

อุปาทานที่ทราบกันดีว่า ประเทศไทยได้เข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยถ้าวัดจากคำจำกัดความว่า สังคมผู้สูงอายุคือสังคมที่ประชากรมีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 10 เป็นต้นไป ซึ่งในขณะนี้ประเทศไทยมีสัดส่วนผู้สูงอายุถึงร้อยละ 15 ของประชากรทั้งหมดแล้ว (จากตัวเลขประชากรประมาณ 64.8 ล้านคน เป็นผู้สูงอายุประมาณ 9.9 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 15.3 ของประชากร) โดยประมาณร้อยละ 40 ยังคงเป็นผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่ และประมาณร้อยละ 70 ของกลุ่มผู้สูงอายุที่ทำงานนี้เป็นแรงงานนอกระบบที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งเป็นแรงงานที่ไม่ได้มีการเกษียณอายุ เหมือนกับแรงงานในระบบโดยทั่วไป ทั้งนี้ มิติในการวิเคราะห์ที่สำคัญที่สุดในกรณีของการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ก็คือ ประเทศไทยควรจะมีระบบการดูแลผู้สูงอายุอย่างไร ใครควรเป็นผู้ดูแล จะนำเงินจากไหนมาดูแล ควรดูแลด้านอะไรบ้าง เป็นต้น

ศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิด้าโพล” ร่วมกับ “ศูนย์วิจัยสังคมสูงอายุ” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) ได้ทำการสำรวจผู้สูงอายุไทยที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป กระจายทุกระดับการศึกษาและอาชีพทั่วทุกภูมิภาครวมทั้งสิ้นจำนวน 1,245 คน ระหว่างวันที่ 1-3 เม.ย. พ.ศ. 2557 เกี่ยวกับความต้องการของผู้สูงอายุในการรับบริการและดูแล ผลการสำรวจพบว่า

ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53) ระบุว่าหน่วยงานที่เหมาะสมที่สุดในการเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุก็คือ “สถาบันครอบครัว” รองลงมา ร้อยละ 40 ระบุว่า ควรเป็นหน่วยงานภาครัฐ ในขณะที่เหลือร้อยละ 5 ระบุว่า ควรเป็นหน่วยงานภาครัฐกิจเอกชน และร้อยละ 2

ได้แก่ วัด มูลนิธิ องค์กรเอกชน และอื่นๆ โดยในสถาบันครอบครัว ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ (ร้อยละ 33) เห็นว่าผู้ดูแลควรเป็นลูกสาว รองลงมาบอกว่าควรเป็นลูกชาย (ร้อยละ 26) ในขณะที่ร้อยละ 15 ระบุว่าตนควรเป็นผู้ดูแลตัวเอง โดยระบบการดูแลที่ผู้สูงอายุต้องการจากภาครัฐส่วนใหญ่เป็นเรื่องของความบริการทางการแพทย์/รักษาพยาบาล บริการด้านการฟื้นฟูบำบัดทางกายภาพ รวมถึงสถานที่ออกกำลังกายและการเดินทางตามลำดับ

ทั้งนี้ จากผลการสำรวจจะเห็นได้ว่าผู้สูงอายุไทยยังมีความคาดหวังสูงให้สถาบันครอบครัว (โดยเฉพาะลูกหลาน) เป็นผู้ทำหน้าที่ดูแลเป็นหลัก ซึ่งความคาดหวังของผู้สูงอายุดังกล่าวน่าจะยังสามารถพอทำได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากลูกหลานของผู้สูงอายุเหล่านี้ยังอยู่ในวัยทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประชากรที่อยู่ในยุคของ Baby Boom (ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507) และยุค General X (ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2522)

แต่ทว่า การหวังพึ่งการดูแลจากสมาชิกในครอบครัวอาจจะมีแนวโน้มลดลงและจะเป็นการยากมากขึ้นในอนาคต เนื่องจากประชากรรุ่นหลังเริ่มมีลูกลดลงกว่าแต่ก่อนมาก นอกจากนี้ ภาครัฐเองก็ประสบปัญหาในเรื่องของการไม่มีงบประมาณที่มากในการรับผิดชอบการดูแลผู้สูงอายุได้ทั้งหมด ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ว่า ในอนาคต ผู้สูงอายุเหล่านั้นอาจจะจำเป็นต้องเรียนรู้ในการพึ่งพาตัวเองมากขึ้น

แนวคิดหนึ่งที่ได้รับการถกเถียงกันมานานพอสมควรในเรื่องของการชะลอความรุนแรงของการเข้าสู่สังคมสูงวัย ก็คือ การพยายามขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุไทย หรือ

