

สภาพปัญหาและรูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุของสถาน ประกอบการเอกชนในประเทศไทย *

Problems and Models of Hiring Elderly Workers of the Private Establishments in Thailand

นิภาพรรณ เจนสันติกุล
Nipapan Jensantikul
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Khon Kaen University
E-mail: nipajen@kku.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และรูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเอกชนในประเทศไทยด้วยการศึกษาเชิงเอกสาร โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์ ตำรา หนังสือ กฎหมาย งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลสถานการณ์ผู้สูงอายุ และนโยบายด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาในการจ้างแรงงานสูงอายุ คือ 1.1) ด้านกฎหมายกรณีแรงงานสูงอายุทำงานภาคเอกชนอาจถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 1.2) ด้านการจัดสวัสดิการที่แรงงานสูงอายุได้รับไม่แตกต่างจากแรงงานอื่น 1.3) ด้านลักษณะงานที่แรงงานสูงอายุถูกให้ทำงานเกินเวลาที่กำหนด 1.4) ด้านการเลือกปฏิบัติจากนายจ้างที่ปฏิเสธการรับเข้าทำงาน และ 1.5) ด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน และการลดชั่วโมงการทำงานของแรงงานสูงอายุ 2) รูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุ มี 4 รูปแบบ ได้แก่ การจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ การขยายอายุการเกษียณ การใช้รูปแบบการจ้างงานในรูปแบบที่ยืดหยุ่น และการจ้างแรงงานสูงอายุโดยไม่คำนึงถึงว่าแรงงานนั้นจะเคยทำงานที่สถานประกอบการนั้นมาก่อน

* ได้รับความเห็นชอบ: 16 เมษายน 2563; แก้ไขบทความ: 18 สิงหาคม 2563; ตอรับตีพิมพ์: 2 กันยายน 2563



คำสำคัญ: รูปแบบ; แรงงานสูงอายุ; สถานประกอบการเอกชน

Abstract

The objective of this research paper was to study the problems and models of hiring elderly workers of the private establishments in Thailand by documentary study. Data was collected from academic documents, publications, textbook, book, law, related research, situation of the elderly and labor policies of the Ministry of Labor.

The research was found that: 1) the problems of hiring elderly workers were 1.1) the laws, in the case of elderly workers working in the private sector, employment may be unfairly dismissed. 1.2) the welfare received was not different from other laborers. 1.3) job characteristics of elderly workers were provided for overtime. 1.4) the discrimination from employers, who refuse to accept work and 1.5) the economy affected unemployment and working hours reduction of elderly workers. 2) There were 4 models of employment of elderly workers, including re-employment, extending the retirement age, using the flexible model of employment and the employment of older workers regardless of whether they have worked at that establishment before.

Keywords: model; elderly workers; private establishments

1. บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ โดยมีจำนวนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ ซึ่งจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2563) พบว่า พ.ศ. 2562 ประเทศไทยมีประชากรวัยสูงอายุ ร้อยละ 16.73 ของประชากรทั้งหมด ขณะที่ประชากรวัยเด็ก (0-14 ปี) มีร้อยละ 16.45 ของประชากรทั้งหมด นับเป็นปีแรก



ของประเทศที่จำนวน และสัดส่วนประชากรวัยสูงอายุมีมากกว่าประชากรวัยเด็ก โดยใน พ.ศ. 2561 มีประชากรวัยสูงอายุ ร้อยละ 16.06 ของประชากรทั้งหมด และประชากรวัยเด็ก ร้อยละ 16.79 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งจากข้อมูลสถิติประชากรวัยสูงอายุ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในอนาคตแรงงานสูงอายุจะเข้ามามีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในวงจรแรงงานของประเทศทั้งส่วนที่เป็น การจ้างแรงงานในระบบ และส่วนที่เป็นการจ้างแรงงานนอกระบบ

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการจ้างแรงงานสูงอายุ พบว่า แรงงานสูงอายุในระบบ ส่วนใหญ่มีปัญหาจากการได้รับค่าตอบแทนน้อยร้อยละ 59.4 รองลงมาเป็นงานที่ทำแล้วไม่ได้รับการจ้างต่อเนื่อง ร้อยละ 14.5 การทำงานหนัก ร้อยละ 14.0 ไม่มีสวัสดิการร้อยละ 4.2 เป็นต้น ในขณะที่แรงงานสูงอายุนอกระบบ มีปัญหาการได้รับค่าตอบแทนน้อยเช่นเดียวกัน ร้อยละ 48.5 รองลงมาเป็นการทำงานหนักร้อยละ 24.1 งานที่ทำไม่ได้รับการจ้างที่ต่อเนื่อง ร้อยละ 13.8 ไม่มีสวัสดิการ ร้อยละ 6.0 ไม่มีวันหยุด ร้อยละ 4.9 และทำงานไม่ตรงตามเวลาปกติร้อยละ 1.7 (พภัศสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล, ม.ป.ป.) โดยสะท้อนให้เห็นว่าระบบคุ้มครองทางสังคมเผชิญกับความท้าทายในการให้บริการอย่างเต็มรูปแบบ และรูปแบบใหม่ของการคุ้มครองแรงงานที่มีบาง ตำแหน่งงานเกิดขึ้นใหม่ มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ทำให้แรงงานสูงอายุ และนายจ้างมีช่องว่าง ระหว่างความคุ้มครองทางสังคมกับระยะเวลา และความต้องการในระบบการคุ้มครองทางสังคม ที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเสริมสร้าง และปรับระบบการคุ้มครองทางสังคมเพื่อให้บรรลุ บทบาทสำคัญในการป้องกัน และลดความยากจน เสริมสร้างความมั่นคงด้านรายได้ ลดความไม่เสมอภาค มุ่งเน้นไปที่กลุ่มแรงงานประเภทต่าง ๆ ที่เผชิญกับการคุ้มครองทางสังคม การจ้างงานชั่วคราว และผู้ที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่ไม่ชัดเจน (Behrendt & Nguyen, 2018)

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในรายงานของ Department of Economic and Social Affairs, The United Nations พบว่า ใน พ.ศ. 2593 ประเทศไทยจะมีสัดส่วนของผู้สูงอายุ สูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศสมาชิกอื่นโดยสัดส่วนของผู้สูงอายุประเทศไทย มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 37.5 ขณะที่ประเทศสิงคโปร์ และประเทศเวียดนามเป็นประเทศที่มีสัดส่วนของผู้สูงอายุในลำดับรองลงมา คือ ร้อยละ 35.5 และ 30.6 ตามลำดับ (รัชพล อ่ำสุข และปัทพร สุคนธมาน, 2559)

ทั้งนี้ถึงแม้ว่ากระทรวงแรงงานได้มีการลงนามความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและภาคเอกชน โดยมีสถานประกอบการเอกชนที่เข้าร่วมโครงการ อาทิ ซีเอ็ดบุ๊ค เซ็นเตอร์ บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ เทสโก้ โลตัส เป็นต้น ในการร่วมดำเนินการตามโครงการรวมพลังประชารัฐเพื่อ



ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ เพื่อสร้างคุณค่า สร้างหลักประกันที่มั่นคงทางรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุในสังคมไทย แต่โครงการดังกล่าวเพิ่งเริ่มดำเนินการเมื่อ พ.ศ. 2562 และแรงงานสูงอายุส่วนใหญ่ยังไม่รับทราบข้อมูล และไม่สามารถเข้าถึงโครงการ ซึ่งหากประเทศไทยไม่มีการกำหนดนโยบายหรือแผนปฏิบัติการที่เหมาะสมรองรับประเด็นการจ้างแรงงานสูงอายุอย่างชัดเจนอาจส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจระดับมหภาค และเศรษฐกิจระดับจุลภาค

จากความเป็นมาข้างต้นเป็นที่มาของบทความวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและรูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเอกชนในประเทศไทย โดยผลจากการศึกษาข้อมูลจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุมุ่งถึงสถานประกอบการเอกชนสามารถออกแบบหรือกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการการทำงานของผู้สูงอายุในสถานประกอบการได้อย่างเหมาะสมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และรูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเอกชนในประเทศไทย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวทางการศึกษาเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์ ตำรา หนังสือ กฎหมาย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ข้อมูลสถานการณ์ผู้สูงอายุ นโยบายด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน และกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลของ Miles & Huberman (1984) ที่ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยจำแนกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1) การย่อข้อมูล เป็นกระบวนการจัดการข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ข้อมูลมีความเป็นระเบียบ โดยจัดระบบและเชื่อมโยงข้อมูลสภาพการจ้างแรงงานสูงอายุ และรูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุ 2) การแสดงข้อมูล เป็นกระบวนการนำเสนอข้อมูลที่จัดระเบียบไว้แล้วอย่างเป็นหมวดหมู่ด้วยวิธีการพรรณนาข้อความจากการค้นคว้างานวิจัยเพื่อนำเสนอข้อมูลสภาพการจ้างแรงงานสูงอายุ และ



รูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุ 3) การหาข้อสรุป การตีความ และการตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของการวิจัยเป็นกระบวนการหาข้อสรุป และตีความข้อสรุป หรือข้อค้นพบที่ได้ รวมทั้งการเปรียบเทียบความเหมือน และความแตกต่าง เพื่อให้ได้ประเด็นหลักของการศึกษา พร้อมทั้งการยืนยันผลด้วยการตรวจสอบสามเส้าความน่าเชื่อถือของข้อสรุป

3. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูลด้วยการตรวจสอบสามเส้าด้านแหล่งที่มาของข้อมูล โดยผู้วิจัยใช้การศึกษาเชิงเอกสารจากแหล่งข้อมูลหลายประเภท อาทิ บทความวิชาการที่ได้รับตีพิมพ์ในวารสารของหน่วยงานรัฐหรือหน่วยงานเอกชน หนังสือ ตำรา งานวิจัย งานนิพนธ์ สื่อออนไลน์ที่เผยแพร่โดยหน่วยงานรัฐ หรือหน่วยงานเอกชนที่ได้รับการยอมรับ และสามารถสืบค้นข้อมูลย้อนหลังได้ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความหลากหลายด้านข้อมูลเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

4. บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเรื่อง ศตวรรษแห่งผู้สูงวัย: รูปแบบและแนวทางการจ้างแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และโครงการวิจัยผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากศูนย์จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2563

4. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับสภาพปัญหา และรูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเอกชนในประเทศไทย พบข้อมูล ดังนี้

1. สภาพปัญหาการจ้างแรงงานสูงอายุ

1.1 ด้านกฎหมาย พบว่า แรงงานสูงอายุในสถานประกอบการเอกชนได้รับการจ้างงานไม่เกินอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรือจนถึงอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 ที่ให้สิทธิฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างสามารถเลิกจ้าง หรือเลิกทำงานโดยไม่จำเป็นต้องแจ้งล่วงหน้าถึงสามเดือนหากไม่ได้มีการทำสัญญากำหนดระยะเวลาการจ้างงาน โดยฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างเมื่อถึงหรือก่อนถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้าง เพื่อที่จะเลิกสัญญาจ้างในคราวถัดไปของการจ่ายค่าจ้างได้



ดังนั้นสถานประกอบการแต่ละแห่งสามารถเลิกจ้างแรงงานสูงอายุก่อนครบอายุได้ และหากแรงงานถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม กฎหมายให้อำนาจศาลในการพิจารณาว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งอายุหรือไม่โดยพิจารณาตามบทบัญญัติ มาตราที่ 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 (นงนุช สุนทรชวกานต์, 2556)

นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีการบัญญัตินิยามคำว่า “แรงงานสูงอายุ” ไว้ส่งผลให้การกำหนดลักษณะงานหรือวันทำงาน เกิดปัญหาต่อการใช้แรงงานสูงอายุในแต่ละช่วงอายุ หรือสภาพทางกายภาพหรือจิตใจ หรือเพศของแรงงานสูงอายุ แม้ว่าต่อมาจะมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2560 ด้วยการเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุ และการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุเพิ่มเติม (นงนุช สุนทรชวกานต์, 2556; นิภาพรรณ เจนสันติกุล และรัตนากร นามวงษ์, 2561) อย่างไรก็ตามสำหรับการนำไปปฏิบัติในสถานประกอบการยังคงขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานประกอบการ รูปแบบการดำเนินธุรกิจ ระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ ระบบการจ่ายค่าจ้าง จำนวนแรงงานทั้งหมดมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าของสถานประกอบการในการจ้างแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตี ลิมสกุล, 2558)

1.2 ด้านการจัดสวัสดิการ พบว่า แรงงานสูงอายุได้รับการจัดสวัสดิการที่ไม่แตกต่างจากแรงงานอื่น (กิติมา ทิรเศรษฐเสมา, 2562) มีเพียงการประกันตนในกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 33 และเกณฑ์การรับสิทธิประโยชน์ทดแทนชราภาพจากกองทุนประกันสังคมที่จะจ่ายบำนาญชราภาพให้แก่แรงงานที่เป็นผู้ประกันตนในกองทุนประกันสังคม และจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพเมื่อมีอายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 76 และ มาตรา 77 ทวิ วรรคสองเท่านั้น (นงนุช สุนทรชวกานต์, 2556)

1.3 ด้านลักษณะงาน พบว่า ด้วยสภาพร่างกายของแรงงานผู้สูงอายุที่เปลี่ยนไปตามระยะเวลาส่งผลให้แรงงานสูงอายุส่วนใหญ่มีปัญหาด้านสุขภาพ ดังนั้นลักษณะงานที่แรงงานสูงอายุสามารถปฏิบัติได้ควรเป็นการทำงานที่ใช้แรงงานน้อย และไม่ควรรใช้ระยะเวลาในการทำงานเกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกินสัปดาห์ละ 6 วันตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ประกาศ ณ วันที่ 8 มีนาคม พ.ศ.2562 เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพ ตัวอย่างงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น เสมียนพนักงาน พนักงานใน



ร้านค้าและตลาด เป็นต้น และนายจ้างควรจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมสำหรับแรงงานสูงอายุ (ชัยพัฒน์ พุฒซ้อน และกันตพัฒน์ พรศิริวัชรสิน, 2561; นงนุช สุนทรชวกานต์ และพิสุทธิ์ กุลธนวิทย์, 2559; เกษรา โพธิ์เย็น, 2562)

1.4 ด้านการเลือกปฏิบัติ พบว่า ตั้งแต่แรงงานสูงอายุเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานอาจถูกนายจ้างปฏิเสธทั้งทางตรง และทางอ้อมในการรับเข้าทำงานซึ่งเป็นการไม่ได้รับความเสมอภาคทางโอกาสในการทำงาน (อนรรฆ พิทักษ์ธานิน และคณะ, 2556; นงนุช สุนทรชวกานต์, 2556; วนิดา บุญโฉม และณัฐพศุทธิ์ ภัทธีราสินสิริ, 2561; ไพลิน จินตามณีพร, 2560-2561; จุฬา จงสถิตย์ถาวร, 2560) เนื่องจากนายจ้างจะมีความลังเลในการจ้างแรงงานสูงอายุเพราะมีความเห็นว่าแรงงานสูงอายุนั้นยากต่อการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งอาจต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และมีความสามารถในปรับตัวน้อยกว่าแรงงานในวัยอื่น (Rothenberg & Gardner, 2011)

1.5 ด้านเศรษฐกิจ พบว่า สืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19) ตั้งแต่มีนาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา เพื่อเป็นการควบคุมการแพร่ระบาดทำให้รัฐบาลมีมาตรการปิดเมือง หรือการยกเลิกกิจกรรมทางเศรษฐกิจส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ทำให้ส่งผลกระทบต่อแรงงานสูงอายุ เช่น การให้แรงงานสูงอายุย้ายสถานที่ทำงาน หรือการให้แรงงานสูงอายุบางส่วนต้องว่างงานเนื่องจากบางกิจการปิดตัวลง หรือการให้แรงงานสูงอายุจำนวนหนึ่งปรับลดจำนวนชั่วโมงทำงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ทำงานแบบออนไลน์ (International Labour Organization, 2020)

2. รูปแบบการจ้างงานแรงงานสูงอายุ

จากการถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย ในงานวิจัยของศุภชัย ศรีสุชาติ และแก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล (2559) พบว่า การจ้างงานแรงงานสูงอายุมีรูปแบบสำคัญ ดังนี้

2.1 การจ้างงานกลับเข้ามาใหม่เป็นการให้แรงงานมีการเกษียณอายุการทำงานตามปกติ เช่น เมื่อถึงอายุ 55 ปี และเกษียณ จะถูกประเมินเพื่อจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ โดยยังคงให้ค่าจ้างและสวัสดิการตามที่มีการตกลงกัน ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ต่างจากเดิม และภารกิจอาจเหมือนเดิม ทั้งนี้การดำเนินการตามวิธีนี้ หากแรงงานสูงวัยมีสิทธิตามเงื่อนไขของการได้รับบำเหน็จหรือบำนาญชราภาพจะได้รับเงินส่วนนั้นจากกองทุนประกันสังคม และได้รับเงินค่าตอบแทนจากการจ้างงานใหม่ และเมื่ออายุของแรงงานยังไม่ถึง 60 ปี สามารถกลับเข้าสู่ระบบประกันสังคมใหม่ได้ แต่ระยะเวลาของการสะสมเงินเข้ากองทุนก็จะเริ่มต้นนับใหม่ซึ่งอาจไม่คุ้ม



กับการสะสมในระยะยาว สัญญาการจ้างงานใหม่ส่วนใหญ่เป็นลักษณะปีต่อปีเพื่อเป็นการประเมินศักยภาพในการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ พบว่า ในประเทศเกาหลี มีมาตรการการห้ามเลือกปฏิบัติด้านอายุ การอุดหนุนค่าจ้าง การจ้างแรงงานสูงอายุกลับเข้าปฏิบัติงาน การกำหนดอายุเกษียณของลูกจ้างที่ชัดเจน ส่วนประเทศสิงคโปร์มีมาตรการการทำสัญญาจ้างแรงงานสูงอายุ และการลดค่าจ้างลูกจ้างสูงอายุกำหนดในพระราชบัญญัติ ในขณะที่ประเทศไทยมีเพียงประกาศกระทรวงที่มุ่งเน้นไปที่การจัดหางานและการฝึกอาชีพเท่านั้น (มานิตย์ ศรายุทธิกรณ์, 2551)

2.2 การขยายอายุการเกษียณเป็นการให้โอกาสแรงงานสูงวัยในการที่จะทำงานต่อ โดยกิจการอาจมีเกณฑ์การเลือกให้แรงงานสูงวัยคนใดทำงานต่อโดยยังไม่เป็นการเกษียณ ส่งผลให้แรงงานสูงวัยกลุ่มนี้จะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม เนื่องจากยังอยู่ในสถานะของผู้ประกันตน และผลประโยชน์ในรูปแบบของค่าตอบแทนและสวัสดิการอาจมีมูลค่าเท่าเดิม การขยายอายุการเกษียณที่ยังไม่ทำให้แรงงานสูงวัยพ้นจากสภาพการจ้างงานซึ่งเมื่อทำการเปรียบเทียบการขยายการจ้างงานของผู้สูงอายุของต่างประเทศ พบว่า ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดอายุที่ได้รับบำนาญ 65 ปี 6 เดือน (มีแนวโน้มขยายอายุ) ประเทศญี่ปุ่นกำหนดอายุที่ได้รับบำนาญ 65 ปี และประเทศเกาหลีได้กำหนดอายุที่ได้รับบำนาญ 60 ปี (มีแนวโน้มขยายอายุ) (ศิริพงศ์ อัครชัยภูมิสกุล, 2556)

2.3 การใช้รูปแบบการจ้างงานในรูปแบบที่ยืดหยุ่น และแยกออกจากสถานประกอบการ เป็นการจ้างงานโดยอาจใช้รูปแบบของการจ้างแรงงานนอกระบบมาช่วย หรือเป็นการจ้างงานในรายชิ้น โดยจัดเป็นการทำงานนอกระบบ สถานประกอบการบางประเภทที่รับงานเป็นรายชิ้น อาศัยความชำนาญ ไม่จำเป็นต้องมีการใช้เครื่องมือการผลิตที่จำกัดเฉพาะในสถานประกอบการเท่านั้นในการผลิต เป็นการลดจำนวนพนักงานในระบบ และค่าใช้จ่ายสวัสดิการภาคบังคับในภาพรวมของกิจการ งานในลักษณะนี้จะเป็นงานที่มีคุณลักษณะเฉพาะ สามารถสร้างระบบควบคุมคุณภาพของงานผลิตที่เกิดภายนอกสถานประกอบการได้

2.4 การจ้างแรงงานสูงอายุโดยไม่คำนึงถึงว่าแรงงานนั้นจะเคยทำงานที่สถานประกอบการนั้นมาก่อนหรือไม่ เป็นการเปิดกว้างให้แรงงานสูงวัยที่เคยทำงานในระบบหรือนอกระบบสามารถเข้ามาในระบบได้ โดยเป็นการใช้ความสามารถขั้นพื้นฐานหรือความสามารถเฉพาะที่ติดตัวแรงงานสูงวัยในการเข้ามาประกอบอาชีพ สถานประกอบการสามารถเปิดรับโดยไม่



จำเป็นต้องมีการฝึกงานทักษะสูงให้กับแรงงานสูงวัยหรือเป็นงานที่ไม่มีความซับซ้อน หรืออาจมีการฝึกงานเพิ่มทักษะอย่างง่ายที่เกี่ยวข้องกับงานให้กับแรงงานใหม่ (แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล, 2562)

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และเป็นไปด้วยความสมัครใจระหว่างนายจ้าง และแรงงาน รูปแบบของการจ้างงานแรงงานสูงวัยจึงควรระบุให้ชัดเจนในสัญญาการจ้างงานตั้งแต่เริ่มแรกเพื่อให้ทั้งคู่จ้าง และนายจ้างรับทราบบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในกระบวนการจ้างงานแรงงานสูงวัย โดยควรพิจารณาถึงค่าตอบแทน และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่แรงงานพึงได้รับที่แตกต่างกัน เนื่องจากสภาพที่เกี่ยวข้องกับประกันสังคมจะมีความแตกต่างกัน

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ สามารถอภิปรายผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาการจ้างแรงงานสูงอายุ และรูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเอกชนในประเทศไทย ดังนี้

1. สภาพปัญหาการจ้างแรงงานสูงอายุ

1.1 ด้านกฎหมาย ในกรณีที่เป็นแรงงานสูงอายุเอกชนสามารถถูกเลิกจ้างได้ก่อนครบอายุ และด้วยกฎหมายที่ไม่มีการบัญญัตินิยามคำว่า “แรงงานสูงอายุ” ส่งผลให้ไม่มีกฎหมายคุ้มครองการกำหนดลักษณะงาน หรือวันทำงาน (นงนุช สุนทรชวกานต์, 2556; นิภาพรณ เจนสันติกุล และรัตนกร นามวงษ์, 2561) สอดคล้องกับ อนรรฆ พิทักษ์ธานิน และคณะ (2556) ที่ระบุว่ายังไม่มีความชัดเจนต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ และการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า และศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งควรมีการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากร โดยมาตี ลิมสกุล (2558) ได้ศึกษาถึงกฎหมายกลางว่าด้วยการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทยและระบุว่าควรปรับปรุงกฎหมายสวัสดิการของไทยใน 9 ประเด็น ได้แก่ เจตนารมณ์ของกฎหมายสวัสดิการสังคม โครงสร้างคณะกรรมการสวัสดิการสังคมในระดับชาติและระดับท้องถิ่น อำนาจหน้าที่คณะกรรมการสวัสดิการสังคมในระดับชาติและระดับท้องถิ่น หน่วยงานและอำนาจหน้าที่ด้านการปฏิบัติของรัฐ การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้บริการ การบริหารกองทุนด้านสวัสดิการสังคม การตรวจสอบการทำงานของคณะกรรมการสวัสดิการสังคม การมีส่วนร่วมของประชาชนในกฎหมายสวัสดิการสังคม และการบังคับใช้กฎหมายหรือการลงโทษ



1.2 ด้านการจัดสวัสดิการ พบว่า แรงงานสูงอายุได้รับการจัดสวัสดิการที่ไม่แตกต่างจากแรงงานอื่นสอดคล้องกับ กิติมา ตีระเศรษฐีเสมา (2562) ที่ระบุว่า แรงงานสูงอายุประสบปัญหาเรื่องค่าจ้าง ในขณะที่ประเทศสิงคโปร์มีการกำหนดมาตรการส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุด้วยการให้เงินสนับสนุนพิเศษหลายลักษณะ เช่น เงินสวัสดิการสนับสนุนการฝึกอบรม สวัสดิการรายได้เพิ่มเติมที่จ่ายเป็นเงินสดและเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเงินอุดหนุนที่จ่ายชดเชยให้แก่ นายจ้างเพื่อจ้างแรงงานสูงอายุสัญชาติสิงคโปร์ (จุฬา จงสถิตถาวร, 2560) ดังนั้นควรมีการทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติจัดตั้งและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และกฎหมายฝ่ายบริหารจำนวน 1 ฉบับ คือ ประกาศกระทรวงแรงงานฉบับลงวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2547 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครองการส่งเสริม และการสนับสนุนผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพหรืออาชีพที่เหมาะสม

1.3 ด้านลักษณะงาน พบว่า ด้วยสภาพร่างกายของแรงงานผู้สูงอายุที่เปลี่ยนไปตามระยะเวลาส่งผลให้แรงงานสูงอายุส่วนใหญ่มีปัญหาด้านสุขภาพจึงไม่ควรใช้ระยะเวลาในการทำงานเกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน สอดคล้องกับชัยพัฒน์ พุฒซ้อน และกันตพัฒน์ พรศิริวัชรสิน (2561) ที่ได้สรุปถึงกลุ่มโรคที่ผู้สูงอายุป่วยเป็นจำนวนมาก 3 อันดับแรก คือ กลุ่มโรคระบบกล้ามเนื้อเอ็น กระดูกและข้อ กลุ่มโรคระบบทางเดินหายใจ และกลุ่มโรคหัวใจ และหลอดเลือด นอกจากนี้ยังพบว่าในงานวิจัยของ กิติมา ตีระเศรษฐีเสมา (2562) สะท้อนถึงข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุที่ทำงานเกินเวลา 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยลักษณะงานที่ไม่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และในงานของ โสภณ แท่งเพ็ชร์ (2552) ระบุว่าแรงงานสูงอายุส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งเท่ากับเวลาการทำงานของวัยแรงงาน แต่ได้รับอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่า โดยในงานของ นงนุช สุนทรชวากานต์ และพิสุทธิ กุศลธนวิทย์ (2559) ได้จำแนกประเภทงานที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุไว้ 6 ประเภท คือ 1) งานที่ต้องใช้ทักษะสูงใช้แรงงานน้อย 2) งานใช้ทักษะสูงและใช้แรงงานมาก 3) งานที่ใช้ทักษะปานกลาง และใช้แรงงานน้อย 4) งานที่ใช้ทักษะปานกลาง และใช้แรงงานมาก 5) งานที่ใช้ทักษะน้อยและใช้แรงงานน้อย 6) งานที่ใช้ทักษะน้อย และใช้แรงงานมาก โดยสถานประกอบการควรพิจารณาและจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมตามลักษณะงานและอายุ



1.4 ด้านการเลือกปฏิบัติ พบว่า ตั้งแต่แรงงานสูงอายุเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานอาจถูกนายจ้างปฏิเสธทั้งทางตรง และทางอ้อมในการรับเข้าทำงานซึ่งเป็นการไม่ได้รับความเสมอภาคทางโอกาสในการทำงาน สอดคล้องกับ อนรรฆ พิทักษ์ธานิน และคณะ (2556) ที่ระบุว่า แรงงานสูงอายุมีโอกาสเข้าทำงานในภาคเศรษฐกิจในระบบน้อย เนื่องจากระดับการศึกษา การขาดทักษะความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ จึงเป็นกลุ่มเสี่ยงต่อภาวะความยากจน และหากทำงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ จะไม่มีหลักประกันความมั่นคงในรูปของบำนาญ และเงินออม มีรายได้ต่ำ และประสบปัญหาการขาดรายได้ (นงนุช สุนทรชวกันต์, 2556; วนิดา บุญโฉม และณัฐพศุทธิ์ ภัทธีราสินศิริ, 2561; ไพลิน จินตามณีพร, 2560-2561; จุฬา จงสถิตย์ถาวร, 2560) และสอดคล้องกับ Rothenberg & Gardner (2011) ที่ระบุไว้ในงานวิจัยเกี่ยวกับสาเหตุที่นายจ้างเลือกที่จะไม่จ้างแรงงานสูงอายุเพราะยากต่อการฝึกอบรมจึงเป็นเหตุให้แรงงานสูงอายุถูกละเลย ไม่ได้รับการบริการ และการอำนวยความสะดวกในการทำงาน อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม และไม่ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมพัฒนาจากสถานประกอบการ นอกจากนี้ด้วยช่องว่างระหว่างวัยทำให้เพื่อนร่วมงานอาจปฏิบัติต่อแรงงานสูงอายุที่แตกต่างกันไป สอดคล้องกับ ตรงกมล สนามเขต (2562) ที่ระบุว่า ในงานวาทกรรมสังคมผู้สูงวัย สังคมมีมุมมองเกี่ยวกับคุณค่าของผู้สูงอายุทั้งเชิงบวก และเชิงลบขึ้นอยู่กับสภาพสังคม

1.5 ด้านเศรษฐกิจ พบว่า สืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อแรงงานสูงอายุ เช่น การให้แรงงานสูงอายุย้ายสถานที่ทำงาน หรือการให้แรงงานสูงอายุบางส่วนต้องว่างงานเนื่องจากบางกิจการปิดตัวลง หรือการให้แรงงานสูงอายุจำนวนหนึ่งปรับลดจำนวนชั่วโมงทำงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ทำงานแบบออนไลน์ สอดคล้องกับงานของ แก้วขวัญ ตั้งติพิงศ์กุล และศุภชัย ศรีสุชาติ (2559) ที่ระบุว่า การจ้างงานของสถานประกอบการนั้นขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน ผลประกอบการ และความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับแรงงาน

นอกจากนี้จากรายงานของ Department of Economic and Social Affairs, The United Nations ได้ระบุถึงสัดส่วนของผู้สูงอายุของประเทศไทย และประเทศสมาชิกในอาเซียน โดยสะท้อนให้เห็นว่า ใน พ.ศ. 2593 ประเทศไทยจะมีสัดส่วนของผู้สูงอายุสูงที่สุดในอาเซียนโดยสัดส่วนของผู้สูงอายุประเทศไทย มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 37.5 (รัชพล อ่ำสุข และปัทพร สุคนธมาน, 2559) ดังนั้นรัฐบาลควรให้ความช่วยเหลือแก่สถานประกอบการเอกชนที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุด้วยการพิจารณามาตรการต่าง ๆ เช่น การลดหย่อนภาษี การส่งเสริมการพัฒนา



เครื่องจักรหรือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ การเลื่อนการเกษียณอายุ เป็นต้น (Zhang & Zhao, 2012; ชัยพัฒน์ พุฒซ้อน และกันตพัฒน์ พรศิริวัชรสิน, 2561) ซึ่งเป็นแนวทางการสร้างคุณค่า ความหมายต่อผู้สูงอายุให้มีจิตใจที่สงบ มั่นคง อดทน และความมุ่งมั่นที่จะมีชีวิตอยู่ และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข การมีมาตรการทางสังคมเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมสูงวัยควรควบคู่กับมาตรการทางเศรษฐกิจเพื่อให้รัฐบาล และสังคมสามารถแก้ไขสถานการณ์ของสังคมสูงวัยให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการให้ความสำคัญต่อผู้สูงอายุแบบองค์รวมทั้งมิติทางร่างกาย จิตใจ และสังคมไปพร้อมกันไม่ใช่เพียงมิติใดมิติเดียว รัฐบาลควรจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุที่ครอบคลุมมากขึ้น สนับสนุน และส่งเสริมทักษะแรงงาน และกำหนดให้มีมาตรการสนับสนุนในการเลื่อนการเกษียณอายุ และลดข้อจำกัดด้านอายุในการจ้างงานของแรงงานวัยกลางคน และผู้สูงอายุ (Serban, 2012; Huang, et al., 2019)

2. รูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุ มี 4 รูปแบบ คือ

2.1 การจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ มีข้อดี คือ แรงงานสามารถทำงานได้ต่อเนื่องโดยมีฐานเงินเดือนไม่แตกต่างจากเดิมแต่จะไม่อยู่ในระบบประกันสังคม ข้อเสีย คือ สัญญาจ้างเป็นรายปี แรงงานจะถูกประเมินศักยภาพเป็นระยะ ซึ่งอาจสร้างความกดดัน ความเครียดให้กับแรงงาน

2.2 การขยายอายุการเกษียณ มีข้อดี คือ แรงงานสามารถทำงานได้ต่อเนื่องโดยมีฐานเงินเดือนไม่แตกต่างจากเดิมและยังอยู่ในระบบประกันสังคมทั้งนี้จะต้องเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องด้านวิชาการ ทั้งระดับผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ ส่วนในระดับทั่วไปต้องเป็นทักษะพิเศษ และมีความอาวุโส รวมถึงตำแหน่งนั้นหาบุคคลมาทดแทนยาก และในหน่วยงานนั้นมีความขาดแคลนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ข้อเสีย คือ แรงงานจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่หน่วยงานระบุ และมีกำหนดระยะเวลาการจ้างงาน

2.3 การใช้รูปแบบการจ้างงานในรูปแบบที่ยืดหยุ่น มีข้อดี คือ รูปแบบนี้เป็นการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเป็นแรงงานนอกระบบ มีความอิสระ ได้รับค่าตอบแทนตามผลงานที่ทำได้ ข้อเสีย คือ วิธีการจ้างงานมีความยืดหยุ่นขึ้นอยู่กับหน่วยงาน แต่อาจทำให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับผลงานที่แรงงานทำได้

2.4 การจ้างแรงงานสูงอายุโดยไม่คำนึงถึงว่าแรงงานนั้นจะเคยทำงานที่สถานประกอบการนั้นมาก่อนมีข้อดี คือ รูปแบบนี้เป็นการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งที่เป็นแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ ข้อเสีย คือ รูปแบบนี้มีต้นทุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมแรงงาน ค่าตอบแทนได้รับตามที่ระบุในสัญญา



โดยมีงานวิจัยหลายฉบับที่สนับสนุนให้มีการจ้างแรงงานสูงอายุ อาทิ ศิริพงศ์ อัครชัยภูมิสกุล (2556) ไพลิติน จินตามณีพร (2560-2561) วนิตา บุญโฉม และณัฐพศุตม์ ภัทธีราสินสิริ (2561) พิสุทธิ์ กุลธนวิทย์ และนงนุช สุนทรชวกันต์ (2562) เกษรา โพธิ์เย็น (2562) Beach (2008) Serban (2012) Huang, et al. (2019) โดยพิจารณาจากทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ โดยผู้สูงอายุที่มีความสามารถในการทำงานมีความต้องการด้านหลักประกัน รายได้ที่ยั่งยืนคงยามชราภาพจึงยังคงมีความประสงค์ที่จะทำงานอยู่ในระบบ และลดผลกระทบ กรณีการขาดแคลนแรงงาน และลดภาระทางการคลังของภาครัฐ (พิสุทธิ์ กุลธนวิทย์ และนงนุช สุนทรชวกันต์, 2562) และสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงแรงงานที่ได้มีการกำหนด ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่าง ยั่งยืน โดยในกลยุทธ์ที่ 3 มุ่งสร้างวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เน้นให้มีผลิตภาพสูง ตลอดช่วงวัยด้วยการให้สำนักงานประกันสังคมได้มีการศึกษาเพื่อการปฏิรูประบบบำนาญให้ สามารถรองรับกับสถานการณ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เช่น สิทธิประโยชน์กรณีรับเงินบำนาญ เพื่อให้ผู้ที่รับบำนาญได้รับเงินบำนาญที่เพียงพอต่อการยังชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2559)

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติของรัฐบาล

1.1 รัฐบาลควรกำหนดมาตรการสนับสนุนให้สถานประกอบการเอกชนรับแรงงาน ผู้สูงอายุเข้าทำงานด้วยมาตรการต่าง ๆ เช่น การลดหย่อนภาษี การสนับสนุนค่าใช้จ่ายสำหรับการ จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ การส่งเสริมการพัฒนาเครื่องจักร และ เทคโนโลยี เป็นต้น

1.2 รัฐบาลควรจัดตั้งศูนย์พัฒนาทักษะอาชีพแก่ผู้สูงอายุควบคู่กับการจัดหางานที่ เหมาะสมให้แก่แรงงานในทุกจังหวัดเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาเป็นอาชีพเลี้ยงตัวเองได้ เป็นการนำทักษะ และประสบการณ์ของผู้สูงอายุมาใช้ให้เกิด ประโยชน์

1.3 รัฐบาล กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาทบทวนเพื่อ ปรับแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานสูงอายุให้มีการนิยามความหมาย ลักษณะงาน



ระยะเวลาในการทำงาน และการกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติของสถานประกอบการเอกชน

2.1 สถานประกอบการเอกชนควรพิจารณาลักษณะงาน ชั่วโมงการทำงาน เงื่อนไขการจ้างแรงงาน และการกำหนดค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และสภาพการทำงานของแรงงานสูงอายุ ทั้งนี้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานจะต้องพิจารณาหลักเกณฑ์ และวิเคราะห์ผลกระทบอย่างละเอียดเพื่อมิให้กระทบต่อขวัญ และกำลังใจของแรงงานที่มีอายุน้อยกว่า

2.2 สถานประกอบการเอกชนควรจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อแรงงานสูงอายุ และส่งเสริมเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาภาพอนาคตของการจ้างแรงงานสูงอายุในทุกหน่วยงานทั้งหน่วยงานภาครัฐบาล หน่วยงานภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้การกำหนดทิศทาง หรือแผนนโยบายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานสูงอายุมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจของประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2559). *ยุทธศาสตร์กระทรวง พ.ศ. 2560 – 2564 และยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง พ.ศ. 2560 – 2564 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กิติมา ติรเศรษฐเสมา. (2562). มาตรการในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ. *วารสารการบริหารปกครอง*, 8 (1), 265-287.
- เกษรา โปธิ์เย็น. (2562). สังคมผู้สูงอายุ: โอกาสของธุรกิจที่ยั่งยืนในอนาคต. *วารสารวิทยาการ จัดการปริทัศน์*, 21 (1), 201-209.
- แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล และศุภชัย ศรีสุชาติ. (2559). *โครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.



- แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล. (31 กรกฎาคม 2562). การขยายโอกาสการจ้างงานผู้สูงอายุภาคเอกชนในประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <http://www.setthasarn.econ.tu.ac.th/blog/detail/20/>
- จุฬา จงสถิตย์ถาวร. (2560). กฎหมายการจ้างแรงงานสูงอายุ. *วารสารนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยอีสต์มัมบัง*, 8 (1), 51-68.
- ชัยพัฒน์ พุ่มซ้อน และกัณตพัฒน์ พรศิริวัชรสิน. (2561). แนวทางการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 1 (1), 25-36.
- ตรงกมล สนามเขต. (2562). มุมมองคุณค่าผู้สูงอายุที่นำเสนอผ่านวาทกรรมสังคมผู้สูงวัย. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*, 6 (2), 1-18.
- นงนุช สุนทรชวกันต์. (2556). แนวทางการปรับปรุงกฎหมายเพื่อขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ. *วารสารนักบริหาร*, 33 (3), 39-46.
- นงนุช สุนทรชวกันต์ และพิสุทธิ กุลธนวิทย์. (2559). ความแตกต่างทางอาชีพต่อผลิตภาพของแรงงานสูงอายุไทย. *BU Academic Review*, 15 (1), 42-61.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล และรัตนากร นามวงษ์. (2561). การคุ้มครองลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2560: ปัญหาและข้อพิจารณาสำหรับการนำไปใช้. *รัฐสภาสาร*, 66 (4), 70-84.
- พภััสสรณ์ วรรณภัทรธีระกุล. (ม.ป.ป). *ปัญหาแรงงาน: เมื่อประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์*. ม.ป.ท.
- พิสุทธิ กุลธนวิทย์ และนงนุช สุนทรชวกันต์. (2562). การตัดสินใจทำงานและจ้างงานต่อหลังเกษียณอายุ: บทสำรวจภาคสนาม. *วารสารนักบริหาร*, 18 (1), 148-164.
- ไพลิน จินตามณีพร. (2560-2561). *แนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- มาตี ลิมสกุล. (2558). กฎหมายกลางว่าด้วยการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย. *วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์*, 23 (1), 28-54.
- มานิตย์ ศราวุทธิกรณ์. (2551). *มาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- รัชพล อ่ำสุข และปัทพร สุขนธมาน. (2559). แรงงานผู้สูงอายุ: สถานการณ์ และนโยบายของประเทศไทย. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 6 (1), 345-364.
- วนิตา บุญโฉม และณัฐพศุทธิ์ ภัทธีราสินสิริ. (2561). การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 23 (3), 87-97.
- ศิริพงษ์ อัครชัยภูมิสกุล. (2556). มาตรการกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาการจ้างงานของผู้สูงอายุ. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 10 (1), 33-39.
- ศุภชัย ศรีสุชาติ และแก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล. (2559). *โครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- โสภณ แห่งเพ็ชร์. (13 เมษายน 2552). *แรงงานสูงอายุมีผลกระทบต่อผลิตภาพการผลิตและการพัฒนาของประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2563, จาก https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_104834/lang-en/index.htm
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). *จำนวนและสัดส่วนประชากรจากการทะเบียน จำแนกตามกลุ่มอายุ (วัยเด็ก วัยแรงงาน วัยสูงอายุ) เพศ ภาค และจังหวัด พ.ศ. 2553 - 2562*. สืบค้นเมื่อ 31 กรกฎาคม 2563, จาก http://statbbi.nso.go.th/staticreport/Page/sector/TH/report/sector_01_11103_TH_.xlsx
- อนรรฆ พิทักษ์ธานิน และคณะ. (2556). *การเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ เด็ก ผู้หญิง และผู้สูงอายุ*. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.).
- Beach, C.M. (2008). Canada's Aging Workforce: Participation, Productivity, and Living Standards. Bank of Canada: *A Festschrift in Honour of David Dodge*, 197-218.
- Behrendt, C. & Nguyen, Q.A. (2018). *Innovative Approaches for Ensuring Universal Social Protection for the Future of Work*. Geneva: International Labour Organization.
- Huang, W.H. et al. (2019). Impact of Population and Workforce Aging on Economic Growth: Case Study of Taiwan. *Sustainability*, 11, 1-13.



- International Labour Organization. (2020). *Covid-19 and the World of Work: Impact and Policy Responses*. Geneva: International Labour Organization.
- Miles, M. & Huberman, A. (1984). *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook for New Methods*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Rothenberg, J.Z. & Gardner, D.S. (2011). Protecting Older Workers: The Failure of the Age Discrimination in Employment Act of 1967. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 38 (1), 9-30.
- Serban, A.C. (2012). Aging Population and Effects on Labour Market. *Procedia Economics and Finance*, 1, 356 – 364.
- Zhang, C & Zhao, Y. (2012). *The Relationship between Elderly Employment and Youth Employment: Evidence from China*. Beijing: China Center for Economic Research, Peking University; Cambridge, MA: Department of Economics, Harvard University.