

เวลาเปลี่ยน



โดยแผนงานพัฒนาองค์ความรู้เพื่อนำบทเรียนใหม่ของบริษัทมาสู่วิสาหกิจและอายุเกษียณที่เหมาะสมสำหรับคนไทย
สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.)



ขอขอบคุณผู้เข้าร่วมอภิปรายทุกท่านที่กรุณามาแสดงข้อคิดเห็น
หัวข้อในการอภิปรายวันนี้มาจากการทำงานภายใต้แผนงานพัฒนา
องค์ความรู้เพื่อมโนทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุและอายุเกษียณ
ที่เหมาะสมสำหรับคนไทย แผนงานนี้ดำเนินการภายใต้มูลนิธิฯ
ซึ่งเรามีภารกิจสร้างองค์กรทำงานวิจัย และทำหน้าที่เพื่อสื่อสารกับสังคม
โดยทำคู่ขนานกับงานวิจัย เวทีเสวนาเชิงวิชาการ โดยพิจารณา
แผนของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
โดยมองเรื่องของการเปลี่ยนแปลงประชากรและการเปลี่ยนแปลง
ทางด้านผลิตภาพของประเทศ จากแผนนี้เราคาดหวังว่าภาคส่วนต่างๆ
โดยเฉพาะภาคที่ขับเคลื่อนโดยภาคเอกชน

เวทีวันนี้จะเน้นการพูดคุยถึงเรื่องมุมมองถ้ามีการขยายอายุ
การทำงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมว่าโครงสร้างการเปลี่ยนแปลง
ประชากรจะมีผลกระทบอย่างไร ก็คงจะมีแนวคิดหลักในวันนี้

พญ.ลัดดา ดำริการเลิศ
ผู้จัดการแผนงานฯ



รศ.ดร.วราวุธ สุวรรณระดา

อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์

และคณะนิติวิทยาศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยแล้ว เราอยู่ในยุคที่เกิดอัตราการลดลงของภาวะเชิงผ่น สตรีวัยเจริญพันธุ์โดยเฉลี่ยแล้วลดลงอย่างมากเมื่อเทียบกับ 30-40 ปีที่แล้ว ส่วนหนึ่งมาจากผลสำเร็จของนโยบายวางแผนครอบครัวซึ่งเป็นเรื่องของเศรษฐกิจที่นำสังคมเราไปในทิศทางนั้น แต่อย่างไรก็ตามสิ่งหนึ่งที่สังคมไทยกำลังเผชิญอยู่คือการลดจำนวนลงของประชากรวัยทำงาน อันเกี่ยวเนื่องมาจากการลดลงของอัตราภาวะเชิงผ่นซึ่งเป็นปัญหาของระบบเศรษฐกิจ ที่เราจะต้องหาทางแก้ไขต่อปัญหานี้กันอย่างไร

ในช่วงที่ผ่านมาและจากตัวอย่างในหลาย ๆ ประเทศ มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะมาทดแทนการลดลงของประชากรวัยทำงานได้ในระดับหนึ่ง แต่การใช้แรงงานต่างด้าวก็น่าจะมีข้อจำกัดเข้าสักวันหนึ่ง เพราะฉะนั้นอีกทางหนึ่งที่เราคงจะต้องคิดวางแผนต่อไปในอนาคต คือเรื่องของ การให้ประชากรวัยทำงานของเราที่มีอายุมากขึ้นเรื่อย ๆ ยังคงทำงานอย่างต่อเนื่อง

หลาย ๆ ประเทศมันมีพัฒนาการที่ค่อยเป็นค่อยไป เช่นญี่ปุ่นใช้พัฒนาการกว่า 40-50 ปี กว่าจะมีกฎหมายอายุเกษียณที่ 65 ปีที่บังคับใช้ถึงทุกวันนี้ หากลองกลับมาดูกลุ่มประชากรวัยทำงานของบ้านเรา ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่มง่าย ๆ คือกลุ่มข้าราชการ กลุ่มต่อมาจากกลุ่มใหญ่คือกลุ่มที่เราเรียกว่าเป็นแรงงานนอกระบบหรือกลุ่มที่ทำงานอิสระ กลุ่มนี้ไม่ได้มีเรื่องของอายุเกษียณ แต่ทำงานตามแต่ความต้องการเท่าที่ร่างกายแรงใจจะมี เพราะฉะนั้นในกลุ่มนี้หากเราจะส่งเสริมการทำงานคงไม่ใช่เรื่องของอายุเกษียณ แต่อีกกลุ่มหนึ่งซึ่งจริงๆ แล้วมันก็มีประเด็นเรื่องของอายุเกษียณเข้ามาเกี่ยวและก็เป็นประเด็นหลักที่เราจะมาพูดคุยกันในวันนี้ด้วย นั่นคือ “กลุ่มที่ทำงานให้ภาคเอกชน”

และนี่คือประเด็นสำคัญทำงานในภาคเอกชน อาจจะต้องเลิกทำงานเร็วกว่าปกติ ก็นี่เราจะทำอย่างไรที่จะผลักดันให้คนกลุ่มนี้ได้ทำงานอย่างต่อเนื่อง อาจทำโดยเพิ่มระยะเวลาอายุเกษียณ หรือการจ้างต่ออย่างไร

คุณกุลริดา เลิศพงศ์วัฒนา

ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์

ด้านการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุและแรงงาน

สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

การเสนอนี้มี 3 หัวข้อจะคะ เรื่องแรกเรื่องแผนการพัฒนาด้านแรงงาน ในแผนพัฒนาฉบับที่ 10 พบว่า การพัฒนาคนไทยทางด้านการเรียนรู้หรือการพัฒนาทักษะฝีมือมีความก้าวหน้า แต่การพัฒนาเชิงคุณภาพ ก็ยังเป็นปัญหาสำคัญ คนไทยมีการศึกษาสูงขึ้นเฉลี่ย 9 ปี และก็มีเด็กเข้าเรียนทุกระดับชั้นสูงขึ้น แต่อย่างไรก็ตามทางด้านการศึกษานั้นก็ยังมีปัญหาอย่างต่อเนื่องโดยวัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน และมีแนวโน้มลดลง และขีดความสามารถการแข่งขันนานาชาติด้านการศึกษาปี 2554 สำหรับการผลิตและพัฒนากำลังคนไม่สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานเชิงปริมาณและคุณภาพ สะท้อนได้จากการเรียนสายอาชีพสามัญในปี 2552 เป็น 37 ต่อ 63 ขณะที่ความต้องการการทำงานในสายอาชีพมีร้อยละ 60 ของความต้องการในแรงงานทั้งหมด แต่ก็ยังมีปัญหาด้านคุณภาพที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานได้ จากการสนับสนุนทางด้านการศึกษาและการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัย ก็จะส่งผลให้แรงงานระดับกลางที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ 41 มาเป็นร้อยละ 47 ในปี 54 ซึ่งผลการพัฒนาที่ผ่านมา ก็ยังมีการขาดทักษะทางด้านฝีมือแรงงานและในภาพรวม ในขณะที่เดียวกันการเพิ่มของผลิตภาพแรงงานก็ยังอยู่ในระดับที่ต่ำ ในปีที่แล้วก็ติดลบ 1 ซึ่งเป็นจุดอ่อนในด้านอุตสาหกรรมมาก

