

การขับเคลื่อนนโยบาย

การพัฒนาทักษะการทำงาน (Reskill และ Upskill)

เพื่อสร้างหลักประกันรายได้ผู้สูงอายุ



โครงการขับเคลื่อนกลยุทธ์เพื่อพัฒนางานด้านผู้สูงอายุ
และการสื่อสารสาธารณะเพื่อรองรับสังคมสูงอายุ
มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.พส.)

02 ข้อเสนอการขับเคลื่อนนโยบาย
การพัฒนาทักษะการทำงาน (Reskill และ Upskill)
เพื่อสร้างหลักประกันรายได้ผู้สูงอายุ

04 ความจำเป็นในการพัฒนาทักษะ
การทำงานให้กับผู้สูงอายุ

06 สถานการณ์
การอบรมและพัฒนาทักษะการทำงาน

กฎหมาย/แผน/นโยบาย	10
หน่วยงานที่ดำเนินงาน	10
กลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงาน	11
หลักสูตรการฝึกอบรม	11
รูปแบบการฝึกอบรม	13
แพลตฟอร์ม/ระบบฐานข้อมูลแรงงานสูงอายุ	13
การสนับสนุน/ให้เงินอุดหนุน การฝึกอบรม	14
ประเด็นอื่นๆ	14

15



กลุ่มเป้าหมาย

ในการพัฒนาทักษะแรงงาน

กลุ่มวัยแรงงานตอนปลายที่หลุดจากระบบ หรือต้องการเปลี่ยนงานใหม่ (อายุ 45 ปี ขึ้นไป)	16
กลุ่มวัยแรงงานก่อนเกษียณที่ต้องการทำงานเดิมต่อในระบบ (อายุ 50 ปี ขึ้นไป)	17
กลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานเดิมต่อเนื่องในระบบ (อายุ 55 ปี/60 ปี)	18
กลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่หลังเกษียณ (อายุ 55 ปี/60 ปี)	19
กลุ่มผู้สูงอายุยากจนและจำเป็นต้องทำงานต่อเนื่อง (60 ปีขึ้นไป)	20

21

ข้อเสนอการขับเคลื่อนนโยบาย การพัฒนาทักษะการทำงาน (Reskill และ Upskill)

การพัฒนาแผนระดับชาติ	23
การสร้างแพลตฟอร์มแบบบูรณาการ (Integrated platform) และระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุแบบครบวงจร	25
การสร้างเครือข่าย/กลุ่มวิจัยเฉพาะ	26
การกำหนดมาตรการสนับสนุน/อุดหนุนเพื่อสร้างแรงจูงใจ ในการพัฒนาและยกระดับทักษะแรงงานสูงอายุ	27
การสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐเอกชนและสถานศึกษา	27
พิจารณาปรับปรุงบทบาทของกองทุนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาทักษะแรงงานและกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ	28
ส่งเสริมการเข้าถึงการพัฒนาทักษะแรงงานสูงอายุ	29

เอกสารประกอบเวทีกลยุทธ์
การขับเคลื่อนนโยบาย
การพัฒนาทักษะการทำงาน
(Reskill และ Upskill)
เพื่อสร้างหลักประกันรายได้ผู้สูงอายุ
วันที่ 22 พฤศจิกายน 2564

เรียบเรียงจากข้อเสนอเชิงวิชาการฉบับสมบูรณ์
โดย ดร.มนทกานต์ ฉิมمامี
สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ดร.ชลธิชา อัครนิรันดร์
วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
และอาจารย์ ดร.ธนาพันธ์ บัวทอง
คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ภายใต้ โครงการขับเคลื่อนกลยุทธ์เพื่อพัฒนางานด้านผู้สูงอายุ
และการสื่อสารสาธารณะเพื่อรองรับสังคมสูงอายุ
มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.)

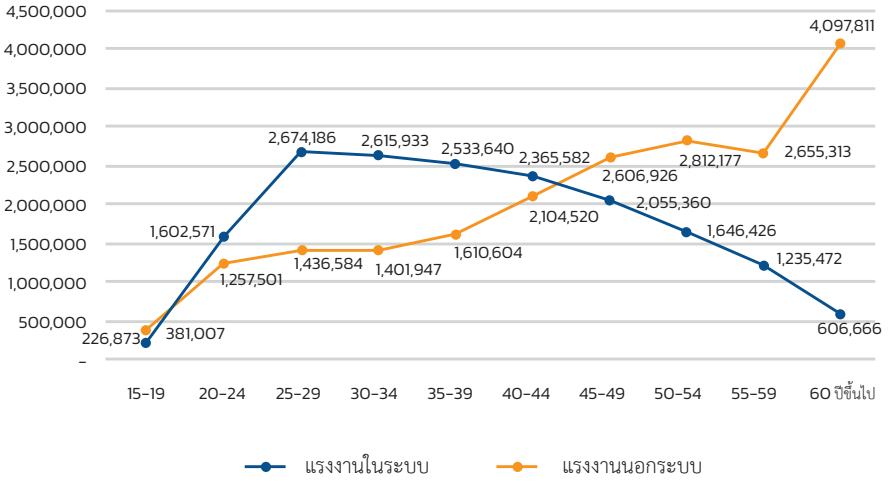
ผู้สูงอายุเป็นผู้มีประสบการณ์และความรู้ สามารถสร้างผลผลิต
 ให้กับสังคมได้ จึงจำเป็นต้องสร้างปัจจัยสนับสนุน ส่งเสริมการ
 พัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
 แรงงานในปัจจุบัน ทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ คือการ
 Reskill และ Upskill เพื่อให้สามารถอยู่ในระบบการทำงานได้นาน
 ที่สุดหรือเกษียณวัยไปต่อได้ ทางมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนา
 ผู้สูงอายุไทย (มส.พส.) ภายใต้โครงการขับเคลื่อนกลยุทธ์เพื่อพัฒนา
 งานด้านผู้สูงอายุและการสื่อสารสาธารณะเพื่อรองรับสังคมสูงอายุ
 จึงได้จัดการประชุมเสวนาออนไลน์ ในวันที่ 22 พฤศจิกายน 2564
 โดยผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยนักวิชาการ ผู้บริหารนโยบาย
 จำนวน 60 ท่าน ผลการประชุมสรุปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
 ได้ดังต่อไปนี้



2

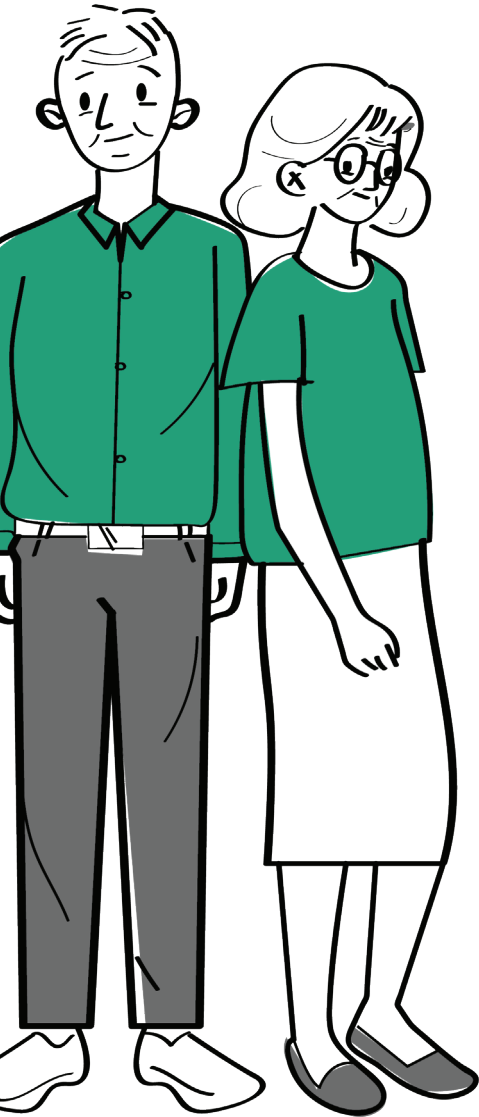
สถานการณ์การอบรม และพัฒนาทักษะ การทำงาน

เมื่อพิจารณาสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุจากการสำรวจล่าสุดของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2563) พบว่าแรงงานสูงอายุ (ผู้มีงานทำอายุ 60 ปีขึ้นไป) ทำงานเป็นแรงงานในระบบประมาณ 6 แสนคนคิดเป็นเพียงร้อยละ 3.5 จากผู้มีงานทำในระบบทั้งหมด แต่กลุ่มผู้สูงอายุที่ทำงานเป็นแรงงานนอกระบบมีสูงถึงประมาณ 4 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 20.1 จากผู้มีงานทำนอกระบบทั้งหมดที่น่าสนใจคือกลุ่มอายุที่เริ่มมีสัดส่วนทำงานภาคนอกระบบมากกว่าในระบบคือกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป (แผนภาพที่ 1) ซึ่งกลุ่มนี้ถือเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านด้านการงานที่สำคัญก่อนที่จะเกษียณจากการทำงานตามอายุที่กำหนดไว้ เนื่องจากเริ่มมีการออกไปสู่ภาคนอกระบบมากขึ้น ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตร และจัดกิจกรรมฝึกอบรมจำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างของบริบทในแต่ละช่วงอายุ โดยหากต้องการเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในช่วงสูงวัย ไม่ว่าจะเป็นงานในระบบหรือออกไปทำงานนอกระบบ หรือการยกระดับทักษะเพื่อส่งเสริมการทำงานในระบบอย่างต่อเนื่องจนถึงวัยเกษียณ ต้องเริ่มตั้งแต่ในช่วงอายุ 40-45 ปี เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนผ่านด้านการงานในช่วงนี้



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2563
การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563

แผนภาพที่ 1 จำนวนแรงงานในระบบและนอกระบบ
จำแนกตามกลุ่มอายุ พ.ศ. 2563



เมื่อพิจารณาโครงการ/กิจกรรม
 ในการพัฒนาทักษะการทำงานและ
 การส่งเสริมการมีงานทำของแรงงาน
 สูงอายุ ของหน่วยงานภาครัฐ พบว่า
 การดำเนินงานฝึกอบรมที่จัดให้กับ
 กลุ่มผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นประเภท
 เปลี่ยนหรือเพิ่มทักษะใหม่ให้
 แรงงาน (Reskill) อีกทั้งเน้นรูปแบบ
 การฝึกอาชีพระยะสั้น เพื่อให้ผู้สูงอายุ
 สามารถนำทักษะที่ได้ไปประกอบ
 อาชีพได้ทันที หลังจากผ่านการฝึก
 อบรม ในขณะที่การฝึกอบรมประเภท
 ยกระดับทักษะ หรือเพิ่มทักษะในการ
 ประกอบอาชีพที่กำลังทำอยู่นั้น ยังมี
 การจัดหลักสูตร เฉพาะสำหรับผู้สูงอายุ
 ค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่เน้นกลุ่มวัย
 แรงงานตอนต้นและตอนกลาง
 เป็นหลัก

เมื่อวิเคราะห์ช่องว่างของการดำเนินงานในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานสูงอายุ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. กฎหมาย/แผน/นโยบาย : ยังไม่มีแผนงานระดับชาติด้านการพัฒนาและยกระดับทักษะแรงงานสูงอายุโดยเฉพาะในฐานะเป็นอีกกลุ่มสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยในยุคสังคมสูงวัย

2. หน่วยงานที่ดำเนินงาน :-

- แม้จะมีกระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพหลักในการดูแลกลุ่มแรงงานสูงอายุ แต่ภายใต้กระทรวง หน่วยงานย่อยในระดับกรมก็ต่างดำเนินโครงการของตัวเอง รวมถึงยังไม่มีกระบวนการเพื่อพัฒนาทักษะกลุ่มแรงงานสูงอายุแบบข้ามหน่วยงานอย่างเป็นทางการ
- มีหลายหน่วยงานของรัฐที่ดำเนินการจัดฝึกอบรมให้แก่แรงงานตามความสนใจ ทำให้การจัดหลักสูตรบางหลักสูตรมีความทับซ้อนกัน ซึ่งปัญหาในส่วนนี้อาจเกิดจากยังไม่มีหน่วยงานกลางที่ดูแลเรื่องการเพิ่มและพัฒนาทักษะของแรงงานโดยตรง
- เคยมีการตั้งคณะทำงานด้านแรงงานสูงอายุในปี 2557-2558 แต่เกิดขึ้นภายใต้กระทรวงแรงงาน และไม่มีความต่อเนื่องในการดำเนินงาน (สำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน, 2558)

- ความไม่เพียงพอและหลากหลายของหน่วยฝึกอบรม (Training providers) ที่ตอบโจทย์การพัฒนาสมรรถนะกำลังคนและตลาดแรงงานในอนาคต (สำหรับแรงงานทุกกลุ่ม)

3. กลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงาน : นโยบายและการดำเนินงานของหน่วยงานที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นว่ามองภาพผู้สูงอายุเป็นกลุ่มเดียวกันไปหมด หน่วยงานที่ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะจะจัดหลักสูตรสำหรับกลุ่มแรงงานทั่วไปเป็นหลัก ส่วนหลักสูตรสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุยังมีอยู่น้อย โดยเฉพาะหลักสูตรยกระดับทักษะเฉพาะทางอาชีพ (Specialized skills)

4. หลักสูตรการฝึกอบรม : -

- หลักสูตรที่จัดไว้ให้เฉพาะผู้สูงอายุนั้นพบว่ามีน้อย โดยเนื้อหาของหลักสูตร ส่วนใหญ่ มีตั้งแต่การทำหัตถกรรม การแปรรูปอาหารและเริ่มมีการอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อต่อยอดทำการตลาดให้สินค้าที่ผลิตได้
- หลักสูตรเพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานส่วนใหญ่เน้นกลุ่มเป้าหมายไปที่วัยแรงงานตอนต้นมากกว่า ส่งผลให้อัตราการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของแรงงานสูงอายุนี้น้อยกว่าวัยอื่นๆ

- ยังไม่มีกลไกที่ทำหน้าที่ดูแลการจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะแรงงานสูงอายุแบบครบวงจร ตั้งแต่กระบวนการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน หรือ ทักษะที่จำเป็นในอนาคต การวางแผนอาชีพเพื่อกำหนดทิศทางการจัดทำหลักสูตรให้ตอบสนองกับตลาดแรงงานที่ค่อนข้างมีความเป็นพลวัตสูง รวมถึงการติดตามประเมินผลการจัดอบรมหลักสูตรทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพว่าสอดคล้องกับความต้องการของทั้งแรงงานหรือผู้เข้ารับการอบรม และทางฝั่งสถานประกอบการหรือนายจ้าง รวมถึงความจำเป็นของหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมต่อตลาดแรงงานในแต่ละช่วงเวลา



5. รูปแบบการฝึกอบรม : ควรเพิ่มการวิเคราะห์รูปแบบและองค์ประกอบที่เหมาะสมสำหรับการจัดฝึกอบรมให้กับแรงงานสูงอายุ รวมถึงการจัดอุปสรรคต่อการเข้าถึงการฝึกอบรมของกลุ่มผู้สูงอายุด้วย

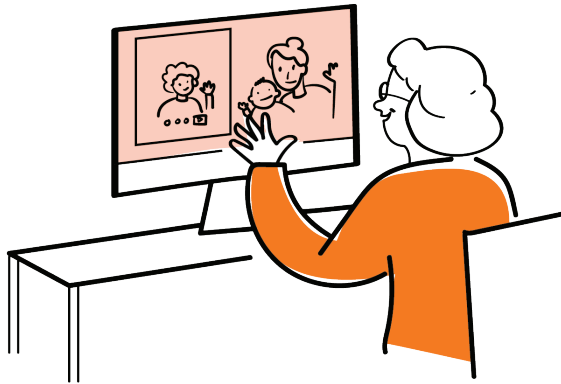
6. แพลตฟอร์ม/ระบบฐานข้อมูลแรงงานสูงอายุ :

การขาดระบบฐานข้อมูลในลักษณะ Single platform ให้คนหางาน ผู้ประกอบการ คนทำงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทักษะและส่งเสริมการทำงานของแรงงานสูงอายุแบบครบวงจร รวมถึงการให้ความช่วยเหลือแรงงานสูงอายุนอกระบบที่ยังขาดความคุ้มครอง

7. การสนับสนุน/ให้เงินอุดหนุนการฝึกอบรม :

ยังไม่ค่อยมีความหลากหลาย ในมาตรการการอุดหนุนภาคเอกชน หรือให้เงินสนับสนุนผู้สูงอายุ เพื่อกระตุ้น ให้เข้าสู่กระบวนการพัฒนาและยกระดับทักษะเพิ่มมากขึ้น

8. ประเด็นอื่นๆ : อคติด้านอายุต่อผู้สูงอายุ (Ageism) เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาทักษะผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุถูกมองว่ามีความสามารถในการเรียนรู้ต่ำกว่าวัยแรงงานตอนต้น อีกทั้งยังให้ผลตอบแทน และเหลือระยะเวลาให้ผลตอบแทนต่อการลงทุนเพื่อพัฒนาทักษะน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานในวัยอื่นๆ ที่ยังเหลือเวลาการทำงานให้กับองค์กรยาวนานกว่า



3

กลุ่มเป้าหมาย
ในการพัฒนาทักษะแรงงาน

เมื่อพิจารณาจากกลุ่มอายุและสถานภาพการทำงานแล้ว สามารถแบ่งกลุ่มแรงงานที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา และยกระดับทักษะการทำงานออกเป็น 5 กลุ่มหลัก ดังนี้

1 กลุ่มวัยแรงงานตอนปลายที่หลุดจากระบบ หรือต้องการเปลี่ยนงานใหม่ (อายุ 45 ปี ขึ้นไป)

อยู่ในสถานะเพิ่งถูกเลิกจ้างหรือลาออกจากการเดิม พบว่าในช่วงมากกว่า 10 ปีที่ผ่านมา เริ่มมีกลุ่มแรงงานที่ประสบกับวิกฤติการทำงานและวิกฤติวัยกลางคน ทำให้หลุดออกจากการทำงานในระบบ โดยเฉพาะที่เคยทำงานในภาคเอกชนไปสู่การทำงานนอกระบบ ทั้งที่อยู่ในภาคเกษตรกรรม ประกอบอาชีพอิสระ ประกอบธุรกิจส่วนตัว และเป็นแรงงานรับจ้าง แรงงานกลุ่มนี้บางส่วนต้องเปลี่ยนสถานะการทำงานแบบกะทันหัน ไม่ได้มีการวางแผนล่วงหน้า ทำให้ไม่ได้เตรียมความพร้อมในด้านทักษะการทำงานใหม่ รวมถึงเงินทุนสำหรับการเริ่มประกอบอาชีพใหม่ในภาคนอกระบบด้วย

2 กลุ่มวัยแรงงานก่อนเกษียณที่ต้องการทำงานเดิม ต่อในระบบ (อายุ 50 ปีขึ้นไป)

กลุ่มนี้หากไม่มีการพัฒนาทักษะ หรือยกระดับทักษะ อาจเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้าง หรือไม่ได้รับโอกาสในการทำงานต่อเมื่อถึงอายุเกษียณการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเอกชนที่มีระบบการคัดเลือกคนให้ทำงานต่อด้วยการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession planning) เช่น ตำแหน่งงานระดับบริหารสายงานต่างๆ หรือ อาจรวมถึงตำแหน่งงานรองลงมาที่พิจารณาแล้วว่าไม่สามารถหาคนจากภายนอกองค์กรหรือรับพนักงานใหม่มาทำแทนได้ อีกระบบคือ การสร้าง Talent pool โดยการเก็บประวัติการทำงานและการพัฒนาของพนักงานที่ได้รับคัดเลือก เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการโอนย้ายหรือไปดำรงตำแหน่งที่ว่างลง

ดังนั้น คนทำงานในภาคเอกชนจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพตัวเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อรักษา Core competency ไว้ให้ผ่านการประเมิน ในอีกทางหนึ่งหากกลุ่มนี้ที่ต้องการทำงานต่อในที่ทำงานเดิม หรือคงอยู่ในตำแหน่งหน้าที่เดิมก็ต้องเตรียมความพร้อมการเป็น Multi-functional worker คือ มีทั้งทักษะเชิงเทคนิคที่ใช้เฉพาะงาน และทักษะแบบที่สามารถปรับใช้กับตำแหน่งอื่นๆ ได้ด้วย

3 กลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานต่อเนื่อง ในระบบ (อายุ 55 ปี/60 ปี)

เป็นกลุ่มคนทำงานที่เข้าสู่ช่วงเกษียณอายุ ในภาคเอกชน กำหนดอายุเกษียณที่ 55 ปี หรือบางส่วนที่กำหนดอายุเกษียณที่ 60 ปี ส่วนภาครัฐกำหนดอายุเกษียณที่ 60 ปี กลุ่มนี้ยังต้องการทำงานต่อเนื่อง หรือต้องการขยายอายุการทำงานออกไป หรือที่ทำงานต้องการจ้างงานต่อเนื่องหลังเกษียณ เนื่องจากมีความสามารถเฉพาะที่บริษัท/หน่วยงานต้องการ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของผู้สูงอายุกลุ่มนี้ในอนาคตจะมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น และคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยี หรือทำงานร่วมกับกลุ่ม Digital natives มาอย่างยาวนาน ย่อมมีระดับทักษะที่สามารถทำงานอย่างต่อเนื่องหลังเกษียณอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในกลุ่มนี้จะเน้นใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์มาใช้ประโยชน์ในการทำงานเป็นที่ปรึกษา หรือถ่ายทอดให้กับพนักงานรุ่นใหม่

4 กลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ หลังเกษียณ (อายุ 55 ปี/60 ปี)

เพื่อให้เข้ากับวิถีชีวิตและเงื่อนไขด้านสุขภาพในวัยหลังเกษียณ โดยรูปแบบการทำงานใหม่หลังเกษียณอายุ เช่น ถูกจ้างเข้าไปทำงานในระบบอีกครั้ง แต่อาจจะทำในองค์กรแห่งใหม่ รวมถึงมีการปรับไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ที่ปรึกษา เป็นต้น กลุ่มที่ออกไปเป็นผู้ประกอบการ ประกอบอาชีพอิสระ หรือไปทำงานบางเวลาที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น รวมถึงการทำงานเป็นรายโปรเจกต์หรือรายชิ้นงาน ดังนั้นกลุ่มนี้บางส่วนต้องการ Reskill เพื่อเปลี่ยนทักษะใหม่ หรืออบรมทักษะอาชีพระยะสั้น เพื่อนำมาใช้ในการเริ่มประกอบอาชีพใหม่ที่แตกต่างจากที่เคยทำงานในระบบมา

5 กลุ่มผู้สูงอายุยากจนและจำเป็นต้องทำงานต่อเนื่อง (60 ปีขึ้นไป)

เพื่อหารายได้มายังชีพและเลี้ยงครอบครัว จัดเป็นกลุ่มเปราะบางที่สุดในกลุ่มแรงงานสูงอายุ เนื่องจากเสี่ยงต่อการไม่มีงานเมื่ออายุมากขึ้น เพราะไร้อุปกรณ์หรือไม่มีแรงพอที่จะทำงานแบบใช้แรงกายหนักเหมือนเดิม นำไปสู่ความไม่มั่นคงด้านรายได้ และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุและครอบครัว ในที่สุด กลุ่มผู้สูงอายุยากจนส่วนใหญ่ทำงานนอกระบบมาตั้งแต่เริ่มเข้าสู่การทำงาน และยังคงจำเป็นต้องทำงานในสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับวัยและสภาพร่างกายต่อไป เพราะมีทางเลือกจำกัดของการทำงานในยามสูงวัยมากกว่ากลุ่มคนทำงานที่มีทักษะ ดังนั้น ข้อเสนอสำคัญสำหรับแรงงานกลุ่มนี้คือ จำเป็นต้องพัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับกลุ่มแรงงานสูงอายุยากจน โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่ได้อยู่ภายใต้ระบบประกันสังคม ทั้งที่ดำเนินการโดยรัฐและการรวมกลุ่มของแรงงานเอง เพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ พร้อมทั้งช่วยลดการทำงานแบบยากลำบากและใช้แรงกายหนักเกินไป นอกจากนี้ ต้องดำเนินควบคู่ไปกับการเติมความรู้ ด้านการจัดการการเงินด้วยเพื่อให้ใช้และออมเงินที่หามาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

4

ข้อเสนอ
การขับเคลื่อนนโยบาย
การพัฒนาทักษะการทำงาน
(Reskill และ Upskill)

มุมมองการสร้างงานผู้สูงอายุควรให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ มากกว่ามุมมองในฐานะของกลุ่มด้อยโอกาส หรือกลุ่มเปราะบางที่ต้องสร้างงาน สร้างรายได้เพื่อให้ได้รับการความเท่าเทียม ข้อเสนอกลไกและแนวทางในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานสูงอายุนั้น ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงวัย และการเตรียมรองรับสังคม ในอนาคตที่จะกลายเป็น Silver economy ซึ่งไม่เพียงแรงงานจะสูงวัย นายจ้างและผู้บริโภคก็จะสูงวัยด้วย มาตรการที่เสนอจึงควรออกแบบให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทันสถานการณ์ ดังนี้



1. การพัฒนาแผนระดับชาติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยจัดตั้ง “คณะกรรมการบูรณาการเพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะแรงงานสูงอายุ” ซึ่งอาจจะมอบหมายให้กระทรวงแรงงาน หรือคณะกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพ และการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ภายใต้คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ เป็นเจ้าภาพดำเนินการ หรือจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาใหม่เพื่อรับผิดชอบเรื่องการพัฒนาทักษะของแรงงานสูงอายุโดยตรง เพื่อบูรณาการและเชื่อมโยง การทำงานของหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ตลอดจนกองทุนต่างๆ (กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กองทุนผู้สูงอายุ กองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน) ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาทักษะของประเทศ และสามารถเชื่อมโยงความต้องการของนายจ้างกับลูกจ้างไปในทิศทางเดียวกัน (แผนภาพที่ 2)

3. การสร้างเครือข่าย/กลุ่มวิจัยเฉพาะ

เพื่อผลิตงานวิจัยเป็นฐานในการขับเคลื่อนการพัฒนาและยกระดับทักษะแรงงานสูงอายุ โดยเป็นงานวิจัยที่ใช้เครื่องมือใหม่ในการศึกษา เช่น การวิจัยอนาคต (Futures research) การวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data analytics) การวิจัยโดยเก็บข้อมูลในระยะยาว (Longitudinal study) เป็นต้น ส่วนงานวิจัยพื้นฐานและงานวิจัยแบบถอดบทเรียนความสำเร็จการพัฒนาทักษะแรงงานสูงอายุก็น่าสนใจอย่างยิ่งคงต้องมีอยู่ โดยการผลิตงานวิจัยเหล่านี้ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต จะถูกรวบรวมไว้ในแพลตฟอร์มกลางที่สร้างขึ้น

4. การกำหนดมาตรการสนับสนุน/อุดหนุนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาและยกระดับทักษะแรงงานสูงอายุ

- มาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานผู้สูงอายุ ยังมีปัญหาไม่มีแรงจูงใจพอในภาคปฏิบัติ ควรต้องปรับปรุงให้การสนับสนุนอย่างจริงจังโดยให้สิทธิประโยชน์ที่มากกว่านี้
- การจ่ายเงินชดเชยแรงงานแบบชั่วคราว กล่าวคือเมื่อเกษียณอายุในสถานประกอบการและได้รับเงินค่าชดเชยแล้ว กลับเข้ามาทำงานในสถานประกอบการเดิมก็ยังสามารถได้รับเงินชดเชยใหม่ได้อีกหากออกจากงาน ควรมีการแก้ไขเพื่อสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการรับผู้เกษียณอายุแล้วกลับเข้ามาทำงานใหม่

5. การสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน และสถานศึกษา

เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาแรงงาน พัฒนาหลักสูตรใหม่ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมกับสถาบันการศึกษาเกิดความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนในห้องทำงานจริง เป็นที่ที่ต้องการของตลาดแรงงาน เป็นการพัฒนาทักษะแรงงานแบบ Demand driven

6. พิจารณาปรับปรุงบทบาทของกองทุนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาทักษะแรงงาน และกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ

จากการศึกษาพบว่า กองทุนต่างๆ มักมุ่งเน้นการให้เงิน
ในรูปแบบกู้ยืมเป็นสำคัญ ซึ่งการใช้ประโยชน์จากกองทุน
ในลักษณะนี้ อาจยังไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและ
ยกระดับทักษะแรงงานผู้สูงอายุในวงกว้าง และครอบคลุมทุกกลุ่ม
เป้าหมาย ควรพิจารณาการให้เงินสนับสนุนกับผู้สูงอายุหรือ
โครงการพัฒนาทักษะต่างๆ โดยตรงได้

- กองทุนผู้สูงอายุ ขยายบทบาทกองทุนผู้สูงอายุ ให้สามารถ
ก้าวข้ามในเรื่องของอายุ 60 ปี ขึ้นไป และการกระจาย
อำนาจให้กับกลไกระดับจังหวัด ด้วยสถานการณ์ที่เข้าสู่
สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว และการเตรียมความพร้อม
รองรับสังคมสูงอายุต้องมีการเตรียมตัวก่อนวัยสูงอายุ
สามารถให้ทุนสนับสนุนกลุ่มก่อนวัยสูงอายุ (Pre ageing)
ในเรื่องการพัฒนาทักษะ ฝีมือหรือฝึกอบรม
- กองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ขยายขอบเขตวัตถุประสงค์
ของการใช้เงินทุนให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม
อาชีพ
- กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มุ่งเน้นพัฒนาแรงงานทั้ง Reskill
และ Upskill และการใช้ประโยชน์จากเงินกองทุนให้มากที่สุด
เพื่อให้แรงงานสามารถอยู่ในสถานประกอบการให้นานที่สุด

7. ส่งเสริมการเข้าถึงการพัฒนาทักษะแรงงานสูงอายุ

- (1) การปรับบทบาทของกองทุนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะ และส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ให้สามารถนำมาใช้จ่ายเงินอุดหนุนโดยไม่ต้องกู้ยืม โดยมีการประเมินและคัดกรองแรงงานสูงอายุ และกลุ่มวัยแรงงานตอนปลายที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะก่อน
- (2) การสร้างระบบให้คำปรึกษา แนะนำหลักสูตรฝึกอบรม รวมถึงวางแผนการพัฒนาทักษะและอาชีพหลังเกษียณให้ (Post-retirement career counseling) ให้กับแรงงานสูงอายุ และกลุ่มวัยแรงงาน ตอนปลายที่มีความต้องการพัฒนาทักษะหรือเปลี่ยนทักษะ โดยเฉพาะในกลุ่มที่ว่างงานและกำลังหางานทำอยู่



- (3) การกำหนดมาตรการเพื่อสร้างความตระหนักในคุณค่าและประโยชน์ของการพัฒนากำลังคนในกลุ่มแรงงานสูงอายุ เพื่อลดอคติด้านอายุ และปัญหา Age-based skill stereotypes ซึ่งสะท้อนออกมาจากการกำหนด Skill requirement ของงานที่รับสมัครให้ผู้สูงอายุทำ
- (4) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับเงื่อนไขและความต้องการที่แตกต่างกันของผู้สูงอายุแต่ละกลุ่ม เช่น กลุ่มผู้สูงอายุยากจนที่ทำงานนอกระบบและอาศัยอยู่ในชุมชนแออัด จำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐต้องจัดบริการฝึกอบรมทักษะอาชีพเชิงรุก
- (5) การสร้างวัฒนธรรมการฝึกอบรมและการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต (Training and lifelong learning) สร้างให้กำลังคนทุกช่วงวัยเป็น “ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต” หรือ “Life long learners” รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะเป็นพื้นฐานสำคัญให้คนทำงานพร้อมที่เปิดรับความรู้และทักษะใหม่ๆ ตลอดเวลา

