Elderly Employment Policy: Role of Private and Government Partnership

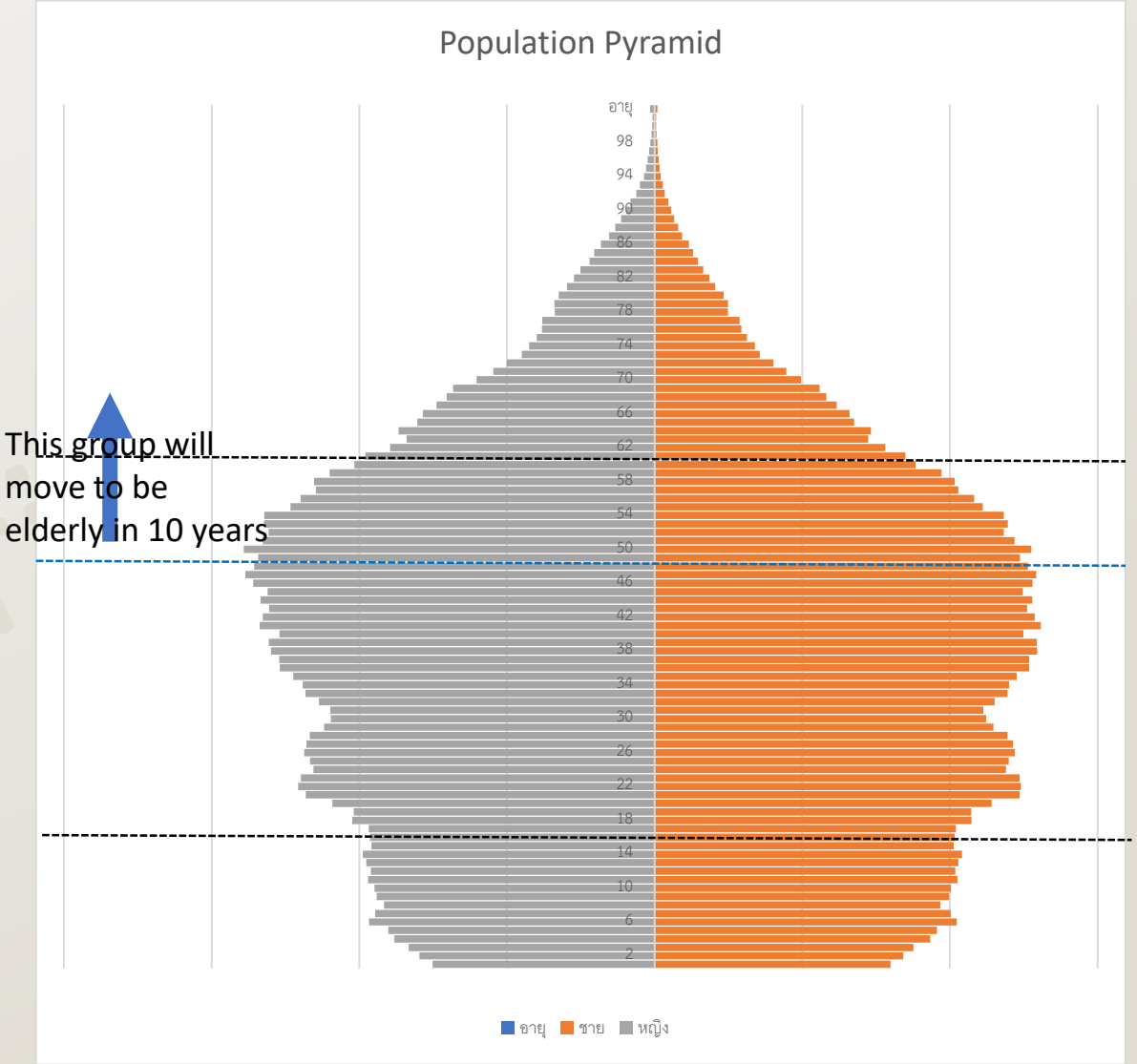
Assistant Professor Supachai Srisuchart, Ph.D.

Director, Institute of Continuing Education and Human Resources, Thammasat University

