

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

ประเทศไทยได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรอย่างมากและรวดเร็ว อีกทั้งกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในไม่ช้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพรวมทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน อย่างไรก็ตาม ยังคงมีผู้สูงอายุอีกจำนวนมากที่มีศักยภาพและมีความต้องการในการทำงาน ซึ่งในประเด็นนี้ทำให้ภาครัฐเริ่มให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถทำงานต่อไปได้ อย่างไรก็ตามที่เป็นประเด็นปัญหา และนำมาสู่การวิเคราะห์ในครั้งนี้ คือ ในปัจจุบันแม้ว่าภาครัฐจะให้ความสำคัญกับส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และมีการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงพบว่าการจ้างงานผู้สูงอายุยังมีปัญหาอยู่ เนื่องจากยังไม่มียกเว้นหรือมาตรการในการสร้างแนวปฏิบัติส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่ชัดเจน เพื่ออำนวยความสะดวกให้สถานประกอบการตัดสินใจรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิเคราะห์ในครั้งนี้ เพื่อนำไปสู่แนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ปัญหาเกี่ยวกับค่านิยมการจ้างงานผู้สูงอายุ

จากการศึกษาพบว่า ภายใต้พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เป็นกฎหมายที่ได้ให้คำนิยามของคำว่าผู้สูงอายุ และ กำหนดเกี่ยวกับสิทธิของผู้สูงอายุให้ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐ โดย มาตรา 3 ของพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 บัญญัติว่า “ผู้สูงอายุ หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย” และ มาตรา 11 (3) ที่บัญญัติว่า “การประกอบอาชีพและฝึกอาชีพที่เหมาะสม”

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า

นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ผู้ว่าจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงาน ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายเงินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการทำงานที่ทำนั้น

สัญญาจ้าง หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือ หรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

จากหลักเกณฑ์ของกฎหมายทั้ง 3 ฉบับข้างต้น เห็นได้ว่าไม่มีบทบัญญัติใดกำหนดถึงคำนิยามและหลักเกณฑ์ของการจ้างงานผู้สูงอายุไว้ มีเพียงแต่การกำหนดคำนิยามและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้างงานไว้โดยทั่วไป แม้พระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดคำนิยามของผู้สูงอายุไว้ แต่ไม่ได้กำหนดคำนิยามของการจ้างงานผู้สูงอายุแต่อย่างใด มีเพียงกำหนดให้ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนการประกอบอาชีพ หรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม

นอกจากนี้ หากพิจารณาในเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุจะเห็นว่า คำว่า จ้างงาน ซึ่งโดยทั่วไปหมายถึง การที่บุคคลหนึ่ง ซึ่งเรียกว่านายจ้างหรือผู้ว่าจ้าง ได้จ้างบุคคลอีกคนหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าลูกจ้างหรือผู้รับจ้างทำงานให้กับตน โดยนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างยินดีจ่ายเงินจ้างหรือค่าตอบแทนให้ส่วนคำว่าผู้สูงอายุ ได้ถูกนิยามความหมายว่า หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 3 จากความหมายและบทนิยามข้างต้น กล่าวได้ว่าการจ้างงานผู้สูงอายุ หมายถึง นายจ้างหรือผู้ว่าจ้างได้จ้างงานบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปให้ทำงานให้กับตน โดยนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างยินดีจ่ายเงินจ้างหรือค่าตอบแทนให้

ในประเด็นนี้เมื่อไม่มีบทบัญญัติใดกล่าวถึงคำนิยามของคำว่าจ้างงานผู้สูงอายุไว้ ประกอบกับแรงงานผู้สูงอายุถูกมองว่าเป็นแรงงานที่ไม่มีศักยภาพในการทำงานเท่าที่ควร เนื่องจากด้านปัญหาสุขภาพและสมรรถนะทางร่างกายที่ลดลง จึงทำให้การจ้างงานผู้สูงอายุไม่เป็นที่แพร่หลายในประเทศไทย อย่างไรก็ตามมีผู้สูงอายุอีกจำนวนมากที่มีศักยภาพและมีความต้องการในการทำงาน ซึ่งการจ้างงานผู้สูงอายุมีข้อดีในเรื่องของสมรรถนะทางความคิดและจิตใจ

ความสามารถในการสื่อสารและการแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนในสถานการณ์ต่าง ๆ อีกทั้งงานที่ต้องใช้ความชำนาญจากการสั่งสมประสบการณ์ และใช้ความรู้ความสามารถที่หาได้จากผู้สูงอายุ เช่น งานฝีมือที่ถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น สูตรลับในการทำอาหารหรือเครื่องดื่มน หรืองานอื่น ๆ เป็นต้น ด้วยข้อจำกัดของกฎหมายที่ไม่ได้กำหนดเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุไว้เป็นการเฉพาะ ทำให้บริษัทหรือผู้ประกอบการไม่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุ

จากการศึกษากฎหมายของต่างประเทศโดยเฉพาะของสหราชอาณาจักรและประเทศญี่ปุ่น พบว่าในปัจจุบันประเทศทั้งสองต่างเผชิญกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเช่นเดียวกับประเทศไทย ทั้งสองประเทศนั้นจึงให้ความสำคัญกับการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะประเทศญี่ปุ่น ถือได้ว่าเป็นประเทศต้นแบบเกี่ยวกับการจัดการในเรื่องประชากรผู้สูงอายุ ซึ่งประชากรผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นหลังเกษียณจากการทำงานตามกฎหมาย เมื่ออายุ 65 ปีส่วนใหญ่ยังคงทำงานต่อไป (second career) รวมทั้งมีการตรากฎหมายความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ. 2514 (Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons 1971) และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. 2559 โดยมีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมสวัสดิการ รวมถึงสร้างมาตรการ โดยรวมในการที่จะรักษาการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม สร้างความมั่นคงทางอาชีพให้กับผู้สูงอายุ นอกจากนี้กฎหมายฉบับนี้ได้ให้คำนิยามของแรงงานผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้ที่อยู่ในวัยกลางคน (ผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป) และผู้ที่มีอายุมากกว่าที่รัฐมนตรีกระทรวงสุขภาพแรงงาน สวัสดิการสังคมกำหนด (ผู้ที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป) และกฎหมายมาตรการการจ้างงาน พ.ศ.2509 (Employment Measures laws 1996) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ.2550 ที่บัญญัติห้ามการเลือกปฏิบัติทางอายุที่เกี่ยวกับการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน ซึ่งกฎหมายทั้ง 2 ฉบับนี้เป็นกฎหมายหลักด้านการจ้างแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมีเนื้อหาปกป้องแรงงานสูงอายุให้มีความมั่นคงในอาชีพ และรักษาแรงงานให้อยู่ในระบบยาวนานที่สุด สำหรับสหราชอาณาจักรได้มีการยกเลิกเกณฑ์การเกษียณอายุ ซึ่งการยกเลิกนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้มีคนทำงานเพิ่มมากขึ้น และหากนายจ้างกำหนดการเกษียณอายุของลูกจ้างให้ต่ำกว่าอายุ 65 ปี จะถือเป็นการกระทำไม่ชอบด้วยกฎหมาย เว้นแต่นายจ้างจะมีเหตุผลที่เหมาะสมเป็นรูปธรรม (Employer Justified Retirement Age : EJRA) รวมทั้งมีการออกพระราชบัญญัติความเท่าเทียมกัน พ.ศ. 2553 (Equality Act 2010) ที่ห้ามการเลือกปฏิบัติเพราะอายุ

ดังนั้นภายใต้กฎหมายทั้ง 3 ฉบับดังกล่าว ประเทศไทยจึงยังขาดหลักเกณฑ์เรื่องคำนิยามของคำว่า จ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้วิเคราะห์ว่าหากมีการแก้ไขกฎหมาย โดยกำหนดหลักเกณฑ์คำนิยามของคำว่า จ้างงานผู้สูงอายุไว้ในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติ พ.ศ. 2546 ให้สอดคล้องกับทฤษฎีผู้สูงอายุและทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและ

สามารถเชื่อมโยงไปสู่การจ้างงานผู้สูงอายุได้ เนื่องจากผู้สูงอายุแม้ว่าจะมีความเปลี่ยนแปลงทางด้านสภาพร่างกาย แต่ยังคงมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในสังคม เพื่อเป็นการรักษาสมดุลด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ รวมถึงการออกแบบงาน ปรับปรุงแนวทางการทำงาน หรือการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมตามบทบาทของตนเองที่ดำรงอยู่ เพื่อส่งเสริมการจ้างงาน และสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงานต่อไป

ดังนั้น ในเรื่องคำนิยามของคำว่าการทำงานผู้สูงอายุนั้น วิเคราะห์ว่าหากมีการแก้ไขกฎหมายโดยการกำหนดนิยามของคำว่าจ้างงานผู้สูงอายุไว้ในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 จะส่งผลให้เกิดข้อดีทำให้การจ้างงานผู้สูงอายุมีกฎหมายบัญญัติคำนิยามให้เป็นการเฉพาะ ทั้งนี้ เพื่อให้การจ้างงานผู้สูงอายุมีความชัดเจนและเป็นที่ยอมรับแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพและความต้องการในการทำงาน ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการต่อไป

4.2 ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิที่ผู้สูงอายุควรได้รับเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน

จากการศึกษาพบว่า ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 11 บัญญัติว่า “ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(3) การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม”

มาตรา 12 บัญญัติว่า “การเรียกร่องสิทธิหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ของผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ผู้สูงอายุจะได้รับตามที่บัญญัติไว้”

จากบทบัญญัติข้างต้น จะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 11 (3) ประกอบมาตรา 12 กำหนดให้ผู้สูงอายุมีสิทธิในการได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม ซึ่งในปัจจุบันชุมชนหลายแห่งของประเทศไทยได้สนับสนุนให้ผู้สูงอายุพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาและนำไปประกอบอาชีพ เพื่อสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว เช่น การฝึกงานฝีมือ นำผลิตภัณฑ์ในชุมชนมาพัฒนาเพื่อสร้างรายได้ เป็นต้น อย่างไรก็ตามในเรื่องของสิทธิที่ผู้สูงอายุควรได้รับเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานนั้น พบว่ายังไม่มี การกำหนดไว้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การจ้างงานผู้สูงอายุยังไม่เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย ตลอดจนยังไม่ได้รับการยอมรับจากบริษัทหรือผู้ประกอบการ เพราะบริษัทหรือผู้ประกอบการเหล่านั้นยังมีความกังวลในเรื่องของความสามารถในการทำงานและสุขภาพของผู้สูงอายุ

จากประเด็นปัญหาดังกล่าววิเคราะห์ได้ว่า ปัจจุบันภาครัฐได้มีการออกนโยบาย หรือมาตรการเพื่อรองรับการทำงานของผู้สูงอายุ ได้แก่

1) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ผู้สูงอายุคือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม ซึ่งให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของประชากรทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม ให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพสามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด

2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านผู้สูงอายุ จำนวน 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

3) แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2545-2565) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2553 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ ในเรื่องมาตรการส่งเสริมการทำงาน และการหารายได้ของผู้สูงอายุ ได้แก่ การส่งเสริมการทำงานทั้งเต็มเวลา และไม่เต็มเวลา ทำงานในระบบและนอกระบบ การส่งเสริมการฝึกอาชีพและจัดหางานให้เหมาะสมกับวัยและความสามารถ การส่งเสริมการร่วมกลุ่มในชุมชนเพื่อจัดทำกิจกรรมเสริมรายได้ โดยให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วม

4) แผนปฏิบัติการระหว่างประเทศมาดริดว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุ (The Madrid International Plan of Action on Ageing) ที่ได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาผู้สูงอายุใน 3 ประเด็น ได้แก่ ผู้สูงอายุกับการพัฒนา (Old persons and development) สุขวัยอย่างสุขภาพดีและมีสุขภาวะ (Advancing health and well-being into old age) และ การสร้างความมั่นใจว่าจะมีสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนและเหมาะสม (Ensuring enabling and supportive environment) โดยมีประเด็นที่เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ การส่งเสริมและขยายโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุ โดยการส่งเสริมให้นำความสามารถและประสบการณ์ของผู้สูงอายุ มาเป็นส่วนหนึ่งของภาคการผลิต ภาคบริการ ภาควิชาการ การให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนงานอาสาสมัคร และ การถ่ายทอดภูมิปัญญา

5) ปฏิญญารัฐในดารุสซาลามว่าด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว : การดูแลผู้สูงอายุ (Brunei Darussalam Declaration on Strengthening Family Institution : Caring for the Elderly) โดยมีสาระสำคัญในเรื่องการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยการสร้างเงื่อนไขที่เอื้อต่อการพึ่งพาตนเองและความสามารถในการทำงานเชิงเศรษฐกิจ และ การให้ผู้สูงอายุมีรายได้มั่นคง ทรัพย์สิน และมีสุขภาพดี ด้วยการลดอัตราความยากจนในผู้สูงอายุ

6) ปฏิญญากัวลาลัมเปอร์ ว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุ : การเพิ่มขีดความสามารถของผู้สูงอายุ ในอาเซียน (Kuala Lumpur Declaration on Ageing: Empowering Older Persons in ASEAN) โดยมี

สาระสำคัญ ในเรื่องส่งเสริมการทำงานฐานสิทธิ/ความต้องการจำเป็น และตลอดทุกช่วงวัย และจัดการกระทำหรือการละเว้นการกระทำด้วยประการใด ๆ ทุกรูปแบบบนพื้นฐานของอายุและเพศ โดยให้ผู้สูงอายุได้รับโอกาสเข้าถึงบริการสาธารณะ การเสริมสร้างรายได้ บริการสุขภาพ และสารสนเทศที่จำเป็น ตลอดจนมาตรการในการป้องกัน การคุ้มครองทางกฎหมาย และระบบการสนับสนุนที่มีประสิทธิผล

7) มาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2559 ซึ่งได้เห็นชอบมาตรการการจ้างงานผู้สูงอายุ และอนุมัติหลักการร่างพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ... มีสาระสำคัญเป็นการยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่บริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ 100 ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเพื่อการจ้างผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปเข้าทำงาน ทั้งนี้กระทรวงการคลังได้ออกพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 ตามมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2559 เรียบร้อยแล้ว

8) มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่องสังคมสูงอายุ เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2561 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้สูงอายุเป็นพหุติพลัง คือ มีสุขภาพที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสังคมประเทศด้วย 2 มาตรการหลัก 10 มาตรการย่อย (6 Sustainable 4 Change : 6S4C)

9) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมิงานทำ เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2562 เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำ โดยขอความร่วมมือผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างที่ประสงค์จะให้ผู้สูงอายุซึ่งมีอายุตั้งแต่ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปทำงาน ซึ่งไม่ได้ทำงานประจำในสถานประกอบการและประสงค์ที่จะทำงานบางช่วงเวลา ให้จ่ายค่าตอบแทนอย่างน้อยชั่วโมงละ 45 บาท และงานที่ต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงควรจัดเวลาทำงานให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับผู้สูงอายุมากที่สุด โดยระยะเวลาทำงานควรไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมงและไม่ควรเกินสัปดาห์ละ 6 วัน

10) มาตรการขับเคลื่อนสังคมสูงวัยคนไทยอายุยืน 4 มิติ (เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม สุขภาพ และ สังคม) เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2563

อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบาย หรือ มาตรการ ดังกล่าวข้างต้น นั้น พบว่าประเทศไทยแม้ว่าจะมีนโยบายหรือมาตรการในการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่ยังคงขาดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือ แนวทางปฏิบัติ ที่ชัดเจน ส่งผลให้ผู้สูงอายุที่มีความต้องการทำงานไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนอย่างเต็มที่ รวมถึงนายจ้างหรือผู้ประกอบการไม่มีความเชื่อมั่นในศักยภาพการทำงานของผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตามภาครัฐได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการจ้างงานผู้สูงอายุ

โดยได้ออกพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากรสำหรับ บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ อีกทั้งมีการออกประกาศของกระทรวง แรงงานที่กำหนดถึงอัตราค่าจ้าง และชั่วโมงการทำงานของผู้สูงอายุ

สำหรับเรื่องการจ้างแรงงานผู้สูงในต่างประเทศนั้น ทั้งสหราชอาณาจักรและประเทศญี่ปุ่น ได้มีการออกนโยบายและมาตรการเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยสหราชอาณาจักรได้ กำหนดห้ามการเลือกปฏิบัติเพราะอายุ และให้ความสำคัญอย่างมากต่อการฝึกอบรม เสริมความรู้ และทักษะพิเศษแก่แรงงานผู้สูงอายุ แนะนำอาชีพ และช่วยเหลือผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพ อิสระ มีมาตรการที่มุ่งช่วยเหลือแรงงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไปได้ทำงาน รวมถึงการปรับ สถานที่และความสะดวกในการทำงานให้เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุมีสิทธิทำ คำร้องขอการทำงานแบบยืดหยุ่นต่อนายจ้าง และนายจ้างต้องพิจารณาคำร้องขอทำงานแบบยืดหยุ่น อย่างสมเหตุสมผล การสนับสนุนให้มีการจ้างงานตนเองเพื่อช่วยให้ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ประกอบธุรกิจของตนเองได้ อีกทั้งภาครัฐและภาคเอกชนร่วมมือกันสร้างกลยุทธ์ที่ชื่อว่า “Fuller Working Lives” เพื่อร่วมมือกันสร้าง โอกาสและสนับสนุนให้แรงงานสูงอายุได้ทำงานต่อไป หรือ รับเข้าทำงานมากขึ้น สำหรับในส่วนของประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดให้นายจ้างต้องส่งเสริมให้แรงงาน ทำงานจนอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ และในกรณีที่นายจ้างมีการกำหนดอายุเกษียณ จะต้องกำหนดให้ อายุเกษียณนั้นไม่ต่ำกว่าอายุ 60 ปี รวมทั้งมีมาตรการกระตุ้นการจ้างงานจนถึงอายุ 65 ปี สำหรับ สถานประกอบการที่กำหนดอายุเกษียณน้อยกว่า 65 ปีบริบูรณ์ จะต้องดำเนินการความมั่นคง ด้านการจ้างผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น นอกจากนี้กรณีที่ลูกจ้างผู้มีอายุระหว่าง 45-65 ปี จะต้องออกจากงาน เนื่องจากการเลิกจ้าง นายจ้างต้องดำเนินการช่วยเหลือการสมัครงานใหม่ให้ อีกทั้งประเทศ ญี่ปุ่นมีระบบการจ้างแรงงานใหม่หลังเกษียณอายุ ลักษณะงานที่ผู้สูงอายุทำจะเป็นการทำงาน ชั่วโมงระยะสั้นหรืองานเบา ๆ ตามวันเวลาหรือชั่วโมงในการทำงานต่อเดือน ต่อสัปดาห์ ไม่ว่าจะ ทำสัญญาจ้างหรือไม่

จากนโยบาย และ มาตรการดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า ทั้งสหราชอาณาจักรและประเทศ ญี่ปุ่นต่างให้ความสำคัญกับการจ้างงานของผู้สูงอายุ ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุ และรักษาเสถียรภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทั่วไป โดยเฉพาะผลกระทบต่อการขาดแคลน แรงงานจากการที่มีประชากรในวัยทำงานลดลง ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในอนาคต

ดังนั้น ในประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสิทธิที่ผู้สูงอายุควรได้รับเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน วิเคราะห์ว่าหากมีการแก้ไขกฎหมายโดยกำหนดบทบัญญัติเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เกี่ยวกับสิทธิที่ผู้สูงอายุควรได้รับเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน โดยกำหนดสิทธิเกี่ยวกับ

การจ้างงานผู้สูงอายุไว้เป็นการเฉพาะ โดยให้ผู้สูงอายุสามารถได้รับข้อมูล คำปรึกษา ข่าวสาร ตลาดแรงงาน การจัดหางาน การรับสมัครงาน บริการข้อมูลทางอาชีพ ตำแหน่งว่างงาน การอบรม และฝึกอาชีพ รวมทั้งมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้อย่างเหมาะสมกับวัยวุฒิ ประสบการณ์ และสมรรถภาพของร่างกาย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) ซึ่งวางหลักไว้ว่าคุณสมบัติ จิตใจ สิทธิเฉพาะตัว ที่พึงสงวนของมนุษย์ และรักษาไว้ เพื่อไม่ให้บุคคลอื่นมาล่วงละเมิด ดังนั้นการถูกละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ จึงเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการคุ้มครอง และได้รับความยุติธรรมจากรัฐ และสอดคล้องกับหลักความเสมอภาค (Equality) ซึ่งวางหลักไว้ว่าการเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น โดยไม่เลือกเชื้อชาติ สีผิว ภาษา และศาสนา รวมทั้งการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อความเข้าใจและความนับถือซึ่งกันและกัน

4.3 ปัญหาเกี่ยวกับการดูแลและตรวจสอบการจ้างงานผู้สูงอายุ

จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 3 บัญญัติว่า “คณะกรรมการหมายความว่า คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ”

มาตรา 9 บัญญัติว่า “ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดนโยบายและแผนหลักเกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุน สถานภาพ บทบาท และกิจกรรมของผู้สูงอายุ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันครอบครัวได้มีส่วนร่วมในการช่วยดูแลผู้สูงอายุ”

มาตรา 11 บัญญัติว่า ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริมและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(3) การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการเสนอความเห็นต่อนายกรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาและประกาศกำหนดให้หน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใดของกระทรวงหรือทบวงใน ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจ เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความสัมพันธ์กับภารกิจหลักและปริมาณงานในความรับผิดชอบ รวมทั้งการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนประกอบด้วยเป็นสำคัญ

การคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนตามวรรคหนึ่ง ให้หน่วยงานตามวรรคสองดำเนินการให้โดยไม่คิดมูลค่า หรือโดยให้ส่วนลดเป็นกรณีพิเศษก็ได้ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีผู้รับผิดชอบกำหนด

จากบทบัญญัติดังกล่าว จะเห็นได้ว่า คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ กำหนดนโยบายและแผนหลักเกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุน สถานภาพ บทบาท และกิจกรรมของผู้สูงอายุโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ซึ่งการทำหน้าที่ของ คณะกรรมการฯ ไม่ได้เป็นการทำหน้าที่โดยเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุแต่อย่างใด แต่เป็นการทำหน้าที่ในภาพรวมของการบริหารจัดการผู้สูงอายุ อีกทั้งในการดำเนินงานเกี่ยวกับการคุ้มครองการส่งเสริม และการสนับสนุนผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ มีหลายหน่วยงานเข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้การดำเนินงานเกิดความทับซ้อนกันของการบริหารจัดการ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น วิเคราะห์ได้ว่า คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติคือ คณะกรรมการที่ประกอบด้วย (1) นายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ (2) รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นรองประธานกรรมการ คนที่หนึ่ง (3) ประธานสมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เป็นรองประธานกรรมการ คนที่สอง (4) ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวง การต่างประเทศ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประธานสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ เลขาธิการสภาการศึกษา เป็นกรรมการ โดยตำแหน่ง (5) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้แทนองค์กร เอกชนที่เกี่ยวข้องกับงานในด้านการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนสถานภาพ บทบาท และกิจกรรมของผู้สูงอายุ จำนวนไม่เกินห้าคน (6) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง จำนวนไม่เกินห้าคน

หน้าที่หลักที่สำคัญคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ประกอบด้วย หน้าที่ในการกำหนด นโยบายและแผนหลักเกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุน สถานภาพ บทบาท และกิจกรรมของผู้สูงอายุ สนับสนุนและช่วยเหลือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน เกี่ยวกับการสงเคราะห์และการพัฒนาผู้สูงอายุ กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารกองทุน การจัดหาผลประโยชน์และการจัดการกองทุน โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง และ ระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง เสนอให้มีการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนสถานภาพ บทบาท และกิจกรรมของผู้สูงอายุ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

จากหน้าที่ของคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ หากวิเคราะห์จะเห็นได้ว่า คณะกรรมการ ผู้สูงอายุแห่งชาติไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวกับการดูแลและตรวจสอบการจ้างงานผู้สูงอายุ นอกจากนั้น หากวิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานของผู้สูงอายุในปัจจุบันพบว่า ผู้ประกอบการยังมี

ความกังวลเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องด้วยสภาพร่างกายของผู้สูงอายุเองที่ตามกฎหมายได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าเป็น บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งบุคคลดังกล่าวนี้ เป็นวัยที่มีสภาพร่างกายถดถอยไปตามกาลเวลา อวัยวะภายในร่างกายทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพเหมือนเดิม ส่งผลให้โรคร้าย ซึ่งโรคที่ผู้สูงอายุอาจมีความเสี่ยงที่เป็น เช่น โรคเบาหวานเป็นโรคที่เกิดจากการที่ตับอ่อนไม่สามารถสร้างฮอร์โมนอินซูลินได้หรือสร้างได้น้อย โรคข้อเข่าเสื่อมเป็นโรคที่พบได้มากในผู้สูงอายุเพราะเกิดจากกระดูกผิวอ่อนของข้อเข่าสึกหรอ โรคไตเกิดจากไตทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ โรคความดันโลหิตสูงเป็นโรคนี้จะมีอาการเวียนศีรษะและตึงต้นคอ โรคอัลไซเมอร์เป็นโรคที่สมองทำงานเสื่อมลงอย่างช้า ๆ จนกว่าระดับสารสื่อประสาทในสมองจะลดลง เป็นต้น

จากสภาพร่างกายและสุขภาพดังกล่าว จึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ประกอบการเกิดความกังวลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของงานและผลลัพธ์ที่ได้จากการจ้างงานผู้สูงอายุ กล่าวคือ การจ้างงานต้องใช้เงินทุน (ค่าจ้าง) จ่ายให้แก่ผู้สูงอายุ หากผู้สูงอายุนั้นทำงานไม่ได้สัดส่วนของเงินที่ลงทุนจ่ายค่าจ้าง ย่อมอาจส่งผลให้ผู้ประกอบการหรือเอกชนนั้นประสบปัญหาทางการเงินได้ และอาจส่งผลกระทบต่อระบบการทำงานภายในองค์กรได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้ประกอบการจึงมักหาทางออกโดยการจ้างงานในอัตราค่าจ้างที่ไม่สูงเท่าใดนัก หรือจ้างในรูปแบบที่ไม่เต็มเวลาที่เหมือนลูกจ้างทั่วไป ปัญหาคือ ผู้สูงอายุย่อมไม่ได้ค่าจ้างในอัตราที่เป็นธรรม หรืออาจไม่ได้รับการจ้างงานอย่างสม่ำเสมอ เพราะถือว่าเป็นแรงงานที่ไม่สามารถใช้งานได้อย่างเต็มที่เหมือนกับกรณีจ้างกลุ่มคนวัยกลางคน ดังนั้น ปัญหานี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรกำหนดให้คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติมีหน้าที่เกี่ยวกับการดูแลและตรวจสอบการจ้างงานผู้สูงอายุ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการจ้างงานที่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human & Motivation) ทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีสมมติฐานสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ หากความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการใดที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน เช่นเดียวกันผู้สูงอายุย่อมมีความต้องการให้มีคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติดูแลและตรวจสอบการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งความต้องการนี้เมื่อได้ดำเนินการไปอย่างถูกต้องและชอบธรรมแล้ว ความต้องการนั้นย่อมหมดไป

สำหรับเรื่องการดูแลและตรวจสอบการจ้างงานผู้สูงอายุในต่างประเทศนั้น สหราชอาณาจักรและประเทศญี่ปุ่นได้มีการการจัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ โดยสหราชอาณาจักรได้การจัดตั้งคณะทำงานในการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานในผู้สูงอายุที่เรียกว่า “Age Positive” เพื่อดำเนินการรณรงค์ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุตั้งแต่การกำหนดลักษณะการทำงานที่มีความยืดหยุ่น เช่น การทำงานแบบไม่เต็มเวลา การทำงาน

ชั่วคราวหรือทำงานแบบสัญญาระยะสั้น หรือการจ้างงานใหม่ในฐานะที่ปรึกษา รวมถึงมีศูนย์จัดหางาน (Job Center) สำหรับผู้สูงอายุ สำหรับในส่วนของประเทศไทยปีนกฎหมายความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ. 2514 (Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons 1971) และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. 2559 ในหมวดที่ 3 สหประชาชาติได้กำหนดให้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนามนุษย์ผู้สูงวัย (Silver Human Resource Center : SHRC) หรือศูนย์ทรัพยากรผู้สูงอายุ โดยทำหน้าที่ประสานงานกับแต่ละจังหวัดให้ตั้งหน่วยงานย่อยขึ้นมา เพื่อติดตามและดูแลผู้สูงอายุในท้องถิ่น ให้ความช่วยเหลือเรื่องการทำงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว งานที่ต้องการทักษะฝีมือระดับต่ำไปจนถึงทักษะขั้นสูง เพื่อตอบสนองความต้องการของแรงงานสูงอายุให้ได้มากที่สุด อีกทั้งเพื่อสร้างโอกาสในการทำงานชั่วคราวระยะสั้นหรืองานที่มีลักษณะเบาและง่ายเหมาะกับผู้สูงอายุ เช่น การทำความสะอาด การถอนหญ้า การดูแลที่จอดรถจักรยาน การดูแลสวนสาธารณะ การตัดต้นไม้ การช่วยงานบ้าน มัคคุเทศก์ การทำงานในภาคธุรกิจ พี่เลี้ยงเด็ก เป็นต้น โดยผู้ว่าราชการจังหวัดจะกำหนดประเภทของงานในการจ้างผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่น รวมทั้งกำหนดชั่วโมงการทำงาน นอกจากนี้ SHRC ยังทำหน้าที่สร้างและเสนอโอกาสที่จะได้ทำงานชั่วคราวระยะสั้น (ประมาณ 10 วัน/เดือนเป็นอย่างมาก) หรืองานที่มีลักษณะเบาและง่าย (ประมาณ 20 ชั่วโมง/สัปดาห์) แนะนำงานดังกล่าวให้กับผู้สูงอายุตามความประสงค์ รวมถึงจัดอบรมให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานดังกล่าว และ งานอื่น ๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงานชั่วคราวระยะสั้นหรืองานที่มีลักษณะเบาและง่ายของผู้สูงอายุที่ออกจากงาน

ในประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการดูแลและตรวจสอบการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องด้วยการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นเรื่องเฉพาะที่คณะกรรมการจะต้องดูแลและตรวจสอบการจ้างงาน เพราะหากขาดการดูแลและตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้เกิดการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม และอาจทำให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้สูงอายุ เพราะผู้สูงอายุอาจไม่มีอำนาจในการต่อรอง และอยู่ในสถานะที่ไม่สามารถโต้แย้งใด ๆ ได้

ดังนั้น ในประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการดูแลและตรวจสอบการจ้างงานผู้สูงอายุ วิเคราะห์ว่าหากมีการแก้ไขกฎหมายโดยกำหนดบทบัญญัติเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 โดยตั้งคณะกรรมการในการดูแล และตรวจสอบการจ้างงานผู้สูงอายุ อีกทั้งคอยให้ข้อมูล ให้คำปรึกษา ข่าวสารตลาดแรงงานการจัดหางาน การรับสมัครงาน บริการข้อมูลทางอาชีพ ตำแหน่งว่างงาน การอบรมและฝึกอาชีพ สำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้การจ้างงานผู้สูงอายุมีมาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล อีกทั้งยังเป็นการดำเนินงานอย่างบูรณาการกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อส่งเสริมการทำงานของกลุ่มผู้สูงอายุที่มีศักยภาพและยังคงต้องการทำงาน