



แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560-2564



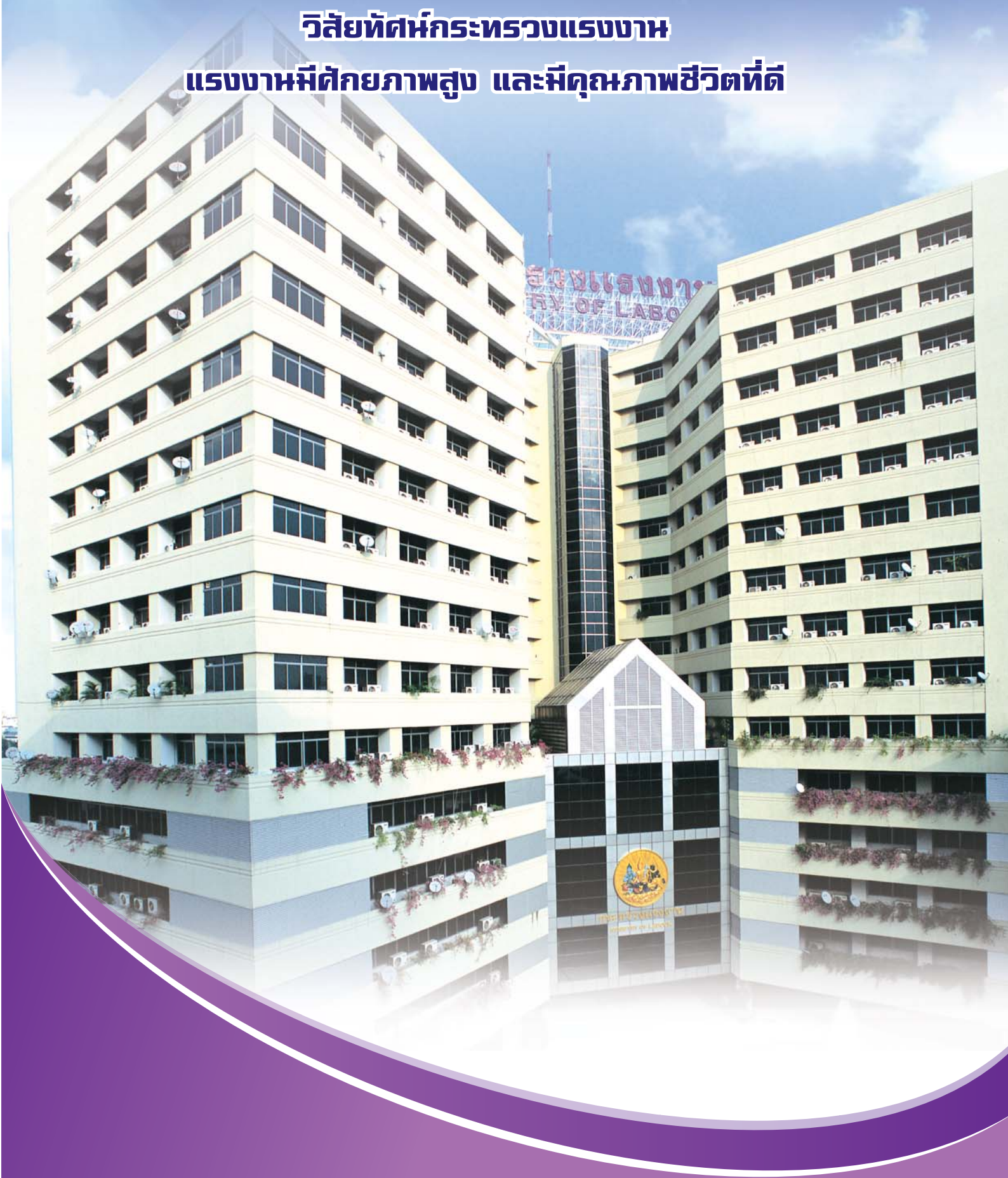
กระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

กลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ

**วิทยาลัยเทคนิคกระทรวงแรงงาน
แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี**



คำนำ

กระทรวงแรงงาน ได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงาน ด้านการส่งเสริม การคุ้มครอง และการพัฒนาแรงงานนอกระบบ โดยได้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) ที่แต่งตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2557 ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานคณะกรรมการ ได้มีบัญชามอบหมายและมอบอำนาจให้รองนายกรัฐมนตรี (พลเอกประวิตร วงษ์สุวรรณ) ปฏิบัติหน้าที่ประธานคณะกรรมการแทน มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ ในการประชุมเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2561 ณ กระทรวงแรงงาน ซึ่งที่ประชุมได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบร่างยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 – 2564 โดยให้เปลี่ยนชื่อเป็น “แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 – 2564” ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 4 ธันวาคม 2560 เรื่อง แนวทางการเสนอแผนเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ใช้เป็นกรอบแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นประชากรแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศ ภายใต้ยุทธศาสตร์สำคัญ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน และยุทธศาสตร์ที่ 3 : เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึงนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 – 2564 ที่ได้จัดทำขึ้นนี้ เกิดขึ้นได้เพราะความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม เครือข่ายแรงงานนอกระบบ และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนดำเนินงานส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ รวมถึงการบูรณาการ งานด้านแรงงานนอกระบบ ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กรกฎาคม 2561



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	i
สารบัญตาราง	iii
สารบัญแผนภาพ	iv
บทนำ	ก-ณ
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. สถานการณ์แรงงานนอกระบบ	3
3.1 ภาพรวมแรงงานนอกระบบ	3
3.2 ปัญหาของแรงงานนอกระบบ	12
4. นโยบายด้านแรงงานนอกระบบ	14
4.1 นโยบายรัฐบาล	14
4.2 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี	16
4.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	17
4.4 นโยบายกระทรวงแรงงาน	19
5. ผลการดำเนินงานส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบภายใต้ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555-2559	20
5.1 การดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 ขยายขอบเขตและสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคม	20
5.2 การดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะ แรงงานนอกระบบเพื่อขยายโอกาสการมีงานทำ	22
5.3 การดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	22
6. สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยเอื้อหรือเป็นอุปสรรคในการบริหารงานแรงงานนอกระบบ	23
6.1 จุดแข็งของการบริหารงานแรงงานนอกระบบ	23
6.2 จุดอ่อนของการบริหารงานแรงงานนอกระบบ	24
6.3 โอกาสที่ส่งผลต่อการบริหารงานแรงงานนอกระบบ	25
6.4 อุปสรรคที่ส่งผลต่อการบริหารงานแรงงานนอกระบบ	26
6.5 การคาดการณ์อนาคตและทิศทางการดำเนินงาน	27
7. ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงาน พ.ศ. 2560-2564	30

สารบัญ

	หน้า
8. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560-2564	32
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง	33
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน	34
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	36
9. แผนปฏิบัติการ Action Plan ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560-2564	39
10. ภาคผนวก	
โครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ของกระทรวงแรงงาน	63
คำสั่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ	64
คำสั่งคณะกรรมการบริหารแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ที่ 2/2558	67
คำสั่งคณะกรรมการบริหารแรงงานนอกระบบแห่งชาติที่ 3/2558	69

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 : จำนวนประชากร จำแนกตามสถานภาพแรงงาน และภาค พ.ศ. 2558	2
ตารางที่ 2 : จำนวนแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามเพศ และภาค พ.ศ. 2558	3
ตารางที่ 3 : จำนวนและร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามกลุ่มอายุ และเพศ พ.ศ. 2558	4
ตารางที่ 4 : จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามระดับการศึกษา และเพศ พ.ศ. 2558	5
ตารางที่ 5 : อัตราเติบโตของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามอาชีพ เปรียบเทียบระหว่าง พ.ศ. 2555 กับ พ.ศ. 2558	6
ตารางที่ 6 : จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามอุตสาหกรรม และเพศ พ.ศ. 2558	7
ตารางที่ 7 : จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ และเพศ พ.ศ. 2558	8
ตารางที่ 8 : จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน และเพศ พ.ศ. 2558	8
ตารางที่ 9 : ค่าจ้างและเงินเดือนเฉลี่ยของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามอุตสาหกรรม และเพศ พ.ศ. 2558	9
ตารางที่ 10 : จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามการได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ และเพศ พ.ศ. 2558	11
ตารางที่ 11 : จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามวิธีการรักษา ของการได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ และเพศ พ.ศ. 2558	11
ตารางที่ 12 : จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามการใช้สวัสดิการในการเบิกจ่าย ค่ารักษาพยาบาล และเพศ พ.ศ. 2558	12
ตารางที่ 13 : จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหาจากการทำงาน และเพศ พ.ศ. 2558	13
ตารางที่ 14 : จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหา จากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และเพศ พ.ศ. 2558	13
ตารางที่ 15 : จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหา จากสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเพศ พ.ศ. 2558	14
ตารางที่ 16 : แผนปฏิบัติการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 - 2564	39

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 : จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกเป็นแรงงานในระบบและนอกระบบ พ.ศ. 2558	3
แผนภาพที่ 2 : แรงงานนอกระบบตามโครงสร้างอายุ พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2558	4
แผนภาพที่ 3 : ร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามระดับการศึกษา พ.ศ. 2558	5
แผนภาพที่ 4 : ร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามกลุ่มทางเศรษฐกิจ พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2558	7
แผนภาพที่ 5 : ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของลูกจ้างเอกชน จำแนกตามกลุ่มทางเศรษฐกิจ พ.ศ. 2558	10
แผนภาพที่ 6 : ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์	38

บทนำ

การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน โดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2557 ได้อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) มีนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน คณะกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการ และมอบหมายให้กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลัก ในการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ โดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ภายใต้โครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบระดับชาติ ระดับอำนาจการ และระดับปฏิบัติการ

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม แรงงานนอกระบบถือเป็นกำลังสำคัญของประเทศที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี 2560 ไตรมาส 3 ที่ผ่านมา (เดือนกรกฎาคม - กันยายน 2560) แรงงานนอกระบบมีประมาณ 20.8 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 55.2 ของผู้มีงานทำทั้งหมด 37.7 ล้านคน ส่วนอีก 16.9 ล้านคน เป็นแรงงานในระบบ ประกอบกับปัญหาหลากหลายของแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ของผู้มีงานทำทั่วประเทศ ทั้งเรื่องค่าจ้าง ในอัตราต่ำ ไม่มีหลักประกันและสวัสดิการทางสังคม รวมถึงเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงตระหนักและให้ความสำคัญ มุ่งหวังที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้มีมาตรฐาน ในการดำรงชีวิตที่ดีเท่าเทียมกับแรงงานในระบบ เพื่อให้ได้รับการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาให้มีความมั่นคงด้านรายได้ อาชีพ อย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ในการนี้ กระทรวงแรงงาน ได้ร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมและเครือข่ายแรงงานนอกระบบ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 - 2564 ต่อเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ฉบับเดิม (พ.ศ. 2555 - 2559) ที่สิ้นสุดลง โดยได้ทบทวนปรับปรุงให้สอดคล้องกับกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศ นโยบายรัฐบาล กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนแม่บทด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 - 2564 ดังนี้

วิสัยทัศน์ “แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน” ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างหลักประกันทางสังคม และขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง (3 เป้าประสงค์ 5 ตัวชี้วัด 4 กลยุทธ์) ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน (2 เป้าประสงค์ 2 ตัวชี้วัด 4 กลยุทธ์) และยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (5 เป้าประสงค์ 6 ตัวชี้วัด 4 กลยุทธ์)

นิยาม “แรงงานนอกระบบ”

คำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” เกิดขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2536 ในการนานาชาติ 15th International Conference of Labour Statisticians (ICLS) ในครั้งนั้นถูกจำกัดความให้หมายถึง “แรงงานที่ประกอบอาชีพเจ้าของกิจการ (Self - employed) หรือเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการที่จัดอยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ หรือเป็นแรงงานที่ช่วยเหลือกิจการของครอบครัว หรือลูกจ้างในสถานประกอบการที่จัดอยู่ในภาคเศรษฐกิจในระบบแต่ไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคม หรือคนทำงานบ้าน”

สำหรับประเทศไทย นิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ถูกกำหนดไว้หลากหลายโดยองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะมีความหมายครอบคลุมแรงงานในลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับภารกิจของแต่ละหน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดคำนิยาม

กระทรวงแรงงาน กำหนดคำนิยาม “แรงงานนอกระบบ” ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2560 - 2564) หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายประกันสังคม มาตรา 33 (เป็นลูกจ้างที่มีนายจ้าง) โดยนิยาม “ผู้มีงานทำ” หมายถึง ผู้มีงานทำที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไป

และนิยาม “ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายประกันสังคม” หมายถึง ไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายประกันสังคม

ภาพรวมแรงงานนอกระบบ ปี 2560 (ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ)

แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ ที่มีส่วนสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่ได้รับการคุ้มครอง และการส่งเสริมระบบสวัสดิการทางสังคมต่าง ๆ ทั้งในด้านสุขภาพและหลักประกันความมั่นคงในชีวิตไม่ทัดเทียมแรงงานในระบบ แม้ภาครัฐมีการขยายความคุ้มครองตามมาตรา 40 ของสำนักงานประกันสังคม สนับสนุนสวัสดิการการออมในกองทุนการออมแห่งชาติ ของกระทรวงการคลัง ให้บริการสุขภาพตามสิทธิหลักประกันสุขภาพทั่วหน้าของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ ที่หลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน แต่การเข้าถึงความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมเหล่านี้ ยังไม่ครอบคลุมในหลายพื้นที่ ด้วยแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีสภาพการทำงานและการจ้างงานที่ไม่แน่นอน รวมทั้งสภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัยและการทำงานไม่เอื้อต่อการติดต่อกับหน่วยงานราชการหรือนายจ้าง แรงงานนอกระบบจึงต้องเผชิญกับปัญหาทางด้านสุขภาพ และสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยมีรายได้ที่ไม่แน่นอนและต่อเนื่อง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบไทยยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร

จากผลการสำรวจแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2560 มีจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น 37.7 ล้านคน โดยเป็นผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน หรือเรียกว่าแรงงานนอกระบบ 20.8 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 55.2 และที่เหลือเป็นผู้มีงานทำเป็นแรงงานในระบบ 16.9 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 44.8 โดยเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

เมื่อพิจารณาแรงงานนอกระบบตามกลุ่มอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 25 - 59 ปี ซึ่งเป็นประชากรที่อยู่ในวัยทำงาน มีจำนวนมากที่สุด 15.53 ล้านคน หรือร้อยละ 74.7 รองลงมาเป็น กลุ่มอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป เป็นวัยชราที่ยังสามารถทำงานได้ 3.59 ล้านคน หรือร้อยละ 17.3 และกลุ่มอายุ 15 - 24 ปี เป็นประชากรที่อยู่ในวัยเยาวชน ส่วนใหญ่กำลังเรียนหนังสือ 1.66 ล้านคน หรือร้อยละ 8.0

แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาไม่เกินระดับประถมศึกษา ร้อยละ 60.5 (ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 27.2 ต่ำกว่าประถมศึกษา ร้อยละ 30.2 และไม่มีการศึกษา ร้อยละ 3.1) ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 29.8 (มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 16.0 และมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 13.8) ระดับอุดมศึกษา ร้อยละ 9.5 ที่เหลือเป็นการศึกษาอื่น ๆ ซึ่งจะเห็นว่าการที่แรงงานนอกระบบมีการศึกษาไม่สูงจะทำให้การพัฒนาที่ต้องการความรู้จากแรงงานกลุ่มนี้ทำได้ยาก

แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ ทำงานอยู่ในสาขาเกษตรกรรม ร้อยละ 55.5 รองลงมาเป็นสาขาการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน ร้อยละ 17.2 สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ร้อยละ 8.4 สาขาการผลิต ร้อยละ 6.2 สาขาการก่อสร้าง ร้อยละ 4.7 ที่เหลือเป็นอุตสาหกรรมสาขาอื่น ๆ จะเห็นได้ว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นผู้ทำงานเกี่ยวกับการเกษตร ซึ่งแรงงานเหล่านี้เป็นกำลังสำคัญของประเทศที่จะต้องพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่าการผลิต ดังนั้น ควรดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการและความช่วยเหลือด้านการงานให้ดีขึ้น

สำหรับชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของแรงงานนอกระบบ พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ประมาณ 17.91 ล้านคน หรือร้อยละ 86.2 ผู้ที่ทำงาน 10 - 29 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ประมาณ 2.63 ล้านคน หรือร้อยละ 12.7 และผู้ที่ทำงานต่ำกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ประมาณ 2.3 แสนคน หรือร้อยละ 1.1

สถานภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัว โดยไม่มีลูกจ้างถึงร้อยละ 55.0 รองลงมาคือ ช่วยธุรกิจครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้างร้อยละ 31.2 ลูกจ้างเอกชน (ไม่ประกันตนและทำงานไม่ถึง 3 เดือน) ร้อยละ 8.97 นายจ้าง (ไม่ประกันตน) ร้อยละ 4.1 ลูกจ้างรัฐบาล (ผู้รับจ้างเหมาไม่ประกันตน) ร้อยละ 0.5 และการรวมกลุ่มร้อยละ 0.3

เมื่อพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างหรือเงินเดือน ในการสำรวจมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเฉพาะผู้ที่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างเท่านั้น ซึ่งประกอบด้วยลูกจ้างเอกชนและรัฐบาล โดยรวบรวมข้อมูลตามประเภทของค่าจ้างที่ได้รับรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ และรายเดือน แล้วจึงทำการแปลงเป็นรายเดือน ซึ่งจากการสำรวจพบว่า แรงงานนอกระบบที่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้าง ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนในภาคการผลิต มากที่สุด โดยได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 7,139 บาท ภาคการค้าและการบริการ 6,869 บาท และภาคเกษตรกรรม 5,210 บาท

ปัญหาของแรงงานนอกระบบ

จากการสำรวจปัญหาของแรงงานนอกระบบจะมุ่งเน้นให้ความสำคัญใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ (1) ปัญหาจากการทำงาน (2) ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และ (3) ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(1) ปัญหาจากการทำงาน

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาจากการทำงาน พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทน 2.7 ล้านคน หรือร้อยละ 56.0 รองลงมาเป็นงานไม่ต่อเนื่อง 7.8 แสนคน หรือร้อยละ 16.1 และการทำงานหนัก 7.1 แสนคน หรือร้อยละ 14.7

(2) ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงาน พบว่า แรงงานนอกระบบได้รับสารเคมีเป็นพิษมากที่สุด 1.6 ล้านคน หรือร้อยละ 62.4 รองลงมาเป็นเครื่องจักร เครื่องมือที่เป็นอันตราย 4.4 แสนคน หรือร้อยละ 17.3 ได้รับอันตรายต่อระบบหู/ระบบตา 11.4 หมื่นคน หรือร้อยละ 4.5 และอื่น ๆ เช่น ทำงานในที่สูง/ใต้น้ำ/ใต้ดิน ความไม่สงบ/ก่อการร้าย เป็นต้น

(3) ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานนอกระบบมีปัญหาในเรื่องอิริยาบถในการทำงาน คือ ไม่ค่อยได้เปลี่ยนลักษณะท่า/อิริยาบถในการทำงานมากที่สุด 1.3 ล้านคน หรือร้อยละ 43.3 รองลงมาเป็นการทำงานมีฝุ่นควัน กลิ่น 7.9 แสนคน หรือร้อยละ 26.6 และมีแสงสว่างไม่พอ 4.4 แสนคน หรือร้อยละ 13.5 เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2559 พบว่า แรงงานนอกระบบยังคงประสบปัญหาในด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยเอื้อหรือเป็นอุปสรรคในการบริหารงานแรงงานนอกระบบ (SWOT Analysis)

การประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยเอื้อหรือเป็นอุปสรรคในการบริหารงานแรงงานนอกระบบ ซึ่งได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 - 2564 สรุปได้ดังนี้

(1) จุดแข็ง (Strengths)

ด้านคน

- (1.1) แรงงานนอกระบบมีจำนวนมากและมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
- (1.2) แรงงานนอกระบบมีภูมิปัญญาชาวบ้าน เป็นกลุ่มที่มีความสามารถและมีฝีมือในการผลิต มีความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพเพื่อถ่ายทอดความรู้ต่อยอดในชุมชน
- (1.3) มีเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) เครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) เครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่เข้มแข็งและครอบคลุมถึงระดับตำบลทั่วประเทศ
- (1.4) บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐมีความรู้ในเนื้องานระดับใกล้เคียงกัน สามารถทำงานแทนกันได้ และมีความชำนาญในการบริหารจัดการ
- (1.5) มีบุคลากรและคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดที่มีความรับผิดชอบและความสามารถในการทำงาน

ด้านงบประมาณ

(1.6) ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินการด้านแรงงานนอกระบบผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(1.7) ภาคประชาสังคมมีงบประมาณส่วนหนึ่งสนับสนุนการดำเนินงานจากการจัดเก็บค่าสมาชิก

ด้านฐานข้อมูลสารสนเทศ

(1.8) มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในระดับประเทศ และระดับจังหวัด

(1.9) กระทรวงแรงงานมีการจัดทำข้อมูลเชิงทะเบียนแรงงานนอกระบบ เพื่อวางแผนระดับพื้นที่ รวบรวมข้อมูลโดยศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด

ด้านการบริหาร

(1.10) มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และมีศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด/กลุ่มอาชีพ/ผู้นำชุมชน/อาสาสมัครต่าง ๆ/เครือข่ายแรงงานนอกระบบ ที่มีส่วนร่วมในการทำงานและตัดสินใจ อาทิ MOU ด้านการส่งเสริมป้องกันโรคจากการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบ

(1.11) มียุทธศาสตร์การทำงานนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม และมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

(1.12) มีกลไกการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบ ตั้งแต่ระดับชาติ จังหวัด และท้องถิ่น ได้แก่ คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด เครือข่ายแรงงานนอกระบบ และภาคประชาชน ซึ่งมีโครงสร้างการแต่งตั้ง และโครงสร้างการทำงานชัดเจนถึงระดับพื้นที่

(1.13) มีกฎหมายเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน อาทิ พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ฯลฯ

(2) จุดอ่อน (Weaknesses)

ด้านคน

(2.1) แรงงานนอกระบบที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ ยังขาดองค์ความรู้ ด้านกฎหมายแรงงาน ความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ที่ตนพึงได้ตามกฎหมาย

(2.2) แรงงานนอกระบบขาดความเข้มแข็งในการรวมกลุ่ม ทำให้ขาดอำนาจต่อรองสิทธิประโยชน์ของตนเอง

(2.3) แรงงานนอกระบบบางส่วนไม่ให้ความสนใจ ที่จะพัฒนาตนเองเท่าที่ควร อาทิ แรงงานนอกระบบ ยังมีสังคมที่ติดอบายมุขต่าง ๆ

(2.4) กลุ่มแรงงานนอกระบบมีหลากหลายรูปแบบ ทำให้การดำเนินการต่าง ๆ ท่วมถึงได้ยาก

(2.5) แรงงานนอกระบบขาดความมั่นคงในด้านอาชีพ ทำให้มีรายได้ไม่ต่อเนื่อง และไม่ได้รับการคุ้มครอง

(2.6) กรรมการ/อนุกรรมการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ ขาดความรู้ความเข้าใจความสามารถในเรื่อง แรงงานนอกระบบ ที่จะนำมาใช้บูรณาการการทำงานอย่างถ่องแท้ และยังขาดทักษะที่จะกระตุ้นให้คนเห็นคุณค่า ในการทำงาน และการสื่อสารที่ชัดเจน

(2.7) กำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐมีจำนวนจำกัดไม่สอดคล้องกับปริมาณงานไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ และรับผิดชอบงานหลายด้าน ส่งผลต่อการทำงานด้านแรงงานนอกระบบให้มีประสิทธิภาพ

(2.8) บุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงานยังขาดความมุ่งมั่น และความตั้งใจในการแก้ไขปัญหา ให้บรรลุเป้าหมาย/ประสบผลสำเร็จ

ด้านงบประมาณ

(2.9) งบประมาณที่จัดสรรในการปฏิบัติงานด้านแรงงานนอกระบบไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนนโยบาย การจัดสรรงบประมาณภายในจังหวัดไม่สอดคล้องกับจำนวนแรงงานในจังหวัด การจัดสรรล่าช้า และไม่บูรณาการงบประมาณระหว่างหน่วยงาน

(2.10) ขาดงบประมาณรัฐในการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ขาดหน่วยงานสนับสนุน ไม่มีตลาดรองรับสินค้าของแรงงานนอกระบบ ทำให้แรงงานนอกระบบไม่มีทุนในการบริหารกลุ่มอาชีพได้อย่างต่อเนื่อง

(2.11) ขั้นตอนการขอรับการจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐของกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ มีความยุ่งยากและซับซ้อน

ด้านฐานข้อมูลสารสนเทศ

(2.12) การบริหารจัดการด้านข้อมูลไม่มีกรอบที่ชัดเจน ระบบสารสนเทศยังไม่สมบูรณ์ ทำให้ไม่มีฐานข้อมูลกลาง

(2.13) ฐานข้อมูลและสารสนเทศไม่มีเจ้าภาพหลักในการจัดเก็บและประมวลผล แต่ละหน่วยงาน มีรูปแบบการจัดเก็บที่ไม่เหมือนกัน

(2.14) ข้อมูลแรงงานนอกระบบระดับจังหวัดมีอยู่กระจัดกระจาย และไม่มีการเชื่อมโยงระบบสารสนเทศร่วมกัน

(2.15) ข้อมูลของสำนักงานสถิติไม่สามารถจำแนกแรงงานนอกระบบระดับบุคคล (รายทะเบียน) ได้

(2.16) แรงงานนอกระบบยังเข้าไม่ถึงข้อมูลจากสื่อออนไลน์สมัยใหม่ (ของภาครัฐ)

(2.17) ประชากรแฝงทำให้ฐานข้อมูลไม่ชัดเจน

ด้านการบริหาร

(2.18) กลุ่มเป้าหมายในการทำงานของแต่ละหน่วยงานไม่ชัดเจน ไม่มีเป้าหมายร่วมกัน องค์กรเครือข่าย มีข้อจำกัดในการบูรณาการจึงไม่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย (อาชีพ)

(2.19) กฎหมายยังไม่ครอบคลุมแรงงานนอกระบบได้อย่างทั่วถึง การบังคับกฎหมายไม่ทั่วถึง

(2.20) งานแรงงานนอกระบบขาดเจ้าภาพหลัก การบูรณาการระหว่างกรมในกระทรวงแรงงาน ไม่ชัดเจน งานแรงงานนอกระบบเป็นเพียงภารกิจรองของกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ยังมีหลายหน่วยงานเข้ามา เกี่ยวข้องรับผิดชอบ ขาดการบูรณาการการทำงาน และติดตามผลสัมฤทธิ์

(2.21) กลไกหลัก คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) คณะอนุกรรมการ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด (คอก.) ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด และภาคประชาชน มีการประชุมน้อยเกินไป ไม่มีการประสานข้อมูลระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง ทำให้มาตรฐานการทำงาน ไม่ชัดเจน ทั้งระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติ นอกจากนี้ การดำเนินงานส่วนใหญ่ยังไม่มีการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ

(2.22) องค์กรภาครัฐไม่กระตุ้นให้คนเห็นคุณค่าในการทำงาน ขาดการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน และการให้คุณให้โทษตามผลการปฏิบัติงาน

(2.23) เครือข่ายแรงงานนอกระบบเป็นอาสาสมัครให้กับหลายหน่วยงานทำให้มีภาระงานหลายด้าน ไม่สามารถทุ่มเทได้เต็มที่

(3) โอกาส (Opportunities)

ด้านการเมือง/นโยบายรัฐ

(3.1) รัฐบาลให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบ เนื่องจากแรงงานนอกระบบมีจำนวนมาก และได้กำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อคุ้มครองแรงงานนอกระบบมากขึ้น

(3.2) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มีความครอบคลุมดูแลเรื่องแรงงานนอกระบบ

(3.3) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้บรรจุเรื่องการบริหารจัดการ ด้านแรงงานนอกระบบไว้ในยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน ทำให้แรงงานนอกระบบน่าจะได้รับสิทธิและการคุ้มครองมากขึ้น

(3.4) รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมแหล่งเงินทุน ให้แรงงานนอกระบบสามารถกู้ยืมได้

(3.5) รัฐบาลให้ความสำคัญและสนับสนุนการทำงานของ คนช., คอก. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(3.6) มีหลายองค์กรที่นอกเหนือจาก คนช., คอก. และกระทรวงแรงงานที่ให้การดูแลแรงงานนอกระบบ และให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบมากขึ้น

ด้านเศรษฐกิจ

(3.7) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นโอกาสในการเพิ่มการจ้างงานและเพิ่มช่องทางกระจายสินค้า อาทิ การเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการตลาด การเพิ่มช่องทางของวิสาหกิจชุมชน

(3.8) เงินกองทุนสวัสดิการต่างๆ จากภาครัฐมีจำนวนมาก เช่น กองทุนคนพิการ ผู้สูงอายุ กองทุนสวัสดิการชุมชน กองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฯลฯ

(3.9) มีการส่งเสริมการตลาด/การส่งออกสินค้า OTOP ของกลุ่มแรงงานนอกระบบทำให้แรงงานนอกระบบมีรายได้และอาชีพ

(3.10) การส่งเสริมการท่องเที่ยวช่วยสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่แรงงานนอกระบบ

ด้านสังคม

(3.11) การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การสืบทอดภูมิปัญญาปราชญ์ชาวบ้าน และขนบธรรมเนียมโบราณ สามารถนำมาพัฒนาและสร้างรายได้แก่แรงงานนอกระบบได้

(3.12) การให้ความรู้ให้การศึกษาตั้งแต่ระดับประถม ส่งเสริมความรู้เรื่องอาชีพอนามัยและความปลอดภัย ในสถานศึกษา

(3.13) การเชื่อมโยงประเทศในอาเซียน ได้เรียนรู้วัฒนธรรมของประเทศอาเซียน

ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ

(3.14) มีการปรับปรุงกฎหมายเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองให้แก่แรงงานนอกระบบ

ด้านเทคโนโลยี

(3.15) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นช่องทางในการจำหน่ายสินค้าและบริการ

(3.16) เปิดโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ตลาด และแหล่งเงินทุนตามนโยบายเศรษฐกิจดิจิทัล

(3.17) มีเครื่องมือสื่อสารที่ทำให้การติดต่อสื่อสารทำได้ง่ายขึ้น

(3.18) การใช้เทคโนโลยีช่วยสร้างโอกาสในการทำงานหรือส่งงานออนไลน์ เป็นการสร้างโอกาสในการมีงานทำ

สิ่งแวดล้อม

(3.19) สภาพแวดล้อมหลายพื้นที่เอื้อต่อการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพทำให้แรงงานนอกระบบเกิดการเรียนรู้และการปรับตัว

(4) ข้อจำกัด (Threats)

ด้านการเมือง/นโยบายรัฐ

(4.1) นโยบายไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงตามแต่ละรัฐบาล

(4.2) เหตุการณ์ความไม่สงบในบางพื้นที่ภาคใต้ส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ เช่น ความเสี่ยงกับเหตุการณ์ความมั่นคง

(4.3) นโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาอย่างรวดเร็ว เช่น Thailand 4.0 แต่แรงงานกลุ่มหนึ่งยังตามเทคโนโลยีไม่ทัน

(4.4) ขาดแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ

(4.5) ระบบการบริหารและปกครองของกรุงเทพฯ ยังไม่เอื้อหรือสนับสนุนงานด้านแรงงานนอกระบบ เช่น ไม่มีอาสาสมัครแรงงานของกรุงเทพฯ และไม่มีอนุกรรมการ ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบ

ด้านเศรษฐกิจ

(4.6) เศรษฐกิจโลกมีความผันผวน และความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจของประเทศส่งผลต่อการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบ

(4.7) สถานะทางเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้แรงงานนอกระบบหางานได้ยากขึ้น มีงานทำที่ไม่ต่อเนื่อง ขาดการจ้างงาน ทำให้ขาดรายได้

- (4.8) การเข้ามาของแรงงานต่างด้าว ทำให้แรงงานนอกระบบหางานได้ยากขึ้น
- (4.9) ผลผลิตไม่ตอบสนองความต้องการของตลาด ขาดการส่งเสริมทักษะฝีมือและการพัฒนารูปแบบของผลิตภัณฑ์ให้มีความทันสมัย
- (4.10) ขาดตลาดที่จะรองรับสินค้าของแรงงานนอกระบบ อีกทั้งขาดความสามารถในการเข้าถึงตลาด
- (4.11) นโยบายการส่งเสริมด้านเศรษฐกิจจากภาครัฐไม่ต่อเนื่อง
- (4.12) ขาดความต่อเนื่องและการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
- (4.13) ธุรกิจของกลุ่มทุนขนาดใหญ่ ส่งผลกระทบต่อการผลิตและการจำหน่ายสินค้าของแรงงานนอกระบบ
- ด้านสังคม**
- (4.14) แรงงานนอกระบบที่อยู่ห่างไกลหรือชายขอบ ยังไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการและความคุ้มครองจากภาครัฐ
- (4.15) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดความตระหนักในการสนับสนุนและยังไม่ดำเนินงาน (ยังไม่เป็นเจ้าภาพหลัก) ช่วยเหลือแรงงานนอกระบบในท้องถิ่น
- (4.16) การบูรณาการระหว่างหน่วยงานไม่สำเร็จเพราะมองว่าเป็นงานฝาก เช่น มีหน่วยงานที่เข้ามา ร่วมทำงานกันยิ่งยากต่อการทำงาน เพราะต่างคนต่างทำ
- (4.17) ระดับการศึกษาและอายุของแรงงานนอกระบบเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานนอกระบบ
- (4.18) การสร้างวัฒนธรรมใหม่ที่จากเดิมถูกสอนให้ทำงานช่วยครอบครัว เป็นวัฒนธรรมของตะวันตก (ติดเกมส์)
- (4.19) วัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้พฤติกรรมการบริโภคของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไปด้วย
- (4.20) ปัญหาเสพติดส่งผลกระทบต่อทำให้กำลังแรงงานส่วนหนึ่งหายไป
- (4.21) โครงสร้างสังคมผู้สูงอายุให้กำลังแรงงานลดลง
- ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ**
- (4.22) กฎระเบียบ ขั้นตอน เอกสาร ของการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของแรงงานนอกระบบมีความยุ่งยาก และการพิจารณาอนุมัติอยู่ที่ส่วนกลาง
- (4.23) กฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่มีอยู่ปัจจุบันคุ้มครองอาชีพอิสระมีไม่มาก และคุ้มครอง ไม่ครบทุกกลุ่มอาชีพ เช่น Contract farming
- (4.24) ไม่มีพระราชบัญญัติแรงงานนอกระบบ แต่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบหลายฉบับ ซึ่งแต่ละฉบับให้ความคุ้มครองบางกลุ่มอาชีพ ไม่มีกฎหมายรวม
- (4.25) คำนิยามแรงงานนอกระบบแต่ละหน่วยงานกำหนดไม่ตรงกัน ทำให้การบริหารจัดการ ไม่ไปในทิศทางเดียวกัน
- ด้านเทคโนโลยี**
- (4.26) เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเร็ว ทำให้ผู้ปฏิบัติตามไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และแรงงานนอกระบบ บางส่วนเข้าถึงเทคโนโลยี เช่น ความพร้อม ความรู้ความเข้าใจ เทคนิคต่าง ๆ
- (4.27) ช่องทางของการเข้าถึงและเชื่อมโยงข้อมูลมีน้อยหรือจำกัด เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายมีขนาดใหญ่ เกิดความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงข้อมูลระหว่างผู้ใช้และไม่ใช้เทคโนโลยี
- ด้านสิ่งแวดล้อม**
- (4.28) การเกิดภัยภัยธรรมชาติสร้างความเสียหายต่อทรัพย์สินและที่ทำกิน
- (4.29) การใช้สารเคมีในภาคเกษตร/บริการมีผลต่อสุขภาพ และสิ่งแวดล้อม
- (4.30) ความต้องการผลิตอาหารเพิ่มขึ้นทำให้เกิดการบุกรุกป่า

(1) วิสัยทัศน์

“แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน”

(2) พันธกิจ

- (2.1) ผลักดันให้เกิดการขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ
- (2.2) ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ทั่วถึง
- (2.3) พัฒนาสมรรถนะและขยายโอกาสการมีงานทำที่มั่นคง
- (2.4) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบ และสิทธิตามกฎหมายแก่แรงงานนอกระบบและบุคลากรภาครัฐอย่างทั่วถึง
- (2.5) พัฒนาหรือปรับปรุงกฎหมายให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ
- (2.6) พัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบ
- (2.7) บูรณาการการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน

(3) เป้าประสงค์

- (3.1) แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับการคุ้มครอง และเข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทัดเทียมแรงงานในระบบ
- (3.2) แรงงานนอกระบบมีสมรรถนะสูงขึ้น มีงานทำอย่างต่อเนื่อง และมีรายได้ที่มั่นคง
- (3.3) แรงงานนอกระบบและบุคลากรภาครัฐมีความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบ และสิทธิตามกฎหมายของแรงงานนอกระบบ
- (3.4) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรวมถึงแรงงานนอกระบบตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน
- (3.5) กฎหมายด้านแรงงานนอกระบบมีความครอบคลุม ทันสมัย และการบังคับใช้มีประสิทธิภาพ
- (3.6) มีระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบที่ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้
- (3.7) กลไกการทำงานด้านแรงงานนอกระบบทุกระดับมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานเชิงรุก

(4) ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง

- เป้าประสงค์ : 1. แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับความคุ้มครอง มีหลักประกันทางสังคมตรงตามความต้องการและเข้าถึงสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง
2. แรงงานนอกระบบเข้าถึงระบบจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
 3. การพัฒนามาตรฐานด้านแรงงานให้สอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศด้านแรงงานนอกระบบ

- ตัวชี้วัด : 1. ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่มีหลักประกันทางสังคม โดยเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมของรัฐ (รัฐสมทบ) อย่างน้อย 1 ระบบ หรือ 1 กองทุน
2. ร้อยละของแรงงานที่ได้รับความรู้เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
 3. ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการปรับปรุง / พัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ
 4. แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายและแนวทางที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ
 5. จำนวนข้อเสนอนะที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบได้รับการแก้ไขไม่ต่ำกว่าปีละ 1 เรื่องระดับ

- กลยุทธ์ :**
1. ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ
 2. พัฒนาช่องทางการเข้าถึงความคุ้มครอง และหลักประกันทางสังคม
 3. เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านสุขภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานอย่างทั่วถึง
 4. พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ คนพิการ และแรงงานในภาคเกษตร รวมทั้งการให้สัตยาบันอนุสัญญาที่สำคัญและให้สอดคล้องกับงานที่มีคุณค่าของ ILO โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน

- เป้าประสงค์ :**
1. แรงงานนอกระบบมีความรู้และทักษะทางอาชีพ มีมาตรฐานสมรรถนะ และมีรายได้ที่มั่นคง

2. แรงงานนอกระบบมีความพร้อมในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

- ตัวชี้วัด :**
1. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ
 2. ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่มีศักยภาพตามมาตรฐานการฝึกอบรม

- กลยุทธ์ :**
1. ส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่องและมีรายได้ที่มั่นคงอย่างยั่งยืน
 2. เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม
 3. จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการเพิ่มสมรรถนะของแรงงานนอกระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

- เป้าประสงค์ :**
1. มีองค์กรหลักที่มีประสิทธิภาพรับผิดชอบการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบ
 2. มีกลไกการขับเคลื่อนการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพ
 3. ทุกภาคส่วนมีการรับรู้/เข้าใจ และมีส่วนร่วมสร้างการดำเนินงานที่ชัดเจน
 4. มีระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
 5. มีเครือข่ายแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น

- ตัวชี้วัด :**
1. ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งองค์กรหลักในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
 2. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
 3. ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานนอกระบบของทุกภาคส่วน
 4. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานให้เชื่อมโยงทุกหน่วยงาน
 5. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ/รูปแบบการติดตามประเมินผล
 6. จำนวนกลุ่มสนใจที่รวมตัวเป็นเครือข่ายแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น

- กลยุทธ์ :**
1. พัฒนากลไกการทำงานในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
 2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงานนอกระบบ ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้
 3. ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ
 4. สนับสนุนการมีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการฯ และพัฒนาระบบติดตามประเมินผล



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560-2564

1. หลักการและเหตุผล

แรงงานนอกระบบ ได้รับการยอมรับว่าเป็นภาคส่วนที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นอย่างมาก เนื่องจากการสำรวจพบว่าแรงงานนอกระบบมีสัดส่วนมากเกินกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ที่ทำงานทั้งหมดมาโดยตลอด จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระหว่างปี พ.ศ. 2554-2557 แรงงานนอกระบบมีสัดส่วนอยู่ระหว่างร้อยละ 57-62 ของแรงงานที่มีงานทำ และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาไม่สูงนัก กล่าวคือ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และมีปัญหาในการทำงานหลายประการ ได้แก่ ปัญหาค่าตอบแทนจากการทำงานต่ำและไม่แน่นอน ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีวันหยุด สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัย ทำงานอยู่ในอิริยาบถเดิมนาน ๆ ในที่ที่มีฝุ่นควันหรือแสงสว่างไม่เพียงพอ รวมทั้งมีสถิติจากการได้รับบาดเจ็บหรือมีอุบัติเหตุในการทำงานสูง ทั้งนี้ การที่แรงงานนอกระบบประสบปัญหาข้างต้นเนื่องจากเป็นผู้ที่ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายด้านแรงงาน และไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน

ปัจจุบันการดูแลคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานหลายหน่วยงาน รวมทั้งองค์กรภาคประชาสังคมหลายองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลแรงงานนอกระบบร่วมกับภาครัฐ ภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 – 2559 ซึ่งมีวิสัยทัศน์คือ “แรงงานนอกระบบ ได้รับการคุ้มครองมีหลักประกันทางสังคม นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น”

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะมีการดำเนินการดูแล คุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาแรงงานนอกระบบมาโดยตลอดจนถึงปี พ.ศ. 2559 ซึ่งเป็นปีสุดท้ายของแผนฯ พบว่า แรงงานนอกระบบยังคงมีสัดส่วนที่สูงกว่าแรงงานในระบบ และยังคงประสบปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น จากการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2558 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าในจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น 38.3 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบ 21.4 ล้านคน หรือร้อยละ 55.9 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า (ร้อยละ 62.5) มีปัญหาเรื่องค่าตอบแทน ร้อยละ 51.5 ซึ่งแสดงถึงความจำเป็นที่จะต้องให้การคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาแรงงานนอกระบบต่อไป เพื่อให้การส่งเสริม คุ้มครอง และดูแลแรงงานนอกระบบเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีทิศทางที่ชัดเจน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 - 2564 ต่อเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ฯ พ.ศ. 2555 - 2559 ซึ่งสิ้นสุดลง โดยการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555-2559 และปรับปรุงให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ให้มีความครอบคลุมทั้งมิติภารกิจของหน่วยงาน (Function) มิติของพื้นที่ (Area) และมีแนวทางการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน/องค์กร และพื้นที่ที่ชัดเจน

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560-2564 เป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ต่อเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555-2559

2.2 เพื่อให้เกิดการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน/องค์กรภาครัฐ ภาคประชาชน และภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ และมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้มีพลังในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบให้เกิดผลเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

3. สถานการณ์แรงงานนอกระบบ

3.1 ภาพรวมแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ ที่มีส่วนสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่ได้รับการคุ้มครอง และการส่งเสริมระบบสวัสดิการทางสังคมต่างๆ ทั้งในด้านสุขภาพและหลักประกันความมั่นคงในชีวิตไม่ทัดเทียมแรงงานในระบบ แม้ภาครัฐมีการขยายความคุ้มครองตามมาตรา 40 ของสำนักงานประกันสังคม สนับสนุนสวัสดิการการออมในกองทุนการออมแห่งชาติ ของกระทรวงการคลัง รัฐบาลสุขภาพตามสิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ ที่หลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน แต่การเข้าถึงความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมเหล่านี้ ยังไม่ครอบคลุมในหลายพื้นที่ ด้วยแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีสภาพการทำงานและการจ้างงานที่ไม่แน่นอน รวมทั้งสภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัยและการทำงานไม่เอื้อต่อการติดต่อกับหน่วยงานราชการหรือนายจ้าง แรงงานนอกระบบจึงต้องเผชิญกับปัญหาทางด้านสุขภาพ และสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย มีรายได้ที่ไม่แน่นอนและต่อเนื่อง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบไทยยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร

จากรายงานผลการสำรวจแรงงานนอกระบบ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งดำเนินการสำรวจเป็นประจำทุกปี ได้แสดงให้เห็นข้อมูลสำคัญของแรงงานนอกระบบไทย ดังนี้

3.1.1 สถานภาพแรงงานของประชากร (ข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2558)

สถานภาพแรงงานของประชากรทั้งหมด มีผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานรวมทั้งสิ้น 38.8 ล้านคน ซึ่งเป็นกำลังแรงงานปัจจุบัน 38.7 ล้านคน แบ่งเป็นผู้มีงานทำ 38.3 ล้านคน และผู้ว่างงาน 3.6 แสนคน และเป็นกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล 8 หมื่นคน ในขณะเดียวกันมีผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 16.5 ล้านคน ประกอบด้วย ผู้ทำงานบ้าน เรียนหนังสือ ยังเด็ก/ชรา/ไม่สามารถทำงานได้ และอื่น ๆ (ตารางที่ 1)

เมื่อพิจารณาในส่วนของผู้มีงานทำ 38.3 ล้านคน พบว่า ผู้มีงานทำเป็นแรงงานในระบบ 16.9 ล้านคน และเป็นแรงงานนอกระบบ 21.4 ล้านคน เมื่อพิจารณาเป็นรายภาค พบว่า จำนวนแรงงานในระบบมีมากที่สุด ในภาคกลาง รองลงมาคือ กรุงเทพมหานคร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และภาคเหนือ ตามลำดับ ส่วนจำนวนแรงงานนอกระบบมีมากที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาคือ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ และ กรุงเทพมหานคร ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 : จำนวนประชากร จำแนกตามสถานภาพแรงงาน และภาค พ.ศ. 2558

หน่วย: พันคน

สถานภาพแรงงาน	รวม	ภาค				
		กรุงเทพฯ	กลาง	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	ใต้
ประชากรอายุ 15 ปี ขึ้นไป	55,290.60	7,493.10	16,241.90	9,481.40	14,866.40	7,207.90
กำลังแรงงานรวม	38,766.50	5,317.10	11,721.30	6,528.60	10,094.40	5,105.20
1. กำลังแรงงานปัจจุบัน	38,686.40	5,316.10	11,696.30	6,507.00	10,063.30	5,103.80
1.1 ผู้มีงานทำ	38,330.40	5,262.50	11,580.90	6,457.80	9,983.90	5,045.30
1.2 ผู้ว่างงาน	356	53.6	115.3	49.2	79.3	58.6
2. กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล	80.1	0.9	25	21.6	31.2	1.4
ผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	16,524.10	2,176.00	4,520.60	2,952.90	4,771.90	2,102.70
1. ทำงานบ้าน	4,842.60	661.4	1,426.90	837.3	1,169.10	747.8
2. เรียนหนังสือ	4,435.80	585.5	1,137.10	761.2	1,367.90	584.2
3. ยังเด็ก/ชรา/ไม่สามารถทำงานได้	5,616.10	556	1,475.40	1,148.50	1,837.20	599.1
4. อื่นๆ	1,629.60	373.2	481.32	205.9	397.7	171.6

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2558. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

ตารางที่ 2 : จำนวนแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามเพศ และภาค พ.ศ. 2558

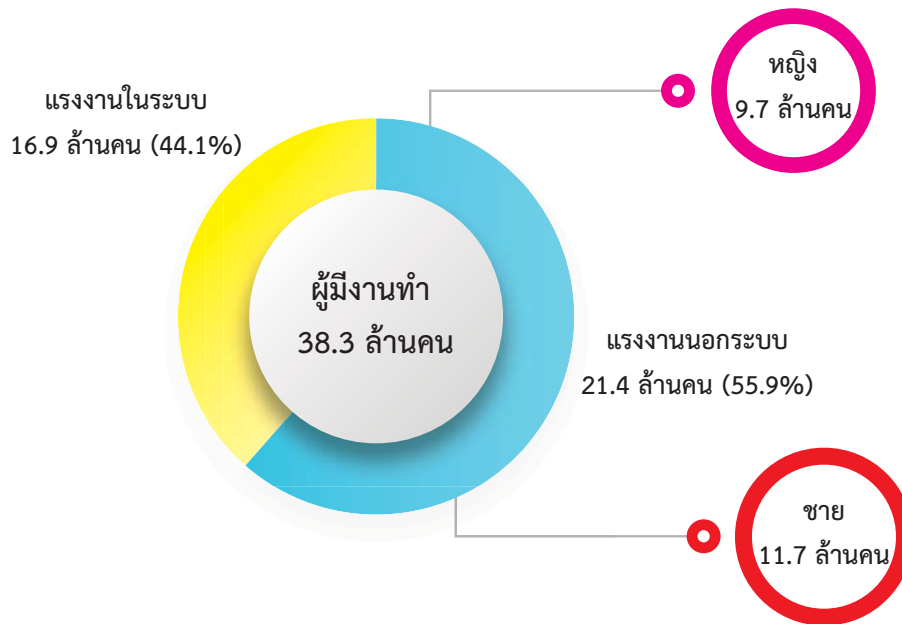
ผู้มีงานทำ	รวม	ภาค				
		กรุงเทพฯ	กลาง	เหนือ	ตะวันออก เฉียงเหนือ	ใต้
ยอดรวม (หน่วย: พันคน)	38,330.40	5,262.50	11,580.90	6,457.80	9,983.90	5,045.30
ชาย	20,776.30	2,787.30	6,279.60	3,474.30	5,430.10	2,805.00
หญิง	17,554.10	2,475.20	5,301.30	2,983.50	4,553.80	2,240.30
แรงงานในระบบ	16,918.10	3,872.40	6,686.40	1,879.90	2,389.70	2,089.70
ชาย	9,077.50	1,971.30	3,615.60	986	1,331.50	1,173.00
หญิง	7,840.60	1,901.10	3,070.80	893.9	1,058.20	916.7
แรงงานนอกระบบ	21,412.30	1,390.10	4,894.60	4,577.90	7,594.20	2,955.50
ชาย	11,698.80	815.9	2,664.00	2,488.40	4,098.60	1,631.90
หญิง	9,713.50	574.2	2,230.60	2,089.50	3,495.60	1,323.60

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2558. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

3.1.2 จำนวนแรงงานนอกระบบ

ประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบมากกว่าแรงงานในระบบในสัดส่วนร้อยละ 55.9 ต่อ 44.1 ซึ่งแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า แรงงานนอกระบบเป็นเพศชาย 11.7 ล้านคน และเป็นเพศหญิง 9.7 ล้านคน (แผนภาพที่ 1)

แผนภาพที่ 1 : จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกเป็นแรงงานในระบบและนอกระบบ พ.ศ. 2558



ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2558. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

เมื่อเปรียบเทียบโครงสร้างอายุของแรงงานในระบบกับแรงงานนอกระบบจะเห็นว่าโครงสร้างอายุของแรงงานในระบบแตกต่างจากแรงงานนอกระบบอย่างชัดเจน โดยกลุ่มอายุ 20 - 44 ปี เป็นแรงงานในระบบมากกว่าแรงงานนอกระบบ (ร้อยละ 69.8 และ 42.8 ตามลำดับ) ในขณะที่กลุ่มอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปแรงงานในระบบน้อยกว่าแรงงานนอกระบบ (ร้อยละ 28.0 และ 55.0 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่า ผู้มีงานทำที่เป็นแรงงานในระบบกลุ่มอายุ 20 - 39 ปี เมื่อมีอายุมากขึ้น (มากกว่า 45 ปี) จะเปลี่ยนเป็นแรงงานนอกระบบมากขึ้น ซึ่งสถิติดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงอาชีพที่ชัดเจนเมื่ออายุมากขึ้น (ตารางที่ 3)

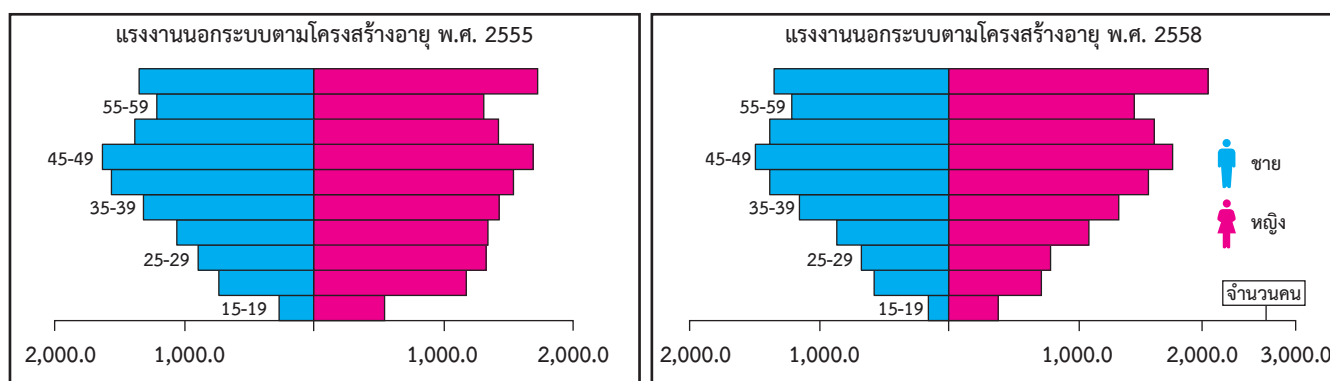
ตารางที่ 3 : จำนวนและร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามกลุ่มอายุ และเพศ พ.ศ. 2558

กลุ่มอายุ	ยอดรวม	ผู้มีงานทำ					
		แรงงานในระบบ			แรงงานนอกระบบ		
		รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม (หน่วย: พันคน)	38,330.40	16,918.10	9,077.50	7,840.6	21,412.30	11,698.80	9,713.50
15-19 ปี	844.2	378.9	242.2	136.7	465.3	335.3	130
20-24 ปี	3,082.20	1,821.40	959.1	862.3	1,260.80	787.9	472.9
25-29 ปี	4,062.70	2,677.20	1,350.80	1,326.40	1,385.50	838.9	546.6
30-34 ปี	4,339.50	2,658.90	1,357.50	1,301.40	1,680.60	961.3	719.3
35-39 ปี	4,730.00	2,559.60	1,342.70	1,217.00	2,170.40	1,154.80	1,015.60
40-44 ปี	4,765.30	2,094.30	1,098.80	995.5	2,671.00	1,374.00	1,297.00
45-49 ปี	4,931.60	1,915.00	1,051.30	863.7	3,016.60	1,532.10	1,484.50
50-54 ปี	4,180.60	1,401.90	828.7	573.2	2,778.70	1,421.20	1,357.60
55-59 ปี	3,485.50	980	565.6	414.5	2,505.50	1,296.50	1,209.00
60 ปีขึ้นไป	3,908.80	430.9	280.8	150.2	3,477.90	1,996.80	1,481.00
กลุ่มอายุ	ยอดรวม	ผู้มีงานทำ					
		แรงงานในระบบ			แรงงานนอกระบบ		
		รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม (หน่วย: ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15-19 ปี	2.2	2.2	2.7	1.8	2.2	2.9	1.3
20-24 ปี	8.1	10.8	10.6	11	5.9	6.7	4.9
25-29 ปี	10.6	15.8	14.9	16.9	6.5	7.2	5.6
30-34 ปี	11.3	15.7	14.9	16.6	7.8	8.2	7.4
35-39 ปี	12.3	15.1	14.8	15.5	10.1	9.9	10.5
40-44 ปี	12.4	12.4	12.1	12.7	12.5	11.7	13.4
45-49 ปี	12.9	11.3	11.6	11	14.1	13.1	15.3
50-54 ปี	10.9	8.3	9.1	7.3	13	12.1	14
55-59 ปี	9.1	5.8	6.2	5.3	11.7	11.1	12.4
60 ปีขึ้นไป	10.2	2.6	3.1	1.9	16.2	17.1	15.2

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2558. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

ถ้าหากพิจารณาเฉพาะโครงสร้างอายุของแรงงานนอกระบบ โดยเปรียบเทียบข้อมูล ปี พ.ศ. 2555 กับ ปี พ.ศ. 2558 จะเห็นว่าในปี พ.ศ. 2558 สัดส่วนของแรงงานนอกระบบในแต่ละกลุ่มอายุลดลงจากปี พ.ศ. 2555 อย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะช่วงอายุ 15-39 ปี (แผนภาพที่ 2)

แผนภาพที่ 2 : แรงงานนอกระบบตามโครงสร้างอายุ พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2558

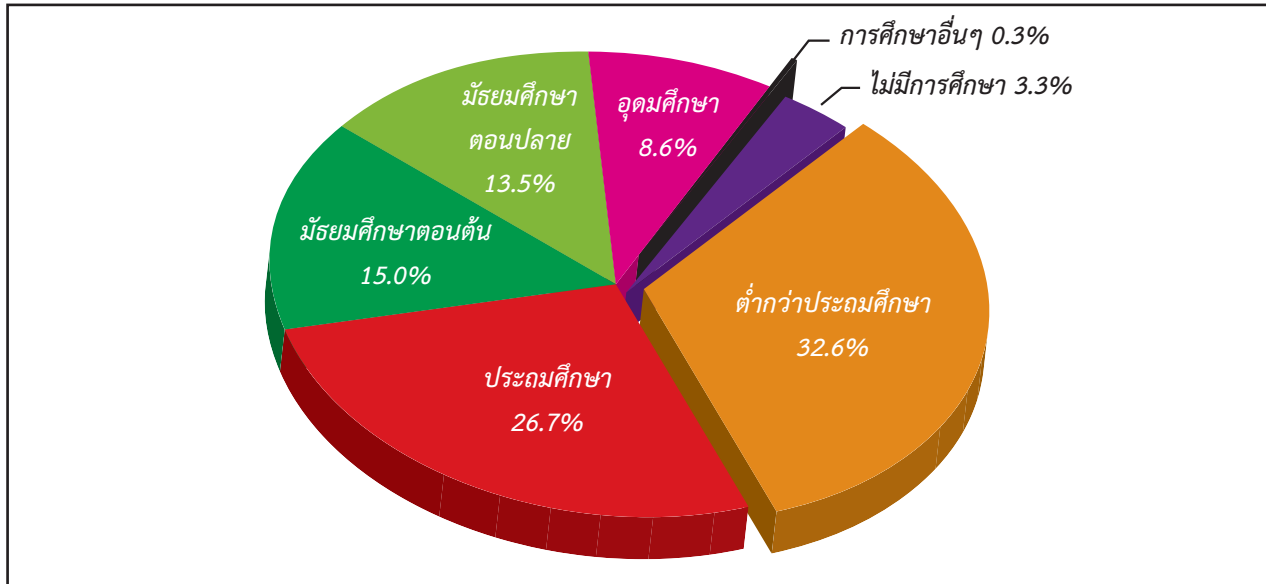


ที่มา : (1) การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2558. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2) จำนวนโดยผู้จัดทำรายงาน

3.1.3 ระดับการศึกษาที่สำเร็จของแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษา และต่ำกว่า ประถมศึกษาร้อยละ 62.6 (โดยสำเร็จการศึกษาในระดับศึกษาร้อยละ 26.7 ต่ำกว่าประถมศึกษาร้อยละ 32.6 และไม่มีการศึกษาร้อยละ 3.3) ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 28.4 (มัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 15.0 และมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 13.5) และระดับอุดมศึกษา ร้อยละ 8.6 ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นว่าการศึกษาที่แรงงานนอกระบบมีการศึกษาไม่สูงจะทำให้การพัฒนา ที่ต้องการความรู้จากแรงงานกลุ่มนี้ทำได้ยาก (แผนภาพที่ 3 และ ตารางที่ 4)

แผนภาพที่ 3 : ร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามระดับการศึกษา พ.ศ. 2558



ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2558. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

ตารางที่ 4 : จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามระดับการศึกษา และเพศ พ.ศ. 2558

ระดับการศึกษา	แรงงานนอกระบบ					
	หน่วย: พันคน			หน่วย: ร้อยละ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	21,412.3	11,698.8	9,713.5	100.0	100.0	100.0
1. ไม่มีการศึกษา	700.4	296.9	403.5	3.3	2.5	4.2
2. ต่ำกว่าประถมศึกษา	6,975.5	3,553.2	3,422.3	32.6	30.4	35.2
3. ประถมศึกษา	5,722.4	3,145.6	2,576.9	26.7	26.9	26.5
4. มัธยมศึกษาตอนต้น	3,207.2	1,937.1	1,270.1	15.0	16.6	13.1
5. มัธยมศึกษาตอนปลาย	2,880.8	1,681.8	1,199.1	13.5	14.4	12.3
6. อุดมศึกษา	1,851.0	1,042.4	808.7	8.6	8.9	8.3
7. การศึกษาอื่นๆ	74.9	41.9	33.0	0.3	0.4	0.3

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2558. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

3.1.4 อาชีพของแรงงานนอกระบบ

ปี พ.ศ. 2558 แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและประมง 11.4 ล้านคน รองลงมาคือ พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด 4.7 ล้านคน ผู้ปฏิบัติการทางด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง 1.8 ล้านคน อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขาย และการให้บริการ 1.7 ล้านคน ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรฯ 8.1 แสนคน ผู้บัญญัติกฎหมายข้าราชการระดับอาวุโสและผู้จัดการ 4.9 แสนคน (ตารางที่ 5)

เมื่อเปรียบเทียบจำนวนแรงงานนอกระบบในแต่ละอาชีพ ระหว่าง พ.ศ. 2555 กับ พ.ศ. 2558 แสดงให้เห็นถึงอัตราเติบโตของแรงงานนอกระบบ ดังนี้ (1) กลุ่มอาชีพที่มีอัตราเติบโตเพิ่มขึ้น ได้แก่ ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรฯ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ และผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้า และ (2) กลุ่มอาชีพที่มีอัตราเติบโตลดลง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง เสมียน อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและการให้บริการ และพนักงานบริการ พนักงานในร้านค้าและตลาด ซึ่งโดยภาพรวม อัตราเติบโตเฉลี่ยของแรงงานนอกระบบในแต่ละอาชีพมีทิศทางที่ลดลง (-4.8) ขณะเดียวกันอัตราเติบโตเฉลี่ยของแรงงานในระบบในแต่ละอาชีพกลับมีทิศทางที่เพิ่มมากขึ้น (+4.7)

การที่อัตราเติบโตเฉลี่ยของแรงงานนอกระบบที่ลดลงกับอัตราเติบโตเฉลี่ยของแรงงานในระบบที่เพิ่มสูงขึ้น อาจจะมีนัยสำคัญบางอย่างที่แสดงให้เห็นว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่กลับเข้าไปเป็นแรงงานในระบบมากขึ้น เช่น การเพิ่มค่าแรงงานขั้นต่ำ 300 บาทในปี พ.ศ. 2556 ทำให้เกิดแรงจูงใจให้แรงงานนอกระบบกลับเข้าไปทำงานในระบบมากขึ้น หรือกรณีที่มีการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ประกันสังคมมาตรา 40 ทำให้แรงงานนอกระบบที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกเข้าไปอยู่ในความคุ้มครองของกองทุนประกันสังคมมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 5 : อัตราเติบโตของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามอาชีพ เปรียบเทียบระหว่าง พ.ศ. 2555 กับ พ.ศ. 2558

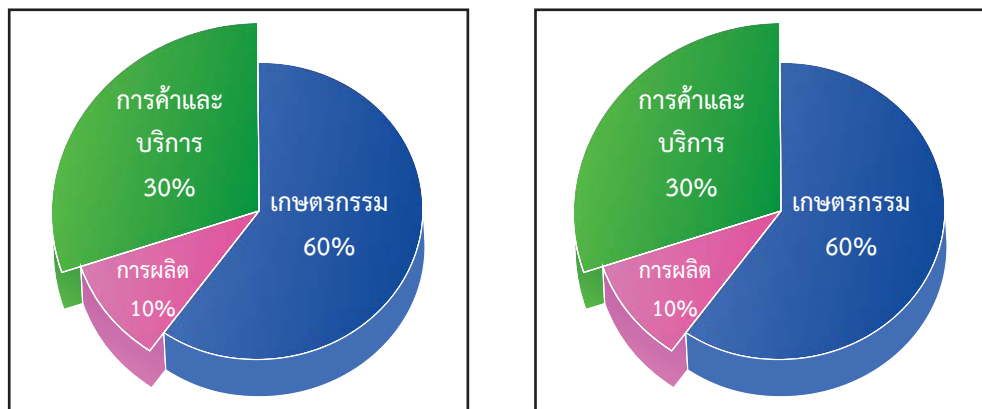
แรงงานนอกระบบ			
อาชีพ	พ.ศ. 2555	พ.ศ. 2558	อัตราเติบโตเฉลี่ย
ยอดรวม (หน่วย: พันคน)	24,799.0	21,410.5	-4.8
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	378.9	490.8	9.0
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	140.4	159.6	4.4
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ	165.4	187.9	4.3
เสมียน	113.1	89.0	-7.7
พนักงานบริการ พนักงานในร้านค้าและตลาด	4,936.8	4,730.6	-1.4
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	14,737.0	11,409.9	-8.2
ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้า	1,840.5	1,844.2	0.1
ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรฯ	709.8	811.7	4.6
อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ	1,777.1	1,675.3	-1.9
ไม่ทราบ	-	11.5	-
แรงงานในระบบ			
อาชีพ	พ.ศ. 2555	พ.ศ. 2558	อัตราเติบโตเฉลี่ย
ยอดรวม (หน่วย: พันคน)	14,748.2	16,918.1	4.7
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	797.4	1,027.1	8.8
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	1,684.0	1,995.2	5.8
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ	1,165.0	1,548.5	9.9
เสมียน	1,281.8	1,354.4	1.9
พนักงานบริการ พนักงานในร้านค้าและตลาด	2,130.7	2,596.4	6.8
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	850.6	773.3	-3.1
ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้า	2,315.1	2,438.7	1.7
ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรฯ	2,382.4	2,914.6	7.0
อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ	2,141.2	2,198.3	0.9
ไม่ทราบ	-	71.6	-

ที่มา : (1) การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2558. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2) คำนวณโดยผู้จัดทำรายงาน

3.1.5 อุตสาหกรรมของแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรมร้อยละ 60 รองลงมาคือ ภาคการค้าและบริการร้อยละ 30 และภาคการผลิตร้อยละ 10 เมื่อเปรียบเทียบระหว่าง พ.ศ. 2555 กับ พ.ศ. 2558 พบว่า สัดส่วนโครงสร้างไม่เปลี่ยนแปลง (แผนภาพที่ 4 และตารางที่ 6)

แผนภาพที่ 4 : ร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามกลุ่มทางเศรษฐกิจ พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2558



ที่มา : (1) การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2558. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2) คำนวณโดยผู้จัดทำรายงาน

ตารางที่ 6 : จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามอุตสาหกรรม และเพศ พ.ศ. 2558

อุตสาหกรรม	แรงงานนอกระบบ		
	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม (หน่วย: พันคน)	21,412.3	11,698.8	9,713.5
1. เกษตรกรรมฯ	11,986.7	6,787.3	5,199.4
2. การทำเหมืองแร่ฯ	9.4	5.3	4.1
3. การผลิต	1,299.6	593.8	705.8
4. การไฟฟ้า ก๊าซ และระบบปรับอากาศ	2.1	2.0	0.2
5. การจัดหา น้ำ การบริหารจัดการและบำบัดน้ำเสีย	21.9	12.3	9.7
6. การก่อสร้าง	1,045.5	895.2	150.3
7. การขายส่งการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	3,567.2	1,705.0	1,862.2
8. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	563.0	529.4	33.5
9. ที่พักโรงแรมและการบริการด้านอาหาร	1,699.3	582.2	1,117.1
10. ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	26.0	19.1	6.9
11. กิจกรรมด้านการเงินและการประกันภัย	32.2	17.3	14.9
12. กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์	52.0	27.7	24.4
13. กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	73.8	50.7	23.1
14. กิจกรรมด้านบริหารและการบริการสนับสนุน	81.0	51.8	29.3
15. การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ	98.5	58.1	40.4
16. การศึกษา	82.2	26.9	55.3
17. งานด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	61.3	13.0	48.3
18. งานศิลปะและการบันเทิง	134.6	76.0	58.7
19. กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	554.1	236.1	318.0
20. การจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	11.0	3.3	7.7
21. กิจกรรมขององค์กรระหว่างประเทศ	-	-	-
22. ไม่ทราบ	10.7	6.4	4.3

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2558. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

3.1.6 ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ทำงาน 40-49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มากถึงร้อยละ 39.6 โดยแรงงานเพศชายใช้เวลาในการทำงานในช่วง 40-49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มากกว่าแรงงานเพศหญิงเล็กน้อยคิดเป็นร้อยละ 41.2 และร้อยละ 37.6 (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 : จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ และเพศ พ.ศ. 2558

ชั่วโมงการทำงาน	แรงงานนอกระบบ					
	หน่วย: พันคน			หน่วย: ร้อยละ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	21,412.3	11,698.8	9,713.5	100.0	100.0	100.0
00 ชั่วโมง	145.0	91.1	53.9	0.7	0.8	0.6
1-9 ชั่วโมง	174.0	90.7	83.4	0.8	0.8	0.9
10-19 ชั่วโมง	772.3	398.3	374.0	3.6	3.4	3.9
20-29 ชั่วโมง	2,259.5	1,159.2	1,100.3	10.6	9.9	11.3
30-39 ชั่วโมง	4,109.0	2,117.6	1,991.5	19.2	18.1	20.5
40-49 ชั่วโมง	8,470.1	4,818.8	3,651.2	39.6	41.2	37.6
50 ชั่วโมงขึ้นไป	5,482.3	3,023.1	2,459.1	25.6	25.8	25.3

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2558. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

3.1.7 สถานภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัว (self employed workers) โดยไม่มีลูกจ้าง ถึงร้อยละ 55.0 รองลงมาคือ ช่วยธุรกิจครัวเรือน (unpaid family workers) โดยไม่ได้รับค่าจ้างร้อยละ 31.9 ลูกจ้างเอกชน (ไม่ประกันตนและทำงานไม่ถึง 3 เดือน) ร้อยละ 7.7 นายจ้าง (ไม่ประกันตน) ร้อยละ 4.1 ลูกจ้างรัฐบาล (ผู้รับจ้างเหมาไม่ประกันตน) ร้อยละ 1.0 และการรวมกลุ่มร้อยละ 0.2 (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 : จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน และเพศ พ.ศ. 2558

สถานภาพการทำงาน	แรงงานนอกระบบ					
	หน่วย: พันคน			หน่วย: ร้อยละ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	21,412.3	11,698.8	9,713.5	100.0	100.0	100.0
นายจ้าง	878.6	654.9	223.7	4.1	5.6	2.3
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	11,784.1	7,344.0	4,440.1	55.0	62.8	45.7
ช่วยธุรกิจในครัวเรือน	6,825.8	2,484.2	4,341.6	31.9	21.2	44.7
ลูกจ้างรัฐบาล	222.4	104.0	118.3	1.0	0.9	1.2
ลูกจ้างเอกชน	1,656.8	1,081.5	575.2	7.7	9.2	5.9
การรวมกลุ่ม	44.7	30.1	14.6	0.2	0.3	0.1

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2558. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

3.1.8 ค่าจ้างและเงินเดือนของแรงงานนอกระบบ

สำหรับค่าจ้างหรือเงินเดือนของแรงงานนอกระบบ การสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลเฉพาะผู้มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างเท่านั้น ซึ่งประกอบด้วยลูกจ้างเอกชนและรัฐบาล โดยรวบรวมข้อมูลตามประเภทของค่าจ้างที่ได้รับรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ และรายเดือน แล้วจึงทำการแปลงเป็นรายเดือน

ผลการสำรวจ พบว่า แรงงานนอกระบบที่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 6,583 บาทต่อเดือน เมื่อพิจารณาตามอุตสาหกรรม แรงงานนอกระบบที่อยู่ในสาขาการเกษตรกรรม ได้รับค่าจ้างเฉลี่ย ต่ำที่สุดเพียง 5,010 บาทต่อเดือน ในขณะที่แรงงานนอกระบบที่อยู่ในสาขาการไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยสูงสุดที่ 21,095 บาทต่อเดือน รองลงมาเป็นกิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย 13,433 บาทต่อเดือน และสาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า 13,273 บาทต่อเดือน (ตารางที่ 9) ซึ่งแนวโน้มค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน ของลูกจ้างเอกชน จำแนกตามกลุ่มทางเศรษฐกิจ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555-2558 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในทุกกลุ่ม (แผนภาพที่ 5)

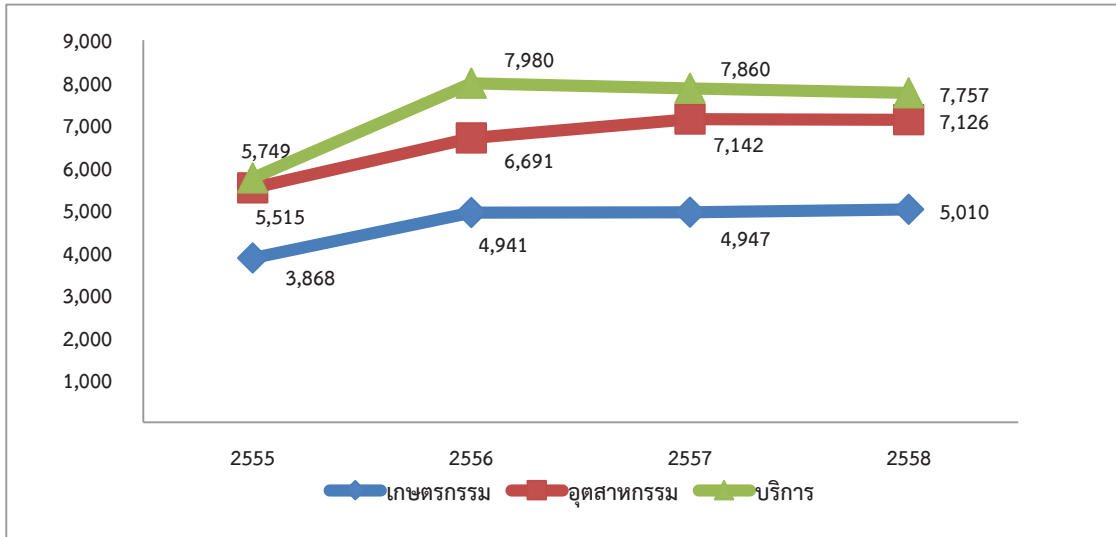
ตารางที่ 9 : ค่าจ้างและเงินเดือนเฉลี่ยของแรงงานในระบบและนอกระบบจำแนกตามอุตสาหกรรม และเพศ พ.ศ. 2558

อุตสาหกรรม	ค่าจ้างและเงินเดือน					
	แรงงานในระบบ			แรงงานนอกระบบ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม (หน่วย: บาท/เดือน)	14,427	14,705	14,105	6,583	6,972	5,915
1. เกษตรกรรมฯ	6,458	6,966	5,590	5,010	5,380	4,521
2. การทำเหมืองแร่ฯ	21,745	18,804	31,007	9,264	7,568	10,300
3. การผลิต	12,464	13,513	11,330	6,624	7,851	5,489
4. การไฟฟ้า ก๊าซ และระบบปรับอากาศ	30,306	30,631	29,084	21,095	22,129	12,000
5. การจัดหาหน้าการจัดการและบำบัดน้ำเสีย	13,596	14,507	11,945	7,458	7,932	7,055
6. การก่อสร้าง	11,169	11,169	11,164	7,273	7,400	6,592
7. การขายส่งการขายปลีก การซ่อมแซม ยานยนต์ รถจักรยานยนต์	12,049	11,946	12,170	7,465	7,324	7,684
8. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	17,732	17,479	18,462	13,273	13,421	9,718
9. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	10,849	12,411	10,017	7,848	9,563	7,130
10. ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	24,753	25,567	23,800	10,363	10,460	9,289
11. กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	23,366	25,803	21,776	13,433	15,112	10,394
12. กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์	15,847	18,103	13,689	7,756	9,100	7,266
13. กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคนิค	26,506	30,111	23,277	7,831	7,535	8,155
14. กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	12,675	13,269	11,795	7,570	7,425	7,769
15. การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ	17,082	16,704	17,769	8,174	8,309	7,980
16. การศึกษา	24,171	26,140	23,073	8,140	9,038	7,732
17. งานด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	18,690	20,381	18,145	5,958	6,308	5,877
18. ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	12,529	13,207	11,827	7,340	6,686	8,281
19. กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	10,752	9,880	11,559	6,653	6,674	6,613
20. การจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	8,642	11,302	8,098	5,894	5,154	6,212
21. กิจกรรมขององค์กรระหว่างประเทศ	37,741	25,046	50,000	-	-	-
22. ไม่ทราบ	17,255	17,146	17,392	9,000	9,000	-

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2558. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

หมายเหตุ : 1 เป็นค่าจ้าง/เงินเดือนเฉพาะผู้ที่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างรัฐบาลและลูกจ้างเอกชนเท่านั้น

แผนภาพที่ 5 : ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของลูกจ้างเอกชน จำแนกตามกลุ่มทางเศรษฐกิจ พ.ศ. 2558



ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2558. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

เมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน ระหว่างแรงงานนอกระบบกับแรงงานในระบบ ที่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้าง พบว่า ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันอย่างชัดเจน คือ แรงงานในระบบจะได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 14,427 บาทต่อเดือน ซึ่งได้รับมากกว่าแรงงานนอกระบบ ถึงประมาณ 2.2 เท่า หากพิจารณาเป็นรายอุตสาหกรรม พบว่า ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานนอกระบบน้อยกว่าแรงงานในระบบทุกสาขาอุตสาหกรรม โดยสาขาการเกษตรกรรมซึ่งมีจำนวนแรงงานนอกระบบค่อนข้างมาก ได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 5,010 บาทต่อเดือน ส่วนแรงงานในระบบได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 6,458 บาทต่อเดือน สรุปได้ว่าแรงงานนอกระบบได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานในระบบ

3.1.9 แรงงานนอกระบบที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน

การบาดเจ็บและอุบัติเหตุจากการทำงานของแรงงานนอกระบบพบว่า จำนวนแรงงานนอกระบบ 21.4 ล้านคน เป็นผู้ที่ไม่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ 17.9 ล้านคน หรือร้อยละ 83.5 และผู้ที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ 3.5 ล้านคน หรือร้อยละ 16.5

สำหรับประเภทของการได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับบาดเจ็บ หรืออุบัติเหตุจากการถูกของมีคมบาดมากที่สุดมีถึง 2.2 ล้านคน หรือร้อยละ 62.0 รองลงมา คือ การพลัดตกหกล้ม 6.0 แสนคน หรือร้อยละ 17.0 การได้รับอุบัติเหตุจากการชนและกระแทก 2.2 แสนคน หรือร้อยละ 6.4 ถูกไฟ/น้ำร้อนลวก 2.0 แสนคน หรือร้อยละ 5.8 อุบัติเหตุภายในยานพาหนะ 1.1 แสนคน หรือร้อยละ 3.2 ได้รับสารเคมี 1.0 แสนคน หรือร้อยละ 2.9 ไฟฟ้าช็อต 8.3 พันคน ร้อยละ 0.2 ที่เหลือเป็นอื่น ๆ และไม่ทราบ (ตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 : จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามการได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ และเพศ พ.ศ. 2558

การได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ	แรงงานนอกระบบ					
	หน่วย: พันคน			หน่วย: ร้อยละ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	21,412.3	11,698.8	9,713.5	100.0	100.0	100.0
ไม่เคยได้รับ	17,871.9	9,625.1	8,246.7	83.5	82.3	84.9
เคยได้รับ	3,540.4	2,073.7	1,466.8	16.5	17.7	15.1
1. พลัดตกหกล้ม	602.6	334.3	268.3	17.0	16.1	18.3
2. ของมีคมบาด/ทิ่มแทง	2,196.2	1,283.3	912.9	62.0	61.9	62.2
3. ถูกไฟ/น้ำร้อนลวก	205.8	63.1	142.7	5.8	3.0	9.7
4. อุบัติเหตุจากยานพาหนะ	113.8	91.8	22.0	3.2	4.4	1.5
5. ไฟฟ้าช็อต	8.3	7.5	0.8	0.2	0.4	0.1
6. การชน/กระแทกโดยวัตถุทั้งแนวราบและแนวตั้ง	225.0	163.1	61.9	6.4	7.9	4.2
7. ได้รับสารเคมี	103.6	83.4	20.2	2.9	4.0	1.4
8. อื่น ๆ	8.9	6.8	2.1	0.0	0.1	0.0
9. ไม่ทราบ	76.2	40.4	35.8	0.3	0.3	0.4

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2558. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

3.1.10 วิธีการรักษาและการใช้สวัสดิการจ่ายค่ารักษาพยาบาลของแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน 3.5 ล้านคน เป็นผู้ที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุเล็กน้อย ไม่ได้ไปรับการรักษามากถึง 2.5 ล้านคน หรือร้อยละ 70.4 ไปซื้อยาจากร้านขายยา และนำไปรักษาที่บ้าน 7.9 แสนคน หรือร้อยละ 22.4 ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุมากจำเป็นต้องไปรักษาพยาบาลต่อในสถานพยาบาลไม่เกิน 3 วัน จำนวน 1.2 แสนคน หรือร้อยละ 3.4 ส่วนผู้ที่ต้องไปรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลเกิน 3 วัน จำนวน 5.9 หมื่นคน หรือร้อยละ 1.7 สำหรับผู้ที่ต้องไปรับการรักษาพยาบาลเพราะสูญเสียอวัยวะบางส่วน มีจำนวน 2.0 พันคน หรือร้อยละ 0.1 เท่านั้น (ตารางที่ 11)

ตารางที่ 11 : จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามวิธีการรักษาของการได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ และเพศ

วิธีการรักษาของการได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ	แรงงานนอกระบบ					
	หน่วย: พันคน			หน่วย: ร้อยละ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	3,540.4	2,073.7	1,466.8	100.0	100.0	100.0
1. ไม่ได้ไปรับการรักษาพยาบาล	2,491.2	1,404.7	1,086.5	70.4	67.7	74.1
2. ซื้อยามากินเอง	791.4	505.6	285.8	22.4	24.4	19.5
3. รับการรักษาพยาบาลไม่เกิน 3 วัน	120.8	80.3	40.5	3.4	3.9	2.8
4. รับการรักษาพยาบาลเกิน 3 วัน	58.6	40.8	17.8	1.7	2.0	1.2
5. รับการรักษาพยาบาลเพราะสูญเสียอวัยวะบางส่วน	2.0	1.7	0.3	0.1	0.1	0.0
6. ไม่ทราบ	76.4	40.7	35.8	2.2	2.0	2.4

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2558. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

3.1.11 วิธีการรักษาและการใช้สวัสดิการในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของแรงงานนอกระบบ

สำหรับแรงงานนอกระบบที่ได้รับอุบัติเหตุและต้องไปรับการรักษาพยาบาลต่อในสถานพยาบาลส่วนใหญ่ใช้บัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า จำนวน 1.1 แสนคน ร้อยละ 62.6 รองลงมาเป็นการประกันสุขภาพกับบริษัทประกันภัยเอกชน จำนวน 1.2 หมื่นคน ร้อยละ 7.0 ใช้สวัสดิการข้าราชการ/ข้าราชการบำนาญ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 4.0 พันคน ร้อยละ 2.2 ส่วนแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้ใช้สวัสดิการ ส่วนใหญ่จ่ายค่ารักษาพยาบาลเอง ร้อยละ 26.4 รองลงมานายจ้างจ่ายให้ ร้อยละ 0.6 บิดา/มารดา/ญาติจ่ายให้ ร้อยละ 0.3 (ตารางที่ 12)

ตารางที่ 12 : จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามการใช้สวัสดิการในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลและเพศ พ.ศ. 2558

การใช้สวัสดิการในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล	แรงงานนอกระบบ					
	หน่วย: พันคน			หน่วย: ร้อยละ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	181.4	122.7	58.6	100.0	100.0	100.0
ไม่ใช้สวัสดิการในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล	49.3	35.5	13.8	27.2	29.0	23.5
1. นายจ้าง	1.1	1.1	-	0.6	0.9	0.0
2. บิดา/มารดา/ญาติ/เพื่อน	0.5	0.5	-	0.3	0.4	0.0
3. จ่ายเอง	47.8	34.0	13.8	26.4	27.7	23.5
ใช้สวัสดิการในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล	132.0	87.2	44.8	72.8	71.0	76.5
4. บัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า	113.5	74.4	39.0	62.6	60.6	66.6
5. ประกันสังคม/กองทุนเงินทดแทน	-	-	-	0.0	0.0	0.0
6. สวัสดิการข้าราชการ/ข้าราชการบำนาญ/ รัฐวิสาหกิจ	4.0	1.7	2.3	2.2	1.4	4.0
7. ประกันสุขภาพบริษัทประกันภัย	12.6	9.7	3.0	7.0	7.9	5.1
8. อื่น ๆ	1.9	1.4	0.5	1.0	1.2	0.8

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2558. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

3.2 ปัญหาของแรงงานนอกระบบ

ปัญหาของแรงงานนอกระบบให้ความสนใจ 3 ด้านหลัก ได้แก่ (1) ปัญหาจากการทำงาน (2) ปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และ (3) ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจากผลการสำรวจพบว่า จากจำนวนแรงงานนอกระบบทั้งหมด มีแรงงานที่พบว่ามีปัญหาอย่างน้อย 1 เรื่อง เพียง 6.3 ล้านคน ส่วนแรงงานนอกระบบที่เหลือ 15.1 ล้านคน เป็นแรงงานที่ไม่พบว่ามีปัญหาใด ๆ เลย

3.2.1 แรงงานนอกระบบที่มีปัญหาจากการทำงาน

แรงงานนอกระบบที่มีปัญหาจากการทำงาน 4.5 ล้านคน โดยปัญหาที่พบมากที่สุดคือค่าตอบแทนน้อย ร้อยละ 51.5 รองลงมาคือ ทำงานหนัก ร้อยละ 18.2 เป็นงานที่ทำไม่ได้รับการจ้างอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 18.1 ไม่ได้รับสวัสดิการ ร้อยละ 6.0 ทำงานไม่ตรงกับเวลาปกติ ร้อยละ 1.6 ไม่มีวันหยุด ร้อยละ 1.5 ชั่วโมงทำงานมากเกินไป ร้อยละ 0.8 และลาพักผ่อนไม่ได้ ร้อยละ 0.3 (ตารางที่ 13)

ตารางที่ 13 : จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหาจากการทำงาน และเพศ พ.ศ. 2558

ปัญหาจากการทำงาน	แรงงานนอกระบบ					
	หน่วย: พันคน			หน่วย: ร้อยละ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	4,543.9	2,610.9	1,933.0	100.0	100.0	100.0
1. ค่าตอบแทนน้อย	2,341.2	1,257.7	1,083.5	51.5	48.2	56.1
2. งานหนัก	827.2	485.7	341.4	18.2	18.6	17.7
3. ทำงานไม่ตรงเวลาปกติ	73.2	44.3	28.9	1.6	1.7	1.5
4. งานขาดความต่อเนื่อง	820.2	552.8	267.4	18.1	21.2	13.8
5. ชั่วโมงทำงานมากเกินไป	34.5	20.3	14.2	0.8	0.8	0.7
6. ไม่มีวันหยุด	66.0	32.0	33.9	1.5	1.2	1.8
7. ลาพักผ่อนไม่ได้	13.0	8.9	4.0	0.3	0.3	0.2
8. ไม่มีสวัสดิการ	274.3	154.9	119.5	6.0	5.9	6.2
9. ไม่ทราบ	94.4	54.2	40.1	2.1	2.1	2.1

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2558. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

3.2.2 แรงงานนอกระบบที่มีปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

แรงงานนอกระบบที่มีปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน 2.3 ล้านคน โดยปัญหาที่พบมากที่สุดคือ การได้รับสารเคมีเป็นพิษร้อยละ 62.3 รองลงมาคือ ทำงานกับเครื่องจักรและเครื่องมือที่เป็นอันตราย ร้อยละ 19.1 ได้รับอันตรายต่อระบบหูหรือระบบตา ร้อยละ 5.9 ทำงานในที่สูง ใต้น้ำ ใต้ดิน และอื่น ๆ ร้อยละ 5.8 และความไม่สงบ ก่อการร้ายร้อยละ 2.2 (ตารางที่ 14)

ตารางที่ 14 : จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และเพศ พ.ศ. 2538

ปัญหาจากความไม่ปลอดภัย ในการทำงาน	แรงงานนอกระบบ					
	หน่วย: พันคน			หน่วย: ร้อยละ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	2,256.4	1,430.6	825.8	100.0	100.0	100.0
1. ได้รับสารเคมีเป็นพิษ	1,405.9	863.6	542.3	62.3	60.4	65.7
2. เครื่องจักรเครื่องมือที่เป็นอันตราย	430.5	299.5	131.0	19.1	20.9	15.9
3. ได้รับอันตรายต่อระบบหู/ระบบตา	132.2	83.1	49.1	5.9	5.8	5.9
4. ทำงานในที่สูง/ใต้น้ำ/ใต้ดิน	129.9	94.4	35.5	5.8	6.6	4.3
5. ความไม่สงบ/ก่อการร้าย	50.5	27.2	23.3	2.2	1.9	2.8
6. อื่นๆ	24.6	15.7	8.9	1.1	1.1	1.1
7. ไม่ทราบ	82.7	47.0	35.8	3.7	3.3	4.3

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2558. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

3.2.3 แรงงานนอกระบบที่มีปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงงานนอกระบบที่มีปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3.0 ล้านคน พบว่าปัญหาที่พบมากที่สุดคือ อิริยาบถในการทำงาน (หมายถึง ท่าทางในการทำงานที่ไม่ถูกสุขลักษณะเป็นเวลานาน ๆ ทำให้เกิดการอักเสบและผิดปกติของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกาย) ร้อยละ 39.4 รองลงมาคือ ฝุ่นละออง คิวบิน และกลิ่น ร้อยละ 25.1 แสงสว่างไม่เพียงพอ ร้อยละ 16.4 สถานที่ทำงานไม่สะอาด ร้อยละ 9.2 เสียงดัง ร้อยละ 2.1 สถานที่ทำงานคับแคบ ร้อยละ 1.5 และอากาศภายในสถานที่ทำงานไม่ถ่ายเท ร้อยละ 1.1 (ตารางที่ 15)

ตารางที่ 15 : จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเพศ พ.ศ. 2558

ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน	แรงงานนอกระบบ					
	หน่วย: พันคน			หน่วย: ร้อยละ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	3,037.1	1,745.1	1,292.0	100.0	100.0	100.0
1. สถานที่ทำงานคับแคบ	44.2	21.7	22.4	1.5	1.2	1.7
2. สถานที่ทำงานไม่สะอาด	278.3	161.3	117.0	9.2	9.2	9.1
3. สถานที่ทำงานอากาศไม่ถ่ายเท	32.9	17.7	15.2	1.1	1.0	1.2
4. อิริยาบถในการทำงาน	1,197.3	625.8	571.5	39.4	35.9	44.2
5. ฝุ่นละออง คิวิน กลิ่น	762.2	499.7	262.5	25.1	28.6	20.3
6. เสียงดัง	62.4	40.1	22.4	2.1	2.3	1.7
7. แสงสว่างไม่เพียงพอ	499.0	283.8	215.2	16.4	16.3	16.7
8. อื่นๆ	71.6	45.1	26.5	2.4	2.6	2.1
9. ไม่ทราบ	89.3	50.0	39.3	2.9	2.9	3.0

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2558. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

4. นโยบายด้านแรงงานนอกระบบ

4.1 นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้เข้ามาสืบทอดงานและสานต่อภารกิจจากคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ซึ่งกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาของประเทศไว้ก่อนแล้วเป็น 3 ระยะ โดยระยะแรกมุ่งเน้นระงับยับยั้งความแตกแยก ยุติการใช้กำลังและอาวุธสงคราม ก่อความรุนแรง แก้ไขผลกระทบ จากการที่รัฐบาลและรัฐสภา ก่อนหน้านั้นอยู่ในสภาพที่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ตามปกติมากกว่า 6 เดือน ตลอดจนเร่งแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน เฉพาะหน้าของประชาชน และมุ่งนำความสงบสุข ความสงบ กลับคืนสู่ประเทศ จากนั้นเพียง 2 เดือน ก็เข้าสู่ระยะที่สอง ด้วยการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับชั่วคราว การจัดตั้งสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) การเสนอร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 และการจัดตั้งคณะรัฐมนตรีชุดนี้หลังจากนั้น คสช. ได้ลดบทบาท และภารกิจเป็นที่ปรึกษาและทำงานร่วมกับคณะรัฐมนตรีในการพิจารณาหรือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย หรือความมั่นคงของชาติ และได้มีการจัดตั้งสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ เพื่อออกแบบ วางรากฐานทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมอันมั่นคงให้แก่ประเทศก่อนส่งผ่านไปสู่ระยะที่สาม คือการประกาศใช้ รัฐธรรมนูญฉบับถาวร และการจัดการเลือกตั้งทั่วไป เจอนโซดงกล่าวถือเป็นพันธกิจ ที่รัฐบาลยังคงยึดมั่นและดำเนินการต่อไป ซึ่งรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนของประเทศ ดังต่อไปนี้

นโยบายที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ : แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

- ในระยะเฉพาะหน้า เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบ มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน เชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม
- ในระยะต่อไป เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทยและร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน

นโยบายที่ 4 การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง
ในด้านการพัฒนากำลังคน คือ

- จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบ และการศึกษา
ทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสม
กับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ
- พัฒนาคอนกชว่งวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถมีความรู้และทักษะใหม่ที่สามารถ
ประกอบอาชีพได้หลากหลายตามแนวโน้มการจ้างงานในอนาคต
- ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะ
ในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ

นโยบายที่ 7 การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน มีรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง
ในด้านการพัฒนากำลังคน คือ

- พัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทยทุกระดับโดยสอดคล้องกับข้อตกลงในการเคลื่อนย้าย
ในด้านสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ที่เปิดเสรีมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยให้สามารถแข่งขันได้รวมทั้งสามารถดำเนินธุรกิจร่วมกับผู้ประกอบการในประเทศ
สมาชิกอาเซียนเพื่อนำไปสู่ความเชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทานตลาดโลกได้
- พัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทั้งแรงงานวิชาชีพ
แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ โดยการเร่งรัดและขยายผลการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
โดยคำนึงถึงความเป็นเอกภาพกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพใน 8 กลุ่มที่มีข้อตกลงการเปิดเสรี
ในอาเซียนควบคู่ไปกับการวางแผนด้านการผลิตให้เพียงพอ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ
และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้
ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

**นโยบายที่ 8 การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา
และนวัตกรรม** มีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องในด้านการพัฒนากำลังคน คือ

- เร่งเสริมสร้างสังคมนวัตกรรม โดยส่งเสริมระบบการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงระหว่างวิทยาศาสตร์
เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ การผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน การเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้
กับการทำงาน การให้บุคลากรด้านการวิจัยของภาครัฐสามารถไปทำงานในภาคเอกชน และการให้อุตสาหกรรม
ขนาดกลางและขนาดย่อมมีช่องทางได้เทคโนโลยีโดยความร่วมมือจากหน่วยงานและสถานศึกษาภาครัฐ

โดยสรุปแล้วรัฐบาลปัจจุบัน (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี) ให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบ
ผ่านนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1. เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้ง สตรีผู้ด้อยโอกาส
และแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน** โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้
และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยงหน่วยงานรัฐและเอกชนเพื่อให้ตรงกับ
ความต้องการของทุกพื้นที่และโดยรวมของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น
- 2. พัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและ
มีความยั่งยืนมากขึ้น** รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกักขังที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ตามอัตภาพ
พัฒนาศักยภาพ คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ
ผู้สูงอายุ สตรีและเด็ก
- 3. ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ
โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานทางวิชาชีพ**

4. **ดำเนินการให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน** โดยการกำกับ ดูแล และ สนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมอบหมายให้กระทรวงแรงงาน ดำเนินการตรวจแรงงานนอกระบบโดยให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจสอบภายในสถานที่ทำงานของลูกจ้างหรือ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมถึงแรงงานในภาคเกษตรกรรม เพื่อให้ผู้จ้างงาน/นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย และผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน/ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ตลอดจน ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่แรงงานนอกระบบ ในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ

4.2 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี

คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติได้จัดทำ (ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เน้นคนเป็นศูนย์กลาง และมีวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะ พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ โดยมีกรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ ระยะยาว 20 ปี โดยกรอบแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว 20 ปี ให้ความสำคัญกับด้านการสร้างความสามารถ ในการแข่งขัน และการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ซึ่งต้องมีการเน้นการพัฒนา ด้านกำลังคนเป็นอย่างมาก ประกอบด้วย

4.2.1 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

1. การพัฒนา สมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจ และสร้างความเชื่อมั่น ส่งเสริมการค้าการลงทุน และพัฒนาสู่ความเป็นชาติการค้า
2. การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิต แข้มแข็ง และยั่งยืน พัฒนาสินค้าเกษตรและอาหาร และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่รูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และรวมกลุ่มเกษตรกร ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ สร้างความเข้มแข็งให้ผู้ประกอบการ ภาคบริการ พัฒนาผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว ผลักดันไทยสู่ศูนย์กลางการบริการสุขภาพ และส่งเสริมธุรกิจบริการ ที่มีศักยภาพ
3. การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน ได้แก่ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ยกระดับ ผลิตภาพแรงงาน พัฒนา SMEs ยกระดับศักยภาพ OTOP และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร
4. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง โดยพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนพื้นที่เศรษฐกิจ ชายฝั่งทะเลตะวันออก ระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญของประเทศ และคลัสเตอร์ที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนประเทศ
5. การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงานระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา
6. การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

4.2.2 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

1. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ โดยพัฒนาตลอดช่วงชีวิต
2. การยกระดับคุณภาพการศึกษาการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ
3. การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
4. การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

4.2.3 ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

1. การสร้างความมั่นคงและลดความเหลื่อมล้ำด้านเศรษฐกิจและสังคม
2. การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
3. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสังคมสูงวัย
4. การสร้างความเข้มแข็งสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและชุมชน
5. การพัฒนาการสื่อสารมวลชน

4.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

รัฐบาลได้กำหนดแนวนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมแรงงานนอกระบบไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 6 เป็นต้นมา โดยสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ ได้เน้นส่งเสริมการประกอบอาชีพส่วนตัว โดยส่งเสริมระบบการรับช่วงงานให้กระจายออกไปสู่แรงงานในเมืองต่างๆ และชนบท เน้นปรับโครงสร้างการผลิต โดยเปลี่ยนระบบการขายตามผลิตเป็นระบบการผลิตเพื่อขายตามความต้องการของผู้ซื้อ เพื่อลดความเสี่ยงหรือความผันผวนทางด้านตลาด

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ยังคงเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องโดยส่งเสริมนโยบายประกอบอาชีพอิสระ (แรงงานนอกระบบ) ไว้ในแผนการกระจายรายได้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เป็นแผนที่ให้ความสำคัญต่อการเร่งรัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เน้นพัฒนาอุตสาหกรรมและการส่งออก โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา สร้างความสมดุลด้านคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของคน มุ่งยกระดับความรู้ของแรงงานในระบบ และสร้างทักษะในการประกอบอาชีพแก่แรงงานนอกระบบ และแรงงานในภาคเกษตร ที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพไปสู่ภาคอื่น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ยังคงยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 แนวทางการพัฒนาคนเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพระบบประกันสุขภาพ การปฏิรูปการศึกษา การยกระดับฝีมือแรงงาน โดยการพัฒนาความรู้ทักษะด้านต่างๆ แก่แรงงานในระบบ ส่งเสริมการประกอบอาชีพส่วนตัว เพิ่มทักษะ และสนับสนุนแหล่งเงินทุนแก่ผู้ประกอบการอิสระ ปรับปรุงระบบการคุ้มครองทางสังคม โดยจะขยายการคุ้มครองของกองทุนประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ และพัฒนามาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมทั้งปรับปรุงกฎหมายเพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่แรงงานนอกระบบ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 และให้ความสำคัญต่อการรวมพลังสังคมจากทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมดำเนินการในทุกขั้นตอนของแผนฯ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มีแนวคิดที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลักการปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกภาคส่วน ทุกระดับ ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม

ในกระบวนการพัฒนาประเทศ การพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศที่เน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตภาคเกษตร และการประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมทั้งปรับตัวในการเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจโลกและภูมิภาค และพร้อมก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2558-2577) เพื่อเป็นกรอบการดำเนินการ และกำหนดให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เป็นการพัฒนาในช่วง 5 ปีแรก ภายใต้การพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยกำหนดวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ชาติไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์สั้นๆ คือ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยมีแนวยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดความสำเร็จ 6 ประการ คือ

- ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ
- ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้กรอบยุทธศาสตร์เป็นไปตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ จึงยึดเอากรอบการพัฒนาดังกล่าวมากำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ด้านเป็นแนวทางของการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยเริ่มใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2559 สำคัญของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ : พัฒนาค้นทุกช่วงวัยเพื่อให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีระเบียบวินัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะการพัฒนาและดูแลผู้สูงอายุที่มีสัดส่วนสูงขึ้น ในสังคมสูงวัยทั้งการสร้างงานที่เหมาะสม การฟื้นฟูและดูแลสุขภาพเพื่อชะลอความทุพพลภาพและโรคเรื้อรัง การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสังคมสูงวัยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นฐานการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และรองรับการลดลงของขนาดกำลังแรงงาน โดยยกระดับคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การป้องกันและควบคุมปัจจัยทางสังคมที่กำหนดสุขภาพ เพื่อสร้างสุขภาวะที่ดี การสร้างความอยู่ดีมีสุขในครอบครัวไทย รวมทั้งการเสริมสร้างบทบาทของสถาบันทางสังคม และทุนทางวัฒนธรรม ในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมทางสังคม

ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม : มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำ การสร้างโอกาสให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงทรัพยากร แหล่งทุนในการประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับรายได้ และขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก รวมถึงการสร้างโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนได้เต็มศักยภาพ สามารถประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน : โดยวางรากฐานในการพัฒนาทุนมนุษย์ องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม การพัฒนา SMEs และสร้างผู้ประกอบการและเกษตรกรรุ่นใหม่ โดยอาศัยปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ทั้งทุนมนุษย์ โครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม : ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม เพื่อมุ่งขับเคลื่อนประเทศในมิติต่าง ๆ อันเป็นการสนับสนุนประเทศให้ก้าวเข้าสู่การแข่งขันในศตวรรษหน้า

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบเป็นอย่างมากโดยกำหนดให้เป็นหนึ่งในกลุ่มเป้าหมายหลักภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยให้ความสำคัญต่อการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ และกำหนดตัวชี้วัดให้สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ภายใต้ประกันสังคม (ผู้ประกันตนตามมาตรา 40) ต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการสร้างความยั่งยืน จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาให้มีการกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุขและสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง โดยเร่งรัดรงค์และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณและประโยชน์จากระบบประกันสังคม รวมถึงการขยายความครอบคลุมของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่

4.4 นโยบายกระทรวงแรงงาน

แรงงานนอกระบบถือเป็นหนึ่งในกลุ่มเป้าหมายของกระทรวงแรงงาน ที่ผ่านมากกระทรวงแรงงานได้กำหนดแผนฯ และนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งกับแรงงานนอกระบบเพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการให้แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ และสามารถพึ่งพิงดูแลตัวเองได้ โดยได้มีการดำเนินการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555-2559 มี 3 ยุทธศาสตร์หลักคือ (1) ขยายขอบเขตการคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคง (2) เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อขยายโอกาสการมีงานทำ และ (3) เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ โดยทั้ง 3 ยุทธศาสตร์นี้มีคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ เป็นกลไกขับเคลื่อน มีสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบ

- ดำเนินการเพื่อพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานทั้งระบบให้สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพ

- สนับสนุนเทคนิควิชาการด้านคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ โดยการประชาสัมพันธ์รับคำร้องเรียน ให้คำปรึกษา แนะนำ และตอบปัญหาข้อกฎหมาย เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการคุ้มครองแรงงาน แก่นายจ้าง แรงงานนอกระบบ ประชาชนผู้สนใจ และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- ดำเนินการกำกับ ดูแล และสนับสนุนให้แรงงานมีความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน โดยมีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบ

- ดำเนินการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบจากการประกันสังคมมาตรา 40 เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันความมั่นคงในชีวิตด้วยการประกันสังคมภาคสมัครใจมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยมีสำนักงานประกันสังคมเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงาน

- ดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมในการจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ โดยมอบหมายให้มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยดำเนินการเป็นที่ปรึกษาโครงการ และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่สอดคล้องกับทิศทาง การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 โดยประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564) ประกอบไปด้วย 6 ประเด็นคือ (1) การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (2) การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี (3) การบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศ (4) การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน (5) การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ในองค์กร และ (6) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบมี 3 ประเด็น คือ

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ให้ความสำคัญต่อการสร้างผลิตภาพแรงงาน ให้มีสมรรถนะ ได้มาตรฐาน สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายที่แรงงานพึงได้รับภายใต้หลักประกันสังคม อันก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี โดยหนึ่งในตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดให้จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม อีกทั้งจำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายจะต้องมีจำนวนเพิ่มขึ้น นอกจากนี้เป้าหมายที่สำคัญอีกประการของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ การให้ความสำคัญกับโอกาสการมีงานทำ รวมถึงการขยายโอกาสการมีงานทำ ที่สร้างให้เกิดทางเลือกในการประกอบอาชีพของแรงงาน

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ให้ความสำคัญต่อการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานผ่านกลไกต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความยั่งยืน ให้ตลาดแรงงานมีจำนวนแรงงานเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแรงงานได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม และสนับสนุนให้แรงงานพัฒนาฝีมือแรงงานโดยอาศัยกลไกอัตราค่าจ้างเป็นเครื่องมือในการผลักดัน

5. ผลการดำเนินงานส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 - 2559

จากการรวบรวมผลผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 - 2559 ของหน่วยงานต่าง ๆ โดยกระทรวงแรงงาน ในช่วงปี พ.ศ. 2556 - 2557 พบว่ามีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

5.1 การดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 ขยายขอบเขตและสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคม

ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 มีผลการดำเนินงานหลัก ๆ 3 เรื่อง ได้แก่ การขยายความคุ้มครอง และสร้างหลักประกัน การพัฒนาการจัดบริการอาชีวอนามัยแก่แรงงานนอกระบบ และการเตรียมการเพื่อสนับสนุนการให้สัตยาบัน ILO ฉบับที่ 87 และ 98 รายละเอียดดังนี้

5.1.1 การขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกัน มีการดำเนินการดังนี้

1. การประกันสังคมแรงงานนอกระบบ มาตรา 40

ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่...) พ.ศ.... สาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ ได้มีผลบังคับใช้เรียบร้อยแล้วโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2558 สาระสำคัญที่เกี่ยวข้องคือ มาตรา 19 ให้ยกเลิกความในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “มาตรา 40 บุคคลใด ซึ่งมีใ้ลูกจ้างตามมาตรา 33 หรือไม่อยู่ในบังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ อาจสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ได้ โดยแสดงความจำนงต่อสำนักงาน ทั้งนี้ คุณสมบัติของบุคคลดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตน ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558

ประกันสังคม (ฉบับที่...) พ.ศ. จะมีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด 120 วัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

2. การออกกฎหมายลำดับรอง รองรับพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553

- ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 พ.ศ. 2555 ลงวันที่ 31 มกราคม 2555

- ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ประกาศเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2554

- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.... ประกาศ เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2556 ประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาวันที่ 31 กรกฎาคม 2556

- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน และกรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2556 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 31 กรกฎาคม 2556

3. การขับเคลื่อนกองทุนการออมแห่งชาติ

มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2556 มอบหมายให้กระทรวงการคลัง และกระทรวงแรงงานพิจารณาแนวทางการลดความซ้ำซ้อนในการจัดสวัสดิการ ด้านชราภาพของแรงงานนอกระบบในภาพรวมโดยเร็วและให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

4. การขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กลุ่มเกษตรกรพันธสัญญา

มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2556 มอบหมายให้

- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพิ่มกระทรวงแรงงาน กระทรวงยุติธรรมกระทรวงพาณิชย์ สภาเกษตรกรแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาล และกระทรวงอุตสาหกรรมร่วมพิจารณาแนวทาง แก้ไขปัญหาที่เกิดกับเกษตรกรอันเนื่องมาจากระบบเกษตรกรพันธสัญญา รวมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

- กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขยายความคุ้มครองเกษตรกร พันธสัญญา โดยศึกษาข้อมูลให้ครอบคลุมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และศึกษาความเป็นไปได้ในการ กำหนดมาตรการและแนวทางในการออกกฎหมายคุ้มครองดูแลต่อไป

5.1.2 การพัฒนาการจัดบริการอาชีวอนามัยแก่แรงงานนอกระบบ

วันที่ 25 มีนาคม 2556 ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ มีมติมอบหมายให้กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดำเนินการสำรวจศึกษาสถานการณ์ ปัญหา ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะกลุ่มเกษตรกร กลุ่ม OTOP หาบเร่ แผงลอย รถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง รถแท็กซี่ คนเก็บขยะ ชาเลี้ยงประมง และผู้รับงานไปทำที่บ้าน จัดทำเป็นฐานข้อมูล และประมวลจัดทำคู่มือความปลอดภัยในการทำงาน

ในปี พ.ศ. 2557 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน โดยการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ มีการดำเนินงานพัฒนาระบบกลไกการดำเนินงานเพื่อการจัดบริการอาชีวอนามัย สำหรับแรงงานนอกระบบจังหวัดลำพูน ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน โดยการสนับสนุน จาก สสส.

วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2558 กระทรวงสาธารณสุขร่วมกับ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กรมการแพทย์ กรมควบคุมโรค สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม สมาคมองค์การบริหาร ส่วนตำบลแห่งประเทศไทย สำนักงานอามัย ผู้แทนกรุงเทพมหานคร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานสมาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย จัดทำตอบส่งเสริม ป้องกันโรคจากการประกอบอาชีพสำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมป้องกันโรค จากการประกอบอาชีพการรักษา พื้นฟูสุขภาพแรงงานนอกระบบ ทั้งระดับนโยบายและปฏิบัติในพื้นที่

5.1.3 การเตรียมการเพื่อสนับสนุนการให้สัตยาบัน ILO ฉบับที่ 87 และ 98

วันที่ 25 มีนาคม 2556 ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ มีมติมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเตรียมการด้านกฎหมาย ด้านสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ซึ่งในปี พ.ศ. 2557 กระทรวงแรงงานดำเนินการส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องสิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง

และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องสิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง หลักการของอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 87 และ 98 ตลอดจนผลกระทบจากการให้สัตยาบันอนุสัญญา ให้แก่ผู้ใช้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และการให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 87 และ 98 ในอนาคต จำนวน 400 คน

5.2 การดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะแรงงานนอกระบบ เพื่อขยายโอกาสการมีงานทำ

ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2 มีผลการดำเนินการด้านการส่งเสริมการมีงานทำเป็นหลัก โดยในปี พ.ศ. 2557 มีจำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ จากการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ การฝึกอบรม การพัฒนาฝีมือแรงงาน โครงการของหน่วยงานรัฐ ได้แก่ โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือ การส่งเสริมอาชีพด้านปศุสัตว์ อาชีพประมง การสนับสนุนและจัดหาปัจจัยการผลิต การถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตพืช การพัฒนาแปลงเกษตร การถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการประมง การลดต้นทุนการผลิตและการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันสินค้าเกษตร การสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียน การสนับสนุนสินเชื่อและอบรมเกษตรกรเข้าสู่ระบบ มาตรฐาน GAP จำนวน 5,165,364 คน

5.3 การดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

มีผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นี้คือ

5.3.1 การพัฒนากลไกการทำงานในระดับชาติและระดับท้องถิ่น

1. กลไกระดับชาติ

คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2557 เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์ และงบประมาณด้านแรงงานนอกระบบของประเทศ กำกับและอำนวยความสะดวก เพื่อให้มีการปฏิบัติและประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผนหลัก และรายงานผลให้คณะรัฐมนตรีทราบ

ในช่วงระยะ 5 ปีของแผนยุทธศาสตร์ฯ คนช. มีการประชุมรวม 3 ครั้ง โดยประชุมในปี พ.ศ. 2556 จำนวน 2 ครั้ง ประชุมในปี พ.ศ. 2558 จำนวน 1 ครั้ง โดยการประชุมในปี พ.ศ. 2556 เป็นการประชุมเพื่อพิจารณาการขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกัน (รายละเอียดกล่าวถึงในผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 1) และพิจารณาแต่งตั้ง (1) คณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานอนุกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ประสาน วิเคราะห์ กลั่นกรอง และให้ข้อเสนอแนะในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ ต่อ คนช. ขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ ในประเด็นสำคัญ (2) คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด ในจังหวัดนำร่อง 15 จังหวัด ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานอนุกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด และนโยบายที่เกี่ยวกับงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ขับเคลื่อนและแก้ไขปัญหาที่สำคัุญ เสนอประเด็นปัญหาและแนวทางการดำเนินงานต่อ คนช.

2. กลไกระดับท้องถิ่น

คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ มีคำสั่งแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด (คอก.) ครอบคลุมทั้ง 76 จังหวัด และในช่วงระยะ 5 ปี ของแผนยุทธศาสตร์ฯ คอก. มีการประชุมคณะอนุกรรมการฯ จำนวน 30 จังหวัด จังหวัดละ 3 ครั้ง (พ.ศ. 2557) ประชุมคณะอนุกรรมการฯ จำนวน 60 จังหวัด จังหวัดละ 2 ครั้ง (พ.ศ. 2558) และ ประชุมคณะอนุกรรมการฯ จำนวน 76 จังหวัด จังหวัดละ 2 ครั้ง (พ.ศ. 2559)

5.3.2 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงานนอกระบบ

กระทรวงแรงงานมีการรวบรวมข้อมูลแรงงานนอกระบบระดับพื้นที่ โดยศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด เป็นการจัดทำข้อมูลเชิงทะเบียนเพื่อการวางแผนระดับพื้นที่ โดยในปี พ.ศ. 2557 มีทะเบียนแรงงานนอกระบบจำนวน 761,561 คน

5.3.3 การส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่าย

กระทรวงแรงงานสามารถขยายการสร้างเครือข่ายที่เป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มองค์กรเพิ่มขึ้น ครอบคลุม 76 จังหวัด

นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2558 กระทรวงแรงงานได้ร่วมมือกับมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) โดยการสนับสนุนของ สสส. จัดทำโครงการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมในการจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ โดยศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทั้งในและต่างประเทศ และจัดทำข้อเสนอร่างรูปแบบองค์กรแรงงานนอกระบบ

6. สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยเอื้อหรือเป็นอุปสรรคในการบริหารงานแรงงานนอกระบบ

การประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยเอื้อหรือเป็นอุปสรรคในการบริหารงานแรงงานนอกระบบ ซึ่งได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560-2564 สรุปได้ดังนี้

6.1 จุดแข็งของการบริหารงานแรงงานนอกระบบ

6.1.1 ด้านคน

- S1 แรงงานนอกระบบมีจำนวนมากและมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
- S2 แรงงานนอกระบบมีภูมิปัญญาชาวบ้าน เป็นกลุ่มที่มีความสามารถและมีฝีมือในการผลิต มีความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพเพื่อถ่ายทอดความรู้ต่อยอดในชุมชน
- S3 มีเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) เครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) เครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่เข้มแข็งและครอบคลุมถึงระดับตำบลทั่วประเทศ
- S4 บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐมีความรู้ในเนื้องานระดับใกล้เคียงกัน สามารถทำงานแทนกันได้ และมีความชำนาญในการบริหารจัดการ
- S5 มีบุคลากรและคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดที่มีความรับผิดชอบและความสามารถในการทำงาน

6.1.2 ด้านงบประมาณ

- S6 ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินการด้านแรงงานนอกระบบผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- S7 ภาคประชาสังคมมีงบประมาณส่วนหนึ่งสนับสนุนการดำเนินงานจากการจัดเก็บค่าสมาชิก

6.1.3 ด้านฐานข้อมูลสารสนเทศ

- S8 มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในระดับประเทศ และระดับจังหวัด
- S9 กระทรวงแรงงานมีการจัดทำข้อมูลเชิงทะเบียนแรงงานนอกระบบ เพื่อวางแผนระดับพื้นที่ รวบรวมข้อมูลโดยศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด

6.1.4 ด้านการบริหาร

S10 มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และมีศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด/กลุ่มอาชีพ/ผู้นำชุมชน/อาสาสมัครต่าง ๆ/เครือข่ายแรงงานนอกระบบที่มีส่วนร่วมในการทำงานและตัดสินใจ อาทิ MOU ด้านการส่งเสริมป้องกันโรคจากการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบ

S11 มียุทธศาสตร์การทำงานนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม และมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

S12 มีกลไกการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบ ตั้งแต่ระดับชาติ จังหวัดและท้องถิ่น ได้แก่ คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด เครือข่ายแรงงานนอกระบบ และภาคประชาชนซึ่งมีโครงสร้างการแต่งตั้ง และโครงสร้างการทำงานชัดเจนถึงระดับพื้นที่

S13 มีกฎหมายเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน อาทิ พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ฯลฯ

6.2 จุดอ่อนของการบริหารงานแรงงานนอกระบบ

6.2.1 ด้านคน

W1 แรงงานนอกระบบที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล และเครือข่ายแรงงานนอกระบบยังขาดองค์ความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน ความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ที่ตนพึงได้ตามกฎหมาย

W2 แรงงานนอกระบบขาดความเข้มแข็งในการรวมกลุ่ม ทำให้ขาดอำนาจต่อรองสิทธิประโยชน์ของตนเอง

W3 แรงงานนอกระบบบางส่วนไม่ให้ความสนใจ ที่จะพัฒนาตนเองเท่าที่ควร อาทิ แรงงานนอกระบบยังมีสังคมที่ติดต่อบายมุขต่าง ๆ

W4 กลุ่มแรงงานนอกระบบมีหลากหลายรูปแบบ ทำให้การดำเนินการต่าง ๆ ทัวถึงได้ยาก

W5 แรงงานนอกระบบขาดความมั่นคงในด้านอาชีพ ทำให้มีรายได้ไม่ต่อเนื่องและไม่ได้รับการคุ้มครอง

W6 กรรมการ/อนุกรรมการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ ขาดความรู้ความเข้าใจความสามารถในเรื่องแรงงานนอกระบบ ที่จะนำมาใช้บูรณาการการทำงานอย่างถ่องแท้ และยังขาดทักษะที่จะกระตุ้นให้คนเห็นคุณค่าในการทำงานและการสื่อสารที่ชัดเจน

W7 กำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐมีจำนวนจำกัดไม่สอดคล้องกับปริมาณงานไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ และรับผิดชอบงานหลายด้าน ส่งผลต่อการทำงานด้านแรงงานนอกระบบให้มีประสิทธิภาพ

W8 บุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงานยังขาดความมุ่งมั่น และความตั้งใจในการแก้ไขปัญหาให้บรรลุเป้าหมาย/ประสบผลสำเร็จ

6.2.2 ด้านงบประมาณ

W9 งบประมาณที่จัดสรรในการปฏิบัติงานด้านแรงงานนอกระบบไม่เพียงพอ ต่อการขับเคลื่อนนโยบาย การจัดสรรงบประมาณภายในจังหวัดไม่สอดคล้องกับจำนวนแรงงานในจังหวัด การจัดสรรล่าช้า และไม่บูรณาการงบประมาณระหว่างหน่วยงาน

W10 ขาดงบประมาณรัฐในการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ขาดหน่วยงานสนับสนุน ไม่มีตลาดรองรับสินค้าของแรงงานนอกระบบ ทำให้แรงงานนอกระบบไม่มีทุนในการบริหารกลุ่มอาชีพได้อย่างต่อเนื่อง

W11 ขั้นตอนการขอรับการจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐของกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ มีความยุ่งยากและซับซ้อน

6.2.3 ด้านฐานข้อมูลสารสนเทศ

W12 การบริหารจัดการด้านข้อมูลไม่มีกรอบที่ชัดเจน ระบบสารสนเทศยังไม่สมบูรณ์ ทำให้ไม่มีฐานข้อมูลกลาง

W13 ฐานข้อมูลและสารสนเทศไม่มีเจ้าภาพหลักในการจัดเก็บและประมวลผลแต่ละหน่วยงาน มีรูปแบบการจัดเก็บที่ไม่เหมือนกัน

W14 ข้อมูลแรงงานนอกระบบระดับจังหวัดมีอยู่กระจุกกระจาย และไม่มีการเชื่อมโยงระบบสารสนเทศร่วมกัน

W15 ข้อมูลของสำนักงานสถิติไม่สามารถจำแนกแรงงานนอกระบบระดับบุคคล (รายละเอียด) ได้

W16 แรงงานนอกระบบยังเข้าไม่ถึงข้อมูลจากสื่อออนไลน์สมัยใหม่ (ของภาครัฐ)

W17 ประชากรแฝงทำให้ฐานข้อมูลไม่ชัดเจน

6.2.4 ด้านการบริหาร

W18 กลุ่มเป้าหมายในการทำงานของแต่ละหน่วยงานไม่ชัดเจน ไม่มีเป้าหมายร่วมกัน องค์กรเครือข่ายมีข้อจำกัดในการบูรณาการจึงไม่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย (อาชีพ)

W19 กฎหมายยังไม่ครอบคลุมแรงงานนอกระบบได้อย่างทั่วถึง การบังคับกฎหมายไม่ทั่วถึง

W20 งานแรงงานนอกระบบขาดเจ้าภาพหลัก การบูรณาการระหว่างกรมในกระทรวงแรงงานไม่ชัดเจน งานแรงงานนอกระบบเป็นเพียงภารกิจรองของกระทรวงแรงงานนอกจากนี้ยังมีหลายหน่วยงานเข้ามาเกี่ยวข้องรับผิดชอบ ขาดการบูรณาการการทำงาน และติดตามผลสัมฤทธิ์

W21 กลไกหลัก คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด (คอก.) ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด และภาคประชาชน มีการประชุมน้อยเกินไป ไม่มีการประสานข้อมูลระหว่างกันอย่างต่อเนื่องทำให้มาตรฐานการทำงานไม่ชัดเจน ทั้งระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติ นอกจากนี้ การดำเนินงานส่วนใหญ่ยังไม่มีการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์

W22 องค์กรภาครัฐไม่กระตุ้นให้คนเห็นคุณค่าในการทำงาน ขาดการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน และการให้คุณให้โทษตามผลการปฏิบัติงาน

W23 เครือข่ายแรงงานนอกระบบเป็นอาสาสมัครให้กับหลายหน่วยงานทำให้มีภาระงานหลายด้าน ไม่สามารถทุ่มเทได้เต็มที่

6.3 โอกาสที่ส่งผลต่อการบริหารงานแรงงานนอกระบบ

6.3.1 ด้านการเมือง/นโยบายรัฐ

O1 รัฐบาลให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบ เนื่องจากแรงงานนอกระบบมีจำนวนมาก และได้กำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อคุ้มครองแรงงานนอกระบบมากขึ้น

O2 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มีความครอบคลุมดูแลเรื่องแรงงานนอกระบบ

O3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้บรรจุเรื่องการบริหารจัดการด้านแรงงานนอกระบบไว้ในยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน ทำให้แรงงานนอกระบบน่าจะได้รับสิทธิและการคุ้มครองมากขึ้น

O4 รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมแหล่งเงินทุน ให้แรงงานนอกระบบสามารถกู้ยืมได้

O5 รัฐบาลให้ความสำคัญและสนับสนุนการทำงานของ คนช., คอก. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

O6 มีหลายองค์กรที่นอกเหนือจาก คนช., คอก. และกระทรวงแรงงานที่ให้การดูแลแรงงานนอกระบบ และให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบมากขึ้น

6.3.2 ด้านเศรษฐกิจ

O7 การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นโอกาสในการเพิ่มการจ้างงานและเพิ่มช่องทางกระจายสินค้า อาทิ การเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการตลาด การเพิ่มช่องทางของวิสาหกิจชุมชน

O8 เงินกองทุนสวัสดิการต่างๆ จากภาครัฐมีจำนวนมาก เช่น กองทุนคนพิการผู้สูงอายุ กองทุนสวัสดิการชุมชน กองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฯลฯ

O9 มีการส่งเสริมการตลาด/การส่งออกสินค้า OTOP ของกลุ่มแรงงานนอกระบบทำให้แรงงานนอกระบบมีรายได้และอาชีพ

O10 การส่งเสริมการท่องเที่ยวช่วยสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่แรงงานนอกระบบ

6.3.3 ด้านสังคม

O11 การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การสืบทอดภูมิปัญญาปราชญ์ชาวบ้าน และขนบธรรมเนียมโบราณ สามารถนำมาพัฒนาและสร้างรายได้แก่แรงงานนอกระบบได้

O12 การให้ความรู้ให้การศึกษาตั้งแต่ระดับประถม ส่งเสริมความรู้เรื่องอาชีพอนามัย และความปลอดภัยในสถานศึกษา

O13 การเชื่อมโยงประเทศในอาเซียน ได้เรียนรู้วัฒนธรรมของประเทศอาเซียน

6.3.4 ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ

O14 มีการปรับปรุงกฎหมายเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองให้แก่แรงงานนอกระบบ

6.3.5 ด้านเทคโนโลยี

O15 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นช่องทางในการจำหน่ายสินค้าและบริการ

O16 เปิดโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ตลาด และแหล่งเงินทุนตามนโยบายเศรษฐกิจดิจิทัล

O17 มีเครื่องมือสื่อสารที่ทำให้การติดต่อสื่อสารทำได้ง่ายขึ้น

O18 การใช้เทคโนโลยีช่วยสร้างโอกาสในการทำงานหรือส่งงานออนไลน์เป็นการสร้างโอกาสในการมีงานทำ

6.3.6 สิ่งแวดล้อม

O19 สภาพแวดล้อมหลายพื้นที่เอื้อต่อการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพทำให้แรงงานนอกระบบเกิดการเรียนรู้และการปรับตัว

6.4 อุปสรรคที่ส่งผลต่อการบริหารงานแรงงานนอกระบบ

6.4.1 ด้านการเมือง/นโยบายรัฐ

T1 นโยบายไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงตามแต่ละรัฐบาล

T2 เหตุการณ์ความไม่สงบในบางพื้นที่ภาคใต้ส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ เช่น ความเสี่ยงกับเหตุการณ์ความมั่นคง

T3 นโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาอย่างรวดเร็ว เช่น Thailand 4.0 แต่แรงงานกลุ่มหนึ่ง ยังตามเทคโนโลยีไม่ทัน

T4 ขาดแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ

T5 ระบบการบริหารและปกครองของกรุงเทพฯ ยังไม่เอื้อหรือสนับสนุนงานด้านแรงงานนอกระบบ เช่น ไม่มีอาสาสมัครแรงงานของกรุงเทพฯ และไม่มีอนุกรรมการ ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบ

6.4.2 ด้านเศรษฐกิจ

T6 เศรษฐกิจโลกมีความผันผวน และความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลต่อการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบ

T7 สภาวะทางเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้แรงงานนอกระบบหางานได้ยากขึ้น มีงานทำที่ไม่ต่อเนื่องขาดการจ้างงาน ทำให้ขาดรายได้

T8 การเข้ามาของแรงงานต่างด้าว ทำให้แรงงานนอกระบบหางานได้ยากขึ้น

T9 ผลผลิตไม่ตอบสนองความต้องการของตลาด ขาดการส่งเสริมทักษะฝีมือ และการพัฒนารูปแบบของผลิตภัณฑ์ให้มีความทันสมัย

T10 ขาดตลาดที่จะรองรับสินค้าของแรงงานนอกระบบ อีกทั้งขาดความสามารถในการเข้าถึงตลาด

T11 นโยบายการส่งเสริมด้านเศรษฐกิจจากภาครัฐไม่ต่อเนื่อง

T12 ขาดความต่อเนื่องและการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

T13 ธุรกิจของกลุ่มทุนขนาดใหญ่ส่งผลกระทบต่อการผลิตและการจำหน่ายสินค้าของแรงงานนอกระบบ

6.4.3 ด้านสังคม

T14 แรงงานนอกระบบที่อยู่ห่างไกลหรือชายขอบ ยังไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการและความคุ้มครองจากภาครัฐ

T15 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดความตระหนักในการสนับสนุนและยังไม่ดำเนินงาน (ยังไม่เป็นเจ้าภาพหลัก) ช่วยเหลือแรงงานนอกระบบในท้องถิ่น

T16 การบูรณาการระหว่างหน่วยงานไม่สำเร็จเพราะมองว่าเป็นงานฝาก เช่น มีหน่วยงานที่เข้ามา ร่วมทำงานกันยิ่งยากต่อการทำงาน เพราะต่างคนต่างทำ

T17 ระดับการศึกษาและอายุของแรงงานนอกระบบเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานนอกระบบ

T18 การสร้างวัฒนธรรมใหม่ที่จากเดิมถูกสอนให้ทำงานช่วยครอบครัว เป็นวัฒนธรรมของตะวันตก (ติดเกมส์)

T19 วัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้พฤติกรรมการบริโภคของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไปด้วย

T20 ปัญหาหาเสพติดส่งผลกระทบต่อให้กำลังแรงงานส่วนหนึ่งหายไป

T21 โครงสร้างสังคมผู้สูงอายุให้กำลังแรงงานลดลง

6.4.4 ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ

T22 กฎระเบียบ ขั้นตอน เอกสาร ของการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของแรงงานนอกระบบ มีความยุ่งยาก และการพิจารณาอนุมัติอยู่ที่ส่วนกลาง

T23 กฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่มีอยู่ปัจจุบันคุ้มครองอาชีพอิสระมีไม่มาก และคุ้มครอง ไม่ครบทุกกลุ่มอาชีพ เช่น contract farming

T24 ไม่มีพระราชบัญญัติแรงงานนอกระบบ แต่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบหลายฉบับ ซึ่งแต่ละฉบับให้ความคุ้มครองบางกลุ่มอาชีพ ไม่มีกฎหมายรวม

T25 คำนิยามแรงงานนอกระบบแต่ละหน่วยงานกำหนดไม่ตรงกัน ทำให้การบริหารจัดการไม่ไปในทิศทางเดียวกัน

6.4.5 ด้านเทคโนโลยี

T26 เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเร็ว ทำให้ผู้ปฏิบัติตามไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และแรงงานนอกระบบ บางส่วนเข้าไม่ถึงเทคโนโลยี เช่น ความพร้อม ความรู้ความเข้าใจเทคนิคต่างๆ

T27 ช่องทางของการเข้าถึงและเชื่อมโยงข้อมูลมีน้อยหรือจำกัด เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายมีขนาดใหญ่ เกิดความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงข้อมูลระหว่างผู้ใช้และไม่ใช้เทคโนโลยี

6.4.6 ด้านสิ่งแวดล้อม

T28 การเกิดภัยภัยธรรมชาติสร้างความเสียหายต่อทรัพย์สินและที่ทำกิน

T29 การใช้สารเคมีในภาคเกษตร/บริการมีผลต่อสุขภาพ และสิ่งแวดล้อม

T30 ความต้องการผลิตอาหารเพิ่มขึ้นทำให้เกิดการบุกรุกป่า

6.5 การคาดการณ์อนาคตและทิศทางการดำเนินงาน

การคาดการณ์อนาคตและทิศทางการดำเนินงานใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เรียกว่า TOWS Matrix เพื่อกำหนดมาตรการเชิงรุกและเชิงรับ สรุปได้ดังนี้

6.5.1 มาตรการเชิงรุก (SO)

ลำดับ	จุดแข็ง-โอกาส (SO)
SO1	แรงงานนอกระบบมีจำนวนมากจึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ดังนั้น รัฐบาลควรส่งเสริมและให้ความสำคัญเรื่องการได้รับสิทธิและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (S1, O1, O2, O3)
SO2	แรงงานนอกระบบมีความสามารถในการผลิตสินค้าที่เรียกว่าภูมิปัญญาชาวบ้าน รัฐบาลจึงควรส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบมีงานทำอย่างต่อเนื่องและมีรายได้ที่ยั่งยืน โดยเสริมองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการสินค้า การตลาด ความรู้เรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ (S2, O11)
SO3	การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นโอกาสในการเพิ่มการจ้างงานและช่องทางการกระจายสินค้าให้แรงงานนอกระบบที่มีฝีมือในการผลิตสินค้าโดยภูมิปัญญาชาวบ้าน (S2, O7)

6.5.2 มาตรการเชิงรับ (WT)

ลำดับ	จุดอ่อน-อุปสรรค (WT)
WT1	รัฐบาลควรปรับปรุงกลไกการขับเคลื่อนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ รวมทั้งวางแผนและบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาสังคม และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ ตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติ ตลอดจนมีแผนการจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อดำเนินการอย่างชัดเจน และเพียงพอ (W6, W8, W9, T1, T5, T15, T16)
WT2	แรงงานนอกระบบมีจำนวนมากและกระจายอยู่หลากหลายพื้นที่ ทั้งในชุมชนเมือง และพื้นที่ห่างไกล รัฐบาลควรมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารในรูปแบบเครือข่ายการบูรณาการร่วมกับพื้นที่ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับความรู้ด้านการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างทั่วถึง (W2, T14, T15, T16)
WT3	แรงงานนอกระบบควรได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการผลิตสินค้าและบริการ ความรู้เรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ รวมถึงวิธีการเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้โดยสะดวก (W2, W3, W10, W11, T17, T18, T22)
WT4	กฎหมายที่ให้การคุ้มครองแรงงานนอกระบบยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ รัฐบาลจึงควรปรับปรุงการออกกฎหมายเพื่อให้กฎหมายสามารถคุ้มครองแรงงานนอกระบบได้อย่างทั่วถึง (W18, W19, T23, T24, T25)
WT5	แรงงานนอกระบบมีจำนวนมากและกระจายอยู่หลากหลายพื้นที่ ทำให้วิธีการจัดเก็บข้อมูลในแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกันและไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลทั้งหมดได้ รัฐบาลจึงควรปรับปรุงวิธีการจัดเก็บและวิธีการนำเสนอฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อให้ผู้ที่ต้องการใช้ประโยชน์จากข้อมูลสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็ว (W12, W13, W14, W15, W17, T15, T16, T27, T26)
WT6	แรงงานนอกระบบ รวมทั้งเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่ห่างไกลยังขาดความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน และความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ที่ตนพึงได้ตามกฎหมาย รัฐบาลจึงควรดำเนินงานด้านการสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านแรงงานนอกระบบ และสิทธิตามกฎหมายที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ เพื่อให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองตามกฎหมาย (W1, W2, T15, T24)

6.5.3 มาตรการเชิงแก้ไข (WO)

ลำดับ	จุดอ่อน-โอกาส (WO)
WO1	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และกำหนดนโยบายเศรษฐกิจดิจิทัลของภาครัฐมีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาการจัดเก็บและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานนอกระบบระหว่างหน่วยงาน ทั้งนี้ทุกหน่วยงานต้องมีการวางแผนบูรณาการจัดเก็บข้อมูลที่สอดคล้องกับการใช้งานของหน่วยงานแต่ละแห่ง และไม่ให้เกิดการซ้ำซ้อนในการจัดเก็บ (W12, W13, W14, W15, O15, O16)
WO2	การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละหน่วยงานซึ่งมีความเป็นเอกเทศ ทำให้ขาดการบูรณาการการทำงานและติดตามผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน รัฐบาลจึงควรปรับปรุงกลไกการประสานงานร่วมกันของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (W20, O2, O5)

6.5.4 มาตรการเชิงป้องกัน (ST)

ลำดับ	จุดแข็ง-ข้อจำกัด (ST)
ST1	การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้แรงงานนอกระบบส่วนหนึ่ง ยังไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ และขาดความเข้าใจนโยบายดิจิทัล (S1, T3)
ST2	แรงงานนอกระบบมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ แต่ด้วยความผันผวนของเศรษฐกิจโลก และความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะสภาวะที่เศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลกระทบด้านการมีงานทำของแรงงานนอกระบบ ทำให้มีอัตราการว่างงานสูงขึ้น หรือรายได้ลดลง (S1, T6, T7)
ST3	แรงงานนอกระบบนับว่าเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ แต่แรงงานนอกระบบยังคงต้องประสบปัญหาเรื่องการผลิตสินค้าและบริการที่ยังไม่ตรงความต้องการของตลาด เนื่องจากขาดการพัฒนาทักษะฝีมือและขาดการเรียนรู้วิธีพัฒนารูปแบบของสินค้าและบริการให้มีความทันสมัย (S1, T9)
ST4	แรงงานนอกระบบมีความสามารถในการผลิตสินค้าที่เรียกว่าภูมิปัญญาชาวบ้าน ซึ่งควรส่งเสริมให้มีการพัฒนา และถ่ายทอดความรู้สู่คนในชุมชน แต่อย่างไรก็ตาม แรงงานนอกระบบยังไม่ทราบวิธีการจัดหาตลาด ทำให้ในปัจจุบันสินค้าภูมิปัญญาชาวบ้านยังไม่มีตลาดรองรับที่แน่นอน (S2, T10)
ST5	ความสามารถด้านภูมิปัญญาชาวบ้านของแรงงานนอกระบบนับเป็นการสร้างอาชีพและสืบสานวิถีชุมชน และรัฐบาลเคยส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตสินค้าและบริการจากภูมิปัญญาชาวบ้าน แต่นโยบายดังกล่าวดำเนินการไม่ต่อเนื่องและเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายของแต่ละรัฐบาล (W20, O5, O2)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 - 2564

วิสัยทัศน์

“แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1. ผลักดันให้เกิดการขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ
2. ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ทั่วถึง
3. พัฒนาสมรรถนะและขยายโอกาสการมีงานทำที่มีนفع
4. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบ และสิทธิตามกฎหมายแก่แรงงานนอกระบบและบุคลากรภาครัฐอย่างทั่วถึง
5. พัฒนาหรือปรับปรุงกฎหมายให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ
6. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบ
7. บูรณาการการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน

เป้าประสงค์

1. แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับการคุ้มครอง และเข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทั่วถึงในระบบ
2. แรงงานนอกระบบมีสมรรถนะสูงขึ้น มีงานทำอย่างต่อเนื่อง และมีรายได้ที่มีนفع
3. แรงงานนอกระบบและบุคลากรภาครัฐมีความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบ และสิทธิตามกฎหมายของแรงงานนอกระบบ
4. ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรวมถึงแรงงานนอกระบบตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
5. กฎหมายด้านแรงงานนอกระบบมีความครอบคลุม ทันสมัย และการบังคับใช้มีประสิทธิภาพ
6. มีระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบที่ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้
7. กลไกการทำงานด้านแรงงานนอกระบบมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะการดำเนินงานเชิงรุก

ยุทธศาสตร์

1. เสริมสร้างหลักประกันการคุ้มครองสิทธิและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง

เป้าประสงค์

1. แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับการคุ้มครอง มีหลักประกันทางสังคมตรงตามความจำเป็นและเข้าถึงสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง
2. แรงงานนอกระบบเข้าถึงระบบจัดจรรยาบรรณอาชีพและค่าจ้าง
3. การมีชนบทฐานด้านแรงงานนอกระบบสอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศด้านแรงงานนอกระบบ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

1. ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่มีหลักประกันทางสังคมโดยเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมของรัฐ (รัฐสมทบ) อย่างน้อย 1 ระบบ หรือ 1 กองทุน
2. ร้อยละของแรงงานที่ได้รับความรู้เรื่องอาชีพและสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง
3. ร้อยละเฉลี่ยด้วยตัวนำหนักในการปรับปรุง / พัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ
4. แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายและแนวทางที่ยั่งยืนขององค์กรสหประชาชาติ
5. จำนวนข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบได้รับการแก้ไขไม่ต่ำกว่าปีละ 1 เรื่องระดับ

กลยุทธ์

1. ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ
2. พัฒนาช่องทางทางการเข้าถึงความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม
3. เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านสุขภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
4. พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ผู้สู้อายุ คนพิการ และแรงงานในภาคเกษตรกรรมที่พิการให้สอดคล้องกับสิทธิประโยชน์และให้สอดคล้องกับงานที่มีคุณค่าของ ILO

แผนงาน

ตัวอย่างแผนงาน/โครงการสำคัญ	
พัฒนากฎหมายแรงงานนอกระบบ	ขึ้นทะเบียนพาดตรา 40 ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
พัฒนาสิทธิประโยชน์ความปลอดภัย/แรงงานนอกระบบ	รณรงค์ส่งเสริมสิทธิคุ้มครองอาชีพตามกฎหมายแรงงาน มาตรา 39, 40
พัฒนาช่องทางที่เกี่ยวข้องด้านการป้องกันโรคและภัยสุขภาพ	การส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย ออกหน่วยเคลื่อนที่บริการ
จัดทำ ร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.	ให้ความรู้ถึงสิทธิ สวัสดิการ ความคุ้มครองด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย ที่รัฐจัดให้แก่แรงงานนอกระบบ

Out come : แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครอง มีหลักประกันทางสังคม ตรงตามความต้องการและเข้าถึงสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง

<p>2. เสริมสร้างสมรรถนะ แรงงานนอกระบบ เพื่อการจ้างงาน</p>	<p>1. แรงงานนอกระบบมีความรู้และทักษะทางอาชีพ มีมาตรฐานสมรรถนะ และมีรายได้ที่มั่นคง</p> <p>2. แรงงานนอกระบบมีความพร้อมในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ</p>	<p>1. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ</p> <p>2. ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่มีศักยภาพตามมาตรฐานการฝึกอบรม</p>	<p>1. ส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่องและมีรายได้ที่มั่นคงอย่างยั่งยืน</p> <p>2. เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม</p> <p>3. จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างภาคธุรกิจ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการเพิ่มสมรรถนะของแรงงานนอกระบบ</p>	<p>ตัวอย่างแผนงาน/โครงการสำคัญ</p> <p>ศาสตร์และสาขาพัฒนาแรงงานไทย</p> <p>ขยายโอกาสการมีงานทำให้แรงงานนอกระบบ</p> <p>ศูนย์พัฒนาอาชีพชุมชน</p> <p>เพิ่มผลิตภาพ SMEs ให้เข้าสู่ Industry 4.0</p> <p>พัฒนาหลักสูตรรองรับ</p> <p>พัฒนาศึกษาศาสตร์ศึกษาชุมชน</p> <p>ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน</p> <p>เพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้ เพิ่มโอกาสการมีงานทำ</p>
<p>Out come : แรงงานนอกระบบมีความรู้ สมรรถนะ ทักษะทางอาชีพ พร้อมในการแข่งขันและมีรายได้ที่มั่นคง</p>				

<p>3. เพิ่มสมรรถนะ การบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ</p>	<p>1. มีองค์กรหลักที่มีประสิทธิภาพรับผิดชอบการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบ</p> <p>2. มีกลไกการขับเคลื่อนการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>3. ทุกภาคส่วนมีการรับรู้/เข้าใจ และมีส่วนร่วมสร้างการดำเนินงานที่ชัดเจน</p> <p>4. มีระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ</p> <p>5. มีเครือข่ายแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น</p>	<p>1. รับผิดชอบสำเร็จของการจัดตั้งองค์กรหลักในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ</p> <p>2. รับผิดชอบสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพหลักการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ</p> <p>3. รับผิดชอบต่อความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานนอกระบบของทุกภาคส่วน</p> <p>4. รับผิดชอบต่อสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานให้เชื่อมโยงทุกหน่วยงาน</p> <p>5. รับผิดชอบต่อสำเร็จของการพัฒนาระบบ/รูปแบบการติดตามประเมินผล</p> <p>6. จำนวนกลุ่มสนใจที่รวมตัวเป็นเครือข่ายแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น</p>	<p>1. พัฒนากลไกการทำงานในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงานนอกระบบ ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้</p> <p>3. ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ</p> <p>4. สนับสนุนการเพิ่มปฏิบัติการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการฯ และพัฒนากระบวนการติดตามประเมินผล</p>	<p>ตัวอย่างแผนงาน/โครงการสำคัญ</p> <p>สมาชิกแรงงานนอกระบบ</p> <p>จัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ</p> <p>เสริมสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจแก่แรงงานนอกระบบ</p> <p>พัฒนาศึกษาศาสตร์ศึกษาพัฒนา/เครือข่ายแรงงานนอกระบบ</p> <p>การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ</p> <p>ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่ การบูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่าย การสร้างและพัฒนาเครือข่ายทุกระดับ</p>
<p>Out come : มีกลไกการบริหารจัดการและการบูรณาการร่วมกับกับเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ</p>				

8. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560-2564

วิสัยทัศน์

“แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง
นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1. ผลักดันให้เกิดการขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ
2. ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ทั่วถึง
3. พัฒนาสมรรถนะและขยายโอกาสการมีงานทำที่มั่นคง
4. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบ และสิทธิตามกฎหมายแก่แรงงานนอกระบบ และบุคลากรภาครัฐอย่างทั่วถึง
5. พัฒนาหรือปรับปรุงกฎหมายให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ
6. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบ
7. บูรณาการการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน

เป้าประสงค์

1. แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับการคุ้มครอง และเข้าถึงหลักประกันทางสังคม อย่างทัดเทียมแรงงานในระบบ
2. แรงงานนอกระบบมีสมรรถนะสูงขึ้น มีงานทำอย่างต่อเนื่อง และมีรายได้ที่มั่นคง
3. แรงงานนอกระบบและบุคลากรภาครัฐมีความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบ และสิทธิตามกฎหมายของแรงงานนอกระบบ
4. ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรวมถึงแรงงานนอกระบบตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน
5. กฎหมายด้านแรงงานนอกระบบมีความครอบคลุม ทันสมัย และการบังคับใช้มีประสิทธิภาพ
6. มีระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบที่ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้
7. กลไกการทำงานด้านแรงงานนอกระบบทุกระดับมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง
2. เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน
3. เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

คำนิยาม

แรงงานนอกระบบ	หมายถึง	ผู้มีงานทำ ที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายประกันสังคมมาตรา 33 (เป็นลูกจ้างที่มิใช่จ้าง)
สมรรถนะ	หมายถึง	ความรู้ ทักษะ และมีมือแรงงานที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน และแรงงานนอกระบบ
คุณภาพชีวิตที่ดี	หมายถึง	แรงงานมีงานทำ มีความมั่นคง และมีสุขภาพดีในมิติอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
อาชีพ	หมายถึง	อาชีพ
อนามัย	หมายถึง	สุขภาพ
อาชีวอนามัย	หมายถึง	สุขภาพของผู้ประกอบอาชีพ
ความปลอดภัย	หมายถึง	สภาพที่ปราศจากภัยคุกคาม ไม่มีอันตราย และความเสียหายใด ๆ

(ที่มา : นิยาม อาชีวอนามัย และความปลอดภัย จาก คู่มืออาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานนอกระบบ, มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง

ในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา ภาครัฐตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานกลุ่มที่นอกระบบและได้พยายามให้การช่วยเหลือแรงงานนอกระบบมาโดยตลอด เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครอง และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย อันส่งผลให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันชีวิตที่มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น โดยการขยายหลักประกันทางสังคมสู่แรงงานนอกระบบ อาทิ กองทุนประกันสังคมมาตรา 40 กองทุนการออมแห่งชาติ กองทุนหลักประกันสุขภาพในท้องถิ่นหรือพื้นที่ การออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน การออกกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล การออกกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม แต่ยังคงพบว่ามีปัญหาการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมของแรงงานบางกลุ่มโดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ในด้านการคุ้มครอง แม้ภาครัฐมีการออกกฎหมายคุ้มครองการทำงานของแรงงานนอกระบบบ้างแล้ว แต่เป็นการคุ้มครองเฉพาะบางกลุ่มอาชีพ ซึ่งยังมีแรงงานนอกระบบอีกหลายกลุ่มที่ไม่มีกฎหมายหลักให้การดูแลที่ทัดเทียมกับแรงงานในระบบ นอกจากนี้ การคุ้มครองสุขภาพแรงงานนอกระบบในมิติอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นอีกความคุ้มครองหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ซึ่งยังไม่มีหน่วยงานใดเป็นเจ้าของหลักดูแลแรงงานนอกระบบในเรื่องนี้โดยเฉพาะ

ด้วยเหตุนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์เรื่องการขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบ และการเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมทั่วถึงแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพจึงยังคงเป็นภารกิจหลักของภาครัฐที่ต้องมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เป้าประสงค์

- 1.1 แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับความคุ้มครอง มีหลักประกันทางสังคมตรงตามความต้องการ และเข้าถึงสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง
- 1.2 แรงงานนอกระบบเข้าถึงระบบจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
- 1.3 การพัฒนามาตรฐานด้านแรงงานให้สอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศด้านแรงงานนอกระบบ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- 1.1 ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่มีหลักประกันทางสังคม โดยเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมของรัฐ (รัฐสมทบ) อย่างน้อย 1 ระบบ หรือ 1 กองทุน
- 1.2 ร้อยละของแรงงานที่ได้รับความรู้เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
- 1.3 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการปรับปรุง / พัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ
- 1.4 แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายและแนวทางที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ
- 1.5 จำนวนข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบได้รับการแก้ไขไม่ต่ำกว่าปีละ 1 เรื่องระดับ

กลยุทธ์

- 1.1 ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ

การที่ภาครัฐให้การส่งเสริมระบบสวัสดิการทางสังคมต่าง ๆ รวมถึงการประกันสังคม

ซึ่งเป็นสิทธิตามกฎหมายที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ จะช่วยส่งผลให้คุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบดีขึ้น ทั้งนี้ภาครัฐต้องพัฒนารูปแบบสวัสดิการทางสังคมให้ทั่วถึงและครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ และบูรณาการการทำงานของทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง

1.2 พัฒนาช่องทางการเข้าถึงความคุ้มครอง และหลักประกันทางสังคม

เนื่องจากแรงงานนอกระบบมีจำนวนมากและกระจายอยู่หลากหลายพื้นที่ ทั้งในชุมชนเมือง และพื้นที่ห่างไกล บุคลากรภาครัฐต้องมีทักษะในการสื่อสารกับแรงงานนอกระบบให้เห็นความสำคัญของการเข้าถึงความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับให้แก่แรงงานนอกระบบ พิจารณายกระดับศูนย์เครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่เป็นหน่วยบริการชุมชนเพื่อดำเนินการเรื่องการส่งเงินสมทบ เฉพาะแรงงานนอกระบบในพื้นที่ที่มีข้อจำกัดเรื่องการเดินทาง และเป็นศูนย์กลางถ่ายทอดความรู้ด้านต่าง ๆ จากภาครัฐ

1.3 เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านสุขภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานอย่างทั่วถึง

แรงงานนอกระบบยังคงขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และขาดโอกาสการเข้าถึงระบบการจัดบริการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ภาครัฐจึงควรเร่งพัฒนารูปแบบการให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องดังกล่าวแก่แรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพที่มีความเสี่ยงสูง อาทิ เกษตรกร ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

1.4 พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ คนพิการ และแรงงานในภาคเกษตร รวมทั้งการให้สัตยาบันอนุสัญญาที่สำคัญและให้สอดคล้องกับงานที่มีคุณค่าของ ILO โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

การคุ้มครองแรงงานนอกระบบยังคงเป็นจุดอ่อนในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ เนื่องจากกฎหมายที่ให้การคุ้มครองแรงงานนอกระบบยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ อีกทั้งการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่แล้วยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร ภาครัฐจึงควรออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่สอดคล้องกับงานที่มีคุณค่าขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานประกันสังคม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) กระทรวงการคลัง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข (กรมควบคุมโรค) สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักเศรษฐกิจการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ เครือข่ายแรงงานนอกระบบทุกภาค

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน

การพัฒนาให้แรงงานนอกระบบเป็นฐานสนับสนุนการพัฒนาการผลิต การจ้างงาน และการสร้างรายได้ให้แก่เศรษฐกิจของประเทศสอดคล้องกับข้อเสนอเรื่องงานที่ให้คุณค่าขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ให้ความสำคัญต่อการเคารพหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การสร้างงานที่มีคุณภาพและส่งเสริมศักยภาพ เพื่อสร้างโอกาสในการทำงาน แต่ปัญหาของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีรายได้น้อยและไม่แน่นอน หรือมีรายได้คงที่ ไม่มีการปรับเปลี่ยน และไม่สามารถเลือกงานที่ต้องการทำได้เนื่องจากการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าประถมศึกษา แรงงานนอกระบบหลายคนไม่เข้าใจจุดมุ่งหมายของการรวมกลุ่มอาชีพ ส่งผลให้การรวมกลุ่มเกิดขึ้นได้ยาก ขาดโอกาสการเข้าถึงแหล่งทรัพยากร ทั้งด้านทุน วัตถุดิบราคาถูก เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ รวมถึงแหล่งจำหน่ายสินค้า ดังนั้น ภาครัฐจึงควรดำเนินการต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะทางอาชีพที่ตรงกับความต้องการของแรงงานนอกระบบ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับของตลาดและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มโอกาสการทำงานอย่างยั่งยืน ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพและพัฒนาให้กลุ่มมีความเข้มแข็ง มีความรู้เรื่องการบริหารจัดการกลุ่มเพื่อให้เกิดความยั่งยืน และเพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงแหล่งเงินทุน

เป้าประสงค์

- 2.1 แรงงานนอกระบบมีความรู้และทักษะทางอาชีพ มีมาตรฐานสมรรถนะ และมีรายได้ที่มั่นคง
- 2.2 แรงงานนอกระบบมีความพร้อมในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- 2.1 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ
- 2.2 ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่มีศักยภาพตามมาตรฐานการฝึกอบรม

กลยุทธ์

- 2.1 ส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่องและมีรายได้ที่มั่นคงอย่างยั่งยืน

แรงงานนอกระบบจะมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตได้นั้น จำเป็นต้องมีความมั่นคงในการมีงานทำและรายได้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องบูรณาการการทำงานร่วมกันในการสร้างหลักประกันทางอาชีพให้แก่แรงงานนอกระบบ โดยเน้นการฝึกอาชีพที่ตรงตามความต้องการของแรงงานนอกระบบ เสริมองค์ความรู้ด้านการตลาดและการเข้าถึง แหล่งเงินทุน แหล่งวัตถุดิบราคาถูก เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนแหล่งจำหน่ายสินค้า

- 2.2 เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม

เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงในการทำงานและสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้สอดคล้องกับอาชีพ เทคโนโลยีและนวัตกรรม แรงงานนอกระบบต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งความรู้เรื่องการบริหารจัดการสินค้าและการตลาด ทักษะฝีมือแรงงานที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน และแรงงานนอกระบบ รวมถึงความรู้เรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ

- 2.3 จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เพื่อให้ฝีมือแรงงานของแรงงานนอกระบบเป็นที่ยอมรับของตลาดและผู้ประกอบการ จึงควรมีการทดสอบและออกใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับอาชีพของแรงงานนอกระบบ ในพื้นที่ที่ฝีมือการผลิตได้มาตรฐาน อาทิ กลุ่มเย็บผ้า กลุ่มทอผ้า ฯลฯ ตลอดจนกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของสาธารณะ อาทิ ช่างไฟฟ้าในอาคาร

- 2.4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการเพิ่มสมรรถนะของแรงงานนอกระบบ

หน่วยงานภาครัฐต้องสร้างความร่วมมือกับ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อเป็นเครือข่ายดำเนินการพัฒนาสมรรถนะแรงงานนอกระบบ โดยการเพิ่มบทบาทและสร้างแรงจูงใจให้กับภาคเอกชนเพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในการสนับสนุนการเพิ่มสมรรถนะของแรงงานนอกระบบ สำหรับภาคประชาสังคมควรมีบทบาทสนับสนุนและสร้างต้นแบบกลุ่มแรงงานนอกระบบเพื่อเป็นศูนย์เรียนรู้ให้แก่กลุ่มแรงงานในพื้นที่อื่น ๆ

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวง กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) กระทรวงมหาดไทย (กรมพัฒนาชุมชน) กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย) กระทรวงอุตสาหกรรม (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม) สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ) หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในช่วงแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 - 2559 ยังคงเป็นการปฏิบัติตามภารกิจหลักตามที่กฎหมายได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ยังไม่ปรากฏว่ามีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน แม้ในช่วงระยะของแผนฯ ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) โดยมติคณะรัฐมนตรี และการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด (คอก.) โดยคำสั่ง คนช. เพื่อเป็นกลไกการขับเคลื่อนการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติการในพื้นที่ แต่กลไกดังกล่าวมีสถานภาพการคงอยู่และสิ้นสุดตามวาระการบริหารงานของคณะรัฐมนตรี ส่งผลให้การขับเคลื่อนไม่ต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม นับแต่วันที่มีการแต่งตั้งกลไกดังกล่าวพบว่า กลไกระดับชาติมีการประชุมเพียง 2 ครั้งในปี พ.ศ. 2556 และไม่มี การขับเคลื่อนนโยบายและแผนที่ชัดเจนส่งต่อให้กับหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ไม่มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ กลไกระดับจังหวัดยังมีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการทำงานด้านแรงงานนอกระบบไม่มากพอ ส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนไม่มีประสิทธิภาพไม่เกิดประสิทธิผล

ดังนั้น การที่จะบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นต้องเข้าใจคุณลักษณะของแรงงานซึ่งมีความหลากหลายด้านอาชีพและรายได้เข้าใจศักยภาพของแรงงานนอกระบบ และปัญหาที่แรงงานนอกระบบกลุ่มต่าง ๆ เผชิญอยู่ในการขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริม สนับสนุน เสริมสร้างในประเด็นต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ควรดำเนินการร่วมกับกลุ่มแรงงานนอกระบบ และเครือข่ายแรงงานนอกระบบที่มีอยู่แล้ว โดยสนับสนุนให้ทำหน้าที่เป็นองค์กรตัวแทนของแรงงานนอกระบบกลุ่มนั้น ๆ นอกจากความร่วมมือกับกลุ่มแรงงานนอกระบบแล้ว หน่วยงานภาครัฐต้องบูรณาการข้อมูลและสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบให้สามารถใช้งานร่วมกันได้ ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลให้เข้าซ้กัน ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเสมอ รวมถึงจัดทำแผนปฏิบัติงานที่มาจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ซึ่งตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบระดับนโยบาย ตลอดจนดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์

- 3.1 มีองค์กรหลักที่มีประสิทธิภาพรับผิดชอบการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบ
- 3.2 มีกลไกการขับเคลื่อนการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพ
- 3.3 ทุกภาคส่วนมีการรับรู้/เข้าใจ และมีส่วนร่วมสร้างการดำเนินงานที่ชัดเจน
- 3.4 มีระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- 3.5 มีเครือข่ายแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- 3.1 ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งองค์กรหลักในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
- 3.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
- 3.3 ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานนอกระบบของทุกภาคส่วน
- 3.4 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานให้เชื่อมโยงทุกหน่วยงาน
- 3.5 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ/รูปแบบการติดตามประเมินผล
- 3.6 จำนวนกลุ่มสนใจที่รวมตัวเป็นเครือข่ายแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

3.1 พัฒนากลไกการทำงานในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เพื่อให้กลไกการทำงานในระดับชาติและระดับท้องถิ่นมีการขับเคลื่อนงานการบริหารแรงงานนอกระบบมากขึ้น และอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกลไกระดับชาติ ต้องเร่งสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความร่วมมือในกระบวนการทำงาน ด้านแรงงานนอกระบบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะระดับกระทรวง เพื่อสร้างระบบการทำงานที่บูรณาการทั้ง ด้านข้อมูลการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในระดับท้องถิ่น ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความร่วมมือกับหน่วยงานในระดับท้องถิ่นอย่างบูรณาการกัน เพื่อให้หน่วยงานระดับท้องถิ่นเป็นกลไกต่อยอดการทำงานของหน่วยงานภาครัฐในส่วนภูมิภาคในการเข้าถึงแรงงาน นอกระบบครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ

3.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงานนอกระบบ ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ปรับปรุง/พัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้เป็นปัจจุบัน ไม่ซ้ำซ้อน จัดประเภทข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นระบบ เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ เพื่อเป็นศูนย์รวม ข้อมูลแรงงานนอกระบบของประเทศมีการประมวลผลและนำไปใช้ประโยชน์ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบของภาครัฐ

3.3 ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ

การรวมกลุ่มของเครือข่ายแรงงานนอกระบบเอื้อต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในการบริหาร งานด้านแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะการดำเนินงานด้านการสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านแรงงานนอกระบบและสิทธิ ตามกฎหมายที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ ส่งผลให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และการคุ้มครอง ตามกฎหมายได้ง่ายขึ้น

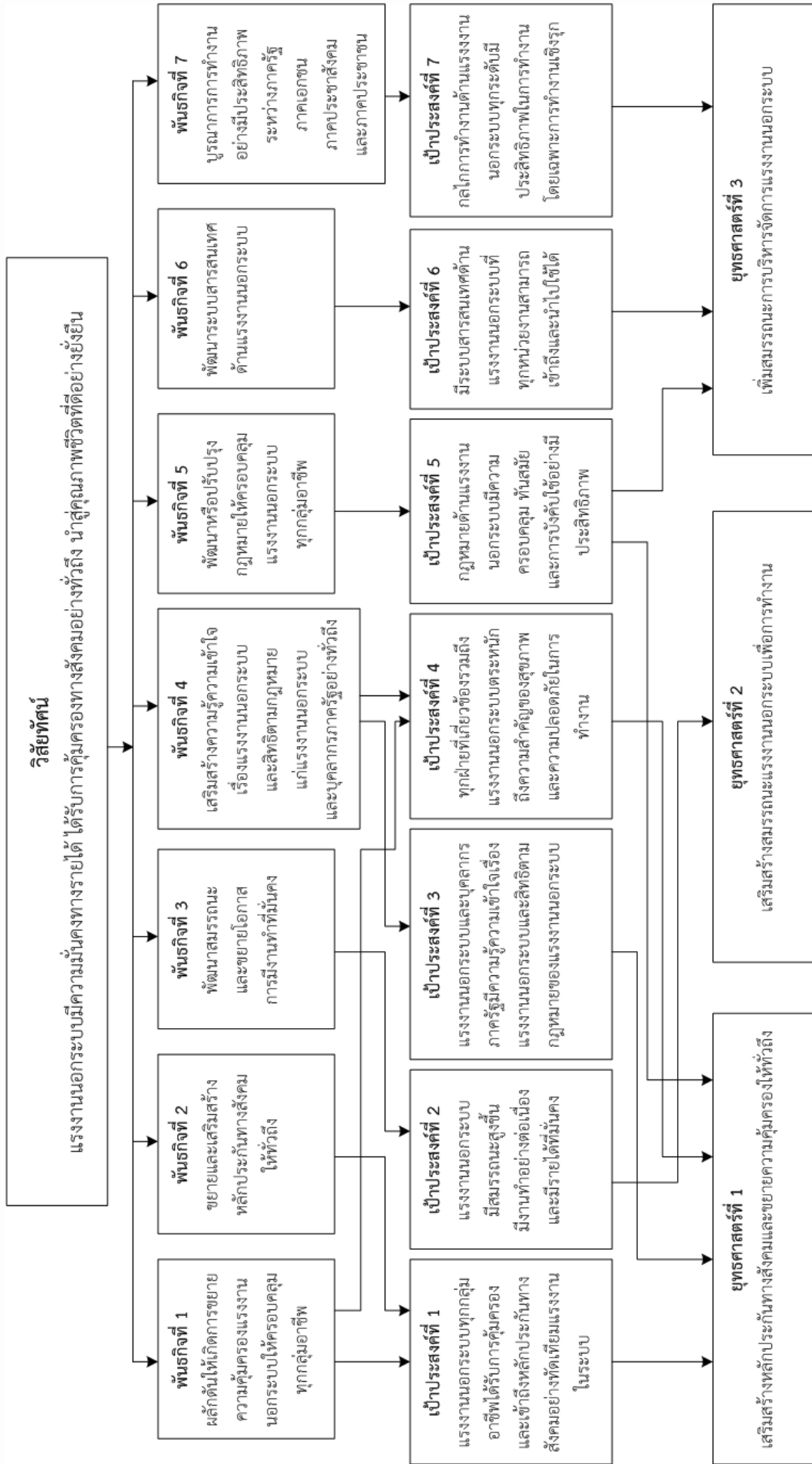
3.4 สนับสนุนการมีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบฯ และพัฒนาระบบติดตามประเมินผล

ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบฯ ที่มีลักษณะการทำงานที่เน้น การบูรณาการ ทุกภาคส่วนจึงควรมีส่วนร่วมจัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 - 2564 กระทรวงแรงงานในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะทำงานจัดทำแผน ต้องทำหน้าที่ ประสานงาน และเร่งสร้างความเข้าใจกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติงานตรงกับสภาพปัญหา และความต้องการของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ระดับนโยบาย และมีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ ที่มีประสิทธิภาพ

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงการคลัง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หน่วยงานภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน

แผนภาพที่ 6 : ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์



9. แผนปฏิบัติการ Action Plan ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560-2564
 ตารางที่ 16 : แผนปฏิบัติการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 - 2564

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเป้าหมาย (คน/ครึ่ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา				หน่วยงานหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
				2560	2561	2562	2563		
				เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง กลยุทธ์ที่ 1.1 ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมกลุ่มอาชีพ									
1	โครงการพัฒนาภาคกฎหมาย แรงงานนอกระบบ (พระราชบัญญัติบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ)	ส่วนกลาง/ จังหวัด 76 จังหวัด	1 ฉบับ 3,000,000 บาท	ขั้นตอน 1-2/ 3,000,000 บาท	ขั้นตอน 3-6 2.89 ล้านคน/ 1,383,732 ลบ.	ขั้นตอน 7-9 3.69 ล้านคน/ 1,766,772 ลบ.	-	-	กองยุติศาสตร์ และแผนงาน
2	โครงการแรงงานนอกระบบ ผู้มีสิทธิ ได้สมัครเข้าสู่ความ คุ้มครอง ภายใต้กฎหมาย ประกันสังคม	ส่วนกลาง/ จังหวัด 76 จังหวัด	3,758,000 คน/ 8,291,848,800 บาท	1.532 ล้านคน/ 458.6808 ลบ.	2.89 ล้านคน/ 1,383,732 ลบ.	3.69 ล้านคน/ 1,766,772 ลบ.	4.49 ล้านคน/ 2,149,812 ลบ.	5.29 ล้านคน/ 2,532,852 ลบ.	สำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน (กองกฎหมาย)
3	โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่ บริการ เบ็ดเสร็จ Service Delivery Unit	สำนักงาน ประกันสังคม ทั่วประเทศ	3,808,320 คน/ 85,052,840 บาท	42,240 คน/ 5,170,880 บาท	819,840 คน/ 19,098,560 บาท	887,040 คน/ 19,511,360 บาท	960,960 คน/ 20,187,200 บาท	1,098,240 คน/ 21,084,840 บาท	สำนักงาน ประกันสังคม กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ./. สำนักงาน ประกันสังคม จังหวัด.../สาขา
4	โครงการอบรมให้ความรู้ความ เข้าใจ เรื่องการประกันสังคม มาตรา 40 แก่แรงงาน นอกระบบ	สำนักงาน ประกันสังคม ทั่วประเทศ	12,700 คน/ 12,196,800 บาท	12,700 คน/ 12,196,800 บาท	-	-	-	-	สำนักงาน ประกันสังคม กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ./. สำนักงาน ประกันสังคม จังหวัด.../สาขา
5	โครงการประชุมชี้แจงสิทธิ ประกันสังคม มาตรา 40 แก่บุคลากรสำนักงาน ประกันสังคมและเครือข่าย	สำนักงาน ประกันสังคม ทั่วประเทศ	6,300 คน/ 29,138,360 บาท	300 คน/ 2,947,800 บาท	1,500 คน/ 6,547,640 บาท	1,500 คน/ 6,547,640 บาท	1,500 คน/ 6,547,640 บาท	1,500 คน/ 6,547,640 บาท	สำนักงาน ประกันสังคม กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ./. สำนักงาน ประกันสังคม จังหวัด.../สาขา

ซี	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเป้าหมาย (คน/ครั้ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา				หน่วยงานหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
				2560	2561	2562	2563		
				เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ		
6	โครงการพัฒนาเมืองเพื่อ ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ เป้าหมาย - ส่งเสริมให้เมืองเป้าหมาย 8 แห่ง มีการพัฒนาที่สอดคล้องคุณภาพ ชีวิตของแรงงานนอกระบบ ทั้งด้านเศรษฐกิจและการเข้าถึง บริการทางสังคมจากภาครัฐ	จังหวัดเชียงราย/ พะเยา/ขอนแก่น/ มหาสารคาม/ สมุทรสงคราม/ นครปฐม/สงขลา และกรุงเทพฯ	- แรงงานนอกระบบ ในเขตเมือง จำนวน 5,000 คน - เจ้าหน้าที่เทศบาล และหน่วยงานราชการ ในท้องถิ่นของเมือง เป้าหมาย 60 คน/ งบประมาณรวม 25,000,000 บาท	5,000,000 บาท	5,000,000 บาท	5,000,000 บาท	5,000,000 บาท	มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงาน และอาชีพ และ เครือข่ายลูกจ้าง ทำงานบ้านใน ประเทศไทย	สหภาพยุโรป (EU)
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาช่องทางทางการเข้าถึงความคุ้มครอง และหลักประกันทางสังคม									
1	โครงการประชาสัมพันธ์การเลือก ผู้แทน ผู้จ้างงานและผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน เพื่อเป็น คณะกรรมการคุ้มครองการ รับงานไปทำที่บ้าน	ทั่วประเทศ	258 ครั้ง/ 720,000 บาท	-	86 ครั้ง	-	86 ครั้ง	กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน	
2	โครงการพัฒนาเข้มแข็งของ ลูกจ้าง ทำงานบ้านให้สามารถ เข้าถึงการคุ้มครองสิทธิแรงงาน และการคุ้มครอง ทางสังคม <u>วัตถุประสงค์</u> 1. พัฒนาความเข้มแข็งของ เครือข่าย ลูกจ้างทำงานบ้านใน ประเทศไทย	กรุงเทพฯ และปริมณฑล	- ลูกจ้างทำงานบ้าน ข้ามชาติ 185 คน - นายจ้าง 60 คน/ 750,000 บาท	-	-	-	-	มูลนิธิเพื่อการพัฒนา แรงงานและอาชีพ และ เครือข่ายลูกจ้าง ทำงานบ้านใน ประเทศไทย	ILO (International Labour Organization)

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเป้าหมาย (คน/ครั้ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา					หน่วยงาน สนับสนุน	
				2560	2561	2562	2563	2564		
										เป้าหมาย/ งบประมาณ
3	2. ให้ความรู้เรื่องสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัย ในการทำงานแก่ลูกจ้างทำงาน บ้าน 3. พัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีในการ จ้างลูกจ้างทำงานบ้าน (Good Labour Practice - GLP) 4. รณรงค์กับนายจ้างให้มีการ นำ GLP ไปใช้และทำสัญญาจ้าง กับลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร 5. รณรงค์ให้สำนักงาน ประกันสังคม ขยายการคุ้มครอง ประกันสังคม มาตรา 33 ไปยัง ลูกจ้างทำงานบ้าน		2,559,000 บาท	2,000,000 บาท	559,000 บาท	-	-	-	สำนักงาน กองทุนสนับสนุน การสร้างเสริม สุขภาพ (สสส.)	
กลยุทธ์ที่ 1.3 เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านสุขภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานอย่างทั่วถึง										
1	โครงการเกษตรพันธะสัญญา - กลุ่มเกษตรกรได้รับความ คุ้มครองด้านความปลอดภัยใน การทำงาน (ตามมาตรา 40)	ทั่วประเทศ	76 ครั้ง	-	-	-	-	-	กรมประมง	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเป้าหมาย (คน/ครึ่ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา					หน่วยงานหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
				2560 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2561 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2562 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2563 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2564 เป้าหมาย/ งบประมาณ		
2	พัฒนาร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้านการ ป้องกันโรคและภัย สุขภาพจากการประกอบอาชีพ	ทั่วประเทศ	5 เรื่อง/ 3,965,000 บาท	1 เรื่อง/ 500,000 บาท	1 เรื่อง/ 460,000 บาท	1 เรื่อง/ 1,000,000 บาท	1 เรื่อง/ 1,000,000 บาท	1 เรื่อง/ 1,000,000 บาท	กระทรวงแรงงาน (สป., กสร., สปล.) กรม โรงงาน อุตสาหกรรม อุตสาหกรรม สสส. สปลช. กรมควบคุม มลพิษ	กระทรวง สาธารณสุข (กรมควบคุมโรค)
3	การป้องกันควบคุมปัจจัยเสี่ยง จากการประกอบอาชีพในกลุ่ม แรงงานนอกระบบ	ทั่วประเทศ	6,000,000ราย/ 25,200,000 บาท	620,000 ราย/ 6,900,000 บาท (งบของกรม ควบคุมโรค 700,000 บาท และงบของ สสส. 6,200,000 บาท)	3,000,000 ราย/ 3,300,000 บาท	4,200,000 ราย/ 5,000,000 บาท	5,400,000 ราย/ 5,000,000 บาท	6,000,000 ราย/ 5,000,000 บาท	กระทรวงแรงงาน (สปกสร.สปล.)/ สสส./สปลช./มท/ กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ อปท.	กระทรวง สาธารณสุข (กรมควบคุมโรค)
4	เสริมสร้างศักยภาพ พัฒนา ความร่วมมือ และสร้างการมี ส่วนร่วมของเครือข่ายในการ เฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ (ภายใต้ความ ร่วมมือ 14 หน่วยงาน และ เครือข่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง)	ทั่วประเทศ	939 เครือข่าย/ 6,910,000 บาท	154 เครือข่าย/ 700,000 บาท (เป้าหมาย อย่ง น้อยจังหวัดละ 2 เครือข่าย)	169 เครือข่าย/ 1,340,000 บาท (เครือข่ายเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10 จากปีที่ผ่านมา)	186 เครือข่าย/ 1,470,000 บาท (เครือข่ายเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10 จากปีที่ผ่านมา)	205 เครือข่าย/ 1,620,000 บาท (เครือข่ายเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10 จากปีที่ผ่านมา)	225 เครือข่าย/ 1,780,000 บาท (เครือข่าย เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10 จากปีที่ผ่านมา)	กระทรวงแรงงาน (สป./กสร./สปล.) สสส./สปลช./ มท./กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น/ อปท./ ผู้นำแรงงาน นอกระบบ	กระทรวง สาธารณสุข (กรมควบคุมโรค)

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเป้าหมาย (คน/ครึ่ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา					หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน	
				2560 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2561 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2562 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2563 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2564 เป้าหมาย/ งบประมาณ			
5	พัฒนาเครือข่ายอาสาสมัคร ของกรุงเทพมหานคร	-	-						กรุงเทพมหานคร		
6	การสร้างเสริมสุขภาพความ ปลอดภัยและอาสาสมัคร สำหรับกลุ่มแรงงาน		30,000,000 บาท	8,000,000 บาท	10,000,000 บาท	12,000,000 บาท	-	-	สำนักงาน กองทุน สนับสนุนการ สร้างเสริม สุขภาพ (สสส.)		
กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบแรงงานสูงอายุ คนพิการ และแรงงานในภาคเกษตร รวมทั้งการให้สัตยาบันออนไลน์ภายใต้คำขอต่อคลังภาษีมูลค่าเพิ่มของ ILO โดยความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง											
1	จัดทำ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน นอกระบบ พ.ศ. ... 1. จัดตั้งคณะทำงานยกร่าง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน นอกระบบ พ.ศ. ... 2. โครงการวิจัยสังเคราะห์ องค์ความรู้ จากผลงานวิจัย เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน นอกระบบเพื่อการบริหาร จัดการแรงงานนอกระบบที่ดี อย่างมีประสิทธิภาพ 3. การศึกษาข้อมูล/แนวทาง การจัดทำร่าง พ.ร.บ. คุ้มครอง แรงงานนอกระบบ พ.ศ.		-	-	-	-	-	-	-	กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเป้าหมาย (คน/ครึ่ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา					หน่วยงานหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
				2560	2561	2562	2563	2564		
				เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ		
2	ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้ง กรมส่งเสริมแรงงานนอกระบบ	ทั่วประเทศ	-	-	-	-	-	-	กระทรวง แรงงาน	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน										
กลยุทธ์ที่ 2.1 ส่งเสริมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเมืองและมีรายได้ที่มั่นคงอย่างยั่งยืน										
1	โครงการ ศาสด์พระราชา พัฒนาแรงงานไทย	76 จังหวัด	3,800 คน/ 18,000,400 บาท	-	-	3,800 คน/ 18,000,400 บาท	3,800 คน/ 18,000,400 บาท	3,800 คน/ 18,000,400 บาท	3,800 คน/ 18,000,400 บาท	สำนักงานได้ กระทรวง แรงงาน
2	โครงการขยายโอกาสการมีงาน ทำให้สูงขึ้น - กิจกรรมสำรวจข้อมูลความ ต้องการ ของผู้สูงอายุในการ ประกอบอาชีพและทำงาน - กิจกรรมส่งเสริมการประกอบ อาชีพอิสระให้กับสูงอายุ - กิจกรรมสร้างคุณค่า ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ - กิจกรรมส่งเสริมการทำงาน ผู้สูงอายุด้านการแนะอาชีพ	ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค	87,661 คน/ 111,667,400 บาท (70,200 คน) (11,671,960 บาท) (13,760 คน) (25,936,440 บาท) (344 รุ่น 3,440 คน) (23,134,000 บาท) (261 คน) (50,925,000 บาท)	9,520 คน/ 5,418,000 บาท (7,800 คน) (2,334,360 บาท) (1,720 คน) (3,083,640 บาท) (-) (-)	18,180 คน/ 9,303,200 บาท (15,600 คน) (2,334,400 บาท) (1,720 คน) (3,700,800 บาท) (86 รุ่น 860 คน) (3,268,000 บาท) (-)	19,987 คน/ 32,315,400 บาท (15,600 คน) (2,334,400 บาท) (3,440 คน) (6,384,000 บาท) (86 รุ่น 860 คน) (6,622,000 บาท) (87 คน) (16,975,000 บาท)	19,987 คน/ 32,315,400 บาท (15,600 คน) (2,334,400 บาท) (3,440 คน) (6,384,000 บาท) (86 รุ่น 860 คน) (6,622,000 บาท) (87 คน) (16,975,000 บาท)	19,987 คน/ 32,315,400 บาท (15,600 คน) (2,334,400 บาท) (3,440 คน) (6,384,000 บาท) (86 รุ่น 860 คน) (6,622,000 บาท) (87 คน) (16,975,000 บาท)	สำนักงานได้ กระทรวงแรงงาน (สำนักตรวจและ ประเมินผล (สจ.)/ สำนักงาน แรงงานจังหวัด กรมการจัดหางาน	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเป้าหมาย (คน/ครึ่ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา					หน่วยงานหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน	
				2560	2561	2562	2563	2564			
3	โครงการส่งเสริมการจ้างงาน ผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับ วัยและประสบการณ์ - กิจกรรม 1 อำเภอ 1 ภูมิปัญญา - - กิจกรรมส่งเสริมการมีงานทำ ทำของผู้สูงอายุในอุตสาหกรรม บริการและการท่องเที่ยว	ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค	24,800 คน/ 59,580,200 บาท (16,800 คน) (46,573,000 บาท) (7,200 คน) (13,007,200 บาท)	- (-) (-)	2,850 คน/ 8,070,200 บาท (1,650 คน) (5,773,000 บาท) (1,200 คน) (2,297,200 บาท)	6,200 คน/ 17,170,000 บาท (4,200 คน) (13,600,000 บาท) (2,000 คน) (3,570,000 บาท)	6,200 คน/ 17,170,000 บาท (4,200 คน) (13,600,000 บาท) (2,000 คน) (3,570,000 บาท)	6,200 คน/ 17,170,000 บาท (4,200 คน) (13,600,000 บาท) (2,000 คน) (3,570,000 บาท)	-	กรมการจัดหางาน	-
4	กิจกรรมสร้างโอกาสการมีงาน ทำให้ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มศักยภาพ การบรรจุงาน	ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค	301 คน/ 32,508,000 บาท	20 คน/ 2,160,000 บาท	20 คน/ 2,160,000 บาท	87 คน/ 9,396,000 บาท	87 คน/ 9,396,000 บาท	87 คน/ 9,396,000 บาท	-	-	-
5	กิจกรรมส่งเสริมการรับงาน ไปที่บ้าน	ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค	5,600 คน/ 16,983,000 บาท	1,000 คน/ 2,065,400 บาท	1,000 คน/ 2,065,400 บาท	1,100 คน/ 3,103,800 บาท	1,200 คน/ 4,240,000 บาท	1,300 คน/ 5,502,400 บาท	-	-	-
6	กิจกรรมเพิ่มอาชีพเพิ่มรายได้	ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค	9,920 คน/ 19,546,400 บาท	1,520 คน/ 2,995,200 บาท	1,520 คน/ 2,995,200 บาท	1,720 คน/ 3,389,000 บาท	1,720 คน/ 3,389,000 บาท	3,440 คน/ 6,778,000 บาท	-	-	-
7	กิจกรรมปล่อยเงินกู้เงินกองทุน ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านและ บริหารจัดการ เงินกองทุน	ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค	240 ราย/ 30,000,000 บาท	80 ราย/ 10,000,000 บาท	80 ราย/ 10,000,000 บาท	-	80 ราย/ 10,000,000 บาท	80 ราย/ 10,000,000 บาท	-	-	-
8	โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน <u>ปิ๊งกรรม</u> - กิจกรรมจัดอบรมอาชีพ ให้กับประชาชนที่สนใจ	สำนักงาน กศน.จังหวัด /กทม.	2,598,800 คน/ 2,344,415,200 บาท	519,800 คน/ 473,567,200 บาท	519,800 คน/ 467,712,000 บาท	519,800 คน/ 467,712,000 บาท	519,800 คน/ 467,712,000 บาท	519,800 คน/ 467,712,000 บาท	519,800 คน/ 467,712,000 บาท	กระทรวง ศึกษาธิการ	กระทรวง ศึกษาธิการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเป้าหมาย (คน/ครั้ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา				หน่วยงานหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
				2560 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2561 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2562 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2563 เป้าหมาย/ งบประมาณ		
9	โครงการจัดหลักสูตรการดูแล ผู้สูงอายุ กระทรวงศึกษาธิการ กิจกรรม - ผลิตผู้ดูแลผู้สูงอายุ เพื่อดูแล ผู้สูงอายุ ภาวะพึ่งพิงในครอบครัว ในชุมชน และเพื่อการทำงานทำของ ประชากรวัยแรงงาน	สำนักงาน กศน.จังหวัด /กทม.	18,760 คน/ 69,490,200 บาท	3,720 คน/ 14,234,800 บาท	3,720 คน/ 14,234,800 บาท	3,720 คน/ 14,234,800 บาท	3,720 คน/ 14,234,800 บาท	กระทรวง ศึกษาธิการ/ กระทรวง สาธารณสุข	
10	ถ่ายทอดภูมิปัญญาผู้สูงวัย 3 ส. (สร้างสรรค์ สร้างอาชีพ สร้าง แรงบันดาลใจ) เพื่อเด็กและ เยาวชนในโรงเรียน/ผู้สูงอายุใน ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและ ส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ(ศพอส.)/ เพื่อเด็กและเยาวชนใน พม.)		3 รุ่น ๆ ละ 50 คน/ 1,372,500 บาท	274,500 บาท	274,500 บาท	274,500 บาท	274,500 บาท	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	
11	จัดอบรมหลักสูตร "เปิดโลกผู้สูง วัยด้วย IT "ให้แก่มือผู้ดูแลผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุ"		3 รุ่น ๆ ละ 20 คน/ 660,000 บาท	132,000 บาท	132,000 บาท	132,000 บาท	132,000 บาท	-	
12	จัดอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ ผู้สูงอายุโครงการผู้สูงอายุใส่ใจ อาชีพให้แก่ผู้สูงอายุและผู้ดูแล		4 รุ่น ๆ ละ 50 คน/ 1,322,000 บาท	264,400 บาท	264,400 บาท	264,400 บาท	264,400 บาท	-	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเป้าหมาย (คน/ครึ่ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา					หน่วยงานหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
				2560	2561	2562	2563	2564		
13	โครงการพัฒนาทักษะด้าน อาชีพและสังคมเพื่อคุณภาพชีวิต ที่ดีของคนพิการ และครอบครัว		480 คน/ 17,417,000 บาท	80 คน/ 3,056,000 บาท	100 คน/ 3,331,700 บาท	100 คน/ 3,498,500 บาท	100 คน/ 3,673,500 บาท	100 คน 3,857,300 บาท	กระทรวง การพัฒนาสังคม และความมั่นคง ของมนุษย์ (ทม.) (กรมส่งเสริม และพัฒนา คุณภาพชีวิตคน พิการ)	-
14	พัฒนาศักยภาพผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP กลุ่มปรับตัวสู่การพัฒนา (กลุ่ม D)	ส่วนกลาง/ 76 จังหวัด	15,504 ราย/ 65,380,000 บาท	3,344 ราย/ 21,820,000 บาท	3,040 ราย/ 10,640,000 บาท	3,040 ราย/ 10,640,000 บาท	3,040 ราย/ 10,640,000 บาท	3,040 ราย/ 10,640,000 บาท	กระทรวงมหาดไท ย (กรมการพัฒนา ชุมชน)	-
15	โครงการจัดทำแผนพัฒนา เกษตรกรรม ตำบลเป็นเกษตร อุตสาหกรรม - กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนา เกษตรกรรมตำบล - กิจกรรมสร้างความเข้มแข็ง แก่เกษตรกร และองค์กรเกษตรกร รายอาชีพตามแนวทางการเกษตร อุตสาหกรรม	77 จังหวัด	4,440 ตำบล 40,000,000 บาท 780 ราย/องค์กร	888 ตำบล 8,000,000 บาท 154 ราย/องค์กร	888 ตำบล 8,000,000 บาท 154 ราย/ องค์กร	888 ตำบล 8,000,000 บาท 154 ราย/ องค์กร	888 ตำบล 8,000,000 บาท 154 ราย/ องค์กร	888 ตำบล 8,000,000 บาท 154 ราย/ องค์กร	สภาเกษตรกร จังหวัด/ สำนักงาน สภา เกษตรกร จังหวัด	สนง. สภาเกษตรกร แห่งชาติ/ ธนาคาร เพื่อ การเกษตรฯ (ธ. กส.)/สำนักงาน สหกรณ์จังหวัด/ เกษตรจังหวัด/ ปศุสัตว์จังหวัด/ ประมงจังหวัด

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเป้าหมาย (คน/ครึ่ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา					หน่วยงาน สนับสนุน	
				2560 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2561 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2562 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2563 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2564 เป้าหมาย/ งบประมาณ		
										2560 เป้าหมาย/ งบประมาณ
16	การพัฒนาศักยภาพผู้ผลิตหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์	ทั่วประเทศ	60,142,600 บาท	23,988,000 บาท	-	-	-	-	กระทรวง อุตสาหกรรม (กรมส่งเสริม อุตสาหกรรม)	-
17	การพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจชุมชน		95,603,500 บาท	34,397,000 บาท	-	-	-	-		-
18	การพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าทากิจชุมชน		71,587,300 บาท	31,594,100 บาท	-	-	-	-		-
19	การส่งเสริมพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ การผลิตอ้อย - การสร้างองค์ความรู้และ พัฒนาด้านอ้อย	ทั่วประเทศ	54,055,000 บาท	27,055,000 บาท	-	-	-	-	กระทรวง อุตสาหกรรม (สำนักงาน คณะกรรมการ อ้อย และ น้ำตาลทราย)	-
20	การเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุน การปลูกอ้อยของ ประเทศ		12,566,000 บาท	6,380,000 บาท	-	-	-	-		-
21	การส่งเสริมและพัฒนา อุตสาหกรรมยางพาราให้มี คุณภาพได้มาตรฐานและเป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม		5,281,400 บาท	5,281,400 บาท	-	-	-	-	กระทรวง อุตสาหกรรม (สำนักงาน ปลัดกระทรวง อุตสาหกรรม)	-
22	การขยายการลงทุนอาหาร อนาคตสู่อาหารสุขภาพ		30,322,600 บาท	30,322,600 บาท	-	-	-	-		-
23	การส่งเสริมและพัฒนา อุตสาหกรรมขนาดกลางและ ขนาดย่อมและวิสาหกิจ ชุมชน ในภูมิภาค		35,500,000 บาท	35,500,000 บาท	-	-	-	-		-
24	การพัฒนาผลิตภัณฑ์สิ่งทอและ เครื่องแต่งกายสุเลิม		5,976,500 บาท	5,976,500 บาท	-	-	-	-		-

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเป้าหมาย (คน/ครึ่ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา					หน่วยงานหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
				2560	2561	2562	2563	2564		
				เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ		
25	โครงการพัฒนาเกษตรกร ปราดเปรื่อง (Smart Farmer)		145,065,100 บาท	-	18,000,000 บาท (กรมการข้าว) 25,966,300 บาท (กรมประมง) 14,921,600 บาท (กรมปศุสัตว์) 44,808,900 บาท (กรมส่งเสริม การเกษตร) 3,428,300 บาท (กรมส่งเสริม สหกรณ์) 37,940,000 บาท (สปก.)	-	-	-	กรมการข้าว/ กรมประมง/ กรมปศุสัตว์/ กรมส่งเสริม การเกษตร/ กรมส่งเสริม สหกรณ์/ สำนักงาน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	-
กลยุทธ์ที่ 2.2 เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม										
1	โครงการพัฒนาฝีมือให้แก่มูล วิชาชีพ ชุมชนและผู้มีรายได้น้อย	20 จังหวัด ในปี 2561 และ 77 จังหวัด ตั้งแต่ปี 2562 เป็นต้นไป	20,540 คน/ 96,440,000 บาท	-	3,840 คน/ 10,000,000 บาท	4,600 คน/ 23,810,000 บาท	5,500 คน/ 28,468,000 บาท	6,600 คน/ 34,162,000 บาท	กระทรวง แรงงาน (กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน)	กองพัฒนา ศักยภาพ แรงงานและ ผู้ประกอบการ (กศป.)
2	โครงการฝึกอบรมแรงงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่ม โอกาสในการประกอบอาชีพ (แรงงานนอกระบบ)	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน/สำนักงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่ง	27,860 คน/ 75,222,000 บาท	-	6,000 คน/ 16,200,000 บาท	6,600 คน/ 17,820,000 บาท	7,260 คน/ 19,602,000 บาท	8,000 คน/ 21,600,000 บาท		

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเป้าหมาย (คน/ครั้ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา					หน่วยงานหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
				2560	2561	2562	2563	2564		
				เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ		
3	โครงการฝึกอบรมแรงงาน ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการ ประกอบอาชีพ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน/สำนักงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่ง	37,760 คน/ 102,953,000 บาท	6,160 คน/ 17,633,000 บาท	6,800 คน/ 18,360,000 บาท	7,480 คน/ 20,196,000 บาท	8,240 คน/ 22,248,000 บาท	9,080 คน/ 24,516,000 บาท	กระทรวง แรงงาน (กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน)	กองพัฒนา ศักยภาพ แรงงานและ ผู้ประกอบการ (กศป.)
4	โครงการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมภาคการเกษตร	77 จังหวัด	385 นวัตกรรม 3,500,000 บาท	77 นวัตกรรม 700,000 บาท	77 นวัตกรรม 700,000 บาท	77 นวัตกรรม 700,000 บาท	77 นวัตกรรม 700,000 บาท	77 นวัตกรรม 700,000 บาท	สภาเกษตรกร จังหวัด/ สำนักงาน สภาเกษตรกร จังหวัด	กรมวิชาการ เกษตร/ กรมส่งเสริม การเกษตร/ กรมปลัดัตร์/ กรมประมง/ กรมการข้าว/ กรมพัฒนาที่ดิน/ สถาบันการศึกษา /กระทรวง วิทยาศาสตร์
5	การสร้างและพัฒนา ผู้ประกอบการใหม่ เจิงสร้างสรรค์ และนวัตกรรม	ทั่วประเทศ	119,860,000 บาท	80,273,600 บาท	39,586,400 บาท	-	-	-	กระทรวง อุตสาหกรรม (กรมส่งเสริม อุตสาหกรรม)	-
6	การพัฒนาเทคโนโลยี อุตสาหกรรม แบบครบวงจร เพื่อก้าวสู่การทำธุรกิจแบบ STARTUP (Startup Techno Valley)		21,090,000 บาท	-	21,090,000 บาท	-	-	-	กระทรวง อุตสาหกรรม (กรมส่งเสริม อุตสาหกรรม)	-

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเป้าหมาย (คน/ครั้ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา					หน่วยงานหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
				2560 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2561 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2562 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2563 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2564 เป้าหมาย/ งบประมาณ		
7	เพิ่มผลิตภาพ SMEs ให้เข้าสู่ Industry 4.0	ทั่วประเทศ	91,100,000 บาท	91,100,000 บาท	-	-	-	กระทรวง อุตสาหกรรม	-	
8	การพัฒนาผู้ประกอบการรายเดิม สู่สากล (SMART Entrepreneur to Global)	ทั่วประเทศ	32,718,700 บาท	32,718,700 บาท	-	-	-	กระทรวง อุตสาหกรรม (สำนักงาน ปลัดกระทรวง อุตสาหกรรม)	-	
9	การพัฒนาเทคโนโลยีและ นวัตกรรมการผลิตใหม่ อย่างครบวงจร	เฉพาะพื้นที่	8,810,000 บาท	8,810,000 บาท	-	-	-	กระทรวง อุตสาหกรรม (สำนักงาน ปลัดกระทรวง อุตสาหกรรม)	-	
10	โครงการศูนย์เรียนรู้การเพิ่ม ประสิทธิภาพ การผลิตสินค้า เกษตร		402,742,000 บาท	20,310,000 บาท (กรมการค้า ภายใน) 31,035,800 บาท (กรมตรวจบัญชี สหกรณ์) 28,224,000 บาท (กรมประมง) 9,273,200 บาท (กรมปศุสัตว์) 36,833,600 บาท (กรมวิชาการเกษตร) 9,631,800 บาท (กรมพัฒนาที่ดิน)	-	-	-	กรมการค้า/ กรมตรวจบัญชี สหกรณ์/ กรมประมง/ กรมปศุสัตว์/ กรมวิชาการ เกษตร/ กรมพัฒนา ที่ดิน/ กรมส่งเสริม การค้าเกษตร/ กรมส่งเสริม สหกรณ์/ กรมหม่อนไหม/ สำนักงาน		

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเป้าหมาย (คน/ครั้ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา				หน่วยงานหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
				2560 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2561 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2562 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2563 เป้าหมาย/ งบประมาณ		
				250,709,500 บาท (กรมส่งเสริม การเกษตร) 9,267,100 บาท (กรมส่งเสริม สหกรณ์) 7,475,000 บาท (สปก.)				การปฏิรูปที่ดิน เพื่อ เกษตรกรกรรม/ สำนักงาน เศรษฐกิจ การเกษตร	
กลยุทธ์ที่ 2.3 จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน									
1	โครงการจัดทำมาตรฐานฝีมือ แรงงานและพัฒนาหลักสูตร รองรับ Thailand 4.0		40 สาขา/ 40,000,000 บาท	10 สาขา/ 10,000,000 บาท	10 สาขา/ 10,000,000 บาท	10 สาขา/ 10,000,000 บาท	10 สาขา/ 10,000,000 บาท	กระทรวง แรงงาน (กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน)	สำนักพัฒนา มาตรฐานและ ทดสอบฝีมือ แรงงาน (สมฐ.)
2	โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้ มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับ การแข่งขัน (ทดสอบมาตรฐาน)		185,740 คน/ 1,530,668,600 บาท	24,200 คน/ 59,809,300 บาท	38,040 คน/ 346,363,300 บาท	39,600 คน/ 360,567,000 บาท	41,100 คน/ 374,225,000 บาท		
3	กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริม และ รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน		90 สาขา/ 469,141,800 บาท	10 สาขา/ 96,268,800 บาท	20 สาขา/ 87,206,900 บาท	20 สาขา/ 95,002,700 บาท	20 สาขา/ 95,002,700 บาท		
4	การกำหนดมาตรฐานในสาขา อุตสาหกรรม เป้าหมายเพื่อเพิ่ม ความสามารถในการแข่งขัน และคุ้มครองผู้บริโภค	ทั่วประเทศ	5,657,500 บาท	4,594,400 บาท	1,063,100 บาท			กระทรวง อุตสาหกรรม	
5	การดำเนินงานมาตรฐาน ผลิตภัณฑ์ชุมชน	ทั่วประเทศ	86,838,700 บาท	50,245,100 บาท	36,593,600 บาท				

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเป้าหมาย (คน/ครึ่ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา					หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
				2560 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2561 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2562 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2563 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2564 เป้าหมาย/ งบประมาณ		
กลยุทธ์ที่ 2.4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการเพิ่มสมรรถนะของแรงงานนอกระบบ										
1	โครงการเพิ่มศักยภาพผู้ขายได้ น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่ง รัฐเพื่อสร้างงานสร้างอาชีพเพิ่ม รายได้และความมั่นคงในชีวิต	ทั่วประเทศ	แรงงานนอกระบบ ผู้มีรายได้น้อย (รายได้ต่ำกว่า 30,000 บาท/ปี (จำนวน 1 ล้านคน) - งบประมาณ 2,120,0254 ล้านบาท	-	2,120.0254 ล้านบาท	-	-	-	กระทรวงแรงงาน	พม./ศษ/มท (พท./อบท)/กพ/ พณ./กษ/กค./ ธกส./ธ.ออมสิน/ ธ.พัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและ ขนาดย่อม แห่งประเทศไทย (SMEs Bank)/ ธ.กรุงไทย/ สภาอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย/ สภาหอการค้า แห่งประเทศไทย/ เครือข่ายแรงงาน นอกระบบ
2	การสร้างและพัฒนาเครือข่าย อุตสาหกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม	ทุกจังหวัด	19,800,000 บาท	9,800,000 บาท	10,000,000 บาท	-	-	-	กระทรวง อุตสาหกรรม (สำนักงาน ปลัดกระทรวง อุตสาหกรรม)	-
3	การบริหารจัดการลุ่มน้ำและ วางระบบธรรมภิบาลสิ่งแวดล้อม	ทุกจังหวัด	18,560,000 บาท	9,280,000 บาท	9,280,000 บาท	-	-	-	-	-

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเป้าหมาย (คน/ครั้ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา					หน่วยงานหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
				2560 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2561 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2562 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2563 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2564 เป้าหมาย/ งบประมาณ		
4	การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรม เชิงนิเวศ	เฉพาะพื้นที่ 8 จังหวัด (ระยอง/ สมุทรปราการ/ สมุทรสาคร/ ฉะเชิงเทรา/ ปราจีนบุรี/ชลบุรี /นครปฐม และ ปทุมธานี)	50,507,700 บาท	25,249,600 บาท	25,258,100 บาท	-	-	-	กระทรวง อุตสาหกรรม (กรมโรงงาน อุตสาหกรรม)	
5	การบริหารจัดการด้าน สิ่งแวดล้อม - โครงการถ่ายทอดเทคโนโลยี สีเขียวเพื่อยกระดับโรงงาน อุตสาหกรรมให้เป็นมิตรกับ สังคมและสิ่งแวดล้อม (Green Industry) - โครงการส่งเสริมโรงงาน อุตสาหกรรม ให้ความสำคัญต่อบ ต่อสังคมและชุมชนอย่างยั่งยืน (CSR Beginner, CSR-DIW and CSR-DW Continuous)		85,976,800 บาท	42,988,400 บาท	42,988,400 บาท	-	-	-		

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเป้าหมาย (คน/ครั้ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา					หน่วยงานหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
				2560	2561	2562	2563	2564		
				เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ		
6	การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน เชิญรักในการบริหารจัดการอุตสาหกรรมเหมืองแร่ และอุตสาหกรรมพื้นฐานเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน		8,580,000 บาท	3,180,000 บาท	-	-	-	-	กระทรวงอุตสาหกรรม (กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่)	
7	การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมจาก การประกอบกิจการเหมืองแร่เชิงพื้นที่		18,000,000 บาท	8,000,000 บาท	-	-	-	-		
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ										
กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนากลไกการทำงานในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น										
1	การจัดประชุมคณะกรรมาธิการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (เพื่อกำหนดนโยบาย / แนวทางการดำเนินงานและติดตามผลการดำเนินงาน ระดับประเทศ)	กรุงเทพมหานคร	15 ครั้ง/ 900,000 บาท	3 ครั้ง/ 180,000 บาท	3 ครั้ง/ 180,000 บาท	3 ครั้ง/ 180,000 บาท	3 ครั้ง/ 180,000 บาท	3 ครั้ง/ 180,000 บาท	กระทรวงแรงงาน	ภาคีเครือข่าย ภาครัฐ/เอกชน/ ประชาชน
2	การจัดประชุมคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (เพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ ให้สอดคล้องกับ นโยบายของหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง และสถานการณ์และบูรณาการดำเนินงาน)	กรุงเทพมหานคร	15 ครั้ง/ 450,000 บาท	3 ครั้ง/ 90,000 บาท	3 ครั้ง/ 90,000 บาท	3 ครั้ง/ 90,000 บาท	3 ครั้ง/ 90,000 บาท	3 ครั้ง/ 90,000 บาท	กระทรวงแรงงาน	ภาคีเครือข่าย ภาครัฐ/เอกชน/ ประชาชน

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเป้าหมาย (คน/ครั้ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา				หน่วยงาน สนับสนุน
				2560 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2561 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2562 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2563 เป้าหมาย/ งบประมาณ	
3	การจัดประชุมคณะกรรมการบริหาร จัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด (เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่จังหวัด ติดตามผลการดำเนินงาน และ ประมวลปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบแห่งชาติ)	76 จังหวัด	76 จังหวัด/228 ครั้ง/ 28,500,000 บาท	76 จังหวัด/ 228 ครั้ง	76 จังหวัด/ 228 ครั้ง	76 จังหวัด/ 228 ครั้ง	76 จังหวัด/ 228 ครั้ง	หน่วยงาน ภาครัฐ/ ภาคเอกชน/ ภาคประชาชน
4	โครงการสัมมนาแรงงานนอกระบบ	ส่วนกลาง	5 ครั้ง 50,000,000 บาท	1 ครั้ง 10 ล้านบาท	1 ครั้ง 10 ล้านบาท	1 ครั้ง 10 ล้านบาท	1 ครั้ง 10 ล้านบาท	- สำนักตรวจ และประเมินผล - กองกลาง - กองเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์
5	โครงการสร้างและพัฒนาเครือข่าย/กลไกแรงงานนอกระบบ	ส่วนกลาง/ จังหวัด	14,500 คน 260,000 บาท	2,700 คน 50,000 บาท	2,800 คน 51,000 บาท	2,900 คน 52,000 บาท	3,100 คน 54,000 บาท	สำนักตรวจ และประเมินผล

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเป้าหมาย (คน/ครึ่ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา					หน่วยงานหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
				2560	2561	2562	2563	2564		
				เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ		
6	การจัดการความรู้/วิชาการเพื่อ สนับสนุน กระบวนการสร้างเสริม สุขภาพแรงงาน	พื้นที่นำร่อง ครอบครัว 4 ภูมิภาค และ กรุงเทพมหานคร	11,800,000 บาท	3,000,000 บาท	4,000,000 บาท	2,000,000 บาท	-	สำนักงาน กองทุน สนับสนุนการ สร้างเสริม สุขภาพ (สสส.)		
กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเสริมงานหน่วยงานและสมาคมนำไปใช้ประโยชน์ได้										
1	โครงการจัดทำฐานข้อมูล แรงงานนอกระบบ	ส่วนกลาง/จังหวัด	1 ระบบ/ 9,817,000 บาท	1 ระบบ/ 4,840,400 บาท	-	-	-	สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน /ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร/ กองเศรษฐกิจ การแรงงาน	สำนักงาน แรงงานจังหวัด	
2	โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพ ชีวิตแรงงานนอกระบบ และ การสำรวจข้อมูลแรงงาน นอกระบบ	ส่วนกลาง/จังหวัด	ร้อยละ 4 ของการสำรวจ แรงงานนอกระบบ ของสำนักงานสถิติ แห่งชาติ/ 56,796,602 บาท	114,000 คน (7 จังหวัด นำร่อง)/ 3,000,000 บาท	1 เรื่อง/ ร้อยละ 4 ของการสำรวจ แรงงานนอกระบบของ สำนักงานสถิติ แห่งชาติ (76 จังหวัด และ กรุงเทพมหานคร)	1 เรื่อง/ ร้อยละ 4 ของการสำรวจ แรงงานนอกระบบ ของสำนักงาน สถิติแห่งชาติ (76 จังหวัด และ กรุงเทพมหานคร)	1 เรื่อง/ ร้อยละ 4 ของการ สำรวจแรงงาน นอกระบบ ของสำนักงาน สถิติแห่งชาติ (76 จังหวัดและ กรุงเทพมหานคร)	สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน /กองเศรษฐกิจ การแรงงาน/ สำนักงาน แรงงานจังหวัด	กรมการจัดหางาน /กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน/ กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน/สำนักงาน ประกันสังคม	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเป้าหมาย (คน/ครึ่ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา					หน่วยงานหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
				2560	2561	2562	2563	2564		
				เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ	เป้าหมาย/ งบประมาณ		
3	การจัดทำระบบฐานข้อมูลการติดต่อ อ้อยและน้ำตาลทรายเพื่อใช้ในการ วิเคราะห์ดัชนีประสิทธิภาพการ ผลิตอุตสาหกรรมน้ำตาลทราย		4,000,000 บาท	-	-	-	-	-	กระทรวง อุตสาหกรรม (สำนักงาน คณะกรรมการอ้อย และน้ำตาลทราย)	
กลยุทธ์ที่ 3.3 ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างห่วงโซ่มูลค่าแรงงานนอกระบบ										
1	เสริมสร้างองค์ความรู้ความ เข้าใจแก่แรงงานนอกระบบใน ประเด็นที่เกี่ยวข้องทั้งในด้าน สิทธิกฎหมายการเข้าถึง หลักประกันสุขภาพและ สวัสดิการสังคม 1. ตรวจสอบแรงงานนอกระบบ 2. สนับสนุนเทคนิควิชาการ ด้านคุ้มครองแรงงานนอกระบบ 3. ส่งเสริมความรู้ด้านคุ้มครอง แรงงาน แก่แรงงานนอกระบบ และผู้ที่เกี่ยวข้อง 4. รณรงค์เผยแพร่ความรู้ให้แก่ แรงงาน นอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง		185,000 คน/ 5,521,600 บาท 394,000 คน/ 308,000 บาท	30,000 คน/ 2,760,800 บาท 76,000 คน/ 152,000 บาท	30,000 คน/ 2,760,800 บาท 78,000 คน/ 156,000 บาท	35,000 คน 79,000 คน	40,000 คน 80,000 คน	50,000 คน 81,000 คน	กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน	-
		ทั่วประเทศ ทั่วประเทศ ทั่วประเทศ				3,800 คน/ 2,204,000 บาท	4,000 คน 95,000 คน	4,000 คน 96,000 คน		

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ สาระสำคัญ	พื้นที่ดำเนินการ	รวมเข้าทนาย (คน/ครึ่ง/แห่ง ฯลฯ) /งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา				หน่วยงานหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
				2560 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2561 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2562 เป้าหมาย/ งบประมาณ	2563 เป้าหมาย/ งบประมาณ		
2	พัฒนาศักยภาพผู้นำ/เครือข่าย แรงงาน		31,000,000 บาท	15,000,000 บาท	8,000,000 บาท	8,000,000 บาท	8,000,000 บาท	สำนักงาน กองทุน สนับสนุนการ สร้างเสริม สุขภาพ (สสส.)	- -
3	พัฒนาระบบและกลไกในเขต เมือง	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	7,500,000 บาท	2,500,000 บาท	2,000,000 บาท	3,000,000 บาท	3,000,000 บาท		-
กลยุทธ์ที่ 3.4 สนับสนุนการมีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการฯ และพัฒนากระบวนการติดตามประเมินผล									
1	โครงการบริหารจัดการแรงงาน นอกระบบ (การกำหนดแนวทางการ ดำเนินงาน ที่สอดคล้องกับ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ - การจัดทำ/ทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการฯ ทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่ - การบูรณาการดำเนินงาน กับภาคีเครือข่าย - การสร้าง และพัฒนา เครือข่ายทุกระดับ)	ส่วนกลาง/ 76 จังหวัด	76 จังหวัด 3,000,000 บาท	76 จังหวัด 600,000 บาท	76 จังหวัด 600,000 บาท	76 จังหวัด 600,000 บาท	76 จังหวัด 600,000 บาท	สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน (กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน (กลุ่มงาน แรงงานนอก ระบบ แรงงาน สูงอายุ และ แรงงานคน พิการ)/ สำนักงาน แรงงานจังหวัด	สำนักตรวจ และประเมินผล



ภาคผนวก



โครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ของกระทรวงแรงงาน

ระดับชาติ

คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.)

- นายกรัฐมนตรี : ประธานกรรมการ
- รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน : รองประธานกรรมการ
- ปลัดกระทรวงแรงงาน : กรรมการ
- รองปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมาย : กรรมการและเลขานุการ



กระทรวงแรงงาน

คณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
ตามคำสั่ง คนช. ที่ 2/2558 ลงวันที่ 9 กรกฎาคม 2558
ปลัดกระทรวงแรงงาน ประธานอนุกรรมการ
ผอ.กลุ่มงานแรงงานนอกระบบ ฯ อนุกรรมการและเลขานุการ

เครือข่ายแรงงานนอกระบบ ส่วนกลาง

จังหวัด

คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด
ตามคำสั่ง คนช. ที่ 3/2558 ลงวันที่ 9 กรกฎาคม 2558
ผู้ว่าราชการจังหวัด/รองผู้ว่า ฯ ที่ได้รับมอบหมาย ประธานกรรมการ
แรงงานจังหวัด อนุกรรมการและเลขานุการ

ระดับอำนาจการ

เครือข่ายแรงงานนอกระบบ จังหวัด

ระดับปฏิบัติการ

ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด
แรงงานจังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์ ฯ

เครือข่ายแรงงานนอกระบบ กลุ่มต่าง ๆ

5 เลือแรงงาน

- ฝ่ายประสานงานและสนับสนุน
- ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ฝ่ายแนะแนวอาชีพและจัดหางาน
- ฝ่ายคุ้มครองสิทธิแรงงาน
- ฝ่ายแนะนำประกันสังคมและเงินออม



บูรณาการร่วมกับส่วนราชการอื่น ๆ
ในพื้นที่จังหวัด

แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
หรือกฎหมายประกันสังคมมาตรา 33 (การเป็นลูกจ้างที่มีนายจ้าง)

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/๒๗๕๑๕



เลขานุการรัฐมนตรี รง.	156
รับที่ 032	สำนักงานรัฐมนตรี ร
วันที่ 6 ส.พ. 2558	รับที่ 008
เวลา 14.10 น.	วันที่ 5 ส.ค. 2
	เวลา 16.00 น.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง คณะกรรมการต่าง ๆ ที่แต่งตั้งโดยมติคณะรัฐมนตรี

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

อ้างถึง หนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง (ปคร.) ๐๒๐๘/๑๕๓๕๑ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๗

ตามที่ได้ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน
จำนวน ๑๒ คณะ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗ ลงมติอนุมัติให้แต่งตั้งคณะกรรมการ
ของกระทรวงแรงงาน ดังนี้

๑. คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ
๒. คณะกรรมการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน
๓. คณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม
๔. คณะกรรมการที่ปรึกษาและคณะกรรมการระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย
๕. คณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการช่วยเหลือแรงงานหญิงและเด็กส่วนกลาง
๖. คณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน
๗. คณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงาน

จึงเรียนยืนยันฯ ทั้งนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งให้กระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ

และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทราบด้วยแล้ว

ด่วนที่สุด

ที่ รง ๐1๐2.17 0036

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

เพื่อโปรดแจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบทราบ
และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้
ได้สำเนาฯเรียน รว.รง.ทราบแล้ว

พลเอก

(อรรถณพ ชิริศักดิ์) ร.น.ค.๕๗

เลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

สำนักพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๔๑

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖

www.cabinet.thaigov.go.th

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวรุจิรา ริมสดี)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

443

ลำดับที่ ๒ คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

องค์ประกอบ	อำนาจหน้าที่
๑. นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรี ประธานกรรมการ ที่ได้รับมอบหมาย	จำนวน ๕ ข้อ ได้แก่
๒. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รองประธานกรรมการ	๑. กำหนดนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์และ
๓. ปลัดกระทรวงแรงงาน กรรมการ	งบประมาณด้านแรงงานนอกระบบของประเทศ
๔. ปลัดกระทรวงกลาโหม / กรรมการ	๒. กำกับและอำนวยความสะดวก เพื่อให้การปฏิบัติและ
๕. ปลัดกระทรวงมหาดไทย / กรรมการ	ประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้
๖. ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ / กรรมการ	ความเห็นและข้อเสนอแนะแนวทาง แก้ไขปัญหาข้อขัดข้อง
๗. ปลัดกระทรวงสาธารณสุข / กรรมการ	ต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
๘. ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม / กรรมการ	๓. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบาย
๙. ปลัดกระทรวงการคลัง / กรรมการ	และแผนหลัก และรายงานผลการดำเนินงานให้
๑๐. ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม / กรรมการ	คณะรัฐมนตรีทราบเป็นระยะ
และความมั่นคงของมนุษย์	๔. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน และ
๑๑. ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ / กรรมการ	ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมได้ตามความ
๑๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร / กรรมการ	เหมาะสม
๑๓. ผู้อำนวยการสำนักงานปริมาณ / กรรมการ	๕. ปฏิบัติการอื่นใด ตามที่ประธานกรรมการ
๑๔. เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนา / กรรมการ	มอบหมาย
การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	
๑๕. เลขาธิการสำนักงานหลักประกัน / กรรมการ	
สุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)	
๑๖. ผู้จัดการสำนักงานกองทุนสนับสนุน / กรรมการ	
การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)	
๑๗. อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น / กรรมการ	
๑๘. อธิบดีกรมการจัดหางาน / กรรมการ	
๑๙. อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน / กรรมการ	
๒๐. อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน / กรรมการ	
๒๑. เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม / กรรมการ	
๒๒. รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานนอกระบบ	
๒๓. รศ.ดร.นฤมล นิราทร / กรรมการ	
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานนอกระบบ	
๒๔. นายกฤษศักดิ์ จันทจรวิวัฒน์ / กรรมการ	
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานนอกระบบ	
๒๕. นางสาวดiana ศรีภิรมย์ / กรรมการ	
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน	
๒๖. นายประพัฒน์ ปัญญาชาติรักษ์ / กรรมการ	
ประธานสภาเกษตรกรแห่งชาติ	
๒๗. นายบัณฑิตย ธนชัยเศรษฐวุฒิ / กรรมการ	
ผู้อำนวยการมูลนิธิอารมณพงศ์พจน์	
๒๘. นางพุลทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธุ์ / กรรมการ	
ผู้จัดการมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ	

องค์ประกอบ	อำนาจหน้าที่
๒๙. นายสมคิด ดั่งเงิน ประธานเครือข่ายแรงงานนอกระบบ	กรรมการ
๓๐. นางสาวอรุณี ศรีโต ประธานศูนย์ประสานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ	กรรมการ
๓๑. รองปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมาย กระทรวงแรงงาน	กรรมการ และเลขานุการ
๓๒. ผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๓๓. ผู้อำนวยการกลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ



คำสั่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ
ที่ ๒ /๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

ด้วยคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑ /๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ เพื่อประสาน วิเคราะห์ กลั่นกรอง และให้ข้อเสนอแนะในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ และขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในประเด็นสำคัญ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๔ ของอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗ คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ จึงแต่งตั้งคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบ

๑.๑	ปลัดกระทรวงแรงงาน	ประธานอนุกรรมการ
๑.๒	รองปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมาย	รองประธานอนุกรรมการ
๑.๓	ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ
๑.๔	ผู้แทนสำนักนายกรัฐมนตรี	อนุกรรมการ
๑.๕	ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ	อนุกรรมการ
๑.๖	ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข	อนุกรรมการ
๑.๗	ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม	อนุกรรมการ
๑.๘	ผู้แทนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	อนุกรรมการ
๑.๙	ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	อนุกรรมการ
๑.๑๐	ผู้แทนสำนักงบประมาณ	อนุกรรมการ
๑.๑๑	ผู้แทนกรมการพัฒนาชุมชน	อนุกรรมการ
๑.๑๒	ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๑.๑๓	ผู้แทนกรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๑.๑๔	ผู้แทนกรมการจัดหางาน	อนุกรรมการ
๑.๑๕	ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	อนุกรรมการ
๑.๑๖	ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	อนุกรรมการ
๑.๑๗	ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม	อนุกรรมการ
๑.๑๘	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ

๑.๑๙	ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ
๑.๒๐	ผู้จัดการแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.)	อนุกรรมการ
๑.๒๑	ผู้แทนสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑.๒๒	ผู้แทนมูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์	อนุกรรมการ
๑.๒๓	ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑.๒๔	ผู้แทนมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ	อนุกรรมการ
๑.๒๕	ผู้แทนสภาเกษตรกรแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑.๒๖	ผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ
๑.๒๗	ผู้อำนวยการกลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ และเลขานุการ
๑.๒๘	เจ้าหน้าที่กลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

๒. อำนาจหน้าที่

๒.๑ ประสาน วิเคราะห์ กลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะ ในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

๒.๒ ขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ในประเด็นสำคัญ

๒.๓ แต่งตั้งคณะทำงาน หรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกิจของอนุกรรมการ หรือเชิญหน่วยงาน องค์กร บุคคลที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมตามสถานการณ์

๒.๔ ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติมอบหมาย

สำหรับการเบิกจ่ายค่าเบี้ยประชุมและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ โดยให้เบิกจ่ายจากงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

(ประยุทธ์ จันทร์โอชา)

นายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ



คำสั่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ
ที่ ๓ /๒๕๕๘
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด

ด้วยคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ได้มีมติการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด เพื่อกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด แผนนโยบายด้านงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ขับเคลื่อนและแก้ไขปัญหาประเด็นปัญหาที่สำคัญด้านแรงงานนอกระบบในจังหวัด เสนอประเด็นปัญหาและแนวทางการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ กำกับ และติดตามการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๔ ของอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗ คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบ

- | | | |
|------|--|-----------------------------------|
| ๑.๑ | ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย | ประธานอนุกรรมการ |
| ๑.๒ | นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด | อนุกรรมการ |
| ๑.๓ | จัดหางานจังหวัด | อนุกรรมการ |
| ๑.๔ | ผู้อำนวยการสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด | อนุกรรมการ |
| ๑.๕ | สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด | อนุกรรมการ |
| ๑.๖ | ประกันสังคมจังหวัด | อนุกรรมการ |
| ๑.๗ | หัวหน้าส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ
ซึ่งประธานอนุกรรมการแต่งตั้ง จำนวนสี่คน | อนุกรรมการ |
| ๑.๘ | ผู้แทนองค์กร/กลุ่ม/ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/
ผู้แทนผู้จ้างงาน/ ผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน
ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด/
ผู้แทนกลุ่มแรงงานนอกระบบ (ผู้แทนกลุ่มอาชีพ
หรือวิสาหกิจชุมชน) ซึ่งประธานอนุกรรมการ
แต่งตั้ง จำนวนห้าคน | อนุกรรมการ |
| ๑.๙ | แรงงานจังหวัด | อนุกรรมการและ
เลขานุการ |
| ๑.๑๐ | เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด | อนุกรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. อำนาจหน้าที่

๒.๑ กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด รวมทั้งนโยบายที่เกี่ยวข้องงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

๒.๒ ขับเคลื่อนและแก้ไขประเด็นปัญหาที่สำคัญด้านแรงงานนอกระบบจังหวัด

๒.๓ เสนอประเด็นปัญหา และเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบจังหวัด ต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

๒.๔ กำกับ และติดตามการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด

๒.๕ แต่งตั้งคณะทำงาน และผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

๒.๖ ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติมอบหมาย

สำหรับการเบิกจ่ายค่าเบี้ยประชุมและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ โดยให้เบิกจ่ายจากงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่



กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

(ประยุทธ์ จันทร์โอชา)

นายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ปลัดกระทรวงแรงงาน

รองปลัดกระทรวงแรงงาน (นายวรานนท์ ปีติบัณฑิต)

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (นางนภสร ทุ่งสุกใส)

ผู้จัดทำ

นางสาวอุทัยวรรณ ศรีสุภรณ์รจนา

นางสาวดาธชา ตันเจริญผล

นายชาญวิทย์ ทะนันชัย

นางสาวโสภิตา อินทรีย์วงศ์

นางสาวเกษศรีรินทร์ ภมร

นางสาวนภัสนันท์ คำลือ

นางสิริพร สุขนิวัฒน์ชัย

ผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ

แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

นักวิชาการแรงงาน

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ขอบคุณผู้ร่วมจัดทำ

ขอบคุณผู้ร่วมจัดทำทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน

ภาคประชาสังคม เครือข่ายแรงงานนอกระบบ และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)

- หากท่านต้องการรับข้อมูลเป็นแผ่นซีดี หรือมีข้อสงสัย/ข้อเสนอแนะประการใด กรุณาติดต่อ กลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โทร 02 232 1160 e-mail : informals.mol1374@gmail.com
- ท่านสามารถติดตามเนื้อหาโดย scan QR code จากช่องทางนี้



แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางรายได้
ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง
นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน