



รายงานประจำปี ผลการดำเนินงาน คณะกรรมการคุ้มครอง การรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ 4 ปีที่ 1

(4 ตุลาคม 2564 - 3 ตุลาคม 2565)

คำนำ

กระทรวงแรงงานได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานด้านการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบภายใต้การนำของรองนายกรัฐมนตรี (พลเอกประวิตร วงษ์สุวรรณ) โดยเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2564 ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) ได้พิจารณา และมีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 - 2565 เพื่อใช้เป็น กรอบแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ ซึ่งเกิดขึ้นได้ด้วยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ รวมถึง การบูรณาการด้านแรงงานนอกระบบร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม แรงงานนอกระบบ ถือว่าเป็นกำลังแรงงานที่มีส่วนสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ประกอบกับปัญหา ความหลากหลายของแรงงานนอกระบบ ทั้งการประกอบอาชีพที่มีลักษณะอิสระ มีรายได้ไม่แน่นอน ได้รับค่าจ้าง ในอัตราต่ำเมื่อเทียบกับแรงงานในระบบ ไม่มีหลักประกันและสวัสดิการทางสังคม รวมถึงเรื่องความปลอดภัย ในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิต แรงงานนอกระบบให้มีมาตรฐานในการดำเนินชีวิตที่ดีเท่าเทียมกับแรงงานในระบบ ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาให้มีความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้ พร้อมรับวิถีการจ้างงานในรูปแบบใหม่ (New Normal)

รายงานประจำปีผลการดำเนินงานคณะกรรมการค้ำครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ 4 ปีที่ 1 (4 ตุลาคม 2564 - 3 ตุลาคม 2565) ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน คณะกรรมการค้ำครองการรับงานไปทำที่บ้าน ตามพระราชบัญญัติค้ำครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มาตรา 28 (5) ติดตามตรวจสอบการดำเนินการที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและ เสนอรายงานเกี่ยวกับผลการดำเนินงานต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

กรมสวัสดิการและค้ำครองแรงงาน ในฐานะฝ่ายเลขานุการขอขอบคุณกรมการทุกท่านที่ได้อุทิศตน ทำงานจนสามารถผลักดันภารกิจของคณะกรรมการฯ ให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมดังที่นำเสนอในหนังสือ ฉบับนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้ที่เกี่ยวข้องจะมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และภารกิจของคณะกรรมการค้ำครองการรับงานไปทำที่บ้าน ตลอดจนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม และผลักดันงานด้านการค้ำครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

กรมสวัสดิการและค้ำครองแรงงาน
กุมภาพันธ์ 2566

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	1
สารบัญ	2
บทสรุปผู้บริหาร	3
บทนำ	
● แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)	4
● นโยบายรัฐบาล ด้านแรงงาน	6
● แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 – 2564	10
● นโยบายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน กรมการจัดหางาน	12
● นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	13
บทที่ 1 สถานการณ์ด้านแรงงาน ปี 2565 กระทรวงแรงงาน	
● สถานการณ์แรงงานนอกระบบ	15
● สถานการณ์การรับงานไปทำที่บ้าน	20
บทที่ 2 คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านและคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง	
● คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ 4	21
● คณะอนุกรรมการพัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน	23
● คณะอนุกรรมการด้านยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนนโยบายการรับงานไปทำที่บ้าน	23
บทที่ 3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน	
● กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน	24
● กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน	25
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน	
● ผลการดำเนินงานกำหนดมาตรการกลไกการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาการรับงานไปทำที่บ้าน.....	26
● ผลการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและการพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	30
ภาคผนวก	
● คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 473/2564 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2564 เรื่อง แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน.....	34
● คำสั่งคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ที่ 001/2565 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	35
● คำสั่งคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ที่ 002/2565 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการด้านยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนนโยบายการรับงานไปทำที่บ้าน.....	37
● คณะผู้จัดทำ	40



บทสรุปผู้บริหาร

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ขึ้น โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2554 เพื่อส่งเสริมและพัฒนากิจการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและการบริการของรัฐ โดยการกำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีการปฏิบัติด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ยึดหลักความเสมอภาค เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการใช้แรงงานผิดกฎหมาย และส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบ มีการรวมกลุ่มจนสามารถพัฒนาเป็นเครือข่าย ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพและอำนาจในการต่อรองกับผู้จ้างงาน โดยกำกับดูแล และควบคุมการบังคับใช้กฎหมาย อีกทั้งเป็นกฎหมายที่รองรับอนุสัญญาที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านและข้อเสนอแนะ ฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านที่ระบุให้ประเทศที่ให้สัตยาบันต้องกำหนดนโยบายระดับชาติเกี่ยวกับผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับลูกจ้างกลุ่มอื่น ซึ่งตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 28 (5) โดยคณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีอำนาจหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินการที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำรายงานเสนอต่อคณะรัฐมนตรี อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

รายงานประจำปีผลการดำเนินงานคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ 4 ปีที่ 1 เป็นการรวบรวม ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ ระหว่างวันที่ 4 ตุลาคม 2564 - 3 ตุลาคม 2565 ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้ดำเนิน กิจกรรม/โครงการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้มีความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สามารถเข้าถึงการบริการและสวัสดิการแห่งรัฐ ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศ และสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำขึ้นบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) โดยหลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยึดหลัก “ปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนา” เป็นแผนแรกที่ถูกใช้ให้เป็นกลไกเชื่อมโยงสู่การขับเคลื่อนการพัฒนาซึ่งกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่จะต้องบรรลุผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่มีประเด็นการพัฒนาหลักที่สำคัญ คือ ความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศไทยยังปรับตัวช้าเมื่อเทียบกับหลายประเทศ เนื่องจากคุณภาพคนต่ำ การลงทุนในการวิจัยและพัฒนายังมีน้อย คุณภาพของโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ดี และปัญหาการบริหารจัดการภาครัฐและกฎระเบียบต่างๆ ล้าสมัยและขาดประสิทธิภาพ ในการบังคับใช้ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจโลกและภัยพิบัติธรรมชาติทำให้เศรษฐกิจไทยผันผวนได้ง่าย และเศรษฐกิจโดยรวมขยายตัวในอัตราที่ต่ำกว่าศักยภาพ และประเทศไทยต้องเผชิญกับแรงกดดันและความเสี่ยงมากขึ้น ภายใต้สถานการณ์ที่กระแสโลกาภิวัตน์เข้มข้นมากขึ้น เป็นโลกไร้พรมแดนโดยมีการเคลื่อนย้ายคน เงินทุน องค์ความรู้ เทคโนโลยี ข่าวสาร สินค้าและบริการอย่างเสรี ทำให้การแข่งขันในตลาดโลกรุนแรงขึ้น ส่งผลให้การรวมตัวด้านเศรษฐกิจ ของกลุ่มต่างๆ ในโลกมีความเข้มข้นขึ้น ซึ่งประเทศไทยมีความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่สังคมสูงวัย มากขึ้น จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลง ผู้สูงอายุมีปัญหาสุขภาพและมีแนวโน้มอยู่คนเดียวสูงขึ้น ปัญหาความยากจน ยังกระจุกตัวหนาแน่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือรวมทั้งความแตกต่างของรายได้ ระหว่างกลุ่มคนรวย ที่สุดและกลุ่มคนจน ยิ่งไปกว่านั้นทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม มีปัญหาความขัดแย้งในการใช้ประโยชน์ ทรัพยากรธรรมชาติระหว่างรัฐกับประชาชน และระหว่างประชาชนในกลุ่มต่างๆ ประกอบกับสภาพภูมิอากาศมีการ เปลี่ยนแปลงผันผวนมากขึ้น ประเทศไทยต้องเผชิญกับภัยพิบัติทางธรรมชาติรุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคมไทยมาก โดยแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดแผนงาน/โครงการสำคัญ (Flagship Program) และประเด็น พัฒนาเชิงบูรณาการที่สำคัญในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติ จะทำให้ระบบการจัดสรร งบประมาณ การบริหารจัดการงบประมาณแผ่นดิน แผนสำหรับบริหารราชการแผ่นดิน กฎ ระเบียบวินัยทางการเงิน และการคลังภาครัฐ และระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ตลอดจนระบบ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก

ประเด็นการพัฒนาหลักที่สำคัญในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12

1. การพัฒนานวัตกรรมและการนำมาใช้ขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกมิติเพื่อยกระดับศักยภาพของประเทศ มุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
2. การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม ดัดแปลงและต่อยอด การพัฒนาเทคโนโลยีไปสู่ความเป็นอัจฉริยะ เชื่อมโยงระหว่างภาคการผลิตที่เป็นกลุ่มใหญ่ของประเทศ และยกระดับโครงสร้างพื้นฐานที่มีอยู่ให้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด พัฒนาศักยภาพ การวิจัย สนับสนุนการดำเนินงานอย่างเป็นเครือข่ายระหว่างสถาบันวิจัย สถาบันการศึกษาภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน/ชุมชน
3. การเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย หล่อหลอมให้คนไทย มีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดีที่มีสุขภาวะที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม ส่วนรวมและเติบโตอย่างมีคุณภาพ

4. การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ ให้ความสำคัญกับการจัดบริการของรัฐที่มีคุณภาพทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข ให้กับผู้ที่ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุในพื้นที่ห่างไกล สนับสนุนในเรื่องการสร้างอาชีพ รายได้และการเพิ่มผลิตภาพแก่ผู้ด้อยโอกาส สตรีและผู้สูงอายุ
5. การปรับโครงสร้างการผลิตและการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจในแต่ละช่วงของห่วงโซ่มูลค่า เน้นสร้างความเข้มแข็งให้กับปัจจัยพื้นฐาน เพิ่มศักยภาพของฐานการผลิตและฐานรายได้เดิม
6. การปรับระบบการผลิตการเกษตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและศักยภาพของพื้นที่ เน้นการสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการเกษตร วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแบบมีส่วนร่วมที่เชื่อมโยงกับฐานทรัพยากรชีวภาพ
7. การเพิ่มศักยภาพฐานการผลิตและบริการเดิมที่มีศักยภาพในปัจจุบันให้ต่อยอดไปสู่ฐานการผลิตและบริการที่ใช้เทคโนโลยีที่เข้มข้นและมีนวัตกรรมมากขึ้น
8. การส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจกระแสใหม่และสร้างสังคมผู้ประกอบการเพื่อต่อยอดฐานการผลิตและบริการ
9. การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจบริการและการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพให้เติบโตและสนับสนุนภาคการผลิต เน้นการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและการสร้างมูลค่าเพิ่มในอุตสาหกรรมกีฬาให้ครอบคลุมทุกมิติและครบวงจร
10. การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างภาคการผลิตโดยการเชื่อมโยงเครือข่ายการผลิตและนำผลการวิจัยและการพัฒนาที่เกี่ยวข้องมาใช้ประโยชน์ในการสร้างผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด เชื่อมโยงด้านคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์และโทรคมนาคม
11. การพัฒนาวิสาหกิจขนาดย่อม ขนาดเล็ก และขนาดกลาง วิสาหกิจชุมชนและวิสาหกิจเพื่อสังคมเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจสำหรับกลุ่มต่างๆในสังคมและการพัฒนาและส่งเสริมสังคมผู้ประกอบการ
12. การสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและยกระดับคุณภาพสิ่งแวดล้อม เน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ เร่งแก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อมและเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
13. การฟื้นฟูพื้นฐานด้านความมั่นคงที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้ความสำคัญกับการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติของผู้มีความเห็นต่างทางความคิดและอุดมการณ์
14. การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพตมิชอบและการสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม
15. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ของประเทศเพื่อขยายขีดความสามารถและพัฒนาคุณภาพการให้บริการเพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจหลัก
16. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิม และขยายฐานการผลิตและบริการใหม่สร้างรายได้สำหรับประชาชนในแต่ละภาค
17. การสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศให้เข้มข้นและส่งผลต่อการพัฒนาอย่างเต็มที่ มุ่งเน้นผลักดันให้ความเชื่อมโยงด้านกฎระเบียบและในเชิงสถาบันให้มีความคืบหน้าและชัดเจนในระดับปฏิบัติการ
18. การส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ประกอบการให้สามารถพัฒนาธุรกิจร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม
19. การปรับปรุงภาคการเงินของไทยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและให้สามารถแข่งขันได้ เร่งปรับปรุงกฎระเบียบในการกำกับดูแลภาคการเงินเพื่อสนับสนุนความสามารถในการแข่งขันและการให้บริการ
20. การปฏิรูปด้านการคลังและงบประมาณ การขยายฐาน ภาษี การปรับระบบการจัดทำค่าของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำงบประมาณบูรณาการทั้งเชิงประเด็นพัฒนาและเชิงพื้นที่

นโยบายรัฐบาล ด้านแรงงาน

จากแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 - 2565 นโยบายรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบผ่านนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

1. เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคง
2. พัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น
3. ส่งเสริมอาชีพศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ
4. ดำเนินการให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน โดยการกำกับ ดูแล และสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

นโยบายกระทรวงแรงงาน



นโยบายกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

“สืบสาน รักษา ต่อยอด” MOL พันฟู พลิกโฉม ตลาดแรงงานไทย

นโยบายเร่งด่วน

- ยกระดับกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ**
 - พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - พัฒนากิจกรรมบุคลากรกระทรวงแรงงาน
- กระตุ้นการจ้างงานตามความต้องการในระบบเศรษฐกิจใหม่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ**
 - กระตุ้น ส่งเสริม รักษาการจ้างงาน และการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ
 - สนับสนุนผู้ประกอบการให้เข้าถึงแหล่งเงินทุน
 - เชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน
- บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ**
 - บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนไทยและบริการจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ
- เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไข พระราชบัญญัติประกันสังคมให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ปัจจุบันและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต**
- ป้องกันการผลิตเชื้อโรค COVID - 19 ในกลุ่มแรงงานและสถานประกอบการ รวมถึงเยียวยาเยียวยาจ้างและแรงงานที่ได้รับผลกระทบ**
 - ดำเนินโครงการ Factory Sandbox
 - ออกตรวจสถานประกอบการ ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก
- บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเปราะบาง แรงงานสูงอายุและคนพิการ ให้ได้รับสิทธิและความคุ้มครองด้านแรงงาน สวัสดิการและหลักประกันทางสังคมอย่างเท่าเทียม มีรายได้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประเทศ นำไปสู่การฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน**
 - จัดทำร่าง พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.
 - ยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นโยบายสำคัญ

- พัฒนาทักษะแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ เตรียมความพร้อมสำหรับการเปิดประเทศและรองรับเศรษฐกิจใหม่**
 - ยกระดับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน
 - สร้างแรงงานที่มีสมรรถนะสูง
 - พัฒนาทักษะอาชีพให้กับ Gig Worker
 - บูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน
- บริหารจัดการแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และในอุตสาหกรรมเป้าหมาย**
 - พัฒนากิจกรรมกำลังแรงงาน
- ต่อยอดการประกอบอาชีพ ยกระดับรายได้ และเศรษฐกิจชุมชน รวมทั้งในพื้นที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ**
 - พัฒนาหลักสูตรการฝึกอาชีพเสริมมุ่งเน้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม
 - สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อปลดล็อก Tier 2 Watch List**
 - เพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจราชการทำงานของแรงงาน
 - เพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงาน
 - บูรณาการการทำงานกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
- พัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน ระบบสวัสดิการ และหลักประกันทางสังคม และยกระดับมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย ในการทำงานให้สอดคล้องกับทศวรรษที่ 21 และรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป**
 - พัฒนา และปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้าง
 - Safety & Healthy Thailand
- พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานกระทรวงแรงงาน (Big Data) และบูรณาการข้อมูลภาครัฐเพื่อการบริหาร วางยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน และหลักประกันทางสังคมอย่างเป็นระบบ**
 - พัฒนาระบบฐานข้อมูลของกระทรวงแรงงาน
 - เชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

สืบสาน รักษา ต่อยอด “MOL พันฟู พลิกโฉม ตลาดแรงงานไทย”

ภายใต้สถานการณ์ที่ประเทศได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 และมีผลกระทบอย่างรุนแรงในช่วงต้นปี พ.ศ. 2564 จากเหตุการณ์ดังกล่าว ทำให้เกิดประเด็นท้าทายด้านแรงงาน ดังนี้

1. การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการว่างงานของแรงงานและสถานประกอบการ จากฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม มาตรา 33 ได้แสดงอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มการจ้างงานลดลงโดยเปรียบเทียบช่วงเดียวกัน ในเดือนสิงหาคม 2564 ซึ่งอยู่ระหว่างการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) กับเดือนสิงหาคม 2562 เป็นภาวะที่ยังไม่เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ซึ่งมีสัญญาณการว่างงานทั่วประเทศเพิ่มมากขึ้น ทั้งหมดมี 21 สาขาอาชีพ รวมทั้งหมด 599,264 คน

2. การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงานตามโลกยุคดิจิทัลที่ใช้เทคโนโลยีเป็นหลักในการทำงาน พบว่าแรงงานส่วนใหญ่ยังขาดทักษะทางด้านเทคโนโลยี

3. ประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบจำนวนมาก คือ 20.2 ล้านคน ส่วนใหญ่ยังขาดหลักประกันทางสังคม รายได้ที่เหมาะสมรวมถึงขาดความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับ

4. กฎหมายด้านแรงงานบางฉบับยังมีความล้าสมัย ไม่ตอบโจทย์กับสถานการณ์แรงงานในยุคปัจจุบัน

5. การเปลี่ยนแปลงหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยงานดิจิทัลเพื่อรองรับของการนำไปสู่รัฐบาลดิจิทัล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กระทรวงแรงงานกำหนดนโยบายที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) นโยบายรัฐบาลปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กรอบร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) (พ.ศ. 2564 - 2565) ภายใต้พระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว “สืบสาน รักษา ต่อยอด” ประกอบด้วยนโยบายสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จำนวน 7 ข้อ และนโยบายเร่งด่วนที่ต้องเร่งดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมโดยเร็ว จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

นโยบายสำคัญ 7 ข้อ

1. พัฒนาทักษะแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ เตรียมความพร้อมสำหรับการเปิดประเทศและรองรับเศรษฐกิจใหม่

1.1 ยกระดับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน Up - skill, Re-skill, New skill โดยเฉพาะการอบรมให้กับแรงงานกลุ่มว่างงานให้มีความรู้เพียงพอต่อการทำงานเป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเพื่อกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยการส่งเสริมการเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพิ่มทักษะ ดิจิทัล เทคโนโลยีและนวัตกรรม แก่กลุ่มแรงงานทั้งแรงงานเดิมและผู้จบการศึกษาใหม่ผ่านช่องทางออฟไลน์และออนไลน์

1.2 สร้างแรงงานที่มีสมรรถนะสูงให้เป็นแรงงานที่สามารถปรับตัวรับมือกับการทำงาน/งานใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง จากความเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่มุ่งสู่การใช้ดิจิทัลในการทำงาน โดยการเพิ่มการเรียนรู้ทักษะฝีมือแรงงานสำหรับอนาคต ตอบโจทย์ภาคการผลิตของประเทศ สนับสนุน New S - Curve ได้อย่างตรงเป้าหมายของภาคการผลิตและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เป็นการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ สนองตอบการเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในเวทีการค้าโลก

1.3 พัฒนาทักษะอาชีพให้กับเยาวชนคนรุ่นใหม่ที่ยืนยมนำมาทำงานรูปแบบแรงงานอิสระ ไม่ขึ้นอยู่กับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ทำงานแบบครั้งเดียวจบในคราวเดียว (Gig.Workers)

1.4 บูรณาการความร่วมมือภาครัฐ สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน รวมถึงสถานประกอบการในการผลิตแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการลงทุนจากต่างประเทศ เป็นการสร้างสมดุลตลาดแรงงาน

2. บริหารจัดการแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และในอุตสาหกรรมเป้าหมาย มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 พัฒนาทักษะกำลังแรงงานและการพิจารณาอนุญาตทำงานแบบเบ็ดเสร็จเพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)

3. ต่อยอดการประกอบอาชีพ ยกระดับรายได้ และเศรษฐกิจชุมชน รวมทั้งในพื้นที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

3.1 พัฒนาหลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม มุ่งเน้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมโดยชุมชนเพื่อชุมชนยั่งยืน และในพื้นที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สนับสนุนพระราชปณิธาน “สืบสาน รักษา ต่อยอด”

3.2 ส่งเสริมอาชีพอิสระที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นหลักในการประกอบอาชีพ ตอบรับภาคการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรมและชุมชนที่ยั่งยืน

4. ยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานเพื่อปลดล็อก Tier 2 Watch List

4.1 เพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจการทำงานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวและการตรวจสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

4.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

4.3 บูรณาการการทำงาน สร้างความรู้ความเข้าใจแก่แรงงาน ผู้ประกอบการและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ในการร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานทุกมิติ

5. พัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน ระบบสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม และยกระดับมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงานให้สอดคล้องกับสถานะสังคมเศรษฐกิจ และรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

5.1 พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างของประเทศให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป และให้แรงงานมีรายได้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับค่าครองชีพและระดับความสามารถ

5.2 Safety & Healthy Thailand ส่งเสริมการเข้าสู่มาตรฐานแรงงานไทยและมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน โดยการส่งเสริมและสนับสนุนความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน ให้มีสถานประกอบการต้นแบบ ระบบการบริหารจัดการและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคแก่แรงงาน

6. บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเปราะบาง แรงงานสูงอายุและคนพิการให้ได้รับสิทธิและความคุ้มครองด้านแรงงาน สวัสดิการและหลักประกันทางสังคมอย่างเท่าเทียม มีรายได้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประเทศ นำไปสู่การฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน

6.1 ผลักดันการเสนอร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ให้มีผลบังคับใช้

6.2 ยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นและส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานที่ยั่งยืนโดยคนหางานทุกคนมีโอกาสในการทำงานตามความสามารถของตน มีรายได้ที่เหมาะสม ได้รับการพัฒนาฝีมือที่ได้มาตรฐานได้รับความคุ้มครองตามสิทธิขั้นพื้นฐาน มีสวัสดิการเพิ่มขึ้น มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมีหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

7. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานกระทรวงแรงงาน (Big Data) และบูรณาการข้อมูลภาครัฐเพื่อการบริหารวางยุทธศาสตร์ด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคมอย่างเป็นระบบ

7.1 พัฒนาการจัดทำระบบฐานข้อมูลของกระทรวงแรงงาน (Big Data) ในรูปแบบคลังสมอง การทำวิจัย และการเชื่อมโยงการใช้ข้อมูลด้านแรงงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศยุคดิจิทัล

7.2 พัฒนาระบบการทำงานเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยการกำหนดการทำงานร่วมกันที่มีความชัดเจน มีการกำกับและติดตามการทำงานเพื่อให้เห็นผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมโดยเฉพาะระดับภูมิภาคให้แรงงานจังหวัดในฐานะ CEO เป็นหลักในการบูรณาการการทำงานตลอดจนกำกับ ติดตามการทำงานระหว่างหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานของแต่ละจังหวัดได้

นโยบายเร่งด่วน 5 ข้อ

1. ยกกระดับกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ

1.1 สร้างองค์กรที่พร้อมขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงานเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพบนพื้นฐานการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

2. กระตุ้นการจ้างงานตามความต้องการในระบบเศรษฐกิจใหม่ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.1 กระตุ้น ส่งเสริม รักษาการจ้างงาน และการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ รวมถึงบริการจัดหางานออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ ได้แก่ smartjob.doe.go.th ไทยมีงานทำ.com การประกอบอาชีพอิสระ การรับงานไปทำที่บ้าน แก่ผู้ว่างงานและผู้จบการศึกษาใหม่

2.2 สนับสนุนให้เข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน และกระตุ้นเศรษฐกิจ สนับสนุนสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำให้แก่สถานประกอบการผ่านธนาคารและกองทุนต่าง ๆ เช่น กองทุนประกันสังคม กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น สนับสนุน SMEs สอดคล้องความต้องการชุมชน

2.3 เชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานรวมถึงทักษะแรงงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้รัฐบาลมีศูนย์กลางข้อมูลด้านทักษะแรงงานที่พร้อมนำไปประยุกต์ใช้ฝึกอบรมและพัฒนากำลังแรงงานให้ตรงกับความต้องการในตลาดได้อย่างแท้จริง

3. บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ

3.1 บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้ามาทำงานในประเทศ ให้คนต่างด้าวที่มีสมรรถนะสูง และออกแบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในรูปแบบ MOU เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิตและบริการ

3.2 ส่งเสริมการจ้างงานแรงงานคนไทยและบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ

4. เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไข พระราชบัญญัติประกันสังคมให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ปัจจุบันและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

5. ดูแลให้แรงงานและนายจ้างสามารถทำงานในสถานการณ์ที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ได้อย่างปลอดภัยและเป็นปกติสุข

5.1 ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) เชิงรุกในกลุ่มแรงงานและสถานประกอบการโดยใช้มาตรการด้านสาธารณสุขอย่างเคร่งครัดและดำเนินการโครงการ Factory Sandbox

5.2 ออกตรวจสถานประกอบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อเฝ้าระวังสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงที่จะมีการเลิกจ้าง สร้างความเข้าใจที่ดีในระบบแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคีเพื่อลดสถิติของปัญหาข้อพิพาทแรงงาน และข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

แบบปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการระบบ พ.ศ. 2560 - 2564

วิสัยทัศน์

“ระบบเอกสารมีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน”

ພັນຮັກ

1. พลิกผันให้เกิดการขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ
2. ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ทั่วถึง
3. พัฒนาสมรรถนะและขยายโอกาสการมีงานทำที่มีคุณค่า
4. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบ และสิทธิदानกฎหมายแก่แรงงานนอกระบบและบุคลากรภาครัฐอย่างทั่วถึง
5. พัฒนาหรือปรับปรุงกฎหมายให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ
6. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบ
7. บูรณาการการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน

เป้าประสงค์

1. แร่แวนาเดียมจากกลุ่มออกไซด์ได้รับการคุ้มครอง และเข้าถึงหลักประกันทางสิ่งแวดล้อมอย่างจำกัดเพียงแร่แวนาดีนในประเภท
2. แร่แวนาเดียมจากกลุ่มออกไซด์ที่มีมลพิษสูง มีงานทำอย่างต่อเนื่อง และมีรายได้ที่มีแนวโน้ม
3. แร่แวนาเดียมจากกลุ่มออกไซด์ที่มีมลพิษสูง และบุคลากรภาครัฐมีความรู้ความเข้าใจเรื่องแร่แวนาเดียมจากกลุ่มออกไซด์และสิทธิตามกฎหมายของแร่แวนาเดียมจากกลุ่มออกไซด์
4. ทุภาคที่เกี่ยวข้องรวมถึงแร่แวนาเดียมจากกลุ่มออกไซด์มีความสำคัญของคุณภาพและความปลอดภัยในการทำแร่
5. กฎหมายด้านแร่แวนาเดียมจากกลุ่มออกไซด์มีความครอบคลุม ทั้งสมัย และการบังคับใช้ยังขาดประสิทธิภาพ
6. มีระบบสารสนเทศด้านแร่แวนาเดียมจากกลุ่มออกไซด์ที่ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้
7. กลไกการดำเนินงานด้านแร่แวนาเดียมจากกลุ่มออกไซด์มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยเฉพาะการดำเนินงานเชิงรุก

ยุบสภาฯ

เป้าประสงค์

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

កម្ពុជា

ווערמאכט

- ## 1. ເສຣັມສຣ້າງ

หลักประกัน

การสืบค้นและขยาย

ความคับคั่ง

ให้กำลังใจ

1. แร่วงานนอกกระบวนทุกกลุ่ม อาชีวฯ ได้รับความคุ้มครอง มีหลักประกันทางสังคมตามความต้องการและเข้าถึงสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง
2. แร่วงานนอกกระบวนเข้าถึงระบบสวัสดิการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
3. การพัฒนามาตรฐานด้านแรงงานให้สอดคล้องกับอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศด้านแรงงานนอกกระบวน

1. ขยายและเสริมสร้างหลักประกันการมีส่วนร่วมให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ
2. พัฒนาช่องทางการเข้าถึงความคุ้มครองและหลักประกันการมีส่วนร่วม
3. เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านสุขภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานของนายจ้าง
4. พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเอกชน ผู้สูบบุหรี่ พัฒนาการและแรงงานภาคเกษตรกรรม และการผลิตยาสูบชนิดปลอดนิโคติน

- | | |
|---------------------------|---|
| ตัวช่วยพัฒนา/โครงการสำคัญ | <p>พัฒนาคุณภาพโรงเรียน</p> <p>พัฒนาสิทธิประโยชน์
ความปลอดภัย/รวมพลคน
นครราชสีมาศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษา</p> <p>พัฒนาคุณภาพที่เกี่ยวข้อง
ด้านการอภิปรายแลกเปลี่ยน
สุขภาพ</p> <p>สิงห์ รุ่ง พ.ร.ม. ผู้ครองเมือง</p> |
|---------------------------|---|

Out come : แร่วงานเอนกระบบได้รับการคุ้มครอง มีหลักประกันทางสังคม ตรงตามความต้องการและเข้าถึงสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 – 2564

2. สร้างสมรรถนะ แรงงานนอกระบบ เพื่อการก้าวหน้า		1. แรงงานนอกระบบมีความรู้และทักษะทางอาชีพ มีมาตรฐานสมรรถนะ และมีรายได้ที่มั่นคง 2. แรงงานนอกระบบมีความพร้อมในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	1. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ 2. ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่มีศักยภาพตามมาตรฐานการฝึกอบรม	1. ส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่องและมีรายได้ที่มั่นคงอย่างยั่งยืน 2. เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม 3. จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างภาคธุรกิจ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการเพิ่มสมรรถนะของแรงงานนอกระบบ	ช่วยวางแผนงาน/โครงการสำคัญ คาดการณ์รายชื่อนานาชาติ ขยายโอกาสมีงานทำให้แรงงานนอกระบบ ศูนย์พัฒนาอาชีพ SMEs ไร้พรมแดน Industry 4.0 พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน Thailand 4.0 เพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการรายได้น้อย ที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ สร้างงาน สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ และความเป็นอยู่ในชีวิต พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เข้มแข็ง ยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการขยายตัว เพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้ เพิ่มโอกาสการมีงานทำ รับงาน ไม่ทำที่บ้าน พัฒนาฝีมือให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และผู้ประกอบการรายได้น้อย
3. เพิ่มสมรรถนะ การบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ		1. มีองค์กรหลักที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบ 2. มีกลไกการขับเคลื่อนการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพ 3. ทุกภาคส่วนมีการรับรู้/เข้าใจ และมีส่วนร่วมสร้างการดำเนินงานที่ชัดเจน 4. มีระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ 5. มีเครือข่ายแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น	1. ได้รับความสำเร็จของการจัดตั้งองค์กรหลักในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ 2. ได้รับความสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ 3. ได้รับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานนอกระบบของทุกภาคส่วน 4. ได้รับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานให้เชื่อมโยงทุกหน่วยงาน 5. ได้รับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ/รูปแบบการติดตามประเมินผล 6. จำนวนกลุ่มสนใจที่ร่วมตัวเป็นเครือข่ายแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น	1. พัฒนากลไกการทำงานในระดับชาติ และระดับท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับแรงงานนอกระบบ ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ 3. ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ 4. สนับสนุนการมีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการฯ และพัฒนาาระบบติดตามประเมินผล	ช่วยวางแผนงาน/โครงการสำคัญ สมัชชาแรงงานนอกระบบ จัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ เสริมสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจแก่แรงงานนอกระบบ การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ การบูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่าย การสร้างและพัฒนานโยบายที่บูรณาการ สร้างและพัฒนานโยบาย/กลไกแรงงานนอกระบบ จัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และการสำรวจแรงงานนอกระบบ พัฒนาศักยภาพผู้นำ/เครือข่ายแรงงานนอกระบบ การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ การบูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่าย การสร้างและพัฒนานโยบายที่บูรณาการ

ที่มา : แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 -2564 กระทรวงแรงงาน

นโยบายการที่เกี่ยวข้องกับกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน กรมการจัดหางาน

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

เพื่อแสดงความมุ่งมั่นต่อการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลของกองทุนเพื่อผู้รับงานที่บ้าน ได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีประกอบด้วยนโยบายหลักและแนวทางการปฏิบัติภายใต้กรอบนโยบายด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายด้านองค์การ และนโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

นโยบายด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม

นโยบายหลัก

- 1) มุ่งมั่นในการดำเนินงานตามนโยบายรัฐเพื่อเป็นแหล่งสนับสนุนเงินทุนในการกู้ยืมเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อนำเงินไปซื้อวัตถุดิบและอุปกรณ์ในการผลิตหรือขยายการผลิต เพื่อสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน พร้อมทั้งส่งเสริมและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานและให้มีจิตสำนึกเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อด้านสังคม
- 2) พัฒนาศักยภาพในการให้บริการกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันการให้บริการกับกองทุนฯ อื่นๆ ในลักษณะเดียวกัน

นโยบายด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายหลัก

- 1) มุ่งมั่นในการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 2) สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านกองทุนฯ รวมไปถึงเป็นแหล่งการติดต่อประชาสัมพันธ์ที่มีความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพื่อตอบสนองให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

นโยบายด้านองค์การ

นโยบายหลัก

- 1) ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้กระบวนการทำงานมีความโปร่งใสและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และตระหนักถึงความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นภายในกองทุนฯ ซึ่งอาจมาจากการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกับหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล
- 2) ยึดมั่นในกฎหมาย กฎระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ข้อบังคับ และคู่มือแนวปฏิบัติงานด้านกองทุนฯ อย่างเคร่งครัด

นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายหลัก

ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานในกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมุ่งเน้นให้เกิดความรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถต่อยอดพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุตามกรอบแนวทางและเป้าหมายที่วางไว้ และสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหลักกฎหมาย กฎระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ข้อบังคับ และคู่มือแนวปฏิบัติงานด้านกองทุนฯ อย่างเคร่งครัด

นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

อำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- 1) กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรอง สถานประกอบกิจการ ที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล
- 2) คุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่ กฎหมายกำหนด และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 3) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 4) พัฒนาระบบ และสนับสนุนการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของหน่วยงานเอกชน ภาครัฐ และองค์กรที่อยู่ในกำกับของรัฐ
- 5) ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ทั้งในระบบ และนอกระบบ ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน
- 6) ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
- 7) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน
- 8) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงาน และประสานแผนปฏิบัติงาน ของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง
- 9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรี มอบหมาย

ทิศทางการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ด้านคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

กรมมีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและบริการของรัฐ โดยการกำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ยึดหลักความเสมอภาค เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานผิดกฎหมาย และส่งเสริมสนับสนุน ให้แรงงานนอกระบบ มีการรวมกลุ่มจนสามารถพัฒนาเป็นเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมทั้ง เพิ่มประสิทธิภาพและอำนาจการต่อรองกับนายจ้างผู้จ้างงาน โดยทิศทางการดำเนินงานด้านคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้กำหนดที่สำคัญไว้ ดังนี้

1. ด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

1.1 พัฒนารูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีการวางแผนงาน แผนกลยุทธ์ แผนงบประมาณ แผนปฏิบัติการ และแผนต่าง ๆ ของหน่วยงานในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับบริบท ของแต่ละพื้นที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

1.2 พัฒนาการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลให้แรงงานนอกระบบ รับทราบสิทธิประโยชน์ ทราบช่องทางการร้องทุกข์ ร้องเรียน และสามารถเข้าถึงบริการจากภาครัฐ โดยการนำสื่อประชาสัมพันธ์ที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อการสร้างการรับรู้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เช่น Line Facebook YouTube Website เป็นต้น

1.3 สร้างและพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ประกอบด้วย ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม และลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์แนวทางการคุ้มครอง ส่งเสริม พัฒนาแรงงานนอกระบบได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่

2. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

2.1 กำกับ ดูแล และควบคุมการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่ทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 กฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อย่างเคร่งครัด

2.2 ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนากฎหมายแรงงานนอกระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานในปัจจุบัน

2.3 พัฒนาศักยภาพพนักงานตรวจแรงงานในการบังคับใช้กฎหมายแรงงานนอกระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานตรวจแรงงาน

2.4 บูรณาการการตรวจแรงงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การใช้ความรุนแรง และการล่วงละเมิดทางเพศในกลุ่มแรงงานนอกระบบ

3. ด้านการส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

3.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม โดยการประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

3.2 พัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายแรงงานนอกระบบให้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการทำงานในระดับพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 บูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานแก่แรงงานนอกระบบ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.4 รณรงค์ ส่งเสริม สร้างการรับรู้แก่แรงงานนอกระบบให้ได้รับทราบสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน และครอบคลุมทุกพื้นที่

3.5 สนับสนุนภารกิจของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่

3.6 ส่งเสริมให้มีบุคคลและเครือข่ายแรงงานนอกระบบดีเด่นในกลุ่มผู้จ้างงาน นายจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ลูกจ้างทำงานบ้าน ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม และกลุ่มเครือข่าย เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

บทที่ 1 สถานการณ์ด้านแรงงาน ปี 2565 กระทรวงแรงงาน

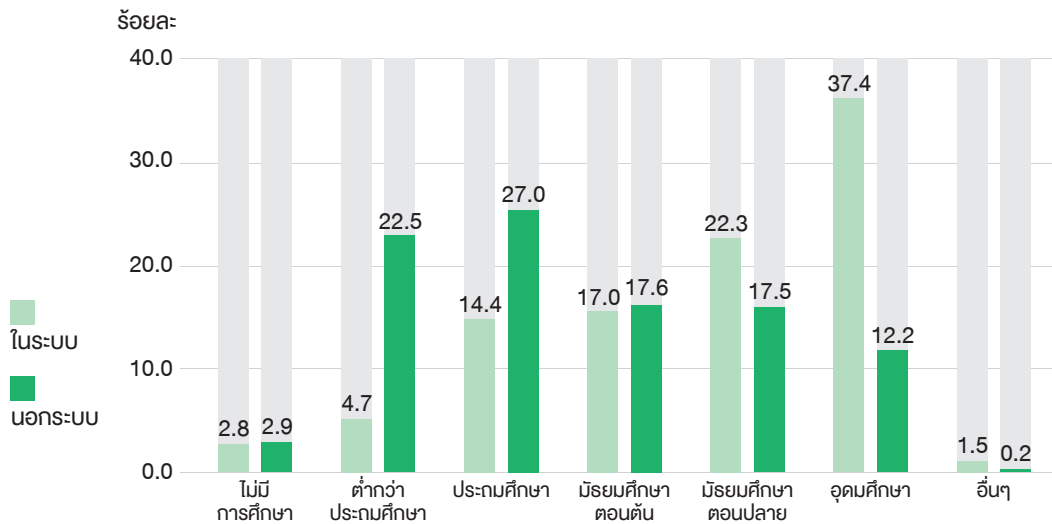
สถานการณ์แรงงานนอกระบบ

จากรายงานแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 – 2565 แรงงานนอกระบบเกิดขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2536 ในการประชุมนานาชาติ 15th International Conference of Labour Statisticians (ICLS) ในครั้งนั้นถูกจำกัดความให้หมายถึง “แรงงานที่ประกอบอาชีพเจ้าของกิจการ (Self - employed) หรือเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการที่จัดอยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ หรือเป็นแรงงานช่วยเหลือกิจการของครอบครัว หรือลูกจ้างในสถานประกอบการที่จัดอยู่ในภาคเศรษฐกิจในระบบแต่ไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมหรือคนทำงานบ้าน” สำหรับประเทศไทยกำหนดคำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ไว้หลากหลายโดยองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ซึ่งจะมีความหมายครอบคลุมแรงงานในลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับภารกิจของแต่ละหน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดคำนิยาม โดยกระทรวงแรงงานกำหนดคำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2563 - 2565) หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายประกันสังคม มาตรา 33 (เป็นลูกจ้างที่มิใช่จ้าง) โดยนิยาม “ผู้มีงานทำ” หมายถึง ผู้มีงานทำที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และนิยาม “ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายประกันสังคม” หมายถึง ไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายประกันสังคม

จากรายงานการสำรวจแรงงานนอกระบบ 2565 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมพบว่า สถานภาพแรงงานของประชากรผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานรวมทั้งหมด 40.1 ล้านคน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 39.6 ล้านคน ผู้ว่างงาน 4.9 แสนคน และกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล 3.1 หมื่นคน ในขณะที่ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานมีจำนวน 18.6 ล้านคน ซึ่งจากจำนวนผู้มีงานทำเป็นแรงงานนอกระบบ 20.2 ล้านคน (ร้อยละ 51.0) เมื่อพิจารณาเป็นรายภาค พบว่า จำนวนแรงงานนอกระบบอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุดจำนวน 7.3 ล้านคน รองลงมาเป็นภาคกลาง 4.5 ล้านคน ภาคเหนือ 4.2 ล้านคน ภาคใต้ 2.7 ล้านคน และกรุงเทพมหานคร 1.4 ล้านคน ตามลำดับ หากเปรียบเทียบสัดส่วนของแรงงานนอกระบบกับแรงงานในระบบ พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้มีสัดส่วนแรงงานนอกระบบมากกว่าแรงงานในระบบ ในขณะที่กรุงเทพมหานครและภาคกลางมีแรงงานนอกระบบน้อยกว่าแรงงานในระบบ

จากลักษณะโครงสร้างทางประชากรของแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยกลุ่มอายุ 25-39 ปี มีผู้ทำงานในระบบมากกว่าแรงงานนอกระบบเกือบ 2 เท่า ส่วนกลุ่มอายุ 40-59 ปี และกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป มีแรงงานนอกระบบมากกว่าแรงงานในระบบ ซึ่งแรงงานนอกระบบสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุด คือ ร้อยละ 27.0 รองลงมาเป็น ระดับต่ำกว่าประถมศึกษาร้อยละ 22.5 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 17.6 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 17.5 ระดับอุดมศึกษาร้อยละ 12.2 และผู้ไม่มีการศึกษาร้อยละ 2.9

แผนภูมิ แสดงร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ

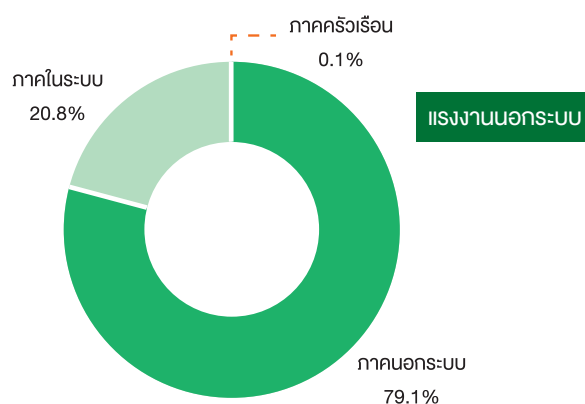


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ลักษณะการทำงานของแรงงานนอกระบบ

เมื่อพิจารณาลักษณะอาชีพของแรงงานนอกระบบ เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้และประมงมากที่สุด คือ ร้อยละ 52.5 รองลงมาคือ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า (ร้อยละ 23.1) ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน (ร้อยละ 8.5) และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 8.4) ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานในสาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง (ร้อยละ 55.4) รองลงมาทำงานในสาขาการขนส่ง การขายปลีกการซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ประมาณ (ร้อยละ 17.0) และสาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร (ร้อยละ 8.7) ในขณะที่แรงงานในระบบ ทำงานในสาขาการผลิตสูงสุด (ร้อยละ 26.6) หากพิจารณาการทำงานตามอุตสาหกรรม และการจดทะเบียนกับหน่วยงานภาครัฐ หรือ การจัดทำบัญชีเพื่อจัดจำแนกตามภาคการทำงาน พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ทำงานภาคนอกระบบ ร้อยละ 79.1 และภาคในระบบ ร้อยละ 20.8 ในขณะที่แรงงานในระบบ ทำงานภาคในระบบ ร้อยละ 81.3 ภาคนอกระบบ ร้อยละ 17.6 และภาคครัวเรือน ร้อยละ 1.1

แผนภูมิ แสดงร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามภาคการทำงาน



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

สถานภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบ ส่วนใหญ่เป็นผู้ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างมากที่สุด (ร้อยละ 60.2) รองลงมาเป็นช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ร้อยละ 29.5) ลูกจ้างเอกชน (ร้อยละ 6.0) และนายจ้าง (ร้อยละ 4.8) หากเปรียบเทียบระหว่างเพศจะพบว่า แรงงานนอกระบบผู้หญิงจะมีสถานภาพการทำงานเป็นช่วยธุรกิจในครัวเรือนมากกว่าผู้ชาย ในขณะที่ผู้ชายจะทำงานส่วนตัวมากกว่าร้อยละ 60 และมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ (41 ชั่วโมง

ต่อสัปดาห์) หากพิจารณาจำนวนชั่วโมงการทำงาน 35-48 ต่อสัปดาห์ ซึ่งถือว่าเป็นชั่วโมงการทำงานปกติสำหรับค่าจ้างหรือเงินเดือนของลูกจ้าง ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้างที่ได้รับเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์และรายเดือน แล้วนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 7,539 บาทต่อเดือน เมื่อพิจารณาตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบในภาคการบริการและการค้าได้รับค่าจ้างเฉลี่ยสูงสุด (8,150 บาทต่อเดือน) รองลงมาเป็น ภาคการผลิต (8,033 บาทต่อเดือน) และภาคเกษตรกรรมได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่ำสุด (6,053 บาทต่อเดือน)

ปัญหาของแรงงานนอกระบบ

1. ปัญหาจากการทำงาน

แรงงานนอกระบบที่มีปัญหาจากการทำงานมีจำนวน 4.0 ล้านคน โดยปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนคิดเป็นร้อยละ 49.1 ซึ่งผู้หญิงมีปัญหาในเรื่องนี้มากกว่าผู้ชาย รองลงมาเป็นงานที่ไม่ได้รับการจ้างอย่างต่อเนื่อง 8.0 แสนคน (ร้อยละ 19.9) ปัญหาการทำงานหนัก 5.0 แสนคน (ร้อยละ 12.5) และการไม่ได้รับสวัสดิการ 3.4 แสนคน (ร้อยละ 8.6)

2. ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

แรงงานนอกระบบมีปัญหาเกี่ยวกับความไม่ปลอดภัยในการทำงานมีจำนวน 2.1 ล้านคน โดยส่วนใหญ่ประสบปัญหาจากสารเคมี 1.3 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 59.1 โดยผู้หญิงประสบปัญหานี้มากกว่าผู้ชาย รองลงมาเป็นการทำงานกับเครื่องจักรและเครื่องมือที่เป็นอันตราย 3.7 แสนคน (ร้อยละ 17.3) ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง

3. ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงงานนอกระบบมีปัญหาจำนวน 2.6 ล้านคน โดยปัญหาที่พบมากที่สุดเป็นเรื่องอริยาบถในการทำงาน (ท่าทางในการทำงานที่ไม่ถูกสุขลักษณะเป็นเวลานานๆ ทำให้เกิดการอักเสบและผิดปกติของอวัยวะต่างๆ ในร่างกาย) 9.9 แสนคน (ร้อยละ 37.5) โดยผู้หญิงจะมีปัญหานี้ มากกว่าผู้ชาย รองลงมา มีฝุ่นละออง คว้น กลิ่น (ร้อยละ 31) และแสงสว่างไม่เพียงพอ (ร้อยละ 11.3)

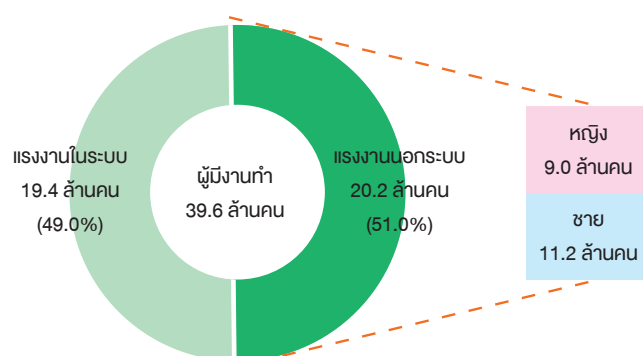
สถิติแรงงานนอกระบบ

จากรายงานการสำรวจแรงงานนอกระบบ 2565 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับจำนวนลักษณะทางประชากรและลักษณะการทำงาน ตลอดจนปัญหาที่เกิดจากการทำงานของแรงงานนอกระบบ โดยแรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ดังนี้

1. แรงงานนอกระบบ จำแนกตามเพศ

ในปี พ.ศ. 2565 แรงงานนอกระบบมีจำนวนมากกว่าแรงงานในระบบประมาณ 8.0 แสนคน จากผู้มีงานทำทั้งสิ้น 39.6 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบ 20.2 ล้านคน (ร้อยละ 51.0) และเป็นแรงงานในระบบ 19.4 ล้านคน (ร้อยละ 49.0) โดยแรงงานนอกระบบเพศชายมีจำนวนมากกว่าเพศหญิง

แผนภูมิ แสดงแรงงานนอกระบบ จำแนกตามเพศ

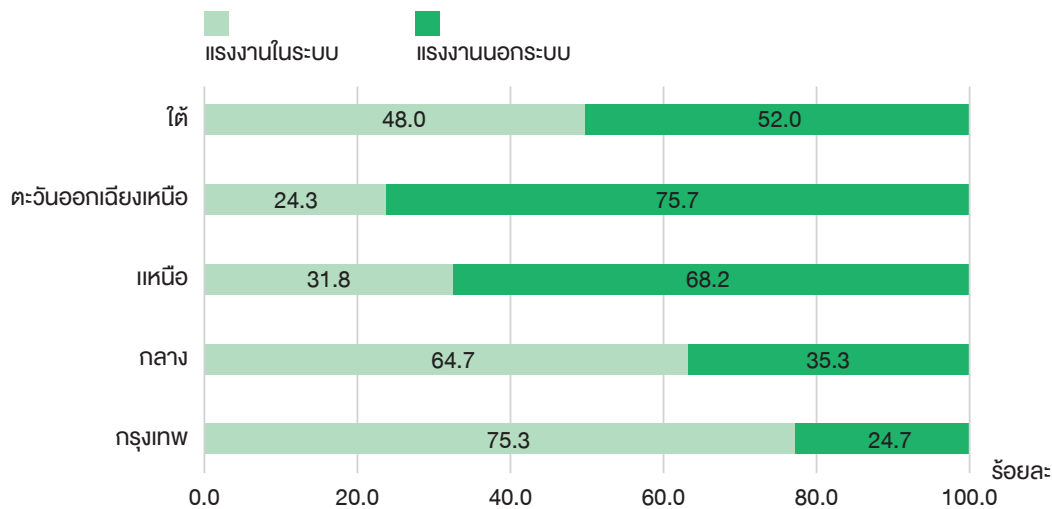


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

2. สัดส่วนของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามภาค

การกระจายตัวของแรงงานนอกระบบภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสัดส่วนของแรงงานนอกระบบมากที่สุด คือ ร้อยละ 75.7 รองลงมาเป็นภาคเหนือร้อยละ 68.2 และภาคใต้ร้อยละ 52.0 ส่วนในกรุงเทพมหานครและภาคกลาง มีแรงงานนอกระบบน้อยกว่าแรงงานในระบบ

แผนภูมิ แสดงสัดส่วนของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามภาค

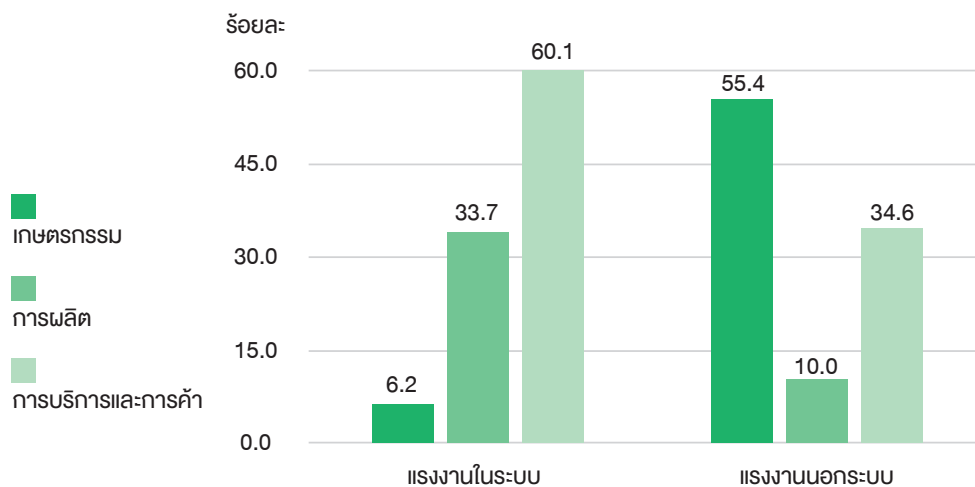


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ร้อยละของแรงงานในและนอกระบบ จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พ.ศ. 2565

กิจกรรมทางเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบมากกว่าครึ่งทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม มีจำนวน 11.2 ล้านคน หรือร้อยละ 55.4 รองลงมาทำงานในภาคบริการและการค้าร้อยละ 34.6 และภาคการผลิตร้อยละ 10.0 ขณะที่แรงงานในระบบทำงานอยู่ในภาคบริการและการค้ามากที่สุด รองลงมาเป็นภาคการผลิตและภาคเกษตรกรรม

แผนภูมิ แสดงร้อยละของแรงงานในและนอกระบบ จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พ.ศ. 2565



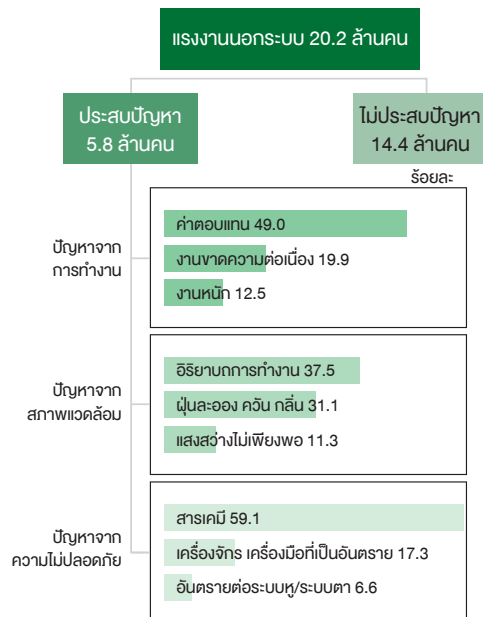
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ พ.ศ. 2565

จำนวนแรงงานนอกระบบที่ประสบปัญหา 5.8 ล้านคน หรือร้อยละ 28.7 ของแรงงานนอกระบบ ทั้งหมด โดยปัญหาที่พบ มีดังนี้

- 1) ปัญหาจากการทำงาน พบว่าร้อยละ 49.0 เป็นเรื่องค่าตอบแทน รองลงมาเป็นงานขาดความต่อเนื่อง ร้อยละ 19.9 และงานหนัก ร้อยละ 12.5
- 2) ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แรงงานนอกระบบประสบมากที่สุด คือ อริยาบถในการทำงาน (ไม่ค่อยได้เปลี่ยนลักษณะท่าทางในการทำงาน) ร้อยละ 37.5 มีฝุ่น ละออง คิว้น กลิ่น ร้อยละ 31.1 และมีแสงสว่างไม่เพียงพอ ร้อยละ 11.3

- 3) ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน พบว่าประสบปัญหาจากสารเคมี ร้อยละ 59.1 รองลงมาคือ ปัญหาจากเครื่องจักร เครื่องมือ ที่เป็นอันตราย ร้อยละ 17.3 และประสบอันตรายต่อระบบหู ระบบตา ร้อยละ 6.6



แผนภูมิ แสดงร้อยละของแรงงานนอกระบบ
จำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ พ.ศ. 2565

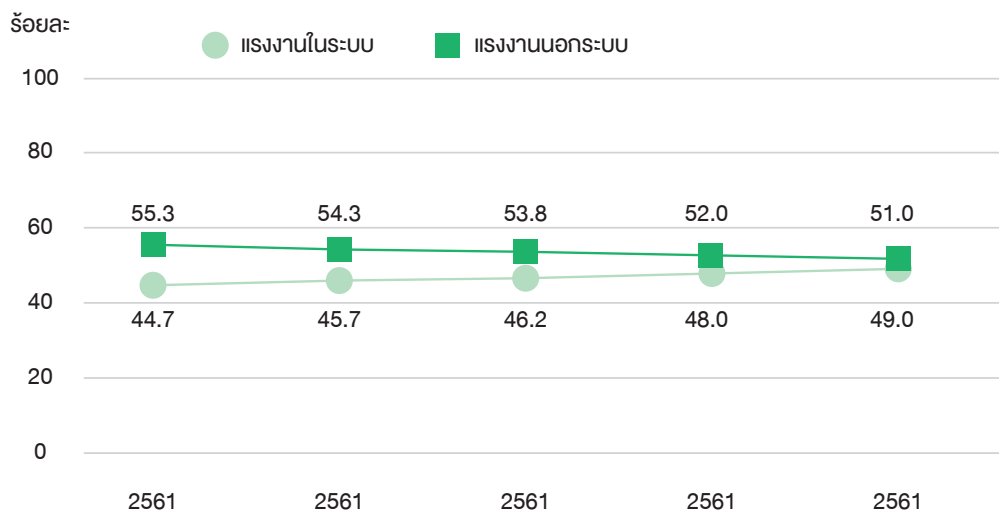
*หมายเหตุ : แรงงานนอกระบบ 1 คน อาจจะมีปัญหาได้มากกว่า 1 ด้าน

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

แนวโน้มของแรงงานในและนอกระบบ พ.ศ. 2561-2565

ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา แรงงานนอกระบบมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ 55.3 ในปี 2561 เป็นร้อยละ 51.0 ในปี 2565 ทำให้ในปีนี้มีร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบใกล้เคียงกัน

แผนภูมิ แสดงแนวโน้มของแรงงานในและนอกระบบ พ.ศ. 2561-2565



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

สถานการณ์การรับงานไปทำที่บ้าน

จากรายงานความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยเกิดขึ้นในช่วง พ.ศ. 2530 - 2540 ช่วงที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศด้านการส่งออกกำลังประสบความสำเร็จและมีต่อเนื่องมาจนกระทั่งปัจจุบัน การรับงานไปทำที่บ้านพบมากในอุตสาหกรรมการผลิต โดยลักษณะงานจะเป็นการผลิตที่บ้านโดยแบ่งออกเป็น การรับงานไปทำที่บ้าน (Home-based Work) และการผลิตเพื่อขาย (Selfemployment) เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้า เครื่องหนัง รองเท้า เพอร์เนเจอร์ไม้ เครื่องประดับ แปรรูปอาหาร และผลผลิตการเกษตร การประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้า เป็นต้น การรับงานไปทำที่บ้านเป็นการผลิตที่ยืดหยุ่นและเป็นประโยชน์ต่อผู้จ้างงาน เนื่องจากสามารถลดต้นทุนการผลิต รวมทั้งลดความเสี่ยงจากการผันผวนทางเศรษฐกิจ เพราะไม่ต้องจ้างแรงงานประจำ ให้สวัสดิการรวมถึงประกันสังคม ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความพึงพอใจในลักษณะงานดังกล่าวเพราะการรับงานมาทำที่บ้านนั้น สามารถลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การมีเวลาที่ยืดหยุ่นสามารถดูแลสมาชิกในครอบครัวได้

รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน พฤษภาคม ๒๕๖๓ จากการวิจัยเอกสารวิชาการและจากผลสำรวจข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการดำเนินงานส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านและกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

- ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ค่อยเปิดเผยข้อมูลนายจ้าง/ผู้รับงาน เจ้าหน้าที่ในพื้นที่ที่มีภารกิจด้านส่งเสริมการมีงานทำในหลายด้าน ทำให้การเข้าไปส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งทำได้ไม่เต็มที่

2. ด้านการคุ้มครองเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

- บทบัญญัติของกฎหมายบางประการไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- องค์ประกอบของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านไม่มีผู้แทนจากหน่วยงานที่มีพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้านที่ครบถ้วน
- การยุติข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านมีเพียงการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และนำคดีสู่ศาลแรงงาน เมื่อมีข้อพิพาทผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่กล้าเรียกร้องสิทธิใดๆ ด้วยเกรงว่าจะไม่ได้รับมอบงานให้ทำอีกและต้องขาดรายได้
- ระบบเครือข่ายข้อมูลผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านขาดฐานข้อมูลที่ชัดเจนเนื่องจากผู้จ้างงานปกปิดข้อมูลการส่งมอบงานและผ่านคนกลางหลายช่วง
- การเก็บข้อมูลของหน่วยงานต่างๆ มีวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บข้อมูลแตกต่างกัน ข้อมูลที่ได้รับจึงไม่ครบถ้วน
- ความสัมพันธ์ในการจ้างงานไม่ชัดเจนและขาดการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้านทำให้ยากต่อการเข้าไปกำกับดูแลคุ้มครอง
- ผู้ประกอบกิจการหรือนายจ้าง แรงงานนอกระบบ และประชาชนทั่วไปไม่ทราบเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม สุขอนามัย สถานที่ทำงานคับแคบ การทำงานไม่ต่อเนื่อง ได้รับค่าตอบแทนน้อย และการถูกเอารัดเอาเปรียบในด้านค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

3. ด้านการพัฒนา

- ผู้รับงานไปทำที่บ้านขาดโอกาสได้รับความรู้และการพัฒนาทักษะฝีมือ พัฒนาผลิตภัณฑ์ ช่องทางการตลาด และการจัดการอาชีพแบบครบวงจร
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและสนับสนุนผู้รับงานไปทำที่บ้านยังขาดการบูรณาการในการทำงานร่วมกัน

บทที่ 2 คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ 4



นายโพจน์ ไซติกเสถียร
อธิบดีกรมการจัดหางานกรมการ



นายบุญชอบ สุทรมนิสงษ์
ปลัดกระทรวงแรงงาน
ประธานกรรมการ



นายนิยม สองแก้ว
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กรรมการและเลขานุการ



ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข



ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม



ผู้แทนกรมการปกครอง



ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ



นางพูลทรัพย์ สอนเมือง ตูลาพันธุ์



นายบัณฑิตย์ รัชชัยศรีชูวิทย์

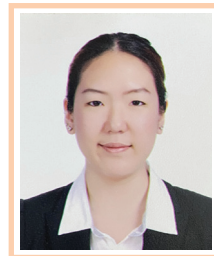


นายธนพิศ ธนิตเจริญ

กรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน



นายวฤทธิเกียรติ ปันทองคำ



นางสาวประไพพรรณ อัสวศิริเลิศ



นางสาวสรณ์รัตน์ พรหมเสาร์

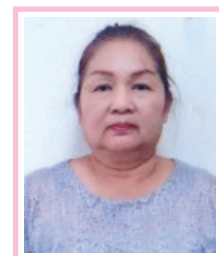
กรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน



นายมานพ แก้วผกา



นางสาวนุชนา บำรุงนา



นางวิชชัย เพ็ชรบุรี

การเลือก **กรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน** และ **กรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน**

ในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

คณะกรรมการคุ้มครอง การรับงานไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553

หมวด 5 คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา 25 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน” ประกอบด้วย

- (1) ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ
- (2) กรรมการโดยตำแหน่งจำนวน 5 คน ได้แก่
 1. อธิบดีกรมการจัดหางาน
 2. ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข
 3. ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม
 4. ผู้แทนกรมการปกครอง
 5. ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- (3) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านจำนวนไม่เกิน 3 คน โดยในจำนวนนี้ให้มีตัวแทนจากองค์กรสาธารณประโยชน์ที่เป็นนิติบุคคลอย่างน้อย 1 คน

(4) กรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน ซึ่งเลือกกันเองจำนวน 3 คน

(5) กรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งเลือกกันเองจำนวน 3 คน

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขาธิการ
ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่เกิน 2 คนเป็นผู้ช่วยเลขาธิการ
การแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตาม (3) (4) และ (5) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
โดยให้มีทั้งหญิงและชาย

มาตรา 26 กรรมการตามมาตรา 25 (3) (4) และ (5) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี

และอาจได้รับแต่งตั้งหรือเลือกใหม่ซ้ำได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินกว่าสองวาระติดต่อกันไม่ได้

เมื่อกรรมการเดินจะพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการประเภทเดียวกันแทน
ก่อนวันครบวาระไม่น้อยกว่า 90 วัน

อำนาจหน้าที่

มาตรา 28 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอแนะและให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน
 - (2) เสนอแนะต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวง หรือประกาศเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
 - (3) กำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน
 - (4) ส่งเสริมผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านในการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน
 - (5) ติดตามตรวจสอบการดำเนินการที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และเสนอรายงานเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน
 - (6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ
- การกำหนดอัตราค่าตอบแทนตาม (3) ให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
- การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตาม (1) (2) (4) และ (5) ให้คณะกรรมการพิจารณาให้ผู้รับงานได้รับการส่งเสริมพัฒนา และสนับสนุนจากรัฐในด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งงานการรับงานจากหน่วยงานของรัฐ การให้บริการทางวิชาการ การพัฒนาทักษะฝีมือในการทำงาน และการพัฒนาเครือข่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตลอดจนการให้สินเชื่อหรือเงินกู้ยืมเงินแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

คณะกรรมการพัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้ ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน 2 คณะ ดังนี้

- 1) คณะกรรมการพัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
 - 2) คณะกรรมการด้านยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนนโยบายการรับงานไปทำที่บ้าน
- โดยให้กรรมการหรืออนุกรรมการซึ่งคณะกรรมการมอบหมายมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

- 1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบหรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ประกอบการพิจารณา และให้กรรมการหรืออนุกรรมการรายงานผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการทราบทุกครั้ง
- 2) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใดๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็นในการนี้ ให้ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกส่งหรือแสดงเอกสาร หรือให้ข้อเท็จจริง และไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

คณะกรรมการพัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน		
 รองปลัดกระทรวงแรงงาน ประธานอนุกรรมการ  รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รองประธานอนุกรรมการ		
ฝ่ายเลขานุการ	อนุกรรมการ	อำนาจหน้าที่
1) ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ 2) ผู้อำนวยการกลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าคุ้มครองแรงงานนอกระบบ 3) นักวิชาการแรงงานระดับปฏิบัติการขึ้นไป	1) ผู้อำนวยการกองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค 2) ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 3) ผู้อำนวยการกองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 4) ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม 5) ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ 6) ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย สำนักคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย 7) รองศาสตราจารย์สรา อารณี คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	1) ศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน 2) เสนอแนะ แก้ไข และปรับปรุงกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 รวมทั้งให้คำปรึกษาและให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว 3) รายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านพิจารณา 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านมอบหมาย
ผู้ทรงคุณวุฒิ นายชฤทธิ มลิทธิ์		
ผู้แทนผู้จ้างงาน นายวิวัฒน์ อัครศิริเลิศ		
ผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน นางฉวีพร พงษ์		

คณะกรรมการด้านยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนนโยบายการรับงานไปทำที่บ้าน

คณะกรรมการด้านยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนนโยบายการรับงานไปทำที่บ้าน		
 รองปลัดกระทรวงแรงงาน ประธานอนุกรรมการ  รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รองประธานอนุกรรมการ		
ฝ่ายเลขานุการ	อนุกรรมการ	อำนาจหน้าที่
1) ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ 2) ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมคุ้มครองแรงงานนอกระบบ 3) ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	1) ผู้อำนวยการกองสถิติสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2) ผู้อำนวยการกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 3) ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 4) ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 5) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน 6) ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 7) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 8) ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 9) ผู้อำนวยการกองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 10) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 11) ผู้อำนวยการสำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ สำนักงานประกันสังคม 12) ศาสตราจารย์ธนกุล นิราทร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	1) พิจารณาลักษณะเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การรับงานไปทำที่บ้านเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน 2) วิเคราะห์ข้อมูล ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับรับไปทำที่บ้าน เพื่อเสนอแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อนนโยบายและส่งเสริมงานที่รับไปทำที่บ้าน 3) รายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านพิจารณา
ผู้ทรงคุณวุฒิ นายอุกฤษฏ์ กาญจนเกตุ		
ผู้แทนผู้จ้างงาน นายอานนท์ จิตมิลลิต		
ผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน นางสาวอุบล รมโพธิ์ทอง		

บทที่ 3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

1. กฎหมายคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัติ

- พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553

กฎกระทรวงแรงงาน

- ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547
- กำหนดงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี พ.ศ. 2560
- กำหนดลักษณะของงานที่ห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2564
- กำหนดค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2564

ประกาศกระทรวงแรงงาน

- เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน
- เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการผู้แทนผู้จ้างงานและกรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน
- เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560
- แบบบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแจ้งการส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547
- เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแจ้งการส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2548
- เรื่อง แบบคำร้องและแบบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553
- เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- ว่าด้วยการตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 พ.ศ. 2554
- ว่าด้วยการดำเนินคดีแทนผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท พ.ศ. 2554
- ว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 พ.ศ. 2555
- ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2558
- ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558
- ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2559

คำสั่งกระทรวงแรงงาน

- คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 97/2554 เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 พ.ศ.2554

คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ 826/2554 เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553
- คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ 427/2554 เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553
- คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ 406/2554 เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553

ประกาศคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

- เรื่อง อัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน

2. กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

- พระราชบัญญัติควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2562

ระเบียบกรมการจัดหางาน

- ว่าด้วยการบริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2559
- ว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2560
- ว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2564

บทที่ 4 ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผลการดำเนินงานกำหนดมาตรการกลไกการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนารับงาน ไปทำที่บ้าน

การดำเนินงานของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ 4

1. การประชุมคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันพุธที่ 8 ธันวาคม 2564

- 1) ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ 3 ปีที่ 2 (4 ตุลาคม 2563 – 3 ตุลาคม 2564)
- 2) แต่งตั้งคณะกรรมการภายใต้คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ 4 โดยที่ประชุมเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการ



2. การประชุมคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันจันทร์ที่ 7 มีนาคม 2565

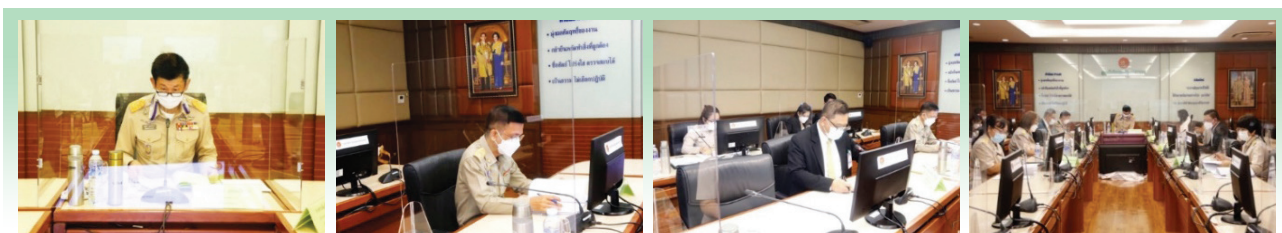
- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน 2 คณะ ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และคณะกรรมการด้านยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนนโยบายการรับงานไปทำที่บ้าน
- 2) ผลการประชุมคณะกรรมการพัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันอังคารที่ 1 มีนาคม 2565 จำนวน 3 ประเด็น ดังนี้
 - ประกาศกรมฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์
 - แบบคำขอขยายระยะเวลาดำเนินการเรื่องคำร้องตามมาตรา 34 (แบบ รน.18) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553
 - การปรับปรุงแก้ไขและประเมินผลสัมฤทธิ์พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553
- 3) ผลการประชุมคณะกรรมการด้านยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนนโยบายการรับงานไปทำที่บ้าน ครั้งที่ 1/2565 จำนวน 3 ประเด็น ดังนี้
 - การยกระดับการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทโดยธรรมของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตายในการใช้สิทธิยื่นคำร้อง
 - ความคืบหน้าร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ...
 - กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบได้ดำเนินการคุ้มครองและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้รับงานไปทำที่บ้าน

- 4) พิจารณาความคืบหน้าร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. โดยมีสาระสำคัญภายใต้มาตรา 6 ก
- 5) พิจารณาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการรับฟังความเห็นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 (ฉบับที่..) พ.ศ. จากคณะกรรมการจำนวนทั้งหมด 6 ประเด็น



3. การประชุมคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันจันทร์ที่ 11 กรกฎาคม 2565

- 1) รายงานผลการประชุมคณะกรรมการพัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันพุธที่ 25 พฤษภาคม 2565 ได้มีมติเห็นด้วยใน 3 ประเด็น ดังนี้
 - ค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของผู้จ้างงาน ผู้รับเหมาช่วง และเจ้าของกิจการ
 - ให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจในการรับเรื่องร้องเรียน วินิจฉัยและออกคำสั่งฯ
 - เพิ่มมาตราที่ระบุให้การยื่นคำร้องสามารถกระทำได้ทั้งโดยผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นผู้เสียหายฯ
- 2) รายงานผลการประชุมคณะกรรมการด้านยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนนโยบายการรับงานไปทำที่บ้าน ครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันพุธที่ 11 พฤษภาคม 2565 มีสาระสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมตามแผนฯ
- 3) แนวทางในการจัดทำรายงานประจำปีผลการดำเนินงานคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ 4 ปีที่ 1 (4 ตุลาคม 2564 – 3 ตุลาคม 2565) โดยฝ่ายเลขานุฯ ได้กำหนดกรอบเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำรายงานฯ และขอความอนุเคราะห์ในการสนับสนุนข้อมูลจากกรมการฯ
- 4) รายงานผลการดำเนินงานกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมถึงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้กู้เงินและการชำระหนี้เงินกู้ โดยนางสาวเพ็ญวดี รัตตกุล ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ แทนอธิบดีกรมการจัดหางาน
- 5) (ร่าง) พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 เสร็จสิ้นครบถ้วนแล้ว ซึ่งมีประเด็นในการแก้ไขทั้งหมด 11 มาตรา ตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
- 6) พิจารณาแนวทางการส่งเสริมผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ใน 2 มิติ ได้แก่ 1) การสร้างแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี Good Labour Practices : GLP และ 2) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดแก่ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน



การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ

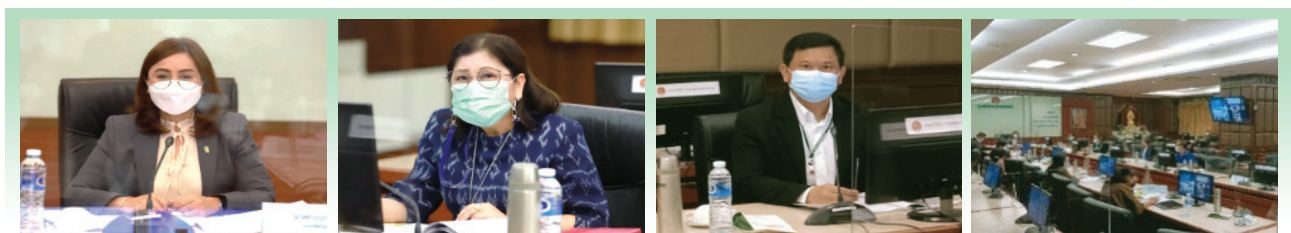
1. ประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันอังคารที่ 1 มีนาคม 2565

- 1) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทโดยธรรมของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตาย
- 2) แบบคำขอยายระยะเวลาดำเนินการเรื่องคำร้องตามมาตรา 34 (แบบ รน.18) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีการปฏิบัติในการขอยายระยะเวลาเรื่องคำร้องตามมาตรา 34
- 3) การประเมินผลสัมฤทธิ์พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ประกาศรับฟังความคิดเห็นผ่านระบบกลางของสำนักพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ตามแบบประเมินผลสัมฤทธิ์พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างจัดทำรายงานสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานวิเคราะห์ผลกระทบฯ เพื่อดำเนินการต่อไป
- 4) เสนอแนะเพิ่มเติมการรับฟังความเห็นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 (ฉบับที่...) พ.ศ. ซึ่งจากการประชุมคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2565 ได้ให้ข้อสังเกต ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมอบให้คณะอนุพัฒนากฎหมายฯ พิจารณาทั้งหมด 6 ประเด็น



2. ประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันพุธที่ 25 พฤษภาคม 2565

- 1) ความคืบหน้าการประเมินผลสัมฤทธิ์พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 โดยกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบได้เสนอรายงานการประเมินผลฯ ต่ออธิบดีลงนามเพื่อให้ความเห็นชอบนำรายงานการประเมินผลฯ ลงระบบกลางของสำนักพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) และลงนามหนังสือถึงปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อนำเรียนรัฐมนตรีทราบ ในเดือนพฤษภาคม 2565
- 2) ความคืบหน้าการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 (ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่...) พ.ศ.) โดยกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบได้เสนอรายงานสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติฯ และรายงานวิเคราะห์ผลกระทบฯ ต่อกองนิติการเรียบร้อยแล้วเพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป
- 3) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่...) พ.ศ. ได้ปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ครบถ้วนเสร็จสิ้นแล้วโดยมีประเด็นแก้ไขทั้งหมด 11 มาตราตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่...) พ.ศ.
- 4) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่...) พ.ศ. ... โดยฝ่ายเลขาฯ ได้นำข้อเสนอแนะฯ ที่คณะอนุพัฒนากฎหมายฯ เห็นชอบทั้งหมด 4 ประเด็น เสนอต่อคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2565 เรียบร้อยแล้ว ซึ่งคณะกรรมการฯ เห็นชอบทั้งหมด 3 ประเด็น



3. การประชุมคณะกรรมการด้านยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนนโยบายการรับงานไปทำที่บ้าน ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2565

- 1) การยกระดับการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐให้อยู่ในระบบดิจิทัล ตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- 2) ความคืบหน้าร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ...
- 3) การขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาการรับงานไปทำที่บ้านภายใต้แผนยุทธศาสตร์เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึงตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 - 2565 มีมติเห็นชอบดำเนินการจัดให้มีบัญชีทางการ Line Official Account โดยใช้ชื่อบัญชี “แรงงานนอกระบบ”
- 4) การเตรียมข้อมูลเพื่อรวบรวมเสนอต่อคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ประจำปีงบประมาณ 2565
- 5) การเตรียมข้อมูลประกอบการบริหารจัดการให้แรงงานนอกระบบในแต่ละกลุ่มอาชีพได้รับการคุ้มครองมีหลักประกันทางสังคมและเข้าถึงสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง ตามเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง



4. การประชุมคณะกรรมการด้านยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนนโยบายการรับงานไปทำที่บ้าน ครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2565

- 1) การขับเคลื่อนกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และกิจกรรมภายใต้ภารกิจที่เกี่ยวข้อง
- 2) ผลการดำเนินการกิจกรรมคัดเลือกบุคคลและเครือข่ายแรงงานนอกระบบดีเด่นประจำปี พ.ศ. 2565 โดยประธานเห็นชอบให้กลุ่มที่ได้รับรางวัลเหล่านี้มาเป็นเครือข่ายสร้างการรับรู้ เพื่อเป็นแบบอย่างให้กลุ่มอื่นๆ ต่อไป
- 3) กิจกรรมส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชมรมแรงงานนอกระบบด้วยกลไกการทำงานในระดับพื้นที่ประจำปี พ.ศ. 2565 โดยจัดการประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประธาน/แกนนำชมรมแรงงานนอกระบบ (กสร.) 76 จังหวัด ภายใต้กิจกรรม “กสร.ขับเคลื่อนกลไก จับมือเครือข่าย นำนโยบายสู่การปฏิบัติ” และกิจกรรม “กคน.สัญจร Online” และจัดกิจกรรมส่งเสริมชมรมแรงงานนอกระบบให้มีศักยภาพและองค์ความรู้ในการบริหารจัดการชมรมอย่างเป็นระบบ ณ จังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดสมุทรสงคราม
- 4) เสนอ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนงาน/กิจกรรม/โครงการภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวน



ผลการดำเนินงานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและการพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและบริการของรัฐ โดยการกำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ยึดหลักความเสมอภาค เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงาน ผิดกฎหมายและสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบมีการรวมกลุ่มจนสามารถพัฒนาเป็นเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพและอำนาจในการต่อรองกับนายจ้างผู้จ้างงาน โดยมีทิศทางการดำเนินงานด้านคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ดังนี้

1. กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่เครือข่ายแรงงานนอกระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้มีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน โดยขับเคลื่อนภารกิจในลักษณะของการบูรณาการและส่งเสริมให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ โดยมีเป้าหมายให้หน่วยปฏิบัติงานดำเนินการใน 86 หน่วยงาน จำนวนทั้งหมด 2,480 คน ซึ่งในการดำเนินกิจกรรมมีผู้เข้าร่วมจำนวนทั้งสิ้น 2,564 คน โดยพบว่าแรงงานนอกระบบมีความตระหนักและมีพฤติกรรมการป้องกันตนเองมากขึ้น และมีเวลาพักระหว่างทำงานอย่างเหมาะสม รวมถึงได้มีการประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในการเข้าตรวจสุขภาพแรงงานนอกระบบและส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับโรคจากการทำงาน และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดในการเข้าส่งเสริมเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จากการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40



2. กิจกรรมสร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกชมรมรับทราบทิศทางการพัฒนาแรงงานนอกระบบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีเวทีพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ พร้อมทั้งร่วมดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด สร้างความสัมพันธ์อันดี รวมถึงได้มีการจัดทำฐานข้อมูลชมรมแรงงานนอกระบบเพื่อใช้ในการบริหารจัดการและส่งเสริมแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับบริบทในแต่ละพื้นที่ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นเครือข่ายสมาชิกชมรมแรงงานนอกระบบใน 76 จังหวัด ๆ จำนวนทั้งหมด 1,520 คน ซึ่งในการดำเนินกิจกรรมมีผู้เข้าร่วมจำนวนทั้งสิ้น 1,575 คน



3. โครงการสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบในสังคมสูงวัย

จัดอบรมให้ความรู้และทดสอบความรู้หลังจากเข้ารับการอบรม และจัดให้มีช่องทางการติดต่อแบบสองทาง (Two way) เพื่อเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบหรือรายงานความเคลื่อนไหวการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบระหว่างสมาชิกในเครือข่าย เพื่อให้แรงงานนอกระบบกลุ่มผู้สูงอายุรวมตัวกันเป็นเครือข่าย สามารถทราบช่องทางการให้บริการ

ที่เกี่ยวข้องจากภาครัฐ ตลอดจนสามารถเข้าถึงสิทธิต่างๆ ได้รับการคุ้มครองอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม สามารถนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบไปเผยแพร่และขยายผลให้ความรู้แก่สมาชิกในชุมชนได้ โดยมีกลุ่มเป้าหมายของกิจกรรมฯ เป็นแรงงานนอกระบบกลุ่มผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) จำนวนทั้งหมด 450 คน ซึ่งมีผู้เข้าร่วมจำนวนทั้งสิ้น 468 คน



4. กิจกรรมคัดเลือกบุคคลและเครือข่ายแรงงานนอกระบบดีเด่น

กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ได้กำหนดจัดกิจกรรมคัดเลือกบุคคลและเครือข่ายแรงงานนอกระบบดีเด่นประจำปี พ.ศ. 2565 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง มุ่งมั่นพัฒนาความรู้ความสามารถให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน รณรงค์ให้ทุกภาคส่วนของสังคมตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานนอกระบบ มีส่วนร่วมในการสนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันให้แรงงานนอกระบบได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมทั้งช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวหน้าสู่สากล โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

- 1) ผู้จ้างงาน/นายจ้าง ได้แก่ ผู้จ้างงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ นายจ้างตามกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 และนายจ้างของลูกจ้างทำงานบ้านตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- 2) แรงงานนอกระบบ ได้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 และลูกจ้างทำงานบ้านตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- 3) เครือข่ายแรงงานนอกระบบ ได้แก่ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มลูกจ้างในงานเกษตรกรรม กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน ชมรมแรงงานนอกระบบ สมาคม มูลนิธิ หรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีผู้เข้ารับการคัดเลือกทั้งสิ้น 44 ราย จำแนกเป็นประเภทผู้จ้างงาน/นายจ้างแรงงานนอกระบบ 8 ราย ประเภท แรงงานนอกระบบ 17 ราย และประเภทเครือข่ายแรงงานนอกระบบ 19 ราย โดยมีผลการคัดเลือกฯ ดังนี้



นางพิทยาภรณ์ ชมยิ่ง
(ผู้จ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน จังหวัดเพชรบุรี)
รางวัลชนะเลิศ
ประเภทผู้จ้างงาน/นายจ้างแรงงานนอกระบบ

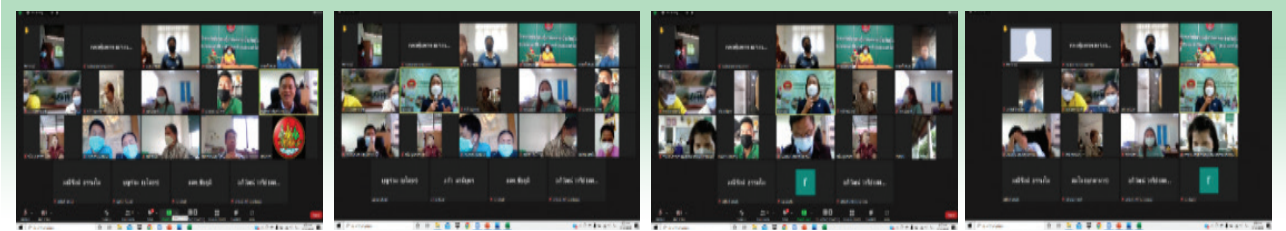


นางวรัญญา เขียววิวรรธน์
(ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จังหวัดลำพูน)
รางวัลชนะเลิศ
ประเภทแรงงานนอกระบบ



ชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติก
จังหวัดพะเยา
รางวัลชนะเลิศ
ประเภทเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

5. กิจกรรม “กคน. สัจจกร ออนไลน์” ผ่านระบบ Zoom Cloud Meeting มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังปัญหา ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการคุ้มครองแรงงานนอกระบบได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นศูนย์กลางในการประสานงานของชมรมแรงงานนอกระบบในแต่ละจังหวัดให้มีความคล่องตัวขึ้น ตลอดจน นำข้อมูลที่ได้ไปศึกษา วิเคราะห์ หาแนวทางในการจัดการและตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของแรงงานนอกระบบในทุกมิติ ซึ่งกำหนดจัดกิจกรรมฯ เดือนละ 1 ครั้ง



6. กิจกรรมสร้างการรับรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ดำเนินการในรูปแบบจัดบรรยายให้ความรู้ด้านสถานการณ์แรงงาน และรณรงค์เผยแพร่ความรู้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ โดยการรณรงค์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้กับผู้จ้างงาน/ผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้าง/ลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย นายจ้าง/ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างงานตลอดปี และประชาชนทั่วไป ได้ทราบเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารแรงงานนอกระบบ และข้อกำหนดต่าง ๆ ตลอดจนให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ผู้จ้างงาน/ผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้าง/ลูกจ้างทำงานบ้าน นายจ้าง/ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ซึ่งมิได้จ้างงานตลอดปี ผู้ที่เกี่ยวข้อง และประชาชนผู้สนใจ เป้าหมายรวม 10,000 คน ซึ่งในการดำเนินกิจกรรมมีผู้เข้าร่วมจำนวนทั้งสิ้น 10,360 คน



7. กิจกรรมตรวจแรงงานนอกระบบ

ดำเนินการในรูปแบบการตรวจแรงงานกลุ่มเป้าหมาย โดยเน้นกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ผ่านการตรวจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ เว้นแต่ไม่มีกลุ่มเป้าหมายใหม่ โดยเข้าไปตรวจในสถานประกอบการ/สำนักงานของนายจ้าง/ผู้จ้างงาน/ผู้ส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน/ตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงในงานที่รับไปทำที่บ้าน สถานที่ทำงานของลูกจ้าง/ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ติดตามและประเมินผล โดยมีเป้าหมายของกิจกรรมฯ จำนวนทั้งหมด 200 คน ซึ่งในการดำเนินกิจกรรมมีผู้เข้าร่วมจำนวนทั้งสิ้น 302 คน

8. กิจกรรมตรวจแรงงานนอกระบบเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ดำเนินการในรูปแบบบูรณาการตรวจแรงงานกลุ่มลูกจ้างในงานเกษตรและลูกจ้างทำงานบ้านร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาจากข้อมูลของหน่วยงานและข้อมูลการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานจากข้อมูลของกรมการจัดหางาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองแรงงานนอกระบบกลุ่มลูกจ้างในงานเกษตรและลูกจ้างทำงานบ้าน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางหรือกลุ่มที่มีความเสี่ยงในการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้วยแรงงาน และเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและประชาสัมพันธ์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้วยแรงงานหรือการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย โดยมีเป้าหมายของกิจกรรมฯ จำนวนทั้งหมด 15,000 คน ซึ่งในการดำเนินกิจกรรมมีผู้เข้าร่วมจำนวนทั้งสิ้น 15,277 คน

ກາດຟນວກ

1. คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 473/2564 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2564 เรื่อง แต่งตั้งกรรมการ
ในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน
ที่ ๔๗๓/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

ด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมการปกครอง และผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสามคน กรรมการผู้แทนผู้จ้างงานซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน กรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน และให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ โดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน และกรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีทั้งหญิงและชาย และมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี ซึ่งจะครบวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|-------------------------------------|---------|
| ๑. นางพุลทรัพย์ สอนเมือง ตูลาพันธุ์ | กรรมการ |
| ๒. นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ | กรรมการ |
| ๓. นายธนพัฒน์ ธนัตถจริญ | กรรมการ |

กรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน

- | | |
|---------------------------------|---------|
| ๑. นายวฤทธิเกียรติ บันทองคำ | กรรมการ |
| ๒. นางสาวประไพพรรณ อัครศิริเลิศ | กรรมการ |
| ๓. นางสาวสรณ์ศิริ พรหมเสาร์ | กรรมการ |

กรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน

- | | |
|-------------------------|---------|
| ๑. นายมานพ แก้วผกา | กรรมการ |
| ๒. นางสาวนุชนภา บำรุงนา | กรรมการ |
| ๓. นางวัลลีย์ เพ็ชรบุรี | กรรมการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔


(นายสุชาติ ชมกลั่น)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

2. คำสั่งคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ที่ 001/2565 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน



คำสั่งคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

ที่ ๐๐๑/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ตามที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านได้มีคำสั่ง ที่ ๐๐๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน นั้น

เนื่องจากคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมทั้งเสนอแนะ แก้ไข และปรับปรุงกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความใน พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงคำสั่งดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ที่ ๐๐๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| (๑) รองปลัดกระทรวงแรงงาน | ประธานอนุกรรมการ |
| หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน | |
| (๒) รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | รองประธานอนุกรรมการ |
| หรือผู้ตรวจราชการกรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | |
| ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลงานราชการกองคุ้มครอง | |
| แรงงานนอกระบบ | |
| (๓) ผู้อำนวยการกองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม | อนุกรรมการ |
| กรมควบคุมโรค | |
| (๔) ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงาน | อนุกรรมการ |
| กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | |
| (๕) ผู้อำนวยการกองนิติการ | อนุกรรมการ |
| กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | |
| (๖) ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเงินทดแทน | อนุกรรมการ |
| สำนักงานประกันสังคม | |
| (๗) ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย | อนุกรรมการ |
| สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ | |

- | | |
|--|-----------------------------------|
| (๘) ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย
สำนักงานคณะกรรมการกำกับ
และส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย | อนุกรรมการ |
| (๙) รองศาสตราจารย์สรา อารณีย์
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล | อนุกรรมการ |
| (๑๐) นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อนุกรรมการ |
| (๑๑) นายวิวัฒน์ อัครศิริเลิศ
ผู้แทนผู้จ้างงาน | อนุกรรมการ |
| (๑๒) นางณิรมล สุทธิพรรณพงศ์
ผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน | อนุกรรมการ |
| (๑๓) ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | อนุกรรมการ
และเลขานุการ |
| (๑๔) ผู้อำนวยการกลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหา
การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ และผู้ช่วยเลขานุการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | อนุกรรมการ |
| (๑๕) นักวิชาการแรงงานระดับปฏิบัติการขึ้นไป
กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | อนุกรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะอนุกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒. เสนอแนะ แก้ไข และปรับปรุงกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในพระราชบัญญัติ
คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ รวมทั้งให้คำปรึกษา และให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว

๓. รายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านพิจารณา

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

3. คำสั่งคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ที่ 002/2565 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนนโยบายการรับงานไปทำที่บ้าน



คำสั่งคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

ที่ ๐๐๒/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนนโยบายการรับงานไปทำที่บ้าน

ตามที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านได้มีคำสั่ง ที่ ๐๐๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายและส่งเสริมงานที่รับไปทำที่บ้าน นั้น

เนื่องจากคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการด้านยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนนโยบายการรับงานไปทำที่บ้าน เพื่อพิจารณากลับกรองเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การรับงานไปทำที่บ้านเสนอต่อคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูล ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อเสนอแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อนนโยบายและส่งเสริมงานที่รับไปทำที่บ้าน จึงจำเป็นต้องปรับปรุงคำสั่งดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ที่ ๐๐๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายและส่งเสริมงานที่รับไปทำที่บ้าน

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการด้านยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนนโยบายการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| (๑) รองปลัดกระทรวงแรงงาน | ประธานอนุกรรมการ |
| หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน | |
| (๒) รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | รองประธานอนุกรรมการ |
| หรือผู้ตรวจราชการกรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | |
| ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลงานราชการของกองคุ้มครอง | |
| แรงงานนอกระบบ | |
| (๓) ผู้อำนวยการกองสถิติสังคม | อนุกรรมการ |
| สำนักงานสถิติแห่งชาติ | |
| (๔) ผู้อำนวยการกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น | อนุกรรมการ |
| กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | |
| (๕) ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง | อนุกรรมการ |
| กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | |
| (๖) ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ | อนุกรรมการ |
| สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | |

(๗)	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน	อนุกรรมการ
(๘)	ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	อนุกรรมการ
(๙)	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	อนุกรรมการ
(๑๐)	ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	อนุกรรมการ
(๑๑)	ผู้อำนวยการกองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	อนุกรรมการ
(๑๒)	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	อนุกรรมการ
(๑๓)	ผู้อำนวยการสำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ สำนักงานประกันสังคม	อนุกรรมการ
(๑๔)	ศาสตราจารย์ณัฐมล นิราทร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	อนุกรรมการ
(๑๕)	นายอุกฤษณ์ กาญจนเกตุ ผู้ทรงคุณวุฒิ	อนุกรรมการ
(๑๖)	นายอานนท์ จิตรมีศิลป์ ผู้แทนผู้จ้างงาน	อนุกรรมการ
(๑๗)	นางสาวอุบล ร่มโพธิ์ทอง ผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน	อนุกรรมการ
(๑๘)	ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	อนุกรรมการ และเลขานุการ
(๑๙)	ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
(๒๐)	ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การคุ้มครอง แรงงานนอกระบบ กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะอนุกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. พิจารณากลับกรองเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การรับงานไปทำที่บ้านเพื่อเสนอต่อ
คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

๒. วิเคราะห์ข้อมูล ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อเสนอแนวทาง
หรือมาตรการในการขับเคลื่อนนโยบายและส่งเสริมงานที่รับไปทำที่บ้าน

๓. รายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านพิจารณา
๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านมอบหมาย
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายบุญชอบ สุกรมน์สงฆ์

ปลัดกระทรวงแรงงาน

นายนิยม สองแก้ว

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ว่าที่ร้อยตรี สมศักดิ์ พรหมดำ

รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

นายเกษมสันต์ เครือเจริญ

ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผู้จัดทำ

นางสาวพรรณิ รอมทรัพย์

ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

นางสาววรลักษณ์ กาจหาญ

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

นายธิตี ฉัตรบุรณะพานิช

กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

นางสาวปานิสรา ราชอาจ

กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
นักวิชาการแรงงาน

นางสาวลลิตตา ปะกิตัง

กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
นักวิชาการแรงงาน

กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ขอขอบคุณผู้ร่วมจัดทำ

คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ 4



QR Code

รายงานประจำปีผลการดำเนินงาน

ชุดที่ 4 ปีที่ 1



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400
โทรศัพท์ 0 2660 2066-68

E-mail : informal@labour.mail.go.th

Website : <http://informal.labour.go.th>

Line Official Account ค้นหาคำว่า "แรงงานนอกระบบ" หรือสแกน QR Code

