

การทำงานและผลตอบแทนแรงงาน ของผู้สูงอายุไทย

The Workings of the Thai Elderly and Their Earnings

บงนุช สุนทรชวกันต์
Nongnuch Soonthornchawakan

บทคัดย่อ

แรงงานผู้สูงอายุไทยส่วนใหญ่ยังคงทำงานเต็มเวลาและทำงานอยู่มากที่สุด ในภาคการขายส่งและขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน ภาคโรงแรมและภัตตาคาร และภาคการผลิต งานศึกษานี้วิเคราะห์ โอกาสและความสามารถในการทำงานของผู้สูงอายุโดยการพิจารณาโครงสร้างผลตอบแทนตามอายุของแรงงานในสามภาคเศรษฐกิจ ดังกล่าว โครงสร้างผลตอบแทนตามอายุของแรงงานมีลักษณะที่แตกต่างกันไปในแต่ละอาชีพและภาคเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงของผลตอบแทนตามอายุของแรงงานเหล่านั้นอธิบายได้จากผลของความสามารถในการสะสมทุนมนุษย์ และความเร็วของความเสื่อมถอยในสมรรถนะทางกายของแรงงาน นอกจากนี้ ยังมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติด้านเพศและอายุของแรงงานซึ่งอาจมี ผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผลตอบแทนตามอายุของแรงงานในบางอาชีพและภาคเศรษฐกิจด้วย ดังนั้น การดำเนินมาตรการอย่าง มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุจึงต้องคำนึงถึงทั้งโอกาสและค่าตอบแทนที่ผู้สูงอายุจะได้รับในการทำงาน ต่อไปในแต่ละอาชีพและภาคเศรษฐกิจ

คำสำคัญ: ผู้สูงอายุ การทำงาน ผลตอบแทน อาชีพ

Abstract

Most Thai elderly labors still work full time and are most active in the wholesale and retail trade and repair of motor vehicles, motorcycles, personal and household goods sector, the hotels and restaurants sector, and the manufacturing sector. This study analyzes the opportunities and capabilities of the elderly work by using the age-earnings profile of labors in these three sectors. The shapes of age-earnings profile of labors look differently as related to each occupation and economic sector. The changes of earnings over the life of workers can be explained by the ability to accumulate human capital, and the quick deteriorating

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

บทความนี้ปรับปรุงจากรายงานวิจัยของ บงนุช สุนทรชวกันต์ และ สายพิน ชินตระกูลชัย (2552) เรื่องการสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ เสนอต่อมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) ได้รับทุนสนับสนุน จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) และ ได้รับความอนุเคราะห์ด้านข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ

physical capabilities of workers. Moreover, the discrimination on gender and age of workers might influence the shapes of age-earnings profile of labors in certain occupations and economic sectors. Hence, to support the elderly workings, the effective measures must be taken into account regarding both the opportunities and the compensation that the elderly labors would get to continue working in each occupation and economic sector.

Keywords: *Elderly, Work, Earnings, Occupation*

บทนำ

จากการสำรวจประชากรสูงอายุในปี พ.ศ. 2550 และ พ.ศ. 2554 พบว่า เกือบครึ่งหนึ่งของผู้สูงอายุไทย (ประชาชนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป) ในปัจจุบันนี้ยังคงสามารถพึ่งพิงบุตรหลาน แต่ยังมีผู้สูงอายุอีกร้อยละ 35 ที่มีรายได้หลักมาจากการทำงาน (Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute, 2013) การที่ผู้สูงอายุยังคงทำงานอยู่ต่อไปในตลาดแรงงานนั้นเพราะคิดว่าตนยังมีความรู้ความสามารถเพียงพอ ไม่ต้องการเป็นภาระแก่บุตรหลาน (สมรภัทร์รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ, และ นงนุช อินทวิเศษ, 2551) หรือบางรายประสบความยากลำบากมีรายได้ค่อนข้างไม่เพียงพอจึงต้องการที่จะหางานทำเพื่อเลี้ยงชีพ (นงนุช สุนทรชวากานต์ และ สายพิน ชินตระกูลชัย, 2552) แม้ปัจจุบันภาครัฐได้พยายามให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากจนในรูปของสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น การจ่ายเบี้ยยังชีพ เป็นต้น แต่ก็ยังไม่สามารถช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากจนที่มีจำนวนมากเหล่านี้ได้อย่างเพียงพอ และยังในอนาคตเมื่อโครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงมากกว่านี้ การที่รัฐจะสามารถช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากจนได้ก็จะยากยิ่งขึ้น ดังนั้น หากผู้สูงอายุสามารถพึ่งตนเองได้มีงานทำต่อไป ก็จะช่วยให้ผู้สูงอายุมีโอกาสเพิ่มช่วงระยะเวลาการสะสมเงินออมสำหรับใช้ในบั้นปลายชีวิต และผู้สูงอายุที่ยากจนไม่มีบุตรหลานเป็นที่พึ่งก็จะสามารถมีรายได้ดำรงชีพอยู่ได้ในวัยชราได้อย่างมีศักดิ์ศรี บทความนี้จึงมีเป้าหมายที่จะศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุในภาคเศรษฐกิจต่างๆ ทั้งนี้พบว่า นอกเหนือจากภาคการเกษตรและประมงแล้ว ยังมีผู้สูงอายุจำนวนมากทำงานอยู่ในภาคการขายส่งและขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน (ต่อไปนี้จะเรียกเพียงภาคการขายส่ง-ขายปลีกฯ) รองลงมาคือในภาคโรงแรมและภัตตาคาร และภาคการผลิต งานศึกษานี้วิเคราะห์โอกาสและความสามารถในการทำงานของผู้สูงอายุโดยการพิจารณาจากโครงสร้างผลตอบแทนตามอายุของแรงงานที่ประกอบอาชีพต่างๆ ในสามภาคเศรษฐกิจดังกล่าว และพบว่ามีลักษณะที่แตกต่างกันไปซึ่งอธิบายได้จากผลของความสามารถ

ในการสะสมทุนมนุษย์และความเสื่อมถอยของสภาพร่างกายของแรงงานที่ต่างกัน เช่น ความสามารถในการสะสมทุนมนุษย์ของแรงงานอาชีพผู้จัดการและอาชีพช่างฝีมือหัตถกรรม หรือสมรรถนะที่ลดลงอย่างรวดเร็วของแรงงานอาชีพพื้นฐานที่ต้องใช้แรงกาย เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติด้านเพศและอายุในอาชีพพนักงานบริการด้วย ดังนั้น เพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุทำงานอยู่ต่อไปได้ จึงควรเลือกใช้มาตรการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยพิจารณาทั้งความเป็นไปได้ในการสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ และค่าตอบแทนที่แรงงานผู้สูงอายุได้รับซึ่งแตกต่างกันไปตามอาชีพและภาคเศรษฐกิจ

แนวคิดเรื่องผลตอบแทนและอุปทานแรงงานในวงจรชีวิต

Mincer (1974) เป็นคนแรกที่สร้างรูปแบบการวิจัยเชิงประจักษ์ของผลตอบแทนตลอดชีวิตการทำงานของแรงงาน ซึ่งเป็นที่รู้จักกันทั่วไปในชื่อว่า Mincer earning function โดยใช้ข้อมูลตัวอย่างของชนผิวดำในสหรัฐอเมริกาจำนวน 31,593 คนในปี ค.ศ. 1959 เพื่อประมาณอัตราผลตอบแทนจากการทำงาน ผลการศึกษาประการหนึ่งที่พบคือ ประสิทธิภาพในการทำงานและการศึกษาในโรงเรียนมีผลทางบวกต่อรายได้ของคนแต่เพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง เนื่องจากการลงทุนในทุนมนุษย์ที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น จะเหลือเวลาทำงานน้อยลงและเวลาที่แรงงานที่อายุมากจะสร้างรายได้ลดลง โอกาสที่นายจ้างจะได้ประโยชน์จากการลงทุนการอบรมให้แก่แรงงานสูงอายุจึงมีน้อย ดังนั้น การสร้างทุนมนุษย์ของแรงงานที่อายุมากจึงมีน้อยลง นั่นคือเมื่อแรงงานมีอายุมากขึ้น การสะสมทุนมนุษย์จึงเพิ่มขึ้นด้วยอัตราที่น้อยลง (decreasing rate) ลักษณะเส้นความสัมพันธ์ระหว่างอัตราผลตอบแทนและประสิทธิภาพของแรงงานในช่วงประมาณ 10 ปีแรก แสดงถึงผลตอบแทนแรงงานที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจึงมีลักษณะสูงชัน จากนั้นเมื่อแรงงานมีอายุมากขึ้น ผลตอบแทนจึงเพิ่มในอัตราที่ลดลงตลอดช่วงชีวิต

การทำงาน (rate of wage growth decline overtime) ดังนั้น เส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนและอายุของแรงงานหรือที่เรียกว่าโครงสร้างผลตอบแทนตามอายุของแรงงาน (age-earnings profile) จึงมักมีลักษณะเป็นเส้นโค้งเข้าหาอายุของแรงงานนั่นเอง (Mincer, 1958; Mincer, 1974) นอกจากนี้ Psacharopolous (1985) ยังพบลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างอายุและรายได้รายปีของประเทศที่พัฒนาเหมือนกับที่พบโดย Mincer (1974) และได้อธิบายด้วยว่า เส้นรายได้นี้มีลักษณะโค้งเข้าสู่แกนอายุ (concave) โดยในช่วงแรกหลังจบการศึกษา รายได้จะเพิ่มขึ้นเร็วและเริ่มช้าลง และจะถึงจุดสูงสุดในช่วงอายุระหว่าง 50-60 ปี จากนั้นจะค่อยๆ ลดลง Ben-Porath (1967), Heckman (1976), และ Weiss (1986) ก็ได้สนับสนุนการอธิบายของทฤษฎีการลงทุนในทุนมนุษย์ต่อความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และอายุตลอดช่วงชีวิตของการทำงานของแรงงาน (Polachek, 2007)

ในการเลือกตัดสินใจทำงานและบริโภคในเวลาต่างๆ ตลอดช่วงชีวิต แรงงานสามารถแลกการพักผ่อนในปัจจุบัน ด้วยการทํานานหนักและเก็บออมไว้เพื่อที่จะสามารถบริโภคได้มากขึ้นในอนาคต การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของอัตราผลตอบแทนจากการทํานานในวงจรชีวิตของแรงงานนั้น (evolutionary หรือ transitory wage change) ไม่ได้กระทบถึงการเปลี่ยนแปลงของรายได้ทั้งชีวิต เพราะในการตัดสินใจทำงานนั้น บุคคลมักคิดคำนวณรายได้ทั้งชีวิตของตนเอง และสามารถทดแทนการพักผ่อนข้ามเวลาได้ตามการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างในเวลาต่างๆ โดยทดแทนการพักผ่อนในเวลาที่มีอัตราค่าจ้างสูงด้วยการทํานานมากขึ้น แล้วจึงเพิ่มการพักผ่อนในอนาคตที่ต้นทุนในการพักผ่อนลดลง

ทฤษฎีที่ทำนายการจัดสรรเวลาของคนในวงจรชีวิตที่เรียกว่า intertemporal substitution hypothesis นี้ อธิบายอุปทานแรงงานในวงจรชีวิตของบุคคลที่โดยทั่วไปลักษณะของเส้นผลตอบแทนตามอายุมีลักษณะโค้งเข้าหาอายุ กล่าวคือเมื่อบุคคลมีอายุน้อยจะมีรายได้ต่ำเนื่องจากได้รับอัตราค่าจ้างซึ่งก็เป็นต้นทุนค่าเสียโอกาสของการพักผ่อนต่ำ ดังนั้น ในช่วงอายุน้อยๆ บุคคลจึงมักไม่ทุ่มเทเวลากับการทำงาน แต่มักใช้ไปกับการเรียนรู้หนังสือ แต่เมื่อแรงงานอยู่ในช่วงสูงอายุจะได้รับอัตราผลตอบแทนจากการทํานานลดลงและต้นทุนค่าเสียโอกาสของการพักผ่อนนี้มีค่าต่ำลง ในช่วงอายุหลายๆ บุคคลจึงมักทำงานน้อยลงหรือเลิกทำงานหรือเกษียณอายุ ทั้งนี้ ในช่วงอายุประมาณ 20-30 ปี อัตราค่าจ้างหรือรายได้ของแรงงานจะสูงขึ้นตามอายุอย่างรวดเร็วและแรงงานจะตอบสนองต่อการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้าง ในช่วงกลางของชีวิต เช่น ช่วง 30-40 ปี

จึงเป็นช่วงที่แรงงานมีวุฒิภาวะและสามารถสะสมประสบการณ์ จึงได้รับอัตราผลตอบแทนจากการทํานานสูงที่สุดในช่วงชีวิตการทำงาน การที่ต้นทุนค่าเสียโอกาสของการพักผ่อนมีค่าสูงขึ้นและสูงสุดนี้ ช่วงกลางของชีวิตจึงเป็นช่วงที่บุคคลใช้เวลาไปกับการทํานานมากจนเรียกได้ว่าเป็นช่วงอายุหลักในการทำงาน (prime-age working year) เนื่องจากเป็นการคุ้มค่าสำหรับแรงงานที่จะทำงานมากในช่วงกลางของชีวิต และนํารายได้จากการทำงานไปลงทุนเพื่อนำมาซื้อสินค้าบริโภคและพักผ่อนมากขึ้นในช่วงอายุใกล้เกษียณ ซึ่งเป็นเวลาที่ได้รับอัตราค่าจ้างต่ำ และการพักผ่อนก็ไม่มีต้นทุนที่สูง โดยจะคุ้มค่ากว่าการทำงานมากตอนสูงอายุซึ่งได้รับอัตราค่าจ้างที่ต่ำ หรือการพักผ่อนๆ ในช่วงกลางของชีวิตซึ่งเป็นเวลาที่ได้รับอัตราค่าจ้างสูง

ดังนั้น แม้เส้นอุปทานในวงจรชีวิตของแรงงาน (labor supply over the life cycle) จะมีลักษณะเดียวกับเส้นโครงสร้างผลตอบแทนตามอายุของแรงงาน แต่เส้นการทำงานจะไม่โค้งสูงเหมือนเส้นผลตอบแทนแต่จะค่อนข้างแบนกว่า คือในช่วงวัย 35-50 ปี การทํานานอาจไม่ตอบสนองต่อค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้นมากนัก เพราะช่วงอายุดังกล่าวเป็นช่วงที่บุคคลทำงานเต็มที่อยู่แล้ว (Borjas, 2013) ในกรณีนี้ มีงานเชิงประจักษ์จำนวนมากพยายามวัดการตอบสนองของการทํานานต่ออัตราค่าจ้าง ตัวอย่างเช่น งานเชิงประจักษ์ที่แพร่หลายของ MaCurdy (1981), Altonji (1986), และ Card (1994) เป็นต้น ที่พบการตอบสนองในทางบวกเพียงเล็กน้อยของการทํานานของแรงงานต่อการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้าง อย่างไรก็ตาม งานของ Imai และ Keane (2004) และ Fehr และ Goette (2007) กลับพบการตอบสนองที่มากและเป็นไปในทิศทางเดียวกันของการทํานานของแรงงานต่อการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้าง อีกทั้ง Imai และ Keane (2004) ยังพบรูปร่างของเส้นผลตอบแทนตามอายุมีลักษณะโค้งในขณะที่เส้นการทำงานตามอายุมีลักษณะโค้งน้อยกว่าเส้นผลตอบแทนตามอายุมาก

การทำงานของผู้สูงอายุไทยในตลาดแรงงาน

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546-2556 มีประชากรอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปเกินกว่าร้อยละ 35 ที่ยังอยู่ในกำลังแรงงานและทำงาน (ตารางที่ 1) อย่างไรก็ตาม อาจมีผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานแต่ไม่เข้าสู่กำลังแรงงาน เพราะตระหนักว่าโอกาสที่แรงงานผู้สูงอายุจะได้งานที่เหมาะสมทำนั้นยากหรือได้ผลตอบแทนต่ำ เมื่อพิจารณาจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานในหนึ่งสัปดาห์ พบว่าผู้สูงอายุยังคงทำงานหนักไม่ต่างจากคนวัยหนุ่มสาวทั่วไปนัก คือโดยเฉลี่ยผู้สูงอายุที่มีอายุ 60-64 ปี ทำงานสัปดาห์ละ 44 ชั่วโมงขึ้นไป (ภาพที่ 1) ในขณะที่แรงงานอายุ

25-45 ปีทำงานโดยเฉลี่ย 47 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับ พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551) มาตรา 23 ที่กำหนดให้การทำงานปกติที่ไม่ใช่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันหรือไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทำให้หลายหน่วยงานกำหนดให้ลูกจ้างที่ได้รับการจ้างงานเต็มเวลาต้องทำงาน 48 ชั่วโมงในสัปดาห์ (นงนุช สุนทรชวภาค และ พิสุทธิ กุศลวิทย์, 2556) ดังนั้น จึงนับว่าผู้สูงอายุที่ยังคง

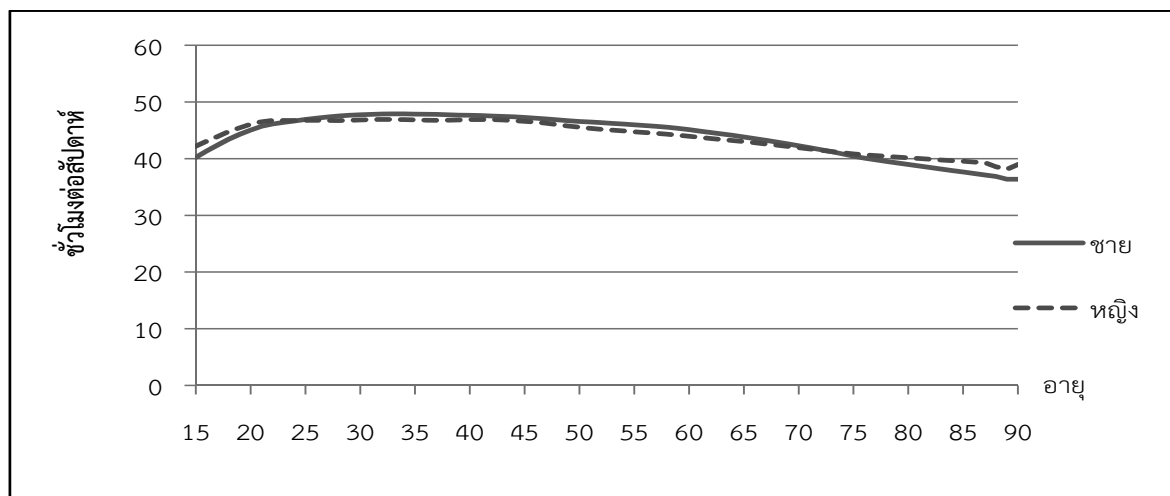
ทำงานอยู่นั้นโดยเฉลี่ยแล้วเป็นผู้สูงอายุที่ทำงานเต็มเวลาอยู่ในตลาดแรงงาน อีกทั้งประมาณร้อยละ 90 ของแรงงานผู้สูงอายุเหล่านั้นมีการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า (ภาพที่ 2) และจากการสำรวจผู้สูงอายุไทยในปี พ.ศ. 2554 พบว่าประมาณร้อยละ 35 ของผู้สูงอายุมีแหล่งรายได้หลักจากการทำงาน (Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute, 2013) ทำให้สรุปได้ว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ที่ยังคงทำงานอยู่ในประเทศไทยนั้นเป็นกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำมาก และยังคงต้องทำงานเต็มเวลาเพื่อเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 1 อัตราการเข้าร่วมกำลังแรงงาน และอัตราการมีงานทำของประชากรไทยอายุ 60 ปีขึ้นไป

| ปี พ.ศ. | อัตราการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน (ร้อยละ) | อัตราการมีงานทำ (ร้อยละ) |
|---------|--|--------------------------|
| 2546 | 35.73 | 35.21 |
| 2547 | 36.78 | 36.37 |
| 2548 | 37.56 | 37.16 |
| 2549 | 36.54 | 36.18 |
| 2550 | 37.70 | 37.37 |
| 2551 | 37.59 | 37.28 |
| 2552 | 38.50 | 38.19 |
| 2553 | 38.04 | 37.64 |
| 2554 | 37.45 | 37.08 |
| 2555 | 38.46 | 38.06 |
| 2556 | 37.92 | 37.54 |

หมายเหตุ: เป็นการคำนวณค่าเฉลี่ยในแต่ละปี

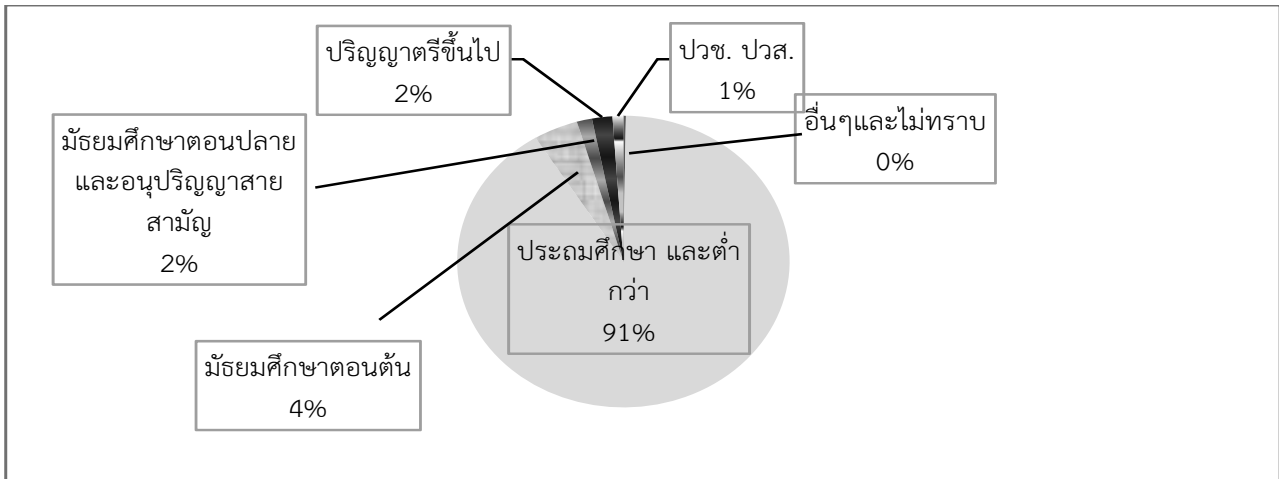
ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556ก)



หมายเหตุ: ค่าที่คำนวณเป็นเฉลี่ยโดยใช้ข้อมูลรายไตรมาสตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2552- ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2556

ภาพที่ 1 จำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานไทยโดยเฉลี่ย พ.ศ. 2552-2556

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556ข)



หมายเหตุ: ค่าที่คำนวณเป็นเฉลี่ยโดยใช้ข้อมูลรายไตรมาสตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2552-ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2556

ภาพที่ 2 ร้อยละของระดับการศึกษาของแรงงานผู้สูงอายุไทยโดยเฉลี่ย พ.ศ. 2552-2556

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556ข)

สำหรับการพิจารณาการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ ในตารางที่ 2 ซึ่งแสดงสัดส่วนแรงงานในภาคเศรษฐกิจต่างๆ โดยเฉลี่ยในช่วงปี พ.ศ. 2552-2556 โดยแยกเป็นกลุ่มอายุของแรงงานพบว่า นอกจากภาคเกษตรฯ แล้ว โดยเฉลี่ยผู้สูงอายุเกือบทุกกลุ่มทำงานกระจุกตัวในภาคการค้าและบริการสูงสุด คือประมาณร้อยละ 12.3 ของแรงงานผู้สูงอายุทำงานในภาคการค้าและบริการ กล่าวคือ ประมาณร้อยละ 8.4 และ 3.1 ของแรงงานผู้สูงอายุทำงานในภาคการขายส่ง-ขายปลีกฯ และภาคโรงแรมและภัตตาคารซึ่งเป็นภาคที่ใช้แรงงานเข้มข้นตามลำดับ นอกจากนี้ ผู้สูงอายุโดยเฉลี่ยร้อยละ 3.5 ทำงานในภาคการผลิตซึ่งเป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับสัดส่วนของผู้สูงอายุที่ทำงานในภาคโรงแรมและภัตตาคาร และเมื่อพิจารณาการทำงานของผู้สูงอายุที่มีอายุ 60-64 ปีแล้ว พบว่า ในช่วง 5 ปีดังกล่าวมีผู้สูงอายุทำงานในภาคการขายส่ง-ขายปลีกฯ ภาคโรงแรมและภัตตาคารและภาคการผลิตโดยเฉลี่ยร้อยละ 11.3 ร้อยละ 4.8 และร้อยละ 4.6 ตามลำดับ ส่วนภาคเศรษฐกิจอื่นๆ นั้นมีผู้สูงอายุที่มีอายุ 60-64 ปียังคงทำงานอยู่บ้าง เช่น ภาคการก่อสร้างและภาคการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม อย่างไรก็ตาม มีการกระจายของผู้สูงอายุไปทำงานในภาคเศรษฐกิจประเภทนี้ไม่ถึงร้อยละ 3 ของแรงงานแต่ละกลุ่ม จึงกล่าวได้ว่า ผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่นอกภาคเกษตรนั้นทำงานในภาคการขายส่ง-ขายปลีกฯ สูงที่สุด รองลงไปที่คือภาคโรงแรมและภัตตาคาร และภาคการผลิต

แม้พบว่าผู้สูงอายุยังคงทำงานในภาคเกษตรสูงที่สุด แต่เนื่องจากภาคเกษตรนั้นเป็นภาคเศรษฐกิจที่แรงงานยังคงทำงานต่อไปได้แม้อายุมากกว่า 60 ปี แต่ในภาคเศรษฐกิจอื่นนั้น แม้มีความต้องการทำงานต่อไปเมื่อสูงอายุ แต่ก็ต้องถูกเลิกจ้างหรือเกษียณอายุ ในกรณีนี้ การศึกษาการทำงานของแรงงานในภาคเศรษฐกิจที่ยังมีผู้สูงอายุทำงานอยู่มาก จะช่วยให้สามารถสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่จะสนับสนุนการทำงานต่อของลูกจ้างสูงอายุในสถานประกอบการ ดังนั้น งานศึกษานี้จึงมุ่งศึกษาการทำงานและผลตอบแทนของแรงงานอาชีพต่างๆ ในภาคการขายส่ง-ขายปลีกฯ ภาคโรงแรมและภัตตาคาร และภาคการผลิตซึ่งเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีความเป็นไปได้สูงในการรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุ

(ร้อยละ)

ตารางที่ 2 สัดส่วนของแรงงานในภาคเศรษฐกิจต่างๆ จำแนกตาม กลุ่มอายุ พ.ศ. 2552-2556

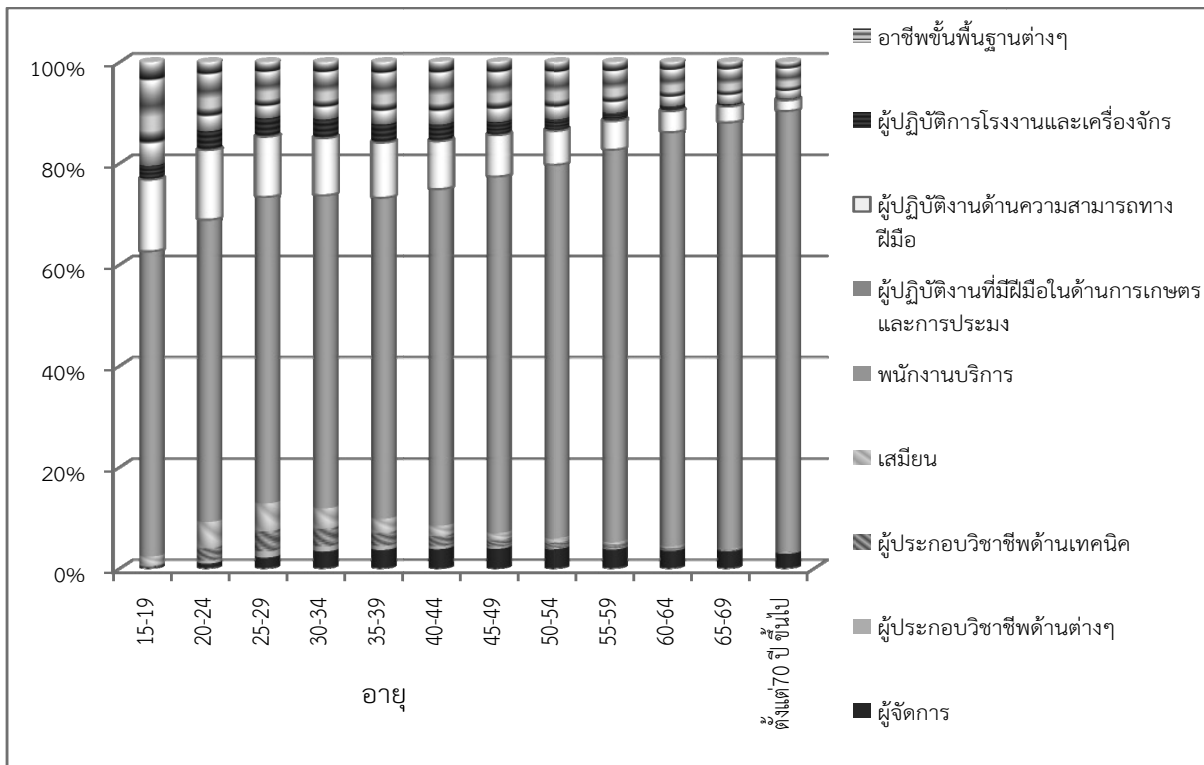
| ภาคเศรษฐกิจ | กลุ่มอายุ | | | | | | | | | | | | | ตั้งแต่ 70 ปีขึ้นไป |
|--|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|------|---------------------|
| | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60+ | 60-64 | 65-69 | | |
| เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้ | 1.9 | 15.2 | 16.1 | 19.2 | 24.1 | 27.7 | 29.9 | 30 | 32.1 | 20.6 | 29.8 | 23.4 | 8.7 | |
| การประมง | 0.1 | 1 | 1.1 | 1.1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 | 1.3 | 1.1 | 0.6 | 1 | 0.7 | 0.3 | |
| การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน | 0 | 0.1 | 0.2 | 0.2 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | |
| การผลิต | 0.9 | 13.4 | 17.4 | 16.6 | 14.4 | 11.4 | 9.1 | 7 | 5.8 | 3.5 | 4.6 | 3.7 | 2.2 | |
| การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา | 0 | 0.3 | 0.4 | 0.4 | 0.3 | 0.4 | 0.5 | 0.6 | 0.4 | 0.0 | 0.1 | 0 | 0 | |
| การก่อสร้าง | 0.5 | 4.1 | 4.6 | 4.9 | 5.7 | 5.8 | 5.7 | 4.8 | 3.7 | 1.1 | 2.1 | 1.1 | 0.2 | |
| การค้าและบริการ | 2 | 23.1 | 29.2 | 28.4 | 27.2 | 26.7 | 24.9 | 23 | 20.6 | 12.3 | 17.4 | 13.5 | 6 | |
| การขายส่ง-ขายปลีก | 1.2 | 14.6 | 18.7 | 17.9 | 16.6 | 15.6 | 14.5 | 13.6 | 12.6 | 8.4 | 11.3 | 9.3 | 4.4 | |
| โรงแรม และภัตตาคาร | 0.7 | 6.4 | 7.4 | 7.2 | 7.4 | 8 | 7.7 | 7 | 6.2 | 3.1 | 4.8 | 3.2 | 1.2 | |
| กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ | 0.1 | 1.2 | 2.1 | 2.1 | 1.8 | 1.6 | 1.5 | 1.4 | 1 | 0.5 | 0.7 | 0.5 | 0.2 | |
| กิจกรรมบันเทิง การ และบริการอื่นๆ | 0.1 | 0.8 | 1 | 1.2 | 1.3 | 1.4 | 1.2 | 1 | 0.8 | 0.4 | 0.7 | 0.5 | 0.2 | |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม | 0.1 | 1.5 | 2.4 | 2.6 | 2.6 | 2.6 | 2.5 | 2.3 | 1.8 | 0.7 | 1.2 | 0.7 | 0.2 | |
| การเป็นสื่อกลางทางการเงิน | 0 | 0.7 | 1.8 | 1.4 | 1.2 | 1.1 | 1 | 0.7 | 0.4 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0 | |
| การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ | 0 | 1.6 | 4.7 | 5.7 | 5.6 | 5.7 | 5.6 | 5.2 | 3.9 | 0.4 | 0.8 | 0.4 | 0.1 | |
| การศึกษา | 0 | 1.4 | 4.1 | 3.8 | 3.3 | 2.7 | 4 | 6.2 | 5.2 | 0.3 | 0.6 | 0.2 | 0.1 | |
| งานด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์ | 0 | 1.5 | 2.9 | 3 | 2.6 | 2.2 | 2 | 1.7 | 1.1 | 0.2 | 0.3 | 0.2 | 0.1 | |
| กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคลอื่นๆ | 0.1 | 1.2 | 1.5 | 1.6 | 1.6 | 1.6 | 1.4 | 1.1 | 0.9 | 0.5 | 0.7 | 0.5 | 0.2 | |
| ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล | 0 | 0.4 | 0.4 | 0.5 | 0.6 | 0.7 | 0.7 | 0.7 | 0.6 | 0.3 | 0.4 | 0.3 | 0.1 | |
| องค์การระหว่างประเทศและ องค์การต่างประเทศ อื่นๆ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | |
| ไม่ทราบ | 94.3 | 34.6 | 13.3 | 10.7 | 9.5 | 10 | 11.3 | 15.4 | 22.3 | 59.3 | 40.9 | 55.2 | 81.9 | |
| | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | |

หมายเหตุ: ค่าที่คำนวณเป็นค่าเฉลี่ยรายไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2552-ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2556

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556)

เมื่อพิจารณาอาชีพของแรงงานผู้สูงอายุในภาคเศรษฐกิจ ทั้งสามนี้ในภาพที่ 3-5 พบว่า ในภาคการขายส่ง-ขายปลีกฯ โดยเฉลี่ยในช่วงปี พ.ศ. 2552-2556 ทุกกลุ่มอายุมีสัดส่วน แรงงานประกอบอาชีพพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า และตลาด (ต่อไปจะเรียก พนักงานบริการ) มากที่สุด สำหรับ แรงงานผู้สูงอายุในภาคเศรษฐกิจนี้พบว่าประมาณร้อยละ 84 ของแรงงานผู้สูงอายุประกอบอาชีพพนักงานบริการ ประมาณ ร้อยละ 8 ประกอบอาชีพพื้นฐานที่ต้องใช้แรงกาย อีกประมาณ ร้อยละ 3.2 และร้อยละ 3.1 ประกอบอาชีพผู้จัดการและผู้ใช้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ ตามลำดับ (ภาพที่ 3) สำหรับ ในภาคโรงแรมและภัตตาคารนั้น พบว่าประมาณร้อยละ 87 ร้อยละ 7.5 และ ร้อยละ 3.4 ของแรงงานผู้สูงอายุประกอบ

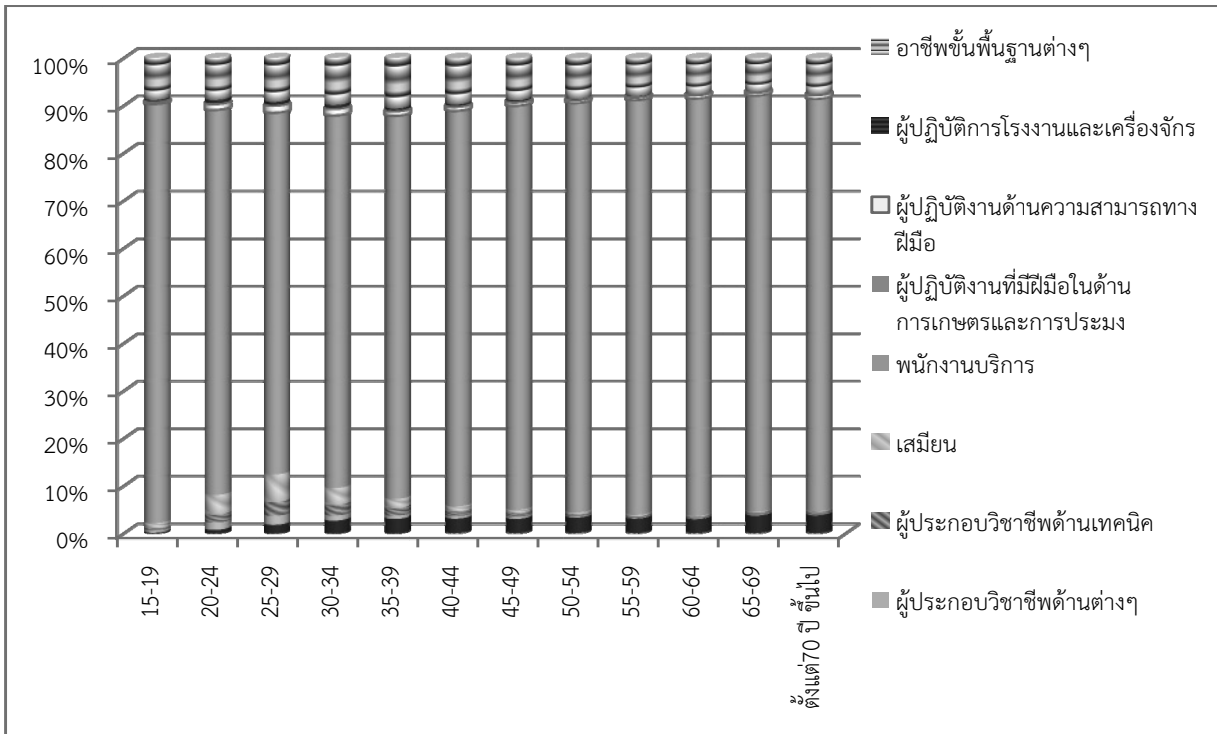
อาชีพพนักงานบริการ อาชีพพื้นฐาน และอาชีพผู้จัดการ ตาม ลำดับ ส่วนอาชีพอื่นนั้นมีสัดส่วนของแรงงานผู้สูงอายุไม่ถึง ร้อยละ 1 (ภาพที่ 4) นอกจากนี้ สำหรับผู้สูงอายุที่ทำงานใน ภาคการผลิตนั้น พบว่าโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ 77 ประกอบ อาชีพเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือทางฝีมือ มากที่สุด และประมาณร้อยละ 8 และร้อยละ 6 ประกอบอาชีพ พื้นฐานและเป็นผู้ปฏิบัติการโรงงานเครื่องจักร ตามลำดับ ส่วนผู้สูงอายุที่ประกอบอาชีพผู้จัดการในภาคการผลิตนั้น มีเพียงประมาณร้อยละ 3.3 (ภาพที่ 5) ตารางที่ 4 เสนอ อาชีพที่มีสัดส่วนของแรงงานผู้สูงอายุสูงที่สุดสามอันดับแรก ในภาคเศรษฐกิจทั้งสามประเภทที่ยังคงมีผู้สูงอายุทำงานอยู่ มากที่สุดในตลาดแรงงานไทย



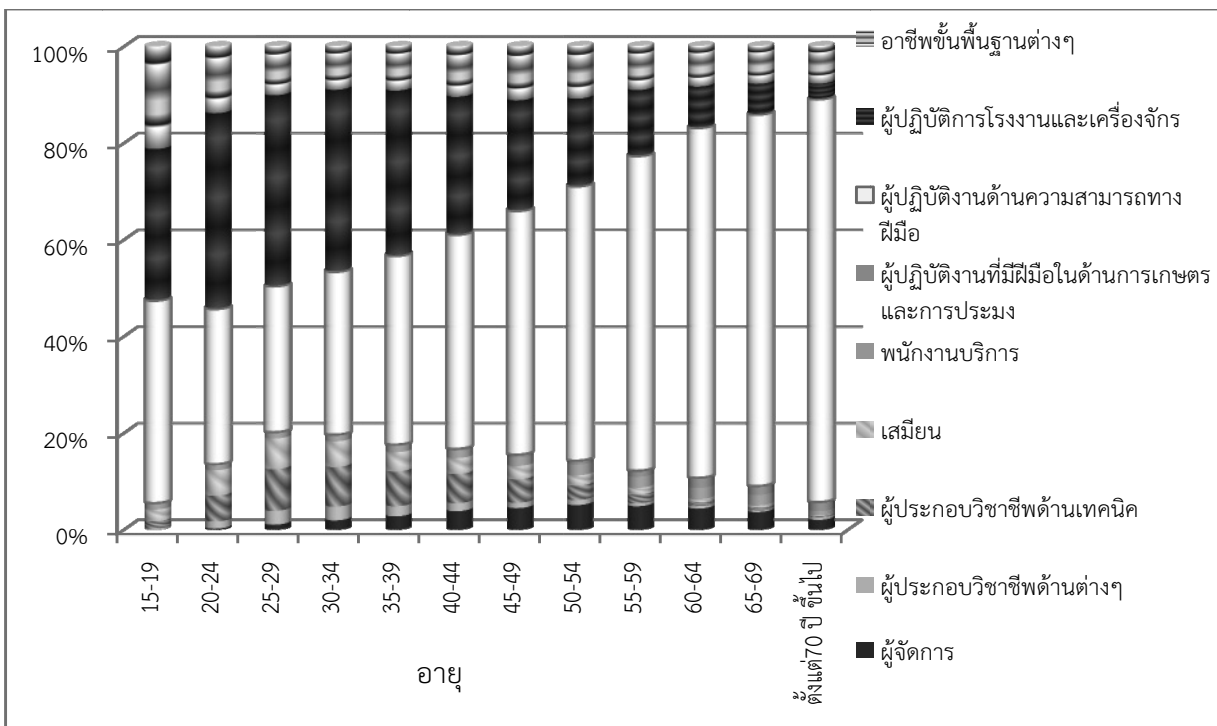
หมายเหตุ: ค่าที่คำนวณเป็นค่าเฉลี่ยโดยใช้ข้อมูลรายไตรมาสตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2552-ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2556

ภาพที่ 3 สัดส่วนของแรงงานอาชีพต่างๆ จำแนกตามอายุในภาคการขายส่ง-ขายปลีกฯ พ.ศ. 2552-2556

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556ข)



หมายเหตุ: ค่าที่คำนวณเป็นค่าเฉลี่ยโดยใช้ข้อมูลรายไตรมาสตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2552-ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2556
ภาพที่ 4 สัดส่วนของแรงงานอาชีพต่างๆ จำแนกตามอายุ ในภาคโรงแรมและภัตตาคาร พ.ศ. 2552-2556
ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556ข)



หมายเหตุ: ค่าที่คำนวณเป็นค่าเฉลี่ยโดยใช้ข้อมูลรายไตรมาสตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2552-ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2556
ภาพที่ 5 สัดส่วนของแรงงานอาชีพต่างๆ จำแนกตามอายุ ในภาคการผลิต พ.ศ. 2552-2556
ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556ข)

ตารางที่ 3 อาชีพที่มีผู้สูงอายุทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก

| ภาคการขนส่ง-ขายปลีกฯ | ร้อยละ | ภาคโรงแรมและภัตตาคาร | ร้อยละ | ภาคการผลิต | ร้อยละ |
|--|--------|----------------------|--------|--|--------|
| 1. พนักงานบริการ | 84.3 | 1. พนักงานบริการ | 87.3 | 1. ผู้ปฏิบัติงานด้าน ความสามารถทางฝีมือ | 77.4 |
| 2. อาชีพพื้นฐาน | 8.1 | 2. อาชีพพื้นฐาน | 7.5 | 2. ผู้ปฏิบัติการโรงงาน และเครื่องจักร | 6.1 |
| 3. ผู้จัดการ | 3.2 | 3. ผู้จัดการ | 3.4 | 3. อาชีพขั้นพื้นฐาน | 8 |
| 4. ผู้ปฏิบัติงานด้าน ความสามารถทางฝีมือ | 3.1 | | | | |

หมายเหตุ: ค่าร้อยละเป็นค่าเฉลี่ยที่คำนวณโดยใช้ข้อมูลรายได้ไตรมาสตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2552-ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2556

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556ข)

โครงสร้างผลตอบแทนการทำงานของผู้สูงอายุไทย

จากที่พบว่าผู้สูงอายุยังคงทำงานในภาคการขนส่ง-ขายปลีกฯ ภาคโรงแรมและภัตตาคาร และภาคการผลิตมากที่สุด ในส่วนนี้จึงจะศึกษาโครงสร้างผลตอบแทนตามอายุของแรงงานที่ประกอบอาชีพหลักๆ ในภาคเศรษฐกิจทั้งสามประเภท โดยเป็นการคำนวณผลตอบแทนรวมทั้งสิ้นที่แรงงานได้รับ เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โบนัส อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย เป็นต้น โดยใช้ข้อมูลระดับย่อยจากการสำรวจการทำงานของประชากรไทย ไตรมาส 3 พ.ศ. 2556 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งสำรวจแรงงานที่ทำงานในภาคการขนส่ง-ขายปลีกฯ จำนวน 20,943 คน ภาคโรงแรมและภัตตาคารจำนวน 8,816 คน และภาคการผลิตจำนวน 17,136 คน การศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างผลตอบแทนตามอายุของแรงงานโดยใช้ข้อมูลภาคตัดขวางด้วยข้อสมมติที่ว่า ค่าเฉลี่ยของผลตอบแทนตามอายุจากข้อมูลแรงงานจำนวนมากเหล่านี้ จะสามารถแสดงผลตอบแทนที่เกิดขึ้นของแรงงานอายุนั้นๆ และคำนวณผลตอบแทนของแรงงานตามอายุนี้ โดยใช้ผลตอบแทนเฉลี่ยของแรงงานแต่ละระดับอายุหารด้วย ค่าเฉลี่ยผลตอบแทนแรงงานอายุ 30-49 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยทำงานหลักตั้งที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้น การนำเสนอผลตอบแทนแรงงานตามอายุในบทความนี้ จึงเป็นการเสนอการเปรียบเทียบของผลตอบแทนแรงงานแต่ละอายุกับค่าเฉลี่ยของผลตอบแทนในวัยทำงานหลักนั่นเอง

- ภาคการขนส่ง-ขายปลีกฯ

โครงสร้างผลตอบแทนตามอายุของแรงงานอาชีพพนักงานบริการ ซึ่งรวมถึงพนักงานขาย และพนักงานสาธิตสินค้าในภาคการขนส่ง-ขายปลีกฯ มีลักษณะที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็วจนถึงระดับสูงสุดตั้งแต่ระดับอายุน้อยๆ และหลังจากนั้นค่าจ้างลดลงอย่างรวดเร็ว สาเหตุอาจเป็นเพราะโดยทั่วไปแล้วภาพลักษณ์เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานอาชีพบริการ ดังนั้น

เมื่อพ้นวัยหนุ่มสาว แรงงานจึงมักเปลี่ยนอาชีพ แรงงานสูงอายุที่ยังทำงานอยู่ในอาชีพนี้จึงได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่ลดลงอย่างรวดเร็ว และเป็นผลตอบแทนที่ต่ำมากเมื่อเทียบกับผลตอบแทนของแรงงานวัยหนุ่มสาว โดยผลตอบแทนลดลงต่ำมากจนเหลือเพียงแค่ 0.4 เท่าผลตอบแทนเฉลี่ยของวัยทำงานหลักตั้งแต่อายุ 50 ปี เนื่องจากเกือบทั้งหมดของแรงงานสูงอายุที่ยังทำงานอาชีพนี้เป็นผู้ที่ไม่มีการศึกษาซึ่งได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำอยู่แล้วจึงยังทำงานอยู่ต่อไปโดยยอมรับค่าตอบแทนที่ต่ำนี้ได้ โครงสร้างนี้ไม่แตกต่างกันระหว่างเพศ เพียงแต่เพศหญิงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าในทุกระดับอายุ และผลตอบแทนแรงงานสูงสุดของเพศหญิงต่ำกว่าเพศชายมาก (ภาพที่ 6)

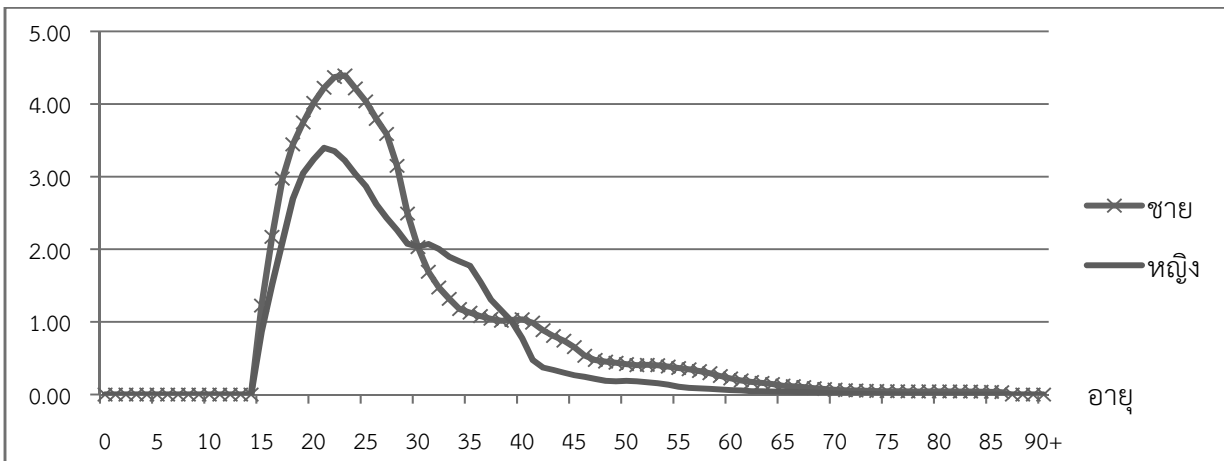
อาชีพขั้นพื้นฐานเป็นอาชีพด้านการขายและการให้บริการรวมถึงผู้ใช้แรงงานในการผลิตและขนส่งด้วย งานอาชีพนี้ต้องใช้แรงกายและต้องทำงานที่ไม่ใช่เวลาทำงานปกติจึงส่งผลต่อสุขภาพและความเหนื่อยล้า เมื่อแรงงานพ้นวัยหนุ่มสาวร่างกายจึงมีความเสื่อมถอยเร็วทำให้ผลิตภาพแรงงานลดลงมาก ผู้ที่สามารถเปลี่ยนอาชีพก็ออกไปจากอาชีพนี้ โครงสร้างผลตอบแทนตามอายุของผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานในภาคเศรษฐกิจนี้จึงมีลักษณะคล้ายอาชีพบริการ แต่อัตราการลดลงของผลตอบแทนช้ากว่าอาชีพบริการ แม้ผลตอบแทนของแรงงานหญิงอายุมากจะลดเร็วกว่าชาย แต่ยังมีปรากฏการณ์ในบางช่วงที่เมื่ออายุมากแล้วแรงงานหญิงยังสามารถได้รับผลตอบแทนเปรียบเทียบกับวัยทำงานหลักสูงกว่าชาย (ภาพที่ 7) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภคมีทัศนคติที่ดีกว่าต่อการทำงานของแรงงานหญิง จึงให้โอกาสมากกว่ากับการทำงานกับแรงงานหญิงสูงอายุ

นอกจากนั้น งานอาชีพผู้จัดการในภาคนี้ก็เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมาก และต้องอาศัยประสบการณ์และ

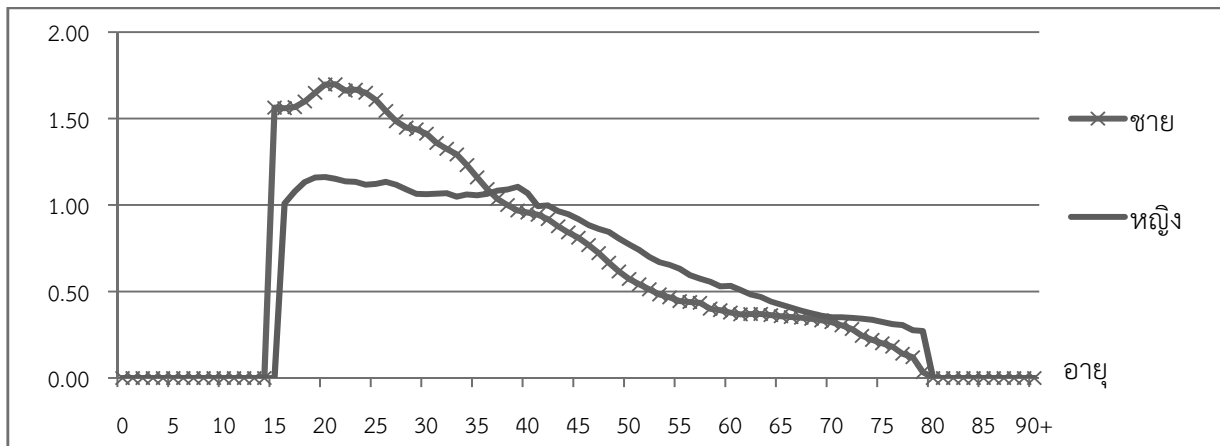
การสะสมทุนมนุษย์ในขั้นตอนการทำงานมาก ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนสำคัญมากในการได้รับการเลื่อนขั้นขึ้นทำงานเป็นผู้จัดการในภาคเศรษฐกิจนี้ ในการสั่งสมประสบการณ์จำเป็นต้องใช้เวลาและทำงานหนัก สำหรับแรงงานหญิงสูงอายุแล้วอาจมีปัญหาลักษณะทำให้ทนแรงเสียดทานในงานได้น้อยกว่าผู้ชาย ทั้งนี้ แรงงานหญิงสูงอายุที่ได้รับผลตอบแทนสูงในวัยหนุ่มสาวจนเก็บออมได้มากมักขาดเซเว่นการทำงานที่หนักในวัยทำงานด้วยการพักเมื่ออายุมากขึ้น แรงงานหญิงจึงออกไปจากตลาดแรงงานเร็วกว่าชาย ส่วนแรงงานสูงอายุหญิงที่ยังคงทำงานอยู่ต่อไปนั้นเป็นกลุ่มที่ยอมรับผลตอบแทนที่น้อยกว่าผลตอบแทนเฉลี่ยในวัยทำงานหลักมาก อย่างไรก็ตาม จากการที่งานอาชีพนี้ต้องใช้ความรู้ความสามารถมาก แรงงานชายที่มีความรู้ น้อยและไม่สามารถสะสมทุนมนุษย์จนสามารถทำงานต่อไปได้ในช่วงสูงอายุได้นั้นก็จะออกไป ในขณะที่แรงงานชายที่มีความรู้ความสามารถสูงและสามารถสะสมทุนมนุษย์ได้ยาวนานก็จะทำงานอยู่ต่อไปและยังคงมีผลิตภาพการทำงานสูงอย่างต่อเนื่อง แรงงานกลุ่มหลังนี้จึงสามารถเติบโตในทางอาชีพต่อไปและได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นเรื่อยๆ จนสูงสุดเมื่ออายุประมาณ 50 ปี โดยผลตอบแทนที่สูงนี้ สูงกว่าผลตอบแทนที่สูงที่สุดของแรงงานชายกลุ่มแรกอีกด้วย ดังนั้น ผลตอบแทนตาม

อายุที่สร้างขึ้นจากค่าเฉลี่ยผลตอบแทนของแรงงานจึงปรากฏเป็นลักษณะสองยอด (two peaks) (ภาพที่ 8)

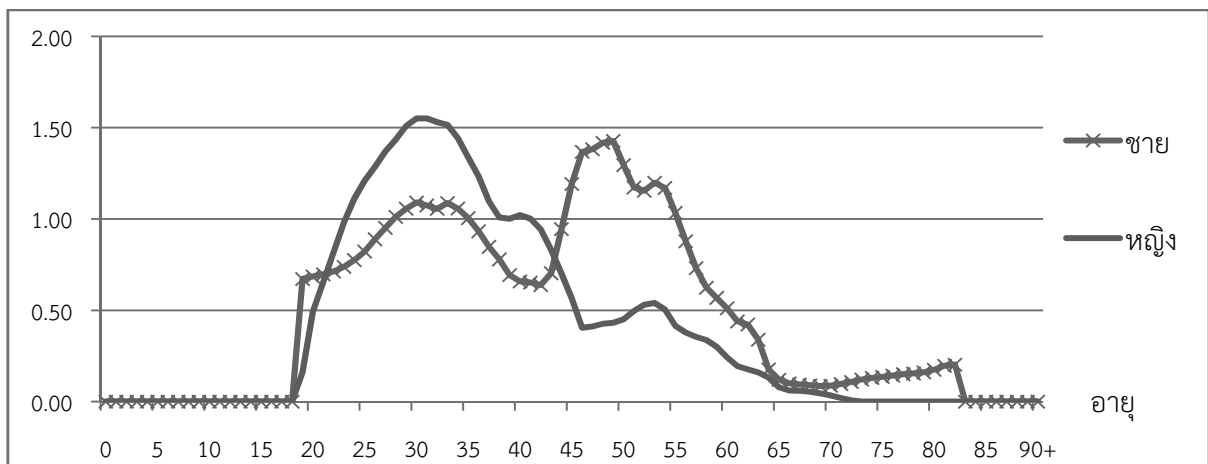
ส่วนงานด้านความสามารถทางฝีมือหัตถกรรมนั้น อัตราการเพิ่มขึ้นของผลตอบแทนจากการทำงานไม่ได้เร็วมาก และถึงระดับสูงสุดที่ค่อนข้างเร็วเช่นเดียวกับอาชีพบริการและอาชีพพื้นฐาน ทั้งนี้ แรงงานหญิงได้รับผลตอบแทนแรงงานสูงสุดเมื่ออายุประมาณ 30 ปีและลดลงอย่างรวดเร็วหลังจากนั้น อย่างไรก็ตาม ผลตอบแทนการทำงานของแรงงานชายนั้นเมื่อถึงระดับสูงสุดก็ยังไม่เปลี่ยนแปลงนัก และค่อยๆ ลดลงหลังจากอายุ 35 ปี (ภาพที่ 9) ในกรณีนี้ แรงงานในอาชีพนี้ก็เผชิญกับทั้งปัญหาของการใช้ร่างกายและการทำงานในเวลาไม่ปกติเช่นกัน โดยแรงงานหญิงทำงานได้ดีในวัยหนุ่มสาวแต่เมื่ออายุมากขึ้นยากที่จะทำงานต่อไปได้จึงออกจากงานไป ทั้งนี้อาจเปลี่ยนอาชีพหรือย้ายออกจากภาคเศรษฐกิจนี้ ส่วนผู้ที่ยังทำงานอยู่ต่อคือผู้ที่ไม่สามารถเปลี่ยนอาชีพออกไปจึงยอมรับค่าตอบแทนที่ต่ำ จึงพบผลตอบแทนของแรงงานหญิงในช่วงวัยหนุ่มสาวสูงมาก เมื่อเทียบกับผลตอบแทนเฉลี่ยในวัยทำงานหลัก แต่พบผลตอบแทนของแรงงานหญิงสูงอายุมีค่าต่ำลงอย่างรวดเร็ว สำหรับแรงงานชายที่ทำงานในภาคนี้ น่าจะมีโอกาสทำงานนานกว่าจึงได้สะสมฝีมือแรงงานก่อนที่จะพบความล้าและออกจากงานไปเช่นกัน



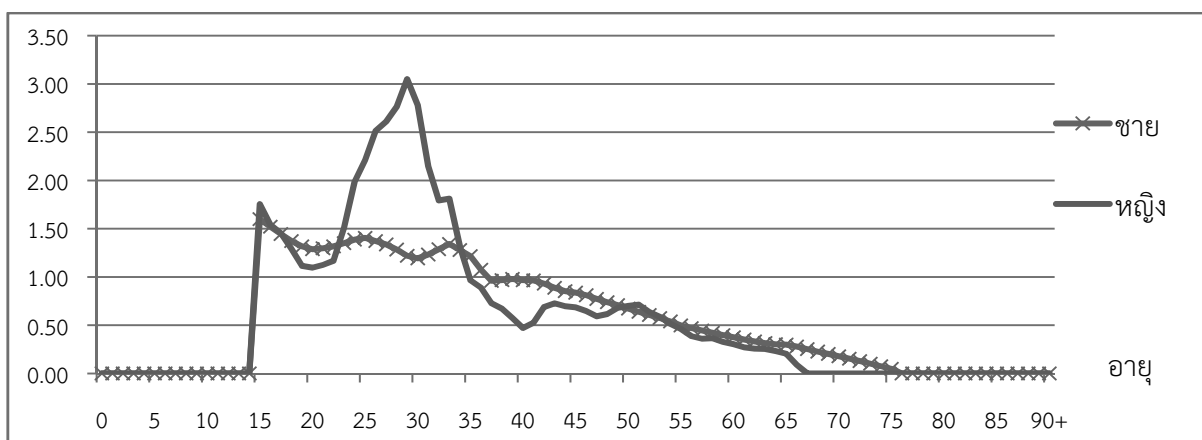
ภาพที่ 6 ผลตอบแทนเฉลี่ยตามอายุของผู้ประกอบอาชีพบริการในภาคการขนส่ง-ชายปลึกฯ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2556
ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556ข)



ภาพที่ 7 ผลตอบแทนเฉลี่ยตามอายุของผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานในภาคการขนส่ง-ขายปลีกฯ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2556
 ที่มา: จำนวนโดยผู้วิจัยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556ข)



ภาพที่ 8 ผลตอบแทนเฉลี่ยตามอายุของผู้ประกอบอาชีพผู้จัดการในภาคการขนส่ง-ขายปลีกฯ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2556
 ที่มา: จำนวนโดยผู้วิจัยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556ข)



ภาพที่ 9 ผลตอบแทนเฉลี่ยตามอายุของผู้ประกอบอาชีพความสามารถทางฝีมือ หัตถกรรมในภาคการขนส่ง-ขายปลีกฯ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2556
 ที่มา: จำนวนโดยผู้วิจัยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556ข)

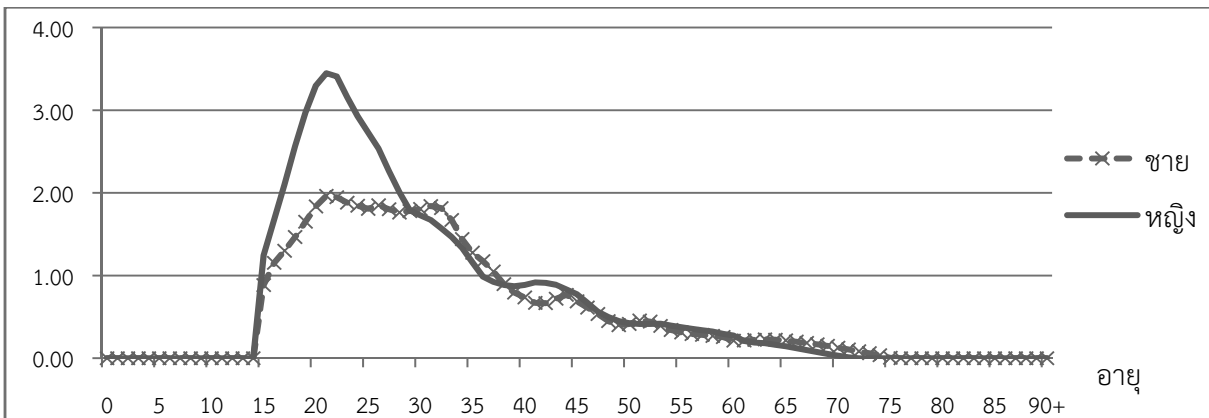
- ภาคโรงแรมและภัตตาคาร

ในงานบริการนั้นมักให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ จึงอาจมีอคติต่อทั้งเพศและอายุจากทั้งนายจ้างและลูกค้า โครงร่างผลตอบแทนงานบริการในภาคโรงแรมและภัตตาคารจึงมีลักษณะคล้ายคลึงกับงานอาชีพพนักงานบริการในภาคการขนส่ง-ขายปลีกฯ ที่ในช่วงที่แรงงานอายุมากนั้น ผลตอบแทนลดลงและอยู่ในระดับต่ำมาก แต่ผลตอบแทนเฉลี่ยของแรงงานหญิงวัยหนุ่มสาวเมื่อเทียบกับผลตอบแทนเฉลี่ยในวัยทำงานหลักมีค่าสูงกว่าแรงงานชาย (ภาพที่ 10)

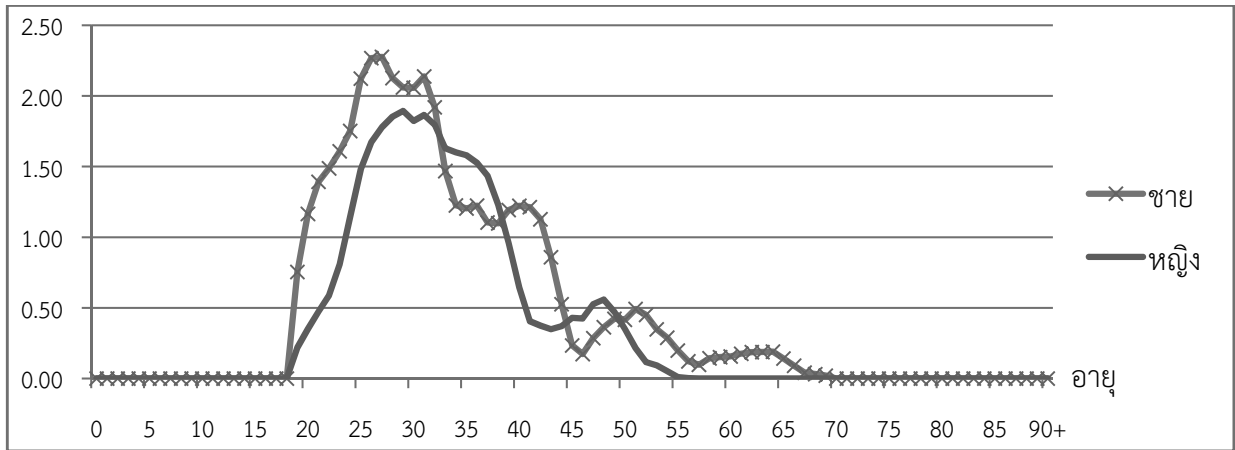
แม้งานอาชีพผู้จัดการในภาคเศรษฐกิจนี้ต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างมากเช่นเดียวกับภาคการขนส่ง-ขายปลีกฯ แต่ด้วยเวลาทำงานที่ไม่ปกติ เช่น มีงานจัดเลี้ยงช่วงเย็นถึงดึก หรือมีงานในแผนกที่ไม่เกี่ยวกับงานจัดเลี้ยง เป็นต้น นอกจากนั้น โดยปกติแล้วชั่วโมงการทำงานในภาคเศรษฐกิจนี้ค่อนข้างยาวนาน ผู้ที่ประกอบอาชีพผู้จัดการในภาคนี้ก็อาจประสบความสำเร็จเร็ว ส่งผลให้ผู้ที่มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนอาชีพจึงมักออกไปจากการทำงานในภาคนี้เร็ว ผลตอบแทนเฉลี่ยที่สูงสุดจึงเกิดขึ้นเร็วเช่นกัน เนื่องจากผลของประสบการณ์ทำให้แรงงานสามารถ

ได้รับการเลื่อนขั้นเป็นผู้จัดการทั้งที่ไม่ได้มีระดับการศึกษาที่สูงนักคนกลุ่มนี้จึงอาจอยู่ต่อไปแต่ไม่สามารถเรียนรู้และเติบโตต่อไป จึงพบผลตอบแทนเฉลี่ยของแรงงานสูงอายุทั้งสองเพศลดน้อยลงกว่าวัยทำงานหลักประมาณครึ่งหนึ่งตั้งแต่หลังอายุประมาณ 40 ปี (ภาพที่ 11)

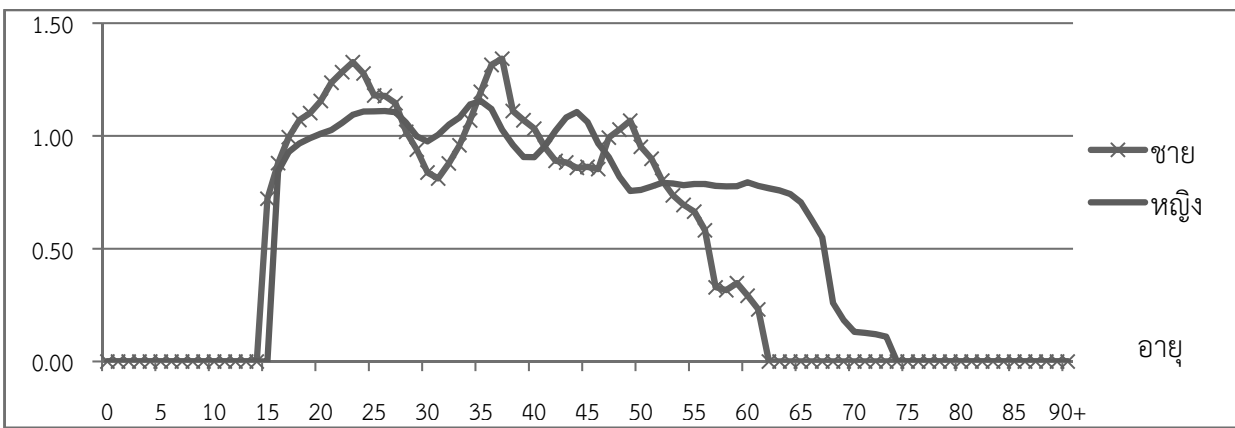
สำหรับอาชีพพื้นฐานในภาคเศรษฐกิจนี้ ผลตอบแทนของแรงงานสูงอายุโดยเฉพาะผู้สูงอายุหญิงกลับไม่น้อยกว่าผลตอบแทนของแรงงานวัยทำงานหลักมากนัก (ภาพที่ 12) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผลตอบแทนแรงงานอาชีพนี้ไม่ได้สูงมากจากการที่ลักษณะช่วงเวลาในการทำงานแต่ละวันของภาคโรงแรมและภัตตาคารนั้นมีความไม่แน่นอนดังเช่นในภาคการขนส่ง-ขายปลีกฯ ทำให้แรงงานอาชีพพื้นฐานในภาคเศรษฐกิจนี้มีสุขภาพเสื่อมถอยเร็ว แรงงานที่สามารถเปลี่ยนอาชีพได้จึงเปลี่ยนอาชีพหรือออกจากตลาดแรงงานเร็วเช่นกัน (นงนุช สุนทรชวกานต์ และ พิสุทธิ กุลธนวิทย์, 2556) สำหรับแรงงานสูงอายุและผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่ต่อไปได้นั้นยังคงมีความสามารถในการทำงานอยู่มาก จึงยังคงได้รับผลตอบแทนไม่ต่างจากแรงงานวัยหนุ่มสาวและแรงงานวัยทำงานหลักมากนัก นอกจากนี้ แรงงานสูงอายุที่เหลืออยู่ในภาคนี้เป็นแรงงานสูงอายุหญิงมากกว่าชาย



ภาพที่ 10 ผลตอบแทนเฉลี่ยตามอายุของผู้ประกอบอาชีพพนักงานบริการในภาคโรงแรมและภัตตาคารไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2556
ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556ข)



ภาพที่ 11 ผลตอบแทนเฉลี่ยตามอายุของผู้ประกอบอาชีพผู้จัดการในภาคโรงแรมและภัตตาคารไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2556
ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556ข)



ภาพที่ 12 ผลตอบแทนเฉลี่ยตามอายุของผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานในภาคโรงแรมและภัตตาคารไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2556
ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556ข)

- ภาคการผลิต

แรงงานชายและหญิงที่ประกอบอาชีพด้านความสามารถทางฝีมือในภาคการผลิตนี้ได้รับผลตอบแทนที่ไม่ได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และผลตอบแทนหลังจากถึงจุดสูงสุดนั้นค่อยๆ ลดลงอย่างช้าก่อนอายุ 65 ปี แรงงานจึงได้ค่าตอบแทนที่ไม่น้อยมากเมื่อเทียบกับผลตอบแทนเฉลี่ยของแรงงานวัยทำงานหลักและผลตอบแทนสูงสุดเหมือนดังเช่นแรงงานสูงอายุในภาคการชายส่ง-ชายปลีกฯ ได้รับ (ภาพที่ 13)

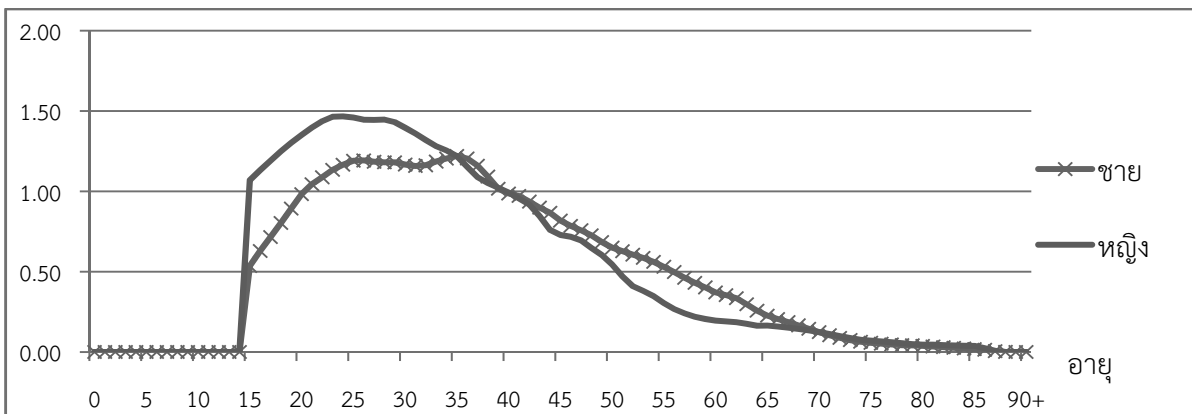
โครงสร้างผลตอบแทนของผู้ประกอบอาชีพปฏิบัติงานโรงงานเครื่องจักรของแรงงานชายนั้นค่อยๆ สูงขึ้นจากเมื่อแรกเข้าเนื่องจากต้องค่อยๆ สะสมทุนมนุษย์ และถึงระดับสูงสุดเมื่ออายุประมาณ 40 ปี หลังจากนั้นแม้จะลดลงแต่ลดค่อนข้างช้า

ผลตอบแทนที่แรงงานสูงอายุได้รับจึงแตกต่างจากผลตอบแทนสูงสุดไม่มาก ส่วนแรงงานหญิงที่ทำงานประเภทนี้ในช่วงแรกเข้าได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นรวดเร็ว และได้รับค่าตอบแทนในระดับสูงสุดอยู่เป็นเวลาหลายปี หลังจากอายุ 40 ปี ค่าตอบแทนลดลงเร็วกว่าแรงงานชาย อาจเป็นเพราะลักษณะงานในภาคนี้ทำให้เพศหญิงไม่สามารถสะสมทุนมนุษย์ได้เท่าชาย อีกทั้งอาจต้องใช้ความสามารถทางกายภาพมากด้วย ดังนั้น เมื่ออายุมากขึ้นผลิตภาพแรงงานของหญิงจึงลดลงเร็วกว่าชาย (ภาพที่ 14) งานนี้จึงอาจไม่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุเพศหญิง โดยเฉพาะกับแรงงานหญิงหลังอายุ 65 ปี ในขณะที่แรงงานสูงอายุชายยังอาจทำงานประเภทนี้ได้ต่อไป

สำหรับแรงงานที่ประกอบอาชีพพื้นฐานในภาคการผลิต เมื่อแรกเข้าทำงานผลตอบแทนค่อยๆ สูงขึ้น โดยโครงสร้างผลตอบแทนของทั้งสองเพศไม่ต่างกัน อย่างไรก็ตาม ผลตอบแทนแรงงานที่ทั้งสองเพศได้รับนั้นสูงขึ้นจนสูงสุดได้ค่อนข้างช้ากว่าในภาคการขนส่ง-ขายปลีกฯ หลังจากนั้นค่าตอบแทนแรงงานจะค่อยๆ ลดลง โดยแรงงานสูงอายุที่ทำงานอยู่ต่อได้รับผลตอบแทนเพียง 0.40 เท่าของผลตอบแทนเฉลี่ยในวัยทำงานหลัก (ภาพที่ 15)

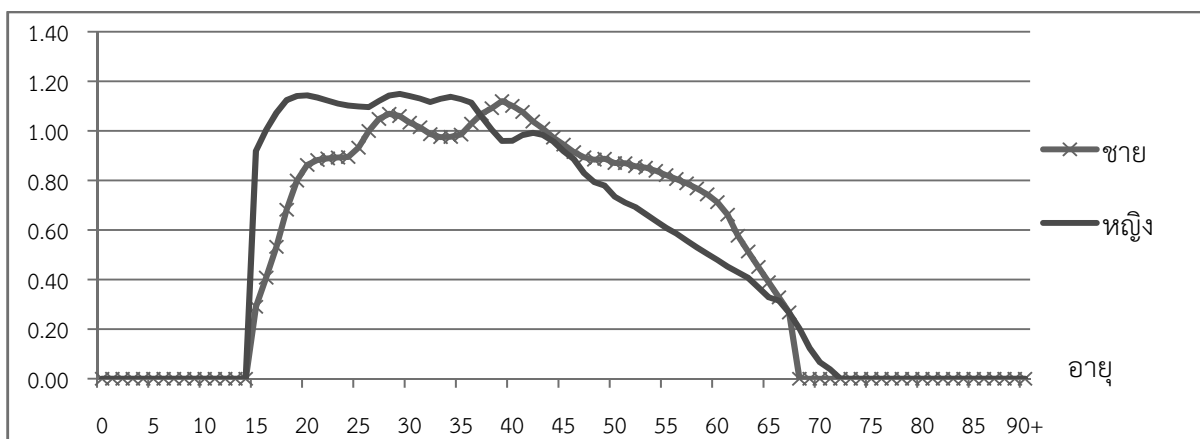
โครงสร้างของผลตอบแทนตามอายุของผู้ประกอบอาชีพผู้จัดการในภาคการผลิตของแรงงานชายมีลักษณะคล้ายระฆังคว่ำ (ภาพที่ 16) เพราะแรงงานชายสามารถสะสมทุนมนุษย์

จนสามารถได้รับผลตอบแทนสูงสุดในช่วงวัยกลางคนและผลตอบแทนค่อยๆ ลดลงอย่างช้าๆ หลังจากนั้น และแม้อายุ 65 ปี ผู้ที่ยังทำงานอยู่ยังสามารถได้รับผลตอบแทนถึง 0.40 เท่าของผลตอบแทนเฉลี่ยในวัยทำงานหลัก ส่วนแรงงานหญิงอาชีพนี้ แม้ในช่วงอายุน้อยสามารถได้รับผลตอบแทนที่สูง แต่เมื่อถึงจุดสูงสุดก็ลดลงอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกับภาคเศรษฐกิจทั้งสอง ทั้งนี้ น่าจะมาจากลักษณะงานที่ต้องเผชิญกับความเครียดสูง แรงงานหญิงโดยทั่วไปจึงมีความสามารถอดทนทำงานในอาชีพนี้ต่ำกว่าแรงงานชาย แรงงานหญิงจึงออกจากตลาดแรงงานไปเร็วกว่าแรงงานชายซึ่งยังคงทำงานอาชีพนี้ได้ ในวัยสูงอายุ



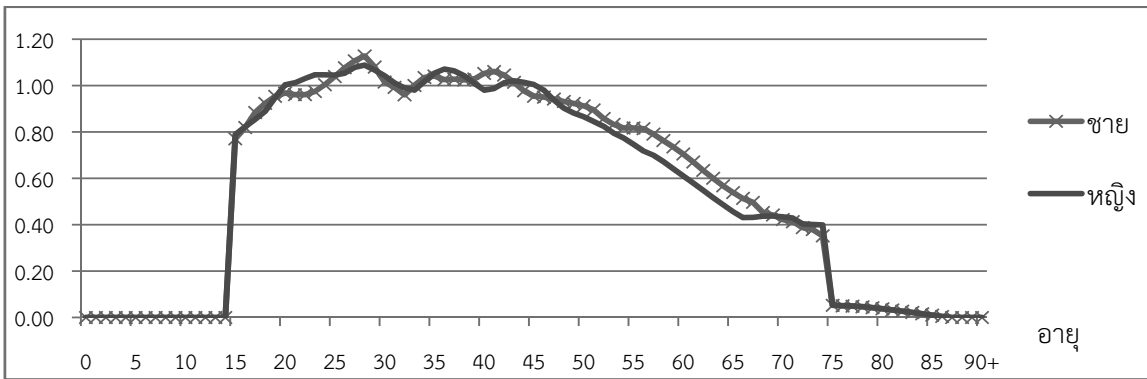
ภาพที่ 13 ผลตอบแทนเฉลี่ยตามอายุของผู้ประกอบอาชีพความสามารถทางฝีมือ หัตถกรรมในภาคการผลิต ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2556

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556ข)

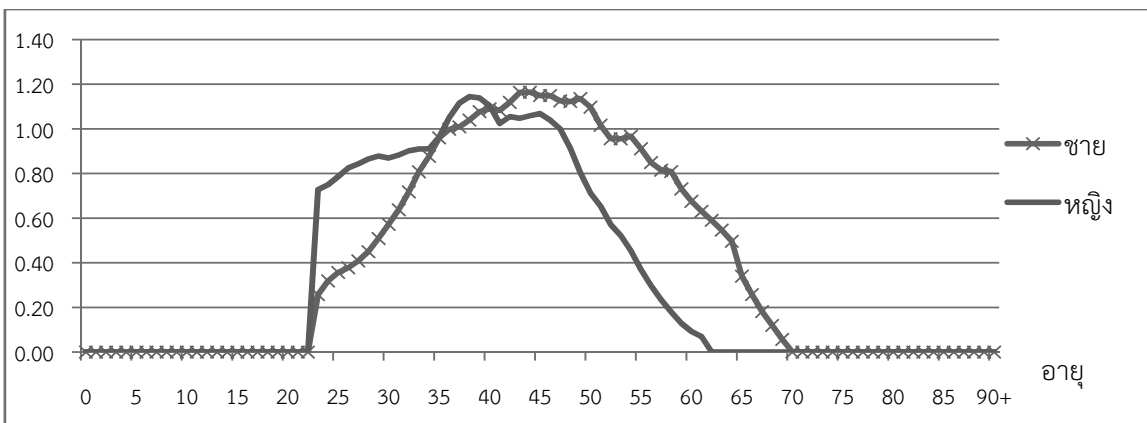


ภาพที่ 14 ผลตอบแทนเฉลี่ยตามอายุของผู้ประกอบอาชีพปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรในภาคการผลิต ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2556

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556ข)



ภาพที่ 15 ผลตอบแทนเฉลี่ยตามอายุของผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานในภาคการผลิตไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2556
ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556ข)



ภาพที่ 16 ผลตอบแทนเฉลี่ยตามอายุของผู้ประกอบอาชีพผู้จัดการในภาคการผลิตไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2556
ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556ข)

บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ปัจจุบันนี้ มีประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เกินกว่าร้อยละ 35 ยังอยู่ในกำลังแรงงาน และโดยส่วนใหญ่ เป็นกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำมากและยังทำงานเต็มเวลาไม่ต่าง จากแรงงานวัยหนุ่มสาวเพื่อเลี้ยงชีพ อุปทานแรงงานในวงจร ชีวิตของแรงงานเหล่านั้นมีลักษณะค่อนข้างราบและลดลง เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ทั้งนี้ น่าจะเป็นผลมาจากจำนวนชั่วโมง ทำงานปกติตามกฎหมายถึง 48 ชั่วโมง เพื่อที่จะเอื้อให้ ผู้สูงอายุมีสุขภาพดีสามารถทำงานอยู่ได้ในตลาดแรงงานไป อีกนาน รัฐควรทบทวนกฎหมายเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงการ ทำงานปกติของแรงงานตลอดจนการเอื้อให้ผู้สูงอายุสามารถ เลือกการทำงานแบบไม่เต็มเวลา (part-time) และยืดหยุ่น นอกจากนี้พบว่า นอกเหนือจากภาคการเกษตรและประมง แล้วผู้สูงอายุทำงานอยู่มากที่สุดในภาคการขายส่ง-ขายปลีกฯ รองลงมาคือในภาคโรงแรมและภัตตาคาร และภาคการผลิต

ดังนั้น การพิจารณาขยายโอกาสการทำงานแก่ผู้สูงอายุจึงอาจ เริ่มต้นด้วยการพิจารณาการทำงานในสามภาคเศรษฐกิจนี้ อย่างไรก็ตาม การใช้แรงงานในภาคการผลิตก็อาจทำให้ผู้สูงอายุ ต้องประสบกับความเสี่ยงอันตรายจึงอาจไม่เหมาะกับผู้สูงอายุนัก ดังนั้น ในการดำเนินนโยบายเพื่อให้ผู้สูงอายุทำงานอยู่ต่อไปได้ จึงควรสนับสนุนให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานในภาคการขายส่ง-ขายปลีกฯ และภาคโรงแรมและภัตตาคาร

จากความเป็นไปได้สูงที่ผู้สูงอายุที่ทำงานอาชีพพนักงาน บริการถูกเลือกปฏิบัติทั้งโดยอคติจากนายจ้างและลูกค้า การ ทำงานของผู้สูงอายุอาชีพพนักงานบริการในภาคเศรษฐกิจ ทั้งสองนี้จึงได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าแรงงานวัยทำงานหลักมาก นอกจากนี้ ผลของลักษณะช่วงเวลาในการทำงานแต่ละวันของ ภาคการขายส่ง-ขายปลีกฯ และภาคโรงแรมและภัตตาคารนั้น มีความไม่แน่นอน จึงน่าจะเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ที่ ทำอาชีพพนักงานบริการ และแรงงานอาชีพพื้นฐานที่ต้อง

ทำงานที่ไม่เป็นเวลาปกติหรือมีเวลาพักที่ไม่ปกติมีสุขภาพเสื่อมถอยเร็วเมื่อพ้นวัยหนุ่มสาว ผู้ที่สามารถเปลี่ยนอาชีพเหล่านี้จึงออกไปจากการทำงานภาคเศรษฐกิจทั้งสองนี้ โดยแรงงานผู้สูงอายุที่ยังคงต้องทำงานนี้จึงต้องยอมรับค่าตอบแทนที่ต่ำ ทั้งนี้ ผู้สูงอายุที่ทำงานอาชีพ หรืองานอาชีพพื้นฐานนั้นมักไม่มีการศึกษา หรือมีการศึกษาน้อย ตลอดจนไม่มีเงินออมเพียงพอในวัยทำงาน จึงต้องการทำงานอยู่ต่อไปแม้เข้าสู่วัยสูงอายุมากแล้วแม้ได้รับผลตอบแทนในระดับต่ำมาก ดังนั้น เพื่อให้ผู้สูงอายุกลุ่มนี้สามารถทำงานอยู่รอดได้ รัฐบาลควรใช้นโยบายจูงใจนายจ้างให้จ้างแรงงานกลุ่มนี้อยู่ต่อ เช่น ให้สิทธิลดหย่อนภาษีในกรณีพิเศษโดยการนำค่าจ้างผู้สูงอายุมาหักต้นทุนได้มากกว่าหนึ่งเท่าสำหรับสถานประกอบการที่จ้างงานผู้สูงอายุ และต้องใช้มาตรการที่จะช่วยดูแลสุขภาพแรงงานไม่ให้ผลิตภาพแรงงานกลุ่มนี้ลดลงเร็วและมาก ตลอดจนอาจต้องพิจารณามาตรการเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานสูงอายุกลุ่มนี้ด้วย

สำหรับงานอาชีพผู้จัดการ หรืองานอาชีพที่ใช้ความสามารถทางฝีมือที่ลดถอยซึ่งเป็นอาชีพที่เอื้อต่อการสะสมทุนมนุษย์ แรงงานจึงสามารถได้รับค่าตอบแทนที่ยังสูงเมื่อเข้าสู่อายุที่มากขึ้น และสามารถสะสมเงินออมเมื่ออยู่ในวัยกลางคนและออกจากตลาดแรงงานค่อนข้างเร็ว ค่าตอบแทนแรงงานที่ค่อนข้างต่ำลงจึงไม่ดึงดูดแรงงานให้ทำงานต่อเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ดังนั้น การใช้นโยบายที่ทำให้ระดับค่าตอบแทนของแรงงานสูงอายุกลุ่มนี้ไม่ลดลงไปมากอาจดึงดูดให้แรงงานกลุ่มนี้ทำงานต่อไปได้ อย่างไรก็ตาม การใช้นโยบายด้านผลตอบแทนนี้อาจไม่ได้ผลเหมือนกันในทุกภาคเศรษฐกิจ เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่างกันไป นอกจากนี้ การลดจำนวนชั่วโมงทำงานปกติตามกฎหมาย 48 ชั่วโมงก็เป็นอีกทางหนึ่งที่สามารถช่วยไม่ทำให้สุขภาพของแรงงานทั้งกลุ่มมีทักษะฝีมือและแรงงานไร้ทักษะทรุดโทรมเร็ว อีกทั้งยังสามารถทำงานต่อไปยาวนานขึ้นในตลาดแรงงาน

บรรณานุกรม

- นงนุช สุนทรชวกานต์. (2556). แนวทางการปรับปรุงกฎหมายเพื่อขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ. *วารสารนักบริหาร*, 3(3), 39-46.
- นงนุช สุนทรชวกานต์, และ พิสุทธิ์ กุลธนวนิชย์. (2556). *การศึกษาผลิตภาพแรงงานตามอายุของแรงงานและการทำงานของแรงงานสูงอายุในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคการค้าและบริการและ ภาคการขายส่ง-ขายปลีกฯ และ โรงแรม-ภัตตาคาร*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- นงนุช สุนทรชวกานต์, และ สายพิณ ชินตระกูลชัย. (2552). *การสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการ เศรษฐศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมรภัช รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ, และ นงนุช อินทวิเศษ. (2551). *โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ*. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556ก). การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรรายไตรมาส ทัวระชาอาณาจักร: ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2546-ไตรมาสที่ 4 พ.ศ. 2556. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2557, จาก http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.htm
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556ข). ข้อมูลระดับย่อยการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรรายไตรมาส: ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2552-ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2556 (ข้อมูลไม่เปิดเผย).
- Altonji, J. G. (1986). Intertemporal substitution in labor supply: Evidence from microdata. *The Journal of Political Economy*, 94(3, Part 2), S176-S215.

- Ben-Porath, Y. (1967). The production of human capita and the life cycle of earnings. *Journal of Political Economy*, 75(4), 352-365.
- Borjas, G. J. (2013). *Labor economics* (5th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Card, D. (1994). Intertemporal labor supply: An assessment. In C. A. Sims (Ed.), *Advance econometrics: Sixth world congress Vol.2* (pp. 49-80). New York: Cambridge University Press.
- Fehr, E., & Goette, L. (2007). Do workers work more if wages are high? Evidence from a randomized field experiment. *The American Economic Review*, 97(1), 298-321.
- Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute. (2013). *Situation of the Thai elderly 2012*. Bangkok: College of Population Studies, Chulalongkorn Universities.
- Imai, S., & Keane, M. P. (2004). Intertemporal labor supply and human capital accumulation. *International Economic Review*, 45(2), 601-641.
- MaCurdy, T. E. (1981). An empirical model of labor supply in life-cycle setting. *The Journal of Political Economy*, 89(6), 1059-1085.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *The Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.
- Polachek, S. W. (2007). Earnings over the lifecycle: The Mincer earnings function and its applications. Retrieved August 15, 2009, from <http://ftp.iza.org/dp3181.pdf>
- Psacharopoulos, G. (1985). Returns to education: A further international update and implication. *Journal of Human Resources*, 20, 583-604.
- Ramey, V. A., & Francis, N. (2009). A century of work and leisure. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 1(2), 189-124.
- Weiss, Y. (1986). The determination of lifecycle earnings: A survey. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of labor economics* (pp. 603-640). Amsterdam: North-Holland.

Translated Thai References

- National Statistical Office. (2013a). The quarterly labor force survey, whole kingdom: Quarter 1, 2003-Quarter 4, 2013. Retrieved November 15, 2014, from http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.htm (in Thai)
- National Statistical Office. (2013b). Quarterly labor force survey microdata: Quarter 1, 2009- Quarter 3, 2013 (unpublished data). (in Thai)
- Raksasaab, S., Nilbai, T., & Intarawiset, N. (2008). *The proper functioning of the workforce after retirement*. Bangkok: Faculty of Economics, Ramkhamhaeng University. (in Thai)
- Soonthornchawakan, N. (2013). The promotion of work opportunity for the elderly through law reform. *Executive Journal*, 3(3), 39-46. (in Thai)
- Soonthornchawakan, N., & Cintakulchai, S. (2009). *Jobs opportunities creations for the elderly*. Bangkok: Economic Research Training Center, Faculty of Economics, Thammasat University. (in Thai)
- Soonthornchawakan, N., & Kulthanavit, P. (2013). *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: The Foundation of Thai Gerontology Research and Development. (in Thai)