

นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

อำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- 1) กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรอง สถานประกอบกิจการ ที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล
- 2) คุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่ กฎหมายกำหนด และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 3) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 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

ทิศทางกำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ด้านคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

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

1. ด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

1.1 พัฒนารูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีการวางแผนงาน แผนกลยุทธ์ แผนงบประมาณ แผนปฏิบัติการ และแผนต่าง ๆ ของหน่วยงานในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ 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 บูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานแก่แรงงานนอกระบบเพื่อให้เกิดความรู้ 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

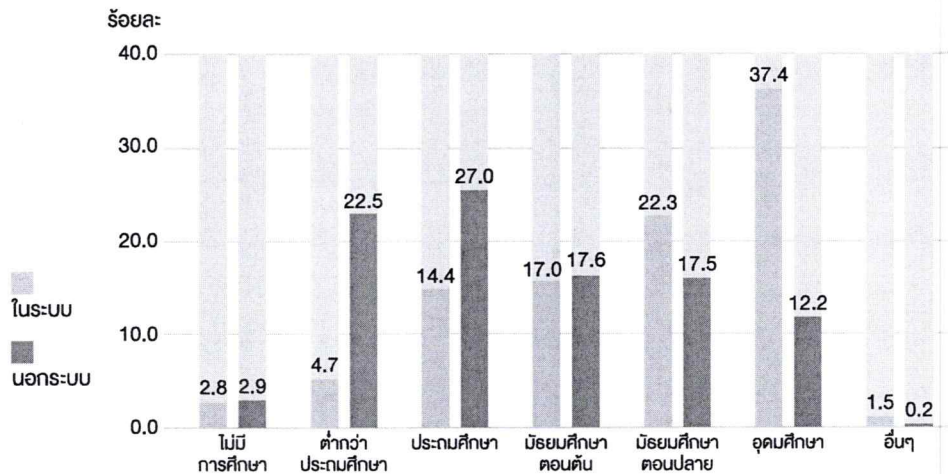
สถานการณ์แรงงานนอกระบบ

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

จากรายงานการสำรวจแรงงานนอกระบบ 2565 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พบว่า 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 รองลงมา เป็นภาคกลาง 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 ซึ่งแรงงานนอกระบบสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา มากที่สุด คือ ร้อยละ 27.0 รองลงมา เป็น ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา ร้อยละ 22.5 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 17.6 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 17.5 ระดับอุดมศึกษาร้อยละ 12.2 และผู้ไม่มีการศึกษาร้อยละ 2.9

แผนภูมิ แสดงร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ

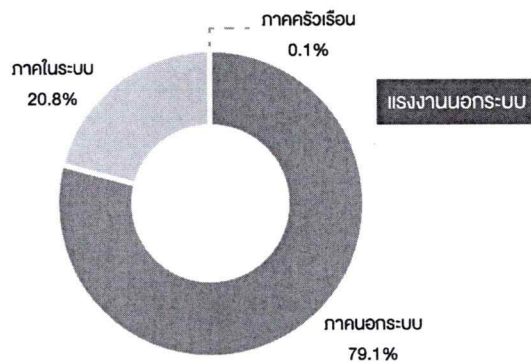


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

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 คิววัน กลิ่น (ร้อยละ 31) และแสงสว่างไม่เพียงพอ (ร้อยละ 11.3)

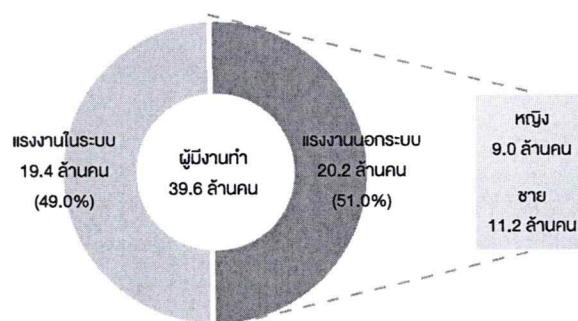
สถิติแรงงานนอกระบบ

จากรายงานการสำรวจแรงงานนอกระบบ 2565 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับจำนวนลักษณะทางประชากรและลักษณะการทำงาน ตลอดจนปัญหาที่เกิดจากการทำงานของแรงงานนอกระบบ โดยแรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มียกประกันทางสังคมจากการทำงาน 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

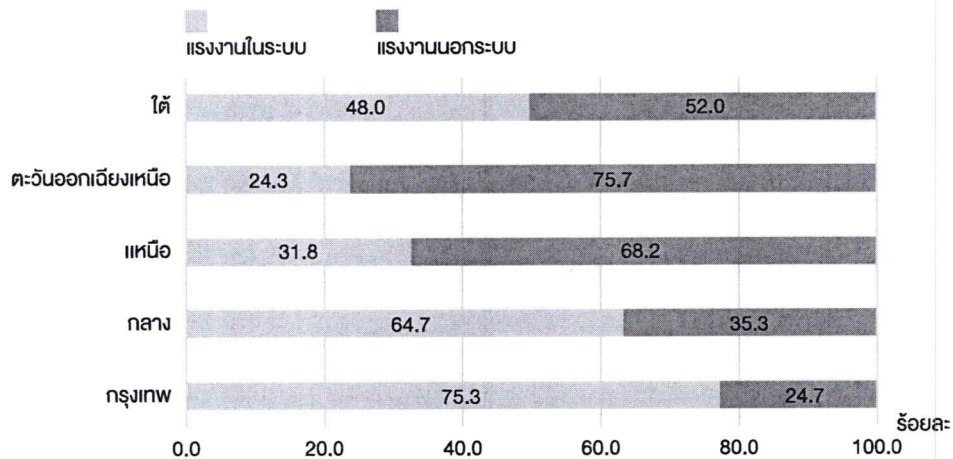


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

2. สัดส่วนของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามภาค

การกระจายตัวของแรงงานนอกระบบภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสัดส่วนของแรงงานนอกระบบมากที่สุด คือ ร้อยละ 75.7 รองลงมาเป็นภาคเหนือร้อยละ 68.2 และภาคใต้ร้อยละ 52.0 ส่วนในกรุงเทพมหานครและภาคกลาง มีแรงงานนอกระบบน้อยกว่าแรงงานในระบบ

แผนภูมิ แสดงสัดส่วนของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามภาค

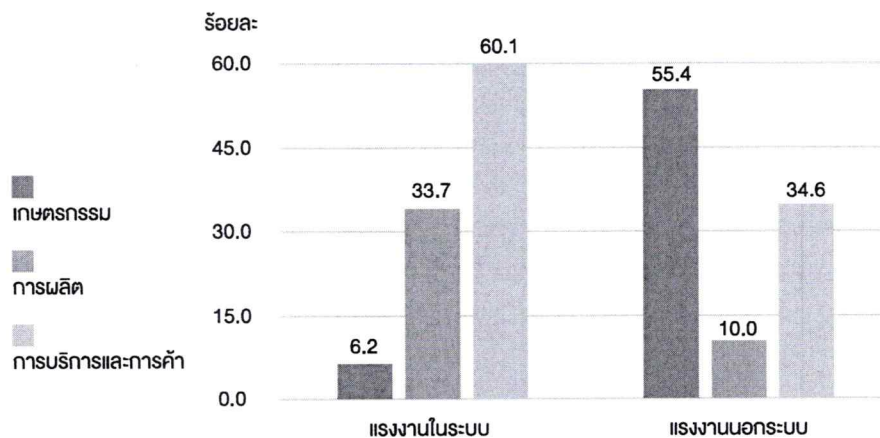


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ร้อยละของแรงงานในและนอกระบบ จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พ.ศ. 2565

กิจกรรมทางเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบมากกว่าครึ่งทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม มีจำนวน หรือร้อยละ 55.4 รองลงมาทำงานในภาคการบริการและการค้าร้อยละ 34.6 และภาคการผลิตร้อยละ 10.0 ขณะที่แรงงานในระบบทำงานอยู่ในภาคการบริการและการค้ามากที่สุด รองลงมาเป็นภาคการผลิตและภาคเกษตรกรรม

แผนภูมิ แสดงร้อยละของแรงงานในและนอกระบบ จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พ.ศ. 2565



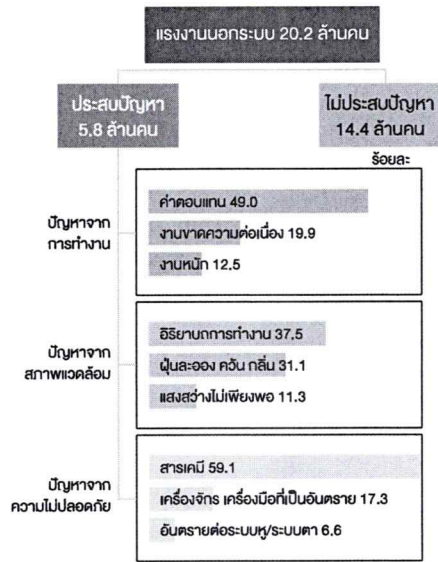
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

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 คับ 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

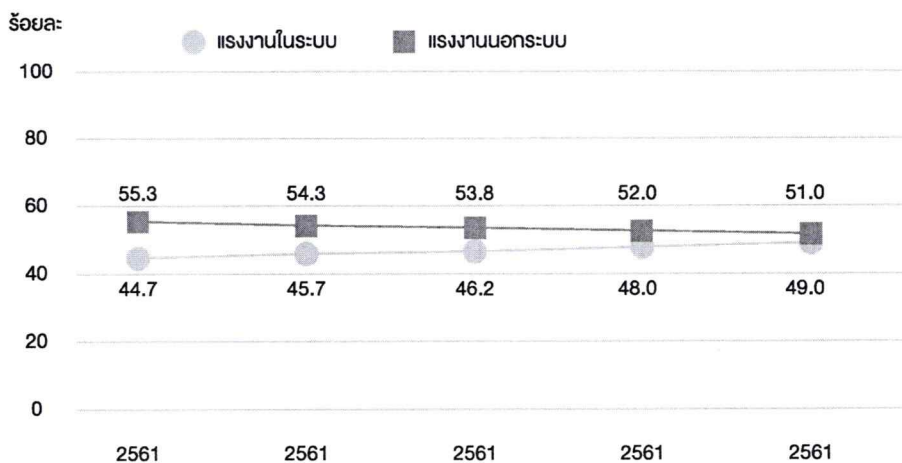
*หมายเหตุ : แรงงานนอกระบบ 1 คน อาจจะมีปัญหาได้มากกว่า 1 ด้าน

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 เฟอร์นิเจอร์ไม้ 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