

ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการทางภาษี : กรณีศึกษาการใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการ

OBSERVATION ON THE IMPLEMENTATION OF TAX EDUCATION MEASURES FOR BUSINESSES EMPLOYING OLDER WORKERS.

บัญชา วิทยานันท์^{1*}, กำธร กำประเสริฐ², อุดลย์ ทานาราช³, พรทิพย์ พิมพ์สุรโสภณ⁴ และ โยชิตา ศรีทองกุล⁵
BUNCHA WITTHAYAANUN^{1*}, KAMTHORN KAMPRASERT², ADUL THANARAJ³,
PORNTHIP PIMSURASOPHON⁴ and YOOSITAR SRITHONGKUL⁵

บทคัดย่อ

บทความทางวิจัย ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการทางภาษี : กรณีศึกษาการใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและมาตรการทางกฎหมาย ในการนำมาตรการลดหย่อนภาษีของสถานประกอบการในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ และศึกษาข้อดี ข้อบกพร่องตลอดถึงปัญหาทางกฎหมายของสถานประกอบการและผู้สูงอายุที่ได้รับผลกระทบทางกฎหมาย และปัญหาอุปสรรคต่อการส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการ โดยศึกษาวิเคราะห์พระราชฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร(ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 ที่บังคับใช้ในปัจจุบันที่ไม่สอดคล้องกับสภาพสิทธิประโยชน์ในทางภาษีของและงานผู้สูงอายุและสถานประกอบการ

จากการศึกษาวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการนำมาตรการลดหย่อนภาษีของสถานประกอบการในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ดังนี้คือ ในการใช้มาตรการทางกฎหมายเพื่อลดหย่อนภาษีของสถานประกอบการ รัฐได้ออกพระราชฎีกาซึ่งเป็นกฎหมายของฝ่ายบริหารเพื่อส่งเสริมและให้ความคุ้มครอง ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีการแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ง่ายนับเป็นข้อดีของการเลือกออกกฎหมายบังคับใช้โดยรัฐและในประเด็นนี้เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายเฉพาะคือพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ ในเรื่องสิทธิของผู้สูงอายุตามมาตรา 11 รัฐควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติผู้สูงอายุในด้านสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุและสถานประกอบการที่จ้างแรงงานผู้สูงอายุ อันเป็นการรองรับมาตรการในการส่งเสริมสถานประกอบการเพื่อให้การส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตเกี่ยวกับบทบัญญัติในพระราชฎีกาดังกล่าว ยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบททางสังคมและเศรษฐกิจหลายประการ ที่ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เหมาะสม เช่น สถานประกอบกิจการตามมาตรา 3 แห่งพระราชฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากรฯ กำหนดเฉพาะบริษัทจำกัดและห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเท่านั้น ซึ่งไม่ครอบคลุมถึงห้างหุ้นส่วนสามัญธรรมดาหรือคณะบุคคล และการกำหนดจำนวนลูกจ้างผู้สูงอายุไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้าง ซึ่งเป็นการกำหนดจำนวนที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ทางด้านสังคม และเศรษฐกิจ และบทบัญญัติที่เจาะจงเฉพาะ

¹ รองศาสตราจารย์ ดร. คณบดีคณะนิติศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา, Assoc. Prof. Dr Dean-Faculty of Law Nakhonratchasima College.

² รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา, Assoc. Prof, Lecturer of Laws Program, Nakhonratchasima College.

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา, Asst. Prof. Dr. Lecturer-Master of Laws Program, Nakhonratchasima College.

⁴ อาจารย์ประจำหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต, วิทยาลัยนครราชสีมา, Dr. Lecturer of Laws, Nakhonratchasima College.

⁵ เลขานุการคณะนิติศาสตร์, วิทยาลัยนครราชสีมา, Secretary of the Faculty of Law, Nakhon Ratchasima College.

* Corresponding Author, Email: nmc.dr.bc@gmail.com

ผู้สูงอายุตามมาตรา 4(2) คือจะต้องเป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนจำกัดที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว หรือที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้กับกรมจัดหางานกระทรวงแรงงานรวมทั้งความไม่เหมาะสมของค่าจ้างตามมาตรา 3 วรรคท้ายเป็นต้น

คำสำคัญ : การลดหย่อนภาษี ; สถานประกอบการ ; ผู้สูงอายุ

ABSTRACT

This academic article on Observation on the Implementation of Tax education Measures for Businesses Employing Older Workers. has the objective to study the concept, theory and legal measure in the application of tax deduction measure of business establishment in employing the elderly. The study includes the advantages and disadvantages as well as the legal problem of the business establishment and the elderly that have been legally affected, the problem of obstacle to the promotion of the employment of the elderly by the business establishment. The study will be conducted by the analysis of the Act on the Elderly B. E. 2546 (2003 A.D.), and the Royal Decree issued under the Revenue Code No. 639 B. E. 2560.

As a result of the study and analysis, there are some observations relating to the introduction of the application of tax deduction for the business establishment hiring the elderly. In order to apply the tax deduction measure by the business establishment, the State has promulgated the Royal Decree which is the legislation promulgated by the executive branch and can be conveniently modified. This method can be considered as a better choice for the State to issue the Royal Decree. For the congruency of this point, the State should amend the Act on the Elderly in the area of the benefit of the elderly and the business establishment hiring the elderly. It will be a supporting measure to promote the business establishment to hire more elderly employees. In addition, there are some more observations about the Royal Decree that it is not congruent with the current social and economic situations, for example, the business establishment under Article 3 of the Royal Decree issued under the Revenue Code relating to revenue tax exemptions provides that only limited liability company and registered ordinary partnership are entitled to such exemption. It does not cover the ordinary partnership or group of individuals. It also limits the percentage of employment of the elderly employees to not more than 15% of the total number of employees which is not congruent with the present context of social and economic situation. Another observation is related to the application of Article 4(2) which specifically applies to the elderly employees who are already employed by the limited liability company and registered limited partnership or have previously registered with the Department of Labor Employment. Ministry of Labor. Another inappropriate provision is about the fixing of wages under the last paragraph of Article 3.

Keywords: Tax Deduction ; Business Establishment ; The Elderly

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและเปลี่ยนผ่านเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ โดยเมื่อพิจารณาถึงจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.2561 เป็นปีที่มีประชากรผู้สูงอายุมากกว่าจำนวนประชากรเด็ก และในปี พ.ศ.2562 ประเทศไทยมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุ ร้อยละ 18 โดยมีประชากรเด็ก ร้อยละ 15.9 และในปี พ.ศ.2564 มีประชากรผู้สูงอายุ ร้อยละ 24 และคาดว่าในปี พ.ศ.2567 จะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 28 และในเดือนธันวาคมปี พ.ศ.2565 เมื่อเทียบกับประชากรไทยรวม 66,054,830 คนมีประชากรผู้สูงอายุจำนวน 12,814,778 คนคิดเป็นร้อยละผู้สูงอายุ ร้อยละ 19.40 จำแนกเป็นช่วงอายุของผู้สูงอายุดังนี้ ช่วงอายุ 60-69 ปี ร้อยละ 56.69 ช่วงอายุ 70-79 ปี ร้อยละ 29.38 ช่วงอายุ 80-89 ปี ร้อยละ 11.48 ช่วงอายุ 90-99 ปี ร้อยละ 2.24 และช่วงอายุ 100 ปีขึ้นไป ร้อยละ 0.26 (กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2566. (สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2566 จาก <http://www.dop.go.th>) จากสถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ประชากรผู้สูงอายุมีอัตราส่วนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งหมายถึงรัฐจะต้องใช้เงินงบประมาณที่สูงขึ้นตามไปด้วยทุกปี ดังนั้นรัฐจึงต้องกำหนดนโยบายและแผนงานในการส่งเสริมพัฒนาผู้สูงอายุรวมทั้งกำหนดมาตรการต่างๆในการส่งเสริมพัฒนาและพิทักษ์ผู้สูงอายุเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ตลอดจนนำความรู้ ความเข้าใจ และส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุจากอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุในทุกปี

นอกจากจะส่งผลกระทบต่อการเพิ่มงบประมาณของภาครัฐแล้วยังส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของครอบครัวผู้สูงอายุและตัวผู้สูงอายุเอง ซึ่งที่ผ่านมารัฐได้กำหนดนโยบายและจัดทำแผนเกี่ยวกับผู้สูงอายุอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม เช่น คำแถลงนโยบายของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ในขณะนั้น แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน พ.ศ.2557 ในข้อที่ 3 ดังนี้ “การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และการเข้าถึงบริการภาครัฐ และในข้อ 3.4 เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีงานหรือกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อสร้างสรรค์และไม่ก่อภาระต่อสังคมในอนาคต โดยจัดเตรียมระบบการดูแลในบ้าน สถานที่พักพิง และโรงพยาบาลที่เป็นความร่วมมือภาครัฐ ภาคเอกชนและ

ครอบครัว รวมถึงการพัฒนาระบบการเงินการคลังสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ” และนอกจากนี้รัฐยังได้จัดทำแผนปฏิรูปด้านผู้สูงอายุระยะที่ 2 ปีพ.ศ. 2545 - 2565 โดยเน้น 7 เรื่องสำคัญที่ต้องทำโดยเร่งด่วนและหนึ่งในเจ็ดเรื่องที่สำคัญคือการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่ยากจน และต่อเนื่องในแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุระยะที่ 3 พ.ศ. 2566-2580 โดยในแผนระยะที่ 3 นี้เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ รวมทั้งมีการเชื่อมโยงแผนกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทและแผนอื่นๆ ทั้งในระดับประเทศและระดับชาติโดยเฉพาะแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นพลังทางสังคม ประกอบไปด้วย 2 แผนย่อยคือ แผนย่อยการเสริมสร้างทุนทางสังคมและแผนย่อยการรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก โดยเฉพาะแผนย่อยการรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุกนี้เน้นการเตรียมคนและสังคมเชิงรุกในทุกช่วงวัย ตระหนักถึงความรู้และมีความพร้อมเพื่อรองรับการเป็นสังคมสูงวัยในทุกมิติ ทั้งมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพและสภาพแวดล้อม เพื่อให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพสามารถพึ่งตนเองและเป็นหลักในการพัฒนาครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติให้นานที่สุด รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังงานสังคมด้านการถ่ายทอดประสบการณ์และภูมิปัญญาให้กับประชากรรุ่นอื่นๆ และส่งเสริมการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติของสังคมที่มีต่อการปฏิบัติกับผู้สูงอายุ โดยแผนย่อยการรองรับสังคมผู้สูงอายุเชิงรุกมีแนวทางพัฒนาดังนี้

