

สารนิพนธ์เรื่อง	การพัฒนากฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ
คำสำคัญ	ส่งเสริมการจ้างงาน/ผู้สูงอายุ
นักศึกษา	ณัฐพร เทียนบุญ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ศิวพร เสาวคนธ์
หลักสูตร	นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมายธุรกิจ
คณะ	นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2564

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการพัฒนากฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ จึงก่อให้เกิดผลกระทบในหลายด้าน โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน อย่างไรก็ตาม ยังคงมีผู้สูงอายุอีกจำนวนมากที่มีศักยภาพและมีความต้องการในการทำงาน ซึ่งในประเด็นนี้ทำให้ภาครัฐได้ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยออกนโยบายเพื่อรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่การจ้างงานผู้สูงอายุยังขาดประสิทธิภาพและขาดกลไกทางกฎหมายที่เป็นรูปธรรม

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัญหาเกี่ยวกับค่านิยมการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่าไม่มีบทบัญญัติใดในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดค่านิยมการจ้างงานผู้สูงอายุไว้เป็นการเฉพาะ มีแต่เพียงกำหนดให้ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริมและการสนับสนุนการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม ส่งผลให้บริษัทหรือผู้ประกอบการไม่เล็งเห็นความสำคัญของแรงงานผู้สูงอายุ อีกทั้งยังมองว่าเป็นแรงงานที่ไม่มีศักยภาพในการทำงานเท่าที่ควร (2) ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิที่ผู้สูงอายุควรได้รับเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน พบว่าพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ไม่ได้มีกำหนดลักษณะ ประเภท หรืออาชีพที่เหมาะสมเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุทำให้การดำเนินงานด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานหรือการประกอบอาชีพและฝึกอาชีพของผู้สูงอายุขาดความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ ส่งผลให้การจ้างงานผู้สูงอายุยังไม่เป็นที่ยอมรับจากบริษัทหรือผู้ประกอบการ (3) ปัญหาเกี่ยวกับการดูแลและการตรวจสอบการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่าพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ไม่ได้กำหนดให้คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติมีอำนาจทำหน้าที่ โดยเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับดูแลและตรวจสอบการจ้างงานผู้สูงอายุแต่อย่างใด แต่เป็นการทำหน้าที่ในภาพรวมของการบริหารจัดการผู้สูงอายุในภาพรวมย่อมส่งผลให้เกิดการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม และอาจทำให้เกิดการเอาเปรียบระหว่าง

ผู้ว่าจ้างและผู้สูงอายุ ซึ่งหากเปรียบเทียบกับสหราชอาณาจักรและประเทศญี่ปุ่นแล้ว ทั้งสองประเทศต่างให้ความสำคัญกับการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยมีการออกกฎหมายเพื่อส่งเสริมให้การจ้างงานผู้สูงอายุมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม เช่น สหราชอาณาจักรมีกฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติเพราะอายุ ยกเลิกเกณฑ์การเกษียณอายุ รวมถึงมีการจัดตั้งคณะทำงานในการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายกำหนดค่านิยมของแรงงานผู้สูงอายุ และกำหนดให้มีการตั้งศูนย์พัฒนามนุษย์ผู้สูงวัย (SHRC) หรือศูนย์ทรัพยากรผู้สูงอายุ เพื่อให้ความช่วยเหลือในการทำงานของผู้สูงอายุ

ดังนั้น ผู้เขียนจึงได้เสนอแนวทางแก้ปัญหาทางกฎหมาย โดยการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ดังนี้ (1) ควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติค่านิยมศัพท์ของการจ้างงานผู้สูงอายุให้ชัดเจน (2) ควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิที่ผู้สูงอายุควรได้รับเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานที่ชัดเจนประกอบด้วย การได้รับบริการข้อมูลทางอาชีพ ได้รับความช่วยเหลือในการจัดหางาน การรับสมัครงาน การมีสิทธิได้รับความยืดหยุ่นในการทำงาน (3) ควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการดูแลและตรวจสอบการจ้างงานผู้สูงอายุของคณะกรรมการผู้สูงอายุ โดยกำหนดให้มีหน้าที่จัดทำฐานข้อมูลแรงงานผู้สูงอายุ กำหนดกฎระเบียบในการจ้างงานผู้สูงอายุ พร้อมทั้งกำกับดูแล ติดตามตรวจสอบ การจ้างงานของผู้สูงอายุ