

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ในอนาคตอันใกล้นี้แรงงานสูงอายุจะมีความสำคัญต่อตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างมาก อันเป็นผลจากการที่อายุเฉลี่ยของคนสูงขึ้นและสัดส่วนประชากรสูงอายุได้เพิ่มสูงขึ้นในขณะที่อัตราการเกิดของทารกลดลง แต่แรงงานสูงอายุกลับเผชิญอุปสรรคในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน การทำงาน ตลอดจนมีความเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้างมากกว่าแรงงานหนุ่มสาว สาเหตุที่สร้างอุปสรรคแก่แรงงานสูงอายุในตลาดแรงงานก็คือทัศนคติในทางลบของนายจ้างต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ ทั้งที่ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่าทัศนคติทางลบดังกล่าวไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงเสมอไป เพราะเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัยทำให้แรงงานสูงอายุมีศักยภาพและพร้อมจะทำงานต่อไปได้ นโยบายทางประชากรศาสตร์ส่งเสริมการเข้าสู่วัยสูงอายุอย่างมีคุณภาพ ในช่วงที่ในด้านกฎหมายแรงงานและหลักสิทธิมนุษยชนนั้นถือว่าการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งอายุนั้นเป็นการขัดต่อหลักความเสมอภาค การทำให้การที่ผู้สูงอายุเข้ามาสู่ตลาดแรงงานนั้นเป็นความจำเป็นต่อเศรษฐกิจและทางสังคมเพราะทำให้ผู้สูงอายุสามารถเลี้ยงชีพตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของสังคมและรัฐบาล

การให้ความคุ้มครองทางกฎหมายต่อแรงงานสูงไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงานถือว่าเป็นหลักการสำคัญในการส่งเสริมการทำงานของแรงงานสูงอายุ ILO สหภาพยุโรป และสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความสำคัญในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุจากการเลือกปฏิบัติ ILO เห็นว่าการจัดการเลือกปฏิบัตินั้นจำเป็นต้องมีกรอบกฎหมายที่มีประสิทธิภาพเป็นพื้นฐานที่สำคัญ สหรัฐอเมริกาเป็นประเทศแรกๆที่บัญญัติกฎหมายเพื่อต่อต้านการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุอายุในการจ้างงานเพื่อคุ้มครองแรงงานสูงอายุเป็นการเฉพาะ (Age Discrimination in Employment Act of 1967) ส่วนสหภาพยุโรปได้ออก Directive 2000/72/EC ซึ่งให้การคุ้มครองการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุอายุในการจ้างงานเช่นกัน ซึ่งประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปต้องปรับปรุงกฎหมายภายในของประเทศตนให้เป็นไปตามแนวของ Directive 2000/72/EC ดังกล่าวภายในปี 2006 โดยกฎหมายเพื่อคุ้มครองการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุอายุต่อแรงงานอายุ ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองในทุกขั้นตอนนับแต่การรับสมัครงาน ทำงานของผู้สูงอายุ และการเลิกจ้าง วัตถุประสงค์ของกฎหมายจัดการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุอายุในการจ้างงานคือในการจ้างงานนั้นนายจ้างต้องพิจารณาจากคุณสมบัติและความสามารถของบุคคลต่อความเหมาะสมในการทำงานมากกว่าที่จะพิจารณาจากอายุเป็นสำคัญ กฎหมายจัดการเลือกปฏิบัติให้ความคุ้มครองทุกขั้นตอนตั้งแต่การจ้างงาน ระหว่างการจ้างงาน การเลิกจ้าง

สำหรับประเทศไทยในปัจจุบันไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะในเรื่องการเลือกปฏิบัติ ต่อแรงงานสูงอายุในการจ้างอายุเพราะเหตุแห่งอายุ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ให้ความสำคัญกับความเสมอภาคโดยห้ามการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุต่างๆรวมทั้งเหตุอายุด้วย แรงงานสูงอายุ จึงได้รับการคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติในระดับรัฐธรรมนูญ ส่วนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ก็มีบทบัญญัติซึ่งสามารถใช้และตีความให้คุ้มครองการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุอายุ ต่อแรงงานสูงอายุได้ แต่ยังไม่ครอบคลุมในหลายกรณี เพื่อการคุ้มครองมีลักษณะที่ครอบคลุมและชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้เสนอปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานโดยเพิ่มมาตรา 8/1 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อคุ้มครองการรับสมัคร การสรรหา การคัดเลือกสภาพการจ้าง การเข้าถึงโอกาสเพื่อความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายตำแหน่งหรือการฝึกอบรมหรือการให้สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และการคุกคามเพิ่มบทบัญญัติมาตรา 14/1 วรรค 2 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การปฏิบัติหรือเกณฑ์ กฎข้อบังคับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างที่ใช้อย่างเท่าเทียมกันกับทุกเพศทุกวัย แต่ทำให้เสียเปรียบคนในกลุ่มอายุโดยหนึ่ง และมาตรา 49 วรรค 2 ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานของศาลแรงงาน 2522 ห้ามการเลิกจ้างงานด้วยเหตุอายุแต่เพียงประการเดียวหรือด้วยเหตุอายุเป็นประการสำคัญเพื่อให้การคุ้มครองในทุกชั้นตอนนับแต่การรับสมัครงาน ทำงานของผู้สูงอายุ และการเลิกจ้าง