

การเปรียบเทียบนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ
ของต่างประเทศและประเทศไทย*
COMPARISON OF ELDERLY PEOPLE EMPLOYMENT POLICY
BETWEEN OVERSEAS AND THAILAND

พงษ์มนัส ดีอด

Pongmanut Deeod

พระมหาวิไลศักดิ์ ปญญาโว

Phramaha Wilaisak Hongsri

พระครูปลัดสุรวุฒิ แสงมะโน

Phrakrupalad Surawut Seangmamo

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

Mahamakut Buddhist University Isan Campus, Thailand

E-mail: pongmanut.dee@mbu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มุ่งศึกษาถึงนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ สหรัฐอเมริกาและประเทศไทย เนื่องจากปัญหาผู้สูงอายุถือได้ว่าเป็นปัญหาที่สำคัญและจำเป็นที่ทุกประเทศจะต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อเป็นการรองรับประชากรเมื่อมีอายุที่มากขึ้น จะเห็นได้ว่าปัจจุบันทั่วโลกต่างกำลังประสบปัญหาสัดส่วนของผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นโดยเกิดขึ้นมาจากอัตราการเกิดที่ลดลงอย่างต่อเนื่องและอัตราการเจริญพันธุ์ที่อยู่ต่ำกว่าระดับทดแทนจึงส่งผลให้ทุกประเทศเกิดปัญหาที่เรียกว่า “การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ” โดยปัญหานี้ถือได้ว่าส่งผลกระทบเป็นวงกว้างต่อ ด้านสังคม ด้านตลาดแรงงาน ด้านการเงิน ด้านความต้องการสินค้าและบริการ เช่น ที่อยู่อาศัย การขนส่ง การคุ้มครองทางสังคม และในเรื่องโครงสร้างครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างรุ่น ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญของสังคมผู้สูงอายุคือประเทศประสบปัญหากับด้านเศรษฐกิจเนื่องจากไม่มีแรงงานมาทดแทนในกลุ่มแรงงานภาคอุตสาหกรรม ที่ส่งผลกระทบต่อระบบการผลิตภาพรวมของประเทศ ดังนั้นทุกประเทศต่างมีนโยบายและมีการสนับสนุน ส่งเสริมเพื่อให้กลุ่มภาคเอกชนและภาครัฐเกิดการจ้างงานโดยการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุส่งผลไม่เพียงเป็นการก่อให้เกิดการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจหรือให้ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่เป็นการป้องกันความยากจนในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุและป้องกันกลุ่มผู้สูงอายุออกจากสังคมส่งผลให้เกิดการลดทอนคุณค่าในชีวิต

* Received 4 March 2021; Revised 15 March 2021; Accepted 27 March 2021



โดยการศึกษาครั้งนี้ศึกษาถึงนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา โดยนำมาเทียบกับประเทศไทย เพื่อที่จะได้ทราบแนวทงนโยบายและการเตรียมความพร้อมด้านการจ้างงานผู้สูงอายุต่อไป

คำสำคัญ: ผู้สูงอายุ, นโยบายการจ้างงาน, สังคมผู้สูงอายุ

Abstract

The purpose of this academic article is to study the policy for employment of elders in Japan, Singapore, the USA, and Thailand because the problem of elderly people is a major concern and should be prompted to support for every country. It can be seen that many countries around the globe are facing the concern of a higher proportion of elderly people due to the continuous reduction in birth rate and low fertility rate compared to the compensation rate. Therefore, all these countries have faced the problem called “returning to the society of elderly people” which widely impacts society, workforce, economy, and demand such as accommodation, transportation, social security, family structure, and the relationship between generations which are the major concern of the society of elderly people that is no workforce to compensate what is lost in the industry. These effects the overall productivity system of the nation. Hence, all these countries have policies and encouragement for all private sections and government sections to activate employment. Employing elderly people does not only enhance the national economic situation or elderly people’s livelihood, but it also protects their poverty and avoids them to exit society which will reduce their quality of life. This study focuses on the policy for employments of elders from overseas which are Japan, Singapore, USA, and compared to Thailand to acknowledge the policy and getting ready for employing elderly people in the future.

Keywords: Elderly People, Employment Policy, Aging Society

บทนำ

ทุกประเทศทั่วโลกต่างให้ความสำคัญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเรื่องโครงสร้างประชากรที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องมาจากอัตราการเกิด (birth rate) ที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง และอัตราการเจริญพันธุ์ (total fertility rate) ที่อยู่ต่ำกว่าระดับทดแทน



ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาประเทศเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ทั้งนี้องค์การสหประชาชาติ (UN) ได้นิยามว่า ประเทศใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เป็นสัดส่วนเกิน 10% หรืออายุ 65 ปีขึ้นไป เกิน 7% ของประชากรทั้งประเทศ ถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่สังคม ผู้สูงอายุ (Aging Society) และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) เมื่อสัดส่วนประชากร อายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นเป็น 20% และอายุ 65 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นเป็น 14% โดยประเทศไทย ได้นิยามคำว่า “ผู้สูงอายุ” ไว้ใน พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ว่าหมายถึง “ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป” (พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546, 2546)

จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติที่ได้ทำการศึกษารวบรวมถึงเรื่องสังคมผู้สูงอายุพบว่า ทุกประเทศทั่วโลกกำลังเข้าสู่สังคมสูงวัย ส่งผลให้แทบทุกประเทศในโลกประสบกับจำนวนและสัดส่วนของผู้สูงอายุในประชากรของตนโดยที่ผู้สูงอายุของประชากรในประเทศมีจำนวนมากขึ้น พร้อมกันจึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่สำคัญที่สุดในศตวรรษที่ยี่สิบเอ็ดโดยมีผลกระทบต่องานทุกภาคส่วนของสังคมรวมถึงตลาดแรงงานและการเงินความต้องการสินค้าและบริการ เช่น ที่อยู่อาศัย การขนส่งและการคุ้มครองทางสังคม และในเรื่องโครงสร้างครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างรุ่น (United Nations, 2019) เมื่อทุกประเทศได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วย่อมส่งผลกระทบในหลายด้าน เช่น ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ที่มากขึ้น (OECD, 2015) ความเสี่ยงทางด้านความมั่นคงของประเทศ (Clark, R. L, et al, 2015) อีกทั้งยังส่งผลกระทบถึงสภาพชีวิตความเป็นอยู่หลังจากเกษียณอายุอีกด้วยจากการศึกษาวิจัยของ Salm, M. และ Mathur, A. & Kasper, H. พบว่าโดยส่วนมากแล้วนั้นผู้สูงอายุยังไม่มีแผนทางการเงินที่ดีพอจึงส่งผลให้ เมื่อเกษียณอายุแล้วนั้นส่งผลให้ ไม่มีเงินเก็บที่เพียงพอในการใช้ชีวิตวัยเกษียณหรือวัยสูงอายุ ทั้งนี้ภาครัฐเกือบทุกประเทศพยายามหามาตรการต่าง ๆ เพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้สูงอายุให้สามารถดำรงชีวิตในช่วงหลักชัยของชีวิตได้อย่างเต็มภาคภูมิ ทั้งนี้การให้ผู้สูงอายุกลับมาทำงานจึงเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของมาตรการภาครัฐ ที่ถือได้ว่าเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้น (Salm, M., 2010); (Mathur, A. & Kasper, H., 2019) อย่างไรก็ตามการที่ภาครัฐพยายามส่งเสริมหรือสนับสนุนในกลุ่มภาคเอกชนให้มีการจ้างงานกลุ่มผู้สูงอายุหรือการให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่สถานประกอบการนั้นไม่เพียงแต่เป็นการเพิ่มการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจหรือให้ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่เป็นการป้องกันความยากจนในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุและการป้องกันกลุ่มผู้สูงอายุออกจากสังคมอันจะส่งผลให้เกิดการลดทอนคุณค่าในชีวิต (Clark, R. L. et al., 2008) รูปแบบการจ้างงานหรือการกลับเข้าสู่สถานประกอบการของผู้สูงอายุย่อมมีความแตกต่างกันออกไป

ทัศนะการจ้างงานผู้สูงอายุต่างประเทศและประเทศไทย

การจ้างงานผู้สูงอายุในแต่ละประเทศมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เนื่องมาจากนโยบายหรือกฎหมายที่ออกมาใช้บังคับนั้น เกิดจากมุมมอง สภาพความเป็นอยู่และวัฒนธรรม



ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้รัฐบาลซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารประเทศให้สามารถแก้ไขปัญหาในบริบทของตนเอง การศึกษาทัศนคติการจ้างงานผู้สูงอายุในครั้งนี้เป็นการศึกษาของประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา และประเทศไทย ซึ่งแต่ละประเทศที่ยกมาข้างต้นถือได้ว่าเป็นประเทศลักษณะเฉพาะในการบริหารกิจการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดี อีกทั้งแต่ละประเทศดังกล่าวถือได้ว่าเป็นประเทศที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุจึงมาสู่การศึกษาถึงรูปแบบ นโยบายในการจัดการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

1. ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นถือได้ว่าเป็นประเทศที่มีประชากรที่อายุมากที่สุดในโลกโดยมีผู้คนที่มียุมากกว่า 65 ปีมากกว่าอิตาลีซึ่งเป็นประเทศที่เก่าแก่ที่สุด ซึ่งการที่มีผู้สูงอายุมากขึ้นนั้นส่งผลให้รูปแบบการกำหนดนโยบายที่เปลี่ยนไป อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อปัญหาทางด้านเศรษฐกิจอีกด้วย ญี่ปุ่นเป็นหนึ่งในประเทศที่เติบโตช้าที่สุดของเศรษฐกิจ G7 ในปีที่แล้วและมีอัตราการเติบโตของ GDP ที่ต่ำที่สุดในกลุ่มพร้อมกันนี้ส่งผลให้เกิดการเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานและจำนวนแรงงานจะลดลงอีก 8 ล้านคนภายในปี 2573 ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านสังคมเมื่อแนวโน้มทางด้านสังคมมีอัตราการเกิดที่ลดลงเมื่อเทียบกับในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา (2540) ถือได้ว่าเป็นปัญหาที่สำคัญสำหรับระบบประกันสังคมหรือประกันสุขภาพของประเทศญี่ปุ่นซึ่งกำลังดิ้นรนเพื่อแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายของประชากรที่เกษียณอายุโดยมีประชากรวัยทำงานน้อยกว่าที่มีคนจ่ายภาษี อีกทั้งเมื่อผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นยังส่งผลกระทบต่อ การดูแลสุขภาพสุขภาพ พยาบาลที่อาจมีบุคลากรทางด้านการแพทย์ที่ลดลงและความเสี่ยงที่ประเทศอาจมีบุคลากรทางการแพทย์น้อยเกินไปที่จะให้การดูแลที่จำเป็นได้ (Edmond, C., 2019)

จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้รัฐบาลหรือหน่วยงานในประเทศญี่ปุ่นมีนโยบายต่าง ๆ ออกมาเพื่อรักษาเสถียรภาพความมั่นคงของประเทศหนึ่งในประเด็นที่สำคัญคือ การรักษาในการจ้างงานผู้สูงอายุเนื่องจากการศึกษาของ Shibata H. พบว่า สาเหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานเนื่องจากในประเทศญี่ปุ่นมีทัศนคติในการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้สูงอายุสาเหตุเนื่องจากวัฒนธรรมการทำงานที่การให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานเพราะ เป็นการเคารพในการทำงานพร้อมทั้งเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่องค์กร ซึ่งจะมีมุมมองที่แตกต่างทัศนคติของในแถบตะวันตกที่ว่าการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นการลวงโทษหรือผู้สูงอายุมีฐานะยากจนจึงส่งผลให้ต้องมาทำงาน เนื่องมาจากวัฒนธรรมในองค์กรของประเทศญี่ปุ่นนั้นเป็นไปในรูปแบบที่มีความมุ่งมั่นตลอดชีวิตการทำงานทั้งนี้การเกษียณ จึงถือได้ว่าไม่ใช่เรื่องที่เป็นปกติสำหรับผู้สูงอายุที่เกษียณการทำงาน (Shibata, H., 2013)

ทั้งนี้รูปแบบการบริการที่สนับสนุนในการหางานสำหรับผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นสามารถแบ่งออกเป็นได้ 3 รูปแบบ



1. Hello Work หรือศูนย์บริการจัดหางานของรัฐบาลญี่ปุ่นซึ่งเป็นสถาบันของรัฐตามอนุสัญญาว่าด้วยด้วยบริการจัดหางานฉบับที่ 88 ซึ่งเป็นการจ้างงานสาธารณะทั่วประเทศซึ่งให้บริการโดยไม่จำกัดอายุ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 550 แห่ง ให้บริการการหางานทั้งผู้จบใหม่และผู้สูงอายุโดยหน่วยงานดังกล่าวนี้ ในปี 2556 มีผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปมาใช้บริการอยู่ที่ 207,000 คน (OECD, 2015)

2. Silver Human Resource Center (SHRC) หรือศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมีจำนวน 1,299 แห่งและมีจำนวนผู้สูงอายุลงทะเบียนจำนวน 743,969 คน โดยศูนย์ดังกล่าวนี้เป็นที่นิยมในการหางานของผู้สูงอายุที่หวังจะทำงานเพื่อให้ตนเองมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และได้รับความนิยมนเนื่องจากการจ้างงานดังกล่าวนี้ แต่ในการทำงานดังกล่าวนี้ยังรวมถึงเป็นการทำงานอดิเรก กิจกรรมอาสาสมัคร หรือการฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับผู้สูงอายุ แต่อย่างไรก็ตามจำนวนการจ้างงานที่อ้างถึงโดย SHRC มีเพียง 65,965 คนในโตเกียวซึ่งอยู่ที่ประมาณ 10.5% ของคนวัยทำงานอายุ 65 ปีขึ้นไป งานที่สมาชิกมีส่วนร่วมคือจำกัด เฉพาะค่าจ้างต่ำและภาระงานงานสูงสุด 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ค่าจ้างเฉลี่ยประมาณ 316,427 เยนต่อปี (Harigane, M. et al., 2009)

3. Active Senior Employment Support Center (ASESC) หรือศูนย์สนับสนุนการจ้างงานในท้องถิ่น โดยศูนย์ดังกล่าวเป็นการหางานสำหรับผู้สูงอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ศูนย์แห่งนี้ตั้งอยู่ 10 แห่งในเขตโตเกียว โดยการจ้างงานของศูนย์ดังกล่าวนี้นี้มีวัตถุประสงค์ที่จัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน พร้อมทั้งเป็นศูนย์ที่ทำหน้าที่รับข้อเรียกร้องการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น (Yu-Mi, J., 2019)

จะเห็นได้ว่าประเทศญี่ปุ่นได้มีการกำหนดนิยามผู้สูงอายุที่อายุ 65 ปีขึ้นไป พร้อมกันนี้ยังมีนโยบายส่งเสริมการจ้างงานของผู้สูงอายุโดยรัฐบาลมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์จัดหางานและส่งเสริมอาชีพให้กับผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นที่มีทุกจังหวัดเพื่อเป็นการให้ผู้สูงอายุมีรายได้หลังเกษียณอีกครั้งพร้อมทั้งเป็นการดึงกลุ่มผู้สูงอายุกลับเข้าสู่สังคมอีกด้วย โดยลักษณะของงานที่ของศูนย์จัดหาอาชีพไม่จำกัด เพียงแต่เป็นงานในสถานประกอบหรือเป็นงานที่อยู่ในกลุ่มขาดแคลนเท่านั้น แต่อาศัยความสนใจของผู้สูงอายุเป็นตัวตั้งในการหางาน ทำกิจกรรม งานอดิเรก หรือความสนใจส่วนตัวของผู้สูงอายุ ให้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานของผู้สูงอายุ

2. ประเทศสิงคโปร์

ปัจจุบันสิงคโปร์กำลังเผชิญกับประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นโดยมีสาเหตุมาจากอายุที่เพิ่มขึ้นประกอบกับอัตราการเกิดที่ลดลง ในปี 2561 สิงคโปร์ถือได้ว่าเป็นหนึ่งของประเทศที่มีผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก เนื่องมาจากในปี 2560 สิงคโปร์มีอัตราการเจริญพันธุ์ต่ำที่สุดในโลก โดยมีบุตรเพียง 0.83 คนต่อผู้หญิง ภายในปี 2578 คาดว่าประมาณ 32 เปอร์เซ็นต์ของชาว



สิงคโปร์จะมีอายุ 65 ปีขึ้นไปในขณะที่อายุเฉลี่ยคาดว่าจะเพิ่มขึ้นจาก 39.7 ในปี 2558 เป็น 53.4 ในปี 2593 การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรนี้สร้างความกดดันให้กับสังคม สิงคโปร์เนื่องจากการจ้างงานของกลุ่มแรงงานที่ประชากรในประเทศมีอัตราแรงงานที่ลดลง ทั้งนี้เพื่อรองรับประชากรสูงอายุพร้อมกับความท้าทายในด้านต่าง ๆ เช่น การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดลงไปจนถึงค่าใช้จ่ายด้านการดูแลสุขภาพและบริการสังคมที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้รัฐบาลของประเทศสิงคโปร์มีการส่งเสริมและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว (Hirschmann, R., 2020)

ในประเทศสิงคโปร์ปัจจุบันมีการบัญญัติใช้พระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ หรือ Retirement and Re - Employment Act (RRA) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการป้องกันสัญญาที่นายจ้างทำโดยนายจ้างถูกยกเลิกโดยที่นายจ้างยกเลิกโดยการบอกกล่าวหรือไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า หรือนายจ้างปลดพนักงานออกหรือกำหนดให้ลูกจ้างนั้นออกจากงานหรือลาออกเนื่องจากอายุมาก ซึ่งสาระสำคัญของพระราชบัญญัติดังกล่าวมีการกำหนดอายุของบุคคลที่ทำงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนอย่างเท่าเทียมกัน โดยการเกษียณอายุจะอยู่ที่ 62 ปี และสัญญาจ้างงานใหม่หลังเกษียณอายุต้องมีระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปี และสามารถต่อสัญญาจ้างใหม่ได้ทุก ๆ ปีจนลูกจ้างอายุครบ 65 ปี โดยตกลงค่าจ้างใหม่ตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบใหม่ ซึ่งรัฐบาลสิงคโปร์แนะนำให้ใช้แนวทางของไตรภาคีในการเจรจา (Tripartite Guidelines on Re - employment of Older Employee) อย่างไรก็ตามคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิได้รับการจ้างงานใหม่เป็นพลเมืองสิงคโปร์หรือผู้มีถิ่นที่อยู่ถาวรในสิงคโปร์ ทำงานกับนายจ้างปัจจุบันอย่างน้อย 3 ปีก่อนอายุครบ 62 ปี อีกทั้งมีผลงานที่น่าพอใจตามที่นายจ้างประเมิน มีความเหมาะสมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจโดยที่แพทย์เป็นผู้ลงความเห็น และบุคคลดังกล่าวเกิดในหรือหลังวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2495

ทั้งนี้หากหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนดังกล่าว ไม่ให้ความร่วมมือในการต่อสัญญาจ้างงานของผู้สูงอายุในพระราชบัญญัติดังกล่าวนี้ได้กำหนดโทษไว้โดยบุคคลใดที่มีความผิดในการฝ่าฝืนหรือความผิดใดๆ ภายใต้พระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 ดอลลาร์หรือจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือทั้งจำทั้งปรับและในภายหลัง ความผิดตามมาตราเดียวกันปรับไม่เกิน 10,000 ดอลลาร์หรือจำคุกไม่เกิน 12 เดือนหรือทั้งจำทั้งปรับ (Ministry of Manpower, 2017)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าประเทศสิงคโปร์ ได้มีการกำหนดนิยามผู้สูงอายุไว้ที่ 60 ปีขึ้นไป นับแต่มีการพระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ หรือ Retirement and Re - Employment Act ได้มีการเปลี่ยนกำหนดนิยามผู้สูงอายุให้มาเป็นอายุ 62 ปีขึ้นไป เพื่อให้ผู้สูงอายุนั้นสามารถที่จะทำงานได้ต่อเนื่อง อีกทั้งสาระสำคัญของพระราชบัญญัตินี้เพื่อคุ้มครองการทำงานของสูงอายุให้สามารถทำงานได้ถึง 65 ปี โดยป้องกันสัญญาที่นายจ้างทำโดยนายจ้างถูกยกเลิกโดยที่นายจ้างยกเลิกโดยการบอกกล่าวหรือไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า หรือ



นายจ้างปลดพนักงานออกหรือกำหนดให้ลูกจ้างนั้นออกจากงานหรือลาออกเนื่องจากอายุมากขึ้น

3. สหรัฐอเมริกา

การเจริญเติบโตของประชากรผู้สูงอายุในสหรัฐอเมริกามีการเติบโตของประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นกลุ่มประชากรผู้สูงอายุในปัจจุบันถือได้ว่ามีจำนวนมากสืบเนื่องมาจากอัตราการเกิดของประชากรที่เรียกว่ากลุ่มเบบี้บูม (baby boom) จำนวนมากเป็นประวัติการณ์ในสหรัฐอเมริกา โดยประชากรกลุ่มเบบี้บูมเกิดช่วงปี 2489 – 2507 หลังสงครามโลกครั้งที่สองยุติ ซึ่งกลุ่มดังกล่าวได้ผ่านช่วงสำคัญของชีวิตแต่ละช่วงเบบี้บูมเมอร์ (อายุระหว่าง 55 ถึง 73 ปีในปี 2020) ที่ได้นำทั้งความท้าทายและโอกาสมาสู่เศรษฐกิจโครงสร้างพื้นฐานและสถาบันต่าง ๆ ในประเทศ (Akhavan, M. & Vecchio, G., 2018) แต่อย่างไรก็ตามอัตราการเกิดของประชากรในปัจจุบันมีจำนวนที่ลดลงโดยจากการศึกษาของ Urban Institute. โดยได้ทำการศึกษาประชากรสหรัฐที่กำลังสูงวัย พบว่าจำนวนชาวอเมริกันที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปจะเพิ่มขึ้นกว่า 2 เท่าในช่วง 40 ปีข้างหน้าซึ่งจะเพิ่มเป็น 80 ล้านคนและในปี 2583 จำนวนผู้ใหญ่ที่มีอายุ 85 ปีขึ้นไป จะถือได้ว่าเป็นกลุ่มที่ต้องการความช่วยเหลือด้านการดูแลสุขภาพส่วนบุคคลขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่จะเพิ่มขึ้นเกือบสี่เท่าระหว่างปี 2543 ถึง 2583 ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบกล่าวคือ คนอเมริกันที่อายุน้อยมีแนวโน้มที่จะทำงานและจ่ายภาษีมากกว่าผู้สูงอายุที่มีการทำงานและจ่ายภาษี อีกทั้งการสนับสนุนของผู้รับผลประโยชน์จากประกันสังคมจะลดลง เว้นแต่รูปแบบการจ้างงานในอนาคตจะเปลี่ยนแปลงไปที่จะให้เกิดการสร้างเสถียรภาพทางด้านสังคมของประเทศอเมริกา (Urban Institute, 2020)

ดังนั้น สหรัฐอเมริกาจึงได้มีการดำเนินการทางด้านนโยบายโดยมีการคำนึงถึงการไม่เลือกปฏิบัติงานด้านอายุของผู้ที่ปฏิบัติงานจึงได้มีการบัญญัติพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติตามอายุในการจ้างงาน 2510 หรือ The Age Discrimination in Employment Act of 1967 โดยมีวัตถุประสงค์เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเมื่อสูงอายุแล้วนั้นตนเองจะต้องเสียเปรียบในการที่จะต้องถูกเลิกจ้าง อีกทั้งการกำหนดขีดความสามารถโดยการจำกัดอายุโดยไม่ได้คำนึงถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นแนวปฏิบัติทั่วไปที่ไม่ได้คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเท่าเทียมกันของมนุษย์ และการที่จำกัดความสามารถด้านอายุนั้นยังส่งผลในด้านอุตสาหกรรมเนื่องจากการเมื่อมีการเลิกจ้างเกิดขึ้น ย่อมทำให้การไหลเวียนของสินค้าหรือการทำงานหยุดลง จึงได้มีการบัญญัติเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุโดยพิจารณาจากความสามารถของพวกเขามากกว่าอายุ ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติตามอายุโดยผลการในการจ้างงาน

ทั้งนี้จากการศึกษา Cavico, F. J. & Mujtaba, B. G. โดยศึกษาหลังจากมีพระราชบัญญัติดังกล่าวประการพบว่าสถิติการทำงานของผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปมีอัตราการการทำงานเพิ่มมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับจากก่อนที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว (Cavico, F. J. & Mujtaba, B. G., 2012) อีกทั้งยังพบว่าผู้สูงอายุเมื่อได้ทำงานรู้สึก



ตนเองยังไม่แก่ เนื่องมาจากสามารถที่จะทำงานมีการเคลื่อนไหวร่างกายพร้อมทั้งได้อยู่กับผู้อื่น (Saldarriaga, S. M., 2017)

ดังนั้น สหรัฐอเมริกา ได้มีการกำหนดนิยามอายุประชากรผู้สูงอายุอยู่ที่อายุ 65 ปีขึ้นไป โดยที่สหรัฐอเมริกาได้มีการบัญญัติกฎหมายในการส่งเสริมผู้การทำงานของสูงอายุโดยมีการบัญญัติพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติตามอายุในการจ้างงาน 2510 หรือ The Age Discrimination in Employment Act of 1967 โดยมีวัตถุประสงค์เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเมื่อสูงอายุแล้วนั้นตนเองจะต้องเสียเปรียบในการที่จะต้องถูกเลิกจ้าง กฎหมายฉบับนี้จึงได้มีการบัญญัติออกมาเพื่อคุ้มครองห้ามไม่ให้เลิกจ้างงานโดยใช้อายุเป็นเกณฑ์ในการเลิกจ้าง

4. ประเทศไทย

จากสถานการณ์ในปัจจุบันเห็นได้ว่าประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุ” ตั้งแต่ พ.ศ. 2548 จากสัดส่วนของประชากรผู้สูงอายุร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศและมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2550 มีจำนวนผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 10.70 ในปี พ.ศ. 2554 มีจำนวนผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 12.2 ในปี 2557 มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 14.9 ในปี 2560 มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 16.7 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) จากข้อความดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการที่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุย่อมก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแต่ประเด็นในด้านเศรษฐกิจถือได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญเนื่องจาก ประเทศไทยถือได้ว่าเป็นประเทศที่ “กำลังพัฒนา” ดังนั้นการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจจึงถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เพื่อที่จะให้ประเทศหลุดพ้นจากประเทศที่กำลังพัฒนา ทั้งนี้ การพัฒนาประเทศให้เติบโตจะต้องอาศัยคนวัยทำงานหรือแรงงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันในทางด้านเศรษฐกิจให้สามารถเจริญเติบโต (พริตต์ แสงหาญ, 2561) ประเทศไทยเป็นประเทศที่อิงแรงงานเป็นหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจหรือที่เรียกว่า labour - intensive (นันทวรรณ ช่างคิด และพรทิพย์ ทวีพงษ์, 2563) การที่อัตราการเจริญเติบโตของประเทศไทยต่ำลงนั้นย่อมส่งผลให้ประเทศเสียโอกาสหลายประการในด้านของการเจริญเติบโตเศรษฐกิจและที่กังวลไปกว่านั้น หากไม่มีนโยบายการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจย่อมที่จะทำให้ภาครัฐเสียโอกาสในด้านภาษี พร้อมทั้งรัฐอาจต้องมีการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายที่มากขึ้นในการดูแลสุขภาพและเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุที่มากขึ้น (ขวลิต สวัสดิ์ผล, 2563); (ชัย โสสุวรรณจินดา, 2556)

ทั้งนี้ ประเทศไทยได้นำนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งรัฐบาลได้ออกมาตรการจูงใจเพื่อให้ภาคเอกชนมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุโดยการตราพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 กำหนดให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลมีสิทธินำรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุ มายกเว้นภาษีเงินได้ โดยสามารถหักรายจ่ายได้ 2 เท่า ในการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานในสถานประกอบการของตน และผู้สูงอายุต้องมีอายุ 60 ปี ขึ้นไป ต้องมีสัญชาติไทยเท่านั้น และผู้สูงอายุที่จะเข้าทำงานจะเป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว เช่น เกษียณอายุ



งานและบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้นจ้างให้ทำงานต่อ เป็นต้น หรือเป็นผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานก็ได้ และต้องไม่เป็นและไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุดังกล่าว หรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกัน ทั้งนี้ รายจ่ายที่จะได้รับการยกเว้นภาษี ต้องเกิดจากรายจ่ายที่จ่ายเป็นค่าจ้างให้แก่ผู้สูงอายุไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท (กรมสรรพากร, 2560)

โดยผู้สูงอายุจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ เป็นผู้มีสัญชาติไทย อีกทั้งเป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว เป็นผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุดังกล่าวหรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกัน ตามพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากรฉบับที่ 639 อีกทั้ง พระราชกฤษฎีกาเหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยเป็นการสมควรยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งรับผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเข้าทำงาน เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้าง แรงงานผู้สูงอายุดังกล่าวเข้าทำงาน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

ทั้งนี้ประเทศไทยได้กำหนดนิยามผู้สูงอายุที่ 60 ปีขึ้นไป สำหรับการจ้างแรงงาน ผู้สูงอายุได้มีการบัญญัติประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 ให้บริษัทหรือนิติบุคคลสามารถจ้างงานผู้สูงอายุโดยสามารถนำเงินค่าจ้าง มายกเว้นภาษีเงินได้ โดยสามารถหักรายจ่ายได้ 2 เท่าของเงินเดือนค่าจ้างเพื่อเป็นแรงจูงใจให้บริษัทหรือนิติบุคคลสามารถจ้างงานผู้สูงอายุ

ทัศนะเปรียบเทียบนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานของต่างประเทศและประเทศไทย

การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนั้นถือได้ว่าไม่ใช่เรื่องใหม่สำหรับประเทศใดประเทศหนึ่ง โดยปัจจุบันจะเห็นได้ว่าทุกประเทศต่างให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อม และการรับมือในการจัดการสังคมผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าทุกประเทศได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุนั้นกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือส่งเสริมให้มีกิจกรรมทำในขณะที่มีอายุสูงขึ้น เนื่องจากเป็นส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีรายได้ในระหว่างการดำรงชีวิต ซึ่งไม่เพียงเท่านั้นเมื่อมีการจ้างงานผู้สูงอายุยังถือว่าเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยของอายุให้สามารถอยู่ร่วมกันได้และเป็นการป้องกันให้ผู้สูงอายุถูกตัดออกจากสังคมอันเนื่องมาจากเหตุแห่งสภาพร่างกาย หรือเหตุแห่งด้านอายุเท่านั้น เมื่อพิจารณามุมมองด้านนโยบายการจัดการ และบริหารกิจการผู้สูงอายุจะพบได้ว่าในแต่ละประเทศมีรูปแบบการส่งเสริมการทำงานที่มีลักษณะแตกต่างกันออกไป โดยประเทศญี่ปุ่นมีการจ้างงานผู้สูงอายุในลักษณะที่เป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานในสถานประกอบการและมีกิจกรรมอาสาสมัคร หรือการฝึกอบรม



วิชาชีพสำหรับผู้สูงอายุ อีกทั้งให้ผู้สูงอายุมีสวนร่วมทางสังคมอันมีลักษณะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้สูงอายุมายังแก่ประชาชนในยุคหลัง ทั้งนี้มีการตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการประสานการทำงาน ให้คำปรึกษาหรือส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำกิจกรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือได้ว่าเป็นตัวเชื่อมโยงการทำงานที่เกี่ยวข้องกับกิจการของผู้สูงอันเป็นการรองรับสังคมผู้สูงอายุ ส่วนในประเทศสิงคโปร์ ได้มีการออกกฎหมายในลักษณะที่เป็นการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ กล่าวคือพระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ หรือ Retirement and Re - Employment Act (RRA) โดยมีการกำหนดอายุของบุคคลที่ทำงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนอย่างเท่าเทียมกัน โดยการเกษียณอายุการทำงานจะอยู่ที่ 62 ปี และให้มีการต่อสัญญาการจ้างงานใหม่หลังเกษียณอายุต้องมีระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่ง 1 ปี และสามารถต่อสัญญาจ้างใหม่ได้ทุก ๆ ปีจนลูกจ้างอายุครบ 65 ปี ต่อการต่อสัญญาดังกล่าวนี้นี้เกิดจากความสมัครใจของผู้สูงอายุที่ต้องการที่จะทำงานต่อไปหรือไม่ อันเนื่องมาจากในบางครั้งผู้สูงอายุยังมีใจรักในการปฏิบัติงานหรือพร้อมปฏิบัติหน้าที่นั้น ก็สามารถที่จะทำงานต่อไปได้โดยไม่ใช้ถือว่าใช้เกณฑ์ในเรื่องของอายุเป็นตัวแบ่งแยกในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ถัดมาสำหรับการดำเนินนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในสหรัฐอเมริกา ได้มีออกการบัญญัติพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติตามอายุในการจ้างงาน 2510 หรือ The Age Discrimination in Employment Act of 1967 เป็นการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้สูงอายุให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีข้อจำกัดด้านอายุ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงศักยภาพของผู้สูงอายุเป็นหลักในการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยที่เป็นการลดข้อจำกัดในการเลือกปฏิบัติงานห้ามไม่ใช้ใช้หลักอายุเป็นเกณฑ์ในการเลิกจ้างอีกต่อไป และสำหรับประเทศไทยได้มีการกำหนดนโยบายด้านการจ้างงานผู้สูงอายุโดยการบัญญัติกฎหมายเพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 โดยมีลักษณะที่การจ้างงานที่ให้มีการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งรับผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเข้าทำงานเพื่อส่งเสริมให้มีการจ้าง แรงงานผู้สูงอายุดังกล่าวเข้าทำงานอันเนื่องมาจากปัจจุบันประเทศจะเห็นได้ว่าผู้สูงอายุเมื่ออายุ 60 ปีขึ้นไปหากไม่มีการจ้างงานหรือส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุอาจทำให้ผู้สูงอายุตัดขาดออกจากสังคมหรือไม่มียาได้จากการทำงานอีกต่อไป จึงเห็นได้ว่านโยบายการส่งเสริมของประเทศเหล่านี้คือประเทศสิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา และประเทศไทยมีมาตรการทางด้านนโยบายในการจ้างงานผู้สูงอายุหลังจากอายุพร้อมทั้งมีการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน แต่สำหรับนโยบายของประเทศญี่ปุ่นนั้นมีนโยบายที่มากขึ้นกว่าการจ้างงานผู้สูงอายุกล่าวคือได้มีการส่งเสริมให้ทำกิจกรรมหรือส่งเสริมอาชีพที่ผู้สูงอายุมีความถนัดและสนใจ

ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานของต่างประเทศและประเทศไทยสามารถสรุปเนื้อหา สาระสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุได้ดังนี้



ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ

ประเทศ	นิยามอายุผู้สูงอายุ	นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ
ญี่ปุ่น	65 ปี	มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์จัดหางานและส่งเสริมอาชีพให้กับผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นที่มีทุกจังหวัด มีการบัญญัติกฎหมายพระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ หรือ Retirement and Re - Employment Act โดยเป็นคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุให้ถึง 65 ปี โดยห้ามนายจ้างทำยกเลิกลูกจ้างโดยไม่บอกกล่าวหรือให้ออกเนื่องจากอายุมาก
สิงคโปร์	62 ปี	พระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติตามอายุในการจ้างงาน 2510 หรือ The Age Discrimination in Employment Act of 1967
สหรัฐอเมริกา	65 ปี	บัญญัติประมวลรื้อกฎการว่าด้วยการยกเว้นราชการ (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 ให้บริษัทหรือนิติบุคคลสามารถจ้างงานผู้สูงอายุโดยสามารถนำเงินค่าจ้าง มายกเว้นภาษีเงินได้ โดยสามารถหักรายจ่ายได้ 2 เท่าของเงินเดือนค่าจ้าง
ไทย	60 ปี	

สรุป

นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุทั่วประเทศต่างได้มีการส่งเสริมและเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทั้งนี้ นโยบายการจ้างงานหรือการส่งเสริมผู้สูงอายุนั้นทำให้ผู้สูงอายุก่อให้เกิดรายได้ในระหว่างการดำรงชีวิต ซึ่งไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดรายได้ของผู้สูงอายุเท่านั้น การจ้างงานผู้สูงอายุยังถือว่าเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยของอายุให้สามารถอยู่ร่วมกันได้และเป็นการป้องกันไม่ให้ผู้สูงอายุถูกตัดออกจากสังคมอันเนื่องมาจากเหตุแห่งสภาพร่างกายหรือเหตุแห่งด้านอายุเท่านั้น ทั้งนี้ นโยบายต่าง ๆ ของแต่ละประเทศที่ยกมาข้างต้นถือได้ว่าเป็นประเทศที่ในอดีตประสบปัญหาเกี่ยวกับการจัดการผู้สูงอายุ แต่ในปัจจุบันกลับได้มีการออกกฎหมายพร้อมทั้งนโยบายในการจัดการผู้สูงอายุในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปตามบริบทของสังคม เช่น ในประเทศญี่ปุ่นได้มีการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุตามความถนัดหรือความชอบของตนเพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีการสร้างกิจกรรมที่เกิดประโยชน์หลังเกษียณอายุจากงานประจำ โดยมีศูนย์ในการจัดหางานประจำอยู่ทุกจังหวัดมีเจ้าหน้าที่ในการจัดหางานของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะ ส่วนประเทศสิงคโปร์และสหรัฐอเมริกามีการบัญญัติกฎหมายเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุทำงานต่อไป กฎหมายฉบับนี้มีมาตรการบังคับห้ามไม่ให้มีการเลิกจ้างเนื่องจากอายุเป็นสำคัญ จึงเห็นได้ว่าหากอายุ 60 ปี หรือ 65 ปีตามคำนิยามการเกษียณอายุก็ยังสามารถที่จะทำงานต่อไปได้หากผู้สูงอายุมีศักยภาพที่จะสามารถประกอบอาชีพต่อไปได้ แต่ในประเทศไทย การจ้างงานผู้สูงอายุนั้นยังถือว่าไม่มีเพียงมาตรการในการจูงใจให้สถานประกอบการจ้างผู้สูงอายุให้กลับเข้าสู่สถานประกอบการโดยสถานประกอบการนั้นสามารถนำค่าจ้างผู้สูงอายุมาลดหย่อนภาษี ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยที่

นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา ที่ยกมาดังกล่าวข้างต้นถือได้ว่ามีเอกลักษณ์ในการจัดการดูแลผู้สูงอายุ อีกทั้งแต่ละประเทศเป็นแม่แบบที่ดีในการถอดบทเรียน (Best Practice) ในการจัดการดูแลผู้สูงอายุที่ประเทศไทยสามารถถอดบทเรียนได้ เมื่อย้อนมาวิเคราะห์การส่งเสริมนโยบายภาครัฐเกี่ยวกับการจัดการสูงอายุในประเทศไทยจะเห็นได้ว่ามีเพียงมาตรการจูงใจภาคเอกชนที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุแต่ยังไม่ได้มีนโยบายอื่นเป็นนโยบายในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานในสถานประกอบการหรือสามารถทำงานในภาครัฐต่อไปได้ หากเปรียบเทียบกับประเทศสิงคโปร์ สหรัฐอเมริกาเป็นต้น โดยประเทศเหล่านี้มองที่ศักยภาพในตัวของผู้สูงอายุเป็นสำคัญ ที่ให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานต่อไปได้จนกว่าตัวของผู้สูงอายุไม่สามารถทำงานในปัจจุบันต่อไปได้ หากประเทศไทยนั้นสามารถลดจำกัดในด้านอายุของผู้ปฏิบัติงานจะถือได้ว่าเป็นการเตรียมความพร้อมในสังคมผู้สูงอายุและยิ่งเป็นกว่านั้นถือได้ว่าเป็นการลดความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติไม่เป็นธรรมด้านอายุตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้

เอกสารอ้างอิง

- กรมสรรพากร. (2560). ประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ ฉบับที่ 290. เรียกใช้เมื่อ 27 มกราคม 2560 จาก <https://www.rd.go.th/publish/kormor/newlaw/dg290.pdf>.
- ชลิต สวัสดิ์ผล . (2563). นโยบายการทำงานและการจ้างงาน นโยบายการทำงานและการจ้างงานผู้สูงอายุ : ข้อเสนอแนะบางประการ. ผู้ตรวจการแผ่นดิน, 27 (1) 117-132.
- ชัย โสสุวรรณจินดา. (2556). บทบาทขององค์การนายจ้างต่อปัญหาในสังคมผู้สูงอายุ. วารสารเกษมบัณฑิต, 14(1) 75-84.
- นันทวรรณ ช่างคิด และพรทิพย์ ทวีพงษ์. (2563). มูลค่าผลิตภาพแรงงานผู้สูงอายุของจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร, 15(2) 165-179.
- พรรัตน์ แสงหาญ. (2561). การจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกของประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 15(2) 131-157.
- พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546. (2546). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120 ตอนที่ 130 ก หน้า 1-15 (31 ธันวาคม 2546).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- Akhavan, M. & Vecchio, G. (2018). Mobility and Accessibility of the Ageing Society. Defining Profiles of the Elderly Population and Neighbourhood. TeMA-Journal of Land Use, Mobility and Environment, 2(Special Issue), 9-22.



- Cavico, F. J. & Mujtaba, B. G. (2012). Discrimination and the aging American workforce: Legal analysis and management strategies. *Journal of Legal Issues and Cases in Business*, 1(5), 1-41.
- Clark, R. L. et al. (2015). Retirement transitions in Japan. *Public Policy & Aging Report*, 25(4), 129-131.
- _____. (2008). Older workers and national productivity in Japan. *Population and Development Review*, 34(1), 257-274.
- Edmond, C. (2019). Elderly people make up a third of Japan's population – and it's reshaping the country. Retrieved January 21, 2021, from <https://www.weforum.org/agenda/2019/09/elderly-oldest-population-world-japan%20rising>
- Harigane, M. et al. (2009). Aging at work in Japan's Silver Human Resource Center. *Jpn J Gerontol*, 31(1), 32-8.
- Hirschmann, R. (2020). Aging population of Singapore - statistics & facts. Retrieved January 10, 2021, from <https://www.statista.com/topics/5821/ageing-population-of-singapore>
- Mathur, A. & Kasper, H. (2019). Application of the life course paradigm to the study of financial solvency and financial satisfaction in later life: A comparative study of American and Dutch elderly consumers. *Journal of Global Scholars of Marketing Science*, 29(4), 409-422.
- Ministry of Manpower. (2017). Responsible re-employment. Retrieved January 28, 2021, from <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/re-employment>.
- OECD. (2015). *Back to Work: Japan: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers*, Back to Work, OECD Publishing, Paris. Retrieved January 21, 2021, from <https://doi.org/10.1787/9789264227200-en>
- Saldarriaga, S. M. (2017). Flaming Fifties and beyond: An International Comparison of Age Discrimination Laws and How the United States Could Improve the Laws for Elderly Women. *The Elder Law Journal*, 25(1), 101-132.
- Salm, M. (2010). Subjective mortality expectations and consumption and saving behaviours among the elderly. *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 43(3), 1040-1057.
- Shibata, H. (2013). Working should be well-being or not? *Sentaku*, 39(1), 92-93.

- United Nations. (2019). World Population Prospects 2019. Retrieved January 10, 2021, from https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/popfacts/PopFacts_2019-6.pdf
- Urban Institute. (2020). The US Population Is Aging. Retrieved January 10, 2021, from <https://www.urban.org/policy-centers/cross-center-data-warehouse/what-202000020and202040>.
- Yu-Mi, J. (2019). An Analysis of the Senior Employment Program of Geumkang Senior Welfare Center in Changwon Based on BROL(Blended Return On Investment). Retrieved January 10, 2021, from <https://www.dbpia.co.kr/Journal/articleDetail?nodeId=NODE09282628>