1) เร่งส่งเสริมการเตรียมการก่อนยามสูงวัยเพื่อให้สูงวัยในทุกมิติอย่างมีคุณภาพ 2) เพิ่มบทบาททางเศรษฐกิจและสังคมผู้สูงอายุและ 3) เพิ่มบทบาทภาคส่วนอื่นๆในการรองรับสังคมสูงวัย

จากคำแถลงที่กล่าวข้างต้น ภายใต้หลักขององค์การสหประชาชาติ ว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศหรือ ILO รวมถึงหลักการแนวทางขององค์การสหประชาชาติ ที่เกี่ยวกับบทบาทของธุรกิจที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและแรงงานตามลำดับ

ซึ่งในส่วนนี้ได้กล่าวถึงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับศักยภาพและสมรรถนะ ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 หมวด 6 แผนนโยบายแห่งรัฐ ในมาตรา 74 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัย และให้มีงานทำและพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัย และมีสุขภาพอนามัย

ที่ดีในการทำงานได้รับสวัสดิการประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพและพึงให้มีการส่งเสริมการอบรมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน(ประภัสสร แสงสุข และอาจารย์ ปิ่นทอง. 2560:13-14)

จากแผนนโยบายแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ประกอบกับนโยบายแห่งรัฐและแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ จะเห็นได้ว่ารัฐตระหนักถึงสถานการณ์ผู้สูงอายุและมีความพร้อมในการแก้ไขปัญหาโดยเฉพาะในด้านการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ จากการสำรวจด้านการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางานได้ระบุว่า ตำแหน่งในการจ้างแรงงานที่ตรงกับผู้สูงอายุที่ทำงานมากที่สุดคือแรงงานแผนการผลิต เสมือนพนักงานทั่วไป เจ้าหน้าที่สำนักงาน แรงงาน ประมง พนักงานขาย ตามลำดับและจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติปี พ.ศ.2565 พบว่าจำนวนอัตรารายได้จริงต่อปีของผู้สูงอายุที่รับตามกลุ่มพบว่าเมื่อสูงวัยจะมีรายได้ลดลงเพราะไม่ได้ทำงาน ผู้สูงอายุที่มีรายได้สูงส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุในวัย 60 ถึง 64 ปีและมีสภาพร่างกายที่ทำงานได้ จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยได้มีการเตรียมความพร้อมในด้านนโยบายและแผนงานรวมถึงได้รวบรวมและศึกษาข้อมูลสถิติต่างๆ ที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม (แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุระยะที่ 3 (พ.ศ 2566-2580):9) แต่ในทางกลับกันนโยบายทางด้านกฎหมายการส่งเสริมและให้ความคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นมาตรการที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุและมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนและแก้ไขปัญหา ซึ่งในปัจจุบันรัฐได้ออกพระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ.2560 นั้นมีความมุ่งหมายเพื่อยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลซึ่งรับผู้สูงอายุที่มีอายุหกสิบปีขึ้นไปเข้าทำงานเพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุดังกล่าวเข้าทำงานโดยพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวได้บัญญัติหลักเกณฑ์ ดังนี้คือ

1. ยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน 3 หมวด 3 ในลักษณะ 2 แห่งประมวลรัษฎากรให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งรับผู้สูงอายุหกสิบปีขึ้นไปเข้าทำงานสำหรับเงินได้จำนวนร้อยละหนึ่งร้อยของรายจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุเฉพาะรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุในส่วนที่ไม่เกินร้อยละสิบของจำนวนลูกจ้างในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้น
2. ผู้สูงอายุตามมาตรา 3 ต้องมีคุณสมบัติ

ดังต่อไปนี้ (1) เป็นผู้มีสัญชาติไทย (2) เป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว หรือเป็นผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนงานไว้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (3) ไม่เป็นและไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้าง ผู้สูงอายุดังกล่าวหรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกัน ซึ่งมาตรการดังกล่าวข้างต้นยังไม่เพียงพอและยังไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมเศรษฐกิจในปัจจุบันพระราชบัญญัติ ผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 โดยกำหนดให้มีการทำมาตรการในการลดหย่อนภาษีในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการสามารถนำมาหักลดหย่อนภาษีได้อันถือเป็นมาตรการหน้าที่ความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมและให้ความคุ้มครองผู้สูงอายุและยังเป็นการช่วยให้สถานประกอบการที่จ้างแรงงานผู้สูงอายุได้รับสิทธิประโยชน์ซึ่งถือเป็นมาตรการในการชักจูงให้สถานประกอบการได้มีมาตรการในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอันเป็นการลดหย่อนทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของประเทศชาติในอนาคต (ฉัตรพร โยเหลา.2562) รวมทั้งเป็นการสนับสนุนคุณค่าของผู้สูงอายุในทางสังคมต่อไป บทความวิชาการนี้ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์ศึกษาแนวคิดในการลดหย่อนภาษีและมาตรการทางกฎหมายในการลดหย่อนภาษีของสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ วิเคราะห์ประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการนำมาตราการในการลดหย่อนภาษีของสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของไทย เพื่อนำผลการวิจัยเรื่องนี้มาตราการทางกฎหมายและแนวทางในการส่งเสริมการสร้างแรงงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการโดยใช้มาตรการในการลดหย่อนภาษี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและมาตรการทางกฎหมายในการนำมาตราการลดหย่อนภาษีในการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ
2. ศึกษาถึงข้อดี ข้อบกพร่องตลอดถึงมาตรการทางกฎหมายของสถานประกอบการและผู้สูงอายุที่ได้รับผลกระทบทางกฎหมาย
3. ปัญหาอุปสรรคต่อการส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการ
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาเป็นกฎหมายต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเอกสารโดยการค้นคว้าและรวบรวมจากตำรากฎหมาย หนังสือ คำอธิบายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 และมาตรการทางภาษีกรณีศึกษาการใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการตามประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นภาษีอากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ.2560

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทฤษฎีและความหมายทางกฎหมายในการนำมาตราการลดหย่อนภาษีในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการ
2. หมายถึงข้อดีข้อบกพร่องของกฎหมายภาษีและมาตรการของสถานประกอบการและผู้สูงอายุที่ได้รับผลกระทบทางกฎหมาย
3. ปัญหาอุปสรรคการบังคับใช้กฎหมายต่อการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการและผู้สูงอายุ ผลการวิจัยเป็นข้อเสนอแนะและมาตรการในการแก้ไขกฎหมาย
4. นำผลการวิจัยเสนอแนวทางในการแก้ไขกฎหมายการให้ ความคุ้มครองส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุในหลักการขององค์การสหประชาชาติ สำหรับผู้สูงอายุซึ่งมีมติรับรองโดยสมัชชาใหญ่ที่ 46/91 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ.2534 โดยสมัชชาใหญ่องค์การสหประชาชาติได้แสดงความชื่นชมและยกย่องถึงคุณประโยชน์ที่ผู้สูงอายุได้พัฒนาสังคม โดยได้รับรู้ในกฎบัตรสหประชาชาติได้ประกาศถึงความมุ่งมั่นที่จะยืนยันถึงความศรัทธาในสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ศักดิ์ศรี และคุณค่าบุคคลของมนุษยชาติในความเท่าเทียมกันของชายและหญิงของแต่ละประเทศใหญ่และเล็ก เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าทางสังคมและมาตรฐานชีวิตที่ดีขึ้นในสิทธิเสรีภาพ โดยในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างสิทธิพลและสิทธิทางการเมือง เพื่อให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการระหว่างประเทศว่าด้วยผู้สูงอายุ ซึ่งได้รับการรับรองโดยสมัชชาโลกว่าด้วยผู้สูงอายุจะได้รับการรับรองโดยสมัชชาใหญ่ในมติที่ 37/51

เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ.2525 ได้ชื่นชมความหลากหลายในสถานการณ์ผู้สูงอายุระหว่างประเทศ และตระหนักว่าในทุกประเทศบุคคลกำลังเข้าสู่วัยผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นและมีสุขภาพที่ดีขึ้นกว่าที่เคยเป็นมา ตระหนักถึงการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์ การสาธารณสุขที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น และมีความเชื่อมั่นว่าในสถานการณ์ปัจจุบันจำนวนสัดส่วนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นโดยรัฐต้องเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุที่มีความเต็มใจและมีศักยภาพ ความรู้ ความชำนาญเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมต่อไปและเพื่อเป็นหลักและแนวทางในการกำหนดแผนปฏิบัติการระหว่างประเทศว่าด้วยผู้สูงอายุและแผนปฏิบัติการของประเทศต่างๆ โดยเฉพาะหลักเกี่ยวกับการส่งเสริมในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ (หลักการสหประชาชาติสำหรับผู้สูงอายุ โดยมติสมัชชาใหญ่ที่ 46/91 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ.2534) ในข้อที่ 2 และข้อที่ 3 คือ ข้อ 2 ผู้สูงอายุควรมีโอกาสทำงานหรือมีโอกาสในการสร้างรายได้ อื่นๆ ข้อ 3 ผู้สูงอายุควรมีส่วนร่วมในการกำหนดว่าเมื่อใดในการออกจากกำลังแรงงานที่ตนทำงานอยู่ และจากหลักการของสหประชาชาติสำหรับผู้สูงอายุดังกล่าว ประเทศไทยเป็นประเทศที่ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ.2548 ซึ่งตามกฎหมายไทยกำหนดสำหรับประชาชนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปโดยคาดว่าจะในปี พ.ศ.2574 ประเทศไทยจะก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุในระดับสุดยอด คือมีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมดในส่วนของประเทศไทยได้จัดทำนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุ เพื่อให้ประชากรผู้สูงอายุของประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้านสุขภาพ เศรษฐกิจสังคมและสภาพแวดล้อม และกำหนดแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566-2580) ซึ่งเป็นแผนที่เป็นการบูรณาการกับภาคส่วนงานทั้งภาครัฐและเอกชน โดยได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร(ฉบับที่ 639) พ.ศ 2560 (ราชกิจจานุเบกษา 2 มีนาคม พ.ศ.2560 เล่มที่ 137 ตอนที่ 26 ก หน้า 57) ที่มีเจตนาลมในการส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ และให้สิทธิประโยชน์กับสถานประกอบการให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้ถึงร้อยละ 100 ของเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างผู้สูงอายุ ซึ่งการใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีตามกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเป็นมาตรการถาวรหากบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ก็สามารถให้สิทธิหักรายจ่ายได้ถึงสองเท่าของจำนวนที่ได้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุ

ไปจริง แต่ไม่เกิน 15,000 บาท (ตามมาตรา 3 วรรคสี่) ดังนั้น บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลก็จะมีสิทธิ์หักจ่ายสำหรับค่าใช้จ่ายดังกล่าวได้บุคคลถึง 30,000 บาท อันเป็นสิทธิประโยชน์ที่กรมสรรพากรได้มีนโยบายและมาตรการในการส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุสำหรับสถานประกอบการที่เป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลตามพระราชกฤษฎีกานี้ นอกจากเป็นการประหยัดภาระให้ผู้ประกอบการแล้วยังเป็นการสร้างงานให้ผู้สูงอายุที่มีความสามารถและยังคงมีกำลังที่สามารถทำงานให้แก่ผู้ประกอบการได้ และที่สำคัญเป็นการช่วยลดงบประมาณภาครัฐด้านสวัสดิการชราภาพในระยะยาวได้อีกด้วย โดยในพระราชกฤษฎีกานี้มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่สำคัญดังนี้

1. คุณสมบัติของผู้สูงอายุที่ผู้ประกอบการบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสามารถใช้สิทธิ์ลดหย่อนภาษีได้ดังนี้

1.1 ต้องมีอายุ 60 ปีขึ้นไป หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือต้องมีอายุ 60 ปีบริบูรณ์

1.2 ต้องมีสัญชาติไทยเท่านั้น

1.3 ผู้สูงอายุที่จะเข้าทำงานจะเป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว เช่น เกษียณอายุงาน และบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้นจ้างให้ทำงานต่อ เป็นต้น หรือเป็นผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้กับกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงานก็ได้

1.4 ผู้สูงอายุที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลรับเข้าทำงานต้องไม่เป็นและไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุดังกล่าว หรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกัน กรณีดังกล่าวกฎหมายมีเจตนาให้เจ้าของกิจการจ้างบุคคลอื่นที่ไม่ใช่กรรมการหรือผู้ถือหุ้นของตนเองเข้าทำงาน เพื่อประโยชน์ในการจ้างแรงงานและป้องกันการวางแผนภาษีอากรอีกประการหนึ่ง

2. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่นิติบุคคลที่ประสงค์สิทธิประโยชน์ทางภาษีต้องปฏิบัติ

สำหรับการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่นิติบุคคลประสงค์จะใช้สิทธิประโยชน์ในทางภาษีต้องปฏิบัติหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังนี้

2.1 ลูกจ้างผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนดต้องทำงานเต็มเดือนโดยต้องเป็นการจ้างอันเนื่องมาจากการจ้างแรงงานซึ่งเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40(1) แห่งประมวลรัษฎากร

2.2 จำนวนผู้สูงอายุที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจะใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีได้ต้องไม่มีจำนวนไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่ทำงานเต็มเดือน ประเทศไทยในแต่ละเดือนบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลโดยได้คำนวณหาจำนวนลูกจ้างผู้สูงอายุที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจะใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเป็นรายเดือน(คำนวณจากลูกจ้างเต็มเดือนที่มีอยู่โดยไม่จำกัดสัญชาติและเมื่อคำนวณแล้วมีเศษของผลสิทธิตั้งแต่ 0.5 ให้ปัดเศษขึ้นเป็นจำนวนเต็ม)

2.3 ค่าตอบแทนในการจ้างผู้สูงอายุต้องมีจำนวนไม่เกิน 15,000 บาท/คน/เดือน กรณีที่มีการจ่ายเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างผู้สูงอายุรายใดในเดือนใดเกินจำนวน 15,000 บาท บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุนั้นเข้าทำงานไม่สามารถใช้สิทธิ์หักเป็นรายจ่ายได้ 2 เท่าแต่ถ้าถือว่าบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้นได้จ่ายค่าจ้างให้ผู้สูงอายุเพื่อประโยชน์ในการหารายได้หรือใช้ในการประกอบธุรกิจของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลโดยตรงจึงมีสิทธิ์นำมาเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ปกติ (1 เท่า) ไม่ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (3) และ (13) แห่งประมวลรัษฎากร

2.4 บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานมีสิทธิ์หักจ่ายได้จำนวนร้อยละหนึ่งร้อยหรือ 2 เท่าของรายจ่ายที่ได้จ่ายในการจ้างลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้สูงอายุเข้าทำงาน คำว่า “รายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุ” หมายถึง รายจ่ายทุกประเภทที่ได้จ่ายเพื่อการจ้างผู้สูงอายุซึ่งเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร ไม่ว่าจะเป็นเงินทรัพย์สินประโยชน์ที่คำนวณได้เป็นเงินภาษีอากรที่ผู้จ้างออกแทนให้ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินที่จ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง เป็นต้น แต่ไม่รวมถึงรายจ่ายที่ต้องจ่ายตามที่กฎหมายกำหนดขึ้นโดยเฉพาะ เช่น เงินที่จ่ายเข้ากองทุนประกันสังคม กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

2.5 กรณีผู้สูงอายุทำงานในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลหลายแห่งในเวลาเดียวกันให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงานก่อนเป็นผู้ได้รับสิทธิ์ที่หักรายจ่ายได้ 2 เท่า

2.6 บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสามารถใช้สิทธิ์ได้ตั้งแต่วันระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลัง 1 มกราคม 2559 เป็นต้นไปโดยบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลดังกล่าวต้องจัดทำรายงานและแจ้งข้อมูลผู้สูงอายุ ดังนี้

(1) จัดทำรายงานเกี่ยวกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจะนำมาใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีโดยต้องมีรายงานและข้อความอย่างน้อยตามแบบที่แนบท้ายประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 290) และเก็บรักษารายงานดังกล่าวรวมทั้งเอกสารประกอบการรายงานในรายงานไว้ในสถานประกอบการพร้อมที่จะให้เจ้าพนักงานประเมินตรวจสอบได้

(2) แจ้งข้อมูลของผู้สูงอายุที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจะนำมาใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีในแต่ละรอบระยะเวลาบัญชีต่ออธิบดีกรมสรรพากรภายใน 150 วัน นับแต่วันสุดท้ายของรอบระยะเวลาบัญชีผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตทางเว็บไซต์ของกรมสรรพากร โดยต้องแจ้งข้อมูลของผู้สูงอายุอย่างน้อยตามที่กำหนดในเว็บไซต์ดังกล่าว

(3) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลใดที่มีรอบระยะเวลาบัญชีสิ้นสุดก่อนหรือในวันที่ 31 มีนาคม 2560 ต้องแจ้งข้อมูลผู้สูงอายุดังกล่าวภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2560

โดยการกำหนดช่องทางการสมัครผู้สูงอายุที่สนใจสามารถสมัครงานช่องทางคือศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (smart job Center) สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 และสำนักงานจัดหางานทุกจังหวัดสมัครที่สถานประกอบการด้วยตนเองเว็บไซต์ smart job.doe.go.th ตู้งาน (job box) และสายด่วน 1506 และที่ผ่านมามีบริการเอกชนในประเทศไทยหลายแห่งเปิดรับสมัครผู้สูงอายุเข้าทำงาน

จากการศึกษานโยบาย หลักการและกฎหมายตามพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ.2560 ดังกล่าวพบว่า รัฐได้ให้ความสำคัญและตระหนักถึงการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุโดยมีการจัดตั้งกรมกิจการผู้สูงอายุ ในกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยได้มีการออกพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ.2560 อันเป็นการส่งเสริมและจูงใจให้สถานประกอบการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ โดยใช้มาตรการในการลดหย่อนภาษีให้แก่สถานประกอบการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่ารัฐได้เลือกการออกกฎหมายดังกล่าวเป็นกฎหมายของฝ่ายบริหารที่ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารกิจการของรัฐ ซึ่งถือว่าเป็นข้อดีของการบังคับใช้เนื่องจากเป็นกฎหมายที่สามารถแก้ไขปรับปรุงได้ง่ายและรวดเร็วสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ตามสภาพของสังคมและเศรษฐกิจ

ที่เปลี่ยนแปลง แต่ทั้งนี้ผู้เขียนมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องและบังคับใช้ในการให้ความคุ้มครองผู้สูงอายุโดยตรง คือพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ซึ่งรัฐควรปรับปรุงแก้ไขให้มีความสอดคล้องและรองรับกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากรดังกล่าว โดยเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิของผู้ประกอบกิจการที่จ้างแรงงานผู้สูงอายุในการได้รับการยกเว้นรัษฎากร เพื่อเป็นหลักการทางกฎหมายในการรองรับการส่งเสริมและการกระตุ้นให้สถานประกอบการได้รับการยกเว้นรัษฎากรของกฎหมายทั้ง 2 ฉบับ ตามแนวนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

นอกจากนี้ยังมีข้อสังเกตเกี่ยวกับบทบัญญัติในพระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ.2560 ที่ยังมีบทบัญญัติไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะสถานการณ์ของการเพิ่มจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นในทุกๆปี ดังนี้

(1) การยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน 3 หมวด 3 ในลักษณะ 2 แห่งประมวลรัษฎากร ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ซึ่งรับผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเข้าทำงาน (มาตรา 3 วรรคแรก แห่งพระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร(ฉบับที่ 639) พ.ศ.2560) ซึ่งเป็นการกำหนดยกเว้นภาษีให้กับบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในประเด็นนี้มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการจำกัดเฉพาะสำหรับบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลเท่านั้น ซึ่งโดยบริบทในการประกอบกิจการนอกเหนือจากสถานประกอบการที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลแล้ว ก็ยังมีสถานประกอบการที่ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย เช่น ห้างหุ้นส่วนสามัญธรรมดาหรือคณะบุคคล โดยสถานประกอบการซึ่งไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลดังกล่าวที่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ จะได้รับสิทธิประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เช่นเดียวกับสถานประกอบการที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งในประเด็นนี้รัฐควรมีบทบัญญัติการยกเว้นภาษีอื่นๆนอกเหนือจากภาษีเงินได้นิติบุคคลให้ครอบคลุมไปถึงภาษีการค้า และภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาด้วยอีกช่องทางหนึ่ง

(2) ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างผู้สูงอายุไม่รวมถึงกรณีการจ้างผู้สูงอายุที่มีรายจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างในแต่ละเดือนเกินกว่า 15,000 บาท (มาตรา 3 วรรคสาม แห่งพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร

(ฉบับที่ 639) พ.ศ.2560) ในประเด็นนี้มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการไม่รวมภาษีการจ้างผู้สูงอายุของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ที่มีการจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนเกินกว่า 15,000 บาท ซึ่งการกำหนดรายจ่ายในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในแต่ละเดือน กฎหมายกำหนดเพดานไว้ไม่เกิน 15,000 บาท ซึ่งเป็นเพดานที่ต่ำ ไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุและผู้ประกอบการ ซึ่งในประเด็นนี้รัฐควรปรับเพดานไว้ไม่เกินสองหมื่นบาทในแต่ละเดือน เพื่อควบคุมค่าจ้างและเกิดความเหมาะสมกับสังคมและเศรษฐกิจ

(3) กรณีคุณสมบัติของผู้สูงอายุ “(1) ต้องเป็นสัญชาติไทย (2) เป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว หรือเป็นผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้กับกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานและ (3) ไม่เป็นและไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุดังกล่าว หรือบริหารถือหุ้นหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกัน”

กรณีนี้มีข้อสังเกตตามมาตรา 4(3) ในประเด็นเกี่ยวกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจะจ้างเป็นลูกจ้างนั้น จะต้องเป็นลูกจ้างที่เคยจ้างอยู่ก่อนแล้ว หรือได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้กับกรมการจัดหางาน โดยในประเด็นนี้รัฐควรเปิดกติกาหรือเปิดช่องทางอื่นๆ หรือสามารถให้ผู้สูงอายุสามารถสมัครงานโดยตรงกับบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล หรือผู้ประกอบการโดยตรง หรือขึ้นทะเบียนกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องนอกเหนือจากกรมการจัดหางาน อันเป็นการเปิดช่องทางให้ผู้สูงอายุสามารถแจ้งความจำนงค์ในการสมัครเข้าทำงานตามความเหมาะสมและศักยภาพของผู้สูงอายุตามความเหมาะสมต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากสถานการณ์การเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุ ซึ่งประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแบบสมบูรณ์คือจะเป็นสังคมที่มีประชากรผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงวัยในพื้นที่เดียวกัน และมีอัตราเท่ากันหรือมากกว่าร้อยละ 20 ขึ้นไป หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป ที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกัน อัตราเท่ากันหรือมากกว่าร้อยละ 14 ขึ้นไป จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์และแผนงานรองรับกับสถานการณ์ผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการสนับสนุนให้บริษัทหรือสถานประกอบการจ้างงาน

ผู้สูงอายุ สำหรับประเทศไทยรัฐได้เริ่มตั้งศูนย์บริการจัดหางานผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำและมีรายได้เพิ่มขึ้น ภายใต้หลักการและแนวทางด้านผู้สูงอายุและแรงงานผู้สูงอายุขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือ ILO รวมทั้งหลักการขององค์การสหประชาชาติที่เกี่ยวกับบทบาทของภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและแรงงาน และมีมาตรการทางกฎหมายตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการยกเว้นรัชฎาการ (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างลูกจ้างผู้สูงอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งต้องมีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท อย่างไรก็ตามแรงงานผู้สูงอายุกลุ่มนี้ก็มีเพียง 3 แสนคนหรือร้อยละ 2.9 ของผู้สูงอายุทั่วประเทศ นโยบายนี้จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการช่วยเหลือแรงงานเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้ต่ำ โดยไม่ได้สนับสนุนให้มีการนำทักษะและประสบการณ์ของผู้สูงอายุมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในส่วนนี้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์สังคม เศรษฐกิจและความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้สูงอายุในการพัฒนาประเทศชาติและสังคม โดยการมีการปรับรายได้ในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุไม่เกิน 20,000 บาท รวมถึงการสนับสนุน ส่งเสริมการเพิ่มทักษะและการจัดหางานให้เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการหารายได้ และการยกระดับประสิทธิภาพแรงงานในระยะยาว

ซึ่งทำได้ทั้งการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบตลอดช่วงอายุการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพที่หลากหลายมากขึ้นและมีการคุ้มครองทางสังคม คุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุเพื่อให้พึ่งพาตนเองได้

นอกจากนี้บทบัญญัติในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวได้กำหนดยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างแรงงานผู้สูงอายุเข้าทำงาน ซึ่งมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการให้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวเฉพาะกับสถานประกอบการนิติบุคคลเท่านั้น คือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งเป็นการจำกัดโดยไม่เปิดกว้างกับสถานประกอบการที่ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ในประเด็นนี้รัฐควรมีการปรับปรุงแก้ไขให้สถานประกอบการอื่นๆ ที่ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลได้รับสิทธิประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาหรือภาษีการค้าอีกช่องทางหนึ่ง และรัฐควรเปิดช่องทางในการรับหรือสมัครงานของผู้สูงอายุในช่องทางที่หลากหลายให้มีช่องทางที่เพิ่ม

มากขึ้น ไม่จำกัดเฉพาะกับการสมัครหรือขึ้นทะเบียนไว้กับกรมจัดหางานเท่านั้น ซึ่งข้อสังเกตในประเด็นดังกล่าวข้างต้น รัฐควรดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์แรงงานผู้สูงอายุ และสถานะสังคม เศรษฐกิจของชาติต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการการเสียภาษีกรณีศึกษาการใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการซึ่งมีกฎหมายเกี่ยวข้องได้แก่พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาดังนี้

1. ควรปรับปรุงแก้ไขพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 ในประเด็นหลักดังนี้

1.1 แก้ไขบทบัญญัติในมาตรา 3 และมาตรา 4

(1) การแก้ไขมาตรา 3 ซึ่งบัญญัติให้ยกเว้นเฉพาะบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสำหรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละหนึ่งร้อยของรายจ่ายเป็นค่าจ้างในการจ้างผู้สูงอายุ ซึ่งกรณีดังกล่าว ควรมีการแก้ไขโดยขยายความในการยกเว้นภาษีให้แก่องค์กรบริหารภาคธุรกิจที่ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำเพิ่มขึ้นและเป็นมาตรการจูงใจภาคธุรกิจอีกทางหนึ่ง รวมทั้งการแก้ไขมาตรา 3 วรรคท้ายโดยขยายภาษีการจ้างผู้สูงอายุที่มีรายจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างในแต่ละเดือน จากเดิม 15,000 บาท เป็น 20,000 บาท

1.2 แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 4

(2) กรณีคุณสมบัติตามอนุมาตรา 2 เป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว หรือเป็นผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยผู้วิจัยเสนอแนะให้ยกเลิกหรือตัดออกเพื่อเปิดโอกาสและขยายโอกาสให้กับผู้สูงอายุทั่วไปและกว้างขวางมากขึ้น

2. แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 11 พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 โดยเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิในการได้งานทำตามนโยบายและแนวทางแห่งรัฐหรือออกเป็นกฎกระทรวงรองรับสิทธิการมีงานทำโดยการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐและหรือภาคเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2555) *สรุปรายงานการประชุมสมัชชาโลก ว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุครั้งที่ 2 แผนปฏิบัติการนานาชาติเกี่ยวกับผู้สูงอายุแมคริก 2002*. (Madrid International Plan of Action on Ageing 2002 – MIPAA). กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ (UNFPA)
- [2] กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. *คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ. (2553). แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – 2564)*. กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์เทพาณิษฐ์
- [3] จัษฐพร โยเหลา (พฤษภาคม – มิถุนายน 2562). *วารสารอุตสาหกรรมสารเพื่อสังคมผู้สูงอายุและโอกาสทางธุรกิจในประเทศไทย*
- [4] ฉัตรสมุท พุดธิภิญโญ. (พฤษภาคม – สิงหาคม 2558). *วารสารกฎหมายสุขภาพและสาธารณสุข*. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 น : 149-1
- [5] เฉลิมพล แจ่มจันทร์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์. (2564) *สถานการณ์และแนวโน้มสภาพการทำงานของผู้สูงอายุไทย: การวิเคราะห์จากข้อมูลการสำรวจระดับประเทศ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล*.
- [6] ประภัศกร แสงสุขสันต์ และอาจารย์ ปิ่นทอง. (2560). *สังคมไทยวัยชราต่อบริบทนโยบายการจ้างงาน*
- [7] พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560
- [8] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560
- [9] เวชย์ นุชเจริญ (เมษายน 2561). *ปัญหาทางด้านการเงินของผู้สูงอายุ* สืบค้นจาก <http://www.Bangkokbi2news.com>



- [10] สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (พฤษภาคม 2561). เรื่องสังคมผู้สูงอายุกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย. *วารสารวิชาการทางอิเล็กทรอนิกส์*. <http://www.parliament.go.th>
- [11] BLT Bangkok. (20 กุมภาพันธ์ 2561). *จ้างผู้สูงอายุ สร้างงาน สร้างอาชีพ*. สืบค้นจาก <http://www.bltbangkok.com>