

ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ: กรณีศึกษา
ประเทศในกลุ่ม OECD



นางสาวอาภากร นพรัตน์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR) are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

The Economic Effects of Effective Retirement Age on Economic Growth: A Case
Study of OECD Countries

Miss Arpakorn Nopparattayaporn



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Economics Program in Economics

Faculty of Economics

Chulalongkorn University

Academic Year 2013

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ: กรณีศึกษา ประเทศในกลุ่ม OECD
โดย	นางสาวอาภากร นพรัตยาภรณ์
สาขาวิชา	เศรษฐศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

.....คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชโยดม สรรพศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมประวิณ มันประเสริฐ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา)

.....กรรมการ
(ดร.دنุพล อริยสังจักร)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิริยา กุลกลการ)

อภากร นพรัตยาภรณ์ : ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ: กรณีศึกษา ประเทศในกลุ่ม OECD. (The Economic Effects of Effective Retirement Age on Economic Growth: A Case Study of OECD Countries) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร.วราเวศม์ สุวรรณระดา, 59 หน้า.

ประเทศส่วนใหญ่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัยซึ่งทำให้กำลังแรงงานของประเทศลดลง ส่งผลในทางลบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ รัฐบาลของประเทศต่างๆ จึงออกนโยบายขยายอายุเกษียณตามกฎหมายของแรงงานเพื่อที่จะบรรเทาปัญหาดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ในทางทฤษฎี การเพิ่มอายุเกษียณไม่ได้ทำให้กำลังแรงงานเพิ่มขึ้นเท่านั้น แต่ยังคงส่งผลทางลบต่อการออมและส่งผลในทางบวกต่อการตัดสินใจลงทุนในทุนมนุษย์ของแรงงานอีกด้วย ทำให้ยากจะคาดการณ์ได้ว่าสุดท้ายแล้ว การเพิ่มอายุเกษียณของแรงงานจะส่งผลอย่างไรต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ ในการศึกษาครั้งนี้จึงต้องการศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านช่องทางกำลังแรงงาน การออม และการลงทุนในทุนมนุษย์ โดยใช้แบบจำลอง Panel SVAR และใช้ข้อมูลของประเทศในกลุ่ม OECD 26 ประเทศ ในปี ค.ศ. 1998-2010 ซึ่งพบว่า เมื่ออายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจะทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศลดลง เนื่องจากผลกระทบทางลบจากอัตราการออม และการลงทุนในทุนมนุษย์ที่ลดลงนั้น มากกว่าผลกระทบทางบวกจากกำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้น



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์

ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่อนิติ
.....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

5485166329 : MAJOR ECONOMICS

KEYWORDS: EFFECTIVE RETIREMENT AGE / ECONOMIC GROWTH / SAVING / HUMAN CAPITAL INVESTMENT

ARPAKORN NOPPARATTAYAPORN: THE ECONOMIC EFFECTS OF EFFECTIVE RETIREMENT AGE ON ECONOMIC GROWTH: A CASE STUDY OF OECD COUNTRIES. ADVISOR: ASSOC. PROF. WORAWET SUWANRADA, Ph.D., 59 pp.

Nowadays, most countries are facing a structural demographic change toward aging societies which cause labor force to decrease and has negative impacts on economic growth. So, governments in many countries have begun to set policies to increase the normal retirement age in an attempt to moderate the problems. In theory, however, an increase in retirement age does not only increase labor force but also decrease saving rate and increase human capital investment. Therefore, it is difficult to predict how increasing in retirement age will affect economic growth. Consequently, this study aims to investigate the impacts the change in effective retirement age has on economic growth through labor force, saving, and human capital investment channels by using the Panel SVAR model and the empirical data from 26 OECD countries during 1998-2010. It has been found that an increase in effective retirement age will decrease economic growth, as the negative effects of the decreased saving rate and human capital investment are greater than the positive effect of increased labor force.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Field of Study: Economics

Student's Signature

Academic Year: 2013

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

การดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ได้รับความอนุเคราะห์ในการสนับสนุนทุนอุดหนุนการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจาก ทุน 72 พรรษา โดยบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งทำให้ข้าพเจ้าสามารถศึกษาหาความรู้ และดำเนินงานวิจัยได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องกังวลถึงค่าใช้จ่ายในการศึกษา รวมทั้งยังเป็นแรงผลักดันให้ข้าพเจ้าพัฒนางานศึกษาครั้งนี้ให้มีคุณภาพ เพื่อสามารถตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติต่อไป

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่คอยอบรมตั้งแต่วันแรกที่ขอเข้าพบ แนะนำในทุกรายละเอียด และให้คำปรึกษาที่ชัดเจนตลอดมา ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมประวิณ มันประเสริฐ ดร.ตฤพล อริยสัจจากร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิริยา กุลกลการ ที่ยอมเสียสละเวลาอันมีค่ามาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกานดา ลูวิส ที่เป็นที่ปรึกษาตลอดการรับทุน 72 พรรษา ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรกรัณย์ ชีวะตระกูลพงษ์ ที่คอยสอบถามความเป็นไป และให้คำแนะนำในทุกๆ ด้านอยู่เสมอ ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.พงศา พรชัยวิเศษกุล ที่ให้คำแนะนำทางด้านเศรษฐกิจอย่างกระจ่าง รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่คอยประสานงานและแจ้งข่าวต่างๆ เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณครอบครัว พี่ และเพื่อนทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจและช่วยเหลือตลอดมา ถ้ามีข้อผิดพลาดประการใด ผู้เขียนขอรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญรูป.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	6
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	6
1.4.1 ประเทศที่ทำการศึกษา.....	6
1.4.2 ช่องทางการส่งผ่าน.....	7
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิด และทฤษฎี.....	9
2.2 ผลการศึกษาเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุเกษียณกับอัตราการออม.....	12
2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์กับการเติบโตทางเศรษฐกิจ.....	13
2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุเกษียณกับทุนมนุษย์.....	14
บทที่ 3 สถานการณ์ทางประชากร การเกษียณอายุจากการทำงาน และนโยบาย ในประเทศในกลุ่ม OECD.....	16
3.1 ประเทศในกลุ่ม OECD กับสังคมสูงวัย.....	16
3.2 อายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายและอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของประเทศในกลุ่ม OECD18	
3.3 นโยบายที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุของแรงงานในประเทศในกลุ่ม OECD....	27
บทที่ 4 ระเบียบวิธีวิจัย.....	34

4.1	ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	34
4.2	วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
4.2.1	การวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปร (Impulse Response).....	39
4.2.2	การวิเคราะห์การแยกส่วนความแปรปรวน (Variance decomposition).....	39
บทที่ 5	ผลการศึกษา.....	40
5.1	การทดสอบคุณสมบัติ stationary ของข้อมูล.....	40
5.2	ผลการวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปร	41
5.3	ผลการวิเคราะห์การแยกส่วนความแปรปรวน.....	44
5.4	ผลการวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปรจำแนกตามเพศ	45
บทที่ 6	สรุปและข้อเสนอแนะ	49
6.1	สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	49
6.2	ข้อจำกัดของการศึกษา	51
6.3	ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต	52
รายการอ้างอิง	53
ภาคผนวก ก.	ผลการวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปรจากแบบจำลอง Panel VAR.....	58
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	59

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3- 1: การเปลี่ยนแปลง/ออกนโยบายที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุ.....	28
ตารางที่ 4- 1: ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	34
ตารางที่ 5- 1: ผลการทดสอบ Panel unit root test ของข้อมูลด้วย Harris-Tzavalis test.....	41
ตารางที่ 5- 2: ผลการวิเคราะห์การแยกส่วนความแปรปรวน.....	45



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญรูป

หน้า

รูปที่ 1- 1: พีรามิดประชากรของประเทศไทย ปี ค.ศ. 1980-2020.....	1
รูปที่ 1- 2: พีรามิดประชากรของประเทศไทยในกลุ่ม OECD ปี ค.ศ. 2000 และ 2050	2
รูปที่ 1-3: สัดส่วนการพึ่งพิงของผู้สูงอายุของประเทศไทยในกลุ่ม OECD	3
รูปที่ 3- 1: อัตราภาวะเจริญพันธุ์รวม (จำนวนเด็กที่เกิดจากผู้หญิงวัย 15-49 ปี).....	16
รูปที่ 3- 2: อายุคาดเฉลี่ย ณ อายุ 65 ปี ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1958-2050 จำแนกตามเพศ.....	17
รูปที่ 3- 3: อายุคาดเฉลี่ย ณ อายุ 65 ปี จำแนกตามประเทศ	17
รูปที่ 3- 4: สัดส่วนของจำนวนประชากรอายุ 20-64 ปี ต่อจำนวนประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป จำแนกตามประเทศ.....	18
รูปที่ 3- 5: อายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายโดยเฉลี่ยในกลุ่มประเทศ OECD ของเพศชาย และเพศหญิง ปี 1949-2050	19
รูปที่ 3- 6: รูปแบบการปรับเปลี่ยนอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายของเพศชาย ตั้งแต่ปี 1949-2050	22
รูปที่ 3- 7: รูปแบบการปรับเปลี่ยนอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายของเพศหญิง ตั้งแต่ปี 1949-2050	23
รูปที่ 3- 8: อายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายและอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของเพศชาย	25
รูปที่ 3- 9: อายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายและอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของเพศหญิง	26
รูปที่ 3- 10: อายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายภายใต้แนวทางการดำเนินนโยบายใน ระยะยาว จำแนกตามเพศ.....	30
รูปที่ 5- 1: ผลการวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปรจากแบบจำลอง Panel SVAR.....	44
รูปที่ 5- 2: ผลการวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปรจากแบบจำลอง Panel SVAR ของเพศชาย..	47
รูปที่ 5- 3: ผลการวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปรจากแบบจำลอง Panel SVAR ของเพศหญิง	48

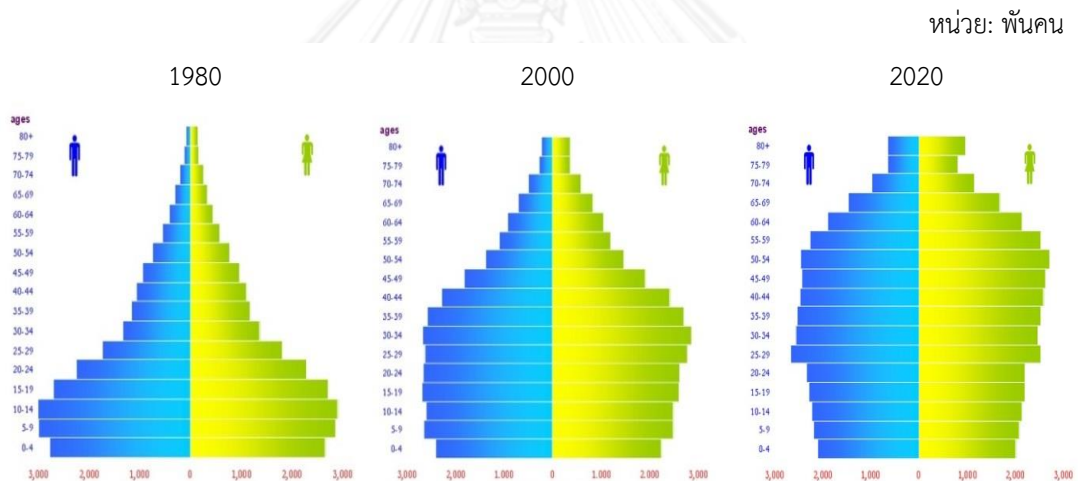
บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

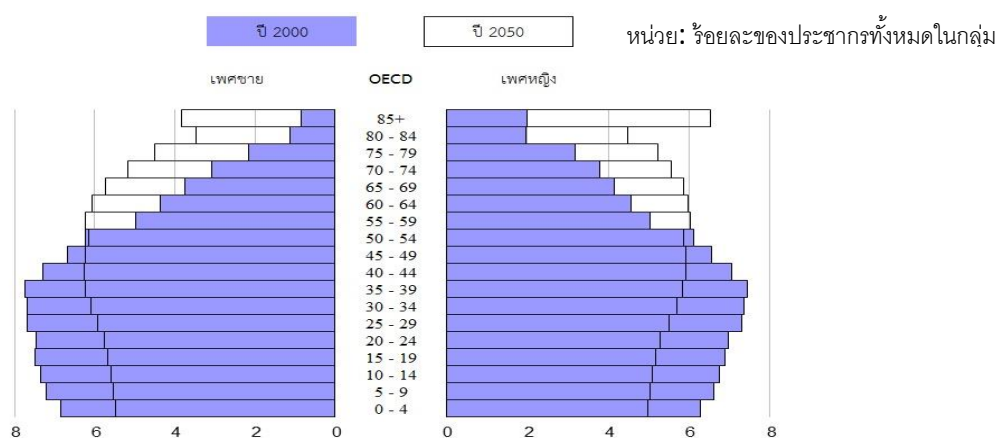
การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในลักษณะที่มีอัตราการเกิดลดลง และอายุคาดเฉลี่ยของประชากรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ส่งผลให้สังคมเปลี่ยนไปสู่สังคมสูงวัย กล่าวคือ สัดส่วนการพึ่งพิงของผู้สูงอายุต่อคนทำงานเพิ่มสูงขึ้นซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนาต่างๆ รวมทั้งประเทศไทย จากรูปที่ 1- 1 แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มประชากรสูงอายุของประเทศไทยที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทั้งเพศชายและเพศหญิงตั้งแต่ปี 1980-2020 และรูปที่ 2 แสดงถึงการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุของประเทศในกลุ่ม OECD เช่นกัน

รูปที่ 1- 1: พีรามิดประชากรของประเทศไทย ปี ค.ศ. 1980-2020



ที่มา: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2552)

รูปที่ 1- 2: พีรามิดประชากรของประเทศในกลุ่ม OECD ปี ค.ศ. 2000 และ 2050



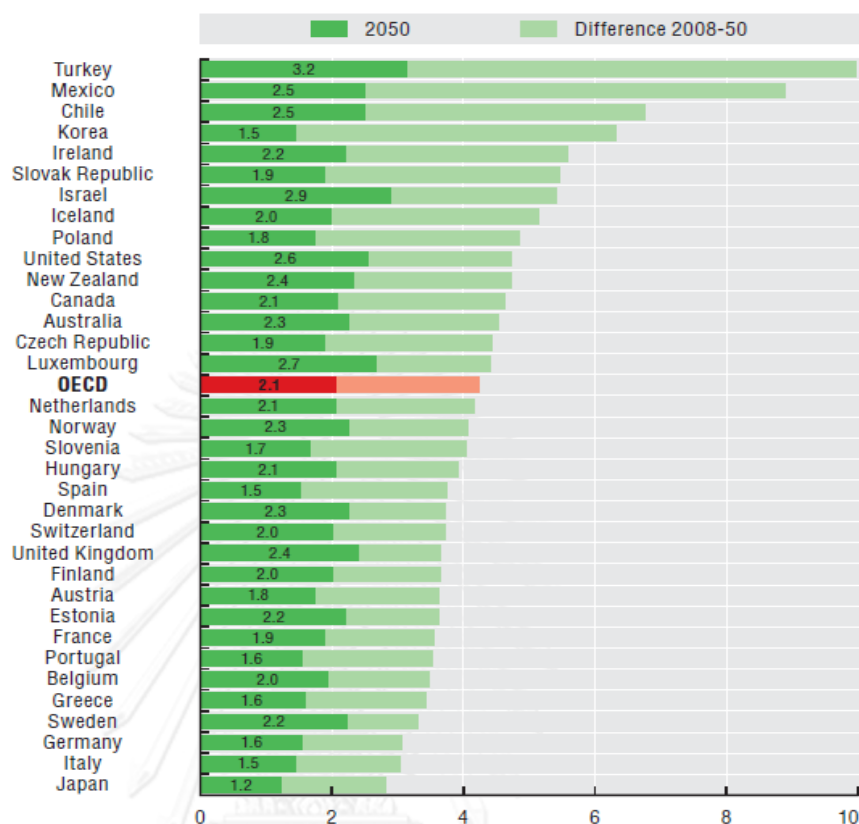
ที่มา: OECD Demographic and Labour Force database, used in OECD(2007), Society at a Glance: OECD Social Indicators 2006

แม้ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยช้ากว่าประเทศพัฒนาแล้วส่วนใหญ่ แต่อัตราการเติบโตของปัญหาหลักรุนแรงและเร็วกว่า โดยในปี 2000 ผู้สูงอายุหนึ่งคนจะต้องพึ่งพิงจากคนทำงาน 8.6 คน แต่เมื่อถึงปี 2030 จำนวนคนทำงานจะเหลือเพียง 2.4 คนต่อผู้สูงอายุหนึ่งคน¹ (ลดลงร้อยละ 75 ในเวลาเพียง 30 ปี) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) โดยประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยซึ่งวัดจากการเพิ่มขึ้นของสัดส่วนประชากรสูงอายุเป็นประมาณร้อยละ 10 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ. 2547-2548 เป็นต้นมา (เฉลิมพล แจ่มจันทร์ and สวริย์ บุญยมานนท์, 2554) ส่วนกลุ่มประเทศ The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) ที่ประสบกับปัญหาสังคมสูงวัยก่อนประเทศไทยนั้น จากการประมาณของ OECD พบว่า ในปี 2008 ที่คนทำงาน 4.2 คนรับภาระในการเลี้ยงดูผู้สูงอายุหนึ่งคน เมื่อถึงปี 2050 สัดส่วนคนทำงานที่รับภาระในการเลี้ยงดูผู้สูงอายุกลับลดลงเหลือเพียง 2.1 คน² (ลดลงร้อยละ 50 ในเวลา 42 ปี) (รูปที่ 1-3)

¹ นิยามผู้สูงอายุของประเทศไทยคือ ประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีเป็นต้นไป ในขณะที่ประชากรวัยแรงงานคือ คนที่มีอายุ 15-59 ปี

² นิยามผู้สูงอายุของประเทศในกลุ่ม OECD คือ ประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีเป็นต้นไป ส่วนประชากรวัยแรงงานคือ ประชากรที่มีอายุ 15-64 ปี

รูปที่ 1-3: สัดส่วนการพึ่งพิงของผู้สูงอายุของประเทศในกลุ่ม OECD



ที่มา: OECD SOCIAL INDICATORS (2011)

ประเทศญี่ปุ่นและประเทศตุรกีเป็นประเทศที่มีสัดส่วนการพึ่งพิงของผู้สูงอายุ (old-age dependency ratio) สูงสุดและต่ำสุดตามลำดับในปี 2050 ตามการคาดการณ์ของ OECD ทั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่า ประเทศที่มีสัดส่วนประชากรสูงอายุต่อประชากรวัยทำงานต่ำในปี 2000 มักตกอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีอัตราการเติบโตของปัญหาสูงสุด เช่น ในประเทศตุรกี เม็กซิโก และประเทศเกาหลีใต้ ดังนั้นไม่เฉพาะกับประเทศที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุต่อประชากรวัยทำงานสูงเท่านั้นที่ควรตระหนักและเตรียมรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น สำหรับประเทศอื่นๆ และประเทศไทย การเตรียมการ/ออกนโยบายเพื่อรองรับกับปัญหาที่ตามมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงอายุตั้งแต่เนิ่นๆ ย่อมทำให้การรับมือกับปัญหาที่จะตามมาในอนาคตอันใกล้เป็นไปได้ง่ายขึ้น

ทั้งนี้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมผู้สูงอายุย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่างๆ ตามมา โดยปัญหาหลักที่ถูกกล่าวถึงอยู่เสมอคือ ปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงาน การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศลดลง (ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เป็นอยู่) เพราะจำนวนแรงงานในระบบลดลง โดยเฉพาะการสูญเสียแรงงานที่มีทักษะและยังมีความสามารถที่จะทำงานต่อไปได้ รวมทั้งยังทำให้อัตราการออมของครัวเรือนในประเทศลดลง เพราะสัดส่วนของคนอมน้อยลง และความไม่มีเสถียรภาพของกองทุนบำนาญ เนื่องจากประเทศส่วนใหญ่ใน OECD มีระบบกองทุนบำนาญแบบ

pay-as-you-go การที่จำนวนคนเกษียณเพิ่มขึ้นในขณะที่จำนวนคนทำงานลดลง/เท่าเดิม (Rose Maria Li et al., 2007)

รัฐบาลของหลายประเทศในกลุ่ม OECD จึงมีความพยายามที่จะลดผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมสูงวัยด้วยการออกนโยบายโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้แรงงานอยู่ในระบบนานขึ้นซึ่งอาจจะส่งผลดีต่อการผลิตและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ทั้งเพื่อเลื่อนช่วงเวลาในการจ่ายเงินบำนาญ และเพื่อรักษาเสถียรภาพของเงินกองทุนบำนาญ ซึ่งนโยบายหลักๆ ที่มีถูกกล่าวถึงคือ 1) การเพิ่มอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมาย 2) การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานหลังอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายหรือลดแรงจูงใจในการออกจากงานก่อนอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมาย 3) การเปลี่ยนแปลงวิธีการคำนวณ/ปรับเงินบำนาญ และ 4) การเปลี่ยนแปลงระบบบำนาญ ซึ่งรัฐบาลของประเทศในกลุ่ม OECD ต่างมีนโยบายดังกล่าวมาปรับใช้ในประเทศ โดยอาจใช้หลายนโยบายควบคู่กัน หรือใช้เพียงนโยบายใดนโยบายหนึ่ง

ทั้งนี้ตั้งแต่ช่วงปี 1990s อายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายโดยเฉลี่ยของประเทศในกลุ่ม OECD ได้ปรับเปลี่ยนทิศทางโดยเริ่มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่องจนถึงปี 2050 เนื่องจากต้องการบรรเทาปัญหาสังคมสูงวัย ทำให้ตั้งแต่ปี 1993 เป็นต้นมา รัฐบาล 19 และ 24 ประเทศในกลุ่ม OECD ได้ขยายหรือมีแผนที่จะขยายอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายของประเทศชายและเพศหญิงตามลำดับ ดังเช่น ประเทศญี่ปุ่นได้เริ่มปรับอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายจาก 60 ปี ไปสู่เป้าหมายที่อายุ 65 ปีตั้งแต่ปี 2001 สำหรับเพศชาย และในปี 2006 สำหรับเพศหญิง ในขณะที่อายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาอยู่ที่ 65 ปีในปี 2002 ได้ปรับเพิ่มมาเป็น 66 ปีในปัจจุบัน และจะเพิ่มเป็น 67 ปีในอนาคต ทั้งนี้ประเทศไทยได้มีการกล่าวถึงแนวทางการรับมือกับสังคมสูงวัยด้วยนโยบายขยายอายุเกษียณตามกฎหมายของข้าราชการ ลูกจ้างในภาครัฐ และพนักงานรัฐวิสาหกิจเช่นกัน โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อยู่ระหว่างศึกษาเรื่องของการขยายการเกษียณอายุราชการ ร่วมกับกระทรวงการคลัง ซึ่งปัจจุบัน พบว่า งบกลางที่ใช้จ่ายมากที่สุด คือ งบประมาณที่รัฐบาลต้องจ่ายให้กับเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ ของข้าราชการที่เกษียณอายุ (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

อย่างไรก็ตามอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายของประเทศในกลุ่ม OECD มักไม่ตรงกับอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริง³ (effective retirement age) โดยในอดีต ประเทศในกลุ่ม OECD ส่วนใหญ่จะมีอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของแรงงานต่ำกว่าอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายสำหรับเพศชาย ในทางตรงกันข้ามกลับมีอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของแรงงานสูงกว่าอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายสำหรับเพศหญิง อย่างไรก็ตามในปัจจุบัน อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงเริ่มใกล้เคียงกับอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายมากขึ้น

³ อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงคือ อายุเฉลี่ยที่แรงงานออกจากระบบโดยสามารถดูผ่านอายุเฉลี่ยที่คนทุกคนจะออกจากกำลังแรงงานในช่วงเวลาที่กำหนดซึ่งเวลาอาจมีหน่วยเป็นปีหรือห้าปีก็ได้ (Keese, 2013) อายุเกษียณเฉลี่ยจึงสามารถคำนวณอย่างง่ายได้โดยการรวมอายุเกษียณของคนซึ่งถูกถ่วงน้ำหนักด้วยสัดส่วนของจำนวนคนที่ออกจากกำลังแรงงานในอายุเกษียณปีนั้นต่อจำนวนคนที่ออกจากกำลังแรงงานทั้งหมด

ทั้งนี้ในทางทฤษฎี การขยายอายุเกษียณจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยการขยายอายุเกษียณจะทำให้แรงงานอยู่ในตลาดแรงงานนานขึ้น ส่งผลให้ผลิตผลผลิตได้มากขึ้น และทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจดีขึ้น ดังเช่นในงานของ Barrell et al. (2008) ที่ศึกษาผลกระทบของการขยายช่วงชีวิตในการทำงานของแรงงานต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศของประเทศอังกฤษ และประเทศหลักที่ใช้เงินยูโร ภายใต้การเคลื่อนย้ายทุนอย่างเสรี พบว่า การเพิ่มช่วงชีวิตในการทำงานที่แท้จริงทำให้ผลผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น เพราะเมื่อประเทศมีปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นพร้อมทั้งทุนสามารถปรับเปลี่ยน/เคลื่อนย้ายเข้ามาจากภายนอกได้ตามความต้องการของตลาดจึงทำให้ผลผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น (Ray Barrell and Ian Hurst and Simon Kirby, 2008)

ในขณะเดียวกัน การขยายอายุเกษียณยังส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านช่องทางการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์อีกด้วย ประการที่หนึ่ง ถ้าอายุเกษียณเพิ่มขึ้นจะทำให้ช่วงเวลาที่แรงงานใช้ยามเกษียณลดลง แรงงานจึงมีความจำเป็นในการออมลดลง เช่นในงานศึกษาของ Shengwu et al. (2003) ที่พบว่า การเลื่อนอายุเกษียณตามกฎหมายในสังคมสูงอายุอาจจะทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศช้าลงผ่านอัตราการออมที่ลดลง เนื่องจากการขยายอายุเกษียณจะทำให้รายได้ตลอดชีวิตเพิ่มส่งผลให้แรงงานบริโภคเพิ่ม นอกจากนั้นยังทำให้จำนวนเงินรวมของกองทุนบำนาญเพิ่มขึ้นส่งผลให้ผู้สูงวัยได้รับเงินบำนาญเพิ่มขึ้นจึงบริโภคเพิ่มขึ้น ส่งผลให้อัตราการออมรวมลดลง ทำให้มีการสะสมทุนลดลง และส่งผลทำให้ผลผลิตเติบโตช้าลง (Shengwu Shang et al., 2003) ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Romm and Wolny (2012) ที่ศึกษาเฉพาะผลกระทบของการเลื่อนอายุเกษียณต่อการออมมวลรวมของครัวเรือนและอัตราการออมของประเทศในกลุ่ม OECD 28 ประเทศที่พบว่า การเพิ่มอายุเกษียณส่งผลให้อัตราการออมของครัวเรือนลดลง (Aylit Tina Romm and Martha Wolny, 2012) ประการที่สอง การเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณยังส่งผลกระทบต่อการลงทุนในทุนมนุษย์ โดยเมื่ออายุเกษียณเพิ่มขึ้นจะเป็นการเพิ่มช่วงระยะเวลาในการเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากการลงทุนในทุนมนุษย์ (ค่าจ้าง) ทำให้แรงงานมีแรงจูงใจในการลงทุนในทุนมนุษย์เพิ่มขึ้นจากเดิมนอกจากนี้ตามทฤษฎีทุนมนุษย์ยังกล่าวว่า ช่วงเวลาในการอบรมและช่วงชีวิตการทำงานจะมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดย Kristensen (2012) จึงได้ศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าวซึ่งพบว่าสอดคล้องกับทฤษฎีทุนมนุษย์ นั่นคือแรงงานที่เข้ารับการอบรมโดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลจะเกษียณช้ากว่าปกติเล็กน้อย (Nicolai Kristensen, 2012) ซึ่งสอดคล้องกับ Fouarge and Schils (2009) ที่พบว่าประเทศที่มีระบบการเกษียณอายุที่ยืดหยุ่นและมีอัตราการทดแทนรายได้ (replacement rate) ต่ำจะทำให้แรงงานสูงวัยและนายจ้างมีแนวโน้มที่จะลงทุนในการอบรมมากกว่าประเทศที่มีระบบการเกษียณอายุที่เข้มงวดและมีอัตราการทดแทนรายได้สูง โดยการเพิ่มการเข้าร่วมอบรมของแรงงานสูงวัยจะช่วยให้แรงงานสูงวัยมีช่วงชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น (Didier Fouarge and Trudie Schils, 2009)

จากที่กล่าวมาข้างต้น การขยายอายุเกษียณส่งผลต่อทั้งกำลังแรงงาน การตัดสินใจในการออมและการตัดสินใจในการลงทุนในทุนมนุษย์ของแรงงาน ซึ่งทั้งการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์ต่างก็เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ดังนั้นจุดมุ่งหมายของความพยายามเพิ่มอายุเกษียณที่แท้จริงเพื่อช่วยให้เศรษฐกิจของประเทศเติบโตอย่างต่อเนื่องจึงจำเป็นต้องพิจารณาครอบคลุมถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณต่อ

การเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์ด้วย เพื่อให้ผลของการดำเนินนโยบายออกมาตามที่มุ่งหวังไว้มากที่สุด อย่างไรก็ตาม งานศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจในอดีต (เช่นงานของ Romm and Wolny (2012), Shengwu et al. (2003), Barrell et al. (2008), Barrell et al. (2011) เป็นต้น) มักพิจารณาเพียงผลกระทบในทางใดทางหนึ่งเท่านั้น ทำให้ผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่ครอบคลุมถึงผลกระทบระหว่างกันซึ่งอาจทำให้ผลที่ได้ดีกว่า/แย่กว่าที่เป็นจริง เนื่องจากในการดำเนินนโยบายแบบหนึ่งอาจส่งผลดีในทางหนึ่งแต่ส่งผลเสียในอีกทาง ถ้าเราไม่ได้คำนึงผลกระทบให้ครอบคลุมอาจทำให้ประสิทธิภาพของการดำเนินนโยบายไม่ดีเท่าที่ควร

ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะพิจารณาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านผลกระทบทางตรง คืออายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริง (ซึ่งเป็นตัวแทนของกำลังแรงงาน) และผลกระทบทางอ้อม (ช่องทางการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์) ด้วยการใช้ข้อมูลของประเทศในกลุ่ม OECD

1.2 วัตถุประสงค์

- 1) ศึกษานโยบายเกี่ยวกับการเพิ่มอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของประเทศในกลุ่ม OECD
- 2) ศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศ OECD ผ่านช่องทางการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เมื่อทราบถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศ OECD แล้ว ทำให้สามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาปรับเปลี่ยนนโยบาย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมยิ่งขึ้นกับประเทศในกลุ่ม OECD ต่อไป รวมทั้งสามารถนำมาเป็นบทเรียนสำหรับประเทศไทย เพื่อใช้ในการวางนโยบายที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุของแรงงานได้อย่างเหมาะสมในอนาคต

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1.4.1 ประเทศที่ทำการศึกษา

เนื่องจากประเทศในกลุ่ม OECD ส่วนใหญ่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัยก่อนประเทศอื่นๆ ทำให้ประเทศในกลุ่ม OECD ได้มีการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล และปรับเปลี่ยนนโยบายเพื่อรับมือกับปัญหาที่ตามมาจากการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมสูงวัย ทำให้ประเทศในกลุ่ม OECD เป็นหนึ่งในกลุ่มตัวอย่างที่น่าสนใจในการศึกษาว่า เมื่อมีการปรับเปลี่ยนนโยบายเพื่อทำให้อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงเพิ่มขึ้น จะส่งผลกระทบอย่างไรต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ เพื่อที่จะนำผลการศึกษาที่ได้มาประกอบการพิจารณาปรับเปลี่ยนนโยบายให้เกิดความเหมาะสมยิ่งขึ้นกับประเทศในกลุ่ม OECD ต่อไป รวมทั้งสามารถนำมาเป็นบทเรียนสำหรับประเทศไทย เพื่อใช้ในการวางนโยบายที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุของแรงงานได้อย่างเหมาะสมในอนาคต

ข้อมูลของแต่ละประเทศในกลุ่ม OECD มีการขาดหายในบางปีหรือบางประเทศ ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลครบถ้วนในทุกตัวแปรและในช่วงเวลาที่ศึกษา ในการศึกษาคครั้งนี้จึงจะพิจารณาเฉพาะประเทศในกลุ่ม OECD 26 ประเทศจาก 34 ประเทศ โดยใช้ข้อมูลตั้งแต่ปี ค.ศ. 1998-2010 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ข้อมูลครบถ้วนมากที่สุด ทั้งนี้จะประกอบไปด้วยประเทศออสเตรเลีย ออสเตรีย สาธารณรัฐเช็ก เอสโตเนีย ฟินแลนด์ ฝรั่งเศส ฮังการี ไชล์แลนด์ ไอร์แลนด์ อิตาลี ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ เม็กซิโก เนเธอร์แลนด์ นิวซีแลนด์ นอร์เวย์ โปแลนด์ โปรตุเกส สโลวาเกีย สโลวีเนีย สเปน สวีเดน สวิตเซอร์แลนด์ ตุรกี สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา

1.4.2 ช่องทางการส่งผ่าน

การศึกษาช่องทางการส่งผ่านทางอ้อมจะพิจารณาเฉพาะในส่วนมหภาคที่ผ่านช่องทางการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์เท่านั้น โดยยังไม่คำนึงถึงช่องทางการส่งผ่านอื่นๆ ที่อาจเป็นไปได้ เช่น ช่องทางที่ผ่านผลิตภาพแรงงาน เนื่องจากการวิเคราะห์ในแง่ผลิตภาพแรงงานเพื่อให้เห็นถึงผลกระทบต่างๆ จำเป็นต้องใช้ข้อมูลที่จะเอียงโดยอาจลงลึกไปในรายอุตสาหกรรม โครงสร้างประชากรหรือการแบ่งช่วงอายุที่แน่ชัด ในการศึกษาคครั้งนี้จึงยังไม่พิจารณาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านผลิตภาพแรงงาน

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

- 1) อายุเกษียณตามกฎหมาย หมายถึง อายุที่แรงงานถูกกำหนดให้ออกจากงาน
- 2) อายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมาย หมายถึง อายุที่แรงงานสามารถได้รับเงินบำนาญบำนาญ/สิทธิประโยชน์ต่างๆ เต็มจำนวน เมื่อออกจากงาน
- 3) อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริง หมายถึง อายุเฉลี่ยที่แรงงานในประเทศออกจากกำลังแรงงานในความเป็นจริง โดยอายุเฉลี่ยที่แรงงานออกจากระบบสามารถดูผ่านอายุเฉลี่ยที่คนทุกคนจะออกจากกำลังแรงงานในช่วงเวลาที่กำหนดซึ่งเวลาอาจมีหน่วยเป็นปีหรือห้าปีก็ได้ (Mark Keese, 2013) อายุเกษียณเฉลี่ยจึงสามารถคำนวณอย่างง่ายได้โดยการรวมอายุเกษียณของคนซึ่งถูกถ่วงน้ำหนักด้วยสัดส่วนของจำนวนคนที่ออกจากกำลังแรงงานในอายุเกษียณปีนั้นต่อจำนวนคนที่ออกจากกำลังแรงงานทั้งหมด

ในประเทศไทย อายุเกษียณตามกฎหมายถูกกำหนดไว้ที่อายุ 60 ปีบริบูรณ์สำหรับบุคคลที่รับราชการหรือพนักงานภาครัฐ เช่น ทหาร ตำรวจ ครู เป็นต้น ส่วนในภาคเอกชนแม้ไม่ได้มีการระบุไว้ตามกฎหมายแต่อาจจะระบุไว้ในสัญญาว่าจ้าง ส่วนอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายนั้น ในกรณีปกติสำหรับแรงงานที่รับราชการจะอยู่ที่อายุ 60 ปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ถ้ามีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำนาญบำนาญตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิ์เลือกขอรับบำนาญหรือรับบำเหน็จก็ได้ แต่ถ้ามีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญไม่ถึง 10 ปี มีสิทธิ์ได้รับแต่เพียงบำเหน็จเท่านั้น ส่วนของเอกชนจะอยู่ที่อายุ 55 ปี ตามเงื่อนไขของกองทุนประกันสังคม (เฉลิมพล แจ่มจันทร์ and สวริย์ บุญมานนท์, 2554)

สำหรับประเทศในกลุ่ม OECD ส่วนใหญ่ อายุเกษียณตามกฎหมายถูกยกเลิกไป เนื่องจากการกำหนดอายุเกษียณตามกฎหมายถูกมองว่าเป็นการกีดกัน/แบ่งแยกด้านอายุ ดังนั้นประเทศในกลุ่ม OECD ส่วนใหญ่จึงมีการกำหนดเพียงอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายเท่านั้น ทั้งนี้เมื่อกล่าวถึงอายุเกษียณ หรืออายุเกษียณตามกฎหมาย จึงมีความหมายเช่นเดียวกันกับอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมาย นอกจากนี้ประเทศในกลุ่ม OECD ยังได้มีการคำนวณอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของแรงงานออกมา เพื่อสะท้อนให้เห็นอายุเฉลี่ยที่แรงงานออกจากกำลังแรงงานในความเป็นจริง โดยอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงมักไม่ตรงกับอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมาย

ถ้าอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงน้อยกว่าอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายจะสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานส่วนใหญ่ในประเทศออกจากราชการก่อนอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายซึ่งอาจเกิดจากการที่ประเทศมีการออกนโยบายที่จูงใจให้แรงงานออกจากราชการก่อนกำหนด เช่น การมีระบบให้เงินชดเชยการว่างงาน/ทุพพลภาพที่ยืดหยุ่นมากหรือให้เงินชดเชยในอัตราสูง การกำหนดจำนวนปีในการส่งเงินเข้ากองทุนต่ำ เป็นต้น



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจประกอบไปด้วย 2 ส่วนหลัก คือ (1) แนวคิด และทฤษฎี และ (2) ผลการศึกษาเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด และทฤษฎี

ในการศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านช่องทางการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์นั้นควรศึกษาไปพร้อมๆ กัน เนื่องจากการเกษียณอายุ การออม และการลงทุนในทุนมนุษย์อาจส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน ดังเช่นในงานศึกษาทางทฤษฎีของ Jacobs (2009a) และ Heckman and Jacobs (2010) อ้างใน Jacobs (2010) ที่แสดงถึงความเชื่อมโยงของการลงทุนในทุนมนุษย์ การเกษียณอายุ และการออม โดยกล่าวว่า คนแต่ละคนในระบบเศรษฐกิจต้องจัดสรรสินทรัพย์ตลอดชั่วชีวิตของตัวเอง (a life-cycle portfolio) ผ่าน 2 ทางเลือกคือ การลงทุนทางการเงิน (การออม) และการลงทุนในทุนมนุษย์ โดยผลตอบแทนของการออมคือ ดอกเบี้ย ส่วนผลตอบแทนของการลงทุนในทุนมนุษย์คือ ค่าแรงที่สูงขึ้น ทั้งนี้ถ้าอายุเกษียณเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการลงทุนในทุนมนุษย์เพิ่มขึ้นด้วย เพราะช่วงเวลาเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากการลงทุนในทุนมนุษย์เพิ่มขึ้นจากการมีระยะเวลาทำงานที่ยาวนานขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้ามีการออกนโยบายสนับสนุนการออมจะส่งผลให้แรงจูงใจในการลงทุนในทุนมนุษย์ลดลง เนื่องจากผลประโยชน์เปรียบเทียบของผลตอบแทนระหว่างการลงทุนในทุนมนุษย์ต่อการออมลดลง จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า ในการตัดสินใจเลือกลงทุนระหว่างการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์ที่เหมาะสมที่สุดคือ การลงทุนที่ทำให้ผลตอบแทนของทั้งสองทางเลือกเท่ากัน ดังนั้นการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์จึงเป็นสิ่งทดแทนกัน (Substitution) (Bas Jacobs, 2010)

ในขณะเดียวกัน คนในระบบเศรษฐกิจอาจจะตัดสินใจไม่ลงทุนในทุนมนุษย์ เพราะคาดว่าตัวเองจะเกษียณอายุเร็ว (Early retire) ในทางกลับกันคนอาจจะเกษียณอายุเร็ว เพราะไม่ได้ลงทุนในทุนมนุษย์อย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Fouad et al. (2009) ที่แสดงให้เห็นว่าการลงทุนในทุนมนุษย์และการเลือกอายุเกษียณของแรงงานมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในทางบวก นอกจากนี้ระดับของการออมก็ยังส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุเช่นเดียวกัน กล่าวคือ คนที่มีการออมอยู่ในระดับสูงอาจมีแรงจูงใจในการเกษียณอายุเร็ว เพราะมีเงินออมเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในยามเกษียณอายุ ในขณะที่คนที่มีเงินอมน้อยอาจจะเกษียณอายุช้าเนื่องจากยังมีเงินเก็บไม่พอสำหรับใช้จ่ายในยามชรา (Khaskhoussi Fouad et al., 2009)

ทั้งนี้ถ้าประเทศมีการออมในระดับสูงย่อมส่งผลให้การเติบโตทางเศรษฐกิจสูง เช่นเดียวกันถ้าประเทศมีระดับทุนมนุษย์สูงย่อมส่งผลให้การเติบโตทางเศรษฐกิจดีขึ้นและยังส่งผลดีต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาวอีกด้วย ดังนั้นในการดำเนินนโยบายจึงจำเป็นต้องพิจารณาให้รอบด้านมากที่สุดเท่าที่ทำได้ เพราะการดำเนินนโยบายแบบหนึ่งอาจส่งผลดีในทางหนึ่งและส่งผลเสียในอีกทางได้ ทำให้ประสิทธิภาพของการดำเนินนโยบายไม่ดีเท่าที่ควร เช่น การดำเนินนโยบายสนับสนุนการออมของ

ครัวเรือนเพื่อใช้ในยามชราโดยหวังว่าจะช่วยให้ระดับการออมของประเทศดีขึ้นและลดการพึ่งพิงบำนาญจากภาครัฐ แต่การดำเนินนโยบายดังกล่าวอาจส่งผลในทางลบต่อการลงทุนในทุนมนุษย์ หรืออาจเป็นการส่งเสริมให้เกษียณอายุเร็วกว่าปกติ เพราะมีเงินออมเพียงพอไว้ใช้ในยามชราแล้ว ซึ่งเป็นการซ้ำเติมปัญหาเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุอีกที ในทางกลับกัน นโยบายส่งเสริมให้ทำงานนานขึ้นหรือเลื่อนการเกษียณอายุอาจจะไม่มีประสิทธิภาพ ถ้ามีอุปสรรคที่ลดแรงจูงใจดังกล่าว เช่น ข้อจำกัดในตลาดแรงงาน หรือการออกนโยบายส่งเสริมการออมในขณะเดียวกัน

อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาที่ผ่านมามักพิจารณาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผ่านเพียงช่องทางใดช่องทางหนึ่งเท่านั้น ดังนี้

1) การวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านผลิตภาพแรงงาน (labor productivity)

ส่วนใหญ่การวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านผลิตภาพแรงงานจะคำนึงถึงโครงสร้างประชากรของประเทศเป็นสำคัญดังเช่นในงานของ Hofer and Url (2008) ที่ศึกษาผลกระทบของผลิตภาพแรงงานตามอายุต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจในสังคมผู้สูงอายุ โดยใช้ข้อมูลประเทศออสเตรเลีย พบว่า หากกำหนดให้แรงงานมีความแตกต่างในประสิทธิภาพการผลิตตามอายุจะส่งผลในทางลบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ (โดยผลิตภาพการผลิตเฉลี่ย ผลผลิตที่แท้จริง และค่าจ้างต่อหัวจะลดลงร้อยละ 6 เมื่อเปรียบเทียบกับกรณีที่แรงงานทั้งหมดไม่มีความแตกต่างกัน) (Helmut Hofer and Thomas Url, 2008) อย่างไรก็ตามผลกระทบทางลบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ตั้งกล่าวสามารถชดเชยได้ ถ้ามีความเชื่อว่าจะเกิดการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพิ่มขึ้นเนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Prskawetz et al. (2007) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรกับการเติบโตทางเศรษฐกิจในสหภาพยุโรป โดยใช้ข้อมูลอนุกรมเวลาในการศึกษาเชิงประจักษ์ พบว่า กลุ่มอายุ 50-64 ปี จะส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Alexia Prskawetz et al., 2007) ในขณะที่หากมีประชากรกลุ่มเด็กและชราจำนวนมากจะส่งผลในทางลบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่ถ้าพิจารณาถึง robustness กลับพบว่า แรงงานในช่วงอายุ 30-49 (ไม่ใช่กลุ่มอายุ 50-64) มีผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจในทางบวก และยังพบว่าโครงสร้างอายุของแรงงานต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจมีรูปแบบประขั้วคว่ำ (a hump shaped pattern) อย่างมีนัยสำคัญ

อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ในแง่ผลิตภาพแรงงานเพื่อให้เห็นถึงผลกระทบต่างๆ จำเป็นต้องใช้ข้อมูลที่ละเอียดโดยอาจลงลึกไปในรายอุตสาหกรรม โครงสร้างประชากรหรือการแบ่งช่วงอายุที่แน่ชัดในการศึกษาครั้งนี้จึงยังไม่พิจารณาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านผลิตภาพแรงงาน

2) การวิเคราะห์ผลของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านการออม

การที่คนใช้ช่วงเวลาในชีวิตไปกับการทำงานมากขึ้น (อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงเพิ่มขึ้น) อาจส่งผลให้แรงงานมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการออมได้ เนื่องจากกระแสรายได้ช่วงชีวิตเพิ่มขึ้น และมีช่วงชีวิตตอนหยุดทำงาน (เกษียณ) ลดลง ดังในงานศึกษาของ Shengwu et al. (2003) ที่พบว่า

การเลื่อนอายุเกษียณตามกฎหมายในสังคมผู้สูงวัยอาจจะทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศช้าลงผ่านอัตราการออมที่ลดลง (การบริโภคเพิ่มขึ้น) เนื่องจากการขยายอายุเกษียณจะทำให้รายได้ตลอดชีวิตเพิ่มส่งผลให้แรงงานบริโภคเพิ่ม นอกจากนี้ยังทำให้จำนวนเงินรวมของกองทุนบำนาญเพิ่มขึ้นส่งผลให้ผู้สูงวัยได้รับเงินบำนาญเพิ่มขึ้นจึงบริโภคเพิ่มขึ้น ส่งผลให้อัตราการออมรวมลดลง ทำให้มีการสะสมทุนลดลง และส่งผลทำให้ผลผลิตเติบโตช้าลง

ทั้งนี้งานของ Romm and Wolny (2012) ได้ศึกษาเฉพาะผลกระทบของการเลื่อนอายุเกษียณต่อการออมมวลรวมของครัวเรือนและอัตราการออมในกลุ่มประเทศ OECD โดยแบ่งผลกระทบของการเพิ่มอายุเกษียณต่อการออมมวลรวมของครัวเรือนออกเป็น 2 ส่วน คือ

(1) compositional effect ซึ่งขึ้นกับโครงสร้างอายุของประชากรโดยอาจวัดจากสัดส่วนการพึ่งพิง (สัดส่วนของคนที่ไม่ได้ทำงานต่อคนทำงาน) ทั้งนี้ถ้ากำหนดให้อายุคาดเฉลี่ยคงที่แล้ว การที่อายุเกษียณเพิ่มขึ้นจะช่วยลดสัดส่วนของคนที่ไม่ได้ทำงานส่งผลให้เพิ่มสัดส่วนของคนออมต่อคนไม่ออม ทำให้การออมมวลรวมเพิ่มขึ้นในที่สุด

(2) behavioral effect เป็นผลที่เกิดจากการที่แรงงานมีการปรับพฤติกรรมตอบสนองต่อการเพิ่มอายุเกษียณ เพราะแรงงานตระหนักว่าต้องใช้ช่วงเวลาในชีวิตไปกับการทำงานมากขึ้น ในขณะที่ได้ใช้เวลาในช่วงเกษียณลดลง แรงงานจึงไม่จำเป็นต้องออมมากเท่ากับแต่ก่อน ส่งผลให้สุดท้ายการออมมวลรวมลดลง

ทั้งนี้ผลการศึกษาเชิงทฤษฎีปรากฏว่า ผลของ behavioral effect จะมากกว่าผลของ compositional effect ในระยะสั้นและระยะยาว ดังนั้นจึงคาดว่าทั้งการออมมวลรวมและอัตราการออมจะลดลงเมื่ออายุเกษียณเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามในระยะปานกลางยังสรุปไม่ได้ว่าผลของ behavioral effect หรือ compositional effect จะมากกว่ากัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลของการเพิ่มอายุเกษียณต่ออัตราการออมเชิงประจักษ์ของประเทศในกลุ่ม OECD ทั้งหมด 28 ประเทศ พบว่าการเพิ่มอายุเกษียณส่งผลให้อัตราการออมของครัวเรือนลดลงซึ่งน่าจะเกิดจากการลดลงของการออมมวลรวมของครัวเรือนมากกว่ารายได้ที่เพิ่มขึ้น (Aylit Tina Romm and Martha Wolny, 2012)

นอกจากนั้น Barrell et al. (2008) ได้ศึกษาผลกระทบของการขยายช่วงชีวิตในการทำงานของแรงงานต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศของประเทศอังกฤษ และประเทศหลักที่ใช้เงินยูโร โดยใช้แบบจำลอง National Institute Global Econometric Model (NiGEM) และกำหนดให้แรงงานสูงวัยมีผลิตภาพแรงงานเท่าเดิม แต่ลดชั่วโมงการทำงานเหลือเพียงสองในสามของชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย และกำหนดให้เกิดพฤติกรรมคาดการณ์ไปข้างหน้า (forward looking) ในกระบวนการผลิตและการลงทุน ทั้งนี้พบว่า เมื่อช่วงชีวิตในการทำงานที่แท้จริงเพิ่มขึ้น 1 ปี จะทำให้การออมของประเทศลดลง เนื่องจากแรงงานมีรายได้ช่วงชีวิตเพิ่มขึ้นและมีช่วงเวลาเกษียณลดลง จึงทำให้แรงงานบริโภคเพิ่มขึ้น และออมลดลง โดยขนาดผลกระทบต่ออัตราการออมของประเทศขึ้นอยู่กับแหล่งที่มาของรายได้ของประเทศ (สัดส่วนรายได้จากแรงงานต่อรายได้อื่น ๆ) (Ray Barrell and Ian Hurst and Simon Kirby, 2008) อย่างไรก็ตามในศึกษามีข้อสมมติที่ว่า ทุนเคลื่อนย้ายได้เสรี ดังนั้นเมื่อประเทศมีปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นพร้อมทั้งทุนสามารถปรับเปลี่ยน/เคลื่อนย้ายเข้ามาจากภายนอกได้ตามความต้องการของตลาดจึงทำให้ผลผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ จะเห็นว่าในการวิเคราะห์ผ่านช่องทางการออมที่ผ่านมาจะเน้นที่การออมเพื่อไปลงทุนในทุนทางกายภาพเท่านั้น โดยไม่ได้วิเคราะห์การออมผ่านทางการลงทุนในทุนมนุษย์ซึ่งส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งในงานของ Barro (2001) ยังระบุว่า ช่องทางการส่งผ่านผลกระทบของทุนมนุษย์ต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจนั้น นอกจากทุนมนุษย์จะมีผลกระทบทางบวกต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจแล้ว ทุนมนุษย์ยังมีผลกระทบทางบวกต่อการลงทุนทางกายภาพอีกด้วย ดังนั้นในการวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านช่องทางการออมเพื่อไปลงทุนในทุนทางกายภาพเพียงช่องทางเดียวจะเป็นการวิเคราะห์ที่ไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร (Robert J. Barro, 2001)

3) การวิเคราะห์ผลของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านกำลังแรงงาน

ในการศึกษาที่ผ่านมามีวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านกำลังแรงงานเท่านั้น กล่าวคือ มองแรงงานเฉพาะในด้านปริมาณโดยไม่ได้คำนึงถึงคุณภาพ ดังเช่นในงานของ Barrell et al. (2008) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของการขยายช่วงชีวิตในการทำงานของแรงงานต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศของประเทศอังกฤษ และประเทศหลักที่ใช้เงินยูโร ภายใต้การเคลื่อนย้ายทุนอย่างเสรี พบว่า การเพิ่มช่วงชีวิตในการทำงานที่แท้จริงทำให้ผลผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น เพราะเมื่อประเทศมีปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นพร้อมทั้งทุนสามารถปรับเปลี่ยน/เคลื่อนย้ายเข้ามาจากภายนอกได้ตามความต้องการของตลาดจึงทำให้ผลผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น (Ray Barrell and Ian Hurst and Simon Kirby, 2008) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของผลกระทบต่อการปรับตัวเพิ่มขึ้นของปัจจัยแรงงานในระยะยาวจะคล้ายคลึงกันในทุกประเทศ แต่ในระยะสั้นจะขึ้นอยู่กับความเร็วในการปรับตัวของตลาดแรงงานในแต่ละประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลผลิตแตกต่างกัน โดยผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ Barrell et al. (2011) ที่พบว่า เมื่ออายุการทำงานของคนในประเทศอังกฤษเพิ่มขึ้นหนึ่งปีจะทำให้ผลผลิตมวลรวมภายในประเทศที่แท้จริงหลังจากนั้น 6 ปีเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 1 (Ray Barrell et al., 2011)

ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ผ่านกำลังแรงงานของประเทศภายใต้ข้อสมมติว่าทุนเคลื่อนย้ายได้เสรีทำให้แม้ว่าการออมของประเทศจะลดลง การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศก็ยังสามารถสูงขึ้นได้ เนื่องจากการเติบโตทางเศรษฐกิจถูกกำหนดผ่านการเติบโตของกำลังแรงงานเท่านั้น

2.2 ผลการศึกษาเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้อง

ในการทบทวนงานศึกษาเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านการออมและทุนมนุษย์พบว่า ยังไม่มีงานใดที่ครอบคลุมทั้งหมด โดยส่วนมากจะเป็นการวิเคราะห์ในแต่ละช่องทางหรือในแต่ละส่วนใดส่วนหนึ่งเท่านั้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุเกษียณกับอัตราการออม

ในงานของ Romm and Wolny (2012) ได้ศึกษาผลของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณต่ออัตราการออมของครัวเรือน โดยใช้ข้อมูลของประเทศในกลุ่ม OECD ทั้งหมด 28 ประเทศพบว่า

การเลื่อนอายุเกษียณทำให้อัตราการออมของครัวเรือนลดลง (Aylit Tina Romm and Martha Wolny, 2012)

2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์กับการเติบโตทางเศรษฐกิจ

แม้ในทางทฤษฎีจะเห็นพ้องต้องกันว่า ทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่ในงานศึกษาเชิงประจักษ์ที่ผ่านมาเกี่ยวกับผลกระทบของทุนมนุษย์ต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในกลุ่ม OECD ยังให้ผลที่ขัดแย้งกัน โดย Bassanini and Scarpetta (2001) ที่ศึกษาผลกระทบของการสะสมทุนมนุษย์ต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในกลุ่ม OECD 21 ประเทศ พบว่า เมื่อการสะสมทุนมนุษย์เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้อัตราการเติบโตของผลผลิตต่อประชากรเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (Andrea Bassanini and Stefano Scarpetta, 2001) ในขณะที่ Islam (1995) กลับพบว่า เมื่อจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจะทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจลดลงอย่างมีนัยสำคัญ (Nazrul Islam, 1995) เช่นเดียวกับ Krueger and Lindahl (2000) ที่พบว่า ผลกระทบทางบวกของการศึกษาต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจมักจะเกิดกับประเทศที่มีระดับการศึกษาต่ำ ซึ่งใช้ไม่ได้กับประเทศในกลุ่ม OECD (Alan B. Krueger and Mikael Lindahl, 2000)

นอกจากนี้ ในการศึกษาความสัมพันธ์ของทุนมนุษย์กับการเติบโตทางเศรษฐกิจโดยรวมที่ผ่านมา มีความพยายามในการใช้ตัวแปรแทน (proxies) ของทุนมนุษย์ที่หลากหลาย โดยในงานของ Barro and Lee (1993) ได้ใช้ระดับการสำเร็จการศึกษา (educational attainment) เป็นตัวแทนของทุนมนุษย์ พบว่า ประเทศที่มีระดับการเข้าร่วมการศึกษาสูงกว่าจะมีการเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงกว่า (Robert J. Barro and Jong-Wha Lee, 1993) นอกจากนี้ในงานของ Izushi and Huggins (2004) ได้ใช้จำนวนพนักงานเอกชนในภาคการวิจัยและพัฒนา และจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยแทนทุนมนุษย์ พบว่า มีรูปแบบการส่งผลกระทบต่อ การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ค่อนข้างคล้ายกัน ทั้งนี้เมื่อใช้จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยแทนทุนมนุษย์แล้ว เฉพาะระดับการสะสมทุนมนุษย์ (accumulation) เท่านั้นที่มีผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจในทางบวก (Hiro Izushi and Robert Huggins, 2004) ในขณะที่จำนวนทุนมนุษย์สะสม (stock) ไม่มีผล ซึ่งขัดกับ Midendorf (2005) ที่พบว่า ระดับการสะสมทุนมนุษย์ไม่ส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ ในขณะที่จำนวนทุนมนุษย์สะสมกลับส่งผลทางบวก ทั้งนี้ไม่ว่าจะใช้สัดส่วนประชากรที่มีการศึกษาระดับกลาง (secondary) หรือจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยเป็นตัวแทนของทุนมนุษย์ก็ให้ผลไม่ต่างกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการใช้ Instrument variable เข้ามาลดปัญหาการเกิด endogeneity แล้ว มีเพียงสัดส่วนการเข้าร่วมการศึกษา ระดับกลางเท่านั้นที่มีผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจในทางบวก (Torge Midendorf, 2005) ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Zaman (2012) ที่พบว่า มีเพียงระดับทุนมนุษย์สะสมเท่านั้นที่มีผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามผลกระทบดังกล่าวมีเพียงน้อยนิด จึงได้มีการนำตัวแทนของทุนมนุษย์ทั้งในรูปแบบการสะสมทุนมนุษย์ และระดับทุนมนุษย์สะสมมาวิเคราะห์ร่วมกันซึ่งพบว่า ให้ผลกระทบต่อ การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าการวิเคราะห์แยก (Miethy Zaman, 2012) โดยในการศึกษาคั้งนี้ได้เลือกใช้สัดส่วนการเข้าร่วมการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นตัวแปรแทนของทุนมนุษย์ที่ใช้ในการศึกษาซึ่งสามารถอ่านรายละเอียดได้ในบทที่ 4

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุเกษียณกับทุนมนุษย์

ตามทฤษฎีทุนมนุษย์กล่าวว่า การที่แรงงานเกษียณอายุเร็วจะส่งผลทางลบต่อการลงทุนในทุนมนุษย์ เนื่องจากทำให้ช่วงเวลาในการเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากการลงทุนในทุนมนุษย์ลดลง นอกจากนี้ยังระบุว่า ช่วงเวลาในการอบรมและช่วงชีวิตการทำงานจะมีความสัมพันธ์เชิงบวก Kristensen (2012) จึงศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าวซึ่งพบว่า ได้ผลการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎีทุนมนุษย์ นั่นคือแรงงานที่เข้ารับการอบรมโดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลจะเกษียณช้ากว่าปกติเล็กน้อย (Nicolai Kristensen, 2012) เช่นเดียวกันกับ Fouarge and Schils (2009) ที่พบว่า ประเทศที่มีระบบการเกษียณอายุที่ยืดหยุ่นและมีอัตราการทดแทนรายได้ (replacement rate) ต่ำ จะทำให้แรงงานสูงวัยและนายจ้างมีแนวโน้มที่จะลงทุนในการอบรมมากกว่าประเทศที่มีระบบการเกษียณอายุที่เข้มงวดและมีอัตราการทดแทนรายได้สูง โดยการเพิ่มการเข้าร่วมอบรมของแรงงานสูงวัยจะช่วยให้แรงงานสูงวัยมีช่วงชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น (Didier Fouarge and Trudie Schils, 2009)

อย่างไรก็ตาม Montizaan et al. (2012) ศึกษาถึงรูปแบบการเกษียณอายุกับการอบรมของแรงงานชายสูงวัยในประเทศสหรัฐอเมริกากลับพบว่า แรงงานที่เข้าร่วมอบรมทักษะเฉพาะมักจะเกษียณอายุเร็วกว่าแรงงานทั่วไปซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสัญญาแฝงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีทักษะเฉพาะ โดยสัญญาแฝงมักประกอบด้วยเงื่อนไขเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นซึ่งทำให้นายจ้างเกิดแรงจูงใจในการรวมข้อตกลงเกี่ยวกับอายุเกษียณที่บังคับให้แรงงานเกษียณ ณ อายุเกษียณภาคบังคับ คือ 65 ปีไว้ด้วย (Raymond Montizaan et al., 2012) นอกจากนี้ ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงระบบบำนาญที่ทำให้รายได้จากบำนาญลดลงจะทำให้อายุเกษียณคาดการณ์เพิ่มขึ้นซึ่งส่งผลทำให้การเข้าร่วมอบรม (training participation) ของคนสูงวัยเพิ่มขึ้นเล็กน้อย (Raymond Montizaan et al., 2010)

ทั้งนี้การลงทุนในทุนมนุษย์อาจพิจารณาผ่านการเข้าร่วมอบรมของแรงงาน ระดับการศึกษาในระบบหรือนอกระบบ สัดส่วนของแรงงานในแต่ละระดับการศึกษา หรือแม้แต่ค่าใช้จ่ายในด้านการศึกษาและพัฒนา ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่ตัวแทนของทุนมนุษย์จะสอดคล้องหรือมีความสัมพันธ์กัน Jacobs (2010) พบว่า ระดับการศึกษาเริ่มต้นที่สูงกว่าจะทำให้การลงทุนในทุนมนุษย์เพิ่มขึ้น จากการศึกษาที่ระดับการศึกษาเริ่มต้นจะช่วยเพิ่มผลผลิตของการลงทุนในทุนมนุษย์ ดังนั้นระดับการศึกษาเริ่มต้นและการลงทุนในทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่สนับสนุนหรือใช้ประกอบกัน (Complementary) (Bas Jacobs, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับ Belzil et al. (2008) ที่บอกว่า ขนาดของผลตอบแทนจากการอบรม (ค่าจ้าง) ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของแรงงาน อย่างไรก็ตามคำจำกัดความของการอบรมเจาะจงเพียงการอบรมบางประเภทซึ่งเป็นการเรียนรู้ทางเศรษฐศาสตร์ธุรกิจเท่านั้น (Christian Belzil et al., 2008) นอกจากนี้ Fouarge and Schils (2009) ได้วิเคราะห์แยกระหว่างแรงงานหนุ่มสาวและแรงงานสูงวัยพบว่า การเข้าร่วมอบรมกับการศึกษาในระบบ (formal education) เป็นสิ่งที่ใช้ประกอบกันสำหรับแรงงานหนุ่มสาว นั่นคือ แนวโน้มที่จะเข้าร่วมอบรมจะเพิ่มขึ้นตามระดับการศึกษา แต่สำหรับแรงงานสูงวัยจะเป็นในลักษณะที่แรงงานที่มีการศึกษาน้อยมักจะเข้าร่วมการอบรมมากขึ้น อาจเกิดจากความต้องการใช้การอบรมชดเชยการศึกษาในระบบที่ขาดหายไป (Didier Fouarge and Trudie Schils, 2009)

จากการศึกษาที่ผ่านมา ทำให้ทั้งทุนมนุษย์และอายุเกษียณอาจเป็นตัวกำหนดซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ถ้าแรงงานคาดว่าจะเกษียณอายุเร็วจึงไม่ลงทุนในทุนมนุษย์ หรือในทางกลับกันเนื่องจากแรงงานไม่ได้ลงทุนในทุนมนุษย์จึงต้องเกษียณอายุเร็วได้

อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า มีความเป็นไปได้ที่แรงงานจะตัดสินใจไม่ลงทุนในทุนมนุษย์ เมื่อแรงงานทราบว่า จะเกษียณอายุช้า เพราะถ้าแรงงานมีเป้าหมายรายได้รวมตลอดชีวิตคงที่ เมื่อระยะเวลาในการทำงานนานขึ้น ทำให้มีเวลาพอที่จะสะสมรายได้จนถึงระดับที่ต้องการโดยไม่จำเป็นต้องลงทุนในทุนมนุษย์เพิ่ม ในทางกลับกัน ถ้าแรงงานต้องเกษียณอายุเร็วขึ้น แรงงานอาจมีแรงจูงใจในการลงทุนในทุนมนุษย์มากขึ้น เพื่อเพิ่มทักษะ/ผลิตภาพของตนเอง ทำให้ได้รับรายได้ระหว่างทำงานเพิ่มขึ้น จนสามารถสะสมรายได้ตามเป้าหมายที่แรงงานวางแผนไว้ได้



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 3

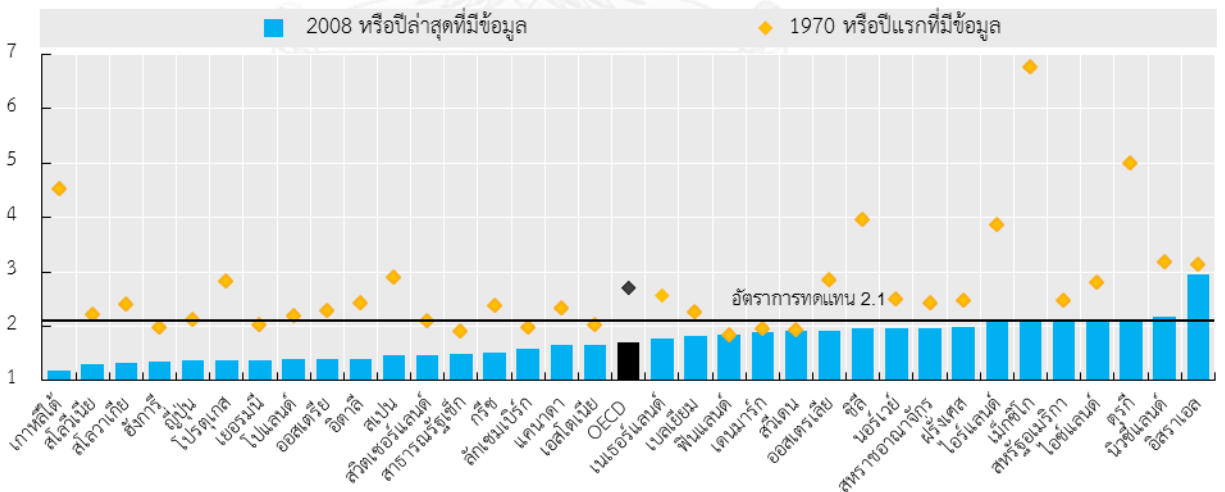
สถานการณ์ทางประชากร การเกษียณอายุจากการทำงาน และนโยบาย ในประเทศในกลุ่ม OECD

ในบทนี้จะกล่าวถึงสาเหตุหลักของปัญหาสังคมสูงวัยในกลุ่มประเทศ OECD และแนวโน้มของอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายและอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของประเทศในกลุ่ม OECD รวมทั้งรวบรวมนโยบายที่เกี่ยวข้องซึ่งส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเกษียณอายุของแรงงานในกลุ่มประเทศ OECD ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ประเทศในกลุ่ม OECD กับสังคมสูงวัย

ประเทศในกลุ่ม OECD เผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในลักษณะที่ทำให้มีสัดส่วนของผู้สูงอายุต่อประชากรเพิ่มขึ้น โดยมีสาเหตุหลักจากอัตราการเกิดที่ลดลง และอายุคาดเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ประเทศในกลุ่ม OECD จำเป็นต้องมีจำนวนเด็ก 2.1 คนที่เกิดจากผู้หญิงหนึ่งคน โดยเฉลี่ยเพื่อที่จะคงจำนวนประชากรให้คงที่ในระยะยาว (OECD, 2008) แต่ในปี 2008 กลับพบว่าประเทศในกลุ่ม OECD มีจำนวนเด็กที่เกิดจากผู้หญิงวัย 15-49 ปีโดยเฉลี่ยแค่ประมาณ 1.7 คน และมีเพียง 7 ประเทศ (ประเทศไอร์แลนด์ เม็กซิโก สหรัฐอเมริกา ไอซ์แลนด์ ตุรกี นิวซีแลนด์ และประเทศอิสราเอล) ที่มีจำนวนการเกิดของเด็กอย่างน้อย 2.1 คนต่อผู้หญิง 1 คน (รูปที่ 3-1)

รูปที่ 3- 1: อัตราภาวะเจริญพันธุ์รวม (จำนวนเด็กที่เกิดจากผู้หญิงวัย 15-49 ปี)

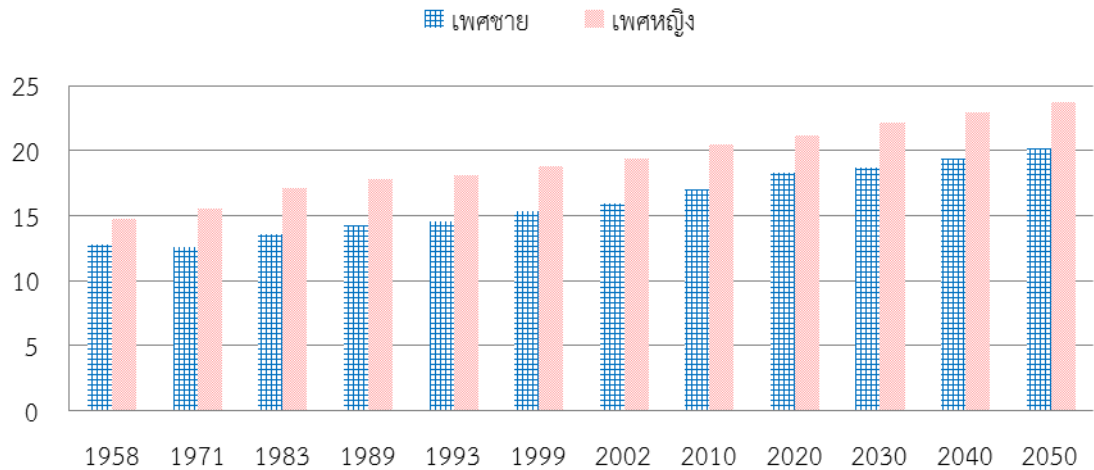


ที่มา: OECD Factbook (2010)

จากรูปที่ 3-2 จะเห็นได้ว่า อายุคาดเฉลี่ยที่คนใน OECD จะมีชีวิตอยู่ต่อหลังจากอายุ 65 ปีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทั้งเพศชายและเพศหญิง ในปี 1958 อายุคาดเฉลี่ยของผู้หญิงและผู้ชาย ณ อายุ 65 ปีอยู่แค่เพียง 14.7 และ 12.7 ปีตามลำดับ แต่ในปี 2010 ผู้หญิงที่อายุ 65 ปีถูกคาดการณ์ว่าจะมีชีวิตรอดต่อไปได้เพิ่มขึ้นเป็น 20.5 ปี ในขณะที่เพศชายมีอายุคาดการณ้น้อยกว่า คือ 16.9 ปีโดยเฉลี่ย

ยิ่งไปกว่านั้นอายุคาดเฉลี่ยหลังอายุ 65 ปีของประชากรในกลุ่ม OECD ยังถูกคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในอนาคต โดยจะอยู่ที่ 23.7 ปี และ 20.1 ปี สำหรับเพศหญิงและเพศชายตามลำดับในปี 2050 (OECD, 2012a)

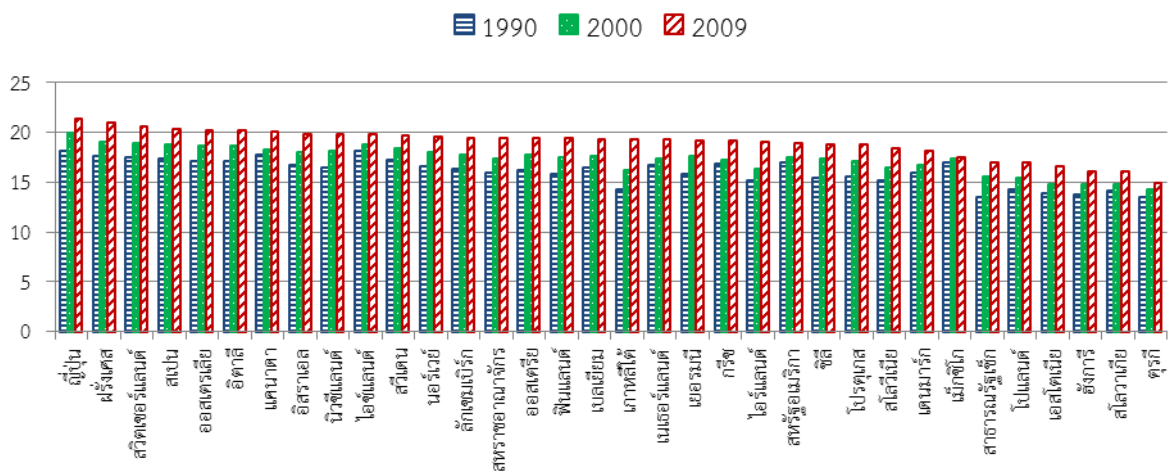
รูปที่ 3- 2: อายุคาดเฉลี่ย ณ อายุ 65 ปี ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1958-2050 จำแนกตามเพศ



ที่มา: OECD Pensions Outlook (2012)

เมื่อพิจารณารายประเทศจะเห็นว่า ทุกประเทศมีแนวโน้มที่คล้ายกันคือ อายุคาดเฉลี่ย ณ อายุ 65 ปีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตั้งแต่ปี 1990 เป็นต้นมา โดยในปี 2009 ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีอายุคาดเฉลี่ยหลังอายุ 65 ปีสูงสุดอยู่ที่ 21.45 ปี ในขณะที่ประเทศตุรกีมีอายุคาดเฉลี่ยหลังอายุ 65 ปีต่ำสุดอยู่ที่ 14.95 ปี (รูปที่ 3-3)

รูปที่ 3- 3: อายุคาดเฉลี่ย ณ อายุ 65 ปี จำแนกตามประเทศ

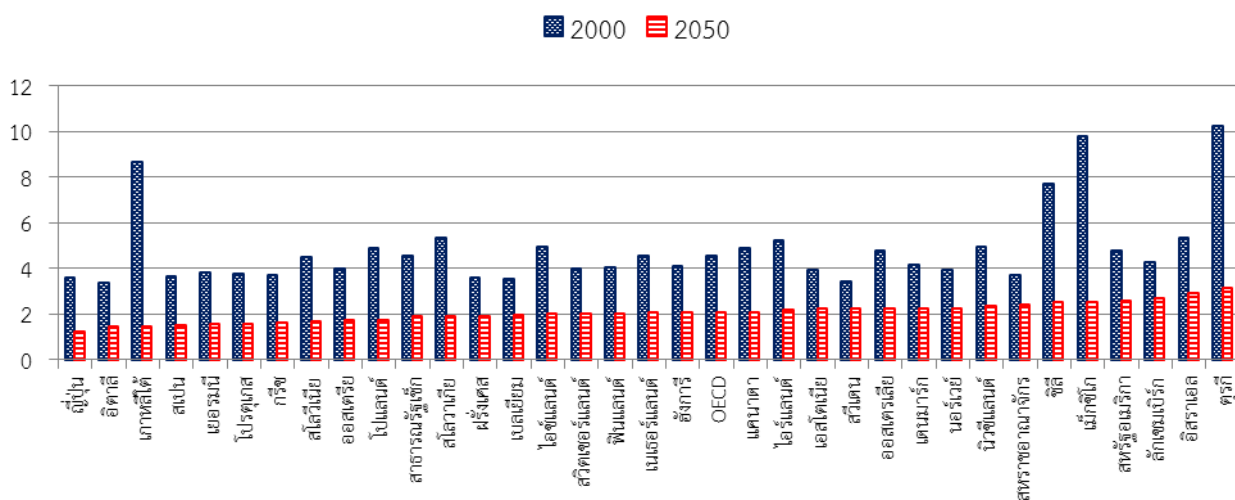


ที่มา: OECD Health Data (2013)

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศในกลุ่ม OECD ทำให้สัดส่วนจำนวนประชากรในช่วงอายุ 20-64 ปีต่อผู้สูงอายุ (ประชากรตั้งแต่อายุ 65 ปีขึ้นไป) ลดลง (รูปที่ 3-4) จากในปี 2000 ที่ทุกๆ ประชากรวัยทำงานประมาณ 5 คนใน OECD จะเจอผู้สูงอายุ 1 คนโดยเฉลี่ย กลับสามารถพบผู้สูงอายุ 1 คนต่อประชากรวัยทำงานเพียงประมาณ 2 คน ในปี 2050 (OECD, 2008) โดยการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมผู้สูงอายุอาจส่งผลให้การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศและอัตราการออมลดลง รวมทั้งก่อให้เกิดความไม่พอเพียงของกองทุนบำนาญได้ซึ่งความรุนแรงของปัญหาจะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ

ประเทศญี่ปุ่นและประเทศตุรกีเป็นประเทศที่มีสัดส่วนการพึ่งพิงของผู้สูงอายุ (old-age dependency ratio) สูงสุดและต่ำสุดตามลำดับในปี 2050 ตามการคาดการณ์ของ OECD (รูปที่ 3-4) ทั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่า ประเทศที่มีสัดส่วนประชากรสูงอายุต่อประชากรวัยทำงานต่ำในปี 2000 มักตกอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีอัตราการเติบโตของปัญหาสูงสุด เช่น ในประเทศตุรกี เม็กซิโก และประเทศเกาหลีใต้ ดังนั้นไม่เฉพาะกับประเทศที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุต่อประชากรวัยทำงานสูงเท่านั้นที่ควรตระหนักและเตรียมรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น สำหรับประเทศอื่นๆ การเตรียมการ/ออกนโยบายเพื่อรองรับกับปัญหาที่ตามมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่เนิ่นๆ ย่อมทำให้การรับมือกับปัญหาที่จะตามมาในอนาคตอันใกล้เป็นไปได้ง่ายขึ้น

รูปที่ 3- 4: สัดส่วนของจำนวนประชากรอายุ 20-64 ปี ต่อจำนวนประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป จำแนกตามประเทศ



ที่มา: Pensions at a Glance (2011)

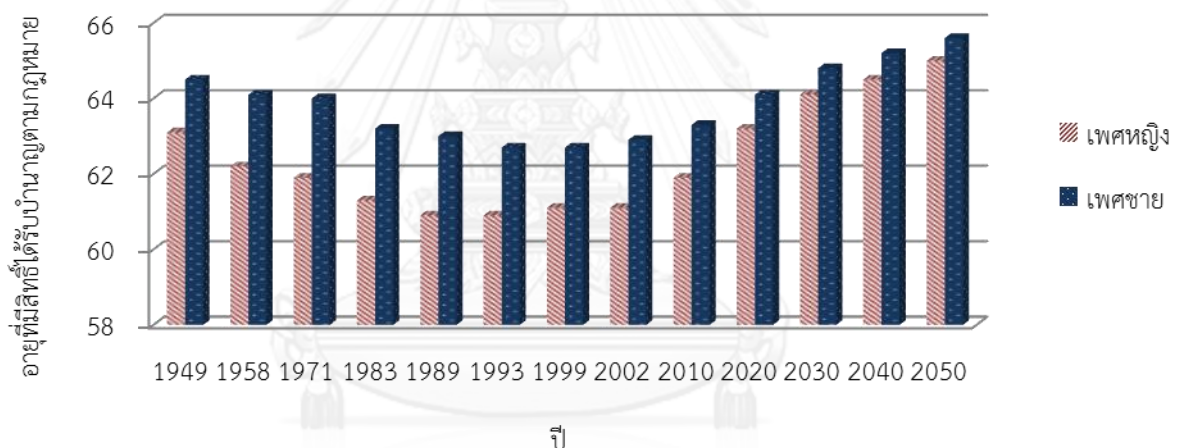
3.2 อายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายและอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของประเทศในกลุ่ม OECD

อายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายโดยเฉลี่ยของประเทศในกลุ่ม OECD ตั้งแต่ปี 1949-2050 มีทิศทางค่อนข้างชัดเจน โดยอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายเฉลี่ยของประเทศในกลุ่ม OECD

มีการปรับลดลงเรื่อยๆ ตั้งแต่ปี 1949 ถึงประมาณปี 2002 (รูปที่ 3-5) ทั้งนี้รัฐบาลในกลุ่ม OECD 9 ประเทศได้ปรับลดอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายของเพศชาย และ 12 ประเทศได้ปรับลดอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายของเพศหญิง ทำให้อายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายโดยเฉลี่ยของประเทศ OECD ลดลงจาก 64.5 ปี ในปี 1949 มาอยู่ที่ 62.7 ปี ในปี 1993 สำหรับเพศชาย และจาก 63.1 ปี ในปี 1949 มาต่ำสุดที่ 60.9 ปี ในปี 1989 และ 1993 สำหรับเพศหญิง

ทั้งนี้ ตั้งแต่ช่วงปี 1990s อายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายโดยเฉลี่ยของประเทศในกลุ่ม OECD ได้ปรับเปลี่ยนทิศทางโดยเริ่มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่องจนถึงปี 2050 (รูปที่ 3-5) เนื่องจากต้องการบรรเทาปัญหาสังคมสูงวัย โดยตั้งแต่ปี 1993 เป็นต้นมา รัฐบาล 19 และ 24 ประเทศในกลุ่ม OECD ได้ขยายหรือมีแผนที่จะขยายอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายของเพศชายและเพศหญิงตามลำดับ

รูปที่ 3- 5: อายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายโดยเฉลี่ยในกลุ่มประเทศ OECD ของเพศชายและเพศหญิง ปี 1949-2050



ที่มา: OECD Pensions Outlook (2012)

เมื่อพิจารณารูปแบบการปรับเปลี่ยนอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายในแต่ละประเทศตั้งแต่ปี 1949-2050 (รูปที่ 3-6 และ 3-7) จะพบว่า สามารถจำแนกรูปแบบการปรับอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายของประเทศในกลุ่ม OECD ออกได้เป็น 5 ประเภท ดังนี้

1) การปรับเพิ่มอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมาย โดยมีการปรับเพิ่มอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายในช่วงปี 1949-2050 อย่างน้อยหนึ่งครั้ง และไม่เคยปรับลดลง ซึ่งเป็นรูปแบบที่พบมากที่สุดในกลุ่มประเทศ OECD โดยมีประเทศในกลุ่ม OECD ที่มีลักษณะการปรับในรูปแบบนี้สำหรับเพศชายถึง 14 ประเทศ ประกอบไปด้วยประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐเช็ก เอสโตเนีย เยอรมนี กรีซ ฮังการี อิสราเอล ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ โปแลนด์ สโลวาเกีย สเปน สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา (รูปที่ 3-6 (ก.) และ (ข.)) และ 15 ประเทศ สำหรับเพศหญิง ประกอบด้วยประเทศออสเตรเลีย เบลเยียม เอสโตเนีย เยอรมนี กรีซ ฮังการี อิสราเอล อิตาลี ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ สโลวีเนีย

สเปน สวิตเซอร์แลนด์ สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา (รูปที่ 3-7 (ก.) และ (ข.)) ทั้งนี้การปรับเพิ่มอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายจะเป็นไปแบบค่อยเป็นค่อยไปในแต่ละปี โดยจะสังเกตได้ว่า ตั้งแต่ปี 2000 เป็นต้นมา จะเป็นช่วงที่มีการปรับเพิ่มอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายอย่างกว้างขวางซึ่งทำให้สุดท้ายแล้ว ประเทศในกลุ่ม OECD ส่วนใหญ่จะมีอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายอยู่ที่ 65 ปี ในปี 2050

2) การกำหนดอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายคงที่ กล่าวคือ ตั้งแต่ปี 1949 เป็นต้นมา จนถึงปี 2050 ประเทศในกลุ่มนี้ไม่มีนโยบายเปลี่ยนแปลงหรือแผนที่จะเปลี่ยนแปลงอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายเลย ทำให้อายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายคงที่ตลอดชั่วระยะเวลาที่ผ่านมา ซึ่งมีประเทศในกลุ่ม OECD 10 ประเทศที่กำหนดอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายคงที่สำหรับเพศชาย ได้แก่ ประเทศออสเตรีย เบลเยียม ฟินแลนด์ เม็กซิโก เนเธอร์แลนด์ โปรตุเกส สวิตเซอร์แลนด์ และชิลี ที่กำหนดอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายคงที่ที่ 65 ปีมาตลอด ในขณะที่รัฐบาลของประเทศไอซ์แลนด์กำหนดที่ 67 ปี และรัฐบาลของประเทศสโลวีเนียกำหนดไว้ที่ 63 ปี ดังรูปที่ 3-6 (ค.) สำหรับเพศหญิง มีประเทศในกลุ่มนี้น้อยกว่าเพศชาย นั่นคือ มีเพียง 6 ประเทศเท่านั้น โดยส่วนใหญ่กำหนดไว้ที่ 65 ปี เช่นกัน ประกอบด้วยประเทศฟินแลนด์ เม็กซิโก และเนเธอร์แลนด์ ส่วนรัฐบาลของประเทศชิลี และโปแลนด์ได้กำหนดไว้ต่ำกว่า โดยกำหนดอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายของเพศหญิงไว้ที่ 60 ปี ในขณะที่รัฐบาลของประเทศไอซ์แลนด์ได้กำหนดให้อายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญของเพศหญิงเท่ากับเพศชายคือ 67 ปี ตามรูปที่ 3-7 (ค.)

3) การปรับลดอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมาย กล่าวคือ รัฐบาลได้มีการปรับลดอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายของประเทศในช่วงปี 1949-2050 โดยไม่ได้มีการปรับเพิ่มขึ้นเลยในช่วงเวลาดังกล่าว ประเทศที่มีการปรับอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายลดลงประกอบได้ด้วยประเทศแคนาดา ลักเซมเบิร์ก นอร์เวย์ และสวีเดน ซึ่งทั้ง 4 ประเทศมีอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายของทั้งเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน (รูปที่ 3-6 (ง.) และ รูปที่ 3-7 (ง.)) ยกตัวอย่างเช่น รัฐบาลของประเทศแคนาดาได้ค่อยๆ ปรับอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายซึ่งอยู่ที่ 70 ปี ในปี 1949 ลงมาอยู่ที่ 65 ปี ในปี 1993 และคงที่เช่นนั้นเรื่อยมา ในขณะที่รัฐบาลนอร์เวย์ได้ปรับลดอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายจาก 70 ปี ในปี 1949 มาอยู่ที่ 67 ปี ในปี 1983 เป็นต้น

4) การปรับอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายลดลงแล้วเพิ่มขึ้น กล่าวคือ รัฐบาลมีการปรับอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายลดลงในช่วงระยะเวลาหนึ่ง หลังจากนั้นได้มีการปรับอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายเพิ่มขึ้น ซึ่งมีประเทศในกลุ่ม OECD 5 และ 8 ประเทศที่มีการปรับอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายในลักษณะนี้สำหรับเพศชายและเพศหญิง ตามลำดับ ดังเช่นรัฐบาลของประเทศตุรกีที่ได้มีการปรับลดอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายของเพศชายลงจาก 60 ปี ในปี 1971 เหลือเพียง 44 ปี ในปี 2002 หลังจากนั้นค่อยปรับอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายเพิ่มขึ้นมาอยู่ที่ 44.9 ในปี 2010 และมีแผนจะเพิ่มอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายไปเรื่อยๆ จนอยู่ที่ 65 ปี ในปี 2050 สำหรับการปรับอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายของเพศหญิงในประเทศตุรกีนั้น มีรูปแบบการปรับคล้ายกัน เพียงแต่ตอนที่ปรับลดอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายของเพศหญิงนั้น อายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายของเพศหญิงลดลงมาต่ำกว่าเพศ

ชาย คืออยู่ที่ 40 ปี ในปี 2002 อย่างไรก็ตาม รัฐบาลตุรกีได้มีแผนขยายอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายของเพศหญิงให้ไปอยู่ที่ 65 ปีเช่นเดียวกับเพศชาย ในปี 2050 (รูปที่ 3-6 (จ.) และ รูปที่ 3-7 (จ.))

5) การปรับอายุที่สิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายในรูปแบบที่ไม่แน่นอน กล่าวคือ มีการปรับอายุที่สิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายเพิ่มขึ้นบ้าง ลดลงบ้างในแต่ละช่วงเวลา โดยมีทิศทางที่ไม่แน่นอน ซึ่งประเทศที่มีการปรับอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญในลักษณะนี้สำหรับทั้งเพศชายและเพศหญิงคือ ประเทศเดนมาร์ก จากรูปที่ 3-6 (ฉ.) จะแสดงถึงรูปแบบการปรับเปลี่ยนอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายสำหรับเพศชายในประเทศเดนมาร์ก ซึ่งอยู่ที่ 65 ปี ในปี 1949 จนในปี 1971 ได้มีการปรับเพิ่มขึ้นมาอยู่ที่ 67 ปี หลังจากนั้นได้มีการปรับอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายลดลงมาอยู่ที่ 65 ปี ในปี 2010 ทั้งนี้รัฐบาลเดนมาร์กได้มีแผนที่จะขยายอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญอีกครั้ง โดยมีเป้าหมายให้ไปอยู่ที่ 68.8 ปี ในปี 2050 ในขณะที่การปรับอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายของเพศหญิงในประเทศเดนมาร์กจะมีรูปแบบที่ซับซ้อนกว่า กล่าวคือ มีการปรับลดอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายจาก 65 ปี ในปี 1949 มาอยู่ที่ 60 ปีก่อน จากนั้นค่อยปรับเพิ่มขึ้นสูงสุดไปอยู่ที่ 67 ปี ในปี 2002 แล้วค่อยลดลงมาอยู่ที่ 65 ปี ในปี 2010 และมีรัฐบาลมีแผนขยายอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายของเพศหญิงเช่นเดียวกับเพศชายในอนาคตคือ ขยายอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายไปอยู่ที่ 68.8 ปี ในปี 2050 (รูปที่ 3-7 (ฉ.))

รูปที่ 3- 6: รูปแบบการปรับเปลี่ยนอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายของเพศชาย ตั้งแต่ปี 1949-2050



ที่มา: OECD Pensions Outlook (2012)

รูปที่ 3- 7: รูปแบบการปรับเปลี่ยนอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายของเพศหญิง ตั้งแต่ปี 1949-2050



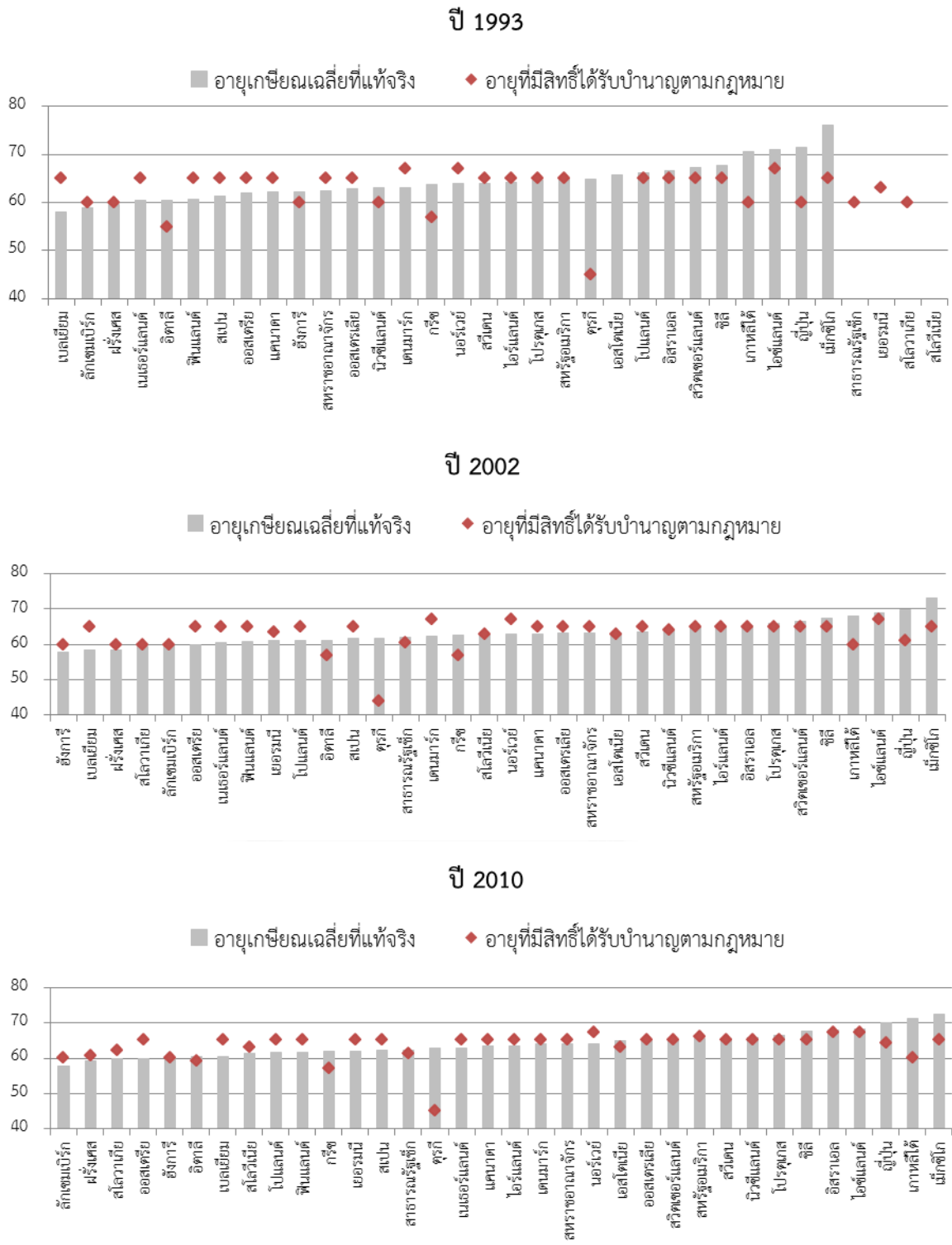
ที่มา: OECD Pensions Outlook (2012)

ทั้งนี้ OECD ได้มีการคำนวณอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของแรงงาน (Effective retirement age) ของแต่ละประเทศในกลุ่ม OECD ออกมา เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงอายุเฉลี่ยที่แรงงานออกจากกำลังแรงงานในความเป็นจริงของตลาดแรงงาน ซึ่งมักไม่ตรงกับอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมาย โดยอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของแรงงานสามารถดูผ่านอายุเฉลี่ยที่แรงงานทุกคนจะออกจากกำลังแรงงานในช่วงเวลาที่กำหนดซึ่งเวลาอาจมีหน่วยเป็นปี หรือห้าปีก็ได้ (Mark Keese, 2013) อายุเกษียณเฉลี่ย (the average age of retirement, AAR) จึงสามารถคำนวณอย่างง่ายได้โดยการรวมอายุเกษียณของคนซึ่งถูกถ่วงน้ำหนักด้วยสัดส่วนของจำนวนคนที่ออกจากกำลังแรงงานในอายุเกษียณปีนั้นต่อจำนวนคนที่ออกจากกำลังแรงงานทั้งหมด

ในอดีต ประเทศในกลุ่ม OECD ส่วนใหญ่จะมีอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของแรงงานน้อยกว่าอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายสำหรับเพศชาย โดยในปี 1993 มีประเทศในกลุ่ม OECD ถึง 19 ประเทศจาก 30 ประเทศที่มีอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายมากกว่าอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริง อย่างไรก็ตามในปัจจุบัน อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงเริ่มใกล้เคียงกับอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายมากขึ้น โดยในปี 2010 ประเทศในกลุ่ม OECD 17 ประเทศจาก 34 ประเทศที่มีอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายมากกว่าอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริง (รูปที่ 3-8) ทั้งนี้อายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายโดยเฉลี่ยของประเทศในกลุ่ม OECD ได้เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในปี 1993 อายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายโดยเฉลี่ยของประเทศในกลุ่ม OECD อยู่ที่ 62.7 ปี เพิ่มขึ้นเป็น 62.9 ปี ในปี 2002 และมาอยู่ที่ 63.3 ปี ในปี 2010 อย่างไรก็ตาม อัตราการเพิ่มขึ้นของอายุเกษียณที่แท้จริงกลับไม่ได้เพิ่มขึ้นตามอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมาย โดยในปี 1993 อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของประเทศในกลุ่ม OECD โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 64.3 ปี แล้วลดลงมาเป็น 63.2 ปี ในปี 2002 จากนั้นเพิ่มขึ้นเล็กน้อยไปอยู่ที่ 63.9 ปี ในปี 2010

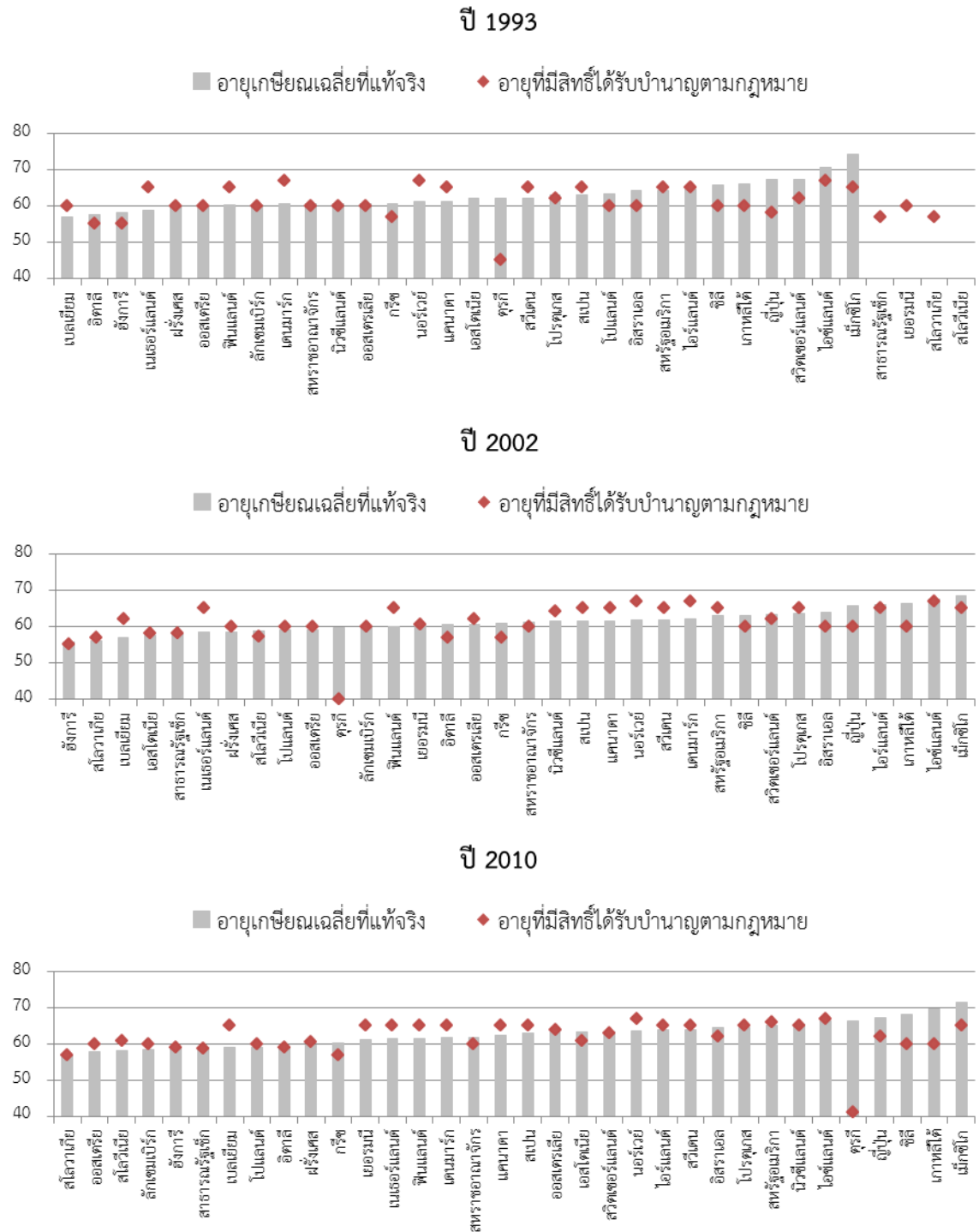
ในทางตรงกันข้าม สำหรับเพศหญิงกลับพบว่า ประเทศในกลุ่ม OECD ส่วนใหญ่มีอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงมากกว่าอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมาย (16 ประเทศจาก 30 ประเทศ) ในปี 1993 อย่างไรก็ตาม ประเทศส่วนใหญ่ได้มีการปรับเพิ่มอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายของเพศหญิงให้เท่ากับเพศชาย ทำให้อายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายโดยเฉลี่ยของเพศหญิงของประเทศในกลุ่ม OECD เพิ่มขึ้นจาก 60.9 ปี ในปี 1993 เป็น 61.9 ปี ในปี 2010 ในขณะที่อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของเพศหญิงในประเทศในกลุ่ม OECD โดยเฉลี่ยกลับเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย จาก 62.5 ปี ในปี 1993 เป็น 62.6 ปี ในปี 2010 ทำให้ในปี 2010 มีประเทศในกลุ่ม OECD 21 ประเทศจาก 34 ประเทศที่มีอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายมากกว่าอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงสำหรับเพศหญิง (รูปที่ 3-9)

รูปที่ 3- 8: อายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายและอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของเพศชาย



ที่มา: OECD (2013) และ OECD Pensions Outlook (2012)

รูปที่ 3- 9: อายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายและอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของเพศหญิง



ที่มา: OECD (2013) และ OECD Pensions Outlook (2012)

3.3 นโยบายที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุของแรงงานในประเทศในกลุ่ม OECD

ในอนาคตอันใกล้ ประเทศในกลุ่ม OECD ส่วนใหญ่จะเผชิญกับวิกฤตการณ์ขาดแคลนแรงงาน อัตราการออมลดลง ความไม่มีเสถียรภาพของกองทุนบำนาญ รวมทั้งการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดลง จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัย ทำให้รัฐบาลในประเทศในกลุ่ม OECD มีการเปลี่ยนแปลง/ออกนโยบาย โดยมุ่งหวังว่าจะช่วยลด/แก้ปัญหาดังกล่าวได้ ทั้งนี้จุดมุ่งหมายหลักของนโยบายที่ถูกกล่าวถึงอยู่เสมอคือ ทำให้แรงงานอยู่ในระบบนานขึ้น (เกษียณอายุช้าลง) เพราะการที่แรงงานทำงานอยู่ในระบบนานขึ้นไม่เพียงช่วยทำให้จำนวนแรงงานของประเทศเพิ่มขึ้นซึ่งส่งผลดีต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังส่งผลทำให้จำนวนคนที่จ่ายเงินเข้ากองทุนบำนาญเพิ่มขึ้น และเลื่อนเวลาจ่ายบำนาญแก่คนจำนวนไม่น้อยซึ่งจะเริ่มรับบำนาญออกไป

จากเหตุผลดังกล่าว รัฐบาลของประเทศต่างๆ ในกลุ่ม OECD จึงมีการออกนโยบายเพื่อเพิ่มอายุเกษียณที่แท้จริงของแรงงาน ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุมักมีความเกี่ยวข้องกับระบบบำนาญของประเทศและการจัดเก็บภาษี (Anna Cristina D'Addio et al., 2010) นอกเหนือจากปัจจัยด้านสุขภาพและหน้าที่การงานของคู่สมรส ทำให้รัฐบาลของประเทศในกลุ่ม OECD เกือบ 30 ประเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบบำนาญบางอย่างตั้งแต่ช่วงปี 1990s⁴ (John P. Martin and Edward Whitehouse, 2008) โดยนโยบายหลักที่มักกล่าวถึงคือ 1) การเพิ่มอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมาย 2) การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานหลังอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายหรือลดแรงจูงใจในการออกจากงานก่อนอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมาย 3) การเปลี่ยนแปลงวิธีการคำนวณ/ปรับเงินบำนาญ และ 4) การเปลี่ยนแปลงระบบบำนาญ ซึ่งรัฐบาลของประเทศในกลุ่ม OECD ต่างมีนโยบายดังกล่าวมาปรับใช้ในประเทศ โดยอาจใช้หลายนโยบายควบคู่กัน หรือใช้เพียงนโยบายใดนโยบายหนึ่ง โดยอาจดูสรุปการเปลี่ยนแปลง/ออกนโยบายของประเทศในกลุ่ม OECD ได้ตามตารางที่ 3-1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

⁴ ถึงแม้ว่าจุดประสงค์ของการออก/เปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกี่ยวข้องระบบบำนาญบางอย่างจะไม่ได้มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อทำให้แรงงานเกษียณอายุช้าลง เช่น การเพิ่มจำนวนปีของการส่งเงินเข้ากองทุนซึ่งมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อให้กองทุนบำนาญมีเสถียรภาพ เป็นต้น แต่การเปลี่ยนแปลง/ออกนโยบายดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเกษียณอายุของแรงงาน

ตารางที่ 3- 1: การเปลี่ยนแปลง/ออกนโยบายที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุ

ประเทศ	การเพิ่มอายุที่มีสิทธิ์ ได้รับบำนาญตาม กฎหมาย	การเพิ่ม แรงจูงใจใน การทำงานต่อ	การเปลี่ยนแปลงวิธี การคำนวณ/ปรับเงิน บำนาญ	การเปลี่ยนแปลง ระบบบำนาญ
ออสเตรเลีย	✓	✓		✓
ออสเตรีย	✓	✓	✓	
เบลเยียม	✓	✓		
แคนาดา		✓		
ชิลี				
สาธารณรัฐเช็ก	✓	✓		
เดนมาร์ก	✓	✓		✓
เอสโตเนีย	✓			
ฟินแลนด์		✓	✓	✓
ฝรั่งเศส	✓	✓	✓	✓
เยอรมนี	✓	✓		✓
กรีซ	✓	✓		✓
ฮังการี	✓	✓	✓	✓
ไอซ์แลนด์		✓		
ไอร์แลนด์	✓			
อิสราเอล	✓			
อิตาลี	✓	✓	✓	✓
ญี่ปุ่น	✓		✓	
เกาหลีใต้	✓	✓	✓	
ลักเซมเบิร์ก				
เม็กซิโก				✓
เนเธอร์แลนด์		✓		
นิวซีแลนด์	✓			✓
นอร์เวย์		✓		✓
โปแลนด์		✓	✓	✓
โปรตุเกส	✓	✓	✓	✓
สโลวาเกีย	✓		✓	✓
สโลวีเนีย	✓			✓
สเปน	✓	✓	✓	
สวีเดน		✓	✓	✓
สวิตเซอร์แลนด์	✓	✓		
ตุรกี	✓			
สหราชอาณาจักร	✓	✓	✓	✓
สหรัฐอเมริกา	✓	✓		

ที่มา: ปรับปรุงจาก Martin and Whitehouse (2008) และ Whiteford and Whitehouse (2006)

โดยในแต่ละนโยบายมีรายละเอียดดังนี้

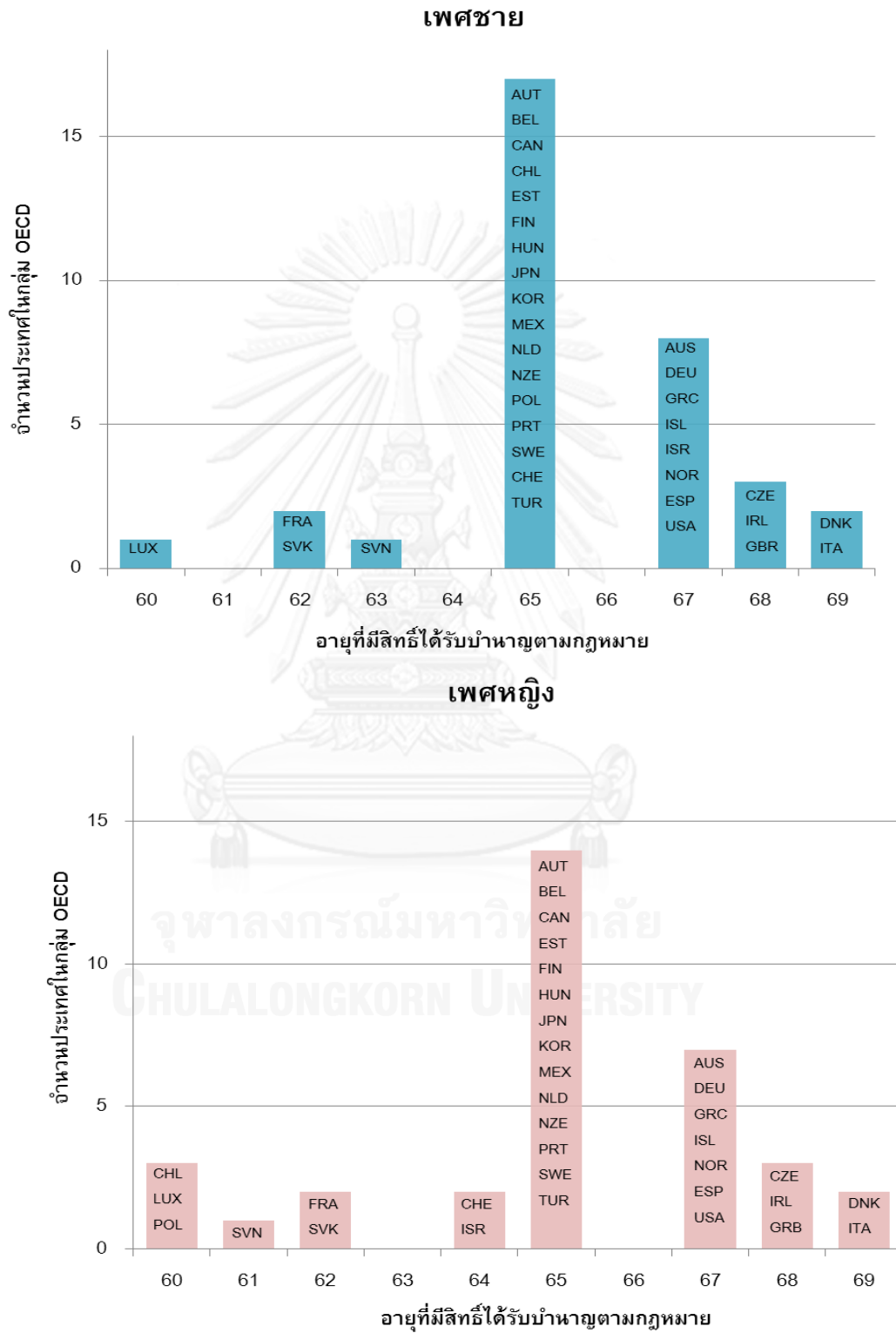
1) การเพิ่มอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมาย

การปรับ/มีแผนที่จะปรับเพิ่มอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายเป็นหนึ่งในนโยบายหลักสำหรับการปรับตัวเพื่อรองรับสังคมสูงวัย รัฐบาลของประเทศในกลุ่ม OECD 24 ประเทศจาก 34 ประเทศได้ออกนโยบายให้เพิ่มอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมาย โดยการเปลี่ยนแปลงอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายอาจเป็นในรูปแบบที่เพิ่มอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญของเพศหญิงเพื่อทำให้อายุบำนาญของเพศหญิงเท่ากับเพศชาย จากการที่ตลาดแรงงานมีการเปิดกว้างสำหรับเพศหญิงรวมทั้งเพศหญิงมีความต้องการทำงานเพิ่มขึ้น เช่นในประเทศเบลเยียมที่มีการปรับเพิ่มอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายของเพศหญิงจาก 60 ปีในอดีต มาอยู่ที่ 65 ปีซึ่งเท่ากับเพศชายในปัจจุบันหรือเป็นไปในรูปแบบที่เพิ่มอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญโดยรวม อย่างเช่นในประเทศสหรัฐอเมริกา อายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญอยู่ที่ 65 ปีในปี 2002 ได้ปรับเพิ่มมาเป็น 66 ปีในปัจจุบัน และจะเพิ่มเป็น 67 ปีในอนาคต

ถ้าเป็นไปตามแผนการดำเนินนโยบายในระยะยาวจะทำให้ประเทศในกลุ่ม OECD ส่วนใหญ่มีอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายอยู่ที่ 65 ปี (รูปที่ 3-10) โดยประเทศเดนมาร์กจะเป็นประเทศที่มีอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายสูงสุดในกลุ่มประเทศ OECD อยู่ที่ 68.8 ปี ในปี 2050 ในขณะที่ประเทศที่กำหนดอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายต่ำสุด คือประเทศลักเซมเบิร์ก ซึ่งมีอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายอยู่ที่ 60 ปี สำหรับเพศชาย ทั้งนี้แม้รัฐบาลของประเทศลักเซมเบิร์กจะกำหนดอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายต่ำกว่าประเทศอื่น แต่การจะได้รับเงินบำนาญเต็มจำนวนจะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขจำนวนปีที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนด้วย โดยต้องจ่ายเงินสมทบอย่างน้อย 40 ปี จึงจะได้รับเงินบำนาญเต็มจำนวนเมื่ออายุ 60 ปี

ทั้งนี้ตามแผนระยะยาว อายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายของประเทศส่วนใหญ่สำหรับเพศชายและเพศหญิงจะเท่ากัน ยกเว้นในประเทศชิลี โปแลนด์ สโลวาเนีย สวิตเซอร์แลนด์ และอิสราเอลที่เพศหญิงจะมีอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายต่ำกว่าเพศชาย สำหรับประเทศชิลีและโปแลนด์ ผู้หญิงจะมีอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายอยู่ที่ 60 ปี ในขณะที่เพศชายจะอยู่ที่ 65 ปี

รูปที่ 3- 10: อายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายภายใต้แนวทางการดำเนินนโยบายในระยะยาว จำแนกตามเพศ



ที่มา: OECD Pensions Outlook (2012)

2) การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานหลังอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายหรือลดแรงจูงใจในการออกจากงานก่อนอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมาย

เนื่องจากอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของประเทศในกลุ่ม OECD ส่วนใหญ่ต่ำกว่าอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมาย ทำให้รัฐบาลของประเทศในกลุ่ม OECD มักออกนโยบายอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้แรงงานทำงานในระบบต่อไปหรือลดแรงจูงใจในการออกจากงานก่อนกำหนด ซึ่งนโยบายมักออกมาในรูปแบบของการลดหย่อนภาษีแก่แรงงานสูงวัย การเพิ่มผลประโยชน์ที่ได้รับจากบำนาญในช่วงปีทำงานหลังอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญ การปรับลดผลประโยชน์ที่ได้รับจากบำนาญถ้าออกจากงานก่อนกำหนด (ออกจากงานก่อนอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมาย) การเพิ่มข้อจำกัด/ลดช่องทางสำหรับการขอรับบำนาญก่อนกำหนดหรือขอรับผลประโยชน์จากการว่างงานหรือความทุพพลภาพ การเพิ่มช่วงเวลาจ่ายเงินเข้ากองทุนขั้นต่ำ เป็นต้น โดยมีอย่างน้อย 23 ประเทศในกลุ่ม OECD ที่ได้มีการออกนโยบายเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานต่อและลดแรงจูงใจในการออกจากงานก่อนกำหนด

นโยบายที่ออกมาในรูปแบบของการลดหย่อนภาษี หรือการปรับเพิ่มผลประโยชน์ในระบบบำนาญให้กับแรงงานที่เกษียณหลังจากอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมาย ได้แก่ การให้เงินส่วนเพิ่มสำหรับการทำงานหลังปีที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมาย การปรับลดอัตราการส่งเงินเข้าระบบหรือยกเว้นการส่งเงินเข้าระบบบำนาญ หรือการลดหย่อนภาษีรายได้ส่วนบุคคล เป็นต้น ดังเช่นรัฐบาลออสเตรเลียได้ประกาศให้ลดวันการเก็บภาษีจากแรงงานที่ทำงานหลังอายุ 65 ปี รัฐบาลไอซ์แลนด์ได้ปรับเพิ่มอัตราการคิดบำนาญให้กับแรงงานที่ทำงานหลังอายุ 65 ปี ตั้งแต่ปี 1998 ส่วนรัฐบาลเกาหลีใต้ได้ปรับเพิ่มอัตราการคิดบำนาญให้กับแรงงานที่ทำงานต่อตั้งแต่อายุ 60-65 ปี โดยจะเริ่มในช่วงสิ้นปี 2013 ในขณะที่รัฐบาลฟินแลนด์ปรับเพิ่มอัตราการคิดบำนาญให้กับแรงงานที่อายุ 60-64 ปี เช่นเดียวกับรัฐบาลออสเตรียที่ปรับเพิ่มอัตราการคิดบำนาญให้กับแรงงานที่อายุ 63-67 ปี นอกจากนี้รัฐบาลประเทศสเปน และอังกฤษได้เพิ่มเงินโบนัสให้แก่แรงงานที่ทำงานหลังจากอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมาย

รัฐบาลบางประเทศยังได้ออกนโยบายปรับลดผลประโยชน์ที่ได้รับจากบำนาญ ถ้าออกจากงานก่อนอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมาย เช่น รัฐบาลฟินแลนด์ ฝรั่งเศส และสหรัฐอเมริกาปรับลดอัตราการคิดบำนาญในช่วงเวลาที่ขอออกจากงานก่อนกำหนด รัฐบาลโปรตุเกส และเยอรมนีปรับลดผลประโยชน์สำหรับการออกจากงานก่อนกำหนด รัฐบาลนอร์เวย์ สวิตเซอร์แลนด์ สเปน และเนเธอร์แลนด์ ได้ยกเลิกแรงจูงใจทางภาษีในการออกจากงานก่อนกำหนด

เช่นเดียวกับนโยบายการเพิ่มข้อจำกัด/ลดช่องทางสำหรับการขอรับบำนาญก่อนกำหนดหรือขอรับผลประโยชน์จากการว่างงานหรือความทุพพลภาพที่ถูกใช้โดยรัฐบาลในหลายประเทศ เช่น รัฐบาลแคนาดาได้ประกาศลดผลประโยชน์จากความทุพพลภาพ ในขณะที่รัฐบาลเนเธอร์แลนด์ และอิตาลีได้เพิ่มต้นทุนแก่แรงงานที่ขอเกษียณอายุก่อนกำหนดด้วยเหตุผลทุพพลภาพ รวมทั้งมีการเพิ่มเงื่อนไขในการขอบำนาญจากความทุพพลภาพจากรัฐบาลออสเตรเลีย ฟินแลนด์ เยอรมนี อิตาลี เนเธอร์แลนด์ นอร์เวย์ สเปน สวีเดน สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา ส่วนรัฐบาลฟินแลนด์ได้ลดผลประโยชน์จากการว่างงานสำหรับแรงงานสูงวัยลงจาก 5 ปี เหลือเพียง 3 ปี รัฐบาลฮังการีได้ยกเลิก

โครงการพิเศษที่อนุญาตให้แรงงานออกจากงานก่อนกำหนด เช่นเดียวกับรัฐบาลอิตาลีที่ได้ยกเลิกโครงการ “seniority pension” ในปี 2008 (Bernard Casey et al., 2003)

อีกนโยบายหนึ่งที่มีถูกใช้ลดแรงจูงใจในการออกจากงานก่อนอายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายคือ การเพิ่มจำนวนปีในการจ่ายเงินเข้าบำนาญของแรงงาน ดังเช่นในประเทศฝรั่งเศสที่มีการขยายช่วงเวลาในการจ่ายเงินสมทบเพื่อที่จะได้รับเงินบำนาญเต็มจำนวนจาก 37 ปีครึ่งเป็น 40 ปี (Bernard Casey et al., 2003) เช่นเดียวกับประเทศอิตาลีที่เพิ่มจำนวนปีในการจ่ายบำนาญขั้นต่ำเพื่อจะขอเกษียณอายุก่อนกำหนดจาก 37 ปีเป็น 40 ปี ในปี 2008

3) การเปลี่ยนแปลงวิธีการคำนวณ/ปรับเงินบำนาญ

นโยบายสำหรับการเปลี่ยนแปลงวิธีการคำนวณ/ปรับเงินบำนาญที่ออกมาในกลุ่มประเทศ OECD มักเป็นไปในทางเดียวกันคือ การขยายช่วงเวลาของเงินเดือนที่ดีที่สุดซึ่งถูกใช้ในการคำนวณเงินบำนาญ การเปลี่ยนไปใช้เงินเดือนเฉลี่ยตลอดชีวิตในการคำนวณบำนาญ การเปลี่ยนแปลงดัชนีที่ใช้สำหรับปรับเงินบำนาญตามเวลาหรือเงินเดือนในอดีต (valorization or indexation) จากที่ขึ้นกับการเติบโตของค่าจ้างไปขึ้นกับเงินเฟ้อแทน ทั้งนี้ไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงวิธีการคำนวณ/ปรับเงินบำนาญจะออกมาในรูปแบบใดก็มักจะทำให้เงินบำนาญที่แรงงานจะได้รับลดลง ซึ่งส่งผลทำให้แรงงานมีแรงจูงใจในการเกษียณอายุช้าลงได้

ในการคำนวณเงินบำนาญที่แรงงานจะได้รับ ส่วนใหญ่มักใช้เงินเดือนในช่วงเวลาที่ดีที่สุดมาเป็นส่วนหลักในการคำนวณ โดยช่วงเวลาที่แรงงานได้รับเงินเดือนที่ดีที่สุดมักจะเป็นเวลาช่วงท้ายก่อนออกจากงาน เนื่องจากเงินเดือนมักขึ้นเป็นขั้นบันไดตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ดังนั้นรัฐบาลของประเทศในกลุ่ม OECD อย่างน้อย 17 ประเทศ ได้มีการขยายช่วงเวลาของเงินเดือนที่ดีที่สุด หรือแม้แต่เปลี่ยน/วางแผนจะใช้เงินเดือนเฉลี่ยชั่วชีวิตในการคำนวณเงินบำนาญแทนเงินเดือนในช่วงเวลาที่ดีที่สุด อย่างไรก็ตาม ในประเทศฝรั่งเศสที่เปลี่ยนจากเงินเดือนที่ดีที่สุด 10 ปีไปเป็น 25 ปี ประเทศฟินแลนด์ได้เปลี่ยนจากการใช้เงินเดือน 10 ปีสุดท้ายไปใช้เงินเดือนเฉลี่ยชั่วชีวิต เช่นเดียวกัน ประเทศโปแลนด์ที่เคยใช้เงินเดือนที่ดีที่สุด 10 ปีจาก 20 ปีสุดท้าย และประเทศโปรตุเกสที่ใช้เงินเดือนที่ดีที่สุด 10 ปีจาก 15 ปีสุดท้ายของการทำงาน ได้เปลี่ยนไปใช้เงินเดือนเฉลี่ยชั่วชีวิตในการคำนวณเงินบำนาญแทน นอกจากนี้ยังมีประเทศสโลวาเกีย สวีเดน ที่ได้เปลี่ยนไปใช้เงินเดือนเฉลี่ยชั่วชีวิตในการคำนวณเงินบำนาญเช่นกัน

ทั้งนี้ระบบบำนาญส่วนใหญ่มีการปรับมูลค่าของเงินเดือนในอดีต หรือปรับเงินบำนาญที่จะจ่ายแก่แรงงาน เนื่องจากค่านิ่งถึงมาตรฐานการครองชีพที่เปลี่ยนแปลงตามเวลา อีกทั้งยังคำนึงถึงอำนาจในการซื้อของเงินบำนาญอีกด้วย โดยประเทศในกลุ่ม OECD ส่วนใหญ่ได้ใช้อัตราการเติบโตของค่าจ้างในระบบเศรษฐกิจเป็นตัวปรับ อย่างไรก็ตาม ในอนาคตหลายประเทศจะเปลี่ยนไปใช้อัตราเงินเฟ้อเป็นตัวปรับแทนอัตราการเติบโตของเงินเดือน ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมเกิดผลกระทบต่อเงินบำนาญที่แรงงานที่จะได้รับ ตามที่ Whiteford and Whitehouse (2006) ได้ยกตัวอย่างไว้ว่า ถ้าสมมติให้อัตราการเติบโตของค่าจ้างที่แท้จริงอยู่ที่ร้อยละ 2 และอัตราเงินเฟ้ออยู่ที่ร้อยละ 2.5 สำหรับแรงงานที่ทำงานตั้งแต่อายุ 20 จนถึง 65 ปี การใช้อัตราเงินเฟ้อเป็นตัวปรับจะทำให้ค่าได้รับผลประโยชน์จากบำนาญต่ำกว่าการปรับด้วยอัตราการเติบโตของเงินเดือนถึงร้อยละ

40 (Peter Whiteford and Edward Whitehouse, 2006) โดยในประเทศฝรั่งเศส อิตาลี ญี่ปุ่น สเปน และเกาหลีใต้ได้มีการเปลี่ยนไปใช้อัตราเงินเพื่อในการปรับมูลค่าแทนการเติบโตของค่าจ้างแล้ว ในขณะที่ประเทศฟินแลนด์ได้เปลี่ยนแปลงสัดส่วนในการคำนวณที่ให้กับอัตราเงินเพื่อและค่าจ้างจาก ครั้งต่อครั้งไปเป็น 80 ต่อ 20 ส่วนประเทศฮังการีได้เปลี่ยนจากที่พึ่งพิงค่าจ้างอย่างเดียวมาเป็นระบบ ผสมที่ขึ้นกับค่าจ้างและราคา

4) การเปลี่ยนแปลงระบบบำนาญ

การเปลี่ยนแปลงระบบบำนาญส่วนใหญ่ของประเทศในกลุ่ม OECD จะเป็นการเปลี่ยนแปลง โดยการยกเลิกระบบ Defined-benefit⁵ แล้วเปลี่ยนไปใช้ระบบ Defined-contribution⁶ หรือระบบ Notional defined-contribution⁷ แทน เนื่องจากในระบบ Defined benefit นั้นยากที่จะกำหนด/คำนวณเงินบำนาญที่แรงงานควรจะได้รับให้ถูกต้อง ซึ่งการกำหนดผิดพลาดย่อมส่งผลเสียต่อกองทุนบำนาญ นอกจากนี้อายุคาดเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นยังทำให้ต้นทุนของกองทุนเพิ่มขึ้นอีกด้วย เพราะกองทุนต้องจ่ายเงินบำนาญคงที่ให้กับแรงงานจนกว่าแรงงานจะเสียชีวิต จากที่กล่าวมา กองทุนในระบบ Defined-benefit จึงไม่ค่อยยั่งยืน ทำให้ในบางประเทศ เช่น ประเทศฮังการี เม็กซิโก โปแลนด์ เปลี่ยนมาใช้ระบบ Defined-contribution แทน หรือในประเทศอิตาลี โปแลนด์ สวีเดน ได้เปลี่ยนจาก Defined-benefit ไปเป็น Notional accounts นอกจากนี้บางประเทศอาจมีการเพิ่มระบบบำนาญแบบสมัครใจซึ่งใช้ระบบ Defined-contribution เข้ามาด้วย

ทั้งนี้จุดมุ่งหมายของการเปลี่ยนแปลงระบบบำนาญส่วนใหญ่ของประเทศในกลุ่ม OECD ค่อนข้างสอดคล้องกัน คือ การเปลี่ยนแปลงให้ระบบบำนาญเชื่อมโยงกับอายุคาดเฉลี่ย โดยอาจเปลี่ยนแปลงจากระบบการคำนวณเงินบำนาญที่แรงงานจะได้รับ หรือช่วงเวลาการจ่ายเงินสมทบให้ขึ้นกับอายุคาดเฉลี่ยหลัง 60 ปี เพื่อแก้ปัญหากับอายุคาดเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ในระบบ Notional-accounts และ Defined-contribution การเชื่อมโยงดังกล่าวจะเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ เนื่องจากเงินสะสมในกองทุนของแรงงานจะถูกแปลงออกมาเป็นเงินบำนาญรายปีซึ่งคำนึงถึงอายุคาดเฉลี่ยไปแล้ว ดังเช่น ในประเทศออสเตรเลีย เดนมาร์ก ฮังการี เม็กซิโก นอร์เวย์ โปแลนด์ สโลวาเกีย และสวีเดนที่ใช้ระบบ Defined-contribution และประเทศอิตาลี โปแลนด์ และสวีเดนที่ใช้ระบบ Notional-accounts (Rafal Chomik and Edward R. Whitehouse, 2010) แต่สำหรับประเทศที่ไม่ได้ใช้ระบบดังกล่าว รัฐบาลอาจเชื่อมโยงผลประโยชน์ที่แรงงานจะได้รับกับอายุคาดเฉลี่ยด้วยการกำหนดให้จำนวนปีขั้นต่ำที่แรงงานต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนขึ้นกับการเปลี่ยนแปลงอายุคาดเฉลี่ยแทน ดังเช่นรัฐบาลฝรั่งเศส เป็นต้น

⁵ Defined-benefit เป็นระบบที่รับรองว่า แรงงานจะได้รับเงินบำนาญในจำนวนที่แน่นอนตามที่ประกาศไว้เมื่อเกษียณอายุ โดยเงินบำนาญที่จะได้รับจะขึ้นกับจำนวนปีที่จ่ายเงินสมทบและเงินเดือนของแรงงาน

⁶ Defined-contribution จะกำหนดจำนวนเงิน/สัดส่วนของเงินเดือนที่แรงงานจะต้องจ่ายสมทบเข้ากองทุน โดยเงินบำนาญที่แรงงานจะได้รับจะขึ้นกับเงินที่แรงงานสะสมในกองทุนกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการนำเงินดังกล่าวไปลงทุน ดังนั้นเงินบำนาญที่จะได้รับเมื่อตอนเกษียณอายุจะไม่แน่นอน

⁷ Notional defined-contribution คล้ายกับระบบ Defined-contribution เพียงแต่แตกต่างตรงที่ดอกเบี้ยที่ได้รับจะถูกกำหนดจากรัฐบาลซึ่งมักจะเชื่อมโยงกับการเติบโตของค่าจ้างหรือการเติบโตของระบบเศรษฐกิจแทน

บทที่ 4

ระเบียบวิธีวิจัย

ในบทนี้จะกล่าวถึงระเบียบวิธีการวิจัยของการศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านช่องทางการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์ โดยประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก คือ (1) ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา และ (2) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในกลุ่ม OECD ครั้งนี้ จะใช้ข้อมูลของประเทศในกลุ่ม OECD ทั้งหมด 26 ประเทศ จาก 34 ประเทศ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1998-2010 โดยประกอบด้วยข้อมูลอัตราการเติบโตของผลผลิตมวลรวมภายในประเทศต่อประชากร อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริง สัดส่วนการเข้าร่วมการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และอัตราการออมมวลรวมภายในประเทศ ทั้งนี้ข้อมูลอัตราการเติบโตของผลผลิตมวลรวมภายในประเทศต่อประชากรมีแหล่งที่มาจาก OECD Key Indicators⁸ อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงมีแหล่งที่มาจาก OECD Employment policies and data⁹ ส่วนข้อมูลสัดส่วนการเข้าร่วมการศึกษาระดับอุดมศึกษา และอัตราการออมมวลรวมภายในประเทศมีแหล่งที่มาจาก World Development Indicators¹⁰ ซึ่งแต่ละข้อมูลมีรายละเอียดตามตารางที่ 4- 1

ตารางที่ 4- 1: ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูล	ตัวย่อ	รายละเอียด
อัตราการเติบโตของผลผลิตมวลรวมภายในประเทศต่อประชากร	gdp	ใช้ปี ค.ศ. 2005 เป็นปีฐาน และถูกปรับด้วย Purchasing power parity ณ ปี ค.ศ. 2005
สัดส่วนการเข้าร่วมการศึกษาระดับอุดมศึกษา	hum	ร้อยละของคนที่เข้าร่วมการศึกษาในระดับอุดมศึกษาต่อประชากรในช่วงอายุที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ช่วงห้าปี)
อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริง	age	ใช้อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงรวมของเพศชายและเพศหญิงเป็นหลัก และใช้อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของเพศชายและเพศหญิง ในการพิจารณาเพิ่มเติม (หน่วยเป็นปี)
อัตราการออมมวลรวมภายในประเทศ	sav	ร้อยละของการออมมวลรวมภายในประเทศต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ

⁸ <http://www.oecd.org/statistics/>

⁹ www.oecd.org/els/emp/Summary_1970+values3dec2012.xls

¹⁰ <http://data.worldbank.org/indicator?display=default>

โดยแต่ละข้อมูลที่ใช้ในการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

1) การเปรียบเทียบผลผลิตมวลรวมภายในประเทศหลายปีจำเป็นจะต้องนำผลผลิตมวลรวมภายในประเทศดังกล่าวมาปรับด้วยอัตราเงินเฟ้อ เนื่องจากถ้าไม่ปรับด้วยอัตราเงินเฟ้ออาจทำให้มีการตีความข้อมูลสูงกว่า (ต่ำกว่า) ความเป็นจริงได้ เพราะผลผลิตมวลรวมภายในประเทศที่เพิ่มขึ้น (ลดลง) อาจเป็นผลจากอัตราเงินเฟ้อที่เพิ่มขึ้น (ลดลง) แทนที่จะเป็นจำนวนการผลิตเพิ่มขึ้นได้นอกจากนั้นในการเปรียบเทียบผลผลิตมวลรวมภายในประเทศระหว่างประเทศจะต้องคำนึงถึงอำนาจซื้อที่ไม่เท่าเทียมกันในแต่ละประเทศด้วย กล่าวคือ ในการซื้อสินค้าชิ้นหนึ่ง แต่ละประเทศอาจไม่ได้ใช้เงินจำนวนที่เท่ากัน (แม้จะปรับให้มีหน่วยเงินเดียวกัน) ดังนั้นเพื่อให้สามารถเปรียบเทียบผลผลิตมวลรวมภายในประเทศของแต่ละประเทศได้จึงต้องปรับด้วย Purchasing power parity ซึ่งเป็นการปรับที่ทำให้อำนาจซื้อของแต่ละประเทศเท่ากัน

2) เนื่องจากระดับการลงทุนในทุนมนุษย์ไม่สามารถวัดได้โดยตรงจึงต้องใช้ตัวแปรแทน (proxy) ที่สามารถแทนระดับการลงทุนในทุนมนุษย์ได้เป็นอย่างดี ที่ผ่านมามีการใช้ตัวแทนของทุนมนุษย์ เช่น สัดส่วนการเข้าร่วมการศึกษาระดับต่างๆ จำนวนแรงงานแบ่งตามระดับการศึกษา จำนวนแรงงานที่อยู่ในภาควิจัยและพัฒนา หรือค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการวิจัยและพัฒนา เป็นต้น แม้ว่าตาม Jacobs (2010) แรงงานสามารถเลือกลงทุนได้ใน 2 ช่องทางคือ การออมและทุนมนุษย์ ซึ่งการลงทุนในทุนมนุษย์ในกรณีนี้มุ่งที่การอบรม รวมทั้งการเพิ่มทักษะต่างๆ ของแรงงาน (Bas Jacobs, 2010) ทำให้การใช้ตัวแทนทุนมนุษย์ที่กล่าวข้างต้นอาจไม่ตรงกับทุนมนุษย์ที่มาจาก การอบรมมากนัก อย่างไรก็ตาม งานในอดีตที่ผ่านมาได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกันว่า ระดับการศึกษาของแรงงาน และการเข้าร่วมอบรม/ฝึกทักษะของแรงงาน เป็นสิ่งที่สนับสนุนหรือใช้ประกอบกัน ((Bas Jacobs, 2010), (Christian Belzil, Jörgen Hansen and Nicolai Kristensen, 2008), (Didier Fouarge and Trudie Schils, 2009)) ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงเลือกใช้สัดส่วนการเข้าร่วมการศึกษา (education enrollment) เป็นตัวแทนของการตัดสินใจลงทุนในทุนมนุษย์ โดยในปัจจุบัน สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้ว สัดส่วนการเข้าร่วมการศึกษาที่มักถูกใช้เป็นตัวแทนของการลงทุนในทุนมนุษย์อย่างกว้างขวางคือ สัดส่วนการเข้าร่วมการศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรือการศึกษาขั้นที่ 3 (Tertiary education) ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงใช้สัดส่วนการเข้าร่วมการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นตัวแปรแทนการตัดสินใจลงทุนในทุนมนุษย์

3) อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงสามารถดูผ่านอายุเฉลี่ยที่แรงงานทุกคนจะออกจากกำลังแรงงานในช่วงเวลาที่กำหนดซึ่งเวลาอาจมีหน่วยเป็นปีหรือห้าปีก็ได้ (Mark Keese, 2013) ซึ่งอายุเกษียณเฉลี่ย (the average age of retirement, AAR) สามารถคำนวณอย่างง่ายได้โดยการรวมอายุเกษียณของคนที่ถูกถ่วงน้ำหนักด้วยสัดส่วนของจำนวนคนที่ออกจากกำลังแรงงานในอายุเกษียณปีนั้นต่อจำนวนคนที่ออกจากกำลังแรงงานทั้งหมด ทั้งนี้ในข้อมูลของ OECD ได้คำนวณอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของแต่ละประเทศไว้โดยแบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง โดยการศึกษาครั้งนี้ต้องการพิจารณาในภาพรวมจึงนำอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของเพศชายและเพศหญิงมาเฉลี่ยกัน

4) การออมมวลรวมภายในประเทศเป็นแหล่งเงินทุนหลักภายในประเทศที่ช่วยสนับสนุนการลงทุนซึ่งส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว ทั้งนี้การออมมวลรวม

ภายในประเทศถูกประมาณจากการนำผลผลิตมวลรวมภายในประเทศหักด้วยค่าใช้จ่ายมวลรวมในการบริโภคขั้นสุดท้าย โดยอัตราการออมมวลรวมภายในประเทศจะคำนวณจากสัดส่วนของการออมมวลรวมภายในประเทศต่อผลผลิตมวลรวมภายในประเทศ

4.2 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ต้องการศึกษาผลกระทบของเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจทั้งผลกระทบทางตรง (ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงซึ่งเป็นตัวแทนของกำลังแรงงานต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ) และผลกระทบทางอ้อม (ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านช่องทางการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์) ไปพร้อมกัน เนื่องจากสมมติฐานเบื้องต้นคาดว่า อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริง การออม การลงทุนในทุนมนุษย์ และการเติบโตทางเศรษฐกิจจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ในการส่งผ่านผลกระทบอาจจะเป็นการส่งผ่านผลกระทบระหว่างกันแบบในทันทีทันใด หรืออาจจะต้องใช้เวลาในการส่งผ่านผลกระทบก็ได้ จากที่กล่าวมาแบบจำลอง Structure Vector Auto-regressive (SVAR) จึงเป็นแบบจำลองที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาครั้งนี้ เพราะแบบจำลอง SVAR เป็นแบบจำลองที่เกิดจากระบบสมการหลายตัวแปร โดยที่ค่าของตัวแปรหนึ่ง ณ เวลาที่ t ส่วนหนึ่งจะถูกกำหนดจากตัวแปรอื่นๆ ณ เวลา t และอีกส่วนถูกกำหนดจากตัวเองและตัวแปรอื่นๆ ในอดีตด้วย ทำให้ตัวแปรในสมการต่างก็เป็นตัวแปรภายในของแบบจำลอง

การวิเคราะห์ครั้งนี้จะใช้ข้อมูลของประเทศในกลุ่ม OECD ทั้งหมด 26 ประเทศ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1998-2010 ทำให้ข้อมูลมีลักษณะเป็นข้อมูลแบบภาคตัดขวางตามเวลา (Panel data) ซึ่งจะช่วยให้ผลการวิเคราะห์ที่ได้ออกมาเป็นกลาง คือไม่เอนเอียงไปที่ลักษณะเฉพาะของประเทศใดประเทศหนึ่งมากเกินไป เนื่องจากจุดมุ่งหมายของการศึกษาในครั้งนี้ต้องการศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ รวมทั้งช่องทางการส่งผ่านผลกระทบดังกล่าวในภาพรวม เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนนโยบายให้เหมาะสมกับช่องทางการส่งผ่านของประเทศในกลุ่ม OECD ดังนั้นถ้าการวิเคราะห์ใช้เพียงข้อมูลของประเทศใดประเทศหนึ่งจะทำให้ผลการวิเคราะห์ที่ได้มาสะท้อนถึงลักษณะเฉพาะของประเทศนั้น ส่งผลให้นำมาเป็นแนวทางในการดำเนินนโยบายโดยรวมไม่ได้ โดยการใช้ข้อมูลแบบ Panel จะสามารถลดทอนความแตกต่างระหว่างประเทศดังกล่าวได้ นอกจากนี้ข้อมูลแบบ Panel ยังช่วยลดข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาอีกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงใช้แบบจำลอง Panel Structure Vector Auto-regressive (Panel SVAR) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในกลุ่ม OECD โดยข้อดีของแบบจำลอง Panel SVAR คือ ยอมให้แต่ละประเทศมีลักษณะเฉพาะของตนที่แตกต่างกัน ยอมให้ตัวแปรแต่ละตัวถูกกำหนดจากตัวเองในอดีตและกำหนดจากตัวแปรอื่นๆ ในอดีตและปัจจุบัน โดยตัวแปรแต่ละตัวต่างกำหนดซึ่งกันและกัน

ในการศึกษาครั้งนี้จะปรับปรุงแบบจำลองจากแบบจำลอง Panel VAR ของ Love and Zicchino (2006) ซึ่งจะทำให้สมการเป็นไปตามสมการที่ 1

$$Y_{it} = \Phi_0 + f_i + BY_{it} + \Phi_1 Y_{it-1} + \varepsilon_{it} \quad \text{สมการที่ 1}$$

โดยที่ i แทนข้อมูลประเทศที่ i โดย $i = 1, 2, 3, \dots, N$
 t แทนเวลาของข้อมูลอนุกรมเวลาที่ t โดย $t = 1, 2, 3, \dots, T$
 m แทนตัวแปรภายในที่ m โดย $m = 1, 2, 3, \dots, M$

นอกจากนั้นกำหนดให้ตัวแปรและพารามิเตอร์แต่ละตัวเป็นดังนี้

Y_{it} เป็นเวกเตอร์ขนาด $M \times 1$

Φ_0 เป็นเวกเตอร์ขนาด $M \times 1$

f_i คือค่า fixed effect ของข้อมูลประเทศที่ i ซึ่งสะท้อนถึงความแตกต่างระหว่างประเทศ โดยเป็นเวกเตอร์ขนาด $M \times 1$

B เป็นเมตริกซ์ขนาด $M \times M$ โดยสมาชิกตรงตำแหน่งเส้นทแยงมุมหลักมีค่าเท่ากับ 0

Φ_1 เป็นเมตริกซ์ขนาด $M \times M$ สำหรับเวลาที่ $t-1$

ε_{it} เป็นเวกเตอร์ของความคลาดเคลื่อนขนาด $M \times 1$ ซึ่งมีคุณสมบัติเป็น white noise โดยที่มี $V(\varepsilon_{it}) = \sigma^2 \Sigma$

โดยในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดให้ Y_{it} เป็นเวกเตอร์ของตัวแปรที่ประกอบไปด้วย $\{age, sav, hum, gdp\}$ โดย age แทนอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงซึ่งสามารถสะท้อนถึงกำลังแรงงานของประเทศ sav แทนอัตราการออมมวลรวมภายในประเทศ hum แทนสัดส่วนการเข้าร่วมการศึกษาระดับอุดมศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนของการลงทุนในทุนมนุษย์ และ gdp แทนอัตราการเติบโตของผลผลิตมวลรวมภายในประเทศต่อประชากร ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการศึกษามีขนาดตามเวลาค่อนข้างสั้น (13 ปี) ทำให้ค่าพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณการไม่สามารถมีจำนวนมากได้ จึงจำเป็นต้องเลือกแบบจำลองที่มีตัวแปรเหลือเวลา 1 ปี

ในการประมาณค่าพารามิเตอร์จาก Panel SVAR จำเป็นต้องสมมติให้โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ เหมือนกันในทุกประเทศ แต่ยอมให้ลักษณะเฉพาะของแต่ละประเทศแตกต่างกันได้ (countries-specific effects) ด้วยการใช้ fixed effects (f_i) ทั้งนี้เมื่อมีการใช้ fixed effects กับแบบจำลองย่อมทำให้เกิดความสัมพันธ์กันระหว่าง fixed effects กับตัวแปรตามเหลือเวลา ซึ่งโดยทั่วไปมักขจัด fixed effects ด้วยการใช้ first-differencing อย่างไรก็ตาม ถ้าข้อมูลเป็น panel data แล้ว การแก้ปัญหาด้วยวิธีดังกล่าวอาจให้ค่าสัมประสิทธิ์ที่มีความเอนเอียงได้ (bias coefficients) ดังนั้นจึงใช้วิธีการ Helmert procedure (หรือเรียกอีกอย่างว่า forward mean-differencing) แทน ซึ่งการทำ Helmert transformation จะทำให้เกิด Orthogonality ระหว่างตัวแปรที่ถูกแปลงค่ากับตัวแปรตามเหลือเวลา จึงสามารถใช้ตัวแปรตามเหลือเวลาเป็น instrument

variables และประมาณการค่าพารามิเตอร์ด้วย system Generalized Method of Moment (system GMM)¹¹ ได้ (Inessa Love and Lea Zicchino, 2006) (Stephen R. Bond, 2002)

ในการศึกษาคั้งนี้ต้องการพิจารณาพลวัตของตัวแปรต่างๆ ว่าจะมีทิศทางอย่างไรต่อการเปลี่ยนแปลงของอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงมากกว่าการพิจารณาค่าประมาณการของพารามิเตอร์ซึ่งข้อมูลที่ไม่ถูกปรับ (ไม่ทำ first-difference) จะสะท้อนถึงพลวัตของตัวแปรต่างๆ ได้ดีกว่า ดังนั้นในการศึกษานี้จะเลือกใช้ข้อมูลที่ไม่ทำการปรับข้อมูลด้วยการทำ first-difference แม้ว่าข้อมูลบางส่วนจะขาดคุณสมบัติ stationary ก็ตาม ซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้กันโดยทั่วไป (Kirsten H. Heppke-Falk et al., 2006), (Francisco de Castro and Pablo Hernández de Cos, 2008), (Rafael Ravník and Ivan Žilić, 2011)

นอกจากนี้ การหาค่าประมาณของพารามิเตอร์ใน Panel SVAR จำเป็นต้องเพิ่มเงื่อนไขบางอย่างเกี่ยวกับค่าพารามิเตอร์ในแบบจำลอง เพราะถ้าไม่มีเงื่อนไขเพิ่มเติมจะทำให้ไม่สามารถหาค่าประมาณของพารามิเตอร์ในแบบจำลองที่มีหนึ่งเดียวได้ โดยเงื่อนไขดังกล่าวจะถูกเพิ่มเข้าไปที่เมตริกซ์ B กล่าวคือ กำหนดให้เมตริกซ์ B เป็น lower triangular เมตริกซ์ (ทุกตัวที่อยู่เหนือเส้นทแยงมุมหลักจะมีค่าเป็นศูนย์) โดยการทำให้แบบนี้จะเป็นการเพิ่มเงื่อนไขเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างค่าพารามิเตอร์ในเวลาเริ่มต้น ซึ่งจะช่วยให้ลำดับของตัวแปรมีความสำคัญ เพราะการเปลี่ยนลำดับของตัวแปรอาจจะเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไปด้วย โดยจะทำให้ตัวแปรที่มาก่อนส่งผลต่อตัวแปรที่ตามมาในทันทีทันใด และในช่วงเวลาถัดไป (lag) ในขณะที่ตัวแปรที่มาทีหลังจะส่งผลต่อตัวแปรก่อนหน้าเฉพาะในช่วงเวลาถัดไปเท่านั้น

การเลือกลำดับของตัวแปรในทางปฏิบัติมักเลือกลำดับของตัวแปรตามเวลาที่ตัวแปรเกิดขึ้น โดยในการศึกษาคั้งนี้กำหนดให้อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงมาก่อน ตามด้วยอัตราการออมมวลรวมภายในประเทศ การลงทุนในทุนมนุษย์ (แทนด้วยอัตราการเข้าร่วมการศึกษาในระดับอุดมศึกษา) และอัตราการเติบโตของผลผลิตมวลรวมภายในประเทศต่อประชากรตามลำดับ เนื่องจากในทางทฤษฎีมักกล่าวว่า อัตราการออมและทุนมนุษย์เป็นตัวกำหนดการเติบโตทางเศรษฐกิจ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงในอัตราการออมหรือทุนมนุษย์จึงควรกระทบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจในทันทีทันใดและในช่วงเวลาถัดไป ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงของการเติบโตทางเศรษฐกิจจะส่งผลกระทบต่ออัตราการออมและทุนมนุษย์ในช่วงเวลาถัดไปเท่านั้น ทั้งนี้ในการตัดสินใจเกษียณอายุมักมีการวางแผนมาก่อนล่วงหน้าจึง

¹¹ ในงานศึกษาของ Bond (2002) พบว่า การประมาณค่าแบบจำลอง Dynamic Panel Model ด้วยวิธีการ Ordinary Least Square (OLS) หรือ Maximum Likelihood จะให้ค่าประมาณที่เอนเอียง (biased) และไม่คงเส้นคงวา (inconsistence) แม้ว่าจะอยู่ในรูปผลต่างชั้นที่หนึ่ง (First Difference) แล้วก็ตาม นอกจากนั้นในแบบจำลองยังมีการใช้ตัวแปรภายในอื่นๆ มาเป็นตัวแปรอธิบายของตัวแปรภายในอีกตัวหนึ่งซึ่งทำให้เกิดปัญหา endogeneity ได้ ดังนั้นในการศึกษาคั้งนี้จึงเลือกใช้วิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของแบบจำลองด้วยวิธี Generalized Method of Moment (GMM) ซึ่งจะช่วยให้ได้ค่าประมาณที่ไม่เอนเอียง และคงเส้นคงวา

ไม่ควรจะถูกระทบในทันทีทันใดจากตัวแปรอื่นๆ แต่ควรส่งผลกระทบต่อการออม การลงทุนในทุนมนุษย์ และการเติบโตทางเศรษฐกิจในช่วงเวลานั้น¹²

4.2.1 การวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปร (Impulse Response)

ในการศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจจะใช้การพิจารณาจากการวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปร (Impulse Response) ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงการตอบสนองของการเติบโตทางเศรษฐกิจต่อการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงโดยที่ไม่ได้คาดการณ์ไว้ ในขณะที่ตัวแปรอื่นๆ คงที่ โดยคำนวณช่วงความเชื่อมั่นของการตอบสนองของตัวแปรด้วยวิธีการมอนติคาร์โล (Monte-Carlo) (Love and Zicchino, 2006)

ทั้งนี้การวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปรเป็นการพิจารณาว่า หากเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้คาดการณ์ไว้ (shock) ต่อตัวแปรภายในตัวหนึ่งในแบบจำลอง จะส่งผลกระทบต่อตัวแปรภายในตัวนั้นและตัวแปรภายในอื่นๆ ในแบบจำลองในแต่ละช่วงเวลาอย่างไร โดยต้องจัดรูปแบบจำลอง Panel SVAR ให้อยู่ในรูป Vector Moving Average (VMA) ซึ่งจะทำให้ตัวแปรภายในถูกกำหนดจากค่าคงที่ fixed effect และความคลาดเคลื่อนในเวลาปัจจุบันและอดีตซึ่งแสดงได้ดังสมการที่ 2

$$Y_{it} = \Phi'_0 + \tilde{f}'_i + \Phi^{-1}(L)\tilde{\varepsilon}_{it} \quad \text{สมการที่ 2}$$

โดย $\Phi^{-1}(L)$ เป็นเวกเตอร์ของฟังก์ชัน Impulse response ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงการตอบสนองของตัวแปรภายในต่างๆ ณ เวลา t+s ต่อการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้คาดการณ์ไว้ ณ เวลา t

4.2.2 การวิเคราะห์การแยกส่วนความแปรปรวน (Variance decomposition)

ในการศึกษาจะใช้การวิเคราะห์การแยกส่วนความแปรปรวนมาเป็นส่วนประกอบหนึ่งในการวิเคราะห์ว่าช่องทางส่งผ่านผลกระทบแต่ละช่องทางส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจมากน้อยเพียงใด โดยการวิเคราะห์การแยกส่วนความแปรปรวนเป็นการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบว่าความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาของตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง เกิดจากอิทธิพลของตัวเองหรือตัวแปรอื่นมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะช่วยให้เห็นถึงสัดส่วนผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้คาดการณ์ไว้ของตัวแปรต่างๆ ต่อความแปรปรวนของตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งในแต่ละช่วงเวลาได้ โดยผลรวมของสัดส่วนความแปรปรวนจากตัวแปรต่างๆ ต่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งจะเท่ากับ 100

¹² ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทดสอบการเปลี่ยนลำดับของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาที่อาจเป็นไปได้ ปรากฏว่า ให้ผลการศึกษาที่แตกต่างกันเพียงเล็กน้อย โดยพฤติกรรมการตอบสนองของตัวแปรจะคล้ายกันทั้งในส่วนของคุณภาพและขนาด แต่จะแตกต่างกันเฉพาะขนาดของผลกระทบในช่วงเวลาเริ่มต้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

บทที่ 5

ผลการศึกษา

ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในกลุ่ม OECD 26 ประเทศ โดยเริ่มจากการทดสอบคุณสมบัติ stationary ของข้อมูลด้วยวิธี Harris-Tzavalis Unit root test จากนั้นแสดงผลการวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปรพร้อมช่วงความเชื่อมั่น และผลการวิเคราะห์การแยกส่วนความแปรปรวน

5.1 การทดสอบคุณสมบัติ stationary ของข้อมูล

ในการทดสอบคุณสมบัติ stationary ของข้อมูลที่มีลักษณะแบบภาคตัดขวางตามเวลา (panel data) นั้น จะทำโดยการทดสอบ panel unit root test ซึ่งในปัจจุบันมีวิธีการทดสอบที่หลากหลาย เช่น วิธีของ Levin-Lin-Chu (LLC), Harris-Tzavaris (HT), Breitung, Hadri LM stationarity (Hadri), Im-Pesaran-Shin (IPS) และ Fisher-typs ทั้งนี้แต่ละวิธีย่อมมีความเหมาะสมกับลักษณะของข้อมูลที่แตกต่างกันไป อย่างไรก็ตาม เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีช่วงเวลาที่ค่อนข้างสั้น (13 ปี) ในขณะที่จำนวนประเทศที่ใช้ค่อนข้างเยอะ (26 ประเทศ) จึงตัดสินใจเลือกทดสอบคุณสมบัติ stationary ของข้อมูล โดยการใช้วิธีการทดสอบ panel unit root test ด้วยวิธีของ Harris-Tzavaris เนื่องจากวิธีอื่นๆ มักต้องการคุณสมบัติ asymptotically ซึ่งทำให้ข้อมูลต้องมีลักษณะที่มีจำนวนข้อมูลตามเวลามาก ($T \rightarrow \infty$) และจำนวนประเทศมากเช่นกัน ($N \rightarrow \infty$) ในขณะที่วิธีของ Harris-Tzavaris ยอมให้จำนวนข้อมูลตามเวลาถูกกำหนดหรือมีจำนวนข้อมูลตามเวลาน้อยได้ จากที่กล่าวมา ส่งผลให้วิธีของ Harris-Tzavaris เหมาะสมกับลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ผลการทดสอบ panel unit root test ของข้อมูลด้วยวิธีของ Harris-Tzavaris พบว่า อัตราการออมมวลรวมภายในประเทศ และอัตราการเติบโตของผลผลิตมวลรวมภายในประเทศต่อประชากร มีคุณสมบัติ stationary ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงมีคุณสมบัติ stationary ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.1 ในขณะที่สัดส่วนการเข้าร่วมการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ขาดคุณสมบัติ stationary (ตารางที่ 5- 1)

ตามที่กล่าวไว้ในบทที่ 4 ว่า การศึกษาครั้งนี้ต้องการพิจารณาพลวัตของตัวแปรต่างๆ ว่าจะมีทิศทางอย่างไรต่อการเปลี่ยนแปลงของอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงมากกว่าการพิจารณาค่าประมาณการของพารามิเตอร์ ซึ่งข้อมูลที่ไม่ถูกปรับ (ไม่ทำ first-difference) จะสะท้อนถึงพลวัตของตัวแปรต่างๆ ได้ดีกว่า ดังนั้นในการศึกษานี้จะเลือกใช้ข้อมูลที่ไม่ทำการปรับข้อมูลด้วยการทำ first-difference แม้ว่าข้อมูลสัดส่วนการเข้าร่วมการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะขาดคุณสมบัติ stationary

ตารางที่ 5- 1: ผลการทดสอบ Panel unit root test ของข้อมูลด้วย Harris-Tzavalis test

H_0 : ข้อมูลมีลักษณะเป็น unit roots	จำนวนข้อมูลภาคตัดขวาง = 26		
H_a : ข้อมูลมีคุณสมบัติ stationary	จำนวนข้อมูลตามเวลา = 12		
rho	statistic	Z	p-value
ret	0.6793	-1.4201	0.0778
hum	0.8311	1.6294	0.9484
gdp	0.2860	-9.3252	0.0000
sav	0.5156	-4.7107	0.0000

หมายเหตุ: มีการใช้ small-sample adjustment to T applied

5.2 ผลการวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปร

ในการศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านช่องทางการออม และการลงทุนในทุนมนุษย์ด้วยการวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปรจากแบบจำลอง Panel SVAR พบว่า เมื่ออายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย เบี่ยงเบนมาตรฐาน จะทำให้อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงซึ่งเป็นตัวแทนของกำลังแรงงานในระบบเศรษฐกิจของประเทศเพิ่มขึ้นทันที จากนั้นจึงค่อยๆ ลดลงเรื่อยๆ (รูปที่ 5- 1)

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่ออัตราการออมรวมภายในประเทศพบว่า อัตราการออมรวมภายในประเทศตอบสนองในทางลบต่อการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงในระยะยาว โดยเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงเพิ่มขึ้น 1 หน่วยเบี่ยงเบนมาตรฐาน อัตราการออมรวมภายในประเทศไม่ได้ปรับตัวในทันทีทันใด แต่จะค่อยๆ ปรับตัวลดลงและอยู่ระดับนั้นไปตลอด (รูปที่ 5- 1) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า เมื่ออายุเกษียณเพิ่มขึ้นจะทำให้แรงงานในช่วงชีวิตไปกับการทำงานมากขึ้น และใช้เวลาในช่วงเกษียณลดลง แรงงานปรับพฤติกรรมโดยลดการออมลง เนื่องจากไม่จำเป็นต้องออมเพื่อไว้ใช้ตอนเกษียณมากเท่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ Shengwu et al. (2003) และ Barrell et al. (2008) ทั้งนี้ เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้อัตราการออมรวมภายในประเทศในการวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงจึงไม่ได้กระทบต่อการตัดสินใจในการออมของครัวเรือนเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อภาคภาครัฐหรือการออมภาคบังคับด้วย เช่น การออมในส่วนของการส่งเงินเข้ากองทุนบำนาญของแรงงาน ซึ่งเมื่ออายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงเพิ่มขึ้นจะทำให้แรงงานส่วนหนึ่งทำงานต่อไป ส่งผลให้จำนวนแรงงานที่ส่งเงินเข้ากองทุนบำนาญเพิ่มขึ้น และยังเป็นที่ยืดเวลาการจ่ายเงินบำนาญแก่คนจำนวนนั้นออกไปด้วย ทำให้การออมในส่วนนี้ควรจะเพิ่มขึ้นอย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า ผลกระทบทางลบจากการปรับพฤติกรรมของแรงงานนั้นมากกว่าผลกระทบทางบวกจากสัดส่วนคนออมที่เพิ่มขึ้นและการยืดเวลาการจ่ายบำนาญแก่คนจำนวนนั้น ทำให้เมื่ออายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นแล้ว อัตราการออมรวมภายในประเทศจะปรับตัวลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Romm and Wolny (2012)

ส่วนผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการลงทุนในทุนมนุษย์นั้น พบว่า การเพิ่มอายุเกษียณของแรงงานกลับส่งผลทำให้การลงทุนในทุนมนุษย์ลดลง โดยจะลดลงเล็กน้อยทันที เมื่ออายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของแรงงานเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น จากนั้นการลงทุนในทุนมนุษย์จะลดลงต่อไปเรื่อยๆ จนเข้าสู่ปีที่ 6 จึงค่อนข้างคงที่ในระยะยาว (รูปที่ 5- 1) ซึ่งขัดกับทฤษฎีทุนมนุษย์ที่ว่า การเพิ่มอายุเกษียณของแรงงานจะส่งผลทางบวกต่อการลงทุนในทุนมนุษย์ เนื่องจากแรงงานมีช่วงเวลาในการทำงานมากขึ้น ทำให้ช่วงเวลาในการเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากการลงทุนในทุนมนุษย์เพิ่มขึ้นด้วย แรงงานจึงมีแรงจูงใจในการลงทุนในทุนมนุษย์เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษาวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปรที่พบว่า การเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเพิ่มขึ้นส่งผลในทางลบต่อการลงทุนในทุนมนุษย์นั้น อาจเกิดขึ้นได้ในกรณีดังนี้ 1) ผลประโยชน์จากการลงทุนในทุนมนุษย์ (ด้านการศึกษา) โดยเปรียบเทียบน้อยกว่าผลตอบแทนจากการลงทุนด้านอื่นๆ ทำให้แรงงานตัดสินใจไปลงทุนในด้านอื่นๆ¹³ แทน เช่น การลงทุนด้านสุขภาพ การเข้าทำงานเพื่อเก็บประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้แม้ในงานศึกษาของ Walker and Zhu (2005) จะพบว่า การเพิ่มจำนวนแรงงานจบการศึกษาไม่ได้ส่งผลทำให้ผลตอบแทนจากการจบการศึกษาลดลง อย่างไรก็ตามกลับพบว่า มีจำนวนแรงงานที่จบการศึกษาเข้าทำงานในตำแหน่งงานของคนที่ไม่ต้องจบการศึกษามากขึ้น (Ian Walker and Yu Zhu, 2005) ซึ่งสะท้อนถึงความเสี่ยงของการศึกษาต่อที่เพิ่มมากขึ้นจากการที่ไม่ได้งานที่ง่าย ผลตอบแทนสูงตามที่หวังไว้ นอกจากนี้จากการสำรวจโดยใช้ข้อมูลของแรงงานในประเทศอังกฤษ พบว่า ในปี 1993 แรงงานที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะได้รับเงินเดือนสูงกว่าค่าจ้างต่อชั่วโมงเฉลี่ย (average hourly wage) ถึงร้อยละ 47.9 แต่เมื่อถึงปี 2008 ตัวเลขกลับลดลงเหลือเพียงร้อยละ 23.1 ยิ่งกว่านั้นยังพบว่า ร้อยละของแรงงานที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาแล้วได้รับเงินเดือนต่ำกว่าค่าจ้างต่อชั่วโมงเฉลี่ยยังเพิ่มขึ้นอีกด้วย จากร้อยละ 8.2 ในปี 1993 เป็นร้อยละ 27.1 ในปี 2008 อีกทั้งยังมีแรงงานที่จบการศึกษบางส่วนเข้าทำงานโดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างที่แรงงานจะได้รับถ้าแรงงานเลือกที่จะไม่ศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา (Economic and Social Research Council, 2014) จากที่กล่าวมาจึงมีความเป็นไปได้ว่า เมื่ออายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงเพิ่มขึ้นแล้ว แรงงานอาจเลือกการลงทุนอื่นๆ แทนการลงทุนในการศึกษาได้ และ 2) ถ้าแรงงานมีเป้าหมายรายได้รวมตลอดชีวิตคงที่ เมื่อแรงงานรู้ว่ามียุทธศาสตร์การทำงานยาวนานขึ้น แรงงานจึงไม่คิดที่จะเพิ่มทักษะ/ผลิตภาพของตน เพราะมีเวลายาวนานในการเก็บสะสมรายได้อยู่แล้ว ในขณะที่ถ้าแรงงานมีระยะเวลาในการทำงานสั้น แรงงานอาจมีแรงจูงใจที่จะฝึกทักษะเพื่อให้มีรายได้ในช่วงที่ทำงานเพิ่มขึ้น

ดังนั้น เมื่อพิจารณาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในกลุ่ม OECD จึงพบว่า การเพิ่มอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงกลับส่งผลในทางลบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ เช่นเดียวกับงานของ Shengwu et al. (2003) แม้ว่าการเพิ่มอายุเกษียณของแรงงานจะส่งผลทำให้กำลังแรงงานของประเทศเพิ่มขึ้นซึ่งช่วยทำให้

¹³ สืบเนื่องจากในการศึกษานี้ได้ใช้สัดส่วนการเข้าร่วมการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นตัวแทนของการลงทุนในทุนมนุษย์ ซึ่งการใช้สัดส่วนการเข้าร่วมการศึกษาในระดับอุดมศึกษาดังกล่าวอาจเป็นตัวแทนของการลงทุนในทุนมนุษย์ในความหมายที่แคบเกินไป ทำให้ผลประโยชน์จากการลงทุนในทุนมนุษย์ครั้งนี้อาจน้อยกว่าทางเลือกอื่นๆ โดยเปรียบเทียบ

การเติบโตทางเศรษฐกิจดีขึ้น แต่การเพิ่มขึ้นของอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของแรงงานกลับทำให้อัตราการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์ของประเทศในกลุ่ม OECD 26 ประเทศลดลง ซึ่งทั้งการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์ที่ลดลงย่อมส่งผลกระทบต่อทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจลดลงอีกทอดหนึ่ง ทั้งนี้ผลกระทบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจจากการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์ที่ลดลงนั้นมีความรุนแรงกว่าผลกระทบในทางบวกที่เกิดจากกำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้สุทธิแล้ว เมื่ออายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของแรงงานเพิ่มขึ้นจะทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศลดลงในระยะยาว (ตามรูปที่ 5- 1)

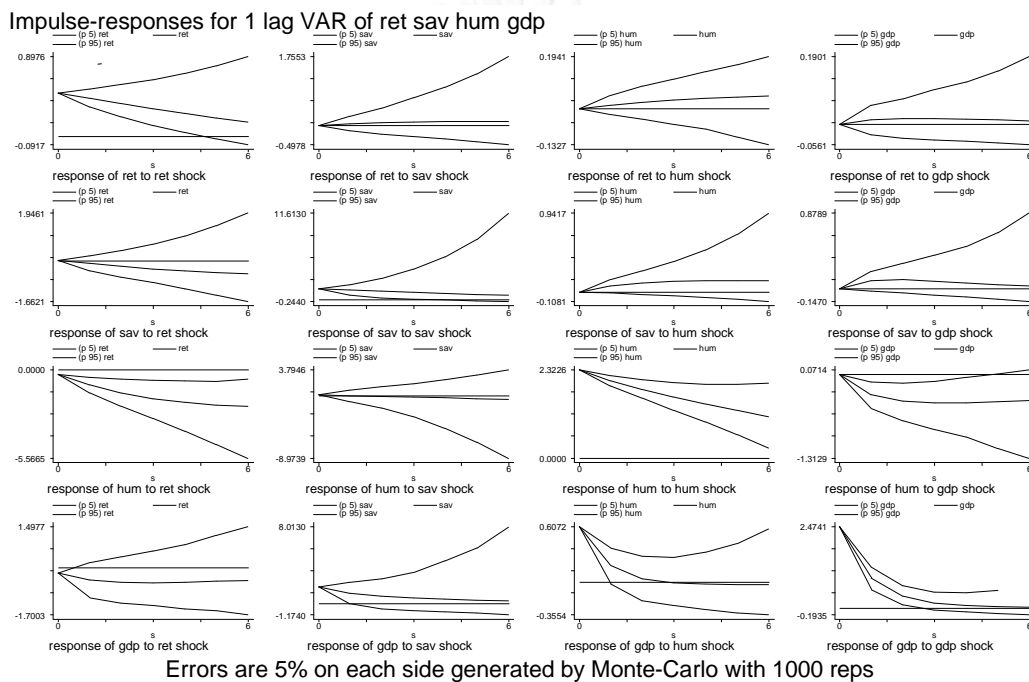
ทั้งนี้ในส่วนของผลการศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับผลกระทบของการลงทุนในทุนมนุษย์ต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศ OECD ที่ยังให้ผลขัดแย้งกันอยู่ในปัจจุบันว่าจะส่งผลกระทบต่อหรือทางลบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในกลุ่ม OECD นั้น ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า การลงทุนในทุนมนุษย์ส่งผลทางบวกต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ (รูปที่ 5- 1) ซึ่งตรงกับทฤษฎีการเติบโตทางเศรษฐกิจ และสอดคล้องกับงานของ Bassanini and Scarpetta (2001)

นอกจากนี้ ในส่วนโครงสร้างของช่องทางการส่งผ่านอื่นๆ ในแบบจำลอง (รูปที่ 5- 1) พบว่าทิศทางของผลกระทบส่วนใหญ่เป็นไปตามที่คาดการณ์ไว้ กล่าวคือ (1) เมื่ออัตราการออมมวลรวมภายในประเทศเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้การลงทุนในทุนมนุษย์ลดลงเล็กน้อย เนื่องจากแรงงานอาจต้องตัดสินใจเลือกลงทุนระหว่างการลงทุนทางการเงิน (การออม) กับการลงทุนในทุนมนุษย์ ซึ่งเมื่อแรงงานเลือกลงทุนในทางเลือกใดเพิ่มขึ้นแล้ว การลงทุนในอีกทางเลือกหนึ่งควรจะลดลง (2) เมื่อการเติบโตทางเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น จะทำให้อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงซึ่งเป็นตัวแทนของกำลังแรงงานของประเทศเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเกิดจากเมื่อเศรษฐกิจมีการเติบโตเพิ่มขึ้น ทำให้มีการขยายการผลิต และส่งผลให้มีความต้องการแรงงานสูงขึ้น อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของประเทศจึงเพิ่มขึ้น ในทางเดียวกัน เมื่อการเติบโตทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้อัตราการออมมวลรวมภายในประเทศเพิ่มขึ้นเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงแรกๆ ของการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่การเพิ่มขึ้นของการเติบโตทางเศรษฐกิจกลับส่งผลต่อการลงทุนในทุนมนุษย์ในทางลบอย่างเด่นชัด ซึ่งอาจมีสาเหตุจาก เมื่อเศรษฐกิจมีการเติบโตเพิ่มขึ้นย่อมต้องการกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น โดยในการศึกษานี้ใช้สัดส่วนการเข้าร่วมศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นตัวแทนการลงทุนในทุนมนุษย์ ทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงอาจเป็นแรงจูงใจให้แรงงานตัดสินใจออกมาทำงานแทนการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา และ (3) เมื่อการลงทุนในทุนมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้อายุเกษียณเพิ่มขึ้น เนื่องจากเมื่อแรงงานมีทุนมนุษย์ที่สูง จะทำให้แรงงานมีค่าเสียโอกาสในการออกจากงานมากตามมา (ค่าจ้างสูง) ส่งผลให้แรงงานมีแรงจูงใจในการออกจากงานช้าลง

อย่างไรก็ตาม มีช่องทางการส่งผ่านในแบบจำลองบางช่องทางยังให้ผลการศึกษาที่ขัดแย้งกับที่คาดการณ์ไว้ (รูปที่ 5- 1) กล่าวคือ (1) จากที่คาดการณ์ไว้ว่า การลงทุนในทุนมนุษย์ที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้อัตราการออมลดลง เนื่องจากแรงงานต้องตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการลงทุน โดยอาจเลือกระหว่างการลงทุนทางการเงิน (การออม) กับการลงทุนในทุนมนุษย์ ดังนั้นเมื่อเลือกลงทุนในทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งเพิ่มขึ้น การลงทุนในอีกทางเลือกควรจะลดลง แต่ผลการศึกษากลับพบว่า เมื่อการลงทุนในทุนมนุษย์เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น กลับทำให้อัตราการออมมวลรวมภายในประเทศเพิ่มขึ้น

ด้วยในระยะยาว และ (2) จากที่คาดการณ์ไว้ว่า เมื่ออัตราการออมมวลรวมภายในประเทศเพิ่มขึ้น จะส่งผลทำให้แรงงานเกษียณอายุเร็วขึ้น เนื่องจากมีเงินออมเพียงพอต่อการใช้จ่ายยามเกษียณ แต่ผลการศึกษากลับพบว่า เมื่ออัตราการออมมวลรวมภายในประเทศมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น กลับทำให้อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของแรงงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

รูปที่ 5- 1: ผลการวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปรจากแบบจำลอง Panel SVAR



5.3 ผลการวิเคราะห์การแยกส่วนความแปรปรวน

ในการเปรียบเทียบสัดส่วนความแปรปรวนของการเติบโตทางเศรษฐกิจว่าเกิดจากตัวเองหรือเกิดจากตัวแปรอื่นๆ มากน้อยเพียงไร พบว่า อิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของการเติบโตทางเศรษฐกิจมากที่สุดไปอีก 10 ปีถัดไป คือ การเติบโตทางเศรษฐกิจเอง คิดเป็นร้อยละ 47.73 รองลงมาคือ อัตราการออมมวลรวมภายในประเทศ กำลังแรงงาน และการลงทุนในทุนมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 36.77 12.78 และ 2.72 ตามลำดับ (ตารางที่ 5- 2) ซึ่งสอดคล้องกับผลของการวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปรที่ส่วนที่ผ่านมา ที่พบว่า ผลกระทบในทางลบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจจากการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์ที่ลดลงส่งผลกระทบมากกว่าผลกระทบในทางบวกต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจจากกำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้สุดท้ายแล้ว เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงเพิ่มขึ้นจะส่งผลทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในกลุ่ม OECD ลดลงในระยะยาว

ตารางที่ 5- 2: ผลการวิเคราะห์การแยกส่วนความแปรปรวน

	ret	sav	hum	gdp
ret	0.9045	0.0769	0.0170	0.0016
sav	0.1784	0.8044	0.0136	0.0037
hum	0.5863	0.0285	0.3618	0.0234
gdp	0.1278	0.3677	0.0272	0.4773

หมายเหตุ: ร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปรในแถว (10 ปีถัดไป) ถูกอธิบายด้วยตัวแปรในหลักต่างๆ

5.4 ผลการวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปรจำแนกตามเพศ

จากผลการวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปรที่กล่าวไว้ในส่วนที่ 5.2 จะเห็นว่า ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการลงทุนในทุนมนุษย์ค่อนข้างขัดแย้งกับสมมติฐาน ในส่วนนี้จึงทำการศึกษาเพิ่มเติม โดยแยกวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจจำแนกตามเพศ เพื่อศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของแรงงานต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจในแต่ละช่องทางว่ามีความแตกต่างกันตามเพศหรือไม่

ผลการศึกษาพบว่า เมื่ออายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของเพศชายเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย เบี่ยงเบนมาตรฐาน จะทำให้อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของเพศชายเพิ่มขึ้นอย่างมากในทันที จากนั้นจึงค่อยๆ ลดลง (รูปที่ 5- 2) ในขณะที่ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของแรงงานเพศหญิง จะทำให้อายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงเพิ่มขึ้นทันทีเพียงเล็กน้อย แล้วจึงลดลงตามเวลา (รูปที่ 5- 3) ซึ่งอาจเกิดจากการที่แรงงานหญิงต้องดูแลบุตรและครอบครัว รวมทั้งจัดการเรื่องต่างๆ ภายในบ้าน จึงทำให้มีข้อจำกัดในการทำงานต่อ

เมื่อพิจารณาถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของเพศชายต่ออัตราการออมจะพบว่า เมื่ออายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของเพศชายเพิ่มขึ้น จะทำให้อัตราการออมมวลรวมภายในประเทศลดลงทันที และปรับตัวลดลงตามเวลาจนค่อนข้างคงที่ในปีที่ 3 (รูปที่ 5-2) ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ Shengwu et al. (2003) Romm and Wolny (2012) และ Barrell et al. (2008) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของเพศหญิงต่ออัตราการออมมวลรวมภายในประเทศกลับพบว่า เมื่ออายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของเพศหญิงเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น ไม่ได้ส่งผลกระทบต่ออัตราการออมมวลรวม จะใช้เวลาในการส่งผ่านผลกระทบดังกล่าว ซึ่งทำให้เมื่อเวลาผ่านไป อัตราการออมมวลรวมภายในประเทศจะค่อยๆ ลดลง จนค่อนข้างคงที่ใน 5 ปีถัดไป ซึ่งทำให้อัตราการออมมวลรวมภายในประเทศลดลงในระยะยาว (รูปที่ 5- 3) โดยในงานศึกษาของ ING Retirement Research Institute (2012) ที่ได้สำรวจความคิดเห็นของแรงงานอเมริกา จำนวน 4,050 คน พบว่า แรงงานชายมีแนวโน้มที่จะส่งเงินเข้ากองทุนบำนาญในสัดส่วนของเงินเดือนมากกว่าแรงงานหญิง รวมทั้งแรงงานชายยังมีอัตราการออม

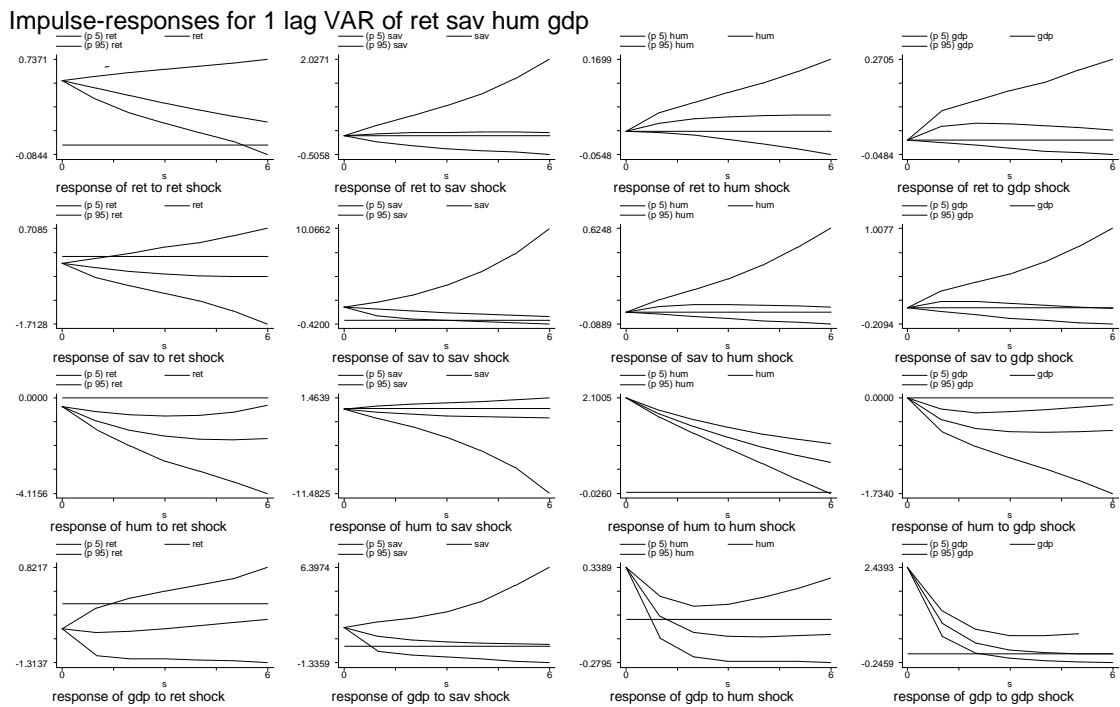
เพื่อไว้ใช้ในยามเกษียณมากกว่าแรงงานหญิงในทุกช่วงอายุอีกด้วย เนื่องจากแรงงานหญิงได้รับรายได้โดยเฉลี่ยต่ำกว่าแรงงานชาย และยังมีชั่วโมงการทำงานที่ต่ำกว่า เพราะต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งดูแลครอบครัว ทำให้แรงงานหญิงมักจะมีเงินออมไม่พอที่จะใช้จ่ายยามเกษียณ (ING Retirement Research Institute, 2012) เช่นเดียวกับรายงานของ Scottish Widows (2013) ที่พบว่า มีผู้หญิงเพียงร้อยละ 30 เท่านั้นที่เชื่อว่า มีเงินออมเพียงพอที่จะใช้ในยามเกษียณ จากปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการออมเพื่อไว้ใช้ในยามเกษียณของแรงงานหญิง ทำให้แรงงานหญิงมีแนวโน้มที่จะมีเงินออมไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายยามเกษียณ ในขณะที่แรงงานหญิงมีอายุคาดเฉลี่ยยืนยาวกว่าแรงงานชาย ทำให้มีความต้องการเงินออมเพื่อไว้ใช้จ่ายยามเกษียณ และเป็นค่าใช้จ่ายในยามเจ็บป่วยมากขึ้นตามไปด้วย (Scottish Widows, 2013) จากที่กล่าวมา เมื่ออายุเกษียณเฉลี่ยของเพศหญิงเพิ่มขึ้น จึงมีความเป็นไปได้ที่แรงงานหญิงยังต้องการออมเงินต่อไปก่อนเพื่อให้มีเงินออมเพียงพอที่จะใช้จ่ายยามเกษียณ จึงไม่ได้ลดสัดส่วนการออมลงในทันที แต่จะค่อยๆ ปรับตัวในระยะยาว อย่างไรก็ตามเมื่อรวมผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณของเพศชายและเพศหญิงต่ออัตราการออมมวลรวมจะพบว่า เมื่ออายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น จะทำให้อัตราการออมมวลรวมภายในประเทศลดลงทันทีเล็กน้อย จากนั้นจึงปรับตัวลดลงเรื่อย ซึ่งทำให้อัตราการออมมวลรวมในประเทศปรับระดับลดลงในระยะยาว (รูปที่ 5- 1)

ส่วนผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการลงทุนในทุนมนุษย์นั้นพบว่า เมื่ออายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของเพศชายเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น จะทำให้การลงทุนในทุนมนุษย์ลดลงในทันที และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องจนเข้าสู่ประมาณปีที่ 5 จึงค่อยๆ ปรับตัวเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในปีที่ 6 (รูปที่ 5- 2) ในขณะที่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยของเพศหญิงเพิ่มขึ้น จะพบว่า การลงทุนในทุนมนุษย์ลดลงทันทีเพียงเล็กน้อย และจะค่อยๆ ลดลงอย่างคงที่จนเข้าสู่ปีที่ 6 จึงรักษาระดับอยู่อย่างนั้นในระยะยาว (รูปที่ 5- 3) ทั้งนี้เมื่อรวมผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณของทั้งเพศชายและเพศหญิงเข้าด้วยกัน จึงพบว่า จะทำให้การลงทุนในทุนมนุษย์ลดลงเล็กน้อยในทันทีทันทีที่มีการเพิ่มอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริง จากนั้นจะลดลงเรื่อยๆ จึงค่อนข้างคงที่อยู่ในระดับเดิมใน 5 ปีถัดไปหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลง (รูปที่ 5- 1)

สุดท้ายเมื่อพิจารณาถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของเพศชายต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจจึงพบว่า เมื่ออายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของเพศชายเพิ่มขึ้น 1 หน่วยเบี่ยงเบนมาตรฐาน จะทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจลดลงอย่างมากในทันทีทันทีแล้วจึงค่อยๆ ปรับตัวเพิ่มขึ้น (รูปที่ 5- 2) ซึ่งการที่เศรษฐกิจเติบโตลดลงในทันทีนั้น เป็นเพราะได้รับผลกระทบทางลบจากการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์ที่ลดลง อย่างไรก็ตามผลกระทบทางบวกจากกำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้เศรษฐกิจค่อยๆ ฟื้นตัวอย่างช้าๆ ซึ่งแตกต่างจากเพศหญิงที่เมื่ออายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของเพศหญิงเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วยเบี่ยงเบนมาตรฐาน จะยังไม่ส่งผลกระทบต่อเติบโตทางเศรษฐกิจในทันทีทันที แต่จะค่อยๆ ส่งผลกระทบทางลบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจซึ่งทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจลดลงระยะยาว (รูปที่ 5- 3) เนื่องจากผลกระทบทางบวกจากกำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยไม่สามารถฟื้นฟูเศรษฐกิจจากผลกระทบทางลบของการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์ที่ลดลงได้ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้งเพศชายและเพศหญิงจึงพบว่า เมื่ออายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงเพิ่มขึ้น จะทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจลดลงเล็กน้อยในทันทีทันที และยังคงลดลงในช่วงปีแรก

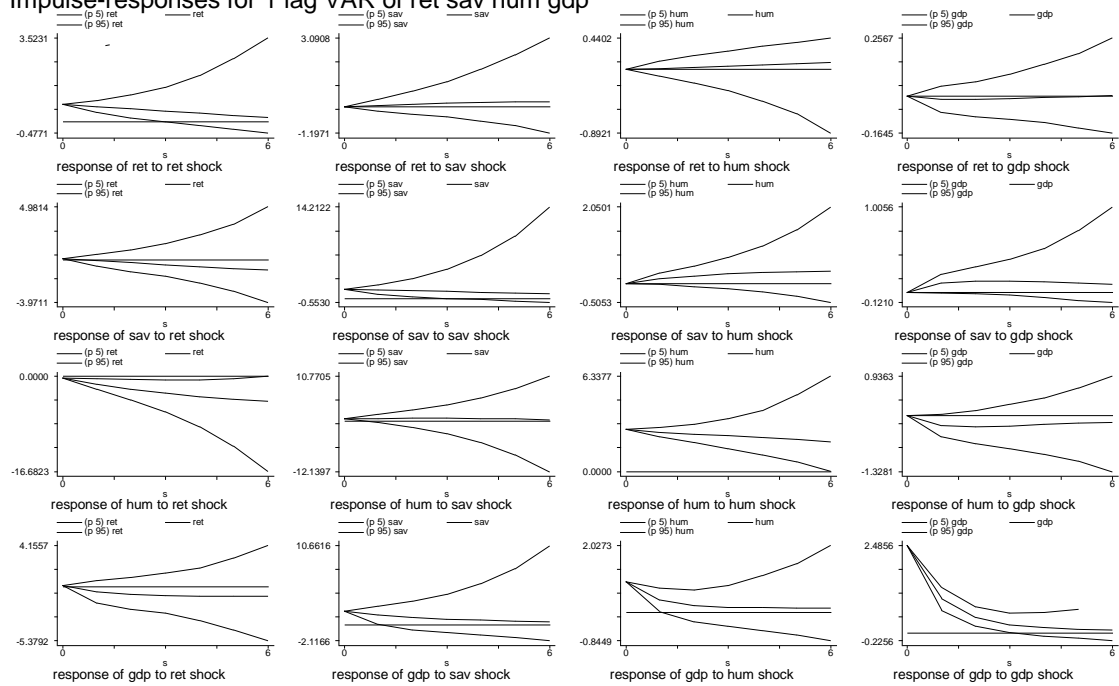
แล้วจึงค่อยๆ ฟื้นตัว อย่างไรก็ตามผลกระทบทางลบของการเติบโตทางเศรษฐกิจจากการเพิ่มอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงจะยังคงอยู่ในระยะยาว (รูปที่ 5- 1)

รูปที่ 5- 2: ผลการวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปรจากแบบจำลอง Panel SVAR ของเพศชาย



รูปที่ 5- 3: ผลการวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปรจากแบบจำลอง Panel SVAR ของเพช
หญิง

Impulse-responses for 1 lag VAR of ret sav hum gdp



Errors are 5% on each side generated by Monte-Carlo with 1000 reps



บทที่ 6

สรุปและข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัยเกิดขึ้นในหลายประเทศทั้งพัฒนาแล้วและกำลังพัฒนา โดยอาจแตกต่างกันในช่วงเวลาการเกิดและความรุนแรงของปัญหา อย่างไรก็ตามผลที่ตามมาไม่แตกต่างกัน คือทำให้กำลังแรงงานของประเทศลดลงซึ่งนำไปสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดลงได้ รัฐบาลของประเทศต่างๆ จึงเสนอนโยบายขยายอายุเกษียณของแรงงานเพื่อให้แรงงานอยู่ในระบบนานขึ้นซึ่งส่งผลดีต่อการผลิตและการเติบโตทางเศรษฐกิจ

อย่างไรก็ตาม การขยายอายุเกษียณไม่ได้ส่งผลกระทบต่อกำลังแรงงานของประเทศเท่าที่นั่น การเพิ่มอายุเกษียณยังส่งผลต่อการตัดสินใจในการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์ของแรงงานอีกด้วย โดยในทางทฤษฎีกล่าวว่า 1) เมื่ออายุเกษียณเพิ่มขึ้นจะทำให้แรงงานใช้ช่วงชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น และใช้ช่วงชีวิตในวัยเกษียณลดลง จึงไม่จำเป็นต้องออมมากเท่าเดิม และเมื่อแรงงานทำงานนานขึ้น ส่งผลให้รายได้ตลอดชีวิตของแรงงานเพิ่มขึ้น ทำให้แรงงานบริโภคเพิ่มขึ้น และออมลดลง ซึ่งส่งผลทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจลดลง และ 2) อายุเกษียณที่เพิ่มขึ้นยังส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนในทุนมนุษย์ กล่าวคือ เมื่ออายุเกษียณเพิ่มขึ้น ทำให้ช่วงเวลาในการเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากการลงทุนในทุนมนุษย์นานขึ้น ส่งผลให้แรงงานมีแรงจูงใจในการลงทุนในทุนมนุษย์เพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณอาจส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจในทางบวกหรือทางลบก็ได้ ในการศึกษาครั้งนี้จึงต้องการศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ ด้วยแบบจำลอง Panel SVAR โดยใช้ข้อมูลของประเทศในกลุ่ม OECD 26 ประเทศจาก 34 ประเทศ ในปี ค.ศ. 1998-2010

ผลการศึกษาพบว่า เมื่ออายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของแรงงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลกระทบต่อ การเติบโตทางเศรษฐกิจในทางลบ เนื่องจากการเพิ่มอายุเกษียณ แม้ว่าจะทำให้กำลังแรงงานของประเทศเพิ่มขึ้นซึ่งส่งผลดีต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่เมื่ออายุเกษียณของแรงงานเพิ่มขึ้น จะทำให้แรงงานออมลดลง เพราะแรงงานใช้ช่วงชีวิตในการทำงานนานขึ้น และใช้ช่วงชีวิตในการเกษียณลดลง ซึ่งการออมที่ลดลง จึงส่งผลในทางลบการเติบโตทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้การเพิ่มอายุเกษียณยังส่งผลทำให้แรงงานลงทุนในทุนมนุษย์ลดลงซึ่งขัดกับแนวคิดในทางทฤษฎีทุนมนุษย์ ทั้งนี้อาจเกิดจากในการศึกษาครั้งนี้ไม่ได้รวมทางเลือกในการลงทุนมนุษย์ทางอื่นๆ ไว้ เช่น การลงทุนเกี่ยวกับสุขภาพ การเข้าทำงานเพื่อเก็บประสบการณ์ไว้ การเข้าร่วมอบรมฝึกทักษะแรงงานเฉพาะด้าน เป็นต้น จึงเป็นไปได้ที่ผลตอบแทนของการลงทุนในทุนมนุษย์ที่ครอบคลุมเฉพาะด้านการศึกษาในงานนี้อาจน้อยกว่าผลตอบแทนจากการลงทุนในด้านอื่นๆ หรืออาจเกิดขึ้นเนื่องจากแรงงานมีเป้าหมายรายได้รวมตลอดชีวิตคงที่ เมื่อรู้ว่ามีระยะเวลาในการทำงานนานขึ้น แรงงานจึงไม่มีแรงจูงใจในการลงทุนในทุนมนุษย์ ทำให้แรงงานตัดสินใจลงทุนในทุนมนุษย์ลดลง ทั้งนี้เมื่อผลกระทบในทางลบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจจากการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์ที่ลดลงนั้น มากกว่าผลกระทบในทางบวกต่อ

การเติบโตทางเศรษฐกิจจากกำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้สุดท้ายการเพิ่มอายุเกษียณของแรงงาน กลับส่งผลกระทบในทางลบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจซึ่งผลกระทบทางลบดังกล่าวจะคงอยู่ในระยะยาว

จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การเพิ่มอายุเกษียณเพียงอย่างเดียวไม่ได้ช่วยให้การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในกลุ่ม OECD โดยรวมดีขึ้น แต่กลับทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจแยกลง ดังนั้น ในการจัดทำนโยบายขยายอายุเกษียณตามกฎหมาย/อายุที่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญตามกฎหมายของประเทศในกลุ่ม OECD อาจต้องดำเนินนโยบายอื่นๆ ควบคู่ไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายที่ช่วยกระตุ้นการออม และการลงทุนในทุนมนุษย์ของแรงงาน ทั้งนี้ นโยบายกระตุ้นการออมที่ใช้อาจเป็นไปได้ในรูปแบบของนโยบายเกี่ยวกับภาษีเงินออมที่ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อไว้ใช้ในยามเกษียณ (เนื่องจากเมื่ออายุเกษียณเพิ่มขึ้น แรงงานย่อมมีแรงจูงใจในการออมเพื่อให้ในยามเกษียณลดลง) เช่น การออมเพื่อการลงทุนในการศึกษา การออมเพื่อการประกันชีวิต เป็นต้น ส่วนนโยบายที่ใช้เพื่อส่งเสริมการลงทุนในทุนมนุษย์ของแรงงานนั้น OECD (2008) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า อาจเป็นไปได้ในรูปแบบการออกนโยบายให้เงินสนับสนุนสำหรับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา การยกเลิกการจำกัดจำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา การจัดให้มีการฝึกทักษะที่แรงงานยังขาด เช่น การอ่าน การเขียน เป็นต้น รวมทั้งการจัดโปรแกรมการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับคนทำงาน นอกจากนี้ ในส่วนของระดับความเข้มข้นของการใช้นโยบาย รวมทั้งระยะเวลาการดำเนินนโยบายอาจทำให้แตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง เนื่องจากแรงงานชายมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณรุนแรงกว่าเพศหญิง ในขณะที่ผลกระทบทางลบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณของแรงงานหญิงจะคงอยู่ยาวนานกว่าแรงงานชาย

ในส่วนของการนำผลการศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านช่องทางการออม และการลงทุนในทุนมนุษย์ของประเทศในกลุ่ม OECD มาเป็นบทเรียน และมาประยุกต์ใช้กับประเทศไทยนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างของบริบทต่างๆ ของประเทศไทยกับประเทศในกลุ่ม OECD เพิ่มเติมด้วย เนื่องจากความแตกต่างดังกล่าวอาจให้ได้ผลการศึกษาที่แตกต่างกันได้ เช่น 1) ในส่วนของช่องทางกำลังแรงงาน เมื่อดูในบริบทของสัดส่วนผู้สูงอายุที่ทำงานต่อผู้สูงอายุทั้งหมดจะพบว่า ในประเทศไทยมีผู้สูงอายุที่ทำงานต่อจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมดมากกว่าประเทศในกลุ่ม OECD กล่าวคือ ประเทศไทยมีประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ขึ้นไปทำงานอยู่ต่อประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ขึ้นไปทั้งหมดอยู่ที่ร้อยละ 39.4 ในปี พ.ศ. 2555 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556) ในขณะที่ประเทศในกลุ่ม OECD มีสัดส่วนดังกล่าวเพียงร้อยละ 21.17 ในปีเดียวกัน (OECD, 2012b) ซึ่งอาจทำให้เมื่อมีการปรับเพิ่มอายุเกษียณแล้ว กำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้นของประเทศอาจเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่น้อยกว่าประเทศในกลุ่ม OECD โดยเฉลี่ย เนื่องจากประเทศไทยมีสัดส่วนการเข้าร่วมกำลังแรงงานของผู้สูงวัยสูงกว่า ทำให้การปรับตัวอาจทำได้ยากกว่าประเทศในกลุ่ม OECD ที่มีสัดส่วนการเข้าร่วมกำลังแรงงานของผู้สูงวัยน้อย ดังนั้นผลกระทบทางบวกจากกำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้นของประเทศไทยต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจจึงอาจน้อยกว่าประเทศในกลุ่ม OECD ได้ 2) ในส่วนของช่องทางการออม เนื่องจากประเทศไทยมีสัดส่วนแรงงานนอกระบบมาก โดยจากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555) พบว่า ในจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น 39.6 ล้านคน จะประกอบไปด้วยผู้ทำงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานหรือเรียกว่า แรงงานนอกระบบถึง 24.8 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 62.6 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด และที่

เหลือเป็นแรงงานในระบบ 14.8 ล้านคน หรือร้อยละ 37.4 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555) จากที่กล่าวมา ทำให้ผลกระทบของการเพิ่มอายุเกษียณต่อการออมในทางบวกของประเทศไทยค่อนข้างน้อย¹⁴ เนื่องจากสัดส่วนของผู้มีงานทำในประเทศส่วนใหญ่ไม่ได้รับความคุ้มครอง และไม่มีประกันสังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ไม่ได้ส่งเงินเข้ากองทุนบำนาญหรือกองทุนประกันสังคมอยู่แล้ว ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณ อาจทำให้อัตราการออมมวลรวมภายในประเทศของประเทศไทยลดลงมากกว่าอัตราการออมของประเทศในกลุ่ม OECD ได้ เนื่องจากผลกระทบต่อการออมในทางบวกของไทยน้อยกว่าประเทศในกลุ่ม OECD และ 3) ในส่วนของช่องทางการลงทุนในทุนมนุษย์ แม้ผลการศึกษาของประเทศในกลุ่ม OECD จะพบว่า การเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การลงทุนในทุนมนุษย์ (การลงทุนในการศึกษา) ลดลง แต่ผลดังกล่าวอาจเป็นไปได้ในทางตรงกันข้ามกับประเทศไทย กล่าวคือ เมื่ออายุเกษียณของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น ความเป็นไปได้ที่การลงทุนในทุนมนุษย์ของประเทศไทยจะเพิ่มขึ้น เนื่องจากแรงงานในประเทศไทยต่างมุ่งหวังที่จะเรียนในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากค่านิยมของสังคมไทยที่มุ่งให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษามากกว่าความรู้และประสบการณ์ และความต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น รวมถึงการส่งเสริมการศึกษาของภาครัฐจากการจัดตั้งกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2554) แม้ว่าการเพิ่มอุปทานแรงงานที่มีการศึกษาจะทำให้อัตราผลตอบแทนจากการศึกษาลดลง แต่เนื่องจากส่วนต่างค่าจ้าง (wage premium) ระหว่างคนจบมหาวิทยาลัยกับมัธยมปลายมีแนวโน้มสูงขึ้นมาก จึงทำให้แรงงานมีแรงจูงใจที่จะเรียนต่อในระดับอุดมศึกษามากขึ้น (นิพนธ์ พัวพงศกร et al., 2555) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงที่เพิ่มอาจทำให้การลงทุนในทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของไทยเพิ่มขึ้น แต่เป็นไปได้เช่นกันที่การลงทุนในทุนมนุษย์ด้านการศึกษาที่เพิ่มขึ้นของไทยอาจไม่ได้ช่วยทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจดีขึ้น เนื่องจากมีการศึกษาที่พบว่า การเพิ่มจำนวนนักศึกษามหาวิทยาลัยอย่างรวดเร็ว ในขณะที่สถาบันการศึกษาหลายแห่งยังขาดความพร้อม ทำให้แรงงานที่จบการศึกษามีคุณภาพต่ำกว่ามาตรฐาน (นิพนธ์ พัวพงศกร, ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ and ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์, 2555)

6.2 ข้อจำกัดของการศึกษา

1) ในการศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดเกี่ยวกับข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค่อนข้างมาก กล่าวคือ ข้อมูลเกี่ยวกับการลงทุนในทุนมนุษย์ซึ่งควรจะเป็นข้อมูลที่สื่อถึงการตัดสินใจเข้าร่วมอบรม/ฝึกทักษะ/เพิ่มพูนความสามารถของแรงงาน ไม่สามารถหาได้ เนื่องจากข้อมูลมักจะขาดการเก็บอย่างต่อเนื่อง และในแต่ละประเทศก็มีมาตรฐานการวัดที่แตกต่างกัน ทำให้ในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องใช้อัตราการเข้าร่วมศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นตัวแปรแทนการลงทุนในทุนมนุษย์ของแรงงาน ซึ่งทำให้ค่าจำกัดความของการลงทุนในทุนมนุษย์อาจเกิดความคลาดเคลื่อน และส่งผลให้ผลการศึกษาไม่ดีเท่าที่ควร

¹⁴ ผลกระทบของการเพิ่มอายุเกษียณต่อการออมในส่วนที่เป็นบวก เกิดจากเมื่อมีการเพิ่มอายุเกษียณ จะเป็นการเลื่อนการเกษียณอายุของคนกลุ่มหนึ่งออกไป ส่งผลให้คนจำนวนนั้นยังคงส่งเงินเข้ากองทุนบำนาญ และยังยึดเวลาในการจ่ายบำนาญให้แก่คนจำนวนนั้นออกไป จึงทำให้การออมของภาครัฐในส่วนดังกล่าวเพิ่มขึ้น

2) ในส่วนของการเลือกความล่าช้า (lag) ที่เหมาะสมนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ไม่สามารถทำได้ เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการศึกษามีจำนวนข้อมูลตามเวลาค่อนข้างสั้น ทำให้จำเป็นต้องสมมติให้มีความล่าช้าของตัวแปรเท่ากับ 1 ซึ่งในความเป็นจริง ผลกระทบจากอดีตที่ส่งผลกระทบต่อปัจจุบันอาจเกิดล่าช้า 2 หรือ 3 ปีได้ ทำให้แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษานี้อาจจะเลยผลกระทบดังกล่าว

3) ในการศึกษาที่พิจารณาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านเฉพาะช่องทางกำลังแรงงาน การออม และการลงทุนในทุนมนุษย์เท่านั้น โดยยังไม่ได้รวมปัจจัยอื่นๆ ที่เมื่อมีการขยายอายุเกษียณอาจส่งผลกระทบต่อปัจจัยอื่น และส่งผลกระทบต่อ การเติบโตทางเศรษฐกิจอีกทอดหนึ่ง เช่น การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี/การพัฒนา การจัดการ เป็นต้น ซึ่งอาจทำให้ผลการศึกษาที่ได้เปลี่ยนแปลงไปจากที่ได้ในการศึกษานี้ โดยอาจเป็นไปได้ที่เมื่ออายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงของแรงงานเพิ่มขึ้นแล้ว ผู้ผลิตมีการปรับตัวโดยพัฒนา เทคโนโลยี/การจัดการทรัพยากรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับโครงสร้างแรงงานในปัจจุบัน ส่งผลกระทบทางบวกขนาดใหญ่ อาจทำให้เมื่อมีการเพิ่มอายุเกษียณ จะส่งผลให้การเติบโตทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นได้จากการที่ผลกระทบทางบวกจากกำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้นและการพัฒนาเทคโนโลยี มากกว่าผลกระทบทางลบจากอัตราการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์ที่ลดลง

6.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต

1) ควรเลือกใช้ข้อมูลที่เหมาะสมในการเป็นตัวแทนของการตัดสินใจลงทุนในทุนมนุษย์ซึ่งสามารถสะท้อนการเข้าร่วมการอบรม/ฝึกทักษะของแรงงานที่ดีกว่าสัดส่วนการเข้าร่วมศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งจะส่งผลการศึกษาที่ได้ตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น

2) จากที่กล่าวมาในส่วนของการจำกัดของการศึกษาว่า ในการศึกษาที่ศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านเฉพาะช่องทางกำลังแรงงาน การออม และการลงทุนในทุนมนุษย์เท่านั้น โดยในความเป็นจริงอาจมีช่องทางการส่งผ่านอื่นๆ ที่ได้ละเลยไปในการศึกษานี้ เช่น การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี การพัฒนาการจัดการ เป็นต้น ดังนั้นการศึกษานี้ในอนาคตอาจรวมช่องทางการส่งผ่านอื่นๆ ที่เป็นไปได้เข้ามาด้วย ซึ่งจะช่วยให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมมากขึ้น และอาจทำให้ได้ผลการศึกษาที่แตกต่างจากผลการศึกษาที่ได้

3) ในการศึกษาภาคหน้า ถ้ามีการลงลึกเข้าไปในรายอุตสาหกรรมจะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเฉลี่ยที่แท้จริงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากผลกระทบในแต่ละอุตสาหกรรมอาจเหมือนหรือแตกต่างกันได้ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานนโยบายสามารถตอบสนองต่อลักษณะเฉพาะของแต่ละอุตสาหกรรมได้ดียิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- Barrell, Ray and Ian Hurst and Simon Kirby. 2008. "Extending Working Lives in Europe " NIESR,
- Barrell, Ray; Simon Kirby; Ali Orazgani; National Institute of Economic and Social Research and Great Britain. Dept. for Work and Pensions. 2011. *The Macroeconomic Impact from Extending Working Lives* London: Dept. for Work and Pensions.
- Barro, Robert J. 2001. "Human Capital and Growth." *The American Economic Review*, 91(2), 12-17.
- Barro, Robert J. and Jong-Wha Lee. 1993. "International Comparisons of Educational Attainment." *NBER Working Papers*, 4349.
- Bassanini, Andrea and Stefano Scarpetta. 2001. "Does Human Capital Matter for Growth in Oecd Countries?: Evidence from Pooled Mean-Group Estimates." *OECD Economics Department Working Papers*, No. 282.
- Belzil, Christian; Jörgen Hansen and Nicolai Kristensen. 2008. "Estimating Complementarity between Education and Training." *IZA Discussion Paper*, No. 3882.
- Bond, Stephen R. 2002. "Dynamic Panel Data Models: A Guide to Micro Data Methods and Practice." *Portuguese Economic Journal*, 1(2), 141-62.
- Casey, Bernard; Howard Oxley; Edward R. Whitehouse; Pablo Antolín; Romain Duval and Willi Leibfritz. 2003. "Policies for an Ageing Society: Recent Measures and Areas for Further Reform." *OECD Economics Department Working Papers*, 369.
- Chomik, Rafal and Edward R. Whitehouse. 2010. "Trends in Pension Eligibility Ages and Life Expectancy, 1950-2050." *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 105.
- Council, Economic and Social Research. 2014. "The Financial Rewards of Higher Education," 2.
- D'Addio, Anna Cristina; Mark Keese and Edward Whitehouse. 2010. "Population Ageing and Labour Markets." *Oxford Review of Economic Policy*, 26(4), 613-35.
- de Castro, Francisco and Pablo Hernández de Cos. 2008. "The Economic Effects of Fiscal Policy: The Case of Spain." *Journal of Macroeconomics*, 30(3), 1005-28.
- Fouad, Khaskhoussi; Langot Francois; Khaskhoussi Tarek and Cheron Arnaud. 2009. "Incentive Schemes to Delay Retirement and the Equilibrium Interplay with Human Capital Investment." *Economics Bulletin*, Vol. 29 no.1, 221-29.
- Fouarge, Didier and Trudie Schils. 2009. "The Effect of Early Retirement Incentives on the Training Participation of Older Workers." *LABOUR*, vol. 23(s1), 85-109.

- Heppke-Falk, Kirsten H.; Jörn Tenhofen and Guntram B. Wolff.** 2006. *The Macroeconomic Effects of Exogenous Fiscal Policy Shocks in Germany : A Disaggregated Svar Analysis.*
- Hofer, Helmut and Thomas Url.** 2008. "Growth Effects of Age-Related Productivity Differentials in an Aging Society: A Simulation Study for Austria." *Population and Development Review*, 34, 275-97.
- Islam, Nazrul.** 1995. "Growth Empirics: A Panel Data Approach." *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 110(4), 1127-70.
- Izushi, Hiro and Robert Huggins.** 2004. "Empirical Analysis of Human Capital Development and Economic Growth in European Regions," P. Descy and M. Tessaring, *Impact of Education and Training, Third Report on Vocational Training Research in Europe: Background Report.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 71-118.
- Jacobs, Bas.** 2010. "Human Capital, Retirement and Saving." *Ageing, Health and Pensions in Europe, Palgrave Macmillan*, in: A. Lans Bovenberg and Arthur van Soest (eds) (2010), 283-317.
- Keese, Mark.** 2013. "A Method for Calculating the Average Effective Age of Retirement " Employment Analysis and Policy Division, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD,
- Kristensen, Nicolai.** 2012. "Training and Retirement." *IZA Discussion Papers*, No. 6301.
- Krueger, Alan B. and Mikael Lindahl.** 2000. "Education for Growth: Why and for Whom?" *NBER Working Papers*, 7591.
- Li, Rose Maria; Amy C. Iadarola (Writer/Editor) (Managing Editor), and and Rose Li and Associates Christine C. Maisano (Editor), Inc.** 2007. "Why Population Aging Matters: A Global Perspective," National Institute on Aging and National Institutes of Health, 32.
- Love, Inessa and Lea Zicchino.** 2006. "Financial Development and Dynamic Investment Behavior: Evidence from Panel Var." *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 46(2), 190-210.
- Martin, John P. and Edward Whitehouse.** 2008. "Reforming Retirement-Income Systems: Lessons from the Recent Experiences of Oecd Countries." *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 66.
- Midendorf, Torge.** 2005. "Human Capital and Economic Growth in Oecd Countries." *RWI Discussion Papers*, 0030.

- Montizaan, Raymond; Frank Cörvers and Andries De Grip.** 2010. "The Effects of Pension Rights and Retirement Age on Training Participation: Evidence from a Natural Experiment." *Labour Economics*, 17(1), 240-47.
- _____. 2012. "Training and Retirement Patterns." *Applied Economics*, 45(15), 1991-99.
- OECD.** 2008. "Ageing Oecd Societies," 14.
- _____. 2012a. *Oecd Pensions Outlook 2012*. OECD Publishing.
- _____. 2012b. "Oecd.Stat," 1950-2012.
- Prskawetz, Alexia; Thomas Fent; Werner Barthel; Jesus Crespo-Cuaresma and Thomas Lindh.** 2007. *The Relationship between Demographic Change and Economic Growth in the Eu*. Vienna Institute of Demography and Institute for Futures Studies.
- Ravnik, Rafael and Ivan Žilić.** 2011. "The Use of Svar Analysis in Determining the Effects of Fiscal Shocks in Croatia," *Financial Theory and Practice*.
- Retirement Research Institute, ING.** 2012. "What About Women (and Retirement)? ," 12.
- Romm, Aylit Tina and Martha Wolny.** 2012. "The Impact of Later Retirement Ages on Aggregate Household Savings and Saving Rates: An Analysis of Oecd Countries." *Economic Research Southern Africa*, Working Papers 269.
- Shang, Shengwu; Ming Jian; Chunhui Liu and Juan Du.** 2003. "Postponing Retirement and Economic Growth." *Applied Mathematics-A Journal of Chinese Universities*, 18(3), 303-10.
- Walker, Ian and Yu Zhu.** 2005. "The College Wage Premium, Overeducation, and the Expansion of Higher Education in the UK." *IZA Discussion Paper No.* 1627.
- Whiteford, Peter and Edward Whitehouse.** 2006. "Pension Challenges and Pension Reforms in Oecd Countries." *Oxford Review of Economic Policy*, 22(1), 78-94.
- Widows, Scottish.** 2013. "Women and Pensions Report," *October 2013*. Scottish Widows plc.,
- Zaman, Miethy.** 2012. "Human Capital and Economic Growth: An Empirical Investigation Using Panel Data." *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (JHSS)*, 4(6), 43-56.
- กระทรวงศึกษาธิการ, ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวง. 2556. "เลี้ยงขยายอายุเกษียณราชการ 65 - 70 ปี,"
- แจ่มจันทร์, เฉลิมพล and สวรัย บุญยमानนท์. 2554. "แรงงานสูงวัยและการคาดการณ์ผลกระทบจากการขยายกำหนดเกษียณอายุ." ประชากรและสังคม, 253-68.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2554. "ความไม่สมดุลของตลาดแรงงานไทยนัยของการขาดแคลนแรงงาน," 70.
- พิวพงศกร, นิพนธ์; ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ and ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์. 2555. "ความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับตลาดแรงงาน: คุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา และการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพ," ยก

เครื่องการศึกษาไทย: สู่การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง. มูลนิธิชัยพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานปฏิรูป และ
มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย,
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554. "อัตราส่วนการเป็นภาระ วัย
แรงงานต่อผู้สูงอายุ ดัชนีผู้สูงอายุ และสัดส่วนประชากรสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ต่อประชากรรวมปี ปี
พ.ศ. 2533 - 2573 รายปี," ผู้สูงอายุ - ประชากรสูงอายุ.
สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2556. "การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยปี พ.ศ. 2555," 55.
_____. 2555. "ผลการสำรวจแรงงานนอกระบบ ปี 2555,"



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



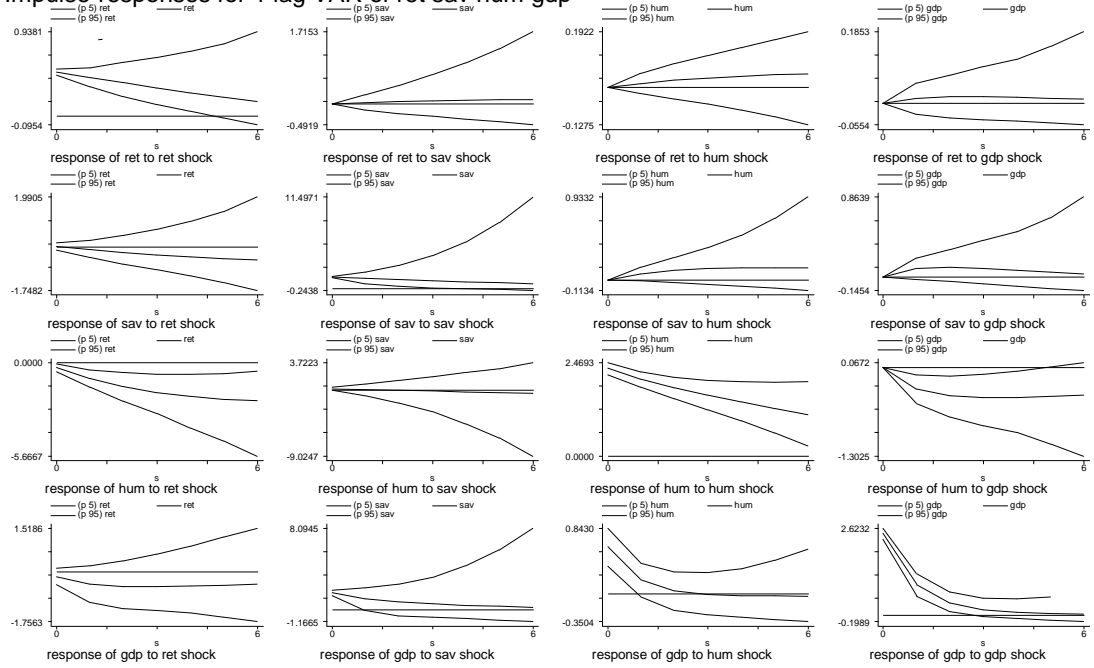
ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก.

ผลการวิเคราะห์การตอบสนองของตัวแปรจากแบบจำลอง Panel VAR

Impulse-responses for 1 lag VAR of ret sav hum gdp



Errors are 5% on each side generated by Monte-Carlo with 1000 reps



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ผู้เขียนวิทยานิพนธ์ชื่อ อภากร นพรัตยาภรณ์ เกิดเมื่อวันที่ 16 เดือนกุมภาพันธ์ ปี พ.ศ. 2532 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒารามในพระบรมราชินูปถัมภ์ และจบการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจากคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในปีการศึกษา 2553 ทั้งนี้ได้เข้าศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิตที่คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2554 โดยได้รับทุน 72 พรรษา จากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY