



การบังคับเกษียณในฐานะที่เป็นการเหยียดอายุ : ข้อโต้แย้งทางปรัชญา เหมือนมอด มุกข์ประดิษฐ์*

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประเทศไทย

Ageism in Contemporary Retirement: A Philosophical Argument

Muanmard Mookpradit*

Faculty of Liberal Arts, Thammasat University, Thailand

Article Info

Research Article

Article History:

Received 4 March 2024

Revised 6 April 2024

Accepted 26 April 2024

คำสำคัญ

การเหยียดอายุ

การกีดกันทางอายุ

การบังคับเกษียณ

ปรัชญาเรื่องการเหยียดอายุ

* Corresponding author

E-mail address:

muanmard_m@yahoo.co.th

บทคัดย่อ

บทความนี้โต้แย้งว่าการบังคับเกษียณในระบบราชการและในระบบมหาวิทยาลัยคือการเหยียดอายุ (ageism) เพราะเป็นการคิดว่ามีอายุกลางสำหรับทุกคนที่เมื่อเข้าถึงอายุนี้แล้วจะเรียกว่า “ผู้สูงอายุ” และเมื่อเป็น “ผู้สูงอายุ” แล้ว รัฐจะสามารถรู้ได้ว่าคนในกลุ่มนี้มีสมรรถภาพเหมือนกันหมดในการทำงาน นัยของความคิดนี้คือว่า ผู้ที่ถูกมองว่าสูงอายุจะมีสมรรถภาพในการทำงานด้อยลงกว่าเดิม และด้อยกว่าบุคคลอื่นที่อายุน้อยกว่า อีกทั้งยังมีการตั้งสมมติฐานว่างานทุกงานเหมือนกัน เช่นตำแหน่งที่ต้องใช้สมรรถนะทางกายภาพมาก เช่น นักผจญเพลิง ตำรวจ ทหาร แพทย์ที่ต้องทำหัตถการในการผ่าตัด นักบินและผู้ควบคุมหอกการบิน ก็ต้องใช้สมรรถนะทางกายภาพเท่ากับงานทางวิชาการ จึงพูดได้ว่างานทุกงานสามารถบังคับเกษียณได้ในอายุเดียวกันหมด ยิ่งไปกว่านั้น ยังมีการอนุโลมงานบางประเภทให้สามารถทำได้เกินกว่าอายุ 60 ปี โดยไม่มีคำอธิบายว่าต่างกับงานอื่นในลักษณะเดียวกันอย่างไร เช่น ผู้พิพากษา อัยการ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์และสมุหราชองครักษ์ บทความนี้แสดงว่างานบางอย่างเช่น การเป็นนักวิชาการ โดยยกตัวอย่างนักปรัชญา ผู้ทำงานทางงานได้ดีขึ้น ไม่ได้ด้อยลงเมื่ออายุมากขึ้น ข้อเสนอพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถภาพการทำงานแบบเหมารวมจึงผิดจากข้อเท็จจริง บทความนี้พิจารณาประเด็นการบังคับเกษียณในฐานะที่เป็นข้อโต้แย้งทางปรัชญา เกี่ยวพันกับหลักความเท่าเทียมกันและสิทธิเสรีภาพของพลเมือง ซึ่งเห็นว่าข้อโต้แย้งที่สนับสนุนการบังคับเกษียณเป็นข้อโต้แย้งที่ไม่อาจแสดงให้เห็นได้ว่าสมเหตุสมผล ดังนั้นจึงควรพูดได้ว่าการบังคับเกษียณเป็นสิ่งผิดจริยธรรม ผิดหลักความเท่าเทียมกันของพลเมือง เป็นการเลือกปฏิบัติ และเป็นการแสดงออกของการเหยียดอายุ

Keywords:

ageism,
age discrimination,
retirement age,
philosophy of ageism

Abstract

This paper argues that the compulsory retirement policy in Thai government and in Thai academia is an ageist discrimination. It presumes the standard age at which point people cross over and become “elders.” The state then assumes that all “elders” have the same characteristics and the same capability for work. The compulsory retirement policy shows that the state and universities assume people of a certain age are less capable than themselves a year before and less capable than younger people. This policy assumes that all types of jobs are the same. It treats fire-fighters, police officers, military officers, surgeons, pilots and air traffic-controllers the same way it treats intellectuals in academia. The matter is even more confusing when some of the professions are exempt from the rules, without apparent reason at all. Supreme court judges, state attorneys, state officers under the management of the royal office, and royal guards are not subject to the same compulsory retirement rule. This paper explains how some workers, academic philosophers for example, are more capable and more skilled as they age, thus the stereotype about “old age” is both arbitrary and unsound. This paper is philosophical in nature, analyzing concepts and evaluating the logical consistency of an argument. It concludes that compulsory retirement is an act of discrimination and is therefore inconsistent with the principle of equality, the principle that lies at the heart of liberal democracy itself.

บทนำ

โดยปกติอายุเกษียณในระบบราชการของไทยคือหกสิบปี อายุเกษียณของอาจารย์มหาวิทยาลัยก็บังคับที่หกสิบปีเช่นกัน ยกเว้นจะเข้าเกณฑ์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด เช่น มีตำแหน่งทางวิชาการและอื่น ๆ แบบแผนปฏิบัติเช่นนี้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตคนไทยมายาวนาน และสังคมไทยไม่มีใครถามถึงความถูกต้องชอบธรรมของการบังคับเกษียณอายุ อย่างไรก็ตามอย่างไรก็ดี ขณะนี้มีความระมัดระวังเกี่ยวกับการเหยียดคนอื่นในลักษณะต่าง ๆ เช่น การเหยียดเพศ และเชื้อชาติมากขึ้น หน่วยงานของรัฐและองค์กรที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐไม่อาจจ้างหรือเลิกจ้างพนักงานด้วยเหตุแห่งเพศ เพศวิถี ความสามารถทางกายภาพ หรือเชื้อชาติได้ นอกจากนี้ลักษณะดังกล่าวนี้อาจแสดงให้เห็นได้ว่ามีความเกี่ยวพันกับงานที่ทำอย่างชัดเจน ข้าพเจ้าโต้แย้งว่าการบังคับเกษียณอายุนั้นขัดกับความคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนและสิทธิพลเมือง ซึ่งเรียกร้องให้บุคคลได้รับการประเมินและให้คุณค่าตามความสามารถของแต่ละคน และไม่พึงถูกตัดสินอย่างเหมารวมโดยดูจากภาพจำที่สังคมมีต่อกลุ่มที่บุคคลนั้นสังกัดอยู่ ข้าพเจ้าโต้แย้งว่าการบังคับเกษียณเป็นการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม และละเลยคุณลักษณะของปัจเจกบุคคลนั่นเอง ธรรมเนียมปฏิบัตินี้มีรากฐานคือความเชื่อที่ผิดเกี่ยวกับการสูงอายุและผู้สูงอายุ และยังสะท้อนความคิดที่ว่างานทุกงานมีลักษณะเหมือนกัน จนกระทั่งสามารถบอกได้ว่าทุกงานที่มีในสังคมสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยคนอายุเท่าไร และไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพได้โดยคนอายุเท่าไร ดังนั้นงานที่ต้องอาศัยประสิทธิภาพทางกายภาพมาก เช่น งานผจญเพลิง หรืองานตำรวจทหาร จึงถูกมองว่ามีความอ่อนไหวในเรื่องอายุของผู้ปฏิบัติงาน เท่ากับงานทางวิชาการในมหาวิทยาลัย เช่น การเป็นนักปรัชญา เป็นต้น ข้าพเจ้าโต้แย้งว่าแม้งานที่อาจคิดได้ว่ามีความอ่อนไหวในเรื่องอายุ เช่น งานผจญเพลิง หรือตำรวจทหาร ผู้ปฏิบัติงานก็ควรถูกประเมินเป็นรายบุคคล และไม่สมควรจะคิดไว้ก่อนว่าคนที่มีอายุเท่ากันจะมีความพร้อมทางกายภาพเท่ากันหมด ที่สำคัญคือ งานที่ไม่เกี่ยวข้องกับอายุหรือความแข็งแรงทางกายภาพ เช่น งานทางวิชาการ ไม่ควรประเมินผู้ปฏิบัติงานจากอายุเลย เช่นที่เราเข้าใจแล้วว่าเพศไม่ใช่มาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับการจ้างหรือเลิกจ้าง ในงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับเพศของพนักงาน เราก็พึงเข้าใจด้วยว่าอายุไม่เป็นมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับการจ้างหรือเลิกจ้างงานเช่นเดียวกัน การเหยียดอายุสมควรพิจารณาในกรอบของปรัชญา เพราะมีความเกี่ยวโยงกับมโนทัศน์เรื่องสิทธิของปัจเจกบุคคล เสรีภาพ ความเท่าเทียมกัน และความยุติธรรม ในการพิจารณาประเด็นเรื่องการบังคับเกษียณ ข้าพเจ้าต้องการจะวิเคราะห์มโนทัศน์ที่สำคัญเหล่านี้ในส่วนที่เชื่อมโยงกับความคิดเรื่องอายุ และการเหยียดอายุ

การบังคับเกษียณ (compulsory retirement) การเหยียดอายุ (ageism) คืออะไร
มุมมองทางปรัชญาเกี่ยวกับการบังคับเกษียณและการเหยียดอายุ

การบังคับเกษียณ คือการบังคับให้คนออกจากงานเมื่อถึงเกณฑ์อายุหนึ่ง ในประเทศไทย ข้าราชการต้องพ้นอายุราชการเมื่ออายุหกสิบปีบริบูรณ์ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ พ.ศ. 2494 เว้นแต่ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ สมุหราชองครักษ์ รองสมุหราชองครักษ์ ข้าราชการการเมืองและข้าราชการหมวดที่บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น เช่น ข้าราชการฝ่ายตุลาการ ศาลยุติธรรม อัยการ ตุลาการศาลปกครอง เป็นต้น (พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ, 2494) นักนิติศาสตร์ กนกลักษณ์ จุยมณี ชี้แจงไว้ในวารสารวิชาการนิติศาสตร์ว่า พระราชบัญญัติ ดังกล่าวนี้นี้เข้ามา 69 ปีแล้ว (นับถึง พ.ศ. 2563 ถ้านับถึง พ.ศ. 2566 ต้องนับว่า 72 ปีแล้ว) อายุเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มขึ้นจาก พ.ศ. 2490 ประมาณ 30 ปี หากไม่ปรับปรุงแก้ไขจะทำให้ มีปัญหาทางงบประมาณประเทศ เพราะว่าจะมีผู้รับบำนาญมากขึ้นเป็นเวลานานขึ้น อีกทั้งยัง เป็นการเลือกปฏิบัติ เพราะไม่มีการแยกแยะชนิดของงาน กล่าวคืองานที่ต้องใช้สมรรถนะ ทางร่างกายสูง และงานที่ไม่เป็นเช่นนั้น และยังเป็น การเลือกปฏิบัติต่อบุคคล ซึ่งจะทำให้ ผิดรัฐธรรมนูญมาตรา 27 วรรค 3 (ที่ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ด้วยเหตุ แห่งเชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ) (กนกลักษณ์, 2563, น. 45-64)

ประเด็นเรื่องความสมเหตุสมผลในนโยบายเรื่องงบประมาณอยู่นอกขอบข่ายของ บทความนี้ แต่ข้าพเจ้าต้องการชี้ให้เห็นว่า นักเศรษฐศาสตร์อาจมีความคิดที่แตกต่างกันในเรื่องนี้ เช่น มีนักวิชาการจาก TDRI (Thailand Development Research Institute) วิเคราะห์ว่าการขยาย อายุเกษียณไม่เป็นประโยชน์เพิ่มขึ้นทางการคลัง (สรารุช ไพฑูรย์พงษ์, 2016) ในขณะที่มีความเห็นอื่นจากสถาบันเดียวกัน ให้ความเห็นไปในทางที่ควรขยายเวลาเกษียณอายุในบางกรณี เพื่อแก้ปัญหางบประมาณที่เป็นผลจากสังคมผู้สูงอายุ (วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์, 2016)

บทความนี้ไม่กล่าวถึงแง่มุมเชิงเศรษฐกิจและการคลัง และไม่กล่าวถึงแง่มุมเชิงกฎหมาย แม้ว่าแง่มุมเชิงกฎหมายดังที่กนกลักษณ์ จุยมณี (2563) กล่าวถึง คือประเด็นที่ว่า การบังคับ เกษียณควรถูกมองว่าขัดรัฐธรรมนูญมาตรา 27 วรรค 3 เป็นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ จะกล่าวถึงในบทความนี้ คือเรื่องของความยุติธรรม ความเสมอภาค และยิ่งไปกว่านั้น บทความนี้ต้องการชี้ให้เห็นว่าการบังคับเกษียณไม่เพียงแต่เป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรม แต่ยังเป็น การเหยียดอายุ (ageist) อีกด้วย หมายความว่า ความไม่เป็นธรรมไม่ได้เกิดมาอย่าง บังเอิญ แต่เกิดมาเพราะสังคมนั้นมีกรอบวิธีมองที่ไม่ยุติธรรมตั้งแต่แรก เป็นความไม่เป็นธรรม เชิงโครงสร้าง และโครงสร้างที่ว่ันยังก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแบบอื่น ๆ เช่นการเหยียดเพศ (sexism) การเหยียดเชื้อชาติ (racism) การเหยียดผู้พิการ (ableism) อีกด้วย

ผู้ศึกษาเรื่องการมีอายุ (gerontologist) โรเบิร์ต บัทเลอร์ (Robert Butler) นิยามการเหยียดอายุ (ageism) ว่าเป็น “กระบวนการของการมองคนแบบเหมารวม (stereotyping) อย่างเป็นระบบ และกีดกันคนด้วยเหตุแห่งอายุ เหมือนกับการเหยียดเชื้อชาติและการเหยียดเพศ กีดกันคนด้วยเหตุแห่งสีผิวและเพศ” (Macnicol, 2006, p. 7) จอห์น แมคนิโคล (John Macnicol) เห็นว่าการเหยียดอายุเป็นหนึ่งในสิ่งประกอบของความไม่เท่าเทียมเชิงระบบ (ประกอบด้วย การเหยียดเพศ ชนชั้น เชื้อชาติ และอายุ) การเหยียดอายุเป็นการเหยียดที่ทำร้ายได้มากที่สุด เพราะว่ามันคนสังเกตเห็นน้อยที่สุด บัทเลอร์ยกตัวอย่างว่า ในประเทศอังกฤษ มีกฎหมายป้องกันการกีดกันทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นทางเพศ เชื้อชาติ หรือการเป็นผู้พิการ แต่เพียงมีกฎหมายป้องกันการกีดกันทางอายุ เมื่อปี 2000 นี้ โดยเป็นผลมาจากสหภาพยุโรป เขาเสนอว่าการกีดกันทางอายุเป็นการกีดกันประเภทที่ซับซ้อนและยากที่จะเข้าใจ เพราะอายุนั้นถูกมองว่าเป็นลักษณะแบบสัมพัทธ์ (relative characteristic) ในขณะที่เพศและเชื้อชาติเป็นลักษณะที่ชัดเจนไม่เปลี่ยนแปลง (immutable characteristics) (Macnicol, 2006, p. 24) ความหมายของลักษณะที่สัมพัทธ์และไม่ชัดเจนก็คือ การสูงอายุไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอนที่จะชี้ให้เห็นว่าบุคคลหนึ่งสูงอายุ เทียบกับอีกบุคคลหนึ่ง แต่ว่าเพศและเชื้อชาติมีความชัดเจน อันที่จริงประเด็นเรื่องเพศและเชื้อชาติเป็นลักษณะที่ “ชัดเจน ไม่เปลี่ยนแปลง” หรือไม่ ดูจะเป็นประเด็นที่ต้องการการวิเคราะห์และถกเถียงมากกว่าที่ Macnicol คิด เพราะมันนึกคิดจำนวนมากโต้แย้งว่าเพศเป็นสิ่งที่สังคมสร้าง และเชื้อชาติก็เป็นสิ่งที่สังคมสร้างเช่นกัน อย่างไรก็ตาม ประเด็นของ Macnicol น่าสนใจในการชี้ให้เห็นว่า การเหยียดอายุมีความเชื่อมโยงทางความคิดกับการเหยียดเพศและการเหยียดเชื้อชาติ เป็นเพราะว่าการเหยียดทั้งหมดนี้มาจากการวาดภาพว่าคนซึ่งเป็นปัจเจก อาจถูกเข้าใจได้ว่ามีลักษณะเหมือนกับคนอื่น ๆ ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เช่นระบบผู้ชายเป็นใหญ่สร้างวาทกรรมว่า “ความเป็นหญิง” คืออะไร และผู้หญิงที่ถูกต้องจะต้องเป็นแบบนี้ ผู้หญิงที่ไม่เป็นแบบนี้เป็นผู้ผิดปกติ ผิดไปจากบรรทัดฐานที่ควรจะเป็น ระบบคิดที่เหยียดเชื้อชาติก็ต้องมีวาทกรรมเกี่ยวกับชนชาติอื่น เช่น ว่าคนผิวดำโง่และขี้เกียจ โดยไม่แบ่งแยกบุคคลและพิจารณาบุคคลว่าเป็นปัจเจก ฟังถูกปฏิบัติด้วยอย่างเท่าเทียมกับมนุษย์คนอื่น และฟังถูกตัดสินด้วยลักษณะหรือความสามารถของตนเอง