Copyright

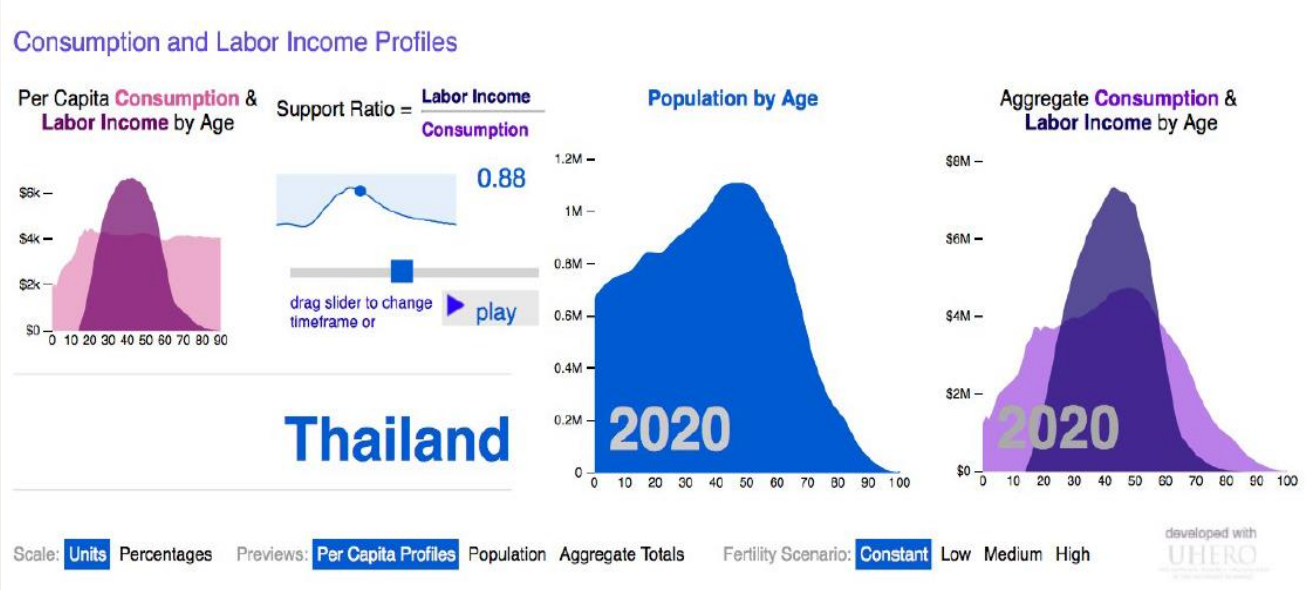
Population Structure

Age	Male	Female	Total	Percent
0-14	5,811,806	5,493,065	11,304,871	17.49
15-17	1,243,714	1,182,342	2,426,056	3.75
18-25	3,815,408	3,681,046	7,496,454	11.60
26-59	16,221,821	16,952,941	33,174,762	51.33
60-65	1,769,982	2,067,947	3,837,929	5.94
66-70	1,080,301	1,309,082	2,389,383	3.70
71-80	1,172,763	1,533,374	2,706,137	4.19
Above 81	500,975	790,898	1,291,873	2.00
Total	31,616,770	33,010,695	64,627,465	100.00
Percent	48.92	51.08	100.00	



Source: DOPA, December 2017

Consumption and Dependency Rate



Source: National Transfer Account, University of Hawaii

Year	Dependency Rate (to 100 working age population)		
	Children (0 – 14 year)	Elderly (60+)	Total
2010	35.55	19.67	55.22
2011	35.05	20.42	55.47
2012	34.58	21.24	55.83
2013	34.15	22.14	56.29
2014	33.76	23.1	56.85
2015	33.4	24.09	57.5
2016	33.1	25.14	58.24
2017	32.83	26.23	59.06

Source: NESDB

Source of income

	Number of Elderly (at year 2014)			
Most important Source of Income	Total	60-69	70-79	80 ขึ้นไป
Total	10,014,705	5,655,184	2,995,698	1,363,823
No income	645	424	222	-
Having Income	10,014,060	5,654,760	2,995,476	1,363,823
Working	3,395,949	2,767,079	574,152	54,718
Pension	486,769	303,600	140,702	42,466
Social Security Fund (Pension)	850	542	308	-
Government Allowance	1,479,217	440,546	627,279	411,392
Interest from investment	387,334	220,645	117,013	49,676
Spouse	431,153	327,071	87,054	17,027
Children	3,675,858	1,514,466	1,406,163	755,229
Parents	939	939	-	-
Brother/Sister/Relatives	139,622	75,556	36,349	27,717
Others	16,370	4,317	6,456	5,598

Source: Elderly Survey (2014)

Allowance for Elder

Year	Number	Budget (Million Baht)
2007	1,771,090	10,626.54
2008	1,772,666	10,620.13
2009	5,448,940	21,963.67
2010	5,652,837	32,778.9
2011	6,521,749	37,893.4
2012	6,784,734	54,274.3
2013	7,296,573	58,347.04
2014	7,687,052	61,406.73
2015	7,749,138	61,879.28
2016	8,021,853	63,219.44
2017	8,157,175	64,770.36
2018	8,408,498	66,597.65

