บทบาทขององค์การลูกจ้างต่อปัญหาสังคมผู้สูงอายุ*

วงศ์วิภา โถสุวรรณจินดา[a] วิชัย โถสุวรรณจินดา[b,✉]
[a]อาจารย์ประจำ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
[b]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
✉ vichai_tho@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้ได้ใช้การวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยในเชิงปริมาณได้มีการส่งแบบสอบถามไปยังองค์การลูกจ้างทุกแห่งที่มีอยู่ตามทะเบียนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และส่วนในเชิงคุณภาพ ได้มีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เกี่ยวข้องจาก 6 กลุ่ม คือ สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง เจ้าหน้าที่รัฐ และนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า องค์การลูกจ้างมีความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาของปัญหาผู้สูงอายุในสังคมไทยเป็นอย่างดีด้วยค่าเฉลี่ยถึง 4.42 แต่บทบาทขององค์การลูกจ้างเกี่ยวกับปัญหาสังคมผู้สูงอายุที่ผ่านมายังมีอยู่น้อยมาก ทั้งนี้เนื่องจากการขาดแคลนเงินทุน แต่ก็ยังมีกิจกรรมเพื่อผู้สูงอายุที่องค์การลูกจ้างสามารถดำเนินการได้เองโดยไม่จำเป็นต้องใช้เงินทุนหรือบุคคลากรมากนัก ได้แก่ การส่งเสริมการออกกำลังกายของผู้เข้าสู่วัยผู้สูงอายุ การเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ การให้โอกาสผู้สูงอายุมาช่วยงาน และการตั้งหน่วยงานในองค์การลูกจ้างเพื่อรับผิดชอบงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ คณะผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า องค์การลูกจ้างควรได้ร่วมมือกับนายจ้างในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในทุกสถานประกอบการ การจัดให้มีการฝึกอาชีพเพื่อการมีงานทำในวัยเกษียณ การสนับสนุนให้นายจ้างขยายอายุเกษียณของลูกจ้าง และจัดให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ทั้งรัฐควรมีบทบาทในการปรับปรุงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้องค์การลูกจ้างสามารถดูแลสมาชิกที่เกษียณอายุไปแล้ว และปรับปรุงกฎหมายประกันสังคมให้มีการเพิ่มเงินสมทบ และขยายอายุเกษียณรับบำนาญชราภาพออกไปเป็น 60 ปี ด้วย

คำสำคัญ: องค์การลูกจ้าง; สังคมผู้สูงอายุ; การดูแลผู้สูงอายุ

* บทความชิ้นนี้ เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย "โครงการศึกษาบทบาทขององค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างต่อปัญหาสังคมผู้สูงอายุ" งานวิจัยนี้ได้รับเงินทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ในปีงบประมาณ 2555

Roles of Employee's Organizations on Problems of Aging Society*

Vongvipa Thosuwonchinda[a] Vichai Thosuwonchinda[b,✉]
[a]*Lecturer, Faculty of Art, Kasem Bundit University*
[b]*Assistant Professor, Graduate School, Kasem Bundit University*
✉vichai_tho@hotmail.com

Abstract

The data collection was used by means of quantitative and qualitative approaches. For quantitative approach, questionnaires were posted to all Employee's Organization registered with Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour. For the qualitative approach, in-depth interviews were performed with representatives of 6 groups, those were Labour Union in Private Firms, State Enterprise Labour Union, Labour Federation and Labour Congress, concerned governmental officials and labour academics. The findings revealed that Employee's Organizations realized the problem of aging society with average point of 4.48 but the their roles in the past had been limited due to lack of capital investment for implementation. However, Employee's Organizations can still have some roles in their capacity such as preparing education for those approaching old-age, promoting activities of senior employees, giving opportunities for senior members to join the organization's activities and organizing aging section in the organization to look after aging problems.The researchers recommended that Employee's Organization should cooperate with Employers on aging care, for examples, setting provident fund in every enterprise, extending retirement age, providing career training before retirement and also promoting employers to employ aging workers increasingly. The government also has its role to amend Labour Relations Law to broaden opportunity for Employee's Organization to take care aging members and amend Social Protection Law to increase contribution to the fund and extend old-age pension to 60 years.

Keywords: Employee's Organization; Aging Society; Old Age Caring

*This article is a part of research entitled "Roles of Employer's and Employee's Organizations on Problems of Aging Society, funded by National Research Council, 2012

ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ความสำคัญของปัญหา

จากการที่องค์การสหประชาชาติได้ประเมินสถานการณ์ว่า ในปีพ.ศ. 2544-2643 จะเป็นศตวรรษแห่งผู้สูงอายุ หมายถึง การมีประชากรของโลกอายุ 60 ปี ขึ้นไปมากกว่า ร้อยละ 10 ของประชากรทั่วโลก และมีแนวโน้มว่า กลุ่มประชากรผู้สูงอายุเหล่านี้จะมีฐานะยากจน เป็นภาระทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งแต่ละประเทศจะต้องมีแผนรองรับ สำหรับประเทศไทยก็ได้ถูกจัดให้เป็นสังคมผู้สูงอายุเช่นเดียวกัน โดยข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่า ประเทศไทยมีประชากรผู้สูงอายุจำนวนร้อยละ 10.4 ในปี 2548 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 10.5 ในปี 2549 ร้อยละ 10.7 ในปี 2550 และ ร้อยละ 15.1 ของประชากรทั้งประเทศในปี 2556 หรือจำนวน 9.5 ล้านคนจากประชากรทั้งหมด 64.6 ล้านคน และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นต่อไปอีก สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้สรุปสาเหตุที่มีจำนวนผู้สูงอายุเป็นสัดส่วนที่มากขึ้นในช่วงเวลาที่ผ่านมาว่า เกิดจากอัตราการเกิดที่ลดลง และคนมีอายุยืนยาวขึ้น ดังเห็นได้จาก เมื่อ 40 ปีก่อน สตรีหนึ่งคน มีลูกเฉลี่ย 6 คน แต่ปัจจุบันลดลงเหลือเพียง 1.5 คนเท่านั้น ขณะที่อายุเฉลี่ยของคนไทย เพิ่มจาก 50 ปี เมื่อ 40 ปีก่อน เป็น 73 ปี ในปัจจุบัน จำนวนผู้สูงอายุจึงเพิ่มจาก ร้อยละ 3 เมื่อ 40 ปีก่อน เป็นร้อยละ 11 ในปัจจุบัน ทั้งนี้ คาดว่าประชากรที่ทยอยเข้าสู่วัยผู้สูงอายุปีละประมาณ 473,000 คน โดยส่วนผู้สูงอายุที่เสียชีวิต ปีละ 236,000 คน ทำให้แต่ละปีจะมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น 237,000 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 3.3 ต่อปี (ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2552) การเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุในสังคมไทยไม่เพียงแต่จะก่อให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจเท่านั้น ยังก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมด้วย ปัญหาของผู้สูงอายุ คือ เหงาเพราะถูกครอบครัวทอดทิ้ง ไม่มีคนดูแลยามเจ็บป่วย และมีปัญหาการเงิน

การที่จะเข้ามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุนั้นต้องอาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วนในสังคม องค์การที่ควรเข้ามามีส่วนดูแลผู้สูงอายุนั้น นอกจากหน่วยงานของรัฐ และองค์การสาธารณกุศลต่าง ๆ แล้ว องค์การลูกจ้างก็ควรเข้ามามีส่วนดูแลและรับผิดชอบด้วย เพราะก่อนที่จะกลายเป็นผู้สูงอายุ บุคคลเหล่านี้ก็ได้อยู่ในวัยทำงานและบางคนเป็นสมาชิกองค์การลูกจ้างมาก่อน คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทขององค์การลูกจ้างว่าได้ตระหนักถึงปัญหาของผู้สูงอายุที่กำลังมีเพิ่มขึ้นในสังคมไทยบ้างหรือไม่ และได้เข้ามีส่วนในการดูแลผู้สูงอายุในช่วงที่ผ่านมาอย่างไร ทั้งมีนโยบายที่จะเข้ามีส่วนกำหนดแนวทางเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุในอนาคตอย่างไร

วัตถุประสงค์หลักของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญขององค์การลูกจ้างในปัญหาสังคมผู้สูงอายุ

2. เพื่อสำรวจบทบาทขององค์การลูกจ้างของไทยในช่วงที่ผ่านมา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุ

3. เพื่อศึกษากฎหมายและกฎระเบียบเกี่ยวกับองค์การลูกจ้าง เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้องค์การลูกจ้าง และองค์การนายจ้าง มีบทบาทในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสังคมผู้สูงอายุมากขึ้น

4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมให้องค์การลูกจ้าง มีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสังคมผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยบทบาทขององค์การลูกจ้างในส่วนที่เกี่ยวกับปัญหาสังคมผู้สูงอายุนี้ มีขอบเขตการศึกษาบทบาทขององค์การลูกจ้างทั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสังคมผู้สูงอายุ โดยหากรณีตัวอย่างที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่สหภาพแรงงานและองค์การลูกจ้างรายอื่น นอกจากนี้ยังมีการศึกษากฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องและให้ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมให้องค์การลูกจ้างในประเทศไทยมีบทบาทในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น

ทฤษฎีและกรอบแนวคิดของโครงการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การลูกจ้าง

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 องค์การลูกจ้างมี 3 ประเภท คือ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง สหภาพแรงงานในประเทศไทยจัดตั้งได้ 2 แบบ คือ แบบสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ซึ่งก็คือสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ และแบบสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2534, น. 29 - 32) และสหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพแรงงาน ที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างคนเดียวกันหรือมีสมาชิกทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ยังสามารถร่วมกันจัดตั้งสหพันธ์แรงงานขึ้นได้ นอกจากนี้สหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานยังอาจรวมตัวกันจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษา และการแรงงานสัมพันธ์ได้ด้วย

แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานเป็นองค์การที่จะเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้ามีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการตัดสินใจในการบริหารงานของนายจ้างในสถานประกอบการ สหภาพแรงงานที่มีการจัดตั้งขึ้นจะต้องมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการคือ

1. เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งได้แก่ การเจรจาและการทำข้อตกลง การที่ลูกจ้างรวมตัวกันเป็นองค์การก็เพื่อให้เกิดพลังขึ้น เมื่อเกิดพลังก็เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายนายจ้าง ทำให้สามารถปรึกษาหารือ หรือเจรจาต่อรองกับนายจ้างในการกำหนดค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงในงานและอื่น ๆ กันนายจ้างได้

2. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน การดำเนินงานของสหภาพแรงงานจะต้องเป็นไปในทางที่ถูกต้องตามหลักการ และกติกาทางด้านแรงงาน สัมพันธ์ในอันที่จะทำให้นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไปยอมรับสหภาพแรงงานมากขึ้น

จะเห็นได้ว่า สหภาพแรงงานต้องมีบทบาทเป็นตัวแทนของลูกจ้างที่เป็นสมาชิก โดยสหภาพแรงงานมีหน้าที่และกิจกรรมที่ต้องกระทำตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนี้

(1) ทำการเรียกร้อง เจรจาต่อรอง และทำข้อตกลง หรือเข้าสู่การชี้ขาดกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจกรรมของสมาชิก

(2) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์อื่น ๆ เช่น การปรึกษาหารือหรือเจรจากับนายจ้างในกรณีสมาชิกมีข้อร้องทุกข์ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมแต่การจัดการในข้อนี้ต้องอยู่ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

(3) จัดให้มีบริการสนเทศ (Information) ซึ่งหมายถึง การให้ข่าวสารต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกที่ไม่มีงานทำได้มีข้อมูลในการหางานทำ

(4) จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาแก่สมาชิก เพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานหรือการทำงาน

(5) จัดให้มีบริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อเป็นสวัสดิการสมาชิก เช่น การตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์สำหรับสมาชิก

(6) เรียกเก็บเงินค่าสมัคร และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

นอกเหนือจากบทบาทตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์แล้ว สหภาพแรงงานยังอาจมีบทบาทในเรื่องอื่น ๆ อีก เช่น การจัดให้มีบริการสารสนเทศ (ข่าวสาร) เพื่อให้สมาชิกติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน การจัดให้มีบริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณะประโยชน์ การจัดตั้ง หรือเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้างและการเข้าร่วมในการเลือกตั้งและการสมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้แทนลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคีเพื่อดำเนินการด้านแรงงาน

ทางด้านสังคม สหภาพแรงงานอาจมีบทบาทในการวางแผนครอบครัวให้กับสมาชิกสหภาพแรงงาน จัดการฝึกอบรมและเกี่ยวกับการจัดตั้งการดำเนินการของสหภาพแรงงาน ตลอดจนประโยชน์ของการมีสหภาพแรงงาน การฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ด้านแรงงาน กฎหมายแรงงาน และความรู้ที่เป็นประโยชน์อื่น ๆ แก่สมาชิกและลูกจ้าง รวมทั้งการฝึกยกระดับฝีมือของลูกจ้างคนงานที่เป็นสมาชิก เพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างและการเจรจาต่อรองด้วย (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2545)

เห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่และกิจกรรมหลักของสหภาพแรงงานมุ่งไปที่การคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานอยู่และเป็นสมาชิกให้มีความมั่นคงในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตลอดจนช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่การดำเนินการที่ผ่านมา สหภาพแรงงานเน้นผลประโยชน์ลูกจ้างที่ทำงานอยู่เป็นหลัก และไม่ค่อยให้ความสำคัญกับลูกจ้างที่พ้นจากงานไปสู่วัยเกษียณ เว้นแต่จะมีการจัดกิจกรรมที่ให้ผลประโยชน์ต่อเนื่องไปถึงลูกจ้างที่เกษียณอายุ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ ฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นต้น

แนวคิดสังคมผู้สูงอายุ

ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ได้ให้คำนิยามของผู้สูงอายุไว้ว่า หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นเกณฑ์เดียวกันกับองค์การสหประชาชาติ ผู้สูงอายุจะเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ จะมีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และสังคม แม้ว่าผู้สูงอายุจะมีการดูแลร่างกายให้ยังคงสภาพแข็งแรง แต่ก็ยังมีผู้สูงอายุจำนวนมากที่สมองเริ่มมีอาการหลงลืมง่าย ความจำไม่ดี อารมณ์อ่อนไหวง่าย เอาแต่ใจตนเอง โกรธง่าย ชอบบ่น บางรายมีปัญหาขาดเงินต้องหางานเลี้ยงชีพ บางรายก็ต้องรับภาระในการดูแลลูกหลานที่บ้าน (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2539, น. 53)

ปัญหาของผู้สูงอายุที่ มาลินี วงษ์สิทธิ์ และ ศิริวรรณ ศิริบุญ เสนอไว้ มีดังนี้

(1) ด้านเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายไม่ค่อยดี

(2) ด้านจิตใจ วิตกกังวล กลัวลูกหลานจะไม่เลี้ยงดู กลัวถูกทอดทิ้ง

(3) ด้านเศรษฐกิจ เมื่อเกษียณอายุ ต้องออกจากหน้าที่การงาน และไม่มีงานอดิเรกทำ ทำให้รู้สึกว่าตัวเองไร้ค่า หมดศักดิศรี

(4) ด้านการสูญเสียคู่ชีวิต ญาติมิตร ลูกหลาน ทำให้เกิดความว้าเหว่

(5) ด้านสังคม การขาดการเข้าสังคม พบปะเพื่อนฝูง ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกเดียวดาย จิตใจหดหู่

(6) ด้านความวิตกกังวลต่ออนาคต ผู้สูงอายุมักคิดถึงแต่เรื่องอดีตด้วยความเสียดาย อยู่กับปัจจุบันด้วยความหวาดกลัว และคิดถึงอนาคตด้วยความวิตกกังวล

ดังนั้นผู้ที่จะเริ่มเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ จึงต้องเตรียมพร้อมล่วงหน้า เพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่จะประสบกับตัวเองในอนาคต เช่น มีการดูแลสุขภาพ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีจิตใจร่าเริง เบิกบานมีความสุข สามารถรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ได้ (มาลินี วงษ์สิทธิ์ และ ศิริวรรณ ศิริบุญ, 2544, น. 95)

การดูแลผู้สูงอายุ หมายถึง การช่วยให้ผู้สูงอายุอยู่ในสังคมได้อย่างปกติ โดยตระหนักถึงศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ ซึ่งอาจทำได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยใช้กระบวนการต่างๆ เช่น การให้ความสนใจและห่วงใยผู้สูงอายุ การให้การดูแลช่วยเหลือในกิจวัตรส่วนตัวในชีวิตประจำวัน การตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ การดูแลรักษาสุขภาพ การช่วยเหลือด้านการเงิน เป็นต้น (อัจฉรา เอ็นซ์ และ ปรียา รุ่งโสภากุล, 2541, น. 16) ส่วนการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน เป็นการดูแลที่เกิดจากความเอื้ออาทรต่อกัน ความเห็นอกเห็นใจ และความสงสารที่มีต่อผู้สูงอายุ โดยอาจมีปัจจัยอื่นเข้าเกี่ยวข้อง เช่น เป็นคนในครอบครัวเดียวกัน เป็นญาติ หรือมีบุญคุณต่อกันมาก่อน ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และอยากช่วยเหลือ (เรณู จระกา, 2553, น. 11)

การดูแลผู้สูงอายุแบ่งออกได้เป็น การดูแลที่เป็นทางการ และการดูแลที่ไม่เป็นทางการ การดูแลที่เป็นทางการ หมายถึงผู้ดูแลที่มิใช่ญาติพี่น้อง เครือญาติหรือเพื่อน แต่เป็นผู้ที่มีความสามารถในการดูแลผู้สูงอายุตามหลักการ และมีค่าจ้างตอบแทน ซึ่งสถานที่ดูแลจะมิใช้บ้านของผู้สูงอายุเอง แต่จะเป็นสถานพยาบาลต่าง ๆ หรือบ้านพักสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ ในขณะที่การดูแลที่ไม่เป็นทางการจะหมายถึงการดูแลโดยสมาชิกในครอบครัว หรือญาติ ซึ่งอาจเป็นคู่สมรส บิดามารดา บุตร พี่น้อง ญาติ เพื่อน หรือเพื่อนบ้าน และเป็นการดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน โดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนใด ๆ ซึ่งผู้ดูแลอาจจะเต็มใจ

หรือไม่เต็มใจ แต่ต้องดูแลด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ระยะเวลาดูแลอาจจะเป็นบางช่วงของวัน หรือตลอด 24 ชั่วโมง ตามสภาพของผู้สูงอายุ หรือของผู้ดูแล (สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, 2546, น. 38)

จากการศึกษาของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2550) พบว่าปัจจุบัน ผู้สูงอายุมักอาศัยอยู่กับครัวเรือนทั้งขนาดกลางและขนาดใหญ่ แต่ก็มีบางส่วนที่อยู่อาศัยตามลำพัง และอยู่ในสถาบันทางสังคมต่างๆ เช่น สถานสงเคราะห์คนชรา ทั้งของภาครัฐและเอกชน อย่างไรก็ตามได้มีข้อเสนอว่าควรมีการสร้างเครือข่ายทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุและครอบครัว เพื่อช่วยดูแลผู้สูงอายุที่ต้องประสบปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจและประชากร เครือข่ายทางสังคมมีได้ทั้งเครือข่ายที่ให้การดูแลอย่างเป็นทางการ (Formal Networks) และไม่เป็นทางการ (Informal Networks) เพื่อให้การเกื้อหนุนที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพและการเกื้อหนุนทางจิตใจ หรืออีกความหมายหนึ่งเป็นการใช้สัมพันธภาพของบุคคลและกลุ่ม เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลดำเนินชีวิตต่อไปได้ (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2549, น. 86-89) ซึ่งแนวคิดหลังนี้สอดคล้องกับแนวคิดของงานวิจัยนี้ ที่เห็นว่าองค์การลูกจ้างควรมีบทบาทในการสร้างเครือข่ายทางสังคมเพื่อช่วยดูแลผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่ หรือที่ต้องพึ่งพาอาศัยครอบครัวในการดูแลด้วย

บทบาทขององค์การลูกจ้างต่อปัญหาสังคมผู้สูงอายุในต่างประเทศ

จากการศึกษาบทบาทขององค์การลูกจ้างในต่างประเทศต่อปัญหาสังคมผู้สูงอายุนั้น พบว่าในยุโรปนั้น ประเทศต่าง ๆ จะมีนโยบายการดูแลผู้สูงอายุผ่านระบบประกันสังคม โดยเฉพาะการประกันชราภาพ อย่างไรก็ตามจากแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุ ทำให้ความรุนแรงของปัญหามีเพิ่มมากขึ้น ตัวอย่างจากประเทศเยอรมัน ซึ่งเป็นประเทศที่จัดตั้งระบบประกันสังคมขึ้นเป็นประเทศแรก ได้คาดการณ์ว่า ในปี ค.ศ.2050 (อีก 40 ปี ข้างหน้า) ผู้ที่มีอายุเกิน 80 ปี จะเพิ่มจาก ร้อยละ 4 ในปัจจุบัน เป็นร้อยละ 12 ของประชากร และจำนวนประชากร จะลดลงจาก 83 ล้านคนในปัจจุบัน เหลือเพียง 67 ล้านคน สัดส่วนหญิงวัยเจริญพันธ์จะลดจากร้อยละ24 เหลือเพียงร้อยละ 19 ของประชากร ทำให้มีการวิตกว่ากองทุนชราภาพ จะไม่เพียงพอที่จะรับปัญหาสังคมผู้สูงอายุได้ ซึ่งสภาสหภาพแรงงานของเยอรมัน (Confederation of German Trade Unions) ซึ่งมีสมาชิกอยู่กว่า 7 ล้านคนได้เสนอให้มีการปรับปรุงแก้ไขให้มีการขยายอายุเกษียณออกไป (www.dgb.de)

ในประเทศสิงค์โปร์ สภาสหภาพแรงงานแห่งชาติ ของสิงค์โปร์ (National Trade Union Congress-NTUC) ซึ่งมีสมาชิกอยู่ 500,000 คน (ในพ.ศ. 2553) ได้เห็นความสำคัญของปัญหาผู้สูงอายุ จึงได้จัดตั้งศูนย์ดูแลผู้สูงอายุขึ้น ชื่อว่า NTUC Eldercare และได้จัดตั้ง Eldercare Trust ในพ.ศ. 2542 เพื่อทำหน้าที่หาทุนสนับสนุนจากผู้บริจาค ซึ่งผู้ที่บริจาคเงินเข้ากองทุนจะสามารถนำเงินบริจาคไปหักเป็นค่าใช้จ่ายในการคำนวณภาษีได้ โครงการนี้จะให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย ทั้งในเรื่องสุขภาพ ที่พักอาศัย และกิจกรรมสังคม มีการจัดอาสาสมัครไปดูแลผู้สูงอายุที่ต้องอยู่บ้านคนเดียวเมื่อลูกหลานไปทำงาน โดยช่วยในการจัดการเรื่องส่วนตัว ทำอาหาร ล้างแผล และอยู่เป็นเพื่อนคุย นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมเพื่อผู้สูงอายุเพื่อการพบปะสังสรรค์ การออกกำลังกาย และการร่วมกิจกรรมสังคมด้วย (www.ntuceldercare.org)

