

ขยายการจ้างงานวัยเกษียณ

ต้นแบบการเรียนรู้
โดยโรงพยาบาลสำโรงการแพทย์
และบริษัทเซ็นทรัลพลาซ่า จำกัด (มหาชน)



ที่มาที่ไป

ปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรผู้สูงอายุประมาณ 11 ล้านคน (คิดเป็นร้อยละ 16) จากประชากรทั้งสิ้น 64.8 ล้านคน และยิ่งก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วเป็นอันดับ 2 ของภูมิภาคเอเชีย โดยในปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ มีจำนวนผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอดในปี พ.ศ. 2574 มีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งสถานการณ์นี้จะส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานที่ขาดแคลนและตัวผู้สูงอายุเองที่ขาดรายได้ ทั้งภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะสถานประกอบการที่ใช้แรงงานจำนวนมากจำเป็นต้องหาวิธีการปรับตัวและรับมือกับผลกระทบดังกล่าว

การขยายอายุการทำงานวัยเกษียณต่อเนื่องจาก 55 ปี เป็น 60 ปี เป็นทางออกหนึ่งในเวลานี้ภาครัฐได้ขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานประกอบการเอกชนและกำลังดำเนินการผลักดันให้มีนโยบายในแง่กฎหมายรองรับในอนาคตอันใกล้ ซึ่งจะสามารถช่วยแก้ปัญหา อาทิ



1. การขาดแรงงาน



2. GDP ชะลอตัวลงจากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน



3. ความมั่นคงทางรายได้เมื่อยามสูงวัย



4. การลดภาระพึ่งพิงจากครอบครัว

จึงเป็นเรื่องที่สถานประกอบการควรเตรียมพร้อมรับมือเพื่อปรับตัวได้ทันท่วงที โดยขณะนี้ มีสถานประกอบการนำร่อง 12 แห่ง แสดงเจตจำนงร่วมจ้างแรงงานสูงวัยต่อเนื่องและเป็นต้นแบบในการขยายผลไปสู่สถานประกอบการอื่นๆ ให้กว้างขวางทั่วถึง

เรียบเรียงจาก กรมศึกษาการขยายอายุการทำงานวัยเกษียณในสถานประกอบการ

สัมภาษณ์ข้อมูลจาก คุณศิริมาศ บุตรธสม ผู้จัดการทั่วไปสังกัดฝ่ายบริหารและรักษาการผู้จัดการ
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลสำโรงการแพทย์ และคุณวิจิต วรรณศร
ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงแรมเซ็นทารา แกรนด์ แอท เซ็นทรัลเวิลด์



ทำไมควรต่ออายุงานวัยเกษียณ

ผู้สูงอายุจำนวนมากมีความถึงพร้อมซึ่งวัยวุฒิและคุณวุฒิ สุขภาพแข็งแรง หากผู้สูงอายุเหล่านี้ได้ถ่ายทอดประสบการณ์ไปยังคนรุ่นหลัง ก็จะสามารถสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมได้อย่างมาก จึงควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเหล่านี้ อยู่ในตลาดแรงงานยาวนานกว่าเดิม



ฝ่ายผู้สูงอายุ

- มีรายได้
- พึ่งพาตนเอง

ฝ่ายสถานประกอบการ

- ไม่ต้องสร้างคนใหม่ ลดค่าใช้จ่าย
- ได้แรงงานที่มีทักษะ ประสบการณ์



ดีต่อกันทั้งสองฝ่าย



ผู้สูงวัยร่วมขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

มีข้อมูลบ่งชี้ว่าแรงงานสูงอายุจำนวนไม่น้อยมีส่วนร่วม อยู่ในตลาดแรงงานจำนวนถึง 148,478 คน (ร้อยละ 1.42 ของแรงงานในสถานประกอบการทั้งหมด)

ดังนั้นหากผู้สูงอายุยังประสงค์ทำงานต่อเนื่อง และสถานประกอบการยังคงจ้างต่อ ก็จะสามารถทำให้นโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุไปสู่การปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนด





บทบาทของ สสส. ต่อการดำเนินงาน ขยายอายุการจ้างงานวัยเกษียณ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ในการสนับสนุนการพัฒนาต้นแบบนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐในการสร้างโอกาสการทำงานสำหรับผู้สูงวัยที่ยังประสงค์ทำงานต่อเนื่อง โดย สสส. และมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) ร่วมกับกระทรวงแรงงาน ร่วมมือกันขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นโยบาย : การขยายอายุการจ้างงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ จากอายุ 55 ปี เป็น 60 ปี เพื่อเป็นต้นแบบในการขยายผลไปสู่สถานประกอบการอื่นๆ