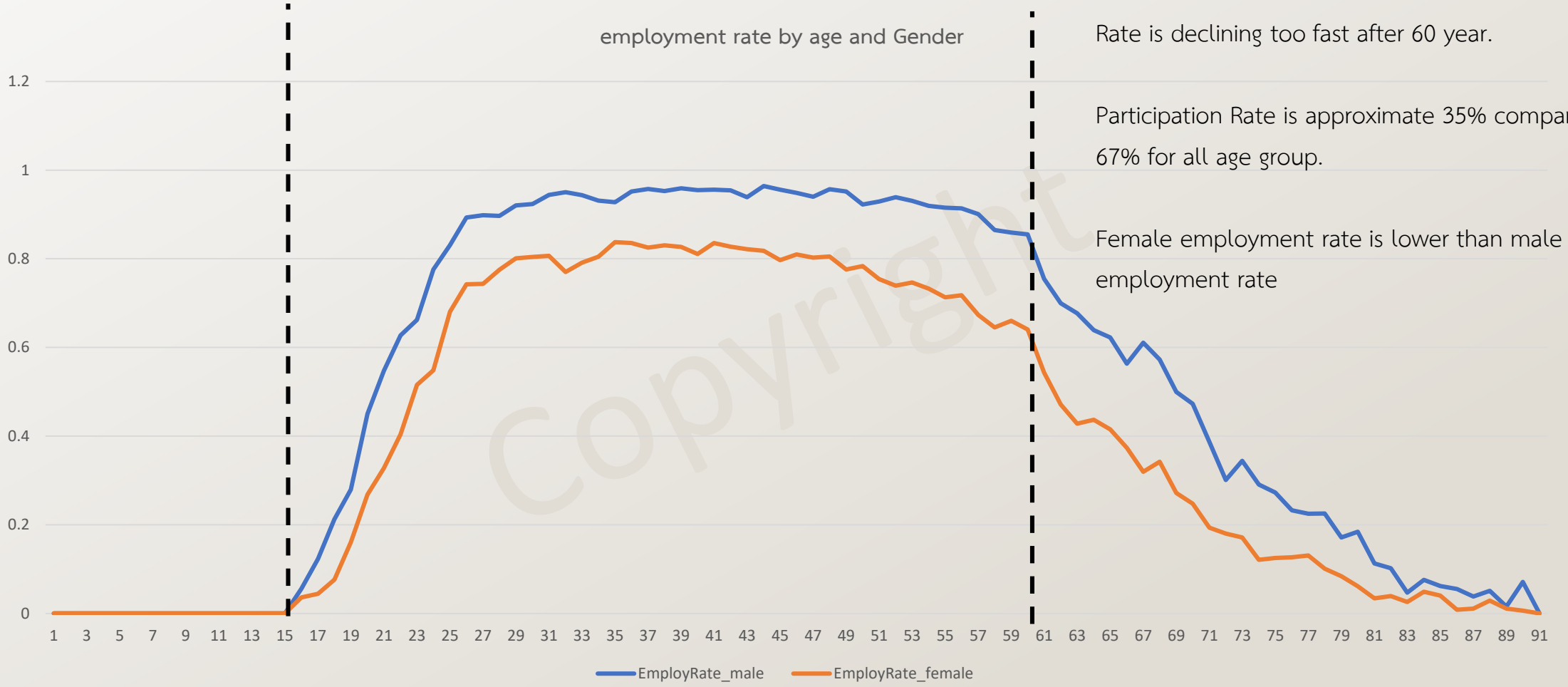
Source: Department of Older Person

Fund for Elder Occupation

Year	Number	Grant (Million Baht)
2010	4,072	106,554,727
2011	9,522	253,206,395
2012	6,357	179,253,360
2013	5,843	165,191,900
2014	6,870	198,394,600
2015	6,626	192,410,340
2016	9,269	262,433,165
2017	9,385	258,721,400

Source: Department of Older Person

Thailand Employment Landscape



Rate is declining too fast after 60 year.

Participation Rate is approximate 35% comparing to 67% for all age group.

Female employment rate is lower than male employment rate

Copyright

Elderly Working Sector and Status

Working Sector			
	Total	Male	Female
Formal Sector	477,272	300,582	176,689
Informal Sector	3,585,805	2,065,024	1,520,781
Total	4,063,076	2,365,606	1,697,471

Source: Informal Labor Survey (2017)

Note about Definition of Formal/Informal Sector in Thailand VS Independent worker

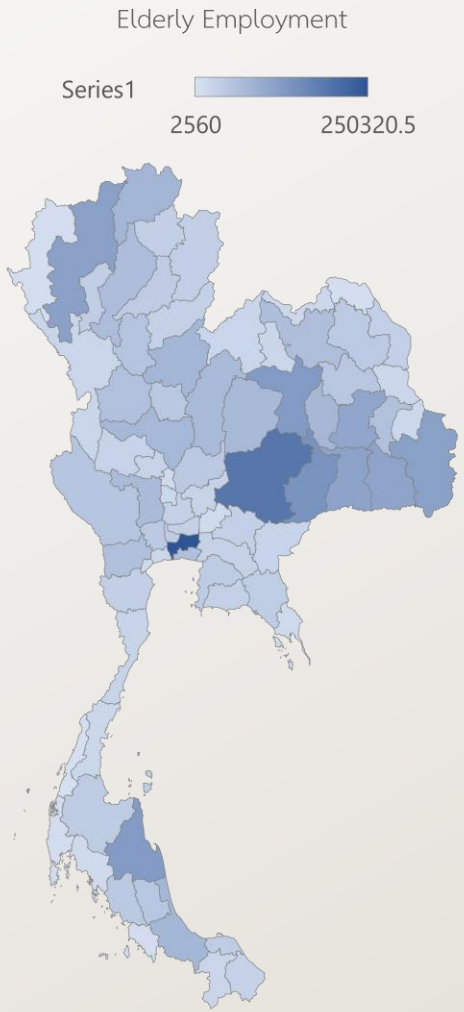
Working Status	Male	Female	Total	Percent
Employer	116,109	56,335	172,444	4.05
Self Employ (Without employee)	1,780,509	863,367	2,643,877	62.12
Family Business (Without pay)	205,168	617,759	822,926	19.33
Government Employee	47,526	26,572	74,098	1.74
State Enterprise Employee	5,952	2,456	8,407	0.20
Private Employee	320,712	205,594	526,306	12.37
Group Working	2,519	3,435	5,954	0.14
Cannot Identify	1,016	578	1,594	0.04
Unknown	251	295	546	0.01
Total	2,479,761	1,776,391	4,256,152	100.00

Source: Elderly Survey (2017)

Elderly Working Hour

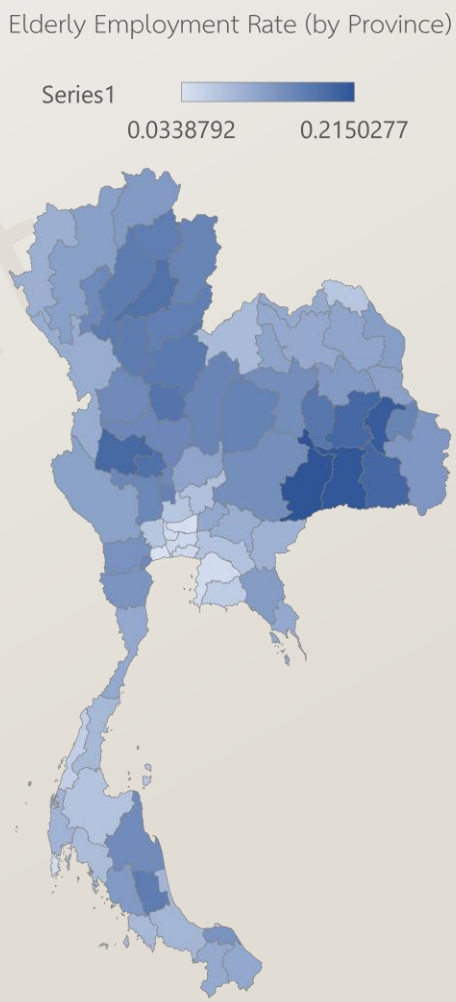
	Number of Elderly		
Working Hour per Week	Total	Municipal Area	Non-Municipal Area
Total	3,850,004	1,323,176	2,526,828
Less than10	162,241	34,749	127,491
10 – 29	985,709	222,350	763,359
30 – 39	783,210	235,294	547,916
40 – 49	1,175,966	494,767	681,200
50 – 59	477,977	185,115	292,862
60 – 69	90,503	49,901	40,603
70 – 79	122,147	72,212	49,935
More than 80	52,032	28,789	23,245
Unknown	217	-	217

Elderly Employment: Area Point of View



Employment is vary high in big Province such as Bangkok and Nakornrachasima

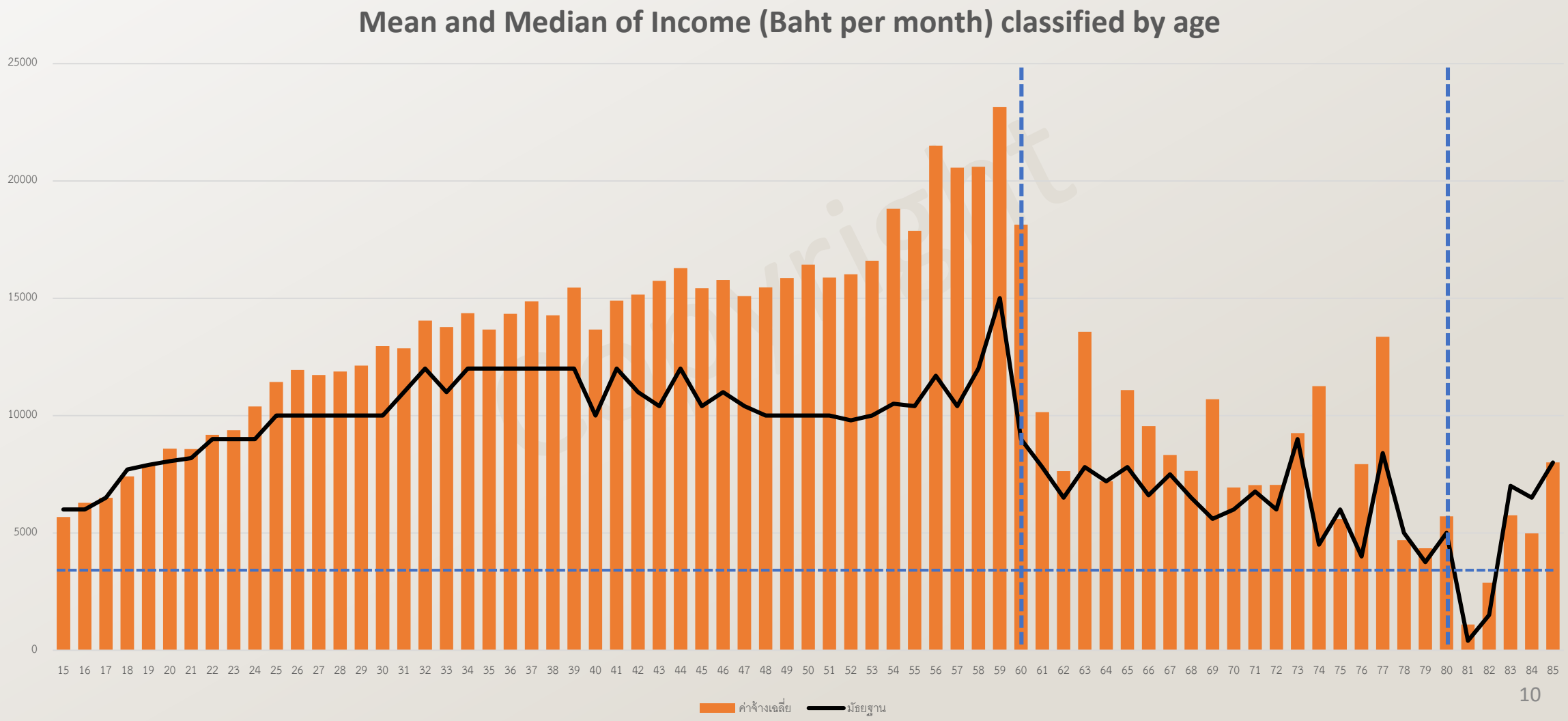
Elderly employment rate are high rate at Northeastern Region and North Region that indicates to necessary and Density of Elder population



Copyright

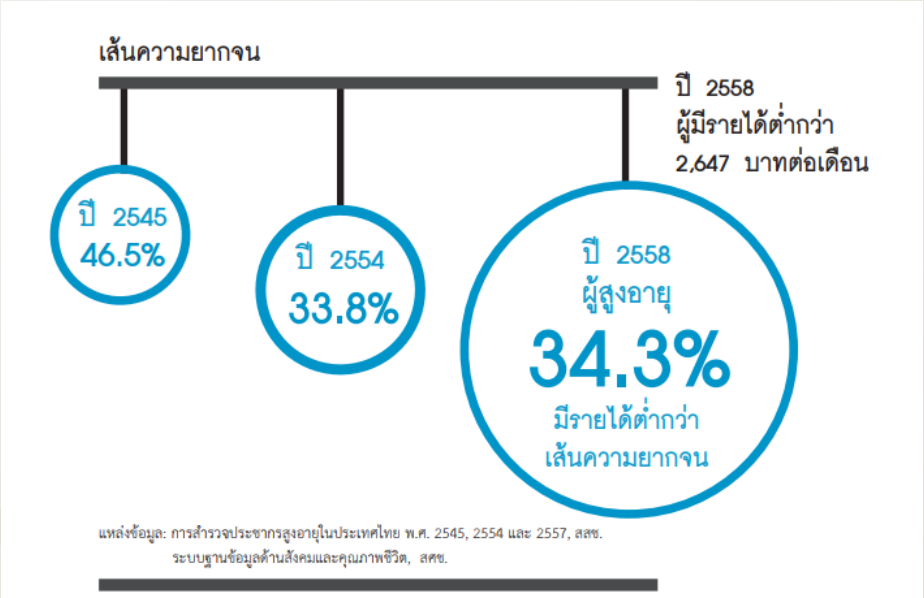
Source: Labor Force Survey (2017 Q3)

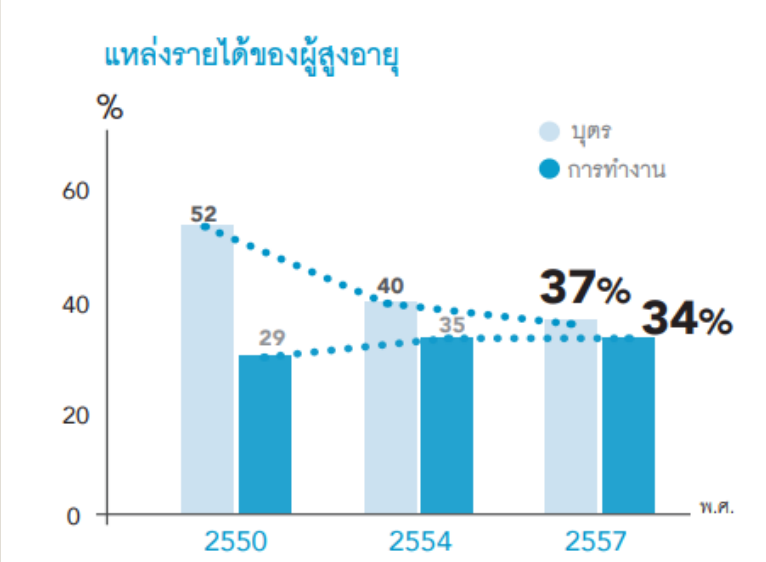
Employed Elderly Working Income Landscape



Other Fact Findings

- At year 2015, there are 34.3% of elderly person having income less than poverty line.
- Pattern of elderly source of income is changing.





Copyrigh

Elderly (Government) Welfare Landscape

- Retired Government Officer Benefit:
  - Lum sum from Government Pension Fund – Approximate 1 Million
  - Health Service (include Parents, Children, Spouse)
  - Pension – Approximate 70% of the last 60 months salary average
  - If receive one - time lumpsum pension, Health Service are suspended.
  - Death Benefit - 30 times of salary
- Retired Private Worker (Formal Sector)
  - Government elderly allowance – 600 Baht per month
  - Pension from Social Security Fund – 3,000 Baht (For 15 working years) and +1.5% incremental per each 12 months of working
  - Universal Heath Coverage
  - Provident fund (non-mandatory) and Retiring Compensation (10 month for 10 working years)
- Informal Sector
  - Government elderly allowance – 600 Baht per month
  - Universal Heath Coverage

Copyright

Elderly Employment Policy

- Government officers retire at 60 Years (allow to 65 year for Professor/Judge/Attorney and extend to 70 year for Judge/Attorney)
- Most Private officers retire at 55 years (plan to extend to 60)
- Depend on Demand Supply of Each occupation/industry and specific qualification
- Extension depends on Employer Decision policy
- New Labor Protection Law (2017) - Retirement at 60 year + Compensation Pay
- Tax Subsidy Program (2016) for 200% Allowance for cost of hiring elderly worker with many limitations

Copyright

Gap and Barriers

- Labor productivity and Cost of changing workplace (Universal for All)
- Business Management: Generation Gap management
- Condition for retirement benefit of Social Security Fund
  - Initial age to receive retirement benefit is 55 years
  - Can receive benefit in condition that they are not employing
  - Lumpsum benefit (บำเหน็จ) if they pay contribution less than 180 month
- Limitation of Informal Labor Income protection policy
- No retirement age in many companies [without compensation when they retire]
- Imbalance of retirement welfare between each group of Elderly
- Government tax subsidy for elderly employment policy dose not motivate too much

Copyright

Srisuchart & Tangtipongkul (2016, 2017)'s Finding

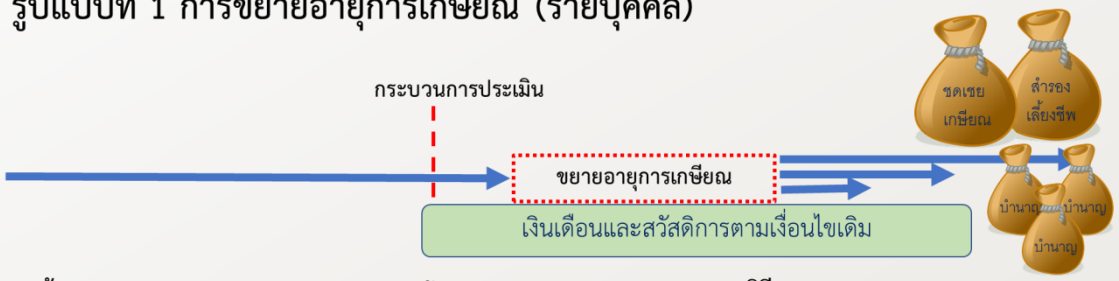
- Low Level of Financial Literacy & Retirement Planning
- Can create "Binding Agreement" between employer and employee
  - Decrease working Hour with Decreasing Pay
  - Chang Job/ new assignment and Changing Pay
  - Flexible Hour and Type of Job with New pay system
- Many Platforms of Elderly employment

Copyright

รูปแบบ	ประกันสังคมเดิม	เงินชดเชย การออกจากงาน	เงินเดือนใหม่ และ สวัสดิการพื้นฐาน	ประกันสังคมใหม่	ข้อสังเกต
การจ้างงานกลับเข้ามาใหม่	ขาดจากระบบประกันสังคม จึงมีสิทธิในบำนาญ/บำเหน็จตามสิทธิที่สะสม	ได้รับเงินชดเชยตามสิทธิ	ฐานเงินเดือนและสวัสดิการได้ไม่ต่างจากเดิม	สามารถสมัครเข้าระบบ โดยเริ่มนับระยะเวลาส่งเงินสมทบใหม่	กิจการสามารถเลือกหรือตัดสินในการจ้างงานด้วยระบบสัญญาเป็นงานๆ โดยพนักงานอาจไม่ต้องอยู่ในระบบประกันสังคมตามมาตรา 33
การขยายอายุการเกษียณ	ยังอยู่ในระบบประกันสังคม ดังนั้นจึงอาจยังไม่ได้สิทธิบำนาญหรือบำเหน็จ แต่สามารถสะสมอายุของการส่งเงินสมทบ	ยังไม่ได้รับเงินชดเชยตามสิทธิ	ฐานเงินเดือนและสวัสดิการได้ไม่ต่างจากเดิม	เนื่องจากเป็นการขยายอายุการทำงานจึงไม่ได้ออกจากระบบประกันสังคมและเป็นการสมทบที่ต่อเนื่อง	แรงงานไม่เสียสิทธิจากระยะเวลาการจ่ายสมทบแต่ไม่ได้เงินก้อน นายจ้างและลูกจ้างอาจมีข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับเงินชดเชยการออกจากงานโดยการแบ่งจ่าย เพื่อเป็นแรงจูงใจให้แรงงานทำงานต่อ
รูปแบบยืดหยุ่น (นอกระบบ)	ขาดจากระบบประกันสังคม จึงมีสิทธิในบำนาญ/บำเหน็จตามสิทธิที่สะสม	ได้รับเงินชดเชยตามสิทธิ	กรณีที่ไม่ได้เป็นพนักงานของกิจการจะไม่ได้รับสวัสดิการอื่นๆ เนื่องจากสถานะจะเป็นการรับงานไปทำ และค่าตอบแทนขึ้นกับข้อตกลง	ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคมตามมาตรา 33 แต่ผู้ประกันตนสามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ได้ และเป็นการจ่ายสมทบที่คงที่ฝ่ายเดียว	บริษัทอาจเลือกรูปแบบหรือวิธีการจ้างงานที่มีความเหมาะสม รวมถึงการกำหนดค่าตอบแทนสามารถเป็นอิสระได้ ทั้งนี้การใช้ระบบที่ยืดหยุ่นนี้อาจขึ้นกับประเภทของกิจการ ผลิตภัณฑ์หลักของกิจการ
จ้างงานผู้สูงอายุใหม่	อาจมีหรือไม่มีสิทธิประโยชน์มาก่อน โดยเฉพาะแรงงานที่มาจากนอกระบบ	ไม่มี	ได้ตามข้อกำหนดตามสัญญา	สามารถสมัครเข้าระบบ โดยเริ่มนับระยะเวลาส่งเงินสมทบใหม่	กิจการอาจมีการระบุระยะเวลาทำงานการประเมินผลไว้ในสัญญา เนื่องจากเป็นกลุ่มที่เข้ามาใหม่ ซึ่งอาจมีต้นทุนในการฝึกอบรมที่สูงกว่าเดิม

Srisuchart, Tangtipongkul & Arronruangsawat (2017)
Formal Sector employment method

รูปแบบที่ 1 การขยายอายุการเกษียณ (รายบุคคล)



ลูกจ้าง

- สิทธิประโยชน์ชราภาพประกันสังคมจะยังไม่เกิดขึ้น แต่จะสะสมงวดสมทบ
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ยังไม่ได้รับจนกว่าจะเกษียณจริง
- ค่าชดเชยการเกษียณ ยังไม่ได้รับ แต่จะสะสมตามระยะเวลาเพิ่มขึ้น และได้รับเมื่อเกษียณจริง

นายจ้าง

- การกำหนดเงินเดือนและสวัสดิการยังคงเท่าเดิมเนื่องจากยังอยู่ในสภาพสัญญาการจ้างงานเดิม
- การเปิดช่องให้แรงงานสูงวัยสามารถเกษียณตนเองและได้ค่าชดเชยภายหลัง อายุ 55 ปี ตามการสะสมจำนวนเวลาที่นับต่อเนื่อง

วิธีการ

- การมีเกณฑ์ รูปแบบ เพื่อการประเมินและการจ้างงานต่อ ในรูปแบบของคณะกรรมการ
- การกำหนดประเภทงาน ตำแหน่งงาน ที่ต้องการแรงงาน การกำหนดค่าตอบแทนสวัสดิการ
- การแสดงเจตจำนง
- การประเมินผลการทำงานย้อนหลัง
- การประเมินสุขภาพ
- การประกาศผล

11

รูปแบบที่ 2 การจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ (รายบุคคล)

ลูกจ้าง

- สิทธิประโยชน์ชราภาพประกันสังคมจะยังไม่เกิดขึ้น แต่จะสะสมงวดสมทบ
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตัดจบ ได้รับเลย
- ค่าชดเชยการเกษียณ ได้สองรอบ หากระยะเวลาเป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมาย

นายจ้าง

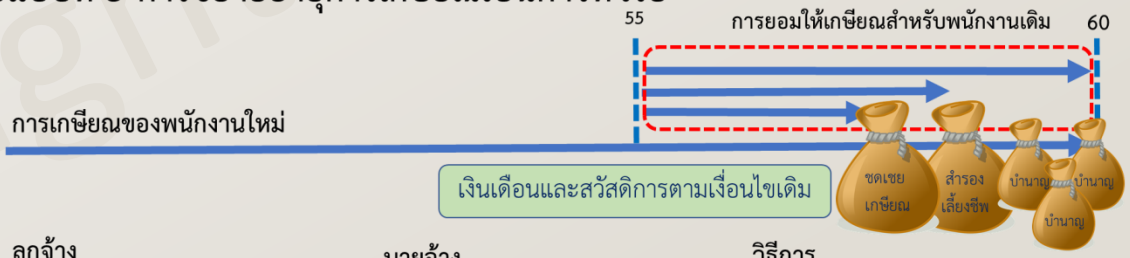
- การกำหนดเงินเดือนและสวัสดิการสามารถกำหนดใหม่ได้ ขึ้นกับข้อตกลงระหว่าง 2 ฝ่าย
- การเปิดช่องให้แรงงานสูงวัยสามารถเกษียณตนเอง (ไม่ต่อสัญญา) ภายหลังการจ้างงานใหม่

วิธีการ

- การมีเกณฑ์ รูปแบบ เพื่อการประเมินและการจ้างงานต่อ ในรูปแบบของคณะกรรมการ
- การกำหนดประเภทงาน ตำแหน่งงาน ที่ต้องการแรงงาน การกำหนดค่าตอบแทนสวัสดิการ
- การแสดงเจตจำนง
- การประเมินผลการทำงานย้อนหลัง
- การประเมินสุขภาพ
- การประกาศผล

12

รูปแบบที่ 3 การขยายอายุการเกษียณเป็นการทั่วไป



ลูกจ้าง

- สิทธิประโยชน์ชราภาพประกันสังคมจะยังไม่เกิดขึ้นจนกว่าจะเกษียณ
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ยังไม่ได้รับจนกว่าจะเกษียณ
- ค่าชดเชยการเกษียณ ยังไม่ได้รับ แต่จะสะสมตามระยะเวลาเพิ่มขึ้น และได้รับเมื่อเกษียณ

นายจ้าง

- การกำหนดเงินเดือนและสวัสดิการยังคงเท่าเดิมเนื่องจากยังอยู่ในสภาพสัญญาการจ้างงานเดิม
- สำหรับแรงงานเดิม - การเปิดช่องให้แรงงานสูงวัยสามารถเกษียณตนเองและได้ค่าชดเชย ภายหลัง อายุ 55 ปี ตามการสะสมจำนวนเวลาที่นับต่อเนื่อง

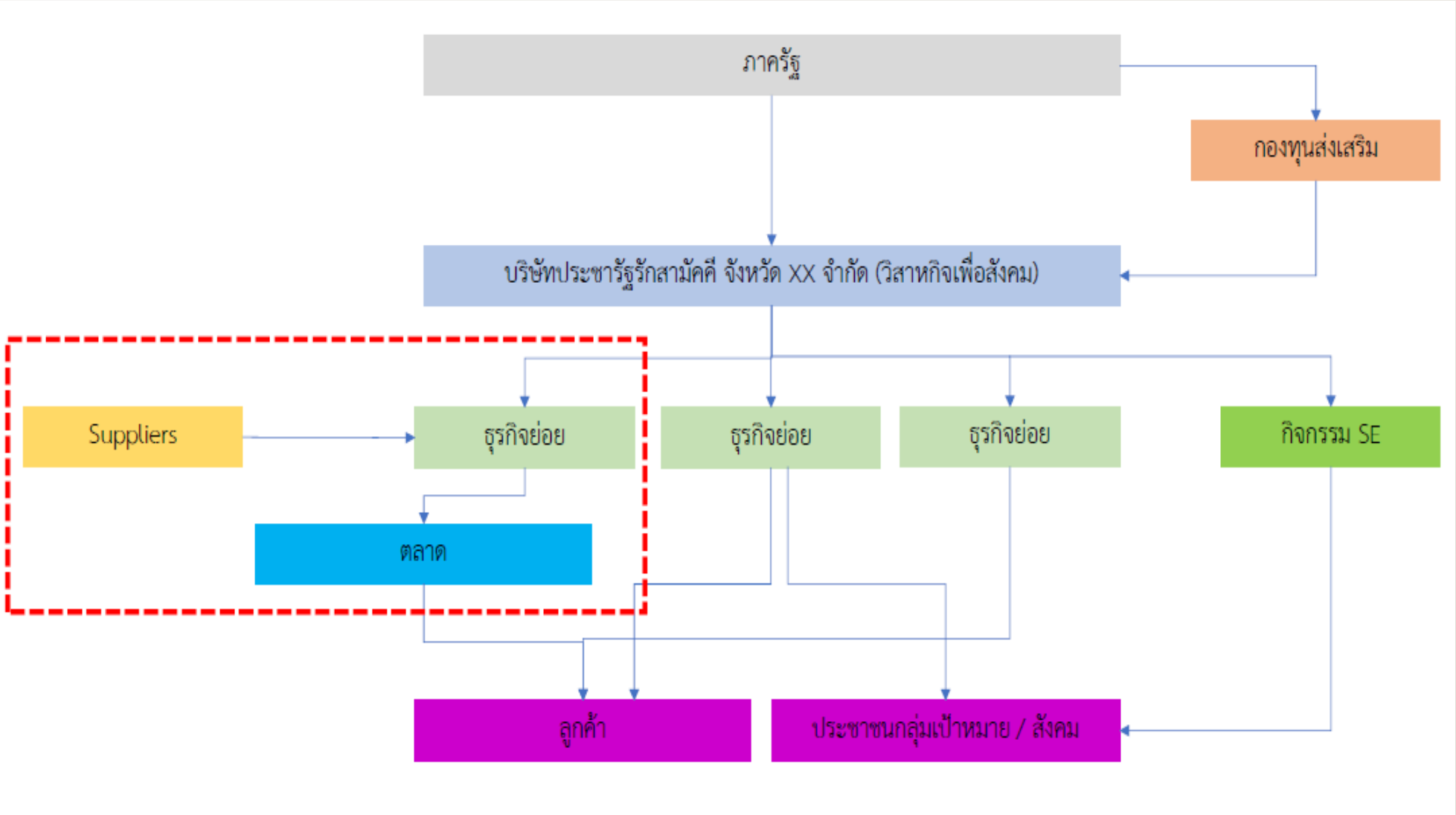
วิธีการ

- การประชุมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงานใหม่ (กรณีที่เป็นลูกจ้างเดิม) และต้องได้รับมติเห็นชอบตามเงื่อนไข
- กรณีที่ลูกจ้างเดิมไม่เห็นด้วยก็ถือว่าเป็นความสมัครใจเฉพาะราย
- กรณีที่ลูกจ้างใหม่สามารถกำหนดอายุการเกษียณได้

13

copyright

Srisuchart, Tangtipongkul & Arronruangsawat (2018): For Informal sector with Public - Private – People Enterprise (ประชารัฐ)



Next Steps:

- **Policy Innovation**
- Extension with New type of Jobs and more independence
- New Market for Elderly
- Hourly wage for Elderly – Flexible Wage system to motivate companies to change their employment group
- Social Security Fund + Government Allowance + Co-Payment Policy
- Government employment – Local Administrative Organization
- Pilot Company and Social Enterprise
- Tax policy and Social Awareness Policy
- Time Bank

Copyright