

แนวทางในการตรากฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย
กรณีศึกษา: กฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุของญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)
GUIDELINES FOR ENFORCEMENT OF ELDERLY EMPLOYMENT LAWS IN THAILAND:
CASE STUDIES: ELDERLY EMPLOYMENT LAWS OF JAPAN AND THE REPUBLIC
OF KOREA (SOUTH KOREA)

ญาณวัฒน์ พลอยเทศ¹

Yannawat Ploytes

Article History

Received 20-04-2025; Revised: 21-08-2025; Accepted: 07-09-2025

<https://doi.org/10.14456/issc.2025.42>

บทคัดย่อ

บทนำ: ประเทศไทยกำลังก้าวไปสู่สังคมผู้สูงอายุและจะเข้าสู่สถานะ “สังคมผู้สูงอายุระดับสูง” โดยมีประชากรผู้สูงอายุจำนวนมากมีลักษณะคล้ายกับญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ซึ่งทั้งสองประเทศมีกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายเฉพาะที่คุ้มครองการจ้างงานผู้สูงอายุ **วัตถุประสงค์ของการวิจัย:** 1) เพื่อศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการจ้างงานผู้สูงอายุ 2) เพื่อศึกษากฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุตามกฎหมายของต่างประเทศ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการตรากฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย **ระเบียบวิธีวิจัย:** เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุของไทยและกฎหมายการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุของญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) โดยเปรียบเทียบกฎหมายของญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) กับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุในไทย **ผลการวิจัย:** กฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุของญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) มีบทบัญญัติให้ภาคเอกชน กำหนดอายุเกษียณอย่างน้อย 60 ปี สนับสนุนการจ้างงานต่อเนื่องถึงอายุ 70 ปี กฎหมายดังกล่าว มีบทลงโทษสำหรับการเลือกปฏิบัติในเรื่องอายุในการจ้างงาน ทั้งนี้ภาคเอกชนต้องให้การสนับสนุนการจ้างคนงานสูงอายุ ประการสำคัญกฎหมายของทั้งสองประเทศบัญญัติให้มืองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุไว้ชัดเจนเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่สำหรับประเทศไทย ยังไม่มีกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ คงมีแต่เพียงประกาศของกระทรวงแรงงานฯ ในลักษณะของการขอความร่วมมือจากภาคเอกชนเท่านั้น จึงทำให้ไม่มีการสนับสนุนและส่งเสริมอย่างชัดเจน ถึงแม้จะมีรัฐธรรมนูญบัญญัติก็ตาม ส่วนพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เป็นเพียงการรับรองการสนับสนุนทางการแพทย์ การศึกษา และอาชีพ มิได้เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

¹อาจารย์ประจำหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซาท์อีสต์ Bangkok

Lecturer, Bachelor of Laws Program, Faculty of Law, Southeast Bangkok University

Email: yannawat.ploytep@gmail.com

อายุ กฎหมายเหล่านี้ไม่ครอบคลุมเท่ากับกฎหมายในญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) **สรุป:** ประเทศไทยควรกำหนดแนวทางในการตรากฎหมายเฉพาะสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุขึ้น โดยใช้แนวทางและโครงสร้างที่ครอบคลุมอย่างญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศไทยต่อไป

คำสำคัญ: ผู้สูงอายุ; การจ้างงานผู้สูงอายุ; กฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ

ABSTRACT

Introduction: Thailand is moving toward an aging society and will soon enter a super-aged stage with a significantly increasing elderly population. Similar to Japan and the Republic of Korea (South Korea), both countries have legislation specifically addressing elderly employment, Thailand still lacks a specific law protecting the employment of elderly people. **Objective:** 1) To study the principles, concepts, and theories of elderly employment 2) To study foreign laws concerning elderly employment; and 3) To explore approaches for enacting elderly employment legislation in Thailand. **Methods:** This is qualitative research that examines Thai labor laws related to older workers and the elderly labor protection laws of Japan and the Republic of Korea (South Korea). The study compares Japan's and South Korea's legal frameworks with Thai laws relating to the elderly. **Results:** The elderly employment laws of Japan and South Korea stipulate that the private sector must set a minimum retirement age of 60 years and support continuous employment up to the age of 70. These laws also include penalties for age discrimination in employment. Furthermore, the private sector is required to support the hiring of older workers. Importantly, both countries' laws clearly establish organizations related to elderly employment in order to support and promote the hiring of older persons. In contrast, Thailand does not yet have a specific elderly employment law. The Ministry of Labor has only issued announcements in the form of requests for cooperation from the private sector. As a result, there is no clear system of support or promotion, despite constitutional provisions. The Elderly Act B.E. 2546 (2003) only guarantees support in terms of medical care, education, and occupations, but does not specifically address employment. Thus, Thailand's laws do not cover elderly employment as comprehensively as those of Japan and South Korea. **Conclusion:** Thailand should establish a specific legal framework for elderly employment, adopting comprehensive approaches and structures similar to those in Japan and South Korea, in order to further promote the employment of older persons in the country.

Keywords: Elderly people; Elderly employment; Elderly employment law

1. บทนำ

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุ (Aging Society) โดยมีสัดส่วนจำนวนประชากรที่อายุมากกว่า 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งหมด (ประมาณ 9 ล้านคน) และคิดเป็นสัดส่วนราวร้อยละ 12.80 เมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ในกลุ่มประเทศอาเซียน โดยมีสัดส่วนประชากรสูงอายุต่อประชากรทั้งหมดมากเป็นอันดับ 2 เป็นรองเพียงสิงคโปร์เท่านั้น (K Research Center, 2021) ซึ่งสถานการณ์แรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย เริ่มแสดงให้เห็นปรากฏการณ์ของอัตราการว่างงาน เนื่องจากจะเป็นกลุ่มด้อยโอกาสที่ถูกตัดสิทธิการมีงานทำ และยังไร้ซึ่งสวัสดิการและการคุ้มครองทางสังคม (ยกเว้นผู้สูงอายุในระบบทางการที่ได้รับบำนาญ บำนาญ หลังเกษียณอายุ) ผู้สูงอายุในประเทศไทยไม่ได้ได้รับโอกาสที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ ทั้งนี้ภาครัฐไม่สามารถกระจายหรือแบ่งปันรายได้หรือผลประโยชน์และความมั่งคั่งไปสู่กลุ่มคนที่ยากจน ด้อยโอกาส อย่างเช่น กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุเป็นต้น สาเหตุประการหนึ่งคือ ประเทศไทยยังไม่มี กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ บังคับใช้โดยตรงคงมีแต่เพียงกฎหมายลำดับรองและ ข้อบังคับหรือบันทึกความร่วมมือของภาครัฐ ที่ยังไม่เอื้อประโยชน์ให้แก่แรงงานผู้สูงอายุได้อย่างแท้จริง ในขณะที่ประเทศญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) มีกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุจึงทำให้แรงงานผู้สูงอายุของประเทศทั้งสองได้รับการคุ้มครองอย่างเป็นระบบ ประเด็นของงานวิจัยที่สำคัญมีดังนี้ ประเด็นที่ 1) ปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย ประเด็นที่ 2) ปัญหาการคุ้มครองการทำงานของสูงอายุตามกฎหมายของประเทศไทย ประเด็นที่ 3) แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ
2. เพื่อศึกษากฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุตามกฎหมายของต่างประเทศ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการตรากฎหมายที่เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

3. การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายและเกณฑ์การแบ่งช่วงวัยสำหรับผู้สูงอายุ องค์การสหประชาชาติ United Nations (UN) ได้กำหนดคำนิยามโดยใช้คำในภาษาอังกฤษ ผู้สูงอายุว่า “Older person or Elderly person” หมายถึง ประชากรทั้งเพศชายและเพศหญิงซึ่งมีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป เป็นการนิยามนับตั้งแต่อายุเกิด สำหรับเจมส์ และเรนเนอร์ ได้ให้ความหมายของ “ผู้สูงอายุ” โดยพิจารณาความเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงตามวัย การเปลี่ยนแปลงตามสภาพร่างกาย การเปลี่ยนแปลงตามสภาพจิตใจ และการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคม การแบ่งผู้สูงอายุอาจมีลักษณะที่แตกต่างกัน ตามแต่หลักการและแนวคิดหรือจุดมุ่งหมายของการดำเนินการในการให้ความคุ้มครองผู้สูงอายุ (James Birren ,ed. 1989).

ส่วนคำว่า “สังคมผู้สูงอายุ” องค์การสหประชาชาติ แบ่งเป็น 3 ระดับ ระดับแรก คือ การก้าวเข้าสู่ สังคมผู้สูงอายุ (Aging society) เป็นสังคมที่มีสัดส่วนของประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรโดยรวมทั้งประเทศ หรือมีอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่า ร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ ระดับสอง คือ สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged society) เป็นสังคมที่มีสัดส่วนของประชากร อายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่า ร้อยละ 20 หรือ มีประชากรอายุ 65 ปีมากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรโดยรวมทั้งประเทศ และระดับสาม เรียกว่า Super-aged society เป็นสังคมที่มีสัดส่วนของประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่า ร้อยละ 20 ของประชากรโดยรวมทั้งประเทศ (United Nations New York, 2019)

ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุที่สำคัญ อาทิเช่น ทฤษฎีด้านจิตวิทยา (Psychological theory) ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personality Theory) ทฤษฎีด้านสังคมวิทยาของผู้สูงอายุ (Sociological Theories of Aging) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) และ ทฤษฎีความยุติธรรม (Theory of Justice) ประกอบด้วย หลักแห่งความเท่าเทียมของเสรีภาพ (The

Principle of Equal Liberty) หลักแห่งความแตกต่าง (The Difference Principle) และ หลักความเท่าเทียมของโอกาส The Principle of Fair Equality of Opportunity (Konkaew, 2014)

สิทธิผู้สูงอายุ (Elderly rights) ตามกฎบัตรสหประชาชาติมีหลักการที่สำคัญ 5 ประการ หลักการที่ 1 การมีเสรีภาพ หลักการที่ 2 การมีส่วนร่วม หลักการที่ 3 การได้รับการดูแลและเสริมภาพขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต หลักการที่ 4 การบรรลุความพึงพอใจของตนเอง หลักการที่ 5 ความมีศักดิ์ศรีที่ต่อสู้ชีวิต นอกจากนี้ประชาคมโลกมีการประชุมร่วมกันจัดทำ แผนปฏิบัติการระหว่างประเทศด้านผู้สูงอายุมาดริดหรือ The Madrid International Plan of Action on Ageing: MIPAA สำคัญสำหรับผู้สูงอายุ เรื่องคุณภาพของผู้สูงวัย ส่งเสริมการใช้ความรู้ ความสามารถของผู้สูงอายุ (Aruntippaithur, 2014)

กฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศไทยเรียกว่า “กฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติด้านอายุในการจ้างงานและส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ” มีเนื้อหาครอบคลุมบทบาทของภาครัฐและภาคเอกชน มีบทบัญญัติการลงโทษกรณีฝ่าฝืนกฎหมายรวมจำนวน 5 บท 24 มาตรา แก้ไขครั้งสุดท้าย ปี พ.ศ. 2551 (Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons, 1971) โดยสรุป บทที่ 1 บททั่วไป (General Provisions) มาตรา 1-3 เกี่ยวข้องกับ วัตถุประสงค์, คำนิยาม, หน้าที่ของรัฐและนายจ้าง บทที่ 2 มาตรการเพื่อความมั่นคงในการจ้างงานผู้สูงอายุ (Measures for Stabilizing Employment of Elderly Persons) มาตรา 4-9 ในส่วนขยายอายุเกษียณ, จ้างงานต่อเนื่อง, การให้ค่าปรึกษา, การปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน บทที่ 3 การส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากความรู้และประสบการณ์ของผู้สูงอายุ (Utilization of Elderly Persons' Knowledge and Experience) มาตรา 10-15 เป็นการสนับสนุนการทำงานหลังเกษียณ, โครงการอาสาสมัคร, การพัฒนาทักษะ บทที่ 4 มาตรการด้านการจัดหางานและการฝึกอบรม (Employment Placement and Vocational Training) มาตรา 16-20 เกี่ยวข้องกับหน่วยงานจัดหางาน, ฝึกอบรม, การสนับสนุนโดยรัฐ และบทที่ 5 บทกำหนดโทษ และข้อกำหนดอื่น ๆ (Penal Provisions and Miscellaneous) มาตรา 21-24 เป็นตัวกำหนดโทษและข้อกำหนดการบังคับใช้

โดยกฎหมายกำหนดความรับผิดชอบทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ ภาคเอกชนต้องพัฒนาและปรับปรุงความสามารถทางอาชีพของผู้สูงอายุที่ตนจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างที่ตนจ้างสามารถยกระดับชีวิตการทำงานของตนโดยการทำงานตามแรงจูงใจและความสามารถในวัยชรา กฎหมายกำหนดให้รัฐกลางและระดับท้องถิ่นต้องให้การสนับสนุนและช่วยเหลือแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อรักษาโอกาสการจ้างงาน การกำหนดอายุเกษียณการทำงานสำหรับลูกจ้าง ที่นายจ้างจ้าง ต้องไม่ต่ำกว่า 60 ปีบริบูรณ์ โดยมีประเด็นที่น่าสนใจคือ กรณีมาตรการสร้างการจ้างงานผู้สูงอายุนายจ้างที่กำหนดอายุเกษียณจำกัดเฉพาะผู้ที่มีอายุ 65 ถึง 70 ปี (ระบบการจ้างงานต่อเนื่องสำหรับผู้สูงอายุจนถึงอายุ 70 ปีขึ้นไป) แนวทางสนับสนุน มาตรการเฉพาะพื้นที่ โดยจัดให้มีการแนะนำงาน การฝึกอบรมแก่ผู้ว่างงานวัยกลางคนและผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสการจ้างงาน และจัดให้มีการจ้างงานแก่บุคคลเหล่านี้ โดยมีแผนการจ้างงานผู้สูงอายุในท้องถิ่น การจัดตั้งศูนย์ทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นการแสวงหาโอกาสการจ้างงานสำหรับผู้เกษียณอายุ แบ่งเป็น ศูนย์ทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัดและ ศูนย์ทรัพยากรบุคคลระดับพิเศษ มี สมาคมศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ระดับพิเศษ สหพันธ์ศูนย์ทรัพยากรระดับพิเศษ ที่สำคัญมีบทลงโทษกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุกำหนดโทษกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายซึ่งมีโทษปรับ

กฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุของสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) เรียกว่า “กฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติด้านอายุในการจ้างงานและส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ” มีเนื้อหาครอบคลุมในหลายด้าน มีบทบัญญัติการลงโทษกรณี ฝ่าฝืนกฎหมาย รวมจำนวน 5 บท 24 มาตรา (Enforcement Decree of the Act on Prohibition of Age Discrimination in Employment and Elderly Employment Promotion, 2022) วัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุน พัฒนาการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยห้ามการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานจากอายุโดยไม่มีเหตุอันสมควรซึ่งการเกษียณอายุการทำงาน (อายุเกษียณ)มีการขยายอายุ การทำงาน กฎหมายกำหนดให้ นายจ้างต้องกำหนดอายุเกษียณของพนักงานไว้ที่ 60 ปีขึ้นไปและกรณีนายจ้างกำหนดอายุเกษียณของลูกจ้างให้น้อยกว่า 60 ปี ให้ถือว่า อายุเกษียณคือ 60 ปี ทั้งนี้ภาครัฐให้การสนับสนุน การจ้างงานแก่เจ้าของธุรกิจหรือลูกจ้างที่ได้ดำเนินมาตรการที่จำเป็น แก่นายจ้างในธุรกิจหรือ

สถานที่ทำงานที่ขยายอายุเกษียณออกไปเป็น 60 ปีขึ้นไป การปรับโครงสร้างระบบค่าจ้างเนื่องจากการขยายอายุเกษียณ นโยบายภาครัฐเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ กำหนดให้ มีการปฏิบัติด้านอายุเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติ กฎหมายกำหนดให้มีการจัดทำแผนพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ อาทิเช่น การพัฒนาทักษะวิชาชีพของผู้สูงอายุ มาตรการปรับปรุงการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การจัดงาน การจ้างงานใหม่ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยมีศูนย์ข้อมูลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุทำหน้าที่ในการรับสมัครและการแนะแนวและการจัดหางานผู้สูงอายุ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการขยายวัยเกษียณและการจ้างงานผู้สูงอายุ มีภาคเอกชนซึ่งมีศักยภาพให้การฝึกอบรมการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพสำหรับผู้สูงอายุ มีการจัดศูนย์สนับสนุนการจ้างงานผู้ประกอบการระดับกลาง โดยคำนึงถึงประสบการณ์ของผู้ประกอบการโดยกำหนดให้มีศูนย์สนับสนุนการจ้างงานวิชาชีพระดับกลาง ซึ่งได้รับการประสานงานจากบริษัทที่ไม่แสวงหาผลกำไรหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ รวมถึงการให้ความคุ้มครองลูกจ้างผู้สูงอายุ กฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุถือเป็นนโยบายของรัฐที่สำคัญกฎหมายจึงกำหนดเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองและกระบวนการคุ้มครองลูกจ้างผู้สูงอายุโดยมีหน่วยงานรับผิดชอบบุคคลที่ได้รับความเดือดร้อนจากการเลือกปฏิบัติด้านอายุเนื่องจากการละเมิดข้อห้ามในการเลือกปฏิบัติด้านอายุยื่นข้อเรียกร้องต่อ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กฎหมายเกี่ยวกับผู้สูงอายุของประเทศไทย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560) มีเนื้อหาเกี่ยวกับผู้สูงอายุมาตรา 27 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย.. การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ...มาตรา 48 วรรคสอง บุคคลซึ่งมี อายุเกินหกสิบปี และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิ ได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ ประเทศไทย มี พระราชบัญญัติ ผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 สาระสำคัญเพื่อให้มีการคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุ ที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย ในหลายเรื่องเช่น การแพทย์และสาธารณสุข และอื่นๆ

ส่วนการส่งเสริมและสนับสนุนแรงงานผู้สูงอายุมีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ กำหนดให้มีการส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ โดยขอความร่วมมือจากผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างที่ประสงค์จะให้ผู้สูงอายุซึ่งมีอายุตั้งแต่หกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปทำงาน ซึ่งได้ทำงานประจำในสถานประกอบการและประสงค์ที่จะทำงานบางช่วงเวลา มีข้อกำหนดเรื่อง การจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้สูงอายุอย่างน้อยชั่วโมงละสี่สิบบาท ตัวอย่างตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ได้แก่ งานเสมียนพนักงาน เช่น ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบันทึก จัดทำ จัดเก็บ คำนวณ และเรียกใช้ข้อมูลงานอาชีพเกี่ยวกับการค้า เช่น ค้าขาย ขายส่ง ขายปลีก พนักงานขายตรง พนักงานขายในร้านค้าและตลาด พนักงานขายและพนักงานสาธิตสินค้า เป็นต้น

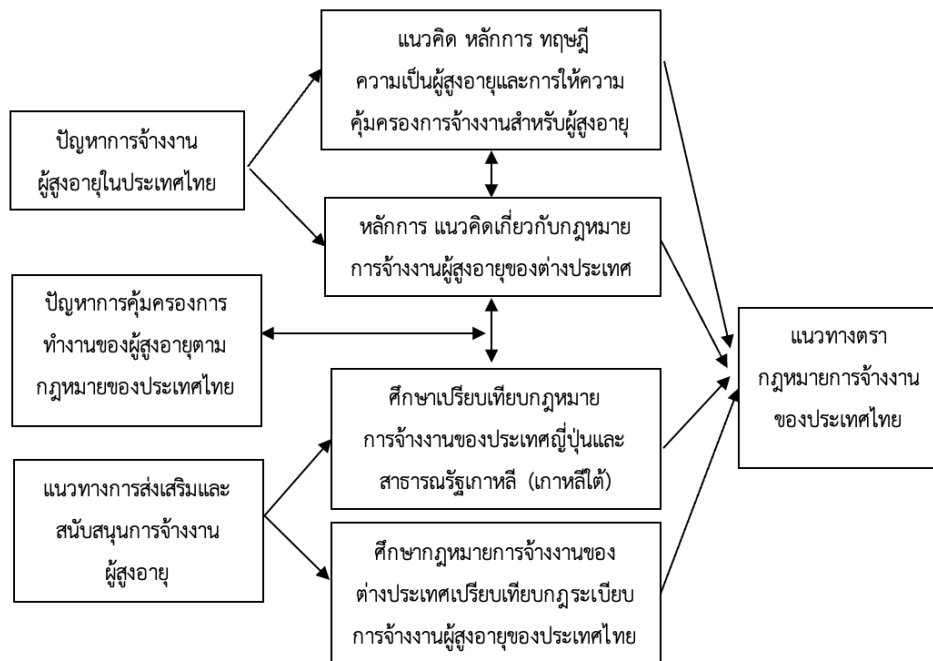
ความร่วมมือภาคเอกชน ภาครัฐ และภาคประชาสังคม ภาครัฐให้การประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์และนโยบายการส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ ภาคเอกชนกำหนดนโยบายเรื่อง การจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการของตนเอง จัดทำแผนการเตรียมความพร้อมรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุ จัดส่งตำแหน่งงานว่างสำหรับผู้สูงอายุให้หน่วยงานภาครัฐ (ถ้ามี) และภาคประชาสังคมขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ อาทิ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้สูงอายุและหน่วยงานในภาคีเครือข่ายร่วมกันส่งเสริมการมีงาน ทำให้ผู้สูงอายุเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต โดยภาครัฐประกาศให้ยกเว้นภาษีเงินได้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ซึ่งรับผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเข้าทำงาน โดยกำหนดให้บริษัทหรือ ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลมีสิทธินำรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุ ยกเว้นภาษีเงินได้

ลำดับศักดิ์ของกฎหมายไทย ความสำคัญของลำดับชั้นของกฎหมาย กฎหมายที่ออกใช้บังคับในประเทศแบ่งออกเป็นหลายระดับ เนื่องจากอำนาจในการออกกฎหมายมีที่มาจากต่างกัน กฎหมายที่ออกโดยฝ่ายนิติบัญญัติจะมีระดับความสำคัญสูงและใช้บังคับได้กว้างขวางกว่ากฎหมายที่ออกโดยฝ่ายบริหาร กฎหมายที่ออกโดยฝ่ายบริหารก็จะมีระดับความสำคัญสูงและใช้บังคับได้กว้างขวางกว่ากฎหมายที่ออกโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



5. ระเบียบวิธีวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) ดังนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กฎหมายการทำงานของประเทศญี่ปุ่น กฎหมายการทำงานของสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) แนวคิด ทฤษฎี คำพิพากษาศาล บทความวิชาการ

2. ขอบเขตงานวิจัย

ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานผู้สูงอายุ, นโยบาย หลักเกณฑ์การทำงานผู้สูงอายุของประเทศไทย และศึกษากฎหมาย การทำงานผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)

3. การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูล

ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หลักกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายในประเทศ ประกอบด้วย (1) ปฏิญญาสากล ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานผู้สูงอายุ (2) แผนปฏิบัติการระหว่างประเทศด้านผู้สูงอายุมาดริดหรือ The Madrid International Plan of Action on Ageing: MIPAA (3) กฎหมายการทำงานผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) (4) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุของประเทศไทย และ(5) หนังสือ ตำรา และบทความวิชาการ เป็นส่วนสำคัญของงานวิจัยโดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารสำคัญ ประกอบด้วย บทความวิชาการของนักวิชาการทั้งในทางประเทศและ ต่างประเทศ ตำราหรือหนังสือ และคำพิพากษาศาลฎีกา

6. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์กฎหมายการจ้างงานของประเทศญี่ปุ่น พบว่า จากการที่ประเทศญี่ปุ่นมีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ภาครัฐจึงมีนโยบายในการตรากฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยมีปรัชญาพื้นฐานว่า ผู้สูงอายุจะได้รับโอกาสการจ้างงานที่หลากหลายตลอดชีวิตการทำงานตามแรงจูงใจและความสามารถของตน และมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้มาตรการอย่างครอบคลุมเพื่อรักษาโอกาสในการจ้างงาน ส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการผู้สูงอายุและมีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยการเพิ่มอายุเกษียณ การแนะนำระบบการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุใหม่ กฎหมายกำหนด ความรับผิดชอบของภาคเอกชนและภาครัฐ ซึ่งภาคเอกชนต้องพัฒนาและปรับปรุงความสามารถทางอาชีพของผู้สูงอายุที่ตนจ้าง ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และให้ความช่วยเหลือในการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุที่ตนจ้างความรับผิดชอบของรัฐบาล มีทั้งรัฐบาลกลางและระดับท้องถิ่นต้องให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ ภาคเอกชน ลูกจ้าง และฝ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้องตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อรักษาโอกาสการจ้างงาน เช่น มาตรการจัดหางานสำหรับผู้สูงอายุ มาตรการเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุใหม่ การส่งเสริมการมีงานทำที่มั่นคงสำหรับผู้สูงอายุ การเพิ่มอายุเกษียณ (มาตรา 8) การกำหนดอายุเกษียณการทำงานสำหรับลูกจ้างที่นายจ้างจ้าง ต้องไม่ต่ำกว่า 60 ปีบริบูรณ์ มาตรการจัดหางานผู้สูงอายุ (มาตรา 9) มาตรการสร้างการจ้างงานผู้สูงอายุ (มาตรา 10-2) นายจ้างที่กำหนดอายุเกษียณจำกัดเฉพาะผู้ที่มีอายุ 65 ถึง 70 ปี (ระบบการจ้างงานต่อเนื่องสำหรับผู้สูงอายุจนถึงอายุ 70 ปีขึ้นไป) การใช้มาตรการต่างๆ เช่น การสนับสนุนการเริ่มต้นธุรกิจผู้สูงอายุที่จ้างหลังเกษียณ การจ้างงานผู้สูงอายุในโครงการช่วยเหลือสังคมและโครงการที่มุ่งส่งเสริมการส่งเสริมผลประโยชน์ของผู้คนจำนวนมาก ระบบการจ้างงานต่อเนื่องสำหรับผู้มีอายุเกิน 65 ปี

กฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่น มีความสอดคล้องของทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุกับพบว่า สอดคล้องกับทฤษฎีเส้นทางชีวิต (Life Course Theory) โดยการที่กฎหมายกำหนดอายุเกษียณ และการขยายอายุเกษียณ ปัจจัยด้านกายภาพ บทบาทที่แตกต่างออกไป ผู้สูงอายุจะนำเอาประสบการณ์หรือบทบาท ต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในแต่ละช่วงเวลาของชีวิต มาปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ภายใต้เงื่อนไข ของการมีชีวิตอยู่ของตนเอง โดยเฉพาะ สถานะทางสุขภาพ โดยกฎหมายกำหนดให้มีการทำแผน มาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ต้องประกันการจ้างงานที่มั่นคงและโอกาสการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 65 ถึง 70 ปี โดยคำนึงถึงนโยบายพื้นฐานเกี่ยวกับมาตรการรักษาเสถียรภาพการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ ประการสำคัญ กฎหมายกำหนดให้มีการบริหารจัดการการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นระบบสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานของผู้สูงอายุที่สำคัญ ทั้งนี้ภาครัฐต้องให้การแนะแนว อาชีพ การจัดหางาน การฝึกอบรม ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุได้รับการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหน่วยงานภาครัฐทำหน้าที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือสำหรับผู้หางาน การสนับสนุนโดยภาคเอกชน มาตรการสนับสนุนการจ้างงานใหม่ การแสดงตำแหน่งงาน (มาตรา 16) มาตรการสนับสนุนการเตรียมการเกษียณอายุในกรณีเกษียณอายุแบบบังคับรวมถึง มาตรการพิเศษสำหรับ ผู้ว่างงานวัยกลางคนและผู้สูงอายุ การจัดทำสมุดบันทึกการทำงานสำหรับ ผู้สูงวัยกลางคน และผู้สูงอายุ โดย การดำเนินการตามกฎหมาย มีหน่วยงาน ทั้งระดับกลางและระดับท้องถิ่น เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการทำงาน มีแผนงานในการสนับสนุนมาตรการเฉพาะพื้นที่ (มาตรา 31) การขับเคลื่อนนโยบายผ่านการจัดตั้งศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ระดับท้องถิ่น (มาตรา 37 วรรค 2) และระดับจังหวัด (มาตรา 37) เมื่อ ศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ระดับพิเศษตั้งแต่ 2 แห่งขึ้นไป ให้มีการจัดตั้ง สมาคมศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ระดับพิเศษ และ สหพันธ์ ศูนย์ทรัพยากรระดับพิเศษ รวมถึงการจัดตั้ง สมาคมธุรกิจศูนย์ทรัพยากรมนุษย์พิเศษแห่งชาติ เพื่อส่งเสริมการใช้ความสามารถของผู้เกษียณอายุและผู้เกษียณอายุอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์กฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุของสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) พบว่า เนื้อหาครอบคลุมการจ้างงานผู้สูงอายุ ตามแนวทางของสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) มีลักษณะในการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุให้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ห้ามการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานจากเหตุผลเรื่องอายุ โดยไม่มีเหตุอันสมควร มีจุดมุ่งหมายให้เกิดความมั่นคงในการจ้างงานผู้สูงอายุ และทำให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ มุ่งเน้นไปที่การเกษียณอายุการทำงาน (อายุเกษียณ) เนื่องจากจำนวนประชากร

ผู้สูงอายุมีจำนวนมาก กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องกำหนดอายุเกษียณของพนักงานไว้ที่ 60 ปีขึ้นไป ถ้ากำหนดไว้ต่ำกว่า 60 ปี ให้ถือเกณฑ์บังคับ 60 ปี และเพื่อให้กฎหมายเกิดประสิทธิภาพ กฎหมายกำหนดให้ ภาครัฐต้องให้เงินอุดหนุนการจ้างงานแก่เจ้าของธุรกิจ สำหรับนายจ้างที่มีการจ้างงานผู้เกษียณอายุ การสนับสนุนการจ้างงานซ้ำของผู้เกษียณอายุ หรือนายจ้างที่จ้างผู้เกษียณอายุในวัยเกษียณกลับมาทำงานอีกครั้ง หรือนายจ้างอาจให้บริการสนับสนุนการจ้างงานใหม่ โดยมอบหมายให้องค์กรหรือสถาบันใดๆ เช่น บริษัทที่ไม่แสวงหาผลกำไรหรือองค์กรเพื่อสาธารณประโยชน์ให้บริการจัดหางานแบบให้เปล่า หรือ บริษัทที่ดำเนินธุรกิจจัดหางาน โดยได้รับค่าตอบแทน หรือสถาบันที่สามารถได้รับความไว้วางใจให้จัดอบรมพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพตามมาตรฐาน โดยภาครัฐต้องใช้นโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นแนวทางในการจัดการเลือกปฏิบัติเพิ่มความเข้าใจแก่นายจ้างและประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ และส่งเสริมการจ้างงานของผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงานต้องส่งเสริมนโยบายที่จำเป็น เช่น การจัดทำและดำเนินมาตรการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุและการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพสายอาชีพอย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ภาครัฐต้องมีการจัดทำแผนพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และแผนพื้นฐานต้องพิจารณาเห็นชอบโดยสภานโยบายการจ้างงาน ภายใต้กรอบนโยบายการจ้างงานที่ชัดเจน โดยกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบระดับท้องถิ่นเกี่ยวกับ การฝึกอบรมพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพสำหรับผู้สูงอายุ และปรับปรุงความสามารถทางวิชาชีพ ให้มีความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและสุขภาพ ให้มีการจัดองค์กรเพื่อการสนับสนุนการจ้างงานโดยการต้องจัดตั้งศูนย์ข้อมูลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ ในพื้นที่ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่จำเป็นโดยมีภาคเอกชนซึ่งมีศักยภาพ พิจารณาจากการทำงานสำหรับบริษัทที่ไม่แสวงหากำไรหรือองค์กรเพื่อสาธารณประโยชน์ มีการจัดตั้งศูนย์สนับสนุนการจ้างงานผู้ประกอบการอาชีพระดับกลาง ส่วนสำคัญในการให้กฎหมายมีประสิทธิภาพ คือ ความรับผิดชอบของนายจ้างซึ่งนายจ้างต้องจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานตามอายุ โดยมอบโอกาสในการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับความสามารถของตนผ่านการพัฒนาและปรับปรุงทักษะทางวิชาชีพ การปรับปรุงสถานที่ทำงานและงานต่างๆ และขยายอายุเกษียณ ทั้งนี้กฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างผู้สูงอายุ ถือเป็นนโยบายของรัฐบาลมีหน่วยงานรับผิดชอบบุคคลที่ได้รับความเดือดร้อนจากการเลือกปฏิบัติด้านอายุ เนื่องจากการละเมิดข้อห้ามในการเลือกปฏิบัติด้านอายุยื่นข้อเรียกร้องต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และรัฐให้การสนับสนุนด้านภาษีโดยการลดหย่อนภาษีหรืออาจได้รับการยกเว้น การฝ่าฝืนกฎหมายมีบทลงโทษ โดยรัฐมนตรีกระทรวงการจ้างงานฯ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมายบทลงโทษ กฎหมายกำหนดโทษจำคุกและปรับ

ผลการวิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย ประกอบด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ประกอบกับ นโยบายภาครัฐในการขับเคลื่อนการส่งเสริมและขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานผู้สูงอายุ ของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2561 และ พ.ศ. 2562 เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุตั้งแต่หกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปทำงานโดยมาตรา 48 วรรคสอง บุคคลซึ่งมี อายุเกินหกสิบปี และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ ปฏิญญาผู้สูงอายุไทย ประกาศใช้เมื่อวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2542 โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยปรากฏใน ข้อ 4 ความว่า ผู้สูงอายุควรได้ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ให้สังคม มีโอกาสได้ทำงานที่เหมาะสมกับวัยตามความสมัครใจ โดยได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นชีวิตมีคุณค่า

การที่ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่ด้วยการมีนโยบายและมีประกาศของกระทรวงแรงงานฯ ทำให้เห็นถึงความสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ และมีความสอดคล้องกับหลักกฎหมายสากล กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ โดยปรากฏในกฎหมายลำดับรองและนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญในระดับหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาการจ้างงานผู้สูงอายุจะเห็นได้ว่า ประเทศไทยมีการสร้างหลักประกันความเสมอภาค เช่น การมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในสังคม และการพัฒนา สนับสนุน

สนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้ทำงาน เพื่อสร้างรายได้จากการจ้างงานผู้สูงอายุ เข้าถึงความรู้ การศึกษา และการฝึกอบรม มีนโยบายที่ให้หลักประกันว่าประชาชนจะเข้าถึง เช่น ผู้สูงวัยต้องมีสุขภาพดีและมีสุขภาวะ สุขภาพที่ดี โดยการส่งเสริมสุขภาพและสุขภาวะตลอดชีวิต การเข้าถึงบริการดูแลสุขภาพอย่างถ้วนหน้าและเท่าเทียม ตามที่ปรากฏในนโยบายของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2561 และ พ.ศ. 2562 เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) โดยมีการประสานงานกับสถานประกอบกิจการและประสงค์ที่จะทำงานบางช่วงเวลา ดำเนินการ เพื่อเป็นการสนับสนุนผู้สูงอายุ

ส่วนการสนับสนุนโดยภาครัฐ พบว่า มีการช่วยเหลือการจ้างงานผู้สูงอายุ ในการออก พระราชกฤษฎีกา (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 ประกาศให้ยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน 3 หมวด 3 ในลักษณะ 2 แห่งประมวล รัษฎากรให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ซึ่งรับผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเข้าทำงาน สำหรับเงิน ได้เป็นจำนวนร้อยละ 10 ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุ เฉพาะรายจ่ายที่ได้ จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุในส่วนที่ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้างในบริษัทหรือห้าง หุ้นส่วนนิติบุคคลนั้น สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือ หลังวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป ภาครัฐให้การประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์และนโยบายการส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี ของผู้สูงอายุ ภาคเอกชนกำหนดนโยบาย เรื่อง การจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการของ ตนเอง ได้แก่ 1) จ้างงานผู้สูงอายุตามกรอบนโยบายที่สถานประกอบการกำหนด 2) จัดทำแผนการเตรียมความพร้อมรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุ 3) จัดส่งตำแหน่ง งานว่างสำหรับผู้สูงอายุให้หน่วยงานภาครัฐ (ถ้ามี)

แม้ประเทศไทยจะมีรัฐธรรมนูญ มีกฎหมายลำดับรองและนโยบายของกระทรวงแรงงานในการสนับสนุนแต่หลักการสำคัญคือ การให้ความสำคัญกับกฎหมาย เมื่อวิเคราะห์กฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุของสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศญี่ปุ่น พบว่า กฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศทั้งสองเป็นกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติ ซึ่งมีลำดับศักดิ์ที่สูงกว่ากฎหมายลำดับรองของ ประเทศไทยที่มีการประกาศใช้ส่งผลให้การปฏิบัติตามกฎหมายยังขาดประสิทธิภาพโดยพิจารณาจาก ลำดับชั้นของกฎหมาย หรือศักดิ์ของกฎหมาย หมายถึง ลำดับความสำคัญของกฎหมายแต่ละประเภท กฎหมายที่มีศักดิ์สูงกว่า จะมีอำนาจเหนือกฎหมายที่มีศักดิ์ต่ำกว่า กฎหมายที่มีศักดิ์ต่ำกว่า จะขัดแย้งหรือไม่สอดคล้องกับกฎหมายที่มีศักดิ์สูงกว่าไม่ได้ ดังนั้น หลักการนี้จึงมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. สร้างความเป็นระเบียบและความแน่นอนทางกฎหมาย ช่วยให้ผู้ประชาชนทราบว่ากฎหมายใดมีผลบังคับใช้เหนือกว่า กฎหมายใดป้องกันความขัดแย้งระหว่างกฎหมายช่วยให้ศาลตัดสินคดีได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม
2. ค้ำครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนรัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีศักดิ์สูงสุด กำหนดสิทธิและเสรีภาพของประชาชนไว้กฎหมายที่มีศักดิ์ต่ำกว่า จะต้องเคารพและไม่ขัดแย้งกับรัฐธรรมนูญประชาชนจึงมั่นใจได้ว่า สิทธิและเสรีภาพของตนจะได้รับการคุ้มครอง
3. ส่งเสริมความยุติธรรม กฎหมายที่มีผลบังคับใช้ จะต้องเป็นกฎหมายที่เป็นธรรมกฎหมายที่มีศักดิ์ต่ำกว่า จะต้องสอดคล้องกับหลักความยุติธรรมประชาชนจึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน
4. รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมกฎหมายที่มีผลบังคับใช้ จะต้องเป็นกฎหมายที่ชัดเจนประชาชนเข้าใจกฎหมายได้ง่ายประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดสังคมจึงมีสันติสุข ตัวอย่างลำดับชั้นของกฎหมายไทย: รัฐธรรมนูญพระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญพระราชบัญญัติ พระราชกำหนดพระราชกฤษฎีกากฎกระทรวงข้อบัญญัติท้องถิ่น

สรุปลำดับชั้นของกฎหมายมีความสำคัญต่อระบบกฎหมายไทย ช่วยให้ระบบกฎหมายมีประสิทธิภาพ ค้ำครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ส่งเสริมความยุติธรรม และรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม

7. อภิปรายผล

ประเด็นที่ 1 ปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

กฎหมายเป็นปัญหาสำคัญกับการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย แม้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับมีการบัญญัติถึงหลักการที่รัฐได้กำหนดชัดเจนในการคุ้มครองผู้สูงอายุที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอแก่ การยังชีพ ให้มีสิทธิได้รับสวัสดิการและความช่วยเหลือด้านสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะจากรัฐ แต่รัฐธรรมนูญไม่ได้มีความชัดเจนในการกำหนดแนวทางในการจ้างงานผู้สูงอายุ และเมื่อประเทศไทยได้จัดทำปฏิญญาผู้สูงอายุไทยขึ้นในปี พ.ศ.2542 อันนำมาสู่การตราพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 แต่กฎหมายดังกล่าวก็เป็นเพียงการให้ความคุ้มครองสิทธิ ส่งเสริมและสนับสนุนแก่ผู้สูงอายุ เพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุเช่น การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขการศึกษา ศาสนา และมีบัญญัติความคุ้มครองให้ผู้สูงอายุมี สิทธิได้รับความคุ้มครองส่งเสริมในด้านการประกอบอาชีพหรือฝึกฝีมือที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุด้วย แต่พระราชบัญญัติผู้สูงอายุไม่ได้ระบุเนื้อหาความพิเศษ ถึงลักษณะประเภทอาชีพหรือการฝึกฝีมือที่เหมาะสมที่ควรส่งเสริมสนับสนุนผู้สูงอายุ และไม่ได้ระบุความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานอื่นใดแก่ผู้สูงอายุ การให้ความคุ้มครองผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุนี้นี้จึงไม่ได้มีความแตกต่างจากการคุ้มครองโดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย อีกทั้งกฎหมายดังกล่าวมิได้มีวัตถุประสงค์ในการจ้างงานผู้สูงอายุ

โดยเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมีกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุเรียกว่า “กฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติด้านอายุในการจ้างงานและส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ” ภาษาอังกฤษใช้ชื่อว่า Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons, etc. Law No. 68 of 1970 ซึ่งเนื้อหากฎหมาย มีการกำหนดโครงสร้างของการจ้างไว้อย่างชัดเจนเป็นไปตามแนวคิดสิทธิของผู้สูงอายุ และ แนวคิดพื้นฐานของผู้สูงอายุ ถือเป็นการให้ความสำคัญต่อประชาชนชาวญี่ปุ่นที่กำลังประสบปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุ มีการวางนโยบายด้านแรงงานผู้สูงอายุ กำหนดวัตถุประสงค์ค่านิยม และปรัชญาไว้ชัดเจนส่งเสริมการรักษาการจ้างงานที่มั่นคงสำหรับผู้สูงอายุ

ประการสำคัญตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย มีบทบัญญัติการเกษียณอายุงานไว้อย่างเป็นผลโดยตรงต่อการจ้างงาน ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายการจ้างงานของประเทศญี่ปุ่น กลับเพิ่มอายุเกษียณออกไป มีระบบการแนะนำการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุใหม่ ทั้งนี้กฎหมายกำหนด ความรับผิดชอบของภาคเอกชนและภาครัฐ โดยภาคเอกชนต้องพัฒนาและปรับปรุงความสามารถทางอาชีพของผู้สูงอายุที่ตนจ้าง ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และให้ความช่วยเหลือในการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุที่ตนจ้าง ส่วนความรับผิดชอบของรัฐบาล เป็นไปทั้งรัฐกลางและท้องถิ่นต้องให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ ภาคเอกชน ลูกจ้าง และฝ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้องตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อรักษาโอกาสการจ้างงานเช่น เรื่อง มาตรการจัดหางานสำหรับผู้สูงอายุ เรื่องที่ควรเป็นพื้นฐานของมาตรการที่จะต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุใหม่ การส่งเสริมการมีงานทำที่มั่นคงสำหรับผู้สูงอายุ มีความสอดคล้องของทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุอย่างชัดเจน และ เพื่อให้กฎหมายเกิดประสิทธิภาพ กฎหมายกำหนดให้ ภาครัฐต้องให้เงินอุดหนุนการจ้างงานแก่เจ้าของธุรกิจ สำหรับนายจ้างที่มีการจ้างงานผู้เกษียณอายุ การสนับสนุนการจ้างงานซ้ำของผู้เกษียณอายุ หรือ นายจ้างที่จ้างผู้เกษียณอายุในวัยเกษียณกลับมาทำงานอีกครั้ง หรือนายจ้างอาจให้บริการสนับสนุนการจ้างงานใหม่ โดยมอบหมายให้องค์กรหรือสถาบันใด ๆ เช่น บริษัทที่ ไม่แสวงหาผลกำไรหรือองค์กรเพื่อสาธารณประโยชน์ที่ให้ บริการจัดหางานแบบให้เปล่า หรือ บริษัทที่ดำเนินธุรกิจจัดหางานโดยได้รับค่าตอบแทน หรือ สถาบันที่สามารถได้รับความไว้วางใจให้จัดอบรมพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพ

ภาครัฐเป็นความสำคัญอันดับแรก โดยต้องมึนโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุและต้องใช้เป็นแนวทาง โดยมีการปฏิบัติด้านอายุเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติโดยพิจารณาจากอายุในการจ้างงาน เพิ่มความเข้าใจแก่นายจ้างและประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ และส่งเสริมการจ้างงานของผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงานต้องส่งเสริมนโยบายที่จำเป็น เช่น การจัดทำและ

ดำเนินมาตรการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุและการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพสายอาชีพอย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานตามนโยบายภาครัฐต้องมีการจัดทำแผนพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และแผนพื้นฐานต้องพิจารณาเห็นชอบโดยสภานโยบายการจ้างงาน ภายใต้กรอบนโยบายการจ้างงานที่ชัดเจน

ประเด็นที่ 2. ปัญหาการคุ้มครองการทำงานผู้สูงอายุตามกฎหมายของประเทศไทย

การคุ้มครองการทำงานผู้สูงอายุตามกฎหมายของประเทศไทยไม่มีปรากฏ ในขณะที่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยตั้งแต่ พุทธศักราช 2540 จนถึงรัฐธรรมนูญฉบับพุทธศักราช พุทธศักราช 2560ระบุให้รัฐคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็กให้ได้รับการคุ้มครอง ในการทำงาน และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 3 และหมวด 4 มีบทบัญญัติคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงและแรงงานเด็กไม่ให้ถูกใช้แรงงานในงานที่หนักและอันตรายเกินกว่า ที่สภาพร่างกายของผู้หญิงและเด็กจะรับได้ เช่น ห้ามไม่ให้ นายจ้างให้ แรงงานหญิงทำงานเหมืองใต้ น้ำ งานผลิตระเบิด ห้ามไม่ให้ นายจ้างให้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานปัมโลหะทำงาน ล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด เป็นต้น แต่กลับไม่มีการระบุความคุ้มครองใด ๆ ในด้านลักษณะงาน หรือเวลาทำงาน โดยจำเพาะ สำหรับ แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานผู้สูงอายุจึงเพียงได้รับความคุ้มครอง จากรัฐ ในฐานะบุคคลทั่วไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 74 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัย และให้มิ้งงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึง จัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน เท่านั้น ซึ่งจากหลักกฎหมายรัฐธรรมนูญพบว่า การให้ความคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ ยังไม่มีปรากฏเนื่องจากยังไม่มีกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างในประเทศญี่ปุ่นหรือในสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) แรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทยจึงขาดการคุ้มครอง แรงงานอย่างเป็นรูปธรรมดังเช่นแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก

เมื่อพิจารณากฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)พบว่ามีการให้ความคุ้มครอง แรงงานผู้สูงอายุ เริ่มตั้งแต่ การกำหนดอายุเกษียณการทำงานสำหรับลูกจ้างที่โดยกำหนดให้นายจ้าง ในการจ้างต้องไม่ต่ำกว่า 60 ปีบริบูรณ์ มีการกำหนดมาตรการจัดหางานผู้สูงอายุ มาตรการสร้างการจ้างงานผู้สูงอายุ จากหลักกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) จึงพิจารณาได้ว่าประเทศไทยยังไม่ได้ดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรมตามบทบัญญัติในกฎหมายระหว่างประเทศ โดยเฉพาะแผนปฏิบัติการมาริด The Madrid International Plan of Action on Ageing: MIPAA ซึ่งเกิดจากการประชุมโดยความเห็นชอบร่วมกันของประเทศภาคีสมาชิกองค์การสหประชาชาติ และถือเป็น พันธกรณีของประเทศภาคี สหประชาชาติจะต้องยึดถือเป็นเป้าหมายของการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ โดยมีสาระสำคัญของข้อ เสนอ เพื่อการปฏิบัติที่กำหนดไว้ภายใต้แผนปฏิบัติ เรื่อง ผู้สูงอายุกับการพัฒนา (Older Persons and development) เรื่อง คุณภาพของ ผู้สูงวัย (quality of the elderly)และ เรื่อง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (suitable environment)

ส่วนสำคัญในการให้กฎหมายมีประสิทธิภาพ คือ ความรับผิดชอบของนายจ้างซึ่งนายจ้างต้องจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานตามอายุ โดยมอบโอกาสในการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับความสามารถของตนผ่านการพัฒนาและปรับปรุงทักษะทางวิชาชีพ การปรับปรุงสถานที่ทำงานและงานต่างๆ และขยายอายุเกษียณ โดยการให้ความคุ้มครองลูกจ้างผู้สูงอายุ กฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุถือเป็นนโยบายของรัฐที่สำคัญกฎหมายจึงกำหนดเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองและกระบวนการคุ้มครองลูกจ้างผู้สูงอายุโดยมีหน่วยงานรับผิดชอบบุคคลที่ได้รับความเดือดร้อนจากการเลือกปฏิบัติด้านอายุเนื่องจากการละเมิดข้อห้ามในการเลือกปฏิบัติด้านอายุยื่นข้อเรียกร้องต่อ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ การฝ่าฝืนกฎหมายมีบทลงโทษ โดยรัฐมนตรีกระทรวงการจ้างงานฯ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมายบทลงโทษกฎหมายกำหนดโทษจำคุกและปรับ

ประเด็นที่ 3 ปัญหาการส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ

เนื่องจากประเทศไทยปัจจุบัน (พ.ศ.2567) ยังไม่มีกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุบังคับใช้อย่างชัดเจน คงมีเพียงกฎหมายในลำดับรอง จึงขาดแนวทางในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างเป็นรูปธรรม จึงก่อให้เกิดปัญหาการส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ จำเป็นต้องมีการตรากฎหมายให้เกิดความชัดเจน กล่าวคือ ความร่วมมือภาคเอกชน ภาครัฐ และภาคประชาสังคม ซึ่งมีความแตกต่างกับกฎหมายการจ้างงานของประเทศญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ที่มีการสนับสนุนอย่างชัดเจน โดยมีการตรากฎหมายระดับพระราชบัญญัติ โดยกำหนดให้ นายจ้างที่กำหนดอายุเกษียณจำกััดเฉพาะผู้ที่มีอายุ 65 ถึง 70 ปี เรียกว่า ระบบการจ้างงานต่อเนื่องสำหรับผู้สูงอายุจนถึงอายุ 70 ปีขึ้นไป การสนับสนุนการเริ่มต้นธุรกิจผู้สูงอายุที่จ้างหลังเกษียณ การจ้างงานผู้สูงอายุในโครงการช่วยเหลือสังคมและโครงการที่มุ่งส่งเสริมการส่งเสริมผลประโยชน์ของผู้คนจำนวนมาก ระบบการจ้างงานต่อเนื่องสำหรับผู้มีอายุเกิน 65 ปี ปัญหาการส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ แม้จะมีการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ ตามโครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ” ซึ่งหน่วยงานรัฐโดยกรมการจัดหางานได้จัดขึ้นมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม มีเจตจำนงที่จะส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ เป็นการสร้างหลักประกัน ที่มั่นคงด้านรายได้ สร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจให้แก่ผู้สูงอายุ ตลอดจนเป็นการเพิ่มบทบาทและ คุณค่าของผู้สูงอายุด้วยการมีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐในด้านสวัสดิการ สำหรับผู้สูงอายุ สารสำคัญคือ ทั้งสามฝ่ายร่วมมือขับเคลื่อนมาตรการรองรับสังคมสูงอายุด้วยการส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ ภาครัฐให้การประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายการส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุภาคเอกชนกำหนดนโยบายเรื่อง การจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการของตนเอง ได้แก่ 1) จ้างงานผู้สูงอายุตามกรอบนโยบายที่สถานประกอบการกำหนด 2) จัดทำแผนการเตรียมความพร้อมรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุ 3) จัดส่งตำแหน่ง งานว่างสำหรับผู้สูงอายุให้หน่วยงานภาครัฐ (ถ้ามี) และภาคประชาสังคมขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ อาทิ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้สูงอายุและหน่วยงานในภาคีเครือข่ายร่วมกันส่งเสริมการมีงาน ทำให้ผู้สูงอายุเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตมีระยะเวลาของบันทึกความเข้าใจ 3 ปีนับตั้งแต่วันที่ลงนามในบันทึกความเข้าใจฉบับนี้เป็นต้นไป

แต่ปัญหาเกิดจากแนวทางและนโยบายของภาครัฐที่มีได้มีกฎหมายบัญญัติให้เกิดความชัดเจนการออกแนวทางดังกล่าวขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรมเพราะประเทศไทยยังขาดการตรากฎหมายระดับที่สูงกว่ากฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน สะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยยังอาจให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุไม่เพียงพอ เพราะเมื่อพิจารณากฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่นซึ่งมีกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติจึงมีการกำหนดให้มีการทำแผนมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุซึ่งนายจ้างต้องประกันการจ้างงานที่มั่นคงและโอกาส การจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 65 ถึง 70 ปี ถือเป็นนโยบายพื้นฐานในมาตรการรักษาเสถียรภาพการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ โดยภาครัฐต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางให้เกิดความชัดเจนในการแนะแนวอาชีพ การจัดหางาน การฝึกอาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ มีหน่วยงานภาครัฐ เรียกว่า “สำนักงานประกันการจ้างงานสาธารณะ” ทำหน้าที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือสำหรับผู้หางาน การสนับสนุนโดยภาคเอกชน มาตรการสนับสนุนการจ้างงานใหม่ รวมถึง มาตรการพิเศษสำหรับผู้ว่างงานวัยกลางคนและผู้สูงอายุ กฎหมายจ้างงานของประเทศญี่ปุ่นมีการบริหารจัดการการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นระบบตามหลักการดังกล่าวอย่างครบถ้วนเป็นการเล็งเห็นความสำคัญของผู้สูงอายุ เพื่อการสนับสนุนการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ โดยมีแผนงานในการสนับสนุน มาตรการเฉพาะพื้นที่ การขับเคลื่อนนโยบายผ่านการจัดตั้งศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ ระดับท้องถิ่น และระดับจังหวัด(มาตรา 37) โดยผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่จัดให้มีการจัดหางานมี ศูนย์ทรัพยากรบุคคลระดับพิเศษ ที่สมาชิกตั้งแต่สององค์กรที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยผู้ว่าราชการจังหวัด การดูแลและการให้ข้อมูลอย่างเป็นระบบในการจัดให้มีการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุวัยเกษียณที่ต้องการจ้างงานชั่วคราวและระยะสั้นดำเนินธุรกิจจัดหางานสำหรับผู้เกษียณอายุ การฝึกอบรมผู้สูงอายุที่เกษียณอายุ เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่

จำเป็นการจัดตั้ง สมาคมศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ระดับพิเศษและ สหพันธ์ศูนย์ทรัพยากรระดับพิเศษ รวมถึงการจัดตั้ง สมาคมธุรกิจศูนย์ทรัพยากรมนุษย์พิเศษแห่งชาติเพื่อส่งเสริมการใช้ความสามารถของผู้เกษียณอายุและผู้เกษียณอายุอื่น ๆ

กฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุของสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ได้ออกนโยบายและมาตรการต่างๆ มากมายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่นการให้เงินอุดหนุนแก่ธุรกิจที่จ้างงานผู้สูงอายุการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะสำหรับผู้สูงอายุการให้ข้อมูลและคำปรึกษาเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุผลลัพธ์นโยบายและกฎหมายต่างๆ ของสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ส่งผลให้จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานในประเทศเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ก็มีอุปสรรคบางประการต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น ทัศนคติเชิงลบต่อผู้สูงอายุในบางธุรกิจ และค่าจ้างที่ต่ำสำหรับผู้สูงอายุทั้งนี้แนวโน้มคาดว่าจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) จะเพิ่มขึ้นเพื่อให้กฎหมายเกิดประสิทธิภาพ กฎหมายกำหนดให้ ภาครัฐต้องให้เงินอุดหนุนการจ้างงานแก่เจ้าของธุรกิจ สำหรับนายจ้างที่มีการจ้างงานผู้เกษียณอายุ การสนับสนุนการจ้างงานซ้ำของผู้เกษียณอายุ หรือนายจ้างที่จ้างผู้เกษียณอายุในวัยเกษียณกลับมาทำงานอีกครั้ง หรือนายจ้าง อาจให้บริการสนับสนุนการจ้างงานใหม่ โดยมอบหมายให้องค์กรหรือสถาบันใดๆ เช่น บริษัทที่ไม่แสวงหาผลกำไรหรือองค์กรเพื่อสาธารณประโยชน์ให้บริการจัดหางานแบบให้เปล่า หรือ บริษัทที่ดำเนินธุรกิจจัดหางานโดยได้รับค่าตอบแทน หรือสถาบันที่สามารถได้รับความไว้วางใจให้จัดอบรมพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพตามมาตรา จะเห็นได้ว่า ภาครัฐเป็นความสำคัญอันดับแรก โดยต้องมีนโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุและต้องใช้เป็นแนวทาง โดยมีการปฏิบัติด้านอายุเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติโดยพิจารณาจากอายุในการจ้างงาน เพิ่มความเข้าใจแก่นายจ้างและประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ และส่งเสริมการจ้างงานของผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงานต้องส่งเสริมนโยบายที่จำเป็น เช่น การจัดทำและดำเนินมาตรการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุและการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพสายอาชีพอย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานตามนโยบาย ภาครัฐต้องมีการจัดทำแผนพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และแผนพื้นฐานต้องพิจารณาเห็นชอบโดยสภานโยบายการจ้างงาน ภายใต้กรอบนโยบายการจ้างงานที่ชัดเจน

การจัดองค์กรเพื่อการสนับสนุนการจ้างงาน ภาคเอกชนซึ่งมีศักยภาพ มีกำลังคนระดับมืออาชีพและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานของศูนย์ข้อมูลฯ โดยพิจารณาการจากงานสำหรับบริษัทที่ไม่แสวงหากำไรหรือองค์กรเพื่อสาธารณประโยชน์ มีการจัดตั้ง ศูนย์สนับสนุนการจ้างงานผู้ประกอบการอาชีพระดับกลาง ซึ่งได้รับการประสานงานจากบริษัทที่ไม่แสวงหากำไรหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ มีหน้าที่การจัดหางาน และ สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพระดับกลาง การจัดทำโครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ การสร้างงานเพื่อสังคมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ การสนับสนุนการประกอบอาชีพอิสระของผู้สูงอายุ นอกจากนี้กฎหมายยังมีการสนับสนุนด้านภาษี เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนายจ้างที่ดำเนินการได้ตามกฎหมายจะได้รับการพิจารณาลดหย่อนภาษีหรืออาจได้รับการยกเว้น ได้รับการเงินอุดหนุนการจ้างงานจากงบประมาณ การจัดลำดับความสำคัญของการเลือกอาชีพเลือกอาชีพที่เหมาะสม สำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ การจ้างงานในอาชีพการจ้างงานลำดับความสำคัญสูง

อนึ่งเนื่องจากระบบกฎหมายของประเทศไทย ประเทศญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี เป็นระบบ ซีวิลลอว์ ในการบริหารงาน ภาครัฐควรให้ความสำคัญการบัญญัติกฎหมายที่มีลำดับศักดิ์สูงย่อมเป็นประโยชน์สำหรับประชาชนในการที่จะเข้าถึงการให้บริการอย่างชัดเจน

8. องค์ความรู้ที่ได้รับ

กฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) มีบทบัญญัติให้ภาคเอกชน กำหนดอายุเกษียณอย่างน้อย 60 ปี และสนับสนุนการจ้างงานต่อเนื่องจนถึงอายุ 70 ปี กฎหมายดังกล่าว มีบทลงโทษสำหรับการเลือกปฏิบัติในเรื่องอายุในการจ้างงาน ทั้งนี้ภาคเอกชนต้องให้การสนับสนุนการจ้างคนงานสูงอายุประการสำคัญกฎหมายของทั้งสองประเทศบัญญัติให้มืองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ไว้ชัดเจนเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่สำหรับประเทศไทย ยังไม่มี

กฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ คงมีแต่เพียงประกาศของกระทรวงแรงงานฯ ในลักษณะของการขอความร่วมมือจากภาคเอกชนเท่านั้น จึงทำให้ไม่มีการสนับสนุนและส่งเสริมอย่างชัดเจน และถึงแม้จะมีรัฐธรรมนูญบัญญัติก็ตาม ส่วนพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ก็ เป็นเพียงการรับรองการสนับสนุนทางการแพทย์ การศึกษา และอาชีพ มิได้เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม กฎหมายเหล่านี้ ไม่ครอบคลุมเท่ากับกฎหมายในประเทศญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ดังนั้นประเทศไทยควรกำหนดแนวทางในการตรา กฎหมายเฉพาะสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุขึ้นในประเทศไทย โดยใช้แนวทางและโครงสร้างที่ครอบคลุมอย่างในประเทศญี่ปุ่นและ สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศไทยต่อไป

9. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการตรากฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุในระดับพระราชบัญญัติโดยมีวัตถุประสงค์ในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้เกิด ความชัดเจน ทั้งนี้เพราะกฎหมายที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุที่อยู่ในขณะนี้ มิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และการจ้างงานผู้ สูงอายุที่บังคับใช้ในขณะเป็นเพียงกฎหมายในลำดับรอง

2. ควรนำแนวทางกฎหมายการจ้างงานของประเทศญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ในการกำหนดอายุในการจ้างงาน สำหรับผู้สูงอายุ มีระบบการแนะนำการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุใหม่ เป็นแนวทางในการตรากฎหมาย ให้ เป็นรูปธรรมตามแผนปฏิบัติการมาริต The Madrid International Plan of Action on Ageing: MIPAA ต้องยึดถือเป็นเป้าหมายการ จ้างงานสำหรับผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 65 ถึง 70 ปี ถือเป็นนโยบายพื้นฐานในมาตรการรักษาเสถียรภาพการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ

3. ควรมีการบัญญัติลักษณะประเภทอาชีพหรือการฝึกฝีมือที่เหมาะสมในการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยบัญญัติเนื้อหากฎหมาย มีการกำหนดโครงสร้างของการจ้างไว้อย่างชัดเจนเป็นไปตามแนวคิดสิทธิของผู้สูงอายุ และ แนวคิดพื้นฐานของผู้สูงอายุ ถือเป็น การให้ความสำคัญต่อประชาชนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพร่างกายของผู้สูงอายุ โดยพิจารณาจากแนวทางการให้ความคุ้มครองแรงงาน เด็กและแรงงานหญิงในงานที่หนักและอันตรายเกินกว่าที่สภาพร่างกายของผู้หญิงและเด็กจะรับได้เป็นแนวทางการให้ความคุ้มครอง แรงงานผู้สูงอายุ การให้ความคุ้มครองด้านลักษณะงาน หรือเวลาทำงาน โดยจำเพาะสำหรับ แรงงานผู้สูงอายุ

4. ควรมีบัญญัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบของภาครัฐต้องกำหนดเป็นนโยบาย โดยกำหนดมาตรการสนับสนุนการจ้างงาน ใหม่ มาตรการพิเศษสำหรับผู้ว่างงานวัยกลางคนและผู้สูงอายุ และมีแผนงานในการสนับสนุน การจัดตั้งองค์กรพิเศษที่รับผิดชอบ กำกับ ติดตามการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการใช้ความสามารถและกำกับ ติดตามการว่างงานที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่าง จริงจัง

5. ควรกำหนดให้ภาคเอกชน ซึ่งมีศักยภาพ มีกำลังคนระดับมืออาชีพและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนายจ้างที่ดำเนินการได้ตามกฎหมายจะได้รับเงินอุดหนุนการจ้างงานและการจัดลำดับความสำคัญ ของการเลือกอาชีพเลือกอาชีพที่เหมาะสม สำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ การจ้างงานในอาชีพการจ้างงานลำดับความสำคัญสูง รวมถึง การลดภาษีให้กับภาคเอกชนในการจ้างงานผู้สูงอายุ

6. ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบบุคคลที่ได้รับความเดือดร้อนจากการเลือกปฏิบัติด้านอายุเนื่องจากการละเมิดข้อห้ามในการ เลือกปฏิบัติด้านอายุและหากมีการฝ่าฝืนกฎหมายควรมีบทลงโทษนายจ้าง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการดำเนินงานกิจการผู้สูงอายุภายใต้กรอบอนุสัญญาระหว่างประเทศ

2. ควรศึกษากฎหมายอาเซียน เปรียบเทียบในกลุ่มประเทศอาเซียนภายใต้อนุสัญญาอาเซียน

REFERENCE

- Birren, J. E. (Ed.). (1989). *Handbook of aging and psychology*. Van Nostrand Reinhold.
- Japan. (1971). *Act on stabilization of employment of elderly persons* (Act No. 68 of May 25, 1971). Japanese Law Translation. <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/2621/en>.
- Kasikorn Research Center. (2021, April 30). *Aging society...in full, are Thai people ready?* Kasikorn Research. <https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-media/Pages/Aging-society-FB-30-04-21.aspx>
- Republic of Korea. (2022, February 17). *Enforcement decree of the act on prohibition of age discrimination in employment and promotion of employment of senior citizens* (Presidential Decree No. 32447). Korea Legislation Research Institute. https://elaw.klri.re.kr/eng_mobile/viewer.do?hseq=42954&type=soga&n&key=6
- Secretariat of the Senate. (2017). *Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2560*. Printing Division, Publishing Bureau, Secretariat of the Senate.
- Siriwan, A. (2014). *The country's elderly affairs under the United Nations commitment framework: The Madrid International Plan of Action on Ageing (MIPAA)*. Office of Elderly Promotion and Protection.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2019). *World population ageing 2019: Highlights (ST/ESA/SER.A/430)*. United Nations. https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf
- Watcharapolprasith, K. (2014). *Health behaviors of elderly people residing in Khlong Tamru Subdistrict Municipality, Mueang Chonburi District*. [Unpublish master's thesis]. Burapha University.