

การตัดสินใจทำงานและจ้างงานต่อหลังเกษียณอายุ: บทสำรวจภาคสนาม Evidence from the Survey of Post-Retirement Employment Decisions¹

พิสุทธิ์ กุลธนวิทย์²

Pisut Kulthanavit

นงนุช สุนทรชวากานต์³

Nongnuch Soonthornchawakan

Article History

Received: January 9, 2019

Revised: May 20, 2019

Accepted: June 19, 2019

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ศึกษาความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุของแรงงานสูงอายุ (อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป) และความต้องการจ้างงานแรงงานสูงอายุต่อหลังเกษียณอายุของนายจ้าง โดยการสัมภาษณ์แรงงานและนายจ้างใน 3 ภาคเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคการขายส่ง-ขายปลีก และภาคโรงแรม-ภัตตาคาร รวมทั้งผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผลจากการวิจัยชี้ว่าแรงงานสูงอายุส่วนใหญ่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุและนายจ้างส่วนใหญ่ก็ต้องการจ้างแรงงานกลุ่มอายุนี้ให้ทำงานต่อหลังเกษียณอายุ โดยความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุมีทั้งที่ต้องการทำงานต่อกับสถานที่ทำงานปัจจุบันและต้องการไปประกอบธุรกิจส่วนตัว ในขณะที่นายจ้างต้องการจ้างแรงงานให้ทำงานต่อหลังเกษียณอายุเพียงบางรายหรือในงานเพียงบางลักษณะเท่านั้น ดังนั้น ภาครัฐจึงควรใช้มาตรการในลักษณะจูงใจให้นายจ้างจ้างแรงงานสูงอายุต่อหลังเกษียณอายุและจูงใจให้แรงงานสูงอายุทำงานต่อหลังเกษียณอายุ

คำสำคัญ: แรงงานสูงอายุ การทำงาน การเกษียณอายุ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายงานวิจัยของ Kulthanavit & Soonthornchawakan (2013) เรื่องการศึกษาผลิตภาพแรงงานตามอายุของแรงงานและการทำงานของแรงงานสูงอายุในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคการค้าและบริการ และภาคการขายส่ง-ขายปลีก และโรงแรม-ภัตตาคาร เสนอต่อมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) ได้รับทุนสนับสนุนโดยแผนงานพัฒนาองค์ความรู้เพื่อมโนทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุและอายุเกษียณที่เหมาะสมสำหรับคนไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

² คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Faculty of Economics, Thammasat University, E-mail: pisut@econ.tu.ac.th

³ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Faculty of Economics, Thammasat University, E-mail: nongnuch@econ.tu.ac.th

Abstract

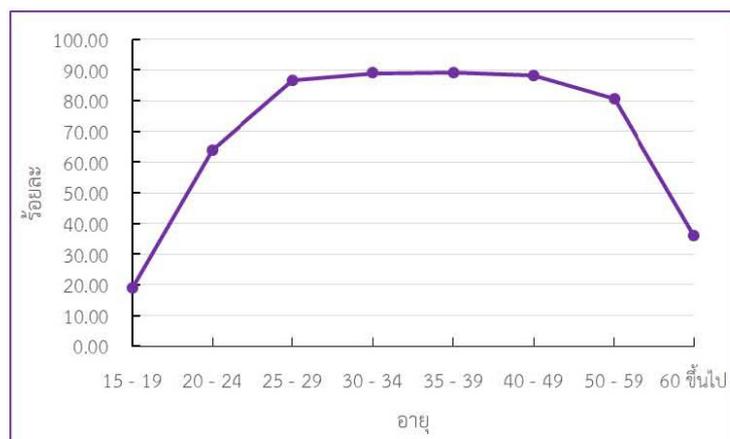
This research studied the supply of old-age labor (more than 50 years old) and the demand for old-age labor. We conducted a field survey by interviewing workers and employers in 3 sectors: the manufacturing sector, the wholesale-retail trade sector, and the hotel-restaurant sector. We also interviewed representatives from related organizations. The survey result indicated that most old-age workers wanted to continue working and most employers wanted to hire them. Some workers wanted to continue working at their current workplace and some wanted to set up their own business. However, the employers wanted to hire old-age workers for some positions. Thus, the government should implement the incentives to motivate the employers to hire the old-age workers and the incentives for the old-age workers to continue working after their retirement.

Keywords: Old-Age Labor, Employment, Retirement

บทนำ

จากการที่ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 8 มาตรา 108 ที่กำหนดให้ข้าราชการที่อายุครบ “หกสิบปีบริบูรณ์” ต้องเกษียณอายุไป และมีพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 หมวด 7 มาตรา 77 ทวิ ที่กำหนดให้แรงงานที่มีอายุครบ “ห้าสิบห้าปีบริบูรณ์” มีสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ นายจ้างทั่วไปในภาคเอกชนในประเทศไทยจึงมักใช้เกณฑ์อายุ “หกสิบปีบริบูรณ์” หรือ “ห้าสิบห้าปีบริบูรณ์” มาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดอายุการเกษียณของลูกจ้าง โดยสถานประกอบการบางแห่งอาจมีการ

เลิกจ้างลูกจ้างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปด้วยซ้ำ เมื่อพิจารณาอัตราการมีส่วนร่วมกำลังแรงงานของประชากรในกลุ่มอายุต่างๆ ซึ่งวัดด้วยสัดส่วนระหว่างแรงงานที่กำลังทำงานหรือหางานทำต่อจำนวนประชากรในกลุ่มอายุนั้นๆ เราจะพบว่า การเข้าร่วมกำลังแรงงานของประชากรในกลุ่มอายุ 50-59 ปี ในประเทศไทยเริ่มลดน้อยลงและลดลงมากในกลุ่มประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ดังแสดงในภาพที่ 1 ในช่วงปี พ.ศ. 2558-2560 ประชากรกลุ่มอายุ 40-49 ปี อายุ 50-59 ปี และอายุ 60 ปีขึ้นไป มีอัตราการมีส่วนร่วมกำลังแรงงานโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ 88.27 80.70 และ 36.15 ตามลำดับ



ภาพที่ 1 อัตราการมีส่วนร่วมกำลังแรงงานของแรงงานแต่ละกลุ่มอายุในประเทศไทยโดยเฉลี่ย พ.ศ. 2558-2560
ที่มา: National Statistical Office (2018)

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นมา การมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของประชากรกลุ่มอายุ 50-59 ปี และกลุ่มผู้สูงอายุ (อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป) เพิ่มขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไปมาโดยตลอด ทั้งนี้ สัดส่วนของผู้มีงานทำกลุ่มอายุ 50-59 ปี ต่อผู้มีงานทำทั้งหมดเพิ่มสูงขึ้นทุกปีจากร้อยละ 12.40 ในปี พ.ศ. 2541 เป็นร้อยละ 14.49 ในปี พ.ศ. 2548 (Amornwattana, Kuowilaikul, Lekuthai, & Shomkae, 2008) สำหรับผู้สูงอายุที่มีส่วนร่วมในตลาดแรงงานนั้น ถึงแม้ว่าสัดส่วนของผู้สูงอายุที่มีงานทำต่อผู้มีงานทำทั้งหมดจะค่อยๆ เพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน จากร้อยละ 5.91 ในปี พ.ศ. 2541 เป็นร้อยละ 7.53 ในปี พ.ศ. 2548 (Amornwattana et al., 2008) และยังคงที่อยู่ในร้อยละ 7.00 ในปี พ.ศ. 2551 (Soonthornchawakan & Cintakulchai, 2009) แต่ Amornwattana et al. (2008) ชี้ว่าอัตราการขยายตัวของแรงงานผู้สูงอายุนั้นยังต่ำกว่าอัตราการขยายตัวของจำนวนผู้สูงอายุ ยิ่งไปกว่านั้นการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในแต่ละปียังเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง อย่างไรก็ตาม การจ้างงานแรงงานทั้งกลุ่มอายุ 50-59 ปี และกลุ่มผู้สูงอายุ (อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป) ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีตามทิศทางการเพิ่มขึ้นของประชากรวัยสูงอายุนั้น มาจากการจ้างงานในระบบในกิจการขนาดเล็ก (ลูกจ้างจำนวนน้อยกว่า 10 คน) ในขณะที่การจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุในระบบในกิจการขนาดใหญ่ (ลูกจ้างจำนวนตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป) นอกภาคเกษตรกรรมนั้นแนวโน้มเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยจนถึงค่อนข้างคงที่ โดย Amornwattana et al. (2008) พบว่า มีการจ้างงานผู้สูงอายุมากที่สุดในภาคพาณิชย์กรรมและการขนส่ง และภาคการผลิต ตามลำดับ ในขณะที่ Soonthornchawakan and Cintakulchai (2009) พบว่า ภาคการขนส่ง ขยายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน (ต่อไปจะเรียกว่าภาคขนส่ง-ขยายปลีก) เป็นภาคเศรษฐกิจที่มีผู้สูงอายุทำงานอยู่มากที่สุด และยิ่งในกลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุมากขึ้นก็ยิ่งมีการกระจุกตัวของผู้สูงอายุทำงานอยู่ในภาคเศรษฐกิจนี้มากขึ้น และภาคเศรษฐกิจที่มีแรงงานสูงอายุทำงานในสัดส่วนที่สูง รองลงมา คือ ภาคอุตสาหกรรมการผลิต แต่ในกลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุมากขึ้นกลับมีสัดส่วนการทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตลดลง ภาคเศรษฐกิจที่มีการทำงานของผู้สูงอายุกระจุกตัวอยู่เป็นอันดับที่สาม คือ ภาคโรงแรม-ภัตตาคารซึ่งเป็น

ภาคเศรษฐกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้น ทั้งนี้ ไม่พบการลดลงของการกระจุกตัวในกลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุมากขึ้นในภาคเศรษฐกิจนี้

ในอนาคตเมื่อโครงสร้างของประชากรไทยเปลี่ยนแปลงไปโดยประชากรวัยสูงอายุมีสัดส่วนสูงขึ้น นอกจากประเทศไทยอาจจะเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงานแล้ว ภาครัฐอาจจะเผชิญความยากลำบากในการช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากจนและไม่มีงานทำ แต่หากผู้สูงอายุสามารถทำงานยาวนานต่อไปอีกได้ ก็ไม่เพียงแต่จะสามารถคลี่คลายปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศ ผู้สูงอายุเองก็จะยังมีรายได้เพื่อการบริโภคของตน และยืดเวลาสำหรับการออมต่อไปได้ ตลอดจนลดภาระทางการคลังของภาครัฐ ดังนั้น หากภาครัฐต้องการดำเนินมาตรการเพื่อสนับสนุนให้ภาคเอกชนจ้างงานลูกจ้างต่อหลังเกษียณอายุ ก็น่าจะเป็นไปได้สูงที่มาตรการดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผลในสามภาคเศรษฐกิจข้างต้นที่ปัจจุบันมีการกระจุกตัวของแรงงานผู้สูงอายุมากที่สุด งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและทัศนคติต่อการทำงานต่อหลังเกษียณอายุของแรงงานที่ยังทำงานอยู่ในสถานประกอบการ และความต้องการและทัศนคติต่อการจ้างแรงงานสูงอายุต่อหลังเกษียณอายุ เพื่อที่จะสร้างข้อเสนอแนะทางนโยบายในการขยายโอกาสการจ้างงานแก่แรงงานสูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ Srisuchart, Tangtipongkul, and Isarapakdi (2015) ทำการสำรวจแรงงานโดยใช้แบบสอบถาม งานศึกษานี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานและนายจ้างจากสถานประกอบการในสามภาคเศรษฐกิจ ได้แก่ (1) ภาคอุตสาหกรรมการผลิต (2) ภาคขนส่ง-ขยายปลีก และ (3) ภาคโรงแรม-ภัตตาคาร นอกจากนี้ ทีมวิจัยยังสัมภาษณ์ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและรอบด้านมากขึ้น ผลจากการวิจัยชี้ว่าแรงงานสูงอายุส่วนใหญ่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุและนายจ้างส่วนใหญ่ก็ต้องการจ้างแรงงานกลุ่มอายุนี้ให้ทำงานต่อหลังเกษียณอายุเช่นกัน โดยความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุมีทั้งที่ต้องการทำงานต่อกับที่ทำงานปัจจุบันและต้องการไปประกอบธุรกิจส่วนตัว ดังนั้น ภาครัฐควรใช้มาตรการจูงใจเพื่อให้มีการจ้างงานต่อหลังเกษียณอายุมากกว่าที่จะเป็นมาตรการบังคับ

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานและการเกษียณอายุของแรงงาน

กรอบทฤษฎีด้านอุปทานแรงงานในวงจรชีวิตของคน (labor supply over the life cycle) และการตัดสินใจเกษียณอายุของแรงงาน อธิบายว่าคนทดแทนการบริโภคและการพักผ่อนในแต่ละช่วงเวลาของชีวิตโดยคำนึงถึงรายได้ตลอดทั้งชีวิตอย่างไร การอธิบายการตัดสินใจทำงานของแรงงานด้วยแบบจำลองวงจรชีวิต (life-cycle model) นั้น มีความชัดเจนมากขึ้นด้วยการอธิบายของ Heckman (1974) ที่นำเสนอแบบจำลองการเลือกการทำงานและการพักผ่อนในแต่ละอายุของแรงงาน จากข้อสมมติที่อรรถประโยชน์ของแรงงานขึ้นอยู่กับกรบริโภคสินค้าและการพักผ่อน แรงงานจึงเลือกการบริโภคสินค้าและการพักผ่อนเพื่อให้ได้รับอรรถประโยชน์ตลอดชีวิตสูงสุด ทั้งนี้ อรรถประโยชน์ในแต่ละเวลาไม่ขึ้นต่อกันเนื่องจากค่าจ้างซึ่งเป็นต้นทุนค่าเสียโอกาสของการพักผ่อนนั้นเปลี่ยนแปลงตลอดช่วงชีวิตของแรงงาน แรงงานจึงปรับการบริโภคตามค่าจ้างที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละอายุของแรงงาน แม้ในความเป็นจริง แรงงานจะสามารถเก็บออมได้ และความชอบในแต่ละเวลา (time preference) มีความแตกต่างกัน เช่น แรงงานอาจชอบบริโภคในวัยหนุ่มสาวมากกว่าที่จะรอไปบริโภคในวัยสูงอายุ เป็นต้น แต่หากไม่นำเรื่องของการออมและความชอบในแต่ละเวลาเข้ามาเกี่ยวข้องแล้ว ในช่วงเวลาที่แรงงานเผชิญค่าจ้างที่สูง แรงงานจะทำงานมากเพื่อให้ได้ผลตอบแทนจากการทำงานมากและเพื่อบริโภคได้มากในช่วงเวลานั้น ในทางตรงข้าม แรงงานจะทำงานน้อยลงหากเผชิญค่าจ้างที่ต่ำ แบบจำลองอย่างง่ายของ Heckman (1974) ที่กำหนดให้อัตราดอกเบี้ยและอัตราความชอบในแต่ละเวลา (time preference rate) มีค่าแตกต่างกันนั้น แสดงให้เห็นว่าแม้ค่าจ้างจะเพิ่มขึ้นตลอดช่วงชีวิตของแรงงานซึ่งจูงใจให้แรงงานทำงานเพิ่มขึ้นแต่มีความเป็นไปได้ที่แรงงานจะใช้เวลาในการทำงานและบริโภคสูงสุดในช่วงกลางของชีวิตซึ่งอยู่ที่ช่วงอายุ 45-54 ปี

หากแรงงานสามารถคาดการณ์ได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างมีค่าน้อยเมื่อแรงงานอยู่ในวัยหนุ่มสาวและวัยสูงอายุตามทฤษฎีทุนมนุษย์แล้ว (Mincer, 1958; 1974) แรงงานก็จะตอบสนองต่อ

การเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างในแต่ละช่วงเวลาของชีวิต (evolutionary wage change) ซึ่งวัดด้วยค่าความยืดหยุ่นของการทดแทนข้ามเวลา (elasticity of intertemporal substitution) ค่าความยืดหยุ่นของการทดแทนข้ามเวลานี้มีค่าแตกต่างกันไปตามข้อมูลของแต่ละประเทศ ตามช่วงเวลา หรือตามวิธีการทางเศรษฐมิติที่ใช้ในการศึกษา ตัวอย่างเช่น Pistaferri (2003) ใช้ข้อมูลของประเทศอิตาลีในช่วงปี ค.ศ. 1989-1993 และวัดค่าความยืดหยุ่นของการทดแทนข้ามเวลาได้มากกว่า MaCurdy (1981) ที่วัดค่านี้โดยใช้ข้อมูลของประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงปี ค.ศ. 1967-1976 เป็นต้น โดยผลการศึกษาของทั้งสองงานมีความเหมือนกันตรงที่แรงงานจะปรับตัวโดยทำงานเพิ่มขึ้นเมื่อได้รับค่าจ้างสูงขึ้น และลดการทำงานลงเมื่อแรงงานใกล้เกษียณอายุ (MaCurdy, 1981) แม้ Imai and Keane (2004) พบว่าผลของการสะสมทุนมนุษย์ทำให้ค่าจ้างของแรงงานเพิ่มสูงขึ้นตลอดช่วงชีวิตของแรงงานก็ตาม แต่ค่าจ้างของแรงงานวัยหนุ่มสาวนั้นดึงดูดให้แรงงานทำงานมากกว่าเมื่อแรงงานอยู่ในวัยสูงอายุ นอกจากนี้ Pistaferri (2003) ยังพบว่า แรงงานไม่เพียงแต่ตอบสนองต่อค่าจ้างเท่านั้น แต่ยังตอบสนองต่อปัจจัยอื่นๆ เช่น ความมั่งคั่งและปัจจัยทางครอบครัว

ดังนั้น อุปทานแรงงานตลอดช่วงชีวิตของแรงงานนั้นจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ในชีวิตของแรงงานด้วย เมื่อแรงงานอายุมากขึ้น ผลประโยชน์จากระบบประกันสังคมก็จะมีผลต่ออุปทานแรงงานและการตัดสินใจเกษียณอายุของแรงงานมากขึ้น งานศึกษาหลายชิ้นที่ศึกษาผลของแรงจูงใจทางการเงินต่อการเกษียณอายุพบว่า แรงงานจะตัดสินใจทำงานต่อหากมูลค่าคาดหวังของผลประโยชน์จากการเกษียณในอนาคตซึ่งอาจเป็นผลประโยชน์จากระบบประกันสังคมหรือบำนาญนั้น มีค่ามากกว่ามูลค่าคาดหวังของผลประโยชน์ที่จะได้รับหากเกษียณจากการทำงานในปัจจุบัน หรือหากแรงงานจะสูญเสียผลประโยชน์จากเวลาการเกษียณที่ช้าออกไป แรงงานก็จะหยุดทำงานและริบเกษียณ (Burkhauser, 1979; Iams, 1987; Lumsdaine, Stock, & Wise, 1996; Sickles & Taubman, 1986; Stock & Wise, 1990) นอกจากนี้ ยังมีลักษณะทางประชากรที่สำคัญที่มีผลต่ออุปทานแรงงานของแรงงานสูงอายุ เช่น ปัจจัยด้าน

สุขภาพ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา เป็นต้น โดยแรงงานที่มีสุขภาพดีก็มีแนวโน้มที่จะทำงานอยู่นาน (Haider & Loughran, 2001; Parries & Sommers, 1994; Sickles & Taubman, 1986) หรือแรงงานที่สุขภาพไม่ดีก็จะเกษียณออกไปจากตลาดแรงงานเร็วขึ้น (Burtless & Moffitt, 1985; Luchak, 1997) ทั้งนี้ ด้วยเหตุที่แรงงานที่มีการศึกษาสูงอาจทำงานประเภทที่อายุไม่มีผลต่อการทำงาน แรงงานที่มีการศึกษาสูงจึงมักทำงานอยู่ในตลาดแรงงานยาวนานกว่าแรงงานที่มีการศึกษาไม่สูง (Haider & Loughran, 2001; Sickles & Taubman, 1986) หรืออีกนัยหนึ่ง แรงงานที่มีการศึกษาไม่สูงจะเกษียณจากการทำงานเร็วกว่า (Burtless & Moffitt, 1985) นอกจากนี้ ปัจจัยทางด้านความมั่งคั่งของแรงงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีักมีการนำมาทดสอบว่ามีผลต่อการตัดสินใจเกษียณจากการทำงานหรือไม่ Haider and Loughran (2001) พบว่า แรงงานที่มีทรัพย์สิน เช่น บ้าน ที่ดิน หุ่น พันธบัตร รวมถึงเงินสด เป็นต้น มักจะทำงานอยู่ในตลาดแรงงานยาวนาน อย่างไรก็ตาม Bender, Mavromaras, Theodossiou, & Wei (2013) กลับไม่พบผลของทรัพย์สินที่มีต่อการตัดสินใจเกษียณอายุของแรงงานสำหรับปัจจัยทางด้านครอบครัวที่น่าสนใจ คือ แรงงานสูงอายุจำนวนมากเลื่อนการเกษียณออกไปหากคู่สมรสยังทำงานอยู่ เนื่องจากต้องการเกษียณในเวลาใกล้เคียงกันกับคู่สมรสเพื่อที่จะใช้เวลาพักผ่อนยามเกษียณอายุอยู่ด้วยกัน (An, Christensen, & Gupta, 2004; Coile, 2004; Gustman & Steinmeier, 2004)

