

มาตรการคุ้มครองทางกฎหมายเรื่องการจ้างผู้สูงอายุ
ในแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ

The Legal Measures for Protection of Employment Opportunities
Concerning Semi-Skilled and Unskilled Ageing Workers

¹กิตติสุดา กิตติศักดิ์กุล (Kittisuda Kittisakul)

²เกียรติพร อัมไพ (Kiarttiporn Umpai)

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (National Institute of Development Administration)

Email: kittisuda03@gmail.com

Received October 29, 2018; Revised November 11, 2018; Accepted September 15, 2019

Abstract

Currently there is an increase in an ageing workforce. Employers frequently hire ageing workers into Skilled Labor positions, with less focus on Semi-Skilled Labor and Unskilled Labor. Employers still have misunderstandings concerning the capabilities of aging workers as well as the hiring cost associated with this workforce, especially compared the fact that ageing workers are still eligible for full-time work and often have more experience in their respective fields compared to the younger workforce. The Law in Thailand, the law does not state that older or ageing workers in the Labor market are not eligible to continue working. This study thus contributes to Thai Law enforcement have some part possibility to align for ageing workers protection. There for to improve upon Ageing Labor Protection and set new standards that aligns with both the legal and cultural attitudes within Thailand. It will explain about the definitions concerning what constitutes an ageing worker, conditions of work for ageing and older workers, Protection against Dismissal, as well as expand upon the rights contained within Section 33 of the Social Security Act B.E. 2533 and the Special Protection/Conditions of the Elderly. This report also includes a section on wellness treatment for older workers (skilled, semi-skilled, and unskilled) within the labor system and workplace, and suggests ways to support the establishment of employers to employ the elderly.

Keywords: Ageing Worker Protection, Opportunity Semi-Skilled and Unskilled Ageing Workers, Ageing Workers

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันแรงงานสูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยที่เป็นแรงงานประเภทกึ่งฝีมือ และแรงงานประเภทรื้อฝีมือนั้น การที่จะจ้างแรงงานสูงอายุ สำหรับทักษะของนายจ้างยังคงเป็นภาระทางด้านค่าใช้จ่าย แม้ว่าแรงงานนั้นจะสามารถทำงานได้ และมีทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่เท่าเทียมกับแรงงานวัยหนุ่มสาว และแรงงานต่างด้าวก็ตาม อีกทั้งกฎหมายในประเทศไทยเกี่ยวกับแรงงานนั้นไม่ได้มีมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองเรื่องแรงงานสูงอายุไว้เป็นการเฉพาะ จากการศึกษาพบว่า กฎหมายที่บังคับใช้ในประเทศไทยในปัจจุบัน ยังคงมีความสอดคล้องกับการดูแลแรงงานสูงอายุ หากแต่ต้องเพิ่มในคำนิยามเพื่อใช้สำหรับการตีความและนำไปปรับใช้ เพื่อให้โอกาสในการทำงานแก่แรงงานสูงอายุเหล่านี้ เพื่อให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานสูงอายุ และสร้างมาตรการทางกฎหมายให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมไทยในปัจจุบัน โดยอาศัยหลักการและแนวความคิดกับแนวปฏิบัติสากล มาทำการศึกษาเพื่อประโยชน์อันสูงสุดในการสร้างมาตรฐานโอกาสในการทำงานของแรงงานสูงอายุ โดยแก้ไขในเรื่องการกำหนดนิยามของแรงงานสูงอายุ, การกำหนดลักษณะการทำงานที่เหมาะสมสำหรับแรงงานสูงอายุ, การป้องกันการเลิกจ้างผู้สูงอายุและการยึดการขอใช้สิทธิมาตรา 33 ในการเป็นผู้ประกันตนในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และการให้สิทธิในการคุ้มครองพิเศษของผู้สูงอายุ ตลอดจนการดูแลและปฏิบัติต่อแรงงานสูงอายุที่อยู่ในระบบแรงงาน ประเภทแรงงานกึ่งฝีมือ และประเภทรื้อฝีมือนี่พึงได้รับในระหว่างทำงาน และตลอดจนการดูแลและปฏิบัติต่อแรงงานสูงอายุที่อยู่ในระบบแรงงาน และเสนอแนะด้วยการกำหนดวิธีการสนับสนุนช่วยเหลือสถานประกอบการ หรือนายจ้างที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ เข้าทำงานในเรื่องของยกเว้นภาษีการ

คำสำคัญ: ความคุ้มครองแรงงานสูงอายุ, การให้โอกาสผู้สูงอายุในการทำงานในแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ, แรงงานสูงอายุ

บทนำ

ในการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคมปัจจุบัน ทุกคนต่างมีความหวังที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี และการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน กล่าวคือ การที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการในด้านร่างกายและจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นได้มาโดยวิธีใด เช่น การได้รับรัฐสวัสดิการจากรัฐ, การมีโอกาสในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน, การได้รับโอกาสในการจ้างงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้สามารถที่จะทำให้บุคคลเกิดความสุข ความพึงพอใจ และรู้สึกว่าได้ตนได้รับการยกย่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเอง

ปัญหาการเลือกปฏิบัติในเรื่องโอกาสในการทำงานของกลุ่มแรงงานสูงอายุก็นับเป็นหนึ่งในปัญหาที่ควรให้ความสำคัญ เนื่องจากแรงงานสูงอายุก็นับเป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่ต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยหนึ่งในปัจจัยที่สร้างคุณภาพของการทำให้แรงงานสูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นการให้โอกาสในการทำงาน เนื่องจากยังมีจำนวนแรงงานสูงอายุอีกจำนวนไม่น้อยที่มีความสามารถ เป็นกำลังหลักในการทำงาน และพร้อมที่จะยืนอยู่ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี อีกทั้งปัญหาในสังคมปัจจุบันพบว่ามีจำนวนแรงงานสูงอายุนานมากขึ้นและลักษณะครอบครัวก็ไม่ได้เป็นแบบครอบครัวขยายเหมือนสมัยก่อน ภาระและความรับผิดชอบต่อครอบครัวแรงงานสูงอายุนั้นยังคงต้องแบกรับเอาไว้เพื่อเลี้ยงดูตนเองและคนในครอบครัว จึงทำให้เกิดปัญหาที่แรงงานสูงอายุเหล่านี้จะต้องหางานเพื่อสร้างรายได้ไว้จุนเจือครอบครัวและเลี้ยงชีพตัวเองต่อไป

เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีการบัญญัติกฎหมายต้นแบบในเรื่องการเลือกปฏิบัติทางอายุในการจ้างงาน ค.ศ. 1967 (Age Discrimination in Employment Act, 1967) และบังคับใช้มายาวนานกว่า 50 ปี โดยการเปลี่ยนระบบสวัสดิการแบบ Welfare เป็นแบบ Workfare กล่าวคือ มีการปรับเปลี่ยนความช่วยเหลือแบบสังคมสงเคราะห์หรือผู้ด้อยโอกาส โดยสร้างมาตรการจูงใจให้กลุ่มคนเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนกับเงินที่รัฐช่วยเหลือ ดังนั้นกฎหมายดังกล่าวจึงเป็นมาตรการหนึ่งที่ช่วยสร้างมาตรการความเท่าเทียม และป้องกันเรื่องการถูกกีดกันจากการทำงานของผู้สูงอายุในลักษณะสิทธิของบุคคล

ในประเทศไทยนั้น การกำหนดมาตรการเรื่องของการทำงานของแรงงานสูงอายุไม่มีชัดเจน ทำให้ผู้ใช้แรงงานที่สูงอายุมักจะถูกปฏิเสธในเรื่องของการจ้างงานบ่อยครั้ง เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้บัญญัติให้คุ้มครองหรือกำหนดเงื่อนไขหลักเกณฑ์ในการจ้างงาน อำนาจบางอย่างนายจ้างสามารถกำหนดขึ้นเอง เพื่อเป็นการกีดกันทางด้านการจ้างงานได้ ในเรื่องของปัญหาการรับสิทธิประโยชน์กรณี ชราภาพ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ก็ส่งผลกระทบในเรื่องของโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุ

เพื่อเป็นการเปิดโอกาสช่องทางป้องกันในเรื่องการพิจารณาอายุในการการจ้างงาน โดยนำในมาตรการที่อยู่ในอนุสัญญาฉบับที่ 111 และข้อแนะฉบับที่ 162 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาใช้ ในการแก้ไขปัญหายังคงปรากฏในสังคมไทย ผู้ศึกษาจึงเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติ ทั้งในทางวิชาการและทางปฏิบัติ ในการสร้างมาตรฐานโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุโดยแก้ไขในเรื่องสภาพการจ้างงาน, การกำหนดหรือยืดระยะเวลาในการเกษียณอายุ และสิทธิในการคุ้มครองพิเศษของผู้สูงอายุ ตลอดจนการดูแลและปฏิบัติต่อแรงงานผู้สูงอายุที่อยู่ในระบบแรงงาน ประเภทแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) และประเภทไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) ที่พึงได้รับภายในระหว่างทำงานและตลอดจนการดูแลและปฏิบัติต่อแรงงานผู้สูงอายุที่อยู่ในระบบแรงงาน ประเภทแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) และประเภทไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) และเสนอแนะวิธีการสนับสนุนช่วยเหลือสถานประกอบการหรือนายจ้างที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาสภาพการจ้างงานของประเทศไทย ในการพิจารณาการจ้างงานเพราะเหตุอายุ และการให้โอกาสเป็นพิเศษแก่ผู้สูงอายุเข้ามาในระบบแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) และแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor)
2. เพื่อศึกษามาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) และเปรียบเทียบกฎหมายในต่างประเทศที่มีการคุ้มครองและการจัดการป้องกันการพิจารณาการจ้างงานเพราะเหตุอายุ รวมถึงถึงมาตรการคุ้มครองการให้โอกาสเป็นพิเศษแก่ผู้สูงอายุในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและมาตรการในการป้องกันการพิจารณาการจ้างงานเพราะเหตุอายุ และการให้โอกาสเป็นพิเศษแก่ผู้สูงอายุในต่างประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 และข้อแนะ ฉบับที่ 162 ว่าด้วยแรงงานผู้สูงอายุ ค.ศ. 1980
4. เพื่อศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และเสนอแนวทางในการวางมาตรการทางกฎหมายเพื่อป้องกันการกีดกันการพิจารณาการจ้างงานเพราะเหตุอายุ และการให้โอกาสเป็นพิเศษแก่ผู้สูงอายุตลอดจนการดูแลและปฏิบัติต่อ

แรงงานผู้สูงอายุที่อยู่ในระบบแรงงาน ประเภทแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) และประเภทไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) และเสนอแนะวิธีการสนับสนุนช่วยเหลือสถานประกอบการหรือนายจ้างที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการป้องกันพิจารณาการจ้างงานเพราะเหตุอายุ และการคุ้มครองโอกาสแก่ผู้สูงอายุในการทำงานตลอดจนการดูแลและปฏิบัติต่อแรงงานผู้สูงอายุอย่างเท่าเทียม ให้สอดคล้องกับหลักการจ้างแรงงาน ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ.1958 ข้อแนะฉบับที่ 162 ว่าด้วยแรงงานสูงอายุ ค.ศ. 1980 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ทบทวนวรรณกรรม

การจ้างงานของแรงงานผู้สูงอายุนั้นไม่ใช่เรื่องที่เกิดขึ้นในยุคสมัยที่กำลังจะเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ แต่การจ้างแรงงานผู้สูงอายุนั้นมีมาตั้งแต่เริ่มมีการทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพของตนเอง เช่น การล่าสัตว์ การทำเกษตรกรรม เป็นต้น เพื่อเป็นการทำความเข้าใจ แนวคิดที่สำคัญเพื่อหามาตรการในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน หลักการเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ หลักการและความหมายของการให้ความคุ้มครองแรงงาน

แรงงานเป็นส่วนหนึ่งซึ่งช่วยในการขับเคลื่อนองค์กร พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากแรงงานเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างสรรค์ให้เกิดการผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ ดังนั้นการใช้แรงงานที่ถูกต้องนั้น แรงงานควรที่จะได้รับการคุ้มครองและพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นอย่างสม่ำเสมอ

มีนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ นิยามความหมาย “แรงงาน” (Labour) ไว้มากมาย ดังนี้ Yodor แรงงาน หมายถึง “แรงงานทั้งหมดของมนุษย์ซึ่งว่าจ้างได้ทั้งเป็นปัจจัยในการผลิตสินค้าและบริการสำหรับมนุษย์”, Blodgett แรงงาน หมายถึง “การใช้แรงงานและสติปัญญาของมนุษย์ (Human Effort) เพื่อมุ่งหมายที่จะให้ได้มาซึ่งรายได้”, Reder แรงงาน หมายถึง “บุคคลที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งค่าจ้างหรือเงินเดือนนี้เป็นที่มาเบื้องต้นของรายได้ในครอบครัวเขา (80% หรือมากกว่า)”, Reynolds แรงงาน หมายถึง “กำลังกายและกำลังมันสมอง ถือว่าเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง ในบางครั้งคำว่าแรงงานนั้นก็มีความหมายในลักษณะที่บุคคลที่เสนอขายแรงงานให้กับผู้อื่นหรือองค์กรธุรกิจอาจจะเป็นบุคคลที่ทำงานกับเครื่องจักรเครื่องมือ และต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้า” (Wasawong, 1991)

จากความหมายจากนักวิชาการเกี่ยวกับการให้ความหมายแรงงานดังกล่าว สามารถพิจารณาแรงงานออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

- 1) แรงงาน หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ กัน ในการผลิต หรือการให้บริการต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้
- 2) แรงงาน หมายถึง กำลังพยายามของมนุษย์ ทั้งร่างกายและทางสมอง ไปในทางการการผลิตสินค้าและบริการเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้

ดังนั้น บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่คำว่า “แรงงาน” นั้นมักจะหมายถึงในส่วนลูกจ้างเท่านั้น เพราะลูกจ้างจะต้องทำงานตามที่นายจ้างเป็นผู้ออกคำสั่ง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการคุ้มครองในด้านสภาพการจ้างงาน เช่น สวัสดิการ, ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเป็นหลักประกันอันเกิด

จากการทำงานให้นายจ้าง รวมไปถึงจนถึงการได้รับค่าตอบแทนอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้างในการทำงานนั้น ด้วยการคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection) เป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) เพื่อไม่ให้ลูกจ้างนั้นถูกนายจ้างใช้งานจนเกินสมควร โดยเฉพาะในระบบอุตสาหกรรม ในหลักการคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปนั้น เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพให้แก่แรงงาน เมื่อผู้ใช้แรงงานได้รับความเป็นธรรมและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมแล้ว ปริมาณและคุณภาพของงานนั้น จะมีส่วนช่วยให้เศรษฐกิจพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง เพราะมีการส่งเสริมการลงทุนและจ้างแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

