

บทความวิชาการ

มาตรการคุ้มครองสิทธิในการทำงานของผู้สูงอายุตามกฎหมายไทย
เปรียบเทียบกับกฎหมายประเทศญี่ปุ่น

Measures to Protect the Elderly Labor's Rights under Thai Law
Compared with Japanese Law

กมลวรรณ อยู่วัฒน์¹

Kamonwan Yoowattana²

สาขาวิชานิติศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

1 ถนน อุ้ทองนอก แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300.

Law Department, College of Politics and Governance,

Suan Sunandha Rajabhat University, 1 U-Thong nok Road, Dusit, Bangkok 10300.

* Corresponding author E-mail: kamonwan.yo@ssru.ac.th

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ อยู่วัฒน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

² Asst.Prof. Dr.Kamonwan Yoowattana, Lecturer in Law Department, College of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University.

ชื่นชีวิน ยิ้มเฟื่อง³

Chuencheewin Yimfuang⁴

สาขาวิชานิติศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

1 ถนน อุ้ทองนอก แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300.

Law Department, College of Politics and Governance,

Suan Sunandha Rajabhat University, 1 U-Thong nok Road, Dusit,

Bangkok 10300.

Email: chuencheewin.yi@ssru.ac.th

วันที่รับบทความ : 11 กรกฎาคม 2564 วันที่แก้ไขบทความ : 4 ตุลาคม 2564

วันที่ตอบรับ : 20 ตุลาคม 2564 วันที่เผยแพร่ : 14 พฤษภาคม 2565

³ อาจารย์ชื่นชีวิน ยิ้มเฟื่อง อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

⁴ MissChuencheewin Yimfuang, Lecturer in Law Department, College of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University.

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในการทำงานของผู้สูงอายุตามกฎหมายไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายประเทศญี่ปุ่น

เมื่อศึกษาจึงพบว่า ประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่นต่างให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิด้านแรงงานผู้สูงอายุให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการมีการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ดี ตามบทบัญญัติของ The Employment Measure Act 2007 ยังมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการห้ามเลือกปฏิบัติทางอายุในการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน ลูกจ้างจะต้องได้รับโอกาสในการจ้างงานโดยไม่คำนึงถึงอายุ รัฐจะเข้ามาช่วยเหลือและประสานเกี่ยวกับการจ้างงานไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ผู้สูงอายุ “Silver Human Resource Center” และในกรณีที่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ตาม Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons Act 1971 ยังกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดทำรายงานประจำปีเพื่อรายงานต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับรายละเอียดในการจ้างงาน อายุการเกษียณตามเกณฑ์ภาคบังคับ การจ้างงานต่อเนื่องภายหลังการเกษียณอายุ และรายละเอียดอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการประกันการจ้างงานและป้องกันการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในส่วนของการใช้แรงงานผู้สูงอายุเป็นหมวดเฉพาะต่างหากจากหมวดอื่น 2) ควรมีการจัดตั้งส่วนงานเฉพาะเพื่อทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ ดูแลเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ทั้งคอยติดตามตรวจสอบการใช้แรงงานผู้สูงอายุให้ได้รับการปฏิบัติตามสิทธิที่เหมาะสม 3) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะและประเภทและข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: คุ้มครองสิทธิ, ผู้สูงอายุ, แรงงาน

ABSTRACT

This academic article aims to study the protection of working rights of the elderly workers under Thai law compared with Japanese law.

According to the study, it was found that Thailand and Japan paid attention to protecting the rights of elderly workers to ensure the effective performance and promoting and supporting the business places to employ more elderly workers. However, according to The Employment Measure Act 2007, the aged discrimination in recruitment is forbidden. People have the equal opportunity for employment regardless of age. The government provides assistance and coordinates with local governments concerning the employment through the “Silver Human Resource Center”. In case of elderly workers employment, according to the Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons Act, 1971 also requires employers to submit an annual report to the minister on employment details, compulsory retirement age standard, re-employment after retirement and relevant details. This is to ensure the employment guarantee and prevent the unfair dismissal.

The author suggests as follows. 1) The Labor Protection Act in respect of the elderly labor should be amended as a specific category and separated from other categories. 2) A specific unit should be established to provide assistance and pay attention to the employment of elderly labor and monitor and examine the employment of elderly labor to ensure they receive the fair treatment according to their rights. 3) Natures, types and requirements of the elderly employees’ performance should be studied further.

Keywords: Rights Protection, Elderly, Labor

ความนำ

มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศให้เจริญก้าวหน้า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นภารกิจหนึ่งที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างต้องร่วมกันดำเนินการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทิศทางความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกกำลังเดินไปสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aged society) ด้วยเหตุจำนวนผู้สูงอายุมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ประชากรวัยเด็กและวัยหนุ่มสาวมีจำนวนลดลง สำหรับประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุมานับตั้งแต่ พ.ศ. 2548 และเข้าสู่การเป็นสังคมสูงอายุ ระดับสมบูรณ์ใน พ.ศ. 2564 นี้ ซึ่งหมายถึง สังคมที่มีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด โดยคาดการณ์ว่า ใน พ.ศ. 2574 ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุระดับสุดยอด คือ มีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด⁵ จากความเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของประชากรดังที่กล่าวมา ส่งผลกระทบต่อในแง่ของการบริหารจัดการทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศที่ต้องพึ่งพิงศักยภาพและทักษะฝีมือด้านแรงงานและจำนวนรายได้ต่อหัวประชากรบนพื้นฐานของสภาพคล่องทางการเงินและสุขภาพ

หวังที่ผ่านมาสถานการณ์เกี่ยวกับผู้สูงอายุ เป็นประเด็นที่มักถูกหยิบยกขึ้นมากล่าวถึงทั้งในเวทีระดับชาติและเวทีระดับโลก โดยในระยะแรกเมื่อครั้งมีการประชุมสมัชชาโลกเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ณ กรุงเวียน ประเทศออสเตรเลีย ในปี ค.ศ.1982 องค์การสหประชาชาติ ได้กล่าวถึง ผู้สูงอายุ คือ บุคคลทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ต่อมาในปี ค.ศ.2002 ที่ประชุมสมัชชาโลกว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุ ครั้งที่ 2 ซึ่งจัดขึ้น ณ กรุงแมดริด ประเทศสเปน ได้มีการลงมติยอมรับแผนปฏิบัติการนานาชาติเกี่ยวกับผู้สูงอายุแมดริด โดยแผนแมดริด ได้เรียกร้องให้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ นโยบายและการ

⁵ กรมกิจการผู้สูงอายุ, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทยประจำปี พ.ศ. 2558, (กรุงเทพฯ: กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2560).

ปฏิบัติ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้สูงอายุจะไม่ถูกมองเป็นเพียงผู้รับสวัสดิการ แต่เป็นผู้มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกระบวนการพัฒนาและได้รับการเคารพสิทธิ⁶ ตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ที่มองว่า มนุษย์ทั้งปวงเกิดมามีอิสระและเสมอภาคกันในศักดิ์ศรีและสิทธิ ต่างในตนมีเหตุผลและมโนธรรมและควรปฏิบัติต่อกันด้วยจิตวิญญาณแห่งภราดรภาพ

ด้วยแนวคิดดังกล่าว ทำให้แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับผู้สูงอายุในประเทศต่าง ๆ จึงมิได้มุ่งเน้นให้ผู้สูงอายุเป็นเพียงผู้รับสวัสดิการจากรัฐเท่านั้น แต่พยายามสร้างความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้สูงอายุเข้ามามีบทบาทในฐานะผู้มีส่วนร่วมหลักในการพัฒนาสังคม สำหรับประเทศไทย ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาที่สอดคล้องและบูรณาการร่วมกันในทุกภาคส่วน ซึ่งตามแนวคิดยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนตลอดชีวิตในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยกระดับศักยภาพ พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะด้านแรงงาน ทั้งมุ่งส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นกลุ่มพลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ เป็นผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างพยายามดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานทำ การพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ รวมถึงการกระตุ้นเพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุด้วยการใช้มาตรการทางภาษีมาใช้สำหรับบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งรับผู้สูงอายุที่มีอายุหกสิบปีขึ้นไปเข้าทำงานให้ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้⁷ ตามจำนวนที่รัฐกำหนด จึงเกิดคำถามว่า เมื่อประเทศกำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุระดับสุดยอดในอีก 10 ปี ข้างหน้า

⁶ กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติและองค์การเฮลท์เวิลด์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล, *บทสรุปสำหรับผู้บริหาร สูงวัยในศตวรรษที่ 21: การเฉลิมฉลองและความท้าทาย*, (กรุงเทพฯ: กรมกิจการผู้สูงอายุ 2564), 5.

⁷ พระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560), ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอน 26 ก ลงวันที่ 27 มีนาคม 2560.

มาตรการของรัฐให้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสมเพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาและคุ้มครองสิทธิในการทำงานของผู้สูงอายุได้มากนักน้อยเพียงใด

ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงเห็นสมควรทำการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองสิทธิในการทำงานของผู้สูงอายุโดยศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายไทยกับกฎหมายประเทศญี่ปุ่น

ความเป็นมาของการใช้และการคุ้มครองแรงงาน

แรงงานหรือผู้ใช้แรงงานในสังคมไทยปรากฏให้เห็นตั้งในยุคที่เริ่มต้นสร้างบ้านเมือง แม้รูปแบบและการคุ้มครองแรงงานในอดีตจะแตกต่างไปจากในปัจจุบันอย่างมากก็ตาม ในช่วงรัตนโกสินทร์ตอนต้น กลุ่มแรงงานจะมีทั้งที่เป็นคนไทยและคนต่างชาติ ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานทาสเชลยที่ถูกเกณฑ์มาเพราะพ่ายแพ้สงคราม ต่อมาในยุคสมัยที่มีการค้าขายกับต่างชาติ ความจำเป็นในการใช้แรงงานก็มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น ทั้งในงานก่อสร้างและการพาณิชย์อุตสาหกรรม ในสมัยนั้นคนไทยและชาวจีนที่อพยพเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยเริ่มทำงานรับจ้างชาวต่างชาติมากขึ้น การจ้างแรงงานจึงมีมากขึ้นตามไปด้วย ในปี 2454 รัชกาลที่ 6 จึงได้มีการตราข้อบังคับเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานและสภาพการทำงานขึ้น เพื่อให้การจ้างงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สามารถควบคุมการจ้างงานได้ โดยให้นายจ้างมีหน้าที่ในการนำคนใช้หรือลูกจ้างไปจดทะเบียนที่กรมตำรวจ ข้อบังคับฉบับนี้ จึงถูกนับเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกของไทย

สำหรับในเอเชีย การคุ้มครองแรงงานในอดีตจะมีเฉพาะแต่ประเทศที่เป็นอาณานิคมของประเทศอังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน สเปน โดยประเทศอินเดียเป็นประเทศแรกที่มีกฎหมายแรงงานเพราะเป็นอาณานิคมของประเทศอังกฤษ⁹ ต่อมาในปี ค.ศ.1919 หลาย

⁸ อัญชลี ค้อคงคา, *สภาพแรงงาน*, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544), 4-6.

⁹ ปภาศรี บัวสรรค, *กฎหมายแรงงานและประกันสังคม*, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2554), 2.

ประเทศจึงได้มีการรวมกลุ่มกันก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO) ขึ้น เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดและกำกับดูแลมาตรฐานแรงงานสากล ทั้งนี้ เพื่อปกป้องคุ้มครองสิทธิของผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในภาคอุตสาหกรรม มิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง

โดยสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO) มีพันธสัญญาร่วมกันที่จะปรับปรุงกฎหมายภายในของตนเองให้สอดคล้องกับอนุสัญญาหรือตราพระราชบัญญัติให้ใช้อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นกฎหมายภายใน¹⁰ ประเทศไทยในฐานะสมาชิกได้มีการให้สัตยาบันในอนุสัญญาหลัก จำนวน 5 ฉบับ ด้วยกัน ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับหญิงและชายที่ทำงานอย่างเดียวกันและเป็นงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกการใช้แรงงานบังคับ อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้จ้างงานได้ และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย อย่างไรก็ตาม องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO) ยังได้จัดทำข้อเสนอแนะฉบับที่ 162 (No.162) ว่าด้วยคนงานสูงอายุ ขึ้นในปี พ.ศ. 2523 (Older Workers Recommendation, 1980) เพื่อกำหนดหลักการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานสูงอายุในเรื่องเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางโอกาสและการปฏิบัติ (equality of opportunity and treatment) และการเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุ และการเข้าถึงโครงการการเกษียณอายุ (preparation for and access to retirement) รวมถึงมาตรการค่าจ้าง ในการกำหนดค่าจ้าง สำหรับแรงงานสูงอายุ อันเป็นการส่งเสริมและให้โอกาสแก่ผู้สูงอายุในการจ้างงานเพื่อรองรับการเป็นสังคมสูงอายุ

¹⁰ วีระ ศรีธรรมรักษ์, *กฎหมายแรงงาน*, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547), 6.

มาตรการด้านแรงงานผู้สูงอายุตามกฎหมายประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่ใช้กฎหมายในระบบซีวิลลอว์ มีบทบัญญัติที่กล่าวถึงสิทธิของลูกจ้างไว้ตาม 27 ของรัฐธรรมนูญ สำหรับใช้เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การพักผ่อน เสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม รวมถึงข้อห้ามในการใช้แรงงานเด็ก กฎกติกาต่าง ๆ ที่ใช้สำหรับการจ้างงาน ตามกฎหมายแรงงานจึงต้องอยู่ภายใต้กรอบของรัฐธรรมนูญดังกล่าวด้วย

กฎหมายการจ้างงานของประเทศญี่ปุ่นจะมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติใด ซึ่งตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน หรือที่เรียกกันในชื่อ The Labour Standards Law Act 1947 (LSL) จะกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตาม Minimum Wage Act 1959¹¹ โดยการคำนวณค่าจ้างจะคิดเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ในประเทศญี่ปุ่นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะมีอยู่สองประเภทด้วยกันในระดับภูมิภาค ซึ่งจะใช้กับพนักงานทุกคนในอุตสาหกรรมทั่วไปกับอัตราขั้นต่ำสำหรับอุตสาหกรรมเฉพาะ อัตราเงินเดือนสูงสุดจะอยู่ในโตเกียว คานากาว่า และโอซาก้า และอัตราต่ำสุดจะอยู่ในโอกินาว่า นางาซากิ มิยาซามิมัช คุมาโมโตะ โคจิและทตโตริ¹²

สำหรับแรงงานผู้สูงอายุนั้น ในประเทศญี่ปุ่นมีการบัญญัติกฎหมายว่าด้วยความมั่นคงในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons Act 1971 มาใช้เป็นมาตรการเฉพาะสำหรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการทำงานของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างสามารถทำงานจนครบอายุ 60 ปี ในกรณีมีการกำหนดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ นายจ้างต้องกำหนดไม่ให้ต่ำกว่า 65 ปี และให้มีระบบการจ้างงานต่อเนื่องภายหลังเกษียณอายุ เพื่อประกันการจ้างงาน โดยนายจ้างต้องจ้าง

¹¹ Minimum Wage Act 1959, Act No. 137 of April 15, 1959.

¹² Trading Economic, "Japan Minimum Hourly Wages," <https://tradingeconomics.com/japan/minimum-wages> (accessed June 15, 2021).

พนักงานที่ต้องการทำงานภายหลังการเกษียณอายุครบ 60 ปี โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2013 เพื่อตอบสนองต่อความชราภาพของสังคมญี่ปุ่น¹³ ทั้งต้องให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้ที่ต้องการจะทำงานหลังการเกษียณอีกด้วย สถานประกอบการจึงมีหน้าที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว ระเบียบข้อบังคับของนายจ้างที่กำหนดขึ้นจึงต้องไม่ฝ่าฝืนต่อกฎหมายหรือนโยบายสาธารณะ ขณะเดียวกันลูกจ้างสูงอายุยังมีสิทธิได้รับเบี้ยบำนาญในระบบบำนาญสำหรับลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงาน ตามที่กำหนดไว้ใน Employee Person System ซึ่งเป็นสิทธิที่จะได้รับบำนาญตามรายได้ที่เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากบำนาญแห่งชาติที่ประชาชนทุกคนที่มีอายุ 20 ปี ขึ้นไปถึง 60 ปี¹⁴ มีสิทธิได้รับตามปกติ

นอกเหนือจากนั้นแล้ว กฎหมายของประเทศญี่ปุ่นยังมีบทบัญญัติห้ามการเลือกปฏิบัติทางอายุที่เกี่ยวกับการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน ซึ่งตาม The Employment Measure Act 2007 นายจ้างต้องให้โอกาสที่เท่าเทียมกันแก่ลูกจ้างในการสรรหาและได้รับการว่าจ้างโดยไม่คำนึงถึงอายุ¹⁵ ข้อกำหนดนี้ เป็นผลให้การเสนองานที่มีการจำกัดด้านอายุจะถูกปฏิเสธโดยองค์กรจัดหางานและผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติอาจเรียกค่าเสียหายในคดีละเมิดได้¹⁶ อีกด้วย

¹³ Japan International Labour Foundation, “Revised Act for Stabilization of Employment of Older Persons Comes into Force,” <https://www.jilaf.or.jp/eng/mbn/2013/122.html> (accessed June 15, 2021).

¹⁴ Tokyo Intercultural Portal Site, “Pension Insurance,” https://tabunka.tokyo-tsunagari.or.jp/guide_eng/life/01.html (accessed June 20, 2021).

¹⁵ The Employment Measure Act 2007, Article 10.

¹⁶ Ryoko Sakuraba, “The Amendment of the Employment Measure Act: Japanese Anti-Age Discrimination Law,” https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2009/JLR22_sakuraba.pdf (accessed July 15, 2021).

การทำงานทำของผู้สูงอายุสามารถขอความช่วยเหลือไปยังศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ผู้สูงอายุ (Silver Human Resource Center) ซึ่งเป็นศูนย์ที่คอยจัดหางานให้แก่ผู้สูงอายุที่มีอายุ ตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป (และเป็นสมาชิกของศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ผู้สูงอายุ) ซึ่งประสงค์จะทำงานชั่วคราว ระยะสั้น หรืองานเบา¹⁷ โดยรัฐบาลจะให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ ทั้งสนับสนุนไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการดำเนินเพื่อส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เช่น การจัดตั้งสถานที่ให้บริการแก่ผู้สูงอายุเท่าที่จำเป็น เป็นต้น อีกด้วย

กรณีที่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดทำรายงานประจำปีเพื่อรายงานต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับรายละเอียดในอายุการเกษียณตามเกณฑ์ภาคบังคับ การจ้างงานต่อเนื่องภายหลังการเกษียณอายุและรายละเอียดอื่นที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ตามมาตรา 52 ของ Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons Act 1971 ด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการประกันการจ้างงานและป้องกันมิให้เกิดการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม อย่างไรก็ตาม นายจ้างที่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุตามจำนวนเท่ากับหรือมากกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ใน Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare หากต่อประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างผู้สูงอายุ นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องแจ้งให้หัวหน้าหน่วยงานความมั่นคงด้านการจ้างงานทราบก่อนล่วงหน้า ตามมาตรา 16 ในกรณีที่มีการกระทำฝ่าฝืนบทบัญญัติในมาตรานี้ จะมีโทษปรับถึง 100,000 เยน¹⁸

¹⁷ พรเพ็ญ ไตรพงษ์, “มาตรการทางกฎหมายในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน,” (ดุษฎีนิพนธ์นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2561), 145.

¹⁸ Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons Act 1971, Article 57.

มาตรการด้านแรงงานผู้สูงอายุตามกฎหมายไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เป็นรัฐธรรมนูญที่อ้างไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยและอำนาจอธิปไตยของปวงชนชาวไทย ป้องกันและรักษาไว้ซึ่งสิทธิและเสรีภาพของประชาชนเพื่อไม่ให้ผู้ปกครองใช้อำนาจปกครองจนทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน¹⁹ โดยมีบทบัญญัติในการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิเสรีภาพของประชาชนไปพร้อมๆ กัน ตามมาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคล ย่อมได้รับความคุ้มครอง

ทั้งมีบทบัญญัติรับรองความเสมอภาคของบุคคล ตามมาตรา 27 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าจะด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพ ได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม²⁰

โดยรัฐจะพึงเปิดโอกาสให้ประชาชนมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ ทั้งต้องให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความ

¹⁹ กิจปติ ก้องเบญจกุล, *กฎหมายรัฐธรรมนูญและสถาบันการเมือง*, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2555), 109.

²⁰ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, มาตรา 4.

รุนแรง หรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมตลอดทั้งให้การบำบัด พ้นฟูและเยียวยา ผู้ถูกกระทำการดังกล่าว ดังนั้น ในการจัดสรรงบประมาณ รัฐจึงต้องคำนึงถึงความจำเป็น และความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ วัยและสภาพของบุคคลด้วยตามมาตรา 71²¹

โดยรัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับ ศักยภาพ และวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการ ดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน ตามมาตรา 74²²

ดังนั้น ในการกำหนดนโยบายด้านแรงงาน จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้อง คำนึงถึงความเสมอภาคที่ผู้สูงอายุพึงจะได้รับ ทั้งในมิติด้านกฎหมายและมิติอื่นในทาง สังคม ทั้งต้องให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีสิทธิและเสรีภาพในการเลือก ประกอบอาชีพ สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัย และพึงคุ้มครอง ให้ได้รับความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ บนพื้นฐานของความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ วัยและสภาพ ร่างกายของบุคคล

ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายแรงงานที่ใช้คุ้มครองสิทธิและกำหนดหน้าที่ ของนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งรัฐไว้หลายฉบับด้วยกัน ทั้งตามประมวลกฎหมายแพ่งและ พยานิชย์ บรรพ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2535 พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และพระราชบัญญัติ ผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เป็นต้น ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานถือเป็นกฎหมายแรงงาน ฉบับสำคัญที่มีการวางเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานเพื่อคุ้มครองสิทธิและ

²¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 71.

²² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 74

สวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ลดความเหลื่อมล้ำในการจ้างงาน ซึ่งตามมาตรา 15 กำหนดให้นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีอายุเท่าใดก็ตาม เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ ทั้งต้องประกาศให้ลูกจ้างทราบถึงกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน โดยวันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง เมื่อรวมแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง ตามมาตรา 23 ด้วย²³

ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ในปี 2563 คณะกรรมการได้ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนแยกเป็นรายจังหวัดตามความจำเป็นของแต่ละพื้นที่ โดยในท้องที่จังหวัดชลบุรีและภูเก็ตมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ วันละ 336 บาท ซึ่งเป็นอัตราสูงสุดของประเทศ ส่วนในท้องที่กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาครมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 331 บาท²⁴ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวเป็นเพียงการกำหนดในภาพรวมของแรงงานทุกประเภท ทุกช่วงอายุ แยกตามรายจังหวัดเพื่อหวังให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่ดำเนินอยู่

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีบทบัญญัติที่กำหนดเป็นพิเศษสำหรับใช้เป็นมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็กแตกต่างหากเป็นการเฉพาะ ทั้งนี้ เพื่อป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและร่างกายของลูกจ้าง ด้วยเหตุว่าสตรีจะโดยรวมตามธรรมชาติของลูกจ้างหญิงมีความแตกต่างจากลูกจ้างชาย ความแข็งแรง

²³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, มาตรา 23.

²⁴ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 10), ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนพิเศษ 316 ง ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2562.

ของร่างกายและความอดทนต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานจึงมีน้อยกว่าลูกจ้างชาย โดยทั่วไป ดังนั้น จึงมีการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงในลักษณะห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานบางประเภทและบางช่วงเวลา ส่วนแรงงานเด็กซึ่งส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสทางการศึกษา แต่จำเป็นต่อหารายได้เพื่อช่วยเหลือจนเจือครอบครัว รัฐจึงมีมาตรการคุ้มครองแรงงานเด็ก เพื่อให้เด็กได้รับการดูแลสิทธิและสวัสดิการ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม และป้องกันมิให้มีการกระทำอันมีลักษณะเป็นการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ ตามที่ได้มีการให้สัตยาบันไว้เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 (ค.ศ.1999) ในอนุสัญญาฉบับที่ 182 ที่ว่าด้วยการขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบที่เลวร้าย ทั้งในประเด็นเรื่องอายุขั้นต่ำของลูกจ้าง ประเภทและลักษณะของงานที่ต้องห้ามมิให้ลูกจ้างเด็กทำ

เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ใช้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน จะเห็นได้ว่ากฎหมายมิได้บัญญัติเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองพิเศษสำหรับแรงงานผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะเช่นอย่างในกรณีลูกจ้างเด็กและลูกจ้างหญิง ทั้งที่ผู้สูงอายุเป็นกลุ่มที่ควรได้รับการดูแลด้านแรงงานเป็นพิเศษ ด้วยเหตุมีข้อจำกัดตามธรรมชาติในเรื่องอายุ สุขภาพและความแข็งแรงของร่างกายที่ควรได้รับการการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและร่างกายเช่นเดียวกัน

อย่างไรก็ดี นอกจากสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแล้ว สำหรับผู้สูงอายุ ความมั่นคงในการทำงานก็ถือเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องคำนึงถึง ในประเทศญี่ปุ่น นอกเหนือการคุ้มครองตาม The Labour Standards Law Act 1947 ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำด้านแรงงานทั่วไปแล้ว ยังมีการประกาศใช้ Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons Act 1971 และ The Employment Measure Act 2007 เพื่อเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันแก่ลูกจ้างในจ้างงานโดยไม่คำนึงถึงอายุ สร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่ผู้สูงอายุ ว่าผู้สูงอายุจะไม่ถูกปฏิเสธในการจ้างงาน หรือถูกเลิกจ้างก่อนถึงเกณฑ์อายุที่รัฐกำหนดซึ่งปัจจุบันกำหนดไว้ที่ 65 ปี และมีแนวโน้มว่าจะสูงขึ้น

ในอนาคต ทั้งยังมีมาตรการส่งเสริมให้มีการจ้างงานต่อภายหลังการเกษียณอายุตามความต้องการในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งพิจารณาจากความสมัครใจของลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญ โดยรัฐจะทำหน้าที่ในการควบคุมป้องกันมิให้มีการละเมิดสิทธิของแรงงาน ด้วยการกำหนดให้นายจ้างต้องรายงานการจ้างงานผู้สูงอายุประจำปี เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าลูกจ้างผู้สูงอายุจะไม่ถูกเลิกจ้างก่อนกำหนด แต่หากมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างด้วยเหตุใด ๆ ต้องมีการบอกกล่าวไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบก่อนเสมอ

สำหรับประเทศไทย กฎหมายแรงงานมิได้กำหนดเกณฑ์อายุกลางที่ใช้เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับการเกษียณของลูกจ้างเอาไว้เหมือนเช่นอย่างในบางประเทศ คู่สัญญาจึงสามารถกำหนดเกณฑ์การเกษียณอายุที่ไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลในทางเพศได้ตามสมควรใจตามหลักเสรีภาพในการแสดงเจตนา ช่วงอายุตอนปลายของแรงงานในระบบส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงราว ๆ อายุ 55- อายุ 60 ปี และแม้ในปัจจุบันภาครัฐจะพยายามส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ โดยหวังผลให้ผู้สูงอายุมีรายได้และสวัสดิการต่อไปอีกช่วงระยะเวลาหนึ่ง ด้วยการกำหนดนโยบายต่างๆ รวมทั้งการออกพระราชกฤษฎีกายกเว้นภาษีสำหรับนิติบุคคล เพื่อให้มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุหกสิบปีขึ้นไปให้เข้าทำงานในส่วนที่ไม่เกินร้อยละสิบของจำนวนลูกจ้างในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้น

มาตรการเหล่านี้ จึงเป็นเพียงเครื่องมือหนึ่งที่รัฐพยายามนำมาใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุเท่านั้น โดยมีได้คำนึงเงื่อนไขที่เหมาะสมประการอื่นที่จะส่งเสริมให้เกิดคุ้มครองการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน ทั้งในเรื่องการห้ามเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีอายุอยู่ในกลุ่มผู้สูงวัยให้แตกต่างจากบุคคลอื่นที่มีอายุแตกต่างกัน การขยายเกณฑ์อายุในการจ้างงานอย่างเป็นทางการ ลักษณะและประเภทของงานที่เหมาะสม หรือแม้แต่นิติอิสระที่จะร้องขอทำงานแบบยืดหยุ่นตามข้อจำกัดด้านสุขภาพและอนามัย เพื่อเป็นหลักประกันว่า ผู้สูงอายุจะสามารถเข้าไปอยู่ในระบบการจ้างงานตามความต้องการได้อย่างแท้จริงและจะได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียม ทั้งไม่ถูกให้ออกจากงานก่อนเวลาอันควร

บทส่งท้าย

การที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว ทำให้ภาครัฐต้องหันมาให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุมากขึ้น การกำหนดมาตรการด้านแรงงานผู้สูงอายุนอกจากจะต้องคำนึงถึงความเสมอภาคที่ผู้สูงอายุพึงจะได้รับแล้ว ยังต้องอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในความแตกต่างทางกายภาพและสุขภาพ เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีสิทธิและเสรีภาพในการเลือกประกอบอาชีพ และสามารถทำงานได้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัย ได้รับความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ วัยและสภาพร่างกายของบุคคลอย่างแท้จริง

กฎหมายแรงงานจึงต้องมีมาตรการเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุที่ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน สุขภาวะของแรงงาน ลักษณะและประเภทของงาน รวมถึงความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างผู้สูงอายุ โดยภาครัฐและภาคเอกชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุในการจัดหางานให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายและความเป็นอยู่ ทั้งคอยติดตามตรวจสอบการใช้แรงงานผู้สูงอายุให้ได้รับการปฏิบัติตามสิทธิที่พึงมี

ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ในส่วนของการใช้แรงงานผู้สูงอายุเป็นหมวดเฉพาะต่างหากจากหมวดอื่น ควรมีการจัดตั้งส่วนงานเฉพาะเพื่อทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ ดูแลเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ทั้งคอยติดตามตรวจสอบการใช้แรงงานผู้สูงอายุให้ได้รับการปฏิบัติตามสิทธิที่เหมาะสม และควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะและประเภทและข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างผู้สูงอายุ

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. *รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทยประจำปี พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2560.
- กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติและองค์การเฮล์เพอจ อินเทอร์เน็ตชั้นแนล. *บทสรุปสำหรับผู้บริหาร สูงวัยในศตวรรษที่ 21: การเฉลิมฉลองและความท้าทาย*. กรุงเทพฯ: กรมกิจการผู้สูงอายุ 2564.
- กิจบัติ ก้องเบญจภูษ. *กฎหมายรัฐธรรมนูญและสถาบันการเมือง*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2555.
- จีระ ศรีธรรมรักษ์. *กฎหมายแรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547.
- ปภาศรี บัวสรรค. *กฎหมายแรงงานและประกันสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2554.
- ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 10). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนพิเศษ 316 ง ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2562.
- พรเพ็ญ ไตรพงษ์. “มาตรการทางกฎหมายในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน.” *ดุชนิพนธ์นิติศาสตร์ดุชนิพนธ์*, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2561.
- พระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอน 26 ก ลงวันที่ 27 มีนาคม 2560.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.
- อัญชลี ค้อคงคา. *สหภาพแรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.
- Japan International Labour Foundation. “Revised Act for Stabilization of Employment of Older Persons Comes into Force.” <https://www.jilaf.or.jp/eng/mbn/2013/122.html> (accessed June 15, 2021).

Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons Act 1971.

Minimum Wage Act 1959, Act No. 137 of April 15, 1959.

Ryoko Sakuraba. “The Amendent of the Employment Measure Act: Japanese Anti-Age Discrimination Law.” https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2009/JLR22_sakuraba.pdf (accessed July 15, 2021).

The Employment Measure Act 2007.

Tokyo Intercultural Portal Site. “Pension Insurance.” https://tabunka.tokyo-tsunagari.or.jp/guide_eng/life/01.html (accessed June 20, 2021).

Trading Economic. “Japan Minimum Hourly Wages.” <https://tradingeconomics.com/japan/minimum-wages> (accessed June 15, 2021).

References

Anchalee Khokongka. *Labor Union*. 2nd Edition. Bangkok: Ramkhamhaeng University Press, 2001.

Announcement of the Wage Committee on Minimum Wage Rate (No. 10). Government Gazette Volume 136, Special Section 316 D, dated 27 December 2019.

Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2560 (2017)

Decree issued under the Revenue Code on the Exemption of Income Tax (No. 639) B.E. 2560 (2017). Government Gazette Volume 134, Section 26 A, dated 27 March 2017.

Department of Elderly Affairs. Ministry of Social Development and Human Security. *Annual Report on the Situation of the Elderly in Thailand 2015*. Bangkok: Department of Elderly Affairs, 2017.

- Kitbodee Kongbenjaphut, *Constitutional Law and Political Institutions*. 3rd Edition, Bangkok: Ramkhamhaeng University Press, 2012.
- Labor Protection Act, B.E. 2541 (1998), Section 23.
- Papasri Buasan. *Labor Law and Social Security*. 2nd Edition, Bangkok: Ramkhamhaeng University Press, 2011.
- Phornpen Traiphong. "Legal Measures for Employing Elderly Workers in the Private Sector." Doctor of Laws Dissertation, Ramkhamhaeng University, 2018.
- Theera Srithammarak. *Labor Law*. 4th Edition, Bangkok: Ramkhamhaeng University Press, 2004.
- United Nations Population Fund and HelpAge International. *Summary for Elderly Executive in the 21st Century: Celebrations and Challenges*. Bangkok: Department of Elderly Affairs 2021.