที่ดูแลผู้สูงอายุในระยะยาวของญี่ปุ่นมาเป็นแบบอย่าง ซึ่งแม้ว่าจะเป็นตัวอย่างที่ดีแต่ด้วยบริบทประเทศที่แตกต่างกัน รัฐบาลญี่ปุ่นให้งบประมาณในการอุดหนุนมากกว่าทำให้ได้รับบริการที่คลอบคลุมเพียงพอในการดำเนินชีวิต โดยที่เกาหลีไม่สามารถเลียนแบบได้ เพราะหมายถึงการใช้งบประมาณจำนวนมากและการเป็นหนี้สาธารณะของประเทศ (สำนักข่าว Hfocus, 2562) ทำให้ผู้สูงอายุของเกาหลีใต้เป็นผู้สูงอายุที่ยากจนต้องทำงานเมื่อแก่ชรา พึ่งพิงลูกหลาน และได้รับเงินสวัสดิการ

จำนวนน้อย อีกทั้ง ยังต้องทำงานนอกระบบและได้ค่าจ้างที่ต่ำ ซึ่งมักทำภายใต้สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เพียงเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน

อย่างไรก็ตาม แม้ที่ผ่านมาการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุของเกาหลีใต้อาจยังได้ผลลัพธ์ไม่ดีเท่าที่ควร แต่ความพยายามของรัฐบาลในการริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ จากการเรียนรู้ความผิดพลาดของการดำเนินนโยบายและมาตรการในอดีต ถือเป็นบทเรียนประสบการณ์ให้กับประเทศไทยได้อย่างน่าสนใจ เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนนโยบายได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปของบริบทประเทศ ตลอดจนเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานของแรงงานสูงอายุให้ดียิ่งขึ้น

4.2.3.1 กฎหมายการจ้างผู้สูงอายุในประเทศเกาหลีใต้

จากสถานการณ์การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของประชากรสูงอายุ ทำให้เกาหลีใต้ต้องเผชิญกับความท้าทายสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยเฉพาะในมิติด้านการทำงาน ซึ่งเกาหลีใต้มีการออกกฎหมายที่เรียกว่า รัฐบัญญัติว่าด้วยการห้ามการเลือกปฏิบัติทางอายุในการจ้างงานและการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ ค.ศ. 1992 (พ.ศ. 2535) (The Prohibition of Age Discrimination in Employment and Aged Employment Promotion Act: AEPA) และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 8962, 21 มี.ค. 2008 (พ.ศ. 2551) เป็นหนึ่งในกฎหมายสำคัญที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความมั่นคงในการจ้างงานผู้สูงอายุและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยการป้องกันการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานด้วยเหตุผลทางอายุโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร รวมถึงได้สนับสนุนและส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุให้มีอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถของตน ซึ่งในมาตรา 4-4 (1) ของ AEPA ที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม ระบุว่า ห้ามมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อบุคคลด้วยเหตุผลทางอายุ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและการจ้างงาน เงินเดือน การศึกษาและการฝึกอบรม การวางตำแหน่ง การโยกย้ายหรือการเลื่อนตำแหน่ง เกษียณอายุราชการหรือเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

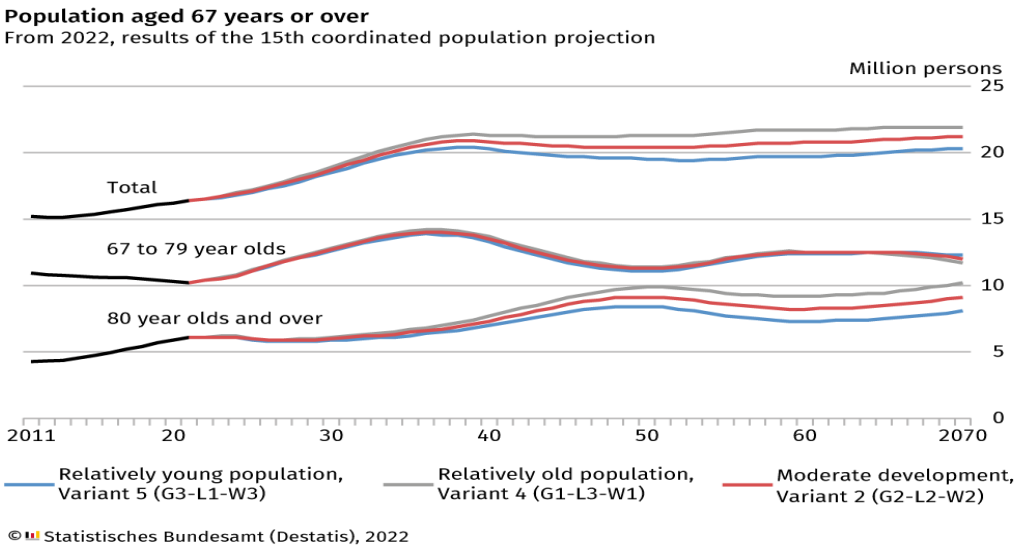
AEPA ถือเป็นกฎหมายหลักที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการเลือกปฏิบัติด้านอายุในการจ้างงานโดยเฉพาะ และให้ความคุ้มครองครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่มอายุทั้งแรงงานสูงอายุและคนหนุ่มสาว ซึ่งหนึ่งในแรงผลักดันสำคัญของการประกาศใช้ AEPA คือ การที่บริษัทเกาหลีใต้หลายแห่งกำหนดอายุหรือพิจารณาอายุเป็นปัจจัยในการสรรหาและปลดพนักงาน โดยได้กลายเป็นประเด็นทางสังคมที่เกาหลีใต้ให้ความสนใจอย่างมาก ทำให้ AEPA ในมาตรา 19 (1) และ (2) ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า เมื่อนายจ้างกำหนดอายุเกษียณสำหรับลูกจ้าง จะต้องกำหนดอายุที่ 60 ปีขึ้นไป แต่หากนายจ้างกำหนดอายุเกษียณน้อยกว่า 60 ปี ให้ถือว่าขยายออกไปเป็น 60 ปี (Yulchon LLC, 2033) นอกจากนี้ สำหรับผู้เกษียณอายุที่ยังประสงค์จะทำงาน ภายใต้กฎหมายดังกล่าวยังได้ระบุถึง ประเด็นการจ้างงานใหม่สำหรับผู้เกษียณอายุ ไว้ในมาตรา 21 (1) ว่า เมื่อบุคคลใดถึงวัยเกษียณแล้วประสงค์จะประกอบอาชีพในสถานประกอบการดังกล่าว นายจ้างต้องพยายามจ้างงานใหม่ตามประเภทอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

4.2.4 ประเทศเยอรมนี

เยอรมนีเป็นประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐในระบบรัฐสภา มีประธานาธิบดีหรือ Federal President เป็นประมุขแห่งรัฐหรือผู้นำสูงสุดในเชิงพิธีการ (highest-ranking representative in terms of protocol) และมีนายกรัฐมนตรีหรือ Federal Chancellor เป็นผู้ทรงอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายทางการเมืองของประเทศ เยอรมนีประกอบไปด้วย 16 รัฐ (Länder) โดยแบ่งเป็น 13 มลรัฐ (Flächenländer) ได้แก่ 1) รัฐเสรีบาวาเรีย 2) รัฐเสรีแซกโซนี 3) รัฐเสรีทูรินเจีย 4) รัฐเฮสส์ 5) รัฐบาเดิน-เวือร์ทเทมแบร์ก 6) รัฐนอร์ธไรน์-เวสต์ฟาเลีย 7) รัฐไรน์แลนด์-พาลาทิเนต 8) รัฐซาร์ลันด์ 9) รัฐบรันเดนบูร์ก 10) รัฐชเลสวิก-โฮลชไตน์ 11) รัฐเมคเลนบูร์ก-เวสเทิร์น พอเมอราเนีย 12) รัฐโลว์เออร์แซกโซนี และ 13) รัฐแซกโซนี-อันฮัลต์ และ 3 นครรัฐ (Stadtstaaten) ได้แก่กรุงเบอร์ลิน เมืองฮัมบูร์ก และรัฐเบรเมิน ซึ่งแต่ละรัฐมีการปกครองและรัฐบาลของตนเอง (กระทรวงการต่างประเทศ, 2565)

เยอรมนีมีจำนวนประชากรประมาณ 83.28 ล้านคน (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2567) โดยในจำนวนนี้เป็นเพศหญิงร้อยละ 50.6 และเพศชายร้อยละ 479.4 ในขณะที่จำนวนประชากรผู้สูงอายุของเยอรมนีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และจากข้อมูล ณ ปี 2567 ของกองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ (United Nations Population Fund: UNPF) ประชากรสูงวัยของเยอรมันที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป มีจำนวนร้อยละ 23 จากจำนวนประชากรทั้งหมด รองจากประชากรที่อยู่ในช่วงวัย 15 – 64 ปี ซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 63 ทั้งนี้ผลการศึกษาของ Bertelsmann Foundation ที่เผยแพร่เมื่อเดือนเมษายน 2567 คาดการณ์ว่าอัตราการเพิ่มประชากรในเยอรมนีจะเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในอัตราร้อยละ 0.6 ภายในปี 2583 ในขณะที่ประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป จะเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 22 ในปี 2563 เป็นร้อยละ 28 ภายในปี 2583 และในทางตรงกันข้ามประชากรในวัยทำงานจะมีจำนวนลดลงจากร้อยละ 54 เป็นร้อยละ 48 ในช่วงเวลาเดียวกัน สอดคล้องกับการคาดการณ์ของสำนักงานสถิติแห่งชาติเยอรมนี (Statistisches Bundesamt) ที่ระบุว่าประชากรวัยเกษียณ (67 ปีขึ้นไป) จะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นจากประมาณ 4 ล้านคนในปัจจุบัน เป็น 20 ล้านคนในช่วงกลางปี 2573

รูปภาพ 18 ประชากรอายุ 67 ปีขึ้นไป



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติเยอรมนี, 2022

จากข้อมูลคาดการณ์การเพิ่มจำนวนของประชากรผู้สูงวัยเช่นเดียวกันกับประเทศสังคมสูงวัยอื่น ๆ ทำให้เกิดประเด็นท้าทายในสังคมเยอรมนีอย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่ 1) ข้อจำกัดระบบการให้บริการสุขภาพ 2) ความยั่งยืนของระบบบำนาญ 3) การปรับตัวของตลาดแรงงาน 4) ภาวะแยกตัวออกจากสังคมและความโดดเดี่ยว 5) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ ซึ่งประเด็นความท้าทายเหล่านี้จำเป็นต้องมีนโยบายที่ครอบคลุมและเป็นนโยบายเชิงบูรณาการเพื่อตอบสนองประเด็นความท้าทายเหล่านั้น

4.2.4.1 กฎหมายการจ้างผู้สูงอายุในประเทศเยอรมนี

เยอรมนีเป็นประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายแบบลายลักษณ์อักษร หรือ civil law ดังนั้น กฎหมายจึงวางหลักเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจน และกฎหมายยังเป็นแหล่งที่มาของการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล ดังนั้นในส่วนนี้จะได้นำเสนอข้อมูลที่เริ่มต้นจากกฎหมายของเยอรมนีที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและผู้สูงอายุเพื่อนำไปสู่การนำเสนอข้อมูลในส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- รัฐธรรมนูญเยอรมนี

รัฐธรรมนูญเยอรมนี หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า กฎหมายพื้นฐาน/กฎหมายเบื้องต้น (Grundgesetz) เป็นกฎหมายประกอบไปด้วยกฎ ข้อปฏิบัติทางการเมืองและทางกฎหมายที่สำคัญที่สำคัญที่สุดของเยอรมนี โดยส่วนหนึ่งของกฎหมายเบื้องต้นระบุถึงสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองในประเทศเยอรมนีในหมวดว่าด้วยสิทธิพื้นฐาน ได้แก่

“มาตรา 3 (1) บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมาย”

“มาตรา 9 (3) สิทธิของบุคคลที่จะรวมกันจัดตั้งสมาคมเพื่อพิทักษ์ และปรับปรุงสภาพการทำงานและสภาวะเศรษฐกิจย่อมได้รับการคุ้มครอง ข้อตกลงที่จำกัดหรือขัดขวางสิทธินี้ย่อมเป็นโมฆะใช้บังคับไม่ได้ มาตรการใด ๆ เพื่อให้มีข้อตกลงดังกล่าว ย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมาย”

“มาตรา 12 (1) ชนชาวเยอรมันมีสิทธิโดยเสรีที่จะเลือกอาชีพ หรือวิชาชีพที่ทำงาน และที่รับการฝึกอบรม การควบคุมวิชาชีพให้กระทำได้โดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย”

ทั้งนี้หลักการพื้นฐานกฎหมายเบื้องต้นของเยอรมนีมุ่งเน้นหรือมีจุดมุ่งหมายในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและห้ามเลือกปฏิบัติแก่พลเมืองเยอรมันทุกคน และด้วยความที่เป็นสหพันธรัฐ

- กฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุและ/หรือกฎหมายแรงงาน/การส่งเสริมการมีงานทำ

2.1 รัฐบัญญัติว่าด้วยการห้ามเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม (General Equal Treatment Act) หรือในภาษาเยอรมัน ได้แก่ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) เป็นกฎหมายระดับรัฐบัญญัติซึ่งเป็นกฎหมายทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติทั้งทางตรง (direct discrimination) และทางอ้อม (indirect discrimination) ด้วยสาเหตุจากเชื้อชาติ ที่มาของชาติพันธุ์ เพศ ศาสนา ความเชื่อ ความพิการ **อายุ** หรือเพศวิถี ซึ่งมีผลบังคับใช้ทั้งในกฎหมายแรงงานในมิติของการจ้างงานและในมิติของกฎหมายแพ่ง (Federal Anti-Discrimination Agency, n.d.)

ทั้งนี้รัฐบัญญัติ ฯ ในมาตรา 2 (section 2) ว่าด้วยเรื่องขอบเขตการบังคับใช้มิให้มีการเลือกปฏิบัติในเรื่อง (Federal Monistry of Justice, n.d.)

1) การกำหนดเงื่อนไขเพื่อให้เข้าถึงการจ้างงานไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของลูกจ้างที่ทำงานภายใต้กำกับดูแลของนายจ้างหรือแรงงานอิสระ รวมไปถึงเงื่อนไขเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกในการจ้างงานในทุกสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจ และทุกระดับอาชีพ

2) เงื่อนไขในการจ้างงานและสภาพการทำงาน รวมไปถึงการจ่ายค่าจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกิดจากสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (contracts between individuals) และข้อตกลงลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างสหภาพแรงงานและนายจ้าง (collective bargaining agreement)

3) การเข้าถึงการแนะแนวอาชีพทุกประเภทและทุกระดับ การฝึกอาชีพ การฝึกอาชีพชั้นสูง การฝึกทักษะใหม่ การฝึกงานภาคปฏิบัติ

4) การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือสมาชิกของสมาคมหรือสภานายจ้าง

5) การคุ้มครองทางสังคม การประกันสังคม และการให้บริการทางสุขภาพ

6) สิทธิประโยชน์ทางสังคม

7) การศึกษา

8) การเข้าถึงการบริการและสินค้าที่ให้บริการแก่ประชาชนรวมไปถึงที่อยู่อาศัย

โดยรัฐบัญญัติ ฯ ดังกล่าวคุ้มครองแรงงานหรือลูกจ้างทุกคน และให้คุ้มครองข้าราชการ พนักงานของรัฐ ผู้พิพากษา และบุคคลที่ปฏิบัติให้การบริการสาธารณะในราชการทหารในขอบเขตที่จำกัดเฉพาะในเรื่องการให้บริการสาธารณะเท่านั้น

- การเกษียณอายุ ลูกจ้างจะเกษียณอายุงานเมื่ออายุ 67 ปี ลูกจ้างจะได้รับเงินบำนาญเมื่อมีอายุครบตามที่กำหนดไว้ โดยจะต้องจ่ายเบี้ยประกันมาเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งจะเป็นผู้มีสิทธิได้รับสวัสดิการจากภาครัฐ ทั้งนี้ ลูกจ้างสามารถขอรับเงินบำนาญเมื่ออายุ 63 ปี ได้ ในกรณีที่ทำงานนานและจ่ายเงินสมทบประกันสังคมมาแล้วเป็นเวลาครบ 45 ปี สาเหตุหลักที่มีการเกษียณที่ 67 ปี ก็คือ คนในประเทศอายุยืนขึ้น ทำให้ได้รับบำนาญมากและนานขึ้น ขณะเดียวกันอัตราการเกิดที่น้อยลง ทำให้คนรุ่นใหม่เข้าสู่การทำงานน้อยลง และไม่สามารถสร้างรายได้ที่เพียงพอที่จะมาเป็นบำนาญให้กับผู้สูงอายุได้

4.3 นโยบาย/มาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย และต่างประเทศ

การศึกษาในครั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในและนอกระบบ และเพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับประเทศไทยมากที่สุด จึงได้มีการทบทวนนโยบายและมาตรการ รองรับสังคมสูงวัยและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุที่เกี่ยวกับกับมิติด้านการทำงานของผู้สูงอายุเท่านั้น ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยได้เลือกทบทวนนโยบายและมาตรการของประเทศ 5 ประเทศ ได้แก่ สิงคโปร์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ เยอรมนี และประเทศไทย สรุปดังนี้

ตารางที่ 1 นโยบาย/มาตรการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุระหว่างประเทศ

	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์	เกาหลีใต้	เยอรมัน	ไทย
<u>ด้านเศรษฐกิจและสังคม</u>	- มีจัดตั้งศูนย์พัฒนามนุษย์ผู้สูงวัย (Silver Human Resource Center : SHRC) หรือศูนย์ทรัพยากรผู้สูงอายุ โดยทำหน้าที่ประสานงานกับผู้ว่าราชการแต่ละจังหวัดให้ตั้งหน่วยงานย่อยขึ้นมาเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ สร้างโอกาสให้ผู้สูงอายุในท้องถิ่นได้ทำงานชั่วคราวระยะสั้น (ประมาณ 10 วันต่อเดือนเป็นอย่างมาก) งานที่มีลักษณะเบาและง่าย	- นโยบายของรัฐในการส่งเสริมการจ้างงานและการเพิ่มความมั่นคงทางการเงินด้วยการเพิ่มทักษะและจัดหางานให้เหมาะสมกับแรงงานสูงอายุเพื่อยกระดับภาคการผลิต และความสามารถในการเพิ่มรายได้ของแรงงานในระยะยาว คือ การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง (Central Provident Fund: CPF) เพื่อเป็นหลักประกันยามเกษียณ และเป็นการส่งเสริมการออมให้แก่ประชาชนชาวสิงคโปร์	- รัฐบาลเกาหลีใต้ได้ออกนโยบายสนับสนุนการจ้างงานสำหรับกลุ่มเปราะบาง (Employment Policy for Vulnerable Groups) หนึ่งในนั้นคือกลุ่มผู้สูงอายุ โดยไม่แยกเป็นแรงงานในระบบหรือนอกระบบ ทั้งหมด 2 นโยบาย ได้แก่ นโยบายเงินสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ และนโยบายเงินสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง จุดประสงค์ เพื่อตอบรับการ	- นโยบายด้านการเงิน คือ การตัดเงินช่วยเหลือในกลุ่มผู้สูงอายุทำงานไม่เต็มเวลา ทั้งนี้ เพื่อกระตุ้นให้ผู้สูงอายุทำงานเต็มเวลาและกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานตามปกติ (TU-RAC, 2563) - แรงงานสูงอายุที่เกษียณและตัดสินใจอยู่กับครอบครัวหรือลูกหลาน รัฐบาลสนับสนุนเงินให้กับ	- ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ปฏิรูประบบหลักประกันยามชราภาพให้เป็นไปอย่างบูรณาการและยั่งยืน สามารถครอบคลุมผู้สูงอายุอย่างพอเพียงทั่วถึงและเป็นธรรม ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในการเป็นพลังทางสังคม ส่งเสริมการจัดการสื่อสาร

