

การจ้างงานผู้สูงอายุ: หลักการและการนำไปปฏิบัติในงานภาครัฐ

และงานภาคเอกชน

Employment of the Elderly: Principles and Practices in Public and Private Sector

นิภาพรรณ เจนสันติกุล

Nipapan Jensantikul

สาขารัฐประศาสนศาสตร์

Department of Public Administration

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

Faculty of Humanities and Social Sciences

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Khon Kaen University

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การจ้างงานผู้สูงอายุ และวิเคราะห์หลักการและการนำไปปฏิบัติในงานภาครัฐและงานภาคเอกชน โดยการวิเคราะห์ จำแนก และเปรียบเทียบข้อมูลหลักการจ้างงานในงานภาครัฐและงานภาคเอกชน พบว่า 1) ในงานภาครัฐมีการศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดมาตรการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อรองรับสังคมสูงอายุ และในลักษณะงานบางประเภท ได้มีการขยายระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การจ้างงานในภาครัฐพิจารณาถึงตำแหน่งงานที่มีความจำเป็นและขาดแคลน ความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะงาน การกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน 2) ในงานภาคเอกชนจะมีการพิจารณาอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ลักษณะและประเภทของธุรกิจ ลักษณะงาน และจำนวนชั่วโมงในการทำงาน ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะ สุขภาพ

ร่างกายและจิตใจของแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในงานภาคเอกชน และยังไม่มีข้อกำหนดกฎหมายบังคับสำหรับสถานประกอบการเอกชนที่ชัดเจน แต่มีการขอความร่วมมือและแรงจูงใจส่งเสริมให้สถานประกอบการเอกชนมีการจ้างงานผู้สูงอายุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติ

คำสำคัญ : การจ้างงานผู้สูงอายุ, ภาครัฐ, ภาคเอกชน, หลักการ, การนำไปปฏิบัติ

Abstract

This academic paper aims to explain the phenomenon of elderly employment and analyze principles and practices in public and private sectors, classifying and comparing information on employment principles in the public sector and the private sector. It was found that 1) in the public sector which was a study on the determination of human resource management measures to support the aging society and for some types of work, which working period has been extended. The employment in the public sector was considered job positions that are necessary and shortage, knowledge, abilities and job skills and establishment of employment-related laws. 2) in the private sector which will be considered according to demand and supply of labor, nature and type of business, job and number of hours worked, knowledge, competence, experience and skills, the physical and mental health of workers, laws on employment of the elderly in the private sector. The employment was no clear set of laws for private establishments but there was a request for cooperation and campaigning to promote private enterprises to employ the elderly in accordance with the spirit of the National Plan on the Elderly.

Keywords : Elderly Employment, Public Sector, Private Sector Principles, Practices

บทนำ

ด้วยสถานการณ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือและมีการเตรียมพร้อมของทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้ประเทศไทยมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้น กระทรวงแรงงานซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารจัดการกำลังแรงงานของประเทศ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตของประเทศที่จะเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น โดยการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุ ศึกษาถึงลักษณะอาชีพ ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพื่อให้ได้แนวทางการจ้างงาน อัตราค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทนสวัสดิการ และเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะกายภาพของแรงงานสูงอายุ ซึ่งผลตอบแทนที่จะได้รับนั้น นอกจากจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดปัญหาสังคมและลดปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานแล้วยังจะช่วยลดภาระการคลังของประเทศเกี่ยวกับการสงเคราะห์ผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่อไป อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้ (กิตติสุดา กิตติศักดิ์กุลและเกียรติพร อำไพ, 2562: 182) ให้เป็นไปตามกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรม (ICESCR) ค.ศ. 1966 มีผลบังคับใช้เมื่อมกราคม ค.ศ. 1976 เป็นต้นมา ซึ่งในส่วนตัว 2 กำหนดให้รัฐภาคีดำเนินมาตรการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ สอดคล้องกับหลักการสำหรับผู้สูงอายุขององค์การสหประชาชาติที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุและปฏิกิริยาทางการเมืองและแผนปฏิบัติการระหว่างประเทศมาดริดว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุ ที่ได้วางแนวคิดในการสร้างแรงงานผู้สูงอายุว่าผู้สูงอายุควรได้รับโอกาสในการทำงานตามความต้องการและความสามารถรวมถึงการเรียนรู้และการฝึกอาชีพอย่างต่อเนื่องและการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุนั้นเป็นสิ่งสำคัญต่อสังคมและตัวผู้สูงอายุ (พรเพ็ญ ไตรพงษ์ และคณะ, 2562)

อย่างไรก็ตามพบข้อมูลว่าผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 – 64 ปี มากกว่าครึ่งหนึ่งยังคงทำงานอยู่ สะท้อนให้เห็นว่าผู้สูงอายุยังคงมีความประสงค์ทำงานต่อจำนวนมากเพื่อไม่ให้เป็นภาระของครอบครัว ดังนั้นการให้ผู้สูงอายุยังสามารถทำงานและมีรายได้ย่อมเป็นการช่วยผู้สูงอายุและครอบครัวในเชิงเศรษฐกิจและทำให้มีความมั่นคงในด้านรายได้มากขึ้น (เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และสุภรต์ จรัสสิทธิ์, 2563) สอดคล้องกับผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ที่กล่าวว่า “...ยังมีผู้สูงอายุเป็นหลักล้านหรืออย่างน้อยก็หลายแสนคนที่ยังต้องการทำงานอยู่ ฉะนั้นถ้าหากสามารถขึ้นทะเบียนผู้สูงอายุให้ม้งานทำได้ นอกจากจะเป็นการสร้างรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุได้มีเงินออมต่อไป ก็จะได้ไม่ต้องเป็นภาระของครอบครัวในอนาคต...” (วิวัฒน์ ศรีโหมด, 2559)

จากความเป็นมาข้างต้นจึงเป็นที่มาของบทความวิชาการเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุ: หลักการและการนำไปปฏิบัติในงานภาครัฐและงานภาคเอกชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การจ้างงานผู้สูงอายุ และวิเคราะห์หลักการและการนำไปปฏิบัติในงานภาครัฐและงานภาคเอกชน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการศึกษาประเภทและลักษณะงานของแรงงานสูงอายุ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพก่อนเกษียณและการวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุในอนาคต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

นิยามและประเภทการจ้างงานผู้สูงอายุ

การจ้างแรงงาน เป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่ลูกจ้างจะต้องกระทำการบางอย่างเพื่อการทำงานนั้น และการจ้างแรงงานนั้นสามารถที่จะกระทำการให้มีผลเฉพาะบุคคล โดยสามารถที่จะทำได้ด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย อีเมล มีผลจ้างงานโดยปริยาย หรือจะทำเป็นหนังสือสัญญาการจ้างอย่างเป็นทางการ ซึ่งทักษะความสามารถในด้านฝีมือแรงงานนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจให้ดำเนินต่อไปได้ (กิตติสุตา กิตติศักดิ์กุล และเกียรติพร อำไพ, 2562: 178) ในการจำแนกประเภทของทักษะด้านแรงงานนั้นสามารถจำแนกได้ 3 ประเภท ดังนี้

1) แรงงานฝีมือ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะ สามารถคิดวิเคราะห์แก้ไขและตัดสินใจแก้ไขปัญหาข้อผิดพลาดจากการทำงานได้ด้วยตนเอง ตัวอย่างงานที่ใช้แรงงานประเภทแรงงานฝีมือ เช่น แพทย์ หนายความ เลขานุการ พนักงานตัวแทนฝ่ายขาย พนักงานตัวแทนบริการลูกค้า พยาบาล ครู พ่อครัวช่างตัดเสื้อ พนักงานฝ่ายสินเชื่อ เป็นต้น

2) แรงงานกึ่งฝีมือ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติในสิ่งที่มีความชำนาญเพียงบางส่วนของงานอาชีพ ตัวอย่างงานที่ใช้แรงงานประเภทแรงงานกึ่งฝีมือ เช่น คนขับรถบรรทุก พนักงานร้านขายปลีก พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานเสิร์ฟ คนขับรถแท็กซี่ ผู้ช่วยพยาบาล ชาวประมง พนักงานซักกรีด คนยกและติดตั้งเฟอร์นิเจอร์ คนดูแลและค้นหาเอกสาร เป็นต้น

3) แรงงานไร้ฝีมือ หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยใช้กำลังกาย ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญ เพียงได้รับคำแนะนำบ้างเล็กน้อยก็สามารถทำงานได้ ตัวอย่างงานที่ใช้แรงงานประเภทแรงงานไร้ฝีมือ เช่น แม่บ้าน พนักงานรับโทรศัพท์ พนักงานร้านฟาสต์ฟู้ด กรรมกรก่อสร้าง โรงงานที่ใช้เครื่องจักรอัตโนมัติ ประชาสัมพันธ์ คนปลูกผัก พนักงานรับแลกบัตรประจำลานจอด เป็นต้น

ทั้งนี้การจัดประเภทของแรงงาน นายจ้างสามารถที่จะคัดกรองประเภทของลูกจ้างที่จะได้รับการจ้างงานรวมไปจนถึงการกำหนดเงื่อนไขการจ้างแรงงานแต่ละประเภท เช่น แรงงานฝีมือแรงงานจะได้อัตราค่าจ้างและสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้มากกว่าแรงงานกึ่งฝีมือแรงงาน และแรงงานไร้ฝีมือ (กิตติสุดา กิตติศักดิ์กุล และเกียรติพร อำไพ, 2562: 178) จากการศึกษาข้อมูลของกองส่งเสริมการมีงานทำ (ม.ป.ป.) พบว่า การทำงานของผู้สูงอายุมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1) ผู้สูงอายุ 2 ใน 3 หรือร้อยละ 62.7 ทำธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง รองลงมาช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้างร้อยละ 20.3 และลูกจ้างเอกชนร้อยละ 9.2 ทั้งนี้การทำงานของลูกจ้างเอกชนมีแนวโน้มลดลงมากเมื่อมีอายุมากขึ้น ซึ่งภาคเอกชนมีแนวโน้มเลิกจ้างแรงงานก่อนอายุ 60 ปี

2) ผู้สูงอายุมีชั่วโมงทำงานเฉลี่ย 38 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยเมื่อจำแนกตามสาขา ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรมและเหมืองแร่ร้อยละ 63.9 ขายส่งขายปลีกและซ่อมยานยนต์ ร้อยละ 14.0 การผลิตร้อยละ 7.7 และโรงแรมและบริการร้านอาหารร้อยละ 4.2 ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ขาดแคลนแรงงานและใช้แรงงานเข้มข้น

3) ผู้สูงอายुर้อยละ 62.1 มีอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านเกษตรและประมง ร้อยละ 15.5 เป็นพนักงานบริการและพนักงานร้านค้า และร้อยละ 8.2 เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้า ขณะที่อาชีพของผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบส่วนใหญ่กระจายอยู่ในอาชีพพนักงานบริการร้านค้า งานขาย งานฝีมือ งานธุรกิจการค้า งานด้านการเกษตรและประมง

อย่างไรก็ตามการคงอยู่ของลูกจ้างภาคเอกชนที่ลดลงมากตั้งแต่อายุ 60 ปี ทำให้ขาดการคุ้มครองในเรื่องบำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการต่าง ๆ ขณะที่แรงงานที่จะเป็นผู้สูงอายุยังมีเงินออมน้อย ไม่เพียงพอต่อการบริโภคหลังครบกำหนดอายุการทำงาน เนื่องจากระยะเวลาที่แรงงานอยู่ในระบบสังคมไม่มากนักทำให้ระยะการออมสั้น การส่งเสริมให้มีการขยายเวลาทำงานและการจ้างงานหลังครบกำหนดอายุการทำงานในภาคเอกชนให้มีจำนวนเพิ่มขึ้น

การจ้างงานผู้สูงอายุในงานภาครัฐ

สำหรับการเตรียมความพร้อมของบุคคลภาครัฐเพื่อรองรับบริบทสังคมสูงอายุ พบว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ก.พ. ในการประชุม ครั้งที่ 11/2561 เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2561 ได้เห็นชอบ “มาตรการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อรองรับสังคมสูงอายุ” โดยเน้นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐต้องนำไปสู่การดำรงรักษาและเพิ่มขีดความสามารถของภาครัฐในการจัดทำและให้บริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ กำลังคนภาครัฐมีขนาดและขีดความสามารถที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ พร้อมรองรับสังคมสูงอายุและบริบท การบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไป โดยภาครัฐสามารถใช้กำลังคนทุกช่วงอายุอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการและขีดความสามารถ ในการแข่งขัน

