



กรอบแนวคิดการจ้างงานผู้สูงอายุ *

รศ.ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



ปัจจัยร่วมที่ทำให้การจ้างงานแรงงานสูงวัยเกิดขึ้นในสถานประกอบการ ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆหลายปัจจัย ได้แก่

ก. การให้ความสำคัญของผู้ประกอบการ โดยอาจเป็นธรรมเนียมของสถานประกอบการ หรือ หลักการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการที่ส่งต่อรุ่นต่อรุ่น จนยึดถือเป็นข้อธรรมเนียมของสถานประกอบการที่ให้การดูแลแรงงานสูงวัยที่เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของธุรกิจ การดำเนินการดังกล่าวอย่างต่อเนื่องส่งผลให้เกิดเป็น วัฒนธรรมขององค์กรในการมีแรงงานสูงวัยในการทำงาน และทำให้แรงงานรุ่นต่อๆมาได้รับรู้

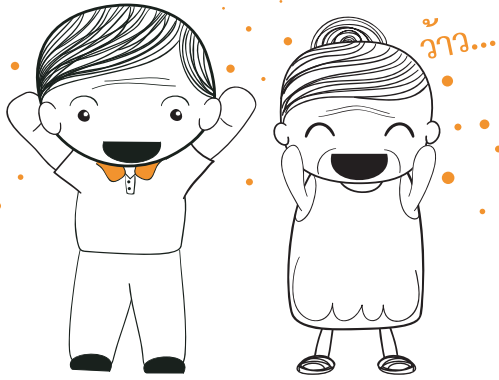
ข. ความต้องการแรงงานในบางสาขา บางอาชีพ เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น สามารถรักษาความสามารถในการผลิตของสถานประกอบการได้อย่างต่อเนื่อง โดยหากความจำเป็นนี้มีมากย่อมทำให้สถานประกอบการเลือกที่จะเก็บรักษาแรงงานในงานเหล่านี้ไว้ หรือมีการจัดระบบตัวตายตัวแทนในการเรียนรู้งานซึ่งต้องมีการอาศัยช่วงเวลาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งระยะเวลาช่วงนั้นก็จะเป็นช่วงที่สามารถขยายระยะเวลาของการทำงานของแรงงานสูงวัย ซึ่งก็สอดคล้องกับประเด็นของความต้องการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรโดยการให้แรงงานสูงวัยเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจภายในช่วงเวลาที่กำหนด และมีการเปลี่ยนผ่านไปยังสู่แรงงานในรุ่นต่อไป

ค. ประเภทและความยืดหยุ่นและความสามารถทดแทนแรงงานระหว่างแรงงานสูงวัย ทั้งในด้านประเภทของงาน รูปแบบของการจ้างงาน โดยหากประเภทของงานในสถานประกอบการสามารถใช้แรงงานได้ในหลายระดับช่วงอายุ มีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับภารกิจได้ง่าย ก็เป็นตัวช่วงส่งเสริมให้สถานประกอบการสามารถปรับเปลี่ยนให้แรงงานสูงวัยสามารถทำงานได้

ง. การกำหนดกรอบกติกาที่เป็นที่ยอมรับที่ชัดเจนในการขยายอายุการทำงาน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งอาจเป็นนโยบายที่มีการประกาศและเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนหรือไม่ได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรแต่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติที่พนักงานที่เข้ามาใหม่ทราบถึงกฎและกติกานี้ เพื่อให้เกิดการตระหนักและอยู่ในกระบวนการตัดสินใจของแรงงานตั้งแต่ต้น ในขณะที่แนวทางหรือกติกานี้ก็จะเป็นกรอบในการบริหารจัดการให้กับสถานประกอบการในการรับแรงงานสูงวัยอย่างมีระบบ

จ. ระบบแรงงานสัมพันธ์และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ประกอบการและแรงงาน สภาพ กลุ่มของแรงงาน เป็นระบบที่ช่วยให้เกิดการกระจายข้อมูลและเป็นส่วนเสริมให้ระบบการบริหารจัดการและการเผยแพร่ข้อมูลระหว่างผู้ประกอบการและลูกจ้างสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ และช่วยให้การตัดสินใจหรือการดำเนินการบางเรื่องในเชิงนโยบายสามารถเกิดขึ้นได้อย่างเร็ว และได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย

* เอกสารเสนอในการประชุมสัมมนาเรื่อง “แรงงานสูงวัย ลมหายใจของอนาคต “ 12 พฤษภาคม 2559



รูปแบบค่าตอบแทนตามรูปแบบของการจ้างงาน

รูปแบบ	ประกันสังคมเดิม	เงินชดเชยการออกจากงาน	เงินเดือนใหม่ และสวัสดิการพื้นฐาน	ประกันสังคมใหม่	ข้อสังเกต
1. การจ้างงานกลับเข้ามาใหม่	ขาดจากระบบประกันสังคม จึงมีสิทธิในบำนาญ/บำเหน็จตามสิทธิที่สะสม	ได้รับเงินชดเชยตามสิทธิ	ฐานเงินเดือนและสวัสดิการได้ไม่ต่างจากเดิม	สามารถสมัครเข้าระบบ โดยเริ่มนับระยะเวลาส่งเงินสมทบใหม่ หากอายุไม่เกิน 60 ปี	กิจการสามารถเลือกหรือตัดสินใจในการจ้างงานด้วยระบบสัญญาเป็นงานๆ โดยพนักงานอาจไม่ต้องอยู่ในระบบประกันสังคมตามมาตรา 33
2. การขยายอายุการเกษียณ	ยังอยู่ในระบบประกันสังคม ดังนั้นจึงอาจยังไม่ได้สิทธิบำนาญหรือบำเหน็จ แต่สามารถสะสมอายุของการส่งเงินสมทบ	ยังไม่ได้รับเงินชดเชยตามสิทธิ	ฐานเงินเดือนและสวัสดิการได้ไม่ต่างจากเดิม	เนื่องจากการขยายอายุการทำงานจึงไม่ได้ออกจากระบบประกันสังคมและเป็นการสมทบที่ต่อเนื่อง	แรงงานไม่เสียสิทธิจากระยะเวลาการจ่ายสมทบแต่ไม่ได้เงินก้อน นายจ้างและลูกจ้างอาจมีข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับเงินชดเชยการออกจากงานโดยการแบ่งจ่าย เพื่อเป็นแรงจูงใจให้แรงงานทำงานต่อ

รูปแบบ	ประกันสังคมเดิม	เงินชดเชยการออกจากงาน	เงินเดือนใหม่ และสวัสดิการพื้นฐาน	ประกันสังคมใหม่	ข้อสังเกต
3. รูปแบบยืดหยุ่น (นอกระบบ)	ขาดจากระบบประกันสังคม จึงมีสิทธิในบำนาญ/บำเหน็จตามสิทธิที่สะสม	ได้รับเงินชดเชยตามสิทธิ	กรณีที่ไม่ได้เป็นพนักงานของกิจการจะไม่ได้รับสวัสดิการอื่นๆ เนื่องจากสถานะจะเป็นการรับงานไปทำ และค่าตอบแทนขึ้นกับข้อตกลง	ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคมตามมาตรา 33 แต่ผู้ประกันตนสามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ได้ และเป็นการจ่ายสมทบที่คงที่ฝ่ายเดียว*	บริษัทอาจเลือกรูปแบบหรือวิธีการจ้างงานที่มีความเหมาะสม รวมถึงการกำหนดค่าตอบแทนสามารถเป็นอิสระได้ ทั้งนี้การใช้ระบบที่ยืดหยุ่นนี้อาจขึ้นกับประเภทของกิจการ ผลิตภัณฑ์หลักของกิจการ
4. จ้างงานผู้สูงอายุใหม่	อาจมีหรือไม่มีสิทธิประโยชน์มาก่อน โดยเฉพาะแรงงานที่มาจากนอกระบบ	ไม่มี	ได้ตามข้อกำหนดตามสัญญา	สามารถสมัครเข้าระบบ โดยเริ่มนับระยะเวลาส่งเงินสมทบใหม่ หากอายุไม่เกิน 60 ปี	กิจการอาจมีการระบุดระยะเวลาทำงานการประเมินผลไว้ในสัญญา เนื่องจากเป็นกลุ่มที่เข้ามาใหม่ ซึ่งอาจมีต้นทุนในการฝึกอบรมที่สูงกว่าเดิม

* ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ต่อเนื่องจะยังคงเป็นสมาชิกประกันสังคม จึงยังไม่ได้รับสิทธิบำเหน็จ/บำนาญ และจะคิดคำนวณจากรฐานเงินเดือนต่ำสุด (4,800 บาท) ส่งผลให้การคิดคำนวณเงินบำนาญเมื่อออกจากระบบประกันสังคมจะได้น้อยกว่าเดิม