สหภาพแรงงานในต่างประเทศที่มีบทบาทในการดูแลผู้สูงอายุมากที่สุด ก็คือสหภาพแรงงานคนงานรถยนต์แห่งสหรัฐอเมริกา (United Auto Workers-UAW) โดยได้มีการเรียกร้องเพื่อการเตรียมการสำหรับสมาชิกที่เกษียณอายุ สหภาพแรงงานสามารถทำข้อตกลงกับนายจ้างในเรื่องบำนาญ โดยมีหลักการให้มีการจ่ายเงินสมทบเท่ากันทั้งนายจ้างและลูกจ้าง แต่นายจ้างรับภาระค่าใช้จ่ายในการบริหาร และมีการให้หลักประกันผลประโยชน์ ที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อเกษียณอายุ ผลต่อมาก็คือ เงินบำนาญของผู้เกษียณอายุได้มีการปรับเพิ่มมาตลอด ทำให้เงินบำนาญของสมาชิกสหภาพแรงงานอยู่ในอันดับหนึ่งในสิบของกองทุนบำนาญเอกชนที่จ่ายในระดับสูงสุดของ นายจ้างในกิจการที่มีลูกจ้าง 1,000 คนขึ้นไป และยังมีการให้บริการรักษาพยาบาล หรือบริการด้านสุขภาพแก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุไปแล้ว ถึงร้อยละ 80 ด้วย นอกจากนี้ สหภาพแรงงานได้กำหนดโครงการสำหรับผู้สูงอายุ ลูกจ้างเกษียณและประชาชนอื่น (UAW Program for Older and Retired Workers and Other Citizens) เพื่อช่วยให้สมาชิกที่เกษียณอายุแล้วยังคงมีบทบาทในการร่วมมือกับกิจกรรมต่างๆของสหภาพแรงงาน เช่น การร่วมเดินขบวนในวันแรงงานแห่งชาติ การออกจดหมายและใบปลิวเพื่อแสดงความเห็นและความต้องการของผู้สูงอายุ การรณรงค์ให้ใช้สินค้าอเมริกัน การแสดงสินค้าและผลงานผู้สูงอายุ การแข่งขันกีฬาของผู้สูงอายุ การสันทนาการ และการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมในกิจกรรมชุมชน เป็นต้น (www.uaw.org.)

ในมาเลเซีย รัฐบาลมาเลเซีย ได้ออกกฎหมายเพิ่มอายุขั้นต่ำในการเกษียณอายุของลูกจ้างในภาคเอกชน จาก 55 ปี เป็น 60 ปี ซึ่งมีผลใช้บังคับในเดือนมกราคม พ.ศ. 2556 แต่สภาแรงงานแห่งมาเลเซีย (The Malaysian Trades Union Congress–MTUC) ได้เสนอให้นายจ้างในภาคเอกชน ขยายอายุเกษียณของลูกจ้างจาก 55 ปี เป็น 60 ปี ในทันที โดยอ้างว่าลูกจ้างที่มีอายุ 55-60 ปี ยังแข็งแรง และสามารถทำงานได้ แต่ก็ยังคงสิทธิของลูกจ้างที่จะถอนเงินออกจากกองทุนสะสมลูกจ้าง (Employee Provident Fund-FPF) ได้เมื่ออายุครบ 55 ปี เช่นเดิม ซึ่งลูกจ้างสามารถเลือกได้ว่าจะถอนเงินออกไปเมื่ออายุ 55 หรือ 60 ปี (www.mtuc.org.)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย และสถานที่ที่เก็บข้อมูล

การวิจัยนี้ ได้มีการกำหนดให้มีการวิจัยทั้งใน**เชิงปริมาณ**และ**เชิงคุณภาพ** โดยในการวิจัยเชิงปริมาณได้กำหนดให้มีการออกแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และทางอินเตอร์เน็ต รวมทั้งการส่งด้วยตัวเองของผู้วิจัย ไปยังองค์การลูกจ้างที่มีอยู่ทั้งหมดตามทะเบียนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานใน ปี 2553 รวม 1,343 แห่ง ปรากฏว่ามีแบบสอบถามส่งคืนมาทั้งสิ้น 430 ชุด หรือร้อยละ 32 โดยอยู่ในเกณฑ์ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่กำหนดไว้ว่าต้องไม่น้อยกว่า 361 ชุด และตามตารางกำหนดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ที่กำหนดไว้ไม่น้อยกว่า 300 ชุด ทั้งนี้แบบสอบถามจะมุ่งถามถึงความเข้าใจ และการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและศักยภาพของผู้สูงอายุของผู้นำองค์การลูกจ้าง รวมทั้งการดำเนินการที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ

ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเป็นการวิจัยโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารองค์การลูกจ้าง ได้แก่ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (จำนวน 5 แห่ง คือ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการถไฟแห่งประเทศไทย สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการประปานครหลวง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบิน) สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ (คือสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย) สหภาพแรงงาน สหพันธ์

แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง (แบ่งเป็นสหภาพแรงงาน 100 แห่ง สหพันธ์แรงงานเอกชน 4 แห่ง และสภาองค์การลูกจ้าง 5 แห่ง) นักวิชาการที่เป็นอาจารย์สอนด้านแรงงาน และกฎหมายแรงงาน (จำนวน 10 คน) และเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง(จำนวน 10 คน จากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 1 คน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 1 คน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 คน สำนักงานประกันสังคม 2 คน สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ 2 คน กรุงเทพมหานคร 1 คน และองค์การบริการส่วนตำบล 1 คน) รวมจำนวน 135 ตัวอย่าง นอกจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วแล้ว ยังมีการประชุมกลุ่มย่อย 2 ครั้ง และการประชุมใหญ่เพื่อรับฟังความคิดเห็นก่อนสรุปผลการวิจัยอีก 1 ครั้งด้วย

ผลการวิจัย

การวิจัยบทบาทขององค์การลูกจ้างต่อปัญหาสังคมผู้สูงอายุนี้ ได้ผลการวิจัยเทียบกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. องค์การลูกจ้างมีความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาของปัญหาผู้สูงอายุในสังคมไทยเป็นอย่างดีด้วยค่าเฉลี่ยถึง 4.42 ทั้งนี้จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า ทุกองค์การลูกจ้างเห็นด้วยว่า จำนวนผู้สูงอายุ ที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป ในประเทศไทย กำลังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญควรที่ทุกองค์การจะให้ความสนใจ ผู้สูงอายุที่เคยเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการเป็นผู้ที่เคยทำคุณประโยชน์ให้กับสถานประกอบการมาก่อน จึงควรได้รับการดูแล แม้ว่าจะไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการต่อไปแล้ว

2. จากการบทบาทขององค์การลูกจ้าง ในช่วงที่ผ่านมา ได้พบว่า องค์การลูกจ้างมีบทบาทในการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่น การเยี่ยมไข้ การช่วยเหลืองานสมรส งานอุปสมบท การศึกษาบุตร การช่วยงานศพ การคลอดบุตร บางแห่งมีการให้สินเชื่อสวัสดิการ และสหกรณ์ออมทรัพย์ด้วย ในส่วนของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่นั้น ได้ร่วมกับนายจ้างในการจัดตั้ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือกองทุนเงินสะสม พบว่ากลุ่มรัฐวิสาหกิจมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสูงสุด ร้อยละ 90.0 รองลงมาคือองค์การลูกจ้างในกลุ่มบริการ กลุ่มไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มรถยนต์ มีเท่ากัน ที่ร้อยละ 71.9 ขณะที่กลุ่มเหล็กและเคมีร้อยละ 65.0 ที่แจ้งว่ามีกองทุนดังกล่าว ส่วนกลุ่มสิ่งทอมีอยู่ร้อยละ 58.5 และกลุ่มอาหาร มีร้อยละ 57.6 ซึ่งแสดงว่าองค์การลูกจ้างส่วนใหญ่มีการจัดตั้งกองทุนเงินสะสม หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่แล้ว โดยเฉพาะในกิจการขนาดใหญ่ ส่วนร้อยละของค่าจ้างที่สมทบเข้ากองทุนเงินสะสม หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นั้น ส่วนใหญ่ นายจ้างและลูกจ้างสมทบเท่ากัน ที่ ร้อยละ 3-5 เว้นแต่กลุ่มรัฐวิสาหกิจ ที่นายจ้างและลูกจ้างสมทบร้อยละ 6-10 จำนวนสมาชิกในกองทุนเงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นั้นกลุ่มบริการ กลุ่มสิ่งทอ กลุ่มอาหาร และกลุ่มอื่นๆ แจ้งว่า มีอยู่ระหว่าง 100-500 คน ขณะที่กลุ่มไฟฟ้าฯกลุ่มรถยนต์ และกลุ่มเหล็กและเคมี แจ้งว่า มีอยู่ 501-1,000 คน ส่วนกลุ่มรัฐวิสาหกิจ มีสมาชิกตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไป อย่างไรก็ดี บทบาทขององค์การลูกจ้างเกี่ยวกับผู้สูงอายุนั้นยังมี

น้อยมาก เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคคลากร ทั้งยังมีแนวคิดว่าลูกจ้างที่เกษียณอายุไปแล้วนั้นต้องพ้นจากการเป็นสมาชิก และไม่ได้จ่ายค่าบำรุงแล้ว

กิจการที่ถือว่าเป็นตัวอย่างที่เป็นเลิศในการดูแลผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นกิจการรัฐวิสาหกิจ เช่น ธนาคารออมสิน การรถไฟแห่งประเทศไทย และการท่าเรือแห่งประเทศไทย ที่ยังมีการจ่ายบำนาญให้กับลูกจ้างที่เกษียณอายุ ขณะที่รัฐวิสาหกิจอื่น และบริษัทเอกชนมีการจัดตั้งเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ธนาคารกรุงไทยมีการให้สิทธิพนักงานที่เกษียณอายุไปแล้วมาใช้บริการรักษาพยาบาลของสถานพยาบาลของธนาคาร และมีการส่งเสริมชมรมผู้เกษียณอายุในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ รัฐวิสาหกิจหลายแห่ง เช่น การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้าภูมิภาค องค์การขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย และองค์การลูกจ้างในกิจการเอกชนขนาดใหญ่ได้มีบทบาทจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งถือเป็นการสะสมเงินออมสำหรับลูกจ้างในวัยเกษียณด้วย

3. การศึกษากฎหมายและกฎระเบียบเกี่ยวกับองค์การลูกจ้าง นั้น พบว่า กฎหมายที่เป็นอุปสรรคที่ควรปรับปรุงแก้ไข คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างที่เข้าสู่วัยผู้สูงอายุแล้วยังคงเป็นสมาชิกต่อไปได้ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่ควรปรับปรุงเพื่อเพิ่มเงินสมทบกรณีประกันชราภาพ เพื่อเพิ่มผลประโยชน์กรณีชราภาพให้ผู้สูงอายุได้มากขึ้น และเพียงพอต่อการดำรงชีพ รวมทั้งขยายอายุผู้ที่มีสิทธิรับเงินบำนาญชราภาพออกไป เพื่อให้ลูกจ้างได้อยู่ในระบบจ้างงานนานขึ้น และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในส่วนของการคุ้มครองสภาพการทำงาน และการกำหนดค่าจ้างของผู้สูงอายุ เพื่อให้มีการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยเฉพาะผู้ที่ยังสามารถทำงานได้

4. การเสนอแนวทางในการส่งเสริมให้องค์การลูกจ้าง มีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสังคมผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นในอนาคตนั้น ผลการวิจัยพบว่า องค์การลูกจ้างสามารถมีบทบาทเกี่ยวกับผู้สูงอายุใน 3 ด้าน คือกิจกรรมในส่วนที่ดำเนินการได้เอง ในส่วนที่ต้องดำเนินการร่วมกับนายจ้าง และในส่วนที่ดำเนินการร่วมกับรัฐบาล

กิจกรรมในส่วนที่องค์การลูกจ้างสามารถดำเนินการได้เอง ได้แก่ การวางแผนชีวิตให้ผู้สูงอายุก่อนวัยเกษียณ การดึงสมาชิกที่เกษียณอายุไปแล้วมาช่วยงาน มีกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุ พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานต่างๆให้มีจิตบริการแก่ผู้สูงอายุ การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดตั้งชมรมต่างๆเกี่ยวกับผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และได้ร่วมกิจกรรมกับสหภาพแรงงาน การตั้งชมรมผู้สูงอายุ การให้สมาชิกที่เกษียณแล้วเข้ามาช่วยงานสหภาพแรงงาน เช่น การแนะนำสมาชิกใหม่ การให้ความรู้กรรมการรุ่นใหม่ๆ การจัดบริการให้สมาชิกเองตามกำลังเงินเพื่อเป็นสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ และการสงเคราะห์ลูกจ้างที่เกษียณแล้ว เช่น การดูแลสุขภาพ การจัดคนดูแล การรับข้อร้องเรียน การไปเยี่ยมเยียน และการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานผู้เกษียณอายุ

กิจกรรมในส่วนที่องค์การลูกจ้างต้องดำเนินการร่วมกับนายจ้าง ได้แก่ การจัดตั้งกองทุนเงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นเงินออมสำหรับลูกจ้างที่เกษียณอายุ การขยายอายุเกษียณลูกจ้างจาก 55 ปี เป็น 60 ปี การสนับสนุนให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสุขภาพผู้สูงอายุทุกปี ให้นายจ้างจัดการ

รักษาพยาบาลให้ผู้สูงอายุ การสนับสนุนให้นายจ้างมีการจ้างงานในอาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ เช่น งานต้อนรับ ประชาสัมพันธ์ งานบริการ งานดูแลผู้เข้าทำงานใหม่ เป็นต้น

สำหรับกิจกรรมที่องค์การลูกจ้างต้องร่วมกับรัฐบาลในการดำเนินการเพื่อผู้สูงอายุ ได้แก่ การใช้อำนาจรัฐให้สถานประกอบการทุกแห่งจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การให้มีการยกเว้นภาษีเงินได้จากเงินชดเชย เงินบำเหน็จ เงินสะสม หรือเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ลูกจ้างได้รับเมื่อเกษียณอายุ การฝึกอาชีพผู้ที่เข้าสู่วัยผู้สูงอายุ การจัดหางานให้ผู้สูงอายุ การเพิ่มผลประโยชน์กรณีชราภาพจากกองทุนประกันสังคม การเพิ่มเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ การบริการรักษาพยาบาลให้กับผู้สูงอายุ และการดำเนินการร่วมกับกระทรวง กรมที่เกี่ยวข้องรวมทั้งองค์การส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุ และจัดสวัสดิการให้ผู้สูงอายุ และการแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เพื่อเพิ่มบทบาทขององค์การลูกจ้างเกี่ยวกับสมาชิกที่เกษียณอายุไปแล้ว รวมถึงการปรับปรุงกฎหมายประกันสังคมให้มีการเพิ่มเงินสมทบ และขยายอายุการรับบำนาญชราภาพ และปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มีการคุ้มครองสภาพการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุในทุกสาขาอาชีพ

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาบทบาทขององค์การลูกจ้างต่อปัญหาสังคมผู้สูงอายุนั้น จากการที่ปัญหาผู้สูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในประเทศไทย ซึ่งทุกภาคส่วนควรจะได้เข้ามาร่วมดูแล องค์การลูกจ้างซึ่งประกอบด้วยสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานและสภาองค์การลูกจ้างก็ควรได้เข้ามามีส่วนรับผิดชอบในการดูแลผู้สูงอายุเช่นกัน จากการศึกษาวิจัย พบว่า องค์การลูกจ้างในประเทศไทยยังมีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุน้อยมาก แม้ว่าจะตระหนักถึงความสำคัญของผู้สูงอายุ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร แต่ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่า มีกิจกรรมหลายอย่างที่องค์การลูกจ้างสามารถดำเนินการได้เองโดยไม่จำเป็นต้องใช้เงินทุนหรือบุคคลากรมากนัก เช่น การส่งเสริมการออกกำลังกายของผู้เข้าสู่วัยผู้สูงอายุ การให้มีการเตรียมตัวของลูกจ้างในการเข้าสู่วัยสูงอายุ การวางแผนชีวิตให้ผู้สูงอายุก่อนวัยเกษียณ การดึงสมาชิกที่เกษียณอายุไปแล้วมาช่วยงาน การจัดตั้งหน่วยงานในองค์การลูกจ้างเพื่อรับผิดชอบการดูแลผู้สูงอายุ และมีกิจกรรมที่สามารถดำเนินการร่วมกับนายจ้าง เช่น การนำเสนอให้นายจ้างให้การดูแลผู้สูงอายุในสถานประกอบการมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องการตรวจสุขภาพผู้เข้าสู่วัยผู้สูงอายุ การร่วมกับนายจ้างจัดระบบเงินสำรองเลี้ยงชีพ ระบบเงินสะสม หรือสหกรณ์ออมทรัพย์ ทั้งยังสามารถขอให้นายจ้างจัดอาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังสามารถเสนอต่อรัฐบาล ให้มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้สูงอายุ และการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อเพิ่มบทบาทขององค์การลูกจ้างที่มีต่อสมาชิกที่เกษียณอายุไปแล้ว และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยเฉพาะในส่วนการเพิ่มอัตราเงินสมทบ และการขยายอายุรับบำนาญชราภาพ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เกี่ยวกับการกำหนดสภาพการทำงานและค่าจ้างเพื่อให้มีการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะผู้ที่ยังสามารถทำงานได้

การอภิปรายผล

ข้อสรุปการวิจัยที่ว่า องค์การลูกจ้างในประเทศไทยยังมีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุน้อยมาก แม้ว่าจะตระหนักถึงความสำคัญของผู้สูงอายุ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิชัย โถสุวรรณจินดา (2545) ที่สรุปว่า องค์การลูกจ้างในประเทศไทยส่วนใหญ่มีขนาดเล็ก และยังไม่สามารถทำหน้าที่บริการสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็ยังมีกิจกรรมหลายอย่างที่องค์การลูกจ้างสามารถดำเนินการได้เองโดยไม่จำเป็นต้องใช้เงินทุนหรือบุคคลากรมากนักนั้น ถือว่าสอดคล้องกับบทบาทของสหภาพแรงงานโดยเฉพาะบทบาทในการให้การแสวงหาและคุ้มครองสมาชิก เช่น การส่งเสริมการออกกำลังกายของผู้เข้าสู่วัยผู้สูงอายุ การให้มีการเตรียมตัวของลูกจ้างในการเข้าสู่วัยสูงอายุ การวางแผนชีวิตให้ผู้สูงอายุก่อนวัยเกษียณ การจัดตั้งหน่วยงานเพื่อจัดกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ เป็นต้น นอกจากนี้องค์การลูกจ้างยังสามารถจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มผู้สูงอายุเพราะเงินค่าบำรุงที่นำมาใช้เป็นกองทุน ส่วนหนึ่งก็มาจากอดีตสมาชิกนั้นเอง ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2549) ที่เห็นว่าองค์การต่างๆในสังคมควรมีบทบาทในการสร้างเครือข่ายทางสังคมเพื่อช่วยดูแลผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่ หรือที่ต้องพึ่งพาอาศัยครอบครัวในการดูแลด้วย

ส่วนการร่วมกับนายจ้างให้การดูแลผู้สูงอายุในสถานประกอบการ องค์การลูกจ้างก็สามารถดำเนินการโดยใช้กลไกการปรึกษาหารือและการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง เช่น การขอให้นายจ้างจัดตรวจสุขภาพลูกจ้างที่เข้าสู่วัยผู้สูงอายุ การจัดระบบเงินสำรองเลี้ยงชีพ ระบบเงินสะสม หรือสหกรณ์ออมทรัพย์ รวมทั้งการขอให้นายจ้างจัดอาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุและให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ

หากพิจารณาถึงบทบาทองค์การลูกจ้างในต่างประเทศ เช่น สหพันธ์แรงงานแห่งสหรัฐอเมริกาที่ตั้งกลุ่มพันธมิตรคนอเมริกันที่เกษียณอายุเพื่อดูแลสมาชิกที่เกษียณอายุ สหภาพแรงงานรถยนต์แห่งสหรัฐอเมริกาที่มีการจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ และเป็นตัวแทนในการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของผู้สูงอายุ สภาแรงงานแห่งสิงคโปร์ก็ได้จัดตั้งหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือทางการเงินแก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย จัดอาสาสมัครไปดูแลผู้สูงอายุที่ต้องอยู่บ้านคนเดียว และยังจัดกิจกรรมเพื่อผู้สูงอายุในการพบปะสังสรรค์ การออกกำลังกายและการร่วมกิจกรรมสังคมด้วย จากแนวทางดังกล่าว เห็นได้ว่า องค์การลูกจ้างในประเทศไทยก็ยังสามารถจัดตั้งหน่วยงานในลักษณะดังกล่าวขึ้นได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้เงินมาก หรืออาจให้ผู้สูงอายุมีส่วนจ่ายเงินสมทบในการดำเนินการกิจกรรมต่างๆได้ รวมทั้งการขอรับการสนับสนุนจากองค์การกุศลต่าง ๆ จากหน่วยงานของรัฐ และเงินสนับสนุนจากองค์การลูกจ้างเอง

ผลการวิจัยนี้เป็นการชี้ให้เห็นว่า การแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุในประเทศไทยไม่ได้เป็นเพียงบทบาทของรัฐเท่านั้น แต่องค์การเอกชนต่างๆก็สามารถเข้ามามีบทบาทตามอำนาจหน้าที่ของตนได้ ถ้าได้มีการตระหนักถึงปัญหาสังคมผู้สูงอายุที่มีเพิ่มขึ้น นอกจากบทบาทขององค์การลูกจ้างแล้ว องค์การเอกชนอื่นๆ เช่น องค์การนายจ้างฯ สภาอุตสาหกรรมฯ สภาหอหารค้าฯ สมาคมธนาคารไทยฯ และกิจการธุรกิจขนาด

ใหญ่ก็สามารถเข้ามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุในแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Corporate Responsibility) ได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

คณะผู้วิจัยเห็นว่า บทบาทขององค์การลูกจ้างต่อสังคมผู้สูงอายุควรเป็นการเริ่มจากกิจกรรมที่องค์การลูกจ้างสามารถดำเนินการได้เองก่อน และใช้กิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ร่วมกับนายจ้าง นำเสนอให้นายจ้างให้ความสนใจและดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้สูงอายุในสถานประกอบการมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดระบบเงินสำรองเลี้ยงชีพ ระบบเงินสะสม หรือสหกรณ์ออมทรัพย์ ทั้งยังสามารถขอให้นายจ้างจัดอาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และมีการจ้างงานผู้สูงอายุ นอกจากนี้ในส่วนของ รัฐบาลก็ต้องเร่งกระตุ้นให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมรับผิดชอบ โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อการคุ้มครองและการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะผู้ที่ยังสามารถทำงานได้ต่อไปด้วย

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

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

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2534). *แรงงานสัมพันธ์*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อัสสัมชัญ

ปราโมทย์ ประสาทกุล และคณะ (2542). *โครงสร้างอายุและเพศของประชากรสูงอายุในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

มาลินี วงษ์สิทธิ์ และ ศิริวรรณ ศิริบุญ. (2544). *ประชาสังคมกับการเกื้อหนุนผู้สูงอายุ เอกสารหมายเลข 285*. วิทยาลัยประชากรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรณู จระกา. (2553). *การดูแลผู้สูงอายุของชาวมุสลิมในสังคมเมือง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาเมือง บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2545). *แรงงานสัมพันธ์ : กุญแจแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง*. กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์ธรรมนิติ

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2545). บทบาทขององค์การนายจ้างต่อปัญหาสังคมผู้สูงอายุ. *วารสารเกษมบัณฑิต, 14* (1).

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2547). *การดูแลผู้สูงอายุ*. กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2539). *สังคมวิทยาภาวะผู้สูงอายุ : ความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. (2546). *รายงานผลการดำเนินงาน โครงการนำร่องอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนผู้สูงอายุ.* กรุงเทพมหานคร : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

สำนักสถิติแห่งชาติ. (2556). *รายงานการสำรวจประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2556.* กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

อัจฉรา เอ็นซ์ และ ปรียา รุ่งโสภากุล. (2541). *การศึกษาบทบาทของผู้ดูแลผู้สูงอายุกับการดูแลรักษาสุขภาพของผู้สูงอายุไทย.* สถาบันประชากรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DGB (2011,September 12). *Annual Report.* Retrieved from http://www.dgb.de.

NTUC (2011,September 12). *Annual Report.* Retrieved from http://www.ntuceldercare.org

UAW (2011,September 12). *Annual* **Report.** Retrieved from http://www.uaw.org