

ส่วนที่สอง: บทความพิเศษเรื่อง “การทำงานของผู้สูงอายุ: ความจำเป็นที่ต้องผลักดัน”

การทำงานของผู้สูงอายุเป็นแนวทางสำคัญที่จะลดผลกระทบจากการเข้าสู่สังคมสูงวัยทั้งในการสร้างความมั่นคงด้านรายได้ การขาดแคลนแรงงาน และเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ แม้ผู้สูงอายุมีการทำงานเพิ่มขึ้นแต่การคงอยู่ในภาคเอกชนยังมีน้อยทำให้ขาดสวัสดิการ ธุรกิจบางส่วนเริ่มตระหนักถึงผลกระทบและการเตรียมการจ้าง ขณะที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการทำงานไม่เกินอายุ 60 ปี เนื่องจากมีทัศนคติว่าผู้สูงอายุควรได้รับการพักผ่อน ไม่ควรทำงานหนัก และขาดความชัดเจนเกี่ยวกับการรับสิทธิประกันสังคมหากมีการขยายอายุการทำงาน การส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุควรมีความยืดหยุ่น ยืดหลักความสมัครใจ โดยมีมาตรการจูงใจและลดอุปสรรคต่อการจ้าง รวมทั้งการสนับสนุนทั้งด้านกฎระเบียบ กลไกจัดการ ตลอดจนมีนโยบายบำนาญ บำนาญและการออมที่ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

แม้จะเป็นที่รับรู้กันทั่วไปว่าไทยก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยแต่การตระหนักถึงผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรยังไม่มีมากนักทั้งการลดลงของวัยแรงงานที่จะส่งผลกระทบต่อขาดแคลนแรงงาน ปัญหาความมั่นคงด้านรายได้ และคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุจากอายุที่ยืนนานขึ้นทำให้เงินออมไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ขณะที่การพึ่งพิงจากบุตรหลานมีน้อยลง สถานการณ์ดังกล่าวนอกจากจะกระทบต่อตัวผู้สูงอายุแล้ว ยังกระทบการพัฒนาประเทศโดยรวมทั้งในด้านการผลิต การออม และการลงทุน รวมถึงภาวะการเงินการคลังในการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ขณะเดียวกันแนวคิดการมองผู้สูงอายุในฐานะพลังของสังคมมุ่งใช้ประโยชน์จากศักยภาพของผู้สูงอายุตามความพร้อมทั้งจากการทำงาน ทำกิจกรรม และมีส่วนร่วมในสังคมจะช่วยเสริมคุณค่าของผู้สูงอายุและมีสุขภาพที่ดีขึ้น การเพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดี มีความรู้ความสามารถ และมีความต้องการทำงาน ก็จะเป็นทางเลือกที่ช่วยให้ผู้สูงอายุมีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีวิตโดยไม่ต้องพึ่งพิงบุตรหลานและภาครัฐ และช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ตลอดจนเป็นกำลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

ความสำคัญของการทำงานผู้สูงอายุ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่สัดส่วนประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเพิ่มขึ้นจาก 4 ล้านคน (ร้อยละ 6.8 ของประชากร) ในปี 2537 เพิ่มเป็น 10 ล้านคน (ร้อยละ 14.9) ในปี 2557 และคาดว่าจะเพิ่มเป็น 20.5 ล้านคน (ร้อยละ 32.1) ในปี 2583 ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ

- **ภาวะพึ่งพิงที่เพิ่มสูงขึ้น** โดยมีอัตราพึ่งพิงเพิ่มจากร้อยละ 19.7 ในปี 2553 เพิ่มเป็นร้อยละ 58.3 หรือในอีกด้านหนึ่งมีอัตราภาระเกื้อหนุนลดลงคือ มีวัยแรงงานดูแลลดลงจาก 5.8 คนต่อผู้สูงอายุ 1 คน เหลือเพียง 1.7 คน ในปี 2583 ทำให้วัยแรงงานไม่สามารถเกื้อหนุนได้เพียงพอ การศึกษาบัญชีกระแสการโอนประชาชาติ (National Transfer Accounts: NTA) พบว่าการเพิ่มของสัดส่วนผู้สูงอายุจะทำให้การขาดดุลรายได้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการเกินดุลรายได้ของวัยทำงานไม่เพียงพอที่จะชดเชยการขาดดุลรายได้ของกลุ่มผู้สูงอายุและจำเป็นต้องอาศัยการชดเชยการโอนจากภาครัฐหรือจากทรัพย์สินมากขึ้น

สัดส่วนของผู้สูงอายุต่อประชากรจำแนกตามกลุ่มอายุ

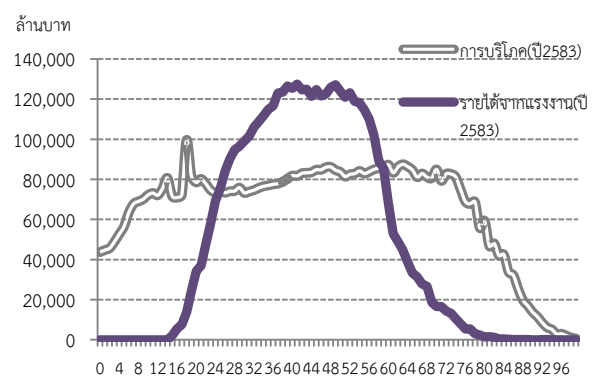
	2553	2563	2573	2583
60-64 ปี	4.10	6.13	7.45	7.08
65-69 ปี	3.16	4.86	6.55	6.94
70-79 ปี	4.25	5.57	8.91	11.96
80 ปีขึ้นไป	1.68	2.56	3.66	6.14
อายุ 60 ปีขึ้นไป	13.18	19.12	26.56	32.13
อัตราพึ่งพิงผู้สูงอายุ ¹	19.7	29.8	45.3	58.3
อัตราเกื้อหนุน ²	5.8	3.35	2.21	1.71

หมายเหตุ: 1. จำนวนผู้สูงอายุ/จำนวนแรงงาน *100

2. จำนวนแรงงาน/จำนวนผู้สูงอายุ

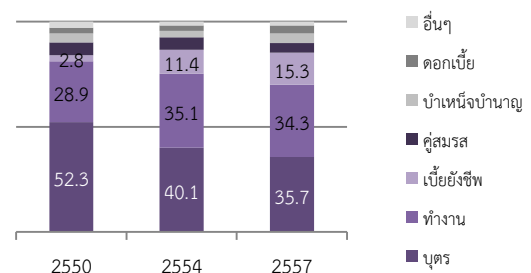
ที่มา: คำนวณจากการคาดประมาณประชากร 2553-2583 สศช.

การคาดการณ์รายได้และค่าใช้จ่ายตามช่วงวัยในปี 2583



Source: National Transfer Accounts 2011, NESDB 2014

สัดส่วนแหล่งรายได้ที่สำคัญของผู้สูงอายุ ปี 2550-2557



ที่มา: รายงานผลการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2550-2557 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

• **ความมั่นคงด้านรายได้ของผู้สูงอายุ** อายุคาดเฉลี่ยประชากรที่มีแนวโน้มจะสูงกว่า 80 ปี ทำให้มีเวลาหลังชีวิตการทำงานที่ยาวนานขึ้น ส่งผลให้ผู้สูงอายุต้องบริหารเงินออมให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นหากไม่มีเงินบำนาญรายเดือน ขณะที่รายได้จากบุตรที่เคยเป็นแหล่งรายได้สำคัญมีแนวโน้มลดลงจากร้อยละ 52.3 ในปี 2550 เหลือร้อยละ 35.7 ในปี 2557 ทำให้การพึ่งพิงบุตรหลานไม่มั่นคงเพียงพอ แม้ว่ารัฐจะมีนโยบายสนับสนุนให้แรงงานมีหลักประกันสุขภาพเพิ่มขึ้น แต่รายได้ดังกล่าวยังไม่เพียงพอ ผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ผู้สูงอายุกว่าร้อยละ 20 มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทต่อปี ซึ่งเป็นรายได้ที่ต่ำกว่าเส้นความยากจน ขณะที่ผู้สูงอายุร้อยละ 17.0 มีรายได้ไม่เพียงพอ และร้อยละ 21.6 เพียงพอบางครั้ง

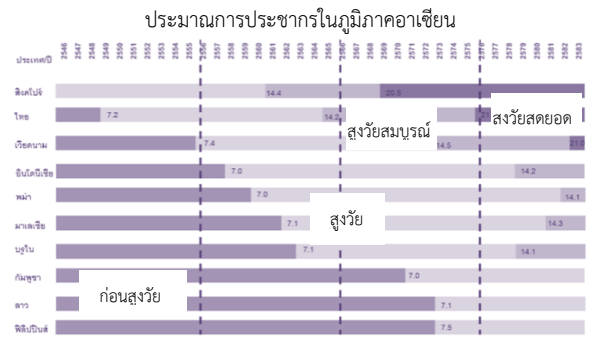
• **การขาดแคลนแรงงาน** เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรทำให้วัยแรงงานมีแนวโน้มลดลง ผลการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ร่วมกับสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ปี 2555 คาดว่าในปี 2565 มีอุปทานแรงงาน 42.5 ล้านคน แต่มีความต้องการแรงงาน 48.9 ล้านคน ทำให้ขาดแคลนแรงงานกว่า 6 ล้านคน ขณะที่การพึ่งพิงแรงงานเพื่อนบ้านจะมีข้อจำกัดเพิ่มขึ้นเนื่องจากประเทศเหล่านั้นมีความต้องการแรงงานมากขึ้นจากการพัฒนาประเทศ รวมทั้งจำนวนแรงงานที่ลดลงจากการเข้าสู่สังคมสูงวัยโดยภายในปี 2563 เวียดนาม อินโดนีเซีย พม่า มาเลเซีย และบรูไนจะเข้าสู่สังคมสูงวัย และอีกไม่เกิน 20 ปี (พ.ศ. 2576) ทุกประเทศในอาเซียนจะเข้าสู่สังคมสูงวัย

• **ภาระการคลัง** จากความต้องการสวัสดิการสังคมที่เพิ่มสูงขึ้น อาทิ ค่าใช้จ่ายในการบริการทางสุขภาพ เงินอุดหนุนสุขภาพ และเงินบำนาญบำนาญต่างๆ ผลการประมาณการงบประมาณรายจ่ายสวัสดิการผู้สูงอายุของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2555) คาดว่ารายจ่ายสวัสดิการผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นถึง 4.64 แสนล้านบาทในปีงบประมาณ 2564 โดยอัตราการเพิ่มของรายจ่ายจะสูงกว่ารายได้ ซึ่งหมายถึงรัฐต้องกันเงินงบประมาณในสัดส่วนที่มากขึ้นเพื่อมาเป็นรายจ่ายเพื่อผู้สูงอายุในการสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานให้กับผู้สูงอายุ

การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุนอกจากจะช่วยลดผลกระทบข้างต้นแล้ว การทำงานที่เหมาะสมยังส่งผลให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีคุณค่า การมีกิจกรรมต่างๆ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีสุขภาพดีขึ้น ประเทศต่างๆ ที่เข้าสู่สังคมสูงวัยทุกประเทศ รวมถึงประเทศไทยจึงมีนโยบายที่จะผลักดันให้แรงงานมีการทำงานนานขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานมากขึ้น

ภาพรวมการทำงานของผู้สูงอายุ

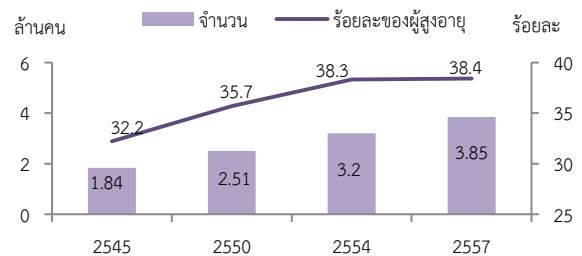
ปัจจุบันผู้สูงอายุมีแนวโน้มทำงานเพิ่มขึ้น จากรายงานการสำรวจภาวะการมีงานทำปี 2557 มีผู้มีงานทำ 38.4 ล้านคน เป็นผู้สูงอายุ 3.8 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 38.4 ของผู้สูงอายุ และเป็นร้อยละ 9.99 ของผู้มีงานทำ โดยเพิ่มขึ้นจากปี 2537 ที่มีสัดส่วนร้อยละ 31.9 ของผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุตอนต้น (60-69 ปี) ทำงานมากที่สุดร้อยละ 54.9 รองลงมาเป็น



หมายเหตุ: สังคมสูงวัย คือ สัดส่วนผู้มีอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่า 7%
สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ คือ สัดส่วนผู้มีอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่า 14% สังคมสูงวัยระดับสุดยอด คือ สัดส่วนผู้มีอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่า 20%

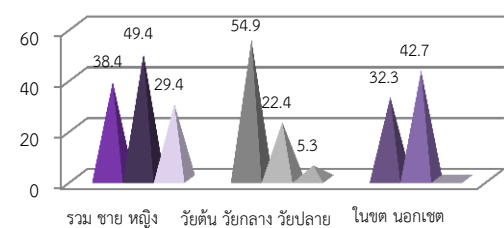
ที่มา: World Population Prospect 2012

จำนวนและสัดส่วนแรงงานสูงอายุ ปี 2537-2557



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงานแยกตามเพศ ช่วงวัยและเขตปกครอง พ.ศ. 2557



ที่มา: รายงานผลการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557

ผู้สูงอายุตอนกลาง (70-79 ปี) และตอนปลายร้อยละ 22.4 และ 5.3 ตามลำดับ การทำงานของผู้สูงอายุมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- **ผู้สูงอายุ 2 ใน 3 ทำธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง** สถานภาพของผู้สูงอายุที่ทำงานร้อยละ 62.7 ทำธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง รองลงมาช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้างร้อยละ 20.3 และลูกจ้างเอกชนร้อยละ 9.2 ทั้งนี้ การทำงานของลูกจ้างเอกชนมีแนวโน้มลดลงมากเมื่อมีอายุมากขึ้นเชื่อว่าภาคเอกชนมีแนวโน้มเลิกจ้างแรงงานก่อนอายุ 60 ปี โดยมีแนวโน้มทำธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสภาพการทำงานของผู้สูงอายุที่ประมาณร้อยละ 90 ของผู้สูงอายุที่ทำงานเป็นแรงงานนอกระบบ

ผู้สูงอายุมีชั่วโมงทำงานเฉลี่ย 38 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เมื่อจำแนกตามสาขา ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรมและเหมืองแร่ ร้อยละ 63.9 ขายส่งขายปลีกและซ่อมยานยนต์ร้อยละ 14.0 การผลิต ร้อยละ 7.7 และโรงแรมและบริการร้านอาหารร้อยละ 4.2 ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ขาดแคลนแรงงานและใช้แรงงานเข้มข้น ขณะที่แรงงานในระบบจะกระจายอยู่ในสาขาสำคัญคือ ภาคเกษตรฯ ร้อยละ 20.3 การผลิตอุตสาหกรรมร้อยละ 17.1 ขายส่งขายปลีกฯ ร้อยละ 15.3 ก่อสร้างร้อยละ 9.3 ตลอดจนงานบริหารราชการและการศึกษา โดย

- **2 ใน 3 มีอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านเกษตร** ผู้สูงอายุร้อยละ 62.1 มีอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านเกษตรและประมง ร้อยละ 15.5 เป็นพนักงานบริการและพนักงานร้านค้า และร้อยละ 8.2 เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้า ขณะที่อาชีพของผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบส่วนใหญ่กระจายอยู่ในอาชีพพนักงานบริการร้านค้า อาชีพพื้นฐานด้านการขาย ผู้ปฏิบัติงานความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้า ด้านเกษตรและประมง และผู้บัญญัติกฎหมายและข้าราชการอาวุโส ส่วนแรงงานนอกระบบประมาณ 2 ใน 3 มีอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านเกษตรและประมง

สรุปในภาพรวมผู้สูงอายุมีการทำงานเพิ่มขึ้น อาชีพและสาขาที่ทำอยู่สอดคล้องกับสาขาที่มีการขาดแคลน อย่างไรก็ตาม การคงอยู่ของผู้สูงอายุภาคเอกชนที่ลดลงมากตั้งแต่อายุ 60 ปี ทำให้ขาดการคุ้มครองในเรื่องบำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการต่างๆ ขณะที่แรงงานที่จะเป็นผู้สูงอายุยังมีเงินออมไม่เพียงพอต่อการบริโภคหลังครบกำหนดอายุการทำงานอายุเนื่องจากระยะเวลาที่แรงงานอยู่ในระบบสังคมไม่มากนักทำให้ระยะการออมสั้น การส่งเสริมให้มีการขยายเวลาทำงานและการจ้างงานหลังครบกำหนดอายุการทำงานในภาคเอกชนให้มีจำนวนเพิ่มขึ้น จึงยังเป็นประเด็นท้าทายต่อการเตรียมรับมือสังคมสูงวัย

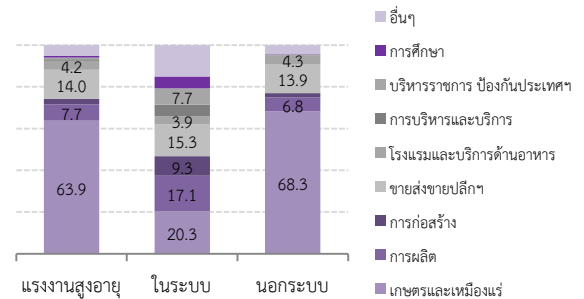
สัดส่วนแรงงานตามกลุ่มอายุ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	15-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50-59 ปี	60+
นายจ้าง	0.66	2.73	3.63	3.98	4.17
ทำธุรกิจส่วนตัว โดยไม่มีลูกจ้าง	11.89	22.75	36.64	44.69	62.71
ช่วยธุรกิจ ครัวเรือนโดย ไม่ได้รับค่าจ้าง	22.68	16.82	17.86	18.96	20.26
ลูกจ้างรัฐบาล	5.91	9.31	8.72	10.70	1.68
ลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจ	0.81	0.96	1.02	1.22	0.16
ลูกจ้างเอกชน	56.35	46.20	30.33	18.55	9.23
ผู้รับจ้างทำงาน หลายเจ้า	1.60	1.11	1.67	1.77	1.62
การรวมกลุ่ม	0.09	0.13	0.13	0.12	0.16
รวม	100.0 (8.0)	100.0 (9.2)	100.00 (9.7)	100.0 (7.5)	100.0 (3.8)

หมายเหตุ: () ล้านคน

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร ไตรมาส 3 ปี 2557 สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประมวลผลโดย สศช.

สัดส่วนแรงงานสูงอายุจำแนกตามสาขา ปี 2556



ที่มา: การทำงานผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2556 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สัดส่วนผู้สูงอายุที่ทำงานจำแนกตามอาชีพ ปี 2556

อาชีพ	รวม	ในระบบ	นอกระบบ
ผู้บัญญัติกฎหมายและข้าราชการระดับอาวุโส	4.5	12.0	3.7
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	1.0	6.9	0.4
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านเทคนิคความหลากหลาย	0.9	4.1	0.5
เสมียน	0.2	1.1	0.1
พนักงานบริการและพนักงานร้านค้า	15.5	18.5	15.2
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านเกษตรและประมง	62.1	13.7	67.0
ผู้ปฏิบัติงานความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้า	8.2	17.3	7.3
ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร	2.2	7.5	1.7
อาชีพพื้นฐานด้านการขาย	5.2	18.2	3.9
คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้	0.2	0.6	0.1
รวม	100.0	100.0	100.0

ที่มา: การทำงานผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2556 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ผลการสำรวจความต้องการทำงานและการจ้างงานผู้สูงอายุภาคเอกชน

ผลการสำรวจความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุและความต้องการทำงานหลังอายุการทำงานของผู้ สศช. (15 ก.ค.- 10 ส.ค. 2558) ใน 5 สาขา คือ การขนส่ง ค้าส่งค้าปลีก โรงแรมและภัตตาคาร สถานพยาบาล และเกษตรกรรมและประมง 167 แห่ง รวมทั้งความต้องการทำงานหลังอายุการทำงานของผู้ สศช. (15 ก.ค.- 10 ส.ค. 2558) พบว่า

ด้านอุปสงค์

- ภาคเอกชนรับรู้การเป็นสังคมสูงวัยแต่ขาดความตระหนักถึงผลกระทบ โดยมีสถานประกอบการที่รู้ว่าประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยร้อยละ 78.4 แต่มีเพียงประมาณ 1 ใน 3 ที่คิดว่าได้รับผลกระทบจากการเข้าสู่สังคมสูงวัย เรื่องที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดคือพนักงานในองค์กรเป็นวัยกลางคนและวัยสูงอายุมากขึ้น การขาดแคลนแรงงานและการจ้างงานยากขึ้น สำหรับสถานประกอบการที่ตอบว่าได้รับผลกระทบมีการวางแผนในการจัดการองค์กรร้อยละ 84.3 ซึ่งให้เห็นว่าหากภาคเอกชนมีความตระหนักถึงผลกระทบจะนำไปสู่การปรับตัวและเตรียมพร้อมมากขึ้น โดยการเตรียมการส่วนใหญ่เป็นเรื่องการวางแผนกำลังคนร้อยละ 61 และจ้างแรงงานสูงอายुर้อยละ 19.4

- โรงแรมภัตตาคาร เกษตรกรรมและขนส่งมีการจ้างแรงงานหลังครบกำหนดอายุการทำงานมากที่สุด สถานประกอบการกว่าครึ่งไม่มีการกำหนดอายุการทำงาน (ร้อยละ 54.2) ส่วนที่มีการกำหนดอายุการทำงาน ส่วนใหญ่กำหนดที่อายุ 56-60 ปีร้อยละ 54.1 กำหนดในช่วง 50-55 ปีร้อยละ 41.9 มีเพียงร้อยละ 4 ที่กำหนดไว้สูงกว่า 60 ปี โดยธุรกิจที่กำหนดอายุการทำงานสูงกว่า 60 ปี อยู่ในสาขาค้าส่งค้าปลีกและโรงแรมภัตตาคาร อย่างไรก็ตาม สถานประกอบการมีการจ้างหลังครบกำหนดอายุการทำงานมีสัดส่วนถึงร้อยละ 60.5 โดยสาขาโรงแรมภัตตาคาร การขนส่ง และเกษตรกรรมฯ มีสัดส่วนการจ้างมากที่สุดสอดคล้องกับความเห็นการขยายอายุการทำงานที่มีผู้ประกอบการเห็นด้วยถึงร้อยละ 68.3 ทั้งนี้ การจ้างหลังครบกำหนดอายุการทำงานเกือบทั้งหมดเป็นลูกจ้างเดิมคือร้อยละ 93.5 สำหรับตำแหน่งที่จ้างเป็นผู้ปฏิบัติงานมากที่สุดร้อยละ 44.0 รองลงมาเป็นผู้บริหารร้อยละ 35.1 ส่วนเหตุผลในการจ้างเป็นเพราะต้องการผู้มีประสบการณ์/คนถนัดหรือมีความรู้มากที่สุดร้อยละ 40.7 รองลงมาเพราะความคุ้นเคยหรือไว้วางใจร้อยละ 34.6 โดยมีเหตุผลเพราะขาดแคลนแรงงานมีเพียงร้อยละ 11.5

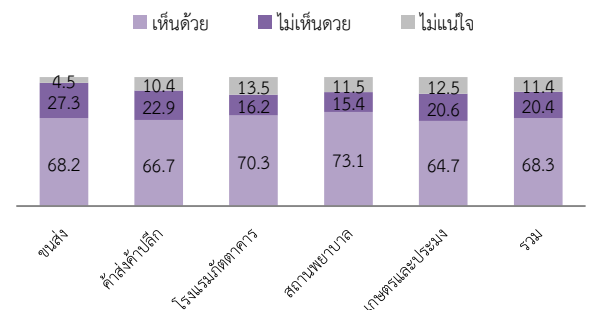
- การวางแผนเพื่อเตรียมการจ้างผู้สูงอายุยังมีไม่มาก สถานประกอบการร้อยละ 60 เห็นด้วยต่อการขยายอายุการทำงานแบบมีเงื่อนไข โดยเงื่อนไขการจ้างที่เห็นว่าควรปรับ ได้แก่ การปรับตำแหน่งร้อยละ 41.4 ปรับเงินเดือนร้อยละ 24.3 และปรับเวลาทำงานร้อยละ 21.4 อย่างไรก็ตาม สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่มีแผนการวางแผนเพื่อเตรียมจ้างงานผู้สูงอายุ มีเพียงร้อยละ 31.1 ที่มีการวางแผนเตรียมการจ้างผู้สูงอายุ โดยสาขาโรงแรมฯ และขนส่งมีสัดส่วนการ

สัดส่วนการจ้างแรงงานหลังอายุการทำงานของสถานประกอบการ

	ขนส่ง	ค้าส่ง ค้าปลีก	โรงแรมฯ	สถาน พยาบาล	เกษตรฯ	รวม
ไม่มี	18.2	47.9	21.6	65.4	41.2	39.5
มี	81.8	52.1	78.4	34.6	58.8	60.5
ตำแหน่ง						
ผู้บริหาร	32.3	35.7	34.3	44.4	35.5	35.1
ผู้เชี่ยวชาญ	35.4	10.7	8.6	33.3	12.9	17.9
ผู้ปฏิบัติงาน	32.3	46.4	54.3	22.2	48.4	44.0
อื่นๆ	-	7.1	2.8	0	3.2	2.9
ลูกจ้าง						
เก่า	87.5	95.7	92.9	100.0	94.4	93.5
ใหม่	-	-	3.6	-	-	1.1
เก่าและ ใหม่	12.5	4.3	3.6	-	5.6	5.4

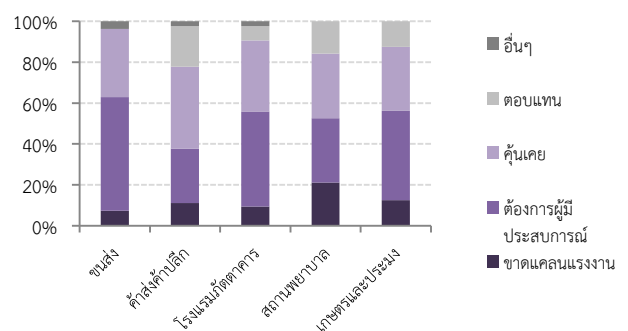
ที่มา: สศช. รวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยบริษัทเอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด

สัดส่วนความคิดเห็นต่อการขยายอายุการทำงานของผู้ สศช.



ที่มา: สศช. รวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยบริษัทเอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด

เหตุผลในการจ้างแรงงานสูงอายุ จำแนกตามอุตสาหกรรม



ที่มา: สศช. รวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยบริษัทเอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด

เตรียมจ้างมากที่สุด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการวางแผนกำลังคนมากที่สุด รองลงมาเป็นการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม กำหนดเกณฑ์การจ้างงานตามลำดับ ทั้งนี้ สถานประกอบการคิดว่าเกณฑ์ในการคัดเลือกหากมีการรับผู้สูงอายุเข้าทำงานที่สำคัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ประสบการณ์ทำงาน ความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ลักษณะส่วนบุคคล และสุขภาพของผู้สูงอายุ

ด้านอุปทาน

จากการสำรวจของ สศข. ในกลุ่มแรงงานในสถานประกอบการที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 45-50 ปี ร้อยละ 78.7 ช่วงอายุ 51-55 ปี 56-60 ปี และ 61 ปีขึ้นไป ร้อยละ 12.8 ร้อยละ 5.8 และ 2.7 ตามลำดับ เป็นผู้บริหารร้อยละ 12.5 หัวหน้าฝ่ายร้อยละ 26.7 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ 49.5 และอื่นๆ ร้อยละ 11.2 มีสถานภาพสมรสร้อยละ 67.5 เป็นโสดร้อยละ 28.3 หย่าร้างหรือหม้ายร้อยละ 4.3 ประมาณร้อยละ 70 มีรายได้ไม่น้อยกว่า 30,001 บาท ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายร้อยละ 66.1 ไม่เพียงพอร้อยละ 10.1 และไม่เพียงพอบางครั้งร้อยละ 23.9 แรงงานกว่า 3 ใน 4 มีเงินออมและทรัพย์สิน ขณะที่สัดส่วนผู้มีหนี้สินอยู่ที่ร้อยละ 42.9 ทั้งนี้ แรงงานประมาณร้อยละ 80 หลังจากครบกำหนดอายุการทำงานยังมีภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นรายจ่ายส่วนตัว การดูแลสุขภาพในครอบครัว และรายจ่ายด้านสุขภาพ

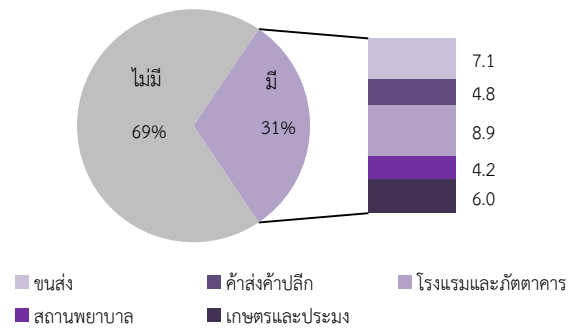
• แรงงานส่วนใหญ่ต้องการทำงานถึงอายุไม่เกิน 60 ปี

ความต้องการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ร้อยละ 79 ต้องการทำงานถึง 60 ปี และร้อยละ 36.8 ต้องการทำงานต่ำกว่าอายุ 56 ปี สอดคล้องกับความต้องการทำงานหลังครบกำหนดอายุการทำงานที่พบว่าผู้มีไม่ต้องการทำงานถึงร้อยละ 30.9 ส่วนใหญ่ให้เหตุผลต้องการพักผ่อน สุขภาพไม่ดี และต้องการดูแลครอบครัว ขณะที่ผู้ต้องการทำงานส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าสุขภาพยังแข็งแรงทำงานได้ ช่วยให้ฐานะของครอบครัวดีขึ้น ต้องการสร้างมรดกให้ลูกหลานและไม่ต้องการเป็นภาระคนอื่น ทั้งนี้ ผู้ต้องการทำงานหลังครบกำหนดอายุการทำงาน ร้อยละ 42.8 ต้องการงานที่เดิม ร้อยละ 21.4 ต้องการประกอบอาชีพอิสระ และร้อยละ 4.6 ต้องการทำที่ใหม่โดยเป็นลูกจ้าง นอกจากนี้ แรงงานร้อยละ 41.2 คิดว่าไม่มีความจำเป็นต้องมีการเตรียมตัวของผู้สูงอายุเพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างถึง 1 ใน 3 ไม่ต้องการทำงานหลังครบกำหนดอายุการทำงาน ขณะที่กลุ่มที่เห็นว่าจำเป็นต้องมีการเตรียมตัวให้ความสำคัญกับการอบรมทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็น เช่น ไอที และการเตรียมตัวเรื่องสุขภาพในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันคือร้อยละ 31.7 และการปรับทัศนคติร้อยละ 19.8

• แรงงานส่วนใหญ่ยังขาดความรู้เกี่ยวกับการขยายอายุการทำงาน

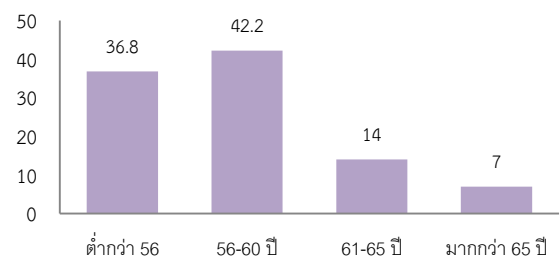
ความคิดต่อการขยายอายุการทำงาน พบว่า แรงงานร้อยละ 60 ไม่แน่ใจว่าควรมีการขยายอายุการทำงานหรือไม่ซึ่งอาจเป็นเพราะการขยายอายุการทำงานเชื่อมโยงกับการรับสิทธิของประกันสังคมที่กำหนดอายุที่ 55 ปี และแรงงานยังขาดความรู้และเกรงว่าจะกระทบ

การเตรียมการจ้างงานหลังครบกำหนดอายุการทำงาน
ของสถานประกอบการ



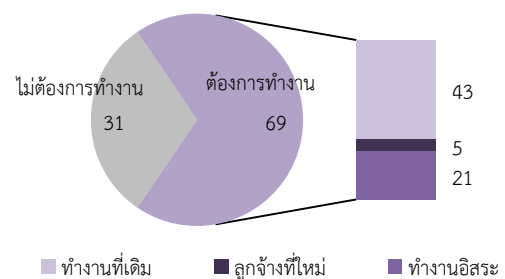
ที่มา: สศข. รวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยบริษัทเอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด

ร้อยละของอายุที่แรงงานต้องการทำงาน



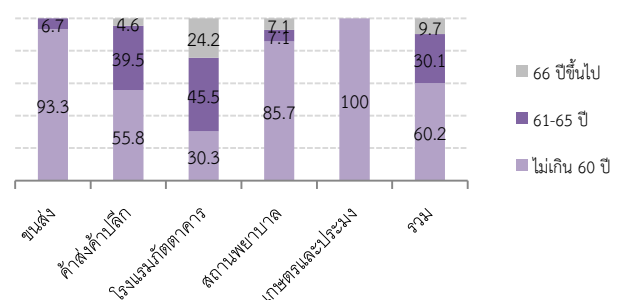
ที่มา: สศข. รวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยบริษัทเอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด

ความต้องการทำงานหลังครบกำหนดอายุการทำงานของแรงงานอายุ 45 ปีขึ้นไป



ที่มา: สศข. รวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยบริษัทเอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด

สัดส่วนอายุการทำงานที่ลูกจ้างต้องการ จำแนกตามสาขา



ที่มา: สศข. รวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยบริษัทเอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด

ต่อสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ ขณะที่ร้อยละ 33.7 เห็นว่าควรมีการขยายอายุการทำงาน ในจำนวนนี้ประมาณ 2 ใน 3 เห็นว่าควรเป็นการขยายแบบมีเงื่อนไข โดยเงื่อนไขที่ยอมรับมากที่สุดคือการจ้างบางคนร้อยละ 36 รองลงมาเป็นการปรับลดเงินเดือนและปรับเวลาร้อยละ 24.2 และ 21.3 ตามลำดับ สำหรับเหตุผลที่เห็นด้วยเพราะผู้สูงอายุยังทำงานได้เป็นผู้มีประสบการณ์ ทำให้มีสังคม เกิดการพัฒนาตนเอง มีรายได้ต่อเนื่อง ส่วนผู้ไม่เห็นด้วยให้เหตุผลว่า ต้องมีความพร้อมหลายด้าน ต้องการเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ ควรพักผ่อนและใช้เวลาที่เหลือเป็นของตนเอง ทั้งนี้ ยังเห็นว่าการขยายอายุการทำงานอาจทำในบางสาขาที่ขาดแคลนหรือกับงานที่เหมาะสมกับวัย ทั้งนี้ ผู้ที่เห็นด้วยกับการขยายอายุการทำงานต้องการขยายจนถึงอายุ 60 ปีร้อยละ 60.2 ขยายถึงอายุ 65 ปี และมากกว่า 65 ปี ร้อยละ 30.1 และ 9.7 ตามลำดับ โดยสาขาโรงแรมและภัตตาคารส่วนใหญ่ต้องการขยายอายุมากกว่า 60 ปี ขณะที่สาขาที่เหลือส่วนใหญ่ต้องการขยายอายุแค่ 60 ปี

• **มุมมองต่อการทำงานของผู้สูงอายุของผู้ประกอบการและลูกจ้างไม่แตกต่างกัน** มุมมองต่อการทำงานของผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นการมองที่คุณลักษณะของผู้สูงอายุมากกว่าผลกระทบโดยรวม เช่น ผลต่อการจ้างงานหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เป็นต้น โดยด้านดีเห็นว่าผู้สูงอายุสามารถแก้ปัญหาได้ดีเพราะมีประสบการณ์ มีความรอบคอบและมีมนุษยสัมพันธ์ดี ส่วนการช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานยังมีไม่มาก ขณะที่ด้านลบส่วนใหญ่เห็นว่าไม่สามารถทำงานได้เต็มที่เพราะสุขภาพ รองลงมาคือไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ และทำงานได้ช้า ทั้งนี้ ด้านลบมีความเห็นแตกต่างระหว่างสาขา โดยค้าส่งค้าปลีกและเกษตรกรรมฯ เห็นว่าสุขภาพเป็นข้อจำกัดมากที่สุด การขนส่งและสถานพยาบาลเห็นว่าการปรับตัวเป็นข้อจำกัดมากที่สุด ส่วนโรงแรมภัตตาคารเห็นว่าทำงานช้ามากที่สุด ซึ่งให้เห็นว่าลักษณะงานมีผลต่อทัศนคติการทำงานของผู้สูงอายุ ขณะที่ผลการศึกษางานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุจะเป็นงานที่มีความเครียดต่ำ ไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ มีความยืดหยุ่น รวมทั้งเป็นงานจิตอาสาและได้รับการยอมรับจากสังคม การส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุจึงควรมีการสร้างงานที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงข้อจำกัดเพื่อเป็นที่ยอมรับซึ่งจะเป็นการสร้างโอกาสให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น

• **การส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุยึดหลักยืดหยุ่นและสมัครใจ** สถานประกอบการและลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าการจ้างงานตามสมัครใจของผู้สูงอายุ การจ้างงานควรมีลักษณะยืดหยุ่นทั้งในเรื่องเวลาทำงาน รูปแบบการทำงาน การจ้าง และเงินเดือนโดยไม่จำเป็นต้องทำงานในตำแหน่งเดิม ทั้งนี้ รัฐควรสนับสนุนและพัฒนาระบบคัดกรองผู้สูงอายุซึ่งจะทำให้สถานประกอบการสามารถคัดกรองผู้สูงอายุที่ยังทำงานต่อได้ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง การจัดให้มีการประเมินความสามารถผู้สูงอายุเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงาน ตลอดจนการให้ความรู้และสร้างความตระหนักแก่สังคมเกี่ยวกับสังคมสูงวัย ผลกระทบและความจำเป็นของการส่งเสริมให้เกิดการทำงานของผู้สูงอายุ รวมทั้งการใช้มาตรการทางการคลังจูงใจให้เกิดการจ้าง

สัดส่วนความเห็นต่อการทำงานของผู้สูงอายุของสถานประกอบการและแรงงาน

	สถานประกอบการ	ลูกจ้าง
ด้านบวก		
แก้ปัญหาได้ดีเพราะมีประสบการณ์	38.6	37.3
มีความรอบคอบ	28.7	32.5
มีมนุษยสัมพันธ์และเข้ากับคนได้	18.7	17.9
ช่วยลดการขาดแคลนแรงงาน	12.9	12.9
อื่นๆ	1.2	0.3
ด้านลบ		
ทำงานช้า	23.3	26.4
ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ	27.1	19.0
ทำงานได้ไม่เต็มที่เพราะสุขภาพ	33.9	37.2
มีค่าใช้จ่ายสูง	12.7	16.9
อื่นๆ	3.0	0.5

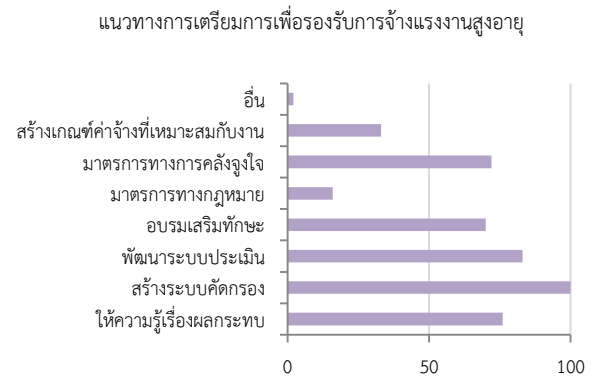
ที่มา : สศช. รวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยบริษัทเอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด

ลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

ทฤษฎีทางกายจิตสังคม (ธนายศ สุมาลัยโรจน์, 2558)	งานที่มีความเครียดต่ำ งานลักษณะจิตอาสา งานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม และมีผลตอบแทนที่มุ่งเน้นไปในด้านสวัสดิการมากกว่าการตอบแทนเป็นตัวเงิน งานที่ผู้สูงอายุเคยมีประสบการณ์หรือมีความชำนาญ และงานตามความสนใจ
งานที่ผู้สูงอายุทำมีผลิตภาพสูง (นงนุช สุนทรชวากนต์, 2552)	อาชีพพนักงานบริการ พนักงานขาย พนักงานขนส่ง อาชีพบริการรักษาความปลอดภัยและบริการชุมชนอาชีพพื้นฐาน เช่น การทำอาหาร การเกษตรและหัตถกรรม และอาชีพที่เป็นผู้ปฏิบัติการใช้ความสามารถทางฝีมือ
แบบจำลองของแคแร็กซ์ (สมรักษ์ รักษาทรัพย์, 2552)	- งานเชิงรุกและงานเชิงรับที่สุขภาพของผู้สูงอายุไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เช่น นักวิจัยด้านสังคมศาสตร์ ประชาสัมพันธ์ การแปลและล่าม พนักงานจัดซื้อ พิมพ์ดีด และเก็บเงินหน้าเคาเตอร์ พนักงานขาย พนักงานนวด ลูกจ้างทั่วไปในร้านขนมเบเกอรี่ พนักงานทำความสะอาด พนักงานรักษาความปลอดภัยฯ - งานที่อาจต้องจัดเวลาทำงานและภาระงานให้สามารถยืดหยุ่นและไม่สร้างความเครียดอันจะเป็นผลร้ายต่อสุขภาพ อาทิ ผู้บริหารงานบุคคล สถาปนิก การสอนในระดับอุดมศึกษาและมัธยมศึกษา ผู้ตรวจสอบบัญชี วิศวกรทางการเงิน ให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย พนักงานผู้สื่อข่าว พนักงานตรวจสอบคุณภาพ ช่างไฟฟ้าทั่วไป ลูกจ้างประกอบอาหาร ลูกจ้างร้านเสริมสวยลูกจ้างซักรีดเสื้อผ้า พนักงานขับแท็กซี่ พนักงานขายตรงฯ

ผู้สูงอายุในสถานประกอบการ และพัฒนาและอบรมเสริมทักษะให้กับแรงงานก่อนสูงวัยและผู้สูงอายุ

โดยสรุปสถานประกอบการใน 5 สาขา มีการปรับตัวต่อภาวะการขาดแคลนแรงงาน โดยมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุถึงร้อยละ 60 แต่ยังคงขาดความรู้และตระหนักถึงผลกระทบจากการเข้าสู่สังคมสูงวัย ทำให้ยังขาดการวางแผนและการเตรียมสภาพแวดล้อมเพื่อจ้างงานผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ ขณะที่แรงงานส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักถึงผลกระทบต่อความเพียงพอของรายได้จากการที่มีเวลาหลังชีวิตการทำงานที่ยาวนานขึ้น ประกอบกับทัศนคติที่เห็นว่าผู้อายุเกิน 60 ปี เป็นวัยที่ควรพักผ่อน ดังนั้นแรงงานส่วนใหญ่จึงมีความต้องการการทำงานหลังอายุ 60 ปีไม่มากนัก รวมถึงความเกี่ยวเนื่องของการขยายอายุการทำงานกับการรับสิทธิประโยชน์จากประกันสังคมทำให้ไม่เอื้อต่อการขยายเวลาการทำงานของผู้สูงอายุ



ที่มา : สศช. รวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยบริษัทเอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้น จำกัด

ประสบการณ์จากต่างประเทศ

การประเมินนโยบายที่มีการดำเนินงานในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการขยายการทำงานของแรงงานสูงอายุ อาจแบ่งเป็น (1) การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การปรับเพิ่มอายุการทำงานเพื่อให้แรงงานมีระยะเวลาการทำงานที่เพิ่มขึ้น การมีรูปแบบการออมหรือการคิดบำนาญที่พิจารณาเกี่ยวกับอายุการทำงานมากขึ้น (2) การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของนายจ้างและรูปแบบการจ้างงาน ได้แก่ การออกกฎหมายบังคับให้นายจ้างเลือกปฏิบัติกับลูกจ้างสูงอายุ การสร้างความตระหนักในภาคธุรกิจเกี่ยวกับการเข้าสู่สังคมสูงวัยและผลกระทบต่อภาคแรงงาน (3) การพยายามเพิ่มการจ้างงานในผู้สูงอายุ ได้แก่ การสร้างศูนย์/สำนักจัดหางานหรือศูนย์ข้อมูลของนายจ้างและผู้สูงอายุที่กำลังหางาน การสนับสนุนให้มีการอบรมที่มุ่งเน้นเพิ่มศักยภาพในการทำงาน การกำหนดงานเฉพาะที่แรงงานสูงอายุจะได้รับการพิจารณาพิเศษ รวมทั้งการให้เงินอุดหนุนค่าจ้างหรือการลดหย่อนภาษี ตลอดจนการพิจารณาสภาพแวดล้อม เช่น การเดินทาง การปรับสถานที่ทำงานให้เหมาะสม การลดชั่วโมงการทำงานหรือปรับรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น

สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อการเข้าสู่สังคมสูงวัยโดยมีนโยบาย ยุทธศาสตร์และมาตรการในเรื่องนี้ทั้งที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ และการมีพระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติรองรับ โดยเน้นการฝึกอบรมอาชีพ การจัดตั้งกองทุนผู้สูงอายุเพื่อสนับสนุนทุนประกอบอาชีพทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม การดำเนินการจัดหางานให้กับผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม ยังขาดการแปลงไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน นอกจากนี้ การประเมินผลแผนผู้สูงอายุฉบับที่ 2 พบว่า การสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านรายได้ของผู้สูงอายุมีความก้าวหน้าในเรื่องการขยายหลักประกันให้ครอบคลุม ขณะที่การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ทั้งด้านการฝึกอบรมอาชีพต่างๆ ที่ยังไม่ตรงกับความต้องการ การขาดการกำหนดทิศทางร่วมกันและการประสานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลเท่าที่ควร

ปัญหาและอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในภาคเอกชน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติและข้อมูลจากการสำรวจความต้องการจ้างงานและการทำงานของผู้สูงอายุ พบปัญหาและอุปสรรคต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ดังนี้

- ทัศนคติต่อการทำงานของผู้สูงอายุว่าเป็นสิ่งไม่เหมาะสม โดยทัศนคติของแรงงานสูงวัยและครอบครัวมักมองว่าผู้สูงอายุควรได้รับการพักผ่อนเนื่องจากทำงานและรับภาระมามากแล้ว ผู้ทำงานบางกลุ่มมองว่าการจ้างผู้สูงอายุในที่ทำงานเป็นการปิดโอกาสทำงานและการเลื่อนตำแหน่งของคนรุ่นใหม่ ขณะที่ผู้ประกอบการเห็นว่าไม่คุ้มทุนเพราะผลิตภาพต่ำ ทำให้แรงงานวัยปลายและผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานหลังครบกำหนดอายุการทำงานมีไม่มากนัก
- ความพร้อมด้านสุขภาพ นอกจากความเสื่อมถอยของร่างกายตามวัยแล้ว ผู้สูงอายุจำนวนไม่น้อยที่ประสบปัญหาด้านสุขภาพทั้งจากการทำงานหนัก และไม่ปลอดภัยในช่วงวัยทำงาน ทำให้เป็นข้อจำกัดต่อการทำงาน
- สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น สภาพคมนาคมและการขนส่งที่ไม่เหมาะกับการเดินทางของผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมที่ทำงานไม่เหมาะกับผู้สูงอายุ เช่น ห้องน้ำ ทางเดิน ฯลฯ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

- การออกกฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไป เช่น เวลาทำงานไม่มีความยืดหยุ่นทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของผู้สูงอายุที่ส่วนใหญ่ต้องการรับผิดชอบน้อยลง ทำงานเบาลงเพื่อให้เหมาะสมกับวัย นอกจากนี้ ผู้สูงอายุยังได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกับวัยทำงานอื่นๆ เช่น การคัดเลือกเข้าทำงาน ค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม เป็นต้น
- การดำเนินงานต้องใช้เวลานาน เนื่องจากการขยายอายุการทำงานกระทบต่อสิทธิในการรับประโยชน์ของประกันสังคมที่อายุ 55 ปี ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งที่ต้องการรับสิทธิไม่ต้องการขยายอายุการทำงานหรือทำงานในระบบอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การจะขยายอายุการทำงานจึงต้องใช้เวลานานเพราะมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมาก จำเป็นต้องดำเนินงานเป็นขั้นตอนเพื่อเตรียมความพร้อมของนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงการทบทวนระบบสิทธิประโยชน์ การกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน

- **การใช้มาตรการจูงใจ** ทั้งในด้านอุปทานและอุปสงค์ การสร้างแรงจูงใจให้แรงงานสูงวัยขยายเวลาการทำงาน อาทิ การสร้างงานที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับผู้สูงอายุ การลดการออกจากงานก่อนครบกำหนด การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ และการทบทวนเกณฑ์และผลประโยชน์ที่แรงงานจะได้รับจากการครบกำหนดการทำงาน ด้านผู้ประกอบการเพื่อจูงใจให้เกิดการจ้างงาน อาทิ การสร้างความตระหนักของผลกระทบจากการเข้าสู่สังคมสูงวัย การกำหนดงานเฉพาะที่แรงงานสูงวัยจะได้รับการพิจารณาพิเศษ การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานของผู้สูงอายุ
- **การลดอุปสรรคต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ** โดยการสร้างทัศนคติและค่านิยมที่ดีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ การทำงานและการออม การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงาน ตลอดจนการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน การเดินทางและใช้ชีวิตให้เหมาะสมซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้สูงอายุออกมาทำงานและใช้ชีวิตในสังคมมากขึ้น
- **มาตรการสนับสนุน** โดยการปรับปรุงกฎหมายการไม่เลือกปฏิบัติกับลูกจ้างสูงอายุ การสร้างระบบคัดกรองและจัดทำข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน การพัฒนาระบบประเมินและการกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสมรรถนะ การให้มีศูนย์บริการการจัดหางานให้กับผู้สูงอายุ
- **การสร้างระบบการเงินการคลังมหภาค** เพื่อพัฒนาระบบบำนาญบำนาญและการออมให้เอื้อต่อการส่งเสริมให้เกิดการขยายอายุการทำงาน รวมทั้งมีกลไกในการจัดการ การพิจารณานโยบายและมาตรการที่ครอบคลุมบำนาญบำนาญทุกกลุ่มเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มต่างๆ
- **การเตรียมความพร้อมคนไทยเพื่อเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณค่า** โดยเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพของคนไทยตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยสูงอายุเพื่อให้คนรุ่นใหม่พร้อมที่จะเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณค่าและมีสุขภาพแข็งแรง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะและอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อร่วมเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศต่อไป ตลอดจนการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เพื่อสร้างความตระหนักถึงการเข้าสู่สังคมสูงวัยและผลกระทบในด้านต่างๆ เพื่อให้สังคมเกิดความพร้อมในทุกมิติทั้งผู้ประกอบการ ตัวบุคคล/แรงงาน ครอบครัวและสถาบันต่างๆ

ตัวอย่างนโยบายและมาตรการประเทศเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

ประเทศ	ระบบการเงินการคลัง	การลดอุปสรรคต่างๆ	การส่งเสริมด้านนายจ้าง
สาธารณรัฐเกาหลี	- การเพิ่มความครอบคลุมที่มีประสิทธิภาพของระบบบำนาญ - การลดอัตราทดแทน (replacement rates) ของระบบบำนาญภาครัฐ - การเปลี่ยนระบบ retirement allowances เป็น corporate pension scheme	- การกำหนดการเกษียณภาคบังคับ - การปฏิรูประบบค่าจ้างตามอาวุโส - การพิจารณาความสมเหตุสมผลของระบบการช่วยเหลือค่าจ้างสำหรับผู้สูงอายุ - การพิจารณาใช้ระบบ in-work benefit - การต่อต้านการเลือกปฏิบัติด้านอายุอย่างเข้มงวด - การให้คำแนะนำแก่บริษัทในการจ้างงานตามอายุที่มีความหลากหลาย	- การขยายโอกาสในการฝึกอบรมสำหรับผู้สูงอายุระหว่างช่วงอายุที่เหมาะสม - การปรับปรุงคุณภาพของ Public Employment Service (PES) และสร้างความเชื่อมโยงระหว่างบริษัทจัดหางานภาคเอกชน - การลดชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน - การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานของผู้สูงอายุ - การปรับปรุงความปลอดภัยในการทำงาน
ญี่ปุ่น	- การพิจารณา specific provisions สำหรับระบบบำนาญ - การทบทวนสิทธิในบำนาญของสตรี	- การกำหนดการเกษียณภาคบังคับ - การทบทวนการให้ความคุ้มครอง ภาวะวัยเกษียณ การจ้างงาน Review - การต่อต้านการเลือกปฏิบัติด้านอายุอย่างเข้มงวด	- การจูงใจทางการเงินเพื่อการกลับไปทำงานใหม่ของผู้สูงอายุที่ทำงาน - การสนับสนุนให้มีการทำงานรูปแบบที่ไม่ปกติ - การลดชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และการปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานของผู้สูงอายุ
สหราชอาณาจักร	- การลดเงินจ่ายสำหรับประโยชน์ disability-related benefits - การพัฒนาระบบเพื่อจัดการกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้รับประโยชน์จากการไม่สามารถทำงานระยะสั้นและระยะยาว - การวางแผนเพื่อการปฏิรูประบบบำนาญ	- การใช้ระเบียบการด้านการเลือกปฏิบัติด้านอายุอย่างเคร่งครัด - การสนับสนุนการจ้างงานด้วยอายุที่หลากหลาย - การสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น	- การปรับปรุงความร่วมมือเพื่อการยกระดับทักษะและข้อเสนอแนะในอาชีพแก่แรงงานสูงอายุ - การพิจารณาการขยายความครอบคลุมของงานที่ต้องการประสบการณ์ - การสนับสนุนการทำงานของตนเองในกลุ่มผู้สูงอายุ
สหรัฐอเมริกา	- การเพิ่มอายุขั้นต่ำที่จะได้ประโยชน์จากประกันสังคม	- การสนับสนุนให้เกิดระบบบำนาญแบบการจ่ายสมทบอย่างกว้างขวาง - การติดตามผลกระทบจากระเบียบการด้านการเลือกปฏิบัติด้านอายุอย่างเคร่งครัด - การสนับสนุนธุรกิจที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ	- การขยายโอกาสในการฝึกอบรมให้กับแรงงานไร้ทักษะและการฝึกแบบตรงความต้องการให้กับแรงงานสูงอายุ - การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการจัดการหางานให้แรงงานสูงอายุ - การแก้ปัญหาในการเกษียณก่อนกำหนดผ่านการจ่ายสมทบของนายจ้าง - การอำนวยความสะดวกในการทำงานของตนเองของผู้สูงอายุเพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการขยายอายุการทำงาน - การให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพความเป็นอยู่และความปลอดภัยจากการทำงาน

ที่มา: การศึกษาวิจัยเรื่องการส่งเสริมโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุปี 2556 กระทรวงแรงงาน