



รายงานประจำปี
ผลการดำเนินงาน
คณะกรรมการคุ้มครอง
การรับงานไปทำที่บ้าน
ชุดที่ 4 ปีที่ 2

(4 ตุลาคม 2565 - 3 ตุลาคม 2566)

คำนำ

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มาตรา 25 กำหนดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมการปกครอง และผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านจำนวนไม่เกินสามคน กรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน และกรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเลือกกันเองจำนวนฝ่ายละสามคน โดยให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการ และเลขานุการ คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านชุดปัจจุบันเป็นชุดที่ 4 เริ่มปฏิบัติหน้าที่เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2564 และหมดวาระวันที่ 3 ตุลาคม 2566

รายงานประจำปีผลการดำเนินงานคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ 4 ปีที่ 2 (4 ตุลาคม 2565 - 3 ตุลาคม 2566) ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มาตรา 28 (5) ติดตามตรวจสอบการดำเนินการที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและเสนอรายงานเกี่ยวกับผลการดำเนินงานต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะฝ่ายเลขานุการขอขอบคุณกรรมการทุกท่านที่ได้อุทิศตนทำงานจนสามารถผลักดันภารกิจของคณะกรรมการฯ ให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมดังที่นำเสนอในหนังสือฉบับนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้ที่เกี่ยวข้องจะมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และภารกิจของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ตลอดจนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมและผลักดันงานด้านการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มีนาคม 2567

คำนำ

บทสรุปผู้บริหาร

บทนำ

- นโยบายรัฐบาล ด้านแรงงาน 4
- นโยบายกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ 5
- นโยบายการบริหารงานกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน
กรมการจัดหางาน 6
- นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 7
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่สอดคล้อง
กับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ 8
- แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 - 2570) กระทรวงแรงงาน 9
- แผนปฏิบัติการด้านการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน (พ.ศ. 2566 - 2570)
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 11

บทที่ 1 สถานการณ์แรงงานนอกระบบ ปี พ.ศ. 2566

- สถานการณ์ทั่วไปของแรงงานนอกระบบ 13
- สถานการณ์การรับงานไปทำที่บ้าน 15
- สถานการณ์เกี่ยวกับกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน 19

บทที่ 2 คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

- คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ 4 20
- คณะอนุกรรมการ 22

บทที่ 3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

- กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน 23
- กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 24

บทที่ 4 ผลการดำเนินงานกำหนดมาตรการกลไกการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาการรับงานไปทำที่บ้าน

- ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครอง
ผู้รับงานไปทำที่บ้าน 25
- ผลการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน 27

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน และคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง 33
- ข้อมูลติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน 39
- คณะผู้จัดทำ

บทสรุปผู้บริหาร

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและบริการของรัฐ โดยการกำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ยึดหลักความเสมอภาค เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงให้ความสำคัญกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานผิดกฎหมาย และส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบ มีการรวมกลุ่มจนสามารถพัฒนาเป็นเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพและอำนาจการต่อรองกับนายจ้างผู้จ้างงาน โดยกำกับ ดูแล และควบคุมการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ขึ้น มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2554 มีเจตนารมณ์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับการปฏิบัติจากผู้จ้างงานอย่างเป็นธรรม มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านเมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน รวมทั้งกำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ทำหน้าที่ในการเสนอแนะ มาตรการคุ้มครอง ส่งเสริม พัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน กำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน ส่งเสริมและสร้างแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงาน ติดตามการดำเนินงานจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ 4 ปีที่ 2 ได้ดำเนินงานในการขับเคลื่อนมาตรการคุ้มครอง รวมถึงได้ดำเนินงานในการส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยการดำเนินกิจกรรมและโครงการเพื่อให้มีความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีอาชีพเสริมเพิ่มจากอาชีพหลัก มีระบบการออม มีรายได้ที่มั่นคง มีงานทำอย่างต่อเนื่อง เข้าถึงสวัสดิการแห่งรัฐ หลักประกันทางสังคมและสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเข้มแข็ง และยั่งยืน โดยการพิจารณาเพิ่มเติมข้อความใน (ร่าง) พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มาตรา 5/1 ว่าด้วยวิธีการจ่ายเงิน พิจารณา (ร่าง) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ให้ความเห็นชอบในหลักการคุ้มครองความเป็นมารดาเพื่อให้สอดคล้องตามอนุสัญญา ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996 เพื่อจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติสำหรับการให้ความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองความเป็นมารดาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทบทวนกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ (ร่าง) แนวปฏิบัติการส่งเสริมและคุ้มครองสตรีมีครรภ์/ให้นมบุตร/หลังคลอดที่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน (สำหรับเจ้าหน้าที่) ทั้งนี้ คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ 4 ครบวาระในการดำรงตำแหน่ง วันที่ 3 ตุลาคม 2566 และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 จึงได้ดำเนินการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ การเลือกกรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน กรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ 5 ซึ่งจะมีวาระการดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 4 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 3 ตุลาคม 2568 ปฏิบัติหน้าที่แทนชุดเก่าที่หมดวาระ

บทนำ

นโยบายรัฐบาล ด้านแรงงาน

นโยบายรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบ ผ่านนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) **เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคง** แก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยงหน่วยงานรัฐและเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของทุกพื้นที่และโดยรวมของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

2) **พัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน** รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกักเงินที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ตามอัตภาพ พัฒนาศักยภาพ คุ้มครอง และพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีและเด็ก

3) **ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ** โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานทางวิชาชีพ

4) **ดำเนินการให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน** โดยการกำกับ ดูแล และ สนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมอบหมายให้กระทรวงแรงงาน ดำเนินการตรวจแรงงานนอกระบบ โดยให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจสอบภายในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมถึงแรงงานในภาคเกษตรกรรม เพื่อให้ผู้จ้างงาน/ นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย และผู้รับงานไปทำที่บ้าน/ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ตลอดจนประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่แรงงานนอกระบบ ในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ

นโยบายกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับ ด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

นโยบายเร่งด่วน

ข้อ 1 ยกกระดับกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ

ข้อ 2 กระตุ้นการจ้างงานตามความต้องการในระบบเศรษฐกิจใหม่ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ข้อ 4 เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไข พระราชบัญญัติประกันสังคม ให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ปัจจุบัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

นโยบายสำคัญ

ข้อ 1 พัฒนาทักษะแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ เตรียมความพร้อมสำหรับการเปิดประเทศและรองรับเศรษฐกิจใหม่ มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ยกกระดับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน 2) สร้างแรงงานที่มีสมรรถนะสูง มุ่งสู่การใช้ดิจิทัลในการทำงาน 3) พัฒนาทักษะอาชีพให้กับเยาวชนคนรุ่นใหม่ที่ยึดมั่นทำงานรูปแบบแรงงานอิสระ 4) บูรณาการความร่วมมือภาครัฐ สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน

ข้อ 3 ต่อยอดการประกอบอาชีพ ยกย่องรายได้ และเศรษฐกิจชุมชน รวมทั้งในพื้นที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้ 1) พัฒนาหลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม มุ่งเน้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม 2) ส่งเสริมอาชีพอิสระที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นหลักในการประกอบอาชีพ

ข้อ 5 พัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน ระบบสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม และยกระดับมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน ให้สอดคล้องกับสภาวะสังคม เศรษฐกิจและรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้ 1) พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างของประเทศ ให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงาน 2) Safety & Healthy Thailand ส่งเสริมการเข้าสู่มาตรฐานแรงงานไทยและมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน

ข้อ 6 บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเปราะบาง แรงงานสูงอายุ และคนพิการ ให้ได้รับสิทธิและความคุ้มครองด้านแรงงาน สวัสดิการและหลักประกันทางสังคมอย่างเท่าเทียม มีรายได้ที่เหมาะสม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประเทศ นำไปสู่การฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ผลักดันการเสนอ (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ให้มีผลบังคับใช้ 2) ยกย่องคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานที่ยั่งยืน

ข้อ 7 พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานกระทรวงแรงงาน (Big Data) และบูรณาการข้อมูลภาครัฐ เพื่อการบริหารวางยุทธศาสตร์ด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคมอย่างเป็นระบบ ในรูปแบบคลังสมอง การทำวิจัย และการเชื่อมโยงการใช้ข้อมูลด้านแรงงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศยุคดิจิทัล

นโยบายการบริหารงานกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน

1. กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านตั้งขึ้นเมื่อ ปี พ.ศ. 2545 ในลักษณะของเงินทุนหมุนเวียนสำหรับให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านกู้ยืมไปซื้อวัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตหรือใช้ขยายการผลิต

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านกู้ไปซื้อวัตถุดิบและอุปกรณ์ในการผลิตหรือขยายการผลิตเพื่อสร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

วิสัยทัศน์ : เป็นแหล่งเงินทุนคุณภาพเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีศักยภาพอย่างยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง”

พันธกิจ : บริหารจัดการกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นคง โดยการให้บริการเงินกู้ที่สะดวก รวดเร็ว เพื่อขยายโอกาสการมีงานทำแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีรายได้อย่างยั่งยืน

2. การส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน

กรมการจัดหางาน มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2560 โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านรายบุคคลหรือกลุ่มบุคคลสามารถจดทะเบียนเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2560 เพื่อให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยให้จัดหางานจังหวัดหรือผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ทำหน้าที่เป็นนายทะเบียน โดยให้นายทะเบียนแห่งท้องที่เป็นผู้รับจดทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2560 (ตามแบบ ท.รบ.1 หรือ ท.รบ.2)

ผลการดำเนินการจดทะเบียนเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตั้งแต่ ปี พ.ศ 2548 - ตุลาคม 2566

- รายบุคคล จำนวน 438 ราย
- กลุ่มบุคคล จำนวน 712 กลุ่ม สมาชิก 5,746 คน
- รวม จำนวน 1,150 ราย/กลุ่ม สมาชิก 6,184 คน

ประเภทงานที่จดทะเบียน กับกรมการจัดหางาน	จำนวนผู้รับงาน/กลุ่มผู้รับงาน		หมายเหตุ
	รายบุคคล (ราย)	กลุ่มบุคคล (กลุ่ม)	
- ตัดเย็บ (เสื้อผ้า กระเป๋า ผ้าห่ม พรหมเช็ดเท้า เสื้อผ้าตุ๊กตา เป็นต้น)	207	329	
- งานปัก ถัก ทอ (ถักวิกผม ทอผ้า ทอเสื่อ ปักผ้าคลุมผม ปักเลื่อม เป็นต้น)	82	82	
- งานประดิษฐ์ (ดอกไม้ประดิษฐ์ ตุ๊กตา เครื่องประดับ ร้อยลูกปัด)	25	69	
- งานหัตถกรรม (จักสานต่าง ๆ ทำไม้กวาด เฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น)	81	145	
- อูปโภค/บริโภค	25	72	
- ของใช้อื่น ๆ	18	15	
รวม	438	712	

นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบมีภารกิจในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและบริการของรัฐ โดยการกำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ยึดหลักความเสมอภาค เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบมีการรวมกลุ่มจนสามารถพัฒนาเป็นเครือข่าย ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพและอำนาจการต่อรองกับนายจ้างผู้จ้างงาน มีการทำงาน อย่างบูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งในด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งเสริม การคุ้มครองให้มีประสิทธิภาพ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้กำหนดทิศทางการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1. สร้าง พัฒนา และเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ประกอบด้วย ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แรงงาน ในงานเกษตรกรรม ลูกจ้างทำงานบ้าน และแรงงานนอกระบบประเภทงานคนทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล (ไรเดอร์) เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์แนวทางการคุ้มครอง ส่งเสริม พัฒนาแรงงานนอกระบบได้อย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่

2. ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงาน ในปัจจุบันและสถานการณ์ที่คาดในอนาคต รวมถึงการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับแรงงานนอกระบบ อย่างเหมาะสมและสอดคล้องมาตรฐานสากล

3. บูรณาการการตรวจแรงงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การใช้แรงงานบังคับ และการล่วงละเมิดทางเพศในกลุ่มแรงงานนอกระบบ

4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พร้อมทั้งขับเคลื่อนการทำงานในระดับพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นประเด็น ดังนี้

4.1 ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานแก่แรงงานนอกระบบ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.2 ส่งเสริมสวัสดิการในกลุ่มแรงงานนอกระบบเพื่อให้มีความรู้ด้านการออม การรวมกลุ่มของสมาชิก และ/หรือส่งเสริมสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ให้แก่แรงงานนอกระบบอย่างเพียงพอ เหมาะสม และถูกสุขลักษณะ

4.3 ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบกลุ่มผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) เข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคมอย่างเหมาะสม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

วัตถุประสงค์

การพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทายที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นจะต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศที่มีอยู่เดิม มีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ "สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน" ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน 5 ประการ

- 1) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- 2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- 3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้ พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ และจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 4) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อกมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ
- 5) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล

หมุดหมายการพัฒนา

1. มติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

2. มติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570) กระทรวงแรงงาน






วิสัยทัศน์

“แรงงานนอกระบบมีศักยภาพสูง
มีงานทำ ได้รับความคุ้มครอง
และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี”

พันธกิจ

- พัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน
- ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน
- สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
- ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ

แนวทางการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	แนวท่างย่อย	ตัวอย่างแนวทางสำคัญ
แนวทางที่ 1 : การพัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	เป้าประสงค์ 1. แรงงานนอกระบบมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐานและมีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี 2. แรงงานนอกระบบมีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 1. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ และผ่านหลักสูตรเพื่อการมีงานทำ 2. ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่มีศักยภาพตามมาตรฐานการศึกษา	แนวท่างย่อยที่ 1.1 : เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม แนวท่างย่อยที่ 1.2 : จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แนวท่างย่อยที่ 1.3 : พัฒนาการศึกษาลึกสูตรเพื่อการมีงานทำ	โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมาย เฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ / โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง / ส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มแรงงานนอกระบบ / โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ฯลฯ
แนวทางที่ 2 : การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน	เป้าประสงค์ แรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม รวมถึงแรงงานที่เป็นเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน ได้รับโอกาสการมีงานทำที่ดี มีทางเลือกในการประกอบอาชีพ และมีงานทำที่เหมาะสม	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานที่เป็นเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	แนวท่างย่อยที่ 2.1 : เพิ่มโอกาสในการมีงานทำ แนวท่างย่อยที่ 2.2 : บริการแนะแนวอาชีพ แนวท่างย่อยที่ 2.3 : พัฒนาและขยายช่องทางการตลาดเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ	กิจกรรมการปล่อยกู้เงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน / และโครงการส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ / โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน / โครงการส่งเสริมการจ้างงานลูกจ้างทำงานบ้านออนไลน์ ฯลฯ

 แนวทางการพัฒนา	 เป้าประสงค์	 ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	 แนวทงาย่อย	 ตัวอย่างแนวทางการดำเนินงาน
แนวทางที่ 3 : ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน	แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย	จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย	แนวทงาย่อยที่ 3.1 : ส่งเสริมความคุ้มครองแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม แนวทงาย่อยที่ 3.2 : ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แนวทงาย่อยที่ 3.3 : พัฒนากฎหมายให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม	กิจกรรมตรวจแรงงานนอกระบบ/โครงการกิจกรรมเพื่อสังคมและการเสริมสร้างพฤติกรรมด้านความปลอดภัยป้องกันในการทำงาน(CSA)/โครงการวิจัยที่ปรึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายประกอบการออกกฎหมายลำดับรอง ฯลฯ
แนวทางที่ 4 : สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม	แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพมีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง	1. จำนวนแรงงานนอกระบบที่มีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง 2. ร้อยละของประชาชนผู้มีช่องทางเข้าถึงหลักประกันทางสังคม	แนวทงาย่อยที่ 4.1 : พัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพ แนวทงาย่อยที่ 4.2 : พัฒนาช่องทางเข้าถึงหลักประกันทางสังคมและการเข้าถึงสุขภาพให้ครอบคลุม	โครงการเพิ่มยอดสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติ/โครงการณรงค์ให้แรงงานนอกระบบเข้าใจและเข้าถึงการประกันสังคมมาตรา 40/โครงการสร้างกรวยข้อมูลข่าวสารและผลผลิตสื่อในการส่งเสริมการเกษตร ฯลฯ
แนวทางที่ 5 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	มีระบบสารสนเทศที่เป็นศูนย์รวมข้อมูลแรงงานนอกระบบของประเทศ และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวนข้อมูลแรงงานนอกระบบในระบบสารสนเทศ	แนวทงาย่อยที่ 5.1 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ
แนวทางที่ 6 : ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ	พัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัย คล่องตัว	ระดับความสำเร็จของการพัฒนากลไกขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบตามเป้าหมายที่กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	แนวทงาย่อยที่ 6.1 : พัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ แนวทงาย่อยที่ 6.2 : ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความร่วมมือให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ	โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแรงงานสูงอายุนและแรงงานพิการ/กิจกรรมพัฒนาศักยภาพศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด/โครงการบูรณาการความร่วมมือการขยายความคุ้มครองประกันสังคมมาตรา 40 ฯลฯ

แผนปฏิบัติการด้านการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน (พ.ศ. 2566 – 2570) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วิสัยทัศน์

“ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย
2. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. ส่งเสริมและผลักดันให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าสู่หลักประกันทางสังคมอย่างทั่วถึง
4. พัฒนากฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีประสิทธิภาพ



ยุทธศาสตร์

1. พัฒนากลไกการคุ้มครอง และส่งเสริมการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน



เป้าประสงค์

1. ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทั่วถึง



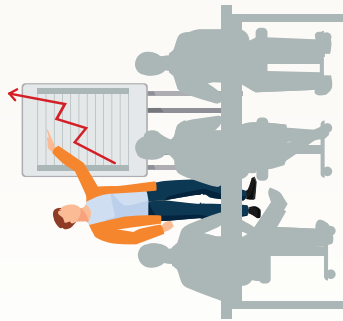
กลยุทธ์

1. พัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าสู่ระบบประกันสังคมและเข้าถึงบริการของภาครัฐ
3. พัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์ และช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างทั่วถึง



แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ

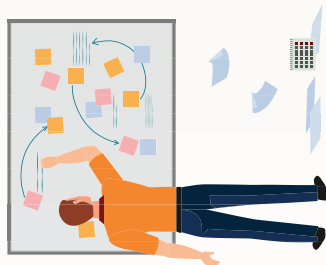
1. กิจกรรมตรวจแรงงานนอกระบบ
2. กิจกรรมสร้างการรับรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. กิจกรรมคัดเลือกบุคคลและเครือข่ายแรงงานนอกระบบดีเด่น
4. กิจกรรมสำรวจฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ
5. การประชุมพิจารณากฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ
6. การประชุมคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน
7. การประชุมคณะกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน
8. การจัดทำ LINE Official Account แรงงานนอกระบบ
9. รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสียดีในกลุ่มแรงงานนอกระบบ
10. โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม



ยุทธศาสตร์

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้รับงานไปทำที่บ้าน

.....



ยุทธศาสตร์

3. พัฒนาบุคลากรใหม่ศักยภาพและสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง

.....

เป้าประสงค์

1. ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนทักษะทางอาชีพ
3. ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย และมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

1. องค์กรที่เกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพในการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสมรรถนะสูง

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. ส่งเสริมและสนับสนุนทักษะในการประกอบอาชีพ
3. ส่งเสริมการรวมกลุ่มของเครือข่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านไปทำที่บ้านอย่างทั่วถึง



กลยุทธ์

1. ส่งเสริมการบูรณาการร่วมกันระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน
2. เพิ่มสมรรถนะบุคลากรใหม่ศักยภาพในการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ

1. โครงการส่งเสริมสิทธิหน้าที่แรงงานออกระบบกลุ่มผู้สูงอายุเส้นทางสายใหม่ทล้วยวัย 60 ปี
2. กิจกรรมสร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานออกระบบ
3. กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่เครือข่ายแรงงานออกระบบ
4. โครงการส่งเสริมความเข้มแข็งชมรมแรงงานออกระบบ
5. ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานออกระบบ
6. กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน
7. กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน
8. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ

1. โครงการส่งเสริมสร้างสมรรถนะพนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติงานเพื่อคุ้มครองแรงงานออกระบบ
2. กิจกรรมเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน
3. โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกับภาคประชาสังคมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

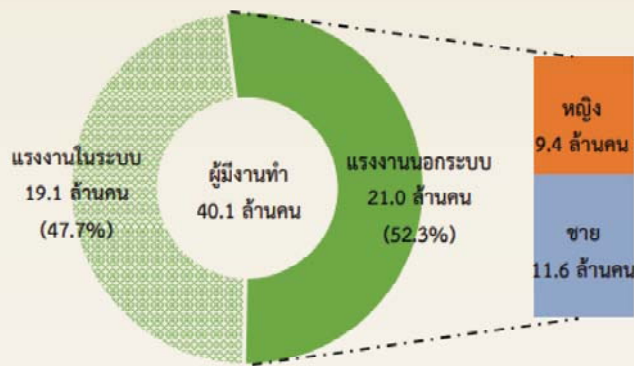
บทที่ 1

สถานการณ์แรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566

1. สถานการณ์ทั่วไปของแรงงานนอกระบบ

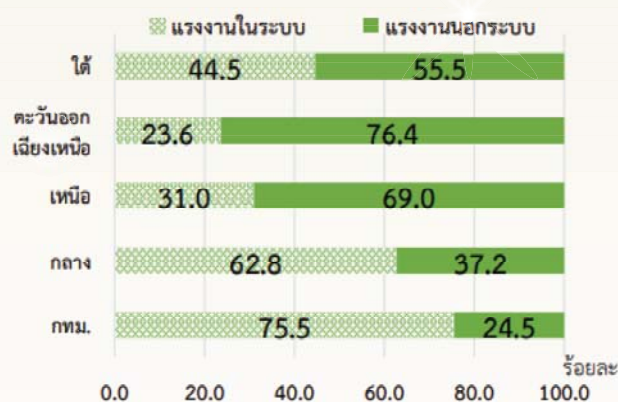
จากรายงานการสำรวจแรงงานนอกระบบ ปี พ.ศ. 2566 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน พบว่า ในปี พ.ศ. 2566 แรงงานนอกระบบมีจำนวนมากกว่าแรงงานในระบบประมาณ 2.2 แสนคน จากผู้มีงานทำทั้งสิ้น 40.1 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบ 21.0 ล้านคน (ร้อยละ 52.3) และเป็นแรงงานในระบบ 19.1 ล้านคน (ร้อยละ 47.7) โดยแรงงานนอกระบบเพศชายมีจำนวนมากกว่าเพศหญิง

จำนวนแรงงานนอกระบบ จำแนกตามเพศ พ.ศ. 2566



การกระจายตัวของแรงงานนอกระบบภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสัดส่วนของแรงงานนอกระบบมากที่สุด ร้อยละ 76.4 รองลงมาเป็นภาคเหนือ ร้อยละ 69.0 และภาคใต้ ร้อยละ 55.5 ส่วนในกรุงเทพมหานครและภาคกลาง มีแรงงานนอกระบบน้อยกว่าแรงงานในระบบ

สัดส่วนของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามภาค พ.ศ. 2566



กิจกรรมทางเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบมากกว่าครึ่งทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม มีจำนวน 11.6 ล้านคน หรือร้อยละ 55.5 รองลงมาทำงานในภาคบริการและการค้าร้อยละ 34.6 และภาคการผลิต ร้อยละ 9.9 ขณะที่แรงงานในระบบทำงานอยู่ในภาคบริการและการค้ามากที่สุด รองลงมาเป็นภาคการผลิตและภาคเกษตรกรรม

ร้อยละของแรงงานในและนอกระบบ จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พ.ศ. 2566

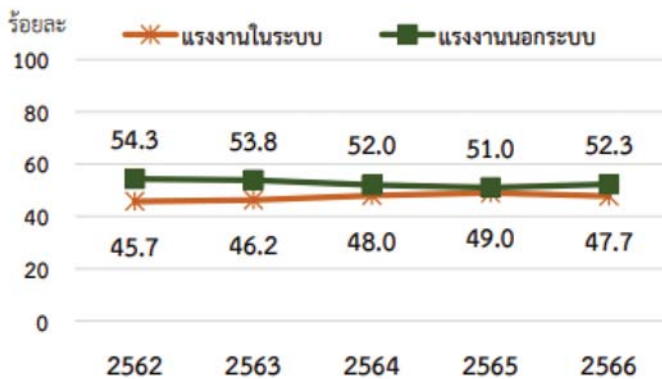


จำนวนแรงงานนอกระบบที่ประสบปัญหา 5.9 ล้านคน หรือ ร้อยละ 28.2 ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด โดยปัญหาที่พบ ดังนี้

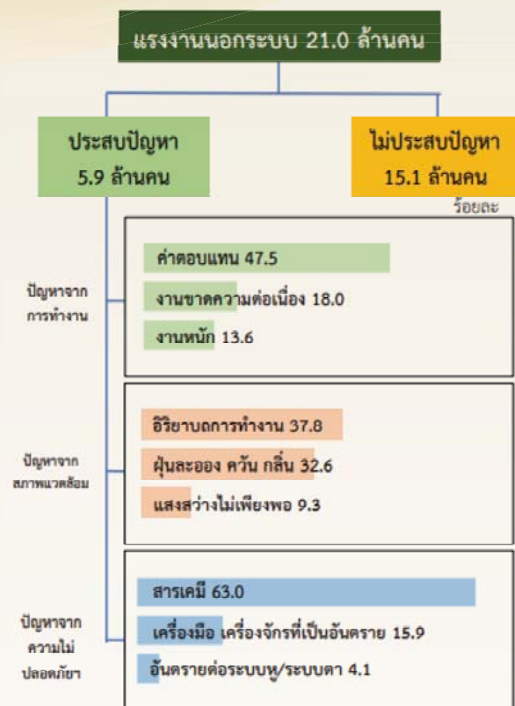
- 1) ปัญหาจากการทำงาน พบว่า ร้อยละ 47.5 เป็นเรื่องค่าตอบแทน รองลงมาเป็นงานขาดความต่อเนื่อง ร้อยละ 18.0 และงานหนัก ร้อยละ 13.6
- 2) ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แรงงานนอกระบบ ประสบมากที่สุดคือ อริยาบถในการทำงาน (ไม่ค่อยได้เปลี่ยนลักษณะ ท่าทางในการทำงาน) ร้อยละ 37.8 มีฝุ่น ละออง ควัน กลิ่น ร้อยละ 32.6 และมีแสงสว่างไม่เพียงพอ ร้อยละ 9.3
- 3) ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ร้อยละ 63.0 ประสบปัญหาจากสารเคมี รองลงมาเป็นปัญหาจากเครื่องจักร เครื่องมือ ที่เป็นอันตราย ร้อยละ 15.9 และประสบอันตราย ต่อระบบหู ระบบตา ร้อยละ 4.1

ในช่วง 5 ปี ที่ผ่านมา แรงงานนอกระบบมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จากร้อยละ 54.3 ในปี พ.ศ. 2562 เป็นร้อยละ 51.0 ในปี พ.ศ. 2565 และในปี พ.ศ. 2566 เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเป็นร้อยละ 52.3

แนวโน้มของแรงงานในและนอกระบบ พ.ศ. 2562 - 2566



ร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ที่สำคัญ พ.ศ. 2566



สถานการณ์การรับงานไปทำที่บ้าน

รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้าน จากการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2565

ข้อมูลทั่วไปของแรงงานนอกระบบที่สำรวจโดยครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 78,606 คน พบว่า เป็นกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้าน 828 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.05 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรสมีอายุอยู่ในช่วงวัยแรงงานระหว่าง 20 - 59 ปี ร้อยละ 40.82 ของกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ตอบแบบสอบถาม จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และส่วนใหญ่ไม่เคยทำงานหรือประกอบอาชีพอื่นมาก่อน สำหรับกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ที่เคยทำงานในระบบมาก่อนส่วนใหญ่เคยเป็นพนักงานโรงงาน โดยให้เหตุผลของการเปลี่ยนงานมาเป็นแรงงานนอกระบบคือ เกษียณอายุ/อายุมาก ซึ่งมากกว่าครึ่งหนึ่งต้องการทำงานในระบบหรือองค์กรที่มีสวัสดิการ

คุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ

ด้านเศรษฐกิจ พบว่า แรงงานกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.97 มีรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาท โดยเฉลี่ยมีรายได้รวมทุกช่องทาง 8,794.47 บาทต่อเดือน ส่วนรายได้จากการทำงานเพียงอย่างเดียว 6,396.51 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่ ร้อยละ 28.62 มีคนที่ร่วมใช้จ่าย 3 คน ร้อยละ 63.16 ของกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย มีภาระหนี้สิน ร้อยละ 53.50 เป็นหนี้สินจากการกู้ยืมเงินในระบบ ร้อยละ 78.65 โดยกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้าน ร้อยละ 47.90 ได้รับค่าตอบแทนรายงวด/รายครั้ง และส่วนใหญ่ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่ากับงานที่ทำ ร้อยละ 51.54 สำหรับ ร้อยละ 48.46 รายได้จากการทำงานที่ได้รับไม่มีความคุ้มค่า เนื่องจากกำไรน้อย/รายได้น้อย และทำงานหนักเกินไป

ด้านสังคม พบว่า แรงงานกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ไม่ต้องผ่อนชำระ ร้อยละ 71.01 และ ร้อยละ 96.19 ไม่เคยมีปัญหาทะเลาะหรือขัดแย้งกับใคร

ด้านสุขภาพ พบว่า แรงงานกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีสภาพร่างกายปกติ ซึ่งมีเพียง ร้อยละ 2.17 ที่มีความพิการ ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัวและการทำงานไม่ทำให้มีปัญหสุขภาพ ซึ่งมีเพียง ร้อยละ 27.51 ที่มีปัญหาสุขภาพจากการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นความปวดเมื่อย

ด้านความปลอดภัย พบว่า แรงงานกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ ร้อยละ 94.44 ไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 98.55 ไม่เคยประสบเหตุการณ์ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีเพียง ร้อยละ 1.45 ที่เคยประสบเหตุการณ์ โดยผู้ที่เคยประสบเหตุการณ์ส่วนใหญ่ประสบเหตุเรื่องลักทรัพย์

ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า แรงงานกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ ร้อยละ 97.34 มีที่พักห่างจากที่ทำงาน 0 - 10 กิโลเมตร มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของพื้นที่ที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันในระดับมาก ดังนี้ บริเวณที่พักอาศัยมีไฟฟ้าใช้เพียงพอต่อความต้องการใช้ไฟฟ้า มีสภาพของถนนที่ดีหรือมีระบบขนส่งสาธารณะที่สะดวกต่อการเดินทาง น้ำประปาที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค มีความสะดวกในการเข้าถึงบริการสาธารณะ เช่น โรงพยาบาล สถานีตำรวจ เป็นต้น มีการจัดการปัญหาขยะ น้ำเสีย และมลพิษทางอากาศอย่างเหมาะสม และมีพื้นที่สันทนาการและสวนสาธารณะเพียงพอต่อทุกคนที่อยู่ภายในพื้นที่ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อบริเวณที่พักอาศัยที่มีความปลอดภัยจากยาเสพติดและอาชญากรรม

ด้านการทำงาน พบว่า แรงงานกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ ร้อยละ 68.72 ไม่มีปัญหาจากการประกอบอาชีพ สำหรับผู้ที่ระบุว่ามีปัญหา ส่วนใหญ่เป็นการไม่มีสวัสดิการ นอกจากนี้ยังพบว่า ระยะเวลาในการทำงานของกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้าน เฉลี่ย 8.23 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็น 41.15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์) โดยที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑลมีชั่วโมงการทำงานมากที่สุด

ด้านความพร้อมและศักยภาพ พบว่า แรงงานกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้านมีทักษะในการใช้ภาษาไทยได้ในระดับปานกลางถึงมากที่สุด แต่ส่วนใหญ่มากกว่า ร้อยละ 50 ไม่สามารถใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อเป็นภาษาที่สองในการฟัง พูด อ่าน และเขียนได้อย่างดี และส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชัน เพื่อเป็นช่องทางสร้างรายได้และไม่สามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลได้อย่างดี

สำหรับด้านทักษะความพร้อมหรือการมีความความชำนาญและมีศักยภาพในการทำงานในสาขาอาชีพ พบว่าแรงงานกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้านมีทักษะในสาขาอาชีพศิลปะ ร้อยละ 25.60 ส่วนใหญ่มีความชำนาญในงานตัดเย็บ ผู้มีทักษะในสาขาอาชีพภาคบริการ ร้อยละ 23.31 ส่วนใหญ่มีความชำนาญในงานแม่บ้าน ผู้มีทักษะในสาขาอาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 12.68 ส่วนใหญ่มีความชำนาญในการใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล ผู้มีทักษะในสาขาอาชีพช่าง ร้อยละ 10.27 ส่วนใหญ่ มีความสามารถในงานไม้ ผู้มีทักษะในสาขาอาชีพไฟฟ้า ร้อยละ 4.35 ส่วนใหญ่มีความสามารถในงานไฟฟ้า

ด้านอื่น ๆ พบว่า แรงงานกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้าน ใน 1 วันทำงาน มีเวลาดำเนินงานโดยเฉลี่ย 7.66 ชั่วโมง อีก 7.32 ชั่วโมง เป็นเวลาพักผ่อน/นอน ร้อยละ 89.37 มีเวลาสำหรับพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงาน ร้อยละ 89.86 มีเวลาดำเนินงานกับเวลาส่วนตัวที่เหมาะสมและเพียงพอ ร้อยละ 93.30 ไม่เคยโดนดูถูกหรือไม่ได้รับการยอมรับจากการทำงาน และ ร้อยละ 26.21 มองว่าความสำเร็จในชีวิตทำงานในอนาคตคือมีรายได้เพิ่มขึ้น

การได้รับการคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม

แรงงานกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้าน ร้อยละ 35.63 ไม่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม ที่ดำเนินการโดยภาครัฐ สำหรับผู้ที่ได้รับความคุ้มครองส่วนใหญ่เป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 สวัสดิการแห่งรัฐ และเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และผู้ที่เป็นสมาชิกกองทุนที่ดำเนินการโดยภาครัฐส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน

ปัญหาด้านแรงงาน

แรงงานกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ ร้อยละ 64.98 ไม่มีปัญหาด้านแรงงาน สำหรับผู้ที่มีปัญหาด้านแรงงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการไม่มีงานทำอย่างต่อเนื่อง รองลงมา ได้แก่ ค่าตอบแทน และขาดทักษะฝีมือ

ความต้องการการช่วยเหลือจากภาครัฐ

แรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ ร้อยละ 66.91 ไม่เคยใช้บริการหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน สำหรับผู้ที่เคยใช้บริการฯ ส่วนใหญ่ใช้บริการสำนักงานประกันสังคม สำนักงานแรงงานจังหวัด/ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/จังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำหรับความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ 5 ลำดับแรก ต้องการความช่วยเหลือด้านทุน

ในการประกอบอาชีพมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความต่อเนื่องในการทำงาน ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น/เป็นธรรม พัฒนาฝีมือทั่วไป และอาชีพเสริม

ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ กลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้าน จากการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ปี พ.ศ. 2565

ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตรวมทุกด้าน 52.11 คะแนน

ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแต่ละด้าน (คะแนน)



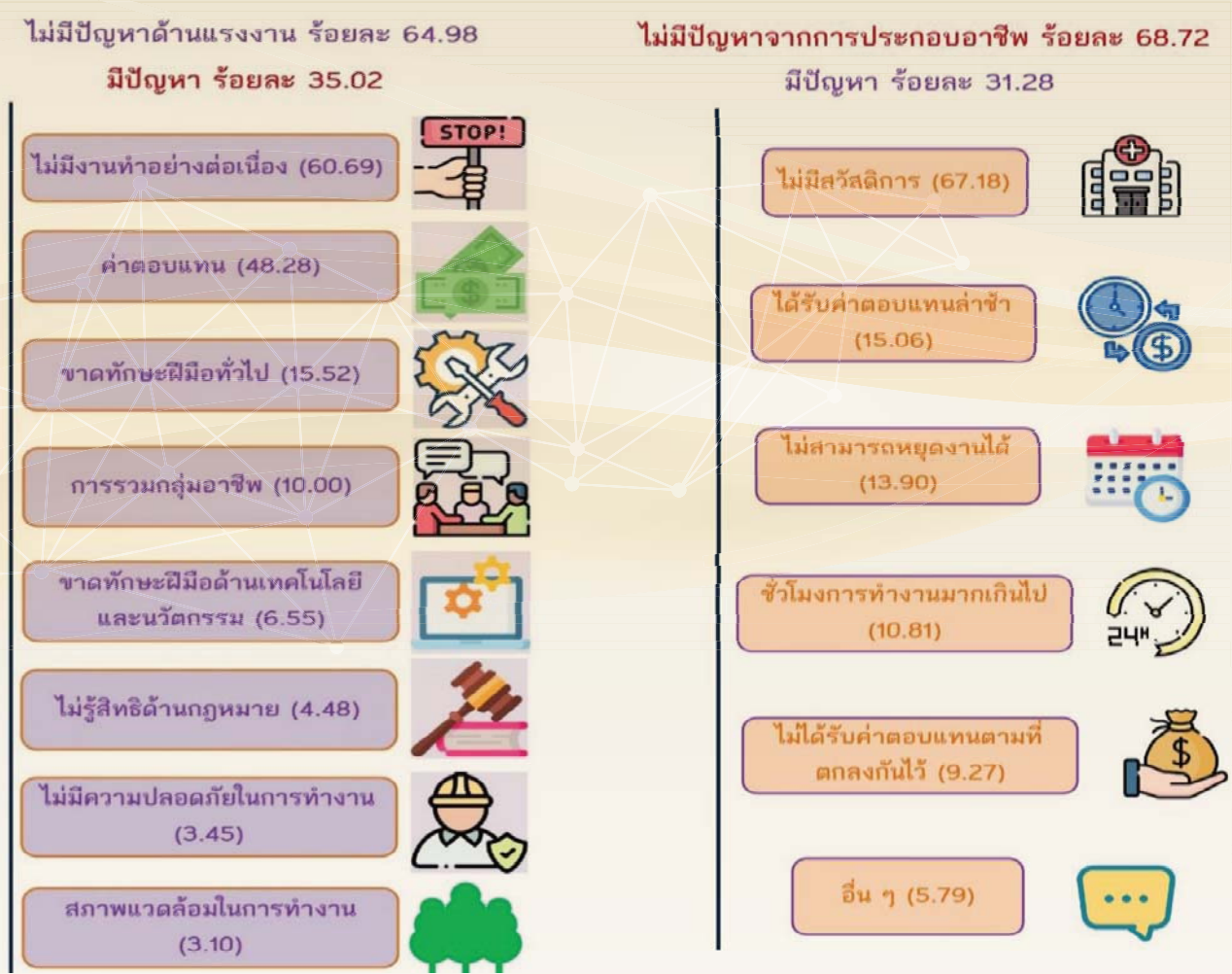
กลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้านให้น้ำหนักกับคุณภาพชีวิตแต่ละด้าน ดังนี้ (ร้อยละ)



คุณลักษณะแรงงานนอกระบบ กลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้าน



ผลการวิเคราะห์ปัญหาของกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้าน จากการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ปี พ.ศ. 2565



ผลการวิเคราะห์ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ ของกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้าน จากการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ปี พ.ศ. 2565



สถานการณ์เกี่ยวกับกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน

ผลการปล่อยกู้เงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2548 – ตุลาคม 2566

ในปี พ.ศ. 2548 – 31 ตุลาคม 2566 จำนวน 601 ราย/กลุ่ม (37 ราย/564 กลุ่ม) เป็นเงิน 67,346,000 บาท โดยเป็นลูกหนี้ที่อยู่ระหว่างผ่อนชำระ จำนวน 169 ราย/กลุ่ม (8 ราย/161 กลุ่ม) เป็นเงิน 14,914,772.23 บาท

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีวงเงินสำหรับปล่อยกู้ 5,000,000 บาท

ผลการปล่อยกู้ 27 ราย/กลุ่ม (1 ราย/26 กลุ่ม) เป็นเงิน 4,980,000 บาท

- ราย/กลุ่ม ที่กู้เงินไม่เกิน	50,000 บาท	จำนวน	1 ราย/2 กลุ่ม
- กลุ่มที่กู้เงินระหว่าง	50,001 - 100,000 บาท	จำนวน	7 กลุ่ม
- กลุ่มที่กู้เงินระหว่าง	100,001 - 200,000 บาท	จำนวน	8 กลุ่ม
- กลุ่มที่กู้เงินระหว่าง	200,001 - 300,000 บาท	จำนวน	9 กลุ่ม

ประเภทผู้รับงาน/กลุ่มที่กู้

- ตัดเย็บ (เสื้อผ้า กระเป๋า ผ้าห่ม พรมเช็ดเท้า เสื้อผ้าตุ๊กตา เป็นต้น)	จำนวน	18	กลุ่ม
- งานประดิษฐ์ (ดอกไม้ประดิษฐ์ ตุ๊กตา เครื่องประดับ ร้อยลูกปัด)	จำนวน	1	กลุ่ม
- งานปัก ถัก ทอ (ถักวิกผม ทอผ้า ทอเสื่อ ปักผ้าคลุมผม ปักเลื่อม เป็นต้น)	จำนวน	1	กลุ่ม
- งานหัตถกรรม (จักสานต่าง ๆ ทำไม้กวาด เฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น)	จำนวน	1	ราย 2 กลุ่ม
- อูบโภาค/บริโภาค	จำนวน	2	กลุ่ม
- ของใช้อื่น ๆ	จำนวน	2	กลุ่ม

กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน สามารถช่วยเหลือผู้รับงาน/กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

1. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้รับอนุมัติวงเงินกู้ยืม จำนวน 7,000,000 บาท และมีการดำเนินการช่วยเหลือผู้รับงาน/กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยลดอัตราดอกเบี้ยเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน กำหนดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ยืมจากร้อยละ 3 ต่อปี ลดเหลือร้อยละ 0 ต่อปี โดยผลการดำเนินงาน คือ สามารถปล่อยกู้ได้ 45 ราย/กลุ่ม (4 ราย/ 41 กลุ่ม) เป็นเงิน 7,000,000 บาท (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2564)

2. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้รับอนุมัติวงเงินกู้ยืม จำนวน 5,000,000 บาท และมีการดำเนินการช่วยเหลือผู้รับงาน/กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยลดอัตราดอกเบี้ยเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน กำหนดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ยืมจากร้อยละ 3 ต่อปี ลดเหลือร้อยละ 0 โดยผลการดำเนินงาน คือ สามารถปล่อยกู้ได้ 29 ราย/กลุ่ม (3 ราย/26 กลุ่ม) เป็นเงิน 4,800,000 บาท

3. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้รับอนุมัติวงเงินกู้ยืม จำนวน 5,000,000 บาท และมีการดำเนินการช่วยเหลือผู้รับงาน/กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยลดอัตราดอกเบี้ยเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน กำหนดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ยืมจากร้อยละ 3 ต่อปี ลดเหลือร้อยละ 0 ต่อปี โดยผลการดำเนินงาน คือจำนวน 26 กลุ่ม 1 ราย เป็นเงิน 4,980,000 บาท

บทที่ 2

คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านและคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง

1. คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ 4

ตามคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 473/2564 เรื่อง แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน



นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์
ปลัดกระทรวงแรงงาน



นายไพโรจน์ โชติกเสถียร
อธิบดีกรมการจัดหางาน



นายนิยม สongแก้ว
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครอง



ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข



ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม



ผู้แทนกรมการปกครอง



ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ



นางพูลทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธ์



นายบัณฑิต รัชชัยเศรษฐวุฒิ



นายชนพัทธ์ รัตน์เจริญ

กรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน



นายวฤทธิเกียรติ บันทองคำ



นางสาวประไพพรรณ อัสวศิริเลิศ



นางสาวสรณ์มตรี พรหมเสาร์

กรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน



นายมานพ แก้วผกา



นางสาวนุชณา บำรุงนา



นางวัลลีย์ เพ็ชบุรี

ตามมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน” ประกอบด้วย

- (1) ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ
- (2) กรรมการโดยตำแหน่งจำนวนห้าคน ได้แก่ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมการปกครอง และผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- (3) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน จำนวนไม่เกินสามคน โดยในจำนวนนี้ให้มีตัวแทนจากองค์กรสาธารณประโยชน์ที่เป็นนิติบุคคลอย่างน้อยหนึ่งคน
- (4) กรรมการผู้แทนผู้จ้างงานซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน
- (5) กรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน

ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และอธิบดีแต่งตั้งข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

การแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตาม (3) (4) และ (5) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยให้มีทั้งหญิงและชาย

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ตามมาตรา 28 กำหนดให้คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) เสนอแนะและให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรการในการป้องกันการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- 2) เสนอแนะต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวง หรือประกาศเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
- 3) กำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน
- 4) ส่งเสริมผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านในการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน
- 5) ติดตามตรวจสอบการดำเนินการที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและเสนอรายงานเกี่ยวกับผลการดำเนินงานต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน
- 6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

การกำหนดอัตราค่าตอบแทนตาม (3) ให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน ไม่น้อยกว่าลูกจ้าง ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตาม (1) (2) (4) และ (5) ให้คณะกรรมการ พิจารณาให้ผู้รับงานไปทำงานที่บ้าน ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนจากรัฐในด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งงาน การรับงานจากหน่วยงานของรัฐ การให้บริการทางวิชาการ การพัฒนาทักษะฝีมือในการทำงาน และการพัฒนาเครือข่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตลอดจนการให้สินเชื่อหรือเงินทุนหมุนเวียนแก่ผู้รับงานไปทำงานที่บ้านด้วย

2. คณะอนุกรรมการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ตามมาตรา 30 คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้ และตามมาตรา 31 กำหนดให้กรรมการหรืออนุกรรมการซึ่งคณะกรรมการมอบหมายมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบหรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ประกอบการพิจารณา และให้กรรมการหรืออนุกรรมการรายงานผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการทราบทุกครั้ง

2) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็นในการนี้ ให้ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือให้ข้อเท็จจริง และไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

คณะอนุกรรมการพัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน



รองปลัดกระทรวงแรงงาน
ประธานอนุกรรมการ



รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
รองประธานอนุกรรมการ

ฝ่ายเลขานุการ	อนุกรรมการ	อำนาจหน้าที่
<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ 2) ผู้อำนวยการกลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ 3) นักวิชาการแรงงานระดับปฏิบัติการขึ้นไป 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้อำนวยการกองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค 2) ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 3) ผู้อำนวยการกองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 4) ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม 5) ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมาย สำนักงานสิทธิประโยชน์สุทธาภรณ์แห่งชาติ 6) ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย สำนักคณะกรรมการกฤษฎีกา และส่งเสริมการประกอบธุรกิจประมง 7) รองศาสตราจารย์ ดร. อารักษ์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน 2) เสนอแนะ แก้ไข และปรับปรุงกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 รวมถึงให้คำปรึกษาและให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว 3) รายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านพิจารณา 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านมอบหมาย
<p>ผู้ทรงคุณวุฒิ</p> <p>นายชอุทธิ์ มีสิทธิ์</p>		
<p>ผู้แทนผู้จ้างงาน</p> <p>นายวิวัฒน์ ยี่หวัดพิริต</p>		
<p>ผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>นางฉวีมาศ สุทธิพรหมพงศ์</p>		

คณะอนุกรรมการด้านยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมและพัฒนาการรับงานไปทำที่บ้าน



รองปลัดกระทรวงแรงงาน
ประธานอนุกรรมการ



รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
รองประธานอนุกรรมการ

ฝ่ายเลขานุการ	อนุกรรมการ	อำนาจหน้าที่
<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ 2) ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ 3) ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้อำนวยการกองสถิติสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2) ผู้อำนวยการกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 3) ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจแรงงาน สำนักงบประมาณ 4) ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 5) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน 6) ผู้อำนวยการกองพัฒนากิจการแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 7) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 8) ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 9) ผู้อำนวยการกองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 10) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 11) ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสร้างความรู้แก่แรงงานนอกระบบ สำนักงานประกันสังคม 12) ศาสตราจารย์ ดร. นันทพร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1) พิจารณากำหนดนโยบายเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การรับงานไปทำที่บ้าน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน 2) วิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแท้จริงเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อเสนอแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อนนโยบาย และส่งเสริมงานที่รับไปทำที่บ้าน 3) รายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านพิจารณา
<p>ผู้ทรงคุณวุฒิ</p> <p>นายอุทิศกุล กาญจนกุล</p>		
<p>ผู้แทนผู้จ้างงาน</p> <p>นายอาณนัฏ จิตรมิตศิลป์</p>		
<p>ผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>นางสาวอุบล นิมโธษอง</p>		

บทที่ 3

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

1. กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

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 แบบบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553
- เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน
- เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการผู้แทนผู้จ้างงานและกรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน
- เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560

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

- ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2558
- ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558
- ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน 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. กฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติ

- พระราชบัญญัติควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2562

ระเบียบกรมการจัดหางาน

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

บทที่ 4

ผลการดำเนินงานกำหนดมาตรการกลไกการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาการรับงานไปทำที่บ้าน

1. ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

1) การประชุมคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ 4 ครั้งที่ 3/2565 วันศุกร์ที่ 9 ธันวาคม 2565

1) พิจารณาให้สภาเด็กและเยาวชน ภายใต้การกำกับดูแลของกรมกิจการเด็กและเยาวชน (ดย.) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นกลไกในการขับเคลื่อนกิจกรรมการสร้างรายได้ด้วยการรับงานไปทำที่บ้านแก่กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน จากรายงานการพิจารณาศึกษา เรื่อง แนวทางการสร้างรายได้ด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน เพื่อแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของคณะกรรมการกิจการการแก้ปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำ วุฒิสภา

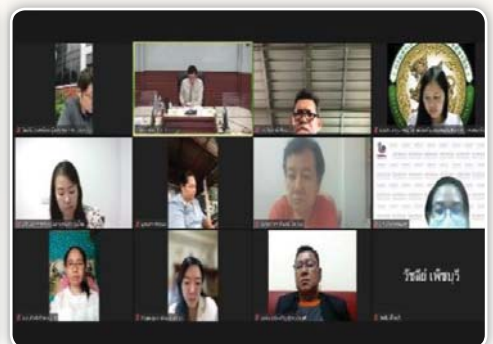
2) พิจารณาการจัดทำ (ร่าง) รายงานประจำปีผลการดำเนินงานคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ 4 ปีที่ 1 (4 ตุลาคม 2564 - 3 ตุลาคม 2565)



ครั้งที่ 1/2566 วันพุธที่ 9 สิงหาคม 2566

1) พิจารณาเพิ่มเติมข้อความใน (ร่าง) พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มาตรา 5/1 ว่าด้วยวิธีการจ่ายเงินให้กับใครได้บ้าง หรือเป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

2) พิจารณา (ร่าง) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน



2) การประชุมคณะกรรมการพัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
ครั้งที่ 1/2566 วันจันทร์ที่ 6 กุมภาพันธ์ 2566

- 1) ให้ความเห็นชอบในหลักการคุ้มครองความเป็นมารดาเพื่อให้สอดคล้องตามอนุสัญญา ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996 เพื่อจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติสำหรับการให้ความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองความเป็นมารดาผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- 2) ทบทวนกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ในประเด็นต่อไปนี้
 - 2.1 กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 มีความเข้าช้อยกับมาตรา 23/1 ตาม (ร่าง) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ.หรือไม่อย่างไร
 - 2.2 เห็นควรทบทวนกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 หรือไม่ อย่างไร
- 3) พิจารณาให้ความเห็น ข้อเสนอ และข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. โดยปลัดกระทรวงแรงงานได้มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) พระราชบัญญัติฯ ในประเด็น (ร่าง) มาตรา 4 (เพิ่มเติมมาตรา 5/1) กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับเงินภายในระยะเวลา 5 ปี ให้ตกเป็นของแผ่นดิน เป็นกฎหมายที่กระทบต่อสิทธิและทรัพย์สินของประชาชน



ครั้งที่ 2/2566 วันอังคารที่ 6 มิถุนายน 2566

- 1) พิจารณา (ร่าง) ประกาศกรมฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.
- 2) พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ (ร่าง) แนวปฏิบัติการส่งเสริมและคุ้มครองสตรีมีครรภ์/ให้นมบุตร/หลังคลอดที่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน (สำหรับเจ้าหน้าที่)



3) การประชุมคณะกรรมการด้านยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนนโยบายการรับไปทำที่บ้าน ครั้งที่ 1/2566 วันพฤหัสบดีที่ 2 กุมภาพันธ์ 2566

1) พิจารณาแนวทางการส่งเสริมเพื่อสื่อสารสร้างการรับรู้สิทธิหน้าที่แก่ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการบริหารจัดการเกี่ยวกับการตรวจสอบคุณภาพตามปัจจัยเสี่ยง ตาม (ร่าง) ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง คุณสมบัติของหน่วยงานอื่นใดของรัฐที่จะดำเนินการขึ้นทะเบียนแก่หน่วยบริการอาชีพเวชกรรมหรือเวชกรรมสิ่งแวดล้อม ตามพระราชบัญญัติควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2562



ครั้งที่ 2/2566 วันพุธที่ 21 มิถุนายน 2566

1) พิจารณา (ร่าง) แนวปฏิบัติการตรวจสอบคุณภาพตามปัจจัยเสี่ยงสำหรับการรับงานไปทำที่บ้าน
2) พิจารณากรอบการดำเนินการออมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านในแนวทางการส่งเสริมการออมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน



2. ผลการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน

1) กิจกรรมตรวจแรงงานนอกระบบ

กิจกรรมการตรวจแรงงานนอกระบบเป็นการบังคับใช้กฎหมาย และตรวจสอบสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน เพื่อให้มีการปฏิบัติสอดคล้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อป้องกันปัญหาการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม โดยมีเป้าหมายจำนวน 17,000 คน ซึ่งผลการดำเนินงาน มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 17,584 คน



2) กิจกรรมสร้างการรับรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง

เพื่อเป็นการส่งเสริมองค์ความรู้ให้แรงงานนอกระบบและครอบครัวมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกฎหมาย ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์ เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เกิดความเสมอภาค มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีเป้าหมาย จำนวน 10,000 คน ซึ่งผลการดำเนินงาน มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 10,470 คน



3) กิจกรรมการตรวจแรงงานนอกระบบเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงในการถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยเน้นการตรวจและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยมีเป้าหมาย จำนวน 200 คน ซึ่งผลการดำเนินงาน มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 260 คน



4) กิจกรรมสร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ

เพื่อส่งเสริมความรู้แก่สมาชิกด้านการออมและจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ โดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากสมาชิกในชมรม โดยมีเป้าหมาย 1,520 คน ซึ่งผลการดำเนินงาน มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 1,600 คน



5) กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่กลุ่มแรงงานนอกระบบ

กิจกรรมมุ่งเน้นทำให้เกิดความปลอดภัยและสุขอนามัยแก่แรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน โดยมีเป้าหมายจำนวน 2,480 คน ซึ่งผลการดำเนินงาน มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 2,533 คน



6) กิจกรรมคัดเลือกบุคคลและเครือข่ายแรงงานนอกระบบดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เพื่อส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนได้ตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานนอกระบบและส่งเสริมผู้จ้างงาน/นายจ้าง แรงงานนอกระบบ และเครือข่ายแรงงานนอกระบบที่สมควรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ โดยมีผู้ได้รับการเสนอชื่อ จำนวน 30 ราย

7) โครงการส่งเสริมสิทธิหน้าที่แรงงานนอกระบบผู้สูงอายุสู่เส้นทางสายใหม่หลังวัย 60 ปี

เพื่อให้แรงงานนอกระบบกลุ่มผู้สูงอายุได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาในมิติด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ให้มีความรู้ด้านสิทธิหน้าที่ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีเป้าหมายจำนวน 660 คน ซึ่งผลการดำเนินงาน มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 679 คน



8) โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม สำนักงานประกันสังคม

เพื่อยกระดับบทบาทหน้าที่ของแกนนำเครือข่ายประกันสังคมในฐานะตัวแทนขับเคลื่อนการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพและความรู้เกี่ยวกับประกันสังคม มาตรา 40 โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานอิสระ จำนวน 12,150 คน ซึ่งผลการดำเนินงาน มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 12,455 คน



9) โครงการเสริมศักยภาพกลไกการทำงานเชิงรุก เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ จากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลด้านสุขภาพและเพิ่มศักยภาพแกนนำแรงงานนอกระบบ รวมถึงพัฒนารูปแบบ ศูนย์สุขภาพดีวัยทำงานในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิให้มีศักยภาพในการจัดบริการอาชีวอนามัย โดยมีเป้าหมาย จำนวน 2700 คน ซึ่งผลการดำเนินงาน คือ 1) จัดตั้งคณะทำงาน 2) มีข้อมูลด้านสุขภาพ 3) มี Intervention ใหม่ ๆ 4) มีแอปพลิเคชัน “แรงดี มีสุข” 5) มีหลักสูตรอบรมอาชีวอนามัยพื้นฐานออนไลน์ 6) มีการพัฒนา “ศูนย์สุขภาพดีวัยทำงาน” 7) มีการประเมินความรอบรู้ด้านสุขภาพ 8) ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายในการดูแลสุขภาพ



10) กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน

เพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่ไม่สามารถเข้าสู่ระบบการจ้างงานได้มีงานทำที่แน่นอน/มีรายได้อย่างยั่งยืน โดยการอำนวยความสะดวกด้านข้อมูล ทั้งข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการผู้ว่าจ้างที่ส่งงานให้ทำที่บ้าน และข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีเป้าหมาย จำนวน 359 คน ซึ่งผลการดำเนินงาน คือ มีผู้เข้าร่วม จำนวน 616 คน พื้นที่ดำเนินการ 60 แห่ง



11) กองทุนเพื่อรับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน

เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านกู้ยืมไปซื้อวัตถุดิบและอุปกรณ์ในการผลิต หรือขยายการผลิต โดยมีเป้าหมาย จำนวน 47 ราย/กลุ่ม ซึ่งผลการดำเนินงาน คือ ผู้ได้รับการอนุมัติเงินกู้ จำนวน 26 กลุ่ม 1 ราย วงเงิน 4,980,000 บาท



12) กิจกรรมตีพร้อมพัฒนาศักยภาพด้านการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ (DIPROM Product Design) ภายใต้โครงการสร้างและพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ให้เกิดต้นแบบ ผลิตภัณฑ์ สามารถนำไปผลิตในเชิงพาณิชย์ได้ และสนับสนุนให้สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และเทคโนโลยี โดยมีเป้าหมายจำนวน 55 คน ซึ่งผลการดำเนินงาน คือ ผู้ประกอบการได้รับผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ผ่านการพัฒนาต่อยอดจากผลิตภัณฑ์เดิม มีการผลิตในรูปแบบ Collection ในแต่ละฤดูกาล และต่อยอดผลิตภัณฑ์ไปยังกลุ่มผลิตภัณฑ์อื่น



13) ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้มีทางเลือกในการประกอบอาชีพใหม่รองรับการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ พัฒนาศักยภาพเดิมให้สูงขึ้น เพิ่มโอกาสในการหารายได้ด้วยช่องทางตลาดผ่านสื่อมัลติมีเดีย โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด, ผู้ต้องขัง เยาวชนในสถานพินิจ, คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ, ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ, ผู้สูงอายุ จำนวน 11,000 คน ซึ่งผลการดำเนินงาน คือ มีผู้เข้าร่วม จำนวน 13,850 คน



14) บูรณาการความร่วมมือและการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับแหล่งงานการรับงานกรมการปกครอง

สนับสนุนการบูรณาการความร่วมมือและอำนวยความสะดวกให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ผ่านกลไกของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) รวมทั้งประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับแหล่งงานการรับงานจากหน่วยงานภาครัฐ



ภาคผนวก

คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 473/2564 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2564
เรื่อง แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน



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 สวนเมือง ตลาพันธุ์ | กรรมการ |
| ๒. นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ | กรรมการ |
| ๓. นายธนพัฒน์ ธนัตเจริญ | กรรมการ |

กรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน

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

กรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน

- | | |
|--------------------------|---------|
| ๑. นายมานพ แก้วผกา | กรรมการ |
| ๒. นางสาวนุชนภา บำรุงนา | กรรมการ |
| ๓. นางวัชสิทธิ์ เพ็ชบุรี | กรรมการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสุชาติ ชมกลิ่น)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

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



คำสั่งคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน
ที่ ๐๐๑/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

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

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

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

๒. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน 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 อภรณ์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	อนุกรรมการ
(๑๐) นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	อนุกรรมการ
(๑๑) นายวิวัฒน์ อัครศิริเลิศ ผู้แทนผู้จ้างงาน	อนุกรรมการ
(๑๒) นางณัรมล 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 และปรับปรุงกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ รวมทั้งให้คำปรึกษา และให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว
 ๓. รายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านพิจารณา
 ๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

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

(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)	ศาสตราจารย์นายแพทย์ นิราทร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	อนุกรรมการ
(๑๕)	นายอุกฤษณ์ กาญจนเกตุ ผู้ทรงคุณวุฒิ	อนุกรรมการ
(๑๖)	นายยานนท์ จิตรมีศิลป์ ผู้แทนผู้จ้างงาน	อนุกรรมการ
(๑๗)	นางสาวอุบล รมโพธิ์ทอง ผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน	อนุกรรมการ
(๑๘)	ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	อนุกรรมการ และเลขานุการ
(๑๙)	ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
(๒๐)	ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การคุ้มครอง แรงงานนอกระบบ กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- พิจารณาหลักเกณฑ์เกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การรับงานไปทำที่บ้านเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน
- วิเคราะห์ข้อมูล ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อเสนอแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อนนโยบายและส่งเสริมงานที่รับไปทำที่บ้าน
- รายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านพิจารณา
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายบุญชอบ สุทมนต์สว่างชัย)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 341/2566 ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2566
เรื่อง แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน
(วาระการดำรงตำแหน่ง 4 ตุลาคม 2566 – 3 ตุลาคม 2568)



คำสั่งกระทรวงแรงงาน
ที่ ๓๔๑/๒๕๖๖
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 ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | | |
|-----------------|---------------|---------|
| ๑. นางสุนทรี | เซ่งกิ้ง | กรรมการ |
| ๒. นางเนาวรัตน์ | ทรงสวัสดิ์ชัย | กรรมการ |
| ๓. นายเกษม | มัทธอนทวี | กรรมการ |

กรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน

- | | | |
|------------------|---------------|---------|
| ๑. นางอุมาพร | สุขสุเมธ | กรรมการ |
| ๒. นายธิตวิวัฒน์ | สิทธิพูนปวีร์ | กรรมการ |
| ๓. นายวิวัฒน์ | อัศวศิริเลิศ | กรรมการ |

กรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน

- | | | |
|-----------------|-----------|---------|
| ๑. นายมานพ | แก้วผกา | กรรมการ |
| ๒. นางสาวนุชนภา | บำรุงนา | กรรมการ |
| ๓. นางกชพร | กลักทองคำ | กรรมการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ข้อมูลติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ที่ตั้ง : ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง
กรุงเทพฯ 10400
สายด่วน : 1506 กด 5
Website : <https://www.mol.go.th>
E-mail : info@labour.mail.go.th
webmaster@mol.go.th
Facebook : กระทรวงแรงงาน



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ที่ตั้ง : ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง
กรุงเทพฯ 10400
สายด่วน : 1506 กด 3
Website : <https://www.labour.go.th>
E-mail : info@labour.mail.go.th
Facebook : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



อธิบดีกรมการจัดหางาน
ที่ตั้ง : ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง
กรุงเทพฯ 10400
สายด่วน : 1506 กด 2
Website : <https://www.doe.go.th>
E-mail : pr@doe.go.th
Facebook : กรมการจัดหางาน



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่ตั้ง : ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง
กรุงเทพฯ 10400
สายด่วน : 1506 กด 4
Website : <https://www.dsd.go.th>
E-mail : webmaster@dsd.go.th
Facebook : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



สำนักงานประกันสังคม
ที่ตั้ง : เลขที่ 88/28 หมู่ 4 ถนนติวานนท์
ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
รหัสไปรษณีย์ 11000
สายด่วน : 1506 กด 1
Website : <https://www.sso.go.th>
E-mail : info@sso1506.com



กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย
ที่ตั้ง : ถนนอัษฎางค์ แขวงวัดราชบพิธ เขตพระนคร
กทม. 10200
สายด่วน : 1548
โทรศัพท์ : 02-221-8150
Website : <https://www.dopa.go.th>
E-mail : webmaster@dopa.go.th
Facebook : กรมการปกครอง fanpage



กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
ที่ตั้ง : ถนนนครราชสีมา แขวงคูสิต เขตคูสิต
กรุงเทพมหานคร 10300
สายด่วน : 860 หรือ 51288
โทรศัพท์ : 02-241-9000
Website : <http://www.dla.go.th>
E-mail : saraban@dl.go.th



กระทรวงอุตสาหกรรม
ที่ตั้ง : 75/6 ถนนพระรามที่ 6 แขวงทุ่งพญาไท
เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400
โทรศัพท์ : 0-2430-6999
Website : <https://www.industry.go.th>
E-mail : info@industry.go.th
Facebook : กระทรวงอุตสาหกรรม



กระทรวงสาธารณสุข
ที่ตั้ง : ถนนติวานนท์ ต.ตลาดขวัญ อ.เมือง
จ.นนทบุรี 11000
โทรศัพท์ : 02-590-1000
Website : <https://www.moph.go.th>
Facebook : กระทรวงสาธารณสุข

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายไพโรจน์ โชติกเสถียร

ปลัดกระทรวงแรงงาน

นางโสภา เกียรตินิรชา

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ว่าที่ร้อยตรี สมศักดิ์ พรหมคำ

รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

นายเกษมสันต์ เครือเจริญ

ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผู้จัดทำ

นางสาวพรรณิ รวมทรัพย์

ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

นางสาววรลักษณ์ กางหาญ

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

นายธิตี วัชรบูรณะพานิช

นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

นางสาวปานิสรา ราชอาจ

นักวิชาการแรงงาน กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

นางสาวลลิตตา ปะกิตติง

นักวิชาการแรงงาน กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

นายเจนฤทธิ์ เอกอรุ

นักวิชาการแรงงาน กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

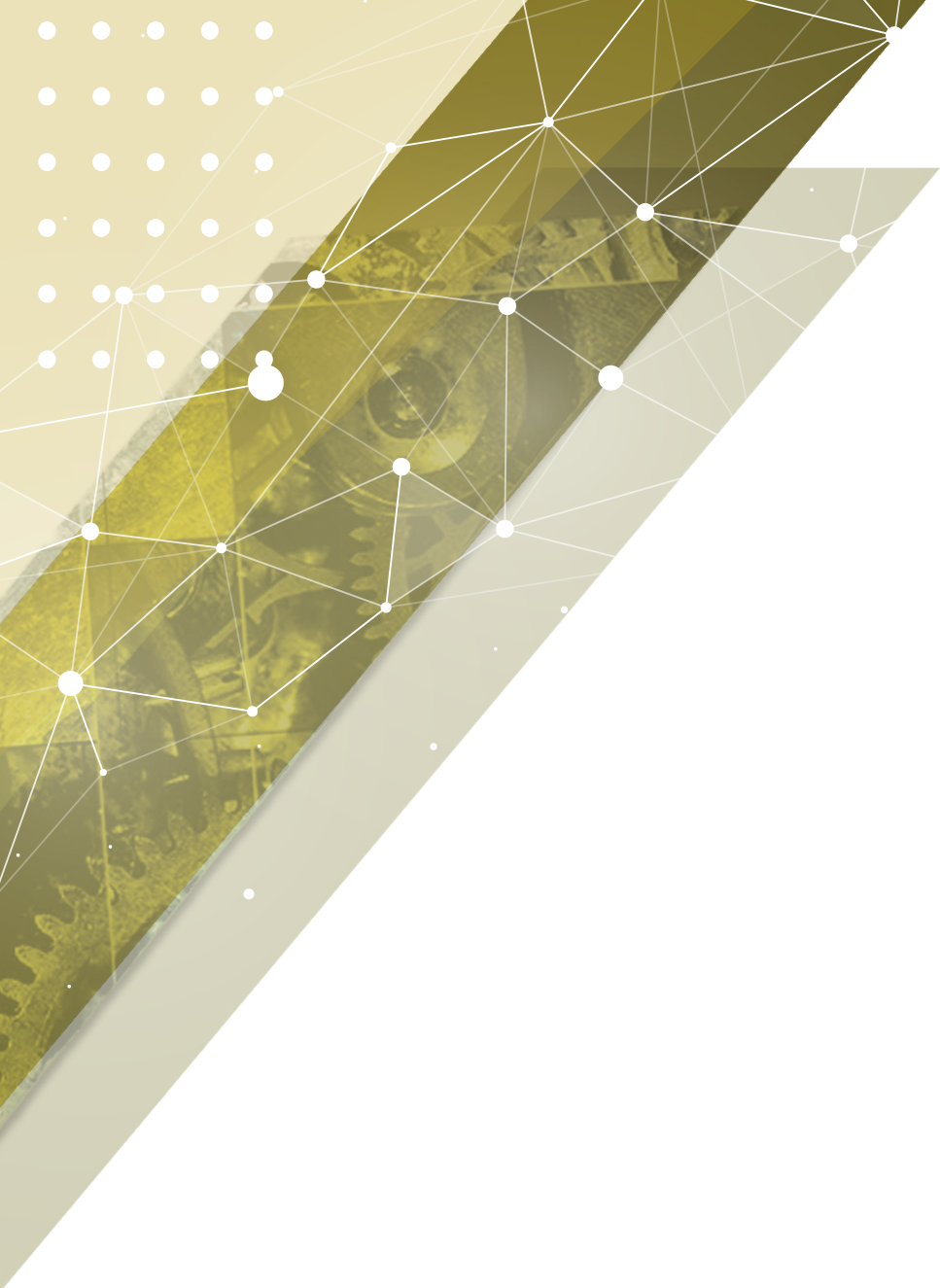
ขอขอบคุณผู้ร่วมจัดทำ

คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ 4



QR CODE

รายงานประจำปีผลการดำเนินงาน
คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ 4 ปีที่ 2



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