หลักการเกี่ยวกับจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงาน (Employment) หมายถึง เป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่ลูกจ้างจะต้องกระทำการบางอย่างเพื่อการทำงานนั้น และการจ้างแรงงานนั้นสามารถที่จะกระทำการให้มีผลเฉพาะบุคคล โดยสามารถที่จะทำด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ เช่น จดหมาย, อีเมล มีผลจ้างงานโดยปริยาย หรือจะเป็นหนังสือสัญญาการจ้างอย่างเป็นทางการก็ได้ (Heathfield, 2017)

ทักษะความสามารถในด้านฝีมือแรงงานนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจให้ดำเนินต่อไปได้ ในการแยกประเภทของทักษะด้านแรงงานนั้น เราสามารถจำแนกออกได้ 3 ประเภท ดังนี้

1) แรงงานฝีมือ (Skilled Labor) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ สามารถคิดวิเคราะห์แก้ไขและตัดสินใจแก้ไขปัญหาข้อผิดพลาดจากการทำงานได้ด้วยตนเอง ตัวอย่างงานที่ใช้แรงงานประเภทแรงงานฝีมือ เช่น แพทย์, หนายความ, เลขานุการ, พนักงานตัวแทนฝ่ายขาย, พนักงานตัวแทนบริการลูกค้า, พยาบาล, วิศวกร, พ่อครัวช่างตัดเสื้อ, พนักงานฝ่ายสินเชื่อ เป็นต้น

2) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติในสิ่งที่มีความชำนาญเพียงบางส่วนในงานอาชีพ ตัวอย่างงานที่ใช้แรงงานประเภทแรงงานกึ่งฝีมือ เช่น คนขับรถบรรทุก, พนักงานร้านขายปลีก, พนักงานรักษาความปลอดภัย, พนักงานเสิร์ฟ, คนขับรถแท็กซี่, ผู้ช่วยพยาบาล, ช่างประมง, พนักงานซักรีด, คนยกและติดตั้งเฟอร์นิเจอร์, คนดูแลและค้นหาเอกสาร เป็นต้น

3) แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยใช้กำลังกาย ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญ เพียงได้รับคำแนะนำบ้างเล็กน้อยก็สามารถทำงานได้ ตัวอย่างงานที่ใช้แรงงานประเภทแรงงานไร้ฝีมือ เช่น แม่บ้าน, พนักงานรับโทรศัพท์ (Line Operator), พนักงานร้านฟาสต์ฟู้ด (Fast food), กรรมกรก่อสร้าง, โรงงานที่ใช้เครื่องจักรอัตโนมัติ, ประชาสัมพันธ์, คนปลูกผัก, พนักงานรับแลกบัตรประจำลานจอดรถ เป็นต้น

การจัดประเภทของแรงงานในปัจจุบัน เพื่อเป็นการเอื้อประโยชน์ให้นายจ้างสามารถที่จะคัดกรองประเภทของลูกจ้างที่จะได้รับการจ้างงาน และรวมไปถึงการกำหนดเงื่อนไขการจ้างแรงงานแต่ละประเภทอีกด้วย เช่น แรงงานฝีมือแรงงานจะได้อัตราค่าจ้างและสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้มากกว่าแรงงานกึ่งฝีมือแรงงาน และแรงงานไร้ฝีมือ เป็นต้น

การสิ้นสุดสภาพการจ้างงาน

การสิ้นสุดสภาพการจ้างงานนั้น เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้สัญญานั้นระงับหรือสิ้นไป โดยเกิดจากเจตนา หรือความประสงค์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่มีอิสระในการพิจารณา และตัดสินใจบอกเลิกสัญญาจ้าง การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานนั้นสามารถทำได้ 5 วิธีด้วยกัน ดังนี้

1) นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันว่าจะยกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เป็นการแสดงเจตจำนงของลูกจ้างที่จะไม่ทำงานให้นายจ้างอีกต่อไป โดยลูกจ้างอาจแจ้งต่อนายจ้างด้วยวาจาภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดก็ได้ แต่เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในภายหลังนายจ้างมักจะให้ลูกจ้างเขียนเป็นหนังสือลาออกเพื่อเก็บไว้ (NSW Government, 2016)

2) นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะไม่สามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้อีก โดยให้เงินตอบแทน หรือนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุลูกจ้างกระทำความผิดต่อนายจ้าง โดยไม่ได้รับเงินตอบแทน

3) ในสัญญาจ้างระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างได้กำหนดระบุวันเวลาที่สิ้นสุดสัญญาจ้างไว้แน่นอน

4) ลูกจ้างเสียชีวิต หรือนายจ้างปิดกิจการ เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานนั้นเป็นสัญญาเฉพาะบุคคลหากลูกจ้างเสียชีวิตสัญญาจ้างย่อมสิ้นผลไปโดยปริยาย แต่หากนายจ้างปิดกิจการนั้นนายจ้างยังคงมีผลต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างก่อนที่จะปิดกิจการเสมอ

5) ลูกจ้างเกษียณอายุ ส่วนใหญ่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนั้น มักจะไม่ได้ระบุในเรื่องของช่วงอายุสำหรับการเกษียณอายุไว้อย่างชัดเจน กฎหมายมักจะเปิดช่องให้เป็นเรื่องของการบริหารจัดการเองของนายจ้างว่าจะจ้างลูกจ้างสูงอายุต่อไปหรือไม่ โดยการกำหนดในเรื่องการเกษียณอายุนั้น ให้เป็นไปในเรื่องของการตกลงตามสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยสมัครใจ (Employment New Zealand, 2016)

ความหมายและการคุ้มครองทางกฎหมายแรงงาน

กฎหมายแรงงาน คือ กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างและการทำงานที่รัฐตราขึ้นเพื่อกำหนดหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์มุ่งที่จะคุ้มครองลูกจ้างพื้นฐาน ให้ได้รับการจ้างงานและสวัสดิการที่ดีจากนายจ้าง

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายประเภทหนึ่งที่มีลักษณะเป็นสังคมนิติบัญญัติ (Social Legislation) เป็นกฎหมายที่มีลักษณะผสมกันระหว่างกฎหมายเอกชนและกฎหมายมหาชน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการมีส่วนช่วยก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงานเกิดขึ้น และมีส่วนช่วยกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติต่อกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่าย (Chantarawitoon, 1987)

ความหมายของผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพสรีระที่บ่งบอกว่าอวัยวะมีสภาวะเริ่มเสื่อม หรือมีอายุที่เรียกตามปฏิทินมากขึ้นซึ่งการเรียกผู้สูงอายุในภาษาอังกฤษนั้นก็แตกต่างกันออกไป เช่น Old age, Older People, Older, Elderly เป็นต้น (Sindecharak & Netiparatanakul, 2012) ได้มีการจำแนกช่วงอายุของผู้สูงอายุในด้านการจ้างงาน เราสามารถแบ่งอายุของกลุ่มคนที่มีโอกาสในการทำงานออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ (Gambarjan, 2010)

- 1) กลุ่มวัยหนุ่มสาว ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 16-24 ปี
- 2) กลุ่มวัยกลางคน ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 25-49 ปี
- 3) กลุ่มผู้สูงอายุ ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 50-60 ปี
- 4) กลุ่มผู้ที่เกษียณอายุ ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ มากกว่า 60 ปี ขึ้นไป

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการกีดกันด้านการจ้างงานเพราะเหตุอายุ (Age Discrimination)

“การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน” (Employment Discrimination) คือ การกระทำในลักษณะที่เป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือการเข้าข้าง ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งนั้นเกิดความเสียเปรียบ หรือความไม่เท่าเทียมกัน เพราะเหตุการอ้างเรื่องอายุ โดยส่งผลกระทบต่อโอกาสหรือการได้รับการปฏิบัติในการจ้างงาน หรือการประกอบอาชีพ ซึ่งกฎหมายมีหน้าที่เป็นตัวกำหนดมาตรฐานทั่วไปในการแบ่งแยกว่าด้วยการเลือกปฏิบัตินั้นเป็นการ

ปฏิบัติต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้ด้วยทัศนคติบางประการที่เกิดขึ้นจากเจตนาของหน่วยงานภาครัฐ หรือหน่วยงานเอกชนหรือของนายจ้างในการแบ่งแยก กีดกัน หรือการเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดให้เกิดความเสียเปรียบ หรือความไม่เท่าเทียมกัน (Maithongdee, 2014)

“การไม่เลือกปฏิบัติ” คือ การที่รัฐประกาศใช้กฎหมายและการสร้างนโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ สะท้อนให้เห็นในหลักการว่ามนุษย์มีความเสมอภาคและเท่าเทียมตั้งแต่แรกเกิด ดังนั้นจึงมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและมีโอกาสที่เท่าเทียมกันกับบุคคลปกติ โดยเฉพาะเรื่องของการจ้างงาน กฎหมายการต่อต้านการเลือกปฏิบัติมีอยู่หลายรูปแบบและมีจุดเน้นต่าง ๆ กัน โดยมีการสร้างกฎหมายขึ้นเพื่อบังคับใช้รัฐเพื่อต่อต้านหรือจัดการเลือกปฏิบัติและมีความคุ้มครองพิเศษแก่ผู้สูงอายุ โดยให้ได้รับโอกาสในการจ้างงานและการฝึกอบรม ตลอดจนจนถึงเรื่องการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับบุคคลทั่วไป (Namsiripongpun, Boontan & Kwanchuen, 2003)

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากรและการยกเว้นภาษี

การจัดเก็บภาษีนับเป็นลักษณะการแบ่งภาระสาธารณะที่ประชาชนต้องรับผิดชอบตามสัดส่วนและอยู่ในรูปแบบของเงิน ซึ่งการจัดเก็บภาษีนับจะต้องมีการจัดเก็บภาษีที่ตีบนหลักการบริหารจัดการเก็บภาษีที่ดี

การบรรเทาภาระภาษีเงินได้ หากบุคคลมีเงินได้พึงประเมินตามเกณฑ์ที่ประมวลรัษฎากรตามที่กำหนดต้องมีหน้าที่ยื่นแบบแสดงรายการ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ได้กำหนดไว้ แต่ในบางเงินได้บางประเภทก็ได้รับการยกเว้นโดยไม่ต้องเสียภาษี เช่น การยกเว้นโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เป็นต้น ซึ่งนำไปสู่การกำหนดมาตรการทางภาษีหลายรูปแบบ เช่น การหักลดหย่อน, การยกเว้นภาษี และเครดิตภาษี

1) การหักลดหย่อน (Personal Deduction and Exception) ภาษีเงินได้ของบุคคลธรรมดาคำนวณจากเงินได้พึงประเมินหักด้วยค่าใช้จ่ายและค่าลดหย่อน ซึ่งค่าลดหย่อนนี้จะเป็นตัวบรรเทาภาษีให้กับผู้เสียภาษี ทำให้ผู้เสียภาษีนั้นเสียภาษีน้อยลงหรืออาจไม่ต้องเสียภาษีเลย ทั้งนี้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ และเกิดความเป็นธรรมในการจัดเก็บภาษีมากยิ่งขึ้น นอกจากค่าลดหย่อนภาษีจะเป็นตัวบรรเทาภาษีและยังเป็นเครื่องมือสำหรับการส่งเสริมความมั่นคงให้แก่ชีวิต ครอบครัว ความกตัญญู ส่งเสริมการศึกษาและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสังคมอีกด้วย

การหักลดหย่อนนั้นไม่อาจจัดภาระค่าใช้จ่ายอันเป็นการดำรงชีพของผู้เสียภาษีได้ทั้งหมด ในประมวลรัษฎากร มาตรา 47 บัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่าการหักลดหย่อนภาษีนับเป็นเพียงเพื่อบรรเทาภาษี ซึ่งการลดหย่อนภาษีนับนั้น สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ค่าลดหย่อนส่วนตัว, ค่าลดหย่อนผู้อยู่ในอุปการะ และค่าใช้จ่ายส่วนตัว

2) การยกเว้นภาษี (Tax Exemption) การไม่ได้นำเงินได้บางประเภทมา เพื่อบรรเทาภาษีโดยทั่วไปแล้วเงินได้ทุกประเภทจะต้องนำมาคำนวณเป็นภาษี แต่มีเงินได้บางประเภทนั้นที่กฎหมายมีการกำหนดยกเว้นไว้ ซึ่งการยกเว้นเงินได้นั้น มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน เช่น เพื่อบรรเทาภาษีชั่วคราว หรือเพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้เสียภาษีมีพฤติกรรมตามที่สังคมต้องการ หรือเพื่อให้สวัสดิการทางอ้อม

3) เครดิตภาษี (TAX Credits) เครดิตภาษีเป็นกรณีที่กฎหมายอนุญาตให้นำจำนวนเงินเครดิตมาหักออกจากที่เสียภาษีโดยตรง ซึ่งผู้เสียภาษีนับจะได้รับประโยชน์เท่ากันทุกคนไม่ว่าจะมีรายได้มากหรือน้อย เครดิตภาษีนับนอกจากจะหักออกจากภาษีที่ต้องเสียแล้วหากมีจำนวนเครดิตภาษีที่เกินกว่าภาษีที่จะต้องชำระแล้วผู้เสียภาษีสามารถขอคืนเครดิตภาษีนับได้ หรือสามารถนำไปหักออกจากภาษีเงินได้ในปีถัดไปได้เช่นกัน แต่สำหรับประเทศไทยนั้นการขอคืนเครดิตภาษีที่เป็นจำนวนเงินนั้นไม่สามารถทำได้ เนื่องจากไม่มีกฎหมายกำหนดวิธีการไว้ (Suksamai, 2008)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาโดยวิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารภาษาไทยและภาษาต่างประเทศตลอดจนตัวบทกฎหมาย เพื่อรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบในลักษณะการดำเนินการป้องกันการกีดกันการเลิกจ้างเพราะเหตุอายุตลอดจนเกษียณอายุ และสรุปปัญหาในการวิจัยและทำข้อเสนอแนะต่อไป

ผลการวิจัย

1. ด้านความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการกำหนดคำนิยามเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุ การจำแนกในการให้คำจำกัดความของแรงงานสูงอายุนั้น ยังไม่มีการใช้ที่สับสนกันอยู่ เนื่องจากประเทศไทยมีกฎหมายเพียงฉบับเดียวที่มีการกำหนดคำนิยามในของผู้สูงอายุไว้ กล่าวคือ พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 3 ความเป็น “ผู้สูงอายุ” หมายถึง บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย แต่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่เป็นเหมือนหัวใจของผู้ใช้แรงงานนั้นกลับไม่ได้ให้ความสำคัญในการกำหนดในเรื่องของนิยามแรงงานสูงอายุไว้

