



International
Labour
Organization

100
1919-2019



แผนงานระดับชาติว่าด้วย
งานที่มีคุณค่าของประเทศไทย

2562 – 2564

Thailand Decent Work Country Programme
2019 – 2021

แผนงานระดับชาติว่าด้วย
งานที่มีคุณค่าของประเทศไทย
พ.ศ. 2562 - 2564



International
Labour
Organization



1919•2019



Memorandum of understanding

Between

**the Royal Thai Government, workers' and employers' organizations and
the International Labour Organization**

on the Decent Work Country Programme in Thailand, 2019-2021

Whereas the Royal Thai Government, the undersigned workers' and employers' organizations, and the International Labour Organization (ILO), represented by the International Labour Office (referred collectively as Parties), wish to collaborate in order to promote and advance decent work in Thailand.

Now therefore, the Parties hereby agree as follows:

1. The Parties affirm their commitment to collaborate in the implementation of the Decent Work Country Programme (DWCP). The following are agreed as priorities of the DWCP:

Priority 1: Promote an enabling environment for the growth of decent and productive employment
Priority 2: Strengthen labour protection, especially vulnerable workers
Priority 3: Strengthen labour market governance in line with international labour standards

2. The ILO agrees to assist in mobilization of resources and to provide technical cooperation in the implementation of the DWCP, subject to its rules, regulations, directives and procedures, the availability of funds and conditions to be agreed upon in writing.
3. In relation to the DWCP and to any related activities of the ILO in the country, the Government will apply, to the Organization, its property, funds and assets, its personnel and any person designated by the ILO to participate in ILO activities, the provisions of the Convention on the Privileges and Immunities of the Specialised Agencies and its Annex I relating to the ILO, to which Thailand has acceded.
4. This Memorandum of Understanding (MOU) may be modified by agreement between the Parties.
5. Nothing in or relating to this MOU shall be construed as a constituting a waiver of privileges and immunities enjoyed by the ILO.
6. The DWCP is attached to this MOU. In the event that the terms contained in the DWCP document are incompatible with the terms of this MOU, then the latter shall govern and prevail.
7. The original of the MOU has been written and signed in English. If this MOU is translated into another language, the English version shall govern and prevail.

This MOU, superseding all communications on this matter between the Parties, shall enter into force with effect from its signature by the authorized representatives of the Parties.

For and on behalf of the Government



Mr Jarin Chakkaphark
Permanent Secretary
Ministry of Labour

For and on behalf of the International Labour Office



Mr Graeme Buckley
Director, ILO Country Office for Thailand,
Cambodia and Lao PDR

For and on behalf of Employers' organization



Mr Ekasit Kunanantakul
President
The Employers' Confederation of Thailand

For and on behalf of Workers' organizations



Mr Thavee Techateeravat
President
Thai Trade Union Congress

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร	8
1 คำนำ	11
2 บริบทของประเทศ: วิจัยและวิเคราะห์สถานการณ์	13
2.1 กรอบการพัฒนาชาติที่สำคัญ	13
2.1.1 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2560 - 2579)	14
2.1.2 แผนพัฒนาประเทศไทย 4.0	14
2.1.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)	14
2.1.4 แผนแม่บทด้านแรงงาน 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564)	15
2.2 การเสริมสร้างความร่วมมือในระดับนานาชาติ	16
2.2.1 กรอบความร่วมมือหุ้นส่วนระหว่างไทยกับสหประชาชาติ (United Nations Partnership Framework: UNPAF) (พ.ศ. 2560 - 2564)	16
2.2.2 การเชื่อมต่อภูมิภาคและความร่วมมือระหว่างประเทศ	16
2.3 การดำเนินงานที่ผ่านมาของ ILO ในประเทศไทยและข้อได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ	18
2.4 การก้าวสู่วาระการทำงานที่มีคุณค่า: ความท้าทายและโอกาส	20
2.4.1 สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม (Socio-economic situations and demographic factors)	20
2.4.2 ตลาดแรงงานและความท้าทายสำหรับวาระการทำงานที่มีคุณค่า	20
3. ลำดับความสำคัญของประเทศและผลลัพธ์ของแผนงาน	31
ความสำคัญที่ 1: ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตของการจ้างงานที่ดี และมีประสิทธิภาพ	32
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดหางานที่สอดคล้อง ความต้องการแรงงานซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ และขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และ การส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับทุกเพศสภาพโดยมุ่งเน้นการจ้างงาน เยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	33
ผลลัพธ์ 1.2 การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนมีความเข้มแข็ง ด้วยการประยุกต์ใช้ หลักการเศรษฐกิจพอเพียงตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	36
ผลลัพธ์ 1.3 ระบบประกันสังคมมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความยั่งยืนเพิ่มขึ้น	38
ความสำคัญที่ 2: สร้างความเข้มแข็งในการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานที่เปราะบาง	40
ผลลัพธ์ 2.1 แรงงานเปราะบางรวมทั้งผู้ที่อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบและแรงงาน ข้ามชาติได้รับความคุ้มครองที่ดีขึ้น ด้วยกรอบสถาบัน นโยบาย และเครื่องมือ การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่ดีขึ้น	41
ผลลัพธ์ 2.2 การทำงานในรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ลดลง จากการดำเนินนโยบายและโครงการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	44

ผลลัพธ์ 2.3 การปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย มีความเข้มแข็งขึ้น อันเนื่องมาจากการเพิ่มขีดความสามารถในการตรวจแรงงาน เพื่อเสริมสร้างสภาพการทำงานที่มีคุณค่า	47
ความสำคัญที่ 3: เสริมสร้างการกำกับดูแลตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน ระหว่างประเทศ	48
ผลลัพธ์ 3.1 ความสามารถขององค์กรไตรภาคีมีความเข้มแข็งขึ้น ในการสร้างและมีอิทธิพล ต่อบริบทนโยบาย ให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	48
ผลลัพธ์ 3.2 การเจรจาทางสังคมมากขึ้นอันเนื่องมาจากกลไกไตรภาคีที่มีความเข้มแข็งขึ้น	50
ผลลัพธ์ 3.3 การให้สัตยาบันและการใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น	52
4. การวางแผน การดำเนินงาน การจัดการ การติดตาม รายงานและการประเมินผล	56
4.1 การวางแผน การดำเนินงาน การจัดการ การติดตาม รายงานและการประเมินผล	56
4.1.1 ความร่วมมือและการประสานงานของ DWCP	56
4.1.2 การกำกับดูแลและการประสานงานภายในของ ILO	56
4.1.3 การตรวจสอบ การประเมินผล การเรียนรู้และการจัดทำรายงาน	57
4.2 แรงผลักดันนโยบายในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลายเรื่อง (Cross-cutting issues)	58
4.3 การวิเคราะห์ความเสี่ยง	58
5. แผนการระดมทุน	60
6. แนวทางการสนับสนุนและการสื่อสาร	60
ภาคผนวก I การให้สัตยาบันของประเทศไทย	61
ภาคผนวก II ตารางผลลัพธ์ DWCP	63
ภาคผนวก III ความเสี่ยงและสมมุติฐาน	91
อภิธานศัพท์	98
เอกสารอ้างอิง	100

คำย่อ

ASEAN	Association of Southeast Asian Nations (สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อาเซียน)
AEC	ASEAN Economic Community (ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน)
CSR	Corporate social responsibility (ความรับผิดชอบต่อสังคม)
DWCP	Decent Work Country Programme (แผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่า)
DLPW	Department of Labour Protection and Welfare (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)
DOE	Department of Employment (กรมการจัดหางาน)
DSD	Department of Skills Development (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)
ECOT	Employers' Confederation of Thailand (สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย)
LCT	Labour Congress of Thailand (สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย)
LFS	Labour Force Survey (การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร)
ILO	International Labour Organization (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ)
FoA	Freedom of Association (เสรีภาพในการสมาคม)
MDGs	Millennium Development Goals (เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ)
MNE	Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม)
MOL	Ministry of Labour (กระทรวงแรงงาน)
NCPE	National Congress Private Industrial of Employees (สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน)
OSH	Occupational Safety and Health (อาชีวอนามัยและความปลอดภัย)
PS	Permanent Secretary Office (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)
SDGs	Sustainable Development Goals (เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน)
SERC	State Enterprises Workers' Relations Confederation (สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์)
SMEs	Small and Medium Enterprises (วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม)
SSO	Social Security Office (สำนักงานประกันสังคม)
TTUC	Thai Trade Union Congress (สภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย)
UNPAF	United Nations Partnership Framework (กรอบความร่วมมือหุ้นส่วนระหว่างไทยกับสหประชาชาติ)

กวยเตี๋ยวหลอด



บทสรุปผู้บริหาร

ทิศทางการพัฒนายุทธศาสตร์ของประเทศไทยได้กำหนดไว้ในกรอบยุทธศาสตร์แห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนาประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0 development plan) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (พ.ศ. 2560-2564) ความมุ่งมั่นในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะยาวของประเทศไทยได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี เพื่อบรรลุถึงสถานะของประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยการปฏิรูปในวงกว้างเพื่อสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ พัฒนาทุนมนุษย์ สร้างโอกาสทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียม ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม สร้างศักยภาพในการแข่งขันและระบบราชการของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพ แผนแม่บทด้านแรงงาน 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศตามกรอบการพัฒนาประเทศดังกล่าว ทิศทางยุทธศาสตร์เหล่านี้เชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาระดับโลกอย่างใกล้ชิด ประเทศไทยประสบความสำเร็จอย่างมากในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาดังกล่าว ประเทศไทยได้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals: MDGs) ส่วนใหญ่ทั้ง 8 เป้าหมาย และมีความคืบหน้าในการบรรลุ MDGs + ซึ่งประเทศไทยได้กำหนดเป้าหมายในระดับที่สูงขึ้นภายในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ภายในปีพ.ศ. 2573 ทั้งนี้การพัฒนาอย่างยั่งยืนสะท้อนไปในทิศทางเดียวกันกับประเด็นงานที่มีคุณค่าและหลายเป้าหมายก็มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานอย่างมีคุณค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนประการที่ 8 (SDG Goal 8) ในการส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน การเจริญเติบโตและการพัฒนาที่ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

กรอบความร่วมมือหุ้นส่วนระหว่างไทยกับสหประชาชาติ (United Nations Partnership Framework: UNPAF) พ.ศ. 2560-2564 สะท้อนถึงทิศทางเชิงยุทธศาสตร์เหล่านี้และกำหนดลำดับความสำคัญของระบบสหประชาชาติโดยรวม กรอบความร่วมมือระหว่างไทย - สหประชาชาตินี้ให้ความสำคัญอย่างมากในประเด็นงานที่มีคุณค่า

เป็นเวลาหลายสิบปีที่ประเทศไทยมีการเติบโตทางเศรษฐกิจที่แข็งแกร่งส่งผลให้มีการเติบโตในมาตรฐานความเป็นอยู่อย่างมีนัยสำคัญ แม้ว่าโดยทั่วไปการกระจายรายได้จะดีขึ้น แต่ความแตกต่างด้านรายได้ยังคงเป็นสิ่งที่ท้าทาย ซึ่งความไม่เท่าเทียมกันของรายได้สามารถบรรเทาได้ด้วยการส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่า

การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรไปสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทยก่อความท้าทายและโอกาสที่สำคัญต่อตลาดแรงงานไทย อัตราการพึ่งพิงของเยาวชนและผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว อีกทั้งอัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานลดลงเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุและการลดลงของเยาวชน สถานการณ์แนวโน้มทางประชากรในประเทศไทยจะส่งผลให้อัตราส่วนการพึ่งพิงสูงขึ้นเป็นเวลานาน และเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงานยิ่งขึ้นในอนาคตอันใกล้นี้ ในการตอบสนองต่อสถานการณ์นี้มีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมผลิตภาพแรงงาน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมที่มีผลิตภาพสูงเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มที่เพิ่มขึ้นโอกาสในการทำงานและเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้การทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกกลุ่มอายุเป็นสิ่งสำคัญเพื่อกระตุ้นให้ประชากรทุกวัยมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน

แม้ว่าการเข้าถึงการศึกษาในระดับเยาวชนจะดีขึ้น แต่สาขาการศึกษาของเยาวชนไม่ตรงกับความต้องการแรงงาน แต่ก็มีโดยมีความต้องการที่เพิ่มขึ้นสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อัตราการว่างงานของเยาวชนสูงถึงร้อยละ 4.7 ในปี 2561 (National Statistical Office of Thailand, 2018) ในขณะที่อัตราการว่างงานโดยรวมในประเทศไทยต่ำที่ประมาณร้อยละ 1 เป็นเวลามากกว่า 10 ปี แนวโน้มเหล่านี้จะเน้นย้ำถึงความยากลำบากที่เยาวชนเผชิญในการหางานและอยู่ในช่วงที่ผ่านมา ส่งผลให้สัดส่วนของเยาวชนที่ไม่ได้อยู่ในการศึกษา การจ้างงาน หรือการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมา สัดส่วนการทำงานที่เปราะบางและช่องว่างระหว่างเพศในสถานะการจ้างงานที่สูงแสดงให้เห็นโอกาสการจ้างงานที่มีคุณค่าที่น้อยกว่าในกลุ่มผู้หญิงและเยาวชนหญิง ดังนั้น นโยบายในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตของงานที่มีคุณค่าและการจ้างงานที่มีประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้สูงอายุและเยาวชนจึงเป็นอันดับแรกในลำดับความสำคัญของแผนงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย และยังมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลและความยั่งยืนของระบบประกันสังคมเชื่อมโยงกับมิติดังกล่าวอีกด้วย

ประเทศไทยได้ดำเนินมาตรการหลายอย่างเพื่อคุ้มครองกลุ่มเปราะบางซึ่งรวมถึงแรงงานข้ามชาติและแรงงานในภาคนอกระบบ ภาคีทุกฝ่ายในระดับประเทศให้ความสำคัญกับการมุ่งมั่นในการลดรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับ (Unacceptable forms of work) โดยเฉพาะแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ นอกจากนี้การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานตลอดจนการตรวจแรงงานเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานเป็นเรื่องสำคัญ

ยิ่งไปกว่านั้น การกำกับดูแลตลาดแรงงานยังคงเป็นความท้าทายของประเทศไทย จึงต้องส่งเสริมการเจรจาทางสังคม กรอบด้านกฎหมายและเสริมสร้างขีดความสามารถของไตรภาคีเพื่อให้การดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ การส่งเสริมความร่วมมือของไตรภาคี การสร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงานและกระบวนการการดำเนินงานจะเพิ่มบทบาทในการกำหนดนโยบาย การเป็นตัวแทนของภาคี และส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าอย่างยั่งยืน

แผนงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย พ.ศ. 2562 - 2564 ได้รับการพัฒนาโดยการปรึกษาหารืออย่างเข้มข้นระหว่างองค์การแรงงานระหว่างประเทศและภาคีในช่วงปี พ.ศ. 2561 แผนงานที่มีคุณค่านี้แสดงถึงความมุ่งมั่นร่วมกันขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและไตรภาคีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามลำดับความสำคัญตามแผนงานการดำเนินการของแผนงานที่มีคุณค่าจะได้รับการสนับสนุนโดยการผสมผสานระหว่างด้านวิชาการด้านการเงินและด้านทรัพยากรบุคคลจากภาคีในระดับประเทศ องค์การแรงงานระหว่างประเทศและโครงการความร่วมมือด้านการพัฒนาที่ได้รับการสนับสนุนโดยภาคีด้านการพัฒนาระหว่างประเทศ ไตรภาคีจะทำงานร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความเป็นเจ้าของของแผนงานและผลลัพธ์ของแผนงานที่มีคุณค่าเพื่อให้เกิดความยั่งยืนและผลกระทบในระยะยาว

เพื่อตอบสนองความท้าทายเหล่านี้ แผนงานที่มีคุณค่าประจำประเทศไทยปี พ.ศ.2562 - 2564 นี้ กำหนดความสำคัญตามแผนงานที่มีคุณค่า 3 ประเด็น ซึ่งระบุผ่านการหารือร่วมกันกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ลำดับความสำคัญประกอบด้วย

- ประเด็นความสำคัญที่ 1 : ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตของการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ**
- ประเด็นความสำคัญที่ 2 : สร้างความเข้มแข็งในการคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่เปราะบาง**
- ประเด็นความสำคัญที่ 3 : เสริมสร้างการกำกับดูแลตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ**

ภายใต้ประเด็นความสำคัญข้างต้น ประกอบด้วย ผลลัพธ์จำนวน 9 ประการ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงานใน 3 ส่วน โดยประเด็นความสำคัญที่ 1 (การจ้างงาน) จะประกอบด้วย ผลลัพธ์ 3 ประการ ประเด็นความสำคัญที่ 2 (การคุ้มครอง) จะประกอบด้วยผลลัพธ์ 3 ประการ และภายใต้ประเด็นความสำคัญที่ 3 (สิทธิและการเจรจาทางสังคม) จะประกอบด้วยผลลัพธ์ 3 ประการ



ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสมาชิกผู้ก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) สำนักงานประสานงานระหว่าง ILO ในประเทศไทยเปิดดำเนินการในปี พ.ศ. 2504 ต่อมาในปี พ.ศ. 2509 สำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกของ ILO ได้ย้ายจากโคลัมโบมายังกรุงเทพฯ องค์การไตรภาคีร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ปรึกษารื้อรื้อร่วมกันด้วยความมุ่งมั่นที่จะก้าวไปสู่การทำงานที่มีคุณค่า จึงได้จัดทำแผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าประจำประเทศไทย (Decent Work Country Programme: DWCP) ต่อไปเรียกว่า “DWCP”) ขึ้นเพื่อดำเนินงานใน ปีพ. ศ. 2562-2564

DWCP เป็นกรอบการทำงานที่อิงกับผลการดำเนินงานของ ILO ในระดับประเทศ DWCP มีวัตถุประสงค์หลักสองประการคือ เพื่อส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าและเพื่อจัดระเบียบความรู้ เครื่องมือ การสนับสนุนและความร่วมมือของ ILO ในการให้บริการแก่สมาชิกองค์การไตรภาคีเพื่อก้าวสู่การทำงานที่มีคุณค่า ลำดับความสำคัญและผลลัพธ์ของ DWCP สะท้อนถึงกรอบผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ของ ILO ที่ปรับให้เข้ากับสถานการณ์และลำดับความสำคัญของประเทศ

เอกสารนี้เป็น DWCP ฉบับแรกของประเทศไทย ครอบคลุมระยะเวลาตั้งแต่ พ.ศ. 2562 ถึง 2564 การสิ้นสุด DWCP เกิดขึ้นพร้อมกับวงจรแผนงานและงบประมาณของ ILO แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทย ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนแม่บทแรงงาน 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) และกรอบความร่วมมือหุ้นส่วนระหว่างไทยกับสหประชาชาติ (พ.ศ. 2560 - 2564)

DWCP ได้พัฒนาจากการปรึกษารื้อรื้ออย่างกว้างขวางในปี พ.ศ. 2561 ระหว่างองค์การแรงงานระหว่างประเทศและไตรภาคี การปรึกษารื้อรื้ออย่างเป็นทางการของคณะทำงานไตรภาคีครั้งแรกเกี่ยวกับ DWCP นี้เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 การปรึกษารื้อรื้อครั้งต่อ ๆ ไปจัดขึ้นในวันที่ 14 สิงหาคมและอีกครั้งในวันที่ 14 พฤศจิกายน 2561 อีกทั้งยังมีการปรึกษารื้อรื้อกับภาคีแต่ละภาคส่วนในช่วงเดือนกรกฎาคมและพฤศจิกายน

DWCP สอดรับกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์การพัฒนาศรษฐกิจและสังคม ทั้งแผนยุทธศาสตร์แห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนแม่บทแรงงาน 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) และกรอบความร่วมมือของสหประชาชาติ (UNPAF) (พ.ศ. 2560 - 2564) อีกทั้ง เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) ได้รวมเอาไว้ใน DWCP เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ยังมีการสนับสนุน DWCP ผ่านทางอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ มติจากที่ประชุม และข้อเสนอแนะที่ยอมรับร่วมกัน โดยรัฐบาล องค์การนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างผ่านการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference: ILC) และที่ประชุมระดับนานาชาติ และยังสะท้อนในแผนงานและงบประมาณขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มีทุก ๆ สองปี

การสนับสนุนที่สำคัญคือคำประกาศของ ILO ว่าด้วยปฏิญญาว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมในโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรม (ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008) ซึ่งยืนยันค่านิยมและบทบาทสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในการช่วยให้บรรลุความก้าวหน้าและความยุติธรรมทางสังคมในบริบทของโลกาภิวัตน์ ปฏิญญาส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าผ่านวิธีการประสานงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สี่: การจ้างงาน การคุ้มครองทางสังคม การเจรจาทางสังคม หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

ตามที่กล่าวไว้ในมติปี พ. ศ. 2559 เรื่องการขับเคลื่อนความยุติธรรมทางสังคมผ่านการทำงานที่มีคุณค่า ความเท่าเทียมกันทางเพศและการไม่เลือกปฏิบัติเป็นองค์ประกอบของทุกภาคส่วนตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของ ILO

ในระดับภูมิภาค กรอบนโยบายที่สำคัญสนับสนุนความร่วมมือของ ILO กับหน่วยงานระดับชาติเพื่อส่งเสริมลำดับความสำคัญของงานที่มีคุณค่าในประเทศไทย ได้แก่ ปฏิญญาเวียงจันทน์ว่าด้วยการเปลี่ยนจากการจ้างงานนอกระบบสู่การจ้างงานอย่างเป็นทางการเพื่อส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าในอาเซียน ปี พ.ศ.2559 และปฏิญญาเวียงจันทน์ว่าด้วยการเปลี่ยนผ่านจากการจ้างงานนอกระบบไปสู่การจ้างงานในระบบไปสู่การทำงานที่มีคุณค่าในอาเซียน และปฏิญญาบาห์ลีซึ่งได้รับการยอมรับจากการประชุมระดับนานาชาติของ ILO ในประเทศเอธิโอเปีย และแปซิฟิกครั้งที่ 16 ณ บาห์ลี ประเทศอินโดนีเซีย วันที่ 6 - 9 ธันวาคม พ.ศ.2559



บริบทของประเทศ: วิจัยและวิเคราะห์สถานการณ์

เนื้อหาในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในประเทศที่ครอบคลุมบริบททั้งในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ รวมไปถึงการวิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลายเรื่อง (Cross-Cutting Issues) รวมถึง มาตรฐานแรงงานระดับนานาชาติ ความเท่าเทียมกันทางเพศ การไม่เลือกปฏิบัติในการทำงาน การเจรจาแบบไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม และประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุผลเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.1 กรอบการพัฒนาชาติที่สำคัญ

แผนพัฒนาประเทศที่สำคัญคือแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาประเทศไทย 4.0 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และแผนแม่บทแรงงาน 5 ปี อีกทั้งปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงพระราชทานให้แก่ประชาชนชาวไทย.

“ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความสมเหตุสมผล และความจำเป็น สำหรับสิ่งที่จะช่วยป้องกันตนเองจากผลกระทบที่มาจากความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นี้การใช้ความรู้ด้วยความรอบคอบเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีการดูแลเอาใจใส่ในแต่ละขั้นตอน ตามทฤษฎี รวมทั้งขั้นตอนการวางแผนและการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจของคนในชาติ เพื่อให้ทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่รัฐ นักวิชาการ และนักธุรกิจยึดมั่นในหลักความซื่อสัตย์สุจริต

นอกจากนี้วิถีชีวิตที่ยึดมั่นในความอดทน ความขยันหมั่นเพียร สติปัญญา และความรอบคอบ เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในการสร้างความสมดุลและสามารถรับมือกับความท้าทายที่สำคัญ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั่วโลกทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม”

รวบรวมจากพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ในโอกาสต่าง ๆ และได้รับพระบรมราชานุญาตโดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช และประทานผ่านสำนักพระราชเลขานุการไปยังสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, (2014: pp. 7 - 8)

2.1.1 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2560 - 2579)

แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติ 20 ปีมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นกรอบการทำงานครอบคลุมทุกด้านและการพัฒนาในแผนการพัฒนาทุกระดับ โดยเป้าหมายของกรอบนี้ คือ การผลักดันประเทศไทยสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว เป็นผลให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน แผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ 20 ปี ประกอบด้วยยุทธศาสตร์หลัก 6 ข้อ 6 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) ด้านความมั่นคง (2) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (4) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (5) ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (6) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

2.1.2 แผนพัฒนาประเทศไทย 4.0

แผนพัฒนาประเทศไทย 4.0 มุ่งเน้นการปฏิรูปโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศผ่านการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีมากขึ้น โดยแผนพัฒนาประเทศไทย 4.0 มีองค์ประกอบ 3 ประการ องค์ประกอบที่หนึ่งเพื่อเพิ่มรายได้ของประเทศผ่านระบบเศรษฐกิจที่มีความรู้ ภายใต้องค์ประกอบนี้ จะจัดลำดับความสำคัญด้านนโยบายเพื่อการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ถัดมาในองค์ประกอบที่สอง ประเทศไทยจะมุ่งสู่สังคมที่มีการเข้าถึงและพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน และองค์ประกอบที่สามมุ่งเน้นการเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน ผ่านการการเติบโตทางเศรษฐกิจและการปกป้องสิ่งแวดล้อม (Government Public Relations Department, 2016) แผนพัฒนาประเทศไทย 4.0 ให้ความสำคัญกับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ดังต่อไปนี้ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมระบบหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ อุตสาหกรรมอวกาศหรือยานอวกาศ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมดิจิทัล อุตสาหกรรมสุขภาพแบบครบวงจร

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผน จึงมีความจำเป็นในการยกระดับทักษะของแรงงานตามแผนยุทธศาสตร์ เพื่อสนับสนุนภาคอุตสาหกรรม 4.0 เพิ่มการวิจัยและพัฒนาในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะดิจิทัลในตลาดแรงงาน รวมไปถึงสนับสนุนการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล สำหรับการลงทุนในโครงการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเพื่อสนับสนุนนโยบายประเทศไทย 4.0 รวมถึงการพัฒนาทางรถไฟ สนามบิน รถไฟความเร็วสูง ทางด่วน และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ซึ่งจะทำให้มีอุปสงค์แรงงานที่มีความสามารถทางเทคนิคเพิ่มขึ้น อีกทั้งจะมีการใช้งานระบบอัตโนมัติเพิ่มขึ้นทั่วประเทศ โดยเฉพาะในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

2.1.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 เป็นแนวทาง คำแนะนำ เป้าหมาย และตัวชี้วัด ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมชาติ โดยแผนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งการให้บริการ และเศรษฐกิจฐานดิจิทัล การเพิ่มทักษะของแรงงาน การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ได้กล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ รวมถึงความต้องการแรงงานที่มีทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เพิ่มสูงขึ้น การใช้ระบบอัตโนมัติ แรงงานสูงอายุ และความท้าทาย

ในช่วงเปลี่ยนผ่านนี้ หนึ่งในจุดเน้นและประเด็นพัฒนาหลักในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 12 ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานได้อธิบายไว้ในประเด็นสำคัญประการหนึ่งในการเตรียมกำลังคนและเพิ่มขีดความสามารถของคนทุกเพศทุกวัย ในการตอบสนองต่อประเด็นนี้ ประเด็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญของแผนนี้คือ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยังกล่าวถึงความร่วมมือระหว่างประเทศภายใต้แผนงานความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง 6 ประเทศ (Greater Mekong Sub-region Economic Cooperation Programme: GMS) ซึ่งดำเนินการภายใต้กรอบยุทธศาสตร์การดำเนินงานในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง 6 ประเทศ (GMS Strategic Framework) ปี พ.ศ. 2555 - 2565 โดยมีแผนปฏิบัติการภายใต้กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง 6 ประเทศ (ระยะที่ 3) ระยะเวลาดำเนินการ 5 ปี พ.ศ. 2561 - 2565 อีกทั้ง แผนงานการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย - มาเลเซีย - ไทย (Indonesia-Malaysia - Thailand Growth Triangle: IMT - GT) หนึ่งในประเด็นคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์¹

ความเหลื่อมล้ำ (inequality) ยังได้รับการกล่าวถึงในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 นี้ด้วย ซึ่งแผนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มผลผลิต โดยแผนได้กำหนดเป้าหมายเพื่อเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจและทางสังคมให้กับกลุ่มคนยากจนที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ 40 ให้มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 15 เมื่อสิ้นสุดแผน

2.1.4 แผนแม่บทด้านแรงงาน 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)

กระทรวงแรงงานได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ในแผนแม่บทด้านแรงงาน 5 ปี 6 ประการ ได้แก่ (1) การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (2) การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี (3) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ (4) การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน (5) การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กรและ (6) การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

นอกเหนือจากแผนพัฒนาแรงงาน 5 ปี กระทรวงแรงงานยังได้พัฒนารอบการพัฒนากำลังแรงงาน 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2570) ซึ่งกรอบการทำงานนี้มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของประเทศไทยว่าด้วย “แรงงานที่มีมูลค่าสูงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” โดยแผนงาน 20 ปี แบ่งออกเป็น 4 ระยะ (ระยะละ 5 ปี) คือ ระยะแรกจะเป็นการสร้างกำลังคนที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสากล (Productive Manpower) (2017 - 2021) ตามด้วยระยะที่สองเป็นช่วงสร้างแรงงานที่มีนวัตกรรม (Innovative Workforce) (2022 - 2026) ระยะที่สามคือ แรงงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Workforce) (2027 - 2031) และระยะที่สี่สร้างสังคมการทำงานแห่งปัญญา (Brain Power) (2032 - 2036)

¹ มีโครงการหลัก ได้แก่ (1) โครงการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมในสาขาที่ตรงตามความต้องการของ IMT-GT ระยะเวลาดำเนินการ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) (2) โครงการเสริมสร้างความสอดคล้องด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองมาตรฐาน โดยอ้างอิงมาตรฐานอาเซียน (ASEAN Qualification Reference Framework : AQRF) ระยะเวลาดำเนินการ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) และ (3) โครงการจัดทำฐานข้อมูลแรงงาน IMT-GT ระยะเวลาดำเนินการ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) โดยกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

2.2 การเสริมสร้างความร่วมมือในระดับนานาชาติ

2.2.1 กรอบความร่วมมือหุ้นส่วนระหว่างไทยกับสหประชาชาติ (United Nations Partnership Framework: UNPAF) (พ.ศ. 2560 - 2564)

ความร่วมมือด้านการพัฒนาระหว่างประเทศจะมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของไทย ระหว่างช่วง DWCP กรอบความร่วมมือหุ้นส่วนระหว่างไทยกับสหประชาชาติ (UNPAF)² ระหว่าง พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2564 ซึ่งจะมีส่วนร่วมในการบรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศไทยในฐานะประเทศที่มีรายได้สูงอย่างครอบคลุมและเป็นธรรมที่จะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง และเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาประเทศในภูมิภาคนี้และทั่วโลก ผลการดำเนินงานที่สำคัญของกรอบความร่วมมือหุ้นส่วนระหว่างไทยกับสหประชาชาติก็คือการบรรลุระบบที่มีความครอบคลุม โครงสร้างและกระบวนการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นธรรมแก่ทุกคนในประเทศไทยภายใน ปี พ.ศ. 2564

ภายใต้กรอบการทำงานร่วมกันองค์การแรงงานระหว่างประเทศมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้ระบบข้อมูล ความมั่นคงทางสังคมมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงการปฏิบัติให้เป็นตามมาตรฐานแรงงานสากล นอกจากนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังรับผิดชอบในการส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่มาทำงานในประเทศไทย ภายใต้บันทึกความเข้าใจไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานซึ่งเกินจำนวนเงินที่กฎหมายกำหนด

2.2.2 การเชื่อมต่อภูมิภาคและความร่วมมือระหว่างประเทศ

ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการเป็นหุ้นส่วนระหว่างประเทศ เพื่อการแข่งขันและความยั่งยืนผ่านทางเวทีต่าง ๆ รวมถึงความร่วมมือระหว่างประเทศกำลังพัฒนา (South - South Collaboration) การเข้าร่วมโครงการความร่วมมือในระดับอนุภูมิภาคและระดับภูมิภาค ความร่วมมือระดับภูมิภาคหลัก คือ สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN) ซึ่งเป็นองค์กรระหว่างรัฐบาลในระดับภูมิภาคที่ประกอบด้วย ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 10 ประเทศ ซึ่งเป้าหมายหลักของอาเซียน คือ การส่งเสริมการรวมกลุ่มทางการเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม องค์ประกอบด้านแรงงานในเสาหลักของอาเซียน รวมถึงการสนับสนุนหลักการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อให้มั่นใจได้ว่าแรงงานข้ามชาติจะได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอ ส่งเสริมการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์และยกระดับฝีมือแรงงาน และต่อต้านการค้ามนุษย์

อาเซียนได้ก้าวไปสู่การแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในปี 2550 เมื่อผู้นำได้ลงนามในปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (ปฏิญญาเซบู: Cebu Declaration) ซึ่ง “ส่งเสริมศักยภาพและศักดิ์ศรีของแรงงานข้ามชาติโดยให้มีเสรีภาพ ความเสมอภาค และความมั่นคง” ตามกฎหมายของประเทศ

² UNPAF มียุทธศาสตร์ 4 ประการเพื่อ (1) พัฒนาโครงสร้างการกำหนดนโยบาย การดำเนินการตามนโยบายที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการดำเนินงานอย่างยั่งยืน (2) การขยายพื้นที่สาธารณะและทำให้ภาคประชาสังคมที่เข้มแข็งโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มชายขอบ (3) การสนับสนุนบทบาทที่เข้มแข็งและมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในวาระการพัฒนาประเทศ (4) การขยายการแลกเปลี่ยนความรู้ความชำนาญและเทคนิคในภูมิภาคทั่วโลกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทางสังคมการเมืองและเศรษฐกิจ

ในขณะที่การปกป้องสิทธิของแรงงานข้ามชาติได้รับการยอมรับภายใต้เสาหลักทั้งสาม โดยส่วนใหญ่ตั้งอยู่ภายใต้เสาประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน และคณะกรรมการอาเซียนในการดำเนินการปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers: ACMW) เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตามปฏิญญาฯ เมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนได้ลงนามในข้อตกลงประชาคมอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นก้าวสำคัญที่จะมุ่งไปข้างหน้า ACMW ได้พัฒนาแผนปฏิบัติการซึ่งได้รับการบันทึกในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2561 สอดคล้องกับฉันทามติในปี พ.ศ. 2561

การเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะสูงภายในอาเซียนได้รับการจัดการภายใต้ข้อตกลงยอมรับด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลัก (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) ซึ่งเป็นระบบที่จะยอมรับทักษะหรือประสบการณ์ทางวิชาชีพในประเทศอื่น เพื่อการทำงานในต่างประเทศ ได้มีการจัดทำ MRAs เสร็จสมบูรณ์แล้วสำหรับ 8 อาชีพ: คือ วิศวกร (Engineering Services) พยาบาล (Nursing Services) สถาปนิก (Architectural Services) นักสำรวจ (Surveying Qualifications) แพทย์ (Medical Practitioners) ทันตแพทย์ (Dental Practitioners) นักบัญชี (Accountancy Services) และอาชีพด้านท่องเที่ยว (Tourism) อย่างไรก็ตาม การประกอบอาชีพที่ MRAs กำหนดในประเทศสมาชิกอาเซียนมีเพียง 0.3 ถึง 1.4 เปอร์เซ็นต์ของการจ้างงานทั้งหมด (International Labour Organization and Asian Development Bank, 2014)

การพัฒนาการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือระหว่างประเทศ ASEAN พัฒนาอย่างแข็งแกร่งโดยอาเซียนได้กำหนดหลักการยอมรับในคุณสมบัติเพื่ออำนวยความสะดวกในขั้นตอนการขอใบอนุญาต แต่ไม่ถึงขั้นตอนการยอมรับในใบอนุญาตประกอบอาชีพซึ่งกันและกัน โดยเน้นให้นักวิชาชีพจากประเทศอาเซียนจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในประเทศที่ตนต้องการเข้าไปทำงาน (Office of the National Economic and Social Development Board, 2017) ในทางกลับกัน AEC ไม่ได้กล่าวถึงการเคลื่อนย้ายของแรงงานที่มีทักษะต่ำ อย่างไรก็ตาม กระแสการย้ายถิ่นของแรงงานที่มีทักษะต่ำมีแนวโน้มที่จะยังคงมีต่อไป เนื่องจากปัจจัยทางด้านประชากรและความแตกต่างทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

นอกเหนือจากอาเซียนแล้ว ประเทศไทยยังมีส่วนร่วมในกรอบความร่วมมือหลายรูปแบบและมีบทบาทสำคัญยิ่งขึ้นในความร่วมมือระดับนานาชาติและระดับภูมิภาค³

³ตามที่ระบุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศที่สำคัญมีดังต่อไปนี้: (1) แผนงานความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง 6 ประเทศ (GMS) เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และความสัมพันธ์กับชุมชน (2) แผนงานการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย (INDONESIA-MALAYSIA-THAILAND GROWTH TRIANGLE (IMT-GT)) มุ่งเน้นการพัฒนาในแนวพื้นที่เศรษฐกิจต่างๆ (3) ความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค (REGIONAL COMPREHENSIVE ECONOMIC PARTNERSHIP: RCEP) ซึ่งเป็นข้อตกลงทางเศรษฐกิจระหว่าง 10 ประเทศสมาชิกอาเซียน และคู่ค้าข้อตกลงเขตการค้าเสรี จีน, ญี่ปุ่น, เกาหลีใต้, อินเดีย, ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ (4) กรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก (ASIA-PACIFIC ECONOMIC COOPERATION: APEC) เพื่อส่งเสริมการค้าการลงทุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการมีส่วนร่วมทางสังคม (5) กรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก (THE TRANS-PACIFIC PARTNERSHIP: TPP) โดยมุ่งเน้นที่จะจัดอุปสรรคด้านการนำเข้าและอุปสรรคที่มีภาษีให้กับสินค้าและบริการ ส่งเสริมการพัฒนาและการผลิตห่วงโซ่อุปทานและการผลิต รวมทั้งเสริมสร้างการประสานงานด้านนโยบายการแข่งขันและการส่งเสริมธุรกิจ (6) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนปี พ.ศ. 2559-2573 (SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS: SDGS) และกรอบความร่วมมืออื่น ๆ นอกจากนี้ ประเทศไทยได้เข้าร่วมในกรอบความร่วมมืออีกหลายกรอบ อาทิ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจอิรวดี-เจ้าพระยา-แม่โขง ระหว่างกัมพูชา ลาว เมียนมา ไทย และเวียดนาม (AYEYAWADY-CHAO PHRAYA-MEKONG ECONOMIC COOPERATION STRATEGY: ACMECS) ความร่วมมือลุ่มน้ำโขงกับญี่ปุ่น (MEKONG-JAPAN) ความร่วมมือลุ่มน้ำโขงกับสาธารณรัฐเกาหลี (MEKONG-ROK COOPERATION) ความริเริ่มแห่งอ่าวเบงกอลสำหรับความร่วมมือหลากหลายสาขาทางวิชาการและเศรษฐกิจ (BAY OF BENGAL INITIATIVE MULTI-SECTORAL TECHNICAL AND ECONOMIC COOPERATION: BIMSTEC) กรอบความร่วมมือเอเชีย (ASIA COOPERATION DIALOGUE: ACD)

2.3 การดำเนินงานที่ผ่านมาของ ILO ในประเทศไทยและข้อได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสมาชิกผู้ก่อตั้ง ILO และเป็นที่ตั้งของสำนักงานประสานงานระหว่าง ILO เมื่อปี พ.ศ. 2504 สำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกของ ILO ได้ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2506 ขึ้น จากโครงการประเมินผลของแผนงานฯ ของประเทศในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง แผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของ ILO ได้รับการออกแบบมาเพื่อให้ประโยชน์จากความสำเร็จได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของ ILO (International Labour Office, Evaluation Office, 2017) ⁴ เหตุผลสำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จคือ (1) กระบวนการให้คำปรึกษาที่ครอบคลุมซึ่งนำโดย ILO โดยมีองค์ประกอบไตรภาคีและคู่ค้าอื่นๆ ในกระบวนการพัฒนา DWCPs และ (2) DWCP มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์หลักของประเทศ UNPAF และกรอบนโยบายเชิงนโยบายของ ILO

เป็นเวลาหลายปีที่การทำงานของ ILO ในประเทศไทยมุ่งเน้นเรื่องสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง การเลือกปฏิบัติ แรงงานเด็กและการค้ามนุษย์ และสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ตัวอย่างของโครงการก่อนหน้าและโครงการในปัจจุบันในประเทศไทยเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและงานที่มีคุณค่า แรงงานบังคับและแรงงานเด็ก โครงการด้านเพศสภาพ (Gender) และวสนิยมทางเพศ และต่อสู้กับรูปแบบที่ไม่สามารถยอมรับได้ในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเลไทย นอกจากนี้ประเทศไทยยังได้ขยายความครอบคลุมของระบบความมั่นคงทางสังคมไปสู่ภาคเศรษฐกิจนอกระบบ สนับสนุนการพัฒนางานสีเขียว ส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติมีการย้ายถิ่นที่ปลอดภัยและมีมาตรฐานแรงงาน การสนับสนุนทางการเงินจากรัฐบาลไทยสำหรับโครงการความร่วมมือกับ ILO มีเพิ่มมากขึ้น บ่งบอกถึงความเป็นเจ้าของโครงการต่าง ๆ อย่างยั่งยืน

รัฐบาลไทยมีพันธกรณีที่จะให้การสนับสนุนทางการเงินโดยตรงกับงานด้านคณิตศาสตร์ประกันภัยของ ILO ในขณะที่ ILO มุ่งมั่นที่จะให้การสนับสนุนทางวิชาการ

เป้าหมายการพัฒนาของประเทศไทยสอดคล้องกับ SDGs แนวทางการพัฒนาประเทศ เช่น ประเทศไทย 4.0 อาจนำมาซึ่งโอกาสใหม่ ๆ รวมถึงความท้าทายในการกำหนดกรอบการทำงานที่มีคุณค่าต่อการทำงานที่มีคุณค่า เพื่อเสริมสร้างการดำเนินการของ DWCP ควรส่งเสริมโอกาสในการสร้างผลกระทบในระยะยาวและยั่งยืน ตลอดจนเสริมสร้างระบบการติดตามประเมินผลและการเรียนรู้ เพิ่มการให้สัตยาบันในอนุสัญญาฯ และการปฏิบัติตามอนุสัญญา ILO ส่งเสริมประเด็นด้านเพศตามเพศสภาพ การมีบทบาทและมีตัวแทนของผู้หญิง สิทธิและโอกาสของผู้พิการและกลุ่มเปราะบางต่าง ๆ

⁴ การประเมินระดับสูง (HLE) ได้ดำเนินการระหว่างเดือนมีนาคมถึงกรกฎาคม 2560 เพื่อประเมินผลงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในช่วงปี พ.ศ. 2555-16 ในสี่ประเทศในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง ได้แก่ กัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ไทย และเวียดนาม รายงานการประเมินใช้โครงการและการให้คำปรึกษา ซึ่ง ILO ได้ดำเนินการในช่วงระหว่างการพัฒนา ประเทศไทยมีร่างอนุสัญญาว่าด้วยความร่วมมือระหว่างประเทศ (DWCP) ที่พัฒนาขึ้นในปี 2556-2554 ซึ่งไม่ได้เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ลำดับความสำคัญที่เสนอ ได้แก่ (1) การจ้างงานและการพัฒนาทักษะ (2) การให้สัตยาบันและการใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและความสัมพันธ์ทางด้านการงานที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการเสริมสร้างความเข้มแข็งของการเจรจาทางสังคม (3) นโยบายระยะยาวในการโยกย้ายแรงงานระหว่างประเทศและการค้ามนุษย์และ (4) การคุ้มครองทางสังคม



2.4 การก้าวสู่วาระการทำงานที่มีคุณค่า: ความท้าทายและโอกาส

ส่วนนี้กำหนดความท้าทายและโอกาสในสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน และสถานการณ์ในอนาคตที่มีผลต่อการก้าวไปข้างหน้าและดำเนินการตามวาระการทำงานที่มีคุณค่า

2.4.1 สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมและปัจจัยทางประชากร

อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจประจำปีของไทยในปี 2554 ถึงปี 2560 โดยเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 3.6. นอกจากนี้ยังมีการกระจายรายได้ดีขึ้น เห็นได้จากสัมประสิทธิ์จีนิ (Gini coefficient) ของระบบเศรษฐกิจทั้งหมด ซึ่งลดลงจาก 0.48 ในปี 2554 เป็น 0.45 ในปี 2560 (Office of the National Economic and Social Development Board, 2017) ถึงจะมีการกระจายรายได้โดยทั่วไปดีขึ้น แต่ความแตกต่างของรายได้นี้ยังคงเป็นสิ่งที่ท้าทายอยู่ อันเนื่องจากประเทศไทยให้ค้ำประกันว่าจะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังตามแผนการพัฒนาประเทศ

การเปลี่ยนแปลงทางประชากรของไทยมีบทบาทสำคัญมากในยุคที่ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ประชากรไทยคาดว่าจะลดลงจาก 66.0 ล้านคนในปี 2563 เป็น 63.9 ล้านคนในปี 2583 ซึ่งจะมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นและจำนวนประชากรในวัยเยาวชนลดลง โดยประชากรสูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจากร้อยละ 56.0 ในปี 2563 เป็นร้อยละ 81.6 ในปี 2583 (Office of the National Economic and Social Development Board, 2013) สังคมผู้สูงอายุมีความท้าทายในหลายประเด็น เช่น ความยั่งยืนของระบบบำนาญบำนาญ แรกกดดันต่อวัยหนุ่มสาวต่อการดูแลรุ่นพ่อแม่ ความต้องการการดูแลและการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพในสังคมผู้สูงอายุ สถานการณ์ทางด้านประชากรศาสตร์ในประเทศไทย ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ช่วงการพึ่งพิงระยะยาว เพื่อเพิ่มผลิตภาพและสร้างความเข้มแข็งให้กับความคุ้มครองทางสังคม

สัดส่วนของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นในช่วงระหว่างปี 2553 ถึง 2560 โดยประชากรที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 13.7 เป็นร้อยละ 17.3 และผู้ที่ศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 13.9 เป็นร้อยละ 16.2 อย่างไรก็ตาม ในปี พ.ศ. 2560 ประมาณครึ่งหนึ่งของประชากรยังมีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า (National Statistical Office, 2010 - 2018) ซึ่งเป็นความท้าทายสำคัญในเวลาที่ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีกำลังเป็นไปอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันทั่วโลก

2.4.2 ตลาดแรงงานและความท้าทายสำหรับวาระการทำงานที่มีคุณค่า

2.4.2.1 โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมในการจ้างงาน

(1) การพัฒนาทักษะเป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ราบรื่น

การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรที่มีต่อสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทยทำให้ความท้าทายและโอกาสในการทำงานของตลาดแรงงานในประเทศไทยเป็นไปอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการลดกำลังแรงงานเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุและการลดลงของเยาวชน อัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานลดลงจากร้อยละ 73.0 เป็นร้อยละ 68.8 ระหว่างปี 2553 ถึง 2561 (National Statistical Office, 2010 - 2018) เนื่องจากจำนวนประชากรที่ไม่ทำงานเชิงเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นอย่างมาก โดยคาดว่าประชากรที่ไม่ทำงานเชิงเศรษฐกิจจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเนื่องจากสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น

ในบริบทนี้ การขาดแคลนแรงงานทั้งแรงงานทักษะต่ำและแรงงานทักษะสูง โดยเฉพาะในกลุ่มที่จบสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ผลการศึกษาของสำนักงานสภาการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการ ปี 2559 ชี้ให้เห็นถึงช่องว่างการขาดแคลนแรงงานที่จบสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คาดว่าการขาดแคลนแรงงานด้านนี้จะเพิ่มขึ้นเป็น 1.7 ล้านคน ในปี 2568 จากประมาณ 0.3 ล้านคนในปี 2560 (Office of Education Council, 2016)

ขณะที่จำนวนผู้จบการศึกษาทางด้านเทคนิคที่มีอยู่ในตลาดแรงงานลดลงจากกลุ่มคนที่มีการทำปัสดส่วนของผู้ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนอาชีวศึกษาต่อการจ้างงานที่มีการศึกษาสูงลดลงจากร้อยละ 28.4 ในปี 2553 เป็นร้อยละ 24.6 ในปี 2560 ปรากฏการณ์นี้สามารถอธิบายบางส่วนได้จากการขาดการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ในการฝึกอบรมวิชาชีพตลอดจนภาพลักษณ์ที่ไม่เป็นที่นิยมด้านอาชีวศึกษาในประเทศ อัตราการเพิ่มขึ้นของผู้สำเร็จการศึกษาจากด้านเทคนิคและวิชาชีพ (Technical and vocational education and training: TVET) มีอัตราต่ำกว่าแรงงานที่มีการศึกษาสูงซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้สัดส่วนแรงงานที่สำเร็จคุณวุฒิอาชีวศึกษามีจำนวนลดลงในตลาดแรงงาน Matsumoto & Bhula-or (2018) ได้เน้นย้ำอีกว่าในประเทศไทยพบความไม่สอดคล้องทางทักษะแนวนอน (Horizontal skills mismatch) กว่าทศวรรษ แม้ว่าโดยทั่วไปจะมีแนวโน้มลดลง แนวโน้มเหล่านี้ชี้ให้เห็นความสำคัญความต้องการแรงงานต้องมีคุณภาพและมีทักษะเฉพาะมากขึ้น

แรงงานส่วนใหญ่ยังคงมีส่วนร่วมในภาคการจ้างงานที่มีประสิทธิภาพต่ำโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคเกษตร ภาคป่าไม้ ภาคการประมง ภาคการค้าส่ง การค้าปลีก ตลอดจนการซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ แม้ว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศต่อคนที่ทำงานในกลุ่มเศรษฐกิจเหล่านี้จะอยู่ในระดับต่ำมาก แต่กลับมีสัดส่วนการจ้างงานมากกว่าร้อยละ 49.9 ของการจ้างงานทั้งหมด ในปี 2560 และมีความต้องการที่จะส่งเสริมผลิตภาพแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้สูงขึ้น สร้างโอกาสในการจ้างงานและรักษาความสามารถในการแข่งขัน

ภายใต้แผนพัฒนาแรงงานในประเทศไทย 4.0 คาดว่าความต้องการบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาจากด้านเทคนิคและวิชาชีพ และการใช้ระบบอัตโนมัติจะเพิ่มขึ้น รวมถึงจะมีความต้องการพนักงานที่จบด้าน STEM (Science Technology Engineering and Mathematics Education) เพิ่มขึ้น ในขณะที่แรงงานที่มีทักษะต่ำกำลังเผชิญกับความเสี่ยงสูงในการถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติ (Chang & Huynh, 2016) การพัฒนาทักษะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้แรงงานได้รับประโยชน์จากโอกาสใหม่ๆ จากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการสูญเสียงานอันเนื่องมาจากระบบอัตโนมัติ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในระยะยาวของระบบเศรษฐกิจจำเป็นต้องมีการแทรกแซงเชิงกลยุทธ์และประสานงานที่ดีเพื่อให้แน่ใจว่าสามารถเปลี่ยนผ่านไปสู่แรงงานที่มีทักษะระดับสูงได้อย่างราบรื่น

(2) เพิ่มโอกาสในการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุและเยาวชน

มีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้ประชากรทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะผู้สูงอายุและเยาวชนในด้านที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ การขยายระยะเวลาของการทำงานและการพัฒนาทักษะก่อนอายุที่จะเกษียณ เป็นกลยุทธ์เพื่อรับมือกับอายุขัยเฉลี่ยที่ยาวนานขึ้นและการเปลี่ยนแปลงอัตราส่วนทางด้านการประชากร การส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าได้ออกแบบมาเพื่อความต้องการของผู้สูงอายุ เพื่อจะส่งเสริมให้ผู้สูงอายุอยู่ในตลาดแรงงานได้

ทั้งนี้แม้จะมีระดับการศึกษาที่ดีขึ้นแต่ในปี 2560 ลูกจ้างในวัย 40 - 59 ปีมีการศึกษาเฉลี่ยเพียง 8.1 ปี เนื่องจากมีระดับการศึกษาต่ำ การจ้างงานส่วนใหญ่เกิดขึ้นในงานที่ใช้ฝีมือที่ค่อนข้างต่ำ คนงานที่มีทักษะต่ำจำนวนมากต้องเผชิญกับการออกจากงานในระบบตอนอายุ 45 ปี (Chittinandana, Kulnartsiri, Pinthong, & Sawaengsuksant, 2017) จากการสำรวจการทำงานนอกระบบ (National Statistical Office, 2017) ประชากรที่มีอายุมากกว่ามีแนวโน้มที่จะทำงานนอกระบบ ในปี 2560 สัดส่วนการจ้างงานนอกระบบในวัย 45 - 49 ปี เป็นร้อยละ 60.6 ส่วน ในช่วงอายุ 55 - 59 ปีคิดเป็นร้อยละ 69.1 ผู้สูงอายุจะยิ่งเผชิญความท้าทายมากขึ้นเนื่องจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคนี้ ดังนั้นการส่งเสริมโอกาสการทำงานที่มีคุณค่าในระบบจึงเป็นประเด็นสำคัญในบริบท นอกจากนี้ยังมีความสำคัญที่ต้องมั่นใจว่าการจ้างงานของผู้สูงอายุไม่ได้เป็นเหตุของการขาดสิทธิในระบบบำนาญที่เหมาะสม

นอกจากนี้ โอกาสในการสร้างงานและการจ้างงานสำหรับเยาวชน (อายุ 15 - 24 ปี) เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน ในขณะที่อัตราการว่างงานโดยรวมในประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำมากที่สุดที่ร้อยละ 1 อัตราการว่างงานของเยาวชนสูงมาก เยาวชนหญิงมีแนวโน้มที่จะตกงานมากกว่าเยาวชนชาย อัตราการว่างงานของเยาวชนชายเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 3.0 ในปี 2553 เป็นร้อยละ 3.9 ในปี 2561 ในขณะที่อัตราการว่างงานของเยาวชนหญิงเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 3.9 เป็นร้อยละ 5.9 ในช่วงเดียวกัน (National Statistical Office, 2010-2018 Q3) แนวโน้มเหล่านี้จะเน้นย้ำถึงความยากลำบากของเยาวชน โดยเฉพาะเยาวชนหญิงในการหางานในช่วงเวลาไม่กี่ปีที่ผ่านมา

การขยายตัวล่าสุดของเยาวชนที่ไม่ได้อยู่ในการศึกษา การจ้างงานหรือการฝึกอบรม (Not in Education, Employment, or Training: NEET) ส่งสัญญาณความท้าทายเพิ่มเติมต่อคุณภาพของแรงงานในอนาคต อัตราการว่างงานของเยาวชนในประเทศไทยอยู่ที่ร้อยละ 12.5 ในปี 2553 และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 14.6 ในปี 2559 (National Statistical Office, 2010 - 2018 Q3) สัดส่วนของเยาวชนหญิงในกลุ่ม NEET คิดเป็นสองเท่าของเพศชาย อย่างไรก็ตามอัตรา NEET ของเยาวชนชายก็เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ศักยภาพของประเทศไทยที่เผชิญกับสถานการณ์เยาวชนและผู้สูงอายุสามารถสร้างโอกาสในการจ้างงานในภาคสุขภาพ การต้อนรับธุรกิจการให้บริการและบริการอื่นๆ สำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งการพัฒนาทักษะและแผนพัฒนาองค์กรสำหรับภาคธุรกิจเหล่านี้ควรได้รับการวางแผนและดำเนินการตามความเหมาะสม

(3) มีความก้าวหน้าด้านความเสมอภาคทางเพศและการเสริมสร้างพลังผู้หญิงและเด็กหญิง แต่ความท้าทายยังคงอยู่

ประเทศไทยได้มีความก้าวหน้าไปสู่ความเท่าเทียมทางเพศ อย่างไรก็ตามความท้าทายยังคงอยู่สถานการณ์ช่องว่างระหว่างหญิงชายในสถานการณ์จ้างงานบ่งชี้ว่า ยังขาดโอกาสการจ้างงานที่ดีสำหรับผู้หญิง สถานการณ์นี้ยิ่งประกอบไปด้วยความไม่สมดุลระหว่างชายหญิงในการรับผิดชอบดูแลงานที่ไม่ได้รับค่าจ้างในครัวเรือน ผู้หญิงไทยต้องทำงานดูแลที่ไม่ได้รับค่าจ้างมากกว่าผู้ชายกว่าสามเท่า (ผู้หญิง 173 นาทีต่อวันและผู้ชาย 56 นาทีต่อวัน ในพ.ศ. 2558) (International Labour Office, 2018) ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายมากที่ผู้หญิงต้องบริหารการทำงานและความรับผิดชอบต่อครอบครัว

นอกจากนี้ความเหลื่อมล้ำทางเพศในสถานะการจ้างงานยังคงเป็นความท้าทายในการเพิ่มโอกาสการจ้างงานสำหรับผู้หญิง ผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะเป็นนายจ้างน้อยกว่าผู้ชาย ในปี พ.ศ. 2560 สัดส่วนการเป็นนายจ้างของผู้หญิงเพียงร้อยละ 1.3 และร้อยละ 3.8 สำหรับผู้ชาย สัดส่วนของผู้ชายที่เป็นสมาชิกสหภาพนิสิตปริญญาตรีชั้นสูงและผู้จัดการอยู่ที่ร้อยละ 4.5 ในปี พ.ศ. 2560 ในขณะที่ผู้หญิงเพียงร้อยละ 2.8 ผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ช่วยธุรกิจของครัวเรือนมากกว่าผู้ชายกว่าสองเท่า โดยมีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 24.5 และร้อยละ 12.2 ในปี พ.ศ. 2560 (National Statistical Office 2010 - 2018)

นอกจากนี้แม้ว่าประเทศไทยจะเปิดกว้างสำหรับหลายเพศสภาพ แบบแผนและอคติยังคงเป็นความท้าทายในโอกาสการจ้างงานของกลุ่มเลสเบียน เกย์ รักรสองเพศและข้ามเพศ (Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender: LGBT) ในประเทศไทย (Suriyasarn, 2014)

ดังนั้น การแทรกแซงเพื่อเสริมพลังเสียงของทุกเพศสภาพ การส่งเสริมการเป็นตัวแทนในสถานที่ทำงาน การเป็นผู้ประกอบการ การพัฒนาทักษะและโอกาสการจ้างงานเป็นหนึ่งในหลาย ๆ วิธีที่จำเป็นต้องเร่งดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ

(4) การส่งเสริมวิสาหกิจ/ธุรกิจที่ยั่งยืนเพื่อจุดประสงค์ในการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน โดยคำนึงถึงเพศสภาพและความตระหนักต่อสิ่งแวดล้อม

จากรายงานความเสี่ยงโลกปี พ.ศ. 2561 (Bündnis Entwicklung Hilft and Ruhr University Bochum, 2018), ประเทศไทยมีคะแนนดัชนีความเสี่ยงโลกในระดับปานกลางเนื่องจากมีความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและมีความสามารถเชิงสถาบันบางส่วนในการรับมือและปรับตัว นอกจากนี้ดัชนีประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Performance Index: EPI) ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 121 จาก 180 ประเทศ ด้วยคะแนน 49.88 (คะแนน 0 น้อยที่สุดและเป้าหมายมาตรฐานประสิทธิภาพสูงที่สุดที่ 100) (Yale Center for Environmental Law & Policy, Center for International Earth Science Information Network Columbia University, and World Economic Forum, 2018) จากสถานการณ์ดังกล่าว มีนัยยะต่อประเด็นการทำงานที่มีคุณค่า ได้แก่ (1) ความจำเป็นในการพัฒนามาตรการป้องกันเพื่อจำกัดโครงสร้างพื้นฐานและความเสียหายของทรัพย์สิน และเพิ่มขีดความสามารถของหน่วยงานโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ธุรกิจขนาดเล็กเพื่อให้ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดจากสภาพภูมิอากาศได้ และสามารถเป็นแหล่งของการสร้างงานที่มีคุณค่าในขณะที่กลับเข้าสู่ภาวะปกติได้ และ (2) พัฒนาศักยภาพในการ

สร้างงานสีเขียว การเติบโตของเศรษฐกิจสีเขียว และนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงอนามัยสิ่งแวดล้อม การอยู่รอดของระบบนิเวศ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และความยืดหยุ่นต่อภัยพิบัติทางธรรมชาติ (International Labour Organization, 2017)

การจ้างงานในชนบทและการดำรงชีวิตในชนบทมีความเสี่ยงจากสภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงเป็นพิเศษ เพราะมีผลต่อการเปลี่ยนรูปแบบทางการเกษตรและการจ้างงาน แม้ว่าจะเป็นการสร้างโอกาสในการทำงานเพื่อการผลิตที่ยั่งยืนและการทำเกษตรอินทรีย์ ซึ่งจะทำให้มีโอกาสการจ้างงานมากขึ้น หากมีความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนภาคเศรษฐกิจให้เป็นภาคเศรษฐกิจแบบคาร์บอนต่ำ และมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างงานในการบริหารจัดการทรัพยากร และบริการด้านสิ่งแวดล้อม (International Labour Organization, 2017)

หนึ่งในเป้าหมายการพัฒนาของประเทศไทยคือการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีทิศทางที่ชัดเจนกำหนดในนโยบายระดับชาติและแผนแม่บทระดับชาติตั้งแต่ปี 2552 อย่างไรก็ตาม ยังไม่ได้มีการหารือรายละเอียดและประเด็นหลักเรื่องทักษะสีเขียวและงานสีเขียว ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการประสานงานอย่างเป็นทางการเรื่องนโยบายด้านทักษะแรงงานและนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม (Bhula-or, 2017) ให้มีทิศทางเพื่อส่งเสริมทักษะสีเขียวและความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมวิสาหกิจและที่ทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ยั่งยืน และสร้างการเติบโตอย่างทั่วถึง

การส่งเสริม “วิสาหกิจ/หน่วยธุรกิจที่ยั่งยืน” จึงมีความจำเป็นที่ต้องสร้างนโยบายและมาตรการเพื่อส่งเสริมการเติบโตอย่างทั่วถึงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิสาหกิจ/หน่วยธุรกิจที่ยั่งยืนมีฐานมาจากเสาสามด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นนี้ องค์การนายจ้างระดับนานาชาติและระดับชาติในประเทศไทยได้เล็งเห็นความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มความสนใจในการพัฒนาทักษะทางเทคนิค ทักษะด้านอารมณ์ และทักษะด้านผู้ประกอบการโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาค STEM และภาคการบริการ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้คำแนะนำที่สำคัญของบริบทนี้ใน “แนวทางการเปลี่ยนผ่าน: มุ่งสู่เศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมสำหรับทุกคน” (International Labour Organization, 2015) แนวทางดังกล่าวนำเสนอกรอบและเครื่องมือสำหรับใช้งานเพื่อให้มั่นใจว่าความพยายามระดับชาติและระดับโลก ในการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ทั้งยังช่วยสร้างเป้าหมายการสร้างงาน ความยุติธรรมทางสังคมและการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรมสำหรับคนทำงาน วิสาหกิจ/หน่วยธุรกิจ และชุมชนต่าง ๆ บนรากฐานที่เท่าเทียมกัน

(5) ส่งเสริมผลิตภาพแรงงานด้วยค่าจ้างที่เป็นธรรม

ค่าจ้างที่เป็นธรรมต่อการพัฒนาค่าจ้างที่ยั่งยืนระดับค่าจ้างและกลไกการกำหนดค่าจ้างทำให้เกิดการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาค่าจ้างที่สมดุล เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2556 คณะรัฐมนตรีได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยที่ราคา 300 บาทต่อวัน และตรึงราคาไว้เท่าเดิมเป็นเวลา 4 ปี ในช่วงปี พ.ศ. 2556 ถึง พ.ศ. 2559 ก่อนจะเพิ่มขึ้นในปีพ.ศ. 2560 ที่ร้อยละ 3.3 ในบางจังหวัด ปี พ.ศ. 2561 ค่าแรงขั้นต่ำในจังหวัดที่มีค่าครองชีพสูงเพิ่มขึ้นเป็น 330 บาทต่อวัน ขณะที่ค่าแรงขั้นต่ำในจังหวัดที่มีค่าครองชีพต่ำเพิ่มขึ้นเป็น 308 บาทต่อวัน (Ministry of Labour, 2012- 2018) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้สะท้อนผลิตภาพแรงงานแต่มีการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยอื่นๆ บทบาทของการเจรจาต่อรองร่วมกันในการส่งเสริมนโยบายค่าจ้างที่ดีอาจนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นธรรมด้วยค่าจ้างและสภาพการจ้างงานที่มีคุณค่า

2.4.2.2 การคุ้มครองทางสังคม

(1) การเสริมสร้างระบบประกันสังคมเพื่อตอบสนองความต้องการของทุกคน

ดังที่กล่าวข้างต้น ประเทศไทยกำลังจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (aged society) ในปี 2564 จะมีผู้สูงอายุ 13.1 ล้านคนหรือร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด (Office of the National Economic and Social Development Board, 2017) ปัจจุบันคนไทยที่มีอายุเกิน 60 ปี ได้รับเงินบำนาญจากเงินได้ทั่วไปในอัตรา 600 - 1,000 บาท ต่อเดือนและผู้ประกันตนจะได้รับเงินบำนาญจากประกันสังคมเพิ่มเติม เนื่องจากอัตราการพึ่งพิงของประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ความท้าทายด้านการคลังและงบประมาณก็ทวีความสำคัญยิ่งขึ้นเนื่องจากค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพและความปลอดภัยทางสังคมอื่น ๆ ที่สูงขึ้น ในขณะที่จำนวนผู้เสียภาษีและผู้ร่วมสมทบลดลง นอกจากนี้ สิ่งสำคัญคือภาระสำหรับครอบครัว ขณะนี้ระดับความมั่นคงด้านรายได้จากระบบประกันสังคมต่ำมาก ผู้สูงอายุจึงพึ่งพิงครอบครัวและทำงานเป็นแหล่งรายได้หลัก ด้วยโครงสร้างประชากรใหม่นี้ จำนวนบุตรในวัยทำงานที่มีจำนวนไม่มากนักี่จะต้องดูแลผู้สูงอายุที่มีจำนวนมากกว่าซึ่งเป็นภาระและหน้าที่ที่สำคัญสำหรับบุตรในวัยทำงาน โดยเฉพาะผู้หญิง

ในบริบทนี้ สำนักงานประกันสังคม (สปส.) ซึ่งกำกับดูแลกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนจะต้องส่งเสริมการปฏิรูปโดยการส่งเสริมระบบที่มีประสิทธิภาพเพียงพอและยั่งยืน นโยบายเพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์ให้เพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ และระบบการปฏิรูปทั้งระบบเป็นกุญแจสำคัญ หนึ่งในเครื่องมือที่สำคัญคือการเพิ่มประสิทธิภาพของบริการด้านคณิตศาสตร์ประกันภัยของสำนักงานประกันสังคมเพื่อช่วยประเมินความเสี่ยงในอุตสาหกรรมประกันภัยและการเงิน คาดการณ์การจ่ายเงินในอนาคตของผู้ส่งเงินสมทบ และการออกแบบระบบประกันสังคม ปัจจุบัน สำนักงานประกันสังคมและ ILO กำลังดำเนินการโครงการจัดตั้งสำนักงานสถิติประกันภัยของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งคาดว่าจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาข้อมูลที่จำเป็นต่อการอภิปรายนโยบายระดับชาติ

การขยายความคุ้มครองทางสังคมให้กับแรงงานนอกระบบเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิรูป แม้ภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม กำหนดให้ลูกจ้างของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกประกันสังคม แต่มีการยกเว้นลูกจ้างของกิจการบางประเภท เช่น ลูกจ้างที่มีการจ้างงานตามฤดูกาล ในภาคเกษตรกรรม ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ และลูกจ้างของหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กฎหมายอื่นๆ เช่น ข้าราชการ แม้ว่าพระราชบัญญัติประกันสังคมมีประกันสังคมภาคสมัครใจสำหรับ (1) ผู้ที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน ภาคบังคับและสมัครใจเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมต่อ และ (2) สำหรับแรงงานนอกระบบ แต่มากกว่าครึ่งหนึ่งของกำลังแรงงานไม่ได้รับความคุ้มครองทางสังคมหรือไม่ได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เนื่องจากพวกเขาไม่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม ในปี พ.ศ. 2561 สัดส่วนแรงงานนอกระบบหญิงเป็นร้อยละ 54.1 ขณะที่สัดส่วนแรงงานนอกระบบชายเป็นร้อยละ 56.1 (National Statistical Office of Thailand, 2018)

(2) การปกป้องสิทธิของกลุ่มคนที่เปราะบางรวมทั้งแรงงานข้ามชาติและการจ้างงานในภาคนอกระบบ

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยกลายเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญของแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านและประเทศในอาเซียน ณ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2561 กระทรวงแรงงานคาดการณ์ว่ามีแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยประมาณ 3.8 ล้านคน โดยมักเป็นงานที่มีทักษะต่ำในภาคการประมง การเกษตร การก่อสร้าง การผลิต การทำงานในบ้าน และบริการอื่นๆ (Office of Foreign Worker Administration, Department of Employment, Ministry of Labour, 2018) นอกจากนี้ ประเทศไทยยังเป็นประเทศต้นทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ ณ ปี พ.ศ. 2561 ชาวไทยจำนวนมากกว่า 100,000 คนเดินทางออกไปทำงานต่างประเทศ (Overseas Employment Administration Division, Department of Employment, Ministry of Labour, 2018)

การกำหนดกรอบการกำกับดูแลการย้ายถิ่นแรงงานของไทยมีอยู่เป็นครั้งคราว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลไทยได้ลงนามบันทึกความเข้าใจด้านการจ้างงานกับรัฐบาลราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาและสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามมีเพียงส่วนน้อยที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่านขั้นตอนบันทึกความเข้าใจ เนื่องจากมีขั้นตอนซับซ้อนและยาวนาน นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2558 และ พ.ศ. 2559 ประเทศไทยได้มีการปรับปรุงและลงนามบันทึกความเข้าใจด้านการจ้างงานเพื่อขยายความร่วมมือ รวมถึงการพัฒนาทักษะและการคุ้มครองทางสังคม

แรงงานข้ามชาติจำนวนมากยังคงเสี่ยงต่อการถูกแสวงผลประโยชน์ในประเทศไทย ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา มีรายงานการบังคับใช้แรงงานและรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการประมง อุตสาหกรรมการเกษตรกรรม การก่อสร้างและงานบ้าน

ในเดือนพฤษภาคมปี 2560 รัฐบาลไทยได้ออกกฎหมายว่าด้วยการย้ายถิ่นที่ครอบคลุม พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับปรับปรุงเมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2561) กฎหมายดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงบทบัญญัติที่สำคัญหลายประการที่สอดคล้องกับมาตรฐานและแนวทางของ ILO รวมถึงหลักการ “Zero Fee” ซึ่งเป็นมาตรฐานที่สำคัญในอนุสัญญา ILO Private Agencies 1997 (ฉบับที่ 181) แม้ว่าประเทศไทยจะบังคับใช้ “หลักการไม่เลือกปฏิบัติ” ในกฎหมายแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติประกันสังคม และพระราชบัญญัติเงินทดแทน แรงงานข้ามชาติยังคงมีอุปสรรคของการเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ อยู่รวมทั้งหลักประกันทางสังคม และยังขาดเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม

นอกจากนี้ แรงงานจำนวนมากยังทำงานในการจ้างงานที่ไม่ได้มาตรฐาน เผชิญกับความไม่มั่นคงในการทำงาน รายได้ต่ำ ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย โอกาสในการฝึกอบรมต่ำและการขาดเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม จำนวนการจ้างงานที่ไม่ได้มาตรฐานมีการเติบโตขึ้น (International Labour Office, 2016)⁵ จากข้อมูลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร จำนวนผู้รับเหมาที่ทำงานให้กับนายจ้างหลายเจ้า ได้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 1.97 ของการจ้างงานทั้งหมดในปี พ.ศ. 2558 เป็นร้อยละ 2.69 ในปี พ.ศ. 2560 (National Statistical Office of Thailand, 2015 - 2017) แรงงานที่ทำงานในการจ้างงานที่ไม่เป็นตามมาตรฐานคาดว่าจะเพิ่มขึ้นพร้อมกับเทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามากขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางสังคม บรรทัดฐานทางสังคมและการเพิ่มขึ้นของระบบอัตโนมัติ

กฎหมายแรงงานสำหรับการจ้างงานที่ไม่เป็นมาตรฐานจึงควรได้รับการทบทวนเพื่อให้มั่นใจว่ากฎหมายจะสามารถครอบคลุมรูปแบบการจ้างงานที่ซับซ้อนขึ้นในอนาคตอันใกล้ นอกจากนี้การจ้างงานที่ไม่ได้มาตรฐานควรได้รับสิทธิด้านเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง นอกจากการทบทวนและแก้ไขกฎหมายแล้ว การส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพก็มีความสำคัญ จำเป็นต้องมีโครงการพัฒนาขีดความสามารถเครื่องมือและกลไกเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานตรวจแรงงานสามารถรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ ซึ่งรวมถึงช่องทาง / วิธีการสำหรับการดำเนินการตรวจสอบแรงงานในภาคที่เข้าถึงยาก ฐานข้อมูลแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระบบการติดตามและประเมินผลซึ่งจะช่วยพัฒนาการประเมินผลของการบังคับใช้ / การป้องกัน และมีส่วนร่วมในมาตรการการตรวจแรงงานเชิงกลยุทธ์มากขึ้น

(3) ขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ

ประเทศไทยได้พยายามอย่างมากในการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ โดยรัฐบาลได้มีการปรับปรุงประมวลกฎหมายอาญา เพิ่มบทลงโทษสำหรับบุคคลที่ใช้เด็กกระทำความผิด รวมทั้งดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อป้องกันและลดแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ⁶ ในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล นอกจากนี้รัฐบาลกำลังทำงานร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรวบรวมข้อมูลและจัดทำการศึกษาการทำงานของเด็กในประเทศไทย ซึ่งจะสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการ นโยบายและแผนงาน อย่างไรก็ตาม ยังมีความท้าทายจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้อกฎหมายที่อ่อนแอ จำนวนพนักงานตรวจแรงงานที่ไม่เพียงพอและขาดการฝึกอบรมในประเด็นดังกล่าว ซึ่งขัดขวางความสามารถในการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของหน่วยงานด้านแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคนอกระบบและที่ทำงานในบ้าน เนื่องจากทรัพยากรมีความสำคัญ พนักงานตรวจแรงงานจำเป็นต้องปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์เพื่อทำความเข้าใจกับผลกระทบที่เกิดขึ้นของการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด เพื่อพัฒนาการแทรกแซงที่มีเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

⁵ การจ้างงานที่ไม่ได้มาตรฐานประกอบด้วยการจัดการการทำงานที่แตกต่างกันสี่ประการ: การจ้างงานชั่วคราวงานนอกเวลาและงานตามสายงานการจ้างงานหลายฝ่าย ความสัมพันธ์และขึ้นอยู่กับการทำงานตนเอง

⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) 2017 วันที่ 23 มกราคม 2560

(4) ส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบการทั้งหมด

อัตราและจำนวนการเกิดอุบัติเหตุหรือการบาดเจ็บจากการทำงานลดจำนวนลง ทว่าในหมู่แรงงานนอกระบบกลับยังมีอัตราสูง ตั้งแต่ปี 2557 อุบัติเหตุและการบาดเจ็บในที่ทำงานค่อยๆ ลดลงจาก 5.3 ล้านคนในปี 2557 เป็น 4.5 ล้านคนในปี 2560 โดยผู้ชายมีแนวโน้มที่จะประสบอุบัติเหตุจากการประกอบอาชีพมากกว่าผู้หญิง ในปี 2560 ประมาณร้อยละ 61 ของผู้ชายเจออุบัติเหตุการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน นอกจากนี้ กลุ่มคนที่ทำงานนอกระบบเผชิญกับอุบัติเหตุในที่ทำงานมากกว่าแรงงานในระบบ โดยสัดส่วนของแรงงานนอกระบบที่ประสบอุบัติเหตุหรือบาดเจ็บจากการทำงานสูงกว่าแรงงานในระบบถึงสองเท่า (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) แสดงให้เห็นว่าคนที่ทำงานนอกระบบมีความเสี่ยงสูงที่จะได้รับบาดเจ็บและอุบัติเหตุจากการทำงาน จึงได้มีความจำเป็นในการดำเนินการปรับปรุงความปลอดภัยของการทำงานในสภาพแวดล้อมในการทำงานและขยายการปกป้องอาชีวอนามัยไปยังเศรษฐกิจนอกระบบ

2.4.2.3 การเจรจาทางสังคม

คู่เจรจาทางสังคมที่สำคัญในประเทศไทยหรือไตรภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่ กระทรวงแรงงาน สภาองค์กรนายจ้างแห่งประเทศไทย (Employers' Confederation of Thailand: ECOT) และองค์กรลูกจ้าง ได้แก่ สภาองค์กรลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย (Labour Congress of Thai Labour: LCT) สภาองค์กรลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย (Thai Trade Union Congress: TTUC), สภาองค์กรลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน (National Congress Private Industrial of Employees: NCPE) และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (State Enterprises Workers' Relations Confederation: SERC) ผู้ประสานงานหลักของ ILO คือกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้หน่วยงานของรัฐจัดการเรื่องแรงงานและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานแล้วยังมีหน่วยงานระดับชาติอื่นๆ ที่คอยกำกับดูแลการคุ้มครองสิทธิของแรงงาน คณะกรรมการแรงงานสภาผู้แทนราษฎร คณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคมวุฒิสภา และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ รวมทั้งมีองค์กรพัฒนาเอกชน/ องค์กรประชาสังคม ร่วมในการหารือทางสังคมเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน

กลไกที่เป็นทางการของไตรภาคีมีอยู่หลายรูปแบบซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนสำหรับการเจรจาทางสังคมในระดับชาติ ระดับจังหวัดและระดับโครงการ โดยครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ ประกันสังคม การเจรจาต่อรองร่วม อาชีวอนามัยและความปลอดภัย คนงานผู้พิการ การเสริมสร้างศักยภาพเพื่อให้มั่นใจในการพัฒนาโอกาสให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและโปร่งใสมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ในประเทศไทยมีอัตราการเจรจาต่อรองโดยรวมต่ำ และอัตราความหนาแน่นของสหภาพแรงงาน (The trade union density rate) ในประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำเพียงร้อยละ 1.4 ในปี 2551 และยังคงอยู่ในระดับต่ำที่ร้อยละ 3.2 ในปี 2560 นอกจากนี้ มีเพียง 34 จังหวัดจากทั้งหมด 76 จังหวัดที่มีสหภาพแรงงาน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ที่ทำให้ช่องว่างของตัวแทนแรงงานในคณะกรรมการไตรภาคีระดับจังหวัดในจังหวัดเหล่านี้อย่างมาก

เนื่องจากการเจรจาทางสังคมที่ดีขึ้นเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความมั่นใจว่าตลาดแรงงานจะทำงานได้ราบรื่นและเพิ่มประสิทธิภาพของประเทศ ความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องและการสร้างความเข้มแข็งให้กับการเจรจาทางสังคมและความร่วมมือของไตรภาคีในทุกระดับจึงเป็นสิ่งสำคัญภายใต้ DWCP และประเด็นที่สำคัญคือการส่งเสริมเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการต่อรองร่วม ด้วยการเจรจาทางสังคมและการเจรจาต่อรองร่วม การสร้างความมั่นใจในเสียงและการเป็นตัวแทนของผู้หญิงก็มีความสำคัญเช่นกัน เนื่องจากการเจรจาทางสังคมมีแนวโน้มที่จะเป็นรูปแบบที่มีผู้ชายเป็นใหญ่ (Briski & Muller, 2011)

2.4.2.4 หลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ไทยให้สัตยาบันมีทั้งสิ้น 19 อนุสัญญาและ 1 พิธีสาร (ตารางที่ 1) โดยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลัก จำนวน 6 ฉบับ จากทั้งหมด 8 ฉบับ ประกอบด้วย - - อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473 (อนุสัญญาฉบับที่ 29), อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน พ.ศ. 2494 (อนุสัญญาฉบับที่ 100), อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500 (อนุสัญญาฉบับที่ 105), อนุสัญญาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) พ.ศ. 2501 (อนุสัญญาฉบับที่ 111) ซึ่งได้รับการให้สัตยาบันใน พ.ศ. 2560 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ พ.ศ. 2516 (อนุสัญญาฉบับที่ 138) และอนุสัญญาว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (อนุสัญญาฉบับที่ 182) ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลัก จำนวน 6 ฉบับ จากทั้งหมด 8 ฉบับ อนุสัญญาสองฉบับที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันคือ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 และอนุสัญญา ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 การเจรจาเกี่ยวกับอนุสัญญาทั้งสองนี้ยังคงดำเนินต่อไประหว่างองค์กรลูกจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน และรัฐบาลไทย

นอกจากนี้ประเทศไทยได้จดทะเบียนยื่นสัตยาบันพิธีสารส่วนเสริมอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. 2557 ลงวันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2561 (P 29) จัดเป็นประเทศที่ 24 และเป็นประเทศแรกในอาเซียนที่ให้สัตยาบันเอกสาร ในระดับประเทศ ประเทศไทยยังคงสนับสนุนกฎหมายและสถาบันต่าง ๆ ต่อไปเพื่อต่อสู้กับการบังคับใช้แรงงานรวมถึงการค้ามนุษย์การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 นอกจากนี้ยังมีแนวทางการนำเนื้อหาของร่างพระราชบัญญัติแรงงานบังคับไปกำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ซึ่งคาดว่าจะเป็เครื่องมือสำคัญในการขจัดแรงงานบังคับและการส่งเสริมงานที่ดีสำหรับแรงงานทั้งหมดในประเทศ

แม้ว่าประเทศไทยได้ใช้กฎหมายที่สำคัญหลายประการในการปกป้องสิทธิแรงงาน แต่ปัญหาในปัจจุบันคือการบังคับใช้กฎหมายที่อ่อนแอและความจำเป็นในการปกป้องเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมความร่วมมือแบบไตรภาคีในระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับเขตเป็นกฎหมายสำคัญในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน การสร้างเสริมอุตสาหกรรมสัมพันธ์ และกลไกการกำกับดูแลตลาดแรงงานที่ดี



ลำดับความสำคัญของประเทศและ ผลลัพธ์ของแผนงาน

จากการหารือกับองค์กรไตรภาคี สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำประเทศไทย กัมพูชา และลาว ได้ระบุลำดับความสำคัญ (Priority) 3 ประการสำหรับประเทศไทย รวมทั้งผลลัพธ์ที่คาดการณ์ไว้ (Outcome) และความก้าวหน้า (Progress) ที่ ILO ตั้งใจจะดำเนินการ การจัดลำดับความสำคัญ อ้างอิงจากลำดับความสำคัญที่ปรากฏในแผนพัฒนาประเทศ การสนับสนุนของ ILO ในปัจจุบัน ทิศทางและความสนใจของไตรภาคีรวมถึงความท้าทายในอนาคต กรอบโครงสร้างของแผนได้แนวทางเพิ่มเติมจากระเบียบวาระงานที่มีคุณค่าของ ILO (Global Decent Work Agenda) ผลการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ และพื้นฐานเชิงบรรทัดฐาน

ความสำคัญที่ 1: ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตของการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

- **ผลลัพธ์ 1.1** เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดหางานที่สอดคล้องความต้องการแรงงานซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค/วิชาชีพสำหรับทุกเพศสภาพโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ
- **ผลลัพธ์ 1.2** การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนมีความเข้มแข็ง ด้วยการประยุกต์ใช้หลักการเศรษฐกิจพอเพียงตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
- **ผลลัพธ์ 1.3** ระบบประกันสังคมมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความยั่งยืนเพิ่มขึ้น

ความสำคัญที่ 2: สร้างความเข้มแข็งในการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานที่เปราะบาง

- **ผลลัพธ์ 2.1** แรงงานเปราะบางรวมทั้งผู้ที่อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบและแรงงานข้ามชาติได้รับความคุ้มครองที่ดีขึ้น ด้วยกรอบสถาบัน นโยบาย และเครื่องมือการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่ดีขึ้น
- **ผลลัพธ์ 2.2** การทำงานในรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับลดลง โดยเฉพาะแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ จากการดำเนินนโยบายและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ
- **ผลลัพธ์ 2.3** การปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยมีความเข้มแข็งขึ้น อันเนื่องมาจากการเพิ่มขีดความสามารถในการตรวจแรงงานเพื่อเสริมสร้างสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

ความสำคัญที่ 3: เสริมสร้างการกำกับดูแลตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

- **ผลลัพธ์ 3.1** ความสามารถขององค์กรไตรภาคีมีความเข้มแข็งขึ้น ในการสร้างและมีอิทธิพลต่อนโยบายให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
- **ผลลัพธ์ 3.2** การเจรจาทางสังคมมากขึ้นอันเนื่องมาจากกลไกไตรภาคีที่มีความเข้มแข็งขึ้น
- **ผลลัพธ์ 3.3** การให้สัตยาบันและการใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น

DWCP ฉบับนี้ เน้นการส่งเสริมความร่วมมือเพื่อขยายผลที่ได้รับจากการสนับสนุน รวมทั้งผลลัพธ์และความยั่งยืนของความร่วมมือให้อยู่ในระดับสูงสุด (ภาคผนวก 2 ตารางผลลัพธ์ DWCP) มาตรการต่าง ๆ มีไว้เพื่อสร้างความมั่นใจว่าผลที่ได้รับจะถูกส่งต่อไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับประเทศหลายภาคส่วนอย่างครอบคลุมและยั่งยืนซึ่งเป็นกุญแจสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จ การดำเนินการไปสู่เป้าหมายของ DWCP นั้น อิงทฤษฎีความเปลี่ยนแปลง (Theory of Changes) ซึ่งอธิบายความเชื่อมโยงของกิจกรรมไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ตามบริบทจำเพาะ จึงมีการประเมินสมมุติฐานและความเสี่ยงต่าง ๆ ในหลากหลายมุมมองซึ่งเป็นการประเมินเชิงอัตนัยผ่านการหารือและสัมภาษณ์ไตรภาคี (ภาคผนวก 3 ความเสี่ยงและสมมุติฐาน) ระบบการประเมินผลและระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นกุญแจสำคัญในการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์และติดตามการดำเนินการผลลัพธ์ของ DWCP และเป้าหมาย

การติดตามการพัฒนางานที่มีคุณค่าในบริบทของความร่วมมือระหว่าง ILO /ประเทศไทยจะช่วยให้มั่นใจว่า DWCP มีบทบาทที่สำคัญและมีพลวัต ความเท่าเทียมกันทางเพศ และการไม่เลือกปฏิบัติ การเจรจาทางสังคม มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมถือเป็นประเด็นที่สำคัญในทุกผลลัพธ์ (Cross - cutting issues)

ความสำคัญที่ 1: ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตของการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิผล

แม้ว่าประเทศไทยจะมีแนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจที่แข็งแกร่งและดีขึ้นในช่วงหลายปีข้างหน้า การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรไปสู่สังคมผู้สูงอายุในประเทศไทยและนโยบายที่จะก้าวสู่อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูง กำลังก่อให้เกิดความท้าทายต่อตลาดแรงงานไทย ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่ากำลังแรงงานไทย (โดยเฉพาะเยาวชนวัยทำงานอายุ 15 - 24 ปี และผู้สูงอายุทุกเพศสภาพ) มีคุณภาพสูงและมีทักษะที่จำเป็นเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสที่ได้จากการบูรณาการระหว่างประเทศทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก

จึงควรมีการส่งเสริมระบบการพัฒนาทักษะที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและการพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อลดความไม่สอดคล้องของการจับคู่คนและงาน อีกทั้งทักษะที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสถานประกอบการและการจ้างงาน และเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงตลาดแรงงานผ่านการฝึกอบรม ประเทศไทยควรมีนโยบายที่ดีในการส่งเสริมวิชาชีพที่ยั่งยืนและเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมของงานที่มีคุณค่าปราศจากการเลือกปฏิบัติทางเพศสภาพ ความพิการ ชชาติพันธุ์ รสนิยมทางเพศ หรือผู้ติดเชื้อเอชไอวี กุญแจสำคัญอีกประการหนึ่งคือการส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบประกันสังคมของประเทศในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางประชากรอย่างรวดเร็ว และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ผลที่ได้รับภายใต้เป้าหมายสำคัญคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น การขยายโอกาสเพื่อการทำงานที่มีคุณค่า สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ ค.ศ. 1964 และอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ), ค.ศ. 1958

- **ผลลัพธ์ 1.1** เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิผลโดยใช้บริการจัดหางานที่สอดคล้องความต้องการแรงงานซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ และขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค/วิชาชีพสำหรับทุกเพศสภาพโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ

กลยุทธ์ได้รับการออกแบบมาเพื่อส่งเสริมการจ้างงานที่มีคุณค่า และมีประสิทธิผลของทุกเพศสภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชนอายุ 15-24 ปีและผู้สูงอายุ ผ่านการประสานความร่วมมือและการสนับสนุนทางวิชาการ

ผลลัพธ์เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 1 ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (วัตถุประสงค์การพัฒนา 2 และ 4) ยุทธศาสตร์ที่ 1 แผนแม่บทแรงงาน (เป้าหมายการพัฒนา 1) ยุทธศาสตร์ที่ 2 (เป้าหมายการพัฒนา 2) ยุทธศาสตร์ที่ 4 (เป้าหมายการพัฒนา 1 และ 2); แผน UNPAF (ระบบโครงสร้างและกระบวนการที่ส่งมอบการพัฒนาที่มีคนเป็นศูนย์กลางและเป็นธรรม); เชื่อมกับ SDGs (เป้าหมาย 5 เป้าหมาย 8); และผลลัพธ์ที่ 1 ของ P&B ของ ILO (มีงานที่ดีมากขึ้นสำหรับการเติบโตแบบองค์รวมและพัฒนาโอกาสการจ้างงานเยาวชน)



ผลลัพธ์

มีผู้คนจำนวนมากขึ้นได้ทำงานที่มีคุณค่า โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนและผู้สูงอายุทุกเพศสภาพและทุกวัย อันเป็นผลมาจากการเพิ่มความแข็งแกร่งในการให้บริการจัดหางานของภาครัฐ และเพิ่มระดับทักษะทางเทคนิคและวิชาชีพเพื่อตอบสนองความ

การเปลี่ยนแปลง
ที่คาดว่าจะได้รับ
จากการทำงาน
ของ ILO

การดำเนินงานของนโยบาย
การจ้างงานส่งเสริมการทำงาน
ที่มีคุณค่าอย่างเหมาะสมที่
คำนึงถึงเพศสภาพ สำหรับ
ทุกกลุ่มอายุโดยมุ่งเน้นเยาวชน
และผู้สูงอายุทุกคนทุกเพศสภาพ

การเข้าถึงข้อมูลและแนว
อาชีพในด้านความต้องการ
แรงงานของตลาดแรงงาน
ในอนาคตที่ดีขึ้น สำหรับ
เยาวชนและผู้สูงอายุทุกคน
ในทุกเพศสภาพ

เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ
สามารถแนะนำและช่วย
เหลือผู้หางานที่มีความหลากหลาย
ได้ดียิ่งขึ้น

การพัฒนาทักษะได้รับการ
สนับสนุนโดยเครื่องมือและ
วิธีการบนฐานที่คำนึงถึงความ
แตกต่างทางเพศสภาพและ
การเติบโตโดยรวม โดยคำนึง
ถึงความจำเป็นสำหรับทุกกลุ่ม
อายุ

เพิ่มประสิทธิภาพของ
การให้บริการจัดหางาน
ของภาครัฐผ่านแนวคิด
ฐานความต้องการแรงงาน
(demand-based) ที่คำนึง
ถึงความแตกต่างทาง
เพศสภาพ

ผลผลิตที่สำคัญ

แผนปฏิบัติการของกรม
การจัดหางานได้รับการ
ทบทวนพัฒนาและรับรอง
ภายในปี 2564 ด้วยการ
สนับสนุนด้านวิชาการ
ของ ILO โดยแผนเน้น
การส่งเสริมการทำงานที่ดี
มีคุณค่าสำหรับเยาวชน
และผู้สูงอายุในทุกเพศ
สภาพตามความต้องการที่
แตกต่างกันและความ
ต้องการของตลาดแรงงาน
สำหรับประเทศไทย 4.0

เพิ่มความสามารถในการเข้าถึง
ของเยาวชนและผู้สูงอายุใน
ทุกเพศสภาพโดยใช้แอปพลิเคชัน
บนมือถือหรือแพลตฟอร์ม
ออนไลน์เพื่อการหางาน

ผลผลิตที่สำคัญ

แอปพลิเคชันบนมือถือหรือ
แพลตฟอร์มออนไลน์หนึ่งระบบ
ได้รับการพัฒนาและเปิดตัว
ภายในปี 2564
โดยมีคุณสมบัติดังนี้ (1)
แพลตฟอร์มที่ได้รับการออกแบบ
อย่างดีและคำนึงถึงความ
แตกต่างของเพศสภาพ และ
ความต้องการที่แตกต่างกัน
ของทุกกลุ่มอายุ (2) ปรับปรุง
และขยายการใช้แอปพลิเคชัน
บนมือถือหรือแพลตฟอร์ม
ออนไลน์ร่วมกับกระทรวง
และภาคส่วนอื่น ๆ โดยความ
ร่วมมือกับไตรภาคี (3) ปรับปรุง
การแนะแนวอาชีพในแอปพลิเคชัน
บนมือถือหรือแพลตฟอร์ม
ออนไลน์เพื่อให้เหมาะสมกับบริบท
ของความต้องการแรงงานที่เป็น
ไปได้ในอนาคต

พัฒนาเครื่องมือที่มีการคำนึง
ถึงความแตกต่างของเพศ
สภาพเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ
ของเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ
ที่จะเพิ่มความตระหนักถึง
ความจำเป็นในการปรับปรุง
แผนการเปลี่ยนผ่านระหว่าง
โรงเรียนสู่การทำงานให้
สอดคล้องกับประเทศไทย
4.0 และโครงการอนาคต
ของการทำงาน (Future
of Work) ที่สอดคล้องกับ
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ผลผลิตที่สำคัญ

ผลิตภัณฑ์ฝึกอบรมอย่างน้อย
หนึ่งรายการสำหรับเจ้าหน้าที่
แนะแนวอาชีพได้พัฒนา
และใช้ในการสร้างการ
รับรู้ถึงความต้องการแรงงาน
ในอนาคตที่เป็นไปได้

มีแผนแม่บทและเครื่องมือ
ที่ปรับปรุงขึ้นเพื่อส่งเสริมทักษะ
ด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับ
ทุกเพศสภาพ ในการตอบสนอง
ความต้องการในอนาคตโดย
การสนับสนุนทางวิชาการจาก ILO

ผลผลิตที่สำคัญ

- แผนแม่บทการพัฒนาทักษะ
มีการทบทวน พัฒนา และดำเนินการ
โดยคำนึงถึงมิติด้านเพศสภาพ
- หลักสูตรปัจจุบันและมาตรฐาน
ทักษะรวมทั้งหลักสูตรที่เป็น
ไปได้ในอนาคตที่ได้รับการทบทวน
พัฒนา และประยุกต์ใช้
- ระบบการประกันคุณภาพ
ของโปรแกรมการพัฒนาทักษะ
ได้รับการทบทวน พัฒนา และ
ปรับปรุง
- ด้านทักษะด้านเทคนิค /
วิชาชีพภายใต้การรับรองความ
สามารถด้านทักษะร่วมกันระดับ
อาเซียน (Mutual recognition of
skills) ได้รับการพัฒนาขึ้น
- มีการศึกษาอย่างน้อยหนึ่ง
เรื่องความไม่สอดคล้องด้านทักษะ
แรงงานและการโยกย้ายแรงงาน
ในภาค ICT
- มีการพัฒนาแผนปฏิบัติ
การด้านความต้องการทักษะที่
เฉพาะเจาะจงสำหรับภาคธุรกิจ
มีการจัดทำเอกสารและเผยแพร่
อย่างน้อยหนึ่งสาขาอาชีพ
- มีผู้หญิงจำนวนมากขึ้นที่ได้
รับการฝึกฝนทักษะด้านเทคนิค
เกี่ยวกับ STEM ผ่านการเรียนรู้
ในสถานที่ทำงาน

ความเสี่ยงและกลยุทธ์การ บรรเทาผลกระทบ

- ทรัพยากรทางการเงิน
และบุคลากรไม่เพียงพอทำให้
บ่อนทำลายการพัฒนาและการ
ดำเนินการ (มาตรการบรรเทา:
ให้มีการเจรจาอย่างสม่ำเสมอ
ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ในการจัดหาทรัพยากร)
- ความล่าช้าในการพัฒนา
ด้านเทคนิคทางการเงินและ
ขีดความสามารถ (มาตรการ
บรรเทา: ILO ค้นหาแหล่ง
เงินทุนทางเลือกรวมถึงความ
ร่วมมือระหว่าง South - South)
- ความไม่สอดคล้องด้าน
ทักษะในตลาดแรงงานส่งผล
ให้บริการจัดหางานของภาครัฐ
ไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อ
การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว
(มาตรการบรรเทา: ILO สนับสนุน
การประสานงานที่ดีขึ้นและเพิ่ม
การแบ่งปันความรู้ระหว่างรัฐบาล
องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง
องค์กรพัฒนาระหว่างประเทศ
และสถาบันการศึกษา)
- ความสนใจและการมีส่วนร่วม
ร่วมของภาคีทางสังคมที่ไม่เพียง
พอ (มาตรการบรรเทา: มีการ
เจรจาอย่างสม่ำเสมอระหว่าง
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)
- มิติด้านเพศสภาพไม่
ปรากฏเนื่องจากความสำคัญ
อื่น ๆ (มาตรการบรรเทา: มีการ
เจรจาอย่างสม่ำเสมอระหว่าง
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้อง
ในด้านมาตรการและการประเมิน
ผลการดำเนินงานที่คำนึงถึงมิติ
ด้านเพศสภาพ)

ตัวชี้วัด เป้าหมาย สมมติฐาน ความเสี่ยงและมาตรการบรรเทาผลกระทบได้อธิบายไว้ในตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ตัวชี้วัด 1.1.1 จำนวนแนวทางที่ดีและครอบคลุมขึ้นด้วยบริการจัดหางานที่มีการคำนึงถึงความแตกต่างของเพศสภาพ และนโยบายการจ้างงานเพื่อส่งเสริมงานที่ดีสำหรับเยาวชนและผู้สูงอายุทุกเพศสภาพ	เป้าหมาย 1.1.1 (ก) แผนปฏิบัติการหนึ่งฉบับของกรมการจัดหางานได้รับการทบทวน พัฒนา และรับรองภายในปี 2564 โดยการสนับสนุนด้านวิชาการของ ILO โดยมุ่งเน้นหลักในการส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าและเหมาะสมสำหรับเยาวชนและผู้สูงอายุในทุกเพศสภาพตามความต้องการที่แตกต่างกันและความต้องการของตลาดแรงงานของประเทศไทย 4.0
ตัวชี้วัด 1.1.2 สัดส่วนความพึงพอใจในการเข้าถึงบริการจัดหางานสาธารณะ (Public employment services: PES) และการแนะแนวอาชีพโดยคำนึงถึงเพศสภาพ มีการพัฒนาและขยายการให้กับแรงงานทุกช่วงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชนและผู้สูงอายุทุกเพศสภาพ	เป้าหมาย 1.1.2 (ก) ระดับความพึงพอใจอย่างน้อยร้อยละ 80 ระบุโดยผู้ใช้บริการออนไลน์ จำแนกตามเพศสภาพและความพิการ เป้าหมาย 1.1.2 (ข) แอปพลิเคชันบนมือถือหรือแพลตฟอร์มออนไลน์หนึ่งระบบที่พัฒนาและเปิดตัวภายในปี 2564 โดยมีคุณสมบัติดังนี้ (1) แพลตฟอร์มได้รับการออกแบบอย่างดีและมีการคำนึงถึงความแตกต่างของเพศสภาพ ความพิการ และความต้องการที่แตกต่างกันของทุกกลุ่มอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชนและผู้สูงอายุ โดยมีความพึงพอใจอย่างน้อยร้อยละ 80 ของผู้ใช้งานทั้งหมด (2) ปรับปรุงและขยายการใช้แอปพลิเคชันบนมือถือหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ร่วมกับกระทรวงและภาคส่วนอื่นๆ โดยร่วมมือกับไตรภาคี (3) ปรับปรุงการแนะแนวอาชีพในแอปพลิเคชันบนมือถือหรือแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของความต้องการแรงงานที่เป็นไปได้ในอนาคต
ตัวชี้วัด 1.1.3 จำนวนเอกสารการฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพเพื่อเพิ่มความตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับปรุงโครงการเชื่อมต่อจากโรงเรียนสู่การทำงาน (School-to-work transition Programmes) ให้สอดคล้องกับประเทศไทย 4.0 และโครงการอนาคตของการทำงาน (Future of Work Initiative) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน	เป้าหมาย 1.1.3 (ก) เอกสารการฝึกอบรมอย่างน้อยหนึ่งเรื่องสำหรับเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน ที่พัฒนาและใช้ในการสร้างความตระหนักถึงความต้องการแรงงานที่เป็นไปได้ในอนาคตโดยมีการคำนึงถึงเพศสภาพและพัฒนาขึ้นโดยการสนับสนุนด้านวิชาการของ ILO

ตัวชี้วัด 1.1.4 จำนวนแผนพัฒนาฝีมือแรงงานที่พัฒนาและขยายยิ่งขึ้นเพื่อส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับเยาวชนและผู้สูงอายุทุกเพศสภาพในการตอบสนองความต้องการแรงงานในอนาคต

เป้าหมาย 1.1.4 (ก) แผนแม่บทการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานได้รับการทบทวนพัฒนาและดำเนินการภายในปี 2564 เพื่อเพิ่มการจ้างงานของทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนและผู้สูงอายุทุกเพศสภาพ ในการทำงานที่มีคุณค่า โดยใช้แนวทางแบบบูรณาการและแนวทางการคำนึงถึงมิติด้านเพศสภาพ

เป้าหมาย 1.1.4 (ข) หลักสูตรและมาตรฐานคุณวุฒิ (Competency Standard) ในปัจจุบัน รวมทั้งหลักสูตรที่เป็นไปได้ในอนาคตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการทบทวน พัฒนา และประยุกต์ใช้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของประเทศไทย 4.0 โครงการอนาคตของการทำงาน (Future of Work Initiative) รวมทั้งมีการคำนึงถึงเพศสภาพและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย 1.1.4 (ค) ระบบการประกันคุณภาพของหลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการทบทวนและปรับปรุง

เป้าหมาย 1.1.4 (ง) มีการพัฒนาทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพอย่างน้อย 3 สาขา ภายใต้การรับรองความสามารถด้านทักษะร่วมกันระดับอาเซียน (Mutual recognition of skills) เกี่ยวกับทักษะที่พัฒนาขึ้นร่วมกับกัมพูชา สปป. ลาวและเมียนมา โดยเน้นอาชีพที่แรงงานหญิงเข้มข้น (Female intensive occupations)

เป้าหมาย 1.1.4 (จ) มีการศึกษาอย่างน้อยหนึ่งเรื่องความไม่สอดคล้องด้านทักษะและการโยกย้ายแรงงานในภาคเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เป้าหมาย 1.1.4 (ฉ) แผนปฏิบัติการด้านความต้องการที่เฉพาะเจาะจงสำหรับภาคธุรกิจอย่างน้อยหนึ่งฉบับที่ได้รับการพัฒนาจัดทำเป็นเอกสารและเผยแพร่เพื่อพัฒนาทักษะและการจ้างงาน STEM สำหรับผู้หญิง

เป้าหมาย 1.1.4 (ซ) ภายในปี 2564 ผู้หญิงจำนวนไม่น้อยกว่า 1,000 คน ได้รับการฝึกฝนทักษะด้านเทคนิคเกี่ยวกับ STEM โดยใช้โปรแกรมการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานที่มีมิติการคำนึงถึงเพศสภาพ ผู้หญิงมีการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นและการฝึกอบรมผู้นำ เพื่อเพิ่มโอกาสการจ้างงานและโอกาสความก้าวหน้าในงานที่เกี่ยวข้องกับ STEM

● **ผลลัพธ์ 1.2** การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนมีความเข้มแข็ง ด้วยการประยุกต์ใช้หลักการเศรษฐกิจพอเพียงตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ผลลัพธ์นี้คำนึงถึงความสำคัญขององค์กรที่ยั่งยืน การสนับสนุนของ ILO สำหรับผลลัพธ์นี้เป็นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและภาคีทางสังคมและสร้างความตระหนักในการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility : CSR) และการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsible Business Conduct: RBC) ตามปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม (MNE declaration)

ผลลัพธ์นี้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (วัตถุประสงค์การพัฒนา 1 และ 2) ยุทธศาสตร์ที่ 1 แผนแม่บทแรงงาน (เป้าหมายการพัฒนา 2); แผน UNPAF (ระบบโครงสร้างและกระบวนการที่ส่งมอบการพัฒนาที่มีคนเป็นศูนย์กลางและเป็นธรรม); เชื่อมกับ SDGs (เป้าหมาย 8 และเป้าหมาย 12); และผลลัพธ์ที่ 4 ของ P&B ของ ILO (การส่งเสริมองค์กรที่ยั่งยืน)

ผลลัพธ์

มีสถานประกอบการที่ประยุกต์ใช้หลักการเศรษฐกิจพอเพียงและสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากลเพิ่มขึ้น

การเปลี่ยนแปลง
ที่คาดว่าจะได้รับ
จากการทำงาน
ของ ILO

สถานประกอบการที่พัฒนาอย่าง
ยั่งยืนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียงและยุทธศาสตร์ของ
ประเทศ

สถานประกอบการมีศักยภาพมากขึ้น
และได้รับการสนับสนุนจาก
แพลตฟอร์มระดับประเทศในการ
สร้างความรับผิดชอบต่อสังคม
(Corporate social responsibility:
CSR) / การดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อ
(responsible business conduct:
RBC) ที่สอดคล้องกับปฏิญญาMNE

สถานประกอบการและภาคีทาง
สังคมมีความตระหนักเกี่ยวกับความ
รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และ
การดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อ
(RBC) ที่สอดคล้องกับปฏิญญา MNE
โดยใช้เครื่องมือที่เข้าถึงได้ง่าย
ในภาษาไทย

พัฒนาแนวทางและเครื่องมือที่คำนึงถึงความแตกต่าง
ทางเพศสภาพในการส่งเสริม
วิสาหกิจที่ยั่งยืนสอดคล้องกับ
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
และยุทธศาสตร์ของประเทศ

ผลผลิตที่สำคัญ

- สถานประกอบการยอมรับ
การใช้เครื่องมือพัฒนาทักษะ
ผู้ประกอบการและธุรกิจของ
ILO เพื่อสนับสนุนเยาวชน
และผู้สูงอายุทุกเพศสภาพ
- หลักสูตรการอบรมในปัจจุบัน
และหลักสูตรที่มีศักยภาพ
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เกี่ยวกับผู้ประกอบการและ
เครื่องมือในการอบรม
การบริหารวิสาหกิจขนาด
กลางและขนาดย่อม ได้รับการ
พัฒนาและประยุกต์ใช้
โดยคำนึงถึงความเท่าเทียม
ทางเพศ ทักษะสีเขียวและ
งานสีเขียว

ส่งเสริมการสร้างศักยภาพ
ที่มีการคำนึงถึงความแตกต่าง
ของเพศสภาพ ของวิทยากร
วิสาหกิจข้ามชาติ (MNE)
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาด
ย่อม (SME) และผู้นำธุรกิจ
ในอนาคต

ผลผลิตที่สำคัญ

- วิทยากร วิสาหกิจข้ามชาติ
วิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อม และผู้นำธุรกิจ
ในอนาคตได้รับการฝึกฝนและ
สนับสนุนความรับผิดชอบต่อ
สังคม / การดำเนินธุรกิจ
ที่รับผิดชอบต่อสังคมและแพลตฟอร์ม
ออนไลน์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อ
เพิ่มการหารือและผลกระทบ
หลังการฝึกอบรมafter
the training.

เครื่องมือรณรงค์ที่มีการคำนึง
ถึงความแตกต่างของเพศสภาพ
เพื่อสร้างความตระหนักรู้
ของผู้ประกอบการและภาคี
ทางสังคมเกี่ยวกับความรับ
ผิดชอบต่อสังคม (CSR) /
การดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อ
(RBC) ที่สอดคล้องกับปฏิญญา
MNE

ผลผลิตที่สำคัญ

- มีการจัดทำเอกสารที่สนับสนุน
เนื้อหาของ CSR / RBC
ให้สอดคล้องกับปฏิญญา
MNE ในภาษาไทยและภาษา
อังกฤษและเผยแพร่ผ่าน
คณะกรรมการไตรภาคีระดับ
ประเทศโดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อส่งเสริมการใช้ CSR/ RBC
- มาตรฐานแรงงานไทยได้รับการ
ทบทวนและเผยแพร่ตาม
ปฏิญญา MNE โดยได้รับ
การสนับสนุนทางวิชาการ
จาก ILO technical support
from the ILO.

ความเสี่ยงและกลยุทธ์การบรรเทา
ผลกระทบ

- ทรัพยากรทางการเงินและ
บุคลากรไม่เพียงพอทำให้บ่อน
ทำลายการพัฒนาและการใช้งาน
(มาตรการบรรเทา: ให้มีการเจรจา
อย่างสม่ำเสมอระหว่างหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องในการจัดหาทรัพยากร)
- ความล่าช้าในการพัฒนา
ด้านเทคนิค ทางการเงินและ
ขีดความสามารถ (มาตรการบรรเทา:
ILO ค้นหาแหล่งเงินทุนทางเลือก
รวมถึงความร่วมมือระหว่าง South
-South)
- สถานประกอบการและไตรภาคี
ยอมรับและเข้าใจเกี่ยวกับปฏิญญา
MNE ในระดับต่ำ (มาตรการบรรเทา
ให้มีการเจรจาอย่างสม่ำเสมอเพื่อ
สนับสนุน CSR / RBC ที่สอดคล้อง
กับปฏิญญา MNE)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ตัวชี้วัด 1.2.1 จำนวนเครื่องมือและหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อส่งเสริมวิสาหกิจที่ยั่งยืนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและยุทธศาสตร์ของประเทศ	เป้าหมาย 1.2.1 (ก) ภายในปี 2564 อย่างน้อยหนึ่งสถานประกอบการยอมรับการใช้เครื่องมือที่มีมิติด้านเพศสภาพ เพื่อพัฒนาทักษะผู้ประกอบการและธุรกิจของ ILO ในการสนับสนุนเยาวชนและผู้สูงอายุทุกเพศสภาพ เป้าหมาย 1.2.1 (ข) หลักสูตรการอบรมในปัจจุบันและหลักสูตรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับผู้ประกอบการและเครื่องมือในการอบรมการบริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้รับการทบทวน พัฒนาและประยุกต์ใช้โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมทางเพศ ทักษะสีเขียวและงานสีเขียว ภายในปี 2564 ภายในปี 2564
ตัวชี้วัด 1.2.2 จำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและผู้นำธุรกิจที่ได้รับการฝึกอบรมและมีความรู้ด้านการประกอบธุรกิจที่รับผิดชอบในการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเสี่ยง และส่งเสริมให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ห่วงโซ่มูลค่าโลก (Global Value Chain) เพื่อให้เกิดการเติบโตอย่างยั่งยืนและครอบคลุมสอดคล้องกับเศรษฐกิจพอเพียง	เป้าหมาย 1.2.2 (ก) ภายในปี 2564 มีผู้วิทยากรการฝึกอบรมที่ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 15 คน วิสาหกิจข้ามชาติ 40 คน ผู้นำธุรกิจในอนาคต 100 คน และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 50 ราย ในห่วงโซ่อุปทานโลก (Global Supply Chain) ได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมให้ดำเนินการโดยมีความรับผิดชอบต่อสังคม / การดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคม (RBC) ที่สอดคล้องกับปฏิญญา MNE โดยมีเป้าหมายการมีส่วนร่วมของสตรีอย่างน้อยร้อยละ 30 โดยร่วมมือกับไตรภาคีและแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อเพิ่มการเจรจาและขยายผลกระทบหลังการฝึกอบรม
ตัวชี้วัด 1.2.3 จำนวนเครื่องมือรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักของวิสาหกิจและภาคีทางสังคมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility: CSR) / การดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคม (Responsible business conduct: RBC) ที่สอดคล้องกับปฏิญญา MNE	เป้าหมาย 1.2.3 (ก) เอกสารรณรงค์ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ของผู้ประกอบการและภาคีทางสังคมเกี่ยวกับ CSR / RBC หนึ่งฉบับ ที่สอดคล้องกับปฏิญญา MNE ในภาษาไทยและภาษาอังกฤษได้รับการจัดทำขึ้นและเผยแพร่โดยคณะกรรมการไตรภาคีระดับประเทศโดยมีเป้าหมายในการส่งเสริมการใช้ CSR / RBC โดยสามารถเข้าถึงประชาชนทั่วไปทางออนไลน์และไม่มีค่าใช้จ่าย เป้าหมาย 1.2.3 (ข) มาตรฐานแรงงานไทยได้รับการทบทวนและเผยแพร่ตามปฏิญญา MNE โดยได้รับการสนับสนุนทางวิชาการจาก ILO

● ผลลัพธ์ 1.3 ระบบประกันสังคมมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความยั่งยืนเพิ่มขึ้น

การสนับสนุนด้านวิชาการและการพัฒนาขีดความสามารถของ ILO ในช่วงปี 2562 ถึง 2564 จะช่วยสร้างความเข้มแข็งและขยายขีดความสามารถของสำนักงานประกันสังคม เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมงานที่มีคุณค่า ผลลัพธ์นี้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 2 ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (วัตถุประสงค์การพัฒนา 1 และ 2); ยุทธศาสตร์ที่ 2 แผนแม่บทแรงงาน (เป้าหมายการพัฒนา 1); แผน UNPAF (ระบบโครงสร้างและกระบวนการที่ส่งมอบการพัฒนาที่มีคนเป็นศูนย์กลางและเป็นธรรม); เชื่อมกับ SDGs (เป้าหมาย 8 และเป้าหมาย 10); และผลลัพธ์ที่ 3 ของ P&B ของ ILO (การสร้างและขยายฐานความคุ้มครองทางสังคม)

ผลลัพธ์

ระบบประกันสังคมของไทยมีการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความยั่งยืน

การเปลี่ยนแปลง
ที่คาดว่าจะ
ได้รับจาก
การทำงาน
ของ ILO

เครื่องมือในการกำหนดนโยบาย
ด้านความคุ้มครองทางสังคม
ในระดับชาติมีประสิทธิภาพ
ประสิทธิผลและสร้างความยั่งยืน
ของสำนักงานประกันสังคมยิ่งขึ้น
ผ่านคณะกรรมการไตรภาคีของ
สำนักงานประกันสังคม

การเข้าถึงความเชี่ยวชาญด้าน
คณิตศาสตร์ประกันภัยเพิ่มขึ้น
ยกระดับนโยบาย การวางแผนและ
การดำเนินการของประกันสังคม
ภาครัฐ

เพิ่มขีดความสามารถในการบริหาร
จัดการ ตรวจสอบและวิเคราะห์
ข้อมูลประกันสังคมเพิ่มขึ้น ช่วยเพิ่ม
ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ
ความยั่งยืนของระบบประกันสังคม

เพิ่มขีดความสามารถของ
สถาบันในการให้บริการทาง
คณิตศาสตร์ประกันภัยในระดับ
ชาติและระดับภูมิภาค

ผลผลิตที่สำคัญ

- มีการศึกษาความเป็นไปได้
ในการจัดตั้งหน่วยงาน
ด้านคณิตศาสตร์ประกัน
ภัยของสำนักงานประกัน
สังคม โดยได้รับการ
สนับสนุนทางวิชาการ
จาก ILO
- มีการศึกษาเกี่ยวกับ
การจัดตั้งหน่วยบริการ
ด้านคณิตศาสตร์ประกัน
ภัยในระดับภูมิภาค
โดยได้รับการสนับสนุน
ทางวิชาการจาก ILO

เพิ่มการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ
ด้านคณิตศาสตร์ประกัน
ภัยและรักษาบุคลากรที่
ให้บริการด้านคณิตศาสตร์
ประกันภัยในภาครัฐ

ผลผลิตที่สำคัญ

- มีการพัฒนาและปรับ
หลักสูตรสำหรับนัก
คณิตศาสตร์ประกันภัย
ที่ในระดับมหาวิทยาลัย
โดยเน้นสมรรถนะหลัก
ที่สอดคล้องกับความ
ต้องการของภาครัฐ
- จำนวนนักเรียนที่ลง
ทะเบียนเรียนเพิ่มขึ้น
ในสาขาคณิตศาสตร์
ประกันภัยในระดับ
มหาวิทยาลัย

สนับสนุนการปรับปรุงระบบ
ติดตามและประเมินผล และ
ปรับปรุงการจัดการและ
ความยั่งยืนของการคุ้มครอง
ทางสังคม

ผลผลิตที่สำคัญ

- มีการพัฒนาระบบข้อมูล
ด้านการประกันสังคม
ที่มีความสามารถในการ
จัดทำรายงานประจำปีซึ่ง
สามารถนำเสนอสัดส่วนของ
ผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียน
ในระบบประกันสังคมได้
อย่างถูกต้อง โดยมีเจตนา
ที่จะติดตามวิเคราะห์และ
แยกแยะข้อมูลตามอายุ
และเพศสภาพ

ความเสี่ยงและกลยุทธ์การ บรรเทาผลกระทบ

- ทรัพยากรทางการเงินและ
บุคลากรไม่เพียงพอทำให้บ่อน
ทำลายการพัฒนาและการดำเนินการ
(มาตรการบรรเทา: ให้มีการเจรจา
อย่างสม่ำเสมอระหว่างหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องในการจัดหาทรัพยากร)
- ความล่าช้าในการพัฒนา
ด้านเทคนิค ทางการเงินและขีด
ความสามารถ (มาตรการบรรเทา:
ILO ค้นหาแหล่งเงินทุนทางเลือก
รวมถึงความร่วมมือระหว่าง
South-South)
- เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
อย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลง
ทางด้านประชากรและความเสี่ยง
ประเภทใหม่ที่เกิดขึ้นในทศวรรษ
ที่ผ่านมา (มาตรการบรรเทา: ให้มี
การเจรจาอย่างสม่ำเสมอระหว่าง
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในภาวะ
การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา)
- มีจำนวนนักเรียนที่กำลังศึกษา
อยู่หรือที่เรียนจบแล้วจำนวนหนึ่ง
อาจออกไปทำงานในภาคเอกชน
เนื่องจากมีช่องว่างด้านค่าจ้างสูง
ระหว่างภาครัฐและเอกชน (มาตรการ
บรรเทา: ILO ให้การสนับสนุน/อำนวยความสะดวกในการประสานงาน
ระหว่างหน่วยงานรัฐและมหาวิทยาลัย
ที่เกี่ยวข้องและออกแบบชุดแรง
จูงใจที่เหมาะสมเพื่อดึงดูดผู้สำเร็จ
การศึกษาใหม่ให้อยู่ในภาครัฐ)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ตัวชี้วัด 1.3.1 จำนวนของเครื่องมือในการกำหนดนโยบายด้านความคุ้มครองทางสังคมที่พัฒนาขึ้นเพื่อขยายความคุ้มครองและเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความยั่งยืนของสำนักงานประกันสังคม ผ่านคณะกรรมการไตรภาคีของสำนักงานประกันสังคม	เป้าหมาย 1.3.1 (ก) มีการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งหน่วยงานด้านคณิตศาสตร์ประกันภัยของสำนักงานประกันสังคม โดยได้รับการสนับสนุนทางด้านวิชาการจาก ILO ภายในปี 2564 เป้าหมาย 1.3.1 (ข) มีการศึกษาหนึ่งเรื่องเกี่ยวกับการจัดตั้งหน่วยบริการด้านคณิตศาสตร์ประกันภัยในระดับภูมิภาค ด้วยการสนับสนุนทางด้านวิชาการจาก ILO ภายในปี 2564
ตัวชี้วัด 1.3.2 มีแผนการพัฒนากำลังคนและแผนการรักษาบุคลากรด้านคณิตศาสตร์ประกันภัยสำหรับภาครัฐ	เป้าหมาย 1.3.2 (ก) มีการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรสำหรับนักคณิตศาสตร์ประกันภัยในระดับมหาวิทยาลัยหนึ่งหลักสูตร ซึ่งเน้นในด้านสมรรถนะหลักและความต้องการของภาครัฐภายในปี 2564 เป้าหมาย 1.3.2 (ข) การเพิ่มจำนวนการลงทะเบียนเรียนของนักศึกษาของสาขาวิชาคณิตศาสตร์ประกันภัยเป็นวิชาหลักในระดับมหาวิทยาลัย ภายในปี 2564 อย่างน้อย 20 คน โดยจัดเก็บข้อมูลจำแนกตามเพศสภาพ
ตัวชี้วัด 1.3.3 มีระบบข้อมูลประกันสังคมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งพัฒนาขึ้นจากความร่วมมือของคณะกรรมการไตรภาคีประกันสังคม เพื่อปรับปรุงระบบการติดตามและประเมินผล อีกทั้งปรับปรุงการจัดการและส่งเสริมความยั่งยืนของการคุ้มครองทางสังคม	เป้าหมาย 1.3.3 (ก) มีการพัฒนาระบบข้อมูลด้านการประกันสังคมจำนวนหนึ่งระบบ ที่มีความสามารถในการจัดทำรายงานประจำปี ซึ่งสามารถนำเสนอสัดส่วนของผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนในระบบประกันสังคมได้อย่างถูกต้อง โดยมีเจตนาที่จะติดตาม วิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลตามอายุและเพศสภาพ

ความสำคัญที่ 2: สร้างความเข้มแข็งในการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานที่เปราะบาง

ผลลัพธ์ของความสำคัญนี้ได้รับการออกแบบมา เพื่อเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับแรงงานที่มีความเปราะบาง ลำดับความสำคัญนี้ตระหนักถึงความเสี่ยงหลายแง่มุมที่ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในสถานการณ์เปราะบาง โดยให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิของแรงงานในระบบเศรษฐกิจนอกระบบและแรงงานข้ามชาติ

แรงงานในระบบเศรษฐกิจนอกระบบมักเผชิญกับรายได้ที่ต่ำ โอกาสในการพัฒนาทักษะมีจำกัด และสภาพการทำงานที่ไม่ดี พวกเขามักจะทำงานโดยไม่มีสัญญาและไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคม สภาพการทำงานที่ล่อแหลมทำให้พวกเขาเสี่ยงต่อแรงกระแทกจากภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการแข่งขันระหว่างประเทศที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเชื่อมโยงกับการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจจะระหว่างประเทศ นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากจากประเทศเพื่อนบ้านกำลังทำงานในประเทศไทย แม้ว่าประเทศไทยจะใช้หลักการไม่เลือกปฏิบัติต่อคนไทยและผู้ย้ายถิ่น แต่ในทางปฏิบัติ อุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติยังคงมีอยู่

● **ผลลัพธ์ 2.1** แรงงานเปราะบางรวมทั้งผู้ที่อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบและแรงงานข้ามชาติได้รับความคุ้มครองที่ดีขึ้น ด้วยกรอบสถาบัน นโยบาย และเครื่องมือการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่ดีขึ้น

กลยุทธ์ของ ILO มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันการคุ้มครองแรงงานให้กับทุกเพศสภาพ ผ่านการทำงานร่วมกัน และการสนับสนุนด้านการเงินและด้านวิชาการที่สอดคล้องกับลำดับความสำคัญที่กำหนดไว้ในแผนฉบับนี้ โดย ILO จะให้การสนับสนุนทางวิชาการและการพัฒนาขีดความสามารถ

ผลลัพธ์นี้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 2 ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (วัตถุประสงค์การพัฒนา 2) ยุทธศาสตร์ที่ 5 ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (วัตถุประสงค์การพัฒนา 3); ยุทธศาสตร์ที่ 2 แผนแม่บทแรงงาน (เป้าหมายการพัฒนา 1) และยุทธศาสตร์ที่ 3 แผนแม่บทแรงงาน (เป้าหมายการพัฒนา 1 และ 2); แผน UNPAF (ระบบโครงสร้างและกระบวนการที่ส่งมอบการพัฒนาที่มีคนเป็นศูนย์กลางและเป็นธรรม); เชื่อมกับ SDGs (เป้าหมาย 8 และเป้าหมาย 10); และผลลัพธ์ที่ 6 ของ P&B ของ ILO (การเข้าสู่ระบบของเศรษฐกิจนอกระบบ) และผลลัพธ์ที่ 9 (การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติที่เป็นธรรม มีประสิทธิภาพและความคล่องตัว)



ผลลัพธ์

แรงงานที่เปราะบางรวมถึงแรงงานข้ามชาติ ทั้งในประเทศไทยและอาเซียนได้รับความคุ้มครองมากขึ้น

การเปลี่ยนแปลง
ที่คาดว่าจะได้รับจาก
การทำงาน
ของ ILO

คนทำงานทุกเพศสภาพได้รับ
การปกป้องที่ดีขึ้นโดยการพัฒนา
การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การคุ้มครองแรงงานของแรงงาน
ข้ามชาติทุกเพศสภาพในอาเซียน
เข้มแข็งขึ้น เนื่องจากกลไก
ทางกฎหมายและทางสถาบัน

การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติทุกเพศ
สภาพในประเทศไทยดีขึ้น โดยเป็นผล
จากนโยบายที่มีการคำนึงถึงเพศ
สภาพดีขึ้น และความรู้และความ
สามารถของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดีขึ้น

เครื่องมือที่สอดคล้องกับ
ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริม
การประยุกต์ใช้กฎหมาย
ที่เพิ่มขึ้น ผ่านการรับรอง
ใหม่ในการให้การคุ้มครอง
แรงงานสำหรับแรงงาน
นอกระบบเพิ่มขึ้น

ผลลัพธ์ที่สำคัญ

- เอกสารแนวทางการดำเนินงานหนึ่งฉบับที่พัฒนาขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยคำนึงถึงมิติด้านเพศสภาพ
- การฝึกอบรมและการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมและการคุ้มครองสิทธิและการขยายขอบเขตการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

เครื่องมือที่สอดคล้องกับ
ยุทธศาสตร์เพิ่มขึ้นเพื่อ
ส่งเสริมการคุ้มครอง
แรงงานสำหรับแรงงาน
ข้ามชาติในอาเซียนโดย
คำนึงถึงมิติด้านเพศสภาพ

ผลลัพธ์ที่สำคัญ

- มีการศึกษาการเคลื่อนย้ายและคงสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนโดยการสนับสนุนด้านวิชาการจาก ILO

กรอบกฎหมายและ
สถาบันที่เข้มแข็งขึ้น
เพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงาน
ข้ามชาติในประเทศไทย

ผลลัพธ์ที่สำคัญ

- กฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติหนึ่งฉบับ ได้รับการทบทวนและประยุกต์ใช้
- จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมการตรวจสอบที่จัดโดยองค์กรไตรภาคีและภาคประชาสังคม
- จำนวนแรงงานข้ามชาติที่สามารถเข้าถึงกลไกการให้คำปรึกษาและรับเรื่องร้องเรียนได้เพิ่มขึ้น
- เพิ่มจำนวนอุปกรณ์และเครื่องมือในภาษาของแรงงานข้ามชาติ

กิจกรรมการแบ่งปัน
ความรู้ที่เพิ่มขึ้นและ
เอกสารในการกำหนด
นโยบายเพื่อส่งเสริม
การคุ้มครองแรงงาน
ข้ามชาติในประเทศไทย
ที่เพิ่มขึ้น

ผลลัพธ์ที่สำคัญ

- การฝึกอบรม/อบรมเชิงปฏิบัติการ/ฟอรัมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของรัฐบาลในระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระดับท้องถิ่นภาคีทางสังคม องค์กรสิทธิมนุษยชนสถาบันฝึกอบรมทักษะฝีมือและภาคประชาสังคมเพื่อใช้นโยบายที่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศสภาพ และบริการสำหรับแรงงานข้ามชาติทุกเพศสภาพ
- การวิจัย ชุดข้อมูลและแนวการปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานด้านแรงงานของสตรีและความรุนแรงที่สตรีอพยพประสบและแผนงานต่างๆ เพื่อการพัฒนานโยบาย

ความเสี่ยงและกลยุทธ์
การบรรเทาผลกระทบ

- ทรัพยากรทางการเงินและบุคลากรไม่เพียงพอทำให้บ่อนทำลายการพัฒนาและการดำเนินการ (มาตรการบรรเทา: ให้มีการเจรจาอย่างสม่ำเสมอระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดหาทรัพยากร)
- ความล่าช้าในการพัฒนาด้านเทคนิคทางการเงินและขีดความสามารถ (มาตรการบรรเทา: ILO ค้นหาแหล่งเงินทุนทางเลือกรวมถึงความร่วมมือระหว่าง South-South)
- การเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการเมืองและประเด็นเน้น ตลอดจนการเปลี่ยนกระบวนการเมืองของประเทศและขีดความสามารถของภาคี (มาตรการบรรเทา: ILO ดำเนินโครงการความร่วมมืออย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ตัวชี้วัด 2.1.1 จำนวนเครื่องมือที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการใช้กฎหมายที่รับรองใหม่ในการคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานนอกระบบ	เป้าหมาย 2.1.1 (ก) เอกสารแนวทางการดำเนินงานอย่างน้อย 1 ฉบับที่พัฒนาขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น แบบสัญญาจ้างมาตรฐาน แนวทางในการคำนวณค่าตอบแทนรายชิ้น การส่งเสริมเรื่องอาชีวอนามัย และการเจรจาหรือ สำหรับการดำเนินงานทั่วประเทศ ภายในปี 2564 เป้าหมาย 2.1.1 (ข) การฝึกอบรมอย่างน้อยหนึ่งครั้งและการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิและการขยายขอบเขตการคุ้มครองภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ภายในปี 2564
ตัวชี้วัด 2.1.2 จำนวนเครื่องมือที่สอดคล้องกับกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานข้ามชาติในอาเซียน	เป้าหมาย 2.1.2 (ก) มีการศึกษาการเคลื่อนย้ายและคงสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน อย่างน้อย 1 งาน ภายในปี 2564
ตัวชี้วัด 2.1.3 จำนวนกฎหมาย / กฎระเบียบ เกี่ยวกับการโยกย้ายถิ่นฐานด้านแรงงานที่เป็นธรรม และการติดตามการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เพื่อเสริมสร้างกลไกการบริหาร และเพื่อส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยคำนึงถึงมิติทางเพศสภาพ	เป้าหมาย 2.1.3 (ก) กฎระเบียบด้านแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานอย่างเข้มข้น (labour intensive) อย่างน้อยหนึ่ง 1 ฉบับได้รับการทบทวนและพัฒนาเพื่อส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติทุกเพศสภาพภายในปี 2564 เป้าหมาย 2.1.3 (ข) กิจกรรมการติดตามที่เพิ่มขึ้นจัดขึ้นโดยองค์กรไตรภาคีที่เกี่ยวข้องในการจัดหาและการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยอย่างน้อย 3 กิจกรรม ภายในปี 2564 เป้าหมาย 2.1.3 (ค) ภายในปี 2564 มีแรงงานข้ามชาติจำนวน 4,500 คน จากทุกเพศสภาพเพื่อเพิ่มการเข้าถึงกลไกการให้คำปรึกษาและกลไกการร้องทุกข์ผ่านศูนย์ข้อมูลย้ายถิ่น (Migrant Resource Centres: MRCs) เป้าหมาย 2.1.3 (ง) ภายในปี 2564 เพิ่มการเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกลไกการร้องทุกข์และขั้นตอนที่เกี่ยวข้องในภาษาของแรงงานข้ามชาติที่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศเพื่อปรับปรุงการเข้าถึงและช่วยแก้ไขปัญาที่เกิดขึ้นผ่านศูนย์ข้อมูลย้ายถิ่น (Migrant Resource Centres: MRCs)
ตัวชี้วัด 2.1.4 จำนวนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เพิ่มขึ้นและเอกสารในการกำหนดนโยบาย เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย	เป้าหมาย 2.1.4 (ก) การฝึกอบรม / การอบรมเชิงปฏิบัติการ / ฟอรัม อย่างน้อยหนึ่งครั้งเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของรัฐบาลระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระดับท้องถิ่น ภาคีทางสังคม องค์กรสิทธิมนุษยชน สถาบันฝึกทักษะฝีมือ และภาคประชาสังคม เพื่อใช้นโยบายและบริการที่มีการคำนึงถึงความแตกต่างในด้านเพศสภาพของแรงงานข้ามชาติ ภายในปี 2564 เป้าหมาย 2.1.4 (ข) ภายในปี 2564 มีการวิจัยข้อมูลและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับย้ายถิ่นของสตรีและความรุนแรงที่สตรีย้ายถิ่นประสบอย่างน้อย 3 ชิ้น เพื่อพัฒนานโยบายและแผนงานต่าง ๆ

● **ผลลัพธ์ 2.2** การทำงานในรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ลดลง จากการดำเนินนโยบายและโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเทศไทยได้พยายามอย่างมากที่จะกำจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก การบังคับใช้แรงงาน และการค้ามนุษย์ ประเด็นของการคุ้มครองสิทธิแรงงานยังนำไปใช้กับแรงงานข้ามชาติเช่นเดียวกับแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ

กลยุทธ์ของ ILO คือการรักษาแรงผลักดันในการลดการทำงานในรูปแบบที่ไม่เป็นที่ยอมรับ รวมทั้งการดำเนินการตามนโยบายและแผนระดับชาติเพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย (National Policy and Plan to Eliminate the Worst Forms of Child Labour: NPA-WFCL) และโครงการรณรงค์และโครงการต่าง ๆ เพื่อขจัดแรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ นอกจากนี้กลยุทธ์ของ ILO คือการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบที่เป็นรากฐานของการบังคับใช้กฎหมาย

ผลลัพธ์นี้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 2 ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (วัตถุประสงค์การพัฒนา 2) ยุทธศาสตร์ที่ 5 ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (วัตถุประสงค์การพัฒนา 3); ยุทธศาสตร์ที่ 2 แผนแม่บทแรงงาน (เป้าหมายการพัฒนา 1); แผน UNPAF (ระบบโครงสร้างและกระบวนการที่ส่งมอบการพัฒนาที่มีคนเป็นศูนย์กลางและเป็นธรรม); SDGs (เป้าหมาย 8 และเป้าหมาย 16); และผลลัพธ์ที่ 8 ของ P&B ของ ILO (การปกป้องคนงานจากรูปแบบการทำงานที่ยอมรับไม่ได้)



ผลลัพธ์

คนที่อยู่ในประเทศไทยทุกเพศสภาพที่อยู่ภายใต้การทำงานในรูปแบบที่ไม่เป็นที่ยอมรับลดลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานเด็กแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์

การเปลี่ยนแปลง
ที่คาดว่าจะ
ได้รับจาก
การทำงาน
ของ ILO

การใช้แรงงานเด็กลดลงเป็น
ผลมาจากกรอบนโยบาย
และแผนงานที่ได้รับการ
ปรับปรุง

ลดจำนวนคนของทุกเพศ
สภาพที่เป็นแรงงานบังคับ
โดยนโยบายและกฎระเบียบ
ที่ได้รับการปรับปรุง

คนงานทุกเพศสภาพได้รับการปกป้องจาก
การทำงานในรูปแบบที่ไม่เป็นที่ยอมรับมากขึ้น
โดยการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหาร
ขององค์กรไตรภาคี หน่วยงานระดับประเทศ
และหุ้นส่วนทางสังคม เพื่อคุ้มครองแรงงาน
จากการทำงานในรูปแบบที่ไม่เป็นที่ยอมรับ
โดยใช้ฐานข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์
สนับสนุนโดยเครื่องมือเชิงนโยบายที่มี
จำนวนมากขึ้น

แผนงานแห่งชาติเพื่อขจัด
การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบ
ที่เลวร้ายและประเภทงาน
อันตรายสำหรับแรงงานเด็ก
ได้รับการทบทวน

ผลผลิตที่สำคัญ

- นโยบายและแผนงาน
แห่งชาติเพื่อขจัดการใช้
แรงงานเด็กในรูปแบบที่
เลวร้าย (NPA - WFCL)
ได้รับการประเมินดำเนินการ
และใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนา
NPA-WFCL ฉบับถัดไป
- ประเภทงานอันตรายสำหรับ
แรงงานเด็กในรูปแบบที่
เลวร้ายของประเทศไทย
ได้รับการทบทวนเพิ่ม
ประสิทธิภาพจัดหางาน
และนโยบายการจ้างงาน
ที่มีความเพิ่ม

นโยบายที่คำนึงถึงความ
แตกต่างของเพศสภาพได้รับ
การทบทวนและสร้างความ
มั่นใจในการขจัดแรงงาน
บังคับ

ผลผลิตที่สำคัญ

- กฎหมายระดับชาติซึ่งมี
วัตถุประสงค์เพื่อขจัด
แรงงานบังคับ ได้รับการ
รับรองและส่งเสริม
- จำนวนกิจกรรมการเฝ้า
ติดตามที่เพิ่มขึ้นจะถูกจัด
โดยองค์กรไตรภาคีที่
เกี่ยวข้อง
- โครงการ GLP ได้ดำเนินการ
ในภาคประมงด้วยกลไก
การระงับข้อพิพาทที่มี
ประสิทธิภาพและเพิ่ม
ความตระหนักรู้และเป็น
เจ้าของ ตลอดจนกระบวนการ
ผลิตในห่วงโซ่อุปทาน
- สถานประกอบการตระหนัก
ถึงการใช้โครงการ GLP
ด้วยความร่วมมือแบบ
ไตรภาคี ในภาคประมง
- เพิ่มความตระหนักในเรื่อง
แรงงานเด็กแรงงานบังคับ
การค้ามนุษย์ และภัย
คุกคามที่เกี่ยวข้อง

เพิ่มการเข้าถึงของเครื่องมือ
ทางนโยบายที่คำนึงถึงเพศสภาพ
และจำนวนกิจกรรมการแบ่งปัน
ความรู้และจำนวนโครงการริเริ่ม
ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการคุ้มครอง
แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

ผลผลิตที่สำคัญ

- ฐานข้อมูลที่พัฒนาและสร้างขึ้น
โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้าง
ขีดความสามารถในการติดตาม
และตรวจสอบคดีตลอด
กระบวนการ
- มีการตีพิมพ์เอกสาร/วิเคราะห์
เอกสารวิชาการเกี่ยวกับ
แรงงานเด็กและแรงงาน
บังคับเพิ่มขึ้น
- เพิ่มจำนวนหน่วยงานระดับ
ชาติและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ที่แสดงถึงศักยภาพที่เข้มแข็ง
ในการระบุ ติดตามและ
ตอบสนองต่อแรงงานเด็ก
แรงงานบังคับ และการค้า
มนุษย์ โดยใช้การวิเคราะห์
/ เอกสารวิชาการที่เผยแพร่
- รูปแบบการแทรกแซงในการ
ป้องกันและเลิกจ้างแรงงาน
เด็ก แรงงานบังคับ และการ
ค้ามนุษย์ในภาคอุตสาหกรรม
หนึ่ง ได้ดำเนินการและจัดทำ
เป็นเอกสารเพื่อทำซ้ำ

ความเสี่ยงและกลยุทธ์ การบรรเทาผลกระทบ

- ทรัพยากรทางการเงินและ
บุคลากรไม่เพียงพอทำให้บ่อนทำลาย
การพัฒนาและการดำเนินการ
(มาตรการบรรเทา: ให้มีการเจรจา
อย่างสม่ำเสมอระหว่างหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องในการจัดหาทรัพยากร)
- การเปลี่ยนแปลงนโยบาย
ทางการเมืองและประเด็นเน้น
ตลอดจนการเปลี่ยนกระบวนการ
ทางการเมืองของประเทศและ
ขีดความสามารถของภาคี (มาตรการ
บรรเทา: ILO ดำเนินโครงการ
ความร่วมมืออย่างต่อเนื่องเพื่อ
สนับสนุนการดำเนินงาน)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ตัวชี้วัด 2.2.1 จำนวนของนโยบาย / ข้อบังคับ/โครงการเกี่ยวกับการจัดการใช้แรงงานเด็กโดยคำนึงถึงความแตกต่างของเพศสภาพ ได้รับการพัฒนา ปรับปรุงและดำเนินการเพื่อขจัดแรงงานบังคับ	เป้าหมาย 2.2.1 (ก) ภายในปี 2564 นโยบายและแผนระดับชาติเพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายได้รับการประเมิน ดำเนินการและใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนา NPA ฉบับถัดไปโดยมีการสนับสนุนด้านวิชาการจาก ILO เป้าหมาย 2.2.1 (ข) ภายในปี 2564 ประสิทธิภาพอันตรายสำหรับแรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายของประเทศไทย อย่างน้อยหนึ่งรายการ ได้รับการทบทวน และแก้ไข โดยได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจาก ILO
ตัวชี้วัด 2.2.2 จำนวนของนโยบาย / ข้อบังคับที่ได้รับการพัฒนาและทบทวน/โครงการริเริ่มต่างๆ เพื่อขจัดการแรงงานบังคับโดยคำนึงถึงความแตกต่างของเพศสภาพ	เป้าหมาย 2.2.2 (ก) กฎหมายซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการระบุความสำคัญและขจัดแรงงานบังคับได้รับการรับรองและส่งเสริม ภายในปี พ. ศ. 2564 โดยได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจาก ILO เป้าหมาย 2.2.2 (ข) ภายในปี 2564 โครงการแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีในภาคประมงได้ดำเนินการพร้อมด้วยกลไกการระงับข้อพิพาทที่มีประสิทธิภาพ และเพิ่มความตระหนักรู้และเป็นเจ้าของตลอดกระบวนการผลิตในห่วงโซ่อุปทาน เป้าหมาย 2.2.2 (ค) นายจ้าง / สถานประกอบการ อย่างน้อย 100 แห่ง รับทราบการใช้โครงการ GLP ในภาคการประมงด้วยความร่วมมือแบบไตรภาคีภายในปี 2564 เป้าหมาย 2.2.2 (ง) อย่างน้อย 18,000 คนในทุกระดับของสังคมได้เพิ่มความตระหนักรู้เรื่องแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์และภัยคุกคามที่เกี่ยวข้องภายในปี 2564 ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรมที่จัดโดยไตรภาคี
ตัวชี้วัด 2.2.3 จำนวนนโยบายเครื่องมือการวิจัย และการแทรกแซงต่าง ๆ เพื่อกำหนดนโยบายที่คำนึงถึงความแตกต่างของเพศสภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรไตรภาคี หน่วยงานระดับประเทศ และภาคีทางสังคมเพื่อปกป้องแรงงานจากรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับ โดยใช้ฐานข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์	เป้าหมาย 2.2.3 (ก) ฐานข้อมูลหนึ่งฐานที่พัฒนาขึ้นและตั้งขึ้นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการติดตามและสอบสวนคดีตลอดกระบวนการ โดยคำนึงถึงความพิเศษของแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์และคำนึงถึงความแตกต่างของเพศสภาพ เป้าหมาย 2.2.3 (ข) เอกสารวิเคราะห์/ เอกสารวิชาการเกี่ยวกับแรงงานเด็ก อย่างน้อย 3 ฉบับที่จัดทำขึ้นและใช้ในการพัฒนาโครงการต่างๆ และสนับสนุนการตัดสินใจด้านนโยบายที่เกี่ยวข้อง เป้าหมาย 2.2.3 (ค) มีการวิเคราะห์/ เอกสารวิชาการเกี่ยวกับแรงงานบังคับ อย่างน้อย 3 ฉบับซึ่งจัดทำขึ้นและใช้สำหรับการพัฒนาโครงการและสนับสนุนการตัดสินใจด้านนโยบายที่เกี่ยวข้อง เป้าหมาย 2.2.3 (ง) อย่างน้อย 100 คนของสถาบันในระดับชาติและผู้มีส่วนได้เสียแสดงถึงศักยภาพที่เข้มแข็ง เพื่อการระบุ ติดตาม และตอบสนองต่อแรงงานเด็ก แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ ซึ่งพัฒนาโดยผ่านโดยใช้เอกสารการวิเคราะห์ / เอกสารที่ตีพิมพ์ เป้าหมาย 2.2.3 (จ) มีรูปแบบการแทรกแซงอย่างน้อยหนึ่งรูปแบบในการป้องกันและขจัดแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ในภาคอุตสาหกรรมหนึ่ง มีการดำเนินการและจัดทำเป็นเอกสารเพื่อทำซ้ำต่อไป

● **ผลลัพธ์ 2.3** การปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยมีความเข้มแข็งขึ้น อันเนื่องมาจากการเพิ่มขีดความสามารถในการตรวจแรงงานเพื่อเสริมสร้างสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

ผลลัพธ์นี้คำนึงถึงท้าทายในการปรับปรุงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน การสนับสนุนทางเทคนิคของ ILO สำหรับผลลัพธ์นี้เชื่อมโยงกับแผนของภาครัฐและความโครงการที่สร้างความเข้มแข็งของแผนและความร่วมมือไตรภาคี อีกทั้งเสริมสร้างขีดความสามารถในการตรวจแรงงานและการวางแผนการปฏิบัติตามกฎหมาย

ผลลัพธ์นี้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 1 ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (วัตถุประสงค์การพัฒนา 1 และ 2); ยุทธศาสตร์ที่ 2 แผนแม่บทแรงงาน (เป้าหมายการพัฒนา 1); แผน UNPAF (ระบบโครงสร้างและกระบวนการที่ส่งมอบการพัฒนาที่มีคนเป็นศูนย์กลางและเป็นธรรม); SDGs (เป้าหมาย 3 และเป้าหมาย 8); และผลลัพธ์ที่ 7 ของ P&B ของ ILO (ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและการปฏิบัติตามในที่ทำงานรวมถึงในห่วงโซ่อุปทานโลก)

ผลลัพธ์

คนทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยยิ่งขึ้น โดยการลดการบาดเจ็บจากการทำงานและความเจ็บป่วยจากการทำงาน

การเปลี่ยนแปลง
ที่คาดว่าจะได้รับจาก
การทำงานของ ILO

มีการปรับปรุงมาตรฐานความปลอดภัย
และอาชีวอนามัยโดยสร้างความเข้มแข็ง
ให้กับแผนและความร่วมมือไตรภาคี

การปรับปรุงอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
ในการทำงานเป็นผลมาจากความสามารถ
ในการตรวจแรงงานและการวางแผนการปฏิบัติ
ตามกฎหมายที่เพิ่มขึ้น

สนับสนุนการเสริมสร้างความ
สอดคล้องกับมาตรฐานความ
ปลอดภัยและอาชีวอนามัยและ
เพิ่มขีดความสามารถในการตรวจ
สอบแรงงานเพื่อเสริมสร้างสภาพ
การทำงานที่มีคุณค่า

ผลผลิตที่สำคัญ

- แผนปฏิบัติการ แผนแม่บท
ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ
สภาพแวดล้อมในการทำงานแห่ง
ชาติ ฉบับที่ 2 เพื่อส่งเสริมการ
พัฒนาด้านความปลอดภัยอาชีว
อนามัย และสภาพแวดล้อมใน
การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
และยั่งยืนโดยได้รับการประเมิน
และพัฒนาให้เหมาะสมกับทุก
เพศสภาพ โดยได้รับความร่วมมือ
จากไตรภาคีและการสนับสนุน
ด้านวิชาการของ ILO เพื่อให้
เป็นไปตามมาตรฐานสากล
ภายใต้ ILO C187

สนับสนุนการเพิ่มเครื่องมือ
ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ
ตรวจแรงงาน

ผลผลิตที่สำคัญ

- คู่มือ / เอกสารเพื่อเสริมสร้าง
การตรวจแรงงานให้สอดคล้อง
กับมาตรฐานแรงงานระหว่าง
ประเทศที่ได้รับการพัฒนา
และนำไปใช้โดยเน้นการ
ปรับปรุงการวางแผนการปฏิบัติ
ตามกฎหมาย โดยได้รับการ
สนับสนุนด้านวิชาการ
จาก ILO
- เอกสารการฝึกอบรมสำหรับ
พนักงานตรวจแรงงาน/โครงการ
ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่พัฒนา
ขึ้นโดยได้รับการสนับสนุน
ด้านวิชาการของ ILO โดยมี
การคำนึงถึงความแตกต่าง
ของเพศสภาพ

ความเสี่ยงและกลยุทธ์การบรรเทาผลกระทบ

- ทรัพยากรทางการเงินและบุคลากรไม่เพียงพอทำให้
บ่อนทำลายการพัฒนาและการดำเนินการ (มาตรการ
บรรเทา: ให้มีการเจรจาอย่างสม่ำเสมอระหว่างหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องในการจัดหาทรัพยากร)
- ความล่าช้าในการพัฒนาด้านเทคนิค ทางการเงิน
และขีดความสามารถ (มาตรการบรรเทา: ILO ค้นหาแหล่ง
เงินทุนทางเลือกรวมถึงความร่วมมือระหว่าง South-South)
- การเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการเมืองและประเด็น
เน้น ตลอดจนการเปลี่ยนกระบวนการทางการเมือง
ของประเทศและขีดความสามารถของภาคี (มาตรการ
บรรเทา: ILO ดำเนินโครงการความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง
เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน)
- การบังคับใช้กฎหมายแรงงานที่ถูกบ่อนทำลาย
เนื่องจากการไม่รู้และไม่ตระหนักถึงกฎหมาย โดย
เฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มแรงงานนอกระบบและแรงงาน
เปราะบาง (มาตรการบรรเทา: ILO สนับสนุนการใช้มาตรการ
ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแก่แรงงานที่ทำงาน

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ตัวชี้วัด 2.3.1 จำนวนนโยบายและการริเริ่มที่จะเสริมสร้างความสอดคล้องกับมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยและการขยายความคุ้มครองไปสู่ท้องถิ่นและชนบท	เป้าหมาย 2.3.1 (ก) ในปี 2564 แผนปฏิบัติการ แผนแม่บทความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ ฉบับที่ 2 เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ได้รับการประเมินและพัฒนาเพื่อทุกเพศสภาพ โดยได้รับความร่วมมือจากไตรภาคีและการสนับสนุนด้านเทคนิคของ ILO ตามมาตรฐานสากล ILO C187
ตัวชี้วัด 2.3.2 จำนวนเครื่องมือที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการตรวจแรงงาน	เป้าหมาย 2.3.2 (ก) มีชุดคู่มือ / เอกสารการอบรมอย่างน้อยหนึ่งชุด เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งของตรวจแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ได้รับการพัฒนาและนำไปใช้จริงโดยเน้นการปรับปรุงการวางแผนการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ด้วยการสนับสนุนทางวิชาการของ ILO เป้าหมาย 2.3.2 (ข) ภายในปีพ. ศ. 2564 มีการจัดฝึกอบรมอย่างน้อยหนึ่งเรื่องสำหรับพนักงานตรวจแรงงาน/เจ้าหน้าที่ โดยได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจาก ILO โดยมีการคำนึงถึงความแตกต่างของเพศสภาพ

ความสำคัญที่ 3 : เสริมสร้างการกำกับดูแลตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ความร่วมมือไตรภาคีที่มีประสิทธิภาพและการเจรจาทางสังคมระหว่างผู้แทนไตรภาคีเป็นรากฐานของการดำเนินงานของ DWCP ในทุก ๆ ผลลัพธ์ ความร่วมมือระหว่างไตรภาคีและโครงสร้างการเจรจาทางสังคมในประเทศไทยมีรากฐานที่ดีและสามารถเสริมสร้างศักยภาพให้ดียิ่งขึ้นได้ สอดคล้องกับลำดับความสำคัญในระดับชาติ การสนับสนุนด้านวิชาการและการพัฒนาขีดความสามารถของ ILO ภายใต้ DWCP ในประเด็นที่มีความเชื่อมโยงกัน.

● ผลลัพธ์ 3.1 ความสามารถขององค์กรไตรภาคีมีความเข้มแข็งขึ้น ในการสร้างและมีอิทธิพลต่อนโยบายให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ความเห็นและข้อมูลที่มีประสิทธิภาพขององค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและการดำเนินการตามนโยบายระดับชาติและกรอบการกำกับดูแล เพื่อส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิผล และส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีขึ้นสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล ดังนั้นกลยุทธ์ DWCP หลักคือการเสริมสร้างความสามารถของกลุ่มคนในไตรภาคีเพื่อเสริมสร้างและ / หรือมีอิทธิพลต่อนโยบายต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้ การสนับสนุนด้านเทคนิคและการพัฒนาขีดความสามารถของ ILO จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของไตรภาคีเพื่อพัฒนาวาระการทำงานที่มีคุณค่าและการเจรจาทางสังคม

ผลลัพธ์นี้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 2 ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (วัตถุประสงค์การพัฒนา 2); ยุทธศาสตร์ที่ 5 แผนแม่บทแรงงาน (เป้าหมายการพัฒนา 2); แผน UNPAF (ระบบโครงสร้างและกระบวนการที่ส่งมอบการพัฒนาที่มีคนเป็นศูนย์กลางและเป็นธรรม); SDGs (เป้าหมาย 8); และผลลัพธ์ที่ 2 ของ P&B ของ ILO (การให้สัตยาบันและการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ)

ผลลัพธ์

การพัฒนา การนำไปปฏิบัติ และผลกระทบของนโยบายระดับชาติที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ อันเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมของไตรภาคีที่มีประสิทธิภาพ

การเปลี่ยนแปลง
ที่คาดว่าจะได้รับจาก
การทำงานของ ILO

ความร่วมมือไตรภาคีมีความเข้มแข็งขึ้นเนื่องจาก
ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของรัฐบาล องค์กร
นายจ้างและองค์กรลูกจ้าง

เสริมสร้างผลงานที่ดีและนโยบายแรงงานสัมพันธ์
อันเป็นผลมาจากความสามารถที่เพิ่มขึ้นของ
ไตรภาคีในการสร้างและ / หรือมีอิทธิพลต่อนโยบาย
สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

การสนับสนุนการเสริมสร้าง
ขีดความสามารถขององค์กร
ภาครัฐ องค์กรนายจ้างและ
องค์กรลูกจ้างให้มีส่วนร่วมใน
การทำงานร่วมกันแบบไตรภาคี

ผลผลิตที่สำคัญ

- การเสริมสร้างศักยภาพของ
ผู้บริหารระดับกลางและ
เจ้าหน้าที่ระดับสูง
- การเสริมสร้างศักยภาพของ
สมาชิกองค์กรนายจ้างและ
องค์กรลูกจ้าง

สนับสนุนการเสริมสร้างขีดความ
สามารถขององค์กรประกอบไตรภาคี
เพื่อสร้างและ / หรือมีอิทธิพล
ต่อนโยบายที่สอดคล้องกับ
มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ผลผลิตที่สำคัญ

- เอกสารเกี่ยวกับความสำเร็จ
ของนายจ้างที่มีแรงงานสัมพันธ์
ที่ดีในการสร้างความสัมพันธ์
ทางด้านแรงงานกับมาตรฐาน
แรงงานระหว่างประเทศ
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ
การอภิปรายและการแบ่งปัน
ความรู้ที่จัดขึ้นโดยผู้แทน
ไตรภาคีกับ ILO เพื่อแบ่งปัน
แนวทางปฏิบัติที่ดี (Best
practice) และสร้างความ
ตระหนักเกี่ยวกับ ILO องค์กร
นายจ้างและองค์กรลูกจ้างโดย
มีการจัดเก็บข้อมูลที่แยกตาม
เพศสภาพได้และรวมถึงการ
คำนึงถึงเพศสภาพ
- เพิ่มความรู้และความเข้าใจ
ในกลไกการตรวจสอบของ ILO
ระหว่างไตรภาคีและภาคีทาง
สังคมในระดับประเทศและ
ระดับภูมิภาค

ความเสี่ยงและกลยุทธ์การบรรเทาผลกระทบ

- ทรัพยากรทางการเงินและบุคลากรไม่เพียงพอทำให้
บ่อนทำลายการพัฒนาและการดำเนินการ (มาตรการ
บรรเทา: ให้มีการเจรจาอย่างสม่ำเสมอระหว่างหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องในการจัดหาทรัพยากร)
- การเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการเมืองและประเด็น
เน้น ตลอดจนการเปลี่ยนกระบวนการทางการเมืองของ
ประเทศและขีดความสามารถของภาคี (มาตรการ
บรรเทา: ILO ดำเนินโครงการความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง
เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน)
- การขาดการบูรณาการที่ครอบคลุมของ (1) ไม่ครอบคลุม
นายจ้างในระดับประเทศและ (2) การมีส่วนร่วมในการ
เป็นสมาชิกที่ไม่แข็งขัน ทำลายผลงานของนายจ้างในการ
ดำเนินงาน (มาตรการบรรเทา: การสนับสนุนด้านวิชาการ
และการพัฒนาขีดความสามารถของ ILO ในการพัฒนา
ความสามารถในการให้บริการสมาชิกและขยายสมาชิก
ภาพของนายจ้าง)
- การขาดความครอบคลุมของลูกจ้างทั่วทุกภาคส่วน
อุตสาหกรรมทั่วประเทศมีผลกระทบต่อ (i) มีส่วนร่วม
ในการดำเนินการและ (ii) ความสามารถในการปกป้อง
สิทธิและเงื่อนไขของแรงงานในบริบทของการเปลี่ยนแปลง
ทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว
- ความล่าช้าในการให้การสนับสนุนด้านเทคนิค
การสนับสนุนทางการเงินและการพัฒนาขีดความสามารถ
เพื่อสนับสนุนกระบวนการไตรภาคีที่มีผลกระทบต่อ
ประสิทธิภาพและความยั่งยืน (มาตรการบรรเทา: ILO
อำนวยความสะดวกในการระดมทรัพยากร)

แนวทางการดำเนินงานและการสนับสนุนของไตรภาคี รวมถึงผลลัพธ์ที่สำคัญ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ตัวชี้วัด 3.1.1 จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรภาครัฐ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างในการทำงานร่วมกันแบบไตรภาคี โดยคำนึงถึงความแตกต่างของเพศสภาพ	เป้าหมาย 3.1.1 (ก) การจัดกิจกรรมเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับผู้บริหารระดับกลางและเจ้าหน้าที่ระดับสูงของภาครัฐอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งโดยมีข้อมูลที่แยกตามเพศสภาพ สามารถติดตามได้ รวมถึงเนื้อหาในบริบทของความแตกต่างของเพศสภาพ โดยได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจาก ILO เป้าหมาย 3.1.1 (ข) มีการฝึกอบรมหรือเวทีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สมาชิกขององค์กรนายจ้างในการมีส่วนร่วมในความร่วมมือแบบไตรภาคี โดยการสนับสนุนด้านวิชาการจาก ILO และมีข้อมูลของผู้เข้าร่วมที่จำแนกตามเพศสภาพ สามารถติดตามได้ รวมถึงมีส่วนหนึ่งในการฝึกอบรมหรือเวทีที่มีเนื้อหาในบริบทของความแตกต่างของเพศสภาพ เป้าหมาย 3.1.1 (ค) มีการฝึกอบรมหรือเวทีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสมาชิกขององค์กรลูกจ้างในการมีส่วนร่วมในความร่วมมือแบบไตรภาคี โดยได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจาก ILO และมีข้อมูลของผู้เข้าร่วมที่จำแนกตามเพศสภาพ สามารถติดตามได้ รวมถึงมีส่วนหนึ่งในการฝึกอบรมหรือเวทีที่มีเนื้อหาในบริบทของความแตกต่างของเพศสภาพ
ตัวชี้วัด 3.1.2 จำนวนการดำเนินการและเครื่องมือเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของผู้แทนไตรภาคีและกลไกของไตรภาคีเพื่อสร้างและ/หรือมีอิทธิพลต่อนโยบายที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	เป้าหมาย 3.1.2 (ก) ภายในปี 2564 มีเอกสารฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษเกี่ยวกับความสำเร็จของนายจ้างที่มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีที่ และเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางแรงงานกับมาตรฐานสากล เพื่อส่งเสริมความเข้าใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้สอดคล้องกับปฏิญญา MNE เป้าหมาย 3.1.2 (ข) ภายในปี 2564 มีการหารือหรือการอภิปรายและแลกเปลี่ยนความรู้อย่างน้อย 5 ครั้ง ซึ่งจัดขึ้นโดยผู้แทนไตรภาคีร่วมกับ ILO เพื่อแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best practice) และสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับ ILO องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง โดยมีข้อมูลที่แยกตามเพศสภาพ สามารถติดตามได้ รวมถึงเนื้อหาในบริบทของความแตกต่างของเพศสภาพ โดยได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจาก ILO เป้าหมาย 3.1.2 (ค) เพิ่มความรู้และความเข้าใจในกลไกการตรวจสอบของ ILO ระหว่างผู้แทนไตรภาคีและภาคีทางสังคมในระดับประเทศและระดับภูมิภาค เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปีภายในปี พ.ศ. 2564

● **ผลลัพธ์ 3.2** การเจรจาทางสังคมมากขึ้นอันเนื่องมาจากกลไกไตรภาคีที่มีความเข้มแข็งขึ้น

กลยุทธ์ DWCP คือการเสริมสร้างขีดความสามารถ อีกทั้งความสม่ำเสมอและการเจรจาทางสังคมและกลไกการมีส่วนร่วมของไตรภาคีที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนในการเจรจา รวมถึงการกำกับดูแลและการจัดการ DWCP เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลตลาดแรงงานและการส่งเสริมงานที่มีคุณค่า

ผลลัพธ์นี้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 2 ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (วัตถุประสงค์การพัฒนา 2); ยุทธศาสตร์ที่ 5 แผนแม่บทแรงงาน (เป้าหมายการพัฒนา 2); แผน UNPAF (ระบบ โครงสร้าง และกระบวนการที่ส่งมอบการพัฒนาที่มีคนเป็นศูนย์กลางและมีความเป็นธรรม); SDGs (เป้าหมาย 8); และผลลัพธ์ที่ 2 ของ P&B ของ ILO (การให้สัตยาบันและการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ)

ผลลัพธ์

ยกระดับธรรมาภิบาลตลาดแรงงานและการส่งเสริมงานที่มีคุณค่า โดยการการเจรจาทางสังคมที่เพิ่มขึ้นและเสริมสร้างกลไกไตรภาคี

การเปลี่ยนแปลง
ที่คาดว่าจะได้รับจาก
การทำงานของ ILO

ยกระดับความเป็นเจ้าของใน DWCP
อันเป็นผลมาจากการส่งเสริมการมีส่วนร่วม
ในการกำกับดูแลของไตรภาคี

เพิ่มความตระหนักและเสริมสร้างขีดความสามารถ
ของผู้แทนไตรภาคีเกี่ยวกับสิทธิของสหภาพแรงงาน
เสรีภาพในการสมาคม การไม่เลือกปฏิบัติ
และค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน

สร้างโครงสร้างระดับชาติในการ
กำกับดูแล ธรรมาภิบาลแบบ
ไตรภาคีและสร้างฐานข้อมูล
สนับสนุนการดำเนินการ DWCP

ผลผลิตที่สำคัญ

- จัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคี
ระดับชาติและคณะอนุกรรมการ
ที่เกี่ยวข้อง
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ การ
อภิปราย และการแบ่งปันความรู้
ซึ่งจัดขึ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อ
เพิ่มขีดความสามารถของกรรมการ
DWCP เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
ในการบริหารจัดการและติดตาม
ความสามารถของ DWCP
- มีฐานข้อมูลจำนวนข้อตกลง
การเจรจาต่อรอง จำนวนสมาชิก
สหภาพแรงงาน และคณะกรรมการ
สหภาพ และจำนวนลูกจ้างที่
เกี่ยวข้องที่ได้รับการพัฒนา

เพิ่มความพร้อมและการเข้าถึง
เครื่องมือกำหนดนโยบายเพื่อสร้าง
ความตระหนักและเพิ่มขีดความสามารถ
ผู้แทนไตรภาคีเกี่ยวกับ ILO, สิทธิ
ของสหภาพแรงงาน, เสรีภาพในการ
สมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม,
การไม่เลือกปฏิบัติและค่าตอบแทน
ที่เท่าเทียมกัน

ผลผลิตที่สำคัญ

- การศึกษาความท้าทาย กระบวนการ
และความเป็นไปได้ในการให้สัตยาบัน
C87 / C98 ในประเทศไทยและ
บทเรียนจากประเทศอื่น ๆ รวมถึง
แรงงานไทยและคนงานที่ไม่ใช่คน
ไทย
- การประชุมเชิงปฏิบัติการและการ
แบ่งปันความรู้ที่จัดโดยองค์การ
ไตรภาคีร่วมกับ ILO เกี่ยวกับสิทธิ
ของสหภาพแรงงาน และเสรีภาพ
ในการสมาคม
- การประชุมเชิงปฏิบัติการและ
การแบ่งปันความรู้ ซึ่งจัดขึ้นโดย
องค์การไตรภาคีร่วมกับ ILO เป็น
ประจำทุกปีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ
ของผู้แทนไตรภาคีและภาคีทาง
สังคมในการใช้มาตรฐานแรงงาน
ระหว่างประเทศ

ความเสี่ยงและกลยุทธ์การบรรเทาผลกระทบ

- ความไม่เข้าใจในบทบาทและประโยชน์
ของกระบวนการและองค์การไตรภาคีบนทอน
คุณค่าขององค์การในการสนับสนุนการดำเนิน
งาน DWCP (มาตรการบรรเทา: ความช่วยเหลือ
ด้านวิชาการและการพัฒนาขีดความสามารถ
ของ ILO ตามความจำเป็นเพื่อ (1) สนับสนุน
คณะกรรมการไตรภาคีชุดใหม่ (2) พัฒนาเกณฑ์
และขั้นตอนในการดำเนินการและติดตามผล
อย่างมีประสิทธิภาพ และ (3) พัฒนาขีด
ความสามารถของนายจ้างและลูกจ้าง
ในความร่วมมือไตรภาคี และการเจรจาทาง
สังคม รวมถึงการเจรจาต่อรอง)
- ทรัพยากรไม่เพียงพอและความล่าช้า
ในการให้การสนับสนุนด้านวิชาการ การสนับสนุน
ทางการเงินและการพัฒนาขีดความสามารถ
(มาตรการบรรเทา: ILO อำนวยความสะดวก
ในการระดมทรัพยากรและดำเนินการด้วยความ
มุ่งมั่น)
- การเปลี่ยนแปลงสภาพทางการเมือง
ประเด็นสำคัญตลอดจนกระบวนการทาง
การเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปของประเทศและขีด
ความสามารถของคู่ค้า (คณะกรรมการไตรภาคี
แห่งชาติและคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องติดตาม
แนวโน้มและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและให้
คำแนะนำการปรับเปลี่ยนที่จำเป็นสำหรับ DWCP
และการวางแผนการนำไปปฏิบัติ)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ตัวชี้วัด 3.2.1 การจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีระดับชาติ คณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล อีกทั้งสร้างฐานข้อมูลสนับสนุน	เป้าหมาย 3.2.1 (ก) มีการจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีแห่งชาติและคณะอนุกรรมการชุดย่อยที่จัดตั้งขึ้นเพื่อกำกับดูแล DWCP โดยมีการจัดเก็บข้อมูลที่จำแนกตามเพศ
	เป้าหมาย 3.2.1 (ข) มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการอธิบายและแบ่งปันความรู้อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของคณะกรรมการ DWCP เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินการของ DWCP.
ตัวชี้วัด 3.2.2 จำนวนเครื่องมือและการวิเคราะห์ในการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรไตรภาคีเกี่ยวกับ ILO ในเรื่องของสิทธิสหภาพแรงงานเสรีภาพในการสมาคมการไม่เลือกปฏิบัติและผลตอบแทนที่เท่ากัน	เป้าหมาย 3.2.1 (ค) มีฐานข้อมูล 1 ฐาน เพื่อจัดเก็บจำนวนข้อตกของการเจรจาต่อรอง จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน และคณะกรรมการสหภาพ และจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องโดยมีข้อมูลจำแนกตามเพศสภาพ โดยมีการติดตามและอัปเดตเป็นประจำทุกปี
	เป้าหมาย 3.2.2 (ก) การศึกษาเกี่ยวกับความท้าทาย กระบวนการ และความเป็นไปได้ในการให้สัตยาบัน C87 / C98 ในประเทศไทยและบทเรียนจากประเทศอื่นๆ ซึ่งรวมทั้งแรงงานไทยและคนงานที่ไม่ใช่คนไทย ตีพิมพ์ในภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
	เป้าหมาย 3.2.2 (ข) การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการแบ่งปันความรู้ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งซึ่งจัดขึ้นโดยไตรภาคีร่วมกับ ILO เกี่ยวกับสิทธิของสหภาพแรงงานและเสรีภาพในการสมาคม โดยมีการจัดเก็บข้อมูลผู้เข้าร่วมจำแนกตามเพศ
	เป้าหมาย 3.2.2 (ค) การจัดการประชุมหารือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดสัมมนาและแบ่งปันความรู้ อย่างน้อยหนึ่งครั้ง ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์กรไตรภาคีร่วมกับ ILO เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรไตรภาคีและภาคีทางสังคม เพื่อใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ในการผลักดันให้เกิดการปฏิรูปการคุ้มครองทางสังคม การไม่เลือกปฏิบัติและค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม โดยมีการจัดเก็บข้อมูลการเข้าร่วมจำแนกตามเพศสภาพ

● ผลลัพธ์ 3.3 การให้สัตยาบันและการใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น

การให้สัตยาบันและการดำเนินการตามอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศเป็นพื้นฐานในการบรรลุความสำคัญและผลลัพธ์ของ DWCP โดยประเด็นสำคัญคือการสร้างความรับรู้และการดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการให้สัตยาบันอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ

ผลลัพธ์นี้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 2 ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (วัตถุประสงค์การพัฒนา 2); ยุทธศาสตร์ที่ 2 แผนแม่บทแรงงาน (เป้าหมายการพัฒนา 1); แผน UNPAF (ระบบ โครงสร้าง และกระบวนการที่ส่งมอบการพัฒนาที่มีคนเป็นศูนย์กลางและมีความเป็นธรรม); SDGs (เป้าหมาย 8); และผลลัพธ์ที่ 2 ของ P&B ของ ILO (การให้สัตยาบันและการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ)

ผลลัพธ์

ยกระดับธรรมาภิบาลตลาดแรงงาน การส่งเสริมงานที่มีคุณค่าและสิทธิในการทำงานด้วยการให้สัตยาบันและการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เพิ่มขึ้น

การเปลี่ยนแปลง
ที่คาดว่าจะได้รับจาก
การทำงานของ ILO

การให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO เพิ่มขึ้นโดยการสนับสนุนจากการศึกษาความเป็นไปได้ในการศึกษาเชิงนโยบายที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้แทนไตรภาคีเพื่อส่งเสริมและบูรณาการมาตรฐาน

การส่งมอบรายงานเกี่ยวกับอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันได้ถูกจัดส่งอย่างทันท่วงที เนื่องจากขีดความสามารถและความเข้าใจที่ดีขึ้นของผู้แทนไตรภาคี

การสนับสนุนด้านวิชาการเพื่อให้สัตยาบันและใช้ออนุสัญญาระหว่างประเทศ

ผลผลิตที่สำคัญ

- ให้สัตยาบัน C 144
- พัฒนาระบบประกันสังคมตามมาตรฐาน ILO C102
- ส่งเสริมและบูรณาการมาตรฐานสำหรับ ILO C102, ILO C144, ILO C155, ILO C188 และ ILO C189 โดยการศึกษาความเป็นไปได้ซึ่งคำนึงถึงความแตกต่างของทุกช่วงอายุและของทุกเพศสภาพโดยมีการข้อมูลจำแนกตามเพศ

การสนับสนุนด้านวิชาการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการให้สัตยาบันและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงความเข้าใจในองค์ประกอบไตรภาคีในระบบเฝ้าระวังและการรายงานของ ILO

ผลผลิตที่สำคัญ

- เพิ่มความตระหนักให้แก่ผู้แทนไตรภาคีและภาคีทางสังคมถึงเงื่อนไขของตราสารและผลกระทบจากการให้สัตยาบัน
- เพิ่มขีดความสามารถของไตรภาคีในการตอบสนองต่อพันธกิจจากรายงานของ ILO อย่างทันท่วงที โดยได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจาก ILO
- ความพึงพอใจของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเรื่องการประชุมที่ใช้อนุสัญญาและข้อเสนอแนะ (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: CEACR) เกี่ยวกับการส่งมอบรายงานเกี่ยวกับอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันได้ถูกจัดส่งอย่างทันท่วงที

กลยุทธ์ความเสี่ยงและการบรรเทาผลกระทบ

- การให้สัตยาบันในอนาคตและการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันและไม่ได้ให้สัตยาบัน อาจล่าช้าเนื่องจาก (1) ความสามารถภายในประเทศไม่เพียงพอและ (2) การสนับสนุนด้านเทคนิคและการพัฒนาขีดความสามารถของ ILO ไม่เพียงพอ (มาตรการบรรเทา: จัดทำแผนและลำดับความสำคัญที่เป็นไปได้ต่อการให้สัตยาบันในอนาคตและการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน (ทั้งที่ให้สัตยาบันและไม่ได้ให้สัตยาบัน) โดยได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการและการพัฒนาขีดความสามารถจาก ILO)

- การดำเนินการตามกฎหมายแรงงานถูกบ่อนทำลายโดยการขาดความรู้และความตระหนักในกฎหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในหมู่แรงงานนอกระบบและในชนบท (มาตรการบรรเทา: ให้มีการเจรจาอย่างสม่ำเสมอระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)

- ทรัพยากรไม่เพียงพอและความล่าช้าในการให้การสนับสนุนด้านเทคนิคการสนับสนุนทางการเงินและการพัฒนาขีดความสามารถ (มาตรการบรรเทา: ILO อำนวยความสะดวกในการระดมทรัพยากรเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ DWCP)

- การเปลี่ยนความมุ่งมั่นทางการเมืองและประเด็นเน้น ตลอดจนการเปลี่ยนกระบวนการทางการเมืองของประเทศและขีดความสามารถของภาคี (มาตรการบรรเทา: ILO ส่งเสริมการสร้างขีดความสามารถของสมาชิกคณะกรรมการฯ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการดำเนินงานและติดตามผล)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ตัวชี้วัด 3.3.1 จำนวนอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันและมีผลบังคับใช้	เป้าหมาย 3.3.1 (ก) ประเทศไทยให้สัตยาบัน ILO C144 ภายในปี พ.ศ. 2564
	เป้าหมาย 3.3.1 (ข) ประเทศไทยมีระบบประกันสังคมที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับ ILO C102 ภายในปี พ.ศ. 2564
	เป้าหมาย 3.3.1 (ค) การศึกษาความเป็นไปได้อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ที่จัดทำขึ้นโดยองค์กรไตรภาคีเพื่อส่งเสริมและบูรณาการมาตรฐานสำหรับอนุสัญญาแต่ละประเภทดังต่อไปนี้: ILO C102, ILO C144, ILO C155, ILO C188 และ ILO C189 โดยคำนึงถึงความแตกต่างตามเพศสภาพและมีข้อมูลจำแนกตามเพศ ภายในปี พ.ศ. 2564
ตัวชี้วัด 3.3.2 ภาระหน้าที่ตามธรรมนูญในการจัดทำรายงานเกี่ยวกับอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันและประเด็นอื่น ๆ เกี่ยวกับมาตรฐานในเวลาที่เหมาะสมกับความเข้าใจที่ดีขึ้นขององค์ประกอบไตรภาคีในระบบติดตามและรายงาน	เป้าหมาย 3.3.2 (ก) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรมอย่างน้อย 6 ครั้งเพื่อสร้างความตระหนักถึงเงื่อนไขของตราสารและความเกี่ยวข้องของการให้สัตยาบันต่อองค์กรไตรภาคีและภาคีทางสังคมกับการติดตามเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับเพศสภาพในวาระการประชุมภายในปี พ.ศ. 2564
	เป้าหมาย 3.2.2 (ข) การฝึกอบรมอย่างน้อยหนึ่งครั้งเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของไตรภาคีในการตอบสนองต่อพันธกิจการรายงานต่อ ILO อย่างทันทั่วทั้งที่ด้วยการสนับสนุนด้านวิชาการของ ILO
	เป้าหมาย 3.3.2 (ค) เป้าหมาย 3.3.2 (ค) กรณีความพึงพอใจหรือความคืบหน้าต่อของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญการอนุวัติอนุสัญญาและข้อเสนอแนะ (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: CEACR) เกี่ยวกับอนุสัญญาที่ประเทศไทยให้สัตยาบันซึ่งจัดส่งได้ทันทั่วทั้งที่



4.1 การวางแผนการดำเนินงานการจัดการการติดตามรายงานและการประเมินผล

4.1.1 ความร่วมมือและการประสานงานของ DWCP

จะมีการจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีกำกับดูแล DWCP ระดับประเทศ (กระทรวงแรงงาน องค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้างและ ILO) ตลอดระยะเวลาของแผนฯ โดยมีขั้นตอนการตรวจสอบความคืบหน้าผลลัพธ์ DWCP ที่ระบุไว้เป็นระยะ วิธีการตรวจสอบและข้อตกลงในการจัดการที่สนับสนุนผลลัพธ์ มีการจัดทำขึ้นและใช้อย่างเป็นระบบ

คณะกรรมการฯ จะพบปะเป็นประจำทุกปีและจะต้องหารือร่วมกับสำนักงานเกี่ยวกับองค์ประกอบไตรภาคีของคณะกรรมการฯ อีกทั้งการทบทวนข้อกำหนดโครงการในขั้นสุดท้ายจะหารือร่วมกับ ILO โดยคณะกรรมการฯ จะติดตามการทำงานตามที่กำหนดใน DWCP ทบทวน ยืนยัน และแก้ไขทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรากฐานของกรอบผลลัพธ์ของ DWCP อีกทั้ง ประเมินความสำเร็จของผลการดำเนินงานที่คาดหวัง แก้ไขกรอบผลการดำเนินงานของ DWCP ทบทวนความเพียงพอของทรัพยากรในการดำเนินการตามแผนฯ โครงการ ส่งเสริมและยืนยันการมีส่วนร่วมในการเจรจาทางสังคมในการบรรลุผล และระบุยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากรร่วมกันโดย ILO และผู้แทนไตรภาคีของประเทศไทย

คณะทำงานติดตามและประเมินผลแบบไตรภาคีจะก่อตั้งขึ้นและจะมีการติดตามความคืบหน้าของ DWCP ในการดำเนินงาน ปัญหาและบทเรียน (อ้างอิงถึงหัวข้อถัดไป)

ILO จะร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ในประเทศ รวมถึงโครงการในกรอบสหประชาชาติ กองทุนและหน่วยงานต่าง ๆ ผ่านกรอบความร่วมมือหุ้นส่วนระหว่างไทยกับสหประชาชาติ (UNPAF) เพื่อช่วยส่งเสริมการพัฒนาตามลำดับความสำคัญของประเทศและความเคารพซึ่งกันและกันในด้านอำนาจหน้าที่ ความเชี่ยวชาญ และทรัพยากรของแต่ละภาคี ความมุ่งมั่นของ ILO และความสอดคล้องกับ UNPAF ของไทยจะได้รับการประเมินภายใต้กระบวนการทบทวนโดยผู้แทนหน่วยงานภายใต้ทีมงานสหประชาชาติประจำประเทศไทยประจำปีและพันธกิจการรายงานต่อรัฐบาลไทย

4.1.2 การกำกับดูแลและการประสานงานภายในของ ILO

การปฏิบัติตามแผน DWCP จะดำเนินการและประสานงานโดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำประเทศไทย กัมพูชา และลาว โดยได้รับการสนับสนุนจากทีมงานที่มีคุณค่าสำหรับภูมิภาคตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และแปซิฟิก สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก และสำนักงานใหญ่ ILO ณ นครเจนีวา ภายใต้กรอบความร่วมมือนี้ ผู้ประสานงาน ILO แห่งชาติในกรุงเทพฯ เป็นผู้ประสานงานหลักในการปฏิบัติตามแผน DWCP และความสัมพันธ์ในระดับประเทศ

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำประเทศไทย กัมพูชา และลาว จะเป็นผู้ริเริ่มทำหน้าที่ประสานงานด้านการเสริมสร้างศักยภาพ โดยการเสริมสร้างการบูรณาการของแผนงาน ระหว่างภาคีทางสังคมและการทำงานร่วมกันระหว่าง ILO เพื่อให้มั่นใจว่าโครงการต่าง ๆ ของ ILO จะประสานงานกันในการวางแผน การดำเนินงานและการติดตามกิจกรรม เสริมสร้างศักยภาพกับภาคีทางสังคมที่สำคัญ

4.1.3 การตรวจสอบ การประเมินผล การเรียนรู้และการจัดทำรายงาน

สิ่งสำคัญที่จะทำให้ DWCP ประสบความสำเร็จคือการติดตามและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเชื่อมโยงกับการเรียนรู้และรายงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ จึงต้องดำเนินการดังต่อไปนี้:

- ทบทวนกลางแผนและสิ้นแผนของ DWCP
- การประเมินโครงการความร่วมมือด้านการพัฒนาเพื่อเชื่อมโยงกับการมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุผลโดยรวมของ DWCP และ
- พัฒนาและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ (อย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อไตรมาส) ของแผนการตรวจสอบ DWCP

คณะทำงานด้านการติดตามและประเมินผลของ DWCP จะพบปะอย่างน้อยไตรมาสเพื่อให้แน่ใจว่ามีการกำกับดูแลและประสานงานของมาตรการข้างต้น วาระการประชุมจะมีดังต่อไปนี้:

- ทบทวนแผนการกำกับดูแล DWCP ที่ได้รับการปรับปรุงใหม่
- ทบทวนผลจากการดำเนินแผนงานฯ และการทบทวนโครงการและการประเมินผล
- การรักษาภาพรวมของการประเมินผลแบบองค์ความรู้และหลายประเทศที่เกี่ยวข้องของ ILO อื่นๆ และ
- จากข้างต้น ข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการไตรภาคี DWCP ประจำปี เพื่อปรับปรุงงานที่จำเป็นเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง ประสิทธิภาพและผลกระทบจากการปฏิบัติตาม DWCP อย่างต่อเนื่อง

คณะกรรมการไตรภาคีของ DWCP จะจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม DWCP โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้ประสานงาน ILO ในประเทศไทย เอกสารเหล่านี้จะได้รับการพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการไตรภาคี DWCP ประจำปี รายงานสรุปจะรวมอยู่ในรายงานประจำปีของ UNPAF และรายงานของรัฐบาลไทย ILO จะรายงานภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติ DWCP ตามข้อกำหนดและขั้นตอนของ ILO รายงานฉบับสมบูรณ์จะถูกนำเข้าสู่รายงานประจำปีของ UNPF และรายงาน SDG ของรัฐบาลไทย ILO จะรายงานผลการปฏิบัติงานภายใต้ข้อกำหนดและขั้นตอนภายใน

การเพิ่มขีดความสามารถในการติดตามและประเมินผลของผู้แทนไตรภาคีจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถภายใต้ DWCP

4.2 แรงผลักดันนโยบายในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลายเรื่อง (Cross-cutting issues)

สอดคล้องกับพันธกรณีของแผนงานและงบประมาณขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปีพ.ศ. 2562 - 2563 แรงผลักดันนโยบายในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลายเรื่องได้เข้ามามีบทบาทและอธิบายรายละเอียดตามลำดับความสำคัญก่อนหน้าและผลลัพธ์ตัวบ่งชี้และเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะหนุน DWCP และการออกแบบโครงการ การดำเนินการ การติดตามและการประเมินผล ดังนี้:

- การให้สัตยาบันและการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอย่างต่อเนื่อง
- การเจรจาทางสังคมและความร่วมมือไตรภาคีโดยการมีส่วนร่วมและความมุ่งมั่นของไตรภาคีเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จของผลลัพธ์ของแผนฯ
- การบูรณาการความเสมอภาคทางเพศและการเสริมพลังของผู้หญิงทั้งใน (1) ในระดับผู้นำระดับสูงและระดับตัดสินใจและ (2) ผ่านการส่งเสริมความเป็นผู้นำของผู้หญิงและเพศทางเลือกต่าง ๆ การแสดงความเห็น ตัวแทน และการพัฒนาทักษะในสาขาที่เกี่ยวข้อง
- การไม่เลือกปฏิบัติในทุกด้าน รวมถึงกลุ่มคนพิการ
- การส่งเสริมโลกแห่งการทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและยั่งยืน

นอกจากนี้ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลายเรื่องใน DWCP ยังมีดังต่อไปนี้:

- การพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยงานต่าง ๆ และความสามารถเชิงวิชาการในทุกระดับ และ
- การพัฒนาความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพระหว่าง (1) ILO และไตรภาคีระดับประเทศ (2) ตัวไตรภาคีเอง และ (3) ILO และภาคีหน่วยงานระหว่างประเทศอื่น ๆ รวมถึงหน่วยงานต่าง ๆ ในบริบทที่เกี่ยวข้องกับ UNDAF

4.3 การวิเคราะห์ความเสี่ยง

การบรรลุเป้าหมาย DWCP จะขึ้นอยู่กับความพร้อมของทรัพยากรทางการเงินทรัพยากรมนุษย์และความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องทั้งจากประเทศไทยและ ILO

ประเด็นสำคัญประกอบไปด้วย การเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการ การให้ความช่วยเหลือทางวิชาการที่จำเป็นอย่างทันเวลาที่ การสนับสนุนด้านการเงิน และการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้แทนไตรภาคี สมมติฐานความเสี่ยงและมาตรการบรรเทาถูกกำหนดไว้อย่างละเอียดในแต่ละผลลัพธ์

คณะกรรมการไตรภาคี DWCP สนับสนุนโดยไตรภาคี ของ DWCP เป็นกลไกหลักในการติดตามความเสี่ยงเหล่านี้และความเสี่ยงอื่น ๆ และปรับ DWCP ตามความจำเป็น ทั้งนี้ ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงประเด็นเป้าหมายของประเทศ การชะลอตัวทางเศรษฐกิจทำให้งบประมาณสำหรับการดำเนินนโยบายทางสังคม หรือมีโครงการริเริ่มจากภายนอกเกิดผลบังคับใช้



ILO ไม่ใช่หน่วยงานผู้ให้เงินทุน การดำเนินงานของ DWCP จะได้รับทรัพยากรจากผู้แทนไตรภาคีของประเทศสมาชิก งบประมาณปกติของ ILO แผนงานและโครงการของ ILO อีกทั้งแหล่งงบประมาณอื่นๆ ใน ปัจจุบันมีการดำเนินงานของไตรภาคีและโครงการของ ILO กำลังดำเนินการอยู่และจะดำเนินต่อไป ในระยะเวลาการดำเนินงานของ DWCP แผนงานและโครงการในปัจจุบันของ ILO ในประเทศไทย และความเชื่อมโยงไปยังผลลัพธ์ที่เฉพาะเจาะจงได้อธิบายไว้ในภาคผนวก 1

แนวทางการสนับสนุนและการสื่อสาร

การสนับสนุนการทำงานที่มีคุณค่าเป็นงานที่สำคัญของ ILO สำนักงาน ILO ในประเทศไทย มักจะร่วมมือกับไตรภาคีและภาคีด้านการพัฒนาในการสนับสนุนการทำงาน ซึ่งมักเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมความร่วมมือด้านวิชาการ การสนับสนุนดังกล่าวดำเนินการในบริบทของการเจรจาและความร่วมมือกับผู้แทนไตรภาคีระดับประเทศและภาคีอื่นๆ สำนักงาน ILO จัดทำเว็บไซต์ด้วยข้อมูลล่าสุด รวมถึงข่าวประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัยและประกาศที่น่าสนใจที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้แทนไตรภาคีในประเทศไทย

ข้อความสำคัญในการสนับสนุนและการสื่อสารของ ILO รวมถึง แต่ไม่จำกัดเฉพาะดังต่อไปนี้:

- บทบาทของอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ข้อที่ 8 ในการส่งเสริมการพัฒนาอย่างครอบคลุมและยั่งยืนในประเทศไทย
- ความสำคัญของความเป็นภาคีที่มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความท้าทายในการทำงานที่มีคุณค่าของประเทศไทยและบรรลุแผน DWCP และลำดับความสำคัญในการพัฒนา
- เรื่องราวความสำเร็จที่เกิดจากการริเริ่มภายใต้ DWCP

ภาคผนวก 1 การให้สัตยาบันของประเทศไทย

อนุสัญญาพื้นฐาน (6 อนุสัญญาและ 1 พิธีสาร)	วันที่ (ค.ศ.)	สถานะ
C029 – อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ, ค.ศ.1930 (No. 29)	26 ก.พ. 1969	มีผลบังคับใช้
P 029 – พิธีสาร ค.ศ. 2014 แนบท้ายอนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930	4 มิ.ย. 2018	ไม่มีผลบังคับใช้
C100 – อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน, ค.ศ.1951 (No. 100)	8 ก.พ. 1999	มีผลบังคับใช้
C105 – การยกเลิกอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ, ค.ศ. 1957 (No. 105)	2 ธ.ค. 1969	มีผลบังคับใช้
C111 – อนุสัญญาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ), ค.ศ.1958 (No. 111)	13 มิ.ย. 2017	มีผลบังคับใช้
C138 – อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้, ค.ศ.1973 (No. 138)	11 พ.ค.2004	มีผลบังคับใช้
C182 – อนุสัญญาว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก, ค.ศ.1999 (No. 182)	16 ก.พ. 2001	มีผลบังคับใช้
อนุสัญญาว่าด้วยธรรมาภิบาล (1 อนุสัญญา)		
C122 – อนุสัญญาว่าด้วยนโยบายการทำงาน, ค.ศ.1964 (No. 122)	26 ก.พ. 1969	มีผลบังคับใช้
อนุสัญญาด้านวิชาการ (11 อนุสัญญา)		
C014 – อนุสัญญาว่าด้วยการหยุดพักผ่อนปรนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม, ค.ศ.1921 (No. 14)	5 เม.ย. 1968	มีผลบังคับใช้
C019 – ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าตอบแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับและคนต่างชาติ, ค.ศ.1925 (No. 19)	5 เม.ย. 1968	มีผลบังคับใช้
C080 – อนุสัญญาแก้ไขเพิ่มเติมฉบับสุดท้ายอนุสัญญาว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา, ค.ศ.1946 (No. 80)	5 ธ.ค. 1947	มีผลบังคับใช้
C088 – อนุสัญญาว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน, ค.ศ.1948 (No. 88)	26 ก.พ. 1969	มีผลบังคับใช้
C104 – อนุสัญญาว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง, ค.ศ.1955 (No. 104)	29 ก.ค. 1964	ไม่มีผลบังคับใช้
ยกเลิกโดยการตัดสินใจของที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ 107 (2018)		
C116 – อนุสัญญาว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา, ค.ศ.1961 (No. 116)	24 ก.ย. 1962	มีผลบังคับใช้
C123 – อนุสัญญาว่าด้วยว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน, ค.ศ.1965 (No. 123)	5 เม.ย. 1968	ไม่มีผลบังคับใช้
การบอกละเมิดโดยอัตโนมัติเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2548 โดยอนุสัญญาที่ 138		

อนุสัญญาพื้นฐาน (6 อนุสัญญาและ 1 พิธีสาร)	วันที่ (ค.ศ.)	สถานะ
C127 – อนุสัญญาว่าด้วยน้ำหนักรสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้, ค.ศ.1967 (No. 127)	26 ก.พ. 1969	มีผลบังคับใช้
C159 – อนุสัญญาว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการ, ค.ศ.1983 (No. 159)	11 ต.ค. 2007	มีผลบังคับใช้
MLC, 2006 – อนุสัญญาแรงงานทางทะเล, ค.ศ.2006 (MLC, 2006)	7 มิ.ย. 2016	มีผลบังคับใช้
การแก้ไขเพิ่มเติม 2014 อนุสัญญา MLC, ค.ศ.2006	18 ม.ค. 2017	ไม่มีผลบังคับใช้
กำลังรอการประกาศยอมรับ		
การแก้ไขเพิ่มเติม 2016 อนุสัญญา MLC, ค.ศ. 2006	8 ม.ค. 2019	ไม่มีผลบังคับใช้
มีผลบังคับใช้ในประเทศไทยในวันที่ 8 มกราคม ค.ศ. 2019		
การแก้ไขเพิ่มเติม 2018 อนุสัญญา MLC, ค.ศ.2006	26 ธ.ค. 2020	ไม่มีผลบังคับใช้
ไม่เห็นด้วยอย่างเป็นทางการกระทั่งวันที่ 26 มิถุนายน ค.ศ. 2020		
C187 – อนุสัญญาว่าด้วย กรอบเชิงส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย, ค.ศ.2006 (No. 187)	23 มี.ค. 2016	มีผลบังคับใช้
C188 – อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานในภาคประมง ค.ศ. 2007	30 ม.ค. 2019	ไม่มีผลบังคับใช้
มีผลบังคับใช้ในประเทศไทยในวันที่ 30 มกราคม ค.ศ. 2020		

ที่มา: ILO NORMLEX, Information System on International Labour Standards ณ วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2561

ภาคผนวก 2 ตารางผลลัพธ์ DWCP

DWCP Priority 1: ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตของการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project	USD 200,000
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 และ 4 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21; เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 1: งานที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้นสำหรับการเติบโตแบบทั่วถึงและโอกาสการจ้างงานของเยาวชนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะตัวชี้วัด 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.6	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดการงานที่สอดคล้องความต้องการซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ การขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีกับดูแล DWCP รายงานของกระทรวงแรงงานของกิจกรรมไตรภาคี สิ่งพิมพ์และรายงานระดับประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	



DWCP Priority 1: ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตของกำลังงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด 1.1.1 จำนวนแนวทางที่ดีและครอบคลุมขึ้นด้วยบริการจัดหางาน ที่มีการคำนึงถึงความแตกต่างของเพศสภาพ และนโยบายการจ้างงานเพื่อส่งเสริมงานที่ดีสำหรับเยาวชนและผู้สูงอายุทุกเพศสภาพ	จุดอ้างอิง แผนการดำเนินงานของ DOE มุ่งเน้นในเรื่องจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในวัยสูงอายุ	ภาคี: MOL; PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERCC	กรอบทรัพยากรแบบบูรณาการ
			ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ) ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			USD 250,000 โครงการ ILO/ITC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/STEM Project, ICT project
ตัวชี้วัด 1.1.1 จำนวนแนวทางที่ดีและครอบคลุมขึ้นด้วยบริการจัดหางานที่มีการคำนึงถึงความแตกต่างของเพศสภาพ และนโยบายการจ้างงานเพื่อส่งเสริมงานที่ดีสำหรับเยาวชนและผู้สูงอายุทุกเพศสภาพ	จุดอ้างอิง แผนการดำเนินงานของ DOE มุ่งเน้นในเรื่องจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในวัยสูงอายุ		เป้าหมาย 1.1.1 (ก) แผนปฏิบัติการหนึ่งฉบับของกรมการจัดหางานได้รับการทบทวน พัฒนา และรับรองภายในปี 2564 โดยกรมสนับสนุนด้านวิชาการของ ILO โดยมุ่งเน้นหลักในการส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่า และเหมาะสมสำหรับเยาวชนและผู้สูงอายุในทุกเพศสภาพตามความต้องการที่แตกต่างและความต้องการของตลาดแรงงานของประเทศไทย 4.0
ตัวชี้วัด 1.1.2 สัดส่วนความพึงพอใจในการเข้าถึงบริการจัดหางานสาธารณะ (Public employment services: PES) และการแนะแนวอาชีพโดยคำนึงถึงเพศสภาพ มีการพัฒนาและขยายการให้กับแรงงานทุกช่วงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชนและผู้สูงอายุทุกเพศสภาพ	จุดอ้างอิง เว็บแพลตฟอร์มปัจจุบันที่จัดทำโดย DOE สัดส่วนการทำงานนอกกระบบอายุ 45 - 49 ปีคิดเป็นร้อยละ 60.6 ในขณะที่อายุ 55-59 ปีคิดเป็นร้อยละ 69.1 การปรับปรุงบริการหางานโดยภาครัฐ จะช่วยให้พวกเขาเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ดียิ่งขึ้น อัตราการว่างงานโดยรวมของประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำมากที่สุดที่ประมาณร้อยละ 1 ขณะที่อัตราการว่างงานของเยาวชนชายเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 3.0 ในปี 2553 เป็นร้อยละ 3.9 ในปี 2561 ในขณะที่อัตราการว่างงานของเยาวชนหญิงเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 3.9 เป็นร้อยละ 5.9 ในช่วงเดียวกัน		เป้าหมาย 1.1.2 (ก) ระดับความพึงพอใจอย่างน้อยร้อยละ 80 ระบุโดยผู้ให้บริการออนไลน์ จำแนกตามเพศสภาพและ

เป้าหมาย 1.1.2 (ข) แอปพลิเคชันบนมือถือหรือแพลตฟอร์มออนไลน์หนึ่งระบบที่พัฒนาและเปิดตัวภายในปี 2564 โดยมีคุณสมบัติดังนี้ (1) แพลตฟอร์มได้รับการออกแบบอย่างดีและมีการคำนึงถึงความแตกต่างของเพศสภาพ ความพิการ และความต้องการที่แตกต่างกันของทุกกลุ่มอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชนและผู้สูงอายุ โดยมีความพึงพอใจอย่างน้อยร้อยละ 80 ของผู้ใช้งาน (2) ปรับปรุงและขยายการใช้แอปพลิเคชันมือถือหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ร่วมกับกระทรวงและภาคส่วนอื่นๆ โดยร่วมมือกับไตรภาคี (3) ปรับปรุงการแนะนำอาชีพในแอปพลิเคชันมือถือหรือแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อให้เหมาะกับบริบทของความต้องการแรงงานที่เป็นไปได้ในอนาคต

ตัวชี้วัด 1.1.3 จำนวนเอกสารฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ เพื่อเพิ่มความตระหนักรู้ถึงความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียนผู้ทำงาน (School-to-work transition Programmes) ให้สอดคล้องกับประเทศไทย 4.0 และโครงการอนาคตของการทำงาน (Future of Work Initiative) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

จุดอ้างอิง
เอกสารฝึกอบรมปัจจุบันสำหรับเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพของ DOE
อัตราการว่างงานโดยรวมของประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำมากที่สุดที่ประมาณร้อยละ 1 ขณะที่อัตราการว่างงานของเยาวชนชายเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 3.0 ในปี 2553 เป็นร้อยละ 3.9 ในปี 2561 ในขณะที่อัตราการว่างงานของเยาวชนหญิงเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 3.9 เป็นร้อยละ 5.9 ในช่วงเดียวกัน

เป้าหมาย 1.1.3 (ก) เอกสารการฝึกอบรม
อย่างน้อยหนึ่งเรื่องสำหรับเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางานที่พัฒนาและใช้ในการสร้างความตระหนักถึงความต้องการแรงงานที่เป็นไปได้ในอนาคตโดยมีการคำนึงถึงเพศสภาพและพัฒนาขั้นพื้นฐานโดยการสนับสนุนด้านวิชาการของ ILO

DWCP Priority 1: ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตของแรงงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด 1.1.4 จำนวนแผนพัฒนาฝีมือแรงงานที่พัฒนาและขยายยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับเยาวชนและผู้สูงอายุทุกเพศสภาพในการตอบสนองความต้องการแรงงานในอนาคต

จุดอ้างอิง

แผนแม่บทการพัฒนาทักษะยังไม่ได้ใช้แนวทางแบบบูรณาการสำหรับเยาวชนและผู้สูงอายุ

หลักสูตรที่กล่าวถึงความสำคัญของประเทศไทย 4.0 และอนาคตของงานที่เกี่ยวข้องกับตามแต่ต่างระหว่างเพศและสภาพแวดล้อมยังไม่ได้พัฒนาขึ้น.

ทักษะด้านเทคนิค/อาชีพศึกษาภายใต้การรับรู้ความสามารถร่วมกันของอาเซียนที่พัฒนาขึ้น (MRS)

ไม่มีการปฏิบัติที่ดีในแผนปฏิบัติการที่มุ่งเน้นความต้องการเฉพาะภาคโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาทักษะและการจ้างงาน STEM สำหรับสตรี

เป้าหมาย 1.1.4 (ก) แผนแม่บทการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานได้รับการทบทวน พัฒนา และดำเนินการภายในปี 2564 เพื่อเพิ่มการจ้างงานของทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนและผู้สูงอายุทุกเพศสภาพ ในการทำงานที่มีคุณค่าโดยใช้แนวทางแบบบูรณาการและแนวทาง การคำนึงถึงมิติด้านเพศสภาพ

เป้าหมาย 1.1.4 (ข) หลักสูตรและมาตรฐานคุณวุฒิ (Competency Standard) ในปัจจุบันรวมทั้งหลักสูตรที่เป็นไปได้ในอนาคตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการทบทวน พัฒนา และประยุกต์ใช้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของประเทศไทย 4.0 โครงการอนาคตของการทำงาน (Future of Work Initiative) รวมทั้งมีการคำนึงถึงเพศสภาพและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย 1.1.4 (ค) ระบบการประกันคุณภาพของหลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการทบทวน และปรับปรุง

เป้าหมาย 1.1.4 (ง) มีการพัฒนาทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพอย่างน้อย 3 สาขา ภายใต้การรับรองความสามารถด้านทักษะร่วมกันระดับอาเซียน (Mutual recognition of skills) เกี่ยวกับทักษะที่พัฒนาขึ้นร่วมกับผู้พิชชา สป. ลาวและเมียนมา โดยเน้นอาชีพที่แรงงานหญิงเพิ่มขึ้น (Female intensive occupations)



เป้าหมาย 1.1.4 (จ) มีการศึกษาอย่างน้อยหนึ่งเรื่องความไม่สอดคล้องกันด้านทักษะและการขยายแรงงานในภาคเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เป้าหมาย 1.1.4 (ฉ) แผนปฏิบัติการด้านความต้องการเฉพาะเจาะจงสำหรับภาคธุรกิจอย่างน้อยหนึ่งฉบับที่ได้รับการพัฒนาจัดทำเป็นเอกสารและเผยแพร่เพื่อพัฒนาทักษะและการจ้างงาน STEM สำหรับผู้หญิง

เป้าหมาย 1.1.4 (ซ) ภายในปี 2564 ผู้หญิงจำนวนไม่น้อยกว่า 1,000 คนได้รับการฝึกฝนทักษะด้านเทคโนโลยีเกี่ยวกับ STEM โดยให้โปรแกรมการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานที่มีขีดความสามารถสูงที่สุดสภาพ ผู้หญิงมีการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นและการฝึกอบรมผู้นำ เพื่อเพิ่มโอกาสการจ้างงานและโอกาสความก้าวหน้าในงานที่เกี่ยวข้องกับ STEM

DWCP Priority 1: ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตของการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์ 1.2 การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนมีความเข้มแข็ง ด้วยการใช้ยุทธศาสตร์ที่ใช้หลักการเศรษฐกิจพอเพียงตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีแห่งชาติดูแล DWCP รายงานกิจกรรมไตรภาคีของ MOL สิ่งพิมพ์และรายงานของ ILO	ภาคี: MOL: PS, DOE, DSD, DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	กรอบทรัพยากรแบบบูรณาการ ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ) 400,000 USD โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: CSR Project 120,000 USD
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 3, (การสร้างความรู้และแข่งขันได้ทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน) ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1 และ 2 (สร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจไทยได้อย่างยั่งยืน)	เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (การสร้างความรู้และแข่งขันได้ทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน) ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1 และ 2 (สร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจไทยได้อย่างยั่งยืน)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 4: ส่งเสริมวิสาหกิจที่ยั่งยืน โดยเฉพาะตัวชี้วัด 4.1, 4.2 และ 4.3

DWCP Priority 1: ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตของการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด 1.2.1 จำนวนเครื่องมือและหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อส่งเสริมวิสาหกิจที่ยั่งยืนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและยุทธศาสตร์ของประเทศไทย

จุดอ้างอิง

ยังไม่มีกลยุทธ์ในการประกอบธุรกิจและการฝึกอบรมทักษะทางธุรกิจและการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีความกังวลด้านประสิทธิภาพหลักสูตรปัจจุบันของ DSD จะได้รับการตรวจสอบ

เป้าหมาย 1.2.1 (ก) ภายในปี 2564 อย่างน้อยหนึ่งสถานประกอบการยอมรับการใช้เครื่องมือที่มีต้นแบบเพื่อพัฒนาทักษะผู้ประกอบการและธุรกิจของ ILO ใน การสนับสนุนเยาวชนและผู้สูงอายุทุกเพศสภาพ

เป้าหมาย 1.2.1 (ข) หลักสูตรการอบรมในปัจจุบันและหลักสูตรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับผู้ประกอบการและเครื่องมือในการอบรมการบริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้รับการทบทวนพัฒนาและประยุกต์ใช้โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมทางเพศทักษะสีเขียวและงานสีเขียวภายในปี 2564

ตัวชี้วัด 1.2.2 จำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและผู้ประกอบการที่ได้รับความรู้ด้านการประกอบธุรกิจที่รับผิดชอบในการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเสี่ยง และส่งเสริมให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ห่วงโซ่มูลค่าโลก (Global Value Chain) เพื่อให้เกิดการเติบโตอย่างยั่งยืนและครอบคลุมสอดคล้องกับเศรษฐกิจพอเพียง

จุดอ้างอิง

จำกัดจำนวนผู้ประกอบการเข้าใจถึงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) / การดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคม (RBC) ตามประกาศของ MNE มีจำกัด/ไม่ชัดเจนหลักสูตรปัจจุบันของ DSD จะได้รับการตรวจสอบ

เป้าหมาย 1.2.2 (ก) ภายในปี 2564 มีผู้ทำการฝึกอบรมที่ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 15 คนวิสาหกิจข้ามชาติ 40 คนผู้ประกอบการในขนาด 100 คนและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 50 ราย ในห่วงโซ่มูลค่าโลก (Global Supply Chain) ได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมให้ดำเนินการโดยมีความรับผิดชอบต่อสังคม/ การดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคม (RBC) ที่สอดคล้องกับปฏิญญา MNE โดยมีเป้าหมายการมีส่วนร่วมของสตรีอย่างน้อยร้อยละ 30 โดยร่วมมือกับสตรีภาคีและแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อเพิ่มการเจรจาและขยายผลกระบวนหลังการฝึกอบรม

DWCP Priority 1: ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตของการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด 1.2.3 จำนวนเครื่องมือหรือแรงจูงใจเพื่อสร้างความตระหนักของวิสาหกิจและภาคีทางสังคมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility: CSR) / การดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคม (Responsible business conduct: RBC) ที่สอดคล้องกับปฏิญญา MNE

จุดอ้างอิง

ไม่มีเนื้อหาสนับสนุนของ CSR / RBC สอดคล้องกับประกาศ MNE ที่มีอยู่ในบริบทของไทย

ความเข้าใจเรื่อง MNE ของคณะกรรมการไตรภาคีระดับประเทศ

มาตรฐานแรงงานไทยที่เริ่มใช้ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2553

เป้าหมาย 1.2.3 (ก) เอกสารรณรงค์ เพื่อสร้างความตระหนักของผู้ประกอบการและภาคีทางสังคมเกี่ยวกับ CSR/ RBC หนึ่งในฉบับ ที่สอดคล้องกับปฏิญญา MNE ในภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ได้รับการจัดทำขึ้นและเผยแพร่โดยคณะกรรมการไตรภาคีระดับประเทศ โดยมีเป้าหมายในการส่งเสริมการใช้ CSR/RBC โดยสามารถเข้าถึงประชาชนทั่วไปทางออนไลน์และไม่มีค่าใช้จ่าย

เป้าหมาย 1.2.3 (ข) มาตรฐานแรงงานไทย ได้รับการทบทวนและเผยแพร่ตามปฏิญญา MNE โดยได้รับการสนับสนุนทางวิชาการจาก ILO

DWCP Priority 1: ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตของการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์ 1.3 ระบบประกันสังคมมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความยั่งยืนเพิ่มขึ้น	วิธีการตรวจสอบ: รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีแห่งชาติเพื่อแก้ปัญหา DWCP รายงานกิจกรรมโครงการของ MoL สิ่งพิมพ์ และรายงานของ SSO	ภาคี: MOL; SSO; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC	กรอบทรัพยากรแบบบูรณาการ	ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			700,000USD โครงการ ILO/TC ที่เกี่ยวข้อง: the ILO/SSO Project;	50,000USD	
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 2, (การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม) วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 1 และ 2 (เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด; เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพได้อย่างทั่วถึง)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน			เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพ การทำงานที่มีคุณค่า สำหรับทุกคนเป้าหมายที่ 10: ลดความเหลื่อมล้ำทั้งภายในและระหว่างประเทศ	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 3: สร้างความคุ้มครองทางสังคม โดยเฉพาะตัวชี้วัด 3.1, 3.2 และ 3.3

DWCP Priority 1: ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตของการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด 1.3.1

จำนวนของเครื่องมือในการกำหนดนโยบายด้านความคุ้มครองทางสังคมที่พัฒนาขึ้นเพื่อขยายความคุ้มครองและเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความยั่งยืนของสำนักงานประกันสังคม ผ่านคณะกรรมการไตรภาคีของสำนักงานประกันสังคม

จุดอ้างอิง

ไม่มีหน่วยงานอุตสาหกรรมประกันภัยภายใต้สำนักงานประกันสังคม ส่งผลให้การตอบสนองต่อความต้องการของนโยบายอาจมีความล่าช้าส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลและความยั่งยืนของสำนักงานประกันสังคม

เป้าหมาย 1.3.1 (ก) มีการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งหน่วยงานด้านคณิตศาสตร์ประกันภัยของสำนักงานประกันสังคม โดยได้รับการสนับสนุนทางด้านการวิชาการจาก ILO ภายในปี 2564

เป้าหมาย 1.3.1 (ข) มีการศึกษาหนึ่งเรื่องเกี่ยวกับการจัดตั้งหน่วยบริการด้านคณิตศาสตร์ประกันภัยในระดับภูมิภาค ด้วยการสนับสนุนทางด้านการวิชาการจาก ILO ภายในปี 2564

ตัวชี้วัด 1.3.2

มีแผนการพัฒนากำลังคนและแผนการรักษามูลค่าด้านคณิตศาสตร์ประกันภัยสำหรับภาครัฐ

จุดอ้างอิง

การขาดแคลนแรงงานของนักคณิตศาสตร์ประกันภัยในภาครัฐส่งผลต่อความสามารถของสำนักงานประกันสังคมในการให้บริการทางคณิตศาสตร์ประกันภัย

เป้าหมาย 1.3.2 (ก) มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสำหรับนักคณิตศาสตร์ประกันภัยในระดับมหาวิทยาลัยหนึ่งหลักสูตรซึ่งเน้นในด้านสมรรถนะหลักและความต้องการของภาครัฐภายในปี 2564

เป้าหมาย 1.3.2 (ข) การเพิ่มจำนวนการลงทะเบียนเรียนของนักศึกษา ของสาขาวิชาคณิตศาสตร์ประกันภัยเป็นวิชาหลักในระดับมหาวิทยาลัย ภายในปี 2564 อย่างน้อย 20 คน โดยจัดเก็บข้อมูลจำนวนตามเพศสภาพ

ตัวชี้วัด 1.3.3

มีระบบข้อมูลประกันสังคมที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพซึ่งพัฒนาขึ้นจากความร่วมมือของคณะกรรมการไตรภาคีประกันสังคม เพื่อปรับปรุงระบบการติดตามและประเมินผล อีกทั้งปรับปรุงการจัดการและส่งเสริมความยั่งยืนของการคุ้มครองทางสังคม

จุดอ้างอิง

ระบบข้อมูลความมั่นคงทางสังคมในปัจจุบันได้รับการพัฒนา

เป้าหมาย 1.3.3 (ก) มีการพัฒนาระบบข้อมูลด้านการประกันสังคมจำนวนหนึ่งระบบที่มีความสามารถในการจัดทำรายงานประจำปี ซึ่งสามารถนำเสนอส่วนของผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนในระบบประกันสังคมได้อย่างถูกต้อง โดยมีเจ้าหน้าที่ติดตาม วิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลตามอายุและเพศสภาพ

DWCP Priority 2: สร้างความเข้มแข็งในการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานที่เปราะบาง

ผลลัพธ์ 2.1 แรงงานเปราะบางรวมทั้งผู้ที่อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบและแรงงานข้ามชาติได้รับความคุ้มครองที่ดีขึ้น ด้วยกรอบสถาบันนโยบาย และเครื่องมือการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่สนับสนุน	วิธีการตรวจสอบ เอกสารอย่างเป็นทางการรวมทั้งที่การกรรวมรายงานของหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาไตรภาคี	ภาคี: MOL; PS, DLPW, DOE, SSO; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC; social partners	กรอบทรัพยากรแบบบูรณาการ ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ) (ดอลลาร์สหรัฐ) 150,000USD
เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 2 (การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม), วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 (เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพได้อย่างทั่วถึง) ยุทธศาสตร์ที่ 5 (การเสริมสร้างความเป็นมาตฐานแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ) สู่ความมั่นคงและยั่งยืน), วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 3 (เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับมิตรประเทศในการสนับสนุนการรักษาความสงบสุขและผลประโยชน์ของชาติ)	เชื่อมกับแผนแม่บทแรงงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 (การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลัการประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี) เป้าประสงค์ที่ 1 (แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 (การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ) เป้าประสงค์ที่ 1 และ 2 (การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ; บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ; ผู้รับและผู้ส่งที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 6: การทำให้เศรษฐกิจนอกระบบเป็นระบบมากขึ้น โดยเฉพาะตัวชี้วัด 6.2 ผลลัพธ์ที่ 9: การเคลื่อนย้ายแรงงานที่เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะตัวชี้วัด 9.1, 9.2 และ 9.3

DWCP Priority 2: สร้างความเข้มแข็งในการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานที่เปราะบาง

ตัวชี้วัด 2.1.1 จำนวนเครื่องมือที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการใช้กฎหมายที่รับรองใหม่ในการคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานนอกระบบ

จุดอ้างอิง

ไม่มีแนวทางการดำเนินงาน (Guideline) หลักเกณฑ์การดำเนินการเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานทำที่บ้าน
ยังไม่มีกรณีกรอบรวมและการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิและการขยายขอบเขตการคุ้มครองไปยังผู้ที่อยู่ในบ้าน

เป้าหมาย 2.1.1 (ก) เอกสารแนวทางการดำเนินงานอย่างน้อย 1 ฉบับที่พัฒนาขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น แบบสัญญาจ้างมาตรฐานแนวทางการการค้าขายต่ออุปทานรายวัน การส่งเสริมเรื่องอาชีพอาชีวนามัย และการเจรจาหารือ สำหรับการดำเนินงานทั่วประเทศ ภายในปี 2564

เป้าหมาย 2.1.1 (ข) การฝึกอบรมอย่างน้อยหนึ่งครั้งและการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิและการขยายขอบเขตการคุ้มครองภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ภายในปี 2564

ตัวชี้วัด 2.1.2 จำนวนเครื่องมือที่สอดคล้องกับกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานข้ามชาติในอาเซียน

จุดอ้างอิง

ยังไม่มีการศึกษาเรื่องการประกันสังคมของแรงงานข้ามชาติในภูมิภาคอาเซียนที่ดำเนินการและเผยแพร่ในกลุ่มประเทศอาเซียน

เป้าหมาย 2.1.2 (ก) มีการศึกษาการเคลื่อนย้ายและคดีสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน อย่างน้อย 1 งาน ภายในปี 2564

ตัวชี้วัด 2.1.3 จำนวนกฎหมาย / กฎระเบียบ เกี่ยวกับการโยกย้ายถิ่นฐานด้านแรงงานที่เป็นธรรม และการติดตามการปฏิบัติตามกฎระเบียบเพื่อเสริมสร้างกลไกการบริหารและเพื่อส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยคำนึงถึงมิติทางเพศสภาพ

จุดอ้างอิง

ไม่มีกิจกรรมการเฝ้าติดตามที่จัดขึ้นโดยองค์ประกอบไตรภาคีที่เกี่ยวข้องกับการเจรจาและการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ
จำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้าถึงบริการผ่านศูนย์ข้อมูลย้ายถิ่น

เป้าหมาย 2.1.3 (ก) กฎระเบียบด้านแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานอย่างเข้มข้น (labour intensive) อย่างน้อยหนึ่ง 1 ฉบับ ได้รับการทบทวนและพัฒนาเพื่อส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติทุกเพศสภาพภายในปี 2564

ตัวชี้วัด 2.1.4 จำนวนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เพิ่มขึ้นและเอกสารในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

จุดอ้างอิง

ไม่มีการฝึกอบรม / อบรมเชิงปฏิบัติการ / เวทีระดับประเทศ และระดับภูมิภาคเกี่ยวกับนโยบายและบริการที่ตอบสนองต่อเรื่องเพศสำหรับแรงงานข้ามชาติหญิง
ปัจจุบันงานวิจัยชุดข้อมูลและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการแรงงานข้ามชาติหญิง และความรุนแรงที่แรงงานข้ามชาติพบมีน้อย/มีจำกัด

เป้าหมาย 2.1.3 (ข) กิจกรรมการติดตามที่เพิ่มขึ้นจัดขึ้นโดยองค์กรภาคที่เกี่ยวข้องในการจัดหาและการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยอย่างน้อย 3 กิจกรรม ภายในปี 2564

เป้าหมาย 2.1.3 (ค) ภายในปี 2564 มีแรงงานข้ามชาติจำนวน 4,500 คนจากทุกเพศสภาพเพื่อเพิ่มการเข้าถึงกลไกการให้คำปรึกษาและกลไกการร้องทุกข์ผ่านศูนย์ข้อมูลย้ายถิ่น (Migrant Resource Centres: MRCs)

เป้าหมาย 2.1.3 (ง) ภายในปี 2564 เพิ่มการเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกลไกการร้องทุกข์และขั้นตอนที่เกี่ยวข้องในภาษาของแรงงานข้ามชาติที่ดำเนินถึงความแตกต่างทางเพศเพื่อปรับปรุงการเข้าถึงและช่วยเหลือปัญหาที่เกิดขึ้นผ่านศูนย์ข้อมูลย้ายถิ่น (Migrant Resource Centres: MRCs)

เป้าหมาย 2.1.4 (ก) การฝึกอบรม / การอบรมเชิงปฏิบัติการ / อบรม อย่างน้อยหนึ่งครั้งเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของรัฐบาลระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระดับท้องถิ่น ภาคีทางสังคม องค์กรสิทธิมนุษยชน สถาบันฝึกทักษะฝีมือ และภาคประชาสังคม เพื่อสนับสนุนและให้บริการที่มีการคำนึงถึงความแตกต่างในด้านเพศสภาพของแรงงานข้ามชาติ ภายในปี 2564

เป้าหมาย 2.1.4 (ข) ภายในปี 2564 มีการวิจัยข้อมูลและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับย้ายถิ่นของสตรีและความรุนแรงที่สตรีย้ายถิ่นประสบอย่างน้อย 3 ชิ้น เพื่อพัฒนานโยบายและแผนงานต่างๆ



DWCP Priority 2: สร้างความเข้มแข็งในการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานที่เปราะบาง

ผลลัพธ์ 2.2 การทำงานในรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับลดลง โดยเฉพาะแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ จากการดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ	วิธีการตรวจสอบ รายงานของ MOL เกี่ยวกับการดำเนินการต่อคณะกรรมการไตรภาคีแห่งชาติเพื่อการค้ามนุษย์ DWCP รายงานกิจกรรมไตรภาคีของ MoL สิ่งพิมพ์ และรายงานของไตรภาคี	ภาคี: MOL; PS, DLPW, DOE, SSO; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC; social partners; NSO	กรอบทรัพยากรแบบบูรณาการ ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ) 1,100,000 USD โครงการ ILO/ITC ที่เกี่ยวข้อง: Safe and Fair; Ship to shore; TRIANGLE II 450,000 USD
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 2 (การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม). วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 (เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพได้อย่างทั่วถึง) ยุทธศาสตร์ที่ 5 (การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน). วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 3 (เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับมิตรประเทศในการสนับสนุนการรักษาสันติภาพและผลประโยชน์ของชาติ)	เชื่อมกับแผนแม่บทแรงงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 (การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี) เป้าประสงค์ที่ 1 (แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ ILO P&B Outcome ผลลัพธ์ที่ 8: ปกป้องแรงงานจากรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะตัวชี้วัด 8.1, 8.2 และ 8.3

DWCP Priority 2: สร้างความเข้มแข็งในการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานที่เปราะบาง

ตัวชี้วัด 2.2.1 จำนวนของนโยบาย/ข้อบังคับ/โครงการเกี่ยวกับการจัดการใช้แรงงานเด็กโดยคำนึงถึงความแตกต่างของเพศสภาพ ได้รับการพัฒนา ปรับปรุงและดำเนินการเพื่อจัดแรงงานบังคับ

จุดอ้างอิง

ปัจจุบันนโยบายและแผนงานระดับชาติ (NPA-WFCL) เพื่อจัดรูปแบบการใช้แรงงานเด็กที่เลวร้ายที่สุดสำหรับปี 2015-2020 ยังไม่ได้ตรวจสอบ
ประกาศรายชื่อแรงงานเด็กที่เป็นอันตรายในปีพ.ศ. 2555

เป้าหมาย 2.2.1 (ก) ภายในปี 2564 นโยบายและแผนระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายได้รับการประเมินดำเนินการและใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนา NPA ฉบับถัดไปโดยมีการสนับสนุนด้านวิชาการจาก ILO

เป้าหมาย 2.2.1 (ข) ภายในปี 2564 ประสิทธิภาพอันตรายสำหรับแรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายของประเทศไทย อย่างน้อยหนึ่งรายการ ได้รับการทบทวน และแก้ไข โดยได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจาก ILO

ตัวชี้วัด 2.2.2 จำนวนของนโยบาย / ข้อบังคับที่ได้รับการพัฒนาและ ทบทวน/โครงการริเริ่มต่างๆเพื่อจัดการแรงงานบังคับโดยคำนึงถึงความแตกต่างของเพศสภาพ

จุดอ้างอิง

ยังไม่มีการบังคับใช้กฎหมาย / บังคับแรงงานบังคับยังไม่ได้รับการรับรอง
โครงการ GLP ในภาคการประมงด้วยกลไกการระงับข้อพิพาทที่มีประสิทธิภาพยังไม่ได้มีการดำเนินการ
ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ GLP ในภาคการประมงในหมู่ บริษัท / นายจ้างมีจำกัด

เป้าหมาย 2.2.2 (ก) กฎหมายซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการระบุความสำคัญและจัดแรงงานบังคับได้รับการรับรองและส่งเสริม ภายในปี พ.ศ. 2564 โดยได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจาก ILO

เป้าหมาย 2.2.2 (ข) ภายในปี 2564 โครงการแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีในภาคประมงได้ดำเนินการพร้อมด้วยกลไกการระงับข้อพิพาทที่มีประสิทธิภาพ และเพิ่มความตระหนักรู้และเป็นเจ้าของตลอดกระบวนการผลิตในห่วงโซ่อุปทาน

เป้าหมาย 2.2.2 (ค) นายจ้าง / สถานประกอบการอย่างน้อย 100 แห่ง รับประทานการใช้โครงการ GLP ในภาคการประมงด้วยความร่วมมือแบบไตรภาคีภายในปี 2564

เป้าหมาย 2.2.2 (ง) อย่างน้อย 18,000 คนในทุกระดับของสังคมได้เพิ่มความตระหนักรู้เรื่องแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์และภัยคุกคามที่เกี่ยวข้องภายในปี 2564 ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกอบรมที่จัดโดยไตรภาคี

DWCP Priority 2: สร้างความเข้มแข็งในการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานที่เปราะบาง

ตัวชี้วัด 2.2.3

จำนวนนโยบาย เครื่องมือ การวิจัย และการแทรกแซงต่างๆ เพื่อการกำหนดนโยบายที่คำนึงถึงความต้องการต่างๆ ของเพศสภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรไตรภาคีหน่วยงานระดับประเทศ และภาคีทางสังคมเพื่อปกป้องแรงงาน จากรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับ โดยใช้ฐานข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์

จุดอ้างอิง

ระบบฐานข้อมูลปัจจุบัน
หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ จำกัด เกี่ยวกับแรงงานเด็ก และแรงงานบังคับในประเทศไทย
ขีดความสามารถของสถาบันในประเทศและผู้มีส่วนได้เสียที่มีอยู่อย่าง จำกัด ในการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการเขียนโปรแกรมและการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมาย 2.2.3 (ก) ฐานข้อมูลหนึ่งฐานที่พัฒนาขึ้นและตั้งขึ้นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการติดตามและสอบสวนคดีตลอดกระบวนการ โดยการคำนึงถึงความพิเศษของแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์และคำนึงถึงความแตกต่างของเพศสภาพ

เป้าหมาย 2.2.3 (ข) เอกสารวิเคราะห์ / เอกสารวิชาการเกี่ยวกับแรงงานเด็กอย่างน้อย 3 ฉบับที่จัดทำขึ้นและใช้ในการพัฒนาโครงการต่างๆ และสนับสนุนการตัดสินใจด้านนโยบายที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมาย 2.2.3 (ค) มีการวิเคราะห์เอกสารวิชาการเกี่ยวกับแรงงานบังคับอย่างน้อย 3 ฉบับที่จัดทำขึ้นและใช้สำหรับการพัฒนาโครงการและสนับสนุนการตัดสินใจด้านนโยบายที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมาย 2.2.3 (ง) อย่างน้อย 100 คนของสถาบันในระดับชาติและผู้มีส่วนได้เสียแสดงถึงศักยภาพที่เพิ่มขึ้น เพื่อการระบุ ติดตาม และตอบสนองต่อแรงงานเด็ก แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ซึ่งพัฒนาโดยผ่านโดยใช้เอกสารวิเคราะห์เอกสารที่ตีพิมพ์

เป้าหมาย 2.2.3 (จ) มีรูปแบบการแทรกแซงอย่างน้อยหนึ่งรูปแบบในการป้องกันและขจัดแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ในภาคอุตสาหกรรมหนึ่ง มีการดำเนินการและจัดทำเป็นเอกสารเพื่อทำซ้ำต่อไป

DWCP Priority 2: สร้างความเข้มแข็งในการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานที่เปราะบาง				
ผลลัพธ์ 2.3 การปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย มีความเข้มแข็งขึ้น อันเนื่องมาจากการเพิ่มขีดความสามารถในการตรวจแรงงานเพื่อเสริมสร้างสภาพการทำงานที่มีคุณค่า	วิธีการตรวจสอบ เอกสารทาง การของ MOL รายงานของหน่วยงานที่ให้ คำปรึกษาไต่รภาคี	ภาคี: MOL; MOL: DLPW; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC; social partners	กรอบทรัพยากรแบบบูรณาการ	
			ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ดำเนินการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			50,000 USD	100,000 USD
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 (การสร้าง ความ เป็น นวัตกรรมและลด ความเหลื่อมล้ำในสังคม), วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 1 และ 2 (เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้พร้อมที่จะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ ๒๑; เพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีตลอดช่วงชีวิต) ยุทธศาสตร์ที่ 2 (การสร้าง ความ เป็น นวัตกรรมและลด ความเหลื่อมล้ำในสังคม), วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 (เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึง บริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ได้อย่างทั่วถึง)	เชื่อมกับแผนแม่บทแรงงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 (การคุ้มครองและ เสริมสร้างความเป็นคน หลักประกันในการ ทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี) เป้าประสงค์ที่ 1 (แรงงานได้รับควบคุมครอง และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกัน สังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้าง ความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 3: การมี สุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดีของคน ในทุกช่วงอายุ เป้าหมาย 8: ส่งเสริม การจ้างงานเต็มรูปแบบ และมีประสิทธิภาพและ การทำงานที่มีคุณค่า สำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 7: ส่งเสริมอาชีวอนามัย และความปลอดภัย ในที่ทำงาน และ การปฏิบัติตามรวมถึง ในห่วงโซ่อุปทานโลก โดยเฉพาะตัวชี้วัด 7.1

DWCP Priority 2: สร้างความเข้มแข็งในการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานที่เปราะบาง

ตัวชี้วัด 2.3.1 จำนวนนโยบายและการริเริ่มที่จะเสริมสร้างความสอดคล้องกับมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยและการขยายความคุ้มครองไปสู่ท้องถิ่นและชนบท

จุดอ้างอิง

ยังไม่มีแผนการแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ ฉบับที่ 2 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาด้านสุขภาพอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เป้าหมาย 2.3.1 (ก) ในปี 2564 แผนปฏิบัติการแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ ฉบับที่ 2 เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ได้รับการประเมินและพัฒนาเพื่อทุกเพศสภาพ โดยได้รับความร่วมมือจากไตรภาคีและ การสนับสนุนด้านเทคนิคของ ILO ตามมาตรฐานสากล ILO C187

ตัวชี้วัด 2.3.2 จำนวนเครื่องมือที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการตรวจแรงงาน

จุดอ้างอิง

คู่มือการตรวจแรงงานปัจจุบันของ MOL
เอกสารการฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน
แห่งชาติ / เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ได้รับการพัฒนา

เป้าหมาย 2.3.2 (ก) มีชุดคู่มือ / เอกสารการอบรมอย่างน้อยหนึ่งชุดเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งของตรวจแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ได้รับการพัฒนาและนำไปใช้จริงโดยเน้นการปรับปรุงการวางแผนการปฏิบัติงานยุทธศาสตร์ด้วยการสนับสนุนทางวิชาการของ ILO

เป้าหมาย 2.3.2 (ข) ภายในปีพ. ศ. 2564 มีการจัดฝึกอบรมอย่างน้อยหนึ่งเรื่องสำหรับพนักงานตรวจแรงงาน/เจ้าหน้าที่ โดยได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจาก ILO โดยมีการคำนึงถึงความแตกต่างของเพศสภาพ

DWCP Priority 3: เสริมสร้างการกำกับดูแลตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ผลลัพธ์ 3.1 ความสามารถขององค์กรภาครัฐมีความเข้มแข็งขึ้นในการสร้างและมีอิทธิพลต่อนโยบายให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	วิธีการตรวจสอบ รายงานของหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาไตรภาคี รายงานทางการของ MOL	ภาคี MOL:PS, DOE, DLPW, DSD, SSO; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC; social partners	กรอบทรัพยากรแบบบูรณาการ	
			ประมาณการที่คาดว่าจะได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			420,000 USD	250,000 USD
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 2 (การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม), วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 (เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพได้อย่างทั่วถึง)	เชื่อมกับ Thai - UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน		เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 8 : ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพที่มีและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 2: การให้สัตยาบันและการใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะตัวชี้วัด 2.1, 2.2 และ 2.3

DWCP Priority 3: เสริมสร้างการกำกับดูแลตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัด

3.1.1 จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรภาครัฐ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างในการทำงานร่วมกันแบบไตรภาคี โดยคำนึงถึงความแตกต่างตามเพศสภาพ

จุดอ้างอิง

กิจกรรมการเสริมสร้างขีดความสามารถปัจจุบันสำหรับผู้บริหารระดับกลางและเจ้าหน้าที่ระดับสูง ณ ปัจจุบัน การประชุมประจำปีขององค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง

เป้าหมาย 3.1.1 (ก) การจัดกิจกรรมเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับ**ผู้บริหารระดับกลางและเจ้าหน้าที่ระดับสูงของภาครัฐ** อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งโดยมีข้อมูลที่แตกต่างกันตามเพศสภาพ สามารถติดตามได้ รวมถึงเนื้อหาในบริบทของความแตกต่างของเพศสภาพ โดยได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจาก ILO

เป้าหมาย 3.1.1 (ข) มีการฝึกอบรมหรือเวทีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สมาชิกของ**องค์กรนายจ้าง**ในการมีส่วนร่วมในความร่วมมือแบบไตรภาคี โดยการสนับสนุนด้านวิชาการจาก ILO และมีข้อมูลของผู้เข้าร่วมที่จำแนกตามเพศสภาพ สามารถติดตามได้ รวมถึงมีส่วนหนึ่งในการฝึกอบรมหรือเวทีที่เนื้อหาในบริบทของความแตกต่างของเพศสภาพ

เป้าหมาย 3.1.1 (ค) มีการฝึกอบรมหรือเวทีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสมาชิกของ**องค์กรลูกจ้าง**ในการมีส่วนร่วมในความร่วมมือแบบไตรภาคี โดยได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจาก ILO และมีข้อมูลของผู้เข้าร่วมที่จำแนกตามเพศสภาพ สามารถติดตามได้ รวมถึงมีส่วนหนึ่งในการฝึกอบรมหรือเวทีที่มีเนื้อหาในบริบทของความแตกต่างของเพศสภาพ

DWCP Priority 3: เสริมสร้างการกำกับดูแลตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัด 3.1.2 จำนวนการดำเนินการและเครื่องมือเพื่อเสริมสร้าง
ที่ดีความสามารถของผู้แทนไตรภาคีและกลไกของไตรภาคี
เพื่อสร้างและ/หรือมีอิทธิพลต่อนโยบายที่สอดคล้องกับ
มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

จุดอ้างอิง

ยังไม่มีเอกสารประกอบการบรรยายเกี่ยวกับความสำเร็
ของนายจ้างที่มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีมีส่วนเกี่ยวข้องกับ
ความสัมพันธ์ทางด้านการงานกับมาตรฐานสากลเพื่อให้
เกิดความเข้าใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้สอดคล้อง
กับปฏิญญาMNE ฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

การหรือการอภิปรายการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยมีผู้แทนไตรภาคี
ร่วมกับ ILO เพื่อแบ่งปันแนวทางการปฏิบัติที่ดีและสร้าง
ความตระหนักเกี่ยวกับ ILO องค์การนายจ้างและลูกจ้าง
และกลไกการร้องเรียนของ ILO

เป้าหมาย 3.1.2 (ก) ภายในปี 2564 มีเอกสาร
ฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
เกี่ยวกับความสำเร็ของนายจ้างที่มี
แรงงานสัมพันธ์ที่ดี และเกี่ยวข้องกับ
ความสัมพันธ์ทางด้านการงาน
กับมาตรฐานสากล เพื่อส่งเสริม
ความเข้าใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
ให้สอดคล้องกับปฏิญญา MNE

เป้าหมาย 3.1.2 (ข) ภายในปี 2564 มีการหรือ
หรือการอภิปรายและแลกเปลี่ยนความรู้
อย่างน้อย 5 ครั้ง ซึ่งจัดขึ้นโดยผู้แทน
ไตรภาคีร่วมกับ ILO เพื่อแบ่งปัน
แนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best practice)
และสร้างความตระหนักเกี่ยวกับ ILO
องค์การนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง โดย
มีข้อมูลที่ยกตามเพศสภาพ สามารถ
ติดตามได้ รวมถึงเนื้อหาในบริบทของ
ความแตกต่างของเพศสภาพ โดยได้
รับการสนับสนุนด้านวิชาการจาก ILO

เป้าหมาย 3.1.2 (ค) เพิ่มความรู้และความเข้าใจ
ในกลไกการตรวจสอบของ ILO ระหว่าง
ผู้แทนไตรภาคีและภาคีทางสังคม
ในระดับประเทศและระดับภูมิภาค
เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปีภายในปี พ.ศ. 2564

DWCP Priority 3: เสริมสร้างการกำกับดูแลตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ผลลัพธ์ 3.2 การเจรจาทางสังคมมากขึ้นอันเนื่องมาจากกลไกไตรภาคีที่มีความเข้มแข็งขึ้น	วิธีการตรวจสอบ MOL/ILO รายงานอย่างเป็นทางการ รายงานของหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาไตรภาคี	ภาคี: MOL:PS, DOE, DLPW, DSD, SSO; ECOT; LCT; TTUC; NCPE; SERC; social partners	กรอบทรัพยากรแบบบูรณาการ	
			ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	300,000 USD
			320,000 USD	300,000 USD
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 2 (การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม) วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 (เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพได้อย่างทั่วถึง)	เชื่อมกับแผนแม่บทแรงงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 (การบริหารจัดการองค์การปกครอง ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร) เป้าประสงค์ที่ 2 (บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร)		เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน
	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 2: การให้สัตยาบันและการทำงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะตัวชี้วัด 2.1, 2.2 และ 2.3			

DWCP Priority 3: เสริมสร้างการกำกับดูแลตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัด 3.2.1 การจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีระดับชาติ คณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องรวมทั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล อีกทั้งสร้างฐานข้อมูลสนับสนุน

จุดอ้างอิง

ยังไม่เป็นคณะกรรมการไตรภาคีระดับประเทศเพื่อกำกับดูแล DWCP.

เป้าหมาย 3.2.1 (ก) มีการจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีแห่งชาติและคณะอนุกรรมการชุดย่อยที่จัดตั้งขึ้นเพื่อกำกับดูแล DWCP โดยมีการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานตามเพศ

เป้าหมาย 3.2.1 (ข) มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการอภิปรายและแบ่งปันความรู้ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของคณะกรรมการ DWCP เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินการของ DWCP

เป้าหมาย 3.2.1 (ค) มีฐานข้อมูล 1 ฐานเพื่อจัดเก็บจำนวนข้อตกลงการเจรจาต่อรองของจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน และคณะกรรมการสหภาพ และจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องโดยมีข้อมูลจำแนกตามเพศสภาพ โดยมีการติดตามและอัปเดตเป็นประจำทุกปี

DWCP Priority 3: เสริมสร้างการกำกับดูแลตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัด

3.2.2 จำนวนเครื่องมือและการวิเคราะห์ในการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรไตรภาคีเกี่ยวกับ ILO ในเรื่องของสิทธิสภาพแรงงานเสรีภาพในการสมาคมการไม่เลือกปฏิบัติและผลตอบแทนที่เท่ากัน

จุดอ้างอิง

ไม่มีการศึกษาถึงความท้าทายกระบวนการและความเป็นไปได้ในการให้สัตยาบัน C87 / C98 ในประเทศไทยและบทเรียนจากประเทศอื่น ๆ รวมถึงแรงงานไทยและคนงานที่ไม่เป็นคนไทย

เป้าหมาย 3.2.2 (ก) การศึกษาเกี่ยวกับความท้าทาย กระบวนการ และความเป็นไปได้ในการให้สัตยาบัน C87 / C98 ในประเทศไทยและบทเรียนจากประเทศอื่น ๆ ซึ่งรวมถึงแรงงานไทยและคนงานที่ไม่ใช่คนไทย ตีพิมพ์ในภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

เป้าหมาย 3.2.2 (ข) การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการแบ่งปันความรู้อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ที่จัดขึ้นโดยไตรภาคีร่วมกับ ILO เกี่ยวกับสิทธิของสหภาพแรงงาน และเสรีภาพในการสมาคม โดยมีการจัดเก็บข้อมูลผู้เข้าร่วมจำนวนตามเพศสภาพ

เป้าหมาย 3.2.2 (ค) การจัดการประชุมหารือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดสัมมนา และแบ่งปันความรู้อย่างน้อยหนึ่งครั้ง ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์กรไตรภาคีร่วมกับ ILO เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรไตรภาคีและภาคีทางสังคมเพื่อใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในการผลักดันให้เกิดการปฏิรูปการคุ้มครองทางสังคม การไม่เลือกปฏิบัติและค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม โดยมีการจัดเก็บข้อมูลการเข้าร่วมจำนวนตามเพศสภาพ

DWCP Priority 3: เสริมสร้างการกำกับดูแลตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ผลลัพธ์ 3.3 การให้สัตยาบันและการใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น	วิธีการตรวจสอบ: NORMLEX ระบบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO (NORMLEX) รายงานของคณะกรรมการมาตรฐานแรงงานแห่งชาติไตรภาคี	ภาคี MOL ECOT LCT TTUC NCPE SERC	กรอบทรัพยากรแบบบูรณาการ	
			ประมาณการที่คาดว่าจะใช้ได้ (ดอลลาร์สหรัฐ)	ต้องการจัดสรร (ดอลลาร์สหรัฐ)
			400,000 USD	250,000 USD
เชื่อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 2 (การสร้างความรู้ความเข้าใจในสังคม), ความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม), วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ 2 (เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพได้อย่างทั่วถึง)	เชื่อมกับแผนแม่บทแรงงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 (การคุ้มครองและเสริมสร้างความเป็นคน หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี) เป้าประสงค์ที่ 1 (แรงงานได้จับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี)	เชื่อมกับ Thai-UNPAF ผลลัพธ์: ระบบ โครงสร้างและกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับคนเป็นศูนย์กลางและเท่าเทียมกัน	เชื่อมกับ SDGs เป้าหมาย 8: ส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพ การทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	เชื่อมกับ ILO P&B outcome ผลลัพธ์ที่ 2: การให้สัตยาบันและการใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะตัวชี้วัด 2.1, 2.2 และ 2.3

DWCP Priority 3: เสริมสร้างการกำกับดูแลตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัด 3.3.1 จำนวนอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันและมีผลบังคับใช้

จาก 8 อนุสัญญาพื้นฐาน 6 อนุสัญญาได้รับการให้สัตยาบันแล้ว อนุสัญญาว่าด้วยการบังคับใช้แรงงานขั้นต่ำ 6 ฉบับประกอบด้วย - - อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ (อนุสัญญาฉบับที่ 29), อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน (อนุสัญญาฉบับที่ 100), อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (อนุสัญญาฉบับที่ 105), อนุสัญญาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) (อนุสัญญาฉบับที่ 111) ซึ่งได้รับการให้สัตยาบันใน พ.ศ. 2560 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ (อนุสