

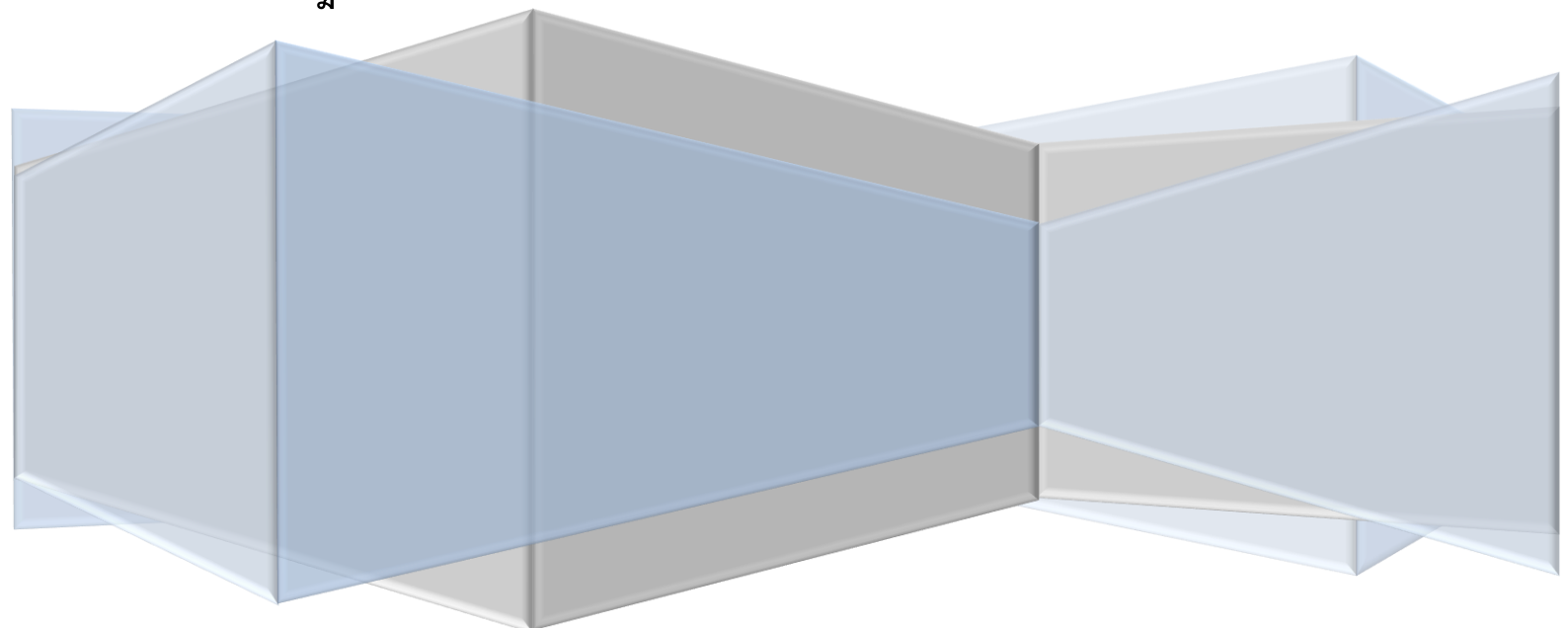


รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

โครงการการส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับ
ผู้สูงอายุเพื่อสังคมสำหรับคนทุกวัยในประเทศอาเซียน
บวกสามระหว่างและภายหลังสถานการณ์แพร่ระบาดของ
ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรกฎาคม 2564



สารบัญ

บทที่ 1: บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	4
1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน.....	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2: ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	6
2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการจ้างงาน	6
2.1.2 แนวคิดการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีคุณค่า	7
2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปหลังโควิด-19	10
2.2.1 ความท้าทายของโลกแห่งการทำงานหลังโควิด-19.....	12
2.2.2 ความท้าทายหลักของผู้สูงอายุในการทำงานหลังโควิด-19	15
บทที่ 3: สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับโควิด-19 และการทำงานของผู้สูงอายุเบื้องต้น	17
3.1 ผลกระทบจากโควิด-19 ต่อประเทศอาเซียนบวก 3	17
3.2 ผลกระทบของโควิด 19	18
3.3 ประเภทของแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19	18
3.4 ข้อมูลพื้นฐานของผู้สูงอายุที่มีความเชื่อมโยงกับการทำงานก่อนและหลังสถานการณ์การเกิด การแพร่ระบาดโควิด-19	21
บทที่ 4: ระเบียบวิธีวิจัย	29
4.1 การออกแบบวิธีวิจัย	29
4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ	29
4.3 การเก็บข้อมูล	31
บทที่ 5: ผลสรุปจากการประชุม	32

บทที่ 6: ข้อเสนอแนะ (Recommendation).....	39
6.1 หลักการและเหตุผลของข้อเสนอแนะ	39
6.2 ข้อเสนอแนะ.....	41
เอกสารอ้างอิง	47
ภาคผนวก.....	48

สารบัญตาราง

ตารางที่ 2-1 ตำแหน่งงาน 5 อันดับแรก ที่เปิดรับสมัครผู้สูงอายุ ปี พ.ศ. 2558–2563.....	12
ตารางที่ 3-1 จำนวนผู้ติดเชื้อโควิด-19 ทั่วโลกและประเทศสมาชิกอาเซียนบวกสาม (ยืนยัน ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2564)	17
ตารางที่ 3-2 ประเภทของแรงงานและผลกระทบจากโควิด-19.....	19
ตารางที่ 3-3 การบรรลุการศึกษาของคนอายุ 50 ปีขึ้นไป (แบ่งเป็นร้อยละ)	21
ตารางที่ 3-4 จำนวนร้อยละของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในคนแต่ละรุ่นจำแนกตามกิจกรรมออนไลน์.....	22
ตารางที่ 3-5 ร้อยละของจำนวนแรงงานสูงอายุ 60 ปีขึ้นไปที่ยังคงทำงาน ภายใน 12 เดือนที่ผ่านมา แบ่งตามปี พ.ศ. 2537, 2550, 2554, 2557 และ 2560.....	24
ตารางที่ 3-6 แหล่งรายได้หลักของแรงงานสูงอายุ 60 ปีขึ้นไป แบ่งตามปี พ.ศ. 2537, 2550, 2554, 2557 และ 2560.....	24
ตารางที่ 3-7 ผลกระทบของโควิด-19 ต่อรายได้ แยกตามอายุ เพศ และแหล่งที่อยู่.....	27
ตารางที่ 5-1 ตัวแทนแต่ละประเทศที่เข้าร่วมนำเสนอในส่วนของ Country Presentation.....	32

สารบัญรูป

รูปที่ 2-1 อัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานแยกตามเพศ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) พ.ศ. 2554-2561 ..	10
รูปที่ 2-2 แนวโน้มตลาดแรงงานผู้สูงอายุ ระหว่างปี พ.ศ. 2558-2563 (ไตรมาส 1).....	11
รูปที่ 3-1 สรุปผลกระทบและความเชื่อมโยงในภาวะโควิด 19.....	18
รูปที่ 3-2 จำนวนผู้ว่างงานเทียบกับปีที่ผ่านมา, จำแนกตามระดับการศึกษา, จำแนกตามประเภทการ การทำงาน (แสนคน).....	19
รูปที่ 3-3 จำนวนร้อยละของการศึกษาขั้นต้นระดับประถมศึกษาของคนอายุ 50 ปีขึ้นไปแบ่งตามช่วง อายุ แยกตามปี พ.ศ. 2537, 2554, 2557 และ 2560.....	22
รูปที่ 3-4 จำนวนร้อยละของแรงงานสูงอายุที่ทำงานใน 12 เดือนที่ผ่านมาที่พบเจอความยากลำบากใน การทำงานจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19	25
รูปที่ 3-5 ผลกระทบจากโควิด-19 ต่องานและการจ้างงานผู้สูงอายุภายใน 12 เดือนที่ผ่านมา.....	26
รูปที่ 3-6 ที่มาของรายได้ภายใน 12 เดือนที่ผ่านมา (ก่อนและระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด-19).....	26
รูปที่ 3-7 รายได้หลักภายใน 12 เดือนที่ผ่านมา (ก่อนและระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด-19).....	27
รูปที่ 3-8 รายได้หลักของผู้สูงอายุที่รายได้ลดลงในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 (แสดงจำนวนร้อยละ)	28

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อผู้สูงอายุทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม ในช่วงแรกของการระบาดโควิด-19 นโยบายปิดเมือง และการเว้นระยะห่างทางสังคม ที่รัฐบาลประกาศใช้เมื่อปลายเดือนมีนาคม ปีพ.ศ. 2563 นั้น ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจ เช่น สถานศึกษา สถานบันเทิง ห้างสรรพสินค้า รวมถึงภาคบริการ ร้านอาหาร และภาคการท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบโดยตรงสูง ผลกระทบของวิกฤติโควิด-19 ยังส่งผลกระทบต่อแรงงานภาคเกษตร แรงงานในภาคอุตสาหกรรม

กลุ่มแรงงานสูงอายุ และกลุ่มแรงงานสูงอายุสำรอง ได้รับผลกระทบถูกให้หยุดงานและอาจไม่ได้กลับเข้าสู่การทำงานอีก ซึ่งหากหลุดออกจากรายได้และไม่สามารถปรับตัวหรือพัฒนาทักษะฝีมือให้กลับเข้ามาอยู่ในตลาดแรงงานได้ใหม่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุ ส่วนกลุ่มแรงงานสูงอายุ โดยเฉพาะที่ทำงานในภาคบริการ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ ไม่ได้รับการคุ้มครองจากระบบประกันสังคม ถูกเลิกจ้าง หรือเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้าง เพื่อลดต้นทุนการจ้างของกิจการ

แนวทางการส่งเสริมการทำงานในอนาคต ต้องสอดคล้องกับรูปแบบของธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ประกอบกับมีการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและตลาดแรงงานครั้งสำคัญที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดงานในรูปแบบใหม่ เช่น การทำงานโดยผ่าน Platform (Platform economy) ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Working System) ในหลายรูปแบบ เช่น การจ้าง/ทำงานแบบงานรายชิ้น หรือรายวันหรือรายครั้ง การจ้าง/ทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) รวมถึงการจ้าง/ทำงานจากที่ไหนก็ได้ (Remote Working) เป็นต้น อีกทั้งความต้องการของผู้บริโภคมีการใช้รูปแบบดิจิทัลในการซื้อสินค้าและบริการมากขึ้น

แนวทางการทำงานแบบใหม่นี้ หากพิจารณาถึงข้อจำกัดและเงื่อนไขของผู้สูงอายุนับว่าเป็นรูปแบบงานที่ค่อนข้างเหมาะสมกับผู้สูงอายุ มีความยืดหยุ่น และไม่ผูกมัดผู้สูงอายุจนเกินไป แต่ความท้าทายที่สำคัญ คือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานของผู้สูงอายุยังค่อนข้างมีข้อจำกัด และมีผลทำให้ผู้สูงอายุที่ตามไม่ทันการเปลี่ยนแปลงขาดโอกาสในการทำงานและรายได้ลดลง ดังนั้น สิ่งที่ทำนายต่อ

ประเด็นการทำงานของผู้สูงอายุนี้ คือ การกระตุ้นให้ผู้สูงอายุมีการยอมรับการใช้เทคโนโลยี โดยจำเป็นต้องส่งเสริมให้ผู้สูงอายุปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยี เปลี่ยนรูปแบบการใช้งานจาก การใช้เทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือสื่อสาร หรือ เพื่อความบันเทิง แต่ให้เห็นประโยชน์ที่ได้รับในเชิงเศรษฐกิจ การทำงาน หรือการหารายได้เพิ่มมากขึ้น และใช้เทคโนโลยีในการทำงานและการหาข้อมูลมากขึ้น

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุเพื่อสังคมสำหรับคนทุกวัยในประเทศไทยและแลกเปลี่ยนแนวทางกับประเทศอาเซียน บวกสาม ในด้านแนวทางส่งเสริมและมาตรการที่เป็นไปได้ ระหว่างและภายหลังสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อให้เกิดความร่วมมือเชิงวิชาการด้านผู้สูงอายุในระดับอาเซียนและการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุของประเทศไทยมีประสิทธิภาพ ต่อยอดความร่วมมือในประเด็นเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุในด้านนโยบาย แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนบวกสามต่อไป

สืบเนื่องจากความสำคัญดังกล่าว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักของไทย ในการดำเนินการขับเคลื่อนแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASCC) เห็นถึงความสำคัญ และเป็นผู้ประสานนโยบายและทำทีในการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ตามกรอบแผนงานภายใต้หลักการที่รับรองไว้ตามปฏิญญาเนปีตอว์ว่าด้วยวิสัยทัศน์ประชาคมอาเซียนภายหลังปี 2558 (Nay Pyi Taw Declaration for the ASEAN Community's Post - 2015 Vision) ปฏิญญากัวลาลัมเปอร์ว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุ: การเพิ่มขีดความสามารถของผู้สูงอายุในอาเซียน ปี พ.ศ. 2558 (Kuala Lumpur Declaration on Ageing: Empowering Older Persons in ASEAN 2015) แผนงานประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ปี พ.ศ. 2568 (ASEAN Socio - Cultural Community Blueprint 2025) และกรอบยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการสังคมและการพัฒนา พ.ศ. 2559 - 2563 (Strategic Framework on Social Welfare and Development 2016 - 2020)

ในการนี้ กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงร่วมกับวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะดำเนินการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์และรูปแบบการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุขององค์กรเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในประเทศสมาชิกอาเซียนและประเทศบวกสาม (สาธารณรัฐประชาชนจีน สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น) ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวเป็นโครงการเชิงยุทธศาสตร์เพื่อปกป้องผลประโยชน์ สิทธิ รวมถึงการส่งเสริมโอกาสให้ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่

ดีของผู้สูงอายุ ด้วยการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการพัฒนา
มาตรการ กลไก และองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ การพัฒนาศักยภาพ และการพิทักษ์
คุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุ

นอกจากนี้เพื่อเป็นการขยายผลสู่ประชาชนอย่างแท้จริง วิทยาลัยประชากรศาสตร์ยังร่วมกับ
สถาบันเอเชียศึกษา และสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ในระหว่างการดำเนินโครงการ
ยกระดับเศรษฐกิจและสังคมรายตำบลแบบบูรณาการ ซึ่งเป็นโครงการที่ได้รับการสนับสนุนภายใต้
“พระราชกำหนดให้อำนาจกระทรวงการคลังกู้เงินเพื่อแก้ไขปัญหา เยียวยา และฟื้นฟูเศรษฐกิจและ
สังคมที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019” ในความรับผิดชอบของ
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยโครงการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมฯ
ได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปัจจุบันถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2564 ใน 3 พื้นที่แขวง ได้แก่ แขวงคลองสาม
ประเวศ เขตลาดกระบัง แขวงคลองตัน และแขวงพระโขนง เขตคลองเตย เพื่อมุ่งเน้นการสร้าง
ศักยภาพการสร้างงาน การสร้างความเข้มแข็งของแรงงานนอกระบบ กลุ่มเปราะบางรวมถึงผู้สูงอายุ
ในการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และการเข้าถึงการริเริ่มธุรกิจผ่านระบบแพลตฟอร์มให้แก่คนใน
ชุมชน ซึ่งควรมีการต่อยอดการดำเนินงานไปสู่แรงงานสูงอายุในพื้นที่ จึงเห็นควรให้ดำเนินโครงการ
เพื่อขยายความร่วมมือต่อเนื่องจากโครงการ “การส่งเสริมการมีรายได้และมีงานทำของผู้สูงอายุใน
กลุ่มประเทศอาเซียนบวกสาม” เมื่อปี พ.ศ.2562 ร่วมกับกรมกิจการผู้สูงอายุ นำไปสู่โครงการ “การ
ส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุเพื่อสังคมสำหรับคนทุกวัยในประเทศอาเซียนบวกสาม
ระหว่างและภายหลังสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019” ในปี พ.ศ.2564 เพื่อ
สนับสนุนประชาชนและผู้สูงอายุในพื้นที่อย่างยั่งยืน ซึ่งมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตติยา ภูละออ เป็น
ผู้รับผิดชอบในพื้นที่เป้าหมาย และเพื่อขยายผลการทำงานในเชิงนโยบาย ทางวิทยาลัย
ประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงได้เชิญกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์ เป็นเจ้าภาพร่วมในกิจกรรมต่างๆ ภายใต้โครงการดังกล่าว เพื่อส่งเสริมนวัตกรรมทางสังคมผ่าน
กระบวนการความร่วมมือของคนในชุมชน โดยประสานขอความร่วมมือจากกรมกิจการผู้สูงอายุและ
หน่วยงานในระดับพื้นที่เพื่อการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาและจัดทำข้อมูลเชิงวิชาการด้านการส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อสังคมสำหรับคนทุกวัยในประเทศอาเซียนบวกสาม ภายหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

2) เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนบวกสาม

3) เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนแนวทางการกำหนดแผนงานส่งเสริมการมีงานทำที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ระหว่างและภายหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กับประเทศอาเซียนบวกสาม

1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน

ขอบเขตการดำเนินงานโครงการศึกษา เรื่อง “การส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุเพื่อสังคมสำหรับคนทุกวัยในประเทศอาเซียนบวกสาม ระหว่างและภายหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)” มีรายละเอียด ดังนี้

1) ศึกษาการส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุเพื่อสังคมสำหรับคนทุกวัยในประเทศอาเซียนบวกสามระหว่างและภายหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

2) จัดประชุมเสมือนจริง (แบบออนไลน์) เชิงวิชาการ เรื่อง “การส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุเพื่อสังคมสำหรับคนทุกวัยในประเทศอาเซียนบวกสามระหว่างและภายหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)” ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุจากองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์การระหว่างประเทศ ในกลุ่มประเทศอาเซียนบวกสาม เจ้าหน้าที่กรมกิจการผู้สูงอายุ

3) จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์และบทสรุปผู้บริหาร เรื่อง การส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุเพื่อสังคมสำหรับคนทุกวัยในประเทศอาเซียนบวกสามระหว่างและภายหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ฉบับสมบูรณ์

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของประเทศสมาชิกอาเซียนบวกสามได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และข้อมูลเชิงวิชาการด้านการส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุเพื่อสังคม สำหรับคนทุกวัยในประเทศอาเซียนบวกสามระหว่างและภายหลังสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)”

2) เพื่อพัฒนาความร่วมมือในด้านการส่งเสริมการมีรายได้และมีงานทำของผู้สูงอายุระหว่างและภายหลังสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

3) ประเทศสมาชิกอาเซียนมีเครือข่ายขับเคลื่อนในการดำเนินงานเพื่อพัฒนางานด้านการส่งเสริมการมีรายได้และมีงานทำของผู้สูงอายุของประเทศไทยร่วมกับประเทศอาเซียน และได้รับข้อเสนอต่อความร่วมมืออาเซียนบวกสามด้านผู้สูงอายุในระยะต่อไป

นอกจากนี้ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ซึ่งร่วมกับสถาบันเอเชียศึกษา และสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ในระหว่างการดำเนินโครงการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมรายตำบลแบบบูรณาการ ซึ่งเป็นโครงการที่ได้รับการสนับสนุนภายใต้ “พระราชกำหนดให้อำนาจกระทรวงการคลังกู้เงินเพื่อแก้ไขปัญหา เยียวยา และฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019” ได้เรียนเชิญกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นเจ้าภาพร่วมในกิจกรรมต่างๆ ภายใต้โครงการดังกล่าว เพื่อส่งเสริมนวัตกรรมทางสังคมผ่านกระบวนการความร่วมมือของคนในชุมชน โดยจะประสานขอความร่วมมือจากกรมกิจการผู้สูงอายุ และหน่วยงานในระดับพื้นที่เพื่อการดำเนินงานจะสร้างความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายและการดำเนินการในพื้นที่ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุต่อไป

บทที่ 2

ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการจ้างงาน

ในประเด็นการทำงานของผู้สูงอายุนั้น จำเป็นต้องพิจารณาเงื่อนไขของทั้งฝ่ายผู้สูงอายุและนายจ้าง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการร่วมกันของทั้ง 2 ฝ่าย โดยฝ่ายของนายจ้าง (Marsden, 1999) ได้นำเสนอทฤษฎีระบบของการว่าจ้างงาน (Theory of Employment System) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายข้อจำกัดของนายจ้างในการว่าจ้างงาน กำกับดูแล และประเมินผลของพนักงาน โดยการว่าจ้าง (employment) ที่เกิดขึ้นถูกมองว่าเป็นธุรกรรมทางเศรษฐกิจ (economic transactions) ระหว่างการขายหรือการให้บริการของลูกค้า กับการจ่ายค่าตอบแทนที่วัดจากค่าของงานโดยนายจ้างหรือบริษัท ซึ่งจะเป็นกระบวนการที่ถูกประเมิน (evaluation) ดังนั้น นายจ้างจึงต้องเข้าใจและให้ความสำคัญถึงความความสามารถเฉพาะด้านของแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานสูงอายุที่อาจมีข้อจำกัดหรือเงื่อนไขที่แตกต่างจากแรงงานกลุ่มอื่น ๆ และจัดสรรให้แรงงานเหล่านั้นอยู่ในพื้นที่หรือขอบข่ายงานที่ตรงหรือใกล้เคียงกับความสามารถ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพของตนเองและสอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้จ่ายไป นอกจากนี้ในฝ่ายของลูกค้าเอง จำเป็นต้องมีกฎในการบังคับใช้ในการทำงานที่โปร่งใส สัญญาการว่าจ้างงานจะต้องมีความชัดเจนและยืดหยุ่นเพื่อปกป้องผู้ว่าจ้าง ขณะเดียวกันก็สร้างพันธะสัญญากับลูกจ้างให้มีแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีนี้แบ่งรูปแบบของการว่าจ้างงานออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ (1) **ปฏิบัติตามกฎการทำงานอย่างเคร่งครัด (Work rule post)** เป็นรูปแบบงานที่ให้ความสำคัญกับหน้าที่ของงาน (task) ที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งงานจะต้องมีลักษณะไม่ซับซ้อนมาก ดังนั้น การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและแรงจูงใจจะมีลักษณะของ on-the-job training หรือการฝึกฝนโดยเน้นการลงมือปฏิบัติที่หน้างานเป็นหลัก (2) **ปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย** เป็นรูปแบบงานที่ให้ความสำคัญกับหน้าที่ของงาน (task) โดยงานจะมีลักษณะเฉพาะเจาะจง ดังนั้น จึงต้องมีการฝึกอบรมเฉพาะด้าน (3) **ปฏิบัติงานตามความสามารถที่ได้จ้างเห็นสมควร** เป็นรูปแบบงานที่ลูกจ้างจะถูกจัดไปให้ไปอยู่ในงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ ซึ่งงานในลักษณะนี้จะพิจารณาจากความยากง่ายของงานและทักษะที่จำเป็น และ (4) **ปฏิบัติงานตามความคุณสมบัติที่ลูกจ้างมี** เป็นรูปแบบงานการจัดสรรลูกจ้างให้ไปอยู่ในงานที่ต้องมีการฝึกอบรมด้านทักษะเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถทำงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบที่ 3 และ 4 นั้น จะเน้นการวัดระดับทักษะ การสอบที่ให้ใบมาตรฐานทางวิชาชีพเพื่อบ่งชี้ถึงความชำนาญ หรือความเป็นมืออาชีพในสาขาอาชีพนั้น ๆ

การจ้างงานโดยปกติจะเป็นการจ้างงานตามมาตรฐาน (Standard Employment) ที่มีระบบสายงานหรือกลุ่มงานเป็นตัวกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน และอาจมีการแบ่งลำดับขั้นของ ความเชี่ยวชาญลงไปเพิ่มขึ้น ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้สามารถสะท้อนถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม จากการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามในการจ้างงานแรงงานบางกลุ่ม อาจไม่สามารถเป็นการจ้างงานตาม มาตรฐานได้ ซึ่งหมายรวมถึงการจ้างงานผู้พิการ หรือ ผู้สูงอายุ ซึ่งการจ้างงานที่ไม่ตรงตามมาตรฐานนี้ จะมีความยืดหยุ่นเข้ามาเกี่ยวข้องค่อนข้างสูง โดยตามกรอบแนวคิดของ (Regini, 2000) ได้แบ่ง ประเภทความยืดหยุ่นของการจ้างงานทั้งหมด 4 รูปแบบ โดยในรูปแบบที่ 1 คือ ความยืดหยุ่นในเชิง จำนวน (numerical flexibility) คือการเพิ่ม-ลดจำนวนพนักงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่ เปลี่ยนแปลงในตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป รูปแบบที่ 2 คือ ความยืดหยุ่นในเชิงหน้าที่/ภารกิจ (functional flexibility) เป็นความยืดหยุ่นลักษณะของการหมุนงาน (rotation) ภายใน รูปแบบที่ 3 คือ ความยืดหยุ่นทางด้านโครงสร้างค่าตอบแทน (wage flexibility) เพื่อปรับตามการ เปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน และเพื่อให้แข่งขันได้ต่อไป และรูปแบบที่ 4 คือ ความยืดหยุ่นเชิงการ ปรับเปลี่ยน (temporal flexibility) เป็นความยืดหยุ่นที่ปรับตัวตามการขึ้นลงของความต้องการใน ลักษณะที่เป็นวัฏจักรหรือฤดูกาล ซึ่งความยืดหยุ่นทั้ง 4 ประเภทดังกล่าวนี้ จะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการ ตัดสินใจการว่าจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างบนกระบวนการสื่อสารและเจรจาต่อรอง

นอกจากนี้ในฝ่ายของลูกจ้างหรือผู้สูงอายุ ไม่สามารถแยกส่วนออกมาพิจารณาได้เฉพาะ ประเด็นใดประเด็นหนึ่ง เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นผู้ซึ่งมีการสั่งสมประสบการณ์การใช้ชีวิตมาอย่าง ยาวนาน มีอัตลักษณ์ที่หลากหลาย เช่น ความคิด ความเชื่อ ศาสนา ภาษา ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น ดังนั้นในการจ้างงานผู้สูงอายุนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน รูปแบบงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการประเมินผล ให้สอดคล้องกับ คุณลักษณะ ความต้องการ เงื่อนไข และข้อจำกัดของผู้สูงอายุ

2.1.2 แนวคิดการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีคุณค่า

สถานการณ์การเป็นสังคมสูงวัยที่เกิดขึ้นทั่วโลกนั้น มีความเชื่อมโยงอย่างสำคัญกับจำนวนของ แรงงานที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง จนเกิดความกังวลถึงประเด็นของการขาดแคลนแรงงานซึ่งส่งผลให้การ เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจชะลอตัว แต่ในขณะเดียวกันก็ส่งผลให้ค่าแรงในประเภทรูทกิจที่ขาดแคลน แรงงานเพิ่มสูงขึ้นและเป็นเหตุให้ต้นทุนแรงงานเพิ่มขึ้นด้วย สำหรับกลุ่มประเทศอาเซียนบวกสามที่

ส่วนใหญ่เป็นประเทศกำลังพัฒนาก็ประสบสถานการณ์แบบเดียวกัน โดยสัดส่วนประชากรวัยแรงงานของประเทศในกลุ่มนี้มีแนวโน้มลดลงในทุกประเทศภายในปี พ.ศ.2643 ในขณะเดียวกันอัตราการมีงานทำต่อประชากรทั้งหมดก็ลดลงอย่างชัดเจนในหลายประเทศ จากการคาดประมาณขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พบว่า ประเทศที่อัตราการมีงานทำต่อประชากรมีแนวโน้มลดลง ได้แก่ บรูไน กัมพูชา สิงคโปร์ ไทย เมียนมา ญีปุ่น และจีน

นโยบายหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มจำนวนแรงงานในตลาดแรงงาน คือ การขยายเวลาเกษียณอายุ หรือ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งจากข้อมูลประมาณการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ฐานข้อมูล ILOSTAT) ชี้ให้เห็นว่า อัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นหลายประเทศในกลุ่มอาเซียนบวกสาม เช่น เมียนมา กัมพูชา เวียดนาม บรูไน สิงคโปร์ และเกาหลีใต้ ซึ่งน่าสังเกตว่าการเพิ่มขึ้นของแรงงานกลุ่มนี้มักจะเพิ่มขึ้นในกลุ่มประเทศที่มีสัดส่วนของคนที่ทำงานนอกระบบสูง และกลุ่มประเทศที่มีรายได้ต่อหัวสูง แต่อย่างไรก็ตามนโยบายดังกล่าวก็มีประเด็นท้าทายบางประการในเรื่องของความสมัครใจในการทำงานต่อของผู้สูงอายุ เนื่องด้วยกลุ่มผู้สูงอายุที่ยังทำงานต่อส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีรายได้น้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ซึ่งยังคงมีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพ แต่ในขณะเดียวกันอาจมีข้อจำกัดทางด้านสุขภาพร่างกาย อีกทั้งงานส่วนใหญ่ของผู้ที่มีรายได้น้อยมีแนวโน้มที่จะใช้ความแข็งแรงของร่างกายในการทำงาน ในขณะที่นายจ้างอาจมีความต้องการแรงงานที่มีอายุน้อยกว่า มีสภาพร่างกายที่พร้อมสำหรับการทำงานได้มากกว่า เพื่อให้ได้ผลผลิตที่สูงกว่าและจ่ายค่าจ้างต่ำกว่า ดังนั้นในการดำเนินนโยบายนี้จำเป็นต้องพิจารณาถึงเงื่อนไขและข้อจำกัดของผู้สูงอายุในการหาประเภทงานหรือตำแหน่งงานที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความยั่งยืนมากที่สุด อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาประเภทของงานพบว่า โอกาสสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคบริการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มประเทศอาเซียนบวกสามที่มีแนวโน้มลดการจ้างงานในภาคเกษตรไปยังภาคบริการ เช่น กัมพูชา เมียนมา และอินโดนีเซีย เป็นต้น (รัตติยา, 2561)

เนื่องจากสังคมสูงวัยเป็นความท้าทายที่สำคัญหนึ่งของประเทศไทย รัฐบาลไทยจึงมีแผนระยะยาวผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (The First National Plan for Older Persons 1982-2001) พร้อมทั้งจัดตั้งคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ โดยพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการด้านผู้สูงอายุของประเทศไทย หนึ่งในมาตรการที่สำคัญ คือ ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ – ภาคเอกชน – ภาคประชาชน – ภาคการศึกษา ในการส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าและการมีรายได้ให้กับผู้สูงอายุ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก คือ การส่งเสริมการมีงานทำ การพัฒนาทักษะและฝีมือ และการสร้าง

นโยบายด้านแรงงานเพื่อส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าของผู้สูงอายุควรเชื่อมโยงและครอบคลุมประเด็นทั้ง 8 ประเด็นดังนี้ ผลประโยชน์จากประกันสังคม การสนับสนุนและการดูแลจากสมาชิกในครอบครัว การมีงานทำของสมาชิกในครอบครัว ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ความเชื่อและประเพณี จำนวนแรงงานข้ามชาติ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับแรงงานสูงวัย และประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งวางกรอบเนื้อหาเกี่ยวกับ นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โปรแกรม การริเริ่มและโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของงานในอนาคต ของกลุ่มประเทศอาเซียนบวกหก และตอบสนองต่อ 3 คำถามหลักที่ประกอบไปด้วย 1. ประเทศได้เตรียมแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร โดยเฉพาะการเข้าสู่สังคมสูงวัย อย่างชัดเจนแล้วหรือยัง 2. นโยบายหรือยุทธศาสตร์ดังกล่าวนั้นมีความเชื่อมโยงกับตลาดแรงงานทั้งโดยตรงและโดยอ้อมอย่างไร และ 3. บทบาทของพันธมิตรหรือเครือข่ายทางสังคม รวมถึงภาคเอกชนคืออะไร

ในส่วนของกรอบนโยบาย ASCC Blueprint 2025 มีจุดมุ่งหมายเพื่อชุมชนสังคม – วัฒนธรรมอาเซียนที่มีลักษณะครอบคลุม ยั่งยืน มีพลวัต และเป็นหนึ่งเดียว อีกทั้งยังเน้นการมีเข้ามามีส่วนร่วมจากภาคประชาชนเพื่อให้ภาคประชาชนได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง ประกอบไปด้วย 5 จุดมุ่งหมายคือ 1. มุ่งมั่นที่จะเพิ่มการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อสังคมของประชาชนอาเซียนผ่านกลไกที่รับผิดชอบและครอบคลุมเพื่อประโยชน์ของทุกคน 2. ส่งเสริมการเข้าถึงและโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับทุกคน รวมทั้งส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชน 3. ส่งเสริมการพัฒนาสังคมที่สมดุลและสภาพแวดล้อมที่ยั่งยืนที่ตอบสนองความต้องการในปัจจุบันและอนาคตของผู้คน 4. เพิ่มขีดความสามารถและความสามารถในการตอบสนองโดยรวมและการปรับตัวให้เข้ากับแนวโน้มที่เกิดขึ้นใหม่ 5. เสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและการเป็นสมาชิกเชิงรุกของประชาคมโลก

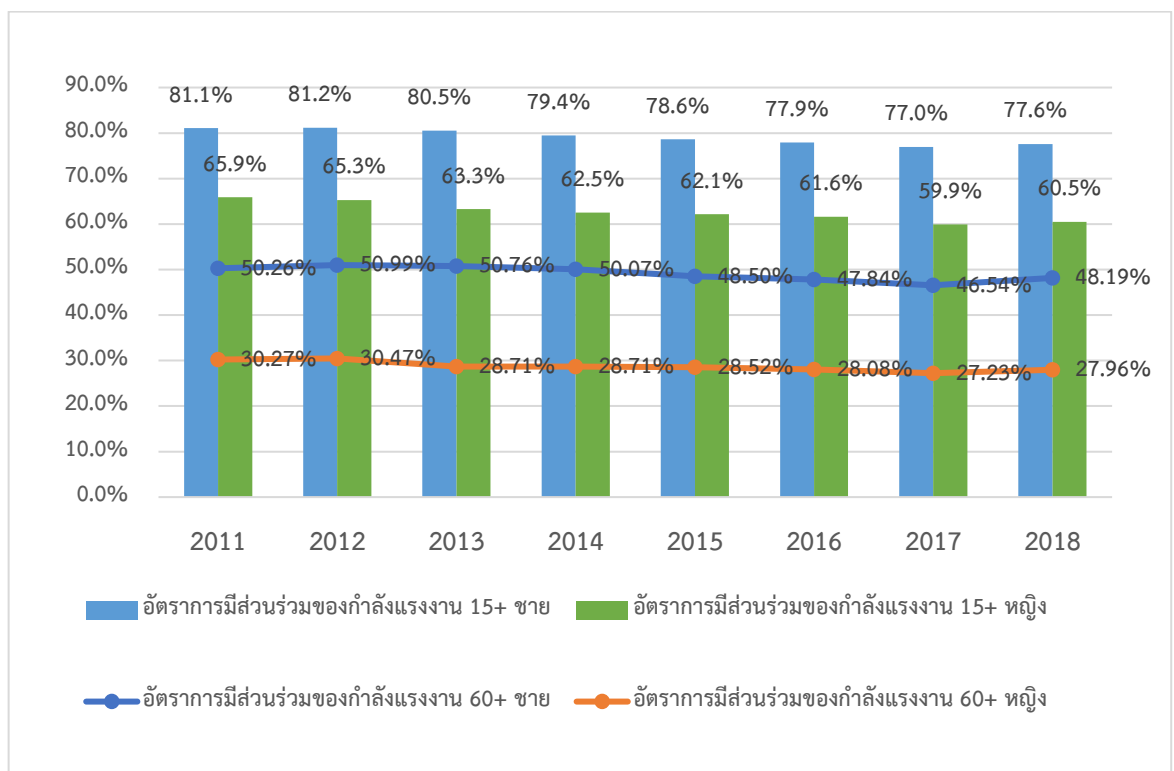
ดังนั้นส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ และสร้างเสริมขีดความสามารถและความสามารถเพื่อให้สามารถทำงานอย่างมีคุณค่าจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในเชิงนโยบาย ทั้งในระดับประเทศและระดับอาเซียนบวกสาม

2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปหลังโควิด-19

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบริบทหลังโควิด-19 ในส่วนนี้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายหลังโควิด-19 รวมทั้งความท้าทายหลักของผู้สูงอายุในการได้ทำงานที่มีคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

ทั้งนี้ ก่อนหน้าโควิด 19 ได้มีความท้าทายในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยแนวโน้มอัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงาน (LFPR) ลดลงระหว่างปี 2554 ถึง 2560 ก่อนที่จะขยับเล็กน้อยในปี 2561 และผู้สูงอายุมีแนวโน้มเผชิญความท้าทายในการเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นหลังโควิด 19

รูปที่ 2-1 อัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานแยกตามเพศ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) พ.ศ. 2554-2561



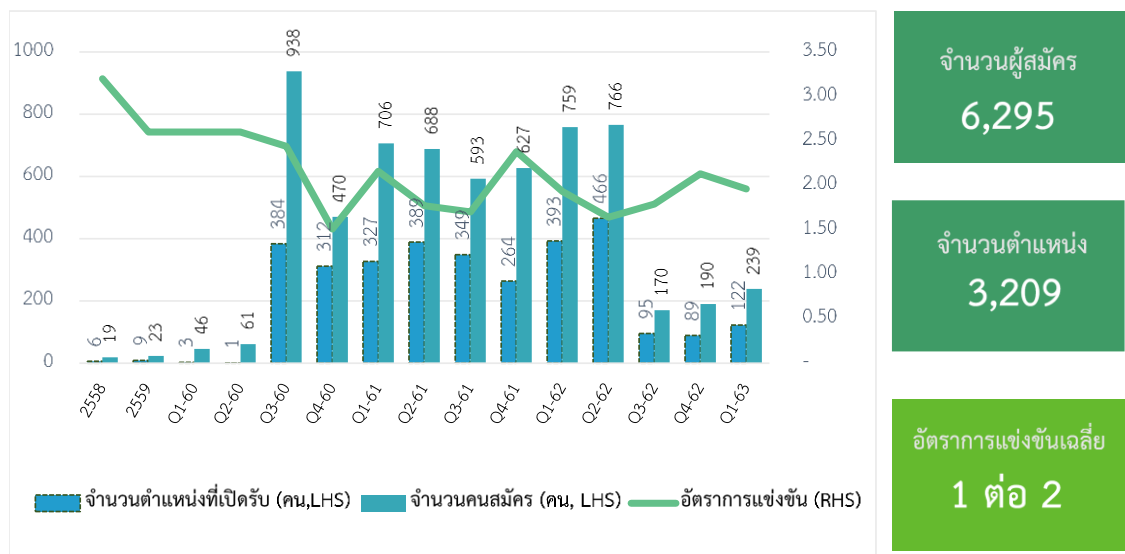
หมายเหตุ: อัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานคำนวณโดยการแสดงจำนวนคนในกำลังแรงงานเป็นเปอร์เซ็นต์ของประชากรในกลุ่มประชากรรุ่นเดียวกัน

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, การสำรวจภาวะการทำงานของแรงงาน, 2554-2561 Q3 (การคำนวณของผู้เขียน)

ในด้านการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุจากฐานข้อมูล Smart Job Center ของกรมการจัดหางาน ระหว่างปี พ.ศ. 2558 ถึงไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ. 2563 ความต้องการแรงงานของผู้สูงอายุมีสัดส่วนน้อยกว่าจำนวนผู้สูงอายุที่ทำการสมัครเข้าทำงานอย่างชัดเจน โดยในปี พ.ศ.2560 ไตรมาสที่ 3

จำนวนตำแหน่งงานที่เปิดรับผู้สูงอายุ มีจำนวน 384 ตำแหน่ง ขณะที่ผู้สมัคร 938 คน หรือ คิดเป็น อัตราส่วนการแข่งขัน ประมาณ 1 ตำแหน่ง ต่อการแข่งขัน 2.44 คน ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ปี พ.ศ.2560 ถึง ปี พ.ศ.2563 พบว่าแนวโน้มอัตราการแข่งขันโดยเฉลี่ยยังคงอยู่ในระดับ 1 ตำแหน่ง ต่อ 2 คนในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งแสดงนัยยะถึงความต้องการแรงงานผู้สูงอายุในตลาดแรงงานที่ค่อนข้างคงที่ ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก

รูปที่ 2-2 แนวโน้มตลาดแรงงานผู้สูงอายุ ระหว่างปี พ.ศ. 2558-2563 (ไตรมาส 1)



ที่มา: ชลธิชา อัศวินรัตน และคณะ (2563) รายงานการศึกษาโครงการรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน ของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง. คำนวนจากฐานข้อมูล Smart Job Center กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาประเภทของงานที่เปิดรับสมัครผู้สูงอายุ (ตารางที่ 2-1) พบว่า 5 อันดับแรก ที่มีจำนวนตำแหน่งที่เปิดรับสมัครผู้สูงอายุมาก ได้แก่ พนักงานบริการ เสมียน และพนักงานในร้านค้าและตลาด (ร้อยละ 49.0) รองลงมา คือ แรงงานในภาคการผลิต (ร้อยละ 27.6) ครู อาจารย์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน นักสังคมสงเคราะห์, ผู้จัดการ/ผู้ประกอบวิชาชีพในภาคธุรกิจ การค้า และการขนส่ง และวิศวกร ผู้ควบคุม นายช่าง และผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการผลิต (ร้อยละ 8.8 ร้อยละ 6.5 ร้อยละ 5.5 ตามลำดับ) ทั้งนี้ สิ่งที่น่าสนใจจากตัวเลขตำแหน่งที่เปิดรับ พบว่ามากกว่าร้อยละ 70 ของตำแหน่งงานที่เปิดรับ เป็นแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะเฉพาะทาง หรือทักษะขั้นสูง แต่เป็นแรงงานทั่วไป โดยใช้ความสามารถพื้นฐาน ที่ไม่มีความซับซ้อนมากและใช้กำลังแรงงานเป็นหลัก

ตารางที่ 2-1 ตำแหน่งงาน 5 อันดับแรก ที่เปิดรับสมัครผู้สูงอายุ ปี พ.ศ. 2558–2563

อันดับ	ตำแหน่งงาน	จำนวนที่เปิดรับ	ร้อยละ
1	พนักงานบริการ เสมียน และพนักงานในร้านค้าและตลาด	1,573	49.0
2	แรงงานในภาคการผลิต	885	27.6
3	ครู อาจารย์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน นักสังคมสงเคราะห์	281	8.8
4	ผู้จัดการ/ผู้ประกอบวิชาชีพ ในภาคธุรกิจ การค้า และการขนส่ง	209	6.5
5	วิศวกร ผู้ควบคุม นายช่าง และผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการผลิต	178	5.5
6	อื่น ๆ	83	2.6
รวม		3,209	100

ที่มา: ชลธิชา อัครนิรันดร์ และคณะ (2563) รายงานการศึกษาโครงการรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง. คำนำชมจากฐานข้อมูล Smart Job Center กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

2.2.1 ความท้าทายของโลกแห่งการทำงานหลังโควิด-19

ในช่วงแรกของการระบาดโควิด-19 นโยบายปิดเมือง และการเว้นระยะห่างทางสังคม ที่รัฐบาลประกาศใช้เมื่อปลายเดือนมีนาคม ปีพ.ศ.2563 นั้น ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจ เช่น สถานศึกษา สถาบันบันเทิง ห้างสรรพสินค้า รวมถึงภาคบริการ ร้านอาหาร และภาคการท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบโดยตรงสูง และในแง่ของพื้นที่พบว่า ผลกระทบรุนแรงกระจุกอยู่ในกรุงเทพฯ และหัวเมืองภาคเหนือ ภาคใต้ และในทุกสถานที่ที่เป็นภาคการท่องเที่ยว ผลกระทบของวิกฤติโควิด-19 ยังส่งผลกระทบต่อแรงงานภาคการเกษตร โดยพบว่ามีการลี้ภัยของคนเมืองกลับภูมิลำเนาเป็นจำนวนมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการใช้ชีวิตอยู่ในเมืองไม่สามารถหาเลี้ยงชีพต่อไปได้ ฉะนั้นการกลับภูมิลำเนาจึงเป็นทางออกอีกทางหนึ่งสำหรับความอยู่รอดและสามารถดูแลตนเองได้

ศูนย์ประสานงานวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับภาคีได้จัดทำการศึกษา เรื่อง ตลาดแรงงานไทยหลังยุคโควิด-19 ผลของการสัมมนาชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าแรงงานในหลายภาคอุตสาหกรรมต้องมีการปรับตัวอย่างมากหลังวิกฤติโควิด-19 โดยแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจะต้องเป็นแรงงานที่มีการพัฒนาองค์ความรู้อย่างมากในอนาคต เช่น การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เป็นต้น เพราะเป็นการสร้างประสบการณ์ที่แตกต่างและดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวไทยและต่างประเทศที่เพิ่มขึ้น และในอนาคตหากแรงงานมีความต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาทักษะความสามารถให้หลากหลาย (Multi-Function) เพื่อเพิ่มศักยภาพ และโอกาสในการทำงาน

ในด้านประกันสังคม สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลกระทบต่อประชาชนทุกกลุ่มอาชีพ จากการปรับตัวไม่ทันต่อมาตรการล็อกดาวน์ ดังจะเห็นได้ว่าผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ในระบบประกันสังคม จะได้รับความคุ้มครองจากสถานการณ์ภัยพิบัติที่เกิดจากโรคระบาดโควิด-19 โดยได้รับเงินทดแทนกรณีว่างงาน จากกองทุนประกันสังคมในอัตราร้อยละ 62 ของค่าจ้าง ไม่เกิน 90 วัน ดังนั้น ภายหลังจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 สิ้นสุดหรือทุเลาเบาบางลงควรมีส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบในกลุ่มอาชีพต่างๆ ที่ยังไม่ได้เข้าสู่ระบบความคุ้มครองประกันสังคมให้ความสำคัญของการสร้างหลักประกันทางสังคมให้กับตนเอง โดยสมัครขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ในระบบประกันสังคม ซึ่งจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เมื่อต้องหยุดงานเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากกองทุนประกันสังคม ในอัตราร้อยละ 300 บาท ไม่เกิน 30 วันต่อปี ทั้งนี้ เพื่อเป็นหลักประกันความคุ้มครองทางสังคมที่แรงงานนอกระบบมีโอกาสเลือกซื้อความคุ้มครองได้ตามความสมัครใจจากระบบประกันสังคมมาตรา 40

วิกฤติโควิด-19 ยังเข้ามาเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในอนาคต รวมถึงคุณลักษณะของแรงงานที่เป็นที่ต้องการ อันเนื่องมาจากต้องใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานตอนต้นที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตอันใกล้ กลุ่มที่ไม่มีหลักประกันทางสังคมจะได้รับผลกระทบมากที่สุด ซึ่งตลาดแรงงานไทยมีลักษณะเฉพาะคือ มีแรงงานนอกระบบขนาดใหญ่ ข้อมูลการสำรวจการทำงานของประชากรในปี พ.ศ.2561 พบว่ามากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 55) หรือประมาณ 21.2 ล้านคน จากคนทำงานทั้งหมดประมาณ 38 ล้าน ส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรอยู่นอกระบบ 11.1 ล้านคน ในขณะที่ถ้ามาดูมุมมองด้านอายุ กลุ่มแรงงานเยาวชนไทย (อายุ 15-25) ทำงานในภาคนอกระบบถึง 1.8 ล้านคน

นอกจากนี้ ยังมีงานศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่ากลุ่มแรงงานตอนต้น (15-24 ปี) ทำงานกระจุกตัวอยู่ในสาขาที่มีความเสี่ยงได้รับผลกระทบจากวิกฤติโควิด-19 มากกว่าแรงงานผู้ใหญ่ (25-64 ปี) โดยยกตัวอย่างในกลุ่มประเทศ EU-27 เช่น ในประเทศสเปน อังกฤษ อิตาลี ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศที่มีขนาดของธุรกิจบริการ โดยเฉพาะด้านการท่องเที่ยวขนาดใหญ่ และเมื่อกลับมาดูในกรณีของไทยก็พบในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เรามีวัยแรงงานตอนต้น (อายุ 15-29) ที่ทำในภาคงานที่มีความเปราะบางมากกว่าคนทำงานในวัย 30 ปีขึ้นไป โดยพบว่ามีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 60 ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในกลุ่มงานธุรกิจค้าปลีก และงานในภาคบริการ เช่น งานในภัตตาคาร และโรงแรม

สถานการณ์โรคระบาดส่งผลให้เกิดการเลิกจ้างแรงงานจำนวนมาก หลายกลุ่มปรับตัวโดยเดินทางกลับภูมิลำเนา เปลี่ยนอาชีพกลายเป็นแรงงานนอกระบบ บางกลุ่มหางานใหม่ในเมือง แต่มีอำนาจต่อรองกับนายจ้างน้อยลง ในส่วนของแรงงานนอกระบบ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ยังไม่ชัดเจน การย้ายกลับภูมิลำเนาของแรงงานทำได้ลำบาก ทำให้ไม่ได้มีการย้ายกลับภูมิลำเนาในทันที เกิดปัญหาในการประกอบอาชีพซึ่งต้องพบปะผู้คน รวมถึงมีปัญหาเรื่องการอยู่อาศัย มีข้อกังวลเรื่องรายได้ที่ลดลงถึง 80-90% ซึ่งมีสาเหตุมาจากความกังวลเรื่องโรคระบาด ทั้งจากฝ่ายครอบครัว นายจ้าง และลูกค้า ทำให้ต้องหยุดงานหรือลดเวลาดำเนินงาน

กลุ่มที่เปลี่ยนอาชีพใหม่ยังไม่มีหลักประกันความมั่นคงและอาจกลับไปว่างงานอีก และอาจกลายเป็นแรงงานนอกระบบถาวรในที่สุด เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานไร้ฝีมือ การ reskill หรือ upskill จึงทำได้ยาก ส่วนกลุ่มที่ไม่ถูกเลิกจ้างก็อาจถูกลดชั่วโมงงาน ส่งผลให้ต้องทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อเพิ่มช่องทางและระดับของรายได้ โดยในระยะสั้นต้องดูแลแรงงานนอกระบบกลุ่มเดิมให้ดำรงชีพต่อไปได้หลังเหตุการณ์โรคระบาด และในระยะยาวต้องหามาตรการผ่อนคลายเรื่องการประกอบอาชีพของแรงงานกลุ่มนี้ (Thai Publica, 2020)

ในส่วนของแรงงานสูงอายุ การระบาดของโควิด-19 ยิ่งกระตุ้นให้เกิดประเด็นท้าทายต่างๆ การที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็ว เชื้อไวรัสโควิด-19 ส่งผลให้ประชากรสูงอายุมีสภาพร่างกายและภูมิคุ้มกันต่ำลง เสี่ยงติดเชื้อ และเสี่ยงตายมากกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ เห็นได้จากอัตราการป่วยตายของโควิด-19 ที่สะท้อนว่าหากผู้สูงอายุติดเชื้อไปแล้ว มีโอกาสเสียชีวิตสูงกว่าวัยอื่น ๆ อย่างชัดเจน และด้วยเหตุนี้รัฐจึงมีนโยบาย “อยู่บ้าน ลดเชื้อ เพื่อชาติ” เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้สูงอายุออกไปเสี่ยงกับการติดเชื้อภายนอก ซึ่งเป็นนโยบายที่ขัดกับนโยบายสนับสนุนการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ผ่านมา ที่ต้องการให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในการเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และที่น่าเป็นกังวลกว่านั้นคือผู้สูงอายุจำเป็นต้องทำงาน เพราะส่วนใหญ่ยังมีรายได้ค่อนข้างต่ำ อยู่ในภาวะยากจน มีหนี้สิน และไม่มีเงินออม ทั้งนี้เมื่อพิจารณานโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในอนาคตก็มีความไม่แน่นอนว่าจะยังสามารถเป็นไปได้อยู่หรือไม่ โดยเฉพาะหากเรามองถึงกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง คือ กลุ่มที่อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป ก็เป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่น่าเป็นกังวล เพราะเป็นกลุ่มที่ถูกให้ออกจากงาน และหากกลุ่มคนนี้ไม่มีการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับต่อตลาดแรงงานใหม่ ก็มีความเสี่ยงที่จะกลายเป็นคนตกงานอย่างถาวร

2.2.2 ความท้าทายหลักของผู้สูงอายุในการทำงานหลังโควิด-19

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ประกอบกับมีการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและตลาดแรงงานครั้งสำคัญจาก “การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4” ที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดงานในรูปแบบใหม่ เช่น การทำงานโดยผ่าน Platform (Platform economy) ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Working System) ในหลายรูปแบบ เช่น การจ้าง/ทำงานแบบงานรายชิ้นหรือรายวันหรือรายครั้ง การจ้าง/ทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) รวมถึงการจ้าง/ทำงานจากที่ไหนก็ได้ (Remote Working) ซึ่งงานที่เกิดขึ้นดังกล่าวนี้ หากพิจารณาถึงข้อจำกัดและเงื่อนไขของผู้สูงอายุนั้นว่าเป็นรูปแบบงานที่ค่อนข้างเหมาะสมกับผู้สูงอายุ มีความยืดหยุ่น และไม่ผูกมัดผู้สูงอายุจนเกินไป แต่ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ คือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานของผู้สูงอายุยังค่อนข้างมีข้อจำกัด

การยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology Acceptance Model) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและปรับปรุงเพิ่มเติมจากทฤษฎีการกระทำเชิงเหตุผล (Theory of reasoned Action: TRA) เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมการใช้ที่เกิดขึ้นจริง ประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ (Davis, 1989) ได้แก่ (1) ปัจจัยภายนอก (External Variable) เช่น ประสบการณ์ความรู้ ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรมทางสังคม เป็นต้นที่ส่งผลต่อความรับรู้ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป (2) การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ (Perceived Usefulness) หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนจะรับรู้ประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อตนเอง ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติและความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมการใช้งาน (3) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดในการรับรู้ของการนำไปใช้แล้วเกิดความสำเร็จว่าตรงตามที่ต้องการหรือไม่ และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศ (4) ทัศนคติที่มีต่อการใช้เทคโนโลยี (Attitude toward) หมายถึง ทัศนคติ และความสนใจที่จะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งทัศนคติที่มีต่อการใช้งานได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศ และการรับรู้ว่าเป็นเทคโนโลยีสารสนเทศที่ง่ายต่อการใช้งาน ในขณะที่ความตั้งใจแสดงพฤติกรรมการใช้งานได้รับอิทธิพลจากทัศนคติที่มีต่อการใช้งานและการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศ และส่งผลให้เกิดการยอมรับและนำไปใช้งานจริง (5) เจตนาที่จะใช้เทคโนโลยีของผู้ใช้ (Behavior Intention to use) หมายถึง ความตั้งใจที่ผู้ใช้จะพยายามใช้งาน หรือความเป็นไปได้ที่ผู้ใช้จะยอมรับและมีความตั้งใจ หรือทำที่ที่จะใช้เทคโนโลยีต่อไปในอนาคต และ (6) การนำไปใช้จริง (Actual System Use) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก ที่รับเอาเทคโนโลยีไปใช้จริง

