

การศึกษาเชิงเปรียบเทียบกฎหมาย และนโยบายการกลับเข้าทำงาน ของผู้สูงอายุหลังเกษียณ: กรณีศึกษาประเทศไทยและประเทศฝรั่งเศส

ฐิติรุจ จันทรมหา¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาการเปรียบเทียบกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับการกลับเข้าทำงานของผู้สูงอายุหลังเกษียณในตลาดแรงงาน โดยใช้กรณีศึกษาระหว่างประเทศไทยและประเทศฝรั่งเศส ซึ่งทั้งสองประเทศกำลังเผชิญกับความท้าทายจากการเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ วัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อวิเคราะห์ข้อได้เปรียบ ข้อจำกัด และสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เหมาะสมต่อการพัฒนากฎหมายไทยในบริบทของสังคมสูงวัย การศึกษาใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) วิเคราะห์บทกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และรายงานนโยบาย ตลอดจนข้อมูลสถิติเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องจนถึงปี พ.ศ. 2568 ผลการวิจัยพบว่า ประเทศไทยมีแนวทางการสนับสนุนผู้สูงอายุผ่านมาตรการภาษีและการจ้างงานใหม่หลังเกษียณ แต่ยังขาดกลไกทางกฎหมายเฉพาะที่ห้ามเลือกปฏิบัติทางอายุ ตลอดจนขาดแรงจูงใจที่เหมาะสมกับนายจ้างทุกขนาด และระบบข้อมูลที่เข้มแข็ง ขณะที่ประเทศฝรั่งเศสมีระบบ “Cumul emploi-retraite” ที่เปิดโอกาสให้ผู้เกษียณสามารถกลับเข้าทำงานและรับทั้งค่าจ้างและบำนาญพร้อมกันภายใต้เงื่อนไขที่ยืดหยุ่น อีกทั้งมีการปฏิรูประบบบำนาญอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้อัตราการจ้างงานผู้สูงอายุในช่วงอายุ 60–64 ปีสูงกว่าไทยอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ประเทศฝรั่งเศสเองต้องบริหารจัดการความท้าทายเรื่องความยั่งยืนของงบประมาณสวัสดิการ การจำกัดเพดานรายได้และระยะเวลา รอก่อนรับสิทธิรอบใหม่ รวมถึงอคติในวัฒนธรรมองค์กร ข้อเสนอแนะสำคัญ ได้แก่ ควรยกระดับกฎหมายคุ้มครองให้มีบทเฉพาะห้ามเลือกปฏิบัติทางอายุ ปรับปรุงมาตรการจูงใจทางเศรษฐกิจให้ครอบคลุมและยืดหยุ่นมากขึ้น พัฒนาโครงการฝึกอบรมทักษะใหม่ (reskill/upskill) สำหรับผู้สูงอายุ ส่งเสริมการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสังเคราะห์องค์ความรู้จากโมเดลต่างประเทศให้เหมาะสมกับบริบทไทยเพื่อเสริมศักยภาพแรงงานสูงวัยและรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมสูงวัยอย่างมีศักยภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ : กฎหมายแรงงาน การกลับเข้าทำงานหลังเกษียณ การเปรียบเทียบกฎหมาย

¹ ดร. อาจารย์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
อีเมล: Chanmaha_t@su.ac.th

Comparative Legal and Policy Study on the Re-employment of Older Adults after Retirement: Thailand and France

Thitirut Chanmaha¹

Abstract

This research presents a comparative examination of legal and policy frameworks regulating the re-entry of older adults into the workforce post-retirement, with a focus on Thailand and France—two countries currently addressing the multifaceted implications of population aging. The primary goals are to identify strengths and limitations inherent in each system and to derive nuanced policy recommendations aimed at improving Thailand's legislative response to demographic shifts. Drawing upon a comprehensive documentary research approach, the study systematically analyzes statutory materials, regulatory directives, policy documents, and empirical labour market data through 2025. Results demonstrate that Thailand's support mechanisms remain anchored in tax incentives and post-retirement employment opportunities, yet a lack of explicit legislative protection against age discrimination persists. Additional gaps include limited incentives for employers across business sizes and insufficient labour market surveillance infrastructure. By contrast, France has implemented the *cumul emploi-retraite* model, which allows retirees to simultaneously draw pensions and wages under adaptable policy parameters, reinforced by ongoing pension reform initiatives. This approach is correlated with a substantially higher participation rate among individuals aged 60–64 relative to Thailand, though the French system faces sustainability challenges, regulatory thresholds, waiting periods, and evolving organizational attitudes toward aging workers. Based on these insights, the study advocates for the enactment of clear statutory prohibitions against ageism in employment, the expansion and tailoring of economic incentives for diverse employer groups, the institution of targeted reskilling and upskilling programs for older workers, the enhancement of labour data systems for continuous evaluation, and the thoughtful adaptation of international models such as France's to align with Thailand's socio-economic and cultural landscape. These integrated strategies are positioned to strengthen labour market engagement among older adults and foster a responsive transition toward an equitable, resilient aging society.

Keywords: labour law, post-retirement re-employment, comparative legal study

¹ Dr. Lecturer in Public Administration, Faculty of Management Science, Silpakorn University
e-mail: Chanmaha_t@su.ac.th

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกกำลังเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรครั้งใหญ่ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ในประวัติศาสตร์มนุษยชาติ ปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “การก้าวสู่สังคมสูงวัย” (population aging) กำลังขยายตัวอย่างรวดเร็วทั่วทุกภูมิภาคของโลก โดยมีสาเหตุหลักมาจากการยืนยาวขึ้นของอายุขัยเฉลี่ย การปรับปรุงระบบสาธารณสุข และการลดลงของอัตราการเกิดในหลายประเทศ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อทุกมิติของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน และความยั่งยืนของระบบประกันสังคม (Thai publica 2567) ประเทศไทยและประเทศฝรั่งเศส แม้จะอยู่ต่างขั้วของการพัฒนาเศรษฐกิจ แต่กลับเผชิญกับความท้าทายร่วมกันในเรื่องการปรับตัวรองรับสังคมสูงวัย ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติแสดงให้เห็นว่า ณ ปี พ.ศ. 2567 ประเทศไทยมีประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็น 20.7% ของประชากรทั้งประเทศ และคาดการณ์ว่าจะเพิ่มขึ้นเป็น 28% ภายในปี พ.ศ. 2574 ซึ่งหมายถึงการก้าวเข้าสู่ภาวะ “สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์” (super-aged society) (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ 2568) ในทางตรงกันข้าม ประเทศฝรั่งเศสซึ่งเป็นประเทศพัฒนาแล้วมีประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป 21.4% ของประชากรรวมในต้นปี ค.ศ. 2024 และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นใกล้ 30% ภายในปี ค.ศ. 2070 (Trading economics 2025)

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อตลาดแรงงานไทยในรูปแบบของการหดตัวของกำลังแรงงานวัยทำงาน (working-age population) ควบคู่กับการเพิ่มขึ้นของภาระการพึ่งพิงผู้สูงอายุ (old-age dependency ratio) ข้อมูลจาก World Bank ระบุว่า สัดส่วนประชากรวัยทำงานของไทยจะลดลงจาก 71% ในปี 2020 เหลือเพียง 56% ในปี 2060 ตามการประมาณการอาจทำให้กำลังแรงงานลดลงมากกว่า 14.4 ล้านคนภายในปี 2060 (World Bank Group 2021) หากไม่มีการปรับนโยบายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานและขยายอายุการทำงานของประชากรสูงวัย การหดตัวนี้นำไปสู่ความขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ต้องการทักษะสูง และสร้างแรงกดดันต่อระบบเศรษฐกิจและภาระสวัสดิการของรัฐอย่างมีนัยสำคัญ สถานการณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมให้ประชากรทุกช่วงวัยมีงานทำและมีศักยภาพที่เหมาะสม (ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) 2561) นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ยังได้กำหนดหมุดหมายที่ 12 ว่าด้วยการพัฒนากำลังคนและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะและส่งเสริมการจ้างงานต่อเนื่องสำหรับแรงงานสูงวัย (ประกาศ เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) 2565) การศึกษากฎหมายและนโยบายการกลับเข้าทำงานของแรงงานผู้สูงอายุจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของประเทศ สำหรับประเทศฝรั่งเศส แม้จะมีระบบสวัสดิการทางสังคมที่แข็งแกร่ง แต่ก็ต้องเผชิญกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบำนาญที่เพิ่มสูงขึ้นเกิน 14% ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศต่อปี ทำให้รัฐบาลต้องดำเนินการปฏิรูประบบบำนาญโดยการยกระดับอายุเกษียณเป็น 64 ปี ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2023 และปรับปรุงกฎระเบียบเรื่อง “การทำงานควบคู่กับการรับบำนาญ” (cumul emploi-retraite) ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น (Boulhol and Queisser 2023)

ในบริบทของความท้าทายดังกล่าวแนวคิด “การกลับเข้าทำงานของผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุ” (re-employment of retirees) จึงกลายเป็นกลยุทธ์สำคัญที่รัฐบาลหลายประเทศนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาลดลงของแรงงานและลดภาระงบประมาณด้านสวัสดิการสังคม อย่างไรก็ตาม การนำแนวคิดนี้มาปฏิบัติใช้จริงต้องอาศัยกรอบกฎหมายและนโยบายที่มีความสมดุลระหว่างการคุ้มครองสิทธิของแรงงานผู้สูงอายุ การศึกษาเสถียรภาพของระบบประกันสังคม และการส่งเสริมการจ้างงานที่เป็นธรรม

ประเทศไทยในปัจจุบันยังขาดการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ในขณะที่ประเทศฝรั่งเศสซึ่งมีประสบการณ์ในการรับมือกับปัญหาสังคมสูงวัยมาเป็นเวลานาน ได้พัฒนาระบบกฎหมายและนโยบายที่ซับซ้อน

และมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ความแตกต่างเชิงโครงสร้างนี้เปิดโอกาสสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี (best practices) และการสังเคราะห์บทเรียนที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากฎหมายไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกฎหมายและนโยบายสาธารณะที่มีผลโดยตรงต่อการกลับเข้าทำงานของผู้สูงอายุ โดยครอบคลุมกฎหมายแรงงาน กฎหมายประกันสังคม และนโยบายการจ้างงาน ผลการวิจัยจะให้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีคุณค่าต่อปรับปรุงกฎหมายและนโยบายสาธารณะ ต่อภาคแรงงานในการเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง และต่อภาครัฐกิจในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสังคมสูงวัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์และทำความเข้าใจสาระสำคัญของกฎหมายและนโยบายของประเทศไทยและประเทศฝรั่งเศส ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและรองรับการกลับเข้าทำงานของผู้สูงอายุหลังจากเกษียณอายุ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบจุดแข็ง จุดอ่อน เครื่องมือทางกฎหมาย และกลไกการจูงใจที่แต่ละประเทศนำมาใช้ตลอดจนประเมินประสิทธิผลของมาตรการดังกล่าวในทางปฏิบัติ
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและเหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเอกสาร (documentary research) จึงไม่มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างในความหมายดั้งเดิม แต่มีการกำหนดขอบเขตของเอกสารที่ใช้ในการศึกษาอย่างชัดเจน โดยแบ่งออกเป็นสองกลุ่มหลัก คือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศไทย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 รวมถึงกฎหมายของประเทศฝรั่งเศส ได้แก่ Code du travail และ Code de la sécurité sociale และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ประกอบด้วย บทความวิชาการ รายงานการวิจัยจากหน่วยงานรัฐและองค์กรระหว่างประเทศ และเอกสารวิเคราะห์นโยบายที่เกี่ยวข้อง เกณฑ์การคัดเลือกเอกสารใช้หลักความเกี่ยวข้อง ความน่าเชื่อถือ ความทันสมัย และความครอบคลุม

เพื่อให้การรวบรวมข้อมูลมีความเที่ยงตรงและตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกและคัดออกของเอกสารที่ใช้ในการศึกษาไว้อย่างชัดเจน สำหรับเกณฑ์การคัดเลือกรวม (Inclusion Criteria) นั้น ครอบคลุมเอกสารที่เป็นกฎหมายแม่บท ระเบียบ และนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจ้างงาน การเกษียณอายุ และสวัสดิการผู้สูงอายุของประเทศไทยและประเทศฝรั่งเศส นอกจากนี้ยังรวมถึงรายงานการวิจัยและบทความวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารที่ผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (peer-reviewed journals) ตลอดจนข้อมูลสถิติจากหน่วยงานภาครัฐที่น่าเชื่อถือ อาทิ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, DARES และ World Bank โดยเอกสารทั้งหมดจะต้องเผยแพร่ระหว่างปี พ.ศ. 2558–2568 เพื่อให้ข้อมูลมีความทันสมัย ส่วนเกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) ผู้วิจัยจะยกเว้นบทความหรือความคิดเห็นจากสื่อที่ไม่ใช่วิชาการ กฎหมายหรือระเบียบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานโดยตรง เช่น กฎหมายครอบครัว และเอกสารข้อมูลใดๆ ที่ไม่สามารถระบุแหล่งที่มาหรือตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้

ผู้วิจัยเลือกศึกษากฎหมายหลักที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องของฝรั่งเศสคือ Code du travail และ Code de la sécurité sociale โดยมีเหตุผลว่ากฎหมายเหล่านี้เป็นเครื่องมือหลักที่ทำหน้าที่ (function) ในการกำกับดูแลความสัมพันธ์เชิงการจ้างงาน และกำหนดกรอบสวัสดิการพื้นฐานของผู้สูงอายุในตลาดแรงงานของทั้งสองประเทศ แม้จะมีกฎหมายลำดับรองและแผน

ปฏิบัติการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ หรือพระราชกฤษฎีกาด้านภาษี แต่การวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงหน้าที่เน้นที่โครงสร้างกฎหมายหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อการกลับเข้าทำงาน ซึ่งทำให้การเปรียบเทียบตั้งอยู่บนฐานเดียวกัน และสามารถสกัดบทเรียนเชิงนโยบายได้อย่างชัดเจน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัยคือกรอบการวิเคราะห์เปรียบเทียบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยการประยุกต์ใช้หลักการของการวิจัยกฎหมายเปรียบเทียบแบบเชิงหน้าที่ (functional comparative analysis) ตามแนวคิดของ Zweigert & Kötz (Zweigert et al. 1998) กรอบดังกล่าวประกอบด้วย 5 มิติการเปรียบเทียบ คือ การกำหนดนิยามและขอบเขตของผู้สูงอายุที่มีสิทธิกลับเข้าทำงานกฎหมายและกลไกทางกฎหมายที่รองรับการกลับเข้าทำงานสิทธิและสวัสดิการที่ผู้สูงอายุได้รับแรงจูงใจและการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน และความท้าทายและข้อจำกัดในการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังใช้แบบฟอร์มการบันทึกและจัดหมวดหมู่ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การวิเคราะห์มีความเที่ยงตรงและสามารถตรวจสอบได้ คุณภาพของเครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบโดยการอิงกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับในสาขากฎหมายเปรียบเทียบ และการนำกรอบการวิเคราะห์ไปทดลองใช้กับเอกสารกลุ่มเล็ก (pilot test) เพื่อปรับปรุงมิติการวิเคราะห์ให้ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ขั้นแรกเป็นการค้นหาและรวบรวมเอกสารจากฐานข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาฝรั่งเศส ขั้นที่สองเป็นการกรองและคัดเลือกเอกสารตามเกณฑ์ ได้แก่ ความเกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย ความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล ความทันสมัย และความครบถ้วนของเนื้อหา ขั้นที่สามเป็นการอ่านและจดบันทึกประเด็นสำคัญตามกรอบการเปรียบเทียบ และขั้นสุดท้ายเป็นการตรวจสอบความสมบูรณ์และเก็บข้อมูลเพิ่มเติม การเก็บข้อมูลใช้หลักการสามเส้า (triangulation) เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือโดยเป็นการตรวจสอบข้อมูลข้ามแหล่งที่มา (source triangulation) กล่าวคือ นำข้อมูลที่ได้จากเอกสารภาครัฐ เช่น ตัวบทกฎหมาย รายงานนโยบาย มาเปรียบเทียบกับข้อมูลจากเอกสารวิชาการ เช่น บทความวิจัย และข้อมูลจากองค์กรระหว่างประเทศ เช่น รายงานของ OECD, World Bank เพื่อยืนยันความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ (qualitative content analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงหน้าที่ โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นแรกข้อมูลทั้งหมดจะถูกจัดหมวดหมู่ตามสามประเด็นหลักที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ เนื้อหาและสาระสำคัญของกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและรองรับการกลับเข้าทำงานของผู้สูงอายุหลังเกษียณในประเทศไทยและประเทศฝรั่งเศส เครื่องมือทางกฎหมาย กลไกการจูงใจ ประสิทธิผล ตลอดจนจุดแข็งและจุดอ่อนของมาตรการดังกล่าวในทางปฏิบัติ และแนวทางการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและบริบทการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร

ขั้นที่สอง เป็นการวิเคราะห์ว่ากฎหมายและนโยบายของแต่ละประเทศทำหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างไร มีกลไกใดเป็นตัวขับเคลื่อน

ขั้นที่สาม เป็นการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างกฎหมายและนโยบายของทั้งสองประเทศในแต่ละมิติที่กำหนดไว้

ขั้นสุดท้าย เป็นการสังเคราะห์และประเมินผลเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา กระบวนการวิเคราะห์คำนึงถึงบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของแต่ละประเทศ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มีความลึกซึ้งและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งเน้นการเปรียบเทียบกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการกลับเข้าทำงานของผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุในตลาดแรงงาน โดยเลือกกรณีศึกษาเฉพาะประเทศไทยและประเทศฝรั่งเศส ซึ่งล้วนเป็นประเทศที่เผชิญความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ทั้งสองประเทศได้นำแนวทางการพัฒนามาตรฐานกฎหมายและนโยบายเพื่อตอบโจทย์การขาดแคลนแรงงานและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันในมิติทั้งเชิงโครงสร้างประชากร ระบบกฎหมาย กลไกสนับสนุน และข้อจำกัดจากปัจจัยทางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ

ผลการศึกษาพบว่า ประเทศไทยใช้กฎหมายแรงงานและกฎหมายผู้สูงอายุที่มีอยู่เป็นฐาน โดยส่งเสริมการจ้างงานผ่าน “สัญญาจ้างใหม่หลังเกษียณ” และใช้ “มาตรการจูงใจทางภาษี” เป็นเครื่องมือหลัก แต่ยังไม่มียกเว้นกฎหมายเฉพาะที่ห้ามการเลือกปฏิบัติทางอายุโดยตรง ในขณะที่สาธารณรัฐฝรั่งเศสมีระบบที่ชัดเจนภายใต้ชื่อ “Cumul emploi-retraite” ซึ่งเป็นกลไกที่บัญญัติไว้ใน Code de la sécurité sociale เปิดให้ผู้เกษียณสามารถทำงานและรับบำนาญไปพร้อมกันได้ภายใต้เงื่อนไขที่ยืดหยุ่น โดยได้รับการสนับสนุนจากการปฏิรูประบบบำนาญอย่างต่อเนื่อง

จากการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ พบว่า ประเทศไทยกำหนดอายุเกษียณตามกฎหมายอยู่ที่ 60 ปี และยังไม่มียกเว้นเฉพาะรองรับการกลับเข้าทำงานของผู้สูงอายุที่เกษียณแล้วโดยตรง แนวทางปฏิบัติที่เป็นอยู่จึงดำเนินไปผ่านการว่าจ้างในรูปแบบสัญญาจ้างใหม่ โครงการความร่วมมือรูปแบบต่าง ๆ (MOU) และมาตรการจูงใจเชิงภาษี อาทิ การหักจ่ายภาษี 2 เท่าสำหรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ (ปัญหา วิทยอนันต์ และ วิชาส ทองสุทธิ 2564) อย่างไรก็ตาม ไทยยังไม่มีมาตรการห้ามเลือกปฏิบัติทางอายุ (Age Discrimination Law ในเชิงเฉพาะ) และการสนับสนุนจากภาครัฐที่เป็นรูปธรรมซึ่งตอบสนองต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานที่เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างต่อเนื่อง อัตราการจ้างงานในกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไปจึงยังอยู่ที่ 37.2% ซึ่งค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่เข้าสู่สังคมสูงวัยสมบูรณ์แล้วในยุโรป (กองสถิติสังคม 2568)

ในทางตรงกันข้าม ประเทศฝรั่งเศสมีกฎหมายและนโยบายที่ชัดเจน อาทิ ระบบ “cumul emploi-retraite” ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เกษียณสามารถกลับเข้าทำงาน และได้รับทั้งค่าจ้างจากการทำงานและบำนาญพร้อมกัน ระบบนี้ยังปรับปรุงให้รองรับความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและโครงสร้างประชากร ด้วยการแบ่งรูปแบบ cumul emploi-retraite ออกเป็นสองประเภท คือ แบบรวมเต็มจำนวน (cumul intégral) กับแบบมีเพดานรายได้ (cumul plafonné) ภายใต้เงื่อนไขตามอายุ ระยะเวลาสมทบประกันสังคม และสิทธิในการรับบำนาญเต็มจำนวน (La finance pour tous 2025) การปฏิรูประบบบำนาญเมื่อปี 2023 ได้ขยายอายุเกษียณขั้นต่ำจาก 62 ปี เป็น 64 ปี และคงอายุรับบำนาญเต็มสิทธิ์ที่ 67 ปี ทำให้ผู้สูงอายุต้องทำงานต่อเนื่องนานขึ้น ส่งผลให้อัตราการจ้างงานกลุ่ม 60-64 ปีสูงขึ้นแตะที่ 42.4% (ปี 2024) ขณะที่อัตราการจ้างงานช่วงอายุ 55-64 ปีอยู่ที่ 60.4% ซึ่งสะท้อนประสิทธิภาพของมาตรการสนับสนุนการกลับเข้าทำงานอย่างชัดเจน (DARES 2025)

ในเชิงแรงจูงใจนายจ้าง ประเทศฝรั่งเศสไม่มีมาตรการทางภาษีเพื่อจูงใจนายจ้างเหมือนเช่นไทย แต่เลือกใช้เครื่องมือด้านการเจรจาส่วนรวม เช่น ข้อตกลง ANI ปี 2024 (Accord National Interprofessionnel) และสนับสนุนผ่านนโยบายการสมทบบำนาญที่อยู่ในระดับสมดุล (Mouvement des entreprises de France 2025) ขณะที่ไทยเน้นใช้มาตรการหักจ่ายภาษีเป็นหลักและมีการทำ MOU กับภาคเอกชนเพื่อเสริมสร้างการจ้างงานผู้สูงอายุ (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ 2565)

ทั้งนี้ ในแง่ข้อจำกัดของแต่ละระบบ ประเทศไทยประสบปัญหาขาดกลไกคุ้มครองไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติทางอายุ รวมถึงวงเงินภาษีจูงใจที่จำกัดมากสำหรับนายจ้างรายใหญ่ และยังคงมีอคติเรื่องประสิทธิภาพแรงงานผู้สูงอายุในวัฒนธรรมองค์กร สวนทางกับประเทศฝรั่งเศสที่มีระบบข้อมูลและตัวชี้วัดประสิทธิภาพเชิงสถิติในระดับชาติและยุโรป

แต่ก็ยังต้องเผชิญข้อจำกัดในเรื่องเพดานรายได้ การรอคอย 6 เดือนก่อนจะรับบำนาญรอบใหม่ และต้นทุนบำนาญที่สูงกว่า 14% ของ GDP (Gorreri 2025)

ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงกฎหมายของประเทศไทยจึงอยู่ที่การยกระดับมาตรการคุ้มครองแรงงานสูงวัยให้มีมาตรฐานและความชัดเจนในเชิงกฎหมาย อาทิ การกำหนดบทกฎหมายเฉพาะในประเด็นต่อการเลือกปฏิบัติทางอายุ การพัฒนาแรงจูงใจทางเศรษฐกิจให้เหมาะสมกับกลุ่มนายจ้างทุกขนาด และการเสริมสร้างทักษะผู้สูงวัยสำหรับตลาดแรงงานยุคใหม่ ทั้งนี้ควรนำหลักคิดและเทียบเคียงกับระบบที่ประเทศฝรั่งเศสพัฒนาซึ่งได้รับการประเมินว่ามีประสิทธิภาพในระดับสากล โดยสังเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมกับบริบททางเศรษฐกิจและประชากรของไทย เพื่อเสริมศักยภาพและคุณค่าให้กับแรงงานสูงวัยอย่างเป็นระบบยั่งยืน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเปรียบเทียบในครั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่า กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการกลับเข้าทำงานของผู้สูงอายุหลังเกษียณเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อโอกาส คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพตลาดแรงงานของแต่ละประเทศ ผลการวิเคราะห์เผยให้เห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละระบบ ซึ่งสามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการพัฒนากฎหมายไทยให้สอดคล้องกับบริบทและมาตรฐานสากล โดยการออกแบบกลไกที่ยืดหยุ่น สร้างแรงจูงใจในทุกระดับองค์กร เสริมสร้างทักษะและโอกาสผู้สูงวัย ตลอดจนจัดการข้อมูลและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมสูงวัยอย่างยั่งยืนและครอบคลุมทุกมิติของความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ได้สะท้อนบริบทสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการเข้าสู่สังคมสูงวัยและความจำเป็นในการออกแบบระบบรองรับผู้สูงอายุในตลาดแรงงานผ่านกลไกทางกฎหมายและนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อวิเคราะห์เทียบเคียงระหว่างประเทศไทยและประเทศฝรั่งเศส พบว่า ความสำเร็จในการผลักดันกฎหมายรองรับการกลับเข้าทำงานของผู้สูงอายุต้องตั้งอยู่บนกรอบโครงสร้างประชากร ระบบสวัสดิการสังคม วัฒนธรรมองค์กร และความเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจทางเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศ

หนึ่งในประเด็นสำคัญที่ผลการวิจัยชี้ชัด คือ ผลลัพธ์ของมาตรการ “cumul emploi-retraite” ในประเทศฝรั่งเศส ซึ่งมีความครอบคลุมและมีบูรณาการทางกฎหมาย ทำให้ผู้สูงอายุสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้โดยไม่สูญเสียสิทธิประโยชน์จากบำนาญ ขณะที่ประเทศไทยใช้วิธีประยุกต์มาตรการทางภาษี แต่ยังคงขาดระบบแบบบูรณาการ ทั้งในด้านการสนับสนุนจากภาครัฐและกลไกที่ตอบสนองต่อตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง ประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ILO และ OECD ซึ่งเน้นว่าสังคมสูงวัยที่เข้มมาตรการจูงใจร่วมกับกฎหมายต่อการเลือกปฏิบัติทางอายุย่อมก่อให้เกิดการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานในสัดส่วนที่สูงกว่า และยิ่งช่วยลดอัตราการพึ่งพิงแรงงานวัยทำงานในระยะยาว

อีกมุมมองสำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายในประเทศฝรั่งเศสนั้น อาศัยข้อมูลจากระบบสถิติระดับชาติที่แข็งแกร่งและมีความต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่การปรับนโยบายตามข้อเท็จจริงทางเศรษฐกิจและประชากร แตกต่างจากประเทศไทยที่แม้จะมีรายงานและข้อมูลเชิงปริมาณจากสำนักงานสถิติแห่งชาติแต่ยังขาดการใช้ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ ส่งผลให้นโยบายขาดความยั่งยืนและไม่เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของประเทศในระยะยาว

ประเด็นต่อมาที่ต้องให้ความสำคัญ คือ บทบาทของวัฒนธรรมองค์กรในประเทศทั้งสอง การศึกษาพบว่าแม้ประเทศฝรั่งเศสจะมีระบบกฎหมายที่เข้มแข็ง ก็มีได้หมายความว่าไม่พบอุปสรรคเชิงทัศนคติหรือวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารในประเทศฝรั่งเศสยังคงมีความกังวลต่อการเพิ่มต้นทุนสมทบประกันสังคมหรือต้นทุนอบรมแรงงานสูงวัย ขณะที่ในประเทศไทยอคติเรื่องแรงงานสูงวัยยังฝังรากลึก การวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับทฤษฎีการเปลี่ยนผ่านทางประชากร

(Demographic Transition Theory) และทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ที่ชี้ว่าการปรับทัศนคติและสนับสนุน lifelong learning รวมถึงบทบาท mentor ของผู้สูงอายุในองค์กรจะช่วยเสริมประสิทธิภาพตลาดแรงงาน และลดช่องว่างทักษะในยุคเศรษฐกิจใหม่ได้อย่างเป็นสาระสำคัญ

ทั้งนี้ การทบทวนเปรียบเทียบแนวโน้มเชิงโครงสร้างประชากรระหว่างสองประเทศ พบว่าไทยมีข้อได้เปรียบในแง่ของจำนวนผู้สูงอายุที่ยังไม่สูงเท่าสหภาพยุโรป ทำให้มีโอกาสในการพัฒนานโยบายเชิงรุกและเร่งสร้างกลไกรองรับก่อนสถานการณ์จะรุนแรงไปกว่าเดิม อย่างไรก็ตาม ไทยเผชิญกับความท้าทายด้านอัตราการสูงวัยที่เร็วกว่า รายได้เฉลี่ยต่อหัวต่ำกว่า และการเข้าสู่การเป็น “แก่ก่อนรวย” ส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการวางแผนชีวิตหลังเกษียณ (Thitirut Chanmaha 2024)

ข้อเสนอเพื่อการพัฒนากฎหมายจึงควรมุ่งไปที่การออกกฎหมายเฉพาะเพื่อห้ามการเลือกปฏิบัติทางอายุ การสร้างแรงจูงใจสอดคล้องกับทุกขนาดขององค์กร ซึ่งอาจใช้โมเดลการจ่ายเงินสมทบหรือค่าสนับสนุนให้เกิดการจ้างแรงงานสูงวัยควบคู่กับการพัฒนาอาชีพและทักษะใหม่ เช่น หลักสูตรอบรมทักษะดิจิทัลหรือทักษะเฉพาะทางที่ตลาดแรงงานในอนาคตต้องการ นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมการรับรองหน่วยงานหรือองค์กรที่มีแนวปฏิบัติต่อแรงงานสูงวัยอย่างเป็นธรรม ตลอดจนบูรณาการข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อการออกแบบนโยบายและติดตามผลอย่างรอบด้าน

ในมิติของความยั่งยืน ประเทศฝรั่งเศสเองแม้จะมีระบบที่ตอบโจทย์ในปัจจุบัน แต่ต้องบริหารจัดการความเสี่ยงด้านงบประมาณสวัสดิการและต้นทุนบำนาญระยะยาว และจำเป็นต้องมีการปรับเงื่อนไข/ รายละเอียดของมาตรการเป็นระยะเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและอัตราการเกิดของประชากรที่ลดลง ในบางกรณีการจำกัดมาตรการ เช่น กำหนดเพดานรายได้หรือระยะเวลาการรอก่อนรวมสิทธิรอบใหม่ อาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงหรือผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกำลังสำคัญต่อเศรษฐกิจโดยรวม

บทเรียนจากการศึกษาครั้งนี้คือ การนำมาตรการจากต่างประเทศมาใช้กับบริบทไทยต้องผ่านการออกแบบและสังเคราะห์อย่างรอบคอบ ไม่ว่าจะเป็นการปรับตัวเชิงกฎหมาย การดัดแปลงกลไกเชิงเศรษฐกิจ หรือการอาศัยฐานข้อมูลเชิงประจักษ์มาเสริมโมเดลนโยบายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การส่งเสริมความยืดหยุ่นทางนโยบาย การสร้างระบบแรงจูงใจ และการกำกับดูแลผ่านมาตรการตรวจสอบที่ทันสมัยจะช่วยผลักดันให้แรงงานสูงวัยกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งท้ายที่สุดแล้วจะส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจและสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมต่อปัญหาสังคมสูงวัยที่ทวีความซับซ้อนในอนาคต

ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมการกลับเข้าทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย

ในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถกลับเข้าทำงานหลังวัยเกษียณอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ภาครัฐควรพิจารณาจัดทำกฎหมายหรือบทบัญญัติเฉพาะที่คุ้มครองสิทธิแรงงานสูงวัยโดยห้ามการเลือกปฏิบัติทางอายุ ครอบคลุมทุกขั้นตอนของกระบวนการจ้างงาน ตั้งแต่การสมัคร การทำงาน ไปจนถึงการเลิกจ้าง ซึ่งจะช่วยลดอคติด้านศักยภาพและสร้างความเสมอภาคในตลาดแรงงาน

ควบคู่กัน ควรปรับปรุงมาตรการจูงใจทางเศรษฐกิจให้ครอบคลุมทั้งผู้ประกอบการรายเล็กและรายใหญ่ อาทิ การทบทวนสิทธิประโยชน์ทางภาษีและเงินสมทบ โดยอาจเพิ่มอัตราหักจ่ายภาษีสำหรับการจ้างแรงงานสูงวัย รวมถึงออกแบบแนวทางสนับสนุนที่ตอบโจทย์ลักษณะธุรกิจหรืออุตสาหกรรมที่หลากหลาย

นอกจากนี้ การพัฒนาและรับรองทักษะใหม่ (Reskill/Upskill) สำหรับแรงงานสูงวัยเป็นอีกมาตรการสำคัญ ภาครัฐสามารถจัดหลักสูตรอบรมในสาขาที่ตลาดแรงงานต้องการ เช่น ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสาร หรือทักษะในการเป็นที่ปรึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมมาตรฐานและการรับรององค์กรที่มีแนวปฏิบัติด้านแรงงานสูงวัยอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

ในด้านข้อมูลควรมีการพัฒนากระบวนการฐานข้อมูลและตัวชี้วัดการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีความละเอียดและต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนการออกแบบ ติดตาม และประเมินนโยบายให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล อาทิ แนวทางของ OECD และ ILO

ท้ายที่สุด การนำมาตรการจากต่างประเทศ เช่น *cumul emploi-retraite* ของประเทศฝรั่งเศสมาประยุกต์ใช้ ควรดำเนินการให้สอดคล้องกับบริบทด้านประชากร เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของไทย พร้อมเร่งสร้างความตระหนักและความเข้าใจในสังคม เพื่อให้เกิดการยอมรับในวงกว้าง อันจะนำไปสู่การคุ้มครองและสนับสนุนผู้สูงอายุอย่างรอบด้านทั้งในมิติทางกฎหมาย เศรษฐกิจ และสังคม พร้อมรับมือการเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างมั่นคงในระยะยาว

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การศึกษาในอนาคตควรขยายขอบเขตการวิเคราะห์เปรียบเทียบไปยังประเทศที่มีระบบกฎหมายแรงงาน และนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเทศที่มีระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและโครงสร้างประชากรที่หลากหลาย
2. การวิจัยครั้งต่อไปควรนำแนวทางการวิจัยภาคสนามมาผสมผสานกับการศึกษาเอกสารอย่างเป็นระบบ โดยใช้เครื่องมือการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนความต้องการและปัญหาที่แท้จริงของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ
3. การวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นการประเมินผลกระทบของมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในมิติเศรษฐกิจและสังคมอย่างครอบคลุม โดยวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ อัตราการจ้างงานและการคงอยู่ในตำแหน่งของผู้สูงอายุ ระดับรายได้และคุณภาพชีวิตผลผลิตของสถานประกอบการและผลกระทบต่องบประมาณรัฐ การประเมินผลกระทบระยะยาวดังกล่าวจะช่วยให้ผู้กำหนดนโยบายสามารถประเมินประสิทธิผลและความยั่งยืนของมาตรการต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ

บรรณานุกรม

- กองสถิติสังคม. (2568). **การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2567**. ค้นเมื่อ วัน เดือน ปี, จาก <https://www.nso.go.th/>.
- ประกาศ เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐), 139 (2565). <https://www.nesdc.go.th/>.
- ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐), 135 (2561). <https://www.ratchakitcha.soc.go.th/>.
- สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (2565). MOU การจ้างแรงงานผู้สูงอายุโดยภาคเอกชน นำทำต่อ. **มติชน**, น.
- บัญชา วิทยอนันต์ และ วิภาส ทองสุทธิ. (2564). มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ. **วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ** 7 (2), น. 292–306.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2025. “สูงวัยโดยสมบูรณ์ : สรุปสถานการณ์ผู้สูงวัยในปี 2567 และจะไปต่อกันอย่างไร เมื่อ ‘ลูก’ คือรายได้หลักของพ่อแม่วัยเกษียณ”. ค้นเมื่อ 9 มกราคม xx. จาก <https://section09.thaihealth.or.th/>.
- Boulhol, Hervé, and Monika Queisser. 2023. “The 2023 France Pension Reform”. *Intereconomics* 58 (3), 130–31. <https://doi.org/10.2478/ie-2023-0025>.
- Thitirut Chanmaha (2024). “La couverture du risque vieillesse en Thaïlande : les enjeux de l’universalisation”. Thèse de doctorat en droit privé et sciences criminelles, Université de Bordeaux.
- DARES. (2025). **Les seniors sur le marché du travail en 2024 Poursuite de la hausse du taux d’emploi des seniors, en particulier pour les 60-64 ans**. Retrieved เดือน วัน ปี, from <https://www.dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-seniors-sur-le-marche-du-travail-en-2024>.

- Gorreri, Sandrine. (2025). **Retraites : les chiffres qui ne mentent pas**. Retrieved เดือน วัน, ปี, from <https://www.ifrap.org/retraite/retraites-les-chiffres-qui-ne-mentent-pas>.
- La finance pour tous. (2025). **Le cumul emploi-retraite depuis le 1er septembre 2023**. Retrieved เดือน วัน, ปี, from <https://www.lafinancepourtous.com/>.
- Mouvement des entreprises de France. (2025). **Emploi des seniors : Un enjeu de performance économique, de soutenabilité et de solidarité**. Retrieved เดือน วัน, ปี, from <https://Medef-idf.fr/emplui-des-scniors-un-enjeu-de-performance-economique-de-Soutenabilite-et-de-solidarite/>
- Thai publica. (2567). “เมื่อไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ Aged society ผู้สูงอายุไทยได้รับสวัสดิการอะไรบ้าง”. ค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ xx. จาก <https://thaipublica.org/>.
- Trading economics. (2025). “France - Proportion of Population Aged 65 and Over”. Retrieved เดือน วัน, ปี, from <https://tradingeconomics.com/>.
- World Bank Group. 2021. “Aging and the Labor Market in Thailand”. Retrieved june 22, ปี, from <https://www.worldbank.org/>.
- Zweigert, Konrad, Hein Kötz, and Konrad Zweigert. (1998). **Introduction to Comparative Law**. (3rd ed.) England. Oxford University Press.