

การจ้างงานผู้สูงอายุผ่านมุมมองความเป็นธรรมทางสังคม

The Employment of the Elderly People from the Social Justice Perspective



ไพรินทร์ ขัดธิพงษ์

Pairin Khadtipong

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Doctor of Philosophy Program in Social Policy,
Faculty of Social Administration, Thammasat University
First/Corresponding Author, E-mail: pirin_10@yahoo.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านมุมมองความเป็นธรรมทางสังคมจากสามนักคิด ประกอบด้วยมุมมองความสามารถของอมาตยา เช่น แนวคิดเสรีนิยมของเฟรเดริก เอ ฮาเย็ค และแนวคิดเสรีนิยมของโรเบิร์ต โนซิก ทั้งนี้ เพื่อต้องการวิเคราะห์ให้เห็นประเด็น ดังนี้ 1) การทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้สูงอายุในยุคปัจจุบัน 2) ความเป็นธรรมในมุมมองแนวคิดความสามารถของอมาตยา เช่น ซึ่งมุ่งเน้นความสามารถของมนุษย์ที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามปรารถนาและใช้โอกาสที่ตนเองมีอยู่ 3) ความเป็นธรรมทางสังคมในมุมมองแนวคิดเสรีนิยมของเฟรเดริก เอ ฮาเย็ค ซึ่งมุ่งเน้นการดำเนินนโยบายหรือการออกกฎหมายต้องเป็นไปเพื่อเพิ่มโอกาสให้เกิดความเสมอภาคแก่ทุกคน และ 4) ความเป็นธรรมทางสังคมในทัศนะของโรเบิร์ต โนซิก ซึ่งให้ความสำคัญกับความเหมาะสมเพื่อให้ทุกคนได้รับสิทธิและโอกาสอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะเมื่อเกิดการจ้างงาน เป้าหมายสำคัญ คือ ผลสำเร็จของงาน การนำเสนอบทความเรื่องนี้ทำให้เห็นองค์ความรู้ที่สำคัญ คือ 1) โอกาสเป็นประเด็นสำคัญที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมทางสังคมในการจ้างงานผู้สูงอายุ 2) ศักยภาพการทำงานของผู้สูงอายุจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อได้รับโอกาสให้เกิดการจ้างงานทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน 3) การทบทวนกฎหมายไม่ให้เกิดกีดกันผู้สูงอายุ



เข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างเสรีจะทำให้เกิดความเท่าเทียมและความเสมอภาค และ
4) การเปิดมุมมองใหม่ต่อผู้สูงอายุในยุคปัจจุบันที่ยังมีประโยชน์และสามารถทำงานได้

คำสำคัญ: การจ้างงาน; ผู้สูงอายุ; ความเป็นธรรมทางสังคม

Abstract

This article aims to present the employment of the elderly via the lens of social justice from the perspectives of three thinkers: Amartya Sen's ability perspective, Frederick A. Hayek's liberal perspective, and Robert Nozick's liberalism view. The article contents include: 1) a fundamental grasp of the current status of the elderly people, 2) Amartya Sen's stance on social justice based on the concept of capacity which focuses on humans' ability to accomplish whatever they want with the opportunities that they have, 3) Fredrik A. Hayek's liberal stance on social justice which emphasizes on policy execution or laws that have to be implemented in order to increase chances for everyone's equality, and 4) Robert Nozick's perspective on social justice which emphasizes the role of appropriateness in ensuring that everyone has equal rights and opportunities, especially when they are employed, the important purpose is the success of work. Finally, the goal of this research is to uncover an essential body of knowledge that includes 1) opportunity is a critical issue that will result in social justice in the employment of the elderly, 2) the working potential of the elderly will only be boosted if they are provided opportunities in both the public and private sectors, 3) revising rules that prevent older adults from freely entering the labor market, ensuring equality and equity for all; and 4) broadening a new viewpoint on elderly people in today's period who are still useful and capable of working.

Keywords: Employment; Elderly People; Social Justice

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและมีความท้าทายต่อประเทศไทย จากรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทยปี พ.ศ. 2565 ประเทศไทยมีประชากรสูงอายุมากถึง 12 กว่าล้านคน รวมถึงในปี พ.ศ. 2565 มีจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานประมาณ 4.74 ล้านคน (ร้อยละ 36.1) เพิ่มขึ้น 0.2 ล้านคน จากปี พ.ศ. 2564 (4.54 ล้านคน, ร้อยละ 35.9) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) ปัจจุบันการทำงานของผู้สูงอายุมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ สะท้อนให้เห็นว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกภาคส่วนควรส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างจริงจัง เพราะที่ผ่านมาในเชิงเศรษฐศาสตร์มองว่า ผู้สูงอายุเป็นภาระที่ประชากรวัยแรงงานต้องโอบอุ้มและส่งผลกระทบต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะการนิยามเกษียณของผู้สูงอายุ รวมถึงการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุที่ผ่านมาเป็นการทำงานหลังเกษียณ มักจะเป็นในลักษณะเชิงนันทนาการหรืองานอดิเรกมากกว่าการส่งเสริมอย่างจริงจังเพื่อให้เกิดการทำงานเชิงเศรษฐกิจ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561)

ถึงแม้โอกาสทางเศรษฐกิจจากการเจริญเติบโตของสัดส่วนประชากรวัยแรงงานกำลังจะหมดไป แต่ประเทศไทยสามารถสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจจากการขยายตัวของสัดส่วนประชากรวัยสูงอายุแทน ด้วยการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจหรือเรียกว่า การปันผลทางประชากรระยะที่ 2 ผลที่ได้จากการปันผลทางประชากรระยะที่ 1 เนื่องจากโอกาสทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการเจริญเติบโตของสัดส่วนประชากรวัยแรงงานจะค่อย ๆ ลดลงและหมดไป เมื่อโครงสร้างอายุของประชากรเปลี่ยนเป็นประชากรสูงอายุ ด้วยการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Ageing) พหุพลังของผู้สูงอายุในปัจจุบันถือเป็นปัจจัยสำคัญของโอกาสจากการปันผลทางประชากรระยะที่ 2 หากผู้สูงอายุในประเทศมีพหุพลังในระดับสูงทั้งทางด้านสุขภาพ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความมั่นคง ย่อมเกิดการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจได้มากและเป็นภาระพึ่งพิงทางเศรษฐกิจน้อยลง จะส่งผลให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและนำไปสู่มาตรฐานการครองชีพประชาชนในประเทศได้ (ศุภเจตน์ จันทรสาสิน, 2555)

ทั้งนี้ การสวนทางกันของความต้องการที่จะทำงานต่อและการจ้างงานของผู้สูงอายุก็ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จากการสำรวจความต้องการที่จะทำงานต่อของผู้สูงอายุของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2551) พบว่า ความต้องการที่จะทำงานของผู้สูงอายุมาจากความต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถ ไม่อยากเป็นภาระใคร และไม่มีทางเลือกหรือไม่มีเงินออม เช่นเดียวกับงานวิจัยของกุลล สุนทรธาดา และ

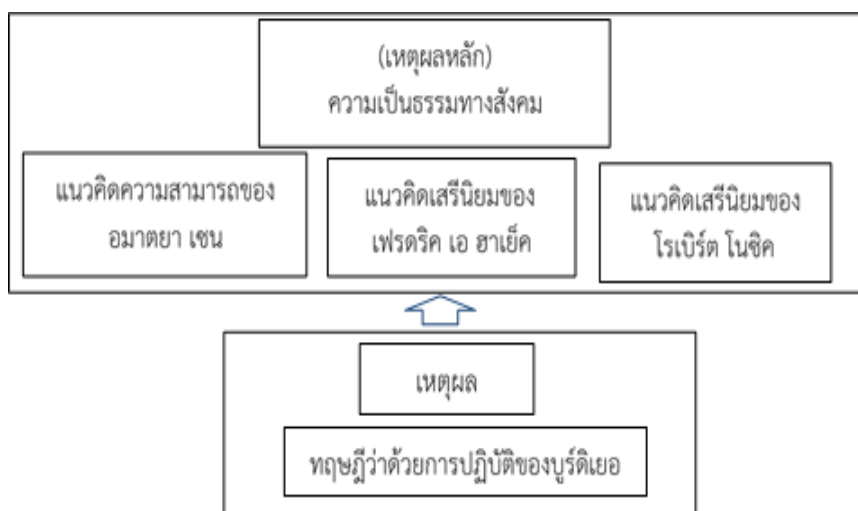
คณะ (2553) พบว่า ความต้องการที่จะทำงานต่อของผู้สูงอายุ เนื่องมาจากการหารายได้ ผู้สูงอายุยังมีสุขภาพแข็งแรงและมีแรงทำงานอยู่ รวมถึงเหตุผลอื่น ๆ เช่น เป็นอาชีพที่มีอยู่เดิมและมีหนี้สิน