เรื่องต่อไปคือเรื่องของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยในอนาคต พบว่าในปี 2553 มีประชากร 63.8 ล้านคน เป็นเพศชาย 30.1 ล้านคน และเป็นเพศหญิง 32.81 ล้านคน จากการคาดการณ์ในครั้งนี้นับว่าประชากรจะสูงสุดอยู่ที่ 64.2 ล้านคนในปี 2569 และก็จะลดลงเหลือ 63.9 ล้านคน ในปี 2583 ช่วงปี 2564-2574 นี้ก็จะมีจำนวนประชากรค่อนข้างคงที่อยู่ที่ 66 ล้านคน

สำหรับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงประชากรประเทศไทยวัยเด็ก 0-14 ปี มีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่อง การที่ประชากรวัยเด็กลดลง ก็ถือว่าเป็นข้อจำกัดต่อการขยายตัวของกำลังแรงงานในอนาคต อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดนี้ทำให้เราสามารถระดมทรัพยากรพัฒนาเด็กและเยาวชนได้อย่างเข้มข้นมากขึ้น และเพื่อที่จะให้เด็กและเยาวชนมีคุณภาพทดแทนแรงงานที่ลดลงได้ สำหรับวัยแรงงาน 15-19 ปี ก็มีจำนวนและสัดส่วนเพิ่มขึ้นจาก 17.2 ล้านคน หรือร้อยละ 50 ในปี 2513 มาเป็นร้อยละ 67 ในปี 2553 และร้อยละ 55.1 ในปี 2583 ซึ่งโครงสร้างกำลังแรงงานลักษณะนี้ ก็ยังสามารถที่จะยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้ สำหรับวัยสูงอายุ 60 ปีขึ้นไป ก็ยังเพิ่มขึ้นทั้งจำนวนและสัดส่วนอย่างต่อเนื่อง เพิ่มจากร้อยละ 40.9 มาเป็นร้อยละ 32.9 เพิ่มขึ้นจากปี 2553 ร้อยละ 13.2 หรือเป็นจำนวน 20.5 ล้านคน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ก็จะเป็นภาระต่อภาวะการพึ่งพิงที่สูงขึ้นจากแรงงานที่จะต้องดูแลผู้สูงอายุ 1 คน ในปี 2543 จะต้องใช้แรงงาน 7 คนเพื่อดูแล และ 5 คนในปี 2555 และ 2 คนในปี 2583



ซึ่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร จำนวนประชากรที่ลดลงก็จะหาแรงงานได้ยากขึ้น มีการขยายแรงงานต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่องก็ทำได้ยากแล้ว และเมื่อไม่กี่ปีมานี้เริ่มมีแรงงานข้ามชาติเข้ามา ซึ่งพีบีไอก็คาดไว้ที่ 2.6 ล้านคน ซึ่งปรากฏว่าเมื่อรวมแรงงานไทยกับต่างชาติแล้วก็ยังไม่เพียงพอความต้องการของตลาด ในอนาคตแรงงานข้ามชาติก็อาจทยอยกลับบ้าน เราก็หาแรงงานจากต่างประเทศได้ยากขึ้น ผลกระทบต่อไปก็คือ ค่าแรงก็จะสูงขึ้นซึ่งจะกลายเป็นปัญหามากขึ้นเรื่อย ๆ

ส่วนเรื่องที่สามก็คือเรื่องของผลกระทบต่อการออมทรัพย์ จากการเป็นภาระที่เพิ่มขึ้น คนเราเมื่ออายุเพิ่มขึ้นจะต้องมีการออมเพื่อดูแลตัวเองหลังวัยทำงาน ถ้าในอีก 5 ปีจะเกษียณ 60 จะต้องดูว่าอีก 5 ปีเราจะอยู่เราจะต้องดูแลตัวเองอย่างไร และตอนนี้คนไทยก็มีอายุเฉลี่ยที่สูงขึ้น ผู้ชายไทย 71 ผู้หญิง 78 ปี ดังนั้นในเวลา 20-30 ปีที่เราต้องดูแลตัวเอง จะต้องมีการเก็บออมไว้อย่างไรที่จะเพียงพอ ที่นี้ในการดูแลตัวเอง ในจำนวนปีที่มันมากขึ้น มันจะต้องมีอีกเรื่องหนึ่งคือเรื่องของเงินเฟ้อ จำนวนปีที่มันมากขึ้นกับราคาที่สูงขึ้น เราจะต้องดูความสัมพันธ์และดูการศึกษาในเรื่องนี้ต่อไปว่าจะต้องมีเงินออมซักรเท่าไรดี

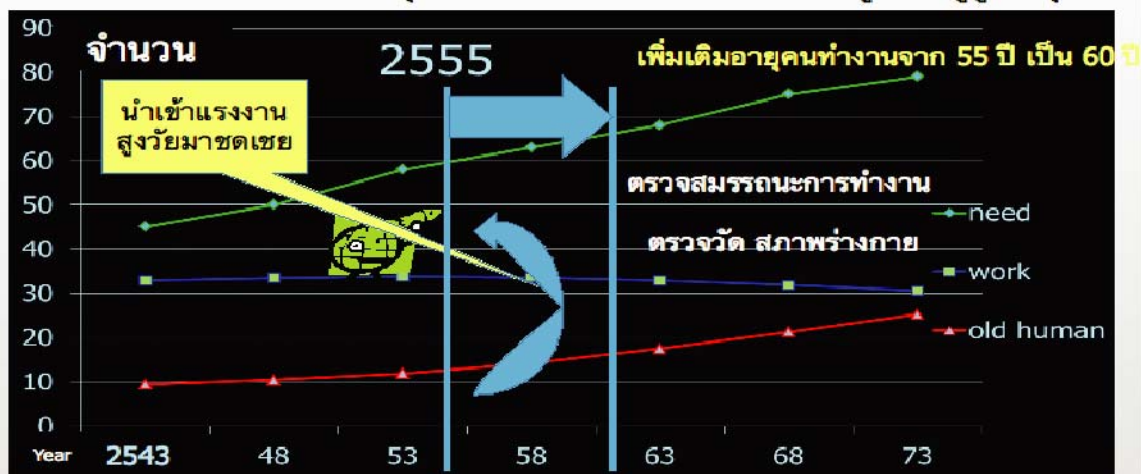
จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น เราก็จะมาดูว่าแนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุ แผน II ในการเตรียมการพัฒนาความพร้อมความมั่นคงของเศรษฐกิจและสังคม เราจะดูสี่ประเด็นคือการสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องก็ต้องให้ความสำคัญการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพและยั่งยืน เรื่องที่สองคือการยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลิตภาพแรงงานไทยให้สูงขึ้น ด้วยการพัฒนาเด็กให้ศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ส่วนกำลังแรงงานจะต้องพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับการผลิตและการจ้างแรงงานโดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่วนการดูแลสุขภาพคนไทยเป็นองค์รวม เราจะต้องสร้างสุขภาวะของคนไทยให้มีความสมบูรณ์และแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ตั้งแต่อยู่ในท้องถึงวัยชรา และก็จะต้องมีการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและทั่วถึง

ส่วนการส่งเสริมการจ้างงานสตรีและผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มรายได้ ในส่วนของการส่งเสริมการจ้างงานสตรีต้องพัฒนาศักยภาพของสตรีให้เข้ามามีส่วนร่วมในการขยายกำลังแรงงานให้มากขึ้น รวมทั้งมีการป้องกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของสตรี ส่วนการส่งเสริมการมีงานสุดท้ายของผู้สูงอายุนี้นี้ก็ต้องขยายโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ โดยพิจารณาการกำหนดอายุเกษียณที่เหมาะสม ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน หรือกำหนดลักษณะค่าจ้างหรือการดำเนินงานที่เหมาะสม ไม่ส่งผลกระทบต่อการจ้างงานในภาพรวมของประเทศ

บริษัทผู้ผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนยานยนต์ในเครือสมิทกรุป

ขยายอายุการทำงาน : มุมมองต่อภาคอุตสาหกรรม

ทิศทางการปรับตัวของภาคอุตสาหกรรมไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ



18-12-2555

Thai Auto Parts Manufacturing Associate

แนวความคิดจากภาคอุตสาหกรรม นำจะนำแรงงานที่อายุเกิน 55 เข้ามาชดเชยระบบที่หายไปโดยการเพิ่มอายุเดิมจาก 55 เป็น 60 มีเงื่อนไขว่าต้องมีการตรวจสอบสุขภาพว่ายังสามารถทำงานได้หลังอายุ 55 หรือเปล่า สิ่งหนึ่งที่อยากจะบอกไว้พวกน้องๆที่จะขึ้นมาเป็นผู้บริหาร ถ้าคนไม่เกษียณเค้าก็โตไม่ได้ย้ายฐานไม่ได้ เพราะฉะนั้นคนกลุ่มนี้ควรแยกออกมาเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะ

1. รัฐควรกำหนดอัตราสำหรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน
2. รัฐควรกำหนดอัตราลดหย่อนภาษีโดยให้นำค่าจ้างไปหักภาษี 2 เท่า เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ภาคเอกชนรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน ต้องเข้าใจว่าภาคเอกชนถ้าไม่มีผลตอบแทนเค้าก็จะไม่ทำ เสียประโยชน์ไม่ทำ
3. อัตราค่าจ้างนายจ้างกับลูกจ้าง ตกลงกันแต่ก็ไม่ควรต่ำกว่า 70% ของค่าจ้างสุดท้ายตามความสามารถของเค้า
4. รัฐยกเว้นการเก็บเงินค่าประกันสังคมทุกกรณี อาจจะต้องคุยกันนิดนึงว่า ประกันสังคมจะทำให้เหมือน 30 บาทได้ไหม คือสิทธิประโยชน์จะได้เท่า 30 บาทจะได้ไม่ต้องเสียเงิน
5. ขยายอายุการเกษียณจาก 55 เป็น 60 ได้ไหม ตอนนี้เอกชน 55 จบ อยากให้ขยายไปที่ 60 เพื่อที่เค้าจะได้ดูแลครอบครัวไม่เงินผู้สูงอายุก็จะเต็มบ้านเต็มเมือง บางคนเกษียณไปนอนเฉยๆเสียโอกาส
6. ถ้ามีการต่ออายุถึง 60 ควรทำข้อตกลงเป็นกรณีไปตามข้อ 3 อาจจะ 70% การตรวจสอบสุขภาพทั้งหมดที่กล่าวมาคือสิ่งที่ภาคอุตสาหกรรมอยากเห็น คงจะช่วยประชากรและสร้างรายได้ให้กับประเทศชาติได้เป็นอย่างดี

คุณวรรณ ดุลยาสีกริพร

กรรมการสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์

และผู้จัดการอาวุโสฝ่ายพัฒนา บริษัทไต้เซาอุตสาหกรรม จำกัด

ตอนนี้ภาคอุตสาหกรรมขาดแคลนแรงงานมาก กลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นชิ้นส่วนยานยนต์ในปี 55 นี้ที่เคยขาดแคลนประมาณที่ 40,000 คน ปีนี้ยานยนต์ในประเทศโตขึ้นมาประมาณ 5 เท่าจากปีก่อน จากมาตรการรถยนต์คันแรก ยานยนต์ก็แจกโบนัสสูงจ้าง วิศวไฟฟ้าของเราลาออกไปอยู่กลุ่มยานยนต์เพราะเป็นกลุ่มที่เติบโตมาก กลุ่มต่อมาก็คือกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มนี้ขาดแคลนและต้องการถึง 100,000 คน เพราะเราส่งออกกลุ่มนี้ 40% ของประเทศ ถือว่าเป็นอุตสาหกรรมหลักของเรามากกว่ายานยนต์ ในกลุ่มต่อมาเครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องปรับอากาศและชิ้นส่วน ไม่ว่าจะเป็นแผงวงจรต่างๆ กลุ่มนี้ขาดอีก 60,000 คน กลุ่มต่อมาเป็นกลุ่มเครื่องจักรกลการเกษตร แม้พิมพ์ต่าง ๆ กลุ่มนี้ก็ขาด 54,000 คน

ภาพรวมขาดทั้งหมดรวม 300,000 คนยังไม่รวมปัญหาแรงงานสูงอายุที่จะเกษียณ ปัจจุบันเราแก้ปัญหาโดยจ้างพนักงานที่เกษียณแล้วขยายไป 60 ก็จะมีข้อคิดว่าคนที่เป็พนักงานระดับล่างเค้าไม่อยากขยายแต่ถ้าอยากทำก็ให้จ้างเรา ส่วนในบริษัทใหญ่ๆจะมีเงินเก็บเรียกว่า Providence fund หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ก็จะได้พอ ทุบเงินเกษียณ บางทีมากกว่าด้วยถ้าในบริษัทมีการสมทบและสะสมเข้าไปในกองทุนเยอะขึ้น เราก็เลยต้องใช้วิธีหนึ่งคือให้พนักงานที่สมัครใจ สนใจจะทำงานต่อ ก็ให้ทำเรื่องขึ้นมาว่ามีความประสงค์จะขอทำงานต่อ ถ้าภาครัฐมีการสนับสนุนว่าให้จาก 55 ปีเป็น 60 ปีเหมือนทางราชการไปเลย ก็จะช่วยให้เราทำงานง่ายขึ้น ทุกวันนี้ภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชน ลักษณะงานไม่เหมือนภาคบริการงานจะหนัก เช่นโรงงานรถยนต์ กลุ่มพวกนี้เค้าก็จะเหนื่อยจะร้อน ก็จะขอ early ก่อนเพราะสุขภาพไม่ดี ยืนทำงานมา 20-30 ปี

ข้อดีของการที่เราจ้างผู้เกษียณอายุนี้ก็คือ บริษัทจะได้คนที่ม่ประสบการณ์มีทักษะการทำงานอยู่แล้ว เพราะถ้าเราจ้างเด็กจบใหม่ ไม่มีทักษะการทำงานอยู่เลยมาผลิตในโรงงานของเสียเยอะมาก ถ้าคนที่ทำงานมานานชำนาญแล้วก็ช่วยให้ผู้สูงอายุที่เราจ้างต่อนี้ทำให้เค้ามีรายได้ไม่เป็นภาระของครอบครัว นอกจากนั้นแล้วกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีความจงรักภักดี รู้สึกรักในองค์กร มีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร จะลดปัญหาด้านแรงงาน คนรุ่นเก่าสามารถทำงานได้หลากหลายให้งานอะไรเค้าต้องทำได้ แต่คนรุ่นใหม่ลองให้งานเพิ่มจากเค้าเป็น extra work เค้าเริ่มมีปฏิกิริยา ถ้าภาครัฐสามารถมีอายุเกษียณ เรายกน่าจะมิด้วยเหมือนกันจะได้ช่วยในการลดการบริหารจัดการด้านบุคคลได้ดีขึ้น

เรื่องที่โรงงานเราแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยเราไปรับเด็กอาชีวศึกษา ปวช.หรือปวส.เข้ามาทำงานเลย แล้วให้เค้าไปเรียนวันอาทิตย์หรือตอนกลางคืน เด็กก็จะมีรายได้จากการเลี้ยงชีพแล้วก็มีเงินไปเรียนหนังสือ สวัสดิการทุกอย่างให้เหมือนพนักงานไม่ใช่เด็กฝึกงาน เราไปหาคนถึงค่ายทหารที่กำลังเป็นทหารเกณฑ์ บอกออกจากเกณฑ์ทหารแล้วมาทำงานนะ ยังไม่มาเลยละ แล้วก็ไปหาที่เรือนจำไปเอาคนที่ยังพอจะให้ชีวิตใหม่เค้าได้ก็มีมาน้อย นี่คือการแก้ปัญหาของภาคเอกชน แต่ถ้าได้ยิดเวลาเกษียณต่อไปอีก มันน่าจะเป็นตัวแก้ปัญหาที่เพิ่มขึ้นมานั้น แล้วสนับสนุนในแง่ที่ว่าถ้าโรงงานไหนมีผู้เกษียณอายุ สมมุติจะเกษียณ 60 จ้าง 60-65 มาอย่างนี้ไม่ต้องส่งเงินประกันสังคมก็เป็นการช่วยทั้ง 2 ฝ่าย รวมทั้งผู้สูงอายุด้วย

รศ.ดร.มัทนา พนานิรามัย

กรรมการพิทักษ์คุณวุฒิ คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ

ถ้าให้ผู้สูงอายุทำงานนานขึ้นก็มีอุปทานแรงงานมากขึ้น ทุกอย่างมันเป็นไปตามระบบของมันเอง แต่จริงๆ แล้วมันยังมีปัญหาเรื่องโครงสร้างเยอะมาก ปัญหาโครงสร้างหนึ่งก็คือเราขาดแคลนอาชีพะ แล้วมีกลุ่มปริญญาตรีมากซึ่งเป็นกลุ่มที่ว่างงานเยอะ และช่วงก่อนตลาดยังขาดแคลนไม่เท่าปัจจุบัน ในป็นี้ยังมีปัญหาโครงสร้างอุตสาหกรรม ประเด็นหนึ่งซึ่งเป็นปัญหาคือถ้าไปคุยกับทางกลุ่มผู้ใช้แรงงาน กลุ่มนี้จำเป็นต้องได้รับสิทธิประโยชน์ชราภาพเมื่ออายุ 55 ปี แต่นายจ้างมักให้ออกก่อนเมื่อถึงอายุ 50 แต่ดูเหมือนว่าลูกจ้างอยากออกเองก่อน 55 ปี อยากได้เงินก้อนเอาไปทำธุรกิจหารายได้ แต่บ่อยครั้งมันไม่ใช่เอาไปใช้ทำอย่างอื่น จากนั้นก็เริ่มต้นใหม่ เพราะฉะนั้นปัญหาเรื่องการสร้างหลักประกันคุณภาพชราภาพจะยังคงอยู่ แต่ว่าถ้าจะถามว่าอยากจะทำงานต่อไหมก็อยากจะทำ อยากได้บำนาญด้วย เพราะฉะนั้นปัญหานี้ต้องพยายามแก้ นั่นหมายความว่ามันไม่ได้ขยายเฉยๆ แล้วจบ แต่เราต้องแก้ปัญหาต่างๆ ที่ตามมา

อีกข้อเท็จจริงหนึ่งคือ ผู้ที่ทำงานนั้นเหนื่อยมาก ถ้ามีเงินก้อนเค้าก็อยากไปทำอย่างอื่น อาจจะเป็นเพราะว่าเค้ามองไม่เห็นอนาคตตัวเอง สิ่งที่กำลังทำอยู่ในขณะนั้นมันมีดมน เค้าจึงต้องไปทำสิ่งอื่นที่จะเลี้ยงชีวิตตนเอง ให้มีความสุขได้ ฉะนั้นสิ่งหนึ่งที่เป็นปัญหามาตลอดคือแรงงาน ยิ่งในผู้สูงอายุแล้วถ้าบอกว่าอยากจะทำงานต่อ คุณก็ต้องทำงานให้คุ้ม การที่จะทำงานให้คุ้ม เรื่องเทคโนโลยีและวิทยาการมันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพราะฉะนั้นสิ่งที่มีการปรับปรุงมากเรามีปัญหาตั้งแต่การเรียนแล้ว ทั้งที่เด็กที่ออกมาจากโรงเรียนภาคเอกชน บอกไม่เห็นมีคุณภาพอย่างที่ต้องการเค้าต้องเทรนเอง แต่สิ่งที่มากกว่านั้นการเทรนการเรียนรู้ต่อจากนั้นประเทศไทยมันน้อยเกินไปหรือเปล่า

อีกประเด็นหนึ่งการให้ผู้สูงอายุทำงานต่อ ต่อให้คุณมีเทรนนิ่งต่างๆ สังขารมันก็ไม่อานวย ถึงจุดหนึ่งมันก็เสื่อมไปตามสภาพ เคยทำงานใช้แรงงาน 8 ชั่วโมงต่อวันพอสูงอายุอาจทำไม่ได้ ถ้าจะเปลี่ยนไปทำหน้าที่อื่นก็ต้องเรียนรู้เพิ่มเปอร์เซ็นต์ แต่ปัญหาในปัจจุบันนี้ก็คือคนที่เป็มนมนุษย์เงินเดือน ถ้าคุณทำก็คือทำร้อยเปอร์เซ็นต์ ถ้าไม่ทำก็คือ 0 คิดันคิดว่าผู้สูงอายุจำนวนมากไม่เข้าใจไม่ต้องการ 0 คือไม่ทำเลย แต่ขณะเดียวกันก็ต้องการร้อยเปอร์เซ็นต์ด้วยเช่นกัน อาจจะเป็นงานพาร์ทไทม์ในเมืองไทยยังน้อยเกินไป หรือการเลือกเวลางานหลาย ๆ อย่างทำที่บ้านได้ไหมคือ สามารถทำสิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้ไหม แต่ก็ไม่ทำงานเสียสุขภาพจิตบางที่เราก็ต้องไปคิดในด้านอุปสงค์เหมือนกัน การที่เราพูดมาตลอดที่เราจะเน้นที่อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานในที่สุดก็ต้องปรับตัวด้วยเหมือนกัน เช่นการใช้อุปสงค์น้อยลงความต้องการแรงงานก็จะลดลง แต่ได้แรงงานที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

รศ.ดร.สมรักษ์ รักษาทรัพย์

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การกำหนดค่าอายุเกษียณ หากมองในแง่ของการออกกฎหมายจะต้องแตกต่างกันไป จำเป็นที่รัฐบาลจะเข้าไปช่วยเหลือดูแลและเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ ซึ่งดิฉันเองก็ได้ทำวิจัยและการสำรวจต่างๆ ส่วนใหญ่ลูกจ้างอยากเกษียณก่อน เพราะอยากเอาเงินไปทำธุรกิจเค้าก็เสนอให้ทำงานถึงชราภาพ 55 ไป 60 เพื่อจะได้ดึงดูดให้ทำงานต่อไป นี่ก็เป็นอีกประเด็นเรื่องที่รัฐบาลจะเข้าไปช่วยเหลือคน อาจเป็นเรื่องของภาษีที่จูงใจให้เอกชนจ้างผู้สูงอายุ อาจจะเป็นเรื่องของอัตราดอกเบี้ยที่สามารถกู้ได้ราคาถูก เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในโรงงานของเค้าได้

อีกอันที่ว่าแรงงานของเราขาดการอบรมซึ่งพวคนานาสูงอายุแล้วทำงานเป็น routine เพราะฉะนั้นในส่วนนี้ ก็เสนอให้ภาครัฐช่วยภาคเอกชนโดยจัดอบรมในทุกระดับ โดยมีต้นทุนที่ถูกเพื่อที่สถานประกอบการจะได้ส่งคนไปอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน



พศ.ดร.สมประวิณ มันประเสริฐ

คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อคิดเห็นในฐานะนักเศรษฐศาสตร์มหภาค การที่มีวัยทำงานลดลงหมายถึงปัจจัยการผลิตบ้านเราจะลดลง และในอนาคตความสามารถในการเสียภาษีให้รัฐก็จะน้อยลง ซึ่งเกิดขึ้นแล้วในประเทศทางยุโรปหลายประเทศ รัฐมีการการคลังเยอะเสียภาษีได้น้อย ก็เกิดปัญหาในระยะยาวซึ่งเป็นปัญหาโครงสร้างที่แก้ไม่ง่าย ประเทศต่างๆ ที่เข้าสู่สังคมชราภาพจึงให้ความสำคัญตรงนี้ วิธีการเติบโตทางเศรษฐกิจของนักเศรษฐศาสตร์ ต้องมีปัจจัย 3 ประการ 1. เราต้องมีแรงงานที่มีประสิทธิภาพ 2. เราต้องมีเงินออมแล้วก็นำการออมนั้นไปลงทุนที่มีประสิทธิภาพ 3. มีเทคโนโลยี สามสิ่งนี้จะช่วยให้เศรษฐกิจเติบโตได้ในระยะยาว โดยสรุปวิธีการแก้ปัญหาจะมองในภาพที่กว้างขึ้นไม่ได้จำกัดแค่แรงงาน

การแก้ปัญหาสิ่งแรกที่เราอภิปรายกันในวันนี้ คือการเพิ่มแรงงานซึ่งแยกเป็น 2 ประเด็นคือนำแรงงานต่างชาติเข้ามา มีงานศึกษาโครงการทุนวิจัยจากคณะเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับประสิทธิภาพของแรงงานต่างประเทศกับคนไทยได้ว่า คนไทยมีประสิทธิภาพมากกว่า 4 เท่า ซึ่งค่อนข้างเยอะ นอกจากจะมีแรงงานต่างชาติเข้ามาช่วยทำงานแล้วก็เพิ่มอายุเกษียณการทำงาน ประเด็นที่ 2 การลงทุนใช้เทคโนโลยีมีการใช้เครื่องจักรมากขึ้น ก็ใช้แรงงานลดลง อันที่ 3 ก็ย้ายการผลิต เป็นการสร้างรายได้ให้ประเทศเราบนประเทศอื่น มีตัวอย่างการรวมทุนโดยคนในประเทศเป็นเจ้าของดังเช่นใน สิงคโปร์ ไต้หวัน ญี่ปุ่น ประเด็นที่ 4 ผมคิดว่า เราอาจจะตั้งนโยบายต่างๆ แต่ปัจจุบันไม่ได้มีปัญหาการแข่งขัน แต่มีปัญหาที่โครงสร้างอุปทานไม่เพียงพอ

การแก้ปัญหาถือเป็นส่วนประกอบของทั้งสี่ประการ ขอสรุปว่าการแก้ปัญหาที่การขยายอายุเกษียณก็ตรงไปตรงมาที่สุดในการเพิ่มจำนวนแรงงาน และสร้างเงินออมให้มีเลี้ยงชีพได้จนวันตาย

คุณทวีป กาญจนวงศ์

พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

ผมเห็นด้วยกับ 3 ท่าน แต่ไม่เห็นด้วยกับท่านที่ว่าให้กำหนดอายุจาก 60 เป็น 65 ปี ในกฎหมายเค้าก็ไม่ได้มีระบุไว้ว่า นายจ้างสามารถออกระเบียบข้อบังคับเพื่อกำหนดอายุการทำงานได้เพราะถ้ากำหนดว่า 60 ปี นายจ้างบางคนนี่ใช้งานคนงานจนสุขภาพแย่ แต่ที่นายจ้างที่มีคุณธรรมหน่อย คนงานอาจร่างกายไม่ค่อยทรุดโทรม ผมก็คิดว่าพอต่ออายุเค้าไปได้ ผมคิดว่าไม่ควรกำหนดเป็นตัวเลขกฎหมาย กฎหมายประกันสังคมก็ควรมีช่องเปิดว่า ทำได้ตั้งแต่อายุ 15-60 ปี เพราะฉะนั้น 60 ปีก็ยังคงทำงานได้ กฎหมายก็เปิดช่องอยู่ในตัวแล้วนะครับ ในข้อที่ 2 ผมคิดว่าการขยายอายุให้ทำงาน เห็นด้วยครับที่ผู้สูงอายุจะเปลี่ยนไปทำงานให้เหมาะสมกับงาน ในแง่ของนายจ้างขาดแคลนแรงงานหลายที่แถวอยุธยาบางที่ก็เลิกจ้างลูกจ้าง เช่นในกรณีน้ำท่วมเมื่อลูกจ้างไปสมัครโรงงานอื่นก็ไม่มีใครรับ เพราะอายุ 40 แล้วเค้าจะรับคนอายุ 18-25 ปี

ผมจึงเสนอว่าการขยายรับคนมีอายุเข้าทำงานเริ่มจาก 18-45 ปี โดยไม่กำหนดสุขภาพ ก็จะได้แรงงานเยอะขึ้น อย่างน้ำท่วมนี้ลูกจ้างแถวบ้านผมเค้าไปสมัครก็ไม่รับเพราะอายุ 40 บ้าง 45 บ้าง 35 บ้าง คนพวกนี้ความจริงก็มีฝีมือทำ ไม่นายจ้างไม่รับแล้วมาบอกว่าขาดแคลน คนพวกนี้ถ้ารับเข้าไปจะมีส่วนเพิ่มกำลังแรงงานได้มาก

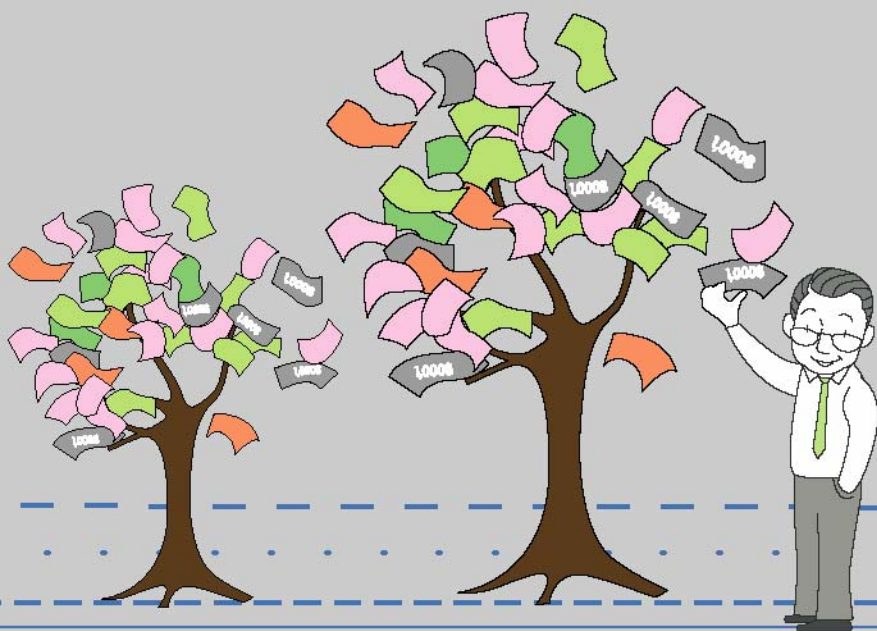


คุณจารุณี บริบาลบุรีภัณฑ์

นักวิชาการสถิติชำนาญการ สำนักงานประกันสังคม

ในฐานะของผู้แทนสำนักงานประกันสังคม มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะขยายอายุให้กับผู้ประกันตน จาก 55 ปีต่อไปอีก พวกนี้เป็น 1 ใน 5 ที่จะสร้างความมั่นคงได้ เนื่องจากกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ จะเริ่มจ่ายบำนาญในปี 2557 และถ้าเราไม่ดำเนินใดๆเลย เงินสะสมของกองทุนก็จะหมดไปภายใน 30 ปี ซึ่งมาตรการที่จะช่วยสร้างเสถียรภาพก็มี 5 มาตรการด้วยกัน คือปรับเปลี่ยนอัตราเงินสมทบ ขยายอายุที่มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ขยายเวลาการส่งเงินสมทบ และมีการปรับฐานค่าจ้างเฉลี่ยที่สมทบเงินบำนาญ และเรื่องการเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุน ซึ่งการใช้มาตรการใดมาตรการหนึ่งก็ยังไม่สามารถทำให้ยั่งยืนได้ ต้องใช้การผสมหลายอย่างด้วยกัน

ดิฉันเลยไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอที่จะขอยกเว้นเงินสมทบเข้ามาในผู้สูงอายุ เพราะแม้ว่า 55 หรือ 60 แต่หากทำงานต่อ ก็ยังมีหน้าที่ต้องสมทบเงินต่อเนื่อง



คุณศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์

ผู้อำนวยการกลุ่มมาตรฐานหลัก

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



เรื่องของเจตนารมณ์นโยบาย มีมาตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสูงอายุปี 2546 นับถึงเวลานี้ ก็เป็นเวลา 10 ปี มาตรา 11 วงเล็บ 3 ได้ระบุชัดเจนว่าเป็นการส่งเสริมและการประกอบอาชีพที่เหมาะสม ในผู้สูงอายุ ทางสำนักนายกฯ ก็มอบหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าของเรื่อง คือนำไปดำเนินงานส่งเสริม และขยายโอกาสให้กับผู้สูงอายุให้เป็นรูปธรรม

คนที่มืบทบพาทในการทำงานและรับผู้สูงอายุก็คือกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การส่งเสริม ที่ชัดเจนคือเปิดให้ผู้สูงอายุที่อายุ 60 หรือ 55 ปีมาขึ้นทะเบียนแจ้งว่าต้องการทำงานต่อด้านไหน และก็ ต้องการเงินเดือนเท่าไร กรมจัดหางานก็จะรับแล้วแบ่งให้กับทางนายจ้างที่มาขึ้นทะเบียน ในแต่ละปีก็พยายาม จะหางานให้ผู้สูงอายุเหล่านั้น และเร็ว ๆ นี้ทางศูนย์ได้แต่งตั้งอนุกรรมการขยายโอกาสและส่งเสริมการทำงาน ในผู้สูงอายุ เพื่อขยายการส่งเสริมการทำงานในผู้สูงอายุคือนโยบายของรัฐบาล ก็ให้ความสำคัญต่อการ ทำงานหลังวัยเกษียณ วิธีการที่ดีที่สุดคือต้องให้มีกลไกระดับนโยบาย องค์ประกอบของอนุกรรมการก็มีทั้ง จากภาคเอกชนและธุรกิจ เราได้มีการคุยถึงวาระเพื่อผลักดันรูปธรรม มีเรื่องของกองทุนผู้สูงอายุอันนี้เป็น กองทุนจากหน่วยงานรัฐบาล 1 ปี มีงบประมาณ 200 ล้านบาทที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุที่เกษียณไปแล้ว ประสงค์จะทำงานก็เข้ามากู้ยืมได้ เป็นช่องทางหนึ่งที่มอบโอกาสให้ผู้สูงอายุที่ยังสามารถประกอบอาชีพได้

อีกเรื่องที่ยากฝากไว้คือเราได้จัดประชุมวางแผนกับผู้สูงอายุอาทิตย์ที่แล้ว เนื่องจากในปีงบประมาณ ขณะนี้กระทรวงได้จัดการบที่จะขอเข้าไป ได้เรียนผ่านการประชุมนั้นไปว่านโยบายของรัฐบาลได้ให้ ความสำคัญต่อผู้สูงอายุ หน่วยงานที่ประสงค์ขอกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบาย ตัวกิจกรรมปี 57 จะให้กลไกตัวนี้ช่วยผลักดันให้กิจกรรม เกี่ยวกับการส่งเสริมและขยายโอกาส

คุณภาณีย์ วัฒนา

รักษาการที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผน

สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ลักษณะงานภาคอุตสาหกรรมก็ไม่เหมือนงานประเภทอื่น ลูกจ้างต้องถูกออกหรือจำเป็นต้องออกเอง โดยเฉพาะสาขาอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อสายตาเริ่มไม่มั่นคงแล้วมองอะไรก็ไม่คมพอที่จะทำงานประเภทนี้

ถ้าดูช่วงชีวิตคนจะเห็นว่าช่วงวัย 40-45 เป็นช่วงที่ลูกกำลังโตและทุกคนอยากให้ลูกเรียนปริญญาตรี จำเป็นที่ต้องทำงานแน่นอน พอออกเค้ก็ก็ต้องอยากได้เงินก่อนเพื่อเป็นค่าเล่าเรียนลูก ซึ่งเป็นปัญหาพอควร เพราะเป็นแรงงานระดับล่าง ถ้าเค้้อออกแล้วไม่ได้เงินจะอยู่อย่างไรในช่วงที่ต้องให้เงินอย่างต่อเนื่อง และต้องโยกไปเรื่องเงินออม เพราะค่าใช้จ่ายหลังเกษียณ เงินออมที่ต้องเก็บระหว่างที่ทำงาน คนไทยมีการออมน้อยเมื่อเทียบกับหลายประเทศ ตรงนี้เราจะทำอย่างไรที่จะส่งเสริมการออมด้วย ทำอย่างไรที่คุณจะส่งเสริมการออมด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอเงินก้อนจากนายจ้างอนาคต ค่าใช้จ่ายภาคครัวรั้วจะสูงขึ้น ภาคเอกชนเงินส่วนนี้มันน้อย ในหลายบริษัทจะมีหน่วยแนะนำเรื่องการลงทุนคือถ้าคุณออม เค้จะแนะนำว่า ไปลงทุนเรื่องใดบ้าง แต่บ้านเราไม่มีอย่างพวกแรงงานก็น่าจะมีอะไรแนะนำเค้ได้ เงินปัจจุบันไม่พอใช้ ไปเอาเงินอนาคตมาใช้ บัตรเครดิตรึ้ยพยายามขายเราตลอดเวลาให้เราเป็นหนี้ เพราะฉะนั้นการออมจะไม่เกิด วิธีคิดของคนไทยใช้ก่อนค่อยเหลือออม จริง ๆ แล้วต้องออมก่อนเหลือเท่าไรค่อยใช้ ถ้าเราไม่มีออม ตอนวัยทำงานแล้วก็ไม่มีทางที่จะอยู่เฉยได้ งานก็หายากขึ้นพุดง่าย ๆ ถ้าแต่ละคนมีเงินพอประมาณที่จะใช้จ่าย อย่างน้อยการเดินทางหลังวัยเกษียณก็ไม่มากนัก ตรงนี้ก็เป็นที่ประเด็น อีกประเด็นที่มองว่าทำอย่างไร ให้เพิ่มการออมและให้หน่วยงานต่าง ๆ เห็นภาพตรงนี้อีกส่วน อีกไม่กี่ปีเราจะอาเซียนแล้วความเสี่ยงผู้สูงอายุ จะสูงขึ้นเพราะภาคเอกชนก็ไปเอาแรงงานต่างด้าวมาใช้ แล้วหลังอาเซียนเรามีระบบคุณวุฒิอาเซียน ที่จะดึงคนที่มีความรู้ประเภทต่าง ๆ มาทำงาน ซึ่งจะเอาคุณวุฒิตัวกับประสบการณ์ทำงาน บวกกันจะได้เป็นรายได้ ตรงนี้ก็เป็นความเสี่ยงของผู้สูงอายุไทยในการทำงานอาจจะยากขึ้นเพราะเค้จะไปเอาคนลาว เขมร พม่าไปทำงานได้เป็นอีกส่วนที่ว่า ผู้สูงอายุที่ไม่ได้มีความรู้ในไทยก็คงจะไม่มีงานทำ ลักษณะงาน ก็ไม่ใช่ว่าความเสี่ยง เรื่องพวกนี้ก็มีตรงนี้เป็นประเด็นที่เราต้องดูเหมือนกันว่าจะจัดการยังไง

คุณธิดา ศรีไพพรรณ

เลขาธิการสมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย

หลายท่านมุ่งหวังที่จะให้รัฐช่วยผ่อนปรน ทว่าทำไมรัฐไม่ผ่อนปรนในระบบการทำงาน แม้แต่ในระบบผู้สูงอายุจะเรียนว่าถ้าเราผลักดันทั้งหมดให้กับรัฐ ทุกสิ่งทุกอย่างก็จะเข้าไปหมด ระบบราชการที่รายงานว่ารัฐทำเรื่องนั้นรัฐทำเรื่องนี้ แต่สิ่งที่เราเห็นในปัจจุบันนี้ไม่ต้องอื่นไกลเลยการออมแห่งชาติ ทำมาตั้งแต่รัฐบาลที่แล้วขณะนี้ยังไม่ออกกฎหมายมาเลย รัฐบาลน่าจะกลับไปแก้ไขใหม่จะเริ่มต้นใหม่ ทั้งๆที่การออมแห่งชาติเป็นความหวังที่จะช่วยชาติช่วยผู้สูงอายุช่วยให้มีการออม วิธีการใดที่เราจะเร่งรัดให้การออมแห่งชาติประกาศในราชกิจจานุเบกษาจะทำอย่างไร



อยากจะเรียนทุกท่านว่าสิ่งใดที่เราช่วยตัวเองได้ขอให้ทำก่อนภาครัฐ



พศ.ดร.สมปรีช วัฒนประเสริฐ

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผมมองการพัฒนาผู้สูงอายุประเด็นแรกคือ 1.รายได้ 2. ขาดแคลนแรงงาน 3.การอยู่อาศัยในยุทธจักรเป็นสวัสดิ.ในเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นปัญหาโครงสร้าง

ถ้าเราไปดูโครงสร้างประชากรจะพบว่ามิดีเด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อย คนเกิดน้อยลง เข้าโรงเรียนน้อยลง ประถมลดลงมากมาย แรงงานระดับล่างจะน้อยลงทุกปี ในโครงสร้างแรงงานของเรา 26.5 ล้านคนเป็นแรงงานระดับล่าง ถ้าคำนวณอัตราตายและที่จะเกษียณปีหนึ่งประมาณ 900,000 คนที่จะออกจากแรงงานแต่ระดับล่างที่จะมาจากเด็กหนุ่ม 18.25 เข้าสู่ตลาดแรงงานปีละไม่ถึงแสนคน เราขาดดุล 800,000 คนต่อปี เราจะไปหามาจากไหน ที่เราใช้กันมากคือแรงงานเด็กนักศึกษา นั่นก็เป็นวิธีแก้ปัญหาของเรา ผมเคยศึกษาการจ้างงานในผู้สูงอายุในต่างประเทศจะมีมาตรการหลัก 3 อันก็คือแรงจูงใจในการทำงาน การตกลงกับนายจ้าง การส่งเสริมการจ้างงาน อย่างการเพิ่มแรงจูงใจคือปรับเพิ่มอายุเกษียณ การตกลงกับนายจ้าง กฎหมายอเมริกา ก็ออกกฎ APEA คือกำหนดให้คนอายุมากกว่า 60 ปีทำงานต่อได้ คือห้ามจำกัดสิทธิ์ผู้สูงอายุในการจ้างงาน และไม่เอาเปรียบการจ้างงาน คือจะจ้างผู้สูงอายุก็ต้องมีประสิทธิภาพการผลิตที่เพิ่มขึ้นอันนี้เป็นของอเมริกา ฝรั่งเศสก็คล้ายๆ กันมีการอบรมและให้นายจ้างฝึกอบรมผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ของออสเตรเลียก็คล้ายๆ กันคือขยายอายุ มีประกาศจากสำนักนายคณูปัน เกาหลีใต้ก็คล้ายๆ กันก็เป็นแนวทางหมวดหมู่การขยายขยายการจ้างงานผู้สูงอายุ



คุณทวีป กาญจนวงศ์

พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

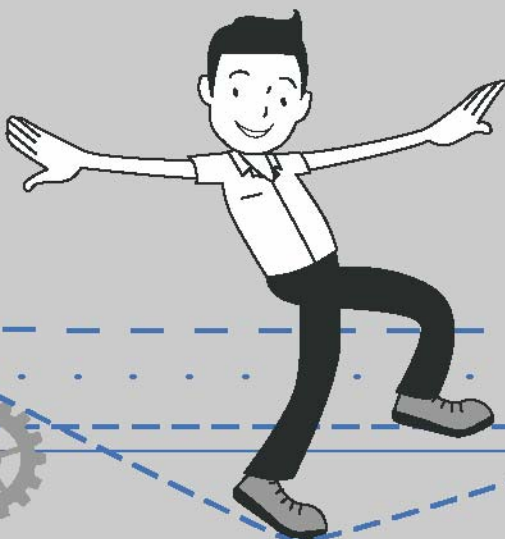
ขอคัดค้านข้อเสนอที่ว่าควรกำหนดอายุผู้สูงอายุและกำหนดอัตราจ่ายค่าจ้างให้กับผู้สูงอายุไม่เกิน 70% ถ้าเรามองในภาพงานราชการ บางที่ทำงานมากอายุมาก ฝีมือทักษะวิชาชีพก็ดีขึ้น ถ้าไปทำงานที่ต้องใช้ความคิด แล้วลดเงินเดือนก็ไม่สร้างแรงจูงใจซึ่งไม่เป็นธรรม ขอความกรุณาติดตามความเหมาะสมและสภาพของงาน ถ้าเค้าทำงานนั้นต่อได้ก็สมควรจะลดค่าในเรื่องประกันสังคม เป็นลูกน้องกระทรวงแรงงานเหมือนกันในอนาคต เรื่องของประกันสังคมเราจะไม่ให้เค้าจ่ายแค่ 60 ปี เค้าเต็มใจจะจ่ายก็จ่ายไป เพราะเค้าจะได้มีโอกาสสะสมมากขึ้นเพราะไปเทียบกับข้าราชการถือว่าได้น้อยมากเพราะเค้าจะได้แค่ 20% เท่านั้น รัฐบาลก็ไม่สนับสนุนการออม ลูกจ้างนายจ้างเค้าจ้าง 5% แต่รัฐบาลจ่ายเพียง 2.75% เพราะฉะนั้นรัฐบาลควรจะสนับสนุนการออมให้เป็นธรรม พระราชบัญญัติการออมก็ยังมี ถ้าเป็นนโยบายรัฐบาลก่อนมารัฐบาลใหม่นี้ไม่ควรจะไม่ทำ เพราะไม่คำนึงประโยชน์ของประชาชน ก็คิดว่าอย่างนั้นเรื่องนี้แรงงานนอกระบบเค้าก็เขียวยู่ เพียงแต่คนที่อยู่ในประกันสังคม คนที่รับบำนาญไม่สามารถเข้ากองทุนได้ ความจริงน่าจะเปิดกว้าง



ดร. อรพินทร์ สวัสดิ์ชัย

นักวิชาการ

อยากถามภาคเอกชนว่า 1. อยากจ้างผู้สูงอายุในลักษณะใดเพราะเข้าใจว่าถ้าผู้สูงอายุมีคุณภาพ เอกชนเค้าก็จ้างอยู่แล้ว ประเด็นที่ 2 คือว่าดูจากตัวเลขที่ประมาณการว่าจะขาดแรงงานจากเอกสารรายงานต่าง ๆ เราได้มองถึงสังคมปัจจุบันหรือมองเรื่องการเปลี่ยนวิธีการในภาคอุตสาหกรรมบ้างหรือไม่ ดิฉันเพิ่งดูงานในโรงงานผลิตรถยนต์ โรงงานใหญ่มากมีคนทำงาน 47 คน ในโรงงานประกอบรถยนต์ของเกาหลีทุก 2 นาทีผลิตรถออกมา 3 คัน ทำงาน 24 ชั่วโมงโรงงานไม่เคยปิดเพราะทำงานเป็นกะ กะที่หนึ่ง 10 ชั่วโมงหยุดเครื่อง 2 ชั่วโมง แล้วกะที่ 2 ก็ทำอีก 10 ชั่วโมง ทำงานทุกวันไม่ปิด จะปิดโรงงานต่อเมื่อเปลี่ยนแบบโมเดลรถ คือการรองรับที่การขาดแรงงาน คือคนงานแค่ดูว่ามันทำถูกไหม ประเด็นที่ 3 เรามองว่าจะผลักดันเข้าอาชีพ เราไม่ได้มองว่าเด็กไม่เข้าแล้ว เค้าอยากจะได้ปริญญาตรีมหาวิทยาลัยก็ยังไม่ปรับหลักสูตร ที่เกาหลีเด็กในมหาวิทยาลัยจบมาแล้วรู้เลยว่าทำงานอะไรเพราะมหาวิทยาลัยเค้าโฟกัสสายอาชีพ คือมีคณะที่เรียนแล้วออกไปซ่อมเครื่องบินเลย เรียนแล้วไปเป็นตำรวจเลย บางคนก็อาจไม่ได้เป็นตำรวจแต่ก็มีงานที่เกี่ยวข้อง มีคณะที่ออกแบบโมบายไฟน คือเด็กเรา ไม่เข้าอาชีพแล้ว เด็กอาชีพก็ติดกันมากขึ้น พ่อแม่ก็ไม่อยากส่งลูกเข้ามา ประเด็นที่ 4 ที่ให้รัฐเทรนนิ่ง ดิฉันว่าอย่าไปผลักดันให้รัฐทำเทรนนิ่งให้ อาจต้องหาวิธีใหม่ ต้องถามภาคเอกชน ปกติแล้วภาคเอกชนทำเทรนนิ่งได้ดีกว่า คืออยากได้คนแบบไหนก็จะเทรนคนแบบนั้น ประเด็นสุดท้ายเราพูดถึงการออม แต่เราไม่เคยบังคับออมของประชาชนที่สหรัฐอเมริกาถูกบังคับออมประมาณ 30-40%



คุณพลศักดิ์ วุฒิกุล

อุปนายกสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย

เมื่อ 30 ปีที่แล้วชั่วโมงหนึ่งเคยผลิตรถยนต์ได้ 4-5 คัน ตอนนั้นเมืองไทยผลิตรถยนต์ครั้งนาที่ออกมา 1 คัน ถ้ามีโอกาสไปชมอุตสาหกรรมรถ เมืองไทยได้พัฒนาการไม่น้อยกว่าญี่ปุ่น อุตสาหกรรมยานยนต์ใช้คนเยอะ เพราะไม่ใช่แค่ประกอบชิ้นส่วน ถึงจะใช้โรบอตแต่ต้องคอนโทรลด้วยคน และการแต่งสีรถคนไทยเก่งที่สุด และรถพิกอัพที่ดีที่สุดในโลกคือผลิตจากเมืองไทย



ตอนนี้โรงงานผลิตรถยนต์เฉลี่ยสูงสุด 58 วินาที ออกมา 1 คันยังไม่พอขาย เรียนที่ประชุมชนิดนี้ว่าทำไมเราสนับสนุนอาชีพะเพราะมันหายไป เราเอา 6 ม.3 มาฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพยายามส่งเสริมโดยภาคอุตสาหกรรม ก็ส่งเสริมให้ตั้งศูนย์อบรมภายในโดยส่งเสริมการลงทุนการให้ผลประโยชน์ 20% จากกรมพัฒนาแรงงาน ภาคเอกชนจะไปรกรกรมพัฒนาฝีมือก็ไม่ตรงกับความต้องการ เราเลยสร้างศูนย์หลักสูตรเองในบริษัทใหญ่ๆก็จะมีศูนย์ฝึกอบรม เราตั้งเด็ก ปวช. ปวส. ที่ติดกันมาอยู่กับเรากลายเป็นโรงงานโรงเรียน พยายามหว่านล้อมให้วิทยาลัยเข้ามาร่วมกับเรา พ่อแม่ต่างจังหวัดก็ส่งลูกมาเราให้ประกันเงินเดือนเลยว่าต่ำสุดคือ 9,500 -10,000 มีหอพักให้ทุกคนก็ได้แล้ว วันนั้นก็เกิดโรงเรียนในหอประชุมหาอาจารย์มาสอน อันนี้คือเรา แต่คนไทยเราต้องยอมรับว่าต้องการวุฒิการศึกษา เราก็ต้องคุยอีกพยายามบอกว่าจำเป็นแล้วนะเพราะอาชีพะไปอยู่ราชภัฏหมดแล้ว ปริญญาตรีที่ได้ก็เป็นเปิดคือทำอะไรไม่ได้แต่ได้เงินเดือน 15,000 ทำงานไม่ใช่ว่าต้องฝึกอย่างน้อย 1 ปี ถึงทำงานได้ ตอนนั้นเราเลยส่งเสริมเด็กที่ฝึกให้ได้เรียนเต็มที เพราะคนไทยยังติดค่านิยมที่ว่า ต้องจบปริญญาตรีในไทยคนที่ด้อยโอกาสก็อยากทำงานต่อ คนจ้างก็อยากได้คนมีคุณภาพที่เจอคือลูกน้องอยากทำงานแต่ทำไม่ได้เพราะ 55 ปี แต่บางคนก็เ้าออกแล้วตอน 45 ก็โอเค เอาเงินก้อนไปปลูกผักปลูกหญ้า