ขยายอายุงานวัยเกษียณ



ระบบเกษียณ
อายุภาคเอกชน
55 ปี

ระบบเกษียณ
อายุภาครัฐ
60 ปี



สร้างโอกาสแก่ผู้สูงวัยให้อยู่ในระบบแรงงานได้ยาวนานขึ้น
ด้วยการยืดระบบเกษียณอายุภาคเอกชนเป็น 60 ปี

แนวทางการขยายอายุ การจ้างงานในสถานประกอบการ



1. การขยายอายุเกษียณจาก 55 ปี เป็น 60 ปี โดยอาจเป็นเงื่อนไขสำหรับการจ้างแรงงานใหม่ หรือสำหรับแรงงานที่อายุยังไม่มาก เพื่อลดผลกระทบจากการวางแผนของแรงงานในแต่ละช่วงวัย ส่วนสำหรับแรงงานเดิมนั้น ให้เป็นไปตามความสมัครใจของแรงงาน



2. การขยายอายุเกษียณจากเดิม 55 ปีบริบูรณ์ ในรูปแบบของการต่อสัญญาทำงานแบบปีต่อปี โดยที่ลูกจ้างยังอยู่ในระบบประกันสังคม



3. การจ้างงานเข้ามาใหม่หลังอายุเกษียณ โดยลูกจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์หรือเงินชดเชยต่างๆ จากการลาออกทั้งหมด เช่น ค่าชดเชยการเลิกจ้าง เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สิทธิรักษาพยาบาลจากประกันสังคมแบบบำนาญ/บำนาญ แต่เมื่อกลับเข้ามาทำงานในระบบใหม่ ลูกจ้างจะต้องสมัครเข้าระบบประกันสังคมอีกครั้ง โดยเริ่มนับระยะเวลาการส่งเงินสมทบเข้าประกันสังคมใหม่ สำหรับเงินสำรองเลี้ยงชีพของทั้ง 3 รูปแบบนั้นให้เป็นภาคสมัครใจ พนักงานจะสะสมหรือไม่สะสมต่อเนื่องก็เป็นไปตามนโยบายของแต่ละสถานประกอบการ

สรุป

การรับพนักงานวัยเกษียณเข้าทำงานต้องมีกติการ่วมกันระหว่างสถานประกอบการและพนักงาน ทั้งนี้สถานประกอบการแต่ละแห่งควรเลือกและนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง โดยควรยึดมาตรฐานแนวทางปฏิบัติอันดี เช่น

- ประกาศแนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุที่ชัดเจน
- จัดทำปฏิทินการดำเนินการในแต่ละปี เช่น ช่วงเวลาเปิดรับสมัครแรงงานที่ต้องการขยายอายุแรงงาน
- มีเงื่อนไข รายละเอียดที่ชัดเจน เพื่อให้แรงงานสูงอายุประสงค์ทำงานสามารถวางแผนต่อไปได้





ต้นแบบการขยายอายุการจ้างงานวัยเกษียณ

โรงพยาบาลสำโรงการแพทย์

“พนักงานสูงวัยจะไม่ต้องออกไปเป็นภาระของลูกหลานและสังคมส่วนใหญ่”

โรงพยาบาลสำโรงการแพทย์ดำเนินการจ้างงานวัยเกษียณมากกว่า 10 ปีแล้ว ภายใต้แนวคิดการดูแลพนักงานดูจคนในครอบครัวเดียวกัน และนโยบายที่ว่า “พนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร” ด้วยเล็งเห็นคุณค่าและศักยภาพของพนักงานที่อยู่กันมานานนับ 10 ปีหรือมากกว่านั้น

แนวทางการขยายการจ้างงานวัยเกษียณ

เมื่อพนักงานเข้าสู่วัยเกษียณที่อายุ 55 ปี จะมีการต่ออายุการทำงาน โดยทางโรงพยาบาล และพนักงานมีข้อตกลงร่วมกันที่จะทำงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ที่เหมาะสมกับวัยวุฒิ สุขภาพ และทักษะความชำนาญ โดยพิจารณาเป็นรายบุคคล โดยที่พนักงานยังคงได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เหมือนเดิม (ยกเว้นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ)

หลักเกณฑ์การต่ออายุเกษียณ



ระดับผู้บริหาร

ต่อสัญญา
การทำงาน **5 ปี**
(ยืดอายุงานจาก
55 ปี -> 60 ปี)



ระดับหัวหน้าแผนก - พนักงานระดับปฏิบัติการ

สัญญาจ้างงานแบบ **ปีต่อปี**
(เพื่อประเมินศักยภาพเป็นระยะ)

เงื่อนไขในการต่ออายุงาน

พนักงานต้องมีคุณสมบัติพร้อม นั่นคือ ต้องมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะสมกับวัยและงานที่จะทำ และมีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร



ขั้นตอนการดำเนินการขยายอายุงานวัยเกษียณ



- ทำการสำรวจทุกปีว่ามีพนักงานที่รายที่จะเกษียณ โดยองค์กร จะทำบัญชีรายชื่อล่วงหน้าอย่างน้อย 5 ปี
- ก่อนสิ้นปีเกษียณ จะเชิญพนักงานคนนั้นมาพูดคุยว่าต้องการ ทำงานต่อหรือไม่
- หากพนักงานที่มีคุณสมบัติพร้อมเต็มใจต่ออายุงานก็ต่อสัญญา เป็นรายบุคคล
- ทางสถานประกอบการจ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนดก่อน เช่น สัญญาต่ออายุงาน โดยองค์กรยังคงจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เหมือนที่เคยได้รับก่อนเกษียณ (ยกเว้นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ)



ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สำหรับการเตรียมความพร้อมรับการขยายอายุงานวัยเกษียณ 60 ปี

คุณศิริมาศ บุตรโสภ

ผู้จัดการทั่วไป สังกัดฝ่ายบริหารและ
รักษาการผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
โรงพยาบาลสำโรงการแพทย์



“เพื่อเตรียมรองรับกฎหมายหรือนโยบายใหม่ของรัฐในอนาคต เราจำเป็นต้องมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้น แม้เราจะทำเรื่องการจ้างงานวัยเกษียณมานานแล้ว และสิ่งสำคัญคือ การจัดตั้งองค์คณะจัดการเรื่องการต่ออายุการทำงานหลังเกษียณ ใครจะต่ออายุการทำงานหรือไม่ต่อ ต้องอภิปรายกันเป็นองค์คณะเพื่อให้ได้ข้อสรุปร่วมกัน



และแต่ละองค์กรมีเงื่อนไขที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของงาน หลักการคือ ต้องมีการวางแผนล่วงหน้าทั้งเรื่องงบประมาณและกำลังคน ใช้เวลาอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 5 ปี โดยพิจารณาตามตำแหน่งงาน พร้อมทั้งเตรียมงบประมาณในส่วนที่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายกำหนดด้วย”



บริษัท โรงแรมเซ็นทรัลพลาซ่า จำกัด (มหาชน)

“การจ้างงานวัยเกษียณมีประโยชน์ทางตรงคือ ลดค่าใช้จ่ายการสร้างคนใหม่
ทางอ้อมคือ คนเก่าช่วยสอนงานให้ผู้นับถือการรุ่นต่อไปได้”

บริษัท โรงแรมเซ็นทรัลพลาซ่า จำกัด (มหาชน) ดำเนินการจ้างแรงงานวัยเกษียณมา 20 กว่าปีแล้ว และจากการสำรวจจำนวนพนักงานของโรงแรมและรีสอร์ทในเครือเซ็นทารา ทั้งหมด 34 แห่งทั่วประเทศ มีแรงงานวัยเกษียณจำนวน 139 คน (อายุ 55-70 ปี) ซึ่งทุกปีแรงงานวัยเกษียณจะต่ออายุการทำงานใหม่เกือบ 100% โดยมีการจัดทำข้อมูลพนักงานที่ครบอายุเกษียณส่งให้กับสำนักงานใหญ่ทุกปี เพื่อจัดสรรงบประมาณการจ้างงานและ ตำแหน่งงานโดยมีนโยบายและหลักปฏิบัติเหมือนกันหมดทั้งเครือเซ็นทารา

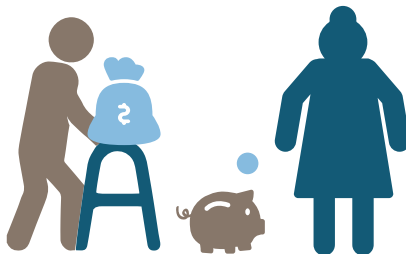
แนวทางการขยายการจ้างงานวัยเกษียณ

พนักงานวัยเกษียณที่ต่ออายุการทำงานต้องเขียนใบสมัคร เข้าทำงานใหม่ และนับอายุงานใหม่ โดยเป็นระบบยืดหยุ่น ตามความต้องการและความเหมาะสมทั้งระยะเวลาการต่ออายุงาน ลักษณะงาน และระยะเวลาในการทำงานที่เอื้อต่อ สุขภาพและความเหมาะสม



