

ปัญหาการคุ้มครองสิทธิ

ศึกษาเฉพาะกรณี : การสนับสนุนการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ¹

วราภรณ์ โพธิศิริ²

ในปี พ.ศ.2548 ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เช่นเดียวกับหลายๆ ประเทศทั่วโลก ซึ่งในปี 2574 จะเป็นสังคมสูงอายุระดับสุดยอด³ อันหมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด สาเหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุเพิ่มจำนวนมากขึ้นและมีปริมาณที่เพิ่มขึ้นทุกๆ ปี มีสาเหตุมาจากหลายๆ ปัจจัยไม่ว่าจะเป็นการที่ปัจจุบันคนไทยนิยมอยู่เป็น โสดมากขึ้น และแต่งงาน ชำลง บางครอบครัวแต่งงานแล้วไม่นิยม มีบุตรหรือเมื่อแต่งงานแล้วเกิดการหย่าร้าง ส่งผลให้อัตราการเกิดลดต่ำลง ทั้งในปัจจุบันวิวัฒนาการทางการแพทย์พัฒนามากขึ้นให้ความสำคัญกับการออกกำลังกาย ใส่ใจในเรื่องสุขภาพ เลือktanอาหารการกินที่มีประโยชน์ ทำให้คนไทยมีอายุยืนยาวมากขึ้นส่งผลให้สัดส่วนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นตามไปด้วย โดยการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศจนกลายเป็นปัญหาต่อการพัฒนาประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รวมถึงส่งผลให้วิถีชีวิตในสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย และเมื่อก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุย่อมมีปัญหาคู่ตามมาหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านการรักษาพยาบาล ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสาธารณประโยชน์ ที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุให้มีความมั่นคง โดยเฉพาะปัญหาด้านการประกอบอาชีพที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการใช้ชีวิตในสังคม อันส่งผลถึงรายได้ของผู้สูงอายุที่ต้องนำมาใช้ในการดำรงชีพ ซึ่งเป็นปัญหาที่ผู้ศึกษามีความสนใจว่ามีกฎหมายใดที่จะมารับรองคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุหรือไม่ หรือมีการรับรองคุ้มครองสิทธิของการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุมากน้อย เพียงไร อย่างไร

จากการศึกษาปัญหาด้านการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ ตามหลักทฤษฎี แนวคิดต่างๆ รวมถึงกฎหมายคุ้มครองสิทธิที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ ทำให้ทราบว่า การรับรองการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายที่สนับสนุนในด้านการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุนั้นยังไม่ครอบคลุมถึงการช่วยเหลือ

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่อง ปัญหาการคุ้มครองสิทธิ ศึกษาเฉพาะกรณี : การสนับสนุนการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปวีศร เลิศธรรมเทวี และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ศิริสมบูรณ์เวช และ รองศาสตราจารย์ ดร.รติชัย รตทอง

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนกลาง) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, **มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่องสังคมผู้สูงอายุ ฉบับปรับปรุง พิมพ์ครั้งที่ 2** (กรุงเทพมหานคร: บริษัท อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), 2562) หน้า 23.

การมีอาชีพของผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยถูกจำกัดด้วยปัญหาที่ลดโอกาสการมีอาชีพ หรือการสร้างเงื่อนไขที่ยุ้งยาก หรือสร้างภาระในอนาคตให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งได้นำประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องมาศึกษาดังนี้

1. ปัญหาเรื่องการเลิกจ้างงานจากการเกษียณอายุ ซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้

1.1 การเลิกจ้างงานในภาคเอกชน

การถูกเลิกจ้างงานเป็นเหตุผลอย่างหนึ่งที่ทำให้จำนวนของลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้ที่อยู่ในช่วงวัยทำงานหรือในช่วงวัยผู้สูงอายุที่เกิดการว่างงานไม่มีอาชีพ ซึ่งปัญหาการถูกเลิกจ้างงานส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจากลูกจ้างนั้นหมดสัญญาตามการว่าจ้าง และเมื่อได้ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานการเลิกจ้างงานของลูกจ้างแล้วจะเห็นได้ว่า ไม่มีกฎหมายฉบับใดที่เกี่ยวข้องได้กำหนดระยะเวลาการว่าจ้างไว้อย่างชัดเจนว่าลูกจ้างแรงงานต้องเกษียณงานที่อายุเท่าไร จึงทำให้นายจ้างหรือผู้ว่าจ้างที่เป็นผู้ประกอบการส่วนใหญ่ได้กำหนดระยะเวลาการเลิกจ้างงานโดยการอ้างอิงเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ตามมาตรา 77 ทวิ ที่กำหนดให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ผู้ประกอบการใช้เป็นเกณฑ์เกษียณอายุของลูกจ้างเนื่องจากเห็นว่าเกณฑ์การได้รับสิทธิบำนาญชราภาพของข้าราชการจะได้รับเมื่อมีการเกษียณ หากเทียบกับการได้รับสิทธิบำนาญชราภาพจึงถือได้ว่าการได้รับสิทธิบำนาญชราภาพย่อมเป็นสิทธิที่ได้รับเมื่อเกษียณเช่นเดียวกัน และพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2533 ตามมาตรา 33 ยังครอบคลุมให้ลูกจ้างไม่เกิน 60 ปีเท่านั้น เป็นผู้ประกันตนได้ ซึ่งหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ดังกล่าว ย่อมเป็นเหตุผลหนึ่งของการตัดสินใจที่ทำให้ผู้ว่าจ้างกำหนดเป็นการเกษียณงานของลูกจ้าง อันทำให้บุคคลตั้งแต่อายุ 55 ปีขึ้นไป หรือบุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปที่เป็นผู้สูงอายุถูกเลิกจ้างงาน และการที่ผู้ประกอบการนำการได้รับเงินชราภาพ หรือการเป็นผู้ประกันตนมากำหนดอายุการเกษียณเป็นการกระทำที่ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ เนื่องจากผู้ประกอบการจะเป็นผู้เลือกในการกำหนดอายุเกษียณว่าจะใช้กำหนดอายุเท่าไรตามหลักเกณฑ์ที่นำมาเปรียบเทียบโดยลูกจ้างไม่มีสิทธิที่จะเลือก ซึ่งเกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง และเมื่อครบอายุเกษียณงานแล้ว ลูกจ้างที่มีความประสงค์จะทำงานต่อก็ไม่มีสิทธิที่จะทำงานต่อได้ทั้งที่ตนยังมีความสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ เนื่องจากผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะไม่ต่อสัญญาจ้าง ดังนั้นการที่กฎหมายไม่ได้กำหนดอายุเกษียณงานของการจ้างแรงงานในภาคเอกชนไว้อย่างชัดเจนย่อมเป็นช่องทางที่ทำให้นายจ้างใช้การเปรียบเทียบการได้รับเงินชราภาพ หรือการเป็นผู้ประกันตนเป็นการเกษียณอายุการทำงานที่ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ โดยเฉพาะการเปรียบเทียบการเกษียณอายุงานของการได้รับเงินชราภาพที่ทำให้ลูกจ้างถูกเลิกจ้างตั้งแต่อายุ 55 ปี ซึ่งการถูกเลิกจ้างดังกล่าวย่อมส่งผลให้เกิดการว่างงานไม่มีอาชีพ กระทบถึงรายได้ในการที่จะนำมาใช้ในการดำเนินชีวิต

1.2 การเลิกจ้างงานของหน่วยงานภาครัฐ

การเลิกจ้างงานในภาครัฐจะถูกกำหนดอายุของการเกษียณไว้ โดยแยกออกเป็น

- กรณีที่เป็นข้าราชการ การพ้นจากการเป็นข้าราชการ กฎหมายได้กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พุทธศักราช 2494 ของมาตรา 19 ที่ได้กำหนดให้บุคคลที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์เป็นอันพ้นจากการเป็นข้าราชการก็คือ การถูกเลิกจ้าง หรือที่เรียกว่าการเกษียณอายุราชการโดยหน่วยงานภาครัฐนั่นเอง ซึ่งการเกษียณอายุการทำงานที่กฎหมายกำหนดไว้ก็จะเห็นได้ว่าเป็นการเลิกจ้างของกลุ่มบุคคลที่อยู่ในช่วงวัยผู้สูงอายุทั้งสิ้น

- กรณีลูกจ้างประจำ ในหน่วยงานภาครัฐจะมีการจ้างลูกจ้างที่เรียกว่า ลูกจ้างประจำ ซึ่งเป็นบุคลากรของรัฐ อันมีบทบาทหน้าที่หลักในการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการนั้นๆ ให้บรรลุเป้าหมายไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ลูกจ้างประจำจะมีกฎหมายกำหนดการเกษียณอายุราชการไว้เช่นเดียวกับการเกษียณอายุราชการ โดยการเกษียณอายุของลูกจ้างประจำได้ถูกกำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง พ.ศ.2519 ข้อ 6 ได้กำหนดให้ลูกจ้างประจำซึ่งมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์แล้วเป็นอันพ้นจากงานเมื่อสิ้นงบประมาณที่อายุ 60 ปีบริบูรณ์

จากการศึกษาการเลิกจ้างการทำงานในภาครัฐ โดยการออกกฎหมายกำหนดอายุเกษียณงานย่อมเห็นได้ว่าผู้ที่ถูกกำหนดให้เป็นบุคคลเกษียณจะเป็นบุคคลที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ อันเป็นกลุ่มบุคคลผู้สูงอายุที่ถูกลดโอกาสในการทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้างในหน่วยงานเอกชน ซึ่งการเลิกจ้างโดยการเกษียณอายุของหน่วยงานภาครัฐย่อมส่งผลให้สูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ เนื่องจากผู้สูงวัยบางรายยังคงมีสภาพทางร่างกาย ยังพร้อมทำงานมีประสบการณ์มีปัญหาด้านความคิด รวมถึงความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าในเชิงหลักวิชาการ ทั้งนี้ นอกจากจะสูญเสียบุคลากรที่ทรงคุณภาพแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ไม่มีอาชีพ และรายได้ของกลุ่มบุคคลผู้สูงอายุอีกด้วย

2. ปัญหาการเลิกจ้าง และรับจ้างงานใหม่ของผู้สูงอายุเนื่องจากสมรรถภาพร่างกายที่เสื่อมถอย

ปัญหาการเลิกจ้าง และรับจ้างงานใหม่ของผู้สูงอายุเนื่องจากสมรรถภาพร่างกายที่เสื่อมถอยนี้เป็นปัญหาที่ผู้สูงอายุถูกมองว่า มีสมรรถภาพทางร่างกายลดลงอาจไม่เหมาะสมกับการทำงานที่ตนเคยทำในขณะที่ถูกจ้าง หรือในงานที่รับจ้างใหม่โดยเฉพาะในภาคเอกชน ซึ่งหากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าการเสื่อมสมรรถภาพทางร่างกายไม่ใช่โรคภัยไข้เจ็บ เป็นเพียงความเสื่อมถอยของร่างกายตามอายุที่มากขึ้นเท่านั้นอันอาจไม่เหมาะสมเฉพาะตำแหน่งงานที่เคยทำอยู่ในขณะจ้าง แต่ยังสามารถมีคุณภาพในการทำงานตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายได้ จึงสมควรที่จะได้รับโอกาสในการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายของตนเอง ซึ่งงานนั้นอาจเป็นการใช้แรงงานที่ค่ามีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุ รวมถึงการรับจ้างงานใหม่ที่ตำแหน่งงานในการรับจ้างบางตำแหน่งนั้นอาจมีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้แรงงานหนัก อาทิเช่น งานทำความสะอาดสำนักงาน

3. ปัญหาการได้รับเงินสนับสนุนการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พุทธศักราช 2546 มาตรา 11

การสนับสนุนการมีอาชีพของผู้สูงอายุตามพระราชพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พุทธศักราช 2546 มาตรา 11 นี้ เป็นการสนับสนุนอาชีพตามกฎหมายในรูปแบบของการกู้ยืมเงิน ซึ่งการกู้ยืมเงิน เพื่อนำไปลงทุนประกอบอาชีพย่อมมีเงื่อนไขที่ทำให้ผู้สูงอายุเข้าถึงสิทธินั้นได้ยาก เนื่องจากการกู้ยืมเงินนั้น ต้องมีการค้ำประกัน โดยใช้บุคคลเป็นผู้ค้ำประกัน ซึ่งผู้ค้ำประกันก็ต้องเป็นผู้ที่คุณสมบัติตามเงื่อนไขที่ได้กำหนดไว้ที่จะสามารถเป็นผู้ค้ำประกันได้ โดยหากผู้สูงอายุไม่สามารถที่จะหาผู้ค้ำประกันที่มีคุณสมบัติตามเงื่อนไขได้ ก็ย่อมทำให้ผู้สูงอายุไม่มีโอกาสที่จะได้กู้ยืมเงิน เพื่อนำไปลงทุนประกอบอาชีพ อีกทั้งการให้กู้ยืมเงินดังกล่าว ยังเป็นการก่อภาระแก่ผู้สูงอายุที่ต้องมาขอใช้หนี้ตามสัญญากู้ยืมเงินอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

การสนับสนุนการมีอาชีพของผู้สูงอายุ เป็นแนวทางที่สำคัญส่วนหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาการว่างงาน การไม่มีอาชีพของผู้สูงอายุให้ดีขึ้น จากปัญหาต่างๆ ที่ศึกษามีข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาเรื่องการเลิกจ้างงานจากการเกษียณอายุ มีประเด็นที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

- ในกรณีที่เป็นการจ้างงานของภาคเอกชนควรมีการตรากฎหมายที่มีการคุ้มครองด้านแรงงานของผู้สูงอายุซึ่งกฎหมายนี้ควรมีการบัญญัติที่กำหนดอายุเกษียณไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เป็นมาตรฐานในการเลิกจ้างงานในภาคเอกชนเช่นเดียวกับการกำหนดอายุเกษียณในภาครัฐ เพื่อลดความเลื่อมล้ำโอกาสในการทำงานให้เท่าเทียมกันในแต่ละตำแหน่ง ทั้งยังช่วยให้ลูกจ้างมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่มากขึ้น โดยการกำหนดเกษียณอายุการทำงานให้คำนึงถึงสมรรถภาพทางร่างกายว่ามีความเหมาะสมในการที่จะเกษียณอายุในตำแหน่งนั้นๆ เมื่อมีอายุเท่าใด

- ในกรณีของภาครัฐที่มีการกำหนดการเกษียณอายุการทำงานตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พุทธศักราช 2494 ของมาตรา 19 ที่ได้กำหนดให้บุคคลที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์เป็นอันพ้นจากการเป็นข้าราชการ ควรแก้ไขกฎหมายในเรื่องอายุเกษียณให้มีการขยายการเกษียณอายุข้าราชการเป็น 65 ปี รวมถึงผู้ที่เป็นลูกจ้างประจำของหน่วยงานของรัฐที่ควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ข้อ 57 (2) ที่เดิมกำหนดให้เกษียณงานเมื่ออายุ 60 ปี ขยายอายุเกษียณเป็น 65 ปี ให้เหมือนกับข้าราชการ เพื่อสนับสนุนการมีอาชีพ การเพิ่มโอกาสการทำงาน ลดปัญหาการว่างงานของผู้สูงอายุในภาครัฐได้มากขึ้น

2. ปัญหาการเลิกจ้าง และรับจ้างงานใหม่ของผู้สูงอายุ เนื่องจากสมรรถภาพร่างกายที่เสื่อมถอย

การที่ลูกจ้างต้องถูกเลิกจ้างงานในกรณีนี้ทำให้ปัญหาการไม่มีอาชีพของผู้สูงอายุมีเป็นจำนวนมาก จึงควรมีการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุกำหนดประเภทอาชีพของงานที่ต้องรับจ้างงานผู้สูงอายุไม่ต่ำกว่า 60 ปี เพื่อให้มีจำนวนตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุมีมากขึ้นซึ่งแบ่งแยกเป็นประเภท

ของงาน อาชีพ โดยพิจารณาจากความสามารถทางด้านร่างกาย จากการใช้แรงงาน ซึ่งเป็นการลดความเหลื่อมล้ำในการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน อีกทั้งยังสร้างโอกาสในการมีอาชีพของผู้สูงอายุให้มากยิ่งขึ้นอีกด้วย

3. ปัญหาการได้รับเงินสนับสนุนการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พุทธศักราช 2546 มาตรา 11

การได้รับเงินสนับสนุนตามสิทธิที่ได้รับตามกฎหมาย เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถประกอบอาชีพที่เป็นธุรกิจของตนเอง โดยได้รับการสนับสนุนในรูปแบบของการกู้ยืมเงินยืมดอกเบี้ยต่ำเป็นภาระของผู้สูงอายุที่มีหน้าที่ต้องใช้จ่ายเงินดังกล่าวคืน จึงควรแก้ไขการได้รับเงินสนับสนุนดังกล่าวในรูปแบบของการกู้ยืมเงินเป็นการสนับสนุนการประกอบอาชีพโดยให้รัฐเป็นผู้ลงทุนในการประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุ ซึ่งการลงทุนในอาชีพดังกล่าวต้องมีการพิจารณาว่าอาชีพนั้นๆ หากเมื่อรัฐลงทุนแล้วจะมีผลประโยชน์ความสำเร็จมากหรือไม่เพียงใด ซึ่งอาจจะพิจารณาจากสถานประกอบการมีความเหมาะสมหรือไม่ในอาชีพนั้นๆ สำรวจความต้องการของตลาดในสถานที่ที่ผู้สูงอายุจะประกอบการ หรืออาจจะลงทุนในลักษณะที่เป็นร้านค้าขนาดเล็กโดยรัฐเป็นผู้จ้างงานผู้สูงอายุในการดำเนินงาน

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. **มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่องสังคมผู้สูงอายุ**. ฉบับปรับปรุง พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อัมรินทร์ พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), 2562.

รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.ประทีป ทับอรรถนันท์. **สิทธิของผู้สูงอายุในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท กรุงสยามพับลิชชิ่ง จำกัด, 2562.

ผศ.ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ, ผศ.ดร.แก้วขวัญ ตั้งติพิงศ์กุล และ ผศ.ดร.อนันต์ อรุณเรืองสวัสดิ์. **รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุ ตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6)**. กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่ง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารารัตน์ อานันทะสูงศักดิ์, ดร.พัชรพรรณ นุชประยูรและ ดร.ฉานทิพย์ สันตะพันธ์. **รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะนโยบายหรือมาตรการเพื่อคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของผู้สูงอายุ : กรณีการเลือกปฏิบัติในผู้สูงอายุ**. สำนักงาน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
2562.