

## แนวโน้มการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของประเทศไทยในอนาคต

### Future Trend of Elderly Employment in Thailand

สายพิน ชินตระกูลชัย<sup>1</sup>

#### 1. บทนำ

ภายใต้สถานการณ์ที่โครงสร้างของประชากรไทยกำลังเปลี่ยนไปโดยประชากรวัยสูงอายุมีสัดส่วนที่สูงขึ้น ขณะที่ประชากรวัยเด็กและวัยทำงานมีสัดส่วนลดลงดังจะเห็นได้จากตารางที่ 1 ซึ่งแสดงจำนวนประชากรแยกตามกลุ่มอายุระหว่างปี พ.ศ.2547 ถึง พ.ศ.2551 ที่พบว่า

ว่าสัดส่วนของประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นจาก 6.1 ล้านคนในปี พ.ศ.2547 หรือคิดเป็นร้อยละ 9.94 ของจำนวนประชากรรวม เป็น 6.9 ล้านคนในปี พ.ศ.2551 หรือคิดเป็นร้อยละ 10.89 ของจำนวนประชากรรวม

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรจากการทะเบียนจำแนกตามกลุ่มอายุ พ.ศ. 2547 - 2551

(หน่วย: พันคน)

| กลุ่มอายุ             | 2547          | 2548          | 2549          | 2550          | 2551          |
|-----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| อายุต่ำกว่า 15 ปี     | 13,397        | 13,260        | 13,105        | 12,925        | 12,752        |
| อายุ 15 – 59 ปี       | 40,991        | 41,395        | 41,757        | 41,910        | 42,171        |
| อายุ 60 ปีขึ้นไป      | <b>6,161</b>  | <b>6,336</b>  | <b>6,533</b>  | <b>6,705</b>  | <b>6,905</b>  |
|                       | (9.94)        | (10.15)       | (10.40)       | (10.64)       | (10.89)       |
| ไม่ทราบ               | 835           | 808           | 840           | 909           | 998           |
| คนที่ไม่ใช่สัญชาติไทย | 589           | 619           | 593           | 589           | 564           |
| จำนวนประชากรรวม       | <b>61,974</b> | <b>62,418</b> | <b>62,829</b> | <b>63,038</b> | <b>63,390</b> |

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละของจำนวนประชากรรวม

ที่มา : กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นอกจากนี้ จากการคาดการณ์ของ องค์การสหประชาชาติยังพบว่าจำนวนประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปของประเทศไทยจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จาก 9.6 ล้านคนในปี พ.ศ. 2558

หรือร้อยละ 13.7 ของจำนวนประชากร เป็น 19.3 ล้านคนในปี พ.ศ. 2593 หรือร้อยละ 26.4 ของจำนวนประชากร (ตารางที่ 2)

**ตารางที่ 2** ประมาณการจำนวนประชากรของประเทศไทยจำแนกตามกลุ่มอายุ พ.ศ. 2558 – 2593 (หน่วย: พันคน)

| กลุ่มอายุ         | 2558          | 2563          | 2573          | 2583          | 2593          |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| อายุต่ำกว่า 15 ปี | 14,484        | 14,322        | 13,651        | 13,077        | 12,690        |
| อายุ 15 – 59 ปี   | 45,856        | 45,410        | 43,973        | 42,680        | 41,340        |
| อายุ 60 ปีขึ้นไป  | <b>9,598</b>  | <b>11,711</b> | <b>15,838</b> | <b>18,246</b> | <b>19,331</b> |
|                   | (13.7)        | (16.4)        | (21.6)        | (24.7)        | (26.4)        |
| จำนวนรวม          | <b>69,938</b> | <b>71,443</b> | <b>73,462</b> | <b>74,003</b> | <b>73,361</b> |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละของจำนวนรวม

ที่มา : <http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2>, United Nations, Population Division.

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อโครงสร้างกำลังแรงงานของประเทศไทยรวมถึงการจ้างงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งจากโครงสร้างกำลังแรงงานจำแนกตามอายุตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 ถึง พ.ศ.2551 พบว่าสัดส่วนของกำลังแรงงานกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปีมีแนวโน้มลดลงเรื่อยๆ โดยลดลงจากร้อยละ 59.57 ในปี พ.ศ. 2544 เป็นร้อยละ 51.71 ในปี พ.ศ.2551 ขณะที่สัดส่วน ของกำลังแรงงานกลุ่มอายุ 40 - 59 ปี และกำลังแรงงานวัย 60 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มสูงขึ้น โดยสัดส่วนของกำลังแรงงานกลุ่มอายุ 40 - 59 ปีสูงขึ้นจากร้อยละ 34.65 เป็นร้อยละ 40.85 และสัดส่วนของกำลังแรงงานวัย 60 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 5.77 เป็นร้อยละ 7.44 ในช่วงเวลาเดียวกัน (ตาราง

ที่ 3) จะเห็นได้ว่ากำลังแรงงานผู้สูงอายุเริ่มมีบทบาทมากขึ้นต่อการจ้างงาน และ การเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจ ทั้งนี้ผลการศึกษาโครงสร้างการทำงานของผู้สูงอายุจากข้อมูลที่ได้จากการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรไทย ณ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ.2551 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าภาคเศรษฐกิจที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุนอกเหนือจากภาคเกษตรและประมง คือ ภาคการขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ โดยมีการจ้างแรงงานสูงอายुर้อยละ 21.8 ของแรงงานสูงอายุทั้งหมด รองลงมา คือ ภาคโรงแรมและภัตตาคาร และภาคการผลิตที่มีการจ้างแรงงานสูงอายุประมาณร้อยละ 8.1 และ 7.9 ของแรงงานสูงอายุทั้งหมด ตามลำดับ (นงนุช สุนทรชวกานต์ และ สายพิณ ชินตระกูลชัย, 2552) ดังนั้นการ

**ตารางที่ 3** สัดส่วนกำลังแรงงานจำแนกตามกลุ่มอายุ พ.ศ.2544 – 2551

(หน่วย: ร้อยละ)

| กลุ่มอายุ              | 2544     | 2545     | 2550     | 2551     |
|------------------------|----------|----------|----------|----------|
| กลุ่มอายุ 15 – 39 ปี   | 59.57    | 58.53    | 52.59    | 51.71    |
| กลุ่มอายุ 40 – 59 ปี   | 34.65    | 35.38    | 40.15    | 40.85    |
| กลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป  | 5.77     | 6.09     | 7.25     | 7.44     |
| รวม                    | 100.0    | 100.0    | 100.0    | 100.0    |
| กำลังแรงงานรวม (พันคน) | 34,059.9 | 34,593.8 | 37,380.4 | 38,151.3 |

ที่มา : คำนวณจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

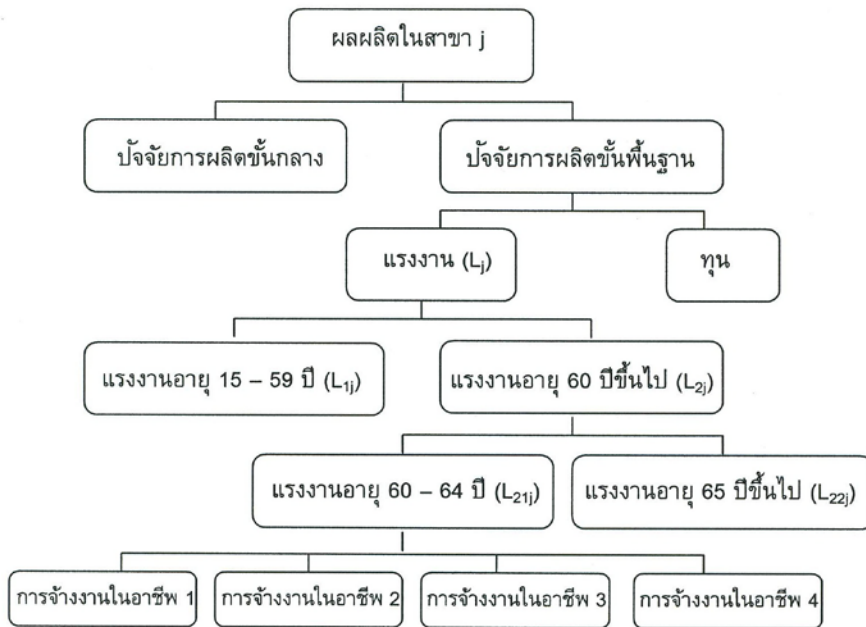
ประมาณการความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเศรษฐกิจดังกล่าวในอนาคตจึงมีประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุในอนาคตได้

## 2. กรอบแนวคิดในการประมาณการความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

เนื่องจากความต้องการใช้แรงงานเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง (Derived Demand) กล่าวคือ ผู้ผลิตจะมีความต้องการใช้แรงงานรวมทั้งปัจจัยการผลิตชนิดต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการผลิตสินค้า ดังนั้น หากอัตราการเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจอยู่ในระดับสูงส่งผลให้ผู้ผลิตมีความต้องการผลิตสินค้ามากขึ้นย่อมหมายถึงความต้องการใช้ปัจจัยการผลิตชนิดต่างๆ รวมถึงความต้องการใช้ปัจจัยแรงงานจะสูงขึ้นตามไปด้วย ในทางตรงกันข้าม ช่วงที่เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ผู้ผลิตจะมีความต้องการผลิตสินค้าน้อยลง ทำให้ความต้องการใช้ปัจจัยการผลิตชนิดต่างๆ รวมถึงความต้องการใช้ปัจจัยแรงงานจะลดลงเช่นกัน ดังนั้นความต้องการจ้างแรงงานจะมากหรือ

น้อยจึงถูกกำหนดโดยอัตราการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ โดยผ่านความต้องการในการผลิตสินค้าของผู้ผลิตซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและปัจจัยการผลิตดังกล่าวสามารถแสดงได้ดังภาพประกอบที่ 1

ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการจ้างแรงงานในสาขาการผลิต  $j$  ในภาพที่ 1 สรุปได้ว่าในการผลิตสินค้าของสาขาการผลิต  $j$  จะใช้ปัจจัยการผลิต 2 ประเภท คือ ปัจจัยการผลิตขั้นกลาง (Intermediate inputs) และ ปัจจัยการผลิตขั้นพื้นฐาน (Primary inputs) โดยปัจจัยการผลิตขั้นพื้นฐานประกอบด้วยแรงงานและทุน ดังนั้น ความต้องการจ้างงานของสาขาการผลิตต่างๆ จึงน่าจะมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในทิศทางเดียวกันกับการขยายตัวของสาขาการผลิตต่างๆ ในระบบเศรษฐกิจทั้งนี้ปัจจัยแรงงานแบ่งออกเป็นแรงงานที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15 - 59 ปี) และแรงงานผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) โดยในกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุนี้ จะแบ่งออกเป็นแรงงานที่มีอายุ 60 - 64 ปี และ แรงงานที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปเนื่องจากแรงงานกลุ่มที่มีอายุ 60 - 64 ปี ในปัจจุบันถือได้ว่าเป็นแรงงานผู้สูงอายุที่ยังมีศักยภาพและมีโอกาสที่ผู้ประกอบการจะตัดสินใจจ้างเพื่อใช้ทดแทนแรงงานอายุ 15 - 59 ปี ได้ค่อนข้างมาก



ภาพประกอบที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการจ้างแรงงานในสาขาการผลิต j

เมื่อความต้องการใช้แรงงานของสาขาการผลิต j ( $L_j$ ) ซึ่งประกอบด้วย แรงงานอายุ 15–59 ปี ( $L_{1j}$ ) และ แรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป ( $L_{2j}$ ) โดยที่  $L_j = L_{1j} + L_{2j}$  ดังนั้น ต้นทุนของการจ้างแรงงานรวมในสาขาการผลิต j ( $C_j$ ) คือ

$$C_j = W_j \times L_j = W_{1j} \times L_{1j} + W_{2j} \times L_{2j} \dots\dots\dots (1)$$

เมื่อ  $W_j$  คือ ค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยในสาขาการผลิต j  $W_{1j}$  คือ ค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยของแรงงานอายุ 15–59 ปีในสาขาการผลิต j และ  $W_{2j}$  คือ ค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยของแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปในสาขาการผลิต j การศึกษานี้กำหนดให้และแรงงาน 60 ปี ขึ้นไปสามารถทดแทนกัน

กันได้โดยค่าความยืดหยุ่นของการทดแทนกันมีค่าคงที่ (Constant Elasticity of Substitution; CES) ตามฟังก์ชันปริมาณการใช้แรงงานดังนี้

$$L_j = CES(L_{1j}, L_{2j}) \dots\dots\dots (2)$$

ในกรณีที่ผู้ผลิตตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานอายุ 15 - 59 ปีและแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปเพื่อให้มีต้นทุนรวมในการใช้แรงงานต่ำที่สุด ทำให้สามารถหาสมการอุปสงค์ของ'แรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป จากสมการที่ (1) และสมการที่ (2) ข้างต้น ได้ดังนี้

$$l_{2j} = l_j + \sigma_j (1 - S_{2j}) (w_{1j} - w) \dots\dots\dots (3)$$

$$\begin{aligned}
 l_j &= \frac{dL_j}{L_j} &&= \text{อัตราการเปลี่ยนแปลงของปริมาณการจ้างแรงงานรวมในสาขาการผลิต } j \text{ (} L_j \text{)} \\
 l_{2j} &= \frac{dL_{2j}}{L_{2j}} &&= \text{อัตราการเปลี่ยนแปลงของปริมาณการจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปในสาขาการผลิต } j \text{ (} L_{2j} \text{)} \\
 w_{1j} &= \frac{dW_{1j}}{W_{1j}} &&= \text{อัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานอายุ 15 – 59 ปีในสาขาการผลิต } j \text{ (} W_{1j} \text{)} \\
 w_{2j} &= \frac{dW_{2j}}{W_{2j}} &&= \text{อัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปในสาขาการผลิต } j \text{ (} W_{2j} \text{)} \\
 \sigma_j & &&= \text{ความยืดหยุ่นของการทดแทนกันระหว่างแรงงานอายุ 15 – 59 ปีและแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปในสาขาการผลิต } j \text{ เมื่อ } \sigma_j > 0 \\
 S_{2j} &= \frac{WL_{2j}}{WL_j} &&= \text{สัดส่วนของต้นทุนค่าจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปเทียบกับต้นทุนการจ้างแรงงานรวมในสาขาการผลิต } j \text{ เมื่อ } 0 < S_{2j} < 1
 \end{aligned}$$

โดยที่ความสัมพันธ์ของตัวแปรในสมการที่ (3) แสดงให้เห็นว่า ปริมาณการจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปจะเปลี่ยนแปลงไปมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับอัตราการเปลี่ยนแปลงของปริมาณการจ้างแรงงานรวม อัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างแรงงานอายุ 15 - 59 ปีเปรียบเทียบกับค่าจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป และ ความยืดหยุ่นของการทดแทนกันระหว่างแรงงานอายุ 15 - 59 ปีและแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป รวมถึงสัดส่วนของต้นทุนค่าจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปเทียบกับต้นทุนการจ้างแรงงานรวม กล่าวคือถ้าค่าจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นในอัตราที่เท่ากับค่าจ้างแรงงานอายุ 15 - 59 ปี ( $w_{1j} = w_{2j}$ ) การจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปจะเพิ่มขึ้นในอัตราเดียวกับปริมาณการจ้างแรงงานรวม ( $l_{2j} = l_j$ ) แต่ถ้าค่าจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นในอัตราที่ต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานอายุ 15 - 59 ปี ( $w_{1j} > w_{2j}$ ) จะส่งผลให้การจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปจะเพิ่มขึ้น ในอัตราที่สูงกว่าอัตราการเพิ่มของปริมาณ

การจ้างแรงงานรวม ( $l_{2j} > l_j$ )

ในกรณีที่ค่าจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นในอัตราที่ต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานอายุ 15 - 59 ปี การจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปจะเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าอัตราการเพิ่มของปริมาณการจ้างแรงงานรวมมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความยืดหยุ่นของการทดแทนกันระหว่างแรงงานอายุ 15 - 59 ปีและแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป และสัดส่วนของต้นทุนค่าจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปเทียบกับต้นทุนการจ้างแรงงานรวม โดยถ้าความยืดหยุ่นของการทดแทนกันระหว่างแรงงานอายุ 15 - 59 ปีและแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปมีค่าน้อย การจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปจะเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าอัตราการเพิ่มของปริมาณการจ้างแรงงานรวมไม่มากนัก แต่ถ้า ความยืดหยุ่นของการทดแทนกันระหว่างแรงงานอายุ 15 - 59 ปี และแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปมีค่ามาก การจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปจะเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าอัตราการเพิ่มของปริมาณการจ้าง

แรงงานรวมมาก ขณะที่สัดส่วนของต้นทุนค่าจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปเทียบกับต้นทุนการจ้างแรงงานรวมที่มีค่าน้อย จะส่งผลให้การจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าอัตราการเพิ่มของปริมาณการจ้างแรงงานรวมมาก ทั้งนี้ เนื่องจากเดิมผู้ผลิตมีการจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปจำนวนน้อยเมื่อค่าจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นในอัตราที่ต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานอายุ 15-59 ปีจึงจูงใจให้ผู้ผลิตมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจจ้างแรงงานกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไปมากขึ้น

นอกจากนี้ ในกลุ่มแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่ประกอบด้วย แรงงานที่มีอายุ 60 - 64 ปี และแรงงานที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปนั้น เนื่องจากผู้สูงอายุในกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 60 - 64 ปี ถือว่าเป็นกลุ่มที่มีศักยภาพในการสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป ประกอบกับผู้สูงอายุทั้ง 2 กลุ่มสามารถทดแทนกันได้ไม่มากนัก หรือ อาจไม่สามารถทดแทนกันได้เลย เพราะส่วนใหญ่เมื่ออายุมากขึ้น ความสามารถในการทำงาน รวมถึงสุขภาพร่างกายมีแนวโน้มจะถดถอยลงเรื่อยๆ การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นไปที่การประมาณการความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 60 - 64 ปี ในสาขาการผลิตต่างๆ ภายใต้ข้อสมมุติว่าอัตราการเปลี่ยนแปลงของปริมาณการจ้างแรงงานที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป เท่ากับอัตราการเปลี่ยนแปลงปริมาณการจ้างแรงงานรวมของแรงงานกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป ดังนั้น ปริมาณการจ้างแรงงานอายุ 60 - 64 ปี ของแต่ละสาขาการผลิตจะเปลี่ยนแปลงไปเล็กน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับอัตราการเปลี่ยนแปลงของปริมาณการจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปของสาขา

การผลิตนั้น ๆ และสัดส่วนของแรงงานอายุ 60 - 64 ปีเทียบกับ แรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป กล่าวคือ ถ้าพบว่าสาขาการผลิตใดมีการจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้น ประกอบกับถ้าสาขาการผลิตนั้น มีการจ้างแรงงานอายุ 60 - 64 ปีเทียบกับแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปในสัดส่วนที่สูง แสดงว่าปริมาณการจ้างแรงงานอายุ 60 - 64 ปี ของสาขาการผลิตนั้นเพิ่มสูงขึ้นมากด้วย

### 3. ผลการประมาณการความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

จากกรอบแนวคิดในการประมาณการความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุดังกล่าวข้างต้น และข้อมูลจากการสำรวจสถานะการทำงานของประชากรไทย ณ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ.2551 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ สามารถประมาณการความต้องการจ้างแรงงานหรือจำนวนผู้มีงานทำ และจำนวนผู้สูงอายุที่มีงานทำในภาพรวมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 ถึง พ.ศ. 2562 รวมถึง จำนวนผู้มีงานทำและจำนวนผู้สูงอายุที่มีงานทำใน 3 สาขาการผลิต ได้แก่ ภาคการผลิต ภาคการขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ และ ภาคโรงแรมและภัตตาคาร ในช่วงเวลาเดียวกัน ดังตารางที่ 4 ถึง ตารางที่ 6 ผลจากการประมาณการจำนวนผู้มีงานทำตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 ถึง พ.ศ. 2562 (ตารางที่ 4) แสดงให้เห็นว่าจำนวนผู้มีงานทำรวมเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 1.52 ต่อปี คือเพิ่มจาก 38.41 ล้านคนในปี พ.ศ. 2552 เป็น 44.68 ล้านคนในปี พ.ศ. 2562 โดยจำนวนผู้มีงานทำในภาคการขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ เพิ่มขึ้นจาก 5.84 ล้านบาท

**ตารางที่ 4** ผลการประมาณการจำนวนผู้มีงานทำรวม และ จำนวนผู้มีงานทำใน 3 สาขาการผลิตหลัก ตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 – 2562

(หน่วย: พันคน)

| ปี                                | รวม             | จำนวนผู้มีงานทำ |                                                         |                          |
|-----------------------------------|-----------------|-----------------|---------------------------------------------------------|--------------------------|
|                                   |                 | ภาคการผลิต      | ภาคการขายส่ง ขายปลีก<br>และ การซ่อมแซม<br>อุปกรณ์ต่าง ๆ | ภาคโรงแรม<br>และภัตตาคาร |
| 2552                              | <b>38,413.4</b> | 5,278.0         | 5,841.5                                                 | 2,443.1                  |
| 2553                              | <b>38,998.9</b> | 5,324.9         | 6,055.8                                                 | 2,536.3                  |
| 2554                              | <b>39,593.5</b> | 5,372.3         | 6,277.8                                                 | 2,633.2                  |
| 2555                              | <b>40,197.0</b> | 5,420.1         | 6,508.0                                                 | 2,733.8                  |
| 2556                              | <b>40,809.8</b> | 5,468.3         | 6,746.7                                                 | 2,838.2                  |
| 2557                              | <b>41,431.9</b> | 5,517.0         | 6,994.1                                                 | 2,946.5                  |
| 2558                              | <b>42,063.5</b> | 5,566.1         | 7,250.5                                                 | 3,059.1                  |
| 2559                              | <b>42,704.7</b> | 5,615.6         | 7,516.4                                                 | 3,175.9                  |
| 2560                              | <b>43,355.7</b> | 5,665.6         | 7,792.0                                                 | 3,297.2                  |
| 2561                              | <b>44,016.7</b> | 5,716.0         | 8,077.8                                                 | 3,423.1                  |
| 2562                              | <b>44,687.7</b> | 5,766.9         | 8,374.0                                                 | 3,553.8                  |
| อัตราเพิ่มเฉลี่ย<br>(ร้อยละต่อปี) | <b>1.52</b>     | <b>0.89</b>     | <b>3.67</b>                                             | <b>3.82</b>              |

ที่มา : นางนุช สุนทรชวากานต์ และ สายพิน ชินตระกูลชัย, 2552: ตารางที่ 5.3

ล้านคน เป็น 8.37 ล้านคนในช่วงเวลาเดียวกัน ขณะที่จำนวนผู้มีงานทำในภาคการผลิตเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยจาก 5.27 ล้านคน เป็น 5.76 ล้านคน ส่วนจำนวนผู้มีงานทำในภาคโรงแรมและภัตตาคารแม้ว่าจะมีสัดส่วนของจำนวนการจ้างงานไม่มากนักเมื่อเทียบกับ 2 สาขาการผลิตที่กล่าวมาข้างต้น อย่างไรก็ตามจำนวนผู้มีงานทำในภาคโรงแรมและภัตตาคารนี้มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นค่อนข้างมากคือ เพิ่มขึ้นจาก 2.44 ล้านคนในปี พ.ศ.2552 เป็น 3.55 ล้านคนในปี พ.ศ.

2562 สำหรับการประมาณการจำนวนแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ (ตารางที่ 5) พบว่าการจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นจาก 2.87 ล้านคนในปี พ.ศ.2552 เป็น 3.68 ล้านคนในปี พ.ศ.2562 ทั้งนี้ มากกว่าร้อยละ 60 ของแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปเป็นแรงงานที่มีอายุระหว่าง 60 ถึง 64 ปี โดยแรงงานอายุ 60 - 64 ปีเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 2.5 ต่อปี คือเพิ่มขึ้นจาก 1.86 ล้านคนเป็น 2.38 ล้านคนในช่วงเวลาเดียวกันเมื่อพิจารณาการจ้างแรงงานอายุ 60 - 64 ปี

แยกตามสาขาการผลิต (ตารางที่ 6) พบว่า ภาคการขนส่ง ขยายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ มีความต้องการจ้างแรงงานอายุ 60 - 64 ปีเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 4.6 ต่อปีโดยเฉลี่ย โดยเพิ่มจาก 2.87 แสนคนในปี พ.ศ.2552 เป็น 4.52 แสนคนในปี พ.ศ.2562 นอกจากนี้ การจ้างแรงงานอายุ 60 - 64 ปีในภาคโรงแรมและภัตตาคารก็มีอัตราการเพิ่มขึ้นที่ค่อนข้างมากคือเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 4.8 ต่อปีโดยเฉลี่ย ขณะที่การจ้างแรงงานอายุ 60 - 64 ปี ในภาคการผลิตกลับมีอัตราการเพิ่มไม่มากนักคือร้อยละ 1.8 ต่อปีโดยเฉลี่ย

จากผลการประมาณการความต้องการจ้างแรงงานใน 3 สาขาการผลิตดังกล่าวข้างต้น จะพบว่า ในระหว่างปี พ.ศ.2552 ถึงพ.ศ.2562 นั้น ภาคการขนส่ง ขยายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ เป็นสาขาการผลิตที่จะมีความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นค่อนข้างมาก นอกจากนี้ยังเป็นสาขาการผลิตที่มีความต้องการจ้างแรงงานอายุ 60 - 64 ปีเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าภาคการขนส่ง ขยายปลีกการซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ เป็นสาขาการผลิตที่แรงงานอายุ 60 - 64 ปี จะมีโอกาสได้ทำงานมากที่สุด นอกจากนี้ภาคโรงแรมและ

**ตารางที่ 5** ผลการประมาณการจำนวนแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปที่มีงานทำรวม และ ที่มีงานทำใน 3 สาขาการผลิตหลัก ตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 – 2562

(หน่วย : พันคน)

| ปี   | จำนวนแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ |            |                                    |                      |
|------|---------------------------------------|------------|------------------------------------|----------------------|
|      | รวม                                   | ภาคการผลิต | ภาคการขนส่ง                        | ภาคโรงแรมและภัตตาคาร |
|      |                                       |            | ขยายปลีก และการซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ |                      |
| 2552 | 2,874.9                               | 318.1      | 678.1                              | 220.2                |
| 2553 | 2,947.1                               | 324.0      | 709.6                              | 230.8                |
| 2554 | 3,021.1                               | 330.0      | 742.5                              | 241.9                |
| 2555 | 3,096.9                               | 336.1      | 777.0                              | 253.6                |
| 2556 | 3,174.7                               | 342.3      | 813.1                              | 265.8                |
| 2557 | 3,254.4                               | 348.7      | 850.9                              | 278.6                |
| 2558 | 3,336.1                               | 355.2      | 890.4                              | 291.9                |
| 2559 | 3,419.9                               | 361.7      | 931.7                              | 306.0                |
| 2560 | 3,505.8                               | 368.4      | 975.0                              | 320.7                |
| 2561 | 3,593.8                               | 375.3      | 1,020.3                            | 336.1                |
| 2562 | 3,684.0                               | 382.2      | 1,067.6                            | 352.3                |

ที่มา : นางนุช สุนทรชวากานต์ และ สายพิน ชินตระกูลชัย, 2552: ตารางที่ 5.4



**ตารางที่ 6** ผลการประมาณการจำนวนแรงงานอายุ 60–64 ปี ที่มีงานทำรวม และ ที่มีงานทำใน  
3 สาขาการผลิตหลัก ตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 – 2562

(หน่วย : พันคน)

| ปี                            | จำนวนแรงงานอายุ 60 – 64 ปี ที่มีงานทำ |            |                                                            |                          |
|-------------------------------|---------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------|--------------------------|
|                               | รวม                                   | ภาคการผลิต | ภาคการขนส่ง<br>ขายปลีก และ การ<br>ซ่อมแซมอุปกรณ์<br>ต่าง ๆ | ภาคโรงแรม<br>และภัตตาคาร |
| 2552                          | 1,861.8                               | 134.3      | 287.2                                                      | 110.2                    |
| 2553                          | 1,908.5                               | 136.8      | 300.5                                                      | 115.5                    |
| 2554                          | 1,956.4                               | 139.3      | 314.5                                                      | 121.1                    |
| 2555                          | 2,005.6                               | 141.9      | 329.1                                                      | 126.9                    |
| 2556                          | 2,055.9                               | 144.5      | 344.3                                                      | 133.0                    |
| 2557                          | 2,107.5                               | 147.2      | 360.3                                                      | 139.4                    |
| 2558                          | 2,160.5                               | 149.9      | 377.1                                                      | 146.1                    |
| 2559                          | 2,214.7                               | 152.7      | 394.6                                                      | 153.2                    |
| 2560                          | 2,270.3                               | 155.5      | 412.9                                                      | 160.5                    |
| 2561                          | 2,327.3                               | 158.4      | 432.1                                                      | 168.3                    |
| 2562                          | 2,385.8                               | 161.3      | 452.1                                                      | 176.3                    |
| อัตราเพิ่มเฉลี่ย(ร้อยละต่อปี) | 2.51                                  | 1.85       | 4.64                                                       | 4.81                     |

**ที่มา :** นางนุช สุนทรชวกันต์ และ สายพิน ชินตระกูลชัย, 2552 : ตารางที่ 5.5

ภัตตาคารซึ่งมีอัตราการเพิ่มของความต้องการจ้างงานค่อนข้างสูงเช่นกัน ประกอบกับในปัจจุบันจำนวนการจ้างแรงงานอายุ 60 - 64 ปีในภาคโรงแรมและภัตตาคารนี้ยังมีไม่มากนัก ดังนั้นโอกาสในการจ้างแรงงานอายุ 60 - 64 ปีของภาคโรงแรมและภัตตาคารในอนาคตก็มีความเป็นไปได้มากเช่นเดียวกัน ขณะที่ความต้องการ การจ้างแรงงานอายุ 60 - 64 ปีในภาคการผลิตนั้นผลิตนั้นพบว่ามีการขยายตัวไม่มากนัก

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าประมาณการของกำลังแรงงานรวม (Labor Force) และกำลังแรงงานของผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไปในระหว่างปีพ.ศ. 2552 ถึง 2562<sup>3</sup> เปรียบเทียบผลการประมาณความต้องการจ้างแรงงานรวม และ ความต้องการจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป จะพบว่ากำลังแรงงานรวมเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 1.74 ต่อปี ขณะที่ความต้องการจ้างงานรวมเพิ่มขึ้นในอัตราที่ต่ำกว่าเล็กน้อยคือเฉลี่ยร้อยละ 1.52 ต่อปี (ตารางที่ 7)

<sup>3</sup> การศึกษา<sup>3</sup> กำหนดให้กำลังแรงงานรวมและกำลังแรงงานที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมีอัตราการเพิ่มในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2552 ถึง 2562 เท่ากับอัตราเพิ่มเฉลี่ยในระหว่างปี 2544 - 2551

**ตารางที่ 7** เปรียบเทียบผลการประมาณการกำลังแรงงานรวม และความต้องการจ้างงานรวม  
ในปี พ.ศ.2552 – 2562

(หน่วย: พันคน)

| ปี                              | กำลังแรงงานรวม | ความต้องการจ้างงานรวม | ส่วนต่าง |
|---------------------------------|----------------|-----------------------|----------|
| 2552                            | 38,789.7       | 38,413.4              | 376.3    |
| 2553                            | 39,442.9       | 38,998.9              | 444.0    |
| 2554                            | 40,111.6       | 39,593.5              | 518.2    |
| 2555                            | 40,796.3       | 40,197.0              | 599.3    |
| 2556                            | 41,497.5       | 40,809.8              | 687.8    |
| 2557                            | 42,216.0       | 41,431.9              | 784.1    |
| 2558                            | 42,952.3       | 42,063.5              | 888.8    |
| 2559                            | 43,707.1       | 42,704.7              | 1,002.3  |
| 2560                            | 44,481.1       | 43,355.7              | 1,125.3  |
| 2561                            | 45,275.0       | 44,016.7              | 1,258.4  |
| 2562                            | 46,089.7       | 44,687.7              | 1,402.1  |
| <b>อัตราเพิ่ม (ร้อยละต่อปี)</b> | <b>1.74</b>    | <b>1.52</b>           |          |

ที่มา : นางนุช สุนทรชวากานต์ และ สายพิน ชินตระกูลชัย, 2552: ตารางที่ 5.6

แต่เมื่อพิจารณากำลังแรงงานของผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไป เทียบกับความต้องการจ้างแรงงานในกลุ่มนี้ (ตารางที่ 8) จะพบว่า กำลังแรงงานของผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 5.38 ต่อปี ขณะที่ความต้องการจ้างแรงงานกลุ่มนี้ เพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 2.5 ต่อปี ซึ่งต่ำกว่าอัตราการเพิ่มของกำลังแรงงานของผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไปค่อนข้างมาก จากแนวโน้มของกำลังแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นอย่างมากในช่วง 10 ปีข้างหน้า ขณะที่อัตราการเพิ่มของความต้องการจ้างแรงงานกลุ่มนี้มีไม่มากนัก การกำหนดแนวทางรวมถึงมาตรการจูงใจต่าง ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสและสร้างงาน

ให้กับผู้สูงอายุจึงถือว่าถือเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยสาขาการผลิตที่คาดว่าจะมีความเป็นไปได้ที่จะสามารถรองรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุได้มากที่สุดคือ ภาคการขนส่ง ขยายปลีกรถการซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ รองลงมาคือ ภาคโรงแรม และภัตตาคารและภาคการผลิต ตามลำดับจากการที่โครงสร้างประชากรกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่มีผู้สูงอายุในสัดส่วนที่มากขึ้น ประกอบกับ ในโลกปัจจุบันที่มีวิวัฒนาการของวิทยาการใหม่ๆ ทำให้ประชากรส่วนใหญ่มีสุขภาพที่ดีขึ้น และมีอายุยืนยาวขึ้น ส่งผลให้กำลังแรงงานผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นและจากผลการประมาณการกำลังแรงงาน

**ตารางที่ 8** เปรียบเทียบผลการประมาณการกำลังแรงงานและ ความต้องการจ้างแรงงาน  
ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ในปี พ.ศ.2552 – 2562

(หน่วย: พันคน)

| ปี                       | กำลังแรงงาน<br>ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป | ความต้องการจ้าง<br>แรงงาน<br>ที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป | ส่วนต่าง |
|--------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------|
| 2552                     | 2,990.5                              | 2,874.9                                             | 115.6    |
| 2553                     | 3,151.5                              | 2,947.1                                             | 204.4    |
| 2554                     | 3,321.1                              | 3,021.1                                             | 300.0    |
| 2555                     | 3,499.8                              | 3,096.9                                             | 402.9    |
| 2556                     | 3,688.2                              | 3,174.7                                             | 513.5    |
| 2557                     | 3,886.7                              | 3,254.4                                             | 632.3    |
| 2558                     | 4,095.9                              | 3,336.1                                             | 759.8    |
| 2559                     | 4,316.4                              | 3,419.9                                             | 896.5    |
| 2560                     | 4,548.7                              | 3,505.8                                             | 1,042.9  |
| 2561                     | 4,793.5                              | 3,593.8                                             | 1,199.7  |
| 2562                     | 5,051.6                              | 3,684.0                                             | 1,367.5  |
| อัตราเพิ่ม (ร้อยละต่อปี) | 5.38                                 | 2.51                                                |          |

ที่มา : นางสุ สุนทรชวากานต์ และ สายพิน ชินตระกูลชัย, 2552: ตารางที่ 5.7

#### 4. แนวทางในการเพิ่มโอกาสการ ทำงานของผู้สูงอายุ

และความต้องการจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป ในปี พ.ศ.2552 ถึงพ.ศ.2562 ที่ได้กล่าวมาข้างต้น พบว่า กำลังแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าความต้องการจ้างแรงงานกลุ่มนี้ ดังนั้นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีโอกาในการทำงานได้อย่างจริงจัง ในกรณีที่ผู้สูงอายุมียังคงความต้องการทำงานเนื่องจากเห็นว่าตนเองยังมีเห็นว่าคุณสมบัติและความสามารถและมี

สุขภาพแข็งแรงเพียงพอที่จะทำงานได้<sup>4</sup> นอกจากเป็นการช่วยให้ผู้สูงอายุมีรายได้โดยไม่ต้องพึ่งพิงบุตรหลานหรือความช่วยเหลือจากรัฐแล้ว ยังสามารถช่วยลดภาระของประชากรวัยทำงานในการดูแลผู้สูงอายุได้อีกทางหนึ่งด้วย

งานศึกษาต่างๆ ที่ผ่านมามีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับด้านอุปสงค์ของแรงงานผู้สูงอายุ รวมถึงมาตรการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่ง

<sup>4</sup> จากผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ.2551 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่า ร้อยละ 31 ของผู้สูงอายุที่ว่างงานต้องการหางานทำ

ประกอบด้วยการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการทำงานที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ การส่งเสริมหรือจูงใจให้ภาคเอกชนสนใจและให้ความสำคัญกับการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน โดยใช้มาตรการด้านภาษี หรือเงินอุดหนุน รวมถึงการกำหนดโควตาการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เป็นต้น ข้อเสนอที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำของผู้สูงอายุ ดังกล่าวจะส่งผลให้ความต้องการจ้างแรงงานของผู้สูงอายุขยายตัวสอดคล้องกับอุปทานแรงงานผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในอนาคตมากขึ้นเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับอัตราการเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจ สำหรับด้านผู้ประกอบการในสาขาการผลิตต่างๆ จะมีความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุหรือไม่ มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของผู้สูงอายุรวมถึงค่าจ้างแรงงานของผู้สูงอายุเหล่านั้นด้วย ซึ่งผู้ประกอบการย่อมตัดสินใจจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เมื่อเห็นว่าผู้สูงอายุสามารถสร้างผลตอบแทนให้เขาได้คุ้มค่างบค่าจ้างของผู้สูงอายุเหล่านั้นนั่นเอง

สำหรับข้อเสนอในการจัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการทำงานที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุนั้น อาจจะช่วยให้แรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปมีความสามารถในการทดแทนแรงงานในวัยทำงานได้มากขึ้น ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบผลกระทบต่อความต้องการจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปในกรณีที่ค่าความยืดหยุ่นของการทดแทนกันระหว่างแรงงานอายุ 15 - 59 ปีและแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป ( $\sigma$ ) มีค่าต่างกัน

พบว่า ถ้าแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปมีความสามารถทดแทนแรงงานในวัยทำงานได้มากขึ้น (ค่าความยืดหยุ่นของการทดแทนกันระหว่างแรงงานอายุ 15 - 59 ปีและแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปมีค่ามากขึ้น) จะส่งผลให้ความต้องการจ้างแรงงานอายุ 60 ปี ขึ้นไปเพิ่มขึ้น (ตารางที่ 9)

ส่วนข้อเสนอในการส่งเสริมหรือจูงใจให้ภาคเอกชนสนใจและให้ความสำคัญกับการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน โดยใช้มาตรการด้านภาษี เช่นยอมให้นำค่าจ้างผู้สูงอายุในอาชีพบริการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายได้มากกว่าหนึ่งเท่า อาจจะส่งผลให้ต้นทุนเฉลี่ยของการจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปลดลง ส่งผลให้อัตราการเพิ่มของค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป ( $w_2$ ) มีค่าต่ำกว่าอัตราการเพิ่มของค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานอายุ 15 - 59 ปี ( $w_1$ ) ทั้งนี้ เมื่ออัตราการเพิ่มของค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปแตกต่างกับอัตราการเพิ่มของค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานอายุ 15 - 59 ปี จะส่งผลกระทบ ต่อความต้องการจ้างแรงงานอายุ 60 ปีแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งพบว่าความต้องการจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปจะเพิ่มมากขึ้น ถ้าอัตราการเพิ่มของค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปต่ำกว่าอัตราการเพิ่มของค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานอายุ 15 - 59 ปีมากขึ้น (ตารางที่ 10)

ส่วนข้อเสนอในการส่งเสริมหรือจูงใจให้ภาคเอกชนสนใจและให้ความสำคัญกับการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานโดยใช้มาตรการด้านภาษี เช่น

**ตารางที่ 9** ความต้องการจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป ในปี พ.ศ. 2552 – 2562 กรณีที่ความยืดหยุ่นของการทดแทนกันระหว่างแรงงานอายุ 15 - 59 ปี และแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปมีค่าแตกต่างกัน

(หน่วย: พันคน)

| ปี   | ความต้องการจ้างแรงงาน อายุ 60 ปีขึ้นไป |                  |                    |
|------|----------------------------------------|------------------|--------------------|
|      | ความยืดหยุ่น = 2                       | ความยืดหยุ่น = 1 | ความยืดหยุ่น = 0.8 |
| 2552 | 2,902.6                                | 2,874.9          | 2,869.4            |
| 2553 | 3,004.1                                | 2,947.1          | 2,935.7            |
| 2554 | 3,109.1                                | 3,021.1          | 3,003.7            |
| 2555 | 3,217.9                                | 3,096.9          | 3,073.2            |
| 2556 | 3,330.4                                | 3,174.7          | 3,144.3            |
| 2557 | 3,446.9                                | 3,254.4          | 3,217.0            |
| 2558 | 3,567.5                                | 3,336.1          | 3,291.4            |
| 2559 | 3,692.2                                | 3,419.9          | 3,367.6            |
| 2560 | 3,821.4                                | 3,505.8          | 3,445.5            |
| 2561 | 3,955.0                                | 3,593.8          | 3,525.2            |
| 2562 | 4,093.3                                | 3,684.0          | 3,606.8            |

ที่มา : นงนุช สุทธธรวาทน์ และ สายพิน ชินตระกูลชัย, 2552: ตารางที่ 6.1

ยอมให้นำค่าจ้างผู้สูงอายุในอาชีพบริการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายได้มากกว่าหนึ่งเท่า อาจส่งผลให้ต้นทุนเฉลี่ยของการจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปลดลง ส่งผลให้อัตราการเพิ่มของค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป ( $w_{2j}$ ) มีค่าต่ำกว่าอัตราการเพิ่มของค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานอายุ 15 - 59 ปี ( $w_{1j}$ ) ทั้งนี้ เมื่ออัตราการเพิ่มของค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปแตกต่างกับอัตราการเพิ่มของค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานอายุ 15 - 59 ปี จะส่งผลกระทบต่อความต้องการจ้างแรงงานอายุ 60 ปีแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งพบว่าความต้องการจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป

จะเพิ่มมากขึ้น ถ้าอัตราการเพิ่มของค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปต่ำกว่าอัตราการเพิ่มของค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานอายุ 15 - 59 ปีมากขึ้น (ตารางที่ 10)

## 5. บทสรุป

ภายใต้สถานการณ์ที่โครงสร้างกำลังแรงงาน ของประเทศไทยกำลังเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ สัดส่วนของกำลังแรงงานวัยทำงานมีแนวโน้มลดลง ขณะที่สัดส่วนของกำลังแรงงานผู้สูงอายุมีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหา

**ตารางที่ 10** ความต้องการจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป ในปี พ.ศ. 2552 – 2562 กรณีที่อัตราการเพิ่มของค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปเทียบกับอัตราการเพิ่มของค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานอายุ 15 – 59 ปีมีค่าแตกต่างกัน

(หน่วย: พันคน)

| ปี   | ความต้องการจ้างแรงงาน อายุ 60 ปีขึ้นไป<br>เมื่ออัตราการเพิ่มของค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป<br>ต่ำกว่าอัตราการเพิ่มของค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานอายุ 15 – 59 ปี |          |            |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|
|      | ร้อยละ 1.5                                                                                                                                                            | ร้อยละ 1 | ร้อยละ 0.5 |
| 2552 | 2,888.7                                                                                                                                                               | 2,874.9  | 2,861.1    |
| 2553 | 2,975.5                                                                                                                                                               | 2,947.1  | 2,918.8    |
| 2554 | 3,064.9                                                                                                                                                               | 3,021.1  | 2,977.7    |
| 2555 | 3,157.0                                                                                                                                                               | 3,096.9  | 3,037.8    |
| 2556 | 3,251.8                                                                                                                                                               | 3,174.7  | 3,099.0    |
| 2557 | 3,349.5                                                                                                                                                               | 3,254.4  | 3,161.6    |
| 2558 | 3,450.1                                                                                                                                                               | 3,336.1  | 3,225.4    |
| 2559 | 3,553.8                                                                                                                                                               | 3,419.9  | 3,290.4    |
| 2560 | 3,660.5                                                                                                                                                               | 3,505.8  | 3,356.8    |
| 2561 | 3,770.5                                                                                                                                                               | 3,593.8  | 3,424.6    |
| 2562 | 3,883.8                                                                                                                                                               | 3,684.0  | 3,493.7    |

ที่มา : นางนุช สุนทรชวกานต์ และ สายพิน ชินตระกูลชัย, 2552: ตารางที่ 6.2

ในการจ้างงาน และ การเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจในอนาคต

ผลการศึกษาโครงสร้างการทำงานของ ผู้สูงอายุจากข้อมูลการสำรวจสถานะการทำงานของ ประชากรไทย ณ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ.2551 ของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าภาคเศรษฐกิจที่มี บทบาทสำคัญในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ นอกเหนือจากภาคเกษตรและประมง ได้แก่ ภาค การผลิต ภาคการขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซม อุปกรณ์ต่างๆ และ ภาคโรงแรมและภัตตาคาร และ

จากการประมาณการความต้องการจ้างแรงงาน ผู้สูงอายุในอนาคตอีก 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2553 ถึง พ.ศ. 2562) พบว่าความต้องการจ้างแรงงาน ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 2.5 ต่อปี โดยความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ดังกล่าวนั้นมากกว่า ร้อยละ 60 เป็นแรงงานในกลุ่ม ที่มีอายุระหว่าง 60 - 64 ปี

เมื่อพิจารณาความต้องการการจ้างแรงงาน อายุ 60 - 64 ปีแยกตามสาขาการผลิต จะพบว่า ภาคการขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์

ต่างๆ มีความต้องการจ้างแรงงานอายุ 60 - 64 ปี จำนวนมากที่สุด โดยเพิ่มจาก 2.87 แสนคนในปี พ.ศ.2552 เป็น 4.52 แสนคนในปี พ.ศ.2562 รองลงมาคือภาคการผลิต และภาคโรงแรมและภัตตาคาร อย่างไรก็ตามความต้องการจ้างแรงงานอายุ 60 - 64 ปี ในภาคโรงแรมและภัตตาคารมีอัตราการเพิ่มเฉลี่ยร้อยละ 4.8 ต่อปี ซึ่งเป็นอัตราสูงที่สุดเมื่อเทียบกับภาคการขนส่ง ขยายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ และ ภาคการผลิต

แม้ว่าความต้องการจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นคือเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 2.5 ต่อปี แต่เมื่อพิจารณากำลังแรงงานเทียบกับความต้องการจ้างแรงงานในกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไปแล้ว จะพบว่า กำลังแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 5.4 ต่อปี ซึ่งสูงกว่าความต้องการจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปค่อนข้างมาก ดังนั้นแนวทางการดำเนินงานเพื่อเพิ่มความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งหมายถึงการเพิ่มโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุในอนาคตนั้น ควรส่งเสริมให้ภาคเอกชนจัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการทำงานให้กับผู้สูงอายุตามความสามารถและสอดคล้องกับความต้องการจ้างแรงงานในสาขาการผลิต เพื่อให้แรงงานของผู้สูงอายุสามารถทดแทนแรงงานในวัยทำงานได้มากขึ้น นอกจากนี้การส่งเสริมหรือจูงใจให้ภาคเอกชนสนใจและให้ความสำคัญกับการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน โดยใช้มาตรการด้านภาษี ได้แก่ การให้ผู้ประกอบการสามารถนำค่าจ้างผู้สูงอายุมาหักเป็นค่าใช้จ่ายได้มากกว่าหนึ่งเท่า การให้สิทธิลดหย่อนภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ หรือ การให้เงินอุดหนุนสถานประกอบการที่มี

นโยบายส่งเสริมการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะสามารถช่วยให้ผู้สูงอายุมีโอกาสในการทำงานได้อย่างจริงจัง ซึ่งช่วยให้ผู้สูงอายุมีรายได้และสามารถลดการพึ่งพิงบุตรหลานหรือความช่วยเหลือจากรัฐได้ อีกทั้งยังสามารถช่วยบรรเทาผลกระทบต่อการจ้างงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่อาจจะเกิดจากปัญหาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในอนาคต ที่ประชากรวัยทำงานมีสัดส่วนลดลงได้อีกด้วยบทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการศึกษาเรื่อง “การสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ” โดย นางนุช สุนทรชวกันต์ และ สายพิน ชินตระกูลชัย เสนอต่อ มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) โดยได้รับทุนสนับสนุนจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.)

## เอกสารอ้างอิง

- ชลัยพร อมรวัฒนา และ คณะ. (2551). การศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- นางนุช สุนทรชวกันต์ และ สายพิน ชินตระกูลชัย.(2552).การสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ, เสนอต่อมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) โดยได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานกองทุน

สนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.). สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2551). **โครงการสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ** เสนอต่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2551). **โครงการศึกษาผลกระทบการขยายอายุการทำงานของภาคเอกชน** เสนอต่ กลุ่มงานบูรณาการหลักประกันผู้สูงอายุ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. สมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ. (2551). **โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ**. เสนอต่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2550). **รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2550**.

Chan, S. and Stevens, A. H. (2001). "Job loss and employment pattern of older workers", **Journal of Labor Economics**, 19(2): 494-521.

Graf, Nikolaus., et al. (2009). **Labour Supply of Subsidies Old-Age Part-Time Scheme in Austria**. Working Paper No. 0906. The Austrian Center for Labor Economics and the Analysis of the Welfare State.

Heywood, John S. and Siebert, W. Stanley. (2009). **Understanding the Labour Market for Older Workers: A Survey**. Discussion Paper No. 4033. The Institution for the Study of Labor (IZA).

<http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2>. **World Population Prospects: The 2008 Revision**, Population Division, United Nations.

<http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/population.html>. ข้อมูลด้านประชากรและแรงงาน, สำนักงานสถิติแห่งชาติ.