การสร้างโอกาสให้ผู้สูงอายุไทยยังคงมีการทำงานนานขึ้น โดยหวังว่าการทำงานที่เหมาะสมตามวัยวุฒิและคุณวุฒิจะสร้างประโยชน์ (Benefit) ต่อทั้งตัวผู้สูงอายุเอง ไม่ว่าจะเป็นการทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีขึ้น และเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อผู้สูงอายุว่าตนเองยังมีคุณค่า นอกจากประโยชน์กับตัวผู้สูงอายุเองแล้ว การขยายอายุการทำงานยังสร้างประโยชน์ต่อเศรษฐกิจในด้านของ การช่วยสร้างรายได้ให้กับประเทศ เพิ่มเงินออม ประหยัดงบประมาณของภาครัฐ (โดยเฉพาะงบประมาณด้านสวัสดิการสังคม) รวมไปถึงยังช่วยรักษาระดับกำลังแรงงานในประเทศได้ โดยเฉพาะในสภาวะการขาดแคลนแรงงาน

อย่างไรก็ดี แนวคิดการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุนี้นี้ยังคงมีข้อถกเถียงอยู่บ้าง ว่าอาจจะนำมาสู่ความยุ่งยากหลายๆ อย่างตามมา ไม่ว่าจะเป็น **ประการแรก** การที่ผู้สูงอายุบางรายอาจไม่อยากจะทำงานต่อ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่มีเงินออกหรือหลักประกันการเกษียณอายุที่ดีอยู่แล้ว ดังนั้น การขยายอายุการทำงานอาจจะเป็นการทำให้ผู้สูงอายุกลุ่มนี้จำต้องทนทำงานต่อไป ซึ่งจะกลับกลายเป็นการสร้าง ความทุกข์ (ที่จะต้องทำงาน) มากกว่าความสุขที่จะได้รับจากการเกษียณ

ประการที่สอง การจ้างงานผู้สูงอายุอาจจะไม่สามารถจ้างได้กับผู้สูงอายุทุกคน ขึ้นอยู่กับทักษะ ความพร้อม และสุขภาพร่างกายของผู้สูงอายุเอง นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับสาขาการผลิต/บริการด้วยว่าสาขาดังกล่าวพร้อมให้ผู้สูงอายุเข้ามาทำงานหรือไม่ (ยกตัวอย่างเช่น สาขาอุตสาหกรรมการผลิตในโรงงานอาจจะไม่เหมาะให้ผู้สูงอายุเข้ามาทำงานมากเหมือนสาขาบริการ) ดังนั้น การขยายอายุการทำงานจึงอาจ

✓ กับเศรษฐกิจ

▶ **ปริยา: พลพิรุณ**

คณะพัฒนการเศรษฐกิจและวิทยาลัยเกษตร
แห่งสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)
www.econ.nida.ac.th;
piriya.pholphirul.blogspot.com

ไม่สามารถนำมาใช้ได้กับทุกกรณีไป

ประการที่สาม การจ้างงานที่ไม่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ อาจเป็นการทำให้ผลิตภาพโดยรวม (Productivity) ขององค์กรลดลง ทั้งนี้ การจ้างงานผู้สูงอายุไม่สามารถจ้างได้เต็มเวลา (Full Time) เหมือนกับการจ้างงานทั่วไป แต่ต้องมีความยืดหยุ่น รวมถึงองค์กรยังจำเป็นต้องจัดอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ (เช่น ห้องพยาบาล บุคลากรด้านการพยาบาล ทางเดิน การรับส่ง) ซึ่งอาจจะส่งผลทำให้เกิดค่าใช้จ่ายส่วนเพิ่มและกลายเป็นต้นทุนแก่องค์กร นอกจากนี้ ประโยชน์ที่องค์กรได้รับจากการจ้างงานผู้สูงอายุเองก็อาจจะไม่คุ้มค่าเหมือนกับการจ้างงานคนหนุ่มคนสาว ซึ่งในกรณีนี้จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์เป็นรายบริษัทไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุจึงเป็นมิติที่จะต้องมีการวิเคราะห์อย่างรอบคอบ เพราะผู้สูงอายุแต่ละคนอาจมีความต้องการที่แตกต่างกัน ตัวสาขาการทำงานเองก็มีบริบทที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ดี ไม่ว่าจะมีการขยายอายุการทำงานหรือไม่ก็ตาม สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ผู้สูงอายุต้องการ ก็คือการที่ตัวผู้สูงอายุเองได้เป็น “คนแก่ที่มีค่า... คนชราที่มีคุณค่า” และได้รับ “การเห็นคุณค่า” จากคนในสังคม ■