ของประเทศ ทั้งนี้ ประกอบด้วยมาตรการสำคัญ 4 มาตรการ ได้แก่ 1) มาตรการปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม 2) มาตรการปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งงาน และการบริหารอัตรากำลังภาครัฐให้เหมาะสมกับภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป 3) มาตรการปรับปรุงอายุเกษียณและขยายระยะเวลาการทำงานให้สอดคล้องกับความเป็นและลักษณะงานภาครัฐ และ 4) มาตรการพัฒนาระบบบริหารอายุของส่วนราชการ อาทิ การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและการทำงานหลังเกษียณ ระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น ระบบจูงใจและการประเมินผลงานที่เหมาะสมกับช่วงอายุ และระบบบริหารจัดการความรู้ เป็นต้น (สุพงษ์ มาลี, 2561: 10)

ในส่วนของหน่วยงานภาครัฐ ได้มีประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2561 เรื่องการประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ โดยแผนงานโครงการท้ายประกาศ หน้า 34 มีเนื้อหากล่าวถึงแผนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 2: กลุ่มผู้เสียเปรียบในสังคม กำหนดกิจกรรมการเสริมสร้างศักยภาพผู้สูงอายุในการทำงาน กิจกรรมที่ 1 “ขยายอายุเกษียณราชการจาก 60 ปี เป็น 63 ปี” โดยใช้ระยะเวลาดำเนินการ 6 ปี ซึ่งวิธีดำเนินการ คือ ในระยะเวลา 2 ปี จะขยายอายุเกษียณราชการ 1 ปี เช่น พ.ศ. 2563 เกษียณอายุที่ 61 ปี ต่อมา พ.ศ. 2565 เกษียณอายุที่ 62 ปี และใน พ.ศ. 2567 จะเกษียณอายุที่ 63 ปี เพื่อเป็นต้นแบบในการขยายเวลาการทำงานและจะไม่กระทบต่อการจ้างงานคนรุ่นใหม่ทดแทนคนที่เกษียณอายุโดยไม่ครอบคลุมหน่วยงานที่ต้องใช้ศักยภาพทางร่างกาย เป้าหมายการดำเนินการ คือ ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกษียณอายุราชการเมื่ออายุครบ 63 ปี ภายใน พ.ศ. 2567 (ธนินทร์พัทธา จันทรอารณณ์, ม.ป.ป.: 3)

นอกจากนี้กระทรวงแรงงานและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้มีการจัดโครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่เหมาะสม ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรม 1 อาเภอ 1 ภูมิปัญญา และกิจกรรมส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมบริการและจัดทำโครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ รวมถึงกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมไม่ต่ำกว่า 45 บาท/ชั่วโมง และมีการกำหนดระยะเวลาการทำงานไม่ควรเกิน 7 ชั่วโมง/วัน (ชวลิต สวัสดิ์ผล, 2563: 128)

การจ้างงานในภาครัฐจึงเป็นการจ้างงานที่คำนึงถึง 1) ตำแหน่งงานที่มีความจำเป็น มีความขาดแคลน 2) ความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะงาน 3) การกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ทั้งนี้เพื่อให้การกำหนดการจัดการค่าตอบแทน และสวัสดิการมีความเหมาะสมสอดคล้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานและเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อโอกาสในการทำงานของคนรุ่นหลังและสัมพันธภาพของผู้สูงอายุกับผู้ปฏิบัติงานอื่นที่มีอายุแตกต่างกัน

การจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน

ในงานวิจัยของ นนทยา อิทธิชินบัญชา (2559: 119) ได้นำเสนอการจ้างงานผู้สูงอายุของภาคธุรกิจแบบยืดหยุ่นหรือจ้างงานในลักษณะชั่วคราวที่มีรูปแบบการทำงานแบบกระจายงาน เพื่อก่อให้เกิดการกระจายรายได้ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีงานทำเพิ่มขึ้นตามศักยภาพ และความต้องการในการทำงานของผู้สูงอายุ นอกจากนี้มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2563) ได้นำเสนอผลการศึกษาของ ชลธิชา อัสวณิรันดร์ ในโครงการวิจัยการศึกษารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง พบว่า รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ การจ้างงานแบบต่อเนื่องหลังจากครบอายุเกษียณที่อายุ 55 ปี และการจ้างงานแบบจ้างใหม่สำหรับกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป โดยลักษณะงานที่เปิดรับส่วนใหญ่เกี่ยวกับงานภาคการบริการ การบริการลูกค้า การจัดเรียงสินค้า แคชเชียร์ รุกรการ และแม่บ้าน

ในส่วนของการจ้างใหม่เป็นรูปแบบการจ้างงานที่มีลักษณะของการจ้างงานแบบบางเวลาที่ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา แต่จะพิจารณาที่สุขภาพ ความสามารถในการทำงานและประสบการณ์ของผู้สูงอายุเป็นสำคัญโดยในส่วนของสัญญาการจ้างงานจะอยู่ที่การตกลงระหว่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแบบปีต่อปี จำนวนวันและชั่วโมงการทำงานค่อนข้างยืดหยุ่นประมาณ 5-6 วันต่อสัปดาห์และเข้างานเป็นกะประมาณ 7-8 ชั่วโมงต่อวัน หัวหน้างานให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้แรงงานผู้สูงอายุยังคงได้รับการพัฒนาทักษะและการอบรมตามลำดับขั้น ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามที่แต่ละองค์กรระบุไว้ซึ่งไม่น้อยกว่าขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดคุ้มครองไว้

สวัสดิการเบื้องต้นที่ผู้สูงอายุได้รับจากองค์กร ประกอบไปด้วย การตรวจสุขภาพประจำปี สิทธิสมทบค่ารักษาพยาบาล เบี้ยชยันรายเดือน อีกทั้งบางบริษัทยังเพิ่มเติมสวัสดิการพิเศษให้แรงงานสูงอายุ เช่น กองทุนเงินทดแทน ประกันอุบัติเหตุกลุ่ม และประกันสุขภาพกลุ่ม สำหรับรูปแบบการทำงานที่เหมาะสม คือ การทำงานแบบบางเวลา (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2563) และจากการสำรวจความคิดเห็นของสถานประกอบการเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อเตรียมการจ้างผู้สูงอายุ พบว่าสถานประกอบการร้อยละ 60 เห็นด้วยต่อการขยายอายุการทำงานแบบมีเงื่อนไข โดยเงื่อนไขการจ้างที่เห็นว่าควรปรับแก้ไข ได้แก่ การปรับตำแหน่งร้อยละ 41.4 ปรับเงินเดือนร้อยละ 24.3 และปรับเวลาทำงานร้อยละ 21.4 อย่างไรก็ตาม สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่มีการวางแผน เพื่อเตรียมจ้างงานผู้สูงอายุ มีเพียงร้อยละ 31.1 ที่มีการวางแผนเตรียมการจ้างผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่เป็นการวางแผนกำลังคนมากที่สุด รองลงมาเป็นการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม และกำหนดเกณฑ์การจ้างงานตามลำดับ ทั้งนี้หากมีการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน สถานประกอบการมีเกณฑ์ในการคัดเลือกที่สำคัญ คือ ประสบการณ์ทำงาน ความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ลักษณะส่วนบุคคล และสุขภาพของผู้สูงอายุ (กองส่งเสริมการมีงานทำ, ม.ป.ป.)

ตัวอย่างหน่วยงานที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ

จากข้อมูลสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ม.ป.ป.: 6-7) พบว่า โรงพยาบาลสำโรงการแพทย์ได้ดำเนินการจ้างงานวัยเกษียณมากกว่า 10 ปี ภายใต้แนวคิดการดูแลพนักงานดูจนคนในครอบครัวเดียวกัน และนโยบายที่ว่า “พนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร” ด้วยเล็งเห็นคุณค่าและศักยภาพของพนักงานที่อยู่กันมานานนับ 10 ปีหรือมากกว่านั้นเมื่อพนักงานเข้าสู่วัยเกษียณที่อายุ 55 ปี จะมีการต่ออายุการทำงาน โดยทางโรงพยาบาลและพนักงานมีข้อตกลงร่วมกันที่จะทำงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ที่เหมาะสมกับวัยวุฒิ สุขภาพ และทักษะความชำนาญ โดยพิจารณาเป็นรายบุคคล โดยที่พนักงานยังคงได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เหมือนเดิมยกเว้นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เช่นเดียวกับการจ้างงาน

ผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเครือข่ายไทยที่มีการดำเนินการจ้างบุคลากรผู้สูงอายุหรือผู้ที่เกษียณอายุโดยพิจารณาลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์ และบุคลากรผู้สูงอายุมีศักยภาพตามความต้องการขององค์กร ซึ่งการจ้างงานยังไม่มีกำหนดเป็นนโยบาย ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับผู้บริหารระดับสูง และความเหมาะสมของตำแหน่งงานเป็นรายกรณี ลักษณะของการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ การขยายเวลาการเกษียณอายุ และการจ้างกลับเข้าทำงาน ส่วนมากเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ทำสัญญาจ้างเป็นรายปีหรือสัญญาจ้าง 3 ปี และบางโรงแรมจ้างเป็นพนักงานประจำที่ขอขยายอายุเกษียณ ตำแหน่งงานที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุมากที่สุด คือ ผู้บริหารระดับสูง รองลงมา คือ กลุ่มงานสนับสนุนส่วนหลังและกลุ่มงานบริการส่วนหน้าในตำแหน่งผู้จัดการและหัวหน้าแผนก เช่น แผนกดูแลลูกค้าสัมพันธ์ และแผนกบัญชี สำหรับค่าตอบแทนและสวัสดิการทางโรงแรมจะกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ส่วนใหญ่ยังได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (สุรีย์ เข็มทอง และคณะ, 2561) สอดคล้องกับ พรรัตน์ แสดงหาญ (2561: 131) ที่ระบุว่ารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกจะพิจารณาจากลักษณะงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ประเภทงาน คุณสมบัติ การสรรหาและคัดเลือก ระยะเวลาการทำงาน สัญญาการจ้างงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งจากการศึกษาลักษณะการจ้างงานข้างต้น พบว่าการจ้างงานในงานภาคเอกชนมีความเหมือนกัน คือ ยังไม่มีการกำหนดนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุที่ชัดเจน แต่การจ้างงานจะพิจารณาจากลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์ ศักยภาพของผู้สูงอายุ สุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ และพิจารณาเป็นรายบุคคล โดยการทำสัญญาจ้างงาน จำแนกเป็นการจ้างงานระยะสั้น การจ้างงานระยะปานกลาง และการจ้างงานระยะยาว เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดค่าจ้างและสวัสดิการของหน่วยงานภาคเอกชน

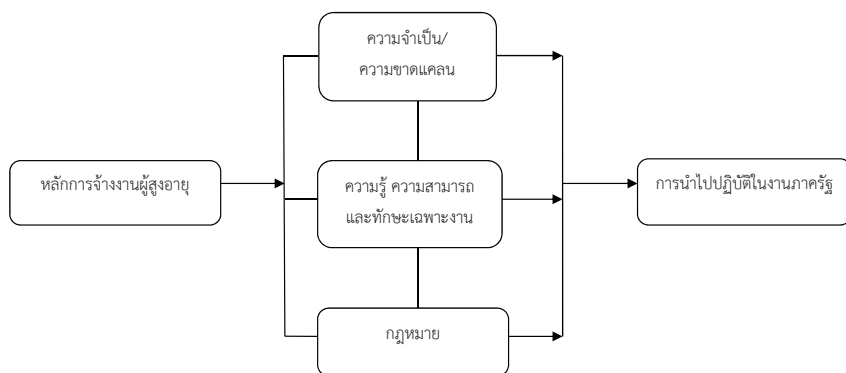
หลักการจ้างงานผู้สูงอายุและการนำไปปฏิบัติในงานภาครัฐและในงานภาคเอกชน

จากการศึกษาหลักการจ้างงานผู้สูงอายุในงานภาครัฐ งานภาคเอกชนและตัวอย่างหน่วยงานที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่า มีหลักการและการนำไปปฏิบัติแตกต่างกัน ดังนี้

หลักการจ้างงานผู้สูงอายุและการนำไปปฏิบัติในงานภาครัฐ

1) หลักการจ้างงาน พบว่า ในงานภาครัฐมีการศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดมาตรการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อรองรับสังคมสูงอายุ และในลักษณะงานบางประเภทได้มีการขยายระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อาทิ 1.1) พระราชบัญญัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ. 2542 และ พ.ศ. 2543 ขยายอายุเกษียณผู้พิพากษาและอัยการแผ่นดิน 1.2) สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาภายใต้กระทรวงศึกษาธิการออกระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดว่าข้าราชการในมหาวิทยาลัยที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ตั้งแต่รองศาสตราจารย์เป็นต้นไป เมื่อถึงวัยเกษียณอายุที่ 60 ปีแล้ว สามารถทำหน้าที่อาจารย์ผู้สอนต่อไปได้จนอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ โดยขึ้นอยู่กับความสมัครใจ 1.3) กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์รับราชการต่อไป พ.ศ. 2552 ประกอบด้วย ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญหรือระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 สายงาน ได้แก่ นักกฎหมายกฤษฎีกา แพทย์ ทันตแพทย์ และสัตวแพทย์ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ จำนวน 4 สายงาน ได้แก่ ปฏิบัติงานช่างศิลปกรรม คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และนาฏศิลป์

2) การนำไปปฏิบัติในงานภาครัฐ พบว่า หน่วยงานภาครัฐมีการศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดมาตรการปรับปรุงอายุเกษียณและขยายระยะเวลาเป็นการจ้างงานแบบต่อเนื่อง โดยการจ้างงานต้องสอดคล้องกับความจำเป็นและลักษณะงานภาครัฐ มีกฎหมายรองรับ ซึ่งการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานจะเป็นการขยายอายุเกษียณในภาครัฐในสายงานที่ขาดแคลนที่ไม่ใช่ตำแหน่งงานบริหาร พร้อมทั้งมีเกณฑ์กำหนดการประเมินประสิทธิภาพการทำงานผู้ที่ได้รับการขยายอายุการเกษียณและปรับปรุงระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการให้สอดคล้องกับการขยายการเกษียณอายุราชการและการต่ออายุราชการ สรุปดังแผนผังที่ 1



แผนผังที่ 1 มโนทัศน์หลักการทำงานของสูงอายุและการนำไปปฏิบัติในงานภาครัฐ

หลักการทำงานของสูงอายุและการนำไปปฏิบัติในงานภาคเอกชน

1) หลักการทำงานของ พบว่า ในภาคเอกชนจะมีการพิจารณาตามศักยภาพของ ผู้สูงอายุและกำลังแรงงานในระบบ สำหรับเรื่องการเกษียณอายุการทำงาน จะขึ้นอยู่กับนโยบายและโครงสร้างของแต่ละองค์กรว่ามีลักษณะการควบคุมและ การจัดสรรทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างไร แต่โดยทั่วไปแล้ว การเกษียณอายุการทำงาน ของภาคเอกชน จะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 55 - 65 ปี และในส่วนของเงินชดเชยหรือ เงินทดแทนการเกษียณอายุนั้น แล้วแต่นโยบายของแต่ละองค์กรที่มีการบริหารจัดการ อย่างไร (กัญญณัฐ โศภพันธุ์, 2560: 25-27) โดยในงานของอัครวิทย์ ศาสสนพิทักษ์ (2560: 95) ได้ระบุถึงข้อควรคำนึงถึงเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ ประกอบด้วย การให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุในการเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา องค์การเพื่อมิให้ผู้ทำงานซึ่งเป็นผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกที่แตกต่างในเชิงความคิด การจัดช่วงเวลาในการปฏิบัติงานและเวลาพักที่เหมาะสมซึ่งผู้ทำงานซึ่งเป็นผู้สูงอายุ โดยส่วนใหญ่จะไม่ประสงค์ทำงานนอกเวลาและทำงานในระยะเวลายาวนานมากจน เกินไป การจัดสถานที่ทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของผู้ที่ทำงาน ซึ่งเป็นผู้สูงอายุ รวมทั้งดูแลสภาพทางด้านจิตใจในการทำงาน ซึ่งมีการรายงานสภาพ ปัญหาที่เกิดขึ้นขององค์การที่มีการจ้างผู้สูงอายุเข้าไปทำงานในองค์การ พบว่า

ผู้ทำงานซึ่งเป็นผู้สูงอายุส่วนหนึ่งในองค์กรมีความรู้สึกขาดกำลังใจ มีความผูกพัน และมีกิจกรรมที่มีส่วนร่วมกับองค์การลดน้อยลง และมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคตในการทำงาน สุขภาพและการเจ็บป่วย และผู้บริหารตามส่วนงานต้องให้ความสนใจผู้ทำงานซึ่งเป็นผู้สูงอายุเพื่อเป็นการดึงศักยภาพของผู้สูงอายุมาใช้ให้เป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

ดังนั้นการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนจำเป็นต้องพิจารณารายละเอียด ดังนี้

1.1) อุปสงค์และอุปทานแรงงานที่มีความสัมพันธ์กับค่าจ้าง โดยปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดค่าจ้าง ประกอบด้วย ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการเมือง ปัจจัยทางเทคโนโลยี และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค ทั้งนี้เนื่องจากประชากรวัยแรงงานมีจำนวนลดลงในขณะที่กำลังแรงงานผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าความต้องการการจ้างงาน จึงเกิดความไม่สมดุลในระบบแรงงานที่อาจส่งผลไปถึงระบบเศรษฐกิจของประเทศ (พรวิรัตน์ แสดงหาญ, 2561: 135) ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19) ตั้งแต่เมกราคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา เพื่อเป็นการควบคุมการแพร่ระบาดทำให้รัฐบาลมีมาตรการปิดเมือง หรือการยกเลิกกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ทำให้ส่งผลกระทบต่อแรงงานสูงอายุ เช่น การให้แรงงานสูงอายุนำย้ายสถานที่ทำงาน หรือการให้แรงงานสูงอายุบางส่วนต้องว่างงานเนื่องจากบางกิจการปิดตัวลง หรือการให้แรงงานสูงอายุจำนวนหนึ่งปรับลดจำนวนชั่วโมงทำงานหรือการลดจำนวนค่าจ้างและสวัสดิการ (นิภาพรรณ เจนสันติกุล, 2563)

1.2) ลักษณะและประเภทของธุรกิจมีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานสูงอายุ โดย ชลธิชา อัศวนิรันดร์ (2563) ได้นำเสนอเรื่อง **ขีดความสามารถและประสิทธิภาพของแรงงานผู้สูงอายุในการสร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย** ที่ศึกษารูปแบบการจ้างงานของผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย ผลการศึกษา พบว่า ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19) ผู้สูงอายุมีโอกาสที่จะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าเมื่อเทียบเท่าแรงงานทั่วไป เมื่อพิจารณาด้านทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน โดยเฉพาะงานที่เน้นการบริหารจัดการในระดับสูง การใช้ทักษะวิชาชีพ การประสานงานและการเรียนรู้ จะเกิดความคุ้มค่าในการจ้างงาน แต่เมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส

โคโรนา (COVID-19) ขึ้นแรงงานสูงอายุกลายเป็นกลุ่มแรกที่ถูกเลือกให้ทำงานในธุรกิจประเภทงานบริการที่ต้องมีการติดต่อประสานงาน เนื่องจากมีความเสี่ยงในด้านสุขภาพซึ่งทำให้แรงงานสูงอายุได้รับผลกระทบต่อการจ้างงานและต้องมีการปรับตัว

1.3) ลักษณะงานและจำนวนชั่วโมงในการทำงาน โดยลักษณะงานที่แรงงานสูงอายุสามารถปฏิบัติได้ควรเป็นการทำงานที่ใช้แรงงานน้อย และไม่ควรรใช้ระยะเวลาในการทำงานเกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกินสัปดาห์ละ 6 วันตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ประกาศ ณ วันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2562 เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพ ตัวอย่างงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น เสริมพนักงาน พนักงานในร้านค้าและตลาด เป็นต้น และนายจ้างควรจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมสำหรับแรงงานสูงอายุ (นิภาพรณ เจนสันติกุล, 2563) สอดคล้องกับ Barnes, et al. (2009) ที่ระบุถึงหลักในการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการแต่ละประเภท จำเป็นต้องพิจารณาถึงลักษณะงานและจำนวนชั่วโมงในการทำงานและจำนวนค่าจ้างที่ลดลง รวมถึงข้อจำกัดด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุ ซึ่งจากการศึกษาในงาน Francine, et al (2012) พบว่า นายจ้างมีความเชื่อว่าแรงงานสูงอายุมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่าแรงงานที่มีอายุน้อยกว่า

1.4) ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะ โดยผู้สูงอายุขององค์กรนั้นล้วนแต่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาหลายปีและอยู่กับองค์กรมานาน ซึ่งบุคคลเหล่านี้ต่างเป็นผู้ซึ่งมีความรู้ ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาแตกต่างกัน เมื่อถึงวันที่ต้องเกษียณอายุ องค์กรอาจต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถไป ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนภูมิปัญญาจากแรงงานสูงอายุไปสู่บุคลากรรุ่นหลังด้วยการจัดทำคู่มือการทำงาน การจัดกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้จากระบบการสอนงานจากรุ่นสู่รุ่น หรือการจัดโครงการอบรมการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วม เช่น เชิญผู้สูงอายุที่ทำงานในตำแหน่งแม่บ้านของโรงแรมมาเป็นวิทยากรสอนเรื่องเทคนิคการทำความสะอาดห้องพัก เป็นต้น (พงศ์เสวก เอนกจํานงค์พร และธัญญลักษณ์ เอนกจํานงค์พร, 2563: 225)

1.5) สุขภาพร่างกายและจิตใจของแรงงาน เนื่องมาจากสุขภาพร่างกายที่เปลี่ยนแปลงส่งผลให้การทำงานและการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของผู้สูงอายุมีความคิดที่ช้าลง ใช้เวลาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นานขึ้นทำให้มีแนวโน้มที่จะกลัวหรือต่อต้านการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ หากมีการเรียนรู้ที่ใช้ระยะเวลานาน อาจเกิดความเครียด ความวิตกกังวลซึ่งแต่ละคนมีความสามารถในการเรียนรู้ไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมา (กัญญณัฐ โภคาพันธ์, 2560: 25-27)

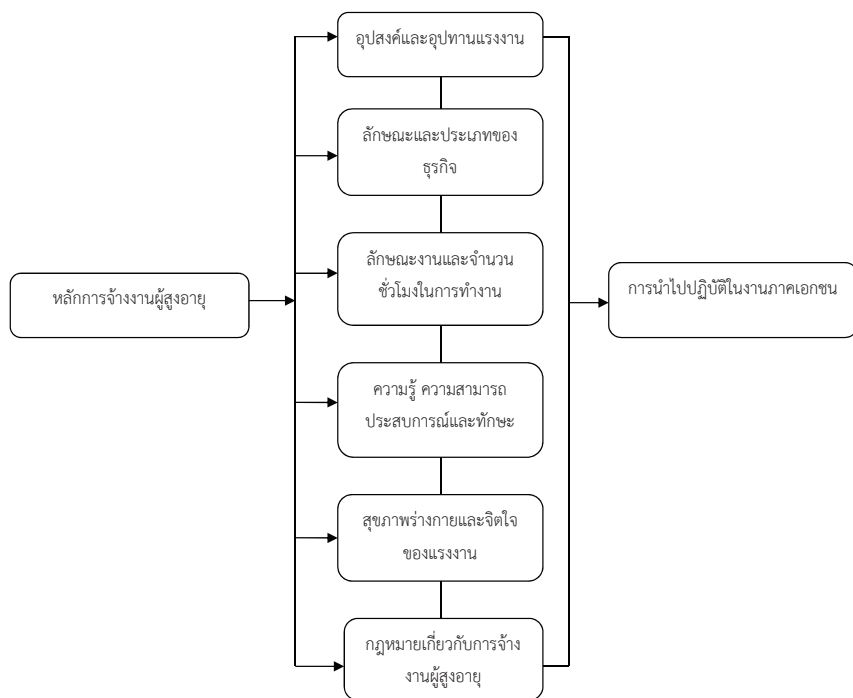
1.6) กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในงานภาคเอกชน พบว่าในประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายสำหรับสถานประกอบการเอกชนที่ชัดเจน แต่มีการรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบการเอกชนมีการจ้างงานผู้สูงอายุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติโดยพิจารณาจากสุขภาพ ความสามารถในการทำงานและประสบการณ์ของผู้สูงอายุ ซึ่งสัญญาการจ้างงาน เงินเดือน สวัสดิการ เป็นการตกลงระหว่างนายจ้างและแรงงานสูงอายุ โดยจำนวนวันและเวลาในการทำงานมีความยืดหยุ่น ในขณะที่ต่างประเทศ อาทิ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศฟินแลนด์ ประเทศอิตาลี ต่างมีการสนับสนุนการทำงานให้ผู้สูงอายุอย่างจริงจังโดยการกำหนดกฎหมายว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติหรือว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันอย่างชัดเจน โดยในประเทศสหรัฐอเมริกามีกฎหมายเฉพาะที่ชื่อว่า กฎหมายอิสราฟของพลเมืองสูงอายุในการทำงานที่เป็นการคงผู้สูงอายุไว้ในการทำงาน โดยห้ามมิให้มีการหักลดการจ้างงานหรือสิทธิประโยชน์จากประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยการลงทุนในกำลังแรงงาน ที่เปิดโอกาสให้ทุกวัยโดยไม่มีการระบุอายุ ให้สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมทักษะแรงงาน ในขณะที่ภาคเอกชนได้มีบริษัทที่ทำหน้าที่จัดหางาน ให้คำปรึกษาการฝึกอบรมให้กับผู้สูงอายุ สำหรับผู้สูงอายุที่ไม่ต้องการออกนอกชุมชนยังมีโครงการจ้างงานผู้สูงอายุให้ทำหน้าที่บริการชุมชนได้ (ธีรณรงค์ สกุลศรี และคณะ, 2561: 228)

2) การนำไปปฏิบัติในงานภาคเอกชน พบว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานภาคเอกชนมีลักษณะการจ้างงานแบบบางเวลา และเป็นสัญญาจ้างแบบปีต่อปี โดยพิจารณาลักษณะงาน อายุ และสุขภาพของแรงงานสูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับ นนทยา อิทธิชินบัญชา (2559) และมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2563) ที่ระบุว่า รูปแบบการจ้างงานที่มีลักษณะของการจ้างงานแบบบางเวลาที่ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา แต่จะ

พิจารณาที่สุขภาพ ความสามารถในการทำงานและประสบการณ์ของผู้สูงอายุ เป็นสำคัญโดยในส่วนของสัญญาการจ้างงานจะอยู่ที่การตกลงระหว่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่ จะเป็นแบบปีต่อปี แม้ว่าในภาพรวมผู้สูงอายุมีการทำงานเพิ่มขึ้น อาชีพและสาขา ที่ทำอยู่สอดคล้องกับสาขาที่มีการขาดแคลน อย่างไรก็ตามการคงอยู่ของลูกจ้าง ภาคเอกชนที่ลดลงมากตั้งแต่ก่อนอายุ 60 ปี ทำให้ขาดการคุ้มครองในเรื่องบำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิการต่าง ๆ ขณะที่แรงงานที่จะเป็นผู้สูงอายุยังมีเงินออมน้อย ไม่เพียงพอต่อการบริโภคหลังครบกำหนดอายุการทำงาน เนื่องจากระยะเวลาที่แรงงานอยู่ใน ระบบสังคมไม่มากนักทำให้ระยะการออมสั้น การส่งเสริมให้มีการขยายเวลาทำงาน และการจ้างงานหลังครบกำหนดอายุการทำงานในภาคเอกชนให้มีจำนวนเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ผู้สูงอายุพึงได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่าง ทางวัยเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ภูมิหลัง ศาสนา ความพิการ สถานะทางเศรษฐกิจ หรือสถานภาพ อื่นใด และผู้สูงอายุพึงมีสิทธิและโอกาสได้ทำงาน หรือมีโอกาสดังกล่าวได้ทางอื่น ให้กับตนเอง ดังเช่นในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีมาตรการควบคุมและกำหนดไว้เฉพาะ เจาะจงสำหรับเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุ และมีหน่วยงานกลางเพื่อเข้ามาตรวจสอบ เมื่อมีแรงงานสูงอายุร้องเรียนในเรื่องของการเลือกปฏิบัติของนายจ้างในการจ้างแรงงาน ในทุกขั้นตอน ซึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกานั้นได้ให้ความสำคัญ เนื่องจากบทบัญญัติการ จ้างงานว่าด้วยการเลือกปฏิบัติด้านอายุ ค.ศ. 1967 ได้พยายามช่วยผู้สูงอายุให้มีชีวิต อยู่อย่างดีในหลายวิธี เช่น สนับสนุนให้ผู้สูงอายุออมเงินตั้งแต่อยู่ในวัยทำงาน และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุอยู่ในชีวิตการทำงานนานขึ้น (กิตติสุดา กิตติศักดิ์กุลและ เกียรติพร อำไพ, 2562: 182; Khamngae, et al, 2014) เพื่อลดการตีตราทางสังคม ที่มีมุมมองต่อผู้สูงอายุว่าเป็นผู้ที่อ่อนแอ เป็นวัยพึ่งพิง เป็นวัยที่ไม่ทันสมัย และเป็นภาระ ทางสังคม อย่างไรก็ตามในงานวิจัยโครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มี การจ้างแรงงานสูงวัยของ ศุภชัย ศรีสุชาติ และแก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล (2559) ได้ระบุถึง รูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุไว้ 4 รูปแบบ คือ การจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ การขยาย อายุการเกษียณ การใช้รูปแบบการจ้างงานในรูปแบบที่ยืดหยุ่น การจ้างแรงงานสูงอายุ โดยไม่คำนึงถึงว่าแรงงานนั้นจะเคยทำงานที่สถานประกอบการนั้นมาก่อน ทั้งนี้ การจ้างแรงงานสูงอายุจะเป็นรูปแบบใดขึ้นอยู่กับลักษณะและประเภทของธุรกิจ

ลักษณะงานและจำนวนชั่วโมงในการทำงานที่สถานประกอบการพิจารณาตามความเหมาะสมและเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและแรงงานสูงอายุสรุปดังแผนผังที่ 2



แผนผังที่ 2 มโนทัศน์หลักการทำงานของสูงอายุและการนำไปปฏิบัติในงานภาคเอกชน

บทสรุป

จากการศึกษาหลักการทำงานของสูงอายุข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าหลักการทำงานของสูงอายุในงานภาครัฐและการนำไปปฏิบัติมีลักษณะของการจ้างงานแบบต่อเนื่องด้วยการขยายอายุเกษียณในลักษณะงานบางประเภท เช่น นักกฎหมายกฤษฎีกา แพทย์ทันตแพทย์ สัตวแพทย์ ปฏิบัติงานช่างศิลปกรรม คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ นาฏศิลป์ เป็นต้น

ในขณะที่หลักการจ้างงานผู้สูงอายุในงานภาคเอกชนและการนำไปปฏิบัติมีลักษณะของการจ้างงานในภาคเอกชนส่วนใหญ่มีลักษณะการจ้างงานแบบบางเวลา และเป็นสัญญาจ้างแบบปีต่อปี ซึ่งมีหลักการในการพิจารณารับเข้าทำงานโดยมีปัจจัยที่มีผลต่อการพิจารณาจำนวนมาก อาทิ สุขภาพร่างกายและจิตใจของแรงงานสูงอายุ จำนวนชั่วโมง ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะ เป็นต้น ทั้งนี้ในงานภาคเอกชนมีหลักการพิจารณาการจ้างงานผู้สูงอายุที่คำนึงถึงความยืดหยุ่นในการจ้าง และสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายการจ้างงาน โดยในปัจจุบันการจ้างงานผู้สูงอายุในงานภาคเอกชนไม่ได้มีกฎหมายใดกำหนดชัดเจนให้มีสภาพบังคับแต่เป็นการขอความร่วมมือให้สถานประกอบการพิจารณารับแรงงานสูงอายุเข้าทำงานตามความเหมาะสม ซึ่งในอนาคตอาจต้องมีการทบทวนและกำหนดมาตรการที่เหมาะสมและสร้างแรงจูงใจให้มีการจ้างแรงงานสูงอายุในจำนวนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด โดยการจ้างงานนั้นไม่ทำให้เกิดอคติหรือการเลือกปฏิบัติ หรือทำให้แรงงานอายุน้อยรู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมในการจ้างแรงงาน หรือการลดขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- กองส่งเสริมการมีงานทำ. (ม.ป.ป.). *ส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ*. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2563, จาก https://www.doe.go.th/prd/vgnew/custom/param/site/132/cat/40/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/455.
- กิตติสุตา กิตติศักดิ์กุล และเกียรติพร อำไพ. (2562). มาตรการคุ้มครองทางกฎหมาย เรื่องการจ้างผู้สูงอายุในแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ. *วารสารรัฐภาคย์*. 13 (30), 174-187.
- กัญญณัฐ โภคาพันธ์ (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).

- เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และสุภรต์ จรัสสิทธิ์. (2563). *สถานการณ์และแนวโน้มสภาพการทำงานของผู้สูงอายุไทย: การวิเคราะห์จากข้อมูลการสำรวจระดับประเทศ*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชลธิชา อัศวินันดร. (2563). *เปิดเวทีเสวนาหาแนวทางการเตรียมพร้อมผู้สูงวัยสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์จากพิษโควิด-19*. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://thaitgri.org/?p=39156>
- ชลิต สวัสดิ์ผล. (2563). นโยบายการทำงานและการจ้างงาน ผู้สูงอายุ: ข้อเสนอแนะบางประการ. *วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน*. 13 (1), 117-132.
- ธนิษฐ์พัทธา จันทร์อาภรณ์. (ม.ป.ป.). *ผลกระทบจากนโยบายขยายอายุเกษียณราชการ*. ม.ป.ท.
- ธีรรงค์ สกฤตศรี และคณะ. (2561). *โครงการระบบสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุแบบบูรณาการ: การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและกิจการเพื่อสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- นนทยา อธิธิชินบัญชา. (2559). แนวทางการสร้างอาชีพเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับผู้สูงอายุในจังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*. 8 (1), 111-121.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2563). *ศตวรรษแห่งผู้สูงวัย: รูปแบบและแนวทางการจ้างแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น*. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พงศ์เสวก เอนกจ้านงค์พร และธัญญลักษณ์ เอนกจ้านงค์พร. (2563). แรงงานผู้สูงอายุ: โอกาสและความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจบริการ. *วารสารสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. 23 (1), 216-229.
- พรรัตน์ แสงหาญ. (2561). การจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกของประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*. 15 (2), 131-157.
- พรเพ็ญ ไตรพงษ์ และคณะ. (2562). *มาตรการทางกฎหมายในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*. 14 (1), 19-36.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2563). *เปิดผลการศึกษารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง*. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2563, จาก <https://thaitgri.org/?p=39181>

- วิรวินท์ ศรีโหมด. (2559). *ดั่งสูงวัยทำงานหลังเกษียณ ออมเพื่อชีวิต ไม่เป็นภาระครอบครัว*. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.posttoday.com/politic/report/459329>
- ศุภชัย ศรีสุชาติ และแก้วขวัญ ตั้งติงศ์กุล. (2559). *โครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- สุรพงษ์ มาลี. (2561). เตรียมความพร้อมกำลังคนภาครัฐสู่สังคมสูงอายุอย่างไร? แกะรอยยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ. *วารสารข้าราชการ*. 60 (4), 9-11.
- สุรีย์ เข้มทอง และคณะ. (2561). *นโยบายการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเครือข่ายไทย*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (ม.ป.ป.). *ขยายการจ้างงานวัยเกษียณ ต้นแบบการเรียนรู้ โดยโรงพยาบาลสำนักงานแพทย์ และบริษัท เซ็นทรัลพลาซ่า จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ.
- อัศวินท์ ศาสนพิทักษ์. (2560). การขยายอายุที่จะเกษียณในสังคมผู้สูงอายุ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*. 11 (24), 90-96.
- Barnes, H., et al. (2009). *An Ageing Workforce: The Employer's Perspective*. Institute for Employment Studies.
- Francine, M., et al. (2012). *Employer Strategies for Responding to an Aging Workforce*. The NTAR Leadership Center.
- Khamngae, S., et al. (2014). Social Welfare Needs and Policies for Elderly People in Thailand: A Case Study in Pitsanulok Community. *Asian Social Science*. 10 (12), 142-148.