ในขณะที่ในงานของสมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ (2551) พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่รับผู้สูงอายุเข้าทำงาน เนื่องจากผู้สูงอายุทำงานช้า ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานประกอบการได้ ประกอบกับอาจต้องรับผิดชอบปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุ รองลงมา คือ สถานประกอบการไม่มีแผนที่จะรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน และไม่รับผู้สูงอายุ (อายุระหว่าง 50-60 ปี) ที่เกษียณจากสถานประกอบการอื่น ๆ ที่มาสมัครงาน โดยเหตุผลที่ไม่สามารถรับผู้เกษียณเข้าทำงาน เนื่องจากหน่วยงานไม่มีนโยบายหรือระเบียบที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพราะเป็นงานที่ต้องใช้พละกำลังและความสามารถในการประสานสัมพันธ์สูง ทั้งในเรื่องของสายตา การฟัง ตลอดจนความจำเพราะเป็นงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง

ประกอบกับที่ผ่านมานโยบายและมาตรการส่วนใหญ่ที่สนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุจะมีลักษณะเป็นนโยบายหรือมาตรการสมัครใจ ไม่ใช่การบังคับและยังไม่มีความเป็นรูปธรรมและชัดเจนเท่าที่ควร เช่น ในงานวิจัยของพรรัตน์ แสงหาญ (2558) พบว่า การจ้างงานในภาคเอกชนจะเน้นความสมัครใจร่วมกันระหว่างสถานประกอบการกับผู้สูงวัยในลักษณะของการจับคู่งาน (Job Matching) เป็นกรณีไป มิใช่การขยายอายุเกษียณสำหรับทุกคน สอดคล้องกับสำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (2556) ที่เสนอกรอบแนวคิดในลักษณะการส่งเสริมตามความสมัครใจ ในลักษณะการสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รวมถึงความสอดคล้องในด้านคุณสมบัติของผู้สูงวัยที่ประสงค์จะทำงานต้องพิจารณาจากความสามารถเชิงกายภาพของผู้สูงวัยและหลักความสมัครใจ เช่นเดียวกับในงานวิจัยของกุล สุนทรธาดา และสุริยาพร จันทรเจริญ (2557) เห็นว่า ประเทศไทยยังขาดกลไกหรือระบบที่ช่วยผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายทั้งในกลุ่มของแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบทำให้ผู้สูงอายุมีโอกาเข้าสู่ตลาดแรงงานค่อนข้างน้อย

จากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอาจจะต้องกลับมาทบทวนและทำความเข้าใจต่อคุณค่าของผู้สูงอายุในสังคม โดยเฉพาะการเคารพในสิทธิและการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้รับการจ้างงานให้มากขึ้น ดังนั้น บทความเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านมุมมองความเป็นธรรมทางสังคมจาก 3 นักคิดประกอบด้วยความเป็นธรรมทางสังคมในมุมมองความสามารถของอมาตยา เซน เป็น

การให้ความสำคัญกับความสามารถของมนุษย์ที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามที่ปรารถนา และใช้โอกาสที่ตนเองมีอยู่โดยอยู่ภายใต้เสรีภาพที่แต่ละคนพึงมี เช่นเดียวกับความเป็นธรรมทางสังคมตามแนวคิดเสรีนิยมของโรเบิร์ต โนซิก ซึ่งให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกันของโอกาส คือ สมาชิกในสังคมได้รับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ดังนั้น ทุกคนมีสิทธิที่จะสามารถกระทำการภายใต้โอกาสและเสรีภาพที่แต่ละคนมี สนับสนุนแนวคิดนี้ด้วยทฤษฎีว่าด้วยการปฏิบัติของบรูดีเยอ รวมถึงความเป็นธรรมทางสังคมตามแนวคิดเสรีนิยมของเฟรดริก เอ ฮาเย็ค คือ การพยายามมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีเสรีภาพ โดยผ่านกลไกตลาดเกิดการแข่งขันแบบเสรี โดยมีภาครัฐเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแล ทั้งนี้ การนำเสนอข้อมูลดังกล่าวจะเป็นการปรับมุมมองและวิจิตต่อผู้สูงอายุในยุคปัจจุบัน รวมถึงเพื่อเป็นแนวทางการวางแผนการจ้างงานผู้สูงอายุต่อไป



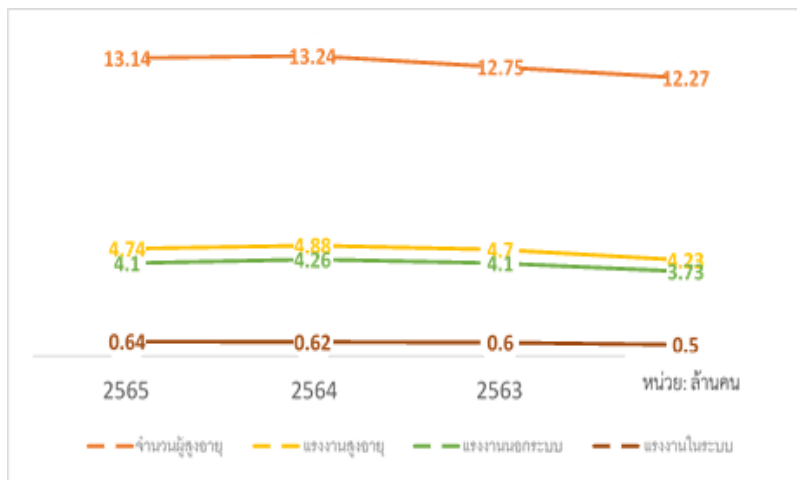
ภาพ 1 การจ้างงานผู้สูงอายุผ่านมุมมองความเป็นธรรมทางสังคม

เนื้อเรื่อง

บทความนี้ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการนำเสนอการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านมุมมองความเป็นธรรมทางสังคม ประกอบด้วยความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้สูงอายุในยุคปัจจุบัน ความเป็นธรรมทางสังคมในมุมมองของ 3 นักคิด รวมถึงทฤษฎีสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุ ดังนี้

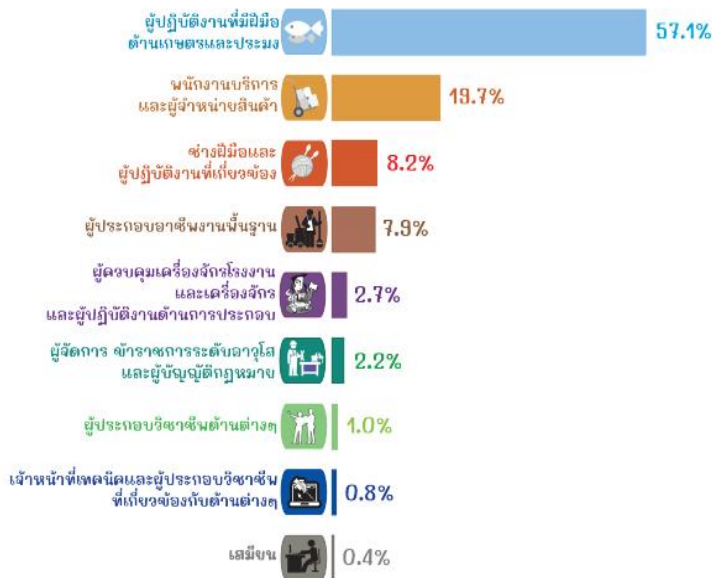
การทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้สูงอายุในยุคปัจจุบัน

สถานการณ์แรงงานผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562-2565 พบว่า ประเทศไทยมีจำนวนแรงงานเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยในปี พ.ศ. 2565 มีแรงงานสูงอายุถึง 4.74 ล้านคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของแรงงานนอกระบบ เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่อยู่ในระบบในปี พ.ศ. 2565 แรงงานที่อยู่ในระบบมีเพียง 6.4 แสนกว่าคน และแรงงานผู้สูงอายุที่อยู่นอกระบบมีถึง 4.1 ล้านกว่าคน นั้นหมายความว่า มีจำนวนแรงงานผู้สูงอายุที่อยู่นอกระบบมากกว่าแรงงานที่อยู่ในระบบถึง 6 เท่า ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความน่าสนใจอย่างยิ่งว่า เพราะเหตุใดผู้สูงอายุถึงสามารถทำงานในระบบเพียงจำนวนหนึ่งเท่านั้น เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานนอกระบบที่มีอยู่ในจำนวนปริมาณค่อนข้างมาก



ภาพ 2 แนวโน้มแรงงานผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562–2565 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565)

จากการรายงานสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2565 พบว่า ลักษณะงานที่ผู้สูงอายุได้รับการจ้างงานประกอบด้วย การเกษตรและประมง (ร้อยละ 57.1) รองลงมา พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า (ร้อยละ 19.7) ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 8.2) และผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน (ร้อยละ 7.9) ขณะที่อาชีพอื่นมีสัดส่วนน้อยกว่าร้อยละ 3.0 (ตามลำดับ)



ภาพ 3 ลักษณะงานของผู้สูงอายุในปี 2565 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566)

ลักษณะงานที่ผู้สูงอายุทำมีใช้การรับจ้างทำทั้งหมด แต่จากการรายงานสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2565 พบว่า ผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงานหรือมีสถานภาพเป็นลูกจ้างมีเพียงร้อยละ 12.8 เท่านั้น และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2557) ได้สะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุว่า ยังขาดแนวทางที่ชัดเจนและไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ อีกทั้งการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการกำหนดทิศทางที่จะดำเนินการร่วมกันทั้งระหว่างหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร เช่นเดียวกับนิภาพรรณ เจนสันติกุล (2564) ได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนพบว่า ปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุมีหลายประเด็น ได้แก่ 1) ด้านกฎหมายความไม่ครอบคลุมของเนื้อหาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 กรณีที่ถูกเลิกจ้างก่อนอายุ 60 ปีบริบูรณ์ หรือจนถึงอายุ 55 ปีบริบูรณ์ ในสถานประกอบการภาคเอกชน และการขาดความคุ้มครองของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต่อแรงงานสูงอายุ 2) การจัดสวัสดิการให้ความคุ้มครองเฉพาะผู้ที่มีการทำงานประกันตนในกองทุนประกันสังคมเท่านั้น 3) ลักษณะงาน เงื่อนไขด้านสภาพร่างกายที่ส่งผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ 4) ด้านการเลือกปฏิบัติ ตั้งแต่

แรงงานสูงอายุเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานอาจถูกนายจ้างปฏิเสธทั้งทางตรงและทางอ้อมในการรับเข้าทำงานซึ่งเป็นการไม่ได้รับความเสมอภาคทางโอกาสในการทำงานจนถึงกระทั่งการหมดสิ้นสภาพของพนักงาน และ 5) ด้านเศรษฐกิจ ผลพวงจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสูงอายุ ตั้งแต่การย้ายสถานที่ทำงาน ว่างาน ให้ออก การปรับลดชั่วโมงทำงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน

ทั้งนี้ จากสถานการณ์และประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจะเห็นว่า ความเป็นธรรมที่มีต่อผู้สูงอายุมีความสำคัญอย่างยิ่ง หากมองเรื่องความเป็นธรรมในสังคมถือว่า เป็นองค์ประกอบสำคัญของสิทธิพลเมือง สะท้อนถึงความยุติธรรมสำหรับคนในสังคมที่ทุกคนควรได้รับสิทธิขั้นพื้นฐาน การคุ้มครอง โอกาสและสิทธิประโยชน์ทางสังคม ถือเป็นข้อผูกพันทางสังคมในการจัดสรรทรัพยากรและการจัดบริการสวัสดิการสังคมที่ควรให้ความสำคัญในการหลีกเลี่ยงจาก 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นแรก อคติ หมายถึง ความเชื่อหรือทัศนคติเชิงลบที่ไม่ชอบต่อบุคคลหรือกลุ่มอันเป็นมายาคติ และทำให้เกิดแนวคิดที่ไม่ถูกต้องต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ประเด็นที่สอง การเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นการกระทำที่ปฏิบัติต่อประชาชนอย่างแตกต่างกัน อันเป็นผลมาจากความเชื่อที่มีอคติต่อเรื่องนั้น ๆ หากการเลือกปฏิบัติมีการขยายวงกว้างการพัฒนาไปสู่ระบบการเลือกปฏิบัติจะนำไปสู่การกดขี่ และประเด็นสุดท้าย คือ การกดขี่ เป็นการบีบบังคับและใช้อำนาจโดยไม่มีเหตุผล เช่น ความเป็นผู้สูงวัยเป็นความเชื่อที่ว่า เยาวชนเป็นผู้ที่เหนือกว่าผู้สูงอายุ ส่งผลให้มีการเลือกปฏิบัติต่อการให้บริการผู้สูงอายุ

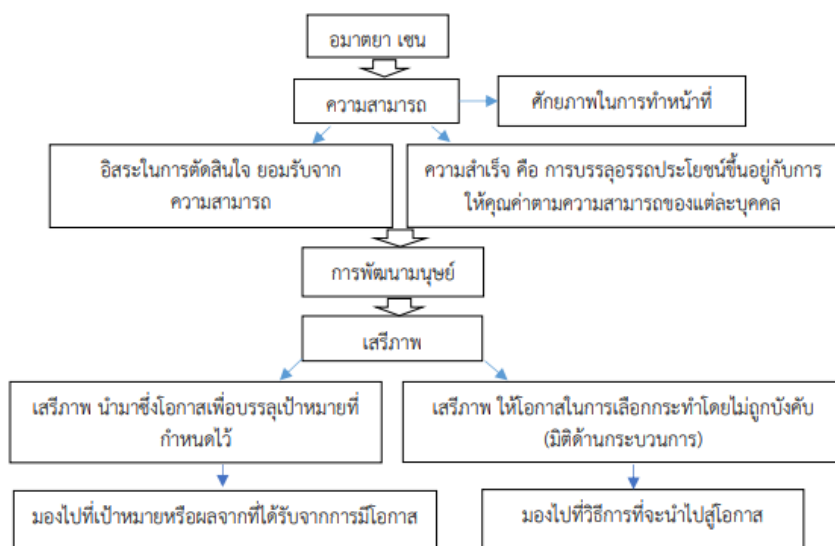
ที่ผ่านมาความหมายของผู้สูงอายุถูกกำหนดโดยสถาบันกฎหมายว่า เป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป (พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546, 2546) ขณะที่พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 (2494) ได้กำหนดนิยามผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไปให้เป็นผู้เกษียณจากการทำงาน ถึงแม้การกำหนดอายุเกษียณมีผลบังคับใช้ตามกฎหมายมีเฉพาะการจ้างงานในภาคราชการเท่านั้น การจ้างงานในภาคเอกชนของไทยไม่ได้มีการกำหนด มีเพียงการกำหนดเกณฑ์อายุที่เกิดของสิทธิประโยชน์ประกันสังคมกรณีชราภาพไว้ที่อายุ 55 ปีบริบูรณ์เท่านั้นเป็นตัวกำหนดคุณสมบัติของแรงงาน (เฉลิมพล แจ่มจันทร์, 2563) ทั้งที่บุคคลนั้นยังไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มผู้สูงอายุ (ไม่ถึง 60 ปี) ทำให้ความหมายของผู้สูงอายุกลายเป็นผู้ไม่มีประโยชน์ที่ภาครัฐต้องจัดสวัสดิการ โดยให้เหตุผลว่า เพื่อให้ผู้สูงอายุที่ทำงานหนักมาตลอดชีวิตได้พักผ่อนจากนั้น มีการจัดตั้งสถานสงเคราะห์คนชราเพื่อสงเคราะห์ผู้สูงอายุที่ยากจน ประสบความทุกข์ยาก เดือดร้อน ไม่มีที่อยู่ ต่อมาภาครัฐได้สงเคราะห์ผู้สูงอายุที่ยากไร้ใน

ต่างจังหวัดผ่านนโยบายเบี้ยยังชีพ เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2552 ได้กำหนดนโยบายจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุทุกคนจนถึงปัจจุบัน ทำให้ผู้สูงอายุถูกมองว่า ยากจน อ่อนแอและต้องได้รับการสงเคราะห์ (ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์ และคณะ, 2553) กอปรกับผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่ในภาคที่ไม่เป็นทางการ คือ การทำงานในภาคนอกระบบที่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานจากการทำงานอย่างเหมาะสม (คิดเป็นร้อยละ 86.4 ของผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานทั้งหมด) (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2566)

ความเป็นธรรมในมุมมองแนวคิดความสามารถของอมาตยา เซน

อมาตยา เซน (Amartya Sen: พ.ศ. 2476-ปัจจุบัน/2567) นักเศรษฐศาสตร์ชาวอินเดียที่ได้รับรางวัลโนเบลสาขาสถิติศาสตร์ในปี พ.ศ. 2541 จากผลงานของเขาที่ช่วยส่งเสริมเศรษฐศาสตร์สวัสดิการ (Welfare Economics) ทฤษฎีการตัดสินใจในสังคม (Social Choice Theory) และการวัดระดับความเป็นอยู่ของประชากร แนวคิดที่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นธรรมทางสังคมของอมาตยา เซน คือ แนวคิดความสามารถซึ่งเป็นแนวคิดที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายสังคมมากที่สุด เช่นมองว่าเป็นแนวคิดที่ยืดหยุ่นสามารถนำไปใช้ได้หลากหลาย ความสามารถในทัศนะของเซนหมายถึง ศักยภาพการทำหน้าที่เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล โดยมีปัจจัยเกื้อหนุนเป็นโอกาสพื้นฐานสำหรับการพัฒนา เช่น การมีที่อยู่อาศัย น้ำสะอาด การศึกษาที่มีคุณภาพ การทำงานที่มีคุณค่า ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การได้รับความยอมรับ และการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ซึ่งการวัดความเป็นธรรมทางสังคมของมนุษย์จึงต้องคำนึงถึงทั้งปัจจัยที่เป็นรูปธรรม (รายได้ อาหาร ที่อยู่อาศัย ฯลฯ) และนามธรรม (การได้รับความยอมรับ ความรู้สึกเป็นธรรม เสรีภาพในการทำสิ่งที่ตนเองชอบ ฯลฯ) ของมนุษย์ไปพร้อมกัน (พงษ์เทพ สันติกุล, 2563)

ทั้งนี้ เซนมองว่า มนุษย์มีทวิลักษณ์ในตนเองไม่สามารถลดทอนได้ ประกอบด้วย 1) การมีอิสระในการตัดสินใจที่ต้องให้ความเคารพและยอมรับต่อความสามารถในการกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายอันมีคุณค่า และ 2) ความสำเร็จของมนุษย์ที่ต้องการบรรลุ คือ อรรถประโยชน์ที่ขึ้นอยู่กับการให้คุณค่าตามความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งความสำเร็จของมนุษย์นั้นอาจเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับความอยู่ดีมีสุขของมนุษย์ ความสำคัญอยู่ที่การมีอิสระในการตัดสินใจเป็นหลัก เนื่องจากมนุษย์มีความแตกต่างกันทั้งความคิดและสถานะ บางคนเกิดมามีฐานะความเป็นอยู่ที่ดี บางคนเกิดมามีความเป็นอยู่ลำบากแร้นแค้น ในขณะที่บางคนเกิดมาพิการส่งผลให้ความต้องการของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป



ภาพ 4 ทศนะแนวคิดความสามารถของอมาตยา เชน

โดยเป้าหมายของการพัฒนามนุษย์ คือ เสรีภาพ มีความหมายครอบคลุมกว้างกว่าที่ใช้กันทั่วไป เช่น เชนเสนอว่า มนุษย์ทุกคนควรมีเสรีภาพที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ เสรีภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ โอกาสทางสังคม หลักประกันว่า ภาครัฐจะมีความโปร่งใส และการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยเสรีภาพมีคุณค่าในตัวเองเนื่องจากมีความสำคัญต่อมนุษย์อย่างน้อย 2 ประการ คือ 1) เสรีภาพนำมาซึ่งโอกาสของมนุษย์ในการแสวงหาเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้ เช่น เป้าหมายในการดำรงอยู่ของชีวิตตามที่ตนเชื่อและให้คุณค่า ฯลฯ เช่นเรียกว่า มิติด้านโอกาส และ 2) เสรีภาพให้โอกาสในการเลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ต้องการ โดยไม่ถูกบังคับ เรียกว่า มิติด้านกระบวนการ (พงษ์เทพ สันติกุล, 2563)

แนวคิดความสามารถเน้นให้ความสำคัญกับความสามารถของมนุษย์ที่จะกระทำการต่าง ๆ ได้ตามที่ปรารถนาและใช้โอกาสที่ตนเองมีอยู่ ดังนั้น ถ้าหากมองความเป็นธรรมทางสังคมของ เชน จึงมุ่งเน้นที่ความเท่าเทียมทางโอกาสมากกว่าความเท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากรหรือการได้รับผลลัพธ์ที่เท่าเทียม เพราะแนวคิดนี้เชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้กระทำการมีความสามารถในการลิขิตชีวิตในแบบของตนเอง แต่ที่มนุษย์ไม่สามารถบรรลุคุณค่าของตนเองได้เพราะมีสิ่งกีดขวางการใช้ความสามารถ เชนเช่นเดียวกับความเป็นธรรมทางสังคมในการจ้างงานของผู้สูงอายุ จะเห็นว่า เป็น

แนวคิดหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญต่อความสามารถของผู้สูงอายุ เนื่องจากถ้ามองถึงศักยภาพ ถือเป็นกลุ่มบุคคลหนึ่งที่มีการสั่งสมประสบการณ์มาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นวัยแห่งการผ่านร้อนผ่านหนาวหรือผ่านประสบการณ์มาเกินครึ่งชีวิตจากยุคหนึ่งมาสู่อีกยุคหนึ่ง ผ่านการขัดเกลา การสั่งสมองค์ความรู้ ทำให้มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้สึคนึกคิดจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง ถือเป็นวัยที่มีศักยภาพสูงสุด

ถึงแม้ความหลากหลายของแรงงานสูงอายุมักจะมีการสั่งสมความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาอย่างยาวนาน แต่ทว่าโอกาสที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานก็ยังไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ด้วยเงื่อนไขที่กีดกันด้วยอายุ ทั้งกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ที่เป็นข้อจำกัดให้ผู้สูงอายุอยู่ในภาวะว่างงาน ไม่มีงานทำและรายได้โดยเฉพาะหลังอายุ 60 ปี ในกลุ่มผู้สูงอายุในหน่วยงานของภาครัฐ และ 55 ปี ในภาคเอกชน

ปัจจุบันกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการให้โอกาสแรงงานสูงอายุทำงานและ ไม่ถูกเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งอายุนั้น ยังไม่มีการบังคับใช้อย่างจริงจัง รวมถึงความเข้าใจที่ผิดต่อแรงงานสูงอายุมียังมีอยู่มากในสังคมไทย ทำให้แรงงานสูงอายุไม่สามารถเลือกงานได้อย่างเสรี และถูกปฏิเสธจากการจ้างงานด้วยมีเหตุจากอายุมากกว่าการพิจารณาความสามารถของบุคคล แม้ว่ารัฐบาลจะเริ่มตระหนักถึงสถานการณ์แรงงานสูงอายุ และการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เห็นได้จากการร่างแผนนโยบายต่าง ๆ มารองรับการดูแลผู้สูงอายุ แต่ก็ไม่เพียงพอและครอบคลุมถึงการจ้างงานของผู้สูงอายุ เนื่องจากกฎหมายในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ เช่น พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เป็นการดูแลผู้สูงอายุตั้งแต่หกสิบปีขึ้นไป รวมถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 (2560) มีการเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้สูงอายุเข้าไป รวมไปถึงพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 (2560) โดยกำหนดให้ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลแก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งรับผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไปเข้าทำงาน กฎหมายดังกล่าวก็ยังไม่สามารถคุ้มครองและทำให้เกิดการจ้างงานที่มากขึ้นแก่ผู้สูงอายุ เพราะหากกลุ่มคนเหล่านี้ไม่ใช่แรงงานในระดับผู้เชี่ยวชาญหรือมีฝีมือ มักจะถูกเลือกปฏิบัติเพราะเหตุจากอายุ ถูกผลักออกไปเป็นแรงงานนอกระบบ

ดังนั้น การพัฒนานโยบายที่แท้จริงตามทัศนะของเซนจึงมุ่งเป้าไปที่เสรีภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสำคัญที่แท้จริงของเสรีภาพ ประเด็นแรก คือ การนำมาซึ่งโอกาสเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถ้าหากมองในประเด็นนี้จะมองไปที่เป้าหมายหรือผลจากที่ได้รับจากการมีโอกาส เช่นเดียวกับการสร้างความเป็นธรรมที่จะทำให้เกิด

ขึ้นกับการจ้างงานของผู้สูงอายุที่อยู่ในประเทศไทยที่ผู้สูงอายุทุกคนต่างมีศักยภาพแต่ไม่ได้รับโอกาสหรืออิสรภาพที่จะเลือกว่า อยากจะทำงานต่อหรือไม่ โดยผ่านการตัดสินใจของผู้สูงอายุ เพราะจากการสำรวจความต้องการทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบันมีจำนวนเพิ่มขึ้น สำหรับปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้สูงอายุ คือ ค่าจ้างแรงงาน และอัตราการทดแทนภายในใจของผู้สูงอายুরะหว่างการทำงานกับการพักผ่อน (สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, 2556) ความต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถ ไม่อยากเป็นภาระใคร และไม่มีทางเลือกหรือไม่มีเงินออม (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2551) เช่นเดียวกับการสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2558) ที่พบว่า ผู้ต้องการทำงานหลังครบอายุการทำงานมีความต้องการที่อยากจะทำงานต่อไป เพราะยังมีภาระค่าใช้จ่าย ส่วนใหญ่เป็นรายจ่ายส่วนตัว การดูแลสมาชิกในครอบครัว และรายจ่ายด้านสุขภาพ โดยร้อยละ 42.8 ต้องการงานที่เดิมร้อยละ 21.4 ต้องการประกอบอาชีพอิสระ และร้อยละ 4.6 ต้องการงานที่ใหม่โดยเป็นลูกจ้าง ในทำนองเดียวกันสมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ (2551) ได้ทำการศึกษาโครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุพบว่า หลังเกษียณอายุผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องการทำงานและเหตุผลที่ต้องการทำงานหลังเกษียณ 3 ปัจจัยประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล โดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ยังสามารถทำงานได้ ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ต้องการช่วยตนเองและรู้สึกเบื่อบ่อยอยู่เฉย ๆ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ต้องการหารายได้ ยังมีหนี้สิน ไม่มีเงินออมไว้ใช้เมื่อยามชรา รายได้หลังเกษียณไม่พอใช้ และไม่มีสิทธิได้รับรายได้อื่น ๆ และปัจจัยด้านสังคม โดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ไม่ต้องการเป็นภาระของบุคคลอื่น ๆ ต้องการรักษาสถานภาพทางสังคมไว้ และต้องการเงินไปทำบุญ จากข้อมูลการสำรวจความต้องการทำงานของผู้สูงอายุจะเห็นได้อย่างชัดเจนถึงเป้าหมายที่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความปรารถนาให้เกิดขึ้นจากการได้รับโอกาสหรือที่เชน เรียกว่า มิติการให้โอกาส ความปรารถนาของผู้สูงอายุคงจะไม่เกิดขึ้นหากไม่ได้รับโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

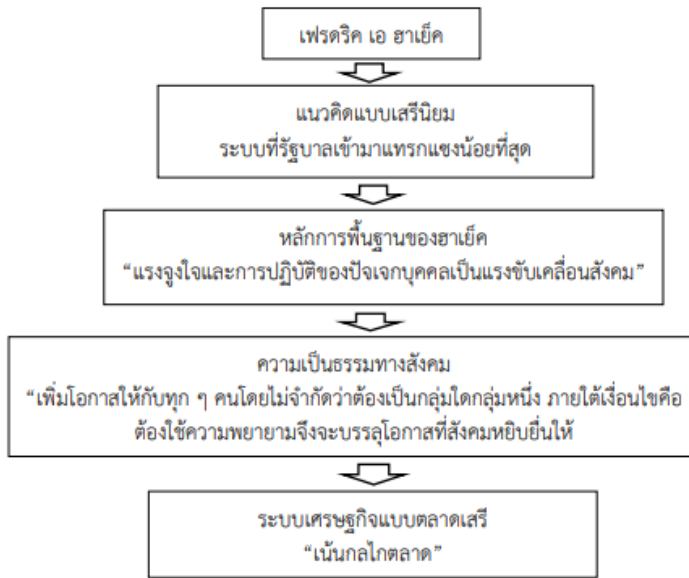
ประเด็นที่สอง เสรีภาพ คือ การให้โอกาสในการเลือกกระทำโดยไม่ถูกบังคับ หากแต่การกำหนดอายุเกษียณมีผลบังคับใช้ตามกฎหมายเฉพาะการจ้างงานในภาคราชการเท่านั้น การจ้างงานในภาคเอกชนของไทยไม่ได้มีการกำหนด แต่กำหนดเพียงเกณฑ์อายุที่เกิดสิทธิประโยชน์ประกันสังคมในกรณีชราภาพไว้ที่อายุ 55 ปี บริษัทเอกชนจำนวนไม่น้อยที่ยังใช้เกณฑ์อายุ 55 ปี เป็นตัวกำหนดคุณสมบัติของแรงงานอยู่ (เฉลิมพล แจ่มจันทร์, 2563) ทั้งที่บุคคลนั้นยังไม่ได้ถูกจัดอยู่ในกลุ่ม

ผู้สูงอายุ (ไม่ถึง 60 ปี) และอาจจะยังมีสุขภาพดีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานต่อไป ความไม่เป็นธรรมของการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงการจำกัดอายุก่อนวัยอันสมควรจึงเป็นอีกข้อจำกัดหนึ่งที่เป็นการปิดกั้นเสรีภาพของผู้สูงอายุ

ทั้งนี้ จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสิ่งที่ควรพิจารณาอย่างแท้จริง คือ ความเป็นธรรมต่อผู้สูงอายุในการเปิดโอกาสว่า จะทำงานต่อหรือไม่ รวมถึงสามารถเลือกงานภายใต้ศักยภาพที่ผู้สูงอายุแต่ละคนพึงมี การสนับสนุนให้มีการจ้างงานจึงเป็นสิ่งที่พึงกระทำอย่างยิ่งภายใต้หลักพื้นฐานความเป็นธรรมเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีเสรีภาพและเท่าเทียมกับบุคคลอื่นในสังคม โดยไม่ถูกกีดกันหรือจำกัดสิทธิจากอายุที่ต้องเกษียณจากการทำงาน รวมถึงคำนึงของผู้สูงอายุที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

ความเป็นธรรมทางสังคมในทัศนะแนวคิดเสรีนิยมของเฟรเดริก เอ ฮาเย็ค

เฟรเดริก เอ ฮาเย็ค (Friedrich Hayek: พ.ศ. 2442-2535) นักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญผู้จุดประกายแนวคิดเสรีภาพนิยมอันเป็นรากฐานของลัทธิเสรีนิยมใหม่ ความเป็นธรรมทางสังคมในทัศนะของฮาเย็คพยายามมุ่งเน้นไปที่การดำเนินนโยบายต้องเป็นไปเพื่อการเพิ่มโอกาสให้กับทุกคน โดยไม่จำกัดว่า ต้องเป็นกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งภายใต้เงื่อนไขว่า คนนั้นต้องใช้ความพยายามจึงจะบรรลุโอกาสที่สังคมหยิบยื่นให้ ไม่ใช่การให้เปล่าโดยผู้รับไม่ต้องใช้ความพยายามใดเลย ซึ่งจะเป็นการพัฒนาบุคคลนั้นไปด้วย ถ้าทุกคนสามารถบรรลุโอกาสที่ตนเองมุ่งมั่นได้ เมื่อนำผลมารวมกันก็จะกลายเป็นความสำเร็จของสังคมส่วนรวม ในการเสนอโอกาสไม่จำเป็นต้องพิจารณาถึงประโยชน์สูงสุด แต่เป็นระดับเท่าที่สามารถตอบสนองความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคลก็เพียงพอ แต่อย่างไรก็ตาม ฮาเย็คเห็นว่า รัฐยังมีความจำเป็นที่ต้องประกันมาตรฐานขั้นพื้นฐานสำหรับประชาชนทุกคน เช่น รายได้พื้นฐาน สวัสดิการขั้นพื้นฐาน ฯลฯ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ใดต้องเป็นกลุ่มล่างสุดของสังคม แม้ว่าจะถือกำเนิดมาในสถานะนั้น ๆ ก็ตาม (พงษ์เทพ สันติกุล, 2563)



ภาพ 5 ทศนะแนวคิดเสรีนิยมของเฟรตริค เอ ฮาเย็ค

ทั้งนี้ ฮาเย็ค ได้กล่าวถึงหลักนิติรัฐว่า เป็นรัฐที่บังคับใช้กฎหมายกับสมาชิกของรัฐทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่มีการยกเว้นแม้กระทั่งตัวรัฐเอง นิติรัฐของฮาเย็คมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ 1) รัฐมีอำนาจจำกัดเพียงแค่การตราและบังคับใช้กฎหมายเพื่อปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพสมาชิกของรัฐ โดยรัฐไม่มีอำนาจไปแทรกแซงกิจกรรมของเอกชน และ 2) รัฐมีอำนาจชอบธรรมเพื่อปกป้องความสงบจากภัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ และบังคับใช้กฎหมายเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อต่อการใช้เสรีภาพของบุคคลได้ตามความต้องการ กฎหมายในนิติรัฐ คือ กฎหมายเพื่อเสรีภาพ (พงษ์เทพ สันติกุล, 2563)

ถึงแม้ความเป็นธรรมในสังคมของฮาเย็คจะมองไปที่แนวคิดแบบเสรีนิยม การดำเนินนโยบายหรือแม้กระทั่งการออกกฎหมายต่าง ๆ ย่อมต้องเป็นไปเพื่อเพิ่มโอกาสให้เกิดความเสมอภาค แต่หากย้อนกลับมามองกฎหมายในประเทศไทยเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุก็ยังไม่มีความชัดเจนว่า จะเกิดขึ้นเมื่อใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีกฎหมายการกำหนดอายุเกษียณของภาคราชการและการกำหนดอายุการทำงานของภาคเอกชนตามทัศนะที่ฮาเย็คได้พูดถึงในแนวคิดกฎหมายในนิติรัฐ คือ กฎหมายเพื่อเสรีภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับสังคมไทยถือเป็นการสวนทางกันอย่างยิ่งที่จะพยายามให้เกิดการ

แข่งขันอย่างเสรีภายใต้แนวคิดแบบเสรีนิยม ถึงแม้ในงานของฮาเย็คจะไม่ได้กล่าวถึง การเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเข้าถึงการจ้างงานโดยตรง แต่แนวคิดความเป็นธรรมแบบเสรีนิยมของฮาเย็คก็เป็นการเปิดประตูให้ผู้สูงอายุเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างเสรี โดยผ่าน การใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่

ทั้งนี้ ผู้เขียนได้นำทฤษฎีว่าด้วยการปฏิบัติของปิแอร์ บูดีเยอเข้ามาเชื่อมโยง ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของกลไกตลาดโดยที่มีการแข่งขันแบบเสรีผ่านการต่อรองจากการสั่งสมทุนทั้ง 4 ด้าน

ทฤษฎีว่าด้วยการปฏิบัติของบูดีเยอ หากมองในมุมของการจ้างงานผู้สูงอายุ ทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ทั้งการใช้ชีวิตและประสบการณ์จากการทำงาน เนื่องจากถ้าหากมองในมุมการทำงาน สนามอาชีพ (Field) ถือเป็นพื้นที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในอาชีพกับต่างอาชีพ ทั้งนี้ พลังอำนาจที่จะสามารถต่อรองและให้ดำรงอยู่ในสนามอาชีพนั้นได้ย่อมเกิดจากการสั่งสมทุน (Capitals) ของผู้สูงอายุแต่ละคน โดยเฉพาะทุนทางวัฒนธรรมถือเป็นทุนสำคัญที่ผู้สูงอายุแต่ละคนได้จากการหล่อหลอมและขัดเกลามาจากสถาบันต่าง ๆ ตั้งแต่เด็กจนโต เกิดเป็นบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ ที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล หรือเรียกว่า อุปนิสัย (Habits) นอกจากนี้ ทุนทางเศรษฐกิจก็มีส่วนสำคัญ ซึ่งเป็นทุนพื้นฐานช่วยหนุนเสริมให้กับทุนอื่น ๆ โดยเฉพาะการสร้างโอกาสในเรื่องของความรู้ความสามารถหรือแม้แต่โอกาสอื่น ๆ ในสังคม ถึงอย่างไรก็ตาม ทุนทางเศรษฐกิจสำหรับแรงงานสูงอายุในปัจจุบันก็ยังคงกระจุกตัวอยู่เฉพาะในบางกลุ่มเท่านั้น หากมองถึงความเป็นจริง แรงงานสูงอายุจำนวนไม่น้อยยังขาดทุนทางด้านนี้ จะเห็นได้จากความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ทุนทางสังคมยังเป็นอีกหนึ่งทุนที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นทุนที่ช่วยเพิ่มโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถมีศักยภาพและสร้างอำนาจต่อรองและเกิดการแข่งขันกันในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะการมีเครือข่ายทางสังคม ยิ่งใครมีเครือข่าย มีคนรู้จักมาก โอกาสที่จะประสบความสำเร็จก็จะสูงขึ้นจากการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และทุนสุดท้าย คือ ทุนเชิงสัญลักษณ์หรือภาพลักษณ์ส่วนบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือจากความรู้ความสามารถ ดังนั้น การต่อสู้และดิ้นรนเพื่อให้เกิดการทำงานในสนามอาชีพตามการสั่งสมทุนที่แต่ละคนมี โดยเฉพาะอย่างยิ่งใครที่สั่งสมทุนไว้มากก็สามารถที่จะอยู่ในสนามอาชีพต่อไปได้ แต่ในทางกลับกันหากผู้สูงอายุมีการสั่งสมทุนไว้น้อยโอกาสที่จะไม่ได้อยู่ในสนามอาชีพต่อไปก็มีความเป็นไปได้สูง ตัวอย่างเช่นปัจจุบันการเกิดใหม่ของประชากรลดลง ทำให้เกิดความต่อเนื่องของกำลังคนภาครัฐ ระบบราชการไทยประสบปัญหาในการหาบุคลากร

มาทดแทนในตำแหน่งที่มีการเกษียณอายุราชการ โดยเฉพาะสายงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านต้องมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่สั่งสมมานาน ข้าราชการรุ่นใหม่ยังต้องใช้เวลาในการสั่งสมความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้เพียงพอจนถึงจะทดแทนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หากมองในมุมของระบบราชการจะเห็นว่า การสั่งสมทุนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจ้างงาน ซึ่งรูปแบบการจ้างงานมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ การขยายอายุเกษียณและการต่ออายุเกษียณราชการที่มีอยู่ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (2551) ในมาตรา 108 ที่กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ในสิ้นปีงบประมาณและทางราชการมีความจำเป็นให้รับราชการต่อไปเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในทางวิชาการหรือหน้าที่ที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว ในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญหรือระดับทรงคุณวุฒิหรือตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสหรือระดับทักษะพิเศษ จะให้รับราชการต่อไปอีกไม่เกินสิบปีก็ได้ ตามที่กำหนดในกฎคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) คือ การต่ออายุเกษียณราชการจะต่อให้กับข้าราชการในตำแหน่งบางสายงาน หรือให้แก่ข้าราชการบางคนซึ่งทางส่วนราชการต้องการ ซึ่งในมาตราดังกล่าวมุ่งไปในเรื่องของขาดแคลนกำลังคนที่มีคุณภาพในบางสายงาน หรือสายงานเหล่านั้นสร้างบุคลากรไม่ทัน โดยที่ผ่านมามีการต่ออายุแล้ว เช่น สายงานแพทย์ สายงานด้านศิลปะ ฯลฯ ในขณะที่การขยายอายุเกษียณราชการ คือ การขยายทั้งระบบจากการเกษียณอายุราชการที่อายุ 60 ปี เป็นการเกษียณอายุราชการที่อายุ 65 หรือ 70 ปี ในเฉพาะบางสาขาที่มีความขาดแคลน เช่น ข้าราชการที่อยู่ในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ฯลฯ

เช่นเดียวกับความต้องการในการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2551) ได้ศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ โดยวิเคราะห์ตลาดแรงงานควบคู่กับการคาดการณ์ความต้องการแรงงานในวัยทำงานพบว่า จะเริ่มประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานประมาณ ปี พ.ศ. 2554 และจะเพิ่มทวีความรุนแรงขึ้นจนถึงจุดที่ขาดแคลนแรงงานอย่างเต็มที่ประมาณ ปี พ.ศ. 2563 ภายใต้สมมติฐานของระดับเทคโนโลยีการผลิตในปัจจุบัน ดังนั้น การกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุจึงมีความเหมาะสมและจำเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ ยังพบว่าสาขาที่มีการจ้างงานหลังเกษียณมากที่สุด คือ โรงแรมและภัตตาคาร เกษตรกรรมและขนส่ง สำหรับเหตุผลในการจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นเพราะต้องการผู้ที่มีประสบการณ์และคนถ่ายทอดความรู้ ร่องลงมาเพราะความไว้วางใจ และสุดท้ายเพราะขาดแคลน

แรงงาน สำหรับการวางแผนเพื่อเตรียมการจ้างงานผู้สูงอายุนั้นยังมีไม่มาก สถานประกอบการร้อยละ 60 เห็นด้วยต่อการขยายอายุการทำงานแบบมีเงื่อนไข แต่สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่มีการวางแผนเพื่อเตรียมจ้างงานผู้สูงอายุ ทั้งนี้ หากมีการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน สถานประกอบการเห็นว่า เกณฑ์ในการคัดเลือกที่สำคัญที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ประสบการณ์ทำงาน ความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการ ลักษณะส่วนบุคคลและสุขภาพของผู้สูงอายุ ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธถึงความสำคัญของการสั่งสมทุนของผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่มีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

ทั้งนี้ ตามทัศนะทฤษฎีว่าด้วยการปฏิบัติของบูดิรเยอ อำนาจในการต่อรองในสนามการแข่งขันเพื่อก้าวเข้าสู่อาชีพ ทุนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เช่นเดียวกับแนวคิดความเป็นธรรมทางสังคมในทัศนะของเฟรดริก เอ ฮาเย็คที่ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้เข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างเสรีอย่างน้อยสิ่งที่ฮาเย็คเห็นว่า รัฐควรจะต้องให้ความสำคัญ คือ ความจำเป็นที่จะต้องประกันมาตรฐานขั้นพื้นฐานสำหรับประชาชนทุกคน เช่น รายได้พื้นฐาน ถึงแม้จะปฏิเสธไม่ได้ว่า เมื่ออายุครบ 60 ปี ผู้สูงอายุไทยทุกคนจะได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ หากแต่ก็ยังมีส่วนกลุ่ม เช่น ภาคเอกชนที่ต้องออกจากวัยแรงงานเมื่ออายุครบ 55 ปี ถือเป็นช่องว่างที่ทำให้ผู้สูงอายุขาดรายได้ แม้กระทั่งผู้สูงอายุจะมีอายุครบ 60 ปีแล้วก็ตาม ความจำเป็นและพื้นฐานของผู้สูงอายุที่มีความแตกต่างกันย่อมมีความต้องการรายได้ที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่า ความเป็นธรรมทางสังคมของฮาเย็คถึงแม้จะมองถึงการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเข้าสู่ตลาดงานได้อย่างเสรี แต่ด้วยการแข่งขันแล้วอาจจะทำให้ผู้สูงอายุที่มีการสั่งสมทุนไว้น้อยต้องออกจากสนามอาชีพแต่ก็ถือเป็นการแข่งขันกันอย่างยุติธรรม

ความเป็นธรรมทางสังคมในทัศนะของโรเบิร์ต โนซิก

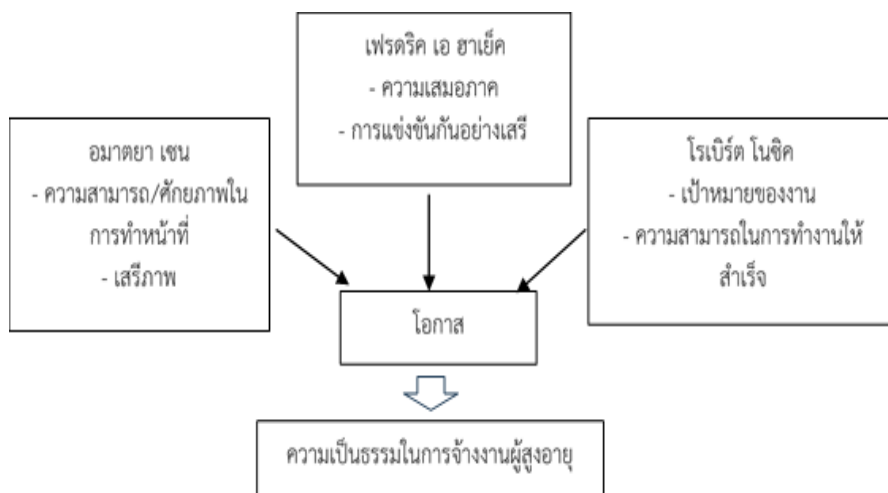
โรเบิร์ต โนซิก (Robert Nozick: พ.ศ. 2481-2545) ผู้มีชื่อเสียงในฐานะที่เป็นผู้กระตุ้นให้มีการฟื้นคืนกลับมาของแนวคิดทุนนิยมตลาดเสรี ในทัศนะของโนซิก การทำให้สังคมมีระเบียบ สมาชิกได้รับความคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพโดยการตรากฎหมายหรือใช้เครื่องมืออื่น ๆ เพื่อกำหนดว่า สิ่งใดที่สมาชิกของรัฐทำได้และทำไม่ได้ กฎหมายดังกล่าวมีลักษณะบังคับโดยฉันทานุมัติ ไม่ว่าสมาชิกผู้นั้นจะยอมรับหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้ แนวคิดเสรีนิยมก็ไม่ได้อนุญาตให้ทุกคนใช้สิทธิของตนเองได้อย่างไร้ข้อจำกัด หากแต่ต้องอยู่ภายใต้ข้อจำกัดการใช้สิทธิโดยไปละเมิดสิทธิผู้อื่น ในขณะเดียวกันแม้จะห้ามไม่ให้ละเมิดสิทธิของผู้อื่น แต่การละเมิดสิทธิผู้อื่นสามารถกระทำได้หากเป็นไปได้เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิของสังคม (พงษ์เทพ สันติกุล, 2563)

ภายใต้หลักบุคคลมีสิทธิในทรัพย์สินและมีเสรีภาพในการถ่ายโอนแลกเปลี่ยนกรรมสิทธิในทรัพย์สินนั้นด้วยความสมัครใจ ความเท่าเทียมทางโอกาสตามทัศนะของโนซิค คือ โอกาสได้รับการถ่ายโอนกรรมสิทธิ์แลกเปลี่ยนกรรมสิทธิในทรัพย์สินอย่างเท่าเทียม เช่น การจ้างแรงงาน นายจ้างซึ่งเป็นผู้มีกรรมสิทธิในค่าจ้างว่าจ้างแรงงานมาทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยระบุเพียงแต่ความสามารถในการทำงานที่ต้องให้สำเร็จโดยไม่ระบุว่า เป็นผู้ใดหรือกลุ่มบุคคลใดที่มีสิทธิได้รับการว่าจ้างเป็นการเฉพาะ โนซิคยกให้การจ้างงานแรงงานแบบนี้เป็นการให้โอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับแรงงานที่มีคุณสมบัติในการทำงานที่นายจ้างต้องการอย่างเท่าเทียม หากการจ้างงานนั้นระบุเงื่อนไขเกี่ยวกับตัวผู้รับจ้างเป็นการเฉพาะที่ไม่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เช่น ระบุสถาบันการศึกษา ระบุเพศ ฯลฯ ถือเป็นการจ้างงานที่ไม่เท่าเทียม เอื้อให้คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมีสิทธิได้รับการจ้างมากกว่าคนกลุ่มอื่น ๆ

สำหรับความเป็นธรรมทางสังคมในทัศนะของโนซิคถือว่า ความเป็นธรรมที่สนับสนุนทั้งผู้สูงอายุและนายจ้าง เนื่องจากโนซิคพยายามให้ความสำคัญกับความเหมาะสมเพื่อให้ทุกคนได้รับสิทธิได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะการจ้างงานไม่ได้มองไปที่ปัจจัยอื่นใด นอกเหนือจากเป้าหมายของงาน คือ ความสำเร็จของงานเท่านั้น แต่ถ้าหากย้อนกลับมามองความต้องการที่จะจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทยจากการรายงานข้อมูลของสมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ (2551) พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์บางส่วนในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกยังไม่เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยให้เหตุผลว่า งานโรงแรมไม่เหมาะสมกับพนักงานผู้สูงอายุ โดยให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า งานโรงแรมเป็นงานที่ต้องการความรวดเร็วทางด้านกายภาพในการให้บริการและเป็นงานที่ต้องอาศัยความคล่องแคล่วในการให้บริการ นอกจากนี้ ยังเห็นว่า ผู้สูงอายุมีร่างกายไม่ค่อยแข็งแรง สุขภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวย กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่า ทิศทางในด้านความต้องการที่จะจ้างผู้สูงอายุที่เป็นมุมมองจากสถานประกอบการยังมีความหลากหลายในขณะที่บางแห่งยังมีความต้องการที่จะจ้างงานโดยพยายามมองไปที่เป้าหมายของงาน แต่บางสถานประกอบการยังไม่พร้อมที่จะจ้างผู้สูงอายุด้วยเหตุผลปัจจัยส่วนตัวของผู้สูงอายุ เหตุผลดังกล่าวจึงขัดกับหลักความเป็นธรรมทางสังคมตามทัศนะของโนซิคที่พยายามให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมโดยพยายามมุ่งเป้าหมายไปที่ผลสำเร็จของงานมากกว่าความแตกต่างทางด้านร่างกายของผู้สูงอายุที่เกิดขึ้น ยังพยายามสร้างความเป็นธรรมให้กับนายจ้างเนื่องจากเป้าหมายที่แท้จริงของสถานประกอบการ คือ ความสำเร็จของธุรกิจดังนั้นแรงงานสูงอายุที่

สามารถสร้างผลสำเร็จให้กับสถานประกอบการได้ ผู้นั้นย่อมมีโอกาสที่จะอยู่ในสถานประกอบการนั้น

สรุปจากการนำเสนอการจ้างงานผู้สูงอายุโดยการสะท้อนมุมมองความเป็นธรรมทางสังคมผ่านนักคิดทั้งสามคน จะเห็นว่า โอกาสเป็นประเด็นสำคัญที่นักคิดทั้งสามคนให้ความสำคัญ เพราะหากทุกคนได้รับการหยิบยื่นโอกาสดีก็จะสามารถแสดงศักยภาพที่แต่ละคนพึงมีและนำไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนคาดหวังไว้ ดังเช่นการจ้างงานผู้สูงอายุในมุมมองของอมาตยา เช่น เมื่อได้รับโอกาสผู้สูงอายุย่อมสามารถแสดงความสามารถและศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ จะประสบความสำเร็จมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคน เช่นเดียวกับความเป็นธรรมในมุมมองของเฟรเดริก เอ ฮาเยน ตามแนวคิดเสรีนิยมที่ให้ความสำคัญกับความเสมอภาคและการแข่งขันการอย่างเสรี โดยรัฐบาลต้องเข้ามาแทรกแซงให้น้อยที่สุด โดยปล่อยให้ไปไปตามกลไกของตลาดมากกว่าการจำกัดสิทธิ์ของคนที่อยู่ภายในประเทศ รวมถึงความเป็นธรรมตามแนวคิดเสรีนิยมของโรเบิร์ต โนซิค เป้าหมายของงานมีความสำคัญมากกว่าประเด็นอื่นใด ถึงแม้แนวคิดของทั้งสามคนจะมีวิธีการหรือรูปแบบของแนวคิดที่แตกต่างกันแต่เป้าหมายสำคัญ คือ ทุกคนมีความเสมอภาคจะได้รับโอกาสที่หยิบยื่นให้จากสังคม โดยมีกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน คือ หน่วยงานภาครัฐในการกำกับดูแลตามแนวคิดของเฟรเดริก เอ ฮาเยน และการคุ้มครองจากตัวบทกฎหมายของประเทศตามแนวคิดของโรเบิร์ต โนซิค

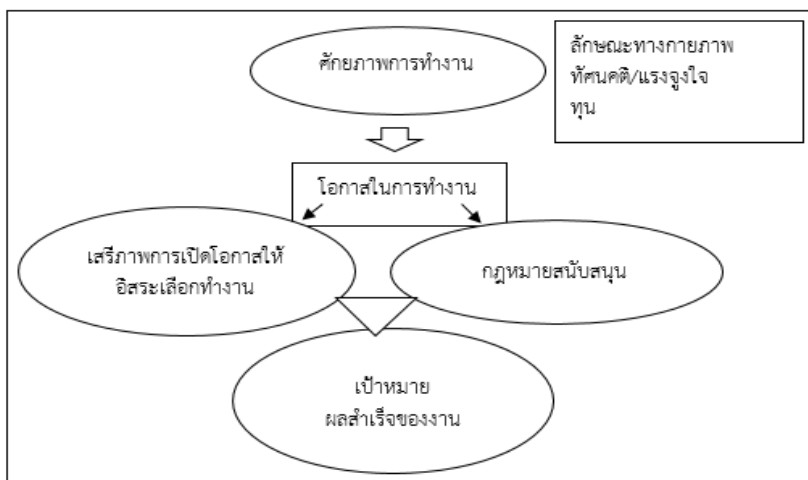


ภาพ 6 ความเป็นธรรมในการจ้างงานผู้สูงอายุจาก 3 นักคิด

องค์ความรู้ใหม่

จากการนำเสนอบทความเรื่องนี้ทำให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านการเชื่อมโยงมุมมองด้านความเป็นธรรม ดังนี้

ความเป็นธรรมในการจ้างงานผู้สูงอายุถือเป็นเรื่องสำคัญในการเปิดโอกาสให้ศักยภาพการทำงานของผู้สูงอายุเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวของผู้สูงอายุทุกคน เนื่องจากแต่ละคนย่อมเข้าใจในบริบทของตัวเองว่า มีศักยภาพที่จะทำงานมากหรือน้อยทั้งลักษณะทางกายภาพ ทักษะและแรงจูงใจที่จะทำงาน รวมถึงทุนความรู้ที่สั่งสมอยู่ในแต่ละบุคคล ทั้งนี้ ศักยภาพการทำงานจะเกิดผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อการได้รับโอกาสจากการหยิบยื่นให้เกิดการจ้างงานทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยคำนึงถึงเสรีภาพและการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมิทางเลือกที่จะประกอบอาชีพหรือไม่ โดยเฉพาะการไม่กีดกันของกฎหมายที่จะเป็นข้อจำกัดให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสเลือก โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ ผลสำเร็จของงานเท่านั้น ถึงแม้การจ้างงานผู้สูงอายุจะเป็นเรื่องที่ยังไม่คุ้นชินในประเทศไทย แต่การเปิดมุมมองใหม่เพื่อส่งมอบโอกาสและให้อิสระเพื่อสร้างทางเลือกของผู้สูงอายุจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้ สิ่งสำคัญที่ประเทศไทยควรกระทำ คือ การปรับมุมมองและวิธีคิดต่อการมีประโยชน์ของผู้สูงอายุในยุคปัจจุบัน รวมถึงการทบทวนกฎหมายและนโยบายเพื่อเปิดโอกาสและสร้างทางเลือกให้เกิดการเข้าถึงตลาดแรงงานแก่ผู้สูงอายุได้มากขึ้น



ภาพ 7 องค์ความรู้ด้านความเป็นธรรมในการจ้างงานผู้สูงอายุ

สรุป

จากที่ได้นำเสนอบทความผ่านนักคิดด้านความเป็นธรรมทางสังคมเพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ ถือเป็นการเปิดโอกาสการสร้างทางเลือกในการดำเนินชีวิตให้กับผู้สูงอายุ และไม่ถูกกีดกันให้ออกจากตลาดแรงงานจากการเลือกปฏิบัติโดยเหตุของอายุ สิ่งหนึ่งที่ต้องทำความเข้าใจและตระหนัก คือ ทักษะและความสามารถของผู้สูงอายุแต่ละคนที่จะสามารถคงอยู่ในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สูงอายุถือเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อสังคม ทั้งองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์การทำงาน ได้สะสมมาเป็นระยะเวลานานจะมีส่วนช่วยให้การทำงานเกิดผลสำเร็จขึ้น ทั้งนี้ รัฐบาลต้องเข้ามาดูแลโดยจัดสรรให้นายจ้างจัดสวัสดิการเพื่อแรงงานสูงอายุได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมและเป็นธรรม ทั้งนี้ ที่ผ่านมาจะเห็นว่า การจ้างงานผู้สูงอายุติดอยู่ในข้อจำกัดหลายประการ เช่น กฎหมายที่จำกัดอายุไม่ให้ผู้สูงอายุมีโอกาสได้เข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างเสรี ประการที่สอง กฎหมายและนโยบายที่มุ่งเน้นให้เกิดการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุไม่มีความชัดเจนและไม่สามารถนำมาบังคับใช้กับผู้สูงอายุได้ และประการที่สาม วยาคติหรือทัศนคติที่มีต่อผู้สูงอายุทำให้เกิดเกิดผลเชิงลบต่อการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2553). *โครงการวิจัยระบบการดูแลระยะยาวเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อวัยสูงอายุ*. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภารการพิมพ์.
- กุศล สุนทรธาดา และคณะ. (2553). *โครงการศึกษาเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กุศล สุนทรธาดา และสุริยาพร จันทรเจริญ. (2557). *โครงการวิจัยจัดทำแนวทางการดำเนินการและกลไกระดับชาติในการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เฉลิมพล แจ่มจันทร์. (2563). *สถานการณ์และแนวโน้มสภาพการทำงานของผู้สูงอายุไทยการวิเคราะห์จากข้อมูลการสำรวจระดับประเทศ*. รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิภาพรณ เจนสันติกุล. (2564). *สภาพปัญหาและรูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเอกชนในประเทศไทย*. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*. 4 (1), 50-66.

- พงษ์เทพ สันติกุล. (2563). *ความยุติธรรมในสวัสดิการสังคม*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรรัตน์ แสงหาญ. (2558). *การพัฒนาโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย: การวิจัยแบบผสม*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560. (2 มีนาคม 2560). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 26 ก*. หน้า 56-58.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560. (31 สิงหาคม 2560). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 88 ก*. หน้า 7-10.
- พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494. (11 เมษายน 2494). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 68 ตอนที่ 24 ฉบับพิเศษ*. หน้า 1-34.
- พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546. (31 ธันวาคม 2546). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 130 ก*. หน้า 1-8.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (25 มกราคม 2551). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 22 ก*. หน้า 1-51.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2566). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2565*. กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์คอร์ปอเรชั่น.
- ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์ และคณะ. (2553). *การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของประเทศไทย พ.ศ. 2545-2550: การทบทวนและสังเคราะห์องค์ความรู้ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2545-2550*. กรุงเทพมหานคร: คิวพี.
- ศุภเจตน์ จันทรสาสน. (2555). *พฤติกรรมของผู้สูงอายุไทย การปันผลทางประชากรและโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในสังคมสูงวัย. วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. 4 (7), 201-214.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2551). *การขยายกำหนดเกษียณอายุและการออมสำหรับวัยเกษียณอายุ โครงการสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ. (2551). *โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2551). *การศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการทำงานทำในผู้สูงอายุ*. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *การคาดประมาณการประชากรของประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2557). *ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านแรงงานสูงอายุ ประจำปีงบประมาณ 2556 และแผนปฏิบัติการด้านแรงงานผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ 2557*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). *เอกสารวิชาการ Academic Focus เรื่องสังคมผู้สูงอายุกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). *สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2564*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). *การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย 2565*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ. (2556). *การส่งเสริมโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.