ตารางที่ 1 นโยบาย/มาตรการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุระหว่างประเทศ					
	ญี่ปุ่น	**สิงคโปร์**	**เกาหลีใต้**	**เยอรมัน**	**ไทย**
	(ประมาณ 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) เป็นงานที่ต้องการทักษะฝีมือระดับต่ำไปจนถึงทักษะขั้นสูง เพื่อตอบสนองความต้องการของแรงงานผู้สูงอายุให้ได้มากที่สุด เช่น ครูสอนพิเศษ นักแปลเอกสาร ทำสวน ซ่อมประตูหน้าต่าง ทาสี ตัดหญ้า ดูแลเด็ก พาสุนัขเดินเล่น เป็นต้น อีกทั้งยังมีการจัดอบรมให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้กับผู้สูงอายุอีกด้วย โดยผู้ว่าราชการจังหวัดจะกำหนดประเภทของงานในการจ้างผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่น รวมทั้งกำหนดชั่วโมงการทำงาน (สราวุธ, 2560)	(parliament, 2560) รวมถึงยังมีโครงการ Matched Retirement Savings Scheme เพื่อช่วยผู้สูงอายุที่มีรายได้ปานกลางถึงน้อยออมเงินมากขึ้นสำหรับการเกษียณอายุ สูงสุด 600 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อปี เป็นเวลา 5 ปี (ตั้งแต่ปี 2564 ถึง 2568) - นโยบายของรัฐในการช่วยเหลือผู้สูงอายุเพื่อที่จะสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยภาครัฐเป็นผู้วางระบบโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกต่อผู้สูงอายุ เช่น การออกแบบอาคาร สถานที่สาธารณะ และระบบขนส่งมวลชนที่เหมาะสมกับผู้สูงวัย ตลอดจนการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วม	เข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างรวดเร็วและการลดลงของประชากรวัยทำงาน (Working Age Population) และสนับสนุนความมั่นคงในการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างอิสระของกิจการ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้จนถึงอายุเกษียณที่ต้องการ และการส่งเสริมการนำเข้าระบบเพื่อการขยายการจ้างงานในแรงงานที่ครบกำหนดเกษียณอายุแล้ว เพื่อให้สามารถทำงานได้ต่อไปในที่ทำงานหลักหลังแรงงานในกิจการขนาดกลางหรือขนาดย่อมเกษียณอายุ (ฝ่ายแรงงาน	ครอบครัวหรือบุตรหลานนั้น เป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม หากแรงงานที่เกษียณแล้วไม่ต้องการอยู่กับครอบครัว รัฐบาลมีการจัดสร้างแหล่งที่พัก ที่อยู่อาศัย ในสถานพักพิงคนชรา และสนับสนุนเงินค่าใช้จ่ายส่วนตัว (TU-RAC, 2563) - รัฐบาลไม่มีนโยบายลดความช่วยเหลือด้านค่าครองชีพหรือยุติการสนับสนุนสวัสดิการให้แก่แรงงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด (TU-RAC, 2563)	สนเทศเพื่อผู้สูงอายุ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง - การพัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยที่เหมาะสมกับแรงงานกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ เยาวชนแรงงานหญิง ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพให้ได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น เช่น ในปีงบประมาณ 2567 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีโครงการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเขาถึงระบบการคุ้มครองทางสังคม (แรงงาน

ตารางที่ 1 นโยบาย/มาตรการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุระหว่างประเทศ					
	ญี่ปุ่น	**สิงคโปร์**	**เกาหลีใต้**	**เยอรมัน**	**ไทย**
	- มาตรการให้เงินอุดหนุนแก่นายจ้างที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ได้กำหนดเกณฑ์การให้เงินอุดหนุน โดยบริษัทขนาดใหญ่จะได้รับเงินอุดหนุน 1/4 ของค่าจ้างและบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กจะได้รับเงินอุดหนุน 1/3 ของค่าจ้าง เป็นเวลา 1 ปี นอกจากนี้ หากนายจ้างมีการจ้างแรงงานที่มีอายุระหว่าง 45-49 ปี เพื่อการทดลองงานนายจ้างจะได้รับเงินอุดหนุน 1 แสนเยนต่อคนต่อเดือนในช่วงทดลองงานสูงสุดไม่เกิน 3 เดือน (ศิวพร และณัฐพร, 2564)	ในกิจกรรมทางสังคม (พัชรวรรณ นุชประยูร, 2562) - รัฐบาลสิงคโปร์ได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับ สวัสดิการสังคม เพื่อวางรากฐานและสร้างระบบที่มุ่งเน้นให้สมาชิกในครอบครัวเป็นผู้มีหน้าที่ดูแลเลี้ยงดูพ่อแม่ในยามชรา โดยหากลูกไม่เลี้ยงดูพ่อแม่ก็สามารถฟ้องร้องเรียกค่าเลี้ยงดูจากบุตรได้ (dspace.spu, 2564) นโยบายของรัฐบาลสิงคโปร์ที่ออกแบบมาสำหรับผู้สูงอายุนั้นอยู่ภายใต้หลักการของระบบประกันสังคมของสาธารณรัฐสิงคโปร์ 3 ประการ ได้แก่ 1. การพึ่งตนเองและมีความรับผิดชอบต่อสังคม 2. การพึ่งพาครอบครัว และ 3. การอาศัยความร่วมมือ	ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล, 2564) - มาตรการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งเป็นนโยบายทางเลือกที่รัฐบาลเกาหลีใต้ให้ความสนใจ เป็นตลาดงานที่สามารถรองรับแรงงานผู้สูงอายุ ภาครัฐมีบทบาทในการให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการ ส่งเสริมแหล่งเงินทุน และการขยายระบบสวัสดิการให้ครอบคลุมผู้ทำงานในกลุ่มนี้ (สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, n.d.) - กระทรวงสาธารณสุขและสวัสดิการของเกาหลีใต้จัดตั้ง		ผู้สูงอายุนอกระบบ) ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม มีการเรียนรู้ตามความเหมาะสมของช่วงวัย รวมถึง <u>กรมตรวจบัญชีสหกรณ์</u> กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้มีการแต่งตั้ง/จ้างงานผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาตรฐานบัญชีและการสอบบัญชีด้านกฎหมาย และด้านการบริหารจัดการภาครัฐ - มาตรการต่างๆ ด้านเศรษฐกิจ เช่น มีเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มาตรการให้เงินช่วยเหลือเพื่อการยังชีพแก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย สินเชื่อ

ตารางที่ 1 นโยบาย/มาตรการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุระหว่างประเทศ					
	ญี่ปุ่น	**สิงคโปร์**	**เกาหลีใต้**	**เยอรมัน**	**ไทย**
	- รัฐบาลญี่ปุ่นจัดตั้งสถาบันนโยบายแรงงาน และการจัดฝึกอบรม (The Japan Institute for Labour Policy and Training : JILPT) เพื่อศึกษานโยบายด้านแรงงานโดยเฉพาะ พร้อมทั้งวางแผนการจัดฝึกอบรม เช่น การศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันด้านแรงงาน ปัญหาของการจ้างงานผู้สูงอายุ และข้อกังวลที่เกี่ยวเนื่องมาจากการจ้างงาน (ศิวพร และณัฐพร, 2564) - การขยายอายุเกษียณในระบบประกันสังคมตามกฎหมายบำนาญสำหรับแรงงานของญี่ปุ่นซึ่งประชากรชาวญี่ปุ่นที่อยู่ในวัยทำงานทุกคนล้วนอยู่ภายใต้ระบบ	จากทุกภาคส่วน ทั้งชุมชน และองค์กรต่าง ๆ	สถาบันพัฒนาแรงงานผู้สูงวัยเกาหลีใต้ตั้งแต่ปี 2548 ซึ่งเป็นองค์กรกลางของรัฐในการจัดหางานให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อก่อให้เกิดสวัสดิการที่มีประสิทธิผล (New York University Center on International Cooperation, 2566)		ที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ (Reverse Mortgage) กองทุนการออมแห่งชาติ เป็นต้น - มาตรการต่างๆ ด้านสังคม เช่น ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ (ศพอส.) การคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุ การจัดบริการดูแลผู้สูงอายุในสถานดูแลผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดูแลผู้สูงอายุในศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ (รัฐ) เป็นต้น

ตารางที่ 1 นโยบาย/มาตรการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุระหว่างประเทศ					
	ญี่ปุ่น	**สิงคโปร์**	**เกาหลีใต้**	**เยอรมัน**	**ไทย**
	บำนาญแห่งชาติ (National Pension System) โดยระบบบำนาญของญี่ปุ่นมี 3 กลุ่ม คือ 1) บำนาญพื้นฐาน 2) บำนาญสำหรับลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานโดยได้ค่าจ้างจะต้องสมัครเข้าระบบบำนาญสำหรับลูกจ้าง 3) บำนาญตามความสมัครใจ โดยเงินบำนาญจะอยู่ในรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ				
<u>ด้านสภาพการทำงาน</u>	- นโยบายด้านการขยายอายุการทำงาน คือการบังคับใช้กฎหมายโดยให้ภาคเอกชนขยายอายุการทำงานของแรงงานจาก 60 เป็น 65 ปี สำหรับภาครัฐ บุคลากรที่	- กระทรวงแรงงานสิงคโปร์จะมีนโยบายในการเพิ่มเกณฑ์เกษียณอายุเป็น 64 ปี และนายจ้างต้องเสนอการจ้างกลับเข้ามาทำงานให้กับลูกจ้างจนถึงอายุ	- นโยบายที่ทางกระทรวงแรงงานและการจ้างงานเกาหลีใต้ ให้ความช่วยเหลือผ่านโครงการต่างๆ ซึ่งมีความเกี่ยวเนื่องกับแรงงานสูงอายุ ได้แก่	- แรงงานสูงอายุที่ตัดสินใจทำงานต่อจะได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ลดค่าธรรมเนียมการติดต่อราชการ ลดจำนวนเงินที่ส่งเข้าระบบบำนาญ	- มีการเพิ่มพูนทักษะหรือโอกาสในการทำงานด้วยการเพิ่มช่องทางการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุวัยต้น ซึ่งมีเป้าหมายผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะ

ตารางที่ 1 นโยบาย/มาตรการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุระหว่างประเทศ					
	ญี่ปุ่น	**สิงคโปร์**	**เกาหลีใต้**	**เยอรมัน**	**ไทย**
	ทำงานในสายอาชีพต่าง ๆ มีอายุการเกษียณที่แตกต่างกันตามตำแหน่งงาน เริ่มตั้งแต่ 60 ป ไปจนถึง 70 ปี - รัฐบาลญี่ปุ่นก็มีความพยายามใช้มาตรการต่าง ๆ เข้ามาจัดการปัญหา เช่น ผู้ประกอบการที่กำหนดอายุเกษียณน้อยกว่า 65 ปีบริบูรณ์ จะต้องดำเนินมาตรการความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุดังต่อไปนี้ (1) ขยายเวลาเกษียณอายุจนถึง 65 ปี (2) ใช้ระบบการจ้างงานต่อเนื่องจนถึงอายุ 65 ปี (3) ยกเลิกระบบเกษียณอายุ (OECD, 2018) ซึ่งหากผู้ประกอบการใดได้รับการแนะนำให้ดำเนิน	69 ปี ภายในปี 2569 (Ministry of Manpower, 2566) - นโยบายเพิ่มทักษะทางอาชีพ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน การเรียนรู้เฉพาะด้านและโปรแกรมทักษะแรงงานในอนาคต ซึ่งแต่ละโปรแกรมจะจัดให้มีการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ และจัดให้มีการอบรมตลอดการทำงานโดยรัฐบาลสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้ผู้เข้ารับการอบรมและส่งเสริมความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ (parliament, 2560) - นโยบายสวัสดิการเพื่อแรงงานสูงอายุ โดยรัฐบาลได้จัดสวัสดิการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่แรงงานสูงอายุในหลายรูปแบบ	1) โครงการการลดชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์จาก 44 ชั่วโมง เหลือ 40 ชั่วโมง ให้กับแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อบรรเทาความเครียดและความกดดันจากการทำงานต่อเนื่อง 2) โครงการสนับสนุนให้ผู้ประกอบการปรับปรุงสถานที่ทำงาน สถานที่พักผ่อน สิ่งอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานในช่วงเวลาพัก โดยรัฐสนับสนุนเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้กับสถานประกอบการนั้นๆ นำไปใช้ปรับปรุงอาคาร สถานที่ สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับแรงงาน เพื่อให้แรงงาน	รวมถึงรัฐจัดระบบอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายแรงงานสูงอายุ (TU-RAC, 2563) - การส่งเสริมให้แรงงานเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ จากการทำงานหลังการเกษียณและพยายามให้มีการเกษียณอายุก่อนกำหนดน้อยที่สุด นอกจากนี้รัฐบาลยังสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้พิการสามารถทำงานทดแทนแรงงานปกติได ในหลากหลายสาขาอาชีพ และมีสวัสดิการ ความช่วยเหลือ	การดำรงชีวิตเรียนรู้พัฒนาตลอดชีวิต โดยเพิ่มช่องทางการเรียนรู้และการเข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่ผู้สูงอายุวัยต้นหรือผู้ที่มีอายุ ๖๐-๖๙ ปี ซึ่งในปีงบประมาณ 2566 กระทรวงมหาดไทย <u>โดยกรมพัฒนาชุมชน</u> ได้จัดทำโครงการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ อบรมผู้สูงอายุวัยต้นให้มีความรู้ในการประกอบอาชีพ และสามารถต่อยอดอาชีพได้ - ส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เป็นผู้สูงอายุ ที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน ให้ได้รับการฝึกอบรม ได้มีงานทำ

ตารางที่ 1 นโยบาย/มาตรการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุระหว่างประเทศ					
	ญี่ปุ่น	**สิงคโปร์**	**เกาหลีใต้**	**เยอรมัน**	**ไทย**
	มาตรการข้างต้นหลายครั้ง แต่ไม่มีการดำเนินการเป็นรูปธรรม จะมีการออกหนังสือแนะนำ และหากไม่ปฏิบัติตาม อาจทำการเปิดเผยชื่อบริษัทดังกล่าวต่อสาธารณะ - มาตรการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสมัครงานใหม่ ในกรณีที่พนักงานผู้มีอายุระหว่าง 45-65 ปี จะต้องออกจากงานเนื่องจากการเลิกจ้าง ผู้ประกอบการจะต้องพยายามดำเนินมาตรการที่จำเป็นในการให้ความช่วยเหลือพนักงานเหล่านี้ตามความประสงค์ของพนักงาน เช่น ช่วยหาประกาศรับสมัครงาน เป็นต้น และในกรณีที่	เช่น จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการศึกษาหลักสูตรการทำงาน รวมถึงจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงานของผู้สูงอายุ (parliament, 2560) - รัฐบาลสิงคโปร์มีการจัดตั้ง “SkillsFuture Singapore” (SSG) ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานเพื่อให้เกิดทักษะแห่งอนาคตของชาติ เช่นโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของแรงงานสูงอายุ โครงการ Part-time Re employment Grant (PTRG) ให้การสนับสนุนด้านเงินทุนสูงถึง 125,000 ดอลลาร์	มีความสุขลดความเครียดสะสม 3) โครงการจัดตั้งหน่วยให้ความช่วยเหลือแรงงานสูงอายุสำหรับให้คำปรึกษา (สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, n.d.) - มาตรการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ประเทศเกาหลีใต้เป็นประเทศที่มีสัดส่วนของแรงงานที่ทำงานในอาชีพอิสระสูง ภาครัฐจึงมีบทบาทในการให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการ การส่งเสริมแหล่งเงินทุน และการขยายระบบสวัสดิการให้ครอบคลุมผู้ทำงานในกลุ่มนี้	จากรัฐเท่าเทียมกับคนปกติ เพื่อทดแทนกำลังคนที่เกษียณอายุก่อนกำหนด - นโยบายต่อนายจ้างและสถานประกอบการ รัฐบาลมีมาตรการรุนแรงต่อนายจ้างและสถานประกอบการที่เลือกปฏิบัติไม่ยุติธรรมต่อแรงงานสูงอายุ ซึ่งหากสถานประกอบการใดมีการกระทำดังกล่าว เมื่อมีการสอบสวนและสถานประกอบการนั้นทำผิดจริง อาจถูกเพิกถอนใบอนุญาตในระยะยาวหรือตลอดชีพได้ (TU-RAC, 2563)	ตามศักยภาพ อย่างกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในปีงบประมาณ 2566 มีการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุทั้งภาคในระบบและนอกระบบ การจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ - ส่งเสริมการมีรายได้และมีงานทำของผู้สูงอายุ สำหรับแรงงานนอกระบบ มีแนวทางการดำเนินงาน ได้แก่ การผลักดันส่งเสริมการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน และต่อยอดวิสาหกิจชุมชนเดิมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ การผลักดันการมีรายได้และมีงานทำของ

ตารางที่ 1 นโยบาย/มาตรการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุระหว่างประเทศ					
	ญี่ปุ่น	**สิงคโปร์**	**เกาหลีใต้**	**เยอรมัน**	**ไทย**
	ผู้ประกอบการเลิกจ้าง ทำให้พนักงานผู้มีอายุระหว่าง 45-65 ปี จำนวนมากต้องออกจากงาน จะต้องยื่นหนังสือชี้แจงต่อ Hello Work (สำนักงานเพื่อความมั่นคงทางอาชีพ) (สราวุธ, 2560) - มาตรการจูงใจ การจ้างแรงงานสูงอายุทั้งในและนอกภาคเกษตร โดยมีการสนับสนุนการจ้างงานทั้งในภาคเกษตรและนอกภาคเกษตร ทั้ง full-time / part-time ตามศักยภาพของผู้สูงอายุ เช่น <u>ในภาคเกษตร</u> ฝึกฝนแรงงานสูงอายุให้มีทักษะด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	สิงคโปร์ แก่นายจ้างที่ตกลงจ้างงานแรงงานสูงวัยนอกเวลาเป็นต้น	- ในปี 2566 มูลนิธิสหภาพการค้าเกาหลีใต้ได้มีการทบทวนแผนการขยายอายุการเกษียณ โดยได้เสนอกฎหมายต่อสภาผู้แทนราษฎรของเกาหลีใต้เพื่อขยายอายุเกษียณภาคบังคับจาก 60 ปี เป็น 65 ปี		ผู้สูงอายุให้หน่วยงานอื่นทั้งในชุมชนและนอกชุมชน - ในปีงบประมาณ 2567 <u>กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</u> จัดทำโครงการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานผู้สูงอายุในแต่ละจังหวัด เพื่อให้สามารถปรับตัวและมีทักษะที่เหมาะสมกับตลาดแรงงานในปัจจุบัน_รวมถึงในกลุ่มแรงงานอิสระ <u>กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</u> กระทรวงแรงงาน ได้มีโครงการเพิ่มทักษะในกับแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เพื่อ

ตารางที่ 1 นโยบาย/มาตรการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุระหว่างประเทศ					
	ญี่ปุ่น	**สิงคโปร์**	**เกาหลีใต้**	**เยอรมัน**	**ไทย**
	โซเชียลมีเดีย เป็นเครื่องมือขั้นพื้นฐานเชื่อมโยงตลาด เพื่อเพิ่มช่องทางสร้างรายได้ เป็นต้น นอกภาคเกษตร บริการ : เน้นการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุในกิจกรรมบริการ ครูสอนพิเศษ นักแปลเอกสาร ทำสวนและงานซ่อมประตูหน้าต่าง ดูแลเด็กและผู้สูงอายุ เป็นต้น (ธปท, 2567)				ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ รวมถึง กรมการจัดหางาน ในปีงบประมาณ 2567 มีโครงการขยายโอกาสมีงานทำให้ผู้สูงอายุ โดยเป็นการส่งเสริมการประกอบอาชีพและการจ้างงานที่เหมาะสมกับศักยภาพและสอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานให้กับผู้สูงอายุ - การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำ โดยขอความร่วมมือผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างที่ประสงค์จะจ้างผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป ทำงานบางช่วงเวลา โดยมีค่าตอบแทนชั่วโมงละ 45 บาท ระยะเวลาไม่เกิน 7 ช.ม./วัน และไม่เกิน 6 วัน/สัปดาห์ และเป็นงานไม่เป็น

ตารางที่ 1 นโยบาย/มาตรการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุระหว่างประเทศ					
	ญี่ปุ่น	**สิงคโปร์**	**เกาหลีใต้**	**เยอรมัน**	**ไทย**
					อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้สูงอายุ งานอาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านการค้าบริการ เสมียนพนักงาน เป็นต้น (ประกาศ 8 มี.ค.62)
ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	- มีระบบการประกันสุขภาพในลักษณะของการจ่ายเงินเพื่อรับบริการ (Fee-for-service payment) โดยนายจ้างและลูกจ้างมีส่วนร่วม ซึ่งการบริการด้านการประกันสังคมของญี่ปุ่นที่เกี่ยวข้องในด้านสุขภาพและความปลอดภัย แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) การประกันสุขภาพ 2) การประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน	- นโยบายของรัฐในการดูแลสุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุอย่างรอบด้านในราคาย่อมเยาว์ ซึ่งมุ่งเน้นการดูแลผู้สูงอายุและการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุ สามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ ซึ่งในทุก ๆ ปีรัฐบาลจะใช้จ่ายเงินงบประมาณจำนวนหนึ่งเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงบริการสาธารณสุข พร้อมทั้งจัดสรรเงินสำหรับการตรวจร่างกายและตรวจ	- แรงงานผู้สูงอายุในเกาหลีใต้จะได้มีสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับแรงงานทุกคนภายใต้รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Act: LSA) โดยไม่แยกเป็นแรงงานในระบบหรือนอกระบบ ซึ่งเกาหลีใต้ได้ใช้ระบบประกันสังคมเพื่อบรรเทาปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอันเกี่ยวข้องกับภัยพิบัติโรคภัยไข้เจ็บ การว่างงาน และการเสียชีวิต นอกจากนี้ ยังมีแผน	- ระบบประกันสุขภาพและสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุชาวเยอรมัน สามารถแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) ระบบการหักเงินบำนาญจากเงินเดือน 2) ระบบเงินบำนาญช่วยเหลือจากนายจ้าง 3) ระบบการสะสมเงินด้วยตนเอง (สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน)	- ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับวัยสูงอายุและเพิ่มโอกาสในการปรับสภาพที่อยู่อาศัย ซึ่งมีเป้าหมายให้จำนวนชุมชนสุขภาพดีเพิ่มขึ้น - ส่งเสริมศักยภาพครอบครัวและชุมชนในการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ตารางที่ 1 นโยบาย/มาตรการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุระหว่างประเทศ					
	ญี่ปุ่น	**สิงคโปร์**	**เกาหลีใต้**	**เยอรมัน**	**ไทย**
	3) การประกันการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุ โดยประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ (Late-Stage Medical Care Scheme) ประกันสุขภาพสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระ เกษตรกร และบุคคลวัยเกษียณ (National Health Insurance scheme: NHI) อัตราการสบทบขึ้นอยู่กับการกำหนดของรัฐบาลท้องถิ่น รวมถึงการประกันการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุ มีจุดมุ่งหมายเพื่อปฏิรูปโครงสร้างความมั่นคงทางสังคม ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการมีอิสระในการเลือกบริการการดูแลตามที่ตนต้องการ ปรับการบริการสังคม	สุขภาพผู้สูงอายุ (dspace.spu, 2564) - นโยบายของรัฐในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีอายุยืนยาว โดยสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เช่น การพัฒนางานด้านบริการเพื่อผู้สูงอายุปรับปรุงนโยบายด้านเงินอุดหนุนแก่อาสาสมัคร สนับสนุนการฝึกอบรมด้านการดูแลผู้สูงอายุที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น (พัชรวรรณ นุชประยูร, 2562) - รัฐบาลได้มีแผนปฏิบัติการสำหรับผู้สูงอายุให้เป็นศูนย์กลางหรือเรียกว่า 3C เพื่อช่วยให้	บำนาญหลังเกษียณและแผนบำนาญแห่งชาติสำหรับลูกจ้างทุกประเภท (ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล, 2564) - รัฐบาลให้ความสำคัญทางบริการด้านสุขภาพของสังคมผู้สูงอายุด้านบริการต่างๆ อาทิ การรักษาพยาบาล และการพัฒนาสุขภาพของประชาชน ตลอดจนเวลาว่างในชีวิตประจำวัน ซึ่งหมายรวมถึงงานอดิเรก โดยบริการเหล่านี้ได้แก่ ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ ศูนย์ดูแลประชาชนที่เกษียณอายุ และศูนย์บริการด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงวัย	- รัฐบาลเยอรมนีให้ความสำคัญและเน้นความเท่าเทียมกันในสังคม รวมทั้ง การเข้ารับบริการด้านรักษาสุขภาพของคนในประเทศ โดยไม่ได้แบ่งแยกว่าเป็นในระบบหรือนอกระบบ (TU-RAC, 2563)	ครอบครัวไทยมีความเข้มแข็งและมีจิตสำนึกความเป็นไทยดำรงชีวิตแบบพอเพียงมากขึ้น - มาตรการต่างๆ เช่น ระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า หลักสูตรอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุ การเพิ่มสิทธิของผู้สูงอายุในการดูแลระยะยาวสำหรับผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง มาตรการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและที่อยู่อาศัยเพื่อผู้สูงอายุ เป็นต้น - โครงการต่างๆ เช่น กรมอนามัยมีหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ (Care manager) หลักสูตรฟื้นฟู

ตารางที่ 1 นโยบาย/มาตรการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุระหว่างประเทศ					
	ญี่ปุ่น	**สิงคโปร์**	**เกาหลีใต้**	**เยอรมัน**	**ไทย**
	และการบริการทางการแพทย์ให้อยู่ในระบบเดียวกัน (Marketing Report from Tokyo January, 2562)	ผู้สูงอายุในปัจจุบันและอนาคตมีอายุยืนยาวอย่างมีคุณภาพ โดยให้มี 1) การดูแล (CARE) 2) การช่วยเหลือหรือการมีส่วนร่วม (CONTRIBUTION) 3) การเชื่อมโยง (CONNECTEDNESS) รวมถึงยังมีศูนย์บริการดูแลผู้สูงอายุ ได้มีการจัดตั้งศูนย์บริการดูแลผู้สูงอายุขึ้นหลายแห่ง เพื่อช่วยเหลือผู้หญิงทำงานที่มีภาระต้องดูแลผู้สูงอายุ เช่น สโมสรประชากรอาวุโส (Senior Citizen's Club) ศูนย์บริการทางสังคม (Social Day Center) เป็นต้น(Ministry of Health Singapore 2566)	โดยศูนย์ดังกล่าวจะให้บริการจัดกิจกรรม อาทิ ท่องเที่ยว งานอดิเรก และเอนเตอร์เทนเมนต์ แก่ผู้สูงอายุ (Royal Thai Embassy, Seoul, 2565) - ส่งเสริมสภาวะการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ เช่น นโยบายด้านรถไฟฟ้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คือการลดอุบัติเหตุบนท้องถนนและการช่วยเหลือผู้สูงอายุและผู้พิการในการขับรถ (Business Support Center, 2564)		ผู้ดูแลผู้สูงอายุ (Caregiver) เป็นต้น - โครงการการปรับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกของผู้สูงอายุให้เหมาะสม และปลอดภัยต่อการดำเนินชีวิตผู้สูงอายุ โดยสามารถยื่นขอเงินซ่อมแซมบ้าน จำนวน 40,000 บาทเป็นโครงการที่ทำต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2565-2566 (กรมกิจการผู้สูงอายุ)

สรุปในบทที่ 4 ของการศึกษานี้ได้กล่าวถึงสถานการณ์ทางประชากร กฎหมาย นโยบาย และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยพบว่าประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเพิ่มขึ้นของสัดส่วนประชากรสูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ขณะที่สัดส่วนของประชากรวัยทำงานและอัตราการเกิดลดลง ซึ่งทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเปลี่ยนแปลงไป สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ภาระของประชากรในวัยแรงงานลดลง แต่ภาระในวัยชรากลับเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ประชากรผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบนอก (ผู้ที่ไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคม) ยังคงมีจำนวนมากถึงร้อยละ 86.4 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงที่จะได้รับผลกระทบจากความเหลื่อมล้ำในด้านต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และสิทธิในการเข้าถึงบริการของรัฐ ผลกระทบเหล่านี้มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยตรง

ภาพรวมของต่างประเทศ จะเห็นว่ามีประเทศญี่ปุ่นมีอัตราผู้สูงอายุสูงในโลก รวมถึงเยอรมนีก็มีอัตราผู้สูงอายุสูงที่ยุในทวีปยุโรป และเกาหลีใต้ถือเป็นหนึ่งในประเทศที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้เกาหลีใต้กลายเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ เหมือนกับญี่ปุ่นและเยอรมนี เนื่องจากอัตราการมีบุตร (Fertility Rate) ลดลง และประชากรมีอายุยืนมากขึ้น (Life Expectancy) รวมถึงมีการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมสูงวัยเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรไม่เพียงพอ รวมถึงยังส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานในประเทศนั้นๆ ในอาเซียนประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีสัดส่วนประชากรสูงอายุ 60 ปีขึ้นไปสูงที่สุดและได้กลายเป็นสังคมสูงอายุแล้ว จะเห็นได้ว่า สัดส่วนผู้สูงอายุที่ยังเป็นแรงงานนอกระบบของแต่ละประเทศจะช่วงอายุ 55-79 ปี มีสัดส่วนที่ร้อยละ 17-70 ซึ่งแน่นอนว่าน้อยกว่าประเทศไทย ที่มีร้อยละ 86.4 ซึ่งแต่ละประเทศมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรในรูปแบบที่คล้ายคลึงกันและยังเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว

ภาพรวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุของไทยไม่ว่าจะเป็น พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2553 และยุทธศาสตร์ชาติของประเทศ ในส่วนของต่างประเทศที่ศึกษา ทุกประเทศจะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ รวมถึงจะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุทุกประเทศ เนื่องจาก ทุกประเทศที่มีการศึกษานั้น ส่วนใหญ่เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีการรองรับสังคมผู้สูงอายุแบบครบถ้วน จึงทำให้ผู้สูงอายุแต่ละประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายในเรื่องของการขยายเกษียณอายุ ตรงนี้อาจทำให้เกิดช่องว่างของกฎหมายที่เปิดโอกาสให้นายจ้างใช้เป็นเหตุผลในการกำหนดอายุเกษียณก่อนวัยอันควร เพื่อส่งเสริมให้แรงงานผู้สูงอายุในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับประเทศไทยมากที่สุด จึงได้มีการทบทวนนโยบายและมาตรการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุ รวมถึงจะได้ทราบถึงดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุ 60-69 ปี ที่เป็นแรงงานนอกระบบเกี่ยวกับมิติด้านการทำงานของผู้สูงอายุของไทยทั้ง 3 ปัจจัยที่เกิดขึ้น คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ว่าตัวเลขดัชนีคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเป็นอย่างไร และให้ทราบถึงนโยบายและมาตรการอะไรที่พอจะส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุให้ดีขึ้นได้ เมื่อมีการศึกษาของต่างประเทศเพื่อจะได้นำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับประเทศไทย

บทที่ 5
ผลการศึกษา

การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทยในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต กลุ่มตัวอย่างคือผู้สูงอายุ อายุ 60-69 ปี ที่ยังทำงาน จำนวน 9,938 ราย โดยการนำเสนอผลการศึกษาจะเสนอในรูปแบบของตารางข้อมูลและผลการวิเคราะห์ตารางข้อมูล โดยผลการศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบอายุ 60-69 ปี ของประเทศไทย

ส่วนที่ 2 ผลวิเคราะห์นโยบาย/มาตรการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ

5.1 ผลการวิเคราะห์ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบอายุ 60-69 ปี ของประเทศไทย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานสูงอายุนอกระบบ พบว่า แรงงานผู้สูงอายุมีอายุเฉลี่ย 63.71 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.9 เพศชาย ร้อยละ 40.1 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 76.9 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ร้อยละ 71.65 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า ร้อยละ 14.24 และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 10.52 ตามลำดับ ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในภูมิภาคเหนือ ร้อยละ 32.10 รองลงมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 25.85 ภาคกลาง ร้อยละ 21.95 มีการประกอบอาชีพเกษตรกร/ประมงน้ำจืดมากที่สุด ร้อยละ 38.41 รองลงมาคือ แรงงานรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 20.29

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ

รายการ	ร้อยละ
เพศ	
ชาย	40.1
หญิง	59.9
สถานภาพ	
โสด	11.7
สมรส	76.9
หม้าย หย่างร้าง แยกกันอยู่	11.5

รายการ	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	71.65
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	14.24
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	10.52
อนุปริญญา/ปวส.	1.77
ปริญญาตรี	1.72
สูงกว่าปริญญาตรี	0.10
ภูมิภาค	
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	9.31
เหนือ	32.10
ตะวันออกเฉียงเหนือ	25.85
กลาง	21.95
ใต้	10.80
อาชีพ	
ว่างงาน	7.13
ผู้รับงานไปทำที่บ้าน	1.37
ลูกจ้างทำงานบ้าน	1.62
แรงงานรับจ้างทั่วไป	**20.29**
แรงงานรับจ้างทำการเกษตรตามฤดูกาล	3.90
แรงงานประมงพื้นบ้าน	0.40
เกษตรกร/ประมงน้ำจืด	**38.41**
พ่อค้าแม่ค้าหาบเร่/แผงลอย	6.97
คนขับรถรับจ้าง	1.07
เจ้าของกิจการขนาดเล็ก	5.96
ขายของเก่า	0.35
ฟรีแลนซ์/อิสระ	1.82
ทำงานในภาคบริการ	0.58
กิจการภาคครอบครัว	2.86
ลูกจ้างทั่วไป	5.73
อื่น ๆ	1.54

ส่วนใหญ่ร้อยละ 83.92 มีอาชีพหลักเพียงอาชีพเดียว และร้อยละ 74.55 ไม่เคยทำงานหรือประกอบอาชีพมาก่อน มีเพียงร้อยละ 25.45 ที่เคยประกอบอาชีพมาก่อน โดยร้อยละ 37.05 ของผู้ที่เคยประกอบอาชีพอื่นมาก่อนเป็นพนักงานโรงงาน และร้อยละ 19.41 เคยเป็นพนักงานบริษัทเอกชน และเหตุผลสูงสุดที่ทำให้เปลี่ยนงาน คือ เกษียณอายุ/อายุมาก ร้อยละ 2803 รองลงมาคือ ต้องการอิสระ ร้อยละ 22.62

สำหรับด้านความต้องการทำงานในระบบหรืองานองค์กรที่มีระบบสวัสดิการ ส่วนใหญ่ร้อยละ 66.67 ไม่มีความต้องการ โดยแรงงานนอกระบบที่สำรวจส่วนมากจะทำงานในฐานะประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง ร้อยละ 37.75 รองลงมาคือ ลูกจ้าง ร้อยละ 32.35

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบด้านการประกอบอาชีพ

รายการ	ร้อยละ
การประกอบอาชีพ	
ประกอบอาชีพหลักเพียงอาชีพเดียว	83.92
ประกอบอาชีพรอง	16.08
ก่อนหน้าที่ท่านทำอาชีพในปัจจุบันท่านเคยทำงาน/ประกอบอาชีพหรือไม่	
ไม่เคยทำงาน/ประกอบอาชีพอื่นมาก่อน	74.55
เคยทำงานอาชีพอื่นมาก่อน	25.45
เหตุผลที่ทำให้เปลี่ยนงาน (เฉพาะผู้ที่เคยทำงานอาชีพอื่นมาก่อน)	
เกษียณอายุ/อายุมาก	28.03
ถูกเลิกจ้าง	10.79
ต้องการอิสระ	22.62
สภาพร่างกายไม่เอื้ออำนาย	14.00
ค่าจ้าง/รายได้ไม่คุ้มค่า	12.77
มีปัญหาในที่ทำงาน	0.83
อื่น ๆ	10.95
ท่านต้องการทำงานในระบบหรืองานองค์กรที่มีระบบสวัสดิการหรือไม่	
ต้องการ	33.33
ไม่ต้องการ	66.67
สถานะภาพทำงาน	
ว่างงาน	6.67
นายจ้าง	5.39
ลูกจ้าง	32.35
ลูกจ้างทำงานหลายเจ้า	6.50
การรวมกลุ่ม	1.42
ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง	37.75
ช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	6.43
อื่น ๆ	3.48

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุนอกระบบ

1) ด้านเศรษฐกิจและสังคม พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจมีรายได้รวมเฉลี่ยเท่ากับ 8,817.37 บาทต่อเดือน โดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 55.59 มีคนที่ร่วมใช้จ่าย จำนวน 2 คน ร้อยละ 34.34 ซึ่งมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานนอกระบบที่สำรวจมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ร้อยละ 58.78 และมีภาระหนี้สิน ร้อยละ 51.07 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการกู้ยืมเงินในระบบ ร้อยละ 83.65 แรงงานสูงอายุนอกระบบส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างจากการทำงานในรูปแบบรายงวด/รายครั้ง ร้อยละ 37.97 รองลงมา ได้รับค่าจ้างจากการทำงานในรูปแบบรายวัน ร้อยละ 36.03 โดยร้อยละ 58.14 ระบุว่ารายได้จากการทำงานที่ได้รับมีความคุ้มค่า ขณะที่ร้อยละ 41.86 ระบุว่ารายได้จากการทำงานที่ได้รับไม่มีความคุ้มค่า สาเหตุส่วนใหญ่เนื่องจากกำไรน้อย/รายได้น้อย สำหรับสภาพความเป็นอยู่ส่วนใหญ่ ร้อยละ 87.01 มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ไม่ต้องผ่อนชำระ รองลงมาคืออยู่อาศัยกับบิดา มารดา ญาติ พี่น้อง ร้อยละ 6.75

การได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมของแรงงานสูงอายุนอกระบบ พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการโดยภาครัฐ คือ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ร้อยละ 73.39 รองลงมา คือ เบี้ยสวัสดิการแห่งรัฐ ร้อยละ 38.47 และมีถึงร้อยละ 23.99 ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการโดยภาครัฐ นอกจากนี้ แรงงานสูงอายุนอกระบบส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 61.67 ไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนที่ดำเนินการโดยภาครัฐ มีเพียงร้อยละ 38.33 ที่เป็นสมาชิก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน สำหรับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการด้วยตนเอง กว่าร้อยละ 72.28 ไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนที่ดำเนินการโดยภาคเอกชน มีเพียงร้อยละ 27.72 ที่เป็นสมาชิก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

ตารางที่ 4 ข้อมลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตแรงงานสูงอายุนอกระบบด้านเศรษฐกิจและสังคม

รายการ	ร้อยละ
รายได้รวมเฉลี่ย (รวมรายรับทุกช่องทาง)	
ต่ำกว่า 9,000 บาท	55.59
9,000 – 15,000 บาท	35.18
มากกว่า 15,000 บาท	9.23
จำนวนคนที่ร่วมใช้จ่าย	
ไม่มี	2.90
1 คน	16.55
2 คน	34.34
3 คน	24.57
ตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป	21.63
โดยเฉลี่ยรายได้รวมของท่านเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือนหรือไม่	
เพียงพอ	41.22
ไม่เพียงพอ	58.78

รายการ	ร้อยละ
ท่านมีภาระหนี้สินหรือไม่	
ไม่มี	48.93
มี	51.07
- มี ในระบบ	83.65
- มี นอกระบบ	9.44
- มี ทั้งในและนอกระบบ	6.92
งานที่ท่านทำอยู่ได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบ (จากผู้มีงานทำ 9,275 คน)	
รายเดือน	20.84
รายสัปดาห์	2.53
รายวัน	36.03
รายชั่วโมง	0.86
รายงวด/รายครั้ง	37.97
อื่น ๆ	1.76
รายได้จากการที่งานที่ท่านได้รับมีความคุ้มค่าต่องานที่ทำหรือไม่	
คุ้มค่า	58.14
ไม่คุ้มค่า เนื่องจาก	41.86
- ทำงานหนักเกินไป	21.35
- กำไรน้อย/รายได้น้อย	70.82
- รบกวนเวลาส่วนตัวมากเกินไป	1.90
- อื่นๆ	3.70
- ไม่ระบุ	2.24
สภาพความเป็นอยู่	
มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ไม่ต้องผ่อนชำระ	87.01
มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง แต่อยู่ระหว่างผ่อนชำระ	2.80
อาศัยอยู่กับบิดา มารดา ญาติ พี่น้อง	6.75
อาศัยอยู่กับผู้อื่น (เช่น เพื่อน คนรู้จัก เป็นต้น)	0.52
อาศัยในบ้านพักที่หน่วยงานจัดให้	0.23
เช่าบ้าน/เช่าที่อยู่อาศัย	2.50
อื่น ๆ	0.19

รายการ	ร้อยละ
ความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการโดยภาครัฐ	
ความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการโดยภาครัฐที่ท่านได้รับ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	
ไม่ได้รับความคุ้มครอง	23.99
ผู้ประกันตน ม.39	2.97
ผู้ประกันตน ม.40	17.77
เบี้ยความพิการ	1.13
เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	73.39
เบี้ยสวัสดิการแห่งรัฐ	38.47
กองทุนที่ดำเนินการโดยภาครัฐที่ท่านเป็นสมาชิก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	
ไม่ได้เป็นสมาชิก	61.67
กองทุนหมู่บ้าน	37.04
การทุนการออมแห่งชาติ (กอช.)	1.90
กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน	0.64
ความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการด้วยตนเอง	
กองทุนที่ดำเนินการโดยภาคเอกชน ที่ท่านเป็นสมาชิก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	
ไม่ได้เป็นสมาชิก	72.28
การทำประกันชีวิต	47.33
กลุ่มสัจจะออมทรัพย์	58.15

เมื่อวิเคราะห์กลุ่มอาชีพด้วยปัจจัยด้านการความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการโดยภาครัฐและปัจจัยด้านรายได้ที่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย พบว่า สำหรับผู้ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม ในอาชีพเจ้าของกิจการขนาดเล็ก ทำงานในภาคบริการ กิจการภาคครอบครัว และอาชีพฟรีแลนซ์/อิสระ มีรายได้เพียงพอเกินกว่าร้อยละ 50 ส่วนอาชีพเกษตรกรตามฤดูกาล คนขับรถรับจ้าง และแรงงานรับจ้างทั่วไป ถึงแม้จะได้รับความคุ้มครองทางสังคม แต่ยังคงมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายมากที่สุด ตามลำดับ สำหรับกลุ่มที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการโดยภาครัฐ หากแต่รายได้ยังคงเพียงพอกับค่าใช้จ่ายมากที่สุด คือ อาชีพฟรีแลนซ์/อิสระ และผู้ที่ทำงานภาคบริการ ส่วนกลุ่มที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม และมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายมากที่สุด ได้แก่ อาชีพขายของเก่า แรงงานรับจ้างทั่วไป และคนขับรถรับจ้าง ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการโดยภาครัฐกับรายได้ที่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย

อาชีพ	ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม			ไม่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม		
	รายได้เพียงพอ	รายได้ไม่เพียงพอ	ผลต่าง	รายได้เพียงพอ	รายได้ไม่เพียงพอ	ผลต่าง
ผู้รับงานไปทำที่บ้าน	41.96	58.04	-16.07	50.00	50.00	0.00
ลูกจ้างทำงานบ้าน	38.81	61.19	-22.39	51.85	48.15	3.70
แรงงานรับจ้างทั่วไป	32.47	67.53	-35.06	30.37	69.63	-39.25
เกษตรตามฤดูกาล	31.44	68.56	-37.12	45.97	54.03	-8.06
ประมงพื้นบ้าน	37.50	62.50	-25.00	43.75	56.25	-12.50
เกษตรกร/ประมงน้ำจืด	42.35	57.65	-15.31	40.22	59.78	-19.56
พ่อค้าแม่ค้าหาบเร่/แผงลอย	46.98	53.02	-6.04	44.17	55.83	-11.66
คนขับรถรับจ้าง	32.18	67.82	-35.63	36.84	63.16	-26.32
เจ้าของกิจการขนาดเล็ก	59.02	40.98	18.05	56.20	43.80	12.40
ขายของเก่า	41.38	58.62	-17.24	16.67	83.33	-66.67
ฟรีแลนซ์/อิสระ	50.88	49.12	1.75	95.97	4.03	91.94
ทำงานภาคบริการ	57.89	42.11	15.79	70.00	30.00	40.00
กิจการครอบครัว	57.46	42.54	14.91	53.57	46.43	7.14
ลูกจ้างทั่วไป	34.16	65.84	-31.68	44.85	55.15	-10.30
อื่น ๆ	47.54	52.46	-4.92	58.62	41.38	17.24

2) ด้านการทำงาน พบว่า จากผลสำรวจกลุ่มตัวอย่างแรงงานสูงอายุนอกระบบส่วนใหญ่ร้อยละ 98.86 ไม่มีปัญหา ทะเลาะ และขัดแย้งในการทำงาน มีเพียงร้อยละ 1.14 เท่านั้น ที่มีปัญหา ทะเลาะและขัดแย้ง และส่วนใหญ่ร้อยละ 86.83 ไม่มีปัญหาจากการประกอบอาชีพ มีเพียง ร้อยละ 13.17 ที่มีปัญหา ซึ่งผู้ที่มีปัญหาจากการประกอบอาชีพระบุว่ามีปัญหาในเรื่องการทำงานที่ไม่ได้รับสวัสดิการมากที่สุด ร้อยละ 62.03 ทั้งนี้ แรงงานสูงอายุนอกระบบมีระยะเวลาทำงาน (รวมทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริมทั้งหมด) โดยเฉลี่ย 6.5 ชั่วโมงต่อวัน

ตารางที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตแรงงานสูงอายุนอกระบบด้านการทำงาน

รายการ	ร้อยละ
งานของท่านมีปัญหา ทะเลาะ ขัดแย้งบ้างหรือไม่	
ไม่มี	98.86
มี	1.14
- เรื่องงาน	47.79
- เรื่องส่วนตัว	39.82
- อื่น ๆ	12.39
ปัญหาจากการประกอบอาชีพหลักของท่านในปัจจุบัน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	
ไม่มีปัญหา	86.83
มีปัญหา	13.17
- ไม่ได้รับค่าตอบแทนตามที่ตกลงกันไว้	14.13
- ได้รับค่าตอบแทนล่าช้า	13.52
- ชั่วโมงการทำงานมากเกินไป	16.65
- ไม่สามารถหยุดงานได้	20.24
- ไม่มีสวัสดิการ	62.03
- อื่น ๆ	5.96
ระยะเวลาที่ทำงาน (รวมทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริมทั้งหมด) เฉลี่ย	6.5 ชม./วัน

3) ด้านสุขภาพ และความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจ ร้อยละ 98.78 มีสภาพร่างกายปกติมีเพียง ร้อยละ 1.22 ที่มีความพิการ ซึ่งร้อยละ 46.28 ของผู้พิการเป็นผู้พิการทางการเคลื่อนไหว และโดยส่วนใหญ่ร้อยละ 84.25 ไม่มีโรคประจำตัว และกลุ่มตัวอย่างมีปัญหาสุขภาพจากการทำงาน ร้อยละ 22.47 ซึ่งร้อยละ 85.18 ของผู้มีปัญหาระบุว่าปัญหาสุขภาพนั้นคือการเกิดความปวดเมื่อยจากการทำงาน แรงงานสูงอายุนอกระบบส่วนใหญ่ร้อยละ 92.12 ไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน สำหรับด้านความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินจากการทำงานส่วนใหญ่แล้วไม่เคยประสบเหตุการณ์ มีเพียงร้อยละ 0.88 ที่เคยประสบเหตุการณ์ โดยผู้ที่เคยประสบเหตุการณ์ส่วนใหญ่โดนลักทรัพย์ ร้อยละ 50.57

ใน 24 ชั่วโมงหรือ 1 วัน แรงงานสูงอายุนอกระบบมีเวลางานโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 7 ชั่วโมง อีก 8 ชั่วโมงเป็นเวลาพักผ่อน/นอน ซึ่งเกือบจะทั้งหมด ร้อยละ 94.11 ของกลุ่มตัวอย่างแรงงานสูงอายุนอกระบบมีเวลาสำหรับพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน ร้อยละ 93.90 ระบุว่ามีเวลางานกับเวลาส่วนตัวที่เหมาะสมและเพียงพอ และส่วนใหญ่แล้ว ร้อยละ 97.41 ไม่เคยโดนดูถูกหรือไม่ได้รับการยอมรับจากการทำงาน

ตารางที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตแรงงานสูงอายุนอกระบบด้านสุขภาพ และความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รายการ	ร้อยละ
สภาพร่างกาย	
ปกติ	98.78
พิการ ประเภทความพิการ	1.22
- การมองเห็น	19.01
- การได้ยิน	19.01
- การเคลื่อนไหว	46.28
- อื่น ๆ	15.70
ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่	
มี	15.75
ไม่มี	84.25
การทำงานของท่านทำให้มีปัญหาสุขภาพหรือไม่	
ไม่มี	77.53
มี อย่างไร	22.47
- เครียด	12.67
- ปวดเมื่อย	85.18
- อื่น ๆ	2.15
ตั้งแต่เริ่มทำงานหลักที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ท่านเคยได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานหรือไม่	
ไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน	92.12
เคย แต่ไม่ต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาล	85.44
เคย และต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาล	21.20
ในเวลางาน ท่านเคยประสบเหตุการณ์ไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินบ้างหรือไม่	
ไม่เคยประสบเหตุการณ์	99.12
เคยประสบเหตุการณ์	0.88
- ลักทรัพย์	50.57
- จี้/ปล้น	12.64
- อื่น ๆ	36.78
สัดส่วนระหว่างเวลางานกับเวลาส่วนตัวและเวลาอื่น ๆ ใน 24 ชั่วโมงของวันทำงาน	
เวลางาน	7 ชม./วัน
เวลาพักผ่อน/นอน	8 ชม./วัน
เวลาส่วนตัว	5 ชม./วัน
เวลาอื่น ๆ	4 ชม./วัน

รายการ	ร้อยละ
ท่านมีเวลาพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน หรือไม่	
มี	94.11
ไม่มี	5.89
งานที่ท่านทำ มีเวลาเหมาะสมและเพียงพอระหว่างเวลางานกับเวลาส่วนตัว	
เหมาะสมเพียงพอ	93.90
ไม่เหมาะสมเพียงพอ	6.10
ท่านเคยโดยดูถูก/ไม่ได้รับการยอมรับจากการทำงานหรือไม่	
ไม่เคย	97.41
เคย	2.59

5.1.3 ผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบโดยรวมของทั้ง 3 ด้านเท่ากับ 76.06 โดยแรงงานสูงอายุนอกระบบให้น้ำหนักกับคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานมากที่สุด ร้อยละ 44.03 รองลงมาคือด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 28.94 และด้านเศรษฐกิจและสังคม ร้อยละ 27.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าน้ำหนักตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานสูงอายุนอกระบบ

ด้าน	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)
ด้านเศรษฐกิจและสังคม	27.03
ด้านสภาพการทำงาน	44.03
ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	28.94

ตารางที่ 9 ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบอายุ 60-69 ปี ของประเทศไทย

ภูมิภาค	ค่าเฉลี่ยดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน					
	ด้านเศรษฐกิจและสังคม		ด้านสภาพการทำงาน		ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2566
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	43.33	61.80	71.36	80.34	81.95	82.22
เหนือ	47.72	55.57	82.64	84.04	77.52	83.37
ตะวันออกเฉียงเหนือ	48.26	53.57	82.25	81.68	72.61	83.26
กลาง	54.12	63.12	82.40	84.35	74.37	83.15

ภูมิภาค	ค่าเฉลี่ยดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน					
	ด้านเศรษฐกิจและสังคม		ด้านสภาพการทำงาน		ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2566
ใต้	54.49	56.92	81.32	82.93	75.38	80.32
รวมทั้งประเทศ	**48.96**	**57.43**	**79.95**	**83.04**	**76.44**	**82.86**

ตารางที่ 10 ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบตามการประกอบอาชีพ

อาชีพ	ค่าเฉลี่ยดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน		
	ด้านเศรษฐกิจและสังคม	ด้านการทำงาน	ด้านสุขภาพ
ผู้รับงานไปทำที่บ้าน	60.23	82.51	82.80
ลูกจ้างทำงานบ้าน	58.91	84.55	83.31
แรงงานรับจ้างทั่วไป	55.53	81.26	84.04
เกษตรตามฤดูกาล	53.74	81.77	83.61
ประมงพื้นบ้าน	53.69	81.38	82.59
เกษตรกร/ประมงน้ำจืด	55.24	83.87	81.96
พ่อค้าแม่ค้าหาบเร่/แผงลอย	58.78	82.00	82.70
คนขับรถรับจ้าง	57.63	72.09	80.38
เจ้าของกิจการขนาดเล็ก	62.07	84.52	80.81
ขายของเก่า	59.24	79.51	75.67
ฟรีแลนซ์/อิสระ	74.95	85.57	86.83
ทำงานภาคบริการ	59.91	81.53	82.19
กิจการครอบครัว	59.32	83.76	78.57
ลูกจ้างทั่วไป	56.68	83.73	84.76
อื่น ๆ	63.11	83.17	79.72

ในปี 2566 ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบอายุ 60-69 ปี ของประเทศไทยในด้านเศรษฐกิจและสังคมอยู่ที่ 57.43 โดยภูมิภาคที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศคือกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ร้อยละ 61.80 รวมถึงภาคกลาง ร้อยละ 63.12

ในขณะที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 53.57 ภาคเหนือ ร้อยละ 55.57 และภาคใต้ ร้อยละ 56.92 มีระดับคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ปัจจัยสำคัญที่ทำให้กรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมถึงภาคกลางมีดัชนีคุณภาพชีวิตสูงกว่าคือรายได้ เนื่องจากพื้นที่เหล่านี้เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจที่มีโอกาสในการทำงานมากกว่าภาคอื่น ๆ อธิบายได้จากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์เมือง (Urban Economics) ซึ่งระบุว่าพื้นที่เมืองหลวงมีความหนาแน่นทางเศรษฐกิจและสังคมสูงกว่า ทำให้มีโอกาสในการทำงานและรายได้มากกว่า พื้นที่เมืองยังมีการเข้าถึงทรัพยากรและบริการต่าง ๆ ได้ดีกว่า จึงทำให้ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เหล่านี้มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า

เมื่อพิจารณาตามอาชีพ พบว่าอาชีพฟรีแลนซ์หรืออาชีพอิสระมีระดับคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมสูงที่สุด ร้อยละ 74.95 รองลงมาคืออาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 63.11 และเจ้าของกิจการขนาดเล็ก ร้อยละ 62.07 เนื่องจากแรงงานในกลุ่มนี้มีความยืดหยุ่นในการเลือกงานและการกำหนดรายได้ด้วยตนเอง ทำให้สามารถปรับตัวตามสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แรงงานที่ระบุว่าอาชีพที่มีความยืดหยุ่นสูงจะมีโอกาสในการสร้างรายได้และคุณภาพชีวิตที่สูงกว่า ในขณะที่อาชีพเกษตรกร/ประมงน้ำจืดมีระดับคุณภาพชีวิตที่ต่ำที่สุด (ร้อยละ 55.24) สาเหตุสำคัญคือรายได้ที่ไม่สม่ำเสมอและความไม่แน่นอนที่ขึ้นอยู่กับผลผลิตจากการจับปลาในแต่ละวัน นอกจากนี้ ค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาเครื่องมือและเรือ รวมถึงค่าน้ำมันและค่าซ่อมแซมก็มีสูง ทำให้รายได้สุทธิของกลุ่มแรงงานประมงพื้นบ้านลดลง

ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบในประเทศไทยอยู่ที่ 83.04 โดยภูมิภาคที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูงกว่าค่าเฉลี่ยคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 81.68 และภาคกลาง ส่วนกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ร้อยละ 80.34 ภาคเหนือ ร้อยละ 84.04 และภาคใต้ ร้อยละ 82.93 มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำกว่าค่าเฉลี่ย สาเหตุหลักที่ทำให้กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานต่ำกว่าภาคอื่นคือจำนวนชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป จากการจัดอันดับของ “Kisi” บริษัทด้านซอฟต์แวร์ กรุงเทพฯ ติดอันดับ 5 เมืองที่คนทำงานหนักที่สุดในโลกจากทั้งหมด 100 เมือง สภาพแวดล้อมการทำงานในเขตเมืองหลวงจึงเป็นปัจจัยที่สร้างความเครียดและลดทอนคุณภาพชีวิต ในขณะที่ในต่างจังหวัดโดยเฉพาะในภาคเกษตร สภาพการทำงานไม่เคร่งเครียดเท่าในเมืองใหญ่ และมีสภาพแวดล้อมที่เงียบสงบและเป็นกันเองมากกว่า

เมื่อจำแนกตามการประกอบอาชีพ พบว่าอาชีพฟรีแลนซ์หรืออาชีพอิสระมีระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานสูงสุด ร้อยละ 85.57 รองลงมาคือลูกจ้างทำงานบ้าน ร้อยละ 84.55 และเจ้าของกิจการขนาดเล็ก ร้อยละ 84.52 เนื่องจากการทำงานในอาชีพฟรีแลนซ์หรืออาชีพอิสระมีความยืดหยุ่นสูง ผู้ประกอบอาชีพสามารถเลือกสถานที่และเวลาทำงานได้ตามความสะดวก ทำให้อาชีพเหล่านี้สามารถลดความเครียดและปรับตัวได้ดีตามสภาพแวดล้อมและชีวิตประจำวัน ในกรณีของลูกจ้างทำงานบ้าน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่ซับซ้อนและมีความยืดหยุ่นสูง จึงทำให้คุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานของกลุ่มอาชีพนี้ค่อนข้างดี ตรงกันข้าม คนขับรถรับจ้างมีระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานต่ำที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในกลุ่มนี้รวมถึงสภาพการทำงานบนท้องถนนที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ มลภาวะทางอากาศและเสียงที่ต้องเผชิญตลอดการทำงาน นอกจากนี้ ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและไม่แน่นอน รวมถึงการทำงานในช่วงกลางคืนหรือวันหยุดส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าและมีผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพร่างกาย

ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบในปี 2566 อยู่ที่ 82.86 โดยภูมิภาคที่มีระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้สูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 83.26 ภาคเหนือ ร้อยละ 83.37 และภาคกลาง ร้อยละ 83.15 ส่วนกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ร้อยละ 80.32 รวมถึงภาคใต้มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เนื่องจากในพื้นที่เมืองใหญ่ แรงงานผู้สูงอายุที่ทำงานนอกระบบมักประสบปัญหาสุขภาพจากการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีมลภาวะสูง เช่น ฝุ่น PM2.5 ควันเสียจากรถยนต์ และมลภาวะทางเสียง สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุจากการทำงานบนท้องถนน ทั้งจากการขับขี่และจากการเดินทางระหว่างการทำงาน ในขณะที่แรงงานในพื้นที่ชนบทมีความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุน้อยกว่า เนื่องจากถนนในพื้นที่เหล่านี้มักมีการจราจรไม่หนาแน่นและมีความปลอดภัยมากกว่า อีกทั้งแรงงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มักมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและไม่สม่ำเสมอ ซึ่งทำให้การจัดสรรเวลาพักผ่อนและเวลาทำงานไม่สมดุล มักทำให้แรงงานขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ ส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพตามมา เช่น ความเหนื่อยล้าสะสมหรือโรคเรื้อรังต่างๆ

เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่าอาชีพฟรีแลนซ์หรืออาชีพอิสระมีคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานดีที่สุด รองลงมาคือ ลูกจ้างทั่วไป[4] และแรงงานรับจ้างทั่วไป[5] เนื่องจากแรงงานในอาชีพเหล่านี้มีความยืดหยุ่นในการกำหนดเวลาทำงานและวันหยุด ทำให้สามารถปรับตัวและจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับสภาพร่างกาย สามารถหลีกเลี่ยงการเดินทางบนท้องถนนซึ่งมักมีอันตรายสูง และไม่ต้องเผชิญกับแรงกดดันจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะแรงงานฟรีแลนซ์ที่สามารถจัดการเวลาได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ ระยะเวลาในการทำงานที่จำกัดยังช่วยลดความเครียดและส่งผลให้สุขภาพของแรงงานในกลุ่มนี้ดีกว่าอาชีพอื่น ๆ ตรงกันข้าม อาชีพขายของเก่ามีระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำที่สุด เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางบนท้องถนนโดยใช้ยานพาหนะที่ไม่ปลอดภัย เช่น รถมอเตอร์ไซค์พ่วงข้างหรือซาเล้ง ซึ่งเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย นอกจากนี้ สภาพความเป็นอยู่ภายในบ้านหรือโรงรับของเก่ามักไม่ถูกสุขลักษณะ อาจมีปัญหาด้านสภาพอากาศที่ไม่ดี กลิ่นรบกวน เชื้อรา หรือสารพิษจากของเก่าที่สะสม ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อสุขภาพโดยตรง ทำให้คุณภาพชีวิตของแรงงานในอาชีพนี้ต่ำกว่าอาชีพอื่นๆ

[4] ลูกจ้างทั่วไป หมายถึง บุคคลซึ่งรับงานจากเจ้าของงานหรือนายจ้างเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับภาคการเกษตรและประมง โดยรับค่าตอบแทนแบบรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ และรายเดือน หรือทำงานภายในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ

[5] แรงงานรับจ้างทั่วไป หมายถึง บุคคลซึ่งรับงานจากเจ้าของงานหรือนายจ้างโดยออกแรงเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทนและรายได

5.1.4 รูปแบบการทำงานในอนาคตสำหรับแรงงานสูงอายุนอกระบบ

การเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคตสำหรับแรงงานสูงอายุนอกระบบเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ เนื่องจากปัจจัยหลายประการทั้งด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมและเศรษฐกิจ รวมถึงความต้องการที่เปลี่ยนไปของแรงงานสูงอายุเอง ทำให้รูปแบบการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันต้องมีการปรับตัวอย่างมาก จากการสำรวจแรงงานนอกระบบปี 2566 พบว่า ผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบกว่าร้อยละ 43.70 ไม่สามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลได้ รวมถึงเกินกว่าครึ่ง ร้อยละ 52.20 ไม่สามารถใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันเพื่อเป็นช่องทางในการสร้างรายได้ มีเพียงร้อยละ 1.39 ที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี แสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุขาดทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างมาก หากจะให้ผู้สูงอายุสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้ แรงงานสูงอายุนอกระบบจะต้องเพิ่มทักษะใหม่ ๆ โดยเฉพาะทักษะดิจิทัลเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทักษะเหล่านี้จะเป็นกุญแจสำคัญในการรักษาความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงาน และเปิดโอกาสในการประกอบอาชีพใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

รูปแบบการทำงานในอนาคตสำหรับประเทศไทยที่จะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอดจะมีความหลากหลายและโอกาสที่ทำให้เกิดการปรับตัวของผู้สูงอายุในอนาคต เพื่อให้สามารถมีบทบาทในสังคมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนี้

1. งานที่ยืดหยุ่นและงานพาร์ทไทม์ โดยผู้สูงอายุสามารถเลือกทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานยืดหยุ่นหรือทำงานพาร์ทไทม์มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถทางร่างกายและความต้องการพักผ่อน

2. งานผ่านระบบออนไลน์ การทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์หรือการทำงานจากที่พักอาศัยจะได้รับความนิยมมากขึ้น ทำให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องเดินทาง

3. งานที่เน้นทักษะเฉพาะทางและการให้คำปรึกษา ผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์และความรู้เฉพาะทางจะสามารถทำงานเป็นที่ปรึกษาหรือสอนทักษะให้กับรุ่นใหม่ได้ ซึ่งเป็นงานที่ใช้ประสบการณ์มากกว่าพละกำลัง

4. งานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและสนับสนุนผู้สูงอายุคนอื่น ผู้สูงอายุเองก็อาจมีบทบาทในการช่วยดูแลคนอื่นที่อายุมากกว่าหรือมีความต้องการพิเศษ

5. การเป็นผู้ประกอบการหรือทำธุรกิจส่วนตัว ผู้สูงอายุบางคนอาจเลือกที่จะเริ่มต้นธุรกิจขนาดเล็กหรือทำงานเป็นฟรีแลนซ์ โดยใช้ทักษะและความรู้ที่สะสมมาเป็นเวลานาน

6. การทำงานแบบพหุอาชีพ ผู้สูงอายุอาจเข้าร่วมในระบบงานแบบพหุอาชีพ ที่ให้โอกาสในการทำงานที่หลากหลาย และสามารถเลือกงานที่เหมาะสมกับตนเองได้

7. การทำงานเพื่อสังคมและการอาสาสมัคร ผู้สูงอายุหลายคนอาจมุ่งเน้นไปที่การทำงานเพื่อสังคม การอาสาสมัคร หรือการทำงานที่มีความหมายต่อชุมชนแทนการมุ่งเน้นหารายได้เพียงอย่างเดียว

อย่างไรก็ตาม เพื่อตอบสนองต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุในอนาคต ผู้สูงอายุจึงจำเป็นต้องมีทักษะในด้านต่าง ๆ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2564) ได้จัดอันดับความสำคัญทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้สูงอายุ 5 อันดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 ทักษะการปรับตัว (Adaptability) ลำดับที่ 2 การมองโลกในแง่ดี (Grounded Optimism) ลำดับที่ 3 ความเข้าใจและการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ลำดับที่ 4 ประกอบด้วย 2 ทักษะที่สำคัญเท่ากัน คือ ทักษะความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ (Health Literacy) และทักษะการเข้าใจผู้อื่น (Empathy) และอันดับที่ 5 ทักษะการแก้ปัญหา (Problem-solving)

5.2 ผลวิเคราะห์นโยบาย/มาตรการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ

จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบเกือบร้อยละ 70 ไม่ต้องการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในขณะที่ผู้สูงอายุนอกระบบกว่าร้อยละ 30 ยังคงมีความต้องการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน อาจเนื่องมาจากเหตุผลบางประการ เช่น รายได้ไม่เพียงพอ มีภาระหนี้สิน ฯลฯ ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงได้มีการวิเคราะห์แนวนโยบายในการรองรับสังคมสูงอายุทั้งของไทยและต่างประเทศ ได้แก่ สิงคโปร์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และเยอรมนี เพื่อเป็นแนวทางในการวางนโยบายหรือมาตรการของไทยในช่วงการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุไทย รวมถึงยังมีประเด็นที่ประเทศไทยสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุที่ครอบคลุมในมิติด้านการทำงาน

ตารางที่ 11 ผลวิเคราะห์นโยบาย/มาตรการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ

นโยบาย/มาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุในมิติด้านการทำงานทั้ง 3 ปัจจัย	ไทย	ต่างประเทศ	ประเด็นที่ไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข/แนวทางการแก้ปัญหา
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม	ประเทศไทยมีนโยบาย/มาตรการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุด้านเศรษฐกิจและสังคมมีหลากหลายและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ มีการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ปฏิรูประบบหลักประกันยามชราภาพให้เป็นไปอย่างบูรณาการและยั่งยืน สามารถครอบคลุมผู้สูงอายุอย่างพอเพียงทั่วถึงและเป็นธรรม รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในการเป็นพลังทางสังคม ส่งเสริมการจัดการสื่อสารสนเทศเพื่อผู้สูงอายุ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้สูงอายุมีความ	ในต่างประเทศมีการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุมีที่ผลต่อด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างมาก โดยไม่มีการแบ่งแยกว่าเป็นในระบบหรือนอกระบบ เนื่องจาก การศึกษาในต่างประเทศครั้งนี้ล้วนแต่เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งในบางประเทศมีส่งเสริมและมีมาตรการต่างๆ ทั้งในเรื่องของหลักประกันทางสังคม การส่งเสริมทางรายได้ หรือแม้แต่มีหน่วยงานที่ช่วยเหลือผู้สูงอายุโดยเฉพาะ เช่น ในบางประเทศมีนโยบายในการส่งเสริมการ	**<u>การส่งเสริมการจ้างงาน</u>** ควรส่งเสริมการจ้างงานแรงงานสูงอายุแบบระบบสมัครใจมากกว่าการสมัครใจในเชิงบังคับ อย่างในภาคเอกชนมีผู้สูงอายุมีความสามารถในการปรับตัวด้วยความสามารถที่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้สูงอายุมีศักยภาพและสมรรถนะแตกต่างกัน การบังคับด้วยมาตรการเดียวจึงอาจทำให้กิจการบางประเภทประสบปัญหาและได้รับการต่อต้าน ดังนั้น นโยบายของรัฐจึงควรให้การสนับสนุน

นโยบาย/มาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุในมิติด้านการทำงานทั้ง 3 ปัจจัย	ไทย	ต่างประเทศ	ประเด็นที่ไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข/แนวทางการแก้ปัญหา
	เป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการพัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยที่เหมาะสมกับแรงงานกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง หนึ่งในนั้นคือกลุ่มผู้สูงอายุ ให้ได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น เช่น ในปีงบประมาณ 2567 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีโครงการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเขาถึงระบบการคุ้มครองทางสังคม (แรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ) ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม มีการเรียนรู้ตามความเหมาะสมของช่วงวัย หรืออย่างกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้มีการแต่งตั้ง/จ้างงานผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาตรฐานบัญชีและการสอบบัญชีด้านกฎหมาย และด้านการบริหารจัดการภาครัฐ นอกจากนี้ ยังมีมาตรการต่างๆ ด้านเศรษฐกิจ	จ้างงานและการเพิ่มความมั่นคงทางการเงิน โดยมีจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง (Central Provident Fund: CPF) เพื่อเป็นหลักประกันยามเกษียณและการออม รวมถึงมีการจัดตั้งศูนย์พัฒนามนุษย์ผู้สูงวัย (Silver Human Resource Center : SHRC) หรือศูนย์ทรัพยากรผู้สูงอายุ โดยทำหน้าที่ประสานงานกับผู้ว่าราชการแต่ละจังหวัดให้ตั้งหน่วยงานย่อยขึ้นมา เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ โดยจะเป็นงานลักษณะที่ใช้ทักษะฝีมือระดับต่ำไปจนถึงทักษะขั้นสูง เช่น ครูสอนพิเศษ นักแปลเอกสาร ทำสวน ซ่อมประตูหน้าต่าง ทาสี ตัดหญ้า ดูแลเด็ก เป็นต้น รวมถึงในบางประเทศมีนโยบายสนับสนุนการจ้างงานสำหรับกลุ่มเปราะบาง (Employment Policy for Vulnerable Groups) หนึ่งในนั้นคือกลุ่ม	อื่นๆ เช่น ควรมีนโยบายเงินสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุในกลุ่มเปราะบาง โดยให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเพิ่มขึ้น หรือส่งเสริมแหล่งเงินทุน ส่งเสริมสวัสดิการให้กับภาคเอกชน เป็นต้น **<u>หลักประกันทางสังคม</u>** 1) ต้องลดความเหลื่อมล้ำทางด้านหลักประกันทางสังคม รายได้ สวัสดิการ รวมถึงเงินบำนาญของแรงงานภาครัฐ และภาคเอกชน แรงงานส่วนใหญ่ของประเทศยังคงเป็นแรงงานนอกระบบ เงินชราภาพซึ่งแน่นอนยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ รวมถึงมีผู้สูงอายุเกือบร้อยละ 82 ไม่มีเงินสมทบประกันสังคมมาตรา 40 (ซึ่งระบุว่าสามารถสมทบได้ถึงอายุ 65 ปี) อาจจะเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผู้สูงอายุไม่มีเงินเก็บไว้ใช้ในยามเกษียณ

นโยบาย/มาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุในมิติด้านการทำงานทั้ง 3 ปัจจัย	ไทย	ต่างประเทศ	ประเด็นที่ไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข/แนวทางการแก้ปัญหา
	เช่น มีเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มาตรการให้เงินช่วยเหลือเพื่อการยังชีพแก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย กองทุนการออมแห่งชาติ เป็นต้น <u>มาตรการต่างๆ ด้านสังคม</u> เช่น ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ (ศพอส.) การคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุ การจัดบริการดูแลผู้สูงอายุในสถานดูแลผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น	ผู้สูงอายุ โดยไม่แยกเป็นแรงงานในระบบหรือนอกระบบ ทั้งหมด 2 นโยบาย ได้แก่ นโยบายเงินสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ และนโยบายเงินสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น นโยบาย/มาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุในด้านนี้จึงไม่ได้มีความแตกต่างกันมาก ขึ้นกับบริบทของแต่ละประเทศ	2) การดูแลผู้สูงอายุในอนาคต จะต้องมุ่งเน้นการสร้างหลักประกันด้านรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน ด้วยการส่งเสริมให้มีระบบการออมระยะยาวที่รัฐบาลจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมจ่ายเงินสมทบ เช่นเดียวกับกองทุนประกันสังคม หรือกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ อีกทั้ง ให้การสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการระดับชุมชน เช่น กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ซึ่งได้มีการทำกันอยู่แล้วในหลายพื้นที่
ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	ประเทศไทยมีการกำหนดนโยบายด้านการจ้างงานผู้สูงอายุโดยการบัญญัติกฎหมายเพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยมีลักษณะที่การจ้างงานที่ให้มีการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งรับผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเข้าทำงาน เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ	ในต่างประเทศจะเน้นในเรื่องของการเกษียณอายุที่มากกว่า 60 ปี และยังมีการขยายเกษียณออกไปจากที่กำหนด บางประเทศขยายไปถึงอายุ 67 ปี เนื่องจากผู้สูงอายุมีความพร้อมในการทำงานและประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญแก่ผู้สูงอายุอย่างมาก รวมถึงยังมี	**<u>1) การกำหนดอายุเกษียณภาคบังคับ</u>** จากการศึกษาพบว่า ประเทศไทยไม่ได้มีการกำหนดอายุเกษียณที่แน่นอนสำหรับลูกจ้างนายจ้างสามารถกำหนดอายุเกษียณตามปีปฏิทิน/ปีงบประมาณของนายจ้างได้ และลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินชดเชยกรณีออกจากงานหากยังไม่ถึงอายุเกษียณตามที่กำหนด เพราะไม่ถือเป็นการ

นโยบาย/มาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุในมิติด้านการทำงานทั้ง 3 ปัจจัย	ไทย	ต่างประเทศ	ประเด็นที่ไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข/แนวทางการแก้ปัญหา
	รวมถึงในเรื่องการขยายอายุเกษียณยังไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน โดยจะมีแค่ขอความร่วมมือผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างที่ประสงค์จะจ้างผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป ทำงานบางช่วงเวลาเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ในแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุของภาครัฐยังมีมาตรการที่เกี่ยวข้อง เช่น มาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ อย่างกระทรวงแรงงาน มีนโยบายและโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุทั้งเต็มเวลาและไม่เต็มเวลา ทั้งในระบบและนอกระบบ เช่น ในปีงบประมาณ 2567 <u>กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</u> จัดทำโครงการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานผู้สูงอายุในแต่ละจังหวัด เพื่อให้สามารถปรับตัวและมีทักษะที่เหมาะสมกับตลาดแรงงานในปัจจุบัน มีโครงการเพิ่มทักษะให้กับแรงงานกลุ่มอิสระ ซึ่งในโครงการมีเรื่องของแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ และเพื่อ	ส่งเสริมและมาตรการต่างๆ เช่น การเพิ่มทักษะทางอาชีพให้ผู้สูงอายุที่ยังไม่มีงานทำ การเรียนรู้เฉพาะด้านและโปรแกรมทักษะแรงงานในอนาคต รวมถึงยังมีการจัดตั้งหน่วยให้ความช่วยเหลือแรงงานสูงอายุ สำหรับให้คำปรึกษาด้านการทำงาน โดยไม่ได้แบ่งแยกว่าเป็นแรงงานในระบบหรือนอกระบบ อีกทั้งในบางประเทศ ถ้าผู้สูงอายุอยากกลับมาในระบบ ก็สามารถทำได้ โดยจะมีการร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและเอกชน จัดตั้งองค์กรเพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของผู้สูงอายุ โดยมีเวปไซต์สมัครงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุที่อยากกลับเข้าทำงานรวมถึงยังมีการฝึกอาชีพเฉพาะด้านให้กับผู้สูงอายุ	เลิกจ้าง ตามกฎหมายแรงงาน หรือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วยเหตุนี้ประเทศไทย ควรมีการทบทวนกฎหมาย ในการกำหนดอายุเกษียณภาคบังคับที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบหลายด้าน เช่น ประเภทกิจการ งาน และความเชี่ยวชาญ ฯลฯ เพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างของกฎหมายที่เปิดโอกาสให้นายจ้างใช้เป็นเหตุผลในการกำหนดอายุเกษียณก่อนวัยอันควร **2) การเตรียมพร้อมทักษะของผู้สูงอายุ** **<u>รัฐทำให้แรงงาน</u>** การพัฒนาทักษะและการจัดหางานให้เหมาะสมกับแรงงาน เพื่อช่วยเพิ่มความสามารถในการหารายได้ และยกระดับผลิตภาพของแรงงานในระยะยาว ซึ่งทำได้ทั้ง

นโยบาย/มาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุในมิติด้านการทำงานทั้ง 3 ปัจจัย	ไทย	ต่างประเทศ	ประเด็นที่ไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข/แนวทางการแก้ปัญหา
	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยไม่มีค่าใช้จ่าย ซึ่งมีเป้าหมายคือผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต อีกทั้ง กรมการจัดหางาน มีโครงการขยายโอกาสมีงานทำให้ผู้สูงอายุ โดยเป็นการส่งเสริมการประกอบอาชีพและการจ้างงานที่เหมาะสมกับศักยภาพและสอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานให้กับผู้สูงอายุ ซึ่งมีเป้าหมายคือผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิตเรียนรู้พัฒนาตลอดชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น รวมถึง ส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เป็นผู้สูงอายุ ที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน ให้ได้รับการฝึกอบรมได้มีงานทำตามศักยภาพ รวมถึงกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในปีงบประมาณ 2566 มีการส่งเสริมการ		การศึกษาในระบบและนอกระบบตลอดช่วงอายุ อาจมีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาทักษะอาชีพแก่ผู้สูงอายุควบคู่กับการจัดหางานที่เหมาะสมให้แก่แรงงาน รวมถึงให้ความช่วยเหลือกลุ่มผู้สูงอายุที่ยังพอช่วยเหลือตัวเองที่ต้องการการพัฒนาทักษะ (re-skill/upskill) เพื่อให้ตนเองมีอาชีพที่เลี้ยงตนเองได้ **รัฐทำให้สถานประกอบการ** ควรมีการทำบันทึกข้อตกลงร่วมกันร่วมกันกับสถานประกอบการในการส่งเสริมการจ้างงาน โดยให้สถานประกอบการมีการจ้างงานผู้สูงอายุแบบยืดหยุ่นด้านของเวลาและเป็นงานลักษณะที่ไม่หนักจนเกินไป หรือจ้างงานผู้สูงอายุในรูปแบบแบบรับงานมาทำเป็นชิ้นๆ โดยอาศัยความชำนาญไม่จำเป็นต้องมีการใช้เครื่องมือการผลิตที่จำกัดเฉพาะในสถานประกอบการเท่านั้น

นโยบาย/มาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุในมิติด้านการทำงานทั้ง 3 ปัจจัย	ไทย	ต่างประเทศ	ประเด็นที่ไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข/แนวทางการแก้ปัญหา
	ทำงานของผู้สูงอายุทั้งภาคในระบบและนอกระบบ การจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ		รวมถึงในด้านภาษี อาจจะต้องมีการปรับปรุงให้เหมาะสม ซึ่งปัจจุบันสถานประกอบที่มีการจ้างผู้สูงอายุนำมาลดหย่อนภาษีได้ 2 เท่า แต่ยังมีข้อจำกัดที่นำมาลดหย่อนได้เพียง 2 คน และค่าจ้างที่ได้ต้องไม่เกิน 15,000 บาท/คน รวมลดหย่อนภาษีสูงสุดได้เพียง 300,000 บาท หากนายจ้างจ่ายค่าจ้างที่สูงกว่านั้น ไม่สามารถนำมาลดหย่อนภาษีได้
ปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	ผู้สูงอายุในประเทศไทยยังสามารถพึ่งพาสวัสดิการด้านบริการสุขภาพจากหลักประกันสุขภาพ ตาม พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ หรือระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งในทางปฏิบัติก็ยังพบสภาพปัญหาและข้อจำกัดในการใช้บริการด้านสาธารณสุข ที่ยังคงถูกจำกัดของผู้สูงอายุมากมาย ทั้งไม่มีช่องทางพิเศษสำหรับผู้สูงอายุ ความยุ่งยากของการส่งตัวผู้ป่วยระหว่าง	ในต่างประเทศจะให้ความสำคัญกับเรื่องการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุอย่างรอบด้าน โดยมุ่งเน้นการดูแลผู้สูงอายุและการจัดสวัสดิการต่าง ๆ โดยผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ ซึ่งในทุก ๆ ปีรัฐบาลจะใช้จ่ายเงินงบประมาณจำนวนหนึ่งเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงบริการสาธารณสุข พรอมทั้งจัดสรรเงินสำหรับการตรวจร่างกายและตรวจสุขภาพผู้สูงอายุ และยังสามารถเข้าถึงบริการอย่างมี	**เรื่องหลักประกันสุขภาพ** กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในกลุ่มนอกระบบให้ความสำคัญกับหลักประกันโดยรัฐเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้สูงอายุจะได้รับความช่วยเหลือหรือเข้าถึงสิทธิต่างๆ ของรัฐ และเกือบทั้งหมดมีหลักประกันทางสุขภาพโดยเป็นหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งเป็นบริการขั้นพื้นฐานของรัฐเท่านั้น มีส่วนน้อยที่ทำหลักประกันในรูปแบบสมัครใจ

นโยบาย/มาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุในมิติด้านการทำงานทั้ง 3 ปัจจัย	ไทย	ต่างประเทศ	ประเด็นที่ไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข/แนวทางการแก้ปัญหา
	สถานพยาบาล เป็นต้น รวมถึงตัวผู้สูงอายุที่ต้องเผชิญอุปสรรคหลายด้าน อาทิ ข้อจำกัดในการเดินทาง โรคภัย การเจ็บป่วยจากสุขภาพ และความทันสมัยของระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ช่วยขับเคลื่อนการรักษาผู้สูงอายุ อีกทั้งกองทุนฯ ส่วนใหญ่ยังขาดการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ในแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ยังมีการส่งเสริมด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งมีเป้าหมายให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพ สุขภาวะ และมีความเป็นอยู่ที่ดีเพิ่มขึ้น และยังมีการส่งเสริมศักยภาพครอบครัวและชุมชนในการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต ครอบครัวไทยมีความเข้มแข็งและมีจิตสำนึกความเป็นไทย ดำรงชีวิตแบบพอเพียงมากขึ้น รวมถึงยังมี	คุณภาพโดยไม่ได้แบ่งแยกว่าเป็นแรงงานในระบบหรือนอกระบบ อีกทั้งในบางประเทศยังกำหนดให้ผู้สูงอายุเป็นศูนย์กลาง เพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุในปัจจุบันและอนาคตให้มีอายุยืนยาวอย่างมีคุณภาพ อย่างไรก็ตาม ในเรื่องของระบบการประกันสุขภาพในบางประเทศยังต้องจ่ายเงินสมทบและขึ้นอยู่กับรายได้ อายุ และความถี่ในการใช้บริการ ซึ่งรัฐบาลกลางเป็นผู้ดูแลและร่วมจ่ายสมทบถึงร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด เช่น ประกันสุขภาพสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระ เกษตรกร และบุคลวัยเกษียณ ประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น รวมถึงในบางประเทศยังมีโดยมีส่งเสริมและมาตรการต่างๆ เช่น มีบริการด้านสุขภาพของสังคมผู้สูงอายุ ด้านบริการต่างๆ ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ ศูนย์ดูแลประชาชนที่เกษียณอายุ และศูนย์บริการด้าน	ดังนั้น ต้องมีการทบทวนหรือปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องการประกันสุขภาพของผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน **การให้ความรู้กับผู้สูงอายุ** 1) ควรมีส่งเสริมอบรมให้ผู้สูงอายุมีความรู้ในเรื่อง การดูแลสุขภาพร่างกาย ด้านโภชนาการ การออกกำลังกาย รวมถึงการเข้าถึงบริการและคำปรึกษาด้านสาธารณสุขด้วยเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ เพื่อช่วยปัญหาด้านสุขภาพจิตได้ 2) การให้ความรู้ในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะในศาสตร์ด้านสังคมและจิตใจ (Soft Science) ให้แก่ผู้สูงอายุ เช่น การเป็นผู้แนะนำสถานที่ท่องเที่ยว การเป็นวิทยากร หรือพัฒนาทักษะฝีมือและทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อลดผลกระทบที่เกิดจาก

นโยบาย/มาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุในมิติด้านการทำงานทั้ง 3 ปัจจัย	ไทย	ต่างประเทศ	ประเด็นที่ไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข/แนวทางการแก้ปัญหา
	มาตรการเชิงป้องกัน โดยกรมอนามัยมีหลักสูตรฝึกอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุ การเพิ่มสิทธิของผู้สูงอายุในการดูแลระยะยาวสำหรับผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง รวมถึงมาตรการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและที่อยู่อาศัยเพื่อผู้สูงอายุ และยังมีโครงการประเภทเงินอุดหนุน ประจำปีงบประมาณ 2567 ของกรมกิจการผู้สูงอายุเป็นโครงการการปรับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกของผู้สูงอายุให้เหมาะสม และปลอดภัยต่อการดำเนินชีวิตผู้สูงอายุ โดยสามารถยื่นขอเงินซ่อมแซมบ้าน จำนวน 40,000 บาท	สุขภาพสำหรับผู้สูงวัย หรือส่งเสริมสภาวะการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ หรือนโยบายในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีอายุยืนยาว โดยสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	ข้อจำกัดด้านสุขภาพ ความรู้ทักษะ และการใช้งานเครื่องมือ/อุปกรณ์ดิจิทัลของผู้สูงอายุ

บทที่ 6
สรุปผลการศึกษา

รายงานการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทยในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบอายุ 60-69 ปีของประเทศไทย รวมถึงวิเคราะห์นโยบาย/มาตรการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ และเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและมาตรการต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบในประเทศไทยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

6.1 สรุปผลการศึกษา

6.1.1 ผลการวิเคราะห์ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ สามารถสรุปสาระสำคัญโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานสูงอายุนอกระบบ พบว่า แรงงานผู้สูงอายุมีอายุเฉลี่ย 63.71 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.9 เพศชาย ร้อยละ 40.1 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 76.9 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ร้อยละ 71.65 ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในภูมิภาคเหนือ ร้อยละ 32.10 รองลงมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 25.85 ภาคกลาง ร้อยละ 21.95 มีการประกอบอาชีพเกษตรกร/ประมงน้ำจืดมากที่สุด ร้อยละ 38.41 รองลงมาคือ แรงงานรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 20.29 ส่วนใหญ่ร้อยละ 83.92 มีอาชีพหลักเพียงอาชีพเดียว และร้อยละ 74.55 ไม่เคยทำงานหรือประกอบอาชีพมาก่อน

สำหรับด้านความต้องการทำงานในระบบหรืองานองค์กรที่มีระบบสวัสดิการ ส่วนใหญ่ร้อยละ 66.67 ไม่มีความต้องการ โดยแรงงานนอกระบบที่สำรวจส่วนมากจะทำงานในฐานะประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง ร้อยละ 37.75 รองลงมาคือ ลูกจ้าง ร้อยละ 32.35 และอีกร้อยละ 33.33 ต้องการจะเข้าเข้าสู่ระบบ เนื่องจากส่วนหนึ่งมาจากรายได้ที่ไม่เพียงพอและมีภาระหนี้สิน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุนอกระบบ จากมิติการทำงานทั้ง 3 ปัจจัย สรุปได้ ดังนี้

1) ด้านเศรษฐกิจและสังคม พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจมีรายได้รวมเฉลี่ยเท่ากับ 8,817.37 บาทต่อเดือน โดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาทต่อเดือน ถึงร้อยละ 55.59 รวมถึงยังมีคนที่ร่วมใช้จ่ายจำนวน 2 คน ร้อยละ 34.34 ซึ่งมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานนอกระบบที่สำรวจมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ร้อยละ 58.78 และมีภาระหนี้สิน ร้อยละ 51.07 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการกู้ยืมเงินในระบบ ร้อยละ 83.65 แรงงาน

สูงอายุนอกระบบส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างจากการทำงานในรูปแบบรายงวด/รายครั้ง ร้อยละ 37.97 รองลงมาได้รับค่าจ้างจากการทำงานในรูปแบบรายวัน ร้อยละ 36.03 โดยร้อยละ 58.14 ระบุว่ารายได้จากการทำงานที่ได้รับมีความคุ้มค่า ขณะที่ร้อยละ 41.86 ระบุว่ารายได้จากการทำงานที่ได้รับไม่มีความคุ้มค่า สาเหตุส่วนใหญ่เนื่องจากกำไรน้อย/รายได้น้อย สำหรับสภาพความเป็นอยู่ส่วนใหญ่ ร้อยละ 87.01 มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองไม่ต้องผ่อนชำระ

การได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมของแรงงานสูงอายุนอกระบบ พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการโดยภาครัฐ คือ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ร้อยละ 73.39 รองลงมา คือ เบี้ยสวัสดิการแห่งรัฐ ร้อยละ 38.47 และมีถึงร้อยละ 23.99 ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการโดยภาครัฐ นอกจากนี้ แรงงานสูงอายุนอกระบบส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 61.67 ไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนที่ดำเนินการโดยภาครัฐ สำหรับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการด้วยตนเองกว่าร้อยละ 72.28 ไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนที่ดำเนินการโดยภาคเอกชน มีเพียงร้อยละ 27.72 ที่เป็นสมาชิก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

2) ด้านการทำงาน พบว่า พบว่า จากผลสำรวจกลุ่มตัวอย่างแรงงานสูงอายุนอกระบบส่วนใหญ่ร้อยละ 98.86 ไม่มีปัญหา ทะเลาะ และขัดแย้งในการทำงาน มีเพียงร้อยละ 1.14 เท่านั้น ที่มีปัญหาทะเลาะและขัดแย้ง และส่วนใหญ่ร้อยละ 86.83 ไม่มีปัญหาจากการประกอบอาชีพ มีเพียงร้อยละ 13.17 ที่มีปัญหา ซึ่งผู้ที่มีปัญหาจากการประกอบอาชีพระบุว่ามีปัญหาในเรื่องการทำงานที่ไม่ได้รับสวัสดิการมากที่สุด ร้อยละ 62.03 ทั้งนี้ แรงงานสูงอายุนอกระบบมีระยะเวลาทำงาน (รวมทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริมทั้งหมด) โดยเฉลี่ย 7 ชั่วโมงต่อวัน

3) ด้านสุขภาพ และความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจ ร้อยละ 98.78 มีสภาพร่างกายปกติมีเพียง ร้อยละ 1.22 ที่มีความพิการ และโดยส่วนใหญ่ร้อยละ 84.25 ไม่มีโรคประจำตัว รวมถึงแรงงานสูงอายุนอกระบบส่วนใหญ่ร้อยละ 92.12 ไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน สำหรับด้านความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินจากการทำงานส่วนใหญ่แล้วไม่เคยประสบเหตุการณ์ มีเพียงร้อยละ 0.88 ที่เคยประสบเหตุการณ์ โดยผู้ที่เคยประสบเหตุการณ์ส่วนใหญ่โดนลักทรัพย์ ร้อยละ 50.57 ใน 24 ชั่วโมงหรือ 1 วัน แรงงานสูงอายุนอกระบบมีเวลาทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 7 ชั่วโมง อีก 8 ชั่วโมง เป็นเวลาพักผ่อน/นอน นอกเหนือจากการทำงาน ร้อยละ 93.90 ระบุว่ามีเวลางานกับเวลาส่วนตัวที่เหมาะสมและเพียงพอ

ส่วนที่ 3 ผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ พบว่า ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบอายุ 60-69 ปี ของประเทศไทย

ด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยรวมทั้งประเทศ มีค่าเท่ากับร้อยละ 57.43 โดยภาคที่มีระดับคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศได้แก่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคกลาง ส่วนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

ของประเทศ เมื่อจำแนกตามการประกอบอาชีพ อาชีพที่มีระดับคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมมากที่สุด คือ อาชีพฟรีแลนซ์/อิสระ ส่วนอาชีพเกษตรกร/ประมงน้ำจืดมีระดับคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมต่ำที่สุด

ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมทั้งประเทศ มีค่าเท่ากับร้อยละ 83.04 โดยภาคที่มีระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ เมื่อจำแนกตามการประกอบอาชีพ อาชีพที่มีระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานมากที่สุด คือ อาชีพฟรีแลนซ์/อิสระ ส่วนอาชีพคนขับรถรับจ้างมีระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานต่ำที่สุด

ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมทั้งประเทศมีค่าเท่ากับร้อยละ 82.86 โดยภาคที่มีระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนภาคใต้คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ เมื่อจำแนกตามการประกอบอาชีพ อาชีพที่มีระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพมากที่สุด คือ อาชีพฟรีแลนซ์/อิสระ ส่วนอาชีพขายของเก่ามีระดับคุณภาพชีวิตต่ำที่สุด

6.1.2 ผลวิเคราะห์นโยบาย/มาตรการ เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ

จากการประมวลผลข้อมูลคุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุนอกระบบ พบว่าประมาณร้อยละ 70 ของแรงงานในกลุ่มนี้ไม่ประสงค์ที่จะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตาม พบว่าแรงงานสูงอายุประมาณร้อยละ 30 ยังคงมีความต้องการที่จะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งเหตุผลหลักอาจเกี่ยวข้องกับประเด็นทางเศรษฐกิจ เช่น รายได้ที่ไม่เพียงพอ หรือภาระหนี้สิน เป็นต้น จากการศึกษาในบริบทของประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่าประเทศไทยยังมีโอกาสในการพัฒนาหรือปรับปรุงแนวทางเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุ โดยเฉพาะในมิติด้านการทำงาน ทั้งนี้สามารถแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม จากการศึกษา พบว่าแรงงานส่วนใหญ่ในประเทศไทยยังคงอยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ ทำให้ไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของเงินบำนาญหรือเงินชราภาพที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในวัยเกษียณ ข้อมูลระบุว่าผู้สูงอายุประมาณร้อยละ 82 ไม่ได้สมทบเงินประกันสังคมตามมาตรา 40 (ที่สามารถสมทบได้ถึงอายุ 65 ปี) ทำให้ผู้สูงอายุเหล่านี้ไม่มีเงินออมเพียงพอสำหรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ อย่างไรก็ตาม รัฐบาลได้มีมาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุ เช่น การสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมทางสังคมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดการสื่อสารสนเทศเพื่อผู้สูงอายุ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงระบบหลักประกันทางสังคมและการคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ

2) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน การกำหนดอายุเกษียณภาคบังคับในประเทศไทยยังไม่มีการกำหนดอย่างชัดเจน โดยนายจ้างสามารถกำหนดอายุเกษียณตามปีงบประมาณหรือตามนโยบายของบริษัทได้ ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างไม่ได้รับเงินชดเชยหากออกจากงานก่อนถึงอายุเกษียณตามที่นายจ้างกำหนด เนื่องจากไม่ถือเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้น จึงมีข้อเสนอให้มีการทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดอายุเกษียณภาคบังคับให้ชัดเจนและเหมาะสมกับลักษณะงานและความเชี่ยวชาญในแต่ละประเภทกิจการ นอกจากนี้ มาตรการทางภาษีที่สนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การลดหย่อนภาษีสำหรับนายจ้างยังมีข้อจำกัดในแง่ของจำนวนพนักงานและเพดานค่าจ้าง ปัจจุบันสถานประกอบที่มีการจ้างผู้สูงอายุนำมาลดหย่อนภาษีได้ 2 เท่า และมีค่าจ้างไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท ซึ่งนายจ้างสามารถจ้างได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้าง

3) ปัจจัยด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้สูงอายุในประเทศไทยส่วนใหญ่พึ่งพาระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าหรือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ อย่างไรก็ตาม การเข้าถึงบริการสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุยังคงมีข้อจำกัด โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานสูงอายุนอกระบบที่ส่วนใหญ่ได้รับการคุ้มครองเพียงขั้นพื้นฐานเท่านั้น มีเพียงบางส่วนที่เข้าร่วมประกันสุขภาพโดยสมัครใจ ดังนั้น ควรมีการทบทวนและปรับปรุงกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการประกันสุขภาพของผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

4) แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2566 - 2570) ประกอบด้วย 6 ประเด็น มีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาฯ จำนวน 1 เรื่อง คือการบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ รวมถึงแรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ โดยมีเป้าหมายให้แรงงานเหล่านี้ได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพและหลักประกันทางสังคมที่ดีขึ้นภายในปี พ.ศ. 2570 อย่างไรก็ตาม ในส่วนของแรงงานสูงอายุนอกระบบ ยังไม่มีแนวทางการพัฒนาอย่างชัดเจน ควรมีการทบทวนแผนปฏิบัติราชการเพื่อให้ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้นในประเด็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบให้ดีขึ้น

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ความรู้ทางการเงิน (financial literacy) ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังไม่ได้เริ่มต้นการเก็บออมในช่วงวัยทำงานและช่วงอายุใกล้วัยเกษียณ โดยข้อมูลจากธนาคารแห่งประเทศไทยและสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ.2565 ระบุว่ามีเพียงร้อยละ 16 ที่สามารถวางแผนการออมเพื่อการเกษียณ ซึ่งการเก็บออมเพื่อวัยสูงอายุมีความจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาที่มากพอ ดังนั้น กระทรวงแรงงานควรมีการอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้ และสร้างจิตสำนึกวินัยในการออมเงิน และวางแผนการบริหารการเงินในการเกษียณ

2) กระทรวงแรงงานร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมการอบรมให้กับแรงงานผู้สูงอายุให้มีความรู้ในเรื่องของการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่รวมถึงควรมีการจัดหลักสูตรอบรมที่จะสามารถนำไปต่อยอดในการประกอบอาชีพได้จริงเพื่อประโยชน์กับผู้สูงอายุ

3) กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงมหาไทย โดยกรมพัฒนาชุมชน ร่วมกันพัฒนาบทบาทหน่วยงานในกำกับดูแลในระดับ ภูมิภาค ท้องถิ่น ให้มีการบูรณาการในลักษณะของศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One-stop Service Center : OSSC) เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ทำงานชั่วคราวระยะสั้นๆ หรือการพัฒนาแอปพลิเคชัน เพื่อให้บริการหางานเข้าถึงตัวผู้สูงอายุโดยตรง เช่น งานที่ปรึกษา ครูสอนพิเศษ นักแปลเอกสาร การเป็นวิทยากรออนไลน์ เป็นต้น โดยปรับใช้จากแนวทางศูนย์พัฒนามนุษย์ผู้สูงวัยหรือศูนย์ทรัพยากรผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่น

4) สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องของหลักประกันทางสุขภาพ โดยเพิ่มงบประมาณทางด้านสวัสดิการสังคมให้มากขึ้น เพื่อให้การดูแลผู้สูงอายุเป็นไปอย่างมีคุณภาพ เนื่องจากผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อยจะได้รับความช่วยเหลือหรือเข้าถึงสิทธิต่างๆของรัฐเป็นหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งเป็นบริการขั้นพื้นฐานของรัฐเท่านั้น อาจจะยังไม่เพียงพอ ดังนั้น ควรต้องมีการทบทวนหรือปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องการประกันสุขภาพของผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน

5) กระทรวงแรงงานควรเตรียมการกำหนดนโยบายและมาตรการเชิงรุกในการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ โดยใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลการขึ้นทะเบียนแรงงานอิสระ ภายใต้การดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. .... ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการเสนอคณะรัฐมนตรีนำร่างเข้าพิจารณาของรัฐสภา เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ การพัฒนาทักษะฝีมือ การคุ้มครองแรงงาน และการจัดสวัสดิการทางสังคมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของแรงงานผู้สูงอายุ เนื่องจาก แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ที่รวมถึงแรงงานผู้สูงอายุที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครองถึง 4.10 ล้านคน หรือร้อยละ 86.4 เพื่อให้ได้รับความคุ้มครอง

<u>สำหรับแรงงานสูงอายุที่ไม่อยากกลับเข้ามาในระบบ</u>

1) สำนักงานประกันสังคมควรผลักดันให้ความรู้ ความเข้าใจถึงประโยชน์ในการสมัครเข้าประกันสังคมมาตรา 40 และกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) กับกลุ่มแรงงานนอกระบบให้มากขึ้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของกลุ่มแรงงานนอกระบบก่อนวัยเกษียณ โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพอิสระจะได้มีเงินออมไว้ใช้ในยามเกษียณ เนื่องจากมีผู้สูงอายุเกือบร้อยละ 82 ไม่มีสมทบประกันสังคมมาตรา 40 ทำให้ผู้สูงอายุไม่มีเงินเก็บไว้ใช้ในยามเกษียณ (ประกันสังคมมาตรา 40 ที่ระบุว่าสามารถสมทบได้ตั้งแต่อายุ 15-65 ปี)

2) แรงงานสูงอายุส่วนมากจะเป็นแรงงานนอกระบบ (ไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33) จะได้รับความคุ้มครองที่น้อยกว่ากรณีของมาตรา 33 และ มาตรา 39 และแรงงานนอกระบบส่วนมากเป็นแรงงานภาคเกษตรและไม่ได้เป็นผู้ประกันตน ดังนั้น กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ควรพิจารณากำหนดแนวทางการดำเนินงานร่วมกันเพื่อการมีหลักประกันทางรายได้ให้กับแรงงานกลุ่มนี้

<u>สำหรับแรงงานสูงอายุที่อยากกลับเข้ามาในระบบ</u>

1) กระทรวงการคลัง โดยกรมสรรพากร ควรพิจารณาปรับหลักเกณฑ์ ในการลดหย่อนภาษีในการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 290) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข เพื่อการยกเว้นภาษีเงินได้ของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วน นิติบุคคล สำหรับเงินได้เท่าที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุที่มีอายุหกสิบปีขึ้นไป[6] ที่ระบุว่า บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสามารถหักรายได้ 2 เท่าของค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป และมีค่าจ้างไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท ซึ่งนายจ้างสามารถจ้างได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้าง ดังนั้น อาจจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกว่านี้ เช่น สามารถนำมาลดหย่อนภาษีได้เกิน 2 เท่า เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในสถานประกอบการในการขยายเกษียณอายุ ซึ่งเป็นการช่วยทั้งระบบงบประมาณและยังคงสามารถใช้ศักยภาพของผู้สูงอายุให้ทำงานต่อได้

2) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรพิจารณาแก้ไข/เพิ่มเติม กฎหมายลำดับรองภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเพิ่มหมวดแรงงานผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะให้เหมาะสมกับการจ้างงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน อัตราการจ้างงาน/ค่าตอบแทนสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นต้น เนื่องจาก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวดที่ 1 มาตรา 15 บัญญัติว่าให้นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน **ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีอายุเท่าใดก็ตาม** เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ และกฎหมายลำดับรองที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน มิได้บัญญัติเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองพิเศษสำหรับแรงงานผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ

6.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) การศึกษาครั้งนี้เป็นการเป็นศึกษาเอกสารและประมวลผล ซึ่งในครั้งต่อไป อาจต้องมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่สะท้องถึงปัญหาและอุปสรรคการกับการศึกษาให้มากขึ้น

2) การศึกษาในครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งต่อไปได้

6.4 ข้อจำกัดในงานวิจัย

1. การเข้าถึงแหล่งข้อมูลเชิงลึกของแนวนโยบาย/มาตรการ กฎหมาย ฯลฯ ของต่างประเทศ
2. ไม่มีข้อมูลสนับสนุนในการวิเคราะห์ที่เพียงพอ
3. ไม่มีข้อมูลในอดีตที่เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์แนวโน้ม

[6] ประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ ๒๙๐) ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

เอกสารอ้างอิง

กนกอร เนตรชู. (2561). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเสริมสร้างตนเองสู่พฤฒพลังของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. http://bsris.swu.ac.th/thesis/57199130413RB6992555f.pdf

กมลวรรณ อยู่วัฒนะ และคณะ. (2565). *มาตรการคุ้มครองสิทธิในการทำงานของผู้สูงอายุตามกฎหมายไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายประเทศญี่ปุ่น*. *วารสารนิติศาสตร์และสังคมท้องถิ่น, 6*(1) https://so04.tci-thaijo. org/ index.php/llsj/article/view/253089/175310

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2565. อมรินทร์ คอร์เปอเรชั่นส์. https://thaitgri.org/?p=40208

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (ม.ป.ป.). *แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2580)*. https://www.dop.go.th/download/laws/th1653553501-843_0.pdf

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2553). พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546. https://www.dop.go.th/th/laws/2/10/785

กรมมาตรฐานแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข ประเทศญี่ปุ่น. (ม.ป.ป.). *คู่มือการยื่นเรื่องอุบัติภัยในการทำงาน ฉบับที่ 1*. https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001234768.pdf

กระทรวงการต่างประเทศ. (2565, 30 พฤศจิกายน). *สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี*. https://www.mfa.go.th/th/content/5d5bcc2215e39c306000a245?cate=5d5bcb4e15e39c3060006870

กรุงเทพธุรกิจ. (2565, 8 มิถุนายน). *ทักษะแห่งอนาคตในโลกยุค 4.0 ที่วัยเรียน-วัยแรงงาน-ผู้สูงวัย ต้องมี?*. https://www.bangkokbiznews.com/social/1008680

กองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน. (ม.ป.ป.). *ส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ*. https://n9.cl/xixf6

กองเศรษฐกิจการแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2566). *รายงานการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566*. https://n9.cl/1snfz

กัลยาณี ทองสว่าง. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเคหะชุมชนออเงิน. [ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

กิตติสุดา กิตติศักดิ์กุล และเกียรติพร อำไพ. (2562). มาตรการคุ้มครองทางกฎหมายเรื่องการจ้างผู้สูงอายุในแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ. วารสารรัชต์ภาคย์, 13(30), 174-187. https://so05.tcithaijo.org/index.php/RJPJ/article/download/152436/149996/687392

ขวัญใจ ทองศรี. (2564). คุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวพุทธจิตวิทยา. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 7*(2), 325-337. https://so03.tcithaijo.org/index.php/human/article/download/254326/171887/942874

จตุรงค์ กอบแก้ว. (2567, 10 มกราคม). *เศรษฐกิจนอกระบบ จุดอ่อนจีดีพีไทย*. Salika. https://www.salika.co/2024/01/10/informal-economy-weak-points-of-thai-gdp/

จำเรียง กูรมะสุวรรณ. (2536). *ประชากรผู้สูงอายุกับการจัดสวัสดิการ.* ใน จรัสวรรณ เทียนประภาส และพัชรี ตันสิริ (บรรณาธิการ). การพยาบาลผู้สูงอายุ. 1-34. รุ่งเรืองธรรม.

ฉันทนา จันทวงศ์ และคณะ. (2559). รูปแบบการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในการประกอบอาชีพของแรงงานสูงอายุนอกระบบในชุมชนชายทะเลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต. มหาวิทยาลัยบูรพา. https://buuir.buu.ac.th/handle/1234567890/1910

ฉัตรชัย ตวงรัตนพันธ์. (2567, 11 กุมภาพันธ์). *แรงงานนอกระบบไทย มากมาย หลากหลาย และสำคัญกว่าที่คิด.* กรุงเทพธุรกิจ. https://www.bangkokbiznews.com/blogs/business/business/1112674

เฉลิมพล แจ่มจันทร์. (2564, 9 มิถุนายน). *ความเปราะบางของแรงงานสูงอายุไทย.* เดอะประชากร. https://www.theprachakorn.com/newsDetail.php?id=457

เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และสุภรต์ จรัสสิทธิ์. (2564). สถานการณ์และแนวโน้มสภาพการทำงานของผู้สูงอายุไทย: การวิเคราะห์จากข้อมูลการสำรวจระดับประเทศ. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. https://ipsr.mahidol.ac.th/ipsrbeta/FileUpload/PDF/Report-File-630.pdf

เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และคณะ. (2565). แรงงานสูงอายุนอกระบบและการเปลี่ยนผ่านสภาพการทำงานของแรงงานสูงอายุไทย. พีทูเอส เพลท. https://ipsr.mahidol.ac.th/wp content/uploads/2022/11/577-OlderPerson-Worker.pdf.

ชลธิชา อัศวนิรันดร และคณะ. (2563). โครงการรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลิตภาพ และการคุ้มครอง. วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. https://thainhf.org/wp-content/uploads/2020/11/Full-Report-รรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย-28.09.2020.pdf

ชัยพัฒน์ พุฒซ้อน และกันตพัฒน์ พรศิริวัชรสิน. (2561). แนวทางการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1*(1), 25-36. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/hsrnj/article/view/252466/170433

ชุมพร ฉ่ำแสง และคณะ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก*. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. https://ir.swu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/2497/2/Chumporn_C_R440190.pdf

ฐานริณทร์ หาญเกียรติวงศ์ และศิริวรรณ ชอบธรรม. (2566). การศึกษาแนวทางการดำเนินงานของภาครัฐในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 5*(3), 1-15. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/appm/article/view/263066/177928

ณัฏฐ์ชยธร เดชสิทธิ์บุลพร. (2557). คุณภาพชีวิตและความต้องการสนับสนุนสวัสดิการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุในชุมชนสามตำบล จังหวัดนครปฐม. [ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร] https://sure.su.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/8707/fulltext.pdf?sequence=2&isAllowed=y

ณัฐพร เทียนบุญ. (2564). *การพัฒนากฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ*. [ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/7913

ณัฐภัทร ถวัลยโพธิ. (2551). การจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น. *ดุลพาห, 56(1), 76-86. https://dunlaphaha.coj.go.th/upload/2552/1/2552_1_a7.pdf*

ดวงพร รัตนอมรชัย. (2535). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ภาวะสุขภาพและการรับรู้การควบคุมสุขภาพกับวิถีชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดอ่างทอง.* [ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].

ดวงใจ คำคง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ตำบลลำสินธุ์ อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดพัทลุง*. [ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ] http://kb.tsu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/2366/1/ดวงใจ%20คำคง.pdf

ดารารัตน์ เกสรธรรม. (ม.ป.ป.). การส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ กรณีศึกษาประเทศสิงคโปร์. https://lib.doe.go.th/ebookdoc/020400011337_1.pdf

ดำรงศักดิ์ จันโททัย. (2563). บทเรียนการจัดการสังคมผู้สูงอายุจากประเทศญี่ปุ่น. วารสารนิติ รัฐกิจ และสังคมศาสตร์, 4(1), 159-182. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/lawcrru/article/download/224807/157501/779064

ที่ประชุมผู้บริหารองค์กรรัฐตามพระราชบัญญัติเฉพาะ. (2564, 22 ธันวาคม). *ถอดบทเรียนนโยบายประชากรประเทศสิงคโปร์เพื่อการพัฒนาประเทศไทย*. https://cppa.or.th/articles/ถอดบทเรียนนโยบายประชาก/

นฎา วะสี และคณะ. (2564). ระบบรายได้ยามชราภาพที่จัดการโดยภาครัฐทำไมต้องปฏิรูปและเราจะปฏิรูปอย่างไร. *BOT พระสยาม Magazine, 64* (2), 18-21. https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/bot-magazine/Phrasiam-64-2/the-knowledge-64-2-1.html

นันทนิตย์ ราชกิจ. (2560). การสังเคราะห์งานวิจัยคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ.[ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช] file:///C:/Users/0470ksar/Desktop/157899.pdf

นันทพล พุทธพงษ์ และคณะ. (2563). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานสูงอายุ. *วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์, 9*(2), 141-159. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/lawjournal/article/view/247519/169010

นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2563). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ: สถานการณ์และแนวทางการจัดสวัสดิการในประเทศไทย ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางสังคม. *PAAT Journal, 2*(3), 15-26. https://so10.tci-thaijo.org/index.php/paatj/article/view/292/240.

บงกช สุทัศน์ ณ อยุธยา. (2562). *นวัตกรรมสังคม สร้างสุขด้วยการแบ่งปัน*. พงษ์สวัสดิ์การพิมพ์. http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER12/DRAWER052/GENERAL/DATA0001/00001023.PDF

บัณฑิต นิจถาวร. (2565). *บทความวิเคราะห์รายงานทางเศรษฐกิจ (ประจำเดือนสิงหาคม 2565)*. https://www.bam.co.th/article/260

ปณิตา วงศ์มหาดเล็ก. (2565, 6 สิงหาคม). มองสิงคโปร์สร้างเมืองเป็นมิตรกับผู้สูงวัย ตอนที่ 1 นโยบาย Many Helping Hands. Urban Ally. https://www.urbanally.org/en/article/ManyHelpingHands

ปิยะพร มุ่งวัฒนา. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบในการเข้าสู่วัยสูงอายุ. *วารสารวิจัยสังคม, 41(1), 217-234.* http://www.cusri.chula.ac.th/wp-content/uploads/2020/11/07Piyaporn_final.pdf

พงษ์มนัส ดีอด และคณะ. (2564). การเปรียบเทียบนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุของต่างประเทศและประเทศไทย. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8*(4), 230-243. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/download/251647/168638/893994

พรรัตน์ แสดงหาญ และคณะ. (2560). การพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก. มหาวิทยาลัยบูรพา. https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1614860115-602_0.pdf

พัชรวรรณ นุชประยูร และคณะ. (2562). นโยบายของรัฐและวิวัฒนาการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงาน การคุ้มครองสุขภาพ และคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศสิงคโปร์. วารสารนิติพัฒน์ นิด้า, 8(1). 59-81. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/nitipat/article/view/190187/141044

พัชราภรณ์ พัฒนะ. (2561). *คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในศูนย์การเรียนรู้การดูแลผู้สูงอายุเขตสุขภาพที่ 4*. ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี กรมอนามัย. https://hpc4.anamai.moph.go.th/web-upload/migrated/files/hpc4/n1735_1f24cc10498c16e676d0801248b174ba_article_20190819150929.pdf

ภาณุ อดกลั้น. (ม.ป.ป.). ทฤษฎีการสูงอายุ. http://110.164.51.230/manage/Research_pic/20121111035019.pdf

ภุชงค์ เสนานุช และคณะ. (2560). การพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. https://www.thaipbs.or.th/news/content/278166

ภุชงค์ เสนานุช และคณะ. (2560). แนวทางการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. https://knowledgefarm.tsri.or.th/aging-informal-labor/

ภุชงค์ เสนานุช และคณะ. (2561, 9 พฤษภาคม). *สถานการณ์แรงงานนอกระบบสูงวัยในไทย. ฟาร์มรู้สู่สังคม* สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. https://knowledgefarm.tsri.or.th/aging-informal-labor/

ภุชงค์ เสนานุช และคณะ. (2562, 5 มีนาคม). *การพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม.* สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. https://www.thaipbs.or.th/news/content/278166

มันนี่บัฟฟาโล. (2566, 26 กันยายน). เศรษฐกิจนอกระบบ ไทยรั้งที่ 2 อาเซียน สูญหาย 848,000 ล้านดอลลาร์. https://www.moneybuffalo.in.th/economy/informal-economy-thailand-ranks-2nd-in-asean

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2564, 29 ธันวาคม). *ทำอย่างไรให้มีงานทำหลังวัยเกษียณ ตอนที่ 2: ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้สูงอายุในอนาคต*. https://thaitgri.org/?p=40004

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2564, 29 พฤศจิกายน). *ทำอย่างไรให้มีงานทำหลังวัยเกษียณ ตอนที่ 3 : สำรวจหน่วยงานพัฒนาทักษะของแรงงานสูงอายุในต่างประเทศ.* https://thaitgri.org/?p=40024

ลงทุนแมน. (2565, 24 พฤศจิกายน). *ประเทศไทยมีเศรษฐกิจนอกระบบใหญ่กว่าที่คิด*. https://www.longtunman.com/42896

วรเวศม์ สุวรรณระดา. (2566, 29 กันยายน). *การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดียามชราภาพ โดยเน้นผู้สูงวัยเป็นศูนย์กลาง*. สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์. https://www.pier.or.th/abridged/2023/21/

วนิดา เหลืองสัจจกุล. (2552). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี.* [ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิชช์ เกษมทรัพย์. (2564, 2 กรกฎาคม). *ไทยพร้อมหรือไม่ กับการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์*. กองบริหารงานทั่วไป สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. https://op.mahidol.ac.th/ga/posttoday-22-2/

วิชัย รูปขำดี และคณะ. (2542). คุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนริมคลองแสนแสบกับการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของคลอง. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. https://books.google.co.th/books/about/รายงานวิจัยเร.html?id=Vg1jNQEACAAJ&redir_esc=y

วิทชย เพชรเลียบ และคณะ. (2566). สภาพแวดล้อมการทำงาน ความเสี่ยงทางสุขภาพ และคุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุนอกระบบ ตำบลหนองงูเหลือม อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดนครราชสีมา, 29*(3). 19-34. https://he02.tci- thaijo.org/index.php/ODPC9/article/view/260352/181059

วิทย์ บุญ. (2565, 27 กุมภาพันธ์). *แม้เลยวัยเกษียณ แต่คนญี่ปุ่นก็ยังนิยมทำงานอยู่ ทางแก้ปัญหา 'สังคมสูงวัย-ขาดแคลนแรงงาน'*. ไทยรัฐออนไลน์. https://plus.thairath.co.th/topic/everydaylife/101170

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และศตพร เพียรวิมังสา. (2561). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในหมู่บ้านดอนเซ่ง ตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี. Veridian E-Journal *สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 11*(1). 3144-3156. http://www.mis.ms.su.ac.th/MISMS01/PDF02/439_20190528_j_31.pdf

ศิรินัดดา ปรีชา และคณะ. (2567) “แรงงานสูงวัยปรับตัวอย่างไร...ให้ทันเทรนด์”. ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ. https://www.bot.or.th/content/dam/bot/documents/th/research-and-publications/article/regional/2024/แรงงานสูงวัยปรับตัวอย่างไรให้ทันเทรนด์/แรงงานสูงวัยปรับตัวอย่างไรให้ทันเทรนด์.pdf

ศุภเจตน์ จันทร์สาส์น. (2555). พฤฒิพลังของผู้สูงอายุไทย การปันผลทางประชากร และโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในสังคมสูงวัย. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) 4* (7), 201-214. https://ejournals.swu.ac.th/index.php/swurd/article/view/2379/2418

ศุภชัย ศรีสุชาติ และคณะ. (ม.ป.ป.). โครงการสงเสริมการมีรายไดและการมีงานทำของผูสูงอายุ ตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6). กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1550211728-152_0.pdf

ศูนย์ธุรกิจสัมพันธ์ กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ. (2566, 6 กุมภาพันธ์). *กรณีศึกษา แนวทางในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของ*สิงคโปร์. Globthailand. https://globthailand.com/กรณีศึกษา-แนวทางในการขั/

สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล. (2564, 18 พฤศจิกายน). เกาหลีใต้เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมภายใต้นโยบาย Green New Deal. https://seoul.thaiembassy.org/th/content/เกาหลีใต้เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรม?page=60a1d38a9b59cd333b782ff2&menu=60a1d3b228d4255fa27793c2

สถานเอกอัครราชทูต ณ สิงคโปร์. (2567, 20 มีนาคม). สิงคโปร์เพิ่มเกณฑ์เกษียณอายุเป็น 64 ปี ในปี 2569. ศูนย์ข้อมูลเพื่อธุรกิจไทยในสิงคโปร์. https://thaibizsingapore.com/news/%e0%b8%82/policies/increase_retirement_age_to_64/

สถานเอกอัครราชทูต ณ สิงคโปร์. (2566, 2 พฤษภาคม). รัฐบาลสิงคโปร์แถลงแนวทางใหม่ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม. ศูนย์ข้อมูลเพื่อธุรกิจไทยในสิงคโปร์. https://thaibizsingapore.com/news/%E0%B8%82/policies/singapore-lawrence-wong-debate-on-president-address-april-2023/

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (2557, 2 มกราคม). *แรงงานผู้สูงอายุ.* สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. https://tdri.or.th/2014/01/srawooth-labour/

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (2567, 10 มกราคม). *ดุลยภาพ ดุลยพินิจ: ผู้สูงอายุกับการทำงาน.* สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. https://tdri.or.th/2021/01/work-and-retirement-in-old-age/

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (2560, 23 มกราคม). *ระบบการจ้างงาน ผู้สูงอายุของญี่ปุ่น*. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. https://tdri.or.th/2017/01/2017-01-20/

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (2564, 5 มีนาคม). *คนแก่ที่ยากจนในสิงคโปร์.* มติชนออนไลน์.https://www.matichon.co.th/columnists/news_2606003

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ และ อุษณีย์ ศรีจันทร์. (2565, 4 มีนาคม). *แรงงานนอกระบบ สวัสดิการยามชราและการออม.* สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. https://tdri.or.th/2022/03/ informal-sector-workers-welfare/

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 (ฉบับย่อ).* https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2565). แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570). https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2023/10/แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ-พ.ศ.-2566-2570.pdf

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). สรุปผลที่สำคัญ การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2565. https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1688714910-2409_0.pdf

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2564, 13 เมษายน). ผู้สูงอายุไทยต้องปรับตัวอย่างไร? เพื่อพร้อมสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Active Aging). https://www.nxpo.or.th/th/8078/

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519). https://www.bic.moe.go.th/images/stories/article3.pdf

สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ กรุงเบอร์ลิน. (ม.ป.ป.). รายงานสถานการณ์เศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศ. https://www.ditp.go.th/contents_attach/76310/76310.pdf

สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ กรุงสิงคโปร์. (2567, 9 กุมภาพันธ์). ตลาดผู้สูงอายุมาแรงในสิงคโปร์. ศูนย์ข้อมูลเพื่อธุรกิจไทยในสิงคโปร์. https://thaibizsingapore.com/news/ news/ก/opportunities/the-elderly-market-booming-in-singapore/

สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ ประเทศญี่ปุ่น. (2562). *วิวัฒนาการระบบประกันสังคมผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่น*. Marketing report from Tokyo. https://www.ditp.go.th/contents_attach/502424/502424.pdf

สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์. (2559, 19 กันยายน). การจ้างแรงงานสูงอายุของประเทศสิงคโปร์. https://singapore.mol.go.th/news/

สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์. (2559, 15 สิงหาคม). แรงงานนอกระบบของประเทศสิงคโปร์. https://singapore.mol.go.th/news/บทความเรื่อง-แรงงานนอกร

สุขุมา อรุณจิต. (2564). แรงงานผู้สูงอายุ: อคติช่วงวัยกับความไม่เป็นธรรมทางสังคม. https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1614859657-600_0.pdf.

โสภา ขันทะเสน และคณะ. (2564). รูปแบบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร โดยสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 12*(1), 58-72. https://so04.tcithaijo.org/index.php/neuarj/article/view/254629

โสรญา พิกุลหอม. (2562). แรงงานสูงอายุในประเทศสิงคโปร์. สำนักงานวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=58599&filename=house2554

อัครมณี สมใจ. (2566). รูปแบบกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาผลิตภาพแรงงานสูงอายุนอกระบบในเขตเทศบาลตำบลสามโคก อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 6*(2), 295-306. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/SSRUJPD/article/view/266857/180770

อารดา ธีระเกียรติกำจร. (2554). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. http http://cmuir.cmu.ac.th/handle/6653943832/22051

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). *การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].

อุบลรัตน์ จันทรังษ์ และคณะ. (บก.) (2564). ส่องเทรนด์อาชีพผู้สูงวัย “เกษียณแต่ยังมีไฟ ก็ทำงานได้”. *BOT พระสยาม Magazine, 64* (2), 32-33. https://www.bot.or.th/content/dam/bot/documents/th/research-and-publications/articles-and-publications/bot-magazine/botmag-2-64.pdf

อุมาพร อุดมทรัพยากุล. (2536). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ เขตเมืองสุพรรณบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. https://doi.nrct.go.th//ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/MU.the.1993.284

อรรถวัฒน์ พูนสวัสดิ์ และวริยา ล้ำเลิศ. (2560). สภาพสังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันกับความเหมาะสมต่อการกำหนดเกณฑ์เกษียณอายุของประเทศไทย. วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5(3), 83-93. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/gskkuhs/article/view/107860

เอกพล เคราเซ และคณะ. (2562). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ: ถอดรหัสจากผู้รู้และผู้เป็น. วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และการบริหารสังคม, 27(2), 131-162. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/swjournal/article/view/189390

A Singapore Government Agency. (1993). Retirement and Re-employment Act 1993. https://sso.agc.gov.sg/Act/RRA1993

A Singapore Government Agency. (2023). Be empowered to age well! It's time to pursue our dreams and contribute our knowledge and expertise to society. https://www.moh.gov.sg/ifeelyoungsg/Contribution

Federal Anti-Discrimination Agency. (n.d.). *General Equal Treatment Act*. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/order-and-law/general-equal-treatment-act/general-equal-treatment-act-node.html

Federal Monistry of Justice. (n.d.). *General Act on Equal Treatment (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG)*. https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/englisch_agg.html

Golman & Ernst. (2022). Future of Work, Emerging Sectors and the Potential for Transition to Formality. ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_855420.pdf

Harasty & Ostermeier. (2020). Population Ageing: Alternative measures of dependency and implications for the future of work. International Labour Organization. https://www.ilo.org/publications/population-ageing-alternative-measures-dependency-and-implications-future-1International Labour Organization. (1980). R162 - Older Workers Recommendation, 1980 (No. 162). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312500

International Labour Organization. (2014). Social protection for older persons: Key policy trends and statistics. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_310211.pdf

International Labour Organization. (2020). COVID-19 crisis and the informal economy Immediate responses and policy challenges. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/ public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/briefingnote/wcms_743623.pdf

International Labour Organization. (2021). ILO Global Estimates on International Migrant Workers Results and Methodology.https://www.ilo.org/publications/ilo-global-estimates-international-migrant-workers-results-and-methodology

International Labour Organization. (2023). Achieving gender equality at work. https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/111/achieving-gender-equality-work

Matsuda S. *(2019). Health Policy in Japan – Current Situation and Future Challenges. JMA Journal, 2*(1), *1-10.* https://www.jmaj.jp/detail.php?id=10.31662/jmaj.2018-0016

Ministry of Health Singapore. (2023). Living Life to the Fullest 2023 Action Plan for Successful Ageing. https://www.moh.gov.sg/docs/librariesprovider3/action-plan/2023-action-plan.pdf

Mirjana Radović-Marković. (2013). *An Aging Workforce: Employment Opportunities and Obstacles*. Volume 1, Issue 6 – May 2013. Cadmus Promoting Leadership in Thought that Leads to Action. https://cadmusjournal.org/files/pdfreprints/vol1issue6/reprint-cj-v1-i6-an-aging-workforce-mradovick.pdf

OECD. (2018). *Ageing and Employment Policies, Working Better with Age: Japan*. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/working-better-with-age-japan_9789264201996-en

PopulationPyramid. (2023). Population Pyramids of Singapore. https://www.populationpyramid.net/singapore/2023/

Tang See Kit. (2023, Jan 30). Active ageing centres, employment schemes part of updated plan to help Singaporeans age well. Channelnewsasia. https://www.channelnewsasia.com/singapore/active-ageing-centres-employment-schemes-help-singaporeans-age-well-moh-ong-ye-kung-3239881

The Strategy Group in the Prime Minister's Office Singapore. (2023, Sep 29) Population in Brief. https://www.strategygroup.gov.sg/media-centre/publications/population-in-brief/

United Nations. (2020). World Population Ageing 2020 Highlights. https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa. pd/files/undesa_pd-2020_world_population_ageing_highlights.pdf

Vélez Álvarez et al. (2016) Quality of life and informal labor among elderly persons in an intermediate Colombian city, 2012-2013. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia,* 19 (3), https://doi.org/10.1590/1809-98232016019.140215

World Health Organization. (2002). What is Active Ageing?. www.who.int/ageing/active_ageing/en/

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน

ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน (นายศักดินาถ สนธิศักดิ์โยธิน)

คณะทำงานที่ปรึกษา

คณะทำงานดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

คณะผู้จัดทำ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

นางสาวสุกัญญา ถมยา	ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน
นางสาวสุรีย์พร ทัพภสุต	ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
นางสาวศราทิพย์ เกิดผล	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
นางสาวพิมพ์นิภา ทวีธนวิริยา	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
นายถิรายุ สุภากร	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
นางสาวปิยนุช บทมาตย์	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
นายอานุภาพ งีสันเทียะ	นักวิชาการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
นางสาวนีรชา โตรัสมี	ผู้ช่วยนักวิชาการ กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

Download เล่มรายงาน

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง
กรุงเทพมหานคร 10400
โทรศัพท์: 0 2232 1379