ดังนั้น สิ่งที่ทำห้ายต่อประเด็นการทำงานของผู้สูงอายุนี้ คือ การกระตุ้นให้ผู้สูงอายุมีการยอมรับการใช้เทคโนโลยี โดยจำเป็นต้องส่งเสริมให้ผู้สูงอายุปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยี เปลี่ยนรูปแบบการใช้งานจากการใช้เทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือการสื่อสาร หรือ เพื่อความบันเทิง แต่ให้เห็นประโยชน์ที่ได้รับในเชิงเศรษฐกิจ การทำงาน หรือการหารายได้เพิ่มมากขึ้น

บทที่ 3

สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับโควิด-19 และการทำงานของผู้สูงอายุเบื้องต้น

3.1 ผลกระทบจากโควิด-19 ต่อประเทศอาเซียนบวก 3

ณ ปัจจุบันทั่วโลกมีจำนวนผู้ติดเชื้อโควิด-19 ไปแล้วมากกว่า 180 ล้านคน และมีผู้เสียชีวิตมากถึง 3.9 ล้านคน โดยเมื่อพิจารณาในภูมิภาคเอเชียและเครือข่ายอาเซียนบวกสามแล้ว จะเห็นได้ว่าประเทศที่มีผู้ติดเชื้อมากที่สุดในภูมิภาค ได้แก่ อินโดนีเซีย, ฟิลิปปินส์ และมาเลเซีย ตามลำดับ โดยในปี 2564 นี้ นับว่าเป็นการระบาดระลอกที่ 3 ประเทศไทยถือเป็นประเทศที่มีผู้ติดเชื้อค่อนข้างสูง และยังไม่สามารถจัดการเรื่องการจัดหาวัคซีนได้เต็มที่ โดยปัจจุบันมีผู้ติดเชื้อรวมอยู่ที่ 259,301 คน และเสียชีวิตรวม 2,023 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2564 จาก WHO)

ตารางที่ 3-1 จำนวนผู้ติดเชื้อโควิด-19 ทั่วโลกและประเทศสมาชิกอาเซียนบวกสาม (ยืนยัน ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2564)

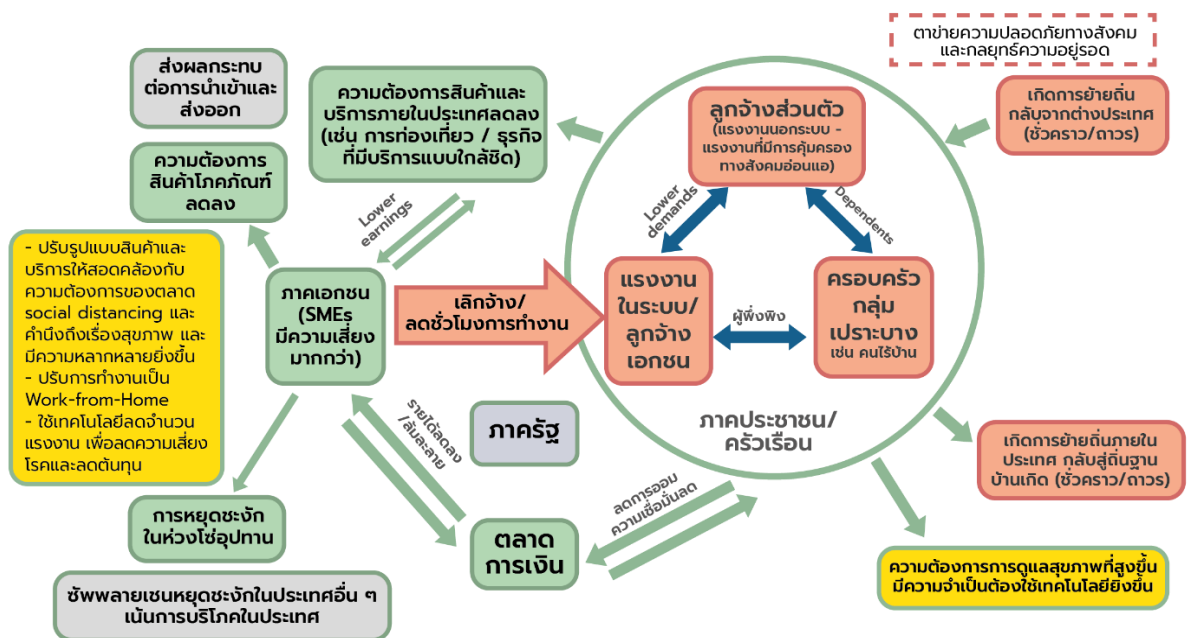
ประเทศ	COVID-19			
	จำนวนประชากร 1/	จำนวนผู้ติดเชื้อ 2/	เสียชีวิต 2/	รับวัคซีน (โดส) 2/
ทั่วโลก	7,800,000,000	181,521,067	3,937,437	2,915,585,482
ญี่ปุ่น	126,476,461	798,159	14,740	
เกาหลีใต้	51,269,185	156,961	2,018	
สาธารณรัฐประชาชนจีน	1,471,286,879	118,503	5,490	
อินโดนีเซีย	273,523,615	2,178,272	58,491	
ฟิลิปปินส์	109,581,078	1,408,058	24,557	
มาเลเซีย	32,365,999	745,703	5,108	
พม่า	54,409,800	157,277	3,334	
สิงคโปร์	5,850,342	62,563	36	
ไทย	69,799,978	259,301	2,023	
เวียดนาม	97,338,579	16,507	80	
กัมพูชา	16,718,965	49,255	575	
บรูไนดารุซซาลาม	437,479	206	3	
ลาว	7,275,560	2,110	3	

ที่มา: 1. COVID-19 Dashboard by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University (JHU) 2. WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard (WHO, 2021)

3.2 ผลกระทบของโควิด 19

ส่วนผลกระทบของโควิด 19 มาจากผลกระทบจากหลายด้านทั้งในด้านของการปรับเปลี่ยนรูปแบบสินค้าบริการรูปแบบของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป และผลกระทบจากทางมาตรการด้านสุขภาพ ทั้งนี้ผลกระทบที่เกิดขึ้นเกิดขึ้นกับทั้งลูกจ้างส่วนตัวครอบครัวและตัวแรงงานเอง และนอกเหนือจากคนที่อยู่ในประเทศแล้วกลุ่มคนที่อยู่จากต่างประเทศเช่นแรงงานไทยในต่างประเทศก็จะกลับมายังประเทศไทยด้วย ซึ่งมีผลทำให้โครงสร้างความการอยู่อาศัยของประชากรเปลี่ยนแปลงไปและส่งผลกระทบต่อผู้สูงอายุด้วย

รูปที่ 3-1 สรุปผลกระทบและความเชื่อมโยงในภาวะโควิด 19



ที่มา: คณะกรรมการการแรงงาน จัดทำเมื่อวันที่ 1 ก.พ. 64

3.3 ประเภทของแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19

แรงงานทุกประเภทได้รับผลกระทบจากโควิด-19 ทั้งสิ้นโดย อาชีพที่ได้รับผลกระทบมาก/หัตถ์ประกอบด้วยแรงงานจากภาคบริการ (4.4 ล้านคน) ภาคการท่องเที่ยว (2.5 ล้านคน) ภาคอุตสาหกรรมและการผลิต (1.5 ล้านคน) และภาคการเกษตร (0.37 ล้านคน) ส่วนอาชีพที่ได้รับผลกระทบน้อย/ขยายตัวได้แก่แรงงานด้านสุขภาพและการสังคมสงเคราะห์ด้านธุรกิจออนไลน์, ด้านธุรกิจการขนส่งสินค้าและอาหาร ฯลฯ (สภาพัฒน์, 2563; ILO, 2020) โดยได้จำแนกประเภทและผลกระทบตามตารางที่ 3-2 ดังนี้

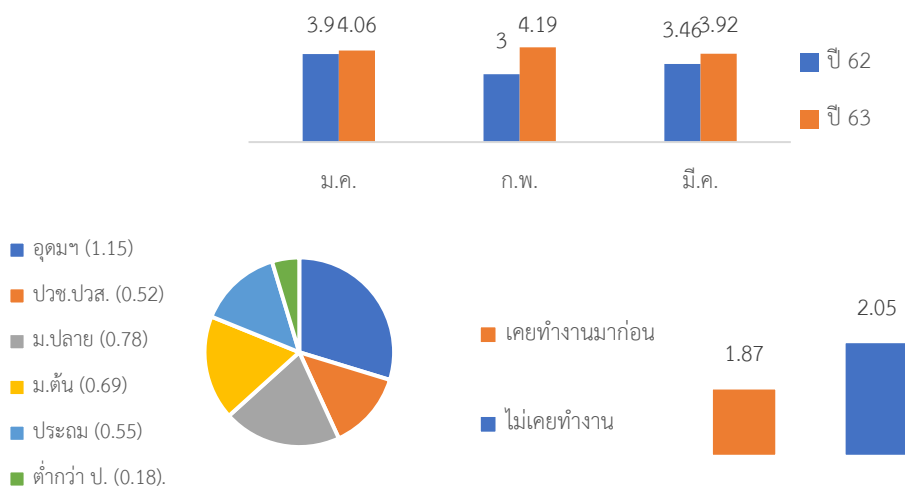
ตารางที่ 3-2 ประเภทของแรงงานและผลกระทบจากโควิด-19

ประเภทแรงงาน	ผลกระทบ
ในระบบ	ถูกเลิกจ้าง หยุตงานโดยไม่รับค่าจ้าง ลดการทำงาน ให้เกษียณก่อนกำหนด
นอกระบบ	จำกัดพื้นที่ทำกิน ขาดสวัสดิการที่เป็นธรรม ไม่มีหลักประกันทางสังคม
วัยแรงงานตอนต้น	ว่างงานเพราะขาดทักษะจำเป็น และการจ้างงานหดตัว
ย้ายถิ่น	ย้ายถิ่นจากต่างประเทศสู่ในประเทศ จากเมืองสู่ชนบท ว่างงาน
ก่อนเกษียณ	ถูกให้หยุดงาน ขาดทักษะใหม่
สูงอายุ	ถูกเลิกจ้าง ปรับตัวไม่ทันกับเทคโนโลยี ทำให้กลับสู่ตลาดแรงงานยาก
ข้ามชาติ	ถูกเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ส่งกลับประเทศ ขาดหลักประกันทางสังคม
ลูกจ้างชั่วคราว	มีการจ้างงานแบบใหม่ เช่น รับส่งสินค้า-อาหาร แต่ไม่มีหลักประกันทางสังคม

ที่มา: คณะกรรมการการแรงงาน จัดทำเมื่อวันที่ 1 ก.พ. 64

เห็นได้ชัดว่าจำนวนผู้ว่างงานของปี พ.ศ.2563 เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีสัดส่วนของผู้ที่ว่างงานที่เคยทำงานมาก่อนและไม่เคยทำงานมาเลยในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน

รูปที่ 3-2 จำนวนผู้ว่างงานเทียบกับปีที่ผ่านมา, จำแนกตามระดับการศึกษา, จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (แสนคน)



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, มีนาคม 2563

ระยะสั้น – กลุ่มเปราะบางที่ได้รับผลกระทบหนักต้องได้รับความช่วยเหลือเร่งด่วน

- กลุ่มแรงงานในระบบ - กิจการถูกสั่งปิด/หยุดการผลิตชั่วคราว ทั้งในภาคการผลิตและบริการ ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากมาตรการล็อกดาวน์ของรัฐ เช่น กลุ่มธุรกิจการท่องเที่ยว โรงแรม ที่พัก อุตสาหกรรมการผลิต ทำให้แรงงานอาทิ เลิกจ้าง ให้หยุดงานไม่ได้รับค่าจ้าง ลดเวลาทำงาน เกษียณก่อนกำหนด ทำงานที่บ้านโดยไม่ได้รับเงินสนับสนุน
- กลุ่มแรงงานนอกระบบ - โดยเฉพาะแรงงาน outsource ของการผลิตในระบบ กลุ่มแรงงานอิสระที่ไม่อยู่ภายใต้ระบบประกันสังคม เช่น หาบเร่แผงลอย ชักรถแท็กซี่ มอเตอร์ไซด์รับจ้าง ได้รับผลกระทบจากพื้นที่ค้าขายถูกปิด ผู้บริโภคน้อยลง ความสามารถในการจ่ายน้อยลง ใช้จ่ายและเดินทางน้อยลง
- กลุ่มแรงงานข้ามชาติ - ที่ยังคงทำงานอยู่ในประเทศ และอยู่ในกระบวนการขออนุญาตทำงาน หรือต่ออายุ ได้รับผลกระทบทั้งถูกเลิกจ้างแบบไม่ได้รับเงินชดเชย ลดค่าจ้าง โดยที่ไม่มีหลักประกันสุขภาพ เนื่องจากอยู่ในช่วงรอต่ออายุการทำงาน

ระยะสั้น – กลุ่มแรงงานอื่น ๆ ที่ต้องส่งเสริมให้เข้าสู่ตลาดแรงงานได้ในระยะต่อไป

- กลุ่มแรงงานตอนต้น - ที่กำลังจะจบการศึกษา หรือเพิ่งจบการศึกษา ไม่สามารถหางานทำได้ เนื่องจากกิจการส่วนใหญ่ถูกปิด หรือต้องลดค่าใช้จ่ายในการจ้างคนทำงาน ทำให้ไม่เปิดรับคนใหม่เข้าทำงาน
- กลุ่มแรงงานสูงอายุ - โดยเฉพาะที่ทำงานในภาคบริการ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ ไม่ได้รับการคุ้มครองจากระบบประกันสังคม ก็ถูกเลิกจ้าง หรือเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้าง เพื่อลดต้นทุนการจ้างของกิจการ
- กลุ่มแรงงานก่อนเกษียณ (45 – 59 ปี) - ได้รับผลกระทบถูกให้หยุดงานและอาจไม่ได้กลับเข้าสู่การทำงานอีก ซึ่งหากหลุดออกจากงานไปและสามารถปรับตัวหรือพัฒนาทักษะฝีมือให้กลับเข้ามาอยู่ในตลาดแรงงานได้ใหม่ จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุ
- กลุ่มแรงงานย้ายกลับถิ่น - ทั้งจากเขตเมืองภายในประเทศไทย และแรงงานคืนถิ่นจากต่างประเทศ ต้องได้รับการส่งเสริมให้มีการจ้างงานระยะสั้นในชุมชนท้องถิ่น และเข้าถึงมาตรการเยียวยาต่าง ๆ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ในช่วงไม่มีงาน

3.4 ข้อมูลพื้นฐานของผู้สูงอายุที่มีความเชื่อมโยงกับการทำงานก่อนและหลังสถานการณ์การเกิด การแพร่ระบาดโควิด-19

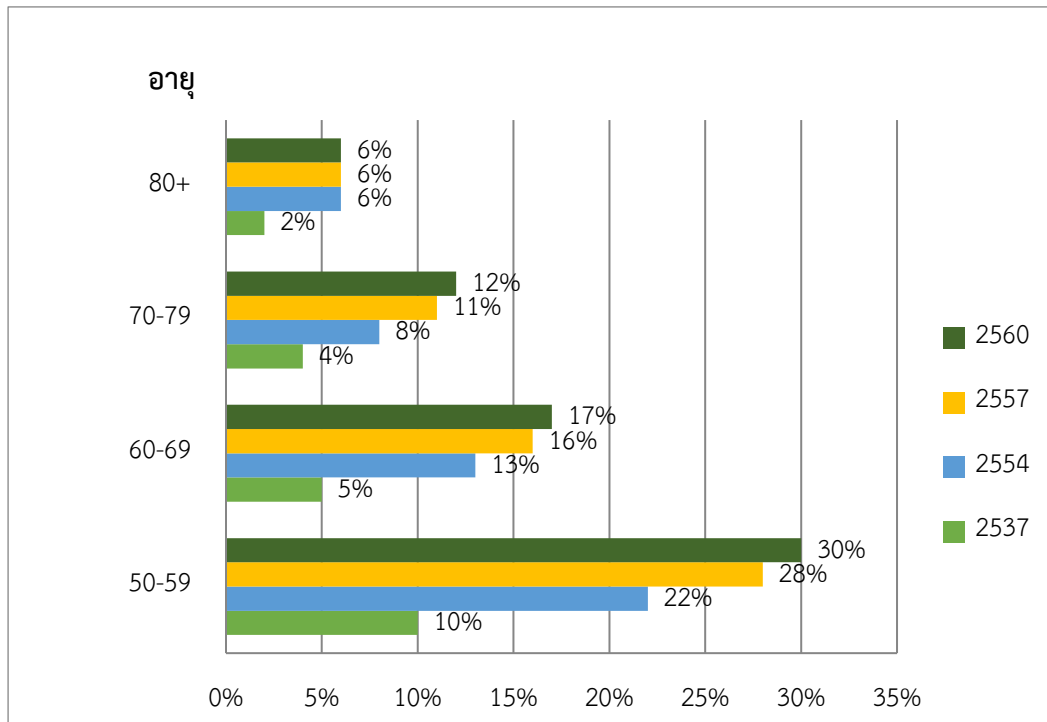
ระดับการศึกษาที่สำเร็จ และการอ่านออกเขียนได้มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับรายได้และการ ทำงานทั้งก่อนและหลังการเกษียณอายุ เนื่องจากจะส่งผลต่อความสามารถของผู้สูงอายุในการเข้าถึง ข้อมูลที่สำคัญและบริการด้านสุขภาพ รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ดังนั้นความสำเร็จใน ด้านการศึกษาที่เพิ่มขึ้นในกลุ่มคนไทยที่มีอายุมากขึ้นอาจมีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในการดำเนินงาน การปรับปรุงระดับการศึกษาของผู้สูงอายุนั้นต่อไปแสดงให้เห็นอย่าง ชัดเจนในรูปที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 การบรรลุการศึกษาของคนอายุ 50 ปีขึ้นไป (แบ่งเป็นร้อยละ)

	แบ่งตามจำนวนร้อยละ						รวม
	ไม่ได้เรียน	ต่ำกว่าป.4	จบป.4 - ป.6	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	สูงกว่ามัธยม	
รวม							100%
50+	7.0	3.2	68.3	5.2	6.6	9.8	
50-59	3.8	1.9	64.1	7.5	9.4	13.4	
60+	9.7	4.3	71.8	3.3	4.2	6.6	
ช่วงอายุ							
50-54	3.6	1.8	62.7	7.6	11.2	13.2	
55-59	4.0	2.0	65.5	7.3	7.7	13.6	
60-64	5.4	2.8	73.8	4.2	4.4	9.4	
65-69	7.1	3.4	74.0	3.7	4.6	7.3	
70-74	10.3	4.4	71.9	3.5	5.0	4.9	
75-79	13.0	5.7	71.0	1.9	4.0	4.4	
80+	21.4	8.2	63.9	1.6	2.1	2.8	

ที่มา: Teerawitchchainan, B. et al. (2019). The Situation of Thailand's Older Population: An Update Based on the 2017 Survey. London: HelpAge International

รูปที่ 3-3 จำนวนร้อยละของการศึกษาขั้นต้นระดับประถมศึกษาของคนอายุ 50 ปีขึ้นไปแบ่งตามช่วงอายุ แยกตามปี พ.ศ. 2537, 2554, 2557 และ 2560



ที่มา: Teerawitchichainan, B. et al. (2019). The Situation of Thailand's Older Population: An Update Based on the 2017 Survey. London: HelpAge International

กิจกรรมออนไลน์ที่คนรุ่น Baby Boomer ใช้งานมากที่สุดได้แก่ Social Media เช่น LINE หรือ Facebook รองลงมาได้แก่การค้นหาข้อมูล และการอ่านหนังสือ ข่าว หรือบทความออนไลน์ ดังปรากฏในตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 จำนวนร้อยละของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในคนแต่ละรุ่นจำแนกตามกิจกรรมออนไลน์

กิจกรรมออนไลน์	Gen Z	Gen Y	Gen X	Baby Boomer
Social Media	87.1%	93.7%	87.9%	82.5%
ดูหนัง/ฟังเพลง	69.2%	73.6%	67.9%	60.6%
ค้นหาข้อมูล	54.6%	72.3%	72.0%	69.0%
อีเมล	31.8%	63.1%	69.9%	64.2%
การชำระเงินออนไลน์	31.6%	62.6%	64.8%	58.8%
อ่านหนังสือ/ข่าว/บทความ	50.5%	56.5%	58.8%	67.5%
ซื้อสินค้า/บริการออนไลน์	38.5%	59.0%	59.6%	49.6%
การสื่อสาร	36.8%	50.5%	52.5%	51.5%
เล่นเกม	47.0%	37.8%	24.0%	18.1%

กิจกรรมออนไลน์	Gen Z	Gen Y	Gen X	Baby Boomer
สตรีมมิง	24.7%	29.8%	30.2%	31.9%
ดาวน์โหลด	42.3%	39.6%	22.7%	20.6%
สั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชัน	16.1%	30.7%	21.7%	14.2%
ซื้อตั๋วออนไลน์	15.9%	31.0%	19.7%	12.2%
จองโรงแรม/ที่พัก	7.0%	28.2%	27.2%	18.8%
E-learning	33.9%	25.9%	19.4%	14.6%
เรียนภาษาพาหนะในเครือข่ายผู้ให้บริการ	13.9%	25.5%	15.9%	9.5%
บริการของทางภาครัฐ	4.2%	20.1%	24.2%	25.7%
บริการส่งพัสดุ	14.2%	19.7%	16.8%	12.4%
ขายสินค้า/บริการ	7.8%	17.5%	15.5%	8.6%
สมัครงานออนไลน์	7.5%	17.8%	5.6%	3.1%
การลงทุน	2.5%	12.7%	14.5%	17.5%

ที่มา: Electronic Transactions Development Agency (ETDA), Ministry of Digital Economy and Society. (2020). Thailand Internet User Behavior 2019 (ETDA, 2020)

เมื่อพิจารณาตารางที่ 3-5 จะเห็นว่าการลดลงอย่างรวดเร็วของจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานในปี พ.ศ.2560 นอกจากนั้น ผู้สูงอายุในชนบทที่ทำงานมีจำนวนสูงกว่าผู้สูงอายุในเมือง สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มที่สูงขึ้นของคนในชนบทที่จะมีส่วนร่วมในภาคการเกษตรเพิ่มมากขึ้น และผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่ทำงานในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมาในปี พ.ศ. 2560 ส่วนใหญ่ (เกือบร้อยละ 60) มีส่วนร่วมในภาคเกษตรกรรม (รวมถึงประมง) ซึ่งเป็นระดับที่สูงกว่าประชากรวัยทำงานที่อายุน้อยกว่า

จากรายงานการสำรวจผู้สูงอายุปี พ.ศ. 2560 “2017 Survey of Older Persons” (NSO, 2017) ร้อยละ 38 ของคนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปรายงานว่าต้องทำงานในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา โดยการทำงานเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญและเป็นไปได้สำหรับผู้สูงอายุ และมีแหล่งรายได้สำคัญอื่น ๆ ได้แก่ โครงการ Old Age Allowance (OAA) หรือเบี้ยผู้สูงอายุจากรัฐบาลและเงินช่วยเหลือจากลูกหลาน ดังตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 ร้อยละของจำนวนแรงงานสูงอายุ 60 ปีขึ้นไปที่ยังคงทำงาน ภายใน 12 เดือนที่ผ่านมา แบ่งตามปี พ.ศ. 2537, 2550, 2554, 2557 และ 2560

	พ.ศ. 2537	พ.ศ. 2550	พ.ศ. 2554	พ.ศ. 2557	พ.ศ. 2560
รวมทั้งหมด	38.5	37.7	42.7	40.5	37.6
อายุ					
60-64	58.1	58.6	66.0	64.2	60.8
65-69	43.9	39.6	49.6	48.7	45.3
70-74	20.3	23.4	29.2	27.8	24.0
75-79	11.5	14.5	18.4	17.5	14.9
80+	4.9	5.4	6.1	5.8	4.6
เพศ					
ชาย	50.2	48.9	54.5	51.1	48.8
หญิง	29	28.2	33.4	31.7	28.5
แหล่งที่อยู่					
เมือง	27.3	27.9	33.2	34.0	32.0
ชนบท	43.3	42.1	47.5	44.9	41.6

ที่มา: รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560, สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2017)

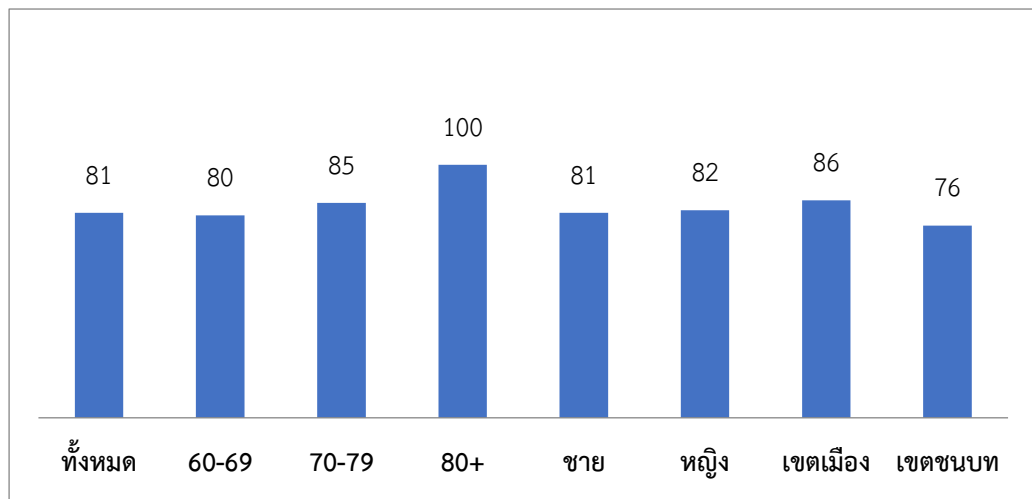
ตารางที่ 3-6 แหล่งรายได้หลักของแรงงานสูงอายุ 60 ปีขึ้นไป แบ่งตามปี พ.ศ. 2537, 2550, 2554, 2557 และ 2560

แหล่งรายได้	พ.ศ. 2537	พ.ศ. 2550	พ.ศ. 2554	พ.ศ. 2557	พ.ศ. 2560
การทำงาน	31.5	28.9	35.1	33.8	30.9
บำเหน็จ/บำนาญ	4.0	4.4	6.0	4.8	5.9
เบี้ยยังชีพจากราชการ	0.0	2.8	11.4	14.9	19.9
ดอกเบี้ย/เงินออม/ค่าเช่า	1.7	2.9	2.6	3.8	2.3
คู่สมรส	4.6	6.1	3.1	4.3	4.5
ลูกหลาน	54.1	52.3	40.1	36.8	34.9
ญาติพี่น้อง	2.4	2.3	1.5	1.4	1.3
อื่น ๆ	1.7	0.5	0.2	0.2	0.2
รวม	100	100	100	100	100

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2017)

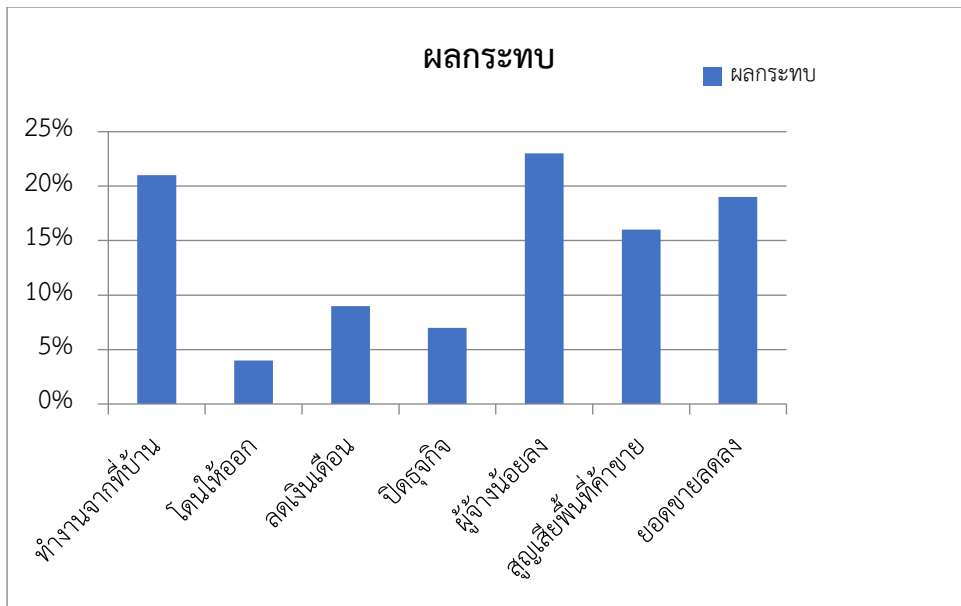
จากรูป 3-4 แสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุที่ทำงานในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 81) ประสบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในช่วงการระบาดใหญ่ของโควิด-19 เนื่องจากมาตรการของรัฐในการควบคุมการแพร่ระบาด ทั้งนี้จำนวนร้อยละของผู้สูงอายุในรายงานยังเพิ่มสูงขึ้นตามช่วงอายุด้วย และส่งผลกระทบต่อผู้สูงอายุที่อยู่ในเขตเมืองมากกว่าในชนบท และส่งผลกระทบด้านการจ้างงาน โดยมีผู้ต้องการจ้างงานน้อยลง และกระทบต่อคนที่ทำงานจากบ้าน (Work from Home) ดังแสดงในรูปที่ 3-5

รูปที่ 3-4 จำนวนร้อยละของแรงงานสูงอายุที่ทำงานใน 12 เดือนที่ผ่านมาที่พบเจอความยากลำบากในการทำงานจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19



ที่มา: UNFPA Thailand (2020)

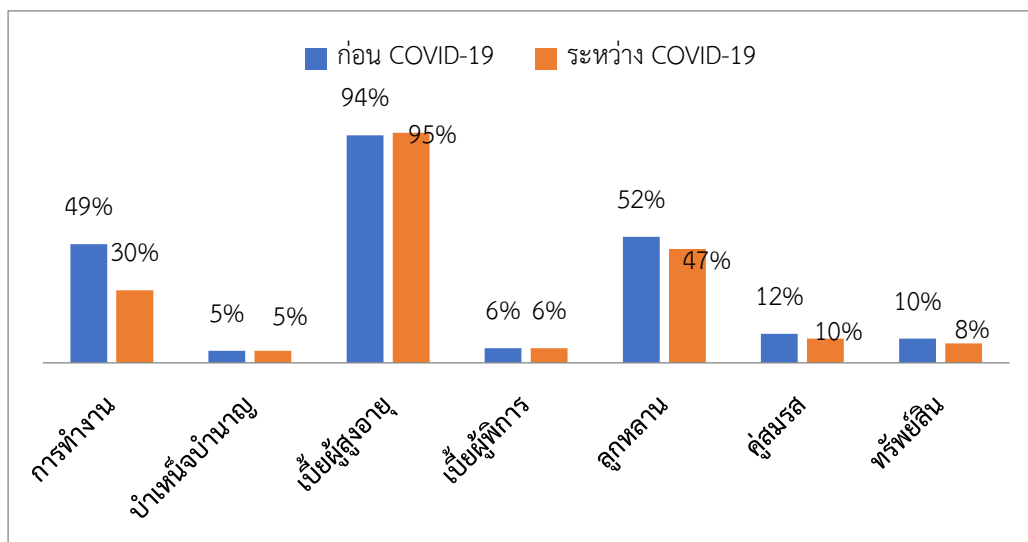
รูปที่ 3-5 ผลกระทบจากโควิด-19 ต่องานและการจ้างงานผู้สูงอายุภายใน 12 เดือนที่ผ่านมา



ที่มา: UNFPA Thailand (2020)

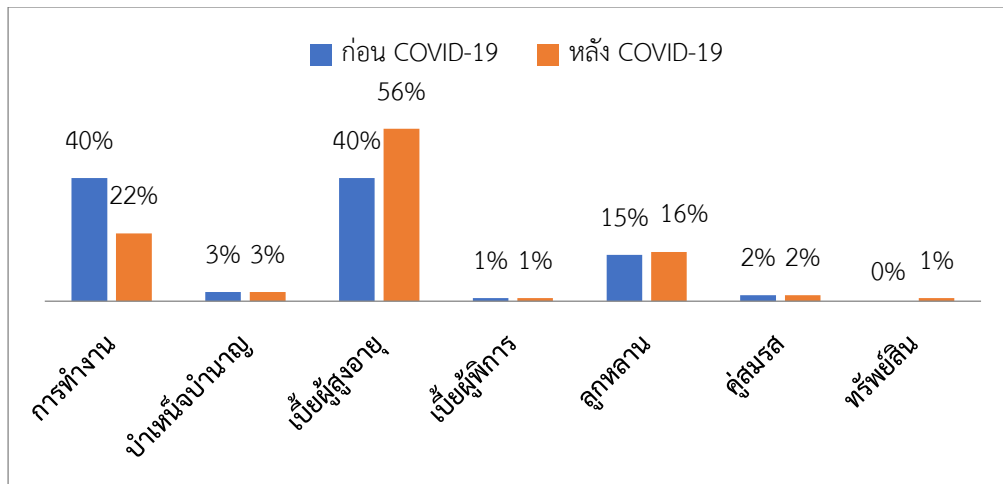
รูปที่ 3-6 แสดงจำนวนร้อยละของผู้สูงอายุที่รับรายได้ลดลงจากการทำงาน จากลูกหลาน และดอกเบี้ยจากทรัพย์สิน ในช่วงการระบาดของโควิด-19 ส่วนรูปที่ 3-7 ผู้ตอบแบบสอบถามได้อ้างถึง เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ (Old Age Allowance - OAA) เป็นแหล่งรายได้หลักของพวกเขาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญจากร้อยละ 40 เป็นร้อยละ 56 ในขณะที่เดียวกันร้อยละของผู้สูงอายุที่รายงานการทำงานเป็นแหล่งรายได้หลักของพวกเขาลดลงอย่างมากจากร้อยละ 40 เป็นร้อยละ 22

รูปที่ 3-6 ที่มาของรายได้ภายใน 12 เดือนที่ผ่านมา (ก่อนและระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด-19)



ที่มา: UNFPA Thailand (2020)

รูปที่ 3-7 รายได้หลักภายใน 12 เดือนที่ผ่านมา (ก่อนและระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด-19)



ที่มา: UNFPA Thailand (2020)

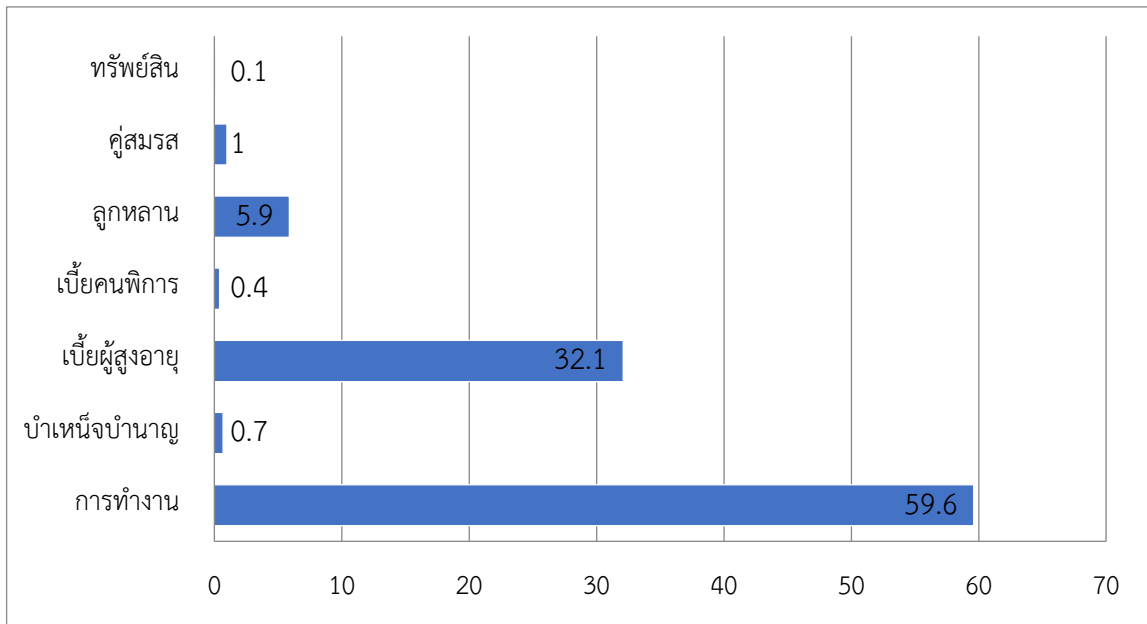
จากตารางที่ 3-7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ซึ่งมีจำนวนมากกว่าร้อยละ 58 ระบุว่ารายได้ของพวกเขาลดลงในช่วงการระบาดของโควิด-19 และรายได้นี้ยังลดลงตามช่วงอายุอีกด้วย นอกจากนี้ผู้สูงอายุที่ได้รับผลกระทบจากรายได้หลักจากการทำงานลดลงมีจำนวนมากถึงร้อยละ 60 ประมาณหนึ่งในสาม (ร้อยละ 32) รายงานว่า เบี้ยผู้สูงอายุเป็นแหล่งรายได้หลัก (รูปที่ 3-8)

ตารางที่ 3-7 ผลกระทบของโควิด-19 ต่อรายได้ แยกตามอายุ เพศ และแหล่งที่อยู่

ร้อยละของการเปลี่ยนแปลง รายได้ช่วงโควิด-19	รวม	กลุ่มอายุ			เพศ		แหล่งอาศัย	
		60-69	70-79	80+	ชาย	หญิง	เมือง	ชนบท
สูงขึ้น	0.2	0.3	0.0	0.0	0.2	0.2	0.2	0.1
มั่นคง	41.4	31.1	50.1	72.0	39.6	42.8	33.7	47.1
ลดลง	58.4	68.6	49.9	28.0	60.2	57.0	66.1	52.8
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ที่มา: UNFPA Thailand (2020)

รูปที่ 3-8 รายได้หลักของผู้สูงอายุที่รายได้ลดลงในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 (แสดงจำนวนร้อยละ)



ที่มา: UNFPA Thailand (2020)

บทที่ 4

ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

4.1 การออกแบบวิธีวิจัย

ในช่วงการเตรียมงานก่อนการประชุมเชิงวิชาการในวันที่ 28 และ 29 มิถุนายน 2564 นั้น ทีมวิจัยเลือกการศึกษาและทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาความคิดเห็น ความเป็นไปได้ในการจ้างงานผู้สูงอายุ ปัญหาอุปสรรคที่มีเกิดขึ้นจากการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยเฉพาะสถานการณ์ที่อยู่ในช่วงการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

โครงการนี้ ทีมวิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการ “สนทนากลุ่ม” (Focus group) โดยมีการแบ่งกลุ่มออกเป็น 4 กลุ่ม ซึ่งทั้ง 4 กลุ่มเป็นกลุ่มคนและองค์กรที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยและระดับอาเซียน ที่ได้มีการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุหรือเป็นองค์กรที่มีส่วนช่วยในการผลักดันและสนับสนุนนโยบายการทำงานของผู้สูงอายุในสังคมปัจจุบัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจหรือเหตุผลของการจ้างงานผู้สูงอายุ ผลกระทบทางบวกและผลกระทบทางลบที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานผู้สูงอายุ ความต้องการหรือความคาดหวังจากการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมถึงข้อเสนอแนะต่อมาตรการหรือนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในระดับประเทศ

โดยมีการแบ่งการ “สนทนากลุ่ม” (Focus group) ออกเป็น 4 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1) กลุ่มองค์กรด้านนายจ้าง: สภาองค์กรนายจ้างแห่งประเทศไทย (Employers' Confederation of Thailand: ECOT), สภาองค์กรนายจ้างแห่งอาเซียน (ASEAN Confederation of Employers: ACE)

2) กลุ่มองค์กรด้านลูกจ้าง: สภาองค์กรลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย (Thai Trade Union Congress: TTUC), สภาองค์กรลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน (National Congress Private Industrial of Employees: NCPE), สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (State Enterprises Workers' Relations Confederation: SERC), สภาองค์กรลูกจ้างสภาแรงงานแห่งอาเซียน (ASEAN Trade Union Council: ATUC)

3) กลุ่มองค์กรด้านประชาสังคม/องค์กรที่สนับสนุนการขับเคลื่อนของภาคประชาสังคม: องค์กรเฮลป์เอจ อินเตอร์เนชันแนล (HelpAge International), มูลนิธิคีนันแห่งเอเชีย (Kenan

Foundation Asia), มูลนิธิพัฒนางานด้านผู้สูงอายุ (Foundation for Older Persons' Development: FOVDEV) มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม (Social Innovation Foundation), สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (Thai Health Promotion Foundation); มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (Foundation for Labor and Employment Promotion: HomeNet Thailand)

4) กลุ่มภาควิชาการและภาครัฐ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ: มส.ผส. (Foundation of Thai Gerontology Research and Development institute: TGR), สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (Thailand Development Research Institute: TDRI), คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (Faculty of Economics, Thammasat University), สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (Institute for Population and Social Research, Mahidol University), สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล (ASEAN Institute for Health Development: AIHD), สถาบันเวชศาสตร์สมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ (Institute of Geriatric Medicine, Department of Medical Services, Ministry of Public Health), โครงการบูรณาการสหศาสตร์เพื่อรองรับสังคมสูงวัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: จุฬาอารี (Chula Ari), ศูนย์ประสานงานเพื่อการศึกษาแรงงาน ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Collaborating Centre for Labour Research, Chulalongkorn University: CU-ColLaR), Global Labour Organization (GLO), คณะกรรมการการแรงงาน วุฒิสภา (Labor Committee, The Senate of Thailand)

โดยนอกเหนือจากการสนทนากลุ่มตัวแทนทั้ง 4 กลุ่มดังกล่าวแล้ว ทีมวิจัยยังได้สัมภาษณ์หน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประเด็นของผู้สูงอายุในประเทศ ได้แก่ ชมรมผู้สูงอายุภายใต้ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร (ศูนย์ 10 สุขุมวิท, ศูนย์ 21 รัชดาทอง, ศูนย์ 45 ร่มเกล้า และ ศูนย์ 46 กันตารัตติ อุทิศ) และสำนักสวัสดิการสังคม กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบและเข้าใจสถานการณ์การจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศไทยในปัจจุบัน นโยบายที่ภาครัฐให้การส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุ ปัญหา อุปสรรคต่อการดำเนินนโยบาย สวัสดิการที่ให้แก่ผู้สูงอายุที่ทำงาน รวมถึงข้อเสนอแนะในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

4.3 การเก็บข้อมูล

นอกจากนี้ยังเลือกแหล่งข้อมูลที่เป็นารเก็บข้อมูลปฐมภูมิ จากการสำรวจ การสนทนากลุ่ม การสังเกต การนัดสัมภาษณ์ผ่านระบบการประชุมออนไลน์ โดยแบ่งการพูดคุยตามกลุ่มทั้ง 4 กลุ่ม ดังกล่าวข้างต้น และนำข้อมูลที่ทุกกลุ่มนำเสนอและเห็นตรงกันมาปรับทำร่างข้อเสนอแนะ (Draft recommendation) เพื่อเตรียมไว้สำหรับการประชุมเชิงวิชาการที่มีผู้เข้าร่วมจากทุกประเทศสมาชิก อาเซียนบวกสาม

บทที่ 5

ผลสรุปจากการประชุม

การจัดประชุมวิชาการเรื่อง “การส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุเพื่อสังคมสำหรับคนทุกวัยในประเทศอาเซียนบวกสาม ระหว่างและภายหลังสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)” หรือ "Promoting Decent Work for Older Persons for an Inclusive Society: Strengthening A More Resilient and Inclusive Society During and After the COVID-19 Pandemic" รูปแบบออนไลน์ในวันที่ 28-29 มิถุนายน ปี พ.ศ. 2564 มีตัวแทนการนำเสนอทั้งหมด 11 ประเทศ ได้แก่ ประเทศบรูไน กัมพูชา อินโดนีเซีย เกาหลี ลาว มาเลเซีย เมียนมาร์ ไทย ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์ ดังรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 ตัวแทนแต่ละประเทศที่เข้าร่วมนำเสนอในส่วนของ Country Presentation

Country	Representatives	Organization
1. Brunei Darussalam	Delegates	
2.The Kingdom of Cambodia	Mrs. Ly Kimleang	Deputy Director, Elderly Welfare Department
3. The Republic of Indonesia	Dr. Andi Hanindito	Director for Social Rehabilitation of Elderly, Ministry of Social Affair
4. Japan	Ms. Fukutani Karin	Deputy Director, the Elderly Division, Employment Development Department, Employment Security Bureau
5. The Republic of Korea	Ms. Sang-Hee	Asst. Director, Ministry of Health and Welfare
6. Lao People’s Democratic Republic	Mr. Xaikham Phannalath	

Country	Representatives	Organization
7. Malaysia	Mr. Mohd Azman bin Haji Mohd Ariffin	Deputy under Secretary, Policy and Strategic Planning Division, Ministry of Women, Family and Community Development
8. The Republic of the Union of Myanmar	Ms. Khin Mar Yee	Assistant Director, Ministry of Social Welfare, Relief and Resettlement
9. The Kingdom of Thailand	Mr. Nitiwate Meesonk	Social Worker, Department of Older Persons, Ministry of Social Development and Human Security
10. Philippines	Asst. Secretary Joseline P. Niwane	Department of Social Welfare and Development
11. Singapore	Mr. Yi Han Tay	Manager, Ministry of Social and Family Development

โดยโครงสร้างของการนำเสนอของปีนี้ ประกอบด้วย 5 ส่วนสำคัญ คือ (1) สถานการณ์ของประชากรสูงอายุ (2) ผลกระทบของโควิด-19 ต่อผู้สูงอายุและครอบครัว (3) ความท้าทายต่อการส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าของผู้สูงอายุ (4) มาตรการ นโยบาย กฎหมายต่าง ๆ รวมถึงกรณีศึกษาหรือต้นแบบที่ดี และ (5) แนวทางการดำเนินงานในอนาคต ซึ่งสามารถสรุปเนื้อหาของกรนำเสนอของตัวแทนแต่ละประเทศ ได้ดังนี้

ประเทศบรูไน มีแนวโน้มประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้น โดยมีสัดส่วนของผู้สูงอายุประมาณ 10.1 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนประชากรทั้งหมด ได้รับผลกระทบจากโควิด-19 ในมิติเชิงเศรษฐกิจและชีวิตความเป็นอยู่ กล่าวคือ ประสบกับภาวะเงินเฟ้อ และปริมาณข่าวที่ไม่เพียงพอเนื่องจากภาวะชะงักงันของการนำเข้าข้าว การปิดสถานการศึกษา รวมถึงช่องว่างของการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและความเหลื่อมล้ำในเรื่องความสามารถของการใช้คอมพิวเตอร์ ฯลฯ ของประชากรแต่ละกลุ่ม มาตรการสำคัญที่ประเทศบรูไนใช้ในการแก้ไขปัญหาคือ “A Whole of Nation Approach” ซึ่งเป็นมาตรการการจัดการที่เท่าเทียมกันทั่วประเทศ โดยมุ่งเป้าไปที่ 3 ประเด็นสำคัญ คือ (1) ความกินดีอยู่ดีของประชาชน (2) การรักษาระดับการจ้างงานเดิม หรือการสนับสนุนธุรกิจให้อยู่รอด โดยเฉพาะธุรกิจ

ครอบครัว ชุมชนที่มีขนาดเล็กถึงปานกลาง และ (3) การเพิ่มบทบาทของศูนย์ชุมชนและกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ (Senior Citizen Community and Activity Centers) ให้ทำหน้าที่เป็นเครือข่ายสร้างองค์ความรู้ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีสุภาพดี มีวิถีชีวิตที่กระปรี้กระเปร่า รวมถึงประสานความเข้าใจระหว่างคนทุกวัย โดยเฉพาะผู้สูงอายุ และวัยรุ่น

ในประเทศกัมพูชา ประสบกับแนวโน้มประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับประเทศบรูไน โดยมีสัดส่วนผู้สูงอายุประมาณ 8.9 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนประชากรทั้งหมด กัมพูชามีนโยบายผู้สูงอายุแห่งชาติอย่างเป็นทางการใน ปี พ.ศ. 2561 พร้อมด้วยนโยบายประชากรแห่งชาติ ปี ค.ศ. 2016-2030 รวมถึงแผนยุทธศาสตร์ฯ ปี ค.ศ. 2019-2023 และแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายหลัก 2 เป้าหมายที่สำคัญ คือ (1) การให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี และสมัครใจ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ในแต่ละระดับไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ชุมชน สมาคมทางเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา รวมถึงการมีส่วนร่วมทางการเมือง และ (2) การส่งเสริมให้คนวัยหนุ่มสาวเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ โดยเฉพาะการเป็นผู้สูงอายุที่มีพละกำลัง (active and productive ageing) ในส่วนของมาตรการตอบสนองต่อโควิด-19 นั้น ประเทศกัมพูชาจัดระบบการลงทะเบียนบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ (ID Poor) เพื่อช่วยกลุ่มที่รายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน และกลุ่มเปราะบางให้มีเงินพอเพียงต่อการดำรงชีพขั้นพื้นฐาน และมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น

ประเทศอินโดนีเซีย มีแนวโน้มของสัดส่วนผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน โดยมีสัดส่วนผู้สูงอายุประมาณ 9.92 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนประชากรทั้งหมด อินโดนีเซียออกมโนทัศน์ใหม่ของนโยบายด้านประชากรผู้สูงอายุ (New Paradigm of ATENSI) ที่ให้ความสำคัญกับบทบาทของครอบครัว ชุมชน และสภาพแวดล้อมที่ใกล้ชิดตัวของผู้สูงอายุ รวมถึงเน้นฟื้นฟูระบบสังคมที่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ (Social Rehabilitation Assistance) ผู้สูงอายุสัดส่วนกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมดในตลาดแรงงานของอินโดนีเซีย ยังคงทำงาน โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรม ภาคการค้า และภาคการผลิต คิดเป็นร้อยละ 55, 15.5 และ 9 ของจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานทั้งหมด ผลกระทบของโควิด-19 ส่งผลต่อแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ หากแต่แรงงานนอกระบบ (informal sector) ได้รับผลกระทบที่หนักกว่า เนื่องจากการไม่มีงานทำ หมายถึงการขาดรายได้เพื่อมาดำรงชีพ

ประเทศญี่ปุ่น นับเป็นประเทศที่มีสัดส่วนของประชากรสูงอายุมากที่สุดในกลุ่มประเทศอาเซียนบวกสาม โดยมีสัดส่วนถึง 38 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนประชากรทั้งหมด จึงส่งผลให้นโยบายการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุมีความสำคัญมาก จำนวนการจ้างงานผู้สูงอายุในตลาดแรงงานของประเทศญี่ปุ่นเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก ญี่ปุ่นมีมาตรการด้านการจ้างงานที่สำคัญ 3 ประเด็น คือ (1) การรักษาการจ้างงานในบริษัท โดยการขยายอายุเกษียณเป็น 70 ปี และขยายอายุเกษียณไปเป็นลำดับจนกระทั่งไม่กำหนดเพดานอายุการเกษียณ (2) การจ้างผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานใหม่ (re-employment) ในลักษณะงานแบบ part-time หรือ short-term และ (3) การรักษาความหลากหลายของการจ้างงานผู้สูงอายุ การเพิ่มและพัฒนาทักษะผู้สูงอายุให้สดใหม่ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องความต้องการของตลาดงาน ผ่านบทบาทของ Silver Human Resource Center

ประเทศเกาหลีใต้ นับเป็นอีกประเทศที่มีสัดส่วนของประชากรสูงอายุมากเป็นลำดับที่ 2 รองจากประเทศญี่ปุ่นในกลุ่มประเทศอาเซียนบวกสาม โดยมีสัดส่วนของประชากรสูงอายุประมาณ 20.3 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนประชากรทั้งหมด ประเทศเกาหลีประสบความสำเร็จของจำนวนผู้สูงอายุที่ยากจนเพิ่มสูงขึ้น และภาวะของการได้รับเงินบำนาญในช่วงชีวิตการเกษียณที่ไม่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต โดยรัฐบาลเกาหลีใต้มี National Initiatives ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าของผู้สูงอายุ ดังนี้คือ (1) ภาครัฐ สร้างงานให้ผู้สูงอายุโดยเน้นให้ท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วม และมีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุในพื้นที่ รวมถึงการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะศักยภาพและภูมิปัญญาของผู้สูงอายุ (2) ภาครัฐ ส่งเสริมการให้ผู้สูงอายุทำงานบริการสังคม (social service) เช่น การช่วยเหลือเด็กในชุมชนท้องถิ่น และ (3) ภาคเอกชน ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นผู้ประกอบการรายย่อย หรือทำวิสาหกิจชุมชน เช่น senior café, delivery รวมถึงการบริการจับคู่งานที่เหมาะสมกับทักษะประสบการณ์ของผู้สูงอายุ และการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุฝึกงาน หรือทดลองงาน 3 เดือน (internship) ก่อนตัดสินใจจ้างงานต่อ

ประเทศลาว เน้นนโยบายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุในส่วนของประกันสุขภาพและความมั่นคงทางรายได้ (health insurance and income security) และผู้สูงอายุส่วนใหญ่ในประเทศลาวพึ่งพา monthly pension allowance เป็น basic income โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงสถานการณ์ของโควิด-19

ประเทศมาเลเซีย มีสัดส่วนของผู้สูงอายุประมาณ 15.3 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนประชากรทั้งหมด โดยแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และมาตรการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุของประเทศ

มาเลเซียจะสอดคล้องกับ Madrid Action Plan, Kuala Lumpur Declaration ในระดับภูมิภาค ใน ส่วนของ Initiatives ที่ออกมาเพื่อตอบสนองต่อผลกระทบของโควิด-19 จะประกอบด้วยการริเริ่มเก็บ ข้อมูลผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ การให้ความสำคัญกับการศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้สูงอายุใน ประเทศ รวมถึงการเพิ่มบทบาทของ Centers for Older Persons ให้ดำเนินกิจกรรมส่งเสริม active ageing และในส่วนสุดท้ายคือ การออก employment regulations ซึ่งประกอบด้วยการขยายอายุ การเกษียณจาก 58 ปี เป็น 60 ปี การรักษามาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำให้ผู้สูงอายุที่ทำงาน การส่งเสริมการ จ้างงาน part-time ให้กับผู้สูงอายุ และการมีแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาประชากรสูงอายุ ในส่วนของ ข้อเสนอแนะประกอบด้วย 3 ข้อสำคัญ คือ (1) การกำหนดนโยบายตลาดแรงงานที่มุ่งส่งเสริมการจ้าง งานผู้สูงอายุ (2) การแนะแนวอาชีพ และการจัดหางานให้ผู้สูงอายุ รวมถึง (3) การเพิ่มและพัฒนา ทักษะของผู้สูงอายุให้เข้ากับโอกาสงาน และความต้องการของตลาดแรงงาน

ประเทศพม่า ได้นำเสนอถึงผลกระทบของโควิด-19 ในเชิงเศรษฐกิจ สุขภาพ และสังคม โดย ในเชิงเศรษฐกิจ คือ การสูญเสียงาน รายได้ที่ลดลง และความไม่มั่นคงในการทำงาน โดยเฉพาะแรงงาน นอกระบบ ในเชิงสุขภาพ คือ ความเสี่ยงในการเป็นโรคต่าง ๆ ความยากลำบากในการเข้าถึงการรักษา ในโรงพยาบาล และการขาดแคลนยา ในเชิงสังคม คือ ความรู้สึกโดดเดี่ยว ความไม่สามารถในการ รวมกลุ่มทำกิจกรรมต่าง ๆ การลดลงของการบริจจาคอาหาร และเงินไปในพื้นที่ก้นดาร์ เป็นต้น ซึ่ง มาตรการการแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่จะเน้นไปที่การให้เงินช่วยเหลือต่อผู้สูงอายุในกลุ่มอายุ 80 ถึง 85 ปี การเพิ่มความช่วยเหลือทางการเงินให้กับผู้สูงอายุทุกคนที่อยู่ใน social pension program และการ เพิ่มเงิน top up พิเศษให้กับผู้สูงอายุที่อายุ 100 ปี ขึ้นไป รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันโควิด-19 ให้กับผู้อาศัยในบ้านพักผู้สูงอายุ การให้วัคซีน และการฝึกทักษะด้าน care givers ให้กับเจ้าหน้าที่ใน บ้านพักผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม ตลาดแรงงานในประเทศเมียนมาร์ไม่ค่อยมีโอกาสงานให้กับผู้สูงอายุ หากแต่ก็มีความพยายามในการส่งเสริมการทำงานลักษณะชั่วคราว (part-time jobs) การให้เงินกู้ และการฝึกอาชีพ ๆ ให้กับผู้สูงอายุบางส่วน

ประเทศฟิลิปปินส์ มีสัดส่วนของผู้สูงอายุประมาณ 8.6 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนประชากร ทั้งหมด ผู้สูงอายุกว่า 22 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมดที่ได้รับบำนาญจากรัฐ และผู้สูงอายุ กว่า 39 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมดที่ยังคงทำงานอยู่ โดยผู้สูงอายุเพศชายส่วนใหญ่ใน ประเทศฟิลิปปินส์ จะทำงานในภาคการเกษตร และผู้สูงอายุหญิงส่วนใหญ่จะทำงานในภาคการ ผลิต ประเทศฟิลิปปินส์มีกฎหมายและนโยบายด้านผู้สูงอายุ 4 ด้าน ได้แก่ (1) Social Welfare (2) Social Safety Nets (3) Social Insurance (4) Labor Market Intervention และมีข้อเสนอแนะ 5

ประการ เพื่อการส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าของผู้สูงอายุ ได้แก่ (1) การยกเว้นภาษีให้กับบริษัทเอกชนที่จ้างงานผู้สูงอายุ (2) การจัดตั้ง National Commission for Senior Citizens (3) การพัฒนาโปรแกรมฝึกอาชีพให้ผู้สูงอายุ (4) การจัดตั้งโรงพยาบาลเฉพาะทางเพื่อการรักษาผู้สูงอายุ และ (5) การส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ

ประเทศไทย ชี้ให้เห็นว่าผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ส่งผลให้เกิดการเลิกจ้างงาน ธุรกิจร้านค้าปิดกิจการ และค่าจ้างที่ลดลง ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ในประเทศไทยจึงจำเป็นต้องพึ่งพาเบี้ยผู้สูงอายุเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญ (old-age allowance) ในช่วงเวลานี้ ประเทศไทยมีแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับแรก ในปี พ.ศ. 2525 – 2544 ซึ่งให้ความสำคัญกับมิติต่าง ๆ ในชีวิตของผู้สูงอายุ ที่ประกอบด้วยสุขภาพ การศึกษา ความมั่นคงทางสังคมและรายได้ การบูรณาการทางสังคมและวัฒนธรรม และการจัดสวัสดิการสังคม รวมถึงการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงาน

ในบริบทของประเทศไทย หน่วยงานท้องถิ่นตามพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาผู้สูงอายุในชุมชน บ้าน วัดและโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมต่อกับผู้สูงอายุในชุมชน หากแต่ยังมีความท้าทาย 4 ประการ คือ (1) ความรู้ทางดิจิทัลและเทคโนโลยี ความครอบคลุมของเครือข่ายและความปลอดภัย และแอปที่เหมาะสมกับวัย (2) การบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนประเด็นนี้ให้มีประสิทธิผล รวมถึงการจัดสรรงบประมาณที่เอื้อต่อการดำเนินงาน (3) การเข้ามามีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องเช่น สมาคมลูกจ้าง นายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน และ (4) การสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนเพื่อส่งเสริมจ้างงานที่ยืดหยุ่น (flexible) และรายได้ที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ

ประเทศสิงคโปร์ ผู้สูงอายุในประเทศสิงคโปร์ มีอายุยืนยาวและมีสุขภาพดี ส่งผลให้รัฐบาลต้องออก Innovative Model of a Retirement Age โดยดึงความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การเพิ่มอายุเกษียณ การจ้างผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง การเพิ่มสัดส่วนการจ่ายเงินสมทบของ central provident fund อย่างค่อยเป็นค่อยไป ของกลุ่มคนทำงานผู้สูงวัยในช่วงอายุ 55 ถึง 70 ปี รวมถึงการผลักดันให้ภาคเอกชนส่งเสริมคุณค่าของผู้สูงอายุในที่ทำงาน ยิ่งไปกว่านั้นผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ส่งผลให้เกิดการดำเนินการในส่วนของ community care ที่เปรียบเสมือนเป็น social safety nets ให้กับผู้สูงอายุในสังคม รวมถึงการให้เงินสนับสนุนผู้สูงอายุและครอบครัวที่มีรายได้น้อย และการดำเนินการให้ผู้ไร้บ้านย้ายจาก shelter มาอยู่เป็นบ้านร่วมกับครอบครัว

กล่าวโดยสรุป ทุกประเทศในกลุ่มอาเซียนบวกสาม มีแนวโน้มประชากรสูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น และได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ของโควิด-19 โดยเฉพาะต่อชีวิตความเป็นอยู่ การประกันทาง สุขภาพ ความคุ้มครองทางสังคม การมีงานทำที่มั่นคง และความมั่นคงทางรายได้ ดังนั้น การส่งเสริม การมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุและการส่งเสริมโอกาสให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้ ให้กับสังคมอีกครั้งจึงมีความสำคัญยิ่ง

บทที่ 6

ข้อเสนอแนะ (Recommendation)

6.1 หลักการและเหตุผลของข้อเสนอแนะ

สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อกลุ่มแรงงานสูงอายุ และกลุ่มแรงงานสูงอายุสำรอง โดยถูกให้หยุดงานและอาจไม่ได้กลับเข้าสู่การทำงานอีก ซึ่งหากหลุดออกจากงานไปและไม่สามารถปรับตัวหรือพัฒนาทักษะฝีมือให้กลับเข้ามาอยู่ในตลาดแรงงานได้ใหม่ จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุ

แนวทางการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุในอนาคตทั้งในด้านนโยบายและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ต้องสอดคล้องกับรูปแบบของธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการทำงานมากขึ้น โดยความท้าทายที่สำคัญ คือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานของผู้สูงอายุยังคงค่อนข้างมีข้อจำกัด และมีผลทำให้ผู้สูงอายุหลายคน โดยเฉพาะคนที่ทำงานในภาคนอกระบบที่ตามไม่ทันการเปลี่ยนแปลงขาดโอกาสในการทำงาน มีรายได้ลดลง และลดโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

ในสถานการณ์ที่มีความท้าทายจากโรคระบาดเป็นทวีคูณ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หลายภาคส่วน ต้องเข้ามาจับบทบาทในการร่วมกันส่งเสริมความอยู่ดีมีสุขของสังคมที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังเพื่อสังคมสำหรับคนทุกวัยในประเทศอาเซียนบวกสาม ผ่านการส่งเสริมโอกาสของการมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุ ระหว่างและภายหลังสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

บริบทหรือประเด็นแวดล้อมที่ยังต้องคำนึงถึง โดยเฉพาะประเด็นเรื่อง “สังคมสำหรับทุกคน” เพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างบุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกกลุ่ม ทุกเชื้อชาติ ทุกศาสนา “การบูรณาการประเด็นเพศสถานะ” ที่นำเอาประสบการณ์ ความรู้มากำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินนโยบายและโครงการในทุกระดับ

วัตถุประสงค์ของโครงการนี้เพื่อศึกษาและจัดทำข้อมูลเชิงวิชาการด้านการส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุเพื่อสังคมสำหรับคนทุกวัยในประเทศอาเซียนบวกสาม ภายหลังสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนบวกสาม และเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนแนวทางการกำหนดแผนงานส่งเสริมการมีงานทำที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ระหว่างและภายหลังสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กับประเทศอาเซียนบวกสาม

องค์กรต่าง ๆ ที่เห็นความสำคัญอย่างยิ่งยวดของประเด็นนี้ และร่วมเป็นภาคีร่วมทางเทคนิค ในการจัดการจัดประชุมวิชาการ ASEAN+3 อีกทั้งเห็นความสำคัญของการเดินทางขับเคลื่อนไปพร้อม กันในภารกิจที่สำคัญยิ่งนี้ ประกอบด้วย

(1) องค์กรด้านนายจ้าง: สภาองค์กรการนายจ้างแห่งประเทศไทย (Employers' Confederation of Thailand: ECOT), สภาองค์กรการนายจ้างแห่งอาเซียน (ASEAN Confederation of Employers: ACE)

(2) องค์กรด้านลูกจ้าง: สภาองค์กรการลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย (Thai Trade Union Congress: TTUC), สภาองค์กรการลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน (National Congress Private Industrial of Employees: NCPE), สภาองค์กรการลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย (Labour Congress of Thailand: LCT), สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (State Enterprises Workers' Relations Confederation: SERC), สภาองค์กรการลูกจ้างสภาแรงงานแห่งอาเซียน (ASEAN Trade Union Council: ATUC)

(3) องค์กรด้านประชาสังคม/องค์กรที่สนับสนุนการขับเคลื่อนของภาคประชาสังคม: องค์กร เฮอร์เพจ อินเตอร์เนชันแนล (HelpAge International), มูลนิธิคีนันแห่งเอเชีย (Kenan Foundation Asia), มูลนิธิพัฒนางานด้านผู้สูงอายุ (Foundation for Older Persons' Development: FOVDEV) มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม (Social Innovation Foundation), สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้าง เสริมสุขภาพ (Thai Health Promotion Foundation), มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (Foundation for Labor and Employment Promotion: HomeNet Thailand)

(4) ภาควิชาการและภาครัฐ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ: มส.ผส. (Foundation of Thai Gerontology Research and Development institute: TGRI), สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา ประเทศไทย (Thailand Development Research Institute: TDRI), คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (Faculty of Economics, Thammasat University), สถาบันวิจัย ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (Institute for Population and Social Research, Mahidol University), สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล (ASEAN Institute for Health Development: AIHD), สถาบันเวชศาสตร์สมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ (Institute of Geriatric Medicine, Department of Medical Services, Ministry of Public Health), โครงการบูรณาการสหศาสตร์เพื่อรองรับสังคมสูงวัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: จุฬาอารี (Chula Ari), ศูนย์ประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงาน ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Collaborating Centre for Labour Research, Chulalongkorn University: CU-ColLaR), Global Labour

Organization (GLO), คณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา (Labor Committee, The Senate of Thailand)

6.2 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะให้ความสำคัญกับการปรับตัวและการฟื้นตัวได้ของผู้สูงอายุในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยคำนึงถึงความสำคัญของการสุขภาพที่ดีแข็งแรงทั้งสุขภาพกายและใจ การเพิ่มขีดความสามารถของผู้สูงอายุ การจัดสวัสดิการและการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ ตามแนวคิดพื้นฐานของแผนงานภายใต้หลักการที่รับรองไว้ตามปฏิญญาเนปิดอร์ว่าด้วยวิสัยทัศน์ประชาคมอาเซียนภายหลังปี พ.ศ.2558 (Nay Pyi Taw Declaration for the ASEAN Community's Post - 2015 Vision) ปฏิญญากัวลาลัมเปอร์ว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุ: การเพิ่มขีดความสามารถของผู้สูงอายุในอาเซียน ปี พ.ศ.2558 (Kuala Lumpur Declaration on Ageing: Empowering Older Persons in ASEAN 2015) แผนงานประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ปี พ.ศ.2568 (ASEAN Socio - Cultural Community Blueprint 2025) มาเป็นแนวทางในการกำหนดข้อเสนอแนะครั้งนี้

นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะยังครอบคลุมถึงแนวคิดการฟื้นฟูหลังการระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประเทศในกลุ่มอาเซียน ซึ่งรับรองในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 37 ในปี 2563 กรอบแนวคิดดังกล่าวประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) การเสริมสร้างระบบสุขภาพ 2) การเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ 3) เพิ่มศักยภาพของตลาดภายในอาเซียนและการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจที่กว้างขึ้น 4) เร่งการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลอย่างครอบคลุม และ 5) ก้าวสู่นาครดที่ยั่งยืนและยืดหยุ่นมากขึ้น

โดยจากแผนงาน และกรอบแนวความคิดดังกล่าวร่วมกับการหารือระหว่างประเทศสมาชิกลำมาซึ่งข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการทำงานที่มีคุณค่า โดยในแต่ละประเด็นจะให้ความสำคัญกับประชากรทุกกลุ่มตามแนวคิดของ “สังคมสำหรับทุกคน” โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่มีความเปราะบางในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ข้อเสนอแนะอาจมีรายละเอียดที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมและบริบทของประเทศ โดยจำแนกเป็น 5 ส่วนสำคัญ ดังต่อไปนี้

(1) การทำงานที่สมบูรณ์และมีประสิทธิผล

ในภาวะของสถานการณ์โรคระบาด มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญกับประชากรทุกกลุ่มอายุ ตามศักยภาพของร่างกายและความต้องการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มประชากรตั้งแต่ก่อนวัยสูงอายุ (ผู้สูงอายุสำรองอายุ 45-59 ปี) จนถึงกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้น (อายุ 60-69 ปี) และผู้สูงอายุวัยกลาง (อายุ 70-79 ปี) มีโอกาสการทำงานและสามารถดำรงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ได้

1.1 ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุในกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง และสร้างความตระหนักในกลุ่มประชากรวัยทำงานทุกช่วงอายุ เกี่ยวกับการมีการวางแผนชีวิตในระยะยาว และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในทักษะเพื่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น ความรอบรู้ด้านการจัดการการเงิน การออมและการลงทุน ความรอบรู้ด้านสุขภาพ รวมถึงความรอบรู้ด้านเทคโนโลยี เป็นต้น ความคิดริเริ่มนี้จะต้องรับผิดชอบร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดจากภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้ การส่งเสริมควรต้องคำนึงถึงประเด็นความแตกต่างและด้านสุขภาพของผู้สูงอายุด้วย

1.2 ส่งเสริมการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุและมีสภาพการทำงานที่ดี ในด้านประเภทงาน รูปแบบงาน อาชีพ ระยะเวลา ค่าตอบแทน สวัสดิการ และอายุการเกษียณให้เหมาะสมกับลักษณะ ความต้องการ และข้อจำกัดของผู้สูงอายุตามบริบทของประเทศ รวมถึงมีการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้สูงอายุในการประกอบธุรกิจส่วนตัวที่สามารถสร้างรายได้ โดยเฉพาะการสร้างอาชีพสร้างงานในท้องถิ่น

1.3 ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของคนต่างวัย เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงานของผู้สูงอายุ เกิดการช่วยเหลือระหว่างการทำงานของทุกกลุ่มอายุ ช่วยเสริมการทำงาน /เสริมทักษะที่ขาดให้กัน โดยเฉพาะทางดิจิทัล สำหรับแรงงานสูงอายุ และเพิ่มความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงานสำหรับคนทุกกลุ่ม ความคิดริเริ่มนี้จะต้องรับผิดชอบร่วมกันโดยนายจ้างทั้งหมดจากภาครัฐและเอกชน

1.4 สนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของผู้สูงอายุ เพื่อรองรับรูปแบบการทำงานในอนาคตทั้งรูปแบบออฟไลน์และออนไลน์ เช่น ด้านเทคโนโลยี การทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ การประกอบอาชีพอิสระ รวมถึงการเป็นผู้ประกอบการ การสนับสนุนนี้ต้องมีการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ตัวแทนนายจ้าง ตัวแทนลูกจ้าง ภาคประชาสังคม และสถาบันการศึกษามีความสำคัญยิ่ง โดยเน้นในภาคที่มีแนวโน้มความต้องการแรงงานมากขึ้นในอนาคต เช่น ภาคบริการ ด้านสุขภาพ ภาคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางความต้องการงานและแนวโน้มในอนาคตของแต่ละประเทศ

1.5 ส่งเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุบนพื้นฐานของแนวคิดพหุพลังและแนวคิดการสูงอายุที่ประสบความสำเร็จ และสร้างระบบนิเวศทางสังคมที่สามารถสนับสนุนการทำงานของคนทุกวัย เพื่อให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการเพิ่มความมั่นคงทางสังคมทั้งระดับครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศ ร่วมกับคนทุกวัย รวมถึงสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.6 ส่งเสริมการขยายอายุเกษียณ แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละประเทศ

(2) การคุ้มครองทางสังคม

การคุ้มครองทางสังคม หมายถึง ระบบหรือมาตรการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนทุกคน ไม่ว่าจะเป็นบริการสังคม การประกันสังคม การช่วยเหลือทางสังคม ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างการคุ้มครองทางสังคมสำหรับประชากรทุกกลุ่ม เช่น กลุ่มเปราะบาง คนพิการ ช่างชาติ อีกทั้งการคุ้มครองแรงงานนอกระบบและแรงงานในระบบ ซึ่งการจัดการกับความเสียหายทางสังคมที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และส่งเสริมการฟื้นคืน

2.1 ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงด้านรายได้และเงินบำนาญเพื่อให้ผู้สูงอายุมีรายได้เพียงพอสำหรับความต้องการขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงการเผชิญสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อการฟื้นคืนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หน้าที่หลักคือภาครัฐ ซึ่งควรปรึกษารื้อกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ

2.2 คำนึงถึงการให้ความช่วยเหลือและการเสริมศักยภาพให้กับกลุ่มเปราะบาง ที่ต้องการการสนับสนุนให้เกิดความมั่นคงด้านรายได้และเงินบำนาญในสถานะที่ผู้เกื้อหนุนกลุ่มเปราะบางประสบปัญหาในด้านรายได้พื้นฐาน และส่งผลให้การเกื้อหนุนกลุ่มเปราะบางนี้มีความท้าทายยิ่งขึ้น ความรับผิดชอบหลักคือรัฐบาล ซึ่งสามารถเป็นความพยายามร่วมกันในการปรึกษารื้อกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ

2.3 ส่งเสริมให้เกิดหลักประกันสุขภาพ หรือ การรักษาพยาบาลถ้วนหน้าและบริการสนับสนุนผ่านเครือข่ายภาคี เพื่อขยายโอกาสในการทำงานระยะยาวของผู้สูงอายุ ความรับผิดชอบหลักคือรัฐบาล ซึ่งสามารถเป็นความพยายามร่วมกันในการปรึกษารื้อกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ รัฐบาลควรสนับสนุนการเข้าถึงหลักประกันสุขภาพ ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ

2.4 สนับสนุนการเข้าถึงเงินทุน หรือแหล่งทุนต่าง ๆ และขยายเวลาชำระหนี้เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของแรงงานนอกระบบและหน่วยธุรกิจขนาดย่อมรวมทั้งเศรษฐกิจครอบครัวที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เนื่องจากแรงงานสูงอายุและแรงงานสูงอายุสำรองมีสัดส่วนจำนวนมากในกลุ่มนี้ รัฐบาลควรสนับสนุนการเข้าถึงร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ

2.5 ขยายหลักประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ เพื่อให้เกิดความมั่นคงด้านรายได้หรือบำนาญในระยะยาว และควรช่วยอุดหนุนเงินในระบบหลักประกันสังคมในช่วงระยะเริ่มต้น (5-10 ปี) รัฐบาลควรสนับสนุนการเข้าถึงร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ

2.6 ส่งเสริมการประกันสังคมให้มีโครงการเคลื่อนย้ายได้สำหรับแรงงานข้ามชาติ รัฐบาลควรสนับสนุนการเข้าถึงร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ

2.7 สนับสนุนบริการผ่านเครือข่ายฝ่ายต่างๆ เพื่อขยายโอกาสการจ้างงานระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุโดยรัฐบาล

(3) สิทธิในการทำงาน

สิทธิในการทำงานหมายถึงสิทธิทางกฎหมายและสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการถูกปฏิบัติในการทำงานหรือการกีดกันในการทำงาน

3.1 ส่งเสริมความเสมอภาคในที่ทำงาน เพื่อลดการเลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุและผู้หญิงในขั้นตอนการคัดเลือกบุคลากร เวลาการทำงาน รวมถึง การกำหนดอายุการเกษียณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่ตลาดแรงงานมีความตึงตัวและมีอัตราการว่างงานสูงอันเกิดจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งอาจยิ่งก่อให้เกิดแรงกดดันต่อผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองให้เป็นกลุ่มแรก ๆ ที่ได้รับผลกระทบในการทำงาน การเลือกปฏิบัติควรถูกขจัดไปตลอดกระบวนการจัดหางาน - การจัดหางาน ระหว่างการทำงานและการเกษียณอายุ

3.2 การส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในระดับสูงสุดภายใต้สถานการณ์โรคระบาด รวมถึงการปรับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อลดอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับผู้สูงอายุระหว่างทำงานและลดความเสี่ยงต่อโนตอันอาจเกิดขึ้นจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

3.3 ขยายการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบทั้งชายและหญิง

3.4 ส่งเสริมอายุเกษียณที่ยืดหยุ่นสำหรับภาคส่วนราชการที่ไม่ควรกำหนดไว้ที่อายุเพียง 55 หรือ 60 ปี

(4) การเจรจาทางสังคม

การเจรจาทางสังคม หมายถึง การเจรจา การปรึกษาหารือ หรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลทุกรูปแบบระหว่างหรือในหมู่ผู้แทนของรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกันและเกี่ยวกับนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคม และอาจหมายรวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลและหารือทางนโยบายร่วมกันกับภาคีทุกภาคส่วนด้วย

4.1 ส่งเสริมการหารือหลักการเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและแนวทางแรงงานสัมพันธ์ ที่สามารถส่งเสริมให้เกิดสุขภาวะที่ดีของทั้งแรงงานสูงอายุสำรองและแรงงานสูงอายุที่ทำงานในระบบรัฐบาลควรเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการส่งเสริมการอภิปราย

4.2 ส่งเสริมบทบาทตัวแทนแรงงานนอกระบบและภาคประชาสังคม ในการส่งเสริมสิทธิและเป็นตัวแทนภาคแรงงานนอกระบบในการหารือเพื่อส่งเสริมผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจและสังคมให้ครบทุกภาคส่วน

4.3 จัดให้มีเวทีและกิจกรรมแลกเปลี่ยนทั้งในระดับประเทศและระดับ ASEAN+3 เป็นประจำ เพื่อพัฒนาต้นแบบความร่วมมือในด้านการส่งเสริมการทำงานหรือรายได้ของผู้สูงอายุ อีกทั้งแลกเปลี่ยนโครงการที่สามารถนำมาขยายผลให้เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง และแลกเปลี่ยนให้ภาคีของแต่ละประเทศนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายที่สามารถดำเนินการได้จริงอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนระดับภาคีร่วมอย่างแท้จริง อาเซียนควรส่งเสริมให้แต่ละประเทศพัฒนาศูนย์วิจัยผู้สูงอายุ อาเซียนและประเทศสมาชิกแต่ละประเทศควรจัดหาเงินทุนที่จำเป็นสำหรับการวิจัยผู้สูงอายุและจัดตั้งสถาบันผู้สูงอายุและผู้สูงอายุให้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรปกติในระดับมหาวิทยาลัย อาเซียนควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเป็นประจำ

(5) การประสานความร่วมมือระหว่างประเทศในระดับ ASEAN+3

5.1 สนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานคืนถิ่นที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการย้ายกลับจากต่างประเทศหรือจากต่างประเทศระหว่างและหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เนื่องจากมีการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศ ASEAN+3 สูง เพื่อการฟื้นคืนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมีจำเป็นต้องมีมาตรการส่งเสริมทั้งการปรับตัวเข้าสู่สังคมเดิม การหางานหรือการสร้างงานในชุมชน และการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเคลื่อนย้าย

แรงงานคืนถิ่นที่เป็นแรงงานสูงอายุสำรองซึ่งได้รับผลกระทบจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และจำต้องกลับคืนถิ่น โดยไม่ได้มีแผนสำรองหรือครอบครัวสนับสนุนทางการเงินหรือมีรายได้น้อย

5.2 ส่งเสริมการกลับคืนสู่สังคมที่ดีขึ้นในระหว่างและหลังการระบาดของ COVID-19 อันเนื่องมาจากการล้งไหลของแรงงานในประเทศอาเซียน+3 เป็นจำนวนมาก จำเป็นต้องมีมาตรการเพื่อส่งเสริมการกลับคืนสู่สังคมที่ดีขึ้น รวมถึงการค้นหาหรือสร้างงานในชุมชน การยอมรับทักษะ และระบบที่ได้รับการรับรอง โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดใหญ่ของ COVID-19 ในกลุ่มอายุก่อนเกษียณและครอบครัวที่ย้ายกลับโดยไม่มีแผนสำรองหรือไม่มีเงินสนับสนุนจากครอบครัวหรือมีรายได้จำกัด

5.3 จัดทำฐานข้อมูลด้านการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ สุขภาพและการมีงานทำที่คำนึงถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้ภาคีต่าง ๆ นักนโยบายและนักวิชาการสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อให้สามารถร่วมกันแลกเปลี่ยนและวางนโยบายรวมทั้งประเมินผลโครงการต่าง ๆ กับภาคีเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฐานข้อมูลนี้หมายรวมถึงนโยบาย กรณีศึกษา ต้นแบบและโครงการความร่วมมือในการส่งเสริมการทำงานหรือรายได้ของผู้สูงอายุ ร่วมกับภาคีเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการขยายความเป็นไปได้ในการนำไปทำซ้ำในพื้นที่อื่น ๆ ในประเทศ ASEAN +3 และเพิ่มโอกาสการขับเคลื่อนร่วมกันของทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ควรเป็นแพลตฟอร์มที่ถูกออกแบบเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และเปิดให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้าถึง และมุ่งเป้าหมายในการมีมาตรฐานข้อมูลและฐานข้อมูลของแต่ละประเทศให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยมีเป้าหมายในการนำข้อมูลมาใช้ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวทางการส่งเสริมการทำงานอย่างมีคุณค่าและการมีรายได้ของผู้สูงอายุ และมีการปรับปรุงฐานข้อมูลทุกปีจากเวทีแลกเปลี่ยนระดับอาเซียน

5.4 พัฒนาเวทีเพื่อแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด สร้างความมั่นใจว่าในอนาคตจะสอดคล้องกับ “แผนปฏิบัติการระดับภูมิภาคว่าด้วยการดำเนินการตามปฏิญญา กัวลาลัมเปอร์ว่าด้วยผู้สูงอายุ: ส่งเสริมผู้สูงวัยในอาเซียน”

5.5 จัดทำชุดตัวบ่งชี้ทั่วไปเพื่อเป็นข้อมูลในฐานข้อมูลระดับภูมิภาค ติดตามผู้สูงอายุในทุกมิติของชีวิต รวมทั้งการจ้างงาน บำเหน็จบำนาญ ประกันสังคมและอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ

เอกสารอ้างอิง

- Bussarawan Teerawichitchainan, W. P. (2019). *Thailand's Older Persons and Their Well-being*. Chiang Mai: HelpAge International.
- F. D. Davis. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*.
- ETDA. (2020). *Thailand Internet User Behavior 2019*. Bangkok: Office of Policy and strategic Affairs Electronic Transactions Development Agency (ETDA), Ministry of Digital Economy and Society.
- Marsden, D. (1999). *A Theory of Employment System: Micro-Foundations of Societal Diversity*. Oxford: Oxford University Press.
- Regini, M. (2000). *The Dilemmas of Labour Market Regulation*. Oxford: Oxford University Press.
- Thai Publica. (2020). ตลาดแรงงานไทยหลังยุคโควิด-19. บางเขน, กรุงเทพฯ, ไทย.
- UNFPA Thailand. (2020). *The Impact of COVID 19 on Older Persons in Thailand - Evidence from the Survey*. Bangkok: UNFPA.
- WHO. (2021, March 29). *WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard*. Retrieved from WHO (COVID-19) Homepage: <https://covid19.who.int/>
- Worldometers.info. (2021, March 29). *Population: Asia*. Retrieved from Worldometers.info: <https://www.worldometers.info/population/asia/>
- ชลธิชา, อ., ชฎาธาร, โ., วิชระ, เ., วิรัชพัชร, ม., & นลัท, จ. (2563). รายงานการศึกษาโครงการรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภูละออ รัตติยา. (2561). ประชากรวัยแรงงานกับสังคมสูงวัย. ใน วงศ์บุญสิน พัทธราวัลย์, และ วงศ์บุญสิน เกื้อ, *การเปลี่ยนแปลงทางประชากรและสังคมในประชาคมอาเซียน+3* (หน้า 61-83). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาคผนวก

กำหนดการ
(Agenda)



กำหนดการประชุมเชิงวิชาการระดับภูมิภาค
เรื่อง “การส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุเพื่อสังคมสำหรับคนทุกวัย
ในประเทศอาเซียนบวกสาม ระหว่างและภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของ
โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)”
วันที่ 28 – 29 มิถุนายน 2564

วันที่ 1: 28 มิถุนายน 2564

วันที่ 1	
08.30 – 09.00	<p>พิธีเปิด</p> <p>กล่าวต้อนรับในฐานะผู้จัด โดย ศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์ สุทธิรัตน์ รองอธิการบดี (ด้านการวิจัย) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (5 นาที)</p> <p>กล่าวรายงาน โดย นางสุจิตรา พิทยานรเศรษฐ์ อธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (5 นาที)</p> <p>กล่าวเปิด โดย นางพัชรี อาระยะกุล ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (10 นาที)</p>
	<p>กิจกรรมทางวัฒนธรรมเสมือนจริง (Virtual Cultural Events)**</p>
	<p>ถ่ายภาพหมู่ (ออนไลน์)</p>
09.00 – 10.15	<p>ประเด็นสำคัญในการส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุเพื่อสังคมสำหรับคนทุกวัยในประเทศอาเซียนบวกสาม ระหว่างและภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)</p>

วาทิต์ศน์นำเสนอ เรื่อง “ความท้าทายและโอกาสในการส่งเสริมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุในอาเซียนบวกสาม ระหว่างและภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019” (5 นาที)

ปาฐกถา "ประชากรสูงอายุและงานที่มีคุณค่าในอาเซียน"

โดย Ms. Sabine Henning, องค์การสหประชาชาติ, คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและแปซิฟิก (15 นาที)

ปาฐกถา “ความท้าทายและโอกาสของผู้สูงอายุในการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของการระบาดใหญ่ของ COVID-19”

โดย Dr. Rintaro Mori, ที่ปรึกษาระดับภูมิภาคเกี่ยวกับ Low fertility และ Ageing กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ (United Nations Population Fund: UNFPA) (15 นาที)

ปาฐกถา “การส่งเสริมงานที่มีคุณค่าของผู้สูงอายุเพื่อสังคมสำหรับคนทุกวัยและการฟื้นคืน”

โดย Ms. Joni Simpson, ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสพิเศษ ด้าน Gender and Discrimination (International Labour Organization: ILO) (15 นาที)

ปาฐกถา “ผู้สูงอายุและกรอบการฟื้นฟูที่ครอบคลุมของอาเซียนเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19: สังคมที่ฟื้นคืนและสังคมเพื่อทุกคน”

โดย Dr. Sita Sumrit, ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้าน Poverty, Eradication & Gender Division สำนักเลขาธิการอาเซียน (15 นาที)

ถาม & ตอบ (10 นาที)

10.15 – 12.00

การนำเสนอของประเทศสมาชิก (นำเสนอประเทศละประมาณ 15 นาที ตามลำดับอักษรภาษาอังกฤษ)

“การส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุเพื่อสังคมสำหรับคนทุกวัยในอาเซียนบวกสาม ระหว่างและภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)”

ผู้ดำเนินรายการ: ดร.ชฎาธาร โอชธิต, วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. บรูไน
2. กัมพูชา

วันที่ 1	
	3. อินโดนีเซีย 4. ญี่ปุ่น 5. เกาหลีใต้ ถาม & ตอบ (10 นาที)
12.00 – 13.15	พักรกกลางวัน
13.15 – 15.15	การนำเสนอของประเทศสมาชิก (ประเทศละประมาณ 15 นาที) (ต่อ) <i>ผู้ดำเนินรายการ: ดร.ชฎาธาร โฆษิศา, วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</i> 6. ลาว 7. มาเลเซีย 8. พม่า 9. ฟิลิปปินส์ 10. ไทย 11. สิงคโปร์ ถาม & ตอบ (15 นาที)
15.15 – 15.30	บทสรุปของวัน

วันที่ 2: 29 มิถุนายน 2564

วันที่ 2	
08.30 – 09.30	นำเสนอกรณีศึกษา/ กรณีตัวอย่าง (case study) และวิดิทัศน์ <i>ผู้ดำเนินรายการ: ผศ.ดร.รัตติยา ภูชะอ, วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</i> การนำเสนอเพื่อแสดงให้เห็นถึงนโยบาย การปฏิบัติ และแนวทางส่งเสริมการขับเคลื่อนต่อ (60 นาที) <ul style="list-style-type: none"> ● ตัวแทนจากองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรและภาคประชาสังคม: <ul style="list-style-type: none"> - Mr. Eduardo Klien ผู้แทนภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก, HelpAge International - Mr. Richard Bernhard กรรมการบริหาร, มูลนิธิคีนันเอเชีย ● ตัวแทนภาคนายจ้าง: <ul style="list-style-type: none"> - นางสาวสิริวัน ร่มฉัตรทอง เลขาธิการสภาองค์กรนายจ้างแห่งประเทศไทย (ECOT)

วันที่ 2	
	<ul style="list-style-type: none"> • ตัวแทนภาคลูกจ้าง: <ul style="list-style-type: none"> - ดร.พงศ์ฐิติ พงศ์ศีลามาณี รองเลขาธิการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (SERC) และตัวแทนจาก ASEAN Trade Union Council (ATUC) <p>ถาม & ตอบ (15 นาที) ทัวร์เสมือนจริงเพื่อจัดแสดงนิทรรศการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • อาจารย์สว่าง แก้วกันทา, มุลินธิพัฒนางานผู้สูงอายุ (FOPDEV), ผู้ดำเนินรายการ <p>ถาม & ตอบ (15 นาที)</p>
09.30 – 11.40	งานอภิปรายกลุ่ม ประเด็นทางนโยบายที่สำคัญละข้อเสนอนโยบาย
11.40 – 12.30	พักกลางวัน
12.30 – 14.20	งานอภิปรายกลุ่ม พัฒนาข้อเสนอและแนวทางต่อไป
14.20 – 14.30	ปิดงาน วិถีทัศน์ปิดงาน (ประมาณ 3 นาที) กล่าวปิดงาน โดย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

.....

- หมายเหตุ:
1. ระบบประชุมทางไกลผ่านแพลตฟอร์ม FLOOR จำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ที่สามารถ เข้าถึง กล้องและไมโครโฟนได้ เช่น แล็ปท็อป แท็บเล็ต สมาร์ทโฟน
 2. ขอความร่วมมือผู้แทนประเทศไทยและต่างประเทศสวมใส่ชุดประจำชาติในช่วงกิจกรรมทางวัฒนธรรมเสมือนจริง (Virtual Cultural Events) ในวันที่ 28 มิถุนายน 2564
 3. ผู้เข้าร่วมทุกท่าน อาจสนใจสำรวจนิทรรศการและการสร้างเครือข่าย นอกเหนือจากการประชุม
 4. ผู้จัดขอขอบคุณผู้เข้าร่วมทุกท่านและองค์กรร่วมจัดตั้งต่อไป

เจ้าภาพ

1. กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. สำนักงานเลขาธิการอาเซียน

องค์กรร่วมจัด

(1) องค์กรด้านนายจ้าง: สภาองค์กรนายจ้างแห่งประเทศไทย (Employers' Confederation of Thailand: ECOT), สภาองค์กรนายจ้างแห่งอาเซียน (ASEAN Confederation of Employers: ACE)

(2) องค์กรด้านลูกจ้าง: สภาองค์กรลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย (Thai Trade Union Congress: TTUC) , สภาองค์กรลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน (National Congress Private Industrial of Employees: NCPE), สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (State Enterprises Workers' Relations Confederation: SERC); สภาองค์กรลูกจ้างสภาแรงงานแห่งอาเซียน(ASEAN Trade Union Council: ATUC)

(3) องค์กรด้านประชาสังคม/องค์กรที่สนับสนุนการขับเคลื่อนของภาคประชาสังคม: องค์กรเฮลท์เอจ อินเตอร์เนชันแนล (HelpAge International), มูลนิธิคีนันแห่งเอเชีย (Kenan Foundation Asia), มูลนิธิพัฒนางานด้านผู้สูงอายุ (Foundation for Older Persons' Development: FOVDEV) มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม (Social Innovation Foundation), สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (Thai Health Promotion Foundation); มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (Foundation for Labor and Employment Promotion: HomeNet Thailand)

(4) ภาควิชาการและภาครัฐ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ: มส.พส. (Foundation of Thai Gerontology Research and Development institute: TGRI), สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (Thailand Development Research Institute: TDRI), คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (Faculty of Economics, Thammasat University), สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (Institute for Population and Social Research, Mahidol University), สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล (ASEAN Institute for Health Development: AIHD), สถาบันเวชศาสตร์สมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ (Institute of Geriatric Medicine, Department of Medical Services, Ministry of Public Health), โครงการบูรณาการสหศาสตร์เพื่อรองรับสังคมสูงวัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: จุฬาอารี (Chula Ari), ศูนย์ประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงาน ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Collaborating Centre for Labour Research, Chulalongkorn University: CU-ColLaR), Global Labour Organization (GLO), คณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา (Labor Committee, The Senate of Thailand)



Agenda
Regional Conference on
"Promoting Decent Work for Older Persons for an Inclusive Society in
ASEAN+3: Strengthening A More Resilient and Inclusive Society During and
After the COVID-19 Pandemic"
28th - 29th June 2021 via Video Conference
(Time zone in Thailand GMT+7)

Day 1: 28th June 2021

Day 1	
8:30 – 9:00	Session 1: Opening Ceremony & Welcoming Speech <ul style="list-style-type: none">- Welcoming Speech Professor Dr. Chakkaphan Sutthirat, Vice President of Chulalongkorn University on Research Affairs (5 mins) - Report Speech Mrs. Suchitra Pittayanorasate, Director - General, Department of Older Persons, Ministry of Social Development and Human Security, Thailand (5 mins) - Opening Remarks Mrs. Patcharee Arayakul, Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security, Thailand (10 mins)
	- Virtual Cultural Events
	- Virtual Group Photo
9:00 – 10:15	Session 2: Keynote and setting the scenes Video presentation "Challenges and Opportunities in Promoting Decent Work for Older Persons in ASEAN+3 During and After the COVID-19 Pandemic" (5 minutes) Keynote speech: " Population Ageing and Decent Work in ASEAN" By Ms. Sabine Henning, Chief of Sustainable Demographic Transition Section, United Nations, Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UN ESCAP) (15 minutes)

Day 1	
	<p>Keynote speech: "Challenges and Opportunities of Older Persons for an Inclusive Society in Changed Socioeconomic during and after the COVID-19 Pandemic "</p> <p>By Dr. Rintaro Mori, Regional Advisor on Low Fertility and Ageing of UNFPA Regional Office, United Nations Population Fund (UNFPA) (15 minutes)</p> <p>Keynote speech: "Promoting Decent Work of Older Persons for an Inclusive Society and Better Resilience"</p> <p>By Ms. Joni Simpson, Senior Specialist on Gender and Discrimination, International Labour Organization (15 minutes)</p> <p>Keynote speech: "Older Persons and ASEAN Comprehensive Recovery Framework due to the COVID-19 Pandemic: Toward a More Resilient and Inclusive Society Together in ASEAN+3"</p> <p>By Dr. Sita Sumrit, Assistant Director, Poverty, Eradication & Gender Division, ASEAN Secretariat (15 minutes)</p> <p>Q&A (10 mins)</p>
10:15 – 12:00	<p>Session 3: Country Presentation (15 mins each) Alphabetical order</p> <p>"Promoting Decent Work for Older Persons for an Inclusive Society: Strengthening A More Resilient and Inclusive Society During and After the COVID-19 Pandemic"</p> <p><i>Moderator: Chadatan Osatis, Ph.D., College of Population Studies, Chulalongkorn University</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Brunei Darussalam 2. Cambodia 3. Indonesia 4. Japan 5. Republic of Korea <p>Q&A (15 mins)</p>
12:00 – 13:15	Lunch break
13:15 – 15:15	<p>Session 3 – Country Presentation (15 mins each) Alphabetical order</p> <p><i>Moderator: Chadatan Osatis, Ph.D., College of Population Studies, Chulalongkorn University</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Lao PDR 7. Malaysia 8. Myanmar 9. Philippines 10. Thailand 11. Singapore

Day 1	
	Q&A (15 mins)
15:15 – 15:30	Conclusion of the first day

Day 2: 29th June 2021

Day 2	
8:30 – 10:00	<p>Session 4: Case studies/ Virtual tour: Virtualizing policies, practices and way forward</p> <p><i>Moderator: Ruttiya Bhula-or, PhD, College of Population Studies, Chulalongkorn University</i></p> <p>Presentation to virtualize policies, practices and way forward (60mins)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nonprofit organizations & civil society representatives: Mr. Eduardo Klien, Asia-Pacific Regional Representative, HelpAge Mr. Richard Bernhard, Executive Director, Kenan Foundation Asia • Employers' representative: Ms. Siriwan Romchatthong, Secretary-General of Employers Confederation of Thailand (ECOT) and former Secretary General of the ASEAN Confederation of Employers (ACE) • Workers' representative: Mr. Pongthiti Ponsilamane, Deputy General Secretary of State Enterprises Workers' Relations Confederation (SERC) and representative from ASEAN Trade Union Council (ATUC) <p>Q&A (15 mins)</p> <p>Virtual tour to exhibitions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mr. Sawang Kaewkantha, Foundation for Older Persons' Development, Moderator <p>Q&A (15 mins)</p>
10:00 – 11:40	<p>Group work</p> <p>Critical Policies & recommendations</p>
11:40 – 12:30	Lunch break
12:30 – 14:20	<p>Group work</p> <p>Development recommendations and next steps</p>
14:20 – 14:30	<p>Closing Video</p> <p>Closing remarks by Chulalongkorn University</p>

- Remarks:**
1. A camera and a microphone are required to access the video conference.
 2. Countries representatives are encouraged to wear national costume during the Virtual Cultural Events on 28th June 2021.
 3. All participants are encouraged to explore the exhibition, and the networking session, besides the sessions above.
 4. We would like to acknowledge hosts and co-hosts as follows:

Host:

Department of Older Persons, under the Ministry of Social Development and Human Security; College of Population Study, Chulalongkorn University; and ASEAN Secretariat

Co-host:

(1) Employers: Employers' Confederation of Thailand (ECOT), ASEAN Confederation of Employers (ACE)

(2) Workers: Thai Trade Union Congress (TTUC), National Congress Private Industrial of Employees (NCPE), State Enterprises Workers' Relations Confederation (SERC); ASEAN Trade Union Council (ATUC)

(3) Non-profit organizations, Civil society organizations/organizations that support the movement of civil societies: HelpAge International, Kenan Foundation Asia, Foundation for Older Persons' Development (FOVDEV), Social Innovation Foundation, Thai Health Promotion Foundation; Foundation for Labour and Employment Promotion: HomeNet Thailand

(4) Academic sector and public sectors: Foundation of Thai Gerontology Research and Development institute (TGRI); Thailand Development Research Institute: (TDRI), Faculty of Economics, Thammasat University), Institute for Population and Social Research, Mahidol University, ASEAN Institute for Health Development (AIHD), Institute of Geriatric Medicine, Department of Medical Services, Ministry of Public Health), Chula Ari, Collaborating Centre for labour research) Chulalongkorn University (CU-ColLaR), Global Labour Organization (GLO), Labour Committee, The Senate of Thailand

รายชื่อผู้เข้าร่วม

การประชุมเชิงวิชาการ เรื่อง “การส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุเพื่อสังคมสำหรับคนทุกวัยในประเทศอาเซียนบวกสาม ระหว่างและภายหลัง
สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)” วันที่ 28 – 29 มิถุนายน 2564

รายชื่อผู้ร่วมงานจากประเทศไทย

ลำดับ	ชื่อ	นามสกุล	องค์กร	ตำแหน่ง	ประเทศ	อีเมล
1	Boontawee	Teamvan	Office of the National Economic and Social Development Council	Plan and Policy Analyst	Thailand	boontawee.t@nesdc.go.th
2	Wanwisa	Sukontavaree	Department of Skill Development, Ministry of Labour	Foreign Relation Officer	Thailand	wanwisa.psed8@gmail.com
3	Nattakarn	Saipetch	Department of Women’s Affairs and Family Development	Social Development Officer	Thailand	nk.saipetch@gmail.com
4	SUTHSHOOREE	ANUSASANUN	Ministry of Social Development and Human Security	Director of Divisions	Thailand	anusasanan@gmail.com
5	PIYANART	SANGIAMSAK	Ministry of Social Development and Human Security	Social Worker, Senior Professional Level	Thailand	Pitanart_1974@yahoo.com

ลำดับ	ชื่อ	นามสกุล	องค์กร	ตำแหน่ง	ประเทศ	อีเมล
6	Matika	Termparti	Ministry of Social Development and Human Security	Social Developer	Thailand	matika_t@yahoo.com
7	Siripong	Sriarkha	Ministry of Social Development and Human Security	Director of ASEAN Subdivision	Thailand	aseanmso@gmail.com
8	Tarinee	Limchularattana	Department of Labour Protection and Welfare	Government	Thailand	pueng70@gmail.com
9	Teerasak	Yuphech	Department of Employment, Ministry of Labour		Thailand	teerasak.y@mol.mail.go.th
10	Afnan	Abdulloh	Department of Employment, Ministry of Labour	Foreign Relations Officer	Thailand	afnan.doe@gmail.com
11	Bunthita	Phunnakham	Department of Older Persons (DOP)	Social Developer	Thailand	jumjim1133@gmail.com
12	Atiporn	Pengpan	Department of Older Persons (DOP)	Social Development Worker	Thailand	rpess.dop@gmail.com

ลำดับ	ชื่อ	นามสกุล	องค์กร	ตำแหน่ง	ประเทศ	อีเมล
13	Arpar	Ratanapitak	Department of Older Persons (DOP)	Director of Older Persons Welfare Promotion and Rights Protection Division	Thailand	rdf.dop@gmail.com
14	Nattawut	Santawe	Department of Older Persons (DOP)	Social Developer	Thailand	mr.ice.dop@gmail.com
15	Praiya	Arsingsamanan	Department of Older Persons (DOP)	Social Development Worker, Professional Level	Thailand	faikeningamo@gmail.com
16	Kamonchanok	Saelao	Department of Children and Youth	Social Development Worker	Thailand	dcy.intercorp@gmail.com
17	Wattanachai	Kleebrang	Department of industrial works	Scientist, Practitioner Level	Thailand	kleebrang.w@gmail.com
18	Paveena	Thongdee	Department of Skill Development	Skill Development Technical Officer, Practitioner Level	Thailand	paveena1712@gmail.com
19	Siriporn	Wiryaukradecha	Ministry of Education	Foreign Relations Officer, Professional Level	Thailand	siriporn.w@sueksa.go.th
20	Kanittha	Chotchaipipattana	Department of Empowerment of Persons with Disabilities	Social Development Worker	Thailand	depthailand.inter@gmail.com

ลำดับ	ชื่อ	นามสกุล	องค์กร	ตำแหน่ง	ประเทศ	อีเมล
21	Tisaya	Sriaroonruangchai	Revenue Department	Tax Economist, Practitioner Level	Thailand	tisaya21@gmail.com
22	Thitikorn	Phothisan	Revenue Department	Knowledge exchange	Thailand	jtk2551@gmail.com
23	Pintip	Komany	Ministry of Commerce	Trade Officer	Thailand	pintip.document@gmail.com
24	Kamolporn	Thohrod	Ministry of Commerce	Commercial scholar	Thailand	forgetmenot.26042561@gmail.com
25	Parsuree	Eamtim	Bangkok Metropolitan Administration, Social Development Department	Social Worker, Senior Professional Level	Thailand	elderly_sss.bma2@hotmail.com
26	Mattana	Tompudsa	Bangkok Metropolitan Administration, Social Development Department	Social Worker, Professional Level	Thailand	mattana.tt@hotmail.com
27	Warisara	Srikiew	Bangkok Metropolitan Administration, Social Development Department	Social Worker	Thailand	warisara.srk36@gmail.com
28	Suchittra	Khotchai	Department of Children and Youth	Social Development Worker	Thailand	dcy.intercorp@gmail.com
29	Thammaporn	Prabhasavat	National Research Council of Thailand	Policy and Plan Analyst	Thailand	thammaporn.p@nrct.go.th

ลำดับ	ชื่อ	นามสกุล	องค์กร	ตำแหน่ง	ประเทศ	อีเมล
30	Srirat	Rodnaronk	National Research Council of Thailand	Policy and plan analyst	Thailand	srirat.r@nrct.go.th
31	YUTHAPHON	SOPHONCHUENSUWAN	National Housing Authority: NHA	Policy and Planning Analyst	Thailand	yuthaphon.s@gmail.com
32	Napat	Phumsiri	NESDC Thailand	Policy and Plan Analyst	Thailand	Napat@nesdc.go.th
33	Wilawan	Charoenlap	Department of Social Development and Welfare	Foreign relations officer	Thailand	w.lawancha@gmail.com
34	Apirak	Fakin	Department of Social Development and Welfare	Foreign affairs officer	Thailand	apirakfakin@gmail.com
35	Rattana-arpa	Sapsombat	Office of the Civil Service Commission	Human Resource Officer	Thailand	oat.ratta@gmail.com
36	Sonthariya	Netirungsiwatchara	Department of Women's Affairs and Family Development	Social Development Worker (Senior Professional)	Thailand	dwf.icp@gmail.com
37	Sutarsinee	Fusang	Community Development Department, Ministry of Interior		Thailand	sutharsinee.k@gmail.com
38	Phansiri	Suktha	National Research Council of Thailand (NRCT)	Plan and Policy Analyst	Thailand	phansiri.koy@gmail.com

ลำดับ	ชื่อ	นามสกุล	องค์กร	ตำแหน่ง	ประเทศ	อีเมล
39	Ms.Siripreeya	Makpoon	Non-formal and information centre for special target groups	Teacher	Thailand	Siripreeya.tapaw@gmail.com
40	Nawin	Taraswang	Ministry of Labour	Informal Labour Policy Office	Thailand	elder-lb@hotmail.com
41	Somchai	Rattanaparinyanon	Community Organizations Development Institute	International Relations Officer	Thailand	mik_som@hotmail.com
42	Angkana	Trantarathong	Community Organizations Development Institute	International Relations Officer	Thailand	angkana_1961@hotmail.co.th
43	Patcharawan	Srisilapanan	Foundation for Older Person's Development	Chairperson	Thailand	patcharawana@gmail.com
44	Kanokwan	Tangchitnusorn	College of Population Studies, Chulalongkorn University	Lecturer	Thailand	kanokwan.ta@chula.ac.th
45	Chanida	Lewwararome	FOPDEV	Internship student	Thailand	6032301056@lamduan.mfu.ac.th
46	สว่าง	แก้วกันทา	FOPDEV		Thailand	sawang@fopdev.or.th
47	เจนวิทย์	วิโสจสงคราม	FOPDEV	Deputy Director	Thailand	janevit@fopdev.or.th
48	นุจรี	ยิ่งสิทธิสวัสดิ์	ECOT		Thailand	nucharee@gmail.com
49	ไพจิตร	จารุวัชรวรรณ	ECOT		Thailand	

ลำดับ	ชื่อ	นามสกุล	องค์กร	ตำแหน่ง	ประเทศ	อีเมล
50	สิริวัน	ร่มฉัตรทอง	ECOT	เลขาธิการสภาองค์การนายจ้าง แห่งประเทศไทย	Thailand	siriwan@ecot.or.th
51	กรชัย	แก้วมawangศ์	ECOT		Thailand	kornchai@ecot.or.th
52	กิตติ	สุนทรรัตน์	สสส.		Thailand	kitti.s@thaihealth.or.th
53	ณัฐพล	เทศขยัน	สสส.		Thailand	nuttapon@thaihealth.or.th
54	Florian	Juergens	HelpAge Intenational	Income Adviser	Thailand	florian.juergens@helpage.org
55	Quyen	Tran	HelpAge Intenational	Portfolio Development Quality Manager on Society for All Ages	Thailand	quyen.tran@helpage.org
56	Usa	Khiewrord	HelpAge Intenational	Portfolio Development Quality Manager on Income Security	Thailand	usa.khiewrord@helpage.org
57	Teeraporn	Sudachan	HelpAge Intenational	Regional Administration and Communications Assistant - Asia/Pacific	Thailand	teeraporn.sudachan@helpage.org
58	Piyabutr	Cholvijarn	KENAN Foundation Asia	President	Thailand	PiyabutrC@kenan-asia.org
59	Richard	Bernhard	KENAN Foundation Asia	Executive Director	Thailand	RichardB@kenan-asia.org
60	พรพิม	นาคสวัสดิ์	KENAN Foundation Asia	Head of Communication and Corporate Partnership	Thailand	pornpimn@kenan-asia.org

ลำดับ	ชื่อ	นามสกุล	องค์กร	ตำแหน่ง	ประเทศ	อีเมล
61	พนมพร	ยาป่าคาย	KENAN Foundation Asia		Thailand	panomporny@kenan-asia.org
62	Michael	Semmence	KENAN Foundation Asia	Marketing Specialist – PR, Marketing	Thailand	MichaelS@kenan-asia.org
63	Kawita	Noramung	KENAN Foundation Asia	Marketing Specialist – PR, Marketing	Thailand	Kawitan@kenan-asia.org
64	Supaporn	Mahaphontrakoon	KENAN Foundation Asia	Manager, Technical Team	Thailand	SupapornM@kenan-asia.org
65	Jetnawat	Salakkam	KENAN Foundation Asia	Consultant - Public Health, Technical Team	Thailand	JetnawatS@kenan-asia.org
66	Asa	Chotchakornpant	KENAN Foundation Asia	Head of Government Partnerships	Thailand	AsaC@kenan-asia.org
67	Alexander	Duke	KENAN Foundation Asia	Head of International Partnerships	Thailand	AlexanderD@kenan-asia.org
68	Kevin	McCown	U.S. Embassy Bangkok	Political Officer	Thailand	mccownkm@state.gov
69	ฉัตรชัย	ศิริไล	กรรมการผู้จัดการ	ธนาคารอาคารสงเคราะห์	Thailand	
70	เชาว์	คล้ายเจริญ	NCPE		Thailand	Chao.imf-tc@hotmail.com
71	พูลทรัพย์	สวนเมือง ตูลาพันธ์	มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและ อาชีพ		Thailand	tulaphan56@gmail.com
72	นายแพทย์ภูษิต	ประคองสาย	มส.ผส.		Thailand	phusit@ihpp.thaigov.net
73	นางสาวอนุสรรา	อนุเคราะห์	มส.ผส.	Officer	Thailand	anussara@thainhf.org

ลำดับ	ชื่อ	นามสกุล	องค์กร	ตำแหน่ง	ประเทศ	อีเมล
74	รองศาสตราจารย์ ดร. ยงยุทธ	แฉล้มวงศ์	TDRI		Thailand	yongyuth@tdri.or.th
75	นายแพทย์สกันต์	บุนนาค	สถาบันเวชศาสตร์ สมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ	ผู้อำนวยการ	Thailand	sakarnbunnag@yahoo.com
76	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย	ศรีสุชาติ	คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์		Thailand	ssrisuchart@econ.tu.ac.th
77	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัทพร	สุคนธมาน	Chula Ari	Researcher	Thailand	pataporn@hotmail.com
78	นายอภิชาติ	การุณกรสกุล	มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม		Thailand	apichart@sif.or.th
79	Apirada	Chaemjan	Foundation for Older Persons' Development (FOPDEV)	Project Coordinator	Thailand	apirada81@hotmail.com
80	Wilailuk	Wisasa	National Health Security Office (NHSO)	Acting Director, Center of International Affair on Universal Health Coverage.	Thailand	wilailuk.w@nhso.go.th
81	Wirinda	Sirisuwan	DDPM Thailand	Plan and policy analyst, professional level	Thailand	oatfuture@gmail.com
82	ดร. พงศ์ฉัตร	พงศ์ศิลาภรณ์	สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.)	รองเลขาธิการ	Thailand	ppongs01@gmail.com

ลำดับ	ชื่อ	นามสกุล	องค์กร	ตำแหน่ง	ประเทศ	อีเมล
83	นายแพทย์วิรัช	เกษมทรัพย์	สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล		Thailand	Vijj9@hotmail.com

การประชุมเชิงวิชาการ เรื่อง “การส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุเพื่อสังคมสำหรับคนทุกวัยในประเทศอาเซียนบวกสาม ระหว่างและภายหลัง
สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)” วันที่ 28 – 29 มิถุนายน 2564

รายชื่อผู้เข้าร่วมจากต่างประเทศ

ลำดับ	ชื่อ	นามสกุล	องค์กร	ตำแหน่ง	ประเทศ	อีเมล
1	Dr. Sita	Sumrit	ASEAN Secretariat	Assistant Director	International	sita.sumrit@asean.org
2	Ms. Vanessa	Steinmayer	Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP)	Participant	International	steinmayerv@un.org
3	Ms. Sabine	Henning	Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP)	Chief, Sustainable Demographic Transition Section, Social Development Division, ESCAP	International	hennings@un.org
4	Mrs. Atiqah	Ibrahim	Department of Community Development, Ministry of Culture, Youths and Sports	Head of Senior Citizen & Pension Division	Brunei	atiqah_ibrahin@japem.gov.bn
5	Mr. Khairul	Aji	Community Development Department	Assistant Director	Brunei	khairul.aji@japem.gov.bn
6	Kimleang	Ly	Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation	Elderly Welfare Department	Cambodia	lykimleang.mosvy@gmail.com
7	Dr. Andi	Hanindito	Ministry of Social Affairs	Director for Social Rehabilitation of Elderly	Indonesia	andi.hanindito@kemosos.go.id

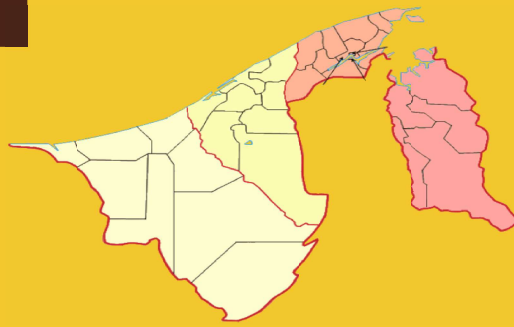
ลำดับ	ชื่อ	นามสกุล	องค์กร	ตำแหน่ง	ประเทศ	อีเมล
8	Naohiro	Ogawa	Nihon University, Tokyo (Population Research Institute, NUPRI)	Professor	Japan	ogawa.naohiro@nihon-u.ac.jp
9	Dr. Siti Anom	Ahmad	Malaysian Research Institute on Ageing, UPM	Director	Malaysia	sanom@upm.edu.my
10	Ms. Chai Yun	Chong	Ministry of Women, Family and Community Development	Assistant Secretary	Malaysia	chongcy@kpwkm.gov.my
11	Dr. Ting-Kueh	Soon	National Council of Senior Citizens Organisations Malaysia (NACSCOM)	President	Malaysia	soontk@ikm.org.my
12	Mr. Mohd Azman	Hj Mohd Ariffin	Ministry of Women, Family and Community Development	Deputy Under-Secretary	Malaysia	azman@kpwkm.gov.my
13	Mrs. Zuraini	binti Abidin	International Division, Ministry of Women, Family and Community Development of Malaysia	Senior Principal Assistant Secretary	Malaysia	zuraini@kpwkm.gov.my
14	Ms. SUZIYANI FARHANA	BINTI SUHAIMI	Malaysian Ministry of Women, Family and Community Development	Assistant Secretary	Malaysia	suziyanifarhana@gmail.com
15	Ms. Suziyani Farhana	binti Suhaimi	Malaysia Ministry of Women, Family and Community Development	Assistant Secretary	Malaysia	suziyanifarhana@gmail.com

ลำดับ	ชื่อ	นามสกุล	องค์กร	ตำแหน่ง	ประเทศ	อีเมล
16	Ms. KHIN MAR	YEE	Ministry of Social Welfare, Relief and Resettlement, Department of Social Work	Assistant Director	Myanmar	ellie19810@gmail.com
17	Ms. Emily	Beridico	Coalition of Services of the Elderly (COSE)	Executive Director	Philippines	emily.beridico@cose.org.ph
18	Dr. Nicamil	Sanchez	Philippine Consortium Inc	CEO	Philippines	drnicamilsanchez@gmail.com
19	Ms. Ma Carmella	Dongga-as	Department of Social Welfare and Development	PH SOMSWD Secretariat	Philippines	mchdongga-as@dswd.gov.ph
20	Mr. Dominador	Tuvera	ATUC		Philippines	coordinator@aseantuc.org
21	Mr. Franklin	Quijano	National Commission of Senior Citizens - Philippines	Chairperson & Chief Executive Officer	Philippines	franklinqjn@yahoo.com
22	Mr. Mike Mohen	Padilla	Department of Social Welfare and Development	Project Development Officer	Philippines	mmapadilla@dswd.gov.ph
23	Mr. Yi Han	Tay	MSF	Manager	Singapore	tay_yi_han@msf.gov.sg
24	Ms. Sang-hee	An	Ministry of Health and Welfare	Assistant Director	South Korea	shahn29@korea.kr
25	Dr. JongHoon	Kim	KIHASA		South Korea	jkim@kihasa.re.kr
26	Yehee	Song	Ministry of Health and Welfare	ROK	South Korea	yehee127@korea.kr
27	Mr. Jae-yoon	Bae	Korea Labor Force Development Institute for the aged	Associate Research Fellow	South Korea	baejaeyoon@gmail.com

ลำดับ	ชื่อ	นามสกุล	องค์กร	ตำแหน่ง	ประเทศ	อีเมล
28	Dr. Giang	Thanh Long	Institute of Public Policy and Management, National Economics University		Vietnam	longgt@neu.edu.vn
29	Mr. Eduardo	Klien	HelpAge International	Asia-Pacific Regional Representative	UK	eduardo.klien@helpage.org

ประเทศบรูไน

(Brunei)



BRUNEI DARUSSALAM COUNTRY REPORT

Regional Conference on
"Promoting Decent Work for Older Persons for an Inclusive Society:
Strengthening A More Resilient and Inclusive Society During and After the
COVID-19 Pandemic" 28th - 29th June 2021 via Video Conference

AGEING SITUATIONS IN BRUNEI DARUSSALAM

1. Trend of Population
2. Impacts of the COVID-19 pandemic on older persons and their families
3. Challenges of the COVID-19 pandemic affecting promoting decent work for older persons
4. Existing public measures; selected case studies/ best practices/ projects of stakeholders
5. Way Forwards

POPULATION OF OLDER PERSON IN BRUNEI

2021 (June 2021)	
Population	417,200
Old Aged Pension recipient (60 years old and above)	40,570
Percent	10.1%
Source: Dept. of Community Development, MCYS	

IMPACTS OF COVID-19 *BRUNEI OVERVIEW OF COVID-19*

Overview as of 27 June 2021			
ACTIVE CASES	TOTAL CONFIRMED	TOTAL DEATHS	TOTAL RECOVERED
11	259	3	245

IMPACTS OF COVID-19

- COVID-19 pandemic pushes up Brunei's inflation rate.
- Brunei records 81% plunge in tourist arrivals
- Brunei has missed its [rice self-sufficiency target](#) of 11%
- Rice imports have also declined six percent to 34,082.40 metric tonnes
- School closures expose the disparity of computer and internet access among students.



MEASURES UNDERTAKEN BY THE GOVERNMENT IN ADDRESSING THE IMPACT OF COVID-19 IN BRUNEI DARUSSALAM

'Whole of Nation Approach'

Steps undertaken are focused on 3 main components:

1

Maintaining the well-being of the public



Protecting jobs and providing support for individuals

2

3

Supporting and assisting businesses



1. MAINTAINING THE WELL-BEING OF THE PUBLIC

“HIGH QUALITY AND COMPREHENSIVE HEALTH CARE SYSTEM THAT IS EFFECTIVE, EFFICIENT AND RESPONSIVE WITH SUFFICIENT MEDICAL AND SAFETY EQUIPMENTS”

- **Construction of the new National Isolation Centre Building in Tutong District** to treat and monitor confirmed positive-infected COVID-19 patients.
- **Construction of an additional National Virology Laboratory in Kampung Sumbiling, Bandar Seri Begawan**, to increase the capacity and accelerate the testing process for COVID-19 in the country.
- **Monitoring Centres for foreigners**, citizens and residents of Brunei Darussalam that have entered into Brunei Darussalam from abroad to undergo self isolation.

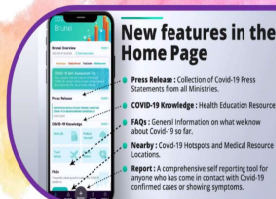
EFFECTIVE DISSEMINATION OF INFORMATION AND LATEST UPDATES ON CURRENT COVID-19 INFECTION IN BRUNEI DARUSSALAM



- **Press Conference conducted daily** to provide latest information on COVID-19 cases in Brunei Darussalam.
- **Health Advice Line 148** has been set up and can be contacted for further information and latest updates on COVID-19 cases in Brunei Darussalam.

- **Self Assessment Tool via healthinfo.gov.bn** to help individuals self-assess possible COVID-19 symptoms and assist Government's initiative to provide real-time Government dashboard.

- **Official launch of the mobile application Telegram for GOV.BN** for the dissemination of official Government information, including official Press Releases.



MAINTAINING THE WELL-BEING OF THE PUBLIC

ONLINE LEARNING

- **Schools continue to conduct Online Learning and Teaching** following the announcement of school holiday dates in the month of Ramadhan and Hari Raya Aidilfitri as well as the date for the beginning of **Second School Term**.
- **Online learning platform** for students and teachers with **provision of bandwidth and data** to enable continuous learning.
- **In support of online learning**, the public is welcome to **donate computers, laptops and tablets (new or used)**.
- **Program Rancangan Pembelajaran di Rumah** for Year 6 Students are shown through **RTB Aneka and RTB GO (Every Monday to Thursday and Saturday from 8.30 am)**.



RESTRICTIONS OF EXIT AND ENTRY INTO BRUNEI DARUSSALAM

- Travel ban out of Brunei Darussalam in effect starting 16th March 2020 has been included in all application guidelines for all citizens and permanent residents to prevent the spread of COVID-19 outbreak.



- Addressing the well-being and security of Bruneian students currently studying abroad to return into the country.

- All applications to recruit new foreign workers are temporarily suspended.
- All foreign nationals/visitors including those in transit are not allowed to enter Brunei Darussalam.



CONSUMER AFFAIRS

- Enhancing telecommunication services to meet the increasing demand.



- Bilateral negotiations between the Postal Services Department, Brunei Darussalam and Pos Malaysia, Malaysia have approved for Postal Services Department as representative for item collection in Pos Miri dan Pos Limbang for recipients based in Brunei Darussalam. To facilitate the process of shipping and receiving of items purchased online from abroad, the public is encouraged to use their addresses in Brunei Darussalam.

MAINTAINING THE WELL-BEING OF THE PUBLIC

PROVIDING ALTERNATIVE SERVICE DELIVERY

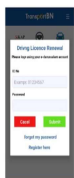


- Drive-Thru for service pension payments and descendants' pension to reduce the risk of COVID-19 infection and prevent congestion and overcrowding.

- Old Age Pension payment is implemented in two methods, namely through bank as additional option and the current option of payment made through Penghulu and Village Heads.

PEPERIKSAAN MELALUI BANK BAGI PENCEN UMUR 60, PENCEN ORANG BUAH, PENCEN HELANG URAHA, ELAUN BERCELURU MENTAL, ELAUN KUSTA, ELAUN KURANG URAHA.

1. MUAT TURUN BORANG - bit.ly/141mmJAPEN
2. IMBAS (SCAN) ATAU GAMBAR DOKUMEN:
BORANG: KAD PINTAR, NOMBOR PEMOHOK & PENYAJIN, AKUAN BANK
3. HANTAR MELALUI EMEL: BAHAGIAN PENCEN@JAPEN.GOV.BN ATAU MASUKKAN KE DALAM: PETI KOTAK, TINGKAT 1, RIANG LEGAR KUBES
4. SEBARANG PERTANYAAN SILA HUBUNGI: HELPLINE 141



- A number of Government agencies have started to provide online services for the convenience of the public.

SOCIAL DISTANCING MEASURES

- Temporary closure of all mosques, suraus and worship halls throughout Brunei Darussalam.
- All public events and gatherings including weddings and sports events are temporarily not allowed.
- Temporary closure of several tamu/stalls in Temburong, Tutong and Belait Districts.
- Cancellation of all Gerai Ramadhan under the provision of the Municipal Department, District Department, and Youth and Sports Department.
- Suspension of the weekly Bandarku Ceria.



2. PROTECTING JOBS AND PROVIDING SUPPORT FOR INDIVIDUALS

- Starting 1st April 2020, the Government provides **the full SCP contribution for self-employed individuals** for a period of six months.
- Providing online training free-of-charge through **Coursera**, an online learning platform that has over 300 courses related to business matters.
- **Life-long Learning**: Companies are encouraged to conduct **upskilling dan reskilling** trainings for their local staff, as provided by Manpower Planning and Employment Council (MPEC).
- **Contract extension for i-Ready apprentices** for a period of **six months** especially for those whose contract expires before **September 2020** in the public and private sector.



- Expanding the **i-Ready Apprenticeship Program** to **Level 5 Diploma (HND or Advanced Diploma)** and **Technical and Vocational Education Training (TVET)**
- **Revamping of Job Centre Brunei (JCB) Website** – **Job Matching**, **real-time notifications for job matches**, and companies would also be able to get **talent profiles and compatibility reports** based on the criterias of the jobs.
- **JCB will be working with private companies**, where a larger workforce is needed, by providing services such as **sending SMS to local jobseekers** and **providing pool talent** for the companies' reference and conducting interviews through its virtual platform.



SUPPORTING AND ASSISTING BUSINESSES

IN EFFECT AS OF 1ST APRIL 2020:

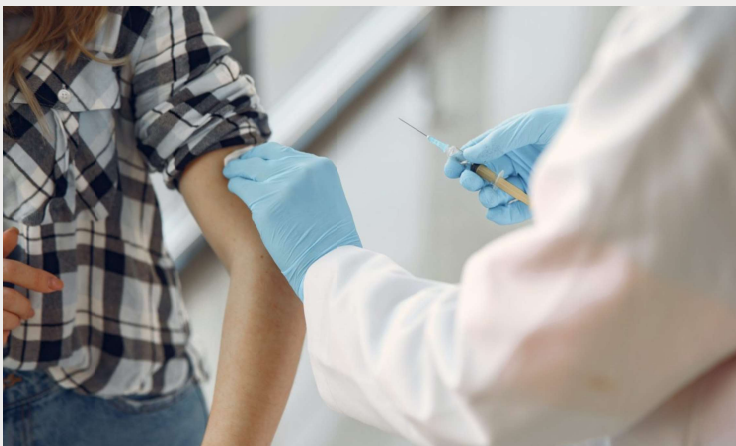
- **Deferment on contributions towards Employees Trust Fund (TAP) [5%] and Supplementary Contributory Pension (SCP) [3.5%] for local employees earning less than \$1,500 per month in all sectors under the Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) with less than 100 employees – for a period of 6 months.**
- **Providing 25% salary subsidies for Bruneian employees in the Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) with less than 100 employees – for a period of three months.**



- Deferment on principal repayments on loans for businesses and individuals.
- Trade and payment transaction fees are waived until 30th September 2020 for companies in the tourism, restaurants/cafes, air transport and imports of food and medicine sectors.
- Deferment on principal repayments on personal financing/loans and vehicle financing/loans, or restructuring loans/repayments with a period of not exceeding 10 years.
- Deferment on principal repayments on personal financing/loans related to land (hartanah), either for ownership or for investment purpose.
- Conversion of outstanding balances on credit cards into a term loan for a period not exceeding 3 years for affected individuals working in the private sector only, including the self-employed. However, this measure will not lead to an extension of the borrower's credit card limit within the 3 year period. All bank and fee charges for deferment and restructuring applications (including restructuring of outstanding balances on credit cards), excluding third party charges, will be waived until 30th December 2020. Applications for loan/financing deferment and restructuring are valid until 31st December 2020. All charges and bank payments for interbank transfers, except third party charges, will be waived until 30th September 2020.

STRATEGIES AND INITIATIVES

COVID-19 vaccine will be free for all living in Brunei



Vaccine is distributed in 3 phases:-

Phase 1: frontliners, the elderly (over 60), and students bound for overseas study.

Phase 2: teachers, childcare workers and adults at high-risk of contracting the virus.

Phase 3: adults aged 18 and above.

Brunei starts vaccinating seniors against COVID-19

Brunei has begun inoculating its senior citizens against COVID-19. As of April, some 344 seniors have received their first dose.

- *Special lane*
- *Special counter*
- *No appointment (walk-in)*



Development of Older Persons:

Senior Citizen Community and Activity Centres



- To establish a knowledge-based network between the young and the elderly.
- To support the ageing population and to help them develop a healthy and active lifestyle.



WAYS FORWARD

Whilst remarkable progress has been made towards improving the wellbeing and enhancing skills of older people, ageing is still seen as a social challenge. Ways forward include:

- Research and Data Collection – Study of Ageing
- Reviewing provision Old Age Pension and Disability Act, 1954 (amended in 1984).

THANK YOU



ประเทศกัมพูชา
(Cambodia)



Cambodia

“Promoting Decent Work for Older Persons for an Inclusive Society: Strengthening
A More Resilient and Inclusive Society During and After the COVID-19
Pandemic”

28th -29th June 2021 via Video Conference

By: Mrs. Ly Kimleang

Deputy Director,

Elderly Welfare Department, MoSVY

Email: lykimleang.mosvy@gmail.com

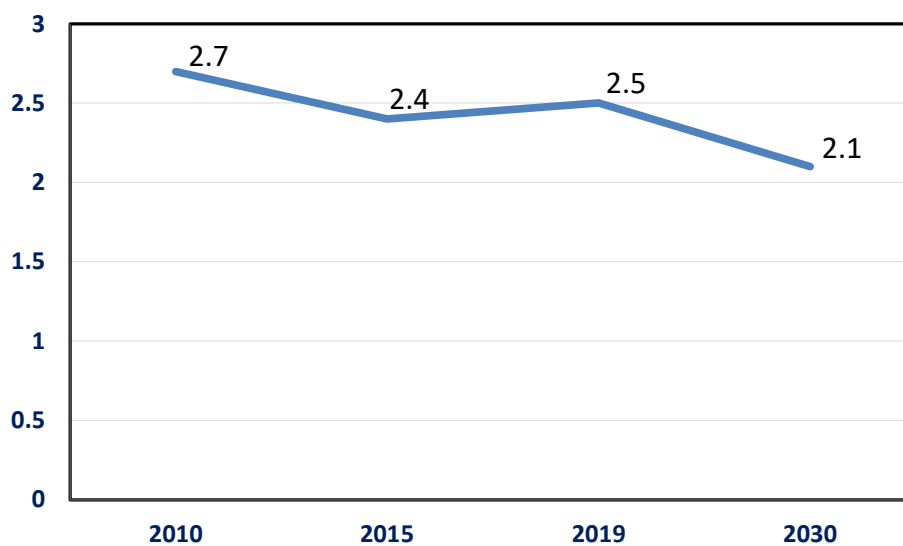
Content

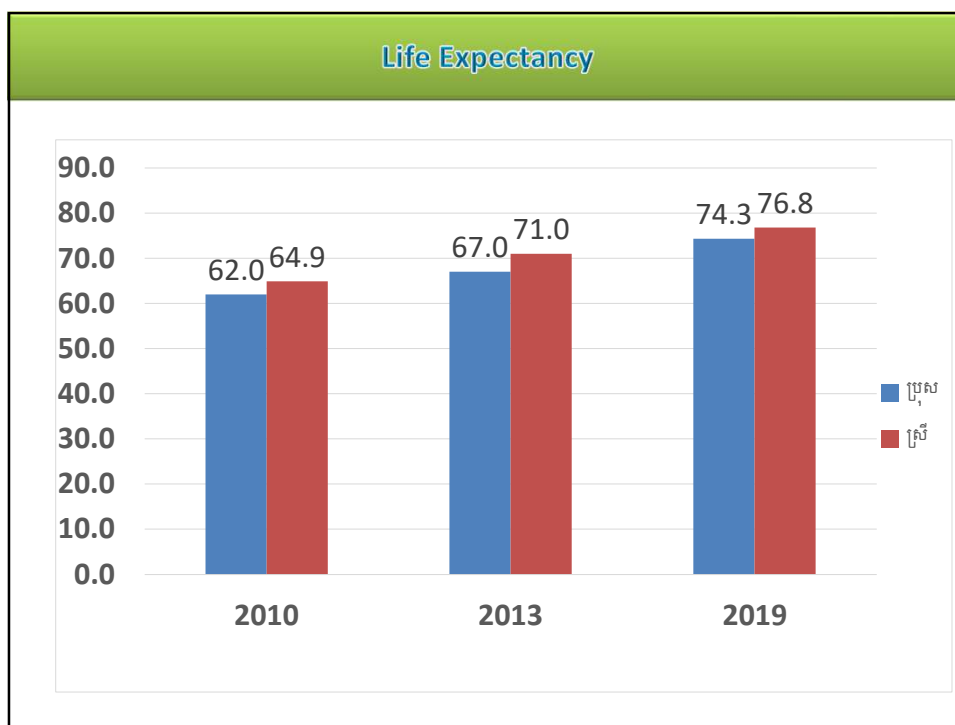
- Ageing Situation
- National Ageing Policy
- Regulations during Covid-19

AGEING SITUATION

- Total Population 15 522 211 in 2019
- Total of Elderly 1 384 146 equal 8.9% of Total Population
- Two factors explain the emergence of population ageing – declining fertility and improving life expectancy.

Fertility Rate





National Ageing Policy

- Launched on 18 January 2018 by SAMDACH AKKE MOHA SENA PADEY TECHO HUN SEN Prime Minister of the Kingdom of Cambodia
- The Policy is an overarching roadmap formulated for addressing the wide range of issues emerging from the evolving ageing situation within the broad national development framework, including the Rectangular Strategy Phase III, the National Strategic Development Plan 2019-2023 and National Population Policy 2016-2030

National Ageing Policy (Cont')

- Vision,

To continuously enhance and improve the quality of life of older persons in Cambodia with emphasis on ensuring their equal rights and opportunities.

- Two Goals,

- 1) To ensure that older persons are enabled to fully participate with freedom and dignity for as long as they wish to in family, community, economic, social, religious and political activities
- 2) To ensure that younger persons are better equipped with knowledge that enables them to lead a more productive, healthy, active and dignified life in old age.

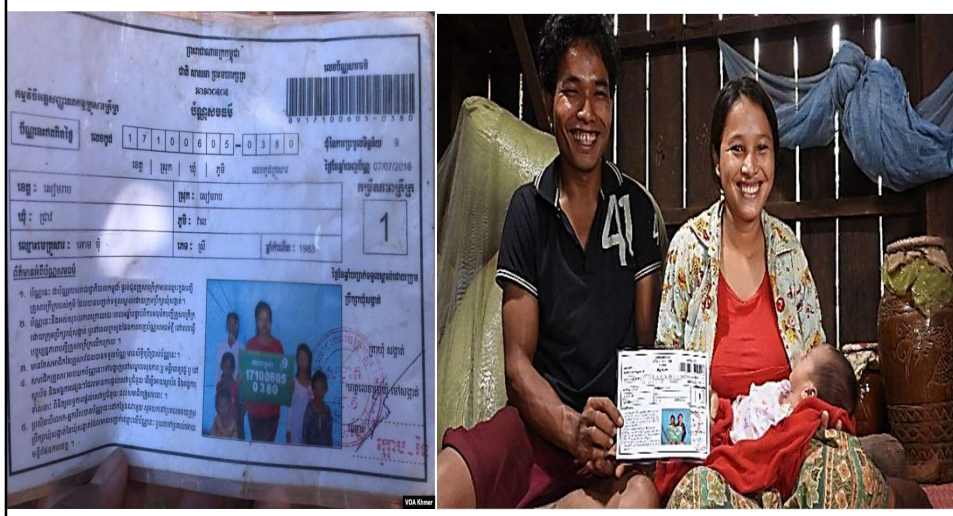
National Ageing Policy (Cont')

- Ensuring Financial Security
- Health and Well-Being
- Living Arrangements
- Enabling Environment
- Older People's Associations and Active Ageing
- Intergenerational Relations
- Elder Abuse and Violence
- Emergency Situations
- Preparing the Younger Population

Regulations during Covid-19













- Sub-Decree No.88, on the Implementation of Supported Fund to the Poor and the Vulnerable Families in Covid-19
- Decision No. 023 MEF dated 13 May 2021 on the Mechanisms and Procedures for the Implementation of the Post-Closing Cash Social Assistance Program for Citizens and Families with Difficult Livelihoods, Citizens and Citizens' Families Covid-19 infected people and families with Covid-19 deaths in the February 20, 2021 event
- Message on the start of the provision of cash support under the "post-closure social assistance program for the people and their families who have financial difficulties, the people and their families who are infected with Covid-19 and have Livelihood difficulties and families of people who died of Covid-19 in the event of February 20, 2021

ID-poor



Cash Transfer for poor family and vulnerable group during COVID-19

People who have ID poor card can come to check their names in any Commune Offices which is near their home or their accommodation

Budget Supporting for Monthly (Poor #1)		Families in Downtown in Phnom Penh	Families in Downtown outside Phnom Penh	Families in Rural Area	Budget Supporting for Monthly (Poor #2)		Families in Downtown in Phnom Penh	Families in Downtown outside Phnom Penh	Families in Rural Area
	Families have an ID poor card	30 \$	30 \$	20 \$		Families have an equity Card	30 \$	30 \$	20 \$
	Each member of families	13 \$	10 \$	6 \$		Each member of families	9 \$	7 \$	4 \$
	Each child under 5 years old	10 \$	10 \$	6 \$		Each child under 5 years old	7 \$	7 \$	4 \$
	Each PWD	10 \$	10 \$	6 \$		Each PWD	7 \$	7 \$	4 \$
	Each elderly over 60 years old	10 \$	10 \$	6 \$		Each elderly over 60 years old	7 \$	7 \$	4 \$
	Poor families who have HIV positive member	10 \$	10 \$	6 \$		Poor families who have HIV positive member	7 \$	7 \$	4 \$

Thank you for Your Attention!

ประเทศอินโดนีเซีย

(Indonesia)

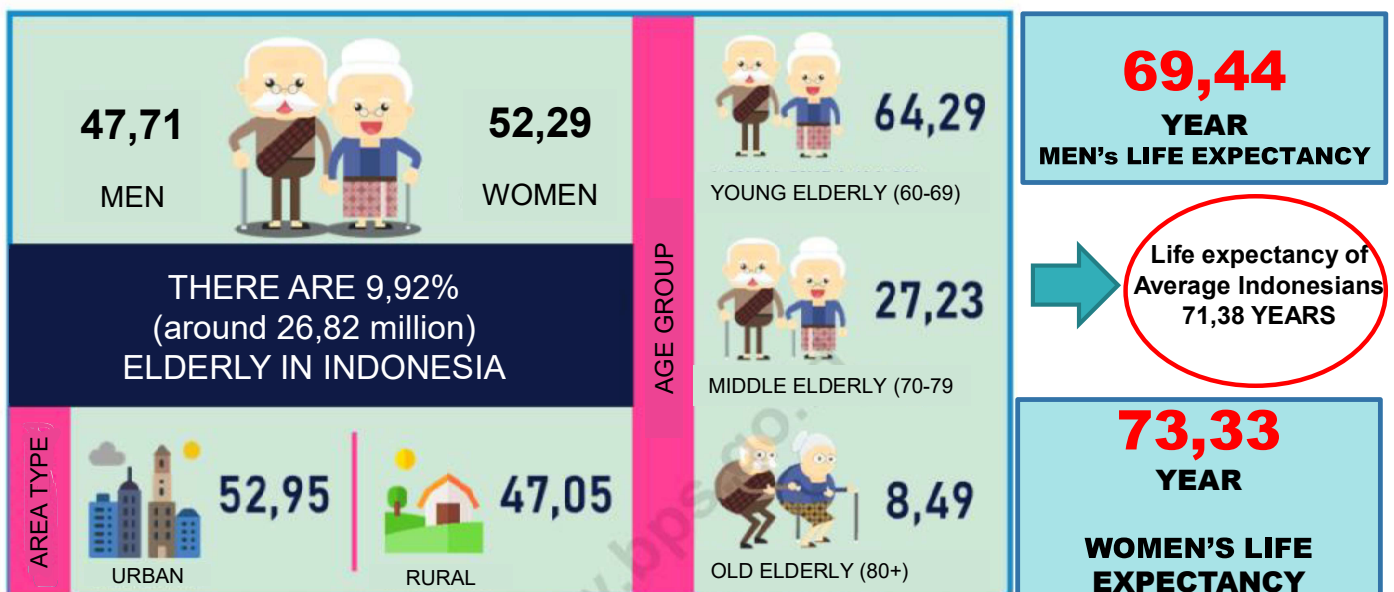


KEMENTERIAN SOSIAL
REPUBLIK INDONESIA

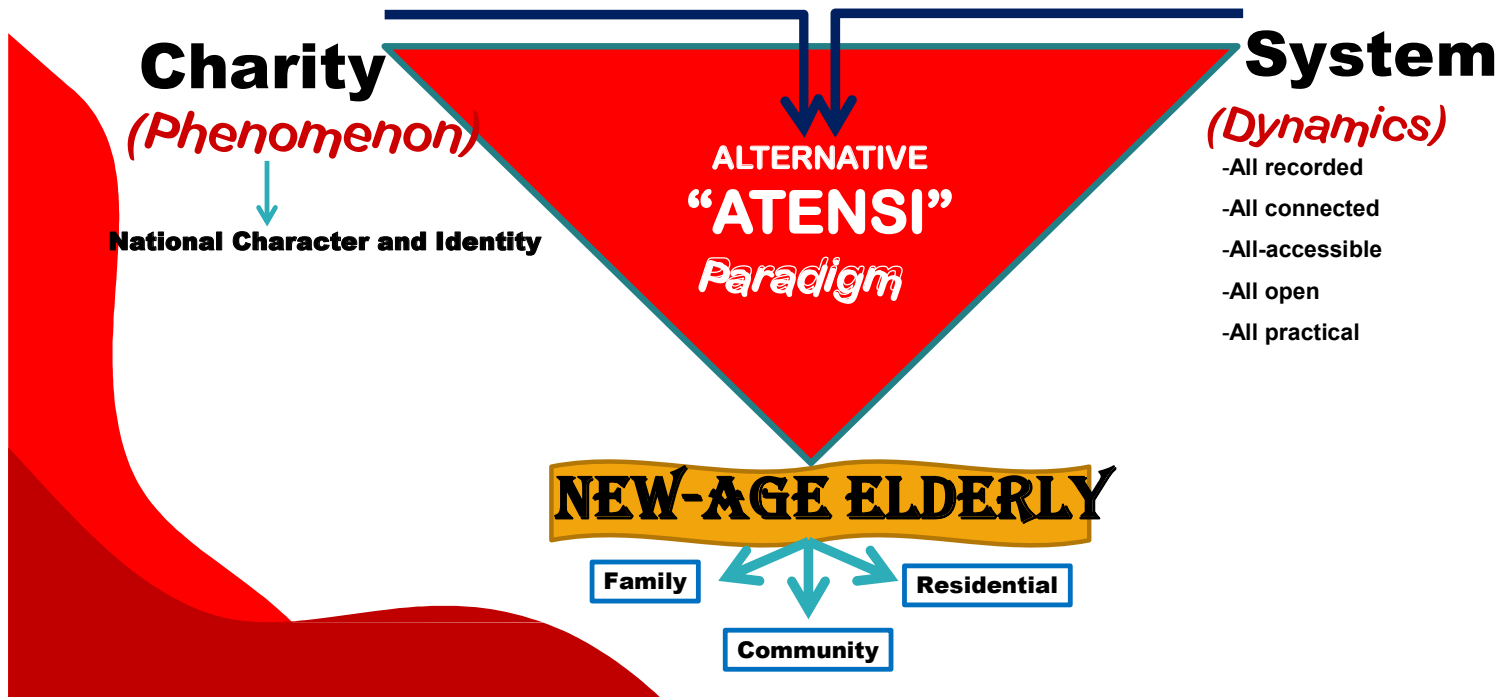
ELDERLY WORKERS IN INDONESIA

Presented at
The Regional Conference On Promoting Decent Work
For Older Person For An Inclusive Society In Asean +3 Strengthening
A More Resilient And Inclusive Society During And After The Covid-19 Pandemic
28 - 29 June 2021

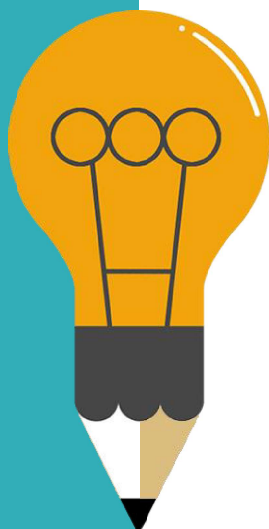
ELDERLY POPULATION IN 2020



Source: BPS, Susenas March 2020



REGULATION



- 01 1945's Constitution
- 02 Laws
- 03 Government Regulations
- 04 Presidential Decree
- 05 Ministerial Regulation
- 06 Director General Regulation



1945 CONSTITUTION OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

- **Article 27 (2):**
Every citizen has the right to work and a decent living for humanity
- **Article 28C (1) :**
Everyone has the right to develop themselves through the fulfillment of their basic needs, the rights of education, and to benefit from science and technology, art and culture, for improving their quality of life and for the welfare of mankind.**)
- **Article 28D (2) :**
Everyone has the right to work and receive fair and proper remuneration and treatment in work relationship.
- **Article 34 (2) :**
The state develops a social security system for all people and empowers people who are weak and unable to achieve human dignity.

Laws Number 13 of 1998 on Elderly Welfare

In Article 5, Article 11, and Article 15, which are:

Article 5

Elderly people have the equal rights in the life of society, nation, and state.

As an achievement and award, the elderly are given the right to improve social welfare which includes:

- a. religious and mental-spiritual services;
- b. health services;
- c. employment opportunities services;
- d. education and training services;
- e. Access to public facilities, and infrastructure;
- f. Legal services
- g. social protection;
- h. social assistance



Laws

**Article 11**

Efforts to improve social welfare for the potential elderly includes:

- a. religious and mental-spiritual services;
- b. health services;
- c. employment opportunities services;
- d. education and training services;
- e. Easy access to public facilities and infrastructure;
- f. Legal services and assistances
- g. social assistance.

Article 15

1. Employment opportunities services for potential elderly are intended to provide opportunities to utilize their knowledge, expertise, abilities, skills, and experience.
2. The employment opportunity services as refer to in paragraph (1) are carried out in the formal and non-formal sectors, through individuals, group/organizations, or institutions, both the Government and the community

Law Number 11 of 2009 concerning Social Welfare
Efforts to Improve Social Welfare of the Elderly related to Labor
contained in Section Four Social Empowerment, Article 12.

**GOVERNMENT REGULATIONS**

- Government Regulation Number 43 of 2004 on Efforts to Implement Improvements Elderly Welfare
- Article 1, Article 3, Article 9, Article 10, Article 11, Article 12, Article 13, and Article 15.

MINISTERIAL REGULATION

1. Minister of Home Affairs Regulation Number 54 of 2007 on the Guideline of the Establishment of the Working Group on Integrated Services Centre
2. Minister of Home Affairs' Regulation number 19 of 2011 on the Guideline of Basic Services Integration in the Service Center
3. Minister of Health's Regulation Number 67 of 2015 on the implementation of Elderly Health Services at Community Health Centers.
4. Ministry of Social Affairs' Regulation Number 16 of 2020 on Social Rehabilitation Assistance

**Regulation of the Directorate General of Social Rehabilitation Number 5 of 2021
about Operational Guidelines for Social Rehabilitation Assistance for Elderly**



OVERVIEW OF ELDERLY WORKFORCE

- 1 in 2 of the elderly are still **actively working**.
- **In the last five years**, the number of working elderly has **increased**. The percentage of the male elderly who work is much larger than for the female elderly, which is 65,05% compared to 38,28%.
- The employment status of the elderly: six out of ten elderly people have a high level of **economic independent achieved** through entrepreneurship, either unaccompanied or assisted by workers.

THE ELDERLY WORKERS IN INDONESIA

ELDERLY POTENTIAL WORKERS IN THE FORMAL SECTOR

- Less than 15 percent of elderly work in the formal sector.

ELDERLY POTENTIAL WORKERS IN THE INFORMAL SECTOR

- 85,53 percent of the elderly work in the informal sector.
- The elderly workers are vulnerable since the absence of social protection, legal basis for work, and decent work benefits.

TABLE OF ELDERLY BY MAIN EMPLOYMENT FIELD (RESULTS OF PROCESSING FROM VARIOUS SOURCES)

NO	LAPANGAN PEKERJAAN UTAMA/MAIN INDUSTRY	TOTAL	%
1	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan/ <i>Agriculture, Forestry, and Fishing</i>	7,641,676	55.28
2	Pertambangan dan Penggalian/ <i>Mining and Quarrying</i>	48,258	0.35
3	Industri Pengolahan/ <i>Manufacturing</i>	1,244,843	9.01
4	Pengadaan Listrik dan Gas/ <i>Electricity and Gas</i>	13,213	0.10
5	Pengadaan Air; Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang/ <i>Water Supply; Sewerage, Waste Management, and Remediation Activities</i>	76,404	0.55
6	Konstruksi/ <i>Construction</i>	475,903	3.44
7	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor/ <i>Wholesale and Retail Trade; Repair of Motor Vehicles and Motorcycles</i>	2,142,154	15.50
8	Transportasi dan Pergudangan/ <i>Transportation and Storage</i>	299,556	2.17
9	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum/ <i>Accommodation and Food Service Activities</i>	770,840	5.58

10	Informasi dan Komunikasi/ <i>Information and Communication</i>	13,578	0.10
11	Jasa Keuangan dan Asuransi/ <i>Financial and Insurance Activities</i>	22,522	0.16
12	Real Estat/ <i>Real Estate Activities</i>	56,045	0.41
13	Jasa Perusahaan/ <i>Business Activities</i>	74,752	0.54
14	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib/ <i>Public Administration and Defence; Compulsory Social Security</i>	90,089	0.65
15	Jasa Pendidikan/ <i>Education</i>	190,425	1.38
16	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial/ <i>Human Health and Social Work Activities</i>	79,304	0.57
17	Jasa Lainnya/ <i>Other Services Activities</i>	584,030	4.22
TOTAL		13,823,592	100.00
Source: based on 2020 Sakernas data calculated by Lilis HMC			

- The elderly who work in the **formal sector** may experience the consequences of the COVID-19 pandemic, but it's **insignificant**.
- Meanwhile, the elderly who work in the **informal sector are severely affected** by the **COVID-19 pandemic**, because **without activities** means **no income**.

THE IMPACT OF PANDEMICS



Government's measures

- For the elderly workers in the formal sector
 - ✓ PPE (hand sanitizer, disinfectants, masks, hand gloves, vitamins)
 - ✓ Vaccination
- For the elderly workers in the informal sector
 - Food assistance and social assistance/safety nets
 - Alternative Venture Capital
 - ✓ PPE (hand sanitizer, disinfectants, masks, hand gloves, vitamins)
 - ✓ Vaccination
- Government's policy during the pandemic for working Elderly is:
 - Reduce working hours
 - Stick to health protocols such as using PPE and complying with 5M
 - Wearing a mask = Memakai Masker
 - Keeping your distance = Menjaga Jarak
 - Hand washing = Mencuci Tangan
 - Stay away from the crowd = Menjauhi Keramaian
 - Reduce mobility = Mengurangi Mobilitas
 - Working virtually for Employees over the age of 50

RECOMMENDATION



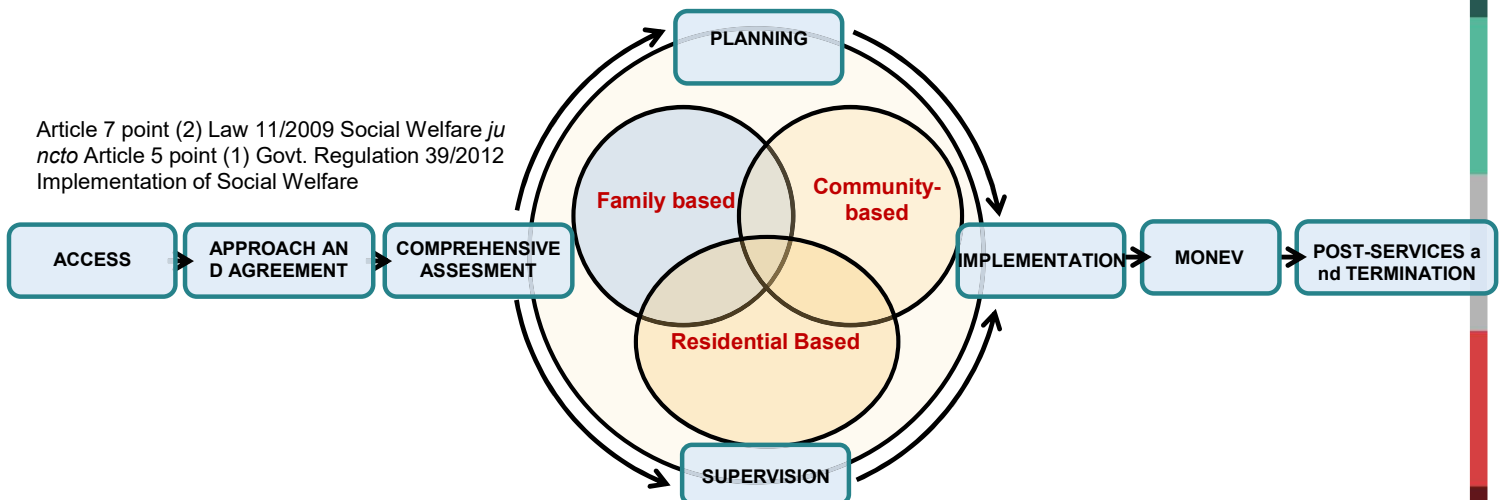
ATENSI LANSIA

Asistensi Rehabilitasi Sosial Lanjut Usia
(Social Rehabilitation Assistance for Elderly)



Business Process ATENSI

Article 7 point (2) Law 11/2009 Social Welfare *ju ncto* Article 5 point (1) Govt. Regulation 39/2012 Implementation of Social Welfare



Social Rehabilitation can be carried out in a persuasive and motivational manner, in the family, community and social institutions.



ATENSI LANSIA



7 Indirect Services

Directorate of Social Rehabilitation for Elderly, Ministry of Social Affairs

1. Prevention campaign through communication, education, socialization, and dissemination of information;
2. Competency and technical guidance for social rehabilitation managers and assistants;
3. Policy reflection;
4. Supervision, monitoring and evaluation, and reporting;
5. Formulation of guidelines and operational guidelines;
6. Coordination Meeting and;
7. Social advocacy.

7 Direct Services

Through ATENSI programming

Center of Excellences for elderly

1. Support for the fulfillment of a decent life;
2. Social care and/or child care;
3. Family support;
4. Therapy (physical, psychosocial, and mental-spiritual therapy);
5. Vocational and entrepreneurship development training;
6. Social assistances; and
7. Accessibility support.



THANK YOU

ประเทศเกาหลีใต้

(South Korea)

National Initiative for Jobs for the Elderly & Adjustments for the COVID-19 era



1

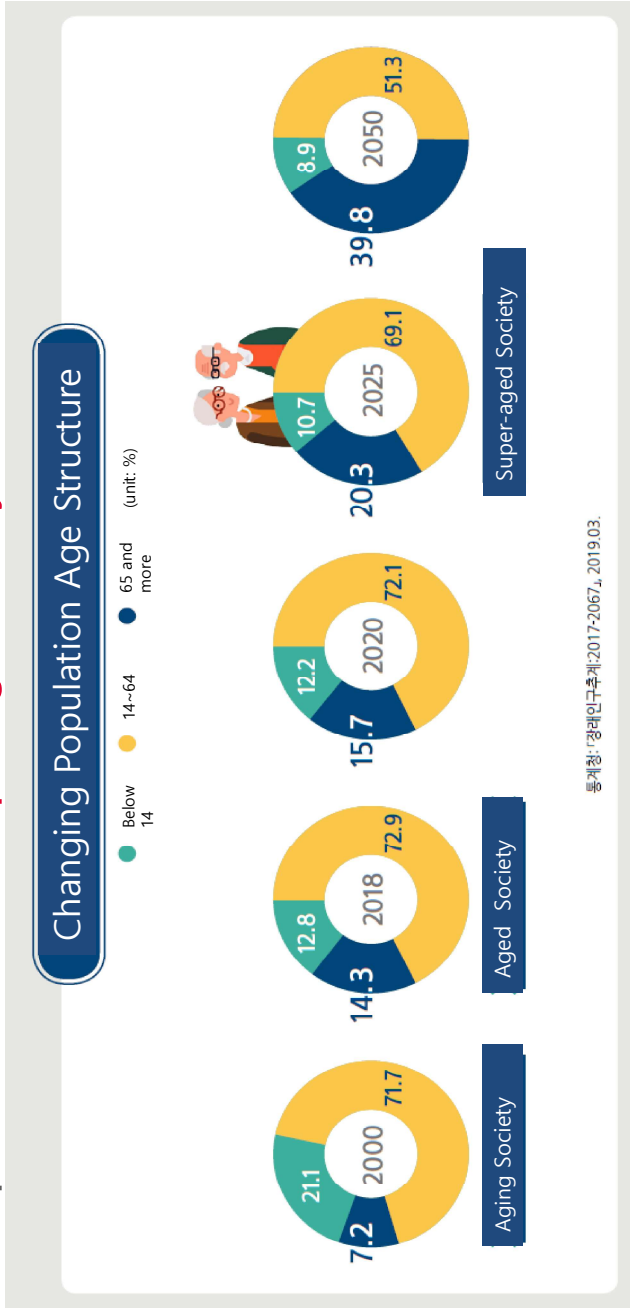
General Facts about the Elderly in Korea



01

General Facts about the Elderly in Korea

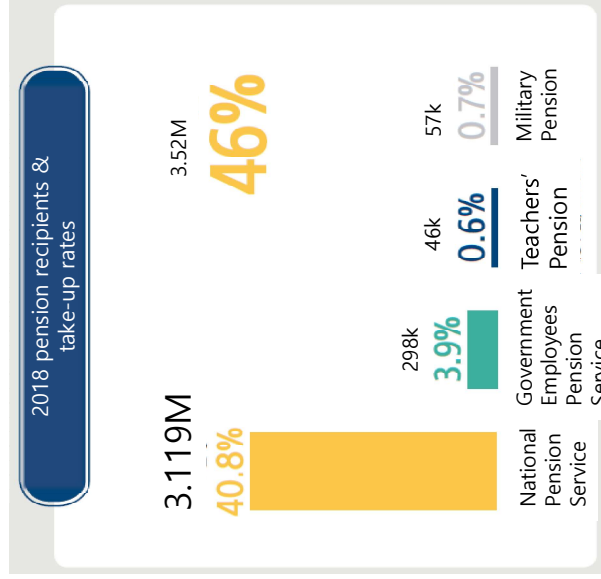
➤ Surging elderly population: Expected to become **super-aged society (20.3%) from 2025**



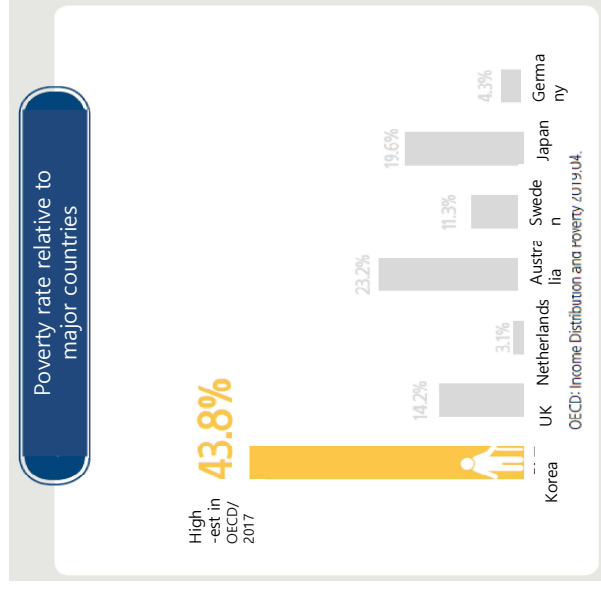
01

General Facts about the Elderly in Korea

➤ Low public pension take-up rate



➤ High elderly poverty rate



2

Overview of National Initiative for Jobs for the Elderly

02 National Initiative for Jobs for the Elderly – Overview

▶ Background

Objective

- To enhance welfare of senior citizens by supporting various elderly jobs/social activities to help senior citizens enjoy energetic and healthy lives

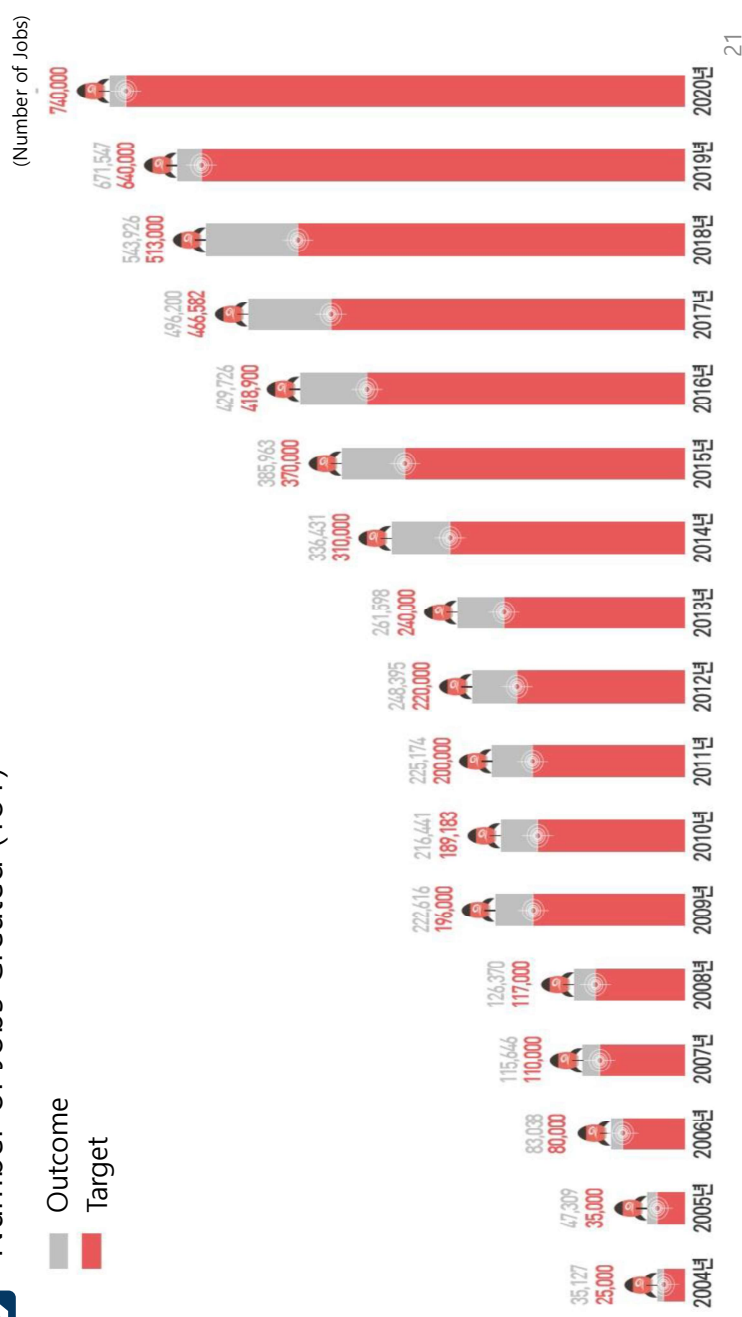
Legal Ground

- **Welfare of Senior Citizens Act, Article 23** (Assistance for Social Participation of Senior Citizens)
- **Welfare of Senior Citizens Act, Article 23-2** (Establishment & Operation of Dedicated Elderly Employment Agencies)
- **Welfare of Senior Citizens Act, Article 24**(Commissioning of Community Service Counselors & Their Duties)
- **Framework Act on Low Birth Rate in an Aging Society, Article 11** (Employment & Income Guarantee)
- **Framework Act on Low Birth Rate in an Aging Society, Article 14** (Encouraging leisure/cultural/social activities)

02 National Initiative for Jobs for the Elderly - Overview

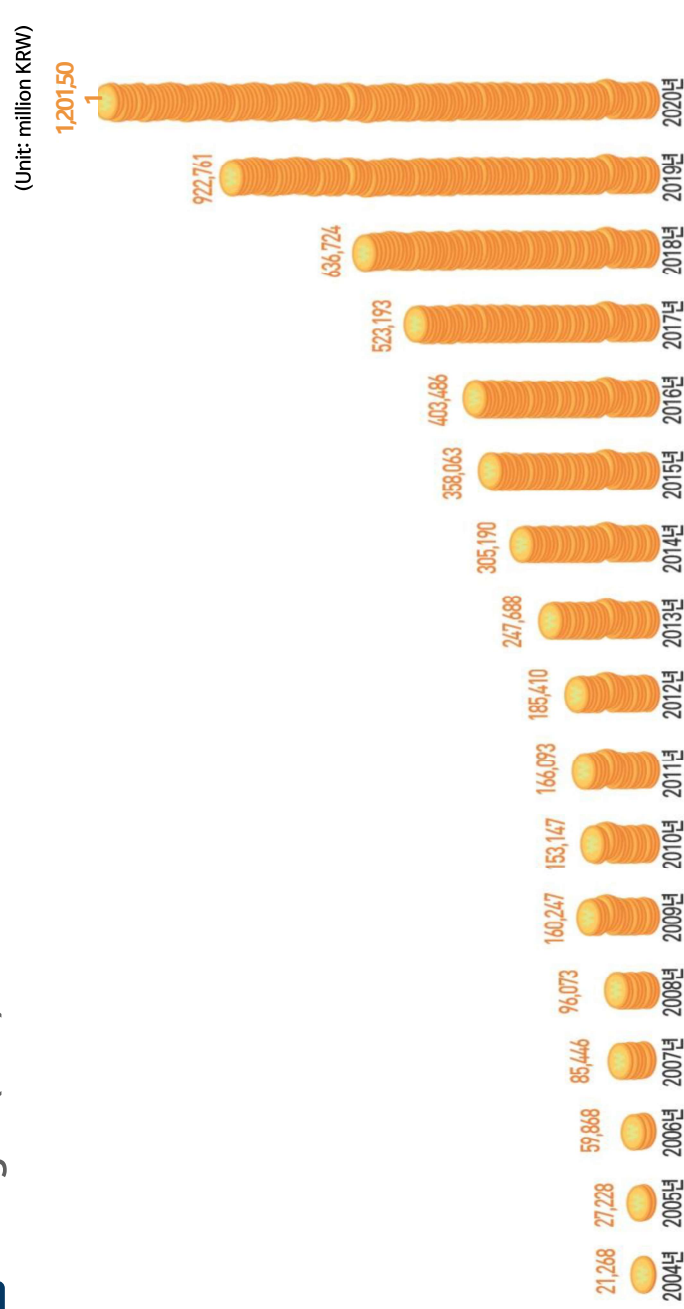
▶ Number of Jobs Created (YoY)

Outcome
 Target



02 National Initiative for Jobs of the Elderly - Overview

▶ Budget (YoY)



02 National Initiative for Jobs of the Elderly – Overview

Project Overview

Type	Details	Eligibility	Support Amount	# of jobs created (unit: k)
Total				740
Public Sector	Activities Of Public Interest	Basic Pension Recipient	Monthly Allowance 270k KRW	543
	Skills Sharing	60 or older	Monthly Allowance 100k KRW	30
Social Service	Jobs that utilize senior citizens' skill sets (expertise, experience) (Counseling, tutoring etc.)	65 or older	Monthly Wage 594k KRW (+Allowance)	37
	Jobs that utilize senior citizens' skill sets/abilities to provide essential social services (local child welfare centers, caregiving at childcare centers)			
	Private Businesses (Seniors Café, Seniors Package Delivery, Restaurants etc.)		Business expenses 2.67M KRW per year	60
	Job Matching Service Connecting people with relevant skill sets with institutions searching for such individuals		Business expenses 150k KRW per year	50
	Internship for Senior Citizens Supporting personnel expenses to encourage companies to hire senior interns after 3 months	60 or older	370k KRW per month (Max. 6 months)	18
Private Sector	Elderly-Friendly Businesses Supporting 1)businesses that hire large number of senior citizens and 2)businesses with good employment practices		Max. 300M KRW per institution	2

02 National Initiative for Jobs of the Elderly – Overview

1 Activities of Public Interest

- ▶ (Definition) Volunteering for self-satisfaction, sense of achievement and local communities' public interest.
- ▶ (Eligibility) Basic pension recipients/ 65 or older
- ▶ (Number of Jobs) 543k
- ▶ (Support Amount) Monthly Allowance/ Max. 270,000 KRW / (10~12 months depending on project types)
- ▶ (Mechanism) Subsidies by Municipalities / Ministry of Health and Welfare → Municipalities → Institutions

Elderly-Elderly Care



School Cafeteria Volunteers



Cultural Heritage Guides



02 National Initiative for Jobs for the Elderly - Overview

3

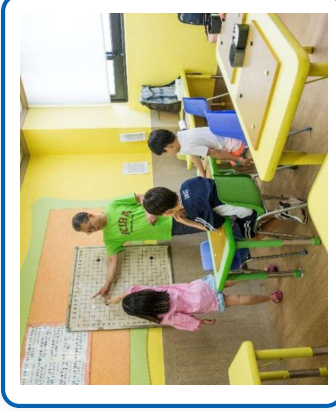
Social Service

- ▶ (Definition) Jobs that **utilize senior citizens' skill sets/abilities** to **provide essential social services**
- ▶ (Eligibility) 65 or older
- ▶ (Number of Jobs Created) 37k
- ▶ (Support Amount) Personnel expenses 594,000 KRW (10 months) + Weekly holiday allowance & Annual leave allowance 1,458 million KRW
- ▶ (Mechanism) Subsidies by municipalities / Ministry of Health and Welfare → Municipalities → Institutions

Service for the Disabled



Service for Children



Service for the Elderly



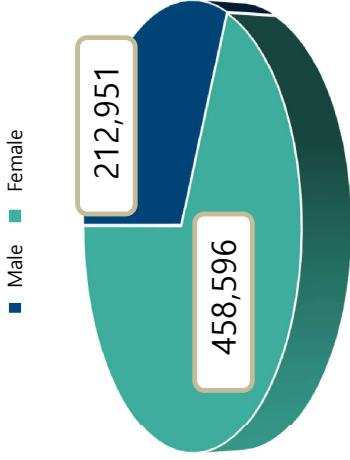
3

Statistics on Elderly Jobs

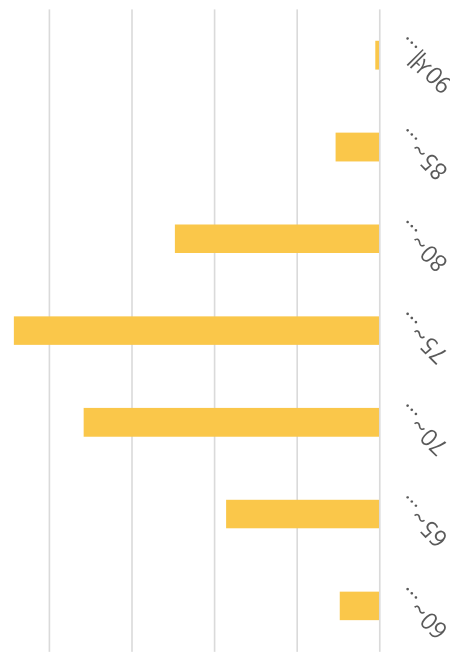
& Policy Impact

03 Statistics on the Initiative

Gender



Age Group

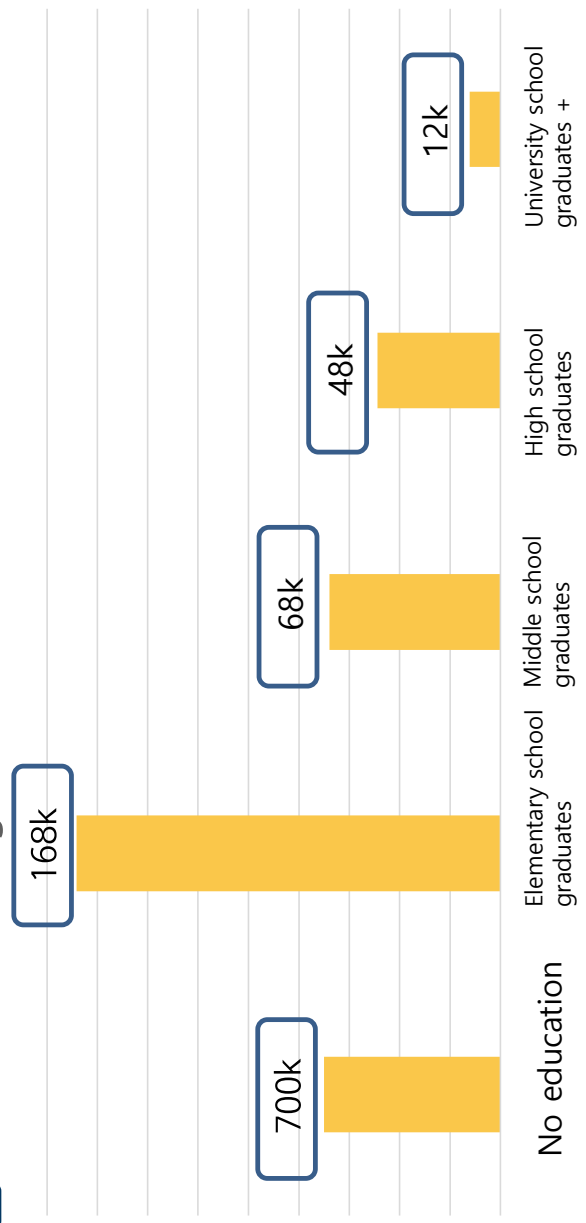


Among the participants, 68.3% were female, and 31.7% were male. **Female participants outnumbered male participants.**

Among the participants, 33.0% were between 75~79, and 26.7% were between 70~74. **70+ showed high participation rate.**

03 Statistics on the Initiative

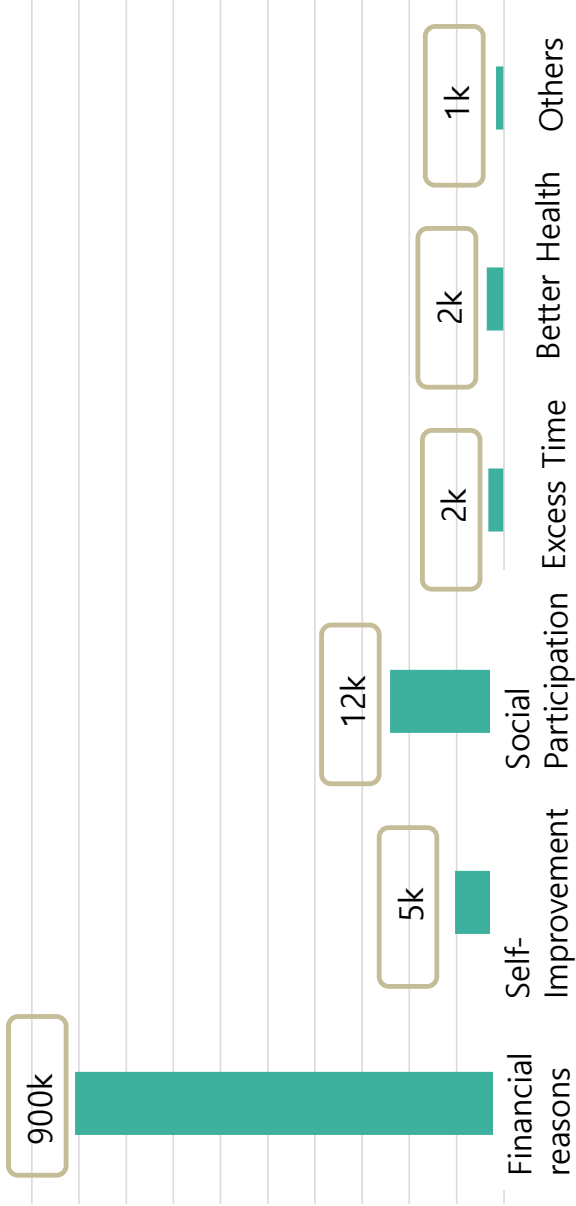
Educational Background



Among the participants who responded to this question (370k), 45.8% were elementary school graduates and 19.1% didn't have educational background. **No less than 65% had educational background of elementary school and below.**

03 Statistics on the Initiative

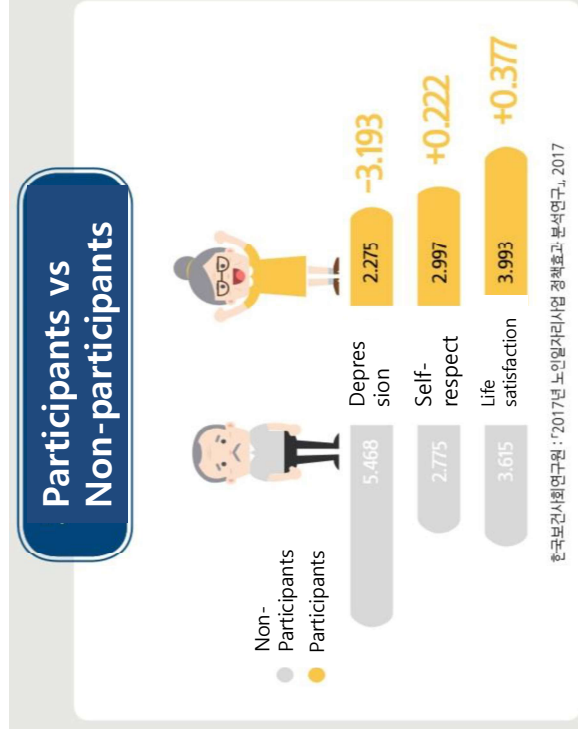
Reasons for participation



Among the participants who responded to this question (110k), 81.3% chose economic reasons and 10.8% chose social participation. **No less than 80% participated for financial reasons.**

03 Policy Impact of the Initiative

Effect on Participants



03 Policy Impact of the Initiative

➤ Effect on Participants



*Cost : Labor cost, operational expenses, personnel expenses for dedicated workforce (based on 2016 new participants)
 *Benefit : Higher income, contribution to local communities, overall benefits to society

03 Policy Impact of the Initiative

➤ Effect on Participants



*Visits to medical institutions (Participants vs non-participants)
 *Average daily time spent sitting (Participants vs non-participants)

*Total medical expenditure, days of hospitalization/outpatient care, days of elderly care (Participants vs non-participants)

4 Adjustments to the Initiative Amidst COVID-19 (2020)

04 COVID-induced adjustments to the Initiative

1 Flexible & Non Face-to-Face Operation

- Extended recruitment period & conducted non face-to-face employment counselling due to local community transmission
- Step-by-step reopening beginning with non-face-to-face, outdoor/non-clustered projects per municipalities' situations (5.6.~)
- Work-From-Home and other changes to operational methods (ex. single-person elderly household care continued via check-up calls, meal deliveries)

2 Strict Disinfection Measures

- Municipalities/institutions took necessary measures (ex. provided hygienic/sanitary products, stopped participants' activities in case of symptoms)
- Health managers designated for each unit, checked participant's temperatures and symptoms.
- Minimized participants' gatherings to max. 2 people to prevent infection.

04 COVID-induced adjustments to the Initiative

3 Initiative halted to prevent COVID-19 & Allowance paid in advance

- Central Disaster and Safety Countermeasures Headquarters recommended the initiative be halted to prevent local community transmission (2.27~5.5.)
- Allowance paid in advance for senior citizens who can't participate due to community transmission.

4 Early implementation to minimize income gap

- To minimize the wintertime income loss for low-income participants, this year's initiative started with indoor activities in January (413k participants as of Jan. 20)

04 COVID-induced adjustments to the Initiative

5 Vouchers for Participants

- (Background) Emergency income support for low-income participants & revitalization of local economy
- (Recipient) Participants of **Activities of Public Interest** (543k people as of 2020)
- (Details) Total 128.1B KRW
* 543k (people) x 4 months x 59,000 KRW x State Subsidies 100%
- (Option 1.) Current allowance (Monthly 270,000 KRW)
- (Option 2.) If participants choose to receive 30% of their allowances in **Onnuri voucher**, additional 20% are provided as incentives.

<Options(TBD)>

① Cash only (270,000 KRW)	270,000 KRW						
② Cash/Voucher (329,000 KRW)	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Cash (70%)</td> <td>Voucher (30%)</td> <td>Voucher (20%)</td> </tr> <tr> <td>189,000 KRW</td> <td>81,000 KRW</td> <td>59,000 KRW</td> </tr> </tbody> </table>	Cash (70%)	Voucher (30%)	Voucher (20%)	189,000 KRW	81,000 KRW	59,000 KRW
Cash (70%)	Voucher (30%)	Voucher (20%)					
189,000 KRW	81,000 KRW	59,000 KRW					

Thank You



Ministry of Health
and Welfare

ประเทศมาเลเซีย
(Malaysia)



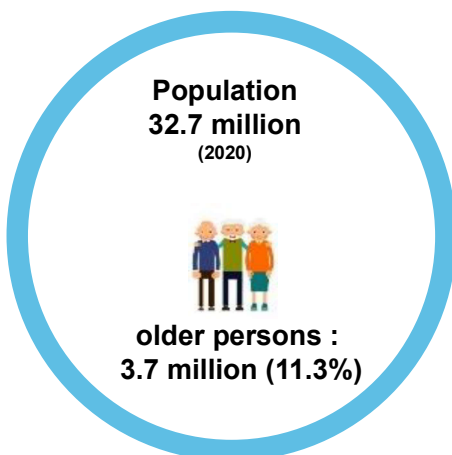
REGIONAL CONFERENCE ON PROMOTING DECENT WORK FOR OLDER PERSONS FOR AN INCLUSIVE SOCIETY IN ASEAN+3: STRENGTHENING A MORE RESILIENT AND INCLUSIVE SOCIETY DURING AND AFTER THE COVID-19 PANDEMIC

28 – 29 June 2021

SOMSWD MALAYSIA
MINISTRY OF WOMEN, FAMILY AND COMMUNITY DEVELOPMENT

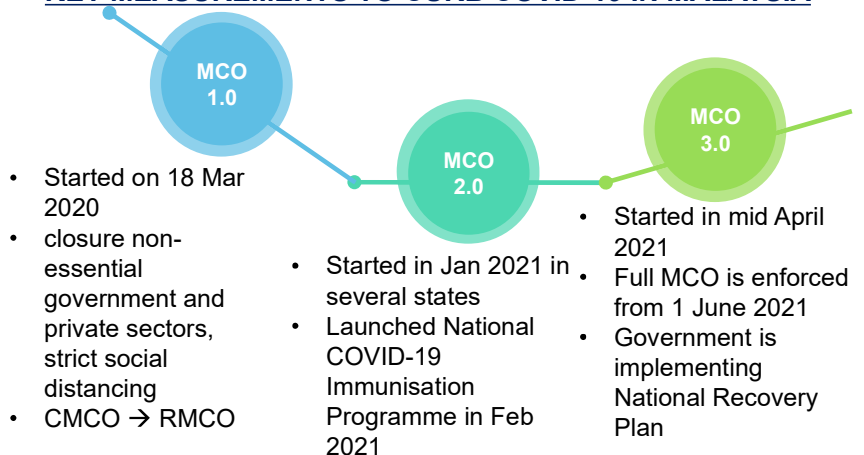
IMPACTS OF COVID-19 PANDEMIC ON OLDER PERSONS

OVERVIEW



Malaysia is expected to become an **aged nation** (15.3% population is above 60 years) in **2030** due to drastic decline in fertility rate and increased in life expectancy

KEY MEASUREMENTS TO CURB COVID-19 IN MALAYSIA



Vaccination of Older Persons



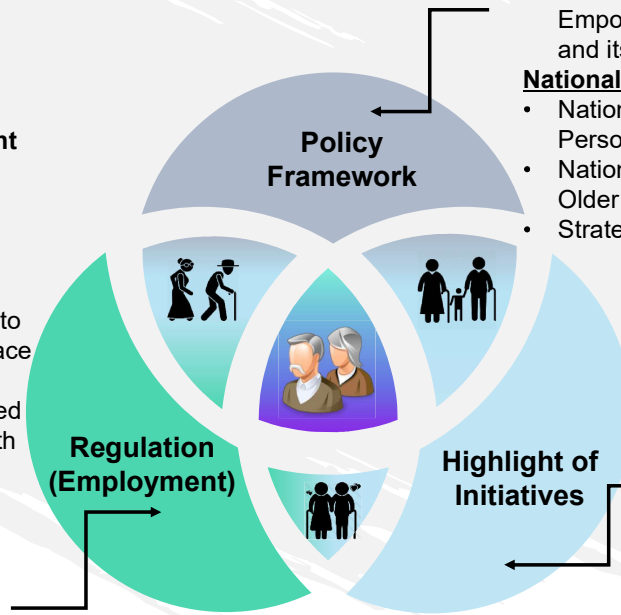
More than 1.7 million



568,282 (as of 20 June 2021)

EXISTING PUBLIC MEASURES IN SUPPORTING OLDER PERSONS

- ✓ **National Strategic Development Plan on Ageing Population:** Inclusion and Employment of Malaysia's Ageing Population
- ✓ **Employment (Part-Time Employees) Regulations 2010** to encourage flexibilities in work place
- ✓ **Mandatory retirement age** raised from 58 years to 60 years for both public and private sector
- ✓ **Minimum Wage Order 2012** to enforce minimum wage to employees in private sector regardless age



International

- Madrid International Plan of Action on Ageing 2002

Regional

- Kuala Lumpur Declaration on Ageing: Empowering Older Persons in ASEAN (2015) and its Regional Plan of Action

National

- National Policy and Plan Of Action For Older Persons (2011)
- National Health Policy and Plan of Action for Older Persons (2008)
- Strategic Plan of MWFCD 2021-2025

- **National Registry on Older Persons (eWEN)**
- Feasibility study of country readiness for **Older Persons Bill**
- Further leverage 143 existing **Activity Center for Older Persons (PAWE)** by promoting active ageing

RECOMMENDATIONS



1 Labour market policies have to adequately design and target to include employment opportunities for older workers

2 Career guidance and counseling and job search assistance for older workers

3 Training, re-skilling and continuing education are crucial in helping older workers to adapt to changing demands and opportunities

ประเทศพม่า
(Myanmar)



STRENGTHENING A MORE RESILIENT AND INCLUSIVE SOCIETY DURING AND AFTER THE COVID-19 PANDEMIC

**Ms.Khin Mar Yee
Assistant Director
Ministry of Social Welfare, Relief and Resettlement**



IMPACT OF THE COVID-19 PANDEMIC ON THE OLDER PERSONS AND THEIR FAMILIES

Economic

- ✘ People lost jobs, agricultural sectors come to decline, tourism related to services come down, transportation and the service sectors get slow
- ✘ Temporary or permanent decreased in income
- ✘ Casual laborers did not have job security



Health

- ✘ Increased incidence of more common diseases (such as malaria, respiratory illness, sick)
- ✘ Difficulties in visiting health facilities due to covid-19 related restriction
- ✘ Medication scarcer due to the COVID-19 disruptions

Social

- ✘ Food or cash donations are weakness in rural area
- ✘ loneliness
- ✘ Loss of gathering in religious activities



COVID-19 RESPONSES FOR OLDER PERSONS

- ✘ According to the CERP, Government conducted cash transfer to the old persons who are aged between 80 and 85
- ✘ COVID-19 top up were provided for the older persons who included in social pension program by the support of LIFT-Fund and the Government budget
- ✘ Provided cashes and COVID-19 protective equipment for the Home for the Aged
- ✘ Provided top up for social pension beneficiaries aged at 100 and above who included in social pension program



COVID-19 RESPONSES FOR OLDER PERSONS

- ✘ Supported care giver trainings for the care givers in Homes for the Aged
- ✘ Provided the cashes for older persons who are aged at 60 and above in Quarantine Centers
- ✘ Cash transfers to affected households including IDPs
- ✘ Vaccinated to the older persons and provided COVID-19 protective equipment to them,



OLD AGED INCOME AND EMPLOYMENT

- ✘ **Government pension** – government staff (civil servants, military personnel, political personnel) aged 60 and above
- ✘ **Social pension** - every older persons across the country partially rely on quarterly payment (aged 85 and above)
- ✘ Most older women are doing unpaid work. Most older people are still active in informal works
- ✘ Family supports especially from adult children as their main source of income, but not sufficient
- ✘ Very few older people are active in professional and skillful works (as consultant in NGO/INGOs)



CHALLENGES OF PROMOTING DECENT WORK FOR THE OLDER PERSONS

- ✘ Most of the employers think the older persons have not capability to work than the other young people
- ✘ Family members have no desire to work them (Extended family type)
- ✘ Need to offer and conduct the skillful job trainings



EXISTING PUBLIC MEASURE AND PROPOSED MEASURE FOR DECENT WORK

- ✘ Elderly People Law (2016) – earning regular income
- ✘ Find appropriate jobs for older persons who have capability and willingness to work
- ✘ Arrange part-time job
- ✘ Arrange to get loans to do their livelihoods
- ✘ Provide vocational and professional trainings
- ✘ Reduce or exempt the taxes for the employers who give job opportunities for the older persons



EXISTING PUBLIC MEASURE AND PROPOSED MEASURE FOR DECENT WORK

- ✦ Giving Awareness to employer and worker associations (Elderly People Law)
- ✦ Coordinating and cooperating with the respective Union Ministries and companies
- ✦ Planning to develop Elderly People Rules and Policy



ประเทศไทย
(Thailand)

Promoting Decent Work for Older Persons for an Inclusive Society in ASEAN+3: Strengthening a More Resilient and Inclusive Society During and After the COVID-19 Pandemic



Country Presentation
Thailand

Regional Conference on
"Promoting Decent Work for Older Persons for an Inclusive Society in ASEAN+3: Strengthening A More Resilient and Inclusive Society During and After the COVID-19 Pandemic"

28th - 29th June 2021 via Video Conference



Outline

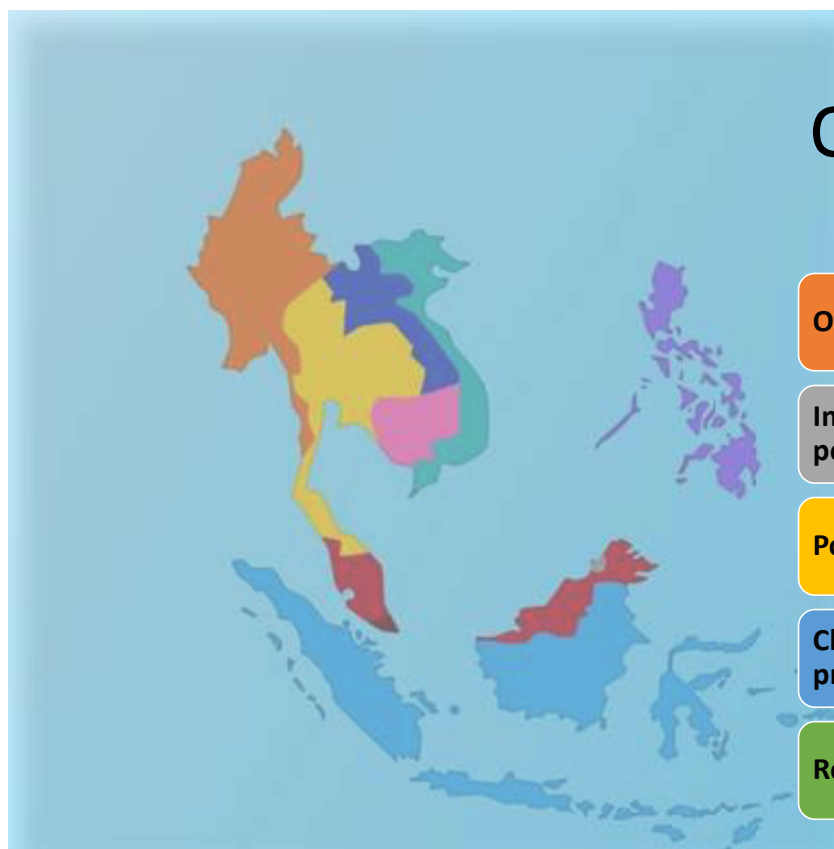
Overview

Impacts of the COVID-19 pandemic on older persons

Policy and measures

Challenges of the COVID-19 pandemic affecting promoting decent work for older persons

Recommendations



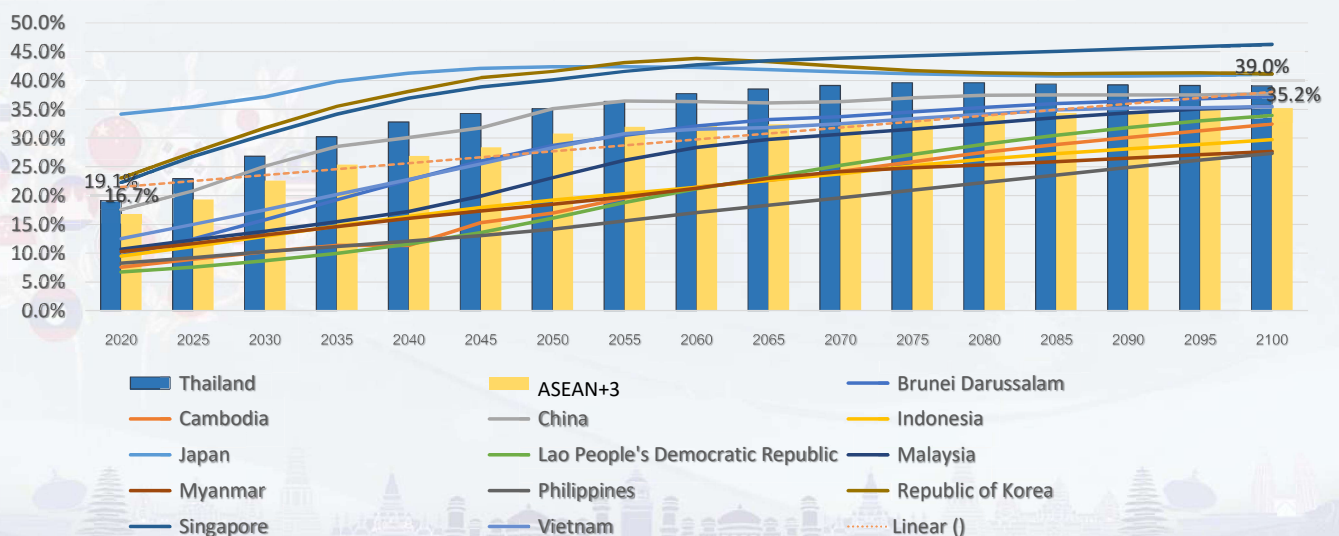
Overview



1. Overview

Population structure comparing to ASEAN+3 countries

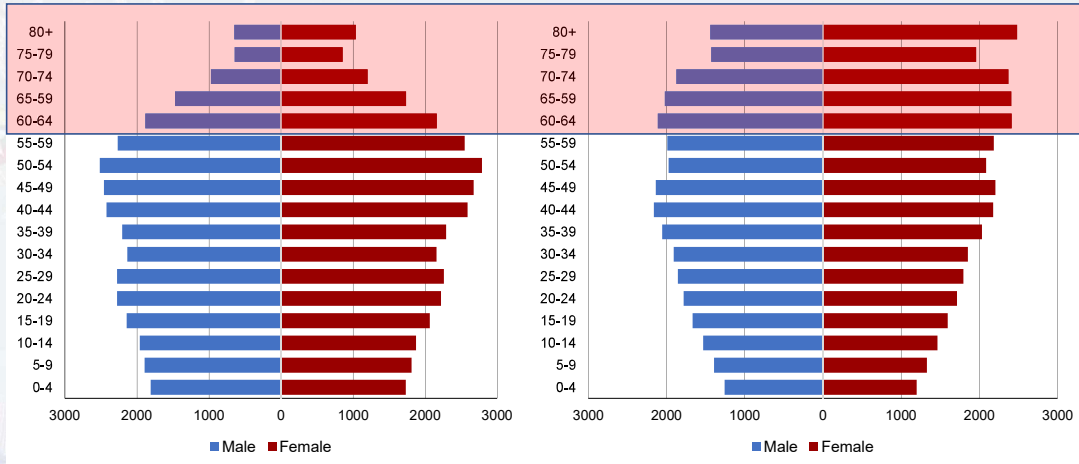
Percentage of population aged 60 and older divided by total population



Source: World Population Prospects: The 2017 Revision, Medium fertility variant, 2015 - 2100

Population structure in Thailand

Thai demographic structure, by age and sex, 2020 and 2040



A global trend due to various reasons, especially:

- Rapid decline in fertility
- High contraceptive use and delayed marriage
- A healthy lifestyle & better technology that increases life expectancy
- High contraceptive use and delayed marriage

Source: NESDB, Population projections for Thailand 2010–2040, February 2013.

Impact of COVID-19 pandemic on older persons



Older persons who had worked in the past 12 months and who reported work-related difficulties because of the COVID-19 pandemic by age, gender, education and area of residence (n=1,230)

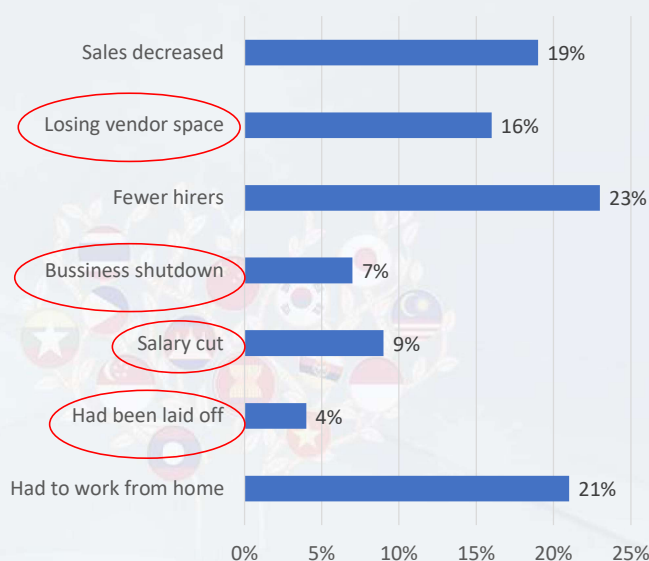
	Work last year	Work-related difficulties because of the COVID-19
Total	47%	81%
Age		
60-69	63%	80%
70-79	32%	85%
80+	9%	100%
Gender		
Male	51%	81%
Female	44%	82%
Education		
None	11%	70%
Lower than primary	34%	89%
Primary	49%	%
Secondary and Diploma	67%	80%
Above Bachelor's	48%	80%
Area of residence		
Urban	58%	86%
Rural	39%	76%

Of the older persons who had worked in the past 12 months, **81 per cent** experienced work-related difficulties during the COVID-19 pandemic

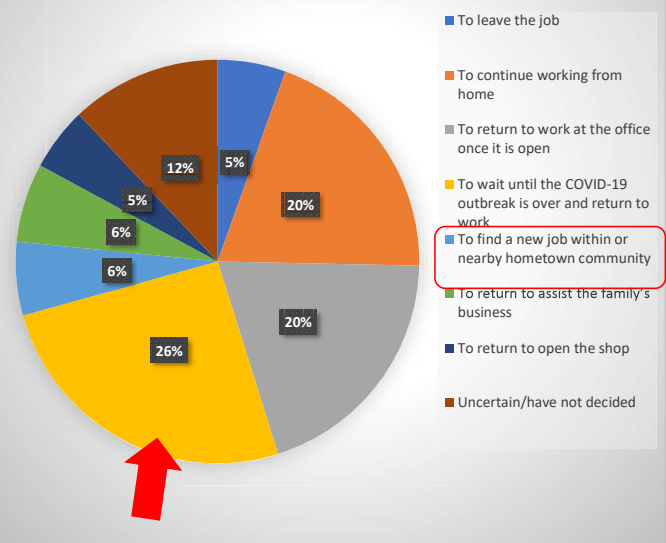


Source: Data from The survey on coronavirus disease 2019 (COVID-19) and older persons, College of Population Studies, Chulalongkorn University.

Selected impacts of COVID-19 on work and employment for older persons who had worked in the past year (July 2019-July 2020) (n=581)



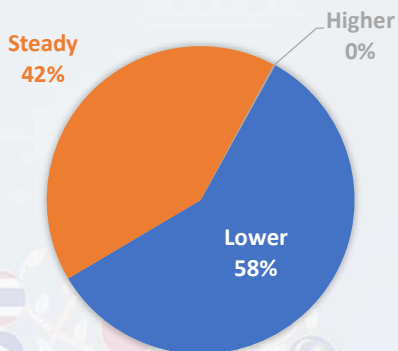
Job plans for after the COVID-19 pandemic is over among older persons whose job and work have been affected (n=472)



36 per cent of these older persons had become unemployed, had lost vendor spaces or had been forced to accept a lower salary.

Source: Pothisiri, W. et al. (2021). COVID-19 and older persons: Evidence from the survey in Thailand. London: HelpAge International

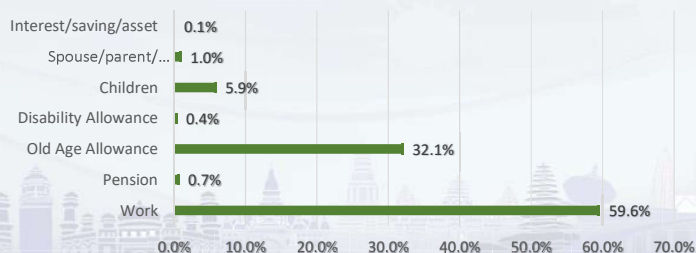
IMPACT OF COVID-19 ON INCOME (N=1,230)



- the majority (58 per cent) indicated that their income was lower during the pandemic
- the percentage of respondents with a lower income declined with age.
- Among those who experienced a lower income, the majority (60 percent) relied mainly on income from work, and around one third (32 per cent) reported the OAA as their main income source.

	Lower	Steady	Higher
Age			
60-69	68.6%	31.1%	0.3%
70-79	49.9%	50.1%	0.0%
80+	28.0%	72.0%	0.0%
Gender			
Male	60.2%	39.7%	0.2%
Female	57.0%	42.8%	0.2%
Area of residence			
Urban	66.1%	33.7%	0.2%
Rural	52.8%	47.0%	0.1%

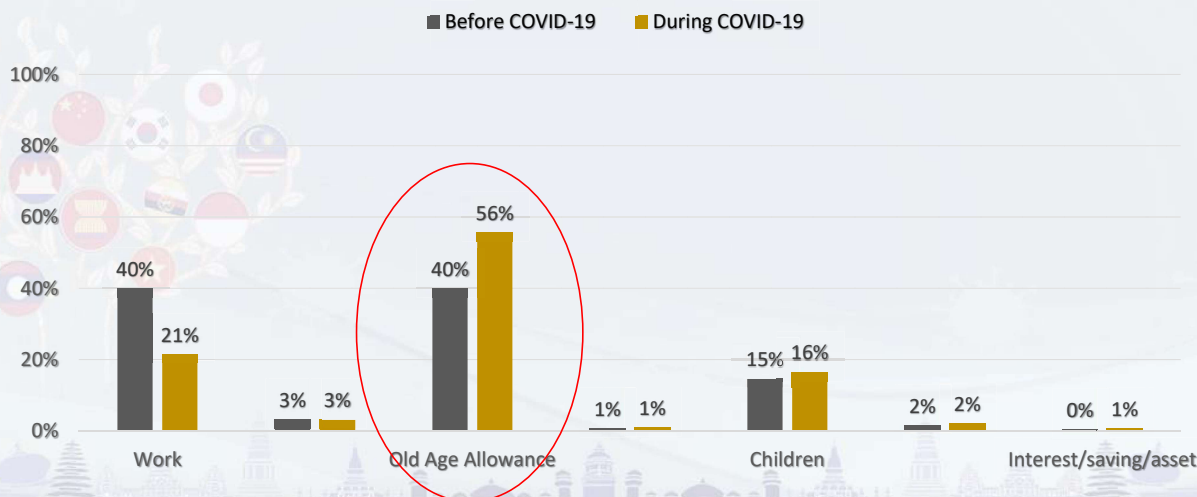
Main income source of older persons whose income was lower during the COVID-19 pandemic (n=691)



Source: Data from The survey on coronavirus disease 2019 (COVID-19) and older persons, College of Population Studies, Chulalongkorn University.

The percentages of older persons who received income from work, children and interest decreased during the COVID-19 outbreak. The percentage of respondents citing the OAA as their main income source increased significantly, from 40 per cent to 56 per cent. At the same time, the percentage of older persons who reported work as their main income source decreased substantially, from 40 per cent to 22 per cent.

Main sources of income during the past 12 months, before and during the COVID-19 pandemic (n=1,230)



Source: Pothisiri, W. et al. (2021). COVID-19 and older persons: Evidence from the survey in Thailand. London: HelpAge International

POLICIES

POLICIES AND MEASURES

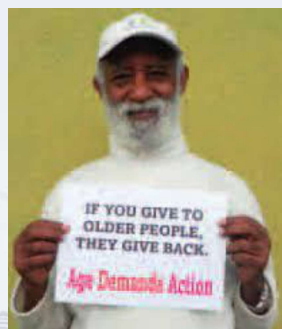
3. POLICIES AND MEASURES



“With good policies, we can benefit from the wisdom, skills and experience of the older generation .. Most of all, we need to **rethink the contributions of older people have to offer ... unlock the potential of ageing population**”

HelpAge

International

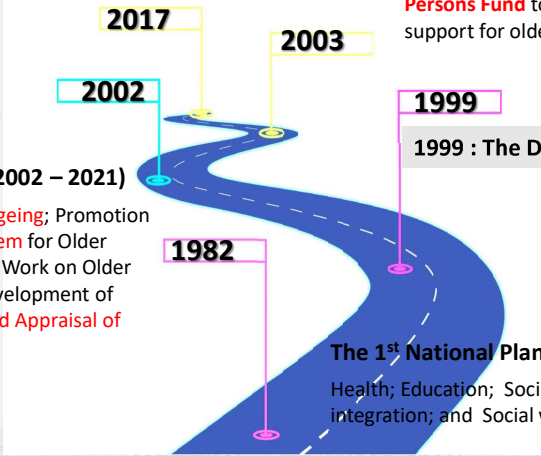


National policies, laws and regulations

To achieve the vision “ Security, Prosperity, Sustainability”
 Developing and improving young-old elderly people’s capability to increase their opportunities to gain employment

The 13th National Economic and Social Development Plan (2023 - 2027)

- The 12th National Economic and Social Development Plan (2017 - 2021)
- The 20-Year National Strategy (2017 - 2036)



Act on Older Persons (2003, revised in 2010)

Establishment of **National Commission on older persons; Older Persons Fund** to provide budget for all promotion, protection and support for older people & work; Training; Old-age allowance

The 2nd National Plan for Older Persons (2002 – 2021)

Preparation of the Population for their **Quality Ageing**; Promotion of Older Persons; **Social Security/Protection System** for Older Persons; Administration to Develop the National Work on Older Persons and Personnel Involved; Process and Development of Knowledge on Older Persons, and **Monitoring and Appraisal of Implementation of the National Plan**

1999 : The Declaration on Thailand’s Older Persons

The 1st National Plan for Older Persons (1982 – 2001)

Health; Education; Social and income stability; Social and cultural integration; and Social welfare provision

Mechanism of Measures to Implement National Agenda on Aged Society

6 Sustainable
 4 Change

Government Bodies

Main Bodies
 (MSDHS/MOPH/M-Culture/MOL/MOI/MOE)
Duties: Operate and follow-up the implementations on relevant issues including coordinate collaborative bodies and report the results to the Subcommittee on operating policies for aged society once a quarter

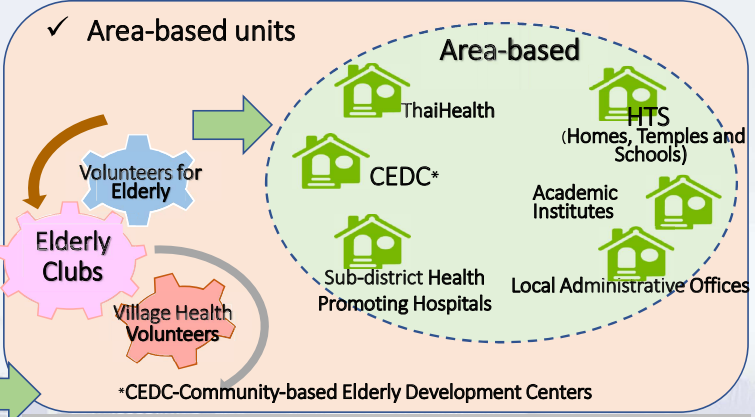
Collaborative Bodies
Duties: co-operate measures and report the results together with the main bodies

Management Units

National-level ❖ **National Committee on the Elderly**
Duties: Oversee, follow-up and consider to provide support for both government bodies and private sectors in order to implement the measures

❖ **Subcommittee on Operating Policies for Aged Society**
Duties: Integrate the implementation between sectors including follow-up, assess and report the results to the National Committee on the Elderly

Provincial-Level ❖ **Provincial Committees on Encouraging Social Welfare Provision**
Duties: Operate the measures in provincial level and report the results to the Subcommittee



SELECTED GOOD PRACTICES IN PROMOTING DECENT WORK

Organization	Project	Activity
Kenan Foundation	Senior got talent	<ul style="list-style-type: none"> Train the retired seniors for skills to use Facebook in online business Online market, product analysis to meet consumers demands to make income.
	Just job network	<ul style="list-style-type: none"> Match pre-ageing women (who leave work to take care of their parents) with the flexible job to earn for a living.
Foundation for Older Persons' Development	Buddy Home Care	<ul style="list-style-type: none"> Home care for the older persons and generate income for youth (intergenerational support).
	DRRNet	<ul style="list-style-type: none"> Promote participation of the older persons in disaster risk reduction. Older persons can use wisdom, skill, experience to help community where they live.
Department of Older Persons	Older Persons' Online Marketplace	<ul style="list-style-type: none"> Provide online platform for older persons to sell the products and reach to customers online.
	Older Person Fund	<ul style="list-style-type: none"> Provide better accessibility to capital for older persons for age-friendly business networking and opportunity to develop suitable jobs for older persons.

Older Persons' Online Marketplace

Department of Older Persons coordinated with Old People Playing Young Club (OPPY Club) to **strengthen the capacity of the elderly and develop networks for the elderly to support "Community-based enterprise" to reach customers on the online platform and earn for a living, according to the National Elderly Plan No. 2**

Project Performance:

Year 2018

- Manual for establishment of community—based enterprise
- Handbook for preparing them for online trading

Year 2019

- Organize training to develop community enterprises for the elderly in the area.
- There were 276 community-based organizations and 1,947 people participating in the project.

Objectives:

- Educate and develop community products and services to meet the needs of market.
- Provide knowledge on storytelling for presenting community products and services.
- Enhance digital literacy to increase product distribution channels.

Project Performance: Year 2020-21

- Collaborate with networks to develop products.
- Allocate budget to promote network for the development of products to social welfare development centers for the elderly for 12 centers.

For Further Information: www.dop.go.th/th/product/1/1



CHALLENGES AND THE WAY FORWARD

4. CHALLENGES AND THE WAY FORWARD

- Digital literacy for pre-elderly and older persons
 - Digital divide (accessibility)
 - Network coverage and security
 - Aged friendly applications
- Inter-collaboration between Ministries
 - Lack of integration to drive social impact
 - Budget reallocation
- Balance of power from relevant stakeholders
 - Low power of third party to involve i.e. employee-employer association, labour union
- Non-standard employment for older persons
 - Flexible works and suitable income for older persons
 - Incentive to hire for companies.

Recommendations

5. Recommendations

Recommendations: Thailand

- Encourage pre-retirement preparation among older persons to have long-term life planning, and support skills development for older persons of all generations to live with a decent quality of life in the lifetime especially technological knowledge.
- Promote the discussion of the principles of freedom of association and principles of labour relations and encourage roles of non-profit organizations and civil societies to promote informal workers' right.
- Promote flexible working arrangement for older persons, encourage knowledge and skills of older persons for the future of work that require both offline and online skills and empower older persons on the concept of active ageing.



HEALTHY
AGEING

Recommendations: ASEAN+3

- Establish an easy-accessed database in promoting decent work of older persons on health and employment. The goal is to use information and exchange information between ASEAN+3 member states, especially the guidelines for promoting valuable work and income for older persons to be updated annually in a regular ASEAN knowledge exchange forum.
- Organize a regular exchange forum at both national and ASEAN+3 levels to develop cooperation models to promote the decent work or income of older persons. In addition, knowledge sharing of projects can be expanded or replicated to other areas.



THANK YOU SO MUCH 😊

Contributors:



(1) Mr. Nitiwate Meesonk, Social Worker, Department of Older Persons, Ministry of Social Development and Human Security

Contact: poon.dsdw@gmail.com

(2) Dr. Chonticha Asavanirandorn, Researcher, College of Population Studies, Chulalongkorn University

Contact: Chonticha.A@Chula.ac.th

(3) Dr. Chadatan Osatis, Lecturer, College of Population Studies, Chulalongkorn University

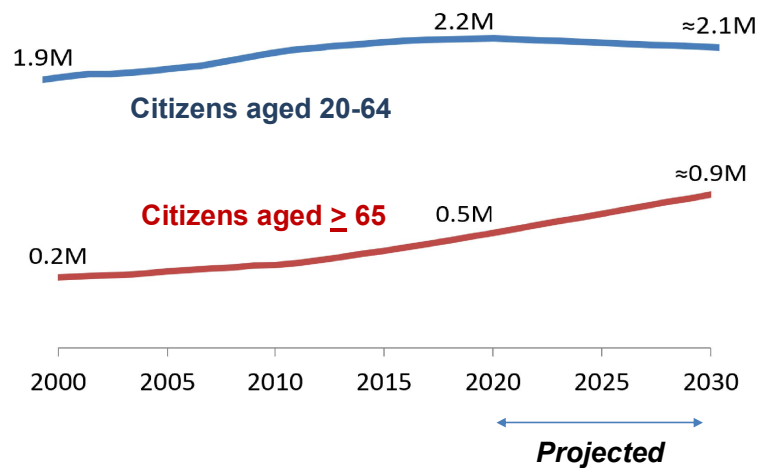
Contact: Chadatan.O@Chula.ac.th

ประเทศสิงคโปร์
(Singapore)

Singapore's Sharing for the Regional Conference on Promoting Decent Work for Older Persons for an Inclusive Society in ASEAN

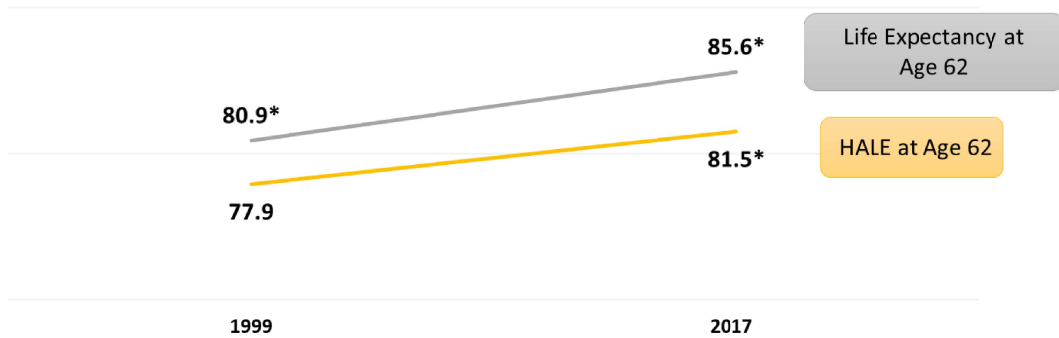
28 June 2021
SOMSWD Singapore

Our older population will double over the next 10 years



Singaporeans are living longer and spending more years in better health

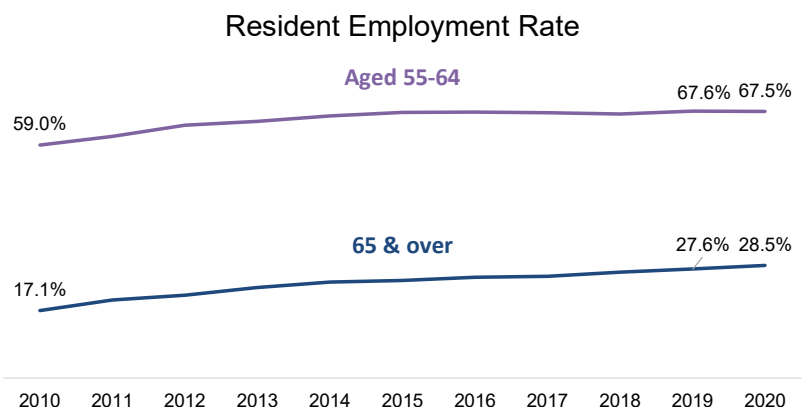
Changes in Life Expectancy / Health Adjusted Life Expectancy (HALE) at Age 62 (1999 vs. 2017)



Source: Singapore Department of Statistics. Figures marked by asterisks are Ministry of Manpower estimates using figures from Singapore Department of Statistics and Institute for Health Metrics and Evaluation. Life expectancy figures pertain to residents, while HALE figures pertain to the total population (i.e. residents and non-residents).

Our approach is to support senior workers who wish to continue working; employment rates have improved

- Our senior workers can fulfil their aspirations to work for as long as they wish, while contributing meaningfully to a vibrant economy; COVID-19 did not significantly impact their employment rate
- Retirement and Re-employment Act protects employees from being dismissed on grounds of age before statutory retirement age



We adopt an innovative model of a Retirement Age, followed by a Re-employment Age.

Source: Manpower & Research Statistics Department, Ministry of Manpower

The Tripartite Workgroup on Older Workers made recommendations to achieve productive longevity in Singapore

- In 2018, the Tripartite Workgroup on Older Workers was convened to prepare our employers and ageing workforce for the future.
- In 2019, it set out a comprehensive set of recommendations and provided a clear roadmap for national strategy for productive longevity over the next decade till 2030.



The Government accepted all 22 recommendations by the Workgroup at the National Day Rally 2019



Increase Retirement Age and Re-employment Age over the next decade



Encourage employers to develop inclusive workforce and progressive workplaces that value senior workers



Raise CPF contribution rates of senior workers aged 55 to 70 gradually over the years

Support for employers to implement necessary changes, including creating more age-friendly workplaces

~\$1.5bn Senior Worker Support Package
Announced at Budget 2020, topped up in Feb 2021



Senior Employment Credit
(from 1 Jan 2021)

CPF Transition Offset
(from 1 Jan 2022)

Senior Worker Early Adopter Grant
(from 1 Jul 2020)

Part-Time Re-employment Grant
(from 1 Jul 2020)

Assistance schemes for those requiring financial support

There are existing assistance schemes for Singaporeans financially impacted by COVID-19, including older persons:

COVID-19 schemes

- To mitigate the economic impact of COVID-19, the Singapore Government implemented temporary schemes such as the COVID-19 Recovery Grant (CRG) and COVID-19 Recovery Grant – Temporary (CRG-T).
- CRG provides financial assistance to lower- to middle-income employees and Self-Employed Persons (SEPs) who experience job loss, involuntary No-Pay Leave (NPL) or significant income loss. *[Over 10,500 beneficiaries of CRG as at end-March 2021]*
- CRG is intended to provide support while individuals actively search for a new job or training opportunities. CRG applicants are required to demonstrate efforts in job search or training efforts (i.e. job applications, attending job interviews or training programmes).

ComCare

- ComCare is a key social safety net of Singapore which provides social assistance for low-income individuals and families:
 - **ComCare Short-To-Medium-Term Assistance** supports individuals and families who are temporarily unable to work, are looking for employment, or are drawing low wages and require financial assistance. *[About 28,800 households assisted in Financial Year 2019]*
 - **ComCare Long-Term Assistance** supports individuals who are permanently unable to work due to old age, illness, or disability and have limited or no family support. *[About 4,200 households assisted in Financial Year 2019. The majority of beneficiaries (80%) were elderly, from single person households]*
- Assistance includes cash assistance for basic living expenses, assistance with utility bills, medical assistance and referrals to relevant partner agencies.

Impact of COVID-19 on homelessness

- The COVID-19 pandemic has resulted in a rise in the number of homeless persons:
 - Economic and social impact of the pandemic, e.g. family or co-tenant conflict exacerbated due to movement restrictions during Circuit Breaker, loss of jobs/income affecting accommodation.
 - Some who are unable to return to their accommodation overseas due to travel restrictions.
 - Overall greater awareness of shelter and increased willingness to seek shelter.
- Since April 2020, we have sheltered over 900 individuals. More than 300 of them have transited from shelters to longer-term housing (e.g. public rental housing, returned home to families).
 - About 40% were seniors aged 60 and above.

Singapore

More seeking shelter during circuit breaker period; help for homeless to go beyond COVID-19: MSF



A rough sleeper is seen sleeping on chairs.

Source: The Straits Times (4 May 2020). "More seeking shelter during circuit breaker period; help for homeless to go beyond COVID-19: MSF".

Efforts to provide support to the homeless



Network to help the homeless in Singapore expands as efforts ramp up to find them shelter



MSF set up the **Partners Engaging and Empowering Rough Sleepers (PEERS) Network** with community partners in 2019 – *Conducts regular night walks to reach out and befriend homeless people, and refer them to appropriate help agencies.*

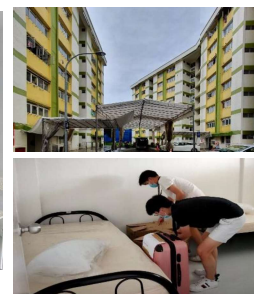
MSF worked with PEERS partners to set up **Safe Sound Sleeping Places (S3Ps)** in community premises (e.g. mosques, churches) to provide safe overnight shelters to rough sleepers.

MSF set up two new Transitional Shelters for Individuals in Jan 2021 to provide continual shelter and social work intervention to homeless individuals while they work towards obtaining longer term housing.

With this expansion of about 400 spaces, it brings the total TS spaces for individuals to around 500.



Shared common space in a unit at the new TS



SSAs mobilized volunteers for the move

Thank You

ประเทศฟิลิปปินส์
(Philippine)

"Promoting Decent Work for Older Persons for an Inclusive Society:
Strengthening A More Resilient and Inclusive Society During and After the
COVID-19 Pandemic"

28-29 June 2021

PHILIPPINE COUNTRY REPORT

*Reported by: Assistant Secretary Joseline P. Niwane
PH SOMSWD Leader
Department of Social Welfare and Development*

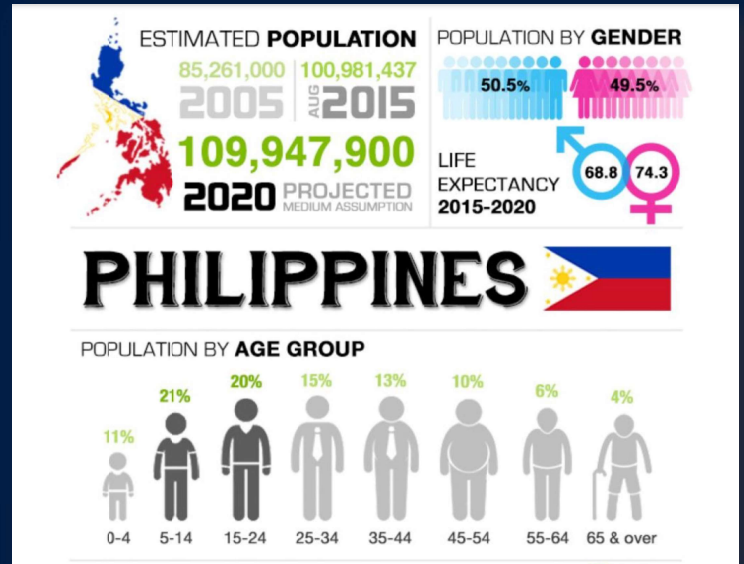


OUTLINE

- **Overview of the Ageing Population in the Philippines**
- **Impact of the COVID-19 pandemic on older persons**
- **Challenges of the COVID-19 pandemic affecting promoting decent work for older persons**
- **Public Measures and Government Response**
- **Recommendations**

- Philippines is the 2nd most populous country in the ASEAN Region with a population of **109,9 million**.
- In 2020, there is a total of 9.4 million older persons in the country or **8.6% of the total population**.
- Population projected to increase to **16.5% of the total population by 2050**
- **60%** of older persons co-reside with at least one child

Overview of Ageing Population in the Philippines



- Among the basic sectors, senior citizens consistently ranked as the 2nd lowest in terms of poor population.
- **22%** receives income from pension.
- **39%** of senior citizens are working.
- **47%** are males working mostly in the agriculture sector.
- **33%** are females engage in blue collar jobs.

Overview of Ageing Population in the Philippines



Impacts of the COVID-19 pandemic on older persons

The Philippines ranks **25 out of 192 countries** based on the number of confirmed COVID-19 positive cases.

The Philippines ranks **20 out of 192 countries** when measured by the total count of fully recovered COVID-19 patients.

The Philippines ranks **28 out of 192 countries** in terms of the number of recorded deaths caused by COVID-19.

Source: <https://covid19stats.ph/stats>

Impacts of the COVID-19 pandemic on older persons

Confirmed Cases by Age Group

9 years old and younger	39,372
10-19 years old	68,549
20-29 years old	284,510
30-39 years old	259,285
40-49 years old	178,454
50-59 years old	139,414
60-69 years old	89,832
70-79 years old	40,661
80+ years old	16,041

Recovery Rate by Age Group

Percentages are based on the number of recovered cases divided by the number of confirmed cases per age group.

9 years old and younger	94.0%
10-19 years old	94.7%
20-29 years old	95.7%
30-39 years old	95.4%
40-49 years old	94.5%
50-59 years old	92.5%
60-69 years old	88.1%
70-79 years old	82.6%
80+ years old	77.5%

Fatality Rate by Age Group

Percentages are based on the number of fatalities divided by the number of confirmed cases per age group.

9 years old and younger	0.5%
10-19 years old	0.2%
20-29 years old	0.2%
30-39 years old	0.3%
40-49 years old	1.0%
50-59 years old	2.4%
60-69 years old	5.8%
70-79 years old	10.5%
80+ years old	14.9%

Source: <https://covid19stats.ph/stats>

Impacts of the COVID-19 pandemic on older persons

Food and income

23% of older people reduced either the quantity of food consumed or made changes to what they usually eat.



Health

61% of older people have not been able to access services since the start of the COVID-19 outbreak, with **52%** of older people reporting that they have difficulty in accessing medicines.



Protection

68% of older people have difficulty accessing health services while more than **50%** reported that they were also having a hard time securing food and medicines.



Wellbeing

79% of older people reported that they felt worried or anxious either all of the time or most of the time. This correlates with their apprehension over being denied access to resources, opportunities (especially livelihood) or services (such as health care), isolation, and neglect.



Source: study conducted in 2020 by the Coalition of Services of the Elderly (COSE) in cooperation with Help Age International.

Impacts of the COVID-19 pandemic on older persons

Health Related Concerns

Access to Health Services:

- 61% of older people consider that their access to health services has changed since COVID-19. This is higher for older men (65% compared with older women 57%) and older people with disabilities (76%).
- 9% of older people; 11% of older women and 14% of people aged 80+, did not previously have access to healthcare services.

Health Facility :

- Though most of the older persons interviewed know where their nearest COVID-19 testing and treating facility was located, there are still some who don't know the location

Source: study conducted in 2020 by the Coalition of Services of the Elderly (COSE) in cooperation with Help Age International.

Impacts of the COVID-19 pandemic on older persons

Health Related Concerns

Access to Medicine:

- Though 48% of interviewed have access to their medications, 17% of older people have been unable to access their medicine since the start of COVID-19

Access to PPE:

- 68% of older people were able to purchase their own preventive materials, with 91% of respondents saying they were available at local markets.
- 47% of older people received their necessary preventive supplies from different sources. .

Source: study conducted in 2020 by the Coalition of Services of the Elderly (COSE) in cooperation with Help Age International.

Impacts of the COVID-19 pandemic on older persons

Economic Concerns

- Livelihoods and income are the second highest priority for older people. The top sources of income for older people are cash transfers or receiving a pension (43%), especially for those aged 60 and above. This is followed by government or humanitarian assistance (28%); remittances from relatives (24%) and by receiving a regular salary (24%) (which is higher for those in their 50s).
- Many older people also raise serious concerns about having depleted all their savings.
- Data from the Philippine Statistics Authority shows that, as of April 2020, there were 7.5 million Filipinos who lost their employment due to COVID-19.
- The informal sectors also greatly suffered due to mobility restrictions and quarantine measures.

Impacts of the COVID-19 pandemic on older persons

Social Concerns

- These restrictions have affected most Senior Citizens who are living alone.
- The pandemic has caused the older persons to have minimal contact and interaction with family members and friends.

Challenges

- Restricted Mobility
- Use of technology by the older persons
- Discrimination

Public Measures

- providing emergency subsidies to the indigent families as well as safety nets and social protection interventions
- Priority Access to Vaccination against COVID-19

Public Measures

- **Enacted into law Republic Act No. 10911**, an Act Prohibiting Discrimination Against Any Individual in Employment on Account of Age
- **Opportunities for decent work** for older persons still prevail during the pandemic including:
 - (1) hiring of older persons for full time or part time work in private companies and establishments such as SM Supermalls;
 - (2) hiring of older persons in government offices;
 - (3) formation of cooperatives for older persons;
 - (4) provision of funding for business enterprises.
 - (5) Providing livelihood opportunities or enterprises to Senior Citizens to gain income by government agencies
 - (6) The DSWD implements the Cash for Work Program for community projects in times of calamities or disasters that provides temporary source of income and include older persons as beneficiaries

Integrated Livelihood and Emergency Employment Program



- **DOLE Integrated Livelihood Program (DILP) or Kabuhayan Program** provides grant assistance for the working poor, marginalized and vulnerable workers for capacity building on entrepreneurial ventures
- **Tulong Panghanapbuhay sa Ating Disadvantaged / Displaced Workers (TUPAD) or Emergency Employment Program**

Public Measures



Laws and Policies on Older Persons

National Social Welfare Policy

Social
Welfare

Social Safety
Nets

Social
Insurance

Labor Market
Interventions

Social Protection Components

- **Batas Pambansa Blg. 344** – “Accessibility Law of 1982”
- **Article XV, Section IV of the 1987 Philippine Constitution** - “it is the duty of the family to take care of its older person members while the State may design program.
- **“Senior Citizens Act”, 1992** - An Act to Maximize the Contribution of Senior Citizens to Nation Building, Grant Benefits, and Special Privileges and for Other Purposes.
- **“Senior Citizens Center Act”** - mandated the establishment of a senior citizens center in all cities and municipalities to serve as a venue for educational, recreational, social and health and programs and activities.
- **Republic Act No. 7432 as amended by Republic Act No. 9257** otherwise known as the Expanded Senior Citizens of 2003 or "An Act Granting Additional Benefits and Privileges to Senior Citizens, Amending for the Purpose Republic Act No. 7432 or the Senior Citizens Act of 1991

Laws and Policies on Older Persons

- **“Mandatory PhilHealth Coverage for all Senior Citizens”, 2014** – The National Health Insurance Program is mandated to cover all Senior Citizens.
- **RA 10868 or the “Centenarians Act of 2016”** - It gives a “Letter of Felicitation “ from the Philippine president and a “Centenarian Gift” in the amount of PhP100,000.00 (US\$2,083.33) to Filipino citizens in the country or abroad who reach the age of 100 years.
- **Republic Act 11350** – An Act Creating the National Commission of Senior Citizens
- Philippine Plan of Action for Senior Citizens (PPASC)

Recommendations

- **Provision of tax exemption** and incentives for companies that hire older persons as provided for in RA 9994;
- Full operationalization of the **National Commission on Senior Citizens**
- **Develop training programs** for older persons to upgrade their skills that they may have more access and adequate capacity to compete in job opportunities;
- **Passage of bills** pending in the Congress regarding the establishment of geriatric hospitals nationwide;
- Strong implementation of **provision of geriatric wards** in all government hospitals in the Philippines.
- Pending bill at the Congress that requires for the training of older workers for employment
- Strictly observe and comply to occupational safety and health in the workplace
- Reactivate Dialogues providing opportunity for senior citizen organizations, government and non-government to update, discuss and address emerging concerns on older persons

Recommendations

- To have an **ASEAN-recognized age** category of senior citizens;
- ASEAN to have a strong position to **support the Adoption of the Convention on the Rights of Older Persons**;
- **Promotion of inclusive employment** by enacting anti- age discrimination measures that aims to lift age limit;
- **Conduct of compendiums** on good practices of AMS about decent work;
- Conduct of ASEAN-wide **research studies on decent work** for older persons by the ASEAN Center for Active Ageing and Innovation (please validate)



THANK YOU

Ph SOMSWD Secretariat
Department of Social Welfare and Development
Philippines
Email: pead.pdpb@dswd.gov.ph

ประเทศญี่ปุ่น

(Japan)

Employment Status of the Elderly and Employment Measures in Japan



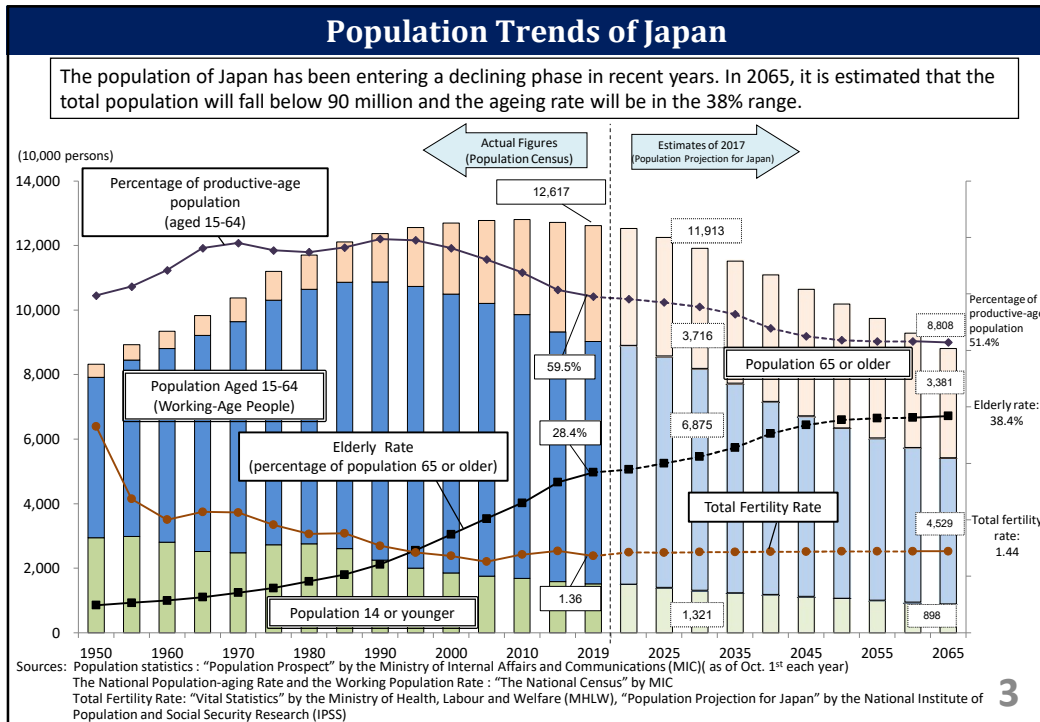
Employment Measures for the Elderly Div.
Employment Development Dept.
Employment Security Bureau
Ministry of Health, Labour and Welfare

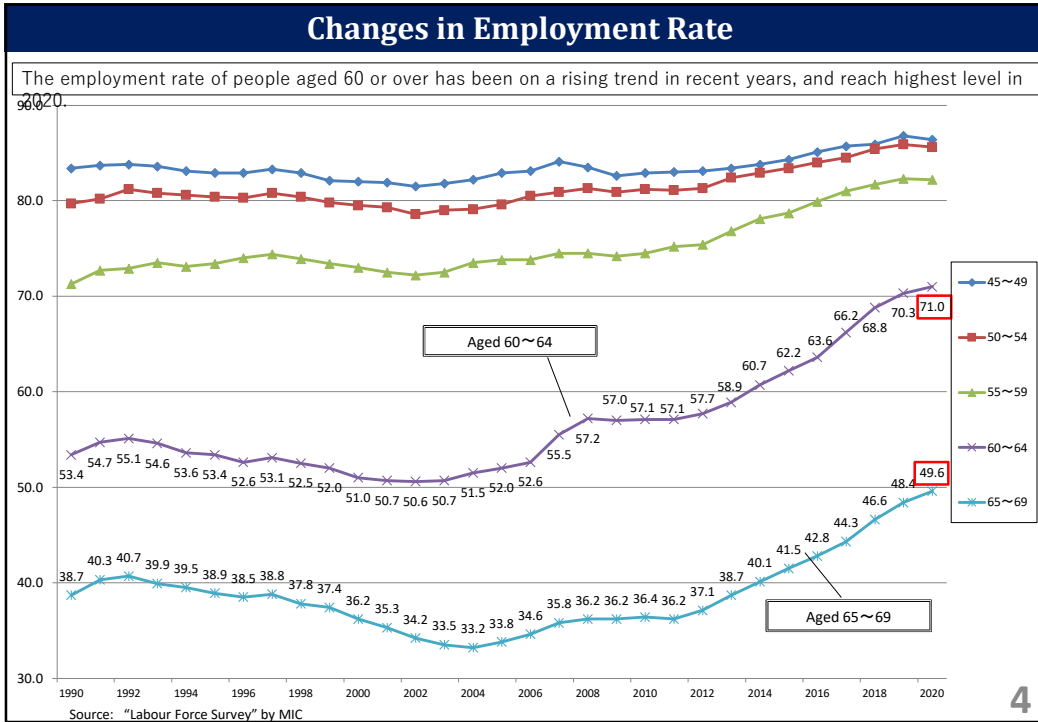
June 28th, 2021

Index

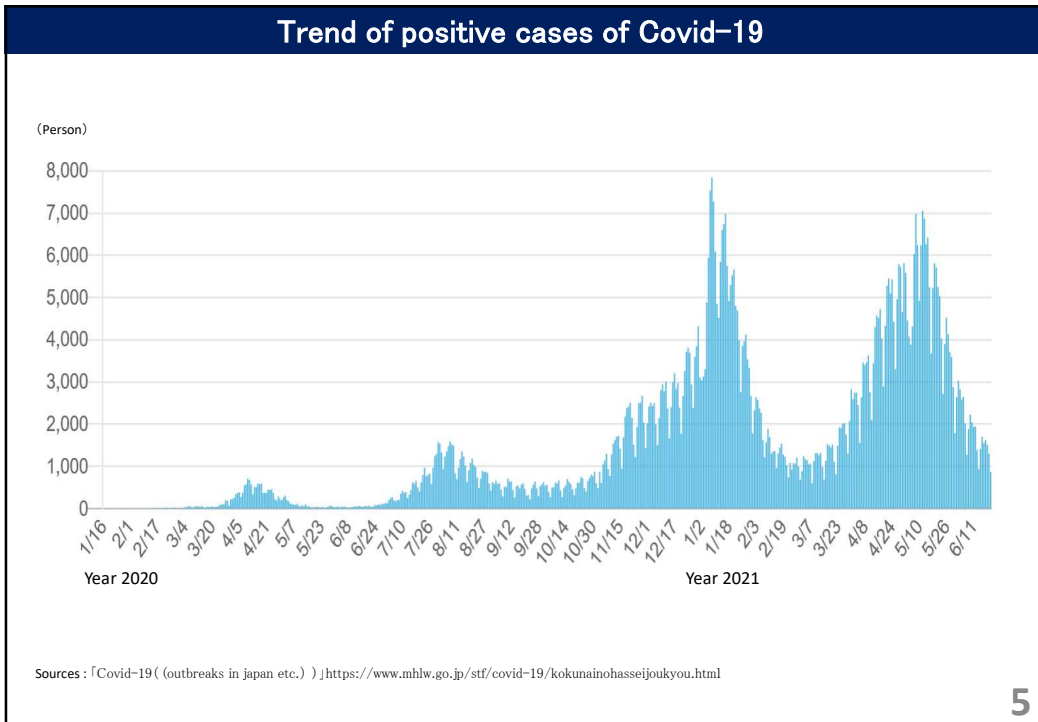
1. Employment Status of the Elderly
2. Employment measures for the Elderly

1. Employment Status of the Elderly

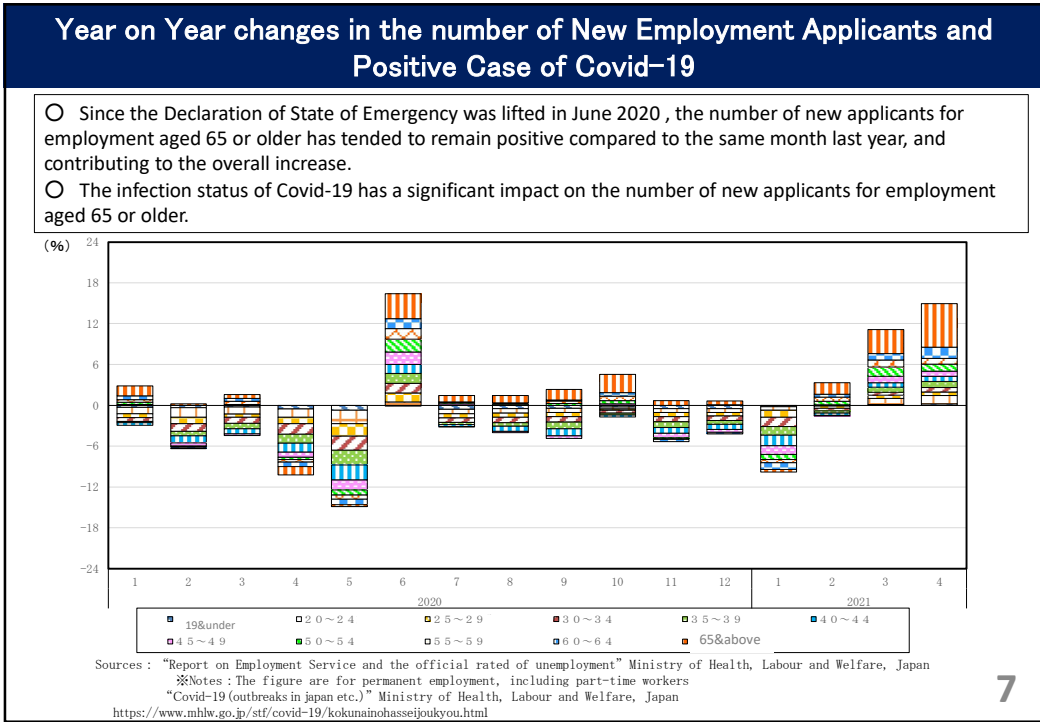
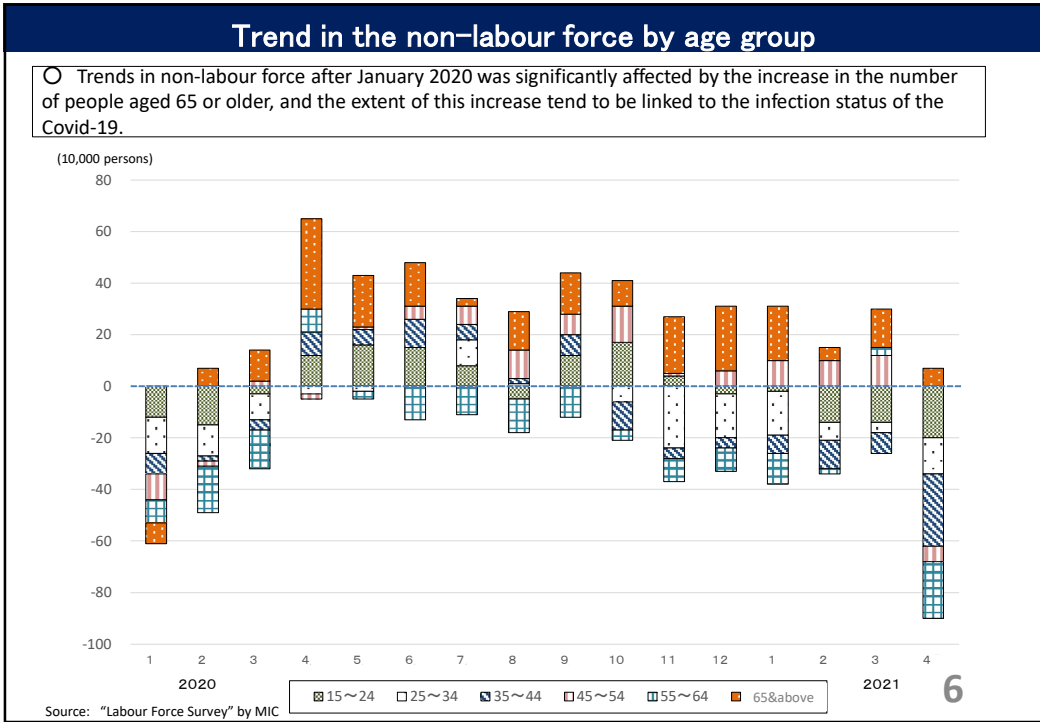




4



5



Overall unemployment rate

- The unemployment rate in 2020 compared to 2019 increase at all age groups, but of those aged 55-64, increases 2.6% (up 0.5%) ,1,7% (up 0.2%) for those 65 and older.

	2019	2020	Increase and Decrease
Total number	2.4	2.8	0.4
Ages 15 to 24	3.8	4.6	0.8
Ages 25 to 34	3.2	3.9	0.7
Ages 35 to 44	2.2	2.5	0.3
Ages 45 to 54	2.0	2.3	0.3
Ages 55 to 64	2.1	2.6	0.5
Ages over 65	1.5	1.7	0.2

Source: "Labour Force Survey" by MIC

8

Exceptional measure by Employment Adjustment Subsidy due to a declaration of a state of emergency on Covid-19

in Normal times	Exceptional Measure on covid-19 <small>(until April 30, 2021)</small>	Exceptional Measure on covid-19 <small>(May 1, 2021 - August 31, 2021)</small>	As planned
Employers who have been forced to reduce their business activities due to economic reasons.	Employers affected by the Covid-19	Same as on the left	
Production Indicator Requirements : Decreased by more than 10% for 3 months	Alleviation the Production Indicator Requirements: Decrease by more than 5% per month	Same as on the left	
persons under employment insurance are covered	persons NOT under employment insurance are also covered	Same as on the left	
Subsidy rate for absence from work : 2 / 3 (small and medium-sized enterprises) 1 / 2 (large enterprises)	Subsidy rate for absence from work small and medium-sized enterprises : 4 / 5 (10/10) large enterprises : 2 / 3 (3 / 4) ※Recipient of Regional exception (Note 1) and Exception on Business condition (Note 2) large enterprises : 4 / 5 (10/10)	Subsidy rate for absence from work small and medium-sized enterprises : 4 / 5 (9 / 10) large enterprises : 2 / 3 (3 / 4) ※Recipient of Exception on Business condition (Note 3) , Exception on Business condition (Note 4) Small and medium-sized enterprises・large enterprises 4 / 5 (10/10)	
The maximum amount of subsidy for absence from work, and education and training is 8,370 yen	The maximum amount of subsidy for absence from work, and education and training is 15,000yen	The maximum amount of subsidy for absence from work, and education and training is 13,500yen ※Recipient of Regional exception (Note 3) , Exception on Business condition (Note 4) The maximum amount is 15,000yen	
Plan submission is required in advance	Plan submission is not required	Same as on the left	
One year cooling period is needed	Cooling period is not needed	Same as on the left	
Must be insured for at least 6 months	Requirement of Insured persons' period is abolition	Same as on the left	
The number of days on maximum payment 100days/year. 150days/3year	Same as on the left +targeting period as above (y)	Same as on the left	
Only shot-term , simultaneous holidays	Alleviation condition of short-term on suspension of operation (Not all at once is acceptable)	Same as on the left	
Condition of scale on suspension of operation : 1/20(SMEs) 1/15(large enterprises)	Condition of scale on suspension of operation : 1 / 40(SMEs) 1 / 30(large enterprises)	Same as on the left	
Overtime set off	Overtime set off is suspended	Same as on the left	
Education training for insured person who is needed of education training Subsidy rate : 2 / 3(SMEs) 1 / 2 (large enterprises) Additional amount : 1,200yen	Subsidy rate for education and training SMEs : 4 / 5 (10/10) large enterprises : 2 / 3 (3 / 4) ※Recipient of Regional exception (Note 1) and Exception on Business condition (Note 2) large enterprises : 4 / 5 (10/10) Additional amount : 2,400yen(SMEs) 1,800yen(large enterprises)	Subsidy rate for education and training SMEs : 4 / 5 (9 / 10) large enterprises : 2 / 3 (3 / 4) ※Recipient of Regional Exception on Business condition (Note 3) , Exception on Business condition (Note 4) SMEs・large enterprises 4 / 5 (10/10) Additional amount : 2,400yen(SMEs) 1,800yen(large enterprises)	
Condition of temporary transfer period : more than three months less than one year	Condition of temporary transfer period : more than one months less than one year	Same as on the left	

9

※Figures in parentheses in the subsidy rate indicate the subsidy rate when the employer does not lay off employees.

(Note 1) Employers who cooperate in shortening the business hours of the facilities specified in Article 11 of the Enforcement Order of the Act on Special Measures in response to a request from the governor in accordance with the basic response policy specified in Article 18 of the Act on Special Measures in the areas where emergency measures are to be implemented or where priority measures are to be implemented for preventing the spread of disease (large enterprises only).

(Note 2) large enterprises nationwide that are experiencing particularly difficult business conditions (monthly average production indexes for the past three months have declined by 30% or more from the same period of the previous year or two years).

(Note 3) Employers who cooperate in shortening the business hours of the facilities specified in Article 11 of the Enforcement Order of the Act on Special Measures in response to a request from the governor in accordance with the basic response policy specified in Article 18 of the Act on Special Measures in the areas where emergency measures are to be implemented or where priority measures are to be implemented for preventing the spread of disease (applicable until the end of the month following the month in which the last day of the implementation period of emergency measures or priority measures for preventing the spread of disease in each area belongs).

(Note 4) enterprises nationwide that are experiencing particularly difficult business conditions (monthly average production indexes for the past three months have declined by 30% or more from the same period of the previous year or two years).

10

2. Employment measures for the Elderly

11

Three pillars on measure of employment for the elderly

1. Securing employment for the elderly in enterprises

2. Re-employment support for middle-aged and older

3. Securing diversity of job opportunity in regional

12

1. Securing employment for the elderly in enterprises

Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons

○ Prohibition of the Mandatory Retirement Age below 60

If an employer fixes the mandatory retirement age of workers employed by said employer, the mandatory retirement age must not be below 60.

○ Measures for Securing Employment for Elderly Persons

If an employer fixes the mandatory retirement age (limited to under the age of 65), the employer **must take any one of the measures listed below**;

- ① Raise said mandatory retirement age to 65
- ② Offer re-employment or extension of the employment contract to their older workers up to the age of 65 as part of the continued employment system. (In-house or group enterprises)
- ③ Abolish the Mandatory Retirement Age

※This is an obligation of the enterprise to introduce one of these measures as a system, not an obligation to employ individual workers.

○ Measures for Securing Employment under the age of 70 <April 1, 2021 in effective>

Employers shall endeavor to take one of the following measures.

- ① Raise said mandatory retirement age to 70
- ② Offer re-employment or extension of the employment contract to their older workers up to the age of 70 as part of the continued employment system. (including those by other employers other than the enterprise or its group enterprises)
- ③ Abolish the Mandatory Retirement Age
- ④ Introduction of a system to conclude outsourcing contracts continuously until the age of 70
- ⑤ Introduction of a system that allows employees to engage in the following businesses continuously until age 70
 - a. Social contribution programs implemented by the employer itself
 - b. Social contribution projects conducted by organizations to which the employer entrusts or invests (provides funds), etc.

13

Support for Securing Employment in enterprises

OSubsidy Measures for Employer (Subsidies for employment promotion of the elderly aged 65 years or above)

- **The course for acceleration employment people aged 65 or older**
 Payment 150,000~1,600,000 yen to employer as to the contents of measure, and according to raise the age of retirement. Eligible recipient (enterprises) are those that have implemented any of the following measures: raising the retirement age to 65 or older, abolishing the retirement age, introducing a continuous employment system that employs all applicants up to the age of 66 years old, or introducing a continuous employment system by other enterprises. In the case of implementation to introduce the continued employment system by other enterprises, target of payment as cost is ½ (maximum 50,000yen~150,000yen)
- **The course for amelioration of employment management on evaluation the employment system of elderly**
 Payment 45% (60%) (SMEs60% (75%)) of costs for this measure to employers who formalize Employment Management System of the elderly (ex. formulation wage / ability evaluation system for elderly)
- **The course for conversion of unlimited employment of elderly**
 Payment 380,000 yen<480,000yen to employer per a employee who has been converted from fixed-term contract workers to open-ended contract workers at age over 50 and under retirement age. (SMEs 480,000yen per person (600,000yen))
 Note: < > If productivity requirements are met

OSupport for employer (consultation&advice)

Support conducted by Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

- ① Making individualized proposals on the expected effects extending continuous employment and raising the retirement age, as well as how to proceed, according to the actual situation of each enterprise.
- ② Gathering and providing case studies of enterprises working to strengthen seniors' workforce.

14

Summary of Cumulative Results of the "Employment Status of the Elderly" in 2020

As of June 1, 2020

(Data to Be Summed up) 164,151 enterprises with 31 or more full-time employees (large enterprises (301 or more employees): 17,070 and small and medium-sized enterprises (SME) (31-300 employees): 147,081)

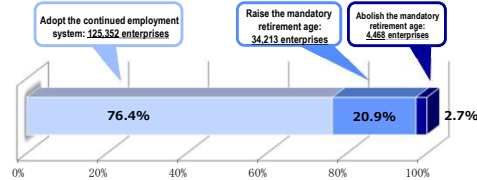
1 Situations of enterprises with "Measures for Securing Employment of the Elderly"

* [1] Abolish the mandatory retirement age, [2] Raise the mandatory retirement age, and [3] Adopt the continued employment system pursuant to Article 9, paragraph (1) of the Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons

(1) Situations of enterprises with Measures for Securing Employment of the Elderly

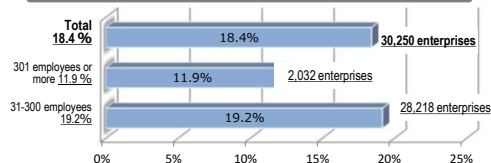
enterprises implement the measures for securing employment of the elderly: 99.9% (0.1 point increase)

[Details of measures undertaken by 164,033 enterprises]



(2) Situations of enterprises with Mandatory Retirement Age at 65

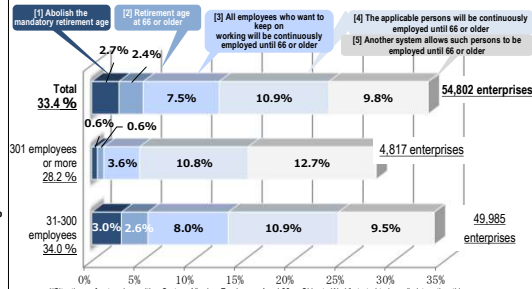
enterprises with mandatory retirement age at 65 is 18.4% (1.2 point increase)



2 Situations of enterprises with a System Allowing Employees Aged 66 or Older to Work

enterprises with a system allowing employees aged 66 or older to work is 33.4%

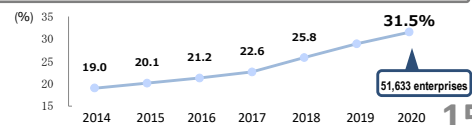
Large enterprises: 28.2% and SME: 34.0%



**Situations of enterprises with a System Allowing Employees Aged 66 or Older to Work* started to be pulled together this year. * [5] Another system allows such persons to be employed until 66 or older, but this shows a system has not been introduced to let them work until 66 or older in some measures according to actual conditions of a enterprise.

3 Situations of enterprises with a System Allowing Employees Aged 70 or Older to Work

enterprises with a system allowing employees aged 70 or older to work is 31.5% (2.6 point increase)



15

2. Re-employment support for middle-aged and older

1. Team Support by Hello-Work

<Supported Target>

➢ Employment seekers approximately aged 60 or older

<Main contents of support>

➢ Counseling and assistance for redesigning vocational life based on life in old age, and vocational life of applicants for employment who are pensioners

➢ Generous team support according to individual' s situation.

➢ Development/provision information on employment for elderly (Strengthening development job vacancies of short-time job for people aged 65 or older to work)

➢ Provision information on light employment by cooperation with Silver Human Resources Centers

2. Subsidy measures for employer (subsidies for the employment development of designated job seekers)

○ The course for applicants with specific difficulties in finding employment

Subsidization an amount equivalent to a portion of wages to employers who employ

such as older workers (60-65years old) who have difficulty finding work by introducing by Hello-Work etc.

(For SMEs : 600,000 yen per person (Part-time: 400,000 yen))

○ The course for lifelong

Subsidization is equivalent to a portion of wages for employers who employ retired

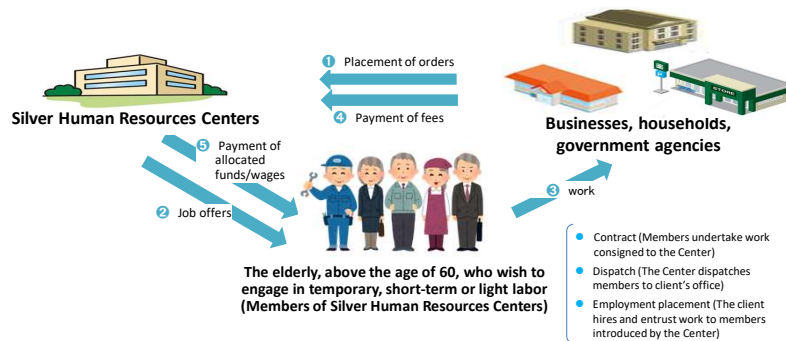
16

3. Securing diversity of job opportunity in regional

Silver Human Resources Centers provide employment opportunities to the elderly who wish to engage in temporary, shorter light labor.

○ Overview of the Silver Human Resources Centers in 2019

Number of organizations: 1,303; number of members: 716,000 (474,000 male workers, 242,000 female workers); average age: 73.4; actual number of workers: 587,000; Average monthly working days: 9.7; average monthly revenue: 36,000 yen; Total number of workers: 68.49 million per day; number of contracts: 3.34 million; value of contracts: 321.5 billion yen



○ Scope of work offered by Silver Human Resources Centers

Cleaning, weeding, management of bicycle parking spaces, park management, labeling, pruning, replacement of shoji/fusuma, welfare/housekeeping support service, tour guide, dispatch to nursing care homes, childcare, supermarkets, hotels, restaurants, manufacturers, etc.

Notes: Employment within roughly 10 days a month or working hours not exceeding 20 hours per week

(There is a special treatment to set the working hours of duties through dispatch or employment placement to a maximum of 40 hours per week in the case where such duties are expected to contribute to ensuring employment opportunities of the elderly, there is no risk of placing pressure on the private sector or significantly impacting employment opportunities of other workers, and when designated by the prefectural governor. Enforced in April 2016.)

17

Strengthen initiatives and enhance business continuity on Covid-19 at employment service centers for older people

The purpose of the effort FY2020 Additional budget from Supplementary Budget (3rd) 690 million yen

◆ In order to cope with the interruption or reduction of employment due to the new coronavirus infection, we will take the necessary measures to prevent infectious diseases based on the "new lifestyle" and secure and create sufficient employment opportunities in a "two-pronged approach". At the same time, we will ensure continuity of business operation of employment service centers for older people to ensure realization of jobs creation for decent work while co-existing with new coronavirus pandemic.

Thorough infectious disease control

- ◆ The average age of Centers' members is on the rise, and the number of accidents during work is increasing every year.
- ◆ Strengthen measures to prevent Covid-19 infections, including the development of remote work environments, so that elderly people, who join the workforce, can work safely with peace of mind.

(Reference : Average age of members and number of accidents during working)

	Average age of members	Number of accidents during working
FY2019	73.4	3,988
FY2018	73.0	3,790
FY2017	72.6	3,801
FY2016	72.2	3,650件

- ✓ Membership briefings and various seminars through online
- ✓ Conducting seminars and courses for prevention of infectious diseases.
- ✓ Implementation of on-site guidance to prevent infectious diseases.



Creation of employment opportunities under the Covid pandemic

- ◆ Securing sufficient new employment opportunities to cope with the interruption or decrease in employment due to the effects of the Covid-19 infection, and to cope with the increase in the number of members seeking employment for economic reasons due to the stagnation of economic activities
- ◆ At the same time, we will support new efforts to promote ICT utilization, including raising the level of IT literacy among center members, in order to broaden the scope of home employment in the Covid pandemic and increase the added value.

(Reference: The number of members, motivation of admission, change in number of acceptance of working)

	Change in number of members	Motivation of admission (economic reason)	Number of acceptance of working
FY2004	784,000	24.7%	3,410,000
FT2005	792,000 (+29,000)	27.9% (+3.2%)	3,380,000 (▲30,000)
FY2006	787,000 (▲5,000)	25.2% (▲2.7%)	346,000 (+80,000)

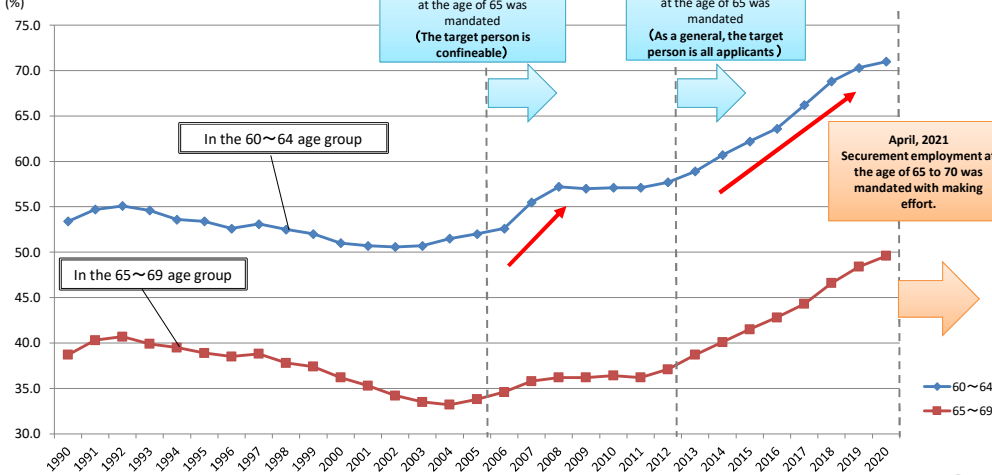
- ✓ Assignment a person responsible for job development and creation
- ✓ Efforts to gather opinions from local experts and stakeholders.
- ✓ Creation of high value-added home employment and expansion of employment opportunities that are less susceptible to infectious diseases, etc.



Revitalization of local communities through realization of decent work coexisting with Covid pandemic

The effect on Employment Measure for elderly

- In the 60-64 age group, after the Revise of Act on Stabilization of Employment of Elderly persons (April, 2006) with mandatory for measures for securing employment for elderly person, employment rate is increasing.
- In the 65-69 age group, employment rate is increasing too. We pay attention the effect on the amendment act on Stabilization of Employment of Elderly persons (April, 2013) with mandatory for measures on making effort to promote t



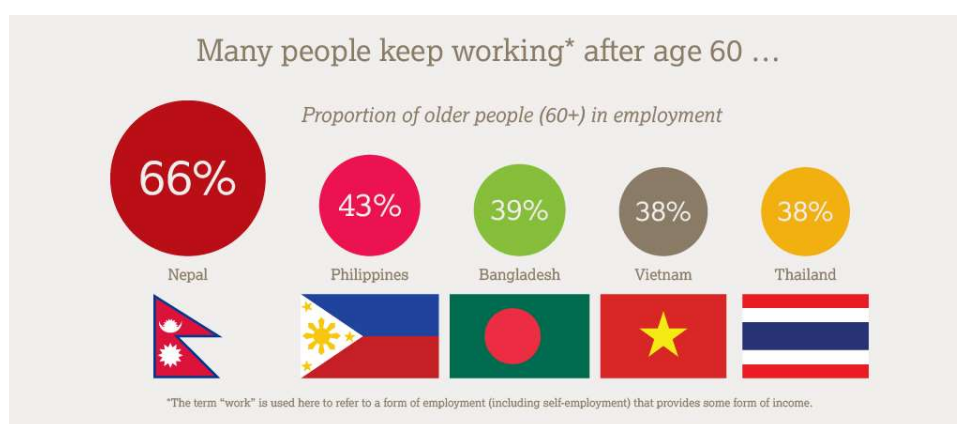
Source: "Labour Force Survey" by MIC

HelpAge

International

Work in old age in Asia

Informality and decent work



Source: C. Knox-Vydmanov. 2015. *Work, family and social protection*. Chiang Mai: HelpAge International

Work is important source of income for many

- For many older people in Asia, work makes up an important portion of their income mix

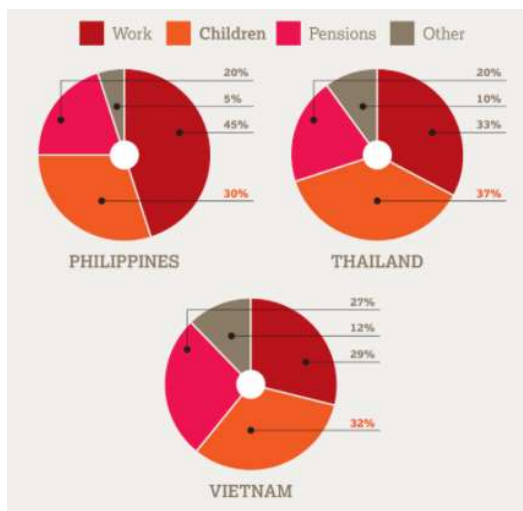
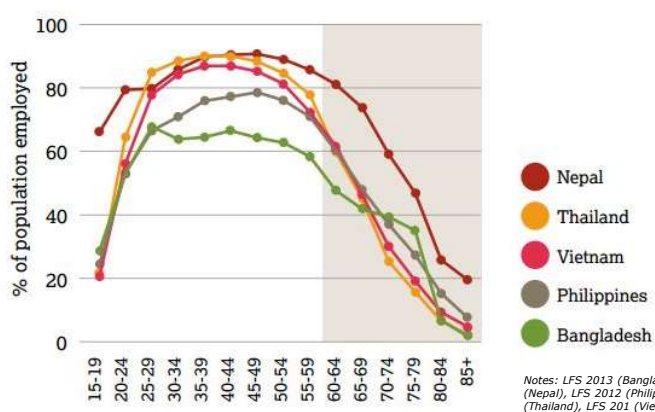


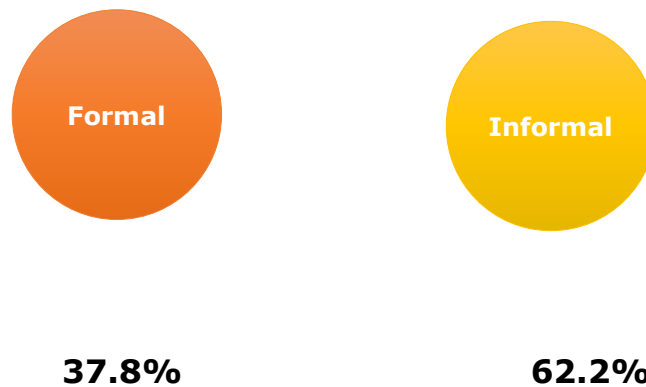
Figure 2: Levels of employment, by age (15+)



Source: C. Knox-Vydmanov. 2015. *Work, family and social protection*. Chiang Mai: HelpAge International

Two spheres of work

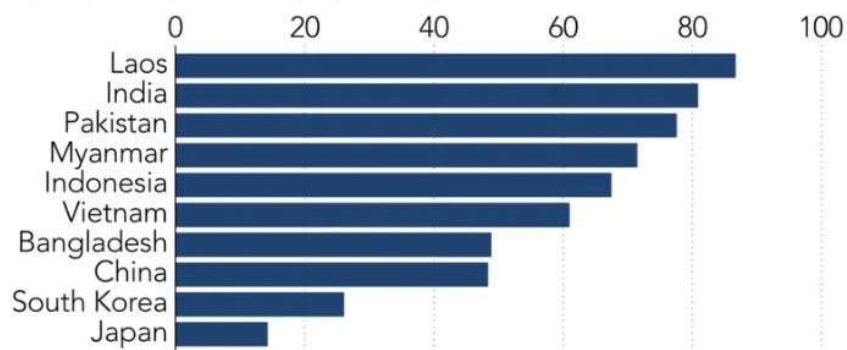
Formal vs. Informal in Asia



How big is informality in Asia-Pacific?

- 1.3 billion people (68.2% of all employed population)
- 65% of informal workers globally are in Asia, of which:
 - 71.4 per cent in developing and emerging Asian countries
 - 21.7 per cent in developed Asian countries

Informal sector employment in selected Asian countries *(workforce, in percent)*

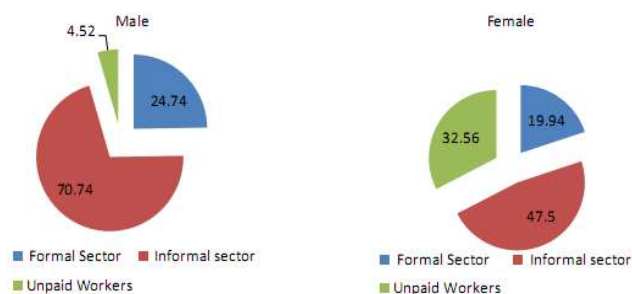


Source: International Labour Organization

Nikkei. 2019. Asian countries seek to pull millions out of informal economy. (News article, 20 January 2019)

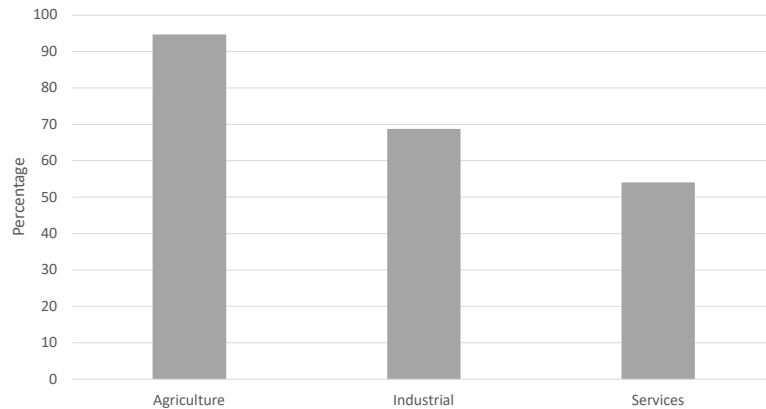
Indonesia

Older worker participation in the formal and informal labour market by gender, 2011



Source: HelpAge International and the Demographic Institute, Faculty of Economics at the University of Indonesia, Social assistance needs of poor and vulnerable older people in Indonesia, 2012

Where is the informal work in Asia-Pacific?



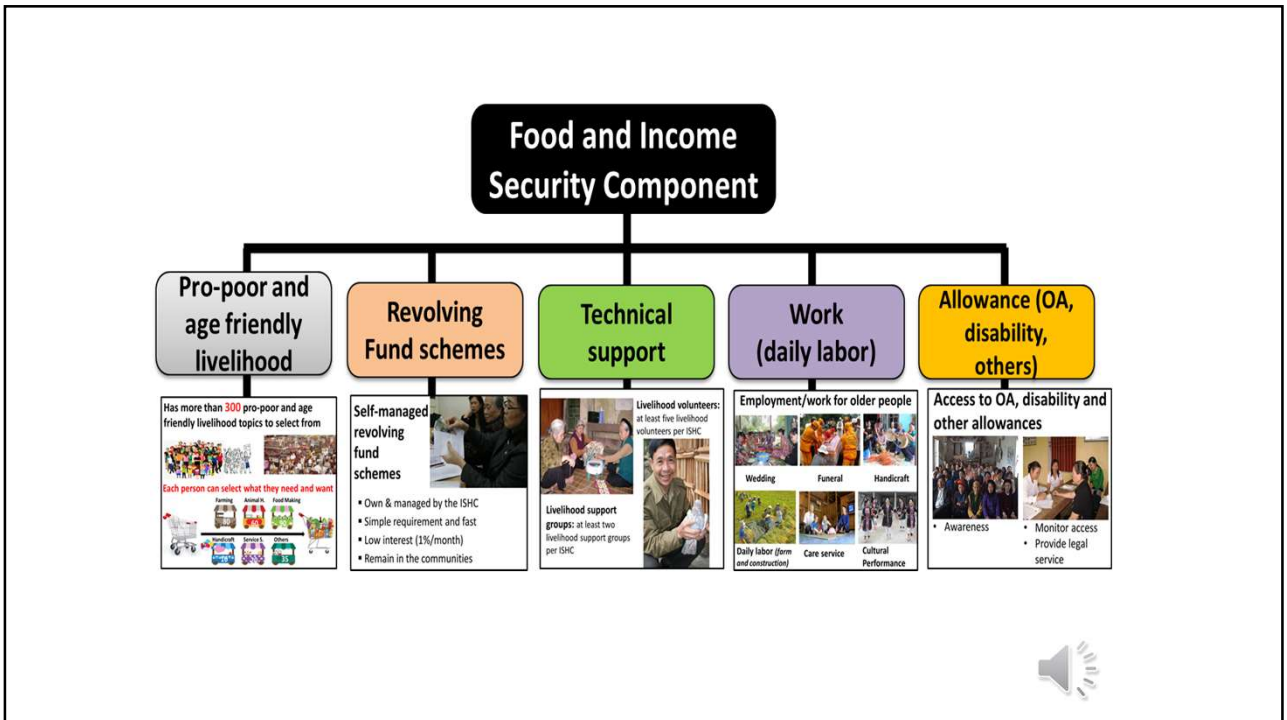
Source: ILO

Characteristics

A large majority of workers are -in law or in practice- not covered (or insufficiently covered) by a rights framework or included in "Decent work":

- do not have contract
- do not have employment stability
- no labour and union rights
- no occupational health and safety conditions
- absence of social insurance or pensions, sick pay etc.
- Large proportion of self-employed
- Includes unpaid work, especially women
- High volatility of income

Older People Associations and work





Connecting informal and decent work

Given the breadth and resilience of informal employment, the most effective way of ensuring some basic rights are in the scope of **universal approaches**

- Ensuring Universal Health Care
- Ensuring basic income in old age (universal, non-contributory pension), expanding social security
- Promoting social and community based organisations
- Supporting the right to associate
- Context specific responses, by sectors (i.e. agriculture, self-employment, domestic work, workplaces with small number of workers)

Kenan
Foundation
Asia



Kenan
Foundation Asia


Kenan Foundation Asia believes in a world where everyone has the right to build a better life for themselves, their family and their community.






Everyday, we are working in Thailand and the region to inspire students and teachers, develop strong community leaders, and help small business owners go global by providing the knowledge, technology and skills necessary to empower them to achieve their dreams.

Empowering People to Achieve their Dreams




About Kenan




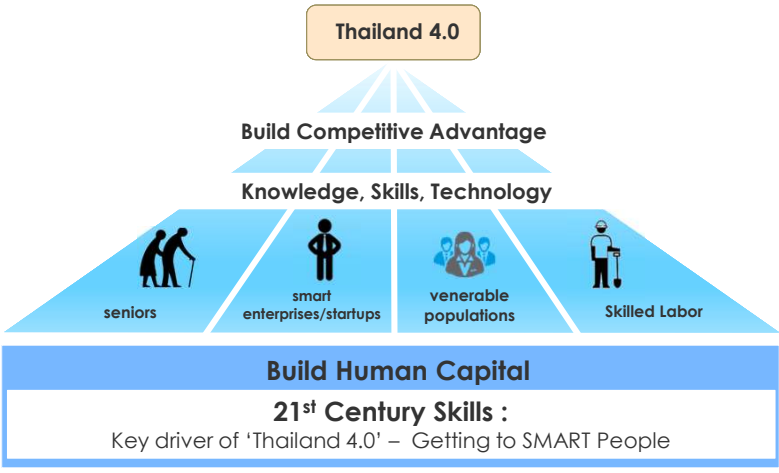
<p>Founded in 1996 by Mr. Anand Panyarachun and run by an international, all-volunteer board of trustees.</p> 	 <p>Charitable Status no. 350 (Ministry of Finance)/US 501(c)3 Equivalency</p> <p>100% Tax Deductible in Thailand</p>	<p>Results-oriented Experts in multi-sector partnerships and ASEAN Community.</p> 	<p>60-person strong team of development professionals</p> 
			

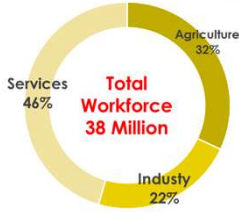
© 2021 Kenan Foundation Asia

Transforming to Thailand 4.0









© 2021 Kenan Foundation Asia

Kenan promotes decent work, inclusive society



Growing Businesses

Enhance capacity in technologies adaptation, knowledge and necessary skills for increasing economic outputs and productivity.

- **Digital Literacy**
(Micro SMEs, Seniors, Youths)
- **Financial Literacy**
(Unskilled workers, Low income workers, At-risk women, Teachers, Hospitality workers, University students)
- **Entrepreneurship**
(Micro SMEs, SMART farmers, Young Entrepreneurs, Seniors)

Decent Work

Create the opportunities for everyone to get a work, include security in workplace, social protection for family and social integration

- **Gender Awareness**
(Women SMEs, Private sectors [companies] – workplace, marketplace and communities)
- **Access to vulnerable people**
(Marginalize group –LGBTQI, Guards, Informal workers)
- **A voice in employment conditions and human rights**



© 2021 Kenan Foundation Asia 4

NextGen Aging Cares



Preparedness of Healthy Aging Society in Multi-Disciplinary Approach to improve the quality of life in target communities by considering the sustainable impacts.

Health, Mental health, Well Being



NCDs, Nutrition, Exercise, Emotional anxiety, Community living, intergeneration Universal design

Finance



Household accounting, Debt management, Retirement plan

Income generation



FB business page, Business canvas, marketing and online marketing, income opportunity

Digital literacy



Cross cutting – to boost digital literacy and skills to access healthcare, health information, applications, smart housing

Blended-Learning Approach

Community Awareness

Certified Finance Trainer

Financial Advisory

Mobile App Adoption

Interactive Health Literacy Training

Game Based & Edutainment



© 2021 Kenan Foundation Asia

5

Replicable model in sustaining aging community



Master Trainers — Provide knowledge, advise, mentor



Blended Learning (50 persons per class)

- Health Volunteers
- Change Agents

Community



Seniors/ Pre-seniors

Take care, support



© 2021 Kenan Foundation Asia

6

Enhance entrepreneurship and online marketing skills of senior citizens



GHB
SENIORS GOT TALENT
เตรียมความพร้อมสู่สังคมสูงวัย
100 senior citizens who were either GHB retired staff or clients

Areas: THAILANDS

© 2021 Kenan Foundation Asia

Digital marketing

- o Facebook pages insights
- o Storytelling
- o Accounting 101
- o Digital marketing
- o Visualization for Success

Health and Well-being

- o Body Composition
- o Fitness test
- o How to get FIT
- o Mental Health Assessment
- o Brain Activation



7

Nurture decent worker under Covid-19 pandemic



Opportunities, costs and outcomes of platformized home-based work for women

Evidence-based recommendations to both **platform firms** and **policymakers** with the ultimate impact of enabling women to engage with **digital platforms** in ways that expand their agency, economic security, and inclusion.

- Service areas**
- Food delivery
 - Online retail
 - Crowd work
 - social media for business



JustJobs
NETWORK



© 2021 Kenan Foundation Asia

8

Platform economy support decent work inclusion



Social distancing measures and stay-home campaigns have sped up digitalization at work, and bringing new opportunities to home-based workers.

Type of platforms in platform economy

- **Location-based platforms** (Online shopping, FB, Instagram)
- **Social Networks** (Online shopping, FB, Instagram)
- **Crowdwork platforms** (For contractors, freelancers, and short-term contract workers who are hired for short assignments)

Emergence of popular foreign platforms has created job opportunities for Thai people.



© 2021 Kenan Foundation Asia

Recommendation

To promote **home-grown platforms** that can cater to home-based workers who operate as individuals, or to those who lack bargaining power.

The home-grown platform will not only benefit economy, but it will also **promote informal workers' access basic social services**



9

Promote job equity among vulnerable people



Benefits from online gig work tend to vary depending on the intersection of many factors, including gender, education and skill level, and socioeconomic class

The low-skilled, lower class women [cleaners, masseuses] are among the most vulnerable.



- Associated with low social status, leave them with low self-esteem.
- Require to stand by at home, waiting to be called in to work. The standby is part of the women's work hours, but not be paid.
- Concerns over the health, safety, and sexual harassment risks due to their working conditions

© 2021 Kenan Foundation Asia

Recommendation

Remain other groups, such as low-skilled labor **migrants and the digitally illiterate**, that could be entirely excluded from the system in the first place.



Ensure the rising popularity of the platform economy would leave nobody behind

10

Policy options under consideration for regulating platform work



The development of Informal Workers Protection Act

“All uninsured persons above 15 years of age are protected by this law. The act ensures the rights to registration, rights to association, and potentially financial access to the Home-Based Workers Fund.”



International Labor Standards set forth by the ILO

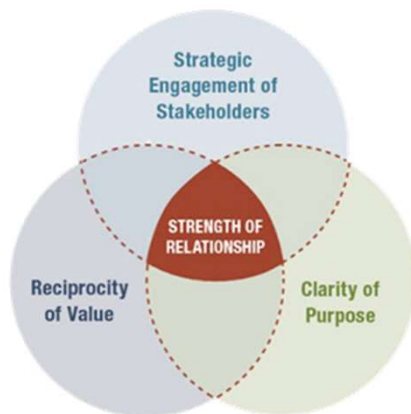
“The labor relationship between platform workers and platforms do not deviate from that of non-platform informal workers, and this distinction should be taken into serious consideration.”



Foster Public Private Partnership Model



Framework Of Effective Partnership



Long-term relationship and sustainability approach

Essential Factors to Ensure Program's Success

-  Transparent and aligned objectives
-  Unified legal and regulatory framework
-  Clear communication strategies
-  Effective governance and monitoring mechanism

**What can you do to help aging preparedness
for the decent work in 21st century?**



16TH FLOOR, CTI TOWER
191/64 RATCHADAPISEK ROAD
KLONGTOEY, BANGKOK, THAILAND

Asean Trade Union Council
(ATUC)

VIRTUALIZING POLICIES, PRACTICES AND WAY FORWARD: WORKERS' PERSPECTIVE



Dr. Pongthiti Pongsilamane, Vice Secretary-General of the State Enterprises Workers' Relations Confederation (SERC), and representative of the ASEAN Trade Union Council (ATUC)

Regional Conference on "Promoting Decent Work for Older Persons for an Inclusive Society in ASEAN+3: Strengthening A More Resilient and Inclusive Society During and After the COVID-19 Pandemic"

29 June 2021

ATUC PRINCIPAL OBJECTIVES:

- The fundamental principles and rights at work and core labor standards guide ATUC and its affiliates in pushing for a social pillar to achieve decent work and fair distribution of the benefits of ASEAN integration.
- Decent work helps workers and their families to live with dignity and the quality, not just the quantity, of jobs must be guaranteed. The social partners should work together to provide and achieve decent work for all.

- 10 ATUC's affiliates:

Cambodia (CCTU, CLC, CCU)

Indonesia (KSPI/CITU, KPSI, KSBSI)

East Timor (KSTL/TLTUC) **Laos** (LFTU),

Malaysia (MTUC)

Myanmar (CTUM)

Philippines (TUCP, FFW)

Singapore (NTUC)

Thailand (LCT, NCPE, SERC, TTUC) **Vietnam** (VGCL)

- ATUC represents 13 million workers/members.



IMPACT OF COVID-19 ON LABOUR



ASEAN Rapid Assessment:

The Impact of COVID-19
on Livelihoods across ASEAN



Full Publication: https://asean.org/storage/ASEAN-Rapid-Assessment_Final-23112020.pdf

Credit: COVID-19 INITIATIVES AND UPDATES: THE IMPACT OF COVID-19 ON LIVELIHOODS ACROSS ASEAN, 1 JUNE 2021, 14:30-17:15 BY THE ASEAN SECRETARIAT.

ASEAN's connectedness to the global economy, through tourism, exports and international labour migration, a source of strength in the past, now contributes to its vulnerability.

Four ways in which COVID-19 has affected labour, including migrant labour:

1. **Through lockdowns** either nationally or at local levels;
2. **Through social or physical distancing** even after a lockdown or in the absence of a lockdown;
3. **Through reduction in aggregate demand** due to reduced purchasing power within-country and abroad;
4. **Through disruption in supply chains.**

OUTLINE



- I. Key concerns & challenges in during the COVID-19 pandemic
- II Recommendations & suggestions to move forward

I. KEY CONCERNS & CHALLENGES IN DURING THE COVID-19 PANDEMIC



- Employment situation has always been changing due to the latest development of Digital technology.
- 1. Automation system would replace the human causing the lots of workers getting laid off.
- 2. Formal workers are forced to become precarious-contracted workers, informal workers, or even unemployed workers, with less protected by the National Labour protection Act.
- Additionally, COVID-19 pandemic would cause the working situation getting worse more quickly because the businesses were forced to be temporarily closed due to the state of emergency or country locked down, and also some state policy such as social distancing, etc.
- Vulnerability and precarious employment of workers: both formal and informal workers, were labour-violated.
 1. Laid off without compensation
 2. Temporarily closed without pay or pay less, not enough for living.
 3. Informal workers, such as street food, restaurants, gift shop were forced to out of business, but the government did not subsidized or subsidized with difficulty of conditions to comply.
 4. Workers are risk group for infection, but the government's vaccination policy put less important for them to get access to the COVID-19 vaccination, causing seriously infected cluster from construction workers, for example Thailand case.

I. KEY CONCERNS & CHALLENGES IN DURING THE COVID-19 PANDEMIC



- Digital Technology create the new and innovative business for employment, i.e. Gig- economy workers (platform workers, temporary workers, etc.), but they are less protected by the National Labour Protection Act.
- In some countries, migrant workers have difficulty to access to COVID-19 vaccination and medical treatment, and also the employers tend to treat them badly and violently against the labour laws if infected.
- Older workers & pre-elderly workers are among the first groups to be laid off when businesses encounter with the economic problems, and they are no way to return back to formal-economy working.

II. RECOMMENDATIONS & SUGGESTIONS TO MOVE FORWARD



Some specific recommendations and actions for older workers:

1. Retirement counseling, extended medical insurance, improved retirement benefits.
2. Higher benefits as optional retirement or separation with higher years of service
3. Preference for qualified family of retiring workers
4. Lighter assignments for older persons to be able to continually use the company facilities, eg. sports, clinic.

II. RECOMMENDATIONS & SUGGESTIONS TO MOVE FORWARD



Moving forward:

1. In consultation with unions, employers and other stakeholders, countries should adopt a policy, framework or strategy for **decent work for older workers or persons**, including prolonging the working lives of the elderly. These national strategies should be the basis for an ASEAN + 3 framework with flexible approach using digital solutions or platforms
2. Create the better labour protection for informal workers, such as elderly pension of social protection scheme, so that they would be guarantee to have decent living after getting retired.
3. Government should learn from the other countries for the best practices to manage the COVID-19 pandemic situation to prepare country for better management of the deadly virus pandemic situation.
4. Government should provide equally access for the elderly to get vaccinated against COVID-19.
5. Government should ratify the ILO Convention No. 87,98 so that workers would have their organization, i.e. trade unions, to represent the workers in order to do execute the social dialogue for the benefits of worker and also to create good collaboration and strong tripartism in the workplace.
6. Emphasize on the importance of mutual effort in build back better:
 - To employers: create good Industrial relations,
 - To workers: encourage the pre-elderly and older persons to develop their skills.

II. RECOMMENDATIONS & SUGGESTIONS TO MOVE FORWARD



ARCF (ASEAN Comprehensive Recovery Framework) and its Implementation Plan

Some of the regional initiatives on labour in ACRF:

- ▶ Adaptation of TVET curricula to the post-COVID-19 future of work;
- ▶ Promotion of business models that incorporate reskilling and up-skilling of workers;
- ▶ Promotion of measures to safeguard employment and support the unemployed in the COVID-19 most affected sectors;
- ▶ Identification of regional gaps/issues in existing policies in addressing labour concerns under new normal (e.g. WFH arrangements, OSH standards, and responsiveness of social security); and
- ▶ Fostering regional social dialogue to maintain responsiveness of labour policies in the new normal

The details are accessible here: <https://asean.org/asean-comprehensive-recovery-framework-implementation-plan/>

II. RECOMMENDATIONS & SUGGESTIONS TO MOVE FORWARD



13th AFML Theme (2020)

“Supporting Migrant Workers during the Pandemic for a Cohesive and Responsive ASEAN Community”

Sub-theme 1: Impact of COVID-19 on migrant workers and response in ASEAN

- 5 recommendations on areas of:
- ▶ Health risk and vulnerabilities of migrant workers
 - ▶ Labour rights, job security and social protection
 - ▶ Access of migrant workers to: information, essential health care and protective, relief/income support
 - ▶ Return and reintegration

Sub-theme 2: Cohesive and responsive labour migration policy for future preparedness in ASEAN

7 recommendations on areas of:

- ▶ Improving housing and OSH standards
- ▶ Extending migrant workers social protection
- ▶ Emergency and pandemic preparation
- ▶ Access to up-skilling and re-skilling
- ▶ Guidelines for labour migration management in the new normal (deployment, placement, workplace)

The recommendations are accessible here: https://asean.org/storage/2012/05/13th-AFML-Recommendations_FINAL.pdf.

THANK YOU FOR YOUR ATTENTION.

Question and Answer.

สภาองค์การนายจ้าง
แห่งประเทศไทย (ECOT)

**VIRTUALIZING POLICIES, PRACTICES AND WAY
FORWARD: EMPLOYERS' PERSPECTIVE**
ECOT & ACE



Regional Conference on "Promoting Decent Work for Older Persons for an Inclusive Society in ASEAN+3: Strengthening A More Resilient and Inclusive Society During and After the COVID-19 Pandemic"

29 June 2021

OUTLINE

- I. Key concerns & challenges in an aging society
- II Some selected good practices
- III Recommendations & suggestions to move forward

I. KEY CONCERNS & CHALLENGES IN AN AGING SOCIETY

- Longer Life Expectancy
- Ageing Population and Labour Force
- Prevailing labour shortages in many countries
- To balance skills needs of migrants and locals
- Dynamic demands for goods and services
- AI & Digital disruption
- Pandemic challenges
- Environmental changes

II SOME SELECTED GOOD PRACTICES

- Tripartite Workgroup on older persons in Singapore
- Ruam Palang Pracharat campaign in Thailand – The public-private- CSO MOU initiative, to promote employment of older persons in establishments & work as own-account workers and work at home.
- Silver Success in South Korea, “group counseling program” was created and provided since 2001 to encourage older persons to work, improve abilities for self-development and resume preparation.

III RECOMMENDATIONS

“ **Employers** to redesign their training, jobs and careers around the abilities and strengths of older workers.

Workers will adopt the right mindset and be ready to adapt, learn new things and take on different responsibilities.

Government will support both employers and workers in these endeavours.” (Tripartite workgroup, pp 60)



Source: Tripartite workgroup on older workers & Ministry of Manpower (2019) Report of the tripartite workgroup on older workers: Strengthening support for older workers in Singapore

I. REFRESH THE RETIREMENT AND RE-EMPLOYMENT FRAMEWORK

People should remain active in work for as long as they are able and wish to, while businesses can continue to tap on a pool of experienced older workers.

- Retirement Age and Reemployment Age agendas should be raised upon each country context*.
- The minimum reemployment contract duration should be retained at one year to accord businesses some flexibility, while employers are encouraged to offer re-employed workers longer contracts.
- The Employment Assistance Payment formula should be updated and take effect.
- For employees hired at age 55 and over, the qualifying period to be eligible for reemployment should be reduced from three to two years.
- Government should continue to work with employers, including public sector agencies, to conduct periodic reviews to ensure the relevance of the current exemptions.
- Government should provide a wage offset scheme to accompany the Retirement Age and Reemployment Age's raising to 65 and 70, respectively.

Source: Some selected/ adapted recommendations for discussion, based on Tripartite workgroup on older workers & Ministry of Manpower (2019) Report of the tripartite workgroup on older workers: Strengthening support for older workers in Singapore

* In Singapore context, both the Retirement Age and Re-employment Age should be raised to 65 and 70 respectively.

2. STRENGTHEN OLDER WORKERS' RETIREMENT ADEQUACY;

The tripartite approach to improving retirement adequacy.

- Ensure that Central Provident Fund (CPF) is sufficient for retirement, with tripartite consultation throughout the process.
 - CPF contribution rates should be reconsidered to be sufficient upon each country context.
 - Contribution rates for workers aged 55 to 70, retaining a stepped reduction in CPF contribution rates by age bands.
 - Each subsequent increase in CPF contribution rates be in consultation with workers or employers that minimise the impact on take-home pay and wage costs with flexibility to defer upon the economic conditions warrant.
 - The Government should provide transitional support to employers upon each country context.

Source: Some selected/ adapted recommendations for discussion, based on Tripartite workgroup on older workers & Ministry of Manpower (2019) Report of the tripartite workgroup on older workers: Strengthening support for older workers in Singapore

3. PROMOTE AN INCLUSIVE WORKFORCE AND PROGRESSIVE WORKPLACES THAT VALUE OLDER WORKERS

- Engage mature and older workers in structured career planning sessions.
 - [Mature workers (around age 45) -- centred on their future career plans and potential support from companies;
 - Older workers (around age 55) --- relevant skills needed for re-employment.]
- Embark on job redesign to effect organisation-wide and systems level changes.
- Encourage employers to provide part-time re-employment opportunities, and commit to do so via their HR policies and employment contracts.
- Employers should implement workplace health programmes that are appropriate for the ageing profile of their workforce/ additional medical benefits or other flexible medical benefits.
- Employers' determination of a worker's fitness for work in a particular role should not be based solely on age, but also on the objective assessment job requirements; and relevant health or physical conditions.

Source: Some selected/ adapted recommendations for discussion, based on Tripartite workgroup on older workers & Ministry of Manpower (2019) Report of the tripartite workgroup on older workers: Strengthening support for older workers in Singapore

CRITICAL CONCERNS TO MOVE FORWARD

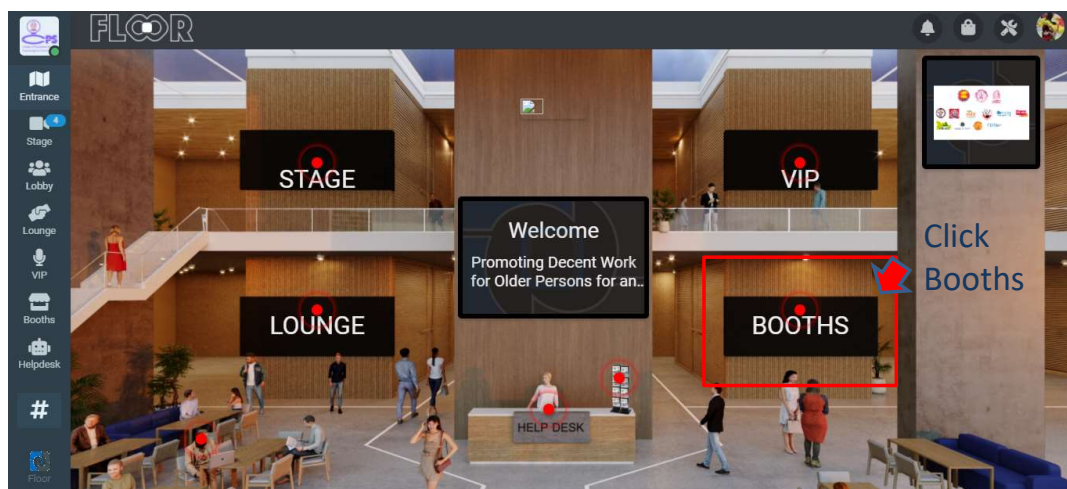
- Collaboration & Strong Tripartism
- Integrative approach

มูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุ
(FOPDEV)

Quality Life in Old Age



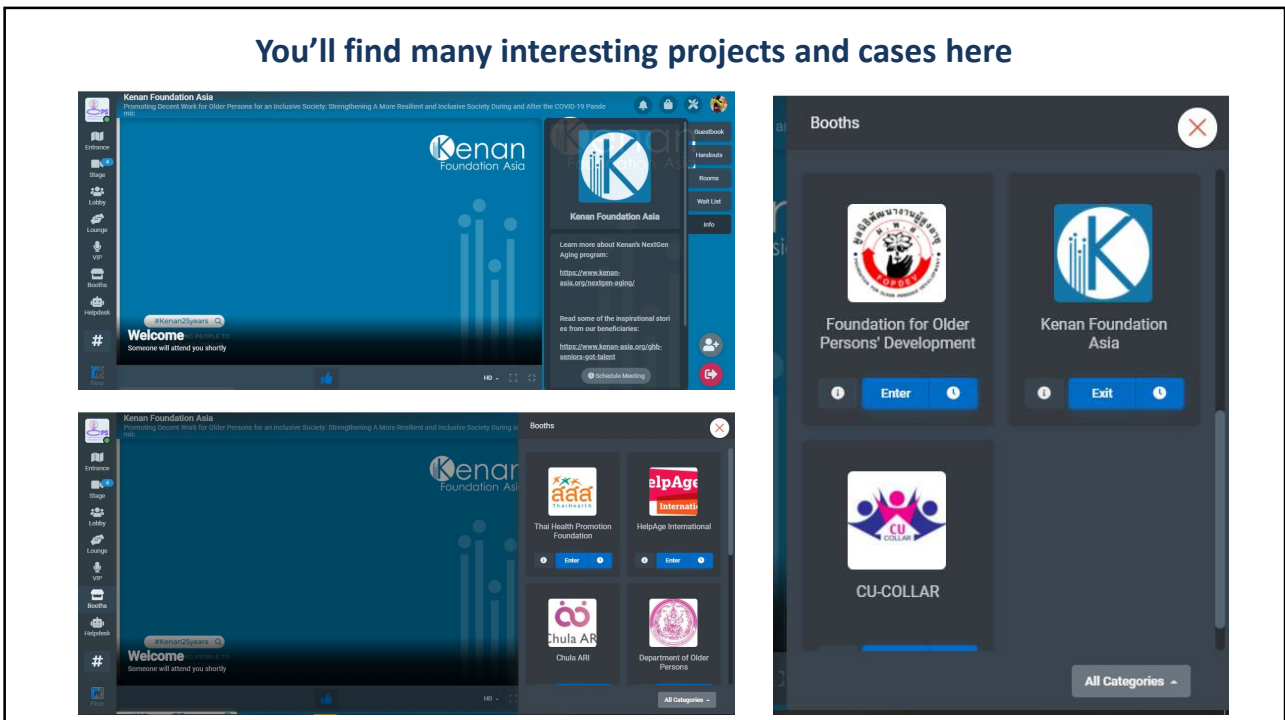
Virtual Tour of the Booths in Exhibition Hall





Various Organizations Preparing to Share their Projects and Cases at the Booths

You'll find many interesting projects and cases here



Some Selected Projects from Virtual Exhibitions

Organization	Project	Activity
Kenan Foundation	Senior got talent	Train the retired seniors to earn for a living, such as skills to use Facebook in online business, business model canvas, online market, product analysis to meet consumers demands.
	Just job network	Match pre-ageing women (45-year-old) who leave work to take care of their parents with the flexible job to earn for a living.
Foundation for Older Persons' Development	Buddy Home Care	Home care for the older persons on a volunteer basis and generate income for youth (intergenerational support).
	DRRNet	Promote participation of the older persons in disaster risk reduction whether natural or man-made disasters. Older persons can use wisdom, skill, experience to help community where they live.
Department of Older Persons	Older Persons' Online Marketplace	Provide online platform for older persons to sell the products and reach to customers online.
	Older Person Fund	Provide better accessibility to capital for older persons for Age-Friendly Business Networking and opportunity to develop suitable jobs for older persons.
HelpAge International (Vietnam)	Intergenerational Self-help Club (ISHC)	To reduce poverty and improve health of disadvantaged people by promoting more inclusive and empowered civil societies and by promoting "grassroots-oriented" local development.



Buddy HomeCare
Social Enterprise Co., Ltd.



Buddy HomeCare
Social Enterprise Co., Ltd.

Problem and Solution



Disadvantaged youths

- Hill tribes in remote areas
- High school dropout rate
- Lack opportunities to pursue higher education
- Can only secure low-income jobs



Poor disadvantaged elderly

- Bed-ridden or home-bound
- Children work in cities unable to provide care needed
- Lack access to health services
 - ☐ Overlooked health problems
 - ☐ Poor physical and mental health



Solution

- Provide disadvantaged youths with training and employment as caregivers
- Provide elderly with cost-effective and high quality home care
- Develop volunteer-based care services for disadvantaged elderly

Business & Revenue Model

Training of disadvantaged youths



- Disadvantaged youths receive full scholarship for 420-hr caregiver training program



Employment as caregivers



- Trainees hired by Buddy Homecare as full time employees to administer home care services
- Around 10% salary is deducted for 3 years to reimburse cost of training



Volunteer home care scheme



- Caregivers are assigned to provide free home care service to disadvantaged elderly as part of their job

buddy
home
care

Buddy HomeCare
 Social Enterprise Co., Ltd.


Business & Revenue Model

Monetization

Care Services Packages

- **Monthly Service**
- 8 hours per day
- 24 days per month
Start with 15,000 THB
- **Daily Service**
- 8 hours per day
Start with 800 THB

40 customers x 15,000 THB = 600,000 THB per month



Salary
Start with 10,000 THB (Social welfare included)

45 caregivers x 10,000 THB = 450,000 THB per month

Market opportunity

5,000 elderly in Chiang Mai municipality need care

Target customers

100 customers

buddy
home
care


Buddy HomeCare
 Social Enterprise Co., Ltd.

Social Impact

10% of caregivers' salary is deducted over 3 years to


- reimburse training costs
- support training of other disadvantaged youths

60




60 youths trained (fully subsidised)

65

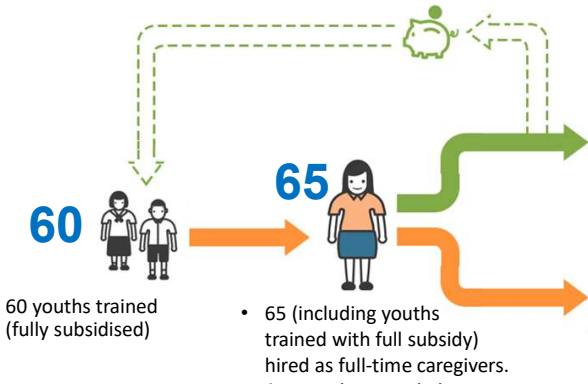


- 65 (including youths trained with full subsidy) hired as full-time caregivers.
- Average increase in income THB 3,000/month

600




600 disadvantaged elderly supported by local volunteers trained by BHC's caregivers, with their condition monitored by BHC's Care Plan App



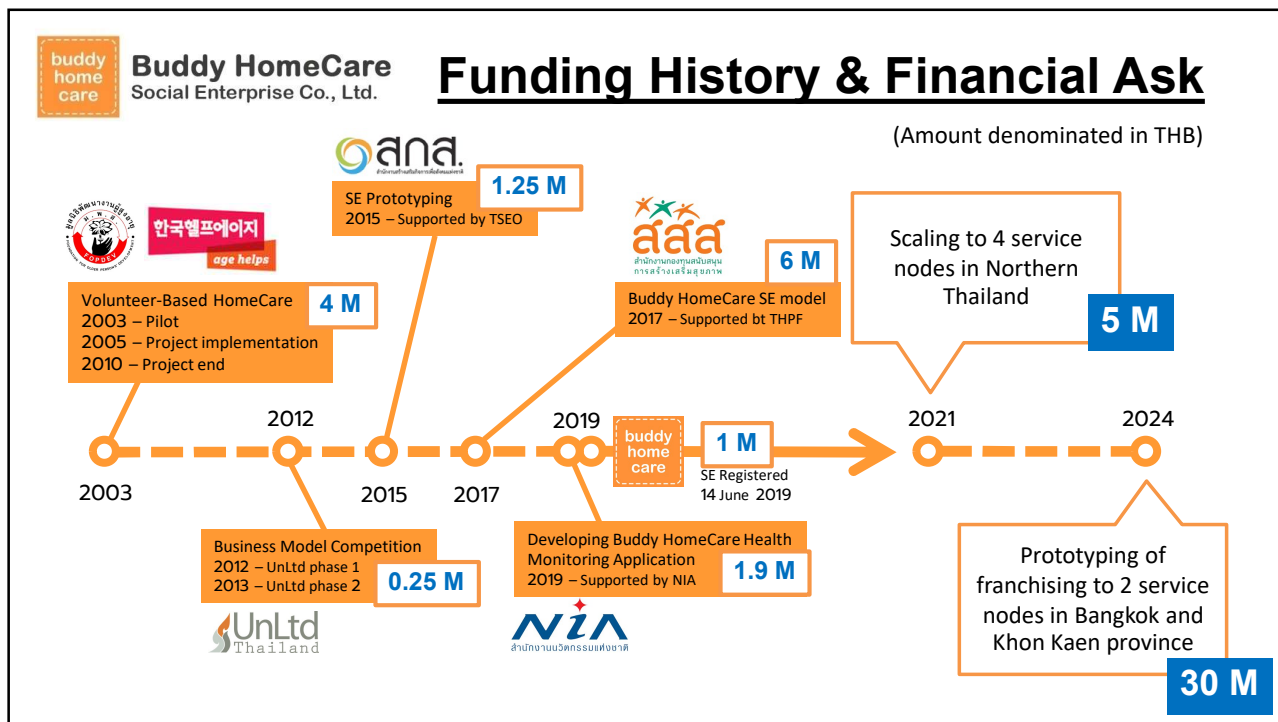
Paid home care service is targeted at 3 market segments:

1. Thai retirees (bed-ridden/home-ridden)
2. Foreign retirees (bed-ridden/home-ridden)
3. Patients recovering from major illnesses, e.g. stroke

120



120 people trained by BHC's caregivers to support disadvantaged elderly in their communities (as volunteers)



Buddy HomeCare
Social Enterprise Co., Ltd.

Team



Sawang K.
Co-founder
Board of Director



Oraphan M. (Aey)
Co-founder
Manager



Narathip T. (Yui)
Co-founder
Director of Social Impact



Janevit W. (Jane)
Co-founder
Board of Director

Partners










Buddy HomeCare
Social Enterprise Co., Ltd.

Contact Details

Buddy HomeCare Social Enterprise Co., Ltd

Tax ID 050-55620-09981

168/3 M.10 Chotana Rd., Donkaew, Maerim, Chiang Mai 50180

Email Address

info@fopdev.or.th

buddyhomecare@gmail.com



Follow us <https://www.facebook.com/BuddyHomeCare>



**The Intergenerational Self-Help Club (ISHC)
Development Model**

The ISHC Development Model

- **Development process, resources and decision-making** authority directly to community groups.
- **Best judges** of how their lives can be improved
- Motivated by their trust in people
- People as **assets and partners**
- **Responsive** to local demands, is more inclusive and cost-effective



Mr. Quyen Tran,
Portfolio Development and Quality Manager
HelpAge International
E-mail: quyen.tran@helpage.org



ISHC is Multi-functional/Focus: "Help community to respond to their own needs"

<p>1. Having fun with games 2. Cultural performance 3. Home-visit 4. Exchange and sharing between ISHCs</p>	<p>1) Revolving fund scheme 2) Pro-poor and age friendly livelihoods 3) Support groups 4) Livelihood Volunteers</p>	<p>1) Physical exercise & sport 2) Monthly health screening 3) Health & care awareness 4) Health check-up by doctors 5) Health insurance 6) Medical referral</p>	<p>Home care services by homcare volunteers Care Plan 1. Social care 2. Personal care 3. Living support 4. Medical/Health care</p>
<p>1) Social/Cultural</p>	<p>2) Food & Income S.</p>	<p>3) Healthy Ageing</p>	<p>4) Community-based Care</p>
<p>Monthly self-help & community support 1) Labor contribution 2) Technical support 3) In cash 4) In kind</p>	<p>1) Monthly learning (communication talks) 2) Study visits & exchanges 3) Intergenerational cross learning and sharing</p>	<p>1) Communication on rights and entitlements 2) Monitoring the implementation 3) Provide legal services and supports 4) Dialogue with local authorities</p>	<p>1) Local donations (in cash, in kind or labour) 2) Monthly membership fees 3) Revolving fund scheme 4) Collective income generating activities</p>
<p>5) Self-help & CD.</p>	<p>6) Life-long Learning</p>	<p>7) Rights & Entitlement</p>	<p>8) Resource Mobilization</p>

Mr. Quyen Tran,
Portfolio Development and Quality Manager
HelpAge International
E-mail: quyen.tran@helpage.org



Benefits of work (being active)

- Financial
- Independence
- Social connection
- Productive and more optimistic
- Mental and health benefits
- Enjoyment



Mr. Quyen Tran,
Portfolio Development and Quality Manager
HelpAge International
E-mail: quyen.tran@helpage.org

About FOPDEV

THANK YOU

“ To serve the underserved ”

Sawang Kaewkantha
Executive Director
sawang@fopdev.or.th



มูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุ
Foundation for Older Persons' Development

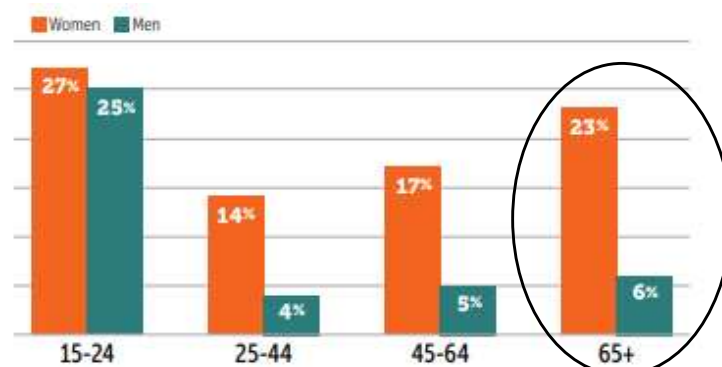
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
(ILO)

Promoting Decent Work and caring for Older Persons for more Inclusive, resilient and equitable societies

June 28, 2021



Differences in employment by age group and sex



Source: International Labour Organization, *Closing gender data gaps in the world of work – role of the 19th ICLS standards*, October 2020.

▶ Increasing investment in people's capabilities

- **Recognize a universal entitlement to lifelong learning** and establish an effective lifelong learning system that enables people to acquire skills, upskill and reskill throughout their life course.
- Step up investments in the institutions, policies and strategies that will support people through future of work transitions, **expanding choices for older workers** to remain economically active and proactively preparing workers for labour market transitions.
- **Implement a transformative and measurable agenda for gender equality** by making care an equal responsibility of men and women, ensuring accountability for progress, strengthening the collective representation of women, eliminating gender-based discrimination and ending violence and harassment at work.
- **Strengthen social protection systems** to guarantee universal coverage of social protection from birth to old age to workers in all forms of work, including self-employment, based on sustainable financing and the principles of solidarity and risk sharing.

Decent work, the key to Sustainable development

▶ ilo.org

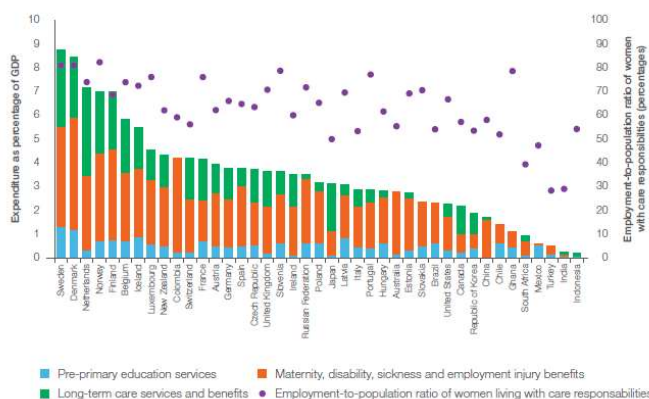
▶ Demand for care work is rising: an ageing population creates jobs in the care economy

- Care-giving plays the biggest role in women's employment outcomes.
- Changes to family structures, high or unfavourable care dependency ratios and the increase in women's employment in certain countries results in an erosion of the availability of unpaid care work.
- In 2015, 2.1 billion people were in need of care (1.9 billion children under the age of 15, and 0.2 billion older persons). By 2030, this number is predicted to increase by 200 million, including 100 million older persons.
- Currently, an estimated 110–190 million people with disabilities could require assistance throughout their entire lives.

▶ ilo.org

Transformative care policies yield positive health, economic and gender equality outcomes

Figure 6. Public expenditure on selected care policies as a percentage of GDP, and employment-to-population ratio of women with care responsibilities, latest year



Note: See Chapter 3, figure 3.6. Correlation between investment on care policies and employment-to-population ratio of women with care responsibilities is 0.67. (41 countries).

Source: ILO calculations based on labour force and household surveys data; UNESCO, 2018; ILO, 2017m; OECD, 2017.

Investment in care policies jobs makes sense

Care policies allocate resources to recognize, reduce and redistribute unpaid care work in the form of money, services and time.

Care services

- Early childhood care and education, including childcare services
- **Long-term care services**

Care-related social protection transfers and benefits

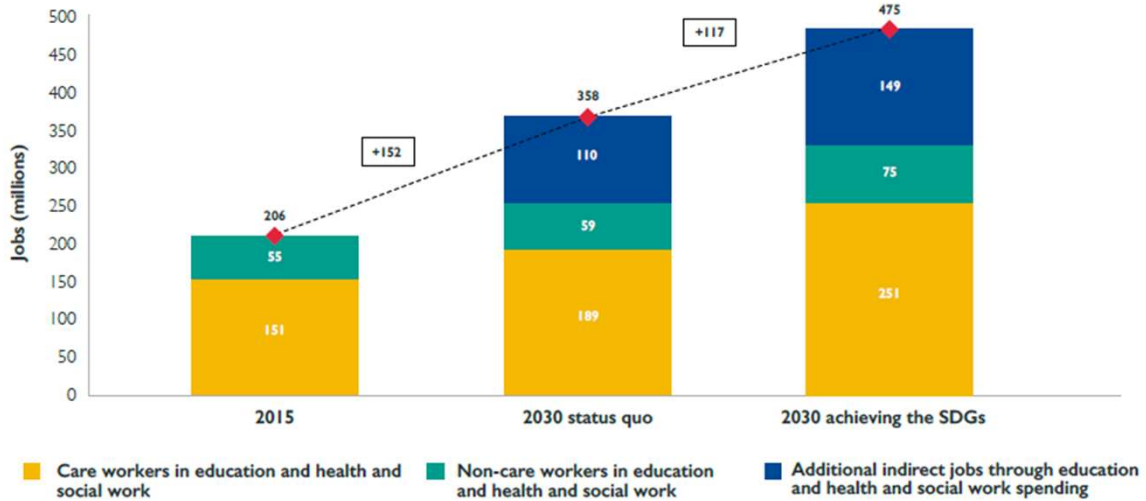
Labour regulations

- Leave policies
- Family-friendly working arrangements

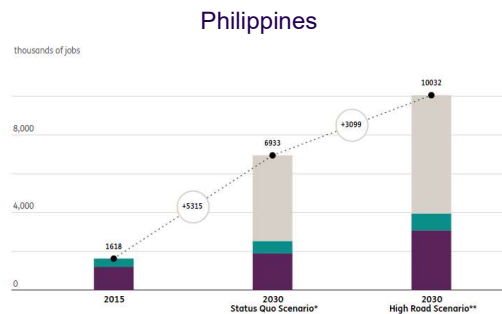
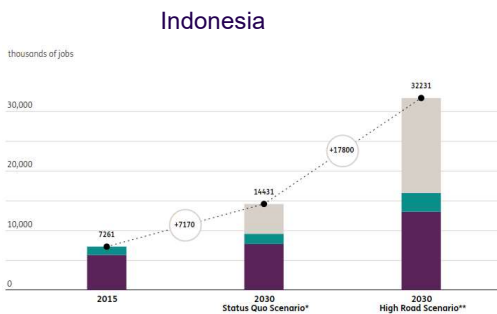
Care-relevant infrastructure to reduce women's drudgery work



Investment in the care economy to achieve the SDGs means 269 million more jobs by 2030



How many jobs need to be created globally to meet future care demands?



■ Care workers in education and health and social work ■ Non-care workers in education and health and social work ■ Additional indirect jobs through education and health and social work spending

* The Status Quo Scenario assumes that care jobs will change in line with population growth, but that coverage rates and quality standards in care work will remain constant, resulting in care deficits persisting into 2030.
** The High Road Scenario shows how many care jobs would need to be created to meet future care needs in education, health and social work, and achieve the Sustainable Development Goals.



▶ Unpaid care is hampering women's employment outcomes

- Women with care responsibilities are more likely to be self-employed, to work in the informal economy and to be less likely to contribute to social security than other women and men.
- Share of wage and salaried workers is lower among women carers (62.2 per cent) than among women non-carers (67.8 per cent)
- Women unpaid carers more likely to be in informal economy (62.0 per cent) compared with non-carer counterparts (56.8 per cent).
- Women are drawn out of the labour force to care for children and ageing family members.

▶ ilo.org



10

▶ Public care services where everybody cares more

- Childcare and long-term care policies and services are key
- Positive correlation between employment rates of women and higher share of GDP invested in public care services
- **Care economy is a significant source of income, especially for women**
- The ILO "5R Framework for Decent Care Work" offers a successful recipe of legislative and policy measures to achieve decent work and attract more workers to the care sector

Advancing social justice, promoting decent work

▶ ilo.org

5R Framework for Decent Care Work: A high road to care work with gender equality

For more information:
www.ilo.org/care-economy

Figure 9. The 5R Framework for Decent Care Work: Achieving a high road to care work with gender equality



Source: Authors' illustration. See Chapter 6, figure 6.1.

ilo.org

Thank you

Joni Simpson

Senior Specialist, Gender, Equality & Non-discrimination
ILO Technical team for East Asia, South East Asia and the Pacific
simpson@ilo.org



ASEAN

SOMSVD

Older Persons and ASEAN Comprehensive Recovery Framework due to the COVID-19 Pandemic: Toward a More Resilient and Inclusive Society Together in ASEAN+3

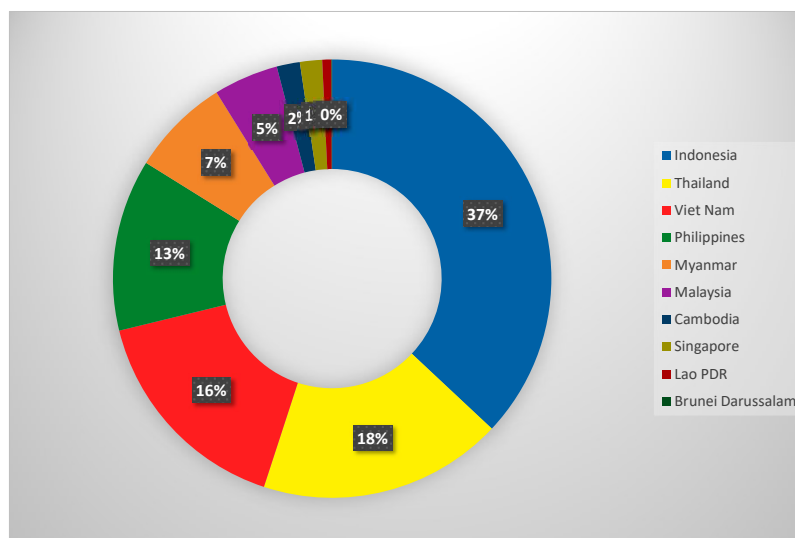
Regional Conference on Promoting Decent Work for Older Persons for an Inclusive Society:
Strengthening A More Resilient and Inclusive Society During and After the COVID-19 Pandemic

28 June 2021



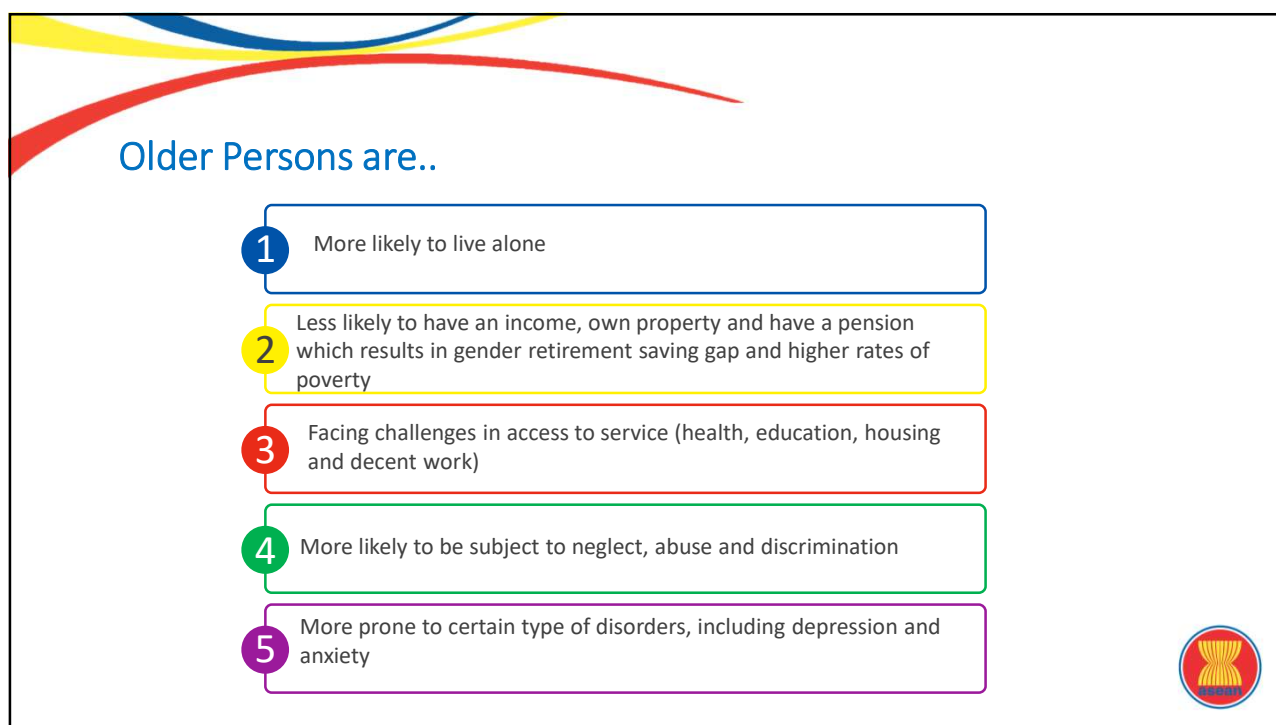
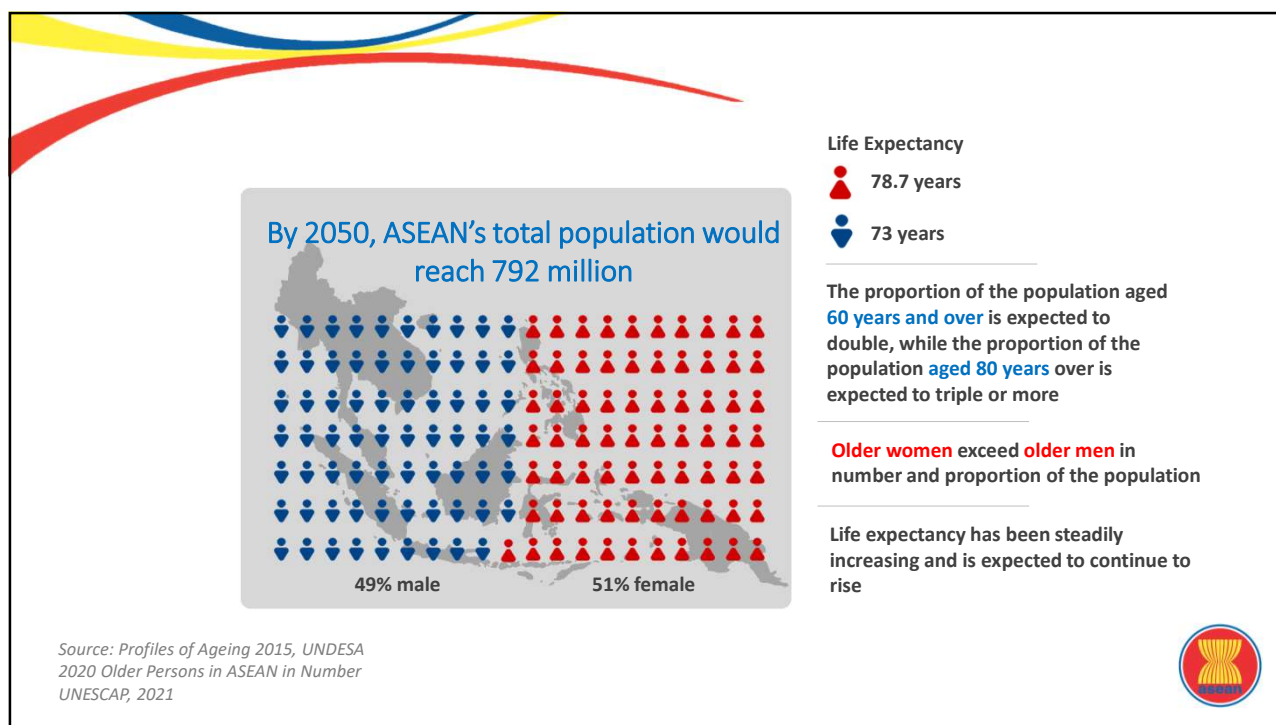
74 million people in ASEAN are 60 years old or over

Age of 60 +



Source: 2020 Older Persons
in ASEAN in Number
UNESCAP, 2021





ASEAN Declaration on Strengthening Social Protection

Adopted by the 23rd ASEAN Summit in October 2013 in Brunei Darussalam



[S]ocial protection is a cross-cutting issue

hence its implementation requires coordinated and holistic approaches with the involvement of governments, private sector, development partners, civil society, service providers, and other stakeholders, where appropriate;



[s]ocial protection shall be adaptive to the different risks

such as lifestyle and individual risks, social risks, and emerging risks and vulnerabilities faced by the region such as, but not limited to, changes in the economy and labour markets and impacts of climate change, disasters and economic crises.”

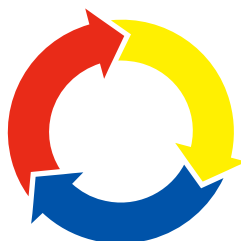


Kuala Lumpur Declaration on Ageing: Empowering Older Persons in ASEAN

Adopted by the 27th ASEAN Summit in November 2015 in Malaysia

Commitment

Reaffirmed the commitment to build an ASEAN Community that engages and benefits the people, and is inclusive, sustainable, resilient and dynamic



Recognition

Recognized that an increase in the proportion of older population will require adaptation of health care and social support systems to meet this emerging challenge

Promotion

The promotion of healthy, active and productive ageing in an enabling and supportive environment is key to the well-being of older persons as valuable members of the family, community and society with roles and responsibilities towards the self, others and the nations



Regional Action Plan to Implement Kuala Lumpur Declaration on Ageing: Empowering Older Persons In ASEAN

- Provides guidance to ASEAN Member States to **institutionalize policies** that protects and promotes the rights of older persons; and to sustain support **across pillars and sectors**.
- Develop effective prevention and protection services on older persons **supported by national legal framework and institutional mechanism**.
- The draft RAP consists of **ten actions** which serves as anchors for the proposed objectives, activities and indicators to implement the commitments of ASEAN towards population ageing and empowerment of older persons. It is aligned and resonates with the Madrid International Plan of Action on Ageing 2002 (MIPAA) and the SDGs.



Regional Action Plan to Implement Kuala Lumpur Declaration on Ageing: Empowering Older Persons In ASEAN

Key thematic issues

- provision of long-term care
- ensuring income security among older persons
- mainstreaming a gender perspective
- belief that older persons as not simply passive recipients of welfare but rather as active agents of change

Features

- Presence of indicators for each of the activities
- Cross-pillar cooperation: ACW, SOMHD, SOMED, and SOMRI



Alignment between regional and international initiatives on population ageing

Complementary to Sustainable Development

ASEAN Community building initiatives are complementary to the Agenda 2030 on Sustainable Development, articulating that no one should be left behind

Existing high-level political commitment

of ASEAN Member States to recognize and protect the rights, ensure and promote the welfare, and programmatically address the needs and realize the potentials of older persons in ASEAN as enunciated in the *Kuala Lumpur Declaration on Active Ageing: Empowering Older Persons in ASEAN*, which was adopted by the ASEAN Leaders on 21 November 2015 in Kuala Lumpur, Malaysia

Cross-sectoral and intra-pillar cooperation

ASEAN Community provides the impetus for more cross-sectoral and intra-pillar cooperation and collaboration, including on issues relevant to Older Persons in ASEAN



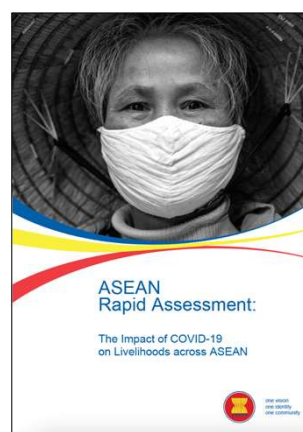
ASEAN in responding to and recovering from the COVID-19 pandemic

- Acknowledge that generating data and analysis has become a necessity in determining the most appropriate and targeted measures at mitigating the pandemic's impacts
- Provide reviews of the responses of ASEAN Member States to the outbreak of COVID-19 pandemic in social welfare, labour, and education sectors
- Recognise that due to community lockdowns as a precautionary measure to prevent the spread of the virus, violence to women and children have become more hidden in the corners of the homes and in the online world, putting women and children at more risks.

The report indicates ASEAN Member States responded quickly and comprehensively to the outbreak of the pandemic

- ✓ ASEAN Member States have initiated economic stimulus packages.
- ✓ Labour-related policy responses implemented by ASEAN Member States include income support for affected workers, training support, re-employment programmes, job retention programmes and occupational health and safety programmes.
- ✓ From March to June 2020, approximately 77 response measures were introduced by ASEAN Member States comprising social assistance and social insurance measures. The overwhelming majority of responses involved social assistance for poor and vulnerable groups. Across the region, approximately 82% of all measures were social assistance interventions.
- ✓ ASEAN Member States have provided guidelines on health and safety of students and educators, secured additional school budget for personal protective and personal hygiene items, and provided school meal subsidies. Other programme responses include remote teaching and learning, multi-modal home-based learning for students, professional development of teachers and education leaders.

https://asean.org/?static_post=asean-rapid-assessment-impact-covid-19-livelihoods-across-asean



ASEAN Response to COVID-19

- ASEAN Member States (AMS) responded quickly to the COVID-19 outbreak.
- Initially, policy measures were limited to softening the impact of disruptions in travel and supply chains on the economy which were scaled up and expanded to mitigate the unprecedented effects of what has by then become a pandemic in three broad categories:
 - Fiscal stimulus packages;
 - Monetary policy and financial measures; and
 - Sector-specific measures and interventions
- Adoption of the ASEAN Comprehensive Recovery Framework (ACRF), a set of broad strategies and key priority measures to be employed for ASEAN recovery and long-term development
- Conduct of Rapid Assessment for ASEAN: Impacts of the COVID-19 Pandemic on the Livelihoods of ASEAN Populations



Comprehensive Recovery Framework for ASEAN

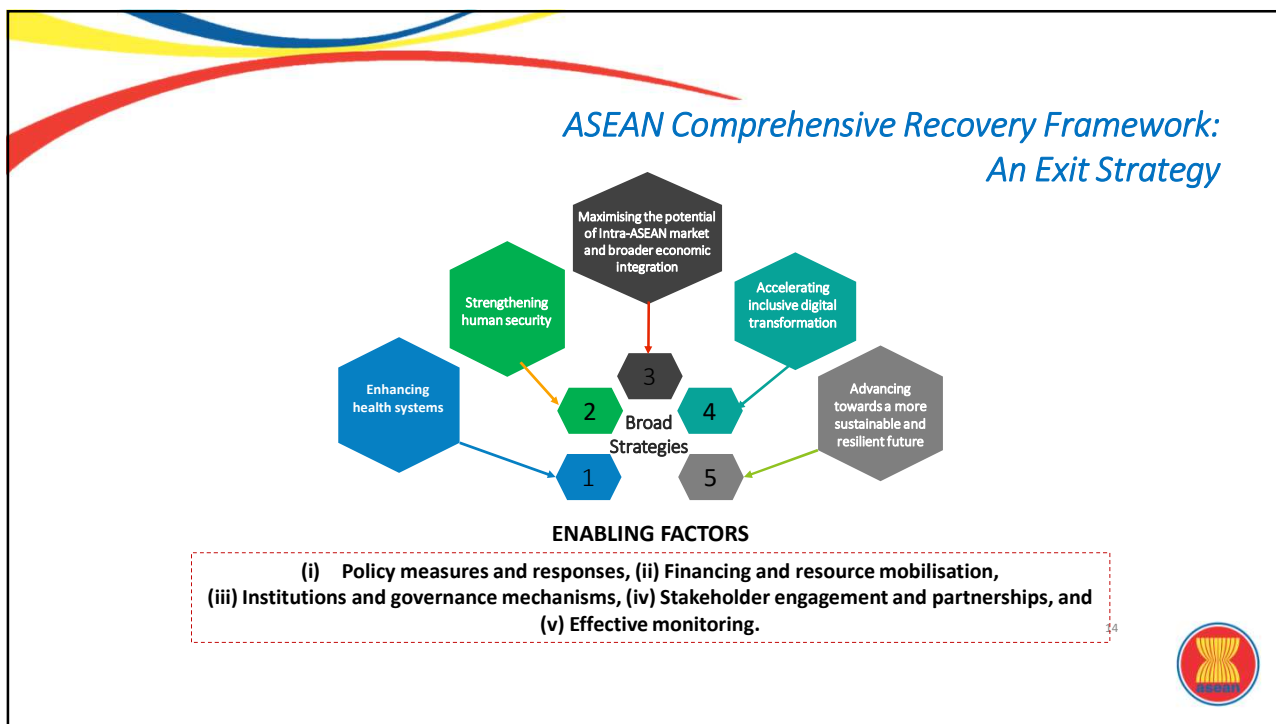
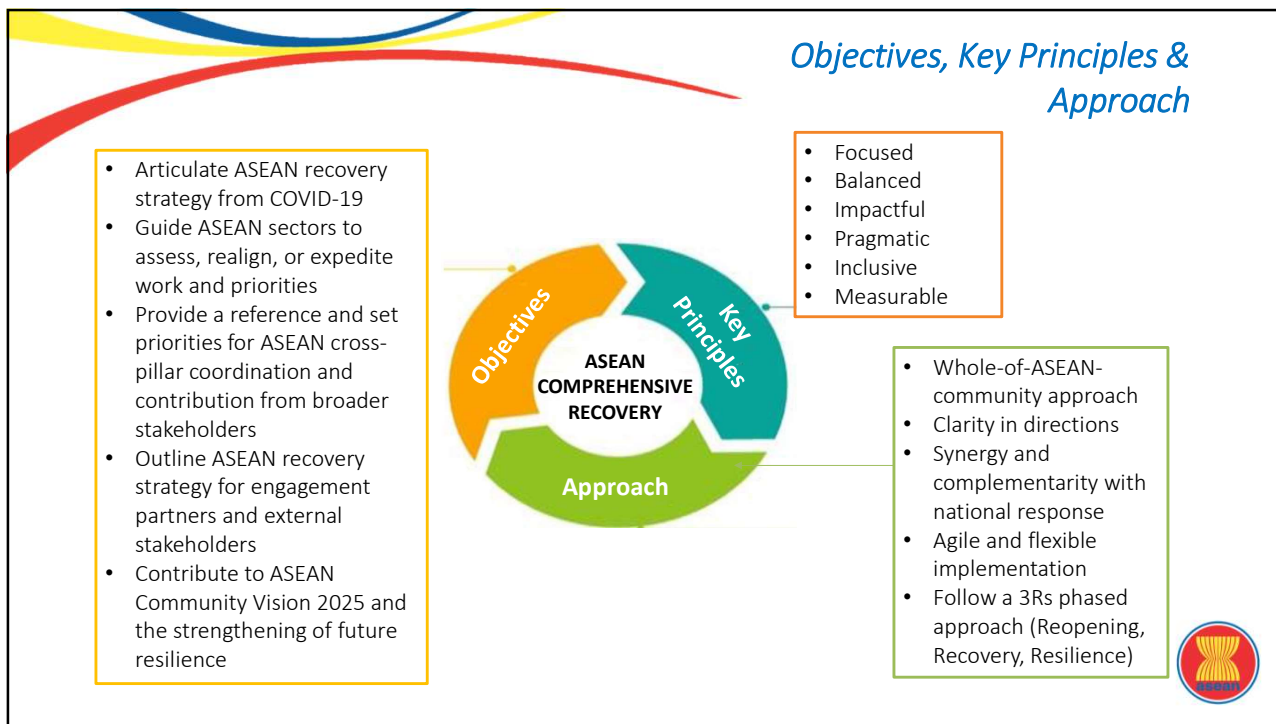
Mandate

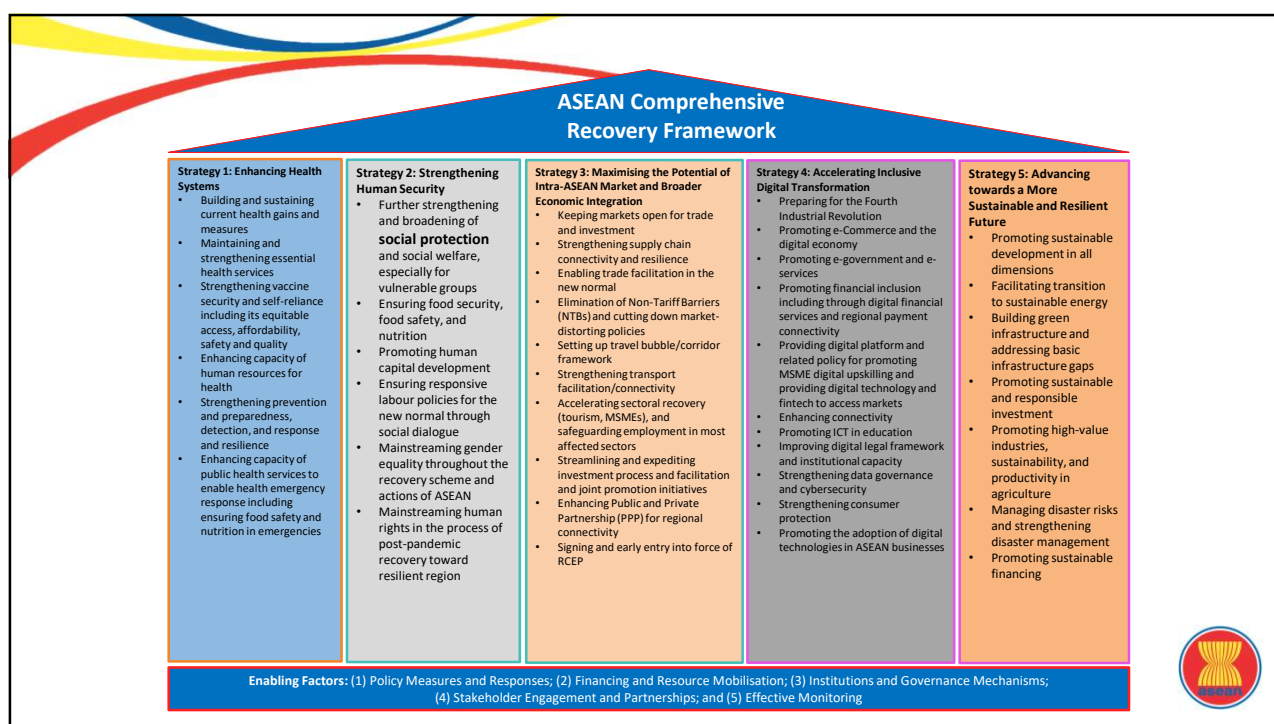
- **Special ASEAN Summit on COVID-19:** encouraged the development of a post-pandemic recovery plan.
- **36th ASEAN Summit:** announced commencement of efforts to develop a comprehensive recovery framework, tasked respective pillars to contribute, with support from ASEAN Secretariat and coordinated by the ASEAN Coordinating Council.

Adoption


- **37th ASEAN Summit** adopted the ASEAN Comprehensive Recovery Framework (ACRF) and its Implementation Plan.







Key Priorities in the ACRF along Strengthening Human Security and Advancing towards a More Sustainable and Resilient Future

- Promote the establishment of community-based integrated care support models for older persons including support system for family and carers for older persons, including by utilising the ASEAN Centre for Active Ageing and Innovation (ACAI)
 - Develop disability inclusive resilience plans including risk assessments, emergency response plans, and recovery and rehabilitation plans, and allocate resources, and ensure active involvement of persons with disabilities, particularly children, women, youth and **elderly/older persons**
 - Promoting Regional dialogues and joint analysis on urgent social protection responses through facilitating peer learning and dissemination of good practices with respect to short-term social protection response and medium-term social protection system building.
- 

Key Priorities in the ACRF along Strengthening Human Security and Advancing towards a More Sustainable and Resilient Future

- Development of ASEAN voluntary and non-binding guidelines on protection of migrant workers in crisis situations including health pandemics that is gender sensitive
- Providing human capital assets, ensuring **equal access** to and control over productive resources and services and fostering **enabling environment** for decision-making and leadership for rural women and rural youth
- Develop guidelines on **social protection for the elderly**, especially older women with focus on financial security during old-age
- Integrating gender equality into policy strategy, planning and monitoring processes by all government institutions and strengthening human resources, knowledge and capacity



Key Priorities in the ACRF along Strengthening Human Security and Advancing towards a More Sustainable and Resilient Future

- Enhancing gender data and evidence on the impact of COVID-19 pandemic on women and girls
- Advancing Women, Peace and Security in the ASEAN Region
- Strengthening social protection during disasters (including pandemic) at the regional and national level, with reference to the ASEAN Guidelines on Disaster-Responsive Social Protection (DRSP)



กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ
(UNFPA)

Life-cycle approach: Challenges and Opportunities of Older Persons for an Inclusive Society in Changed Socioeconomic during and after the COVID-19 Pandemic



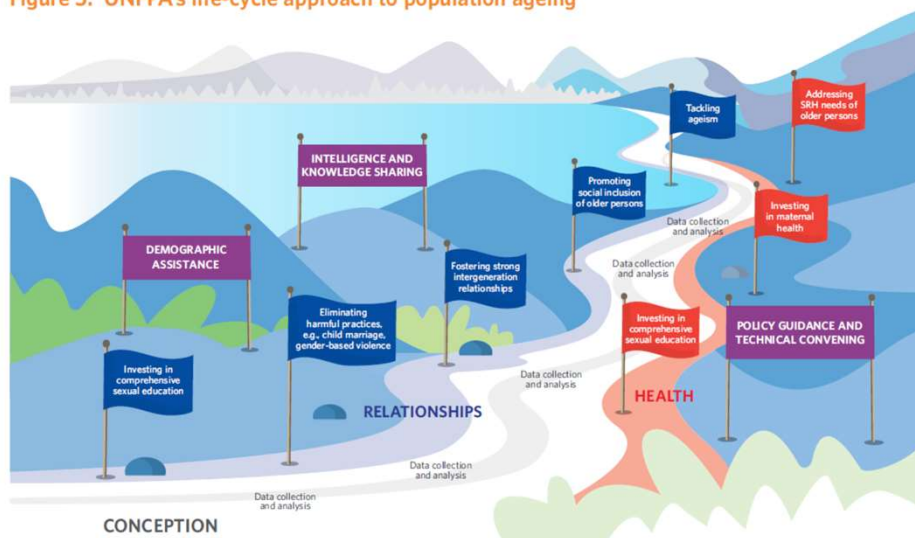
Rintaro Mori MD PhD MSc FRCPCH
Regional Adviser, Population Ageing and Sustainable Development
Asia-Pacific Regional Office, UNFPA
Visiting Professor, Graduate School of Medicine, Kyoto University



Life-cycle approach
<https://www.youtube.com/watch?v=CRwlo27Qa8k>



Figure 5. UNFPA's life-cycle approach to population ageing



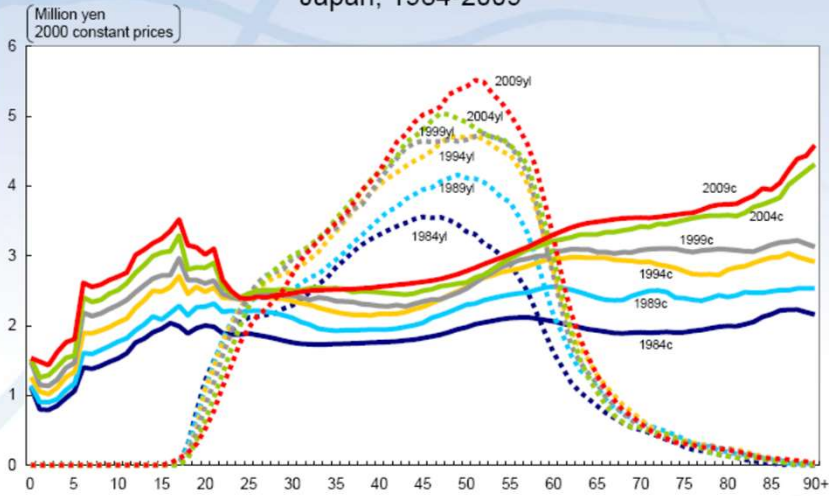
Life-cycle approach
<https://www.youtube.com/watch?v=CRwlo27Qa8k>



Age specific profiles of consumption and labour income (Japan)

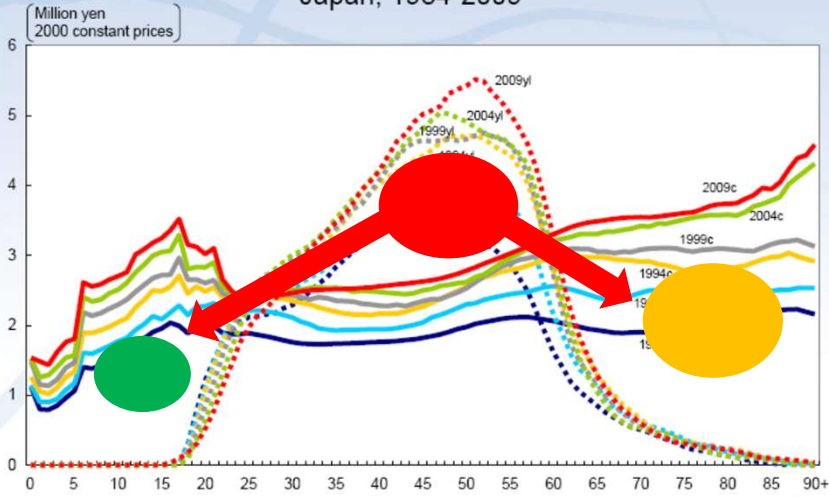


Per capita age specific profiles of consumption and labor income
Japan, 1984-2009



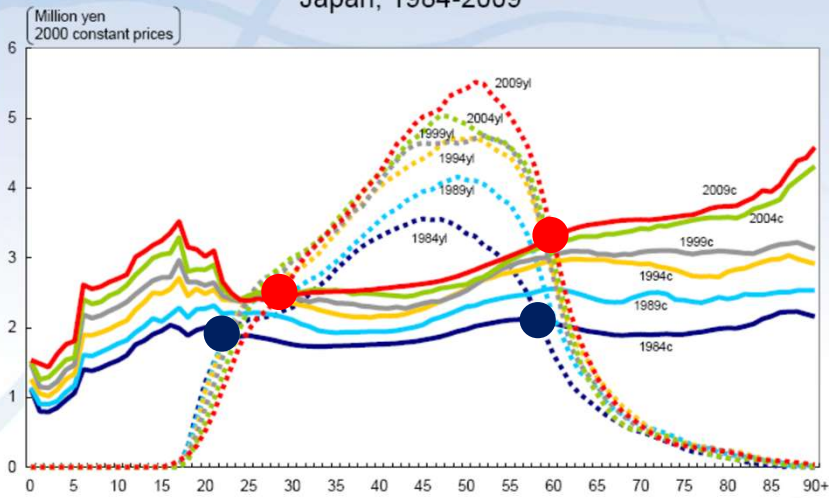
Matsukura 2015

Per capita age specific profiles of consumption and labor income Japan, 1984-2009



Matsukura 2015

Per capita age specific profiles of consumption and labor income Japan, 1984-2009

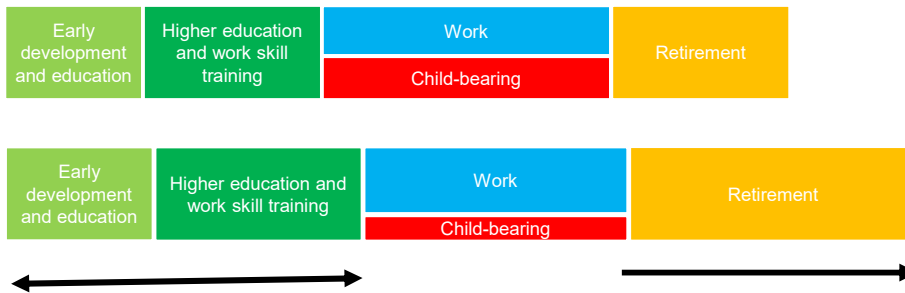


Matsukura 2015

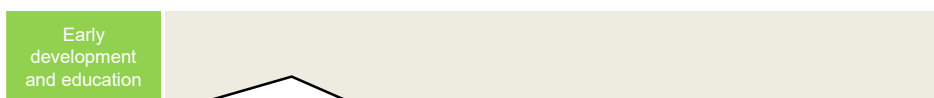
Population ageing and low fertility: Life-course



Population ageing and low fertility: Life-course



Choices must not only be allowed but be supported



Life-long flexible choice of education, childbearing, work, and care



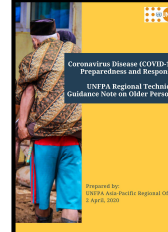
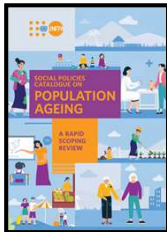
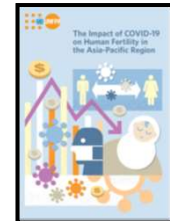
Current policy framework does not often match the population's needs necessarily
 Chronological age is no longer an accurate index for the person's needs, functionality, well-being
 Ageing is an individualised process and each person's needs, functionality, well-being should be respected
 Life-long flexible choice of education, childbearing, work and care is the key for the future policy framework

CHOICES MUST NOT ONLY BE ALLOWED BUT BE SUPPORTED
DON'T BE SCARED – ALL PEOPLE WOULD LIKE TO CONTRIBUTE TO THEIR SOCIETIES BY NATURE

Our recent works



- Social policy catalogue for population ageing: A scoping review
 - <https://asiapacific.unfpa.org/en/publications/social-policies-catalogue-population-ageing>
- Working Paper No. 1: Policy responses to low fertility: How effective are they?
 - <https://www.unfpa.org/publications/policy-responses-low-fertility-how-effective-are-they>
- Working Paper No. 2: Low fertility: A review of the determinants
 - <https://www.unfpa.org/publications/low-fertility-review-determinants>
- Japan case study: Changing policies on the work-life balance in response to demographic challenges
 - <https://www.tarsc.org/publications/documents/FCH%20Japan%20case%20study%202019.pdf>
- COVID-19 Regional technical guidance note on older persons
 - <https://asiapacific.unfpa.org/en/publications/unfpa-covid-19-regional-technical-guidance-older-persons>
- COVID-19 and older persons in Asia-Pacific: 2020 in review
 - <https://ageingasia.org/monitoring-covid-19-impact/>
- Addressing population ageing in Asia and the Pacific region: A life-cycle approach
 - <https://asiapacific.unfpa.org/en/publications/addressing-population-ageing-asia-and-pacific-region-life-cycle-approach>
- The impact of COVID-19 on human fertility in the Asia-Pacific region
 - <https://asiapacific.unfpa.org/en/publications/impact-covid-19-human-fertility-asia-pacific-region>



คณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งเอเชียและแปซิฟิก
(ESCAP)

Population ageing and decent work in ASEAN

Sabine Henning, PhD

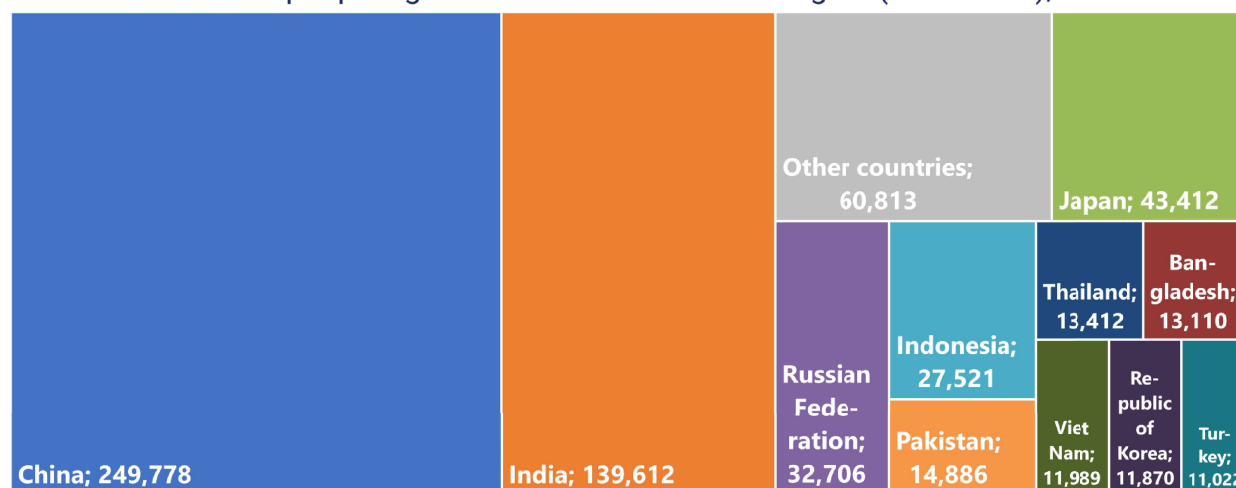
Chief, Sustainable Demographic Transition Section,
Social Development Division, ESCAP

Regional Conference on “Promoting Decent Work for Older Persons for an Inclusive Society in ASEA+3: Strengthening A More Resilient and Inclusive Society During and After the COVID-19 Pandemic” - 28-29 June 2021, Virtual Conference



2020: Over 630 million older persons in the Asia-Pacific region – ASEAN+3 has some of the largest ageing populations

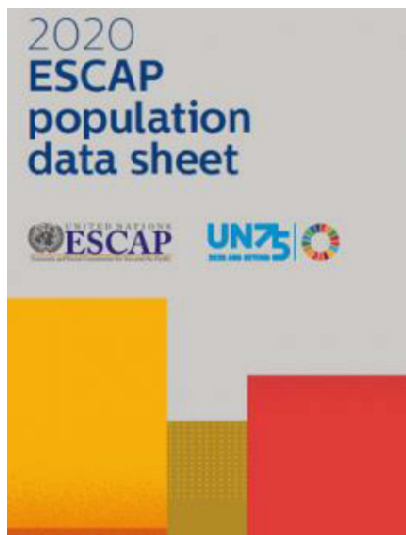
Number of people aged 60+ in the Asia-Pacific region (thousands), 2020



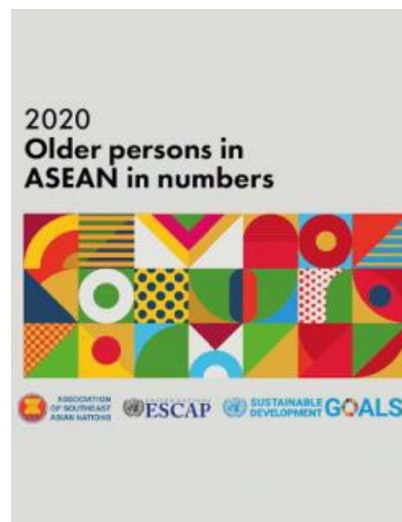
Source: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019), *World Population Prospects 2019*. Accessed 23 April 2021.

ESCAP compiles and reports on population ageing data (www.population-trends-asiapacific.org)

<https://bit.ly/3wTe5DH>



<https://bit.ly/35X7vjL>



COVID-19 pandemic impact on older persons

Life and death

Serious morbidity and mortality rates from COVID-19 are significantly higher among older persons. An estimated 66% of people aged 70 and over have at least one underlying health condition.

Essential health-care and social support that older persons often rely on is under pressure. Almost half of all COVID-19-related deaths worldwide have occurred in long-term care settings.

Economic well-being

The pandemic may significantly lower older persons' incomes and living standards, compromising their overall access to health care and other health-related supports.

Mental health

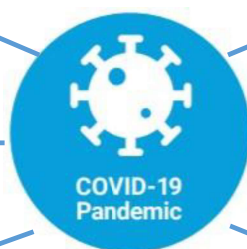
Social distancing can take a heavy toll on the mental health of older persons. Living alone and being more digitally disconnected than others, the risks are higher for older persons

Responders

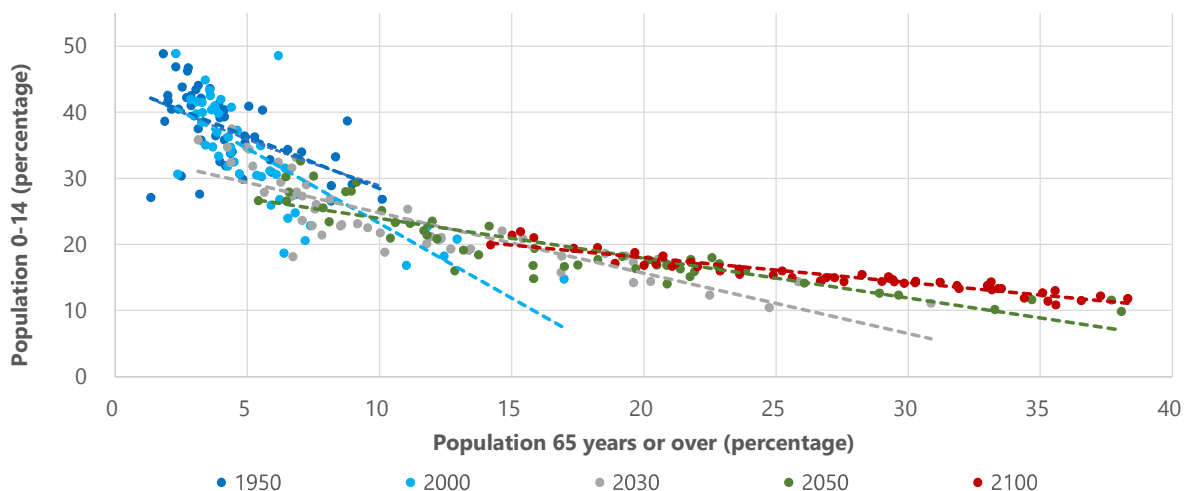
Older persons are not just passive victims. They are also responding. They are health workers, caregivers, and among many essential service providers.

Abuse and neglect

In 2017, 1 in 6 people were subjected to abuse. With lockdowns and reduced care, violence against older persons is on the rise.



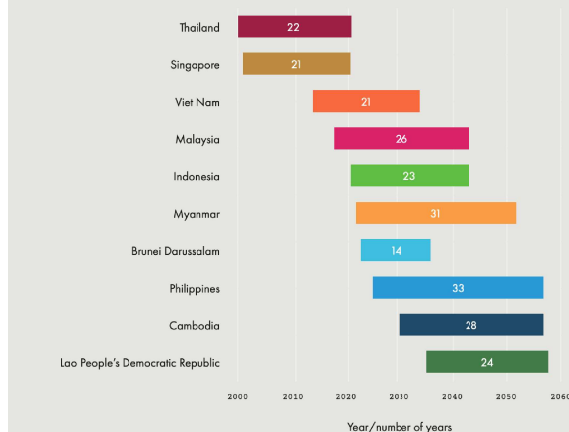
Shifting age structures in Asia-Pacific



Source: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019), *World Population Prospects 2019 - Special Aggregates, Online Edition, Rev 7*; United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). Accessed 27 April 2021.

ASEAN countries at different stages of population ageing

Speed of population ageing = number of years required or expected for percentage of population aged 65 or over to rise continuously from 7 to 14 per cent (measured from 1950 onwards)



Source: ESCAP calculations based on: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019), *World Population Prospects 2019, Online Edition* and Kinsella, Kevin and Wan He (2009). "An Aging World: 2008". *International Population and ESCAP (2021), 2020 Older persons in ASEAN in numbers* <https://bit.ly/35X7vJL>

Madrid International Plan of Action on Ageing (MIPAA)



§116 ... The aim of the International Plan of Action is to ensure that persons everywhere are able to age with **security** and **dignity** and to continue to participate in their societies as citizens with **full rights**.

Priority direction:

- A. Older persons and development
- B. Advancing health and well-being into old age
- C. Ensuring enabling and supportive environments

MIPAA – pillars and priority directions

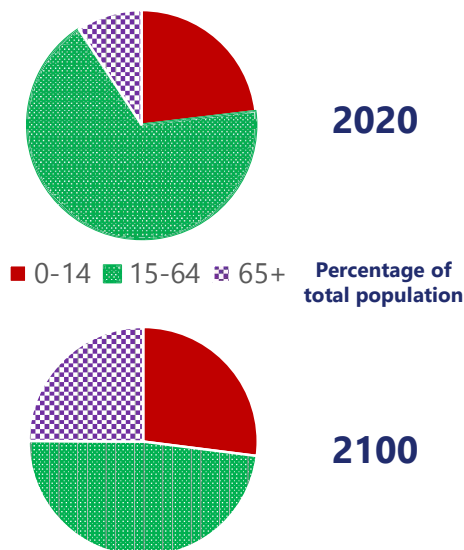
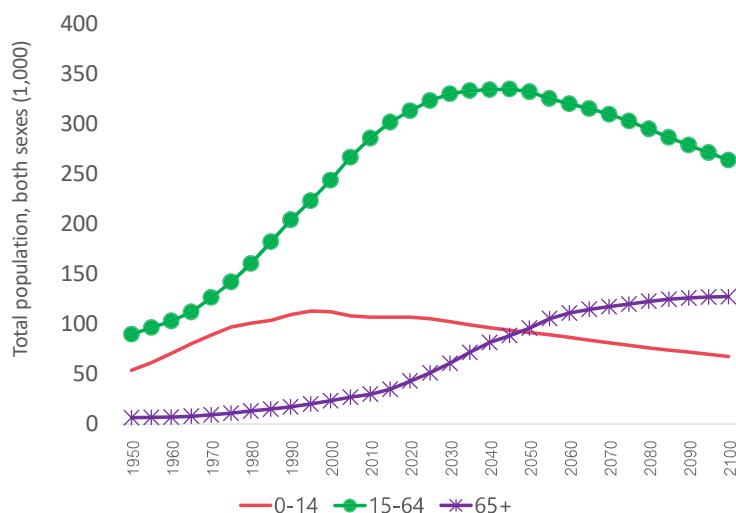


Pillar I: Older persons and development	
1. Active participation in society and development	2. Work and the ageing labour force
3. Rural development, migration, urbanization	4. Access to knowledge, education, training
5. Intergenerational solidarity	6. Eradication of poverty
7. Income security, social protection/social security, poverty prevention	8. Emergency situations

Pillar II: Advancing health and well-being into old age	
1. Health promoting and well-being throughout life	2. Universal and equal access to health-care services
3. Older persons and HIV/AIDS	4. Training of care providers and health professionals
5. Mental health needs of older persons	6. Older persons with disabilities

Pillar III: Ensuring enabling and supportive environments	
1. Housing and the living environment	2. Care and support for caregivers
3. Neglect, abuse and violence	4. Images of ageing

15-65 age cohort shrinks as older cohort grows: a new definition of “working age”

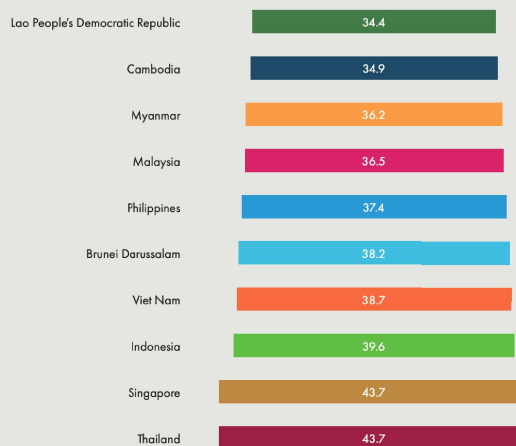


Source: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019), *World Population Prospects 2019 - Special Aggregates, Online Edition, Rev 7*; United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019).

ASEAN labour force is getting older



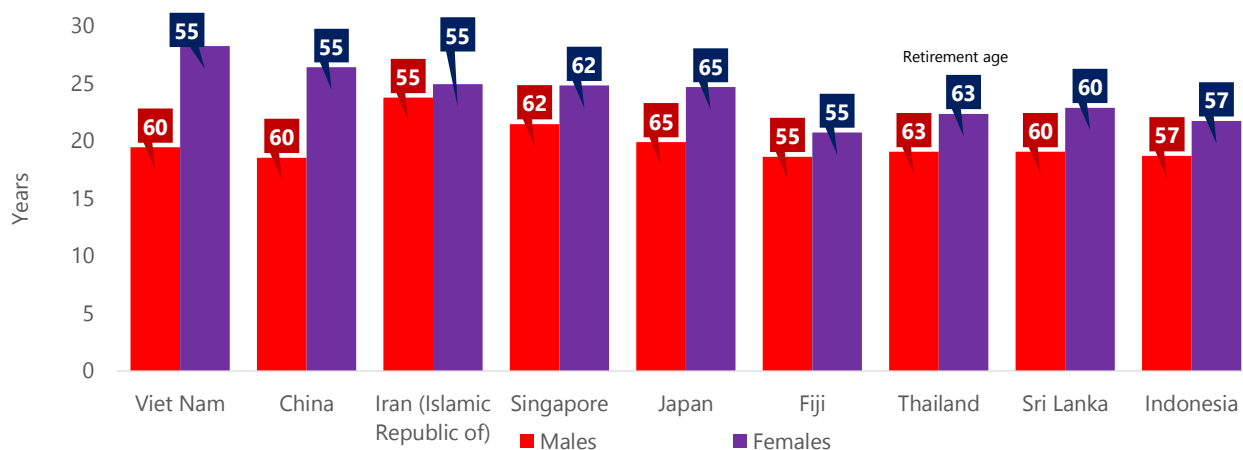
Median age of the working-age population in ASEAN countries (years), 2020



Source: International Labour Organization (2020). ILOSTAT database. Online. Available from <https://ilostat.ilo.org/data/>; and ESCAP (2021), 2020 Older persons in ASEAN in numbers <https://bit.ly/35X7vJL>.

In Asia and the Pacific people live between 19 and 30 years beyond retirement

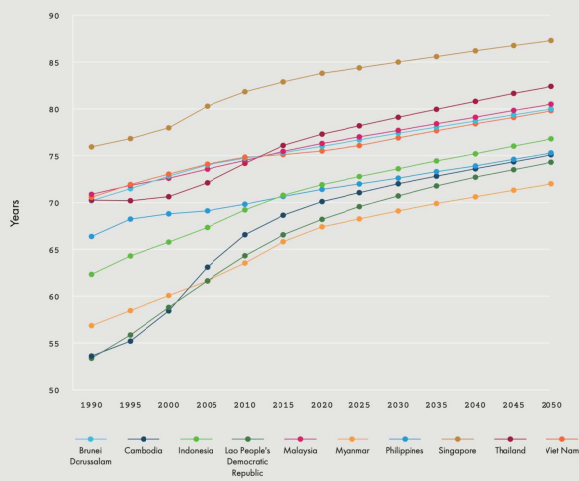
Life expectancy at the respective retirement age



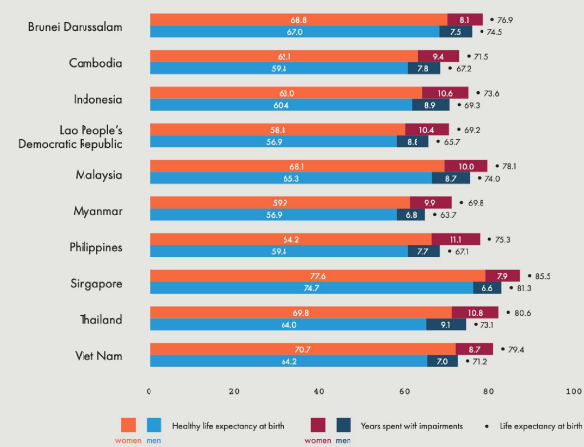
Source: ESCAP calculations with data from United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019), *World Population Prospects 2019 - Special Aggregates, Online Edition, Rev 1*; United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019).

Living longer but not always healthier

Life expectancy at birth in ASEAN countries, 1990-2050



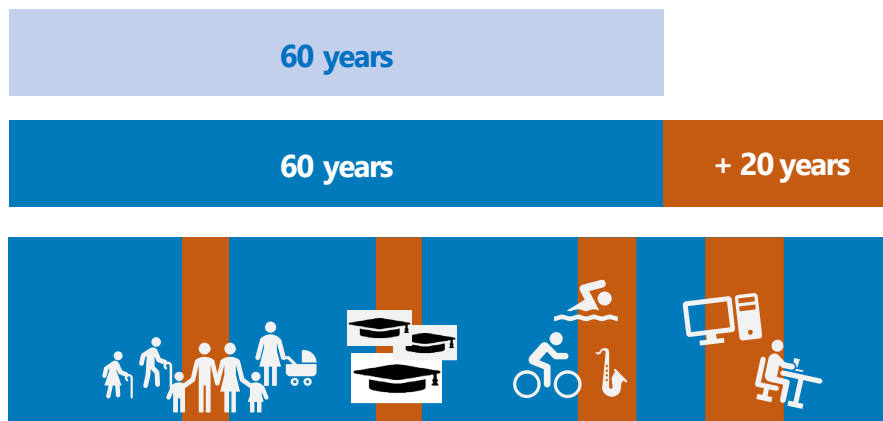
Healthy life expectancy at birth, women and men, and years spent with impairments, 2016 (defined as the difference between life expectancy at birth and healthy life expectancy at birth)



Source: ILO, World Social Protection Data Dashboards, online. Accessed 21 April 2021 and ESCAP (2021), 2020 Older persons in ASEAN in numbers <https://bit.ly/35X7vJL>

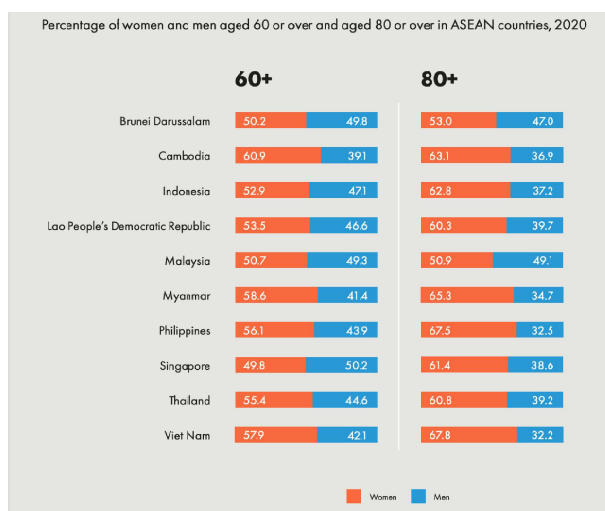
Healthy lifestyle and continuous learning are key to longer and more active lives

Rethinking work-life to enjoy the extra 20 years throughout life



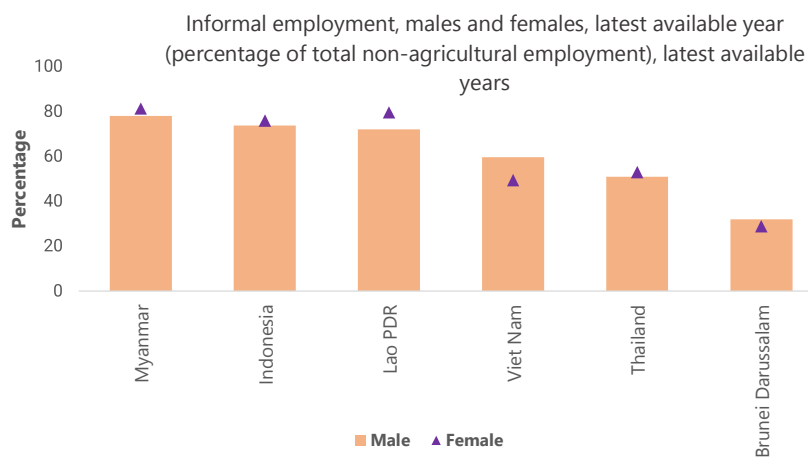
Sources: Adapted from Expert Group Meeting on Measuring Population Ageing - Bridging Research and Policy, *Healthy ageing – what is it, can we measure it & use it*. Dr. Ritu Sadana. Ageing and Life Course, World Health Organization, Geneva (25 February 2019).

Older women outnumber older men



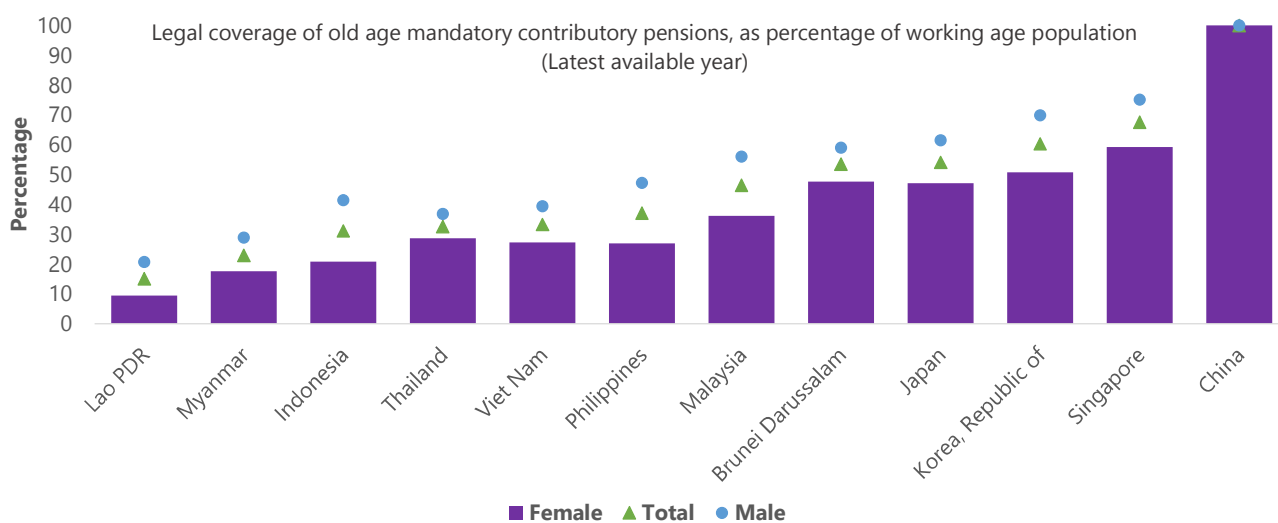
Source: ESCAP calculations based on United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Prospects 2019, Online Edition, Rev. 1 and ESCAP (2021), 2020 Older persons in ASEAN in numbers <https://bit.ly/35X7vjL>

Many informal sector workers in ASEAN



Source: [International Labour Organization, ILOSTAT database](https://www.ilo.org/ilostat). SDG Indicator 8.3.1 – Proportion of informal employment in total employment by sex and sector (%) – Annual (Economic Activity: Non-agriculture) Accessed 23 April 2021.

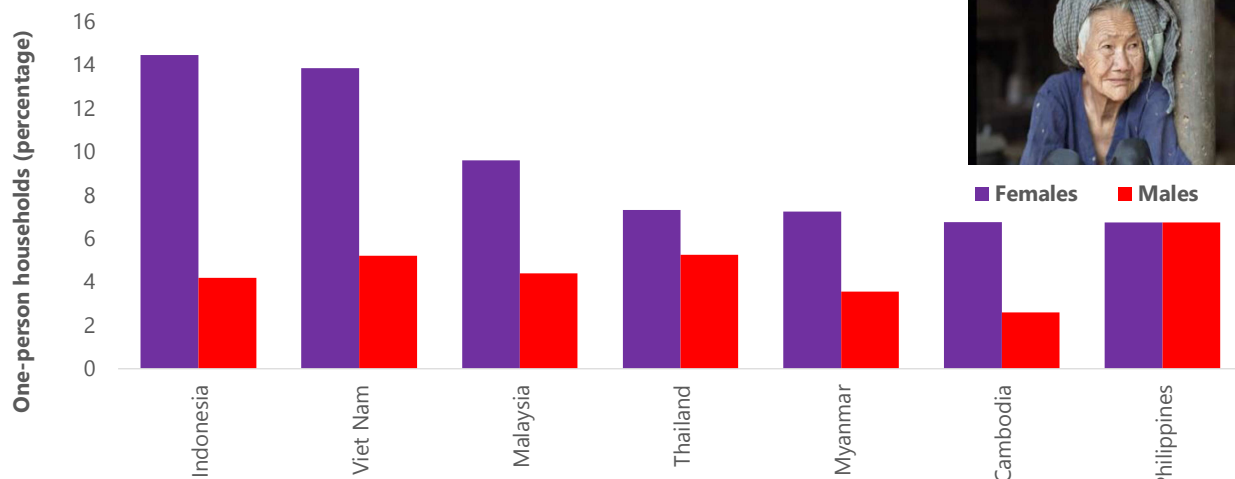
Pension coverage is low in most ASEAN countries



Source: ILO, World Social Protection Data Dashboards, online. Accessed 21 April 2021

In ASEAN, most older persons (65+) live with their children – but this is changing

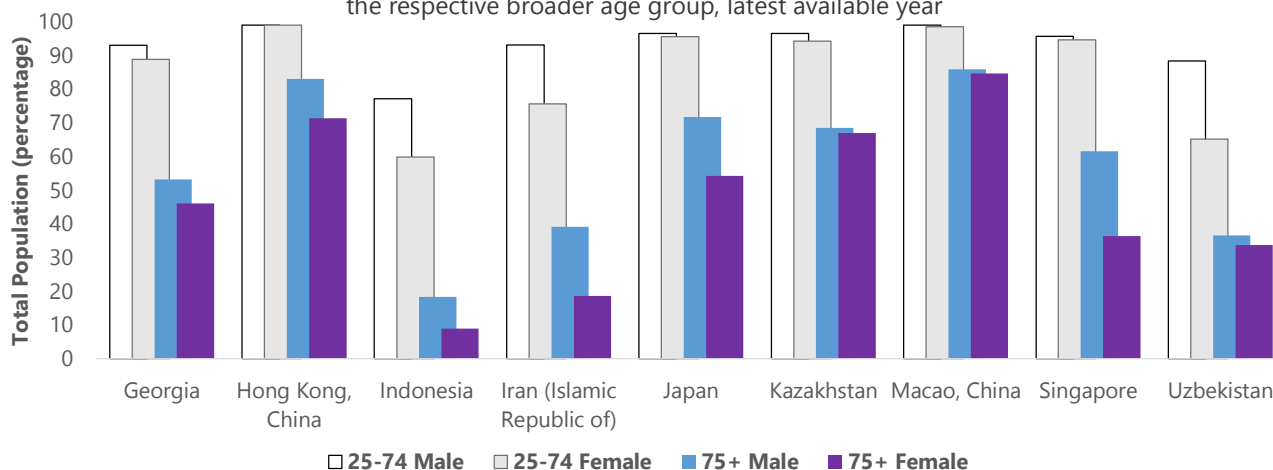
Percentage of population aged 65 or over living in a **one-person** household, latest available year



Source: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2018). Database on the Households and Living Arrangements of Older Persons 2018, Accessed 8 October 2019.





Access to technology is important – older persons must be included

Individuals owning a mobile cellular telephone, by gender, percentage of population of the respective broader age group, latest available year



Source: ITU World Telecommunication/ICT Indicators database, 24th Edition, Accessed 23 April 2020

Closing the digital divide for the well-being and decent work of older persons – good practices from Asia and the Pacific

 <p>Asia and the Pacific's</p> <p>number of persons over age 65 will more than double in size from 703 million in 2019 to 1.5 billion in 2050</p>	 <p>Non-Communicable Diseases</p> <p>are diseases not resulting from an acute, infectious process that require long-term management and care</p>	 <p>Information and Communications Technologies (ICTs) are technological tools used to collect, transmit, store, process, create, share or exchange information electronically</p>	
<p>ICT TYPES</p>			
<p>Management Systems</p>	<p>Communication Systems</p>	<p>Decision Support Systems</p>	<p>Information Systems</p>

<https://bit.ly/3gVdMT9>

Source: ESCAP (2021), Enhancing the Role of Information and Communication Technologies in Health Care for Older Persons in Asia and the Pacific, Policy Brief No. 2021/3, <https://bit.ly/3qto0Mv> and ESCAP (2021), Using Information and Communication Technologies to Address the Health-care Needs of Older Persons Managing Chronic Disease – A Guidebook and Good Practices from Asia and the Pacific <https://bit.ly/3gVdMT9>

Fourth Review and Appraisal of the MIPAA in Asia and the Pacific – *next steps*



2021: national reviews (survey) + capacity-building; stakeholder consultations + preparation of documentation

- Jan. – March 2021 nomination of ageing focal points
- June – October 2021: national reviews with survey + capacity-building
- May 2021- May 2022: consultation with MSs, stakeholders, UN entities
- Dec. 2021 – June 2022: preparation of documentation

2022: Regional Review meeting (intergovernmental) Asia and the Pacific

2023: Global Review meeting (intergovernmental) – 61st session Commission for Social Development

2023: 79th session Economic and Social Commission for Asia and the Pacific



THANK YOU

Follow us

www.population-trends-asiapacific.org



www.unescap.org



unescap



unitednationescap



united-nations-escap



unescap



unescap

For further information, please contact: escap-sdd@un.org



ESCAP



MOVING FORWARD TOGETHER

