

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานของผู้สูงอายุ 2) เพื่อศึกษา มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่น 3) เพื่อ วิเคราะห์การจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย และ 4) เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย มีรายละเอียดการสรุปผล อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผล

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานของผู้สูงอายุ

1.1 แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) มีการปรับปรุงให้มีความสอดคล้อง กับสถานการณ์ผู้สูงอายุที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยมียุทธศาสตร์ภายใต้แผน 5 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ 2) ด้านการส่งเสริมและ พัฒนาผู้สูงอายุ 3) ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ 4) ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนา งานด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ และการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ และ 5) ด้าน การประมวล พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ และการติดตามประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ มีจุดเน้นของการปฏิบัติงานกับผู้สูงอายุ ในปัจจุบันเน้นการสร้าง หลักประกันทุกระบบเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีศักยภาพที่เข้มแข็งสามารถจัดการกับปัญหา และ กำหนดวิธีการดำเนินชีวิตต่าง ๆ ของตนได้อย่างแท้จริง

1.2 ทฤษฎีอุปสงค์และอุปทานการจ้างงาน จากการวิเคราะห์ตลาดแรงงานควบคู่กับการ คาดประมาณการความต้องการแรงงานในวัยทำงาน พบว่าจะเริ่มประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน ปี พ.ศ.2554 จะทวีความรุนแรงขึ้นจนถึงจุดที่ขาดแคลนแรงงานอย่างเต็มที่ประมาณ ปี พ.ศ. 2563 ภายใต้สมมติฐานของระดับเทคโนโลยีการผลิตในปัจจุบัน ดังนั้น การกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุน และส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุจึงมีความเหมาะสมและจำเป็นอย่างยิ่ง

1.3 รูปแบบของหลักเกณฑ์ส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ ได้แก่ 1) หลักเกณฑ์ห้ามเลือก ปฏิบัติต่อแรงงานสูงอายุ 2) หลักเกณฑ์ส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการของแรงงานสูงอายุ และ 3) หลักเกณฑ์ส่งเสริมการจ้างแรงงาน

1.4 ทฤษฎีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายการจ้างแรงงานอยู่ภายใต้ทฤษฎีแรงงานเสรี (Free Labor Market Theory) ซึ่งมีแนวคิดว่าการจ้างแรงงานเป็นเสรีภาพของคู่สัญญา แต่เหตุผลที่รัฐ เข้ามาแทรกแซงตลาดแรงงานเนื่องจากเห็นว่าทฤษฎีตลาดแรงงานเสรีมีความไม่สมบูรณ์ (imperfect) ในด้านการจ้างแรงงาน เพราะนายจ้างมักจะใช้อำนาจไปในทางที่ผิดต่อลูกจ้าง เนื่องด้วยนายจ้างมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจเหนือลูกจ้าง อีกทั้ง นายจ้างมักจะเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง ปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมและการใช้แรงงานขาดประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และ

การเมือง ด้วยเหตุนี้ รัฐจึงเข้ามาแทรกแซงตลาดแรงงานด้วยการกำหนดมาตรการทางกฎหมายโดยมุ่งคุ้มครองลูกจ้างจากการใช้แรงงานของนายจ้าง

2. มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่น

รัฐบาลญี่ปุ่นมีมาตรการทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ได้แก่

1. การขยายอายุเกษียณสำหรับระบบบำนาญ โดยมีการปรับเพิ่มอายุเกษียณสำหรับบำนาญพื้นฐาน จากเดิมให้รับบำนาญเมื่ออายุ 60 ปี เป็นอายุ 65 ปี

2. กฎหมายว่าด้วยความมั่นคงในการจ้างงานผู้สูงอายุ (Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons)

3. ระบบประกันสังคมกรณีชราภาพของประเทศญี่ปุ่น โดยประเทศญี่ปุ่นมีระบบบำนาญสำหรับลูกจ้างตั้งแต่ปี ค.ศ. 1941 ซึ่งเรียกว่า Employee's Pension Insurance แต่ระบบดังกล่าวไม่ได้ครอบคลุมทั้งประเทศ ในปี ค.ศ. 1985 มีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในระบบประกันชราภาพของประเทศโดยเกิดระบบบำนาญแห่งชาติขึ้นซึ่งครอบคลุมผู้ที่อยู่อาศัยในประเทศทุก ๆ คน ระบบบำนาญของประเทศญี่ปุ่น แบ่งออกเป็น 3 ชั้น โดยชั้นที่ 1 เป็นระบบบำนาญแห่งชาติ (National Pension) ที่เป็นบำนาญขั้นพื้นฐาน ปัจจุบันครอบคลุมประชากรทุกคนในช่วงวัยทำงาน ชั้นที่ 2 เป็นระบบบำนาญที่อ้างอิงอาชีพเป็นบำนาญส่วนที่เพิ่มเติมจากบำนาญขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมลูกจ้างทั้งภาครัฐและเอกชน และชั้นที่ 3 เป็นระบบบำนาญแบบสมัครใจสำหรับลูกจ้างและบุคคลทั่วไป

4. Japan's Plan for Dynamic Engagement of All Citizens โดยให้ผู้ประกอบทุกรายมีหน้าที่ดำเนินการจ้างงานพนักงานที่ประสงค์ทำงานจนถึงอายุ 65 ปี หรือนานกว่านั้น รวมทั้งให้ผู้ที่ได้รับการจ้างงานใหม่หลังอายุ 65 ปี ได้รับการคุ้มครองจากการประกันการว่างงาน

ทางด้านมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย มีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 มาตรา 74 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีและส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

2) บทบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 เป็นบทบัญญัติทั่วไปของการจ้างแรงงาน ประกอบด้วยมาตรา 575-586 เป็นกฎหมายที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการให้ความหมายในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองฝ่ายที่เรียกว่านายจ้างและลูกจ้าง โดยมีเจตนารมณ์เพื่อที่จะกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างทั้งสองฝ่ายว่ามีสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อกันในลักษณะใด ไม่ได้มีการกล่าวถึงการจ้างแรงงานผู้สูงอายุอย่างเฉพาะเจาะจง

3) พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เป็นกฎหมายแม่บทเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ทั้งกฎระเบียบวิธีการปฏิบัติ การดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวกับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในมาตรา 11 ที่ว่า “ผู้สูงอายุมี

สิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในข้อ (3) การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม”

4) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 มีเจตนารมณ์ของกฎหมายเพื่อกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง เพื่อรองรับสิทธิประโยชน์ขั้นต่ำของลูกจ้าง เพื่อให้การบริหารการคุ้มครองแรงงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 สำหรับกรณีชราภาพผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 77 ทวิ ที่กำหนดว่าผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จ บำนาญชราภาพ ต้องมีอายุ 55 ปีบริบูรณ์ และการเป็นผู้ประกันตนต้องสิ้นสุดลง นั้นหมายความว่าผู้ประกันตนที่ยังเป็นลูกจ้างอยู่หากจะรับเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพได้จะต้องลาออกจากการทำงานเสียก่อน สิทธิประโยชน์ทดแทนชราภาพตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีทั้งแบบที่รับเป็นบำเหน็จ และบำนาญ

6) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เป็นการกำหนดให้มีศาลแรงงานและผู้พิพากษาศาลแรงงาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่พิพากษาคดีเกี่ยวกับแรงงานตามที่กฎหมาย กำหนด และมีการกำหนดวิธีพิจารณาคดีแรงงานไว้โดยเฉพาะที่เน้นความสะดวกประหยัดและรวดเร็วให้กับคู่ความและกำหนดหลักกฎหมายเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม โดยให้อำนาจศาลสามารถพิจารณาให้ความเป็นธรรมกับลูกจ้างได้กรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

7) ประกาศกระทรวงแรงงานฉบับลงวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2547 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครองการส่งเสริม และการสนับสนุนผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพหรืออาชีพที่เหมาะสม มีการกำหนดการคุ้มครองการส่งเสริมและการสนับสนุนการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุให้ดำเนินการ

หากเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่น พบว่า ประเทศญี่ปุ่นมีการขยายอายุเกษียณสำหรับระบบบำนาญ โดยมีการปรับเพิ่มอายุเกษียณสำหรับบำนาญพื้นฐาน จากเดิมให้รับบำนาญเมื่ออายุ 60 ปี เป็นอายุ 65 ปีอย่างชัดเจน และมีกฎหมายว่าด้วยความมั่นคงในการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งในประเทศไทยมีกฎหมายเกี่ยวข้องกับแรงงานแต่ไม่ได้มีระบุเกี่ยวกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุอย่างชัดเจน อาศัยการตีความโดยทั่วไป แต่จะมีประกาศกระทรวงแรงงานฉบับลงวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2547 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครองการส่งเสริม และการสนับสนุนผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพหรืออาชีพที่เหมาะสม มีการกำหนดการคุ้มครองการส่งเสริมและการสนับสนุนการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุให้ดำเนินการ และในการประกันกรณีชราภาพของญี่ปุ่นมีลักษณะคล้ายประเทศไทย คือ มีการประกันชราภาพตามกลุ่มอาชีพ การจัดเก็บเงินสมทบเข้ากองทุนนายจ้างและลูกจ้างจ่ายเท่ากันและรัฐบาลร่วมสมทบบางส่วนซึ่งคล้ายกับของประเทศไทย ต่างกันตรงที่ของประเทศไทยมีการจัดเก็บเงินสมทบที่สูงกว่า และไม่มีข้อกำหนดฐานเพดานในการจัดเก็บเงินสมทบเงื่อนไขการเกิดสิทธิของประเทศญี่ปุ่นผู้ที่มีสิทธิได้รับบำนาญต้องมีอายุ 65 ปีบริบูรณ์ ซึ่งสูงกว่าของประเทศไทยมาก ส่วนเงินบำนาญที่จะได้รับขึ้นอยู่กับอัตราและระยะเวลาในการส่งเงินสมทบซึ่งคล้ายกับประเทศไทย และ ผู้ประกันตนมีสิทธิว่าจะเลือกรับบำนาญได้แต่ขั้นต่ำต้องมีอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป หากเลือก

รับตอนอายุ 70 ปี ก็จะได้รับเงินบำนาญเพิ่มขึ้น ซึ่งคล้ายกับของประเทศไทยหากรับบำนาญตอนอายุ 55 ปี มีการส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน จะได้รับเงินบำนาญรายเดือนร้อยละ 20 ของค่าจ้าง 60 เดือนสุดท้าย หากส่งเงินสมทบเพิ่มขึ้นก็จะได้รับเงินบำนาญเพิ่มขึ้น โดยเพิ่มให้อีกร้อยละ 1.5 ของการส่งเงินสมทบทุก ๆ 12 เดือน

3. สถานการณ์การจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

การจ้างงานแรงงานสูงอายุมีรูปแบบสำคัญ คือ การจ้างงานกลับมาใหม่ หรือการขยายอายุ การเกษียณ และการจ้างแบบยืดหยุ่นมีความเป็นอิสระ ทั้งสองรูปแบบมีความแตกต่างกันในทางปฏิบัติ จากสถานการณ์ในปัจจุบัน การสร้างโอกาสในการทำงานของแรงงานสูงวัยจึงเป็นประเด็นที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานการณ์ของสังคมผู้สูงอายุในอนาคต ในการส่งเสริมการจ้างงานของแรงงานสูงวัยต้องมีการกำหนดประเด็นเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานและอายุเกษียณ รวมถึงรูปแบบและข้อเกี่ยวข้องทาง

เมื่อพิจารณาการทำงานของผู้สูงอายุเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาพบว่า จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานลดลง 1.25 แสนคน (จาก 4.36 ล้านคน เป็น 4.23 ล้านคน) และเมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า เพศชายลดลง 7.75 หมื่นคน (จาก 2.55 ล้านคน เป็น 2.47 ล้านคน) และเพศหญิงลดลง 4.81 หมื่นคน (จาก 1.81 ล้านคน เป็น 1.76 ล้านคน)

ด้านสถานภาพการทำงานของผู้สูงอายุ เมื่อพิจารณาสถานภาพการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำงานในปี 2562 พบว่า ส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง ร้อยละ 62.1 รองลงมาเป็นช่วยธุรกิจครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ร้อยละ 20.4 เป็นลูกจ้างเอกชน ร้อยละ 11.2 ส่วนที่เหลือเป็นนายจ้างลูกจ้างรัฐบาล และการรวมกลุ่ม ร้อยละ 3.7 ร้อยละ 2.5 และร้อยละ 0.1 ตามลำดับ

ด้านแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ เมื่อพิจารณาผู้สูงอายุที่ทำงานจำแนกตามการเป็นแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ พบว่า ผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบหรือผู้ทำงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน จำนวน 3.73 ล้านคน หรือร้อยละ 88.0 โดยเป็นเพศชาย 2.15 ล้านคน (ร้อยละ 57.6) และเพศหญิง 1.58 ล้านคน (ร้อยละ 42.4) และเป็นแรงงานในระบบซึ่งหมายถึงผู้ทำงานที่ได้รับความคุ้มครองหรือมีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน มีจำนวน 5.07 แสนคน หรือร้อยละ 12.0

4. ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

1. ควรมีการนำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานในต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่นมาเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการปรับปรุงกฎหมายในการขยายเวลาการทำงานของผู้สูงอายุ

2. ควรมีการตรากฎหมายการจ้างแรงงานสูงอายุ ที่อยู่บนพื้นฐานของสภาพปัญหาการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

3. ควรมีการจัดทำกฎหมายคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ และกฎหมายในการส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม

4. ควรมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย โดยมีความสอดคล้องกับกฎหมายฉบับอื่น ๆ และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นการอุดช่องว่างทางกฎหมาย

5. ควรมีการทบทวนกฎหมายและระเบียบข้อบังคับในประเด็นเกณฑ์การเกษียณอายุ การกำหนดลักษณะประเภทของงานและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม การเพิ่มโอกาสในการทำงานแก่ผู้สูงอายุ

6. ภาครัฐทบทวนระเบียบ กฎหมาย และมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมให้กับผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ ตั้งแต่เรื่องความซ้ำซ้อนของการใช้อำนาจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7. มีการสร้างมาตรการทางกฎหมายเช่นการลดภาษี เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้สถานประกอบการหรือหน่วยงานต่าง ๆ เปิดรับผู้สูงอายุเข้าสู่การเป็นแรงงานของตน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาตลาดแรงงาน และระบบเศรษฐกิจของประเทศ

8. สร้างมาตรการทางกฎหมายในลักษณะการขยายสิทธิประโยชน์ให้กับนายจ้างที่จ้างงานผู้สูงอายุ และส่งเสริมสร้างงานแก่แรงงานสูงอายุโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานนอกระบบ ปรับแก้ระเบียบ กฎเกณฑ์ กฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมทั้งการขยายอายุเกษียณของข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ

9. ควรมีการกำหนดนิยามคำว่า “แรงงานสูงอายุ” ให้ชัดเจน ซึ่งการกำหนดนิยามนี้จะช่วยให้การปรับใช้กฎหมายเกิดความแน่นอน

การจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย หากมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลง และการมีกฎหมายในการขยายเวลาการทำงานของผู้สูงอายุนั้นเป็นการรับรองสิทธิผู้สูงอายุในการทำงานได้โดยชอบด้วยกฎหมายแรงงานเพื่อให้มีสิทธิ หน้าที่ ตามกฎหมาย และคุ้มครองผู้สูงอายุให้มีรายได้ตามกฎหมายเพื่อให้อาศัยใช้ในการเลี้ยงชีพของตนได้จนถึงอายุขัยและไม่เป็นภาระแก่ภาครัฐ สังคม และครอบครัวทำให้ผู้สูงอายุไม่ถูกมองว่าเป็นภาระและไม่รู้สึกสิ้นหวังจนไม่อยากมีชีวิตอยู่ต่อไป

อภิปรายผล

ผู้วิจัยแบ่งประเด็นในการอภิปรายผลเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. การให้โอกาสผู้สูงอายุทำงานและไม่ถูกเลือกปฏิบัติในกฎหมายของประเทศไทย ยังไม่มีการบังคับใช้อย่างจริงจัง

กฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมและเพียงพอต่อการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ประเด็นที่ควรมีการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุให้มีความชัดเจนครอบคลุม ได้แก่ การจ้างงานแรงงานสูงอายุ ตั้งแต่การเข้าถึงข้อมูลในเรื่องของตำแหน่งงาน การได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน การดูแลแรงงานผู้สูงอายุในระหว่างจ้างงาน การได้รับความคุ้มครองในทางการจ้าง, การได้รับการประกันสังคม และสวัสดิการอื่น ๆ การปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสม และเรื่องส่งเสริมให้แรงงานสูงอายุมืออาชีพหรือบริการทางสังคม และการได้รับการรักษาพยาบาลที่ดี, การดูแลในเรื่องการเกษียณอายุและแนวการปฏิบัติรองรับเมื่อแรงงานสูงอายุกลับมาทำงานอีกครั้ง และการดูแลนายจ้างที่มีงานจ้างงานแรงงานสูงอายุ

2. ควรมีมาตรการการส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้มีความครอบคลุมและเป็นธรรม

กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย จำเป็นต้องมีมาตรการการส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้มีความครอบคลุม ชัดเจน ก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้สูงอายุทั้งในด้านขอบเขตการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการเลิกจ้าง สอดคล้องกับ รูปแบบของหลักเกณฑ์ส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ (Cavico and Mujtaba, 2012 อ้างถึงใน จุฬา จงสถิตย์ถาวร, 2560) ประกอบด้วย 1) หลักเกณฑ์ห้ามเลือกปฏิบัติต่อแรงงานสูงอายุ หลักเกณฑ์นี้ใช้ปฏิบัติในสหรัฐอเมริกา และกำหนดไว้โดยองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ โดยมุ่งเน้นที่การคุ้มครองแรงงานสูงอายุในด้านห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้จ้างงานเลือกปฏิบัติต่อแรงงานหรือผู้หางานสูงอายุ ซึ่งเรียกว่าการต่อต้านการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานสูงอายุในด้านการจ้างงาน เช่น กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการประกาศโฆษณาเรื่องรับสมัครงาน และการรับสมัครงานในลักษณะที่จะกีดกันการจ้างงานแรงงานสูงอายุ 2) หลักเกณฑ์ส่งเสริมการจัดสวัสดิภาพและสวัสดิการของแรงงานสูงอายุประเทศส่วนใหญ่ เช่น ญี่ปุ่น สิงคโปร์ และประเทศในสหภาพยุโรป กำหนดมาตรการส่งเสริม สวัสดิภาพและสวัสดิการของแรงงานสูงอายุในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะการใช้แรงงาน การจัดสถานที่ทำงาน การฝึกอบรม ค่าแรง การลา ประกันสังคม การเกษียณอายุ 3) หลักเกณฑ์ส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ หลายประเทศส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ โดยใช้มาตรการคงไว้ใน การจ้างแรงงานสูงอายุด้วยการกำหนดอายุการเกษียณของลูกจ้าง หรือกำหนดสัดส่วนแรงงานสูงอายุต่อแรงงานที่มีอายุน้อย อย่างไรก็ตาม รัฐบาลของบางประเทศ เช่น สิงคโปร์ ได้นำมาตรการจูงใจนายจ้างให้นายจ้างจ้างแรงงานสูงอายุ ด้วยการให้เงินอุดหนุนแก่นายจ้างที่จ้างแรงงานสูงอายุ เพื่ออุดหนุนการจ่ายค่าแรงแก่ลูกจ้างสูงอายุ เป็นสัดส่วนมาก-น้อยตามช่วงอายุของลูกจ้าง

3. การสูญเสียโอกาสในการทำงานจากข้อบังคับทางด้านกฎหมาย

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย ส่งผลโดยตรงต่อการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและมีความสามารถในการทำงาน สูญเสียรายได้และโอกาสในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2556) ที่ว่าอุปสรรคสำคัญที่กีดกันมิให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานต่อ คือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุ และทัศนคติเชิงลบที่มีต่อผู้สูงอายุ ในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุจึงควรเริ่มต้นจากการส่งเสริมการทำงานในผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพแข็งแรง และยังมีความต้องการที่จะทำงานต่อไป เพื่อให้ผู้สูงอายุมีรายได้ยาวนานยิ่งขึ้น โดยสังคมควรเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเหล่านี้ได้ทำงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมไม่ถูกกีดกันด้วยเหตุแห่งอายุ นอกจากนี้ นางนุช สุนทรชวกันต์ และ สายพิณ ชินตระกูลชัย (2552) ที่ได้สนับสนุนว่าควรให้ผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพแข็งแรงและมีความต้องการทำงาน ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีโอกาสในการทำงานอย่างจริงจัง ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีรายได้โดยไม่ต้องพึ่งพิงบุตรหลานหรือความช่วยเหลือจากรัฐ นอกจากนี้ยังสามารถช่วยบรรเทาผลกระทบต่อการจ้างงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ที่อาจจะเกิดจากปัญหาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในอนาคต ที่ประชากรวัยทำงานมีสัดส่วนลดลง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการนำมาตรการทางกฎหมายไปใช้ในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยมีมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมในแต่ละอาชีพ

1.2 ควรมีการนำปัญหาข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ไปปรับใช้ในข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างแรงงานของแต่ละอาชีพ

1.3 ควรมีการนำข้อกฎหมายไปใช้ในการส่งเสริมอาชีพของผู้สูงอายุในชุมชนท้องถิ่น และมีการเผยแพร่ความรู้ ประชาสัมพันธ์การจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ให้ผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจทางด้านกฎหมายและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับ

1.4 ควรมีระบบสนับสนุนที่เกี่ยวข้องทางด้านกฎหมาย เพื่อเผยแพร่ความรู้ และให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพและสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 ควรดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างแรงงานในประเทศไทยและต่างประเทศในประเด็นที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น โดยมีความสอดคล้องกับบริบททางด้านสังคมและการประกอบอาชีพ

2.3 ควรศึกษาบริบทที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย รวมถึงสถานการณ์การจ้างแรงงานในแต่ละอาชีพ