จึงทำให้นายจ้าง หรือแม้กระทั่งนักกฎหมายจะต้องเทียบเคียงจากกฎหมายข้างเคียงเช่นพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2536 หรือพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อกำหนดในเรื่องของการเกษียณอายุของแรงงานสูงอายุจะต้องเป็นบุคคลที่มีอายุครบห้าสิบห้าปีหรือหกสิบปี แต่การให้นิยามของ “ผู้สูงอายุ” ก็ยังแตกต่างกันออกไปอยู่ดี หากพิจารณาโครงสร้างของกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา แล้วพบว่ากำหนดช่วงอายุของแรงงานสูงอายุในประเทศสหรัฐอเมริกานั้น ได้มีการกำหนดไว้ในกฎหมายไว้เฉพาะโดยให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปและถือว่าแรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานสูงอายุ

ดังนั้น การกำหนดช่วงอายุของแรงงานสูงอายุที่อยู่ในช่วงอายุที่เหมาะสมสำหรับการทำงานของสูงอายุ จำเป็นต้องมีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากการกำหนดนิยามที่ชัดเจนเพื่อเป็นการคุ้มครองพิเศษแก่แรงงานสูงอายุนั้น ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ อีกทั้งการถูกนำไปใช้ในเรื่องของการจ้างงานนั้นสามารถทำได้เลยโดยไม่ต้องเทียบเคียงกับกฎหมายข้างเคียงอีกด้วย

2. ด้านการไม่มีมาตรการทางกฎหมายที่กำหนดวิธีการป้องกันการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานในแรงงานสูงอายุ รัฐเป็นส่วนหนึ่งที่จะต้องให้ความสำคัญในการสร้างมาตรการในทางกฎหมายเป็นการเฉพาะสำหรับการคุ้มครองและดูแลแรงงานสูงอายุ ซึ่งไม่จำเป็นที่จะต้องตราพระราชบัญญัติใหม่ขึ้นให้มากมาย จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมาบังคับใช้และเพื่อให้มีตระหนักให้นายจ้างนั้นเห็นความสำคัญของการจ้างแรงงานสูงอายุ เพื่อลดความเชื่อผิด ๆ เกี่ยวกับแรงงานสูงอายุอย่างที่ผ่านมา และที่สำคัญควรสร้างแรงจูงใจในการชักจูงให้นายจ้างเห็นว่าการจ้างแรงงานสูงอายุนั้น ไม่ได้ทำให้ฝ่ายนายจ้างเป็นเพียงแต่ผู้ให้ ภาครัฐเองต้องเข้ามามีส่วนช่วยสนับสนุนนายจ้างอีกด้วย เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และประเทศสหรัฐอเมริกาแล้วนั้น ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และอาซีฟ ค.ศ. 1958 การจ้างงานนั้น นายจ้างควรที่จะพิจารณาจากความสามารถของลูกจ้างมาเป็นอันดับแรกเหนือสิ่งอื่นใด ซึ่งไม่มีการการันตีแก่นายจ้าง อีกทั้งนายจ้างก็ไม่อาจประเมินได้ว่าความสามารถของบุคคลที่เข้ามาสมัครนั้นมีคุณสมบัติหรือความสามารถเพียงพอที่จะเข้ามาทำงานกับตนได้เพียงใด หรือแม้กระทั่งการประเมินความสามารถบุคลากรในองค์กรเองว่าแรงงานสูงอายุที่มีอยู่นั้นมีคุณสมบัติที่สามารถทำงานต่อไปได้หรือไม่

ในประเทศสหรัฐอเมริกา นั้น ได้มีมาตรการควบคุมและกำหนดไว้เฉพาะเจาะจงสำหรับเรื่องการจ้างแรงงานสูงอายุ และมีหน่วยงานกลางเพื่อเข้ามาตรวจสอบ เมื่อมีแรงงานสูงอายุก่อให้เกิดในเรื่องของการเลือกปฏิบัติของนายจ้างในการจ้างแรงงานในทุกขั้นตอน ซึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกานั้นได้ให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้มาก เนื่องจากบทบัญญัติการจ้างงานว่าด้วยการเลือกปฏิบัติด้านอายุ ค.ศ. 1967 (The Age Discrimination Employment Act of 1967) ได้พยายามช่วยผู้สูงอายุให้มีชีวิตอยู่อย่างดีในหลายวิธี เช่น สนับสนุนให้ผู้สูงอายุออมเงินตั้งแต่อายุยังน้อยและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุอยู่ในชีวิตการทำงานยาวขึ้นสถานการณ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือและมีการเตรียมพร้อมของทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้ประเทศไทยมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้น กระทรวงแรงงานซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารจัดการกำลังแรงงานของประเทศ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตของประเทศที่จะเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น โดยการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุ ศึกษาถึงลักษณะอาชีพ ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพื่อให้ได้แนวทางการจ้างงาน อัตราค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน สวัสดิการ และเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะกายภาพของแรงงานสูงอายุ

ซึ่งผลตอบแทนที่จะได้รับนั้น นอกจากจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดปัญหาสังคมและลดปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานแล้วยังจะช่วยลดภาระการคลังของประเทศเกี่ยวกับการสงเคราะห์ผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่อไป อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้

3. ด้านการคุ้มครองแรงงานสูงอายุในระหว่างทำงาน การสนับสนุนให้แรงงานสูงอายุอยู่ในระบบแรงงานควรมีทางเลือกให้แรงงานสูงอายุได้ทำงานในตลาดแรงงาน และได้รับความคุ้มครองพิเศษเพิ่มเติมในเรื่องของการคุ้มครองสิทธิในการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างเท่าเทียมกับแรงงานอื่น ๆ และระบุให้นายจ้างตระหนักถึงการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมให้แก่แรงงานสูงอายุอีกด้วย อีกทั้งควรที่จะระบุในเรื่องของลักษณะงานของแรงงานสูงอายุที่เหมาะสมกับลักษณะกายภาพทางร่างกายที่เหมาะสม เข้าไปในกฎหมาย เพราะความคุ้มครองในลักษณะพิเศษนี้ แม้ว่าบริบททางกฎหมายในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมองว่าแรงงานสูงอายุมีความเท่าเทียมเหมือนแรงงานทั่วไป แต่การที่กฎหมายจะถูกระบุไว้เป็นพิเศษนั้น ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมกับแรงงานวัยหนุ่มสาว อีกทั้งการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดลักษณะประเภทของการทำงานนั้น จะต้องมีการควบคุมถึงลักษณะการทำงาน ความสามารถของผู้สูงอายุเป็นหลัก ซึ่งหากเปรียบเทียบการสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุในต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา นั้น ได้แบ่งลักษณะของงานออกเป็น 4 ลักษณะ คือ การให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้, การทำงานประเภทงานฝีมือหรือสิ่งประดิษฐ์ง่าย ๆ, งานบริการตามร้านค้าหรือสถานที่ท่องเที่ยว และการทำธุรกิจส่วนตัว ซึ่งประเทศไทยนั้นไม่ได้มีการสงวนหรือกำหนดเรื่องลักษณะงานให้นายจ้าง นำไปปฏิบัติในการดูแลลูกจ้างสูงอายุ จึงมีความจำเป็นที่ควรมีการกำหนดมาตรการในการดูแลและควบคุมลักษณะการทำงานให้เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุด้วย

4. ด้านการลดการเลิกจ้างแรงงานสูงอายุและการเกษียณอายุ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่ได้มีการระบุเรื่องการเกษียณอายุของแรงงานสูงอายุ เป็นเรื่องสำคัญและสร้างความเข้าใจผิดให้นายจ้าง

เมื่อเปรียบเทียบในประเทศสหรัฐอเมริกา กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ได้ห้ามไม่ให้ นายจ้างทำการเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุอายุ ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เว้นแต่จะเป็นการเลิกจ้างด้วยเหตุอันสมควร

ในประเทศไทย ไม่ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ว่า สามารถเกษียณอายุได้เมื่ออายุครบเท่าไร เป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างสูงอายุโดยวิธีการตกลงกันเองกับลูกจ้าง หรือบางรายลูกจ้างจะเกษียณได้ขึ้นอยู่กับนายจ้าง แม้ว่าจะมีการกำหนดให้ลูกจ้างสามารถเกษียณอายุได้เมื่ออายุครบ 60 ปี โดยยื่นความประสงค์ที่จะเกษียณต่อนายจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชย ตามมาตรา 118 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ลูกจ้างสูงอายุตามอายุงานนั้นก็ยังไม่เพียงพอสำหรับความต้องการของลูกจ้าง ในกรณีที่หากเกษียณอายุออกไปแล้ว มีความต้องการที่จะกลับมาทำงานอีกครั้ง เนื่องจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ตามมาตรา 33 หากลูกจ้างเกษียณอายุออกมาแล้ว ถ้าลูกจ้างสูงอายุที่ไม่ได้ทำงานแล้วในกรณีที่กลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง แม้นายจ้างจะรับเข้าทำงานแต่ก็ไม่สามารถใช้สิทธิตามมาตรา 33 ได้อีกต่อไป เพราะถือว่าลูกจ้างหรือผู้ประกันตนนั้น ได้สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนและได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ตามมาตรา 77 ไปแล้ว ซึ่งผู้ประกันตนไม่สามารถที่จะส่งเงินสมทบในกองทุนประกันสังคมเพิ่มเติมตามสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามมาตรา 33 ได้อีกต่อไป รวมไปถึงส่วนที่จ่ายสมทบจากนายจ้างและรัฐอีกด้วย หากจะส่งเงินสมทบให้กับกองทุนประกันสังคมได้นั้น ต้องเป็นการนำส่งตามมาตรา 39 เท่านั้น

แต่ถ้าเป็นกรณีที่ลูกจ้างอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์และยังคงทำงานต่อนายจ้างรายเดิมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นั้นก็ยังคงให้สิทธิแก่ลูกจ้างสูงอายุนำส่งเงินสมทบสะสมตามมาตรา 33 ได้อยู่ตราบที่ยังคงทำงานกับนายจ้างรายเดิม

5. ด้านการยกเว้นราชการ กรณีที่นายจ้าง จ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงาน การยกเว้นราชการเป็นอีกมาตรการหนึ่งที่สามารถช่วยให้สถานประกอบการหรือนายจ้างต่าง ๆ ให้ความสนใจ เพราะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยลดต้นทุนในค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการผลิต ซึ่งมาตรการในการจ้างนายจ้าง แต่ใช้ได้เฉพาะลูกจ้างที่เป็นคนไทยที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนเท่านั้น และจะต้องไม่เป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทอีกด้วย หากเป็นกรณีที่จ้างลูกจ้างสูงอายุขึ้นมาภายหลังนั้น จะต้องเป็นผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนหางานกับกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงานเท่านั้น ถ้าหากเป็นแรงงานนอกระบบที่เพิ่งถูกจ้างงานมาภายหลังในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ก็ไม่สามารถนำเงินค่าใช้จ่ายในการจ้างงานของบุคคลเหล่านั้นมาใช้ยกเว้นราชการได้ ตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยการยกเว้นราชการ (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 มาตรา 3 โดยจะยกตัวอย่างการคำนวณในการลดหย่อนภาษีกรณีจ้างงานผู้สูงอายุในปัจจุบัน

การอัตราส่วนลูกจ้างสูงอายุ ร้อยละ 10 ของลูกจ้างทั้งหมด สมมติว่า บริษัท A มีลูกจ้างอยู่ทั้งหมด 2,000 คน จะต้องมีลูกจ้างที่สามารถนำมายกเว้นอากรได้ทั้งหมดไม่เกิน 200 คน ซึ่งแต่ละคนมีค่าใช้จ่ายในการจ้างงานไม่เท่ากัน ถ้าเป็นกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือและกลุ่มแรงงานกึ่งไร้ฝีมือ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจ้างงานนั้นย่อมไม่ถึง 15,000 บาทต่อเดือนแน่นอน ประกอบกับนายจ้างไม่ค่อยจ้างแรงงานประเภทดังกล่าวอยู่แล้วจึงอาจไม่จ้างนายจ้างให้จ้างแรงงานสูงอายุประเภทนี้ เพราะไม่ได้เล็งเห็นถึงผลของการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของต้นทุนมาก

การคำนวณจำนวนเงินที่มาใช้ลดเว้นราชการ

บริษัท A มีลูกจ้างทั้งหมด 2,000 คน มีลูกจ้างสูงอายุ 5 คน ค่าใช้จ่ายในการจ้างงานเฉลี่ย 25,000 บาทต่อคน (เงินเดือนเฉลี่ย 9,000 บาทต่อเดือน, ค่าล่วงเวลาเฉลี่ย 3,000 บาทต่อเดือน, รายได้อื่น เช่น ค่ากะ, เบี้ยขยัน รวม 2,000 บาทต่อเดือน และโบนัสเฉลี่ย 11,000 บาทต่อปี) รวมทั้งหมด 5 คน บริษัท A จ่ายไปทั้งหมด $25,000 \times 5 =$

125,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นทั้งหมด $125,000 \times 12 = 1,500,000$ บาทต่อปี ในการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานหรือจ้างผู้สูงอายุทำงานต่อไป

แต่การงดเว้นรัฐภากรนั้นให้ค่าใช้จ่ายในการจ้างงานไม่เกิน 15,000 บาท ต่อเดือนเท่านั้น ดังนั้น บริษัท A สามารถยกเว้นรัฐภากรได้เพียง $15,000 \times 5 = 75,000$ บาทต่อเดือน คิดเป็นทั้งหมด $75,000 \times 12 = 900,000$ บาทต่อปี ซึ่งต่างจากที่จ่ายจริงอยู่ทั้งหมด $1,500,000 - 900,000 = 600,000$ บาทต่อปี

นั่นหมายความว่าความยกเว้นรัฐภากรในอัตราร้อยละ 100 ดูเหมือนจะทำให้นายจ้างสนใจ แต่กลับใช้ยกเว้นไม่ได้จริงทั้งหมด เพราะในค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับจ้างงานนั้นไม่ได้มีแค่เงินค่าจ้างเท่านั้น ยังมีการจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง เช่น เงินกองทุนสะสมสำรองเลี้ยงชีพ, เบี้ยประกันชีวิตของลูกจ้าง, สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ในค่าใช้จ่ายเหล่านั้นเป็นสิ่งที่สร้างความลำบากใจให้นายจ้างที่ยังคงต้องแบกรับต้นทุนดังกล่าวไว้ และมักจะถูกนำมาเป็นข้ออ้างในเรื่องของการไม่จ้างงานแรงงานสูงอายุอยู่เสมอ

อภิปรายผล

ในปัจจุบันกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองในเรื่องการให้โอกาสแรงงานสูงอายุทำงานได้และไม่ถูกเลือกปฏิบัติ เพราะเหตุอายุนั้น ยังไม่ถือว่ามีการบังคับใช้อย่างจริงจัง อีกทั้งยังมีความเข้าใจในเรื่องแรงงานสูงอายุที่ผิด ๆ อยู่มากในสังคมไทย ทำให้แรงงานสูงอายุไม่สามารถเลือกงานได้อย่างเสรี และบางรายมักถูกปฏิเสธในการจ้างงานเพราะเหตุอายุมากกว่าจะพิจารณาเรื่องของความสามารถของบุคคลนั้น ๆ มากกว่า ดังนั้นการสร้างมาตรการดูแลแรงงานสูงอายุจึงสำคัญอย่างยิ่ง และควรมีหน่วยงานของรัฐเข้ามาเป็นศูนย์กลางที่คอยให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างสูงอายุ และนายจ้างอีกด้วย

แม้ว่ารัฐบาลเริ่มตระหนักถึงภาวะแรงงานสูงอายุ และการเปลี่ยนแปลงสังคมไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยมีการวางแผนนโยบายต่าง ๆ มารองรับการดูแลผู้สูงอายุมากมาย แต่ก็ยังไม่เพียงพอและครอบคลุมถึงแรงงานสูงอายุในเรื่องของการทำงาน เนื่องจากกฎหมายในประเทศไทยที่มีเขียนเกี่ยวกับผู้สูงอายุนั้น มีเพียงแต่พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เป็นการดูแลผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่หกสิบปีขึ้นไป แต่ในทางด้านแรงงานนั้น แรงงานสูงอายุเป็นกลุ่มบุคคล ยังคงต้องหารายได้เข้ามาจุนเจือครอบครัวหรือหาเลี้ยงชีพของตน กลุ่มคนเหล่านี้ถ้าไม่ใช่แรงงานที่เป็นประเภทแรงงานฝีมือหรือผู้เชี่ยวชาญแล้ว มักจะถูกเลือกปฏิบัติเพราะเหตุอายุเสมอ จากนั้นายจ้างทำให้แรงงานเหล่านี้ออกไปทำงานนอกระบบและมักจะมีชีวิตที่ยากลำบาก บ้างก็ถูกกดขี่ทางด้านแรงงาน บ้างก็ต้องประกอบอาชีพส่วนตัว จะเห็นได้ว่าปัจจุบันมีผู้สูงอายุออกมาเร่ขายของหรือไม่รับจ้างทั่วไป เช่น แม่บ้าน, คนขับรถ, ทำงานก่อสร้าง, พนักงานเก็บค่าโดยสาร เป็นต้น

ในมุมมองของกฎหมายในประเทศไทยนั้นมองแรงงานสูงอายุในเรื่องของความเท่าเทียมกันโดยไม่ได้มีการกำหนดมาตรการเฉพาะสำหรับการป้องกันการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุอายุกับแรงงานสูงอายุ ซึ่งในอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยเรื่องการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 นั้น เป็นมาตรการปฏิบัติที่เป็นแนวทางให้ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อคุ้มครองความเท่าเทียมของแรงงานทุกประเภท ถ้ามีการกำหนดความคุ้มครองหรือมาตรการอื่น ๆ ที่เป็นการตอบสนองต่อความจำเป็นต่อบุคคลต่าง ๆ เพื่อเป็นมาตรการคุ้มครองหรือความช่วยเหลือเป็นพิเศษ โดยเหตุผลทาง เพศ อายุ ความพิการ ความรับผิดชอบทางครอบครัว หรือฐานะทางสังคมหรือวัฒนธรรม ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ และองค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นก็มีข้อแนะที่ 162 ว่าด้วยเรื่องแรงงานสูงอายุ ค.ศ. 1980 เป็นแนวทางในการให้โอกาสในการจ้างงานและการดูแลปฏิบัติต่อแรงงานสูงอายุ

เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติในโอกาสการจ้างงาน เพราะเหตุอายุ ซึ่งแรงงานสูงอายุจะต้องปราศจากการเลือกปฏิบัติ เพราะเหตุอายุ และสมควรที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความเท่าเทียม เช่น เรื่องการเข้าถึงข้อมูลในเรื่องของตำแหน่งงาน หรือการจ้างงาน, เรื่องการได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน และได้รับค่าจ้างกรณีลาเพื่อศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านการทำงาน, เรื่องการได้รับความคุ้มครองในทางการจ้างในการเลิกจ้างเพราะเหตุอายุหรือการทดสอบที่เกี่ยวกับความสามารถของแรงงานสูงอายุ, เรื่องการได้รับการประกันสังคม และสวัสดิการอื่น ๆ, เรื่องการปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสม และเรื่องการส่งเสริมให้แรงงานสูงอายุมียุติพักรกหรือ บริการทางสังคม และการได้รับการรักษาพยาบาลที่ดี อันเนื่องมาจากการจ้างงานแรงงานสูงอายุ เพื่อหาช่องทางในการเสนอแนะความเหมาะสมและความชัดเจนในการปฏิบัติต่อแรงงานสูงอายุในประเทศไทย โดยการนำเอาแนวทางในการปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเรื่องการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานเพราะเหตุอายุ ของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยการยกเอาประเทศสหรัฐอเมริกาที่เป็นประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มีการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานเพราะเหตุอายุ มาเป็นส่วนในการสนับสนุนให้ประเทศไทยมีการคุ้มครองแรงงานสูงอายุที่ออกมาเป็นรูปธรรมและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งในเรื่องการจ้างงานแรงงานสูงอายุ, การดูแลแรงงานสูงอายุในระหว่างจ้างงาน, การดูแลในเรื่องการเกษียณอายุและแนวทางการปฏิบัติรองรับเมื่อแรงงานสูงอายุกลับมาทำงานอีกครั้ง และการดูแลนายจ้างที่มีการจ้างงานแรงงานสูงอายุอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาเห็นว่ามาตรการและบทบัญญัติทางกฎหมายในประเทศไทยยังมีบทบัญญัติที่คุ้มครองแรงงานสูงอายุ ยังไม่เพียงพอ ยังคงต้องอาศัยตีความจากกฎหมายข้างเคียง ผู้เขียนเห็นควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนขึ้นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อแรงงานสูงอายุ ไว้ดังนี้

1. การกำหนดคำนิยามเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุจึงขอเสนอให้มีการให้เพิ่มคำนิยามในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในมาตรา 5 ความดังนี้ “ลูกจ้างสูงอายุ หมายความว่า บุคคลที่มีอายุตั้งแต่หกสิบปีขึ้นไป ที่มีความต้องการในการทำงานต่อไป และได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ และหากมีการปฏิบัติพิเศษในทางการจ้างงานในบุคคลกลุ่มนี้ ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ”

2. การไม่มีกฎหมายที่กำหนดวิธีการป้องกันการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานในแรงงานสูงอายุ การกำหนดกฎหมายเพิ่มในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้อำนาจรัฐพิจารณาขอบข่ายหน้าที่ให้กับสองหน่วยงานมีความรับผิดชอบในการดูแลแรงงานสูงอายุ 2 เรื่อง ดังนี้

เรื่องแรก ให้เพิ่มบทบัญญัติหน้าที่ให้กับคณะกรรมการสวัสดิการในมาตรา 93 (6) ว่า “มีหน้าที่ตรวจสอบดูแลและรับเรื่องร้องทุกข์ของแรงงานสูงอายุไว้เป็นกรณีพิเศษ หากพบว่ามีเลือกปฏิบัติเพราะเหตุอายุเป็นเงื่อนไขในการจ้างงาน” และมาตรา 93 (6) เดิมให้เปลี่ยนเป็น มาตรา 93 (7) โดยออกประกาศกระทรวงการกำหนดมาตรการให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เข้ามาดูแลการกำหนดสัญญาจ้างแรงงานสูงอายุที่ไม่เป็นธรรมเป็นการเฉพาะ โดยในการจ้างแรงงานสูงอายุทุกครั้ง รวมไปถึงจนถึงการจ้างแรงงานสูงอายุจะต้องมีการแจ้งรายงานสภาพการจ้างงานต่อเจ้าหน้าที่แรงงาน ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อป้องกันการเอาเปรียบทางด้านแรงงานกับลูกจ้างสูงอายุ และเป็นหน่วยงานที่สามารถรับเรื่องร้องเรียนจากแรงงานสูงอายุหรือลูกจ้างสูงอายุ ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องของการพิจารณารับเข้าทำงาน หรือการถูกเลือกปฏิบัติทางอายุในการจ้างงาน

เรื่องที่สอง การกำหนดมาตรฐานรับรองฝีมือแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งใน ในแรงงานสูงอายุ นั้น กระทรวงแรงงานควรออกประกาศกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และการส่งเสริม และสนับสนุนให้ แรงงานสูงอายุได้มีการเข้ามาลงทะเบียน เพื่อเข้ารับการอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมทั้งรับรองคุณภาพของ แรงงานสูงอายุว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมในการทำงาน และมีการเรียกแรงงานสูงอายุเหล่านี้กลับเข้ามาต่ออายุและ ประเมินคุณสมบัติ ทุก ๆ 5 ปี ทั้งนี้ เพื่อเป็นการการันตีจากรัฐให้นายจ้างสบายใจและมีแรงจูงใจที่จะจ้างแรงงาน สูงอายุเข้าทำงาน เนื่องจากแรงงานสูงอายุเหล่านี้มีโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานมากขึ้นอีกด้วย

3. ด้านการคุ้มครองแรงงานสูงอายุในระหว่างทำงาน ลักษณะการทำงาน โดยให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในเรื่อง ของการกำหนดชั่วโมงการทำงาน ของลูกจ้างในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 25 บรรทัดที่ “กรณีลูกจ้างสูงอายุ สามารถที่จะร้องขอต่อนายจ้างพิจารณาให้มีการกำหนดลดชั่วโมงการทำงานใหม่ ตามความ เหมาะสมของลูกจ้าง โดยห้ามมิให้นายจ้างลดอัตราค่าจ้างเพราะเหตุการณลดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้าง จะต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำหรือหากจ่ายเป็นรายชั่วโมงจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำคิดเป็น รายชั่วโมง”

4. ด้านเรื่องการเลิกจ้างแรงงานสูงอายุและการเกษียณอายุ ควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนวรรคท้ายของ มาตรา 118/1 ให้สมควรเขียนให้ครอบคลุมถึงเรื่องดังกล่าว ความว่า “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือให้ลูกจ้างลาออก ก่อนเกษียณอายุ เพราะเหตุเรื่องอายุ หากมีการให้ลูกจ้างออกก่อนเกษียณอายุให้ทำหนังสือแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ แรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร และหากลูกจ้างยกขึ้นร้องต่อเจ้าหน้าที่หรือศาลแล้ว ให้พิจารณาว่าด้วยเรื่องการเลิก จ้างไม่เป็นธรรม” และให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมนิยามและแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 33 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อให้สามารถรองรับการทำงานของแรงงานสูงอายุในระบบการประกันสังคมบนหลักความเท่าเทียมกัน ดังนี้ โดยเพิ่มนิยามความหมายของ “เกษียณอายุ” หมายความว่า ลูกจ้างสูงอายุซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างครบกำหนด อายุการทำงาน หรือลูกจ้างสูงอายุตกลงทำงานให้นายจ้างสิ้นกำหนดเวลาการทำงานเมื่ออายุครบหกสิบปี หรือเป็นไป ตามการตกลงข้อบังคับการทำงานกับนายจ้างเมื่ออายุตามที่กำหนดให้เกษียณได้

“มาตรา 33 ให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ เป็นผู้ประกันตนลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้ว ตามวรรคหนึ่งเมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้าง หรือกลับเข้า มาทำงานหลังการเกษียณอายุ ซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตนต่อไป”

5. เรื่องการยกเว้นรายการ กรณีที่นายจ้างจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงาน ควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วน อัตราค่าใช้จ่ายในการจ้างงานของลูกจ้างทั้งหมดดังนี้

โดยแก้ไข ดังนี้ วรรคท้าย “ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วนที่ 3 หมวดที่ 3 ในลักษณะที่ 2 แห่งประมวลรัษฎากร ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งรับผู้สูงอายุที่มีอายุหกสิบปีขึ้นไปเข้าทำงานสำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ หนึ่งร้อยของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าจ้างในการจ้างงานผู้สูงอายุ เฉพาะรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้าง ผู้สูงอายุในส่วนที่ไม่เกินร้อยละสิบของจำนวนลูกจ้างในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้นสำหรับรอบระยะเวลาที่เริ่ม ในบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดี กำหนด ในกรณีที่ผู้สูงอายุทำงานในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลหลายแห่งในเวลาเดียวกัน ให้ในบริษัทหรือห้าง หุ้นส่วนนิติบุคคลที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงานก่อนได้รับสิทธิยกเว้นภาษีได้ตามวรรคหนึ่ง “การจ้างผู้สูงอายุตามวรรคหนึ่ง ไม่รวมถึงกรณีการจ้างผู้สูงอายุที่มีรายจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างแต่ละเดือนเกินกว่าห้าหมื่นบาท”

References

- Chantarawitoon, N. (1987). *Labour Law: Theory and Problems*. Bangkok: Thammasart Press.
- Employment New Zealand. (2016). *Retirement*. Retrieved October 22, 2016, from <https://employment.govt.nz/ending-employment/retirement/>
- Gambarjan, E. (2010). *Age Discrimination in European Union, the Netherlands and the Russian Federation*. Master's thesis, Faculty of Law, University of Tilburg
- Heathfield, S. (2017). *Employment Contract*. Retrieved March 15, 2017 from <https://www.thebalancecareers.com/employment-contract-1918115>
- Maithongdee, N. (2014). Discrimination against Women. *Journal of Economics and Management Strategy*, 1(2), 91–103.
- Namsiripongpun, W., Boontan, M. & Kwanchuen, A. (2006). *Law Amendments Disabilities Protections in society: study cases of laws and regulations that restrict the rights of people with disabilities in their careers*. Bangkok: Office of the Council of State.
- NSW Government. (2016). Ending Employment. Retrieved October 22, 2016, from http://www.industrialrelations.nsw.gov.au/oirwww/Employment_info/Recruitment_and_termination/Ending+employment.page
- Sindecharak, T. & Netiparatanakul, P. (2012). *Self-employed Workers' Preparation for Aging among Thailand's Aging Society*. Bangkok: Thammasat University.
- Suksamai, W. (2008). *Personal income tax credit system instead of a deduction system Apply*. Bangkok: Thammasat University.
- Wasawong, S. (1991). *Labour Protections*. Bangkok: Nitibannakarn.