ยกตัวอย่างเช่น

- บางคนอาจต่ออายุงาน 1 ปี หรือต่ออายุงาน 3 ปี
- เคยอยู่ตำแหน่งแม่บ้าน แต่เปลี่ยนมาอยู่แผนกห้อง กระจกฝ้า เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านสภาพร่างกาย
- จากที่เคยทำงานเต็มเวลาขอเปลี่ยนทำงานเป็นกะ เป็นต้น



หลักเกณฑ์การต่ออายุเกษียณ



การต่ออายุงานแต่ละครั้งจะเฉลี่ยไม่น้อยกว่า **6 เดือน ถึง 3 ปี** ระหว่างระยะอายุการทำงานใหม่นี้ หากพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ก็สามารถหารือร่วมกับสถานประกอบการได้

เงื่อนไขในการต่ออายุงาน

1. พนักงานต้องมีความสุขภาพพร้อมทำงาน
2. พนักงานมีทักษะฝีมือการทำงาน
3. พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน องค์กร และเพื่อนร่วมงาน



หากมีพนักงานวัยเกษียณที่ยังคงเล็งเรื่องสุขภาพ ทางองค์กรจะให้ทดลองทำงานก่อนสักประมาณ 6 เดือน เพื่อประเมินสถานการณ์ แต่โดยที่ผ่านมานั้นพนักงานส่วนใหญ่จะต่ออายุการทำงาน เนื่องด้วยเพราะระบบการต่ออายุมีความยืดหยุ่น



ขั้นตอนการดำเนินการขยายอายุงานวัยเกษียณ



- ก่อนพนักงานครบอายุเกษียณ ทางสถานประกอบการจะเรียกมาสอบถามความสมัครใจว่าอยากทำงานต่อหรือไม่ ทำงานเดิมไหมหรือไม่ หรืออยากทำงานอื่นที่ตัวเองมีทักษะทำได้
- หากพนักงานตกลงทำงานต่อ จะให้เขียนใบสมัครเข้าทำงานใหม่ โดยเริ่มนับอายุงานใหม่
- ทางสถานประกอบการจ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนดก่อนจ้างงานใหม่

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สำหรับการเตรียมความพร้อม รับการขยายอายุงานวัยเกษียณ 60 ปี

คุณวิจิต วรรณศรี

ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
โรงแรมเซ็นทารา แกรนด์ แอท เซ็นทรัลเวิลด์

“การเตรียมความพร้อมเมื่อกฎหมายมีแนวโน้มจะผลักดันอายุเกษียณไปที่ 60 ปี ต้องมาดูที่ธรรมชาติของธุรกิจเราว่า จากอายุ 55 ปี ไปที่อายุ 60 ปี มีงานอะไรบ้างที่จะรองรับคนกลุ่มนี้ได้ รวมถึงเรื่องค่าชดเชยว่าเมื่ออายุ 55 ปีต้องจ่ายตามกฎหมายกำหนดแล้ว ถัดจากนั้นยังต้องจ่ายอะไรอีกหรือไม่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องปรับตัวให้ถูกต้องตามกฎหมาย จึงจำเป็นต้องจัดตั้งคณะทำงานที่ดูแลเรื่องความชัดเจนของนโยบายการจ้างงานวัยเกษียณเพื่อปูพื้นเตรียมไว้ก่อน”



ข้อคิดส่งท้าย

การดำเนินการรับแรงงานวัยเกษียณเข้าทำงานต่อ จำเป็นต้องมีกติการ่วมกันระหว่างสถานประกอบการและพนักงาน

หัวใจสำคัญคือ พนักงานต้องมีความประสงค์อยากทำงานต่อ สุขภาพดีพอ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ต่องาน และต่อเพื่อนร่วมงาน

และการจะรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยั่งยืนจนถึงวัยเกษียณ โดยที่พนักงานเหล่านั้นเต็มเปี่ยมด้วยคุณภาพและความซื่อสัตย์ ผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่มองว่าพนักงานเป็นต้นทุนขององค์กร และมีการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร จึงจะยิ่งส่งเสริมให้การขยายอายุแรงงานวัยเกษียณเป็นไปอย่างราบรื่น





การขยายอายุการจ้างงานวัยเกษียณ เป็นการสร้างเสริมโอกาสในการทำงานให้กับผู้สูงอายุ ส่งเสริมคุณค่าและสร้างหลักประกันด้านรายได้ให้กับผู้สูงอายุ สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรีลดภาระและการพึ่งพิงครอบครัวและสังคมได้ ซึ่งถือเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

สสส