สำหรับกรอบแนวคิดด้านอุปสงค์ต่อแรงงานสูงอายุนั้น กรอบแนวคิดที่สำคัญ คือ แนวคิดพื้นฐานของ Becker (1964) ที่เกี่ยวกับการสะสมทุนมนุษย์ โดยการฝึกอบรมแบบเฉพาะทาง (specific training) มีผลในการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน ทั้งนี้ นายจ้างที่ลงทุนฝึกอบรมแบบเฉพาะทางให้แก่ลูกจ้างมักคาดว่าจะได้รับผลตอบแทนสุทธิสูงกว่าต้นทุนการฝึกอบรม ในช่วงแรกหน่วยผลิตจึงยอมจ่ายค่าจ้างสูงกว่าผลิตภาพของแรงงาน กล่าวคือ ในเวลาที่แรงงานมีอายุน้อย แม้เพิ่งสำเร็จการศึกษาแต่ยังไม่มีทักษะความชำนาญ นายจ้างต้องลงทุนในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพของแรงงานและเป็นการสะสมทุนมนุษย์ของแรงงาน ในช่วงหลังจากการฝึกอบรมก็จะเป็นเวลาที่นายจ้างเก็บเกี่ยวประโยชน์จากการลงทุนในแรงงาน ซึ่งในช่วงเวลานี้หน่วยผลิตจะ

จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าผลิตภาพของแรงงาน และเมื่อแรงงานเข้าสู่วัยกลางคน ทักษะที่ฝึกอบรมมาเริ่มมีความล้าหลัง ทุนมนุษย์ของแรงงานจึงมีการเสื่อมค่าลง อย่างไรก็ตาม ในช่วงวัยกลางคนนี้เป็นช่วงหลังจากที่แรงงานได้รับการฝึกอบรมมาไม่นานนัก ผลิตภาพแรงงานตามอายุจึงมีการเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง แต่เมื่อแรงงานมีอายุมากจนเข้าสู่วัยสูงอายุนั้น นายจ้างรู้ว่าเหลือเวลาที่จะได้รับผลตอบแทนสุทธิจากการลงทุนฝึกอบรมแรงงานอีกไม่นาน นายจ้างจึงมักไม่ค่อยลงทุนฝึกอบรมแก่แรงงานสูงอายุ ดังนั้น ทุนมนุษย์ที่สะสมไว้ของแรงงานสูงอายุจึงมีโอกาสเสื่อมลงมากกว่าที่จะสะสมเพิ่มขึ้น ผลิตภาพที่ได้จากแรงงานสูงอายุจึงมีโอกาสที่จะลดลง

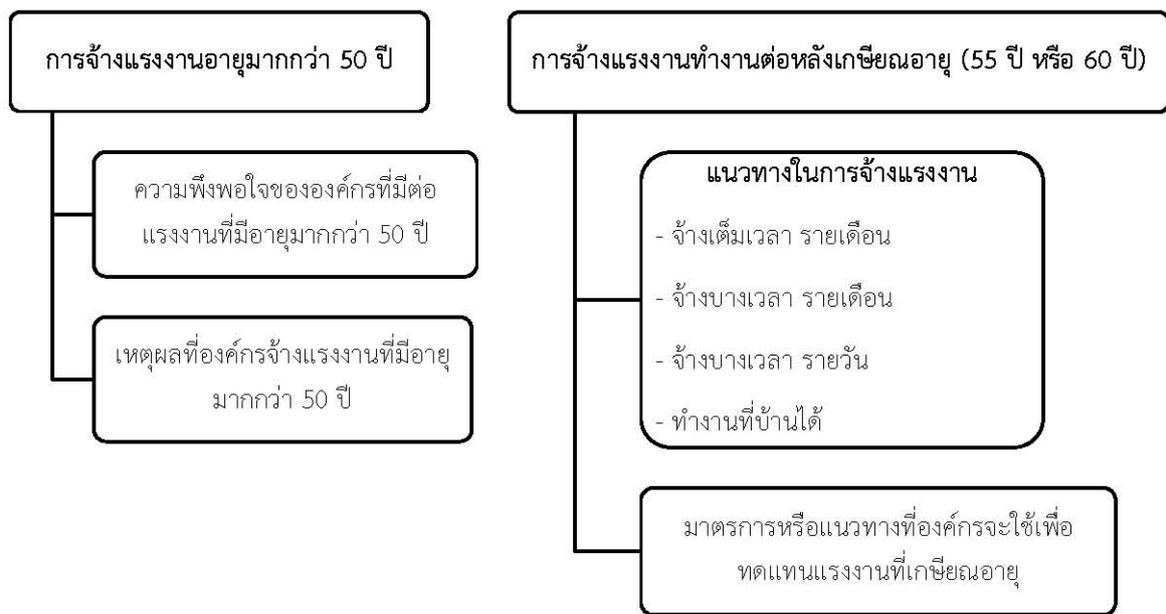
งานศึกษาหลายชิ้นพยายามทดสอบเปรียบเทียบค่าจ้างซึ่งเป็นรายจ่ายที่หน่วยผลิตเสียไปในการจ้างแรงงานสูงอายุและผลิตภาพของแรงงานสูงอายุ เพื่อเป็นการอธิบายพฤติกรรมการตัดสินใจของนายจ้างในการเลิกจ้างแรงงานสูงอายุหรือการให้แรงงานเกษียณอายุออกไป เช่น การศึกษาโครงสร้างของผลิตภาพตามอายุ (age productivity profile) เปรียบเทียบกับโครงสร้างผลตอบแทนแรงงานตามอายุ (age earnings profile) แม้บางงานจะไม่พบความแตกต่างระหว่างโครงสร้างของผลิตภาพและผลตอบแทนตามอายุของแรงงาน (Hellerstein, Neumark, & Troske, 1999) แต่งานศึกษาบางชิ้นก็พบอย่างชัดเจนว่าโครงสร้างค่าจ้างสูงชันและสูงขึ้นเร็วกว่าโครงสร้างผลิตภาพตามอายุ (Crépon, Deniau, & Pérez-Duarte, 2003; Hellerstein & Neumark, 2007) การลดลงของผลิตภาพของแรงงานสูงอายุนี้นี้จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่อธิบายการที่นายจ้างให้แรงงานสูงอายุเกษียณออกจากงานไป อย่างไรก็ตาม เมื่อศึกษาลงไปในรายละเอียดเศรษฐกิจที่แรงงานทำงานอยู่ กลับพบว่า การลดลงของผลิตภาพแรงงานนั้นขึ้นอยู่กับภาคเศรษฐกิจซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามประเทศ เช่น Van Ours and Stoeldraijer (2010) พบว่าแรงงานสูงอายุที่ทำงานในภาคขายปลีกในประเทศเนเธอร์แลนด์มีผลิตภาพที่ลดลงแต่ไม่มีนัยสำคัญ ในขณะที่ Soonthornchawakan and Kulthavit (2015) ไม่พบการลดลงของผลิตภาพของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในภาคการค้าและบริการในประเทศไทย เป็นต้น

ภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยประเด็นความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุของแรงงาน และภาพที่ 3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยด้านความต้องการจ้างแรงงานทำงานต่อหลังเกษียณอายุ สำหรับ

ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เนื้อหาของคำถามเกี่ยวข้องกับประเด็นแนวทางการจ้างแรงงานสูงอายุทำงานต่อหลังเกษียณ และบทบาทของภาครัฐ



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัยด้านความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัยด้านความต้องการจ้างแรงงานทำงานต่อหลังเกษียณอายุ

วิธีการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและรอบด้านสำหรับการวิเคราะห์การตัดสินใจทำงานและจ้างงานต่อหลังเกษียณอายุ งานวิจัยชิ้นนี้จึงเน้นที่การศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลภาคสนามจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) แรงงานสูงอายุที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป และแรงงานวัยกลางที่มีอายุ 45-50 ปี (2) นายจ้าง และ (3) ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (1) และ (2) มาจาก 3 ภาคเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคการขายส่ง-ขายปลีก และภาคโรงแรม-ภัตตาคาร โดยกลุ่มที่ (1) มีจำนวน 179 ราย (ภาคอุตสาหกรรมการผลิต 60 ราย ภาคการขายส่ง-ขายปลีก 64 ราย และภาคโรงแรม-ภัตตาคาร 55 ราย) กลุ่มที่ (2) เป็นนายจ้างจากสถานประกอบการจำนวน 17 แห่ง และกลุ่มที่ (3) เป็นผู้แทนจากหน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้องจาก 3 หน่วยงาน รายละเอียดของสถานประกอบการใน 3 ภาคเศรษฐกิจมีดังนี้

1) **ภาคอุตสาหกรรมการผลิต:** สถานประกอบการในภาคเศรษฐกิจนี้ 6 แห่ง ประกอบด้วย อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม (3 แห่ง) อุตสาหกรรมการผลิตมอเตอร์และเครื่องปั้มน้ำ (1 แห่ง) อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ด้านสุขอนามัย (1 แห่ง) และอุตสาหกรรมการปั่นผ้าและทอผ้า (1 แห่ง)

2) **ภาคการขายส่ง-ขายปลีก:** สถานประกอบการในภาคเศรษฐกิจนี้ 6 แห่ง เป็นสถานประกอบการในธุรกิจค้าปลีก 5 แห่ง ซึ่งมีทั้งห้างสรรพสินค้าที่มีหลายสาขาและไม่มีสาขา ซูเปอร์มาร์เก็ต ไฮเปอร์มาร์เก็ต และธุรกิจจำหน่ายสินค้าและบริการที่เกี่ยวข้องกับวัสดุก่อสร้างและการตกแต่งบ้าน และสถานประกอบการในธุรกิจค้าส่ง 1 แห่ง

3) **ภาคโรงแรม-ภัตตาคาร:** การสัมภาษณ์มุ่งไปที่ธุรกิจโรงแรมเนื่องจากโรงแรมทั่วไปจะมีบริการในส่วนภัตตาคารหรือห้องอาหารด้วย และร้อยละ 20.20 ของรายรับรวมของธุรกิจโรงแรมมาจากภัตตาคารหรือห้องอาหาร ดังนั้น ในการเก็บข้อมูลจากโรงแรมที่มีภัตตาคารหรือห้องอาหารจะได้ข้อมูลการจ้างงานทั้งในภาคโรงแรมและภาคภัตตาคาร ที่มิวิจัยสัมภาษณ์แรงงานและนายจ้างจากโรงแรม 5 แห่ง ที่เป็นโรงแรมตั้งแต่นานกลางขึ้นไป (จำนวนห้องพัก 60 ห้องขึ้นไป) เนื่องจาก National Statistical Office (2015) ระบุว่าสถานประกอบการเหล่านี้มีการจ้างงานที่เป็นจริงสูงมาก กล่าวคือ คนทำงานเกือบทั้งหมดได้รับเงินเดือนประจำ

การสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งกับแรงงานและนายจ้างเป็นการสอบถามความคิดเห็นและข้อมูลต่างๆ โดยไม่ได้เป็นเพียงการให้ผู้ที่ให้ข้อมูลกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยการสัมภาษณ์แรงงานใช้เวลาประมาณ 30-60 นาทีต่อราย และการสัมภาษณ์นายจ้างและผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เวลาประมาณ 60 นาทีต่อราย ที่มิวิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์และเรียบเรียงเป็นข้อมูลในภาพรวมและข้อมูลแยกตามภาคเศรษฐกิจทั้ง 3 ภาคเศรษฐกิจ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์เนื้อหาและสร้างข้อเสนอแนะทางนโยบาย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยแบบสอบถามแรงงานและแบบสอบถามนายจ้าง คำถามที่ใช้ในการศึกษามีทั้งคำถามปลายปิดและปลายเปิด โดยมุ่งเน้นที่คำถามปลายเปิดเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (1) แบบสอบถามแรงงานเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุของแรงงานสูงอายุ (อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป) และ (2) แบบสอบถามนายจ้างเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการจ้างแรงงานสูงอายุทำงานต่อหลังเกษียณอายุ

แบบสอบถามแรงงานประกอบด้วยเนื้อหาของคำถาม 4 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลพื้นฐานของแรงงาน (2) ข้อมูลการทำงานของแรงงาน (3) ทศนคติด้านการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ และ (4) การวางแผนหลังเกษียณอายุ ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามนี้โดยอ้างอิงจาก Kaskie (2005), Knodel, Kim, Zimmer, and Puch (2005) และ Raksasaab, Kangwanpornsiri, and Intarawiset (2010)

เนื้อหาของแบบสอบถามนายจ้างประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลพื้นฐานขององค์กร (2) อาชีพแรงงานสูงอายุ (อายุมากกว่า 50 ปี) งานวิจัยนี้พิจารณาอาชีพตามการจัดประเภทอาชีพของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยใช้มาตรฐานสากล International Standard Classification of Occupations (ISCO) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) และ (3) ทศนคติต่อการจ้างแรงงานสูงอายุ (อายุมากกว่า 50 ปี) โดยผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามนายจ้างโดยอ้างอิงจาก Remery, Henkens, Schippers, and Ekamper (2003)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาด้านอุปทานของแรงงาน

การอภิปรายผลการศึกษาในส่วนนี้มุ่งไปที่ทัศนคติของแรงงานสูงอายุที่มีต่อการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ โดยการอภิปรายเริ่มจากภาพรวมของแรงงานในทุกภาคเศรษฐกิจแล้วจึงอภิปรายแยกรายภาคเศรษฐกิจ

(1) ข้อมูลพื้นฐาน
 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 179 คน (ตารางที่ 1) เป็นเพศหญิง 115 คน (ร้อยละ 64.25) และเป็นเพศชาย 64 คน (ร้อยละ 35.75) เมื่อพิจารณารายภาคเศรษฐกิจ เพศหญิง 42 คน และเพศชาย 18 คน ทำงานในภาคอุตสาหกรรม การผลิต เพศหญิง 45 คน และเพศชาย 19 คน ทำงานในภาคการขนส่ง-ขายปลีก และเพศหญิง 28 คน และเพศชาย 27 คน ทำงานในภาคโรงแรม-ภัตตาคาร กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 51.02 ปี (ตารางที่ 2) และมีรายได้

เฉลี่ย 22,445.20 บาทต่อเดือน อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคการขนส่ง-ขายปลีก และภาคโรงแรม-ภัตตาคาร คือ 50.58 ปี 51.30 ปี และ 51.16 ปี ตามลำดับ ในขณะที่รายได้เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคการขนส่ง-ขายปลีก และภาคโรงแรม-ภัตตาคาร คือ 22,672.20 บาทต่อเดือน 21,505.31 บาทต่อเดือน และ 23,291.24 บาทต่อเดือน ตามลำดับ

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ และตามภาคเศรษฐกิจ

	เพศหญิง	เพศชาย	รวม
ภาคอุตสาหกรรมการผลิต	42	18	60
ภาคการขนส่ง-ขายปลีก	45	19	64
ภาคโรงแรม-ภัตตาคาร	28	27	55
รวมทุกภาคเศรษฐกิจ	115	64	179

ที่มา: จากการสำรวจ

ตารางที่ 2 อายุเฉลี่ย และรายได้เฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาคเศรษฐกิจ

	อายุเฉลี่ย (ปี)	รายได้เฉลี่ย (บาทต่อเดือน)
ภาคอุตสาหกรรมการผลิต	50.58	22,672.20
ภาคการขนส่ง-ขายปลีก	51.30	21,505.31
ภาคโรงแรม-ภัตตาคาร	51.16	23,291.24
รวมทุกภาคเศรษฐกิจ	51.02	22,445.20

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 40 คน ระบุว่าอายุเกษียณคือ 55 ปี

สำหรับด้านสุขภาพร่างกายในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญร้อยละ 27.93 ระบุว่า “สุขภาพร่างกายปกติ” ร้อยละ 51.96 ระบุว่า “สุขภาพร่างกายดีหรือดีมาก” มีเพียงร้อยละ 20.11 ที่ระบุว่า “สุขภาพร่างกายไม่ค่อยดีหรือไม่ค่อยดีมาก” ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคการขนส่ง-ขายปลีก รองลงมา คือ ภาคอุตสาหกรรม การผลิต และภาคโรงแรม-ภัตตาคาร ตามลำดับ

(2) ทศนคติด้านการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ

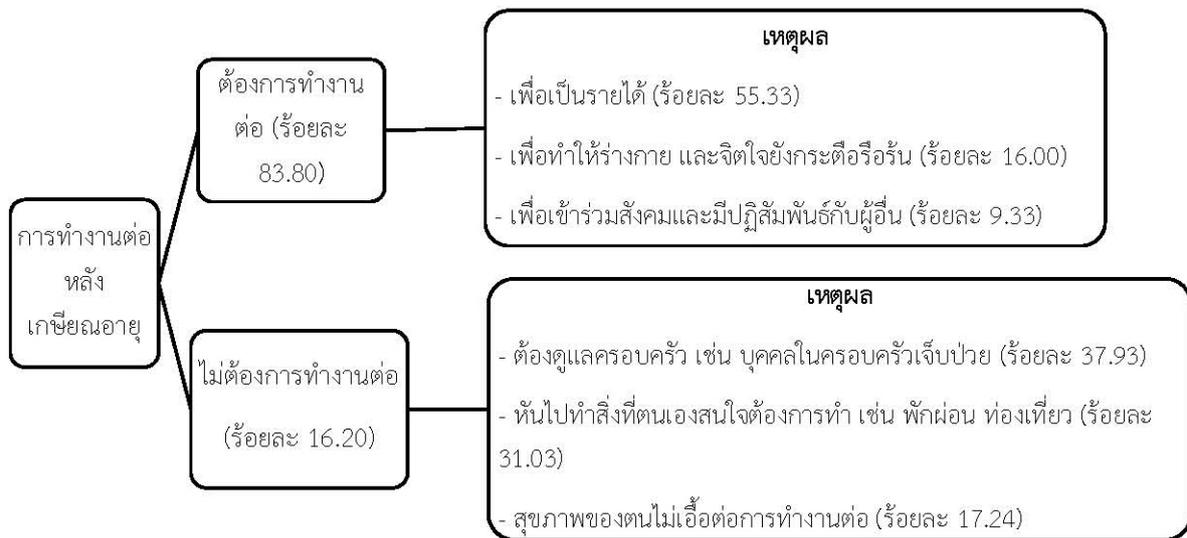
(2.1) ภาพรวมทุกภาคเศรษฐกิจ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระบุอายุที่ต้องการหยุดทำงานมีทั้งมากกว่า เท่ากับ หรือน้อยกว่าอายุเกษียณของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ตัวอย่างเช่น แรงงานรายหนึ่งระบุว่า ต้องการเกษียณอายุ 65 ปี ถึงแม้ว่าอายุเกษียณอยู่ที่ 60 ปี เพราะงานไม่หนักและเป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญ

และประสบการณ์ ในขณะที่แรงงานอีกรายหนึ่งระบุว่า ต้องการเกษียณอายุ 55 ปี ถึงแม้ว่าอายุเกษียณอยู่ที่ 60 ปี เพราะงานหนักและสุขภาพร่างกายไม่เอื้อต่อการ ทำงานต่อ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญร้อยละ 83.80 (150 คน) ต้องการ ทำงานต่อหลังเกษียณอายุ โดยแรงงาน 82 คน ระบุว่า “สุขภาพร่างกายดีหรือดีมาก” แรงงาน 41 คน ระบุว่า “สุขภาพร่างกายปกติ” และแรงงาน 27 คน ระบุว่า “สุขภาพร่างกายไม่ค่อยดีหรือไม่ค่อยดีมาก” ในขณะที่ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 16.20 (29 คน) ไม่ต้องการทำงาน ต่อหลังเกษียณอายุ โดยแรงงาน 11 คน ระบุว่า “สุขภาพ ร่างกายดีหรือดีมาก” แรงงาน 9 คน ระบุว่า “สุขภาพ ร่างกายปกติ” และแรงงาน 9 คน ระบุว่า “สุขภาพ

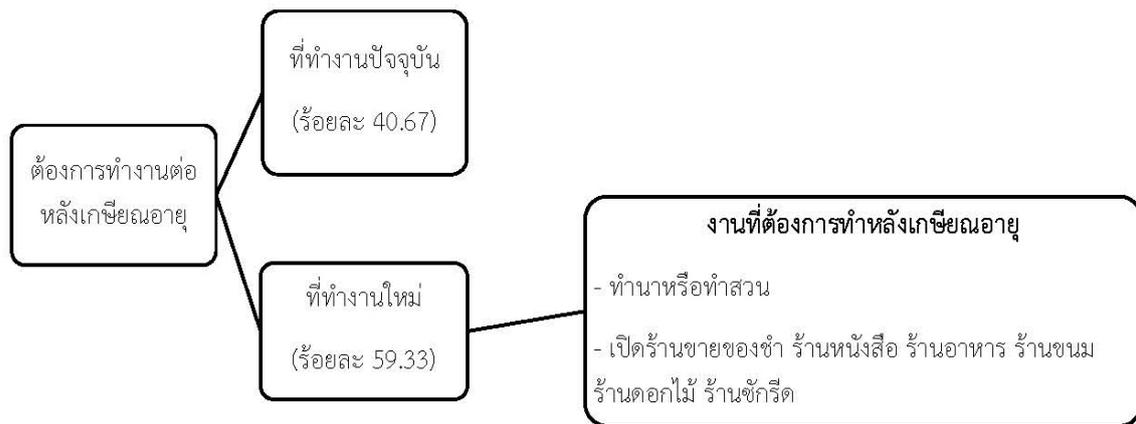
ร่างกายไม่ค่อยดีหรือไม่ค่อยดีมาก” จากภาพที่ 4 ผู้ที่ ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ มีเหตุผลหลัก คือ เพื่อเป็นรายได้ (ร้อยละ 55.33) เพื่อให้ร่างกายและ จิตใจยังกระตือรือร้น (ร้อยละ 16.00) และเพื่อเข้าร่วม สังคม (ร้อยละ 9.33) ส่วนผู้ที่ไม่ต้องการทำงานต่อหลัง เกษียณอายุ มีเหตุผลหลัก คือ ต้องดูแลครอบครัว (ร้อยละ 37.93) หันไปทำสิ่งที่ตนเองสนใจต้องการทำ (ร้อยละ 31.03) และสุขภาพของตนเองไม่เอื้อต่อการ ทำงานต่อ (ร้อยละ 17.24) ดังนั้น ปัจจัยด้านสุขภาพ ร่างกายจึงเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งเท่านั้นที่แรงงานใช้ ประกอบการตัดสินใจว่าจะทำงานต่อหลังเกษียณอายุ หรือไม่



ภาพที่ 4 เหตุผลของการทำงานต่อหรือการไม่ทำงานต่อหลังเกษียณอายุ
ที่มา: จากการสำรวจ

ผู้ที่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุต้องการ ทำงานต่อกับที่ทำงานปัจจุบัน (ร้อยละ 40.67) ซึ่ง ส่วนใหญ่ยังคงต้องการทำงานแบบเต็มเวลา (full time) และต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่อยู่อาศัย ค่าเดินทาง วันหยุดเพิ่ม และการปรับ

สภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับอายุ เป็นต้น ในขณะที่ผู้ที่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน (ร้อยละ 59.33) ต้องการเปลี่ยนไปประกอบธุรกิจส่วนตัว เช่น เปิดร้าน ขายของชำ ร้านอาหาร และร้านซักรีด เป็นต้น (ภาพที่ 5)



ภาพที่ 5 สถานที่ทำงานที่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ
ที่มา: จากการสำรวจ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญร้อยละ 68.72 ระบุว่า ผู้ที่มีอายุมากกว่า 60 ปี “สามารถ” ทำงานที่มีความรับผิดชอบหรือลักษณะงานของตำแหน่งงานปัจจุบันที่ตนทำอยู่ได้ โดยเหตุผลมีทั้งด้านลักษณะงาน ด้านสุขภาพร่างกาย และด้านสุขภาพจิตใจ เช่น เป็นงานไม่หนักหรือไม่ต้องใช้แรงมาก เป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญและประสบการณ์ สุขภาพร่างกายยังทำงานได้ และไม่มี ความกดดันในการทำงาน เป็นต้น ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญร้อยละ 31.28 ระบุว่า ผู้ที่มีอายุมากกว่า 60 ปี “ไม่สามารถ” ทำงานที่มีความรับผิดชอบหรือลักษณะงานของตำแหน่งงานปัจจุบันที่ตนทำอยู่ได้ โดยเหตุผลมีทั้งด้านลักษณะงาน ด้านสุขภาพร่างกาย และด้านสุขภาพจิตใจ เช่น ต้องยืนทำงานตลอดเวลา สภาพของการทำงานทำให้เกิด

ความเครียด เป็นงานละเอียดที่ต้องใช้สายตา เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีเหตุผลด้านอื่นๆ เช่น การทำงานของพนักงานสูงอายุอาจส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร โดยเฉพาะพนักงานในธุรกิจค้าปลีก และธุรกิจโรงแรม ที่พนักงานต้องพบเจอลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการ

(2.2) แยกรายภาคเศรษฐกิจ

เมื่อวิเคราะห์แยกรายภาคเศรษฐกิจ (ตารางที่ 3) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 150 คน ที่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุนั้น ทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต 50 คน (จาก 60 คน) ภาคการขายส่ง-ขายปลีก 50 คน (จาก 64 คน) และภาคโรงแรม-ภัตตาคาร 50 คน (จาก 55 คน)

ตารางที่ 3 จำนวนผู้ที่ต้องการและไม่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุจำแนกตามภาคเศรษฐกิจ

	ต้องการทำงานต่อ หลังเกษียณอายุ (คน)	ไม่ต้องการทำงานต่อ หลังเกษียณอายุ (คน)	รวม (คน)
ภาคอุตสาหกรรมการผลิต	50	10	60
ภาคการขายส่ง-ขายปลีก	50	14	64
ภาคโรงแรม-ภัตตาคาร	50	5	55
รวมทุกภาคเศรษฐกิจ	150	29	179

ที่มา: จากการสำรวจ

สำหรับภาคอุตสาหกรรมการผลิต แรงงาน 23 คน (จาก 50 คน) ต้องการงานต่อที่ทำงานปัจจุบัน ในขณะที่แรงงาน 27 คน ต้องการเปลี่ยนที่ทำงานหรือเปลี่ยนงาน เพราะงานที่ทำอยู่เป็นงานหนักและสุขภาพไม่เอื้อต่อการทำอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานในสายงานการผลิตที่ต้องยกของติดต่อกันเป็นเวลาหลายปีหรือทำงานอยู่ในสภาวะอากาศที่มีฝุ่นละอองติดต่อกันหลายปี นอกจากนี้ การทำงานลักษณะงานแบบเดิมติดต่อกันเป็นระยะเวลานานก็อาจทำให้แรงงานเกิดความเบื่อหน่ายและส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตได้ด้วยเช่นกัน

สำหรับภาคการขายส่ง-ขายปลีก แรงงาน 17 คน (จาก 50 คน) ต้องการงานต่อหลังเกษียณอายุกับที่ทำงานปัจจุบัน ในขณะที่แรงงาน 33 คน ต้องการเปลี่ยนที่ทำงานหรือเปลี่ยนงาน โดยให้เหตุผลว่าต้องการงานที่มีความเป็นอิสระมากขึ้น ต้องการมีเวลาพักผ่อนหรือวันหยุดเพิ่มขึ้น หรือต้องการมีเวลาให้กับตัวเองและครอบครัวมากขึ้น ประเด็นที่น่าสนใจ คือ พนักงานขายทำงานโดยไม่ได้หยุดวันเสาร์-อาทิตย์ วันหยุดช่วงเทศกาล หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ และทำงานเป็นรอบดั่งนั้น พนักงานขายจึงมีวันและเวลาหยุดงานไม่ตรงกับวันและเวลาหยุดงานของสมาชิกในครอบครัว และการเป็นพนักงานขายทำให้ต้องรองรับอารมณ์ของลูกค้า ซึ่งเป็นความกดดันในการทำงาน อีกประเด็นที่น่าสนใจ คือ พนักงานขายจะมีทักษะด้านการทำธุรกิจสูงกว่าพนักงานในตำแหน่งอื่น เช่น ทักษะด้านการขาย ทักษะด้านการซื้อสินค้ามาเพื่อขาย ทักษะด้านการจัดเก็บและจัดเรียงสินค้า รวมทั้งทักษะด้านการบริหารจัดการต่างๆ ดังนั้น พนักงานขายจึงระบุนำการทำธุรกิจของตนเองหลังจากเกษียณอายุ โดยเฉพาะการเปิดร้านขายของชำ มากกว่าพนักงานในภาคเศรษฐกิจอื่น

สำหรับภาคโรงแรม-ภัตตาคาร แรงงาน 21 คน (จาก 50 คน) ต้องการงานต่อที่ทำงานปัจจุบันหลังเกษียณอายุ ในขณะที่แรงงานอีก 29 คน ต้องการเปลี่ยนที่ทำงานหรือเปลี่ยนงาน ในกรณีนี้ แรงงานต้องการงานต่อที่ทำงานปัจจุบันหลังเกษียณอายุ เพราะมีความผูกพันกับโรงแรม เพื่อนร่วมงาน และลูกค้าที่มาใช้บริการ และที่สำคัญลักษณะงานในภาคโรงแรม-ภัตตาคาร “มีสีสัน” มากกว่าลักษณะงานในสองภาคเศรษฐกิจข้างต้น เนื่องจากพนักงานมีโอกาสได้พบลูกค้า

ที่หมุนเวียนเปลี่ยนมาใช้บริการ พนักงานจึงมีประสบการณ์ใหม่ๆ มาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งนี้ แรงงานที่ต้องการเปลี่ยนงานส่วนใหญ่คือพนักงานที่มีทักษะวิชาชีพซึ่งสามารถนำไปใช้ประกอบธุรกิจส่วนตัวได้ เช่น พนักงานที่มีทักษะด้านการรีดผ้าหลังเกษียณอายุต้องการไปเปิดธุรกิจรับซักผ้า-รีดผ้า และพนักงานที่มีทักษะด้านการทำอาหารต้องการเปิดร้านอาหาร เป็นต้น

ในด้านสวัสดิการหลักที่แรงงานต้องการจากองค์กรที่ตนทำงานอยู่เพิ่มเติมหากต้องทำงานต่อหลังเกษียณอายุนั้น แรงงานส่วนใหญ่ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตระบุว่า ต้องการความช่วยเหลือด้านค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติม แรงงานในภาคการขายส่ง-ขายปลีก ระบุว่า ต้องการสวัสดิการด้านวันหยุดและวันลาเพิ่มเติม ส่วนแรงงานในภาคโรงแรม-ภัตตาคารต้องการสวัสดิการเหมือนเดิม เช่น ยังคงได้รับค่าบริการจากลูกค้า (service charge)

ผลการศึกษาด้านอุปสงค์ต่อแรงงาน

ส่วนนี้อธิบายผลการศึกษาด้านอุปสงค์ที่มีต่อแรงงานสูงอายุ (อายุมากกว่า 50 ปี) โดยแยกภาคเศรษฐกิจในประเด็นแนวทางการจ้างงานแรงงานสูงอายุ และทัศนคติต่อการจ้างงานสูงอายุทำงานต่อหลังเกษียณอายุ

(1) ภาคอุตสาหกรรมการผลิต

สถานประกอบการทั้ง 6 แห่ง มีการจ้างงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี และจะจ้างงานต่อจนกระทั่งครบอายุเกษียณ เนื่องจากแรงงานกลุ่มอายุนี้มีความรับผิดชอบสูง มีทักษะ ประสบการณ์ และความรู้เชิงปฏิบัติการมาก ซึ่งสามารถถ่ายทอดให้กับพนักงานรุ่นน้องได้ ที่สำคัญแรงงานกลุ่มอายุนี้มีความอดทนในการทำงาน มีการขาดงานหรือลางานบ้างแต่ไม่มาก และมีความภักดีต่อองค์กร นายจ้างรายหนึ่งระบุว่า องค์กรไม่ต้องการสูญเสียพนักงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการผลิตอาหาร เนื่องจากสูตรอาหารเป็นความลับ อย่างไรก็ตาม แรงงานกลุ่มอายุนี้มีความคล่องตัวน้อยกว่าแรงงานที่มีอายุน้อย และทำให้ต้นทุนการจ้างงานขององค์กรเพิ่มขึ้น องค์กรจึงปรับตำแหน่งงานหรือลักษณะงานให้ตรงกับอายุของแรงงานเมื่อมีอายุมากขึ้น ซึ่งทำได้สะดวกกว่าการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นายจ้างรายหนึ่งระบุว่า องค์กรต้องการจ้างพนักงานอายุน้อยมาทำงานในสายงานการผลิตมากกว่าที่จะจ้างพนักงานสูงอายุให้ทำงานต่อหลังเกษียณ เพราะการจ้างพนักงานรุ่นใหม่เพื่อมาทดแทนพนักงานที่เกษียณอายุจะทำให้องค์กรได้บุคคลากรที่มีความกระตือรือร้นเข้ามาทำงาน นอกจากนี้ องค์กรได้ปรับตัวเพื่อรองรับการขาดแคลนแรงงานโดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยในกระบวนการผลิต ยกตัวอย่างเช่น การใช้แขนยนต์แทนคนในการยกกล่องสินค้า ซึ่งถือว่าเป็น “win-win” ต่อองค์กรในด้านประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตและต่อสุขภาพร่างกายของแรงงาน

นายจ้างส่วนใหญ่ต้องการจ้างแรงงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ทำงานต่อหลังจากเกษียณอายุ โดยจะพิจารณาเป็นรายๆ ไป จากหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยด้านสุขภาพร่างกาย และความสมัครใจของแรงงาน เป็นต้น สถานประกอบการส่วนใหญ่ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้างอายุของพนักงานทุกปี และเตรียมความพร้อมด้านการทดแทนหัวหน้างานในตำแหน่งสูงที่จะเกษียณอายุในอนาคต ดังนั้น หากภาครัฐต้องการสนับสนุนให้ภาคเอกชนจ้างงานแรงงานที่เกษียณอายุทำงานต่อ สถานประกอบการเหล่านี้เสนอให้ภาครัฐออกมาตรการที่เป็นลักษณะจูงใจ เช่น การให้สิทธิประโยชน์ (เพิ่มเติม) ด้านภาษีหากมีการจ้างแรงงานทำงานต่อหลังเกษียณอายุ หรือการให้จ้างแรงงานสูงอายุทำงานต่อหลังเกษียณอายุทดแทนการจ้างแรงงานที่มีความพิการโดยไม่จำเป็นต้องเป็นการทดแทนในอัตราส่วน 1 ต่อ 1 เป็นต้น

(2) ภาคการขายส่ง-ขายปลีก

สถานประกอบการทั้ง 6 แห่ง จ้างแรงงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีอยู่แล้ว และจะจ้างงานต่อจนครบอายุเกษียณ เนื่องจากแรงงานกลุ่มอายุนี้มีประสบการณ์และความรู้เชิงปฏิบัติการเฉพาะด้านสูง มีความภักดีต่อองค์กร มีความรับผิดชอบสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รักษาเวลาในการทำงาน และไม่ลางานหรือขาดงานถ้าไม่จำเป็นคุณสมบัติเหล่านี้ทำให้ประสิทธิภาพของแรงงานโดยรวมเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม การจ้างแรงงานกลุ่มอายุนี้ทำให้ต้นทุนเพิ่มขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ค่าใช้จ่ายในการหาคนมาช่วยทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้ การที่ธุรกิจค้าปลีกมีพลวัต (dynamic) พนักงานรุ่นใหม่ ๆ จึงน่าจะสอดคล้องกับลักษณะของธุรกิจนี้มากกว่าพนักงานสูงอายุ

เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น สถานประกอบการปรับเปลี่ยนพนักงานให้เหมาะสมกับงานหรือลักษณะงาน แทนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ตัวอย่างเช่น

- 1) สถานประกอบการแห่งหนึ่งมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยแต่ละปีบริษัทในเครือเปิดสาขาใหม่หลายแห่ง สถานประกอบการจึงสามารถส่งพนักงานที่มีอายุมากและมีความพร้อมที่จะได้ขึ้นเป็นระดับหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าแผนกไปทำงานที่สาขาเปิดใหม่ได้ ซึ่งอาจเป็นสาขาที่อยู่ในภูมิภาคเหนือหรือใกล้เคียงกับภูมิภาคเหนือของพนักงาน
- 2) สถานประกอบการแห่งหนึ่งปรับเวลาในการทำงานให้กับพนักงานสูงอายุให้ทำงานในรอบเช้าหรือให้เลิกงานเร็วขึ้น เช่น จากเดิมเลิกงานเวลา 23.30 น. เป็นเลิกงานเวลา 21.00 น. นอกจากนี้ สถานประกอบการนี้ยังปรับลักษณะงานให้แก่พนักงานสูงอายุ โดยปรับจากการเป็นพนักงานเก็บเงิน (cashier) ให้ไปทำงานในแผนกที่งานไม่หนัก เช่น แผนกผักสดและอาหารสด เพราะพนักงานเก็บเงินต้องยืนนานประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวัน

ข้อค้นพบที่น่าสนใจ คือ ความชำนาญเฉพาะด้าน (specialization) ที่โดดเด่นของพนักงานในธุรกิจค้าปลีก ทำให้พนักงานได้รับข้อเสนอให้ย้ายไปทำงานที่อื่นซึ่งอาจจะไม่ใช่ธุรกิจค้าปลีก เช่น พนักงานขายที่มีทักษะการขายโดดเด่นได้รับข้อเสนอให้ย้ายไปทำงานที่สาขาหลัก (flagship store) หรือพนักงานแผนกอาหารสดที่มีความชำนาญด้านอาหาร ผัก และผลไม้สด ได้รับข้อเสนอให้ไปเป็นแม่ครัวของร้านอาหาร เป็นต้น เหตุผลสำคัญของการย้ายงานของพนักงานกลุ่มนี้ คือ การไปเป็นพนักงานประจำร้านมีความยืดหยุ่นด้านเวลาในการทำงานและด้านกฎระเบียบในการทำงานมากกว่า ถึงแม้ว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการจะใกล้เคียงกัน

ด้วยลักษณะของธุรกิจค้าปลีกที่ต้องรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร พนักงานขายที่อยู่หน้างานส่วนใหญ่จะมีอายุไม่เกิน 50 ปี โดยพนักงานขายที่มีอายุ 35 ปี จะเริ่มเข้ามาอยู่หลังร้าน (back office) และพนักงานขายที่มีอายุ 45 ปี ส่วนใหญ่ก็จะลาออกไปทำธุรกิจของตนเองหรือเปลี่ยนงาน สถานประกอบการในภาคเศรษฐกิจนี้มีข้อเสนอแนะทางนโยบายที่น่าสนใจ เช่น การจ้างงาน

กลุ่มแม่บ้านที่ลูกเริ่มเข้าโรงเรียน และต้องการกลับเข้ามาในตลาดแรงงาน โดยอาจจะเป็นการจ้างมาทำงานแบบบางเวลา (part time) ในงานบางประเภทได้ ในช่วงเวลา 9.00-14.00 น. ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ลูกอยู่ที่โรงเรียน

(3) ภาคโรงแรม-ภัตตาคาร

โรงแรมทั้ง 5 แห่ง จ้างแรงงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี และจะจ้างงานต่อจนครบอายุเกษียณเช่นกัน เนื่องจากแรงงานกลุ่มอายุนี้มีประสบการณ์และความรู้เชิงปฏิบัติมาก มีการขาดงานหรือลางานน้อย มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความภักดีต่อองค์กร ตลอดจนรักษากฎระเบียบขององค์กรเป็นอย่างดี คุณสมบัติเหล่านี้ส่งผลดีต่อองค์กรและทำให้ประสิทธิภาพของแรงงานโดยรวมเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม พนักงานสูงอายุอาจจะมีสมรรถภาพทางร่างกายลดลง และการจ้างงานพนักงานกลุ่มอายุนี้ทำให้ต้นทุนการจ้างงานเพิ่มขึ้น

โรงแรม 3 แห่งจ้างพนักงานที่เกษียณอายุแล้ว เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของโรงแรม โรงแรมแห่งหนึ่งระบุว่าเมื่อพนักงานเกษียณอายุที่ 55 ปี โรงแรมจะพิจารณาจ้างงานต่อเป็นรายคน และทำสัญญาการจ้างงานเป็นรายปี ซึ่งโรงแรมต่ออายุการทำงานให้กับพนักงานเกือบทุกคนจนกว่าไม่ต้องการทำงานแล้ว โรงแรมแห่งที่สองระบุว่ามีการจ้างพนักงานที่เกษียณอายุแล้วให้ทำงาน 1 ราย โดยทำสัญญาเป็นรายปี เนื่องจากพนักงานคนนี้มี ความชำนาญด้านปรุงอาหารไทย และเป็นที่ยอมรับของผู้มาใช้บริการ และทางโรงแรมพยายามให้พนักงานคนนี้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับพนักงานรุ่นน้องให้มากที่สุดก่อนจะเกษียณอายุเต็มรูปแบบ โรงแรมแห่งที่สามจ้างพนักงานที่เกษียณอายุหากต้องการทำงานต่อและทางโรงแรมเห็นว่าทำได้ โดยโรงแรมทำสัญญาจ้างเป็นรายปีและยังให้เงินเดือนและสวัสดิการเท่าเดิม พนักงานที่โรงแรมจ้างต่อหลังเกษียณอายุส่วนใหญ่เป็นคนที่ฝีมือ สุขภาพร่างกายแข็งแรง และที่สำคัญคือไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น ธุรกิจโรงแรมปรับเปลี่ยนพนักงานให้เหมาะสมกับงานและลักษณะงานแทนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ตัวอย่างเช่น

- 1) โรงแรมที่มีโรงแรมในเครืออยู่จำนวนมาก หรือมีโรงแรมที่จะเปิดใหม่หลายแห่ง จะให้พนักงาน

เลือกว่าจะทำงานอยู่ที่โรงแรมเดิมหรือย้ายไปทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นที่โรงแรมแห่งใหม่ ในภูมิภาคอื่นหรือใกล้เคียงกับภูมิภาคของพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีพัฒนาการทางอาชีพ (career development)

- 2) โรงแรมส่วนใหญ่จะไม่จัดให้พนักงานสูงอายุทำงานรอบดึก แต่จะจัดให้พนักงานสูงอายุทำงานรอบเช้า เพื่อความสะดวกในการเดินทางจากการที่พนักงานในธุรกิจโรงแรมมีการเคลื่อนย้าย (labor movement) อยู่ตลอดเวลา อัตราการเปลี่ยนงานจึงค่อนข้างสูง ดังนั้น พนักงานที่ทำงานอยู่กับโรงแรมมานานจนอายุมากก็จะมี ความผูกพันกับโรงแรมเหมือนเป็นบ้านหลังที่สอง จุดเด่นที่ทำให้พนักงานทำงานอยู่กับโรงแรมได้นาน คือ พนักงานได้รับสวัสดิการด้านเครื่องแต่งกายในการทำงานและด้านอาหาร ซึ่งช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายของพนักงานได้อย่างมาก พนักงานในธุรกิจโรงแรมจึงออมเงินได้มากกว่าพนักงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต และภาคขายปลีก-ขายส่ง โรงแรมทั้ง 5 แห่งมีการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างอายุของพนักงาน และทักษะงานที่จะขาดหายไปจากการเกษียณอายุของพนักงาน และมีการเตรียมความพร้อมให้พนักงานระดับล่างขึ้นมาทดแทนพนักงานที่จะเกษียณอายุ เช่น จัดให้มีโครงการ “train the trainer” หรือโครงการ “be the leader”

สำหรับข้อเสนอแนะทางนโยบายโดยฝ่ายนายจ้างในธุรกิจโรงแรมนั้น นายจ้างรายหนึ่งระบุว่า การประกันชีวิตและการประกันสุขภาพเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานต้องการ โดยเฉพาะพนักงานที่ได้รับการจ้างงานต่อหลังเกษียณอายุ ซึ่งปัจจุบันโรงแรมช่วยพนักงานด้านประกันสุขภาพเพิ่มเติมอยู่แล้ว แต่หากมีการช่วยเหลือจากภาครัฐด้านนี้มากขึ้น ก็จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เอกชนจ้างแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น ในขณะที่โรงแรมอีกแห่งหนึ่งระบุว่า ในอนาคตโรงแรมต้องการจ้างแรงงานสูงอายุเพียงครึ่งวันเหมือนประเทศญี่ปุ่น โดยให้แรงงานสูงอายุเดินตรวจงานครึ่งวันเช้าและไปพักผ่อนครึ่งวันบ่าย เนื่องจากคนสูงอายุชอบเดินในเวลาเช้าแล้วพักในเวลาบ่าย

ผลการศึกษาจากผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ทีมวิจัยสัมภาษณ์ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจาก 3 หน่วยงาน ได้แก่ สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการ

การค้าและอุตสาหกรรมไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และหอการค้าไทย ซึ่งสามารถสรุปได้ 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1) สุขภาพร่างกาย: ปัจจุบันคนทั่วไปมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงมากขึ้น ทำให้โอกาสที่แรงงานจะทำงานต่อได้หลังเกษียณอายุมีมากขึ้น อย่างไรก็ตาม แรงงานที่ทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตอาจมีสมรรถภาพและสุขภาพร่างกายที่เหมาะสมกับการทำงานต่อหลังเกษียณอายุน้อยกว่าแรงงานที่ทำงานอยู่ในภาคเศรษฐกิจอื่นๆ ในกรณีนี้สถานประกอบการสามารถช่วยเสริมสร้างหรือรักษาสุขภาพร่างกายของแรงงานตั้งแต่แรงงานอายุยังน้อยได้ เช่น การปรับปรุงเครื่องจักรหรือกระบวนการทำงาน ซึ่งจะส่งผลผลิตภาพของแรงงานสูงขึ้นในระยะยาว

2) การจ้างงานต่อหลังเกษียณอายุ: การจ้างงานต่อหลังเกษียณอายุไม่จำเป็นต้องจ้างทุกลักษณะงาน หรือถึงแม้ว่าจะจะเป็นลักษณะงานเดียวกัน นายจ้างก็ไม่จำเป็นต้องจ้างแรงงานทุกคนทำงานต่อหลังเกษียณอายุ หรืออีกนัยหนึ่ง การจ้างงานต่อหลังเกษียณอายุควรพิจารณาเป็นรายๆ ไป นอกจากนี้ หากนายจ้างสามารถจ้างแรงงานที่เกษียณอายุไปแล้วเป็นรายชั่วโมงเช่นเดียวกับต่างประเทศ ก็จะเป็นประโยชน์ต่อทั้งแรงงานและนายจ้าง

3) บทบาทของภาครัฐ: การปรับเปลี่ยนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุควรทำแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยอาจจะแบ่งเป็นระยะๆ ทั้งนี้ การใช้นโยบายหรือมาตรการจูงใจให้นายจ้างจ้างแรงงานให้ทำงานต่อหลังเกษียณอายุน่าจะเกิดประสิทธิผลมากกว่าการใช้นโยบายหรือมาตรการในลักษณะบังคับ เช่น ภาครัฐควรช่วยสวัสดิการเพิ่มเติมในด้านการประกันชีวิตและการประกันสุขภาพ ภาครัฐควรลดหย่อนภาษีเงินได้ให้กับพนักงานที่ทำงานต่อหลังเกษียณอายุ หรือภาครัฐยอมให้การจ้างผู้สูงอายุทดแทนการจ้างคนพิการได้โดยอัตราการทดแทนไม่จำเป็นต้องเป็นสัดส่วน 1 ต่อ 1

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะทางนโยบาย

เมื่อวิเคราะห์ด้านความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ แรงงานส่วนใหญ่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ การตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุ

หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ซึ่งปัจจัยหลัก คือ ความต้องการรายได้ (เงินเดือนและสวัสดิการ) หลังเกษียณอายุ ส่วนปัจจัยด้านสุขภาพร่างกายเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุมีทั้งที่ต้องการทำงานต่อกับที่ทำงานปัจจุบันและต้องการเปลี่ยนไปประกอบธุรกิจส่วนตัว เพราะทำให้มีอิสระมากขึ้นและมีความกดดันจากการทำงานน้อยลง ดังนั้น มาตรการของภาครัฐควรคำนึงถึงแรงงานสูงอายุที่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุทั้งสองกลุ่มนี้

สำหรับความต้องการจ้างแรงงานหลังเกษียณอายุ สถานประกอบการเกือบทุกแห่งต้องการจ้างแรงงานให้ทำงานต่อหลังเกษียณอายุ และบางแห่งก็มีการจ้างแรงงานที่เกษียณอายุให้ทำงานต่ออยู่แล้ว โดยการตัดสินใจจ้างแรงงานให้ทำงานต่อหลังเกษียณอายุต่อหรือไม่นั้น นายจ้างจะตัดสินใจเป็นกรณีไป โดยพิจารณา 4 ประเด็น ดังนี้

- (1) ความขาดแคลนของลักษณะงานของสถานประกอบการ
- (2) ความสมัครใจในการทำงานต่อของแรงงาน
- (3) ความสามารถในการทำงานต่อของแรงงาน เช่น สุขภาพร่างกาย
- (4) ทักษะคติในการทำงานของแรงงาน

ดังนั้น ปัจจัยด้านสุขภาพร่างกายของแรงงานสูงอายุเป็นแค่เพียงปัจจัยหนึ่งเท่านั้นที่นายจ้างใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานทำงานต่อหลังเกษียณอายุ ทั้งนี้ ถึงแม้ว่าแรงงานมีสุขภาพร่างกายดีหรือเป็นแรงงานที่มีทักษะแรงงานสูงแต่มีทัศนคติไม่ดีในการทำงาน นายจ้างก็อาจไม่จ้างให้ทำงานต่อหลังเกษียณอายุ และที่สำคัญการจ้างแรงงานสูงอายุทำงานต่อหลังเกษียณอายุเป็นเพียงทางเลือกหนึ่งในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานเท่านั้น เพราะนายจ้างแก้ปัญหาด้วยวิธีการอื่นๆ ได้ เช่น ปรับกระบวนการทำงาน หรือใช้เทคโนโลยีหรือหุ่นยนต์มาช่วยในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงปริมาณของ Srisuchart, Tangtipongkul, and Isarapakdi (2015)

โดยสรุป ในตลาดแรงงานมีความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุและความต้องการจ้างให้ทำงานต่อหลังเกษียณอายุ ดังนั้น การจ้างแรงงานให้ทำงานต่อหลัง

เกษียณอายุจึงมีความจำเป็น และภาครัฐควรพิจารณา มาตรการลักษณะจูงใจทั้งด้านอุปทานของแรงงานและ ด้านอุปสงค์ต่อแรงงาน และอาจต้องพิจารณามาตรการ แยกรายภาคเศรษฐกิจหรือแยกตามลักษณะงานด้วย ยกตัวอย่างเช่น การจ้างงานแรงงานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ให้ทำงานต่อในสายงานการผลิตในภาคอุตสาหกรรม การผลิต อาจไม่ส่งผลดีต่อสุขภาพร่างกายของแรงงาน และผลิตภาพการผลิตโดยรวมของสถานประกอบการ

สำหรับด้านอุปทานของแรงงาน มาตรการจูงใจให้ แรงงานทำงานต่อกับที่ทำงานเดิมหลังเกษียณอายุที่ ภาครัฐสามารถนำมาพิจารณาได้ เช่น การลดหย่อนภาษี ให้พนักงาน การเพิ่มสวัสดิการด้านการประกันสุขภาพ และการเพิ่มความช่วยเหลือด้านค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น สำหรับด้านอุปสงค์ต่อแรงงาน มาตรการลักษณะ จูงใจให้สถานประกอบการจ้างแรงงานให้ทำงานต่อหลัง เกษียณอายุที่ภาครัฐสามารถพิจารณาได้ เช่น สิทธิประโยชน์ ด้านภาษี (เพิ่มเติม) ความสามารถทดแทนกันระหว่างการจ้างงานแรงงานสูงอายุกับแรงงานที่มีความพิการ และการจ้างงานแบบบางเวลา (part time) เป็นราย ชั่วโมง เป็นต้น

นอกจากนี้ ภาครัฐควรพิจารณาการใช้มาตรการ จูงใจให้สถานประกอบการใส่ใจในกระบวนการและ ขั้นตอนการทำงานของพนักงาน ไม่ว่าจะมีการจ้างงาน ต่อหลังเกษียณอายุหรือไม่ ทั้งนี้ มาตรการดังกล่าวจะ สามารถช่วยรักษาสุขภาพร่างกายของแรงงานตั้งแต่ แรงงานอายุยังน้อย ซึ่งก็จะทำให้แรงงานสามารถรักษา ผลิตภาพของตนเองไว้ได้ยาวนานขึ้น และส่งผลดีต่อผลิต ภาพการผลิตโดยรวมของสถานประกอบการในระยะยาว

บทสรุป

งานวิจัยนี้ศึกษาความต้องการทำงานต่อหลัง เกษียณอายุของแรงงานสูงอายุและความต้องการจ้าง แรงงานสูงอายุให้ทำงานต่อหลังเกษียณอายุของนายจ้าง งานวิจัยสัมภาษณ์แรงงานและนายจ้างใน 3 ภาคเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคการขายส่ง-ขายปลีก และภาคโรงแรม-ภัตตาคาร รวมทั้งผู้แทนจากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ผลจากการสัมภาษณ์ชี้ว่าแรงงานสูงอายุ ส่วนใหญ่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุและนายจ้าง ส่วนใหญ่ก็ต้องการจ้างแรงงานสูงอายุให้ทำงานต่อหลัง

เกษียณอายุ ความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ มีทั้งที่ต้องการทำงานต่อกับสถานที่ทำงานปัจจุบันและ ต้องการไปประกอบธุรกิจส่วนตัว อย่างไรก็ตาม นายจ้าง ก็ต้องการจ้างแรงงานสูงอายุให้ทำงานต่อหลังเกษียณ อายุเพียงบางรายหรือในงานเพียงบางลักษณะเท่านั้น ที่สำคัญความต้องการทำงานต่อและความต้องการ จ้างงานต่อหลังเกษียณอายุก็แตกต่างกันไปตามแต่ละ ภาคเศรษฐกิจ ดังนั้น ภาครัฐจึงควรใช้มาตรการจูงใจ เช่น มาตรการทางภาษี ให้ครอบคลุมทั้งด้านอุปทาน ของแรงงานสูงอายุและด้านอุปสงค์ต่อแรงงานสูงอายุ นอกจากนี้ ภาครัฐควรมีมาตรการจูงใจให้สถานประกอบการ ใส่ใจในกระบวนการและขั้นตอนการทำงานของ แรงงานตั้งแต่อายุยังน้อย ซึ่งจะเป็นผลดีกับทั้งนายจ้าง และแรงงานในระยะยาว

บรรณานุกรม

- Amornwattana, C., Kuowilaikul, S., Lekuthai, P., & Shomkae, K. (2008). *Kānsuksā wīchāi nāoethāng lāe mātrakān songsoem kānmī ngān tham nai phū sūng'āyu* [Promotion of elderly employment]. Bangkok: Chula Unisearch, Chulalongkorn University.
- An, M., Christensen, B. J., & Gupta, N. D. (2004). Multivariate mixed proportional hazard modelling of the joint retirement of married couples. *Journal of Applied Econometrics*, 19(6), 687-704.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Bender, K. A., Mavromaras, K., Theodossiou, I., & Wei, Z. (2013). The effect of wealth and earned income on the decision to retire: A dynamic probity examination of retirement. Retrieved October 11, 2018, from <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/93363/1/dp7927.pdf>

- Burkhauser, R. V. (1979). The pension acceptance decision of older workers. *Journal of Human Resources*, 14(1), 63-75.
- Burtless, G., & Moffitt, R. A. (1985). The joint choice of retirement age and postretirement hours of work. *Journal of Labor Economics*, 3(2), 209-236.
- Coile, C. (2004). Retirement incentive and couples' retirement decision. *The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 4(1), 1-30.
- Crépon, B., Deniau, N., & Pérez-Duarte, S. (2003). Wages, productivity, and worker characteristics: A French perspective. Retrieved October 11, 2018, from <http://crest.science/RePEc/wpstorage/2003-04.pdf>
- Gustman, A. L., & Steinmeier, T. L. (2004). Social security, pensions and retirement behavior within the family. *Journal of Applied Econometrics*, 19(6), 723-737.
- Haider, S., & Loughran, D. (2001). Elderly labor supply: Work or play? Retrieved October 11, 2018, from https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2001/09/wp_2001-04.pdf
- Heckman, J. (1974). Life cycle consumption and labor supply: An explanation of the relationship between income and consumption over the life cycle. *American Economic Review*, 64(1), 188-194.
- Hellerstein, J. K., & Neumark, D. (2007). Production function and wage equation estimation with heterogeneous labor: Evidence from a new matched employer employee data set. In Berndt, E. R., & Hulten, C. R. (Eds.). *Hard-to-measure Goods and Services: Essays in Honor of Zvi Griliches* (pp. 31-71). Chicago: National Bureau of Economic Research.
- Hellerstein, J. K., Neumark D., & Troske K. R. (1999). Wages, productivity and worker characteristics: Evidence from plant-level production functions and wage equation. *Journal of Labor Economics*, 17(3), 409-446.
- Iams, H. (1987). Job of persons working after receiving retired-worker benefits. *Social Security Bulletin*, 50(11), 4-19.
- Imai, S., & Keane, M. P. (2004). Intertemporal labor supply and human capital accumulation. *International Economic Review*, 45(2), 601-641.
- Kaskie, B. (2005). *The Iowa senior workforce seniors study*. Des Moines, Iowa: Iowa Work force Development.
- Knodel, J., Kim, S. K., Zimmer, Z., & Puch, S. (2005). Older persons in Cambodia: A profile from the 2004 survey of elderly. Retrieved October 11, 2018, from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.175.9029&rep=rep1&type=pdf>
- Kulthanavit, P., & Soonthornchawakan, N. (2013). *Kānsuksā phalit phāp rāengngān tām 'āyu khōng rāengngān læ kānthamngān khōng rāengngān sūng'āyu nai phāk 'utsāhakam kānphalit phāk kānkā læ bōrikān læ phāk kān khāisong - khāi pīk læ rōngrām - phattākān*. [The study of age-productivity profiles and the old aged labor's working in manufacturing sector, trade and services sector, and wholesale-retail trade and hotel-restaurants sector]. Bangkok: Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute
- Luchak, A. A. (1997). Retirement plans and pensions: An empirical study. *Relations Industrielles*, 52(4), 865-886.

- Lumsdaine, R., Stock, J., & Wise, D. (1996). Why are retirement rates so high at age 65? In A. W. David (Ed.), *Advance in the Economics of Aging* (pp. 61-82). MA: National Bureau of Economic Research.
- MaCurdy, T. E. (1981). An empirical model of labor supply in a life cycle setting. *The Journal of Political Economy*, 89(6), 1059-1085.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. New York: Columbia University Press.
- National Statistical Office. (2015). *Kānsamrūat kānprakōp kitchākān rōngrām lāe kēthao Phō.Sō. sōngphanhārōihāsipčhet* [The 2014 hotels and guest houses survey]. Retrieved October 11, 2018, from <http://www.nso.go.th/sites/2014en/Survey/economics/Tourism%20and%20Sports/2014/6.%20Full%20Report.pddf>
- National Statistical Office. (2018). *Kānsamrūat kānthamngān khōng prachākōn sōngphanhārōihāsippāet - sōngphanhārōihoksip* [Labour force survey 2015-2017]. Retrieved October 11, 2018, from <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>
- Parries, H. S., & Sommers, D. G. (1994). Shunning retirement: Work experience of men in their seventies and early eighties. *Journal of Gerontology*, 49(3), S117-S124.
- Pistaferri, L. (2003). Anticipated and unanticipated wage changes, wage risk and intertemporal labor supply. *Journal of Labor Economics*, 21(3), 729-754.
- Raksasaab, S., Kangwanpornsir, K., & Intarawiset, N., (2010). *Khrōngkān suksā 'āchīp lāe 'ōkāt thī čha dai rap khā tōphāen thī mōsom sōtkhlōng kap phū sūng'āyu*. [The project of suitable occupation and earned income opportunities in accordance with older workers]. Bangkok: Office of the Permanent Secretary.
- Remery, C., Henkens, K., Schippers, J., & Ekamper, P. (2003). Managing an aging work-force and a tight labor market: Views held by Dutch employers. *Population Research and Policy Review*, 22, 21-40.
- Sickles, R. C., & Taubman, P. (1986). An analysis of the health and retirement status of the elderly. *Econometrica*, 54(6), 1339-1356.
- Soonthornchawakan, N., & Cintakulchai, S. (2009). *Kānsāng 'ōkāt kānthamngān khōng phū sūng'āyu* [Jobs opportunities creations for the elderly]. Bangkok: Faculty of Economics, Thammasat University.
- Soonthornchawakan, N., & Kulthanavit, P. (2015). Phalit phāp rāengngān sūng'āyu Thai [Productivity of Thai old aged labors]. *BU Academic Review*, 14(1), 88-106.
- Srisuchart, S., Tangtipongkul, K., & Isarabhakdi, P. (2015). *Kān khayāi 'āyu kānthamngān nai phāk 'ēkkachon thī pen rāengngān nai rabop nai phāk 'utsāhakam khāisong khāi plīk phāk 'utsāhakam rōngrām lāe phattākān* [The extension of working years in the private sector for workers in trade and services sector, and wholesale-retail trade and hotel-restaurants sector]. Bangkok: Thai Health Promotion Foundation.
- Stock, J. H., & Wise, D. A. (1990). The option value of work, and retirement. *Econometrica*, 58(5), 1151-1180.
- Van Ours, J. C., & Stoeldraijer, L. (2010). *Age, wages and productivity*. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).