การบังคับเกษียณอายุ เป็นการเหยียดอายุ เพราะเป็นการคิดไว้ก่อน หรือเหมารวมว่าผู้สูงอายุทุกคนเหมือนกัน นอกจากนั้นยังเป็นการเหมารวมว่างานทุกอย่างเหมือนกัน และเป็นการตั้งเกณฑ์ไว้อย่างตามอำเภอใจ (arbitrary) ว่าอายุเท่าไรจะเป็น “ผู้สูงอายุ” ดังนั้นการบังคับเกษียณอายุจึงเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ซึ่งความคิดว่าการบังคับเกษียณอายุเป็นสิ่งที่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชนนี้ไม่ได้เป็นประเด็นถกเถียงหรือเห็นต่างกันในประเทศตะวันตก ดังจะเห็นได้ว่าประเทศอังกฤษไม่มีการบังคับเกษียณอายุ

กฎหมาย Equality Act ปี 2010 ห้ามมิให้บุคคลถูกกีดกันทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยเหตุแห่งอายุ การบังคับเกษียณ หากไม่มีข้อโต้แย้งให้สันสงสัยว่ามีความชอบธรรมอย่างไรแล้ว จะถูกถือว่าเป็นการกีดกันทางอายุ (GOV.UK, 2015) ในทำนองเดียวกันกระทรวงแรงงานของสหรัฐแถลงว่า กฎหมายห้ามกีดกันทางอายุ ค.ศ. 1975 (Age Discrimination Act 1975) ได้ห้ามการกีดกันด้วยเหตุแห่งอายุ ในโครงการและในกิจกรรมที่ได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐ และยังระบุว่าบุคคลผู้มีอายุ 40 ปีและมากกว่า ไม่อาจถูกกีดกันในการจ้างงาน เลื่อนขั้น ให้ออกจากงาน และในการได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานได้ (U.S. Department of Labor, n.d.) ในสหรัฐมีการบังคับเกษียณอายุสำหรับงานบางประเภท เช่น ทหาร (62 ปี) นักบิน (65 ปี) ผู้ควบคุมการจราจรทางอากาศ (56 ปี) จะเห็นว่าในสหรัฐ การกำหนดอายุเกษียณ วางอยู่บนเหตุผลที่ว่างานนั้น ๆ ต้องใช้ศักยภาพทางร่างกายสูง และเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายต่อคนจำนวนมาก หมายความว่าถ้าลักษณะของงานไม่อาจทำให้เห็นได้ว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับอายุอย่างชัดเจน (หรือว่ามีส่วนเกี่ยวข้องในมุมกลับ คือยิ่งอายุมากยิ่งทำงานได้ดีขึ้น อย่างเช่น นักปรัชญาจำนวนมากคิดงานที่มีชื่อเสียงออกมาได้ก็ต่อเมื่อสูงอายุแล้ว ซึ่งประเด็นนี้จะได้กล่าวต่อไป) นายจ้างไม่อาจบังคับเกษียณอายุลูกจ้างได้ ออเตรย์ แอนตัน (Anton, 2016, p. 502) กล่าวว่า การกีดกันเป็นการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างไม่เป็นธรรม เพราะ “ลักษณะที่ไม่เกี่ยวข้อง” ในตัวบุคคลนั้น ถูกนำมาเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้อง เช่น ทหาร หรือนักมวย นักผจญเพลิง อาจถูกบังคับเกษียณอายุเมื่อ 60 ปี แต่ไม่มีเหตุผลจะบังคับเกษียณอายุนักวิชาการในมหาวิทยาลัย ดังนั้น เราได้เห็นแล้วว่าการบังคับเกษียณเป็นการกีดกันทางอายุ การกีดกันทางอายุนั้นเหมือนกับ การกีดกันทางเพศหรือเชื้อชาติ กล่าวคือมาจากพื้นฐานการปฏิเสธที่จะเห็นปัจเจกบุคคลเป็นปัจเจก แต่เห็นบุคคลนั้นเป็นภาพเหมารวม (stereotype) ของกลุ่มที่เขาอยู่ การกีดกันสะท้อนการเหยียด (เพศ เชื้อชาติ อายุ และอื่น ๆ) เพราะว่าคุณค่าความเป็นมนุษย์ของแต่ละกลุ่มถูกมองว่าไม่เท่าเทียมกัน ในแง่นี้ปัจเจกถูกยึดเยียดให้มีอัตลักษณ์ของกลุ่ม ซึ่งอัตลักษณ์นั้นทำให้เขาอยู่ในสถานะที่ไม่มีอำนาจ

การเหมารวมผิดอย่างไร

อาจคิดได้ว่าการเหมารวมอันที่จริงแล้วก็คือการใช้เหตุผลแบบอุปนัย การเหมารวมเกี่ยวกับคนเป็นความผิดอย่างไร จอห์น สจวร์ต มิลล์ (John Stuart Mill) นักเสรีนิยมและนักประโยชน์นิยม ได้ให้ข้อคิดในเรื่องนี้ไว้ในบทความ The Subjection of Women (Mill, 1998) การเหมารวมเกี่ยวกับคน เป็นสิ่งผิดจริยธรรมเพราะคนพึงมีเสรีภาพในการใช้ชีวิตของตนเอง ทดลองใช้วิธีการดำเนินชีวิตต่าง ๆ เพื่อจะนำความสุขมาสู่ตนเองและเพิ่มความสุข ลดความทุกข์ให้แก่โลก ถ้าเราเชื่อว่าความสุขเป็นสิ่งดีในชีวิต เราก็ต้องยอมรับด้วยว่าการให้เสรีภาพแก่คนในการแสวงหาความสุขของตนเอง ในกรณีที่ไม่สร้างความทุกข์แก่สิ่งอื่น เป็นเรื่องดี และ

การปิดโอกาสเป็นเรื่องที่ผิด เพราะเป็นการทำให้ชีวิตของคนไม่มีความสุข และเนื่องจากความสุขของคนซับซ้อนกว่าความสุขของสัตว์ เพราะคนมีความสามารถพิเศษไปกว่าสัตว์ (higher faculty) (Mill, 2002, pp. 240-241) ในการแยกแยะความสุขแบบต่าง ๆ และในการพัฒนาตัวเองเพื่อจะเข้าถึงความสุขในแบบของตัวเอง สังคมจึงต้องให้เสรีภาพแก่คนที่ จะกำหนดแบบแผนชีวิตของตนเอง ความคิดนี้ทำให้มีลัทธิประณามการกีดกันผู้หญิงจากพื้นที่ทางสังคมบางพื้นที่ (เช่น การเมือง การลงคะแนนเลือกตั้ง การทำธุรกิจ และอื่น ๆ) ในศตวรรษที่ 19 ซึ่งผู้หญิงถูกคาดหวังให้อยู่บ้าน ทำหน้าที่ภรรยาและลูก (สำหรับชนชั้นกลางและชั้นสูง ที่ผู้หญิงสามารถจะไม่ทำงานนอกบ้านได้) และสังคมมองว่าผู้หญิงมี “ธรรมชาติ” ที่โน้มเอียงไปในการใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล คิดเรื่องครอบครัวยุติ ความรักความสัมพันธ์ มากกว่าเรื่องบ้านเมืองและเรื่องหลักการ และเนื่องจากผู้หญิงไม่มีความสามารถจะทำงานนอกบ้านได้ จึงเป็นการชอบแล้วที่ผู้หญิงจะอยู่ดูแลบ้าน ทั้งสังคมและกฎหมายจึงวางกรอบชีวิตของผู้หญิงไว้เช่นนั้น ใน The Subjection of Women มิลล์กล่าวถึงความสำคัญของการมองผู้หญิงเป็นบุคคลและไม่มองพวกเธอเป็นกลุ่มเดียวกัน เป็นผู้ที่ มีลักษณะแบบเดียวกัน ในงานที่สังคมคิดว่าผู้หญิงทำได้ไม่ดีเท่ากับผู้ชาย หรือว่าทำไม่ได้ ก็ไม่มีเหตุอันชอบธรรมที่จะกีดกันผู้หญิงไว้ไม่ให้มีโอกาสแข่งขัน

“เรามั่นใจได้อย่างหนึ่งว่า สิ่งโดยตรงข้ามกับธรรมชาติของผู้หญิงที่จะทำ พวกเธอก็จะทำไม่ได้แม้เราจะให้เสรีภาพที่พวกเธอจะทำอะไรก็ได้ก็ตาม... สิ่งที่คุณผู้หญิงทำได้แล้วโดยธรรมชาติ ก็เป็นเรื่องไม่จำเป็นที่จะต้องห้ามไม่ให้พวกเธอทำอยู่แล้ว สิ่งที่คุณผู้หญิงทำได้ แต่ทำได้ไม่ดีเท่ากับผู้ชายซึ่งเป็นคู่แข่งแล้ว การแข่งขันนั้นเองก็เพียงพอที่จะกันผู้หญิงออกไปเอง”

(Mill, 1998, p. 498)

มิลล์จึงสนับสนุนการแข่งขันเสรี (free play of competition) ในการอนุญาตให้คนทำงาน ความคิดของมิลล์สื่อนัยสำคัญ เพราะเขายืนยันว่าสังคมคิดว่าตัวเองรู้ว่าผู้หญิงเป็นอย่างไร ซึ่งเป็นความคิดที่ผิด และความคิดที่ผิดนั้นกลายมาเป็นฐานเพื่อปิดกั้นเสรีภาพของคนเมื่อคนไม่มีเสรีภาพ จึงไม่มีโอกาสพิสูจน์ตนเองว่าสังคมคิดผิด สำหรับมิลล์ มนุษย์พึงมีเสรีภาพที่จะเป็นตัวของตัวเองและทำในสิ่งที่ตัวเองทำได้ดี ภาระการพิสูจน์ (burden of proof) เป็นภาระของผู้ที่ห้ามไม่ให้คนมีเสรีภาพ สังคมควรจะต้องสมมติฐานไว้ก่อนว่าคนพึงมีเสรีภาพและพึงถูกปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากัน ต่อเมื่อมีหลักฐานหรือมีข้อโต้แย้งจนสิ้นสงสัยว่าจะต้องจำกัดเสรีภาพของคน รัฐจึงมีความชอบธรรมที่จะทำเช่นนั้น (Mill, 1998, p. 472)

ถ้าคิดแบบประโยชน์นิยมและเสรีนิยมอย่างที่มีลัทธิเสนอ การบังคับเกษียณอายุก็ผิดในลักษณะเดียวกับที่การห้ามไม่ให้ผู้หญิงทำงานบางอย่าง หรือห้ามไม่ให้คนบางเชื้อชาติ หรือ ผู้พิการทำงานบางอย่าง เพราะเป็นการคิดไว้ก่อนว่าปัจเจกบุคคลจะต้องทำอะไร และมีความสามารถจะทำอะไร เพียงแค่ด้วยเหตุแห่งความเป็นสมาชิกของกลุ่มเท่านั้น การแข่งขันเสรีจะเป็นเครื่องประกันอยู่แล้วว่าผู้ที่ทำงานได้หรือไม่ได้จะไม่สามารถแข่งขันกับคู่ต่อสู้ได้ และผู้ที่ไม่ยอมทำงานนั้น ๆ จะไม่เข้าไปทำงานตั้งแต่แรก การปิดกั้นโอกาสในการทำงานจึงเหมือนกับการตีตราคุณลักษณะของคน ๆ นั้น นักสตรีนิยมจะชี้ให้เห็นได้อย่างดีว่าการตีตราเช่นนี้สนับสนุนการเหยียดผู้หญิงอย่างไร เราจึงมีเหตุพึงจะคิดได้ว่าการตีตราอย่างเดียวกับเป็นการสนับสนุนการเหยียดอายุเช่นกัน ดังนั้นเราจึงเห็นว่า การเหมารวม แม้จะมีประโยชน์ในหลายกรณีของการดำเนินชีวิต แต่เรามีความรับผิดชอบทางจริยธรรมต่อมนุษย์ (และสิ่งมีชีวิตที่มีความรู้สึกเจ็บปวดได้) ที่จะระมัดระวังอย่างที่สุด และไม่เหมารวมในกรณีที่การเหมารวมนั้นทำให้มนุษย์ไม่มีเสรีภาพ หรือมีชีวิตที่ไม่มีความสุขมากที่สุดเท่าที่เขาจะมีได้ ดังนั้นการบังคับเกษียณจึงเป็นการกระทำที่ผิดจริยธรรม เช่นเดียวกับที่เป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรม

ผู้สูงอายุมีความหลากหลาย ลักษณะงานมีความหลากหลาย

แม้ว่ามิลล์จะกล่าวไว้ว่า ภาระการพิสูจน์เป็นของผู้ที่ต้องการจะลดรอนเสรีภาพของคน ไม่ใช่เป็นของผู้ที่เรียกร้องเสรีภาพ แต่ถ้าจะคิดว่าเราจะหาหลักฐานเพื่อพิสูจน์อยู่ดีว่าผู้สูงอายุมีความแตกต่างกัน เราก็คงจะมองเห็นได้โดยใช้สามัญสำนึกในความจริงสองประการนี้ว่า 1) ผู้สูงอายุไม่เหมือนกัน มีความสามารถทางกายภาพและทางการคิดไม่เหมือนกัน อันที่จริงไม่เหมือนกันมาตั้งแต่แรก ตั้งแต่ยังไม่เป็นผู้สูงอายุ การมองว่าผู้สูงอายุมีลักษณะเหมือนกันหมด ก็เป็นเหมือนกับถ้าเราจะบอกว่าวัยรุ่นหรือ “วัยทำงาน” มีความสามารถทางกายภาพและทางปัญญาเหมือนกันหมด ซึ่งสามัญสำนึกก็บอกได้แล้วว่าความเชื่อแบบนั้นไม่ตรงกับประสบการณ์จริงของเรา 2) ลักษณะงานแต่ละงานไม่เหมือนกัน ต้องมีการใช้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และสมรรถภาพทางร่างกายไม่เหมือนกัน ดังนั้นการที่สหรัฐกำหนดอายุเกษียณให้แก่ผู้ควบคุมการบิน ทหาร และนักบิน จึงอาจเข้าใจได้ว่าเป็นเพราะธรรมชาติของงานเหล่านั้นไม่ใช่เป็นงานที่จะต้องใช้สมรรถนะทางกายภาพอย่างเดียว แต่ว่าเป็นงานประเภทที่ต้องอยู่ในภาวะวิกฤตที่เร่งด่วน และจะผิดพลาดไม่ได้ เพราะจะทำให้คนตาย กระนั้นก็ตามยังอาจมีผู้โต้แย้งได้ว่า แม้ในงานเหล่านั้น ถ้ามีการตรวจสอบอย่างเป็นมาตรฐานและเสมอหน้ากัน การบังคับเกษียณอายุก็อาจไม่ต้องมีเลย ในทางกลับกันจะเห็นว่างานที่ใช้ความคิด แม้จะเป็นการตัดสินใจชะตาชีวิตของคน เช่น ผู้พิพากษาและอัยการ ประเทศไทยก็เห็นว่าอายุที่เลยไปจากอายุเกษียณของข้าราชการและพนักงานของรัฐทั่วไปคือหกสิบปี ผู้ที่ดำรงตำแหน่งก็ยังมีประสิทธิภาพในการทำงานเหล่านั้นได้อยู่ จึงมีการขยายเวลาการทำงานออกไป เมื่อมี

ความผิดแปลกกันดังนี้ ภาระการพิสูจน์จึงตกอยู่แก่รัฐที่จะต้องอธิบายว่า ทำไมงานที่ต้องใช้ความสามารถในการคิดและใช้วิจารณ์งานบางงานจึงคิดว่าคนอาจทำได้อย่างมีประสิทธิภาพเกินอายุหกสิบปี แต่บางงาน (เช่น การเป็นนักปรัชญา เป็นนักวิชาการ และอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกัน) จึงคิดว่าคนที่มีอายุเกินหกสิบปีไม่อาจทำได้ ซึ่งประเด็นนี้จะได้กล่าวถึงต่อไป

ประเด็นแรกเกี่ยวกับการที่สังคมเห็นว่าผู้สูงอายุมีลักษณะเหมือนกัน ออเดรย์ แอนตัน (Audrey Anton) กล่าวว่าความแตกต่างหลากหลายในเชิงทักษะทางปัญญา ศักยภาพทางกาย และความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ มีมากที่สุดในกลุ่มประชากรสูงอายุ เพราะประชากรสูงอายุผ่านชีวิตที่แตกต่างกันมาเป็นเวลานาน คนที่ทำงานใช้แรงงานมาเป็นเวลานาน ก็จะมีผลต่อร่างกายในขณะสูงวัย ในขณะที่คนที่ทำงานที่ใช้ทักษะทางความคิดแต่ไม่ใช้ร่างกาย ก็มักจะมีความสุขที่ไม่ทรุดโทรมเท่ากับคนที่ตรากตรำทางกาย (Anton, 2016, pp. 501-507) แอน คาร์ฟ (Anne Karpf) กล่าวถึง “แนวโน้มที่จะมองคนเป็นแบบเดียวกันหมด” (homogenizing tendency) และมองการสูงอายุว่าเป็นโรคชนิดหนึ่ง (pathologizing age) ซึ่งเราจะต้องแก้นิสัยการมองการสูงอายุว่าเป็นโรค (depathologize) (Karpf, 2015, Kindle location 93) เพราะว่าถ้ามองในมุมทางการแพทย์ การแพทย์ที่พัฒนามาเป็นระยะได้ทำให้คนอายุยืนขึ้น จนกระทั่งมีคำพูดที่ได้ยินอยู่เสมอว่าอายุสี่สิบสมัยนี้เหมือนกับอายุสามสิบสมัยก่อน เป็นต้น ไม่เพียงแต่สุขภาพเท่านั้น แต่ทางเลือกที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับผู้สูงอายุก็มากขึ้น จนกระทั่งประสบการณ์การสูงอายุของคนในปัจจุบันนี้ต่างกับคนสมัยก่อนมาก แต่อย่างไรก็ดี ประเด็นหลักของคาร์ฟก็คือการสูงอายุเป็นสิ่งที่สังคมช่วยสร้าง ช่วยจำกัดความ กล่าวคือ การสูงอายุจะหมายความว่าอย่างไรต่อผู้สูงอายุ มาจากการมองของคนในสังคม นโยบายของรัฐ พัฒนาการทางการแพทย์ โอกาสในชีวิต (Karpf, 2015, Kindle location 105) อายุเท่าไรจึงจะนับว่า “สูง” ไม่ได้เป็นสิ่งตายตัว แต่เป็นสิ่งที่สังคมช่วยบอก ในแง่นี้ การเกษียณอายุ ถ้ามองในมุมของคาร์ฟ จึงไม่ใช่เป็นการให้ออกจากงานเพราะว่าบุคคล “สูงอายุ” แต่ว่าเป็นการทำให้บุคคล “สูงอายุ” เพราะว่าถูกกำหนดให้ออกจากงาน วิธีคิดในแนวที่ว่า การสูงอายุเป็นเช่นเดียวกับเพศภาพ คือเป็นสิ่งสร้างของสังคมนี้ยังเป็นวิธีคิดของคริสติน โอเวอร์ฮอล ที่กล่าวว่า การสูงอายุเป็นสิ่งสร้างของสังคม ความคิดว่าการสูงอายุถูกกำหนดโดยความรู้ทางการแพทย์ เป็นเรื่องนินยา อัตลักษณ์ความเป็นผู้หญิงถูกกำหนดโดยสังคมอย่างไร อัตลักษณ์ความสูงอายุก็นำมาโดยสังคมนั้น

“เราจะสูงอายุเร็วหรือช้าอย่างไร จะสูงอายุในลักษณะไหน และผู้สูงอายุจะถูกมองจากคนอื่นและจะมองตนเองอย่างไร ล้วนเป็นสิ่งที่ถูกสร้างหรืออย่างน้อยก็ถูกช่วยสร้างมาโดยสังคม”

(Overall, 2006, p. 129)

การสูงอายุไม่ได้เป็นกระบวนการทางธรรมชาติ ช่วงอายุที่สมัยก่อนเรียกว่าสูงอายุ ในสมัยนี้ก็ไม่ถือว่าสูงอายุ คาร์ฟและโอเวอร์ออลเตือนให้เราไม่มองการสูงอายุว่าเป็นเรื่อง วัตถุวิสัย กล่าวคือเมื่อบุคคลเข้าสู่อายุหนึ่งก็นับได้ว่าเป็นผู้สูงอายุเหมือนกันหมด แต่ทั้งสองทำให้ เราต้องให้พื้นที่กับการตีความของสังคม เป็นประเด็นที่พึงพิจารณาว่าความสูงอายุมีลักษณะ เหมือนเพศสภาพ ในลักษณะที่ไม่ได้เป็นสิ่งที่แน่นอนตายตัว เป็นลักษณะที่ปฏิเสธไม่ได้ของบุคคล ในทางตรงข้าม ความสูงอายุนั้นเป็นสิ่งที่สังคมช่วยสร้าง หมายความว่าสังคมควรจะสร้างความหมาย เพื่อทำให้คนมีชีวิตที่ดีที่สุด มีความหมาย และมีทางเลือกมากที่สุด การพยายามทำให้การสูงอายุ เป็นเรื่องวัตถุวิสัยที่ตายตัว เป็นการทำให้คนไม่มีทางเลือกในชีวิต และเช่นเดียวกับที่การนิยาม เพศสภาพอย่างตายตัว เป็นการเหยียดเพศ การนิยามความสูงอายอย่างตายตัวก็เป็นการเหยียด อายุ

ประเด็นที่สองที่กล่าวไว้ข้างต้น เป็นประเด็นที่เห็นได้ชัด ว่างานแต่ละงานมีลักษณะ ต่างกัน และต้องอาศัยคนทำงานที่มีทักษะและสมรรถนะต่างกัน ความคิดที่อยู่เบื้องหลัง กฎหมายไทยเรื่องการเกษียณอายุมีความคลุมเครือ เพราะว่าตั้งสมมติฐานเอาเลยว่เมื่อถึง อายุหนึ่งแล้ว บุคคลจะไม่อาจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถ้าเราตระหนักในสิ่งที่มิลล์ ให้ความสำคัญ คือหลักการที่ว่า บุคคลพึงมีเสรีภาพ เหตุใดที่จะทำให้บุคคลเสียเสรีภาพ ต้องถูกอธิบาย ต้องเป็นข้อยกเว้นต่อหลักปฏิบัติทั่วไป ไม่ใช่ว่ารัฐคิดไว้ก่อนว่าตนเองมีสิทธิ กำหนดอายุเกษียณเอาไว้ และถ้าจะผ่อนปรนให้ใครก็ได้เป็นกรณีพิเศษ ข้อบังคับของ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขของการต่อเวลาราชการ พ.ศ. 2558 กล่าวว่า (ข้อ 5) การต่อเวลาราชการของข้าราชการ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการ ตามความต้องการของมหาวิทยาลัย มิใช่เป็นสิทธิของผู้ขอต่อเวลาราชการ แน่นนอนว่าหากเรา จะตีความข้อความนี้เพื่อให้เป็นธรรมแก่ผู้เขียนกฎนี้ เราจะตีความว่ามหาวิทยาลัยบอกว่า ไม่ให้พนักงานถือว่าทุกคนพึงจะได้ต่ออายุราชการ การต่ออายุราชการจะถูกพิจารณาให้เป็น บางกรณีเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ถ้าพิจารณาว่าสิทธิในการทำงานเป็นสิทธิพื้นฐาน มหาวิทยาลัย เองควรจะเป็นผู้แบกรับภาระการพิสูจน์ว่าบุคคลไม่มีความสามารถจะทำงานได้ อีกนัยหนึ่ง ถ้ารัฐคิดถึงเสรีภาพพลเมืองในแบบมิลล์ รัฐจะไม่คิดว่าการไม่เลิกจ้างพนักงานเป็นไปตาม ความต้องการของหน่วยงาน แต่ควรจะเป็นสิทธิของพนักงาน ซึ่งความคิดว่าคนมีเสรีภาพ และต้องถูกปฏิบัติอย่างเสมอหน้าไม่เข้าใครออกใครนี้ เป็นรากฐานที่รัฐพึงถือว่าจริงโดยไม่ต้อง พิสูจน์ มิลล์ใช้คำพูดว่า “a priori presumption is in favor of freedom and impartiality” (Mill, 1998, p. 472) อย่างไรก็ตาม รัฐเปิดทางให้บุคลากรจำนวนหนึ่งสามารถทำงานต่อไปจาก อายุเกษียณทั่วไปได้ โดยขยายอายุเกษียณแก่คนเหล่านั้น เช่นราชองครักษ์และพนักงานฝ่าย ตูลาการดังกล่าว รวมทั้งในมหาวิทยาลัยก็มีการขยายอายุแก่พนักงานที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

และมีคุณสมบัติตามกำหนดอื่น ๆ¹ มีสองประเด็นจากการพิจารณากรณีเช่นนี้ หนึ่งคือ ความไม่เข้าใครออกใครที่มีลึกลับลึวงถึง พลเมืองพึงตั้งข้อสงสัยได้ว่า การที่พนักงานบางส่วน ได้รับอายุการทำงานโดยอัตโนมัติ จะสอดคล้องกับหลักการการไม่เข้าใครออกใครหรือไม่ เพราะไม่มีข้ออธิบายแก่บุคคลทั่วไปที่แจ้งชัดว่า ลักษณะทางปัญญาหรือทางกายภาพใดที่ พนักงานฝ่ายตุลาการมี ซึ่งทำให้เหมาะสมแก่การทำงาน และพนักงานสายวิชาการใน มหาวิทยาลัยไม่มี ความน่าสนใจไม่ได้อยู่ที่ว่าความต่างเช่นว่านั้นที่จริงแล้วมีหรือไม่ ความน่าสนใจอยู่ในการที่ไม่มีการถาม และไม่มีการอธิบาย ประหนึ่งรัฐสามารถดำเนินการตาม ความต้องการของรัฐ และไม่ใช้เป็นสิทธิของพลเมือง นอกจากนั้น ในข้อกำหนดของรัฐเอง ก็กำหนดพนักงานที่มีลักษณะงานต่างกัน เช่น ราชองครักษ์ และพนักงานตุลาการ โดยที่งาน ทั้งสองแบบน่าจะมามีลักษณะการทำงานที่ต่างกัน อาจจะต้องใช้สมรรถนะทางกายภาพต่างกัน แต่รัฐหยิบเอางานทั้งสองนี้มาอยู่ในหมวดเดียวกัน ซึ่งแตกต่างจากงานที่รัฐมองว่าอยู่ใน หมวดอื่น โดยที่ยังไม่มีคำอธิบายที่พลเมืองทั่วไปจะเข้าใจได้กระจ่าง ในการพิจารณาเรื่อง การบังคับเกษียณและการหยียดอายุ เราได้เห็นความคิดแบบเหมารวมที่สำคัญ คือเหมารวม ว่างานทุกงานเหมือนกัน และคนสูงอายุทุกคนเหมือนกัน การมองเช่นนี้จึงพึงทำให้เราได้ถาม คำถามใหม่ ๆ ที่สำคัญ เพราะเกี่ยวพันกับสิทธิพื้นฐานของพลเมือง

ในประเด็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่มีความแตกต่างกัน เป็นที่น่าสนใจกว่านักปรัชญา ที่มีชื่อเสียงสองคนคือ มาร์ธา นุสบัม (Martha Nussbaum) และปีเตอร์ ซิงเงอร์ (Peter Singer) ได้ออกหนังสือใหม่ในเวลาไล่เลี่ยกันในปีนี้ (พ.ศ. 2566) ซึ่งพวกเขาอายุเท่ากันคือ 76 ปี นุสบัมและซิงเงอร์เป็นเพียงตัวอย่างของนักปรัชญาจำนวนมากที่มีผลงานต่อเนื่องมาจน คิดได้ว่าจะตลอดชีวิต และยังมีความคิดซับซ้อนมากขึ้นเมื่อทำงานนานขึ้น ในหนังสือ *Aging Thoughtfully: Conversations about Retirement, Romance, Wrinkles, & Regret* นุสบัม (Nussbaum & LeVmore, 2017, p. 54) เรียกปรัชญาว่า เป็นอาชีพที่มีอายุการทำงานยาวนาน ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าดีใจมาก (Philosophy is a cheerfully long-lived profession) นอกจากงานของ ตัวเธอเอง ซึ่งไม่มีทำที่ว่าจะเกษียณเลยแล้ว เธอยังกล่าวถึงนักปรัชญา เช่น จอห์น รอลส์ (John Rawls) และฮิลารี พัทนัม (Hilary Putnam) เพื่อเป็นตัวอย่างแสดงให้เห็นว่านักปรัชญา เหล่านี้มีผลงานที่ดีเมื่ออายุมาก และเธอได้แสดงความเห็นว่าการบังคับเกษียณอายุของ นักปรัชญาในยุโรปและเอเชียเป็นเรื่องแปลกและเป็นเรื่องที่น่าเกลียดน่ากลัวมาก เธอกล่าวถึง ชีวิตการทำงานว่าเป็นอุดมคติและเป็นความรักในชีวิตของเธอ มีสองประเด็นสำคัญที่ควรเอามา

¹ มีประเด็นที่สำคัญต่อไปอีก ซึ่งบทความนี้ไม่มีพื้นที่จะสำรวจให้เห็น คือประเด็นเรื่องความยุติธรรม ของการวัด “คุณภาพการทำงาน” โดยวัดเชิงปริมาณ และวัดจากตำแหน่งทางวิชาการ และอีกประเด็นหนึ่งคือ ถ้าเมื่ออายุ 59 ปี มหาวิทยาลัยมีความเห็นชอบว่าพนักงานนั้นมีคุณสมบัติเพียงพอแก่การทำหน้าที่เมื่ออายุ 60 ปี เหตุใดความชอบธรรมในการได้ทำงานนั้นหายไป แม้ว่าบุคคลนั้นจะพิสูจน์ได้ว่ามีประโยชน์ต่อสาขาวิชาของตน ก็ตาม ประเด็นหลังนี้พึงถูกสำรวจและอธิบาย เพื่อแสดงให้เห็นว่าไม่ได้เป็นการหยียดอายุ

กล่าวถึงในหนังสือนี้ ที่เกี่ยวกับการเกษียณอายุคือ นุสซัมขอให้เราระวังที่จะแยกแยะระหว่างการบังคับเกษียณอายุ และการที่คนทำงานมีสิทธิที่จะเกษียณอายุ (Nussbaum & Levmore, 2017, p. 55) ทั้งคู่นี้เป็นการเรียกร้องสิทธิของพลเมือง คือสิทธิที่จะทำงานโดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และสิทธิในการรับสวัสดิการจากรัฐเมื่อเราหยุดทำงาน อีกประเด็นหนึ่งที่นุสซัมให้ความสำคัญต่อเนื่องมาจากหนังสือ *Not for Profit, Why Democracy Needs the Humanities* (Nussbaum, 2010) คือเมื่อมีการบังคับเกษียณอายุ และมีการผ่อนผันให้นักวิชาการบางคน โดยใช้มาตรฐานบางอย่าง มหาวิทยาลัยมีแนวโน้มจะให้ความสำคัญกับเงื่อนไขที่ไม่เกี่ยวข้อง เช่น ความนิยม (ความนิยมสาขาวิชาบางอย่างที่ทำเงิน หรือที่สำหรับหาเงิน ความนิยมนักวิชาการที่ทำให้มหาวิทยาลัยได้คะแนนชีวิตสูง ซึ่งนุสซัมเรียกว่า fads and social prejudices คือความนิยมในยุคสมัยและอคติทางสังคม) (Nussbaum & Levmore, 2017, p. 56) นอกจากนั้นมหาวิทยาลัยยังมีอคติต่อสาขาวิชาที่ “ไม่สำคัญ” “ไม่เกี่ยวกับเรื่องสำคัญ (ของเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ)” ในบรรยากาศแบบนั้น สาขาวิชาที่ไม่เพิ่มผลผลิตก็มีแนวโน้มจะไม่ได้ตำแหน่งเพิ่ม ไม่ได้รับอนุมัติให้คงตำแหน่งเดิมไว้ หรือผ่อนผันการเกษียณอายุ ซึ่งอันที่จริงแล้วมหาวิทยาลัยพร้อมจะลดขนาดวิชาเหล่านี้อยู่แล้ว (Nussbaum & Levmore, 2017, p. 57) นุสซัมไม่เห็นด้วยกับการบังคับเกษียณอายุเลยในทุกประเทศ ด้วยเหตุผลเรื่องการเลือกปฏิบัติตามแบบวิธีคิดของมิลล์² (Nussbaum & Levmore, 2017, p. 61) สิ่งที่สังคมควรพิจารณาต่อจากที่นุสซัมพูดคือการบังคับเกษียณอายุ ทำให้มีความลักลั่นระหว่างคนที่ต้องเกษียณและคนที่ได้รับการผ่อนผันมาตรฐานสำหรับแยกแยะบุคคลอาจจะสะท้อนการเลือกปฏิบัติและอคติของผู้ตั้งมาตรฐาน ซึ่งเป็นเหตุให้พึงระวัง อย่างไรก็ตามประเด็นสำคัญในการยกนุสซัมขึ้นมา ก็เพื่อจะแสดงว่าไม่มีหลักฐานที่น่าเชื่อถือที่แสดงว่างานทุกอย่างจะถูกทำอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเมื่อผู้ทำอายุน้อย (อายุเท่าไรก็ตามที่ถูกถือว่าเป็น “วัยทำงาน”) ในทางตรงข้าม มีหลักฐานเชิงประจักษ์ว่างานบางอย่าง เช่น การเป็นนักปรัชญา ต้องอาศัยการตกผลึกและฝึกฝนเป็นเวลานาน นักปรัชญาไม่ได้มีประสิทธิภาพน้อยลงเมื่ออายุหกสิบปี (และจึงคิดว่าคนที่ เป็นนักวิชาการสาขาอื่นหรือทำงานอย่างอื่น ก็มีแนวโน้มจะเป็นอย่างนี้อยู่เหมือนกัน) จึงเป็นเรื่องชัดเจนว่าการบังคับเกษียณเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล

² ในหนังสือ *Aging Thoughtfully: Conversations about Retirement, Romance, Wrinkles, & Regret* นุสซัมแสดงความไม่เห็นด้วยกับความคิดของผู้ร่วมเขียนอีกคนหนึ่งของหนังสือนี้คือ Saul Levmore ซึ่งสนับสนุนระบบบังคับเกษียณอายุโดยกล่าวว่า ระบบนี้ทำให้คนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยลงจะไม่ต้องอายุนุสซัมเห็นว่าคนเราควรอยู่ในระบบที่ตรงไปตรงมา ไม่เลือกปฏิบัติ ถ้าใครถูกให้ออกจากงานด้วยเหตุเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างน้อยความยุติธรรมและความโปร่งใสในการชีวิตประสิทธิภาพนั้น ก็จะทำให้คนที่ถูกให้ออก ไม่ถูกทำให้รู้สึกว่าเป็นเลือกปฏิบัติ (preferential treatment) (Nussbaum & Levmore, 2017, p. 56)

ตอบข้อโต้แย้ง

อาจมีผู้ที่มีความเห็นต่างออกไป ดังนี้

1. อาจมีผู้ตั้งข้อสังเกตว่า ไม่ใช่การเหมารวมทุกอย่างเป็นโทษแก่ผู้ที่ถูกเหมารวม บทความนี้พยายามเสนอว่า การเหมารวมเป็นลักษณะของการกดขี่ และการเหมารวมทางอายุ เป็นการเหยียดอายุ เหมือนกับการเหมารวมทางเพศเป็นการเหยียดเพศ และแม้ว่าจะมีนักสตรีนิยมจำนวนมากพร้อมจะชี้ให้เห็นว่า การเหมารวมในระบบปีตาธิปไตยไม่เป็นประโยชน์แก่ทั้งผู้หญิงและผู้ชาย แต่ก็อาจมองได้ว่าการเหมารวมดังกล่าวถูกสร้างมาเพื่อยกระดับคนกลุ่มหนึ่งให้อยู่เหนือคนอีกกลุ่มหนึ่ง (ทวินิยมระหว่างเหตุผลและอารมณ์ ชายกับหญิง วัฒนธรรมและโลกธรรมชาติ ในปรัชญาตะวันตก ให้ความสำคัญกับด้านหนึ่งมากกว่าอีกด้านหนึ่ง) ดังนั้นจึงพิจารณาว่าการเหมารวมเกี่ยวกับอายุ เป็นการทำให้ผู้สูงอายุอยู่ในสถานะที่ไม่มีอำนาจหรือเป็นระบบที่เหยียดผู้สูงอายุนั่นเอง ผู้ตั้งข้อสังเกตอาจชี้ให้เห็นว่า การเหมารวมเกี่ยวกับผู้สูงอายุในโลกตะวันออก เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ เพราะเด็กถูกสอนให้เคารพผู้ใหญ่ ผู้อาวุโสคิดไว้ก่อนว่าความสูงอายุมากับความฉลาด อย่างไรก็ตามผู้เขียนบทความนี้เสนอว่า ถ้าเป็นจริงดังนั้นว่าสังคมตะวันออกมีการเหมารวมแบบที่ให้ประโยชน์กับผู้สูงอายุเหนือผู้อ่อนอาวุโส ในลักษณะที่เป็นอุปสรรคต่อการมีชีวิตที่เจริญงอกงาม และโอกาสในการพัฒนาตนเองของผู้อ่อนอาวุโส ก็พึงตั้งคำถามกับการเหมารวมที่ก่อให้เกิดการใช้อำนาจที่ไม่เป็นธรรมเช่นนั้น (ซึ่งไม่ได้หมายความว่า การเหมารวมทุกที่ทุกเวลามีปัญหา ผู้มีปัญหาทางจริยธรรมพึงใช้วิจารณญาณพิจารณาสถานการณ์เฉพาะในมิติต่าง ๆ อย่างรอบด้าน) และถ้ามีสถานการณ์เช่นนั้นจริง ประกอบกับการบังคับเกษียณอายุ นักปรัชญาจะชี้ให้เห็นสองประเด็นคือ ถ้ารัฐเชื่อในความคิดพื้นฐานเรื่องสิทธิที่เท่าเทียมกันของพลเมือง และยืนยันว่าการเหยียดเชื้อชาติเหยียดเพศ เป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย รัฐก็ต้องทำความเชื่อของตนให้สอดคล้องกับตนเอง และต้องเห็นว่าการบังคับเกษียณเป็นการเหยียดอายุ ประเด็นที่สองคือ ถ้ามองในเรื่องของการมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และชีวิตที่งอกงามสำหรับมนุษย์ แอนตันเสนอว่า ถ้ามองในกรอบของจริยศาสตร์คุณธรรม จะเห็นว่าการทำให้ชีวิตมีความหมาย งานไม่ใช่เป็นเพียงเครื่องมือสำหรับทำให้อยู่รอด (Anton, 2016, p. 508) แนนซี เจคเกอร์ (Nancy Jecker) ยังกล่าวถึง “เกียรติยศ” ของการได้ทำงาน และการที่บุคคลจะถูกบังคับให้ออกจากงานด้วยเหตุแห่งอายุ เป็นการไม่ให้เกียรติแก่มนุษย์ (Jecker, 2023, p. 152) ดังนั้นถ้ามีผู้ตั้งข้อสังเกตว่า งานไม่ได้เป็นสิ่งที่ให้ความหมายแก่ชีวิตสำหรับทุกคน มีคนจำนวนมากที่ต้องทนทำงาน นักปรัชญาในสายจริยศาสตร์คุณธรรมก็จะชี้ให้เห็นว่า ปัญหาไม่ได้อยู่ที่การไม่บังคับเกษียณ (ซึ่งनुสบัมแยกให้เห็นแล้วว่าการไม่บังคับเกษียณ กับการที่คนทำงานมีสิทธิเกษียณ ไม่ได้ขัดแย้งกัน) แต่ปัญหาอยู่ที่การที่รัฐและสังคมจะต้องทำให้ชีวิตของคนมีมาตรฐาน คู่ควรกับความเป็นมนุษย์ และเมื่อเป็นดังนั้นแล้วการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ให้ความหมายแก่ชีวิต การที่มีชีวิตที่เดือดร้อน ไม่เป็นชีวิตที่ดี ไม่ได้หมายความว่ามนุษย์ไม่ควรมีเป้าหมายคือการมีชีวิตที่ดี

2. อาจมีผู้ตั้งข้อสังเกตว่า การเหยียดอายุไม่เหมือนกันในนัยสำคัญกับการเหยียดเพศและเหยียดเชื้อชาติ เพราะว่าทุกคนต้องกลายเป็นผู้สูงอายุ ในขณะที่สีผิวและเพศไม่อาจเปลี่ยนได้ การเหยียดอายุจึงไม่ได้เป็นการเหยียดที่อัตลักษณ์ของบุคคลนั้นจริง ๆ ถ้าเป็นการเหยียด ก็เป็นการเหยียดที่ช่วงชีวิตของคนเท่านั้น ซึ่งทุกคนก็มีสิทธิจะเป็นทั้งผู้เหยียดและผู้ถูกเหยียด (คล้ายการอยู่ในระบบไฮตัสในมหาวิทยาลัย) แต่แม้ว่าการที่ผู้สูงอายุทุกคนเคยเป็นเด็กมาก่อน และเด็กทุกคนจะเป็นผู้สูงอายุ แต่การเหยียดอายุ ประกอบด้วยการเหมารวม และการทำให้ลักษณะที่เหมารวมนั้นเป็นอัตลักษณ์ของบุคคล เมื่อเป็นเช่นนี้การที่บุคคลถูกสังคมสร้างอัตลักษณ์ให้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ปิดกั้นโอกาสในชีวิต ถูกกีดกันและเลือกปฏิบัติ จึงเป็นสิ่งที่ไม่ยุติธรรม และเรียกได้ว่าเป็นการเหยียด (เหมือนกับการเหยียดเพศและเชื้อชาติ) และเนื่องจากการคิดว่า “ทำผิดสองครั้งก็จะกลายเป็นถูก” (two wrongs make a right) เป็นการใช้เหตุผลผิดพลาดไม่ว่าคนที่สูงอายุจะได้รับประโยชน์ที่ไม่เป็นธรรมมาในวัยอื่นหรือไม่ ทุกครั้งที่มีการเหมารวมที่ไม่ยุติธรรม มีการเอาเปรียบและละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ก็ต้องนับว่าเป็นความผิด

3. อาจมีผู้ตั้งข้อสังเกตว่า การเหมารวมเรื่องอายุเป็นประโยชน์ ตัวอย่างเช่น เราห้ามเด็กอายุไม่ถึงสิบเอ็ดปีดื่มสุรา เราห้ามไม่ให้เด็กอายุไม่เกินสิบห้าปีขับรถ เราห้ามไม่ให้นับได้ว่าเด็กอายุไม่เกินสิบแปดปีสามารถให้ความเห็นชอบในการมีความสัมพันธ์ทางเพศได้ (ในทุกกรณีจึงเรียกว่าเป็นการข่มขืน) ต่อข้อสังเกตนี้เราพึงมองเห็นในสองประเด็นคือ การตั้งข้อจำกัดเรื่องอายุเกี่ยวกับเด็ก เป็นไปเพื่อประโยชน์ของเด็ก เป็นไปเพื่อป้องกันสิทธิเด็ก ไม่ให้ถูกเอาเปรียบจากผู้ใหญ่และจากสถานการณ์ภายนอก แต่การบังคับเกษียณไม่ได้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของผู้ถูกบังคับเกษียณ สองคือการเหมารวมไม่ได้ผิดในทุกกรณี แต่จะผิดในกรณีที่มิได้ถูกตามข้อเท็จจริงและจึงไม่เป็นธรรม การที่นักจิตวิทยาเด็กกล่าวว่า เด็กในสิบสี่สัปดาห์จะต้องใช้เวลาพอสมควรในการเข้าใจโลก ในการป้องกันตัวเองได้ เป็นการเหมารวมที่เหมาะสม แม้เด็กจะมีความ “เป็นผู้ใหญ่” ต่างกันไป แต่แม้ในเด็กที่เป็นผู้ใหญ่อย่างรวดเร็ว กฎหมายที่ป้องกันการทำร้ายเขาก็เป็นสิ่งที่จำเป็นต้องมี เพราะไม่มีใครรู้ว่าเด็กจะตัดสินใจถูกในทุกกรณี การพูดถึงเสรีภาพของพลเมืองจึงเป็นการพูดถึงเสรีภาพของคนที่ยังบรรลุนิติภาวะแล้ว ยังมี การเหมารวมเรื่องอายุที่ไม่เป็นผลร้าย เช่น บริษัทประกันภัยรถยนต์คิดค่าประกันภัยจากผู้สูงอายุน้อยกว่าที่คิดจากวัยรุ่น เพราะคิดว่าคนที่สูงอายุขับรถช้า การคำนวณของบริษัทประกันมาจากหลักฐานเชิงประจักษ์ และลูกค้ามีอำนาจต่อรองได้ ด้วยการใช่หรือไม่ใช้บริการ การเหมารวมในกรณีของบริษัทประกัน จึงต่างจากการเหมารวมเรื่องคนที่อายุหกสิบไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน หรือเรื่องที่ว่าผู้หญิงไม่สามารถปกครองคนได้เพราะใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล แม้ในเรื่องของการเกษียณอายุงาน เมื่อแสดงให้เห็นว่าลักษณะทางกายภาพมีผลต่องานจริง เช่น โค้ชนักกีฬาโอลิมปิกไม่รับนักกีฬายิมนาสติกที่อายุห้าสิบปีเพื่อฝึกแข่งขันในกีฬาโอลิมปิก นักผจญเพลิงและหมอผ่าตัด (ที่ผ่าตัดเอง ไม่ใช่ดูแลการผ่าตัด) อาจควรมีการกำหนดอายุ แต่แม้ในสองกรณีหลังก็ยังอาจคิดได้ว่าถ้าสามารถทำการทดสอบเป็น

รายบุคคลได้จะเป็นทำที่ที่ดี ที่แสดงให้เห็นว่ารัฐให้ความสำคัญกับสิทธิพลเมือง งานที่มีผลกระทบต่อชีวิตคนจำนวนมาก เช่น นักบินหรือผู้ควบคุมการจราจรทางอากาศ อาจมีการกำหนดอายุหรือมีการทดสอบผู้ทำงานรายบุคคลเป็นประจำ ในกรณีเช่นที่ว่านี้แตกต่างอย่างมากกับกรณีของนักปรัชญา เพราะนักปรัชญาแม้จะมีผลต่อความคิดของคนและต่อสังคม แต่งานของพวกเขาไม่ใช่งานที่มีผลกระทบเร่งด่วน เช่น ถ้าตัดสินใจผิดจะทำให้เครื่องบินตก นักปรัชญาเปลี่ยนใจตัวเองก็ได้โดยที่ไม่มีใครเสียชีวิต กรณีของนักวิชาการเป็นกรณีที่ได้แย้งได้ยากว่าจำเป็นจะต้องมีการบังคับเกษียณ

4. นอกจากนั้นอาจมีผู้ตั้งข้อสังเกตว่า สำหรับนักวิชาการ การมีผู้เกษียณอายุเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่ว่างสำหรับให้คนรุ่นต่อไปเข้ามา แต่ถ้าเรามองชุมชนทางวิชาการว่าเป็นชุมชนของนักคิดที่ขัดเกลาความคิดของกันและกัน และนักวิชาการไม่ได้เป็นผู้ผลิตงานที่นับได้เป็นรายชิ้น ที่หมายความว่าถ้าเปลี่ยนตัวคนทำก็ยังได้จำนวนงานเหมือนเดิม แต่ถ้างานวิชาการ เช่น การทำปรัชญา เป็นทักษะฝีมือที่นับเป็นปริมาณไม่ได้ แต่ต้องประเมินในเชิงคุณภาพ ก็พึงคิดได้ว่าการมีคนที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในสาขาวิชานั้น ๆ มากเป็นประโยชน์แทนที่จะเป็นโทษกับคนรุ่นต่อไป คนรุ่นต่อไปย่อมจะอยากเรียนรู้จากผู้ที่มีฝีมือเหมือนที่นักปรัชญาอย่างนุสบัมและซิงเงอร์ ในวัยเจ็ดสิบหกปี เป็นแรงบันดาลใจและเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักคิดรุ่นใหม่ ถ้าตำแหน่งมีจำกัด ปัญหาอาจจะอยู่ที่การที่วิชาปรัชญาและวิชาทางสังคมศาสตร์ไม่ได้รับทุนและการสนับสนุนที่เหมาะสม และอยู่ที่การที่ปรัชญาและมนุษยศาสตร์ไม่แพร่หลายไปสู่สังคมภายนอก ซึ่งจำเป็นต้องแก้ปัญหาที่สาเหตุต่อไป

สรุป

บทความนี้แสดงให้เห็นว่าการบังคับเกษียณวางอยู่บนความคิดแบบเหมารวมอย่างไม่ยุติธรรม ซึ่งทำให้เป็นการเหยียดอายุ และเนื่องจากการเหยียดบุคคลในทุกรูปแบบเป็นสิ่งที่ขัดต่อสิทธิพลเมือง รัฐที่มีความเคารพในสิทธิพลเมืองก็ไม่ควรทำเช่นนั้น การบังคับเกษียณยังตั้งอยู่บนความคิดที่ว่าคำถามเดียวที่ควรถามเกี่ยวกับการทำงาน คือผู้ทำงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ซึ่งอันที่จริงรัฐต้องพิจารณาว่าการทำงานเป็นสิทธิ เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ดี เป็นความหมายของชีวิตของบุคคล เป็นเกียรติยศของบุคคล บุคคลไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือการผลิตเท่านั้น อีกทั้ง การคิดเหมาเอาว่าคนที่อายุเกินหกสิบจะทำงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ โดยไม่ได้แยกแยะลักษณะงาน ยังได้แสดงความไม่ใส่ใจต่อมนุษย์อีกด้วย เพราะว่าการคิดเหมาเช่นนี้ไม่ถูกต้องและจึงไม่ชอบธรรม ในทางกลับกัน การอนุโลมให้พนักงานบางส่วนทำงานต่อไปได้จนเกินอายุเกษียณของพนักงานทั่วไป โดยไม่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าธรรมชาติของงานเหล่านั้นมีความพิเศษแตกต่างจากงานอื่นอย่างไร ก็เป็นการเสี่ยงต่อการเลือกปฏิบัติยิ่งขึ้นไปอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง/References

- กนกลักษณ์ จุ่มถิ. (2563). การขยายเวลาเกษียณอายุราชการ. *วารสารวิชาการนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 8(10), 45-63.
- พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494. (11 เมษายน 2494). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 68 ตอนที่ 24 ฉบับพิเศษ. หน้า 1
- วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์. (25 สิงหาคม 2016). ผ่านมุมมองมาตรการรับมือสังคมผู้สูงวัยผ่าน 'ดร.วรวรรณ' ที่ปรีกษาฯ ทิดีอาร์ไอ. <http://tdri.or.th/2016/08/2016-08-24/>
- สรารัฐ ไพฑูรย์พงษ์. (19 พฤษภาคม 2016). การขยายอายุเกษียณราชการ. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). <http://tdri.or.th/2016/05/retirement-age-20160520/>
- Anton, A. L. (2016). How long should people work? The debate over retiring age. In G. Scarre (Ed.), *The palgrave handbook of the philosophy of aging* (pp. 494-515). Palgrave Macmillan.
- GOV.UK. (2015). *Equality act 2010: Guidance*. <https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance>
- Jecker, N. S. (2023). The dignity of work: An ethical argument against mandatory retirement. *Journal of Social Philosophy*, 54(2), 152-168. <https://doi.org/10.1111/josp.12471>
- Karpf, A. (2015). *How to Age*. Picador.
- Macnicol, J. (2006). *Age discrimination: A historical and contemporary analysis*. Cambridge University Press.
- Mill, J. S. (1998). The subjection of women. In J. Gray (Ed.), *On liberty and other essays* (pp. 469-581). Oxford University Press.
- Mill, J. S. (2002). Utilitarianism. In *The basic writings of John Stuart Mill* (pp. 232-301). The Modern Library.
- Nussbaum, M. (2010). *Not for profit: Why democracy needs the humanities*. Princeton University Press.
- Nussbaum, M., & Levmore, S. (2017). *Aging thoughtfully: Conversations about retirement, romance, wrinkles, & regrets*. Oxford University Press.
- Overall, C. (2006). Old age and agism, impairment and ableism: Exploring the conceptual and material connections. *NWSA Journal (National Women Studies Association Journal)*, 18(1), 126-137.
- U.S. Department of Labor. (n.d.). *Age discrimination*. Retrieved March 1, 2024, from <http://www.dol.gov/general/topic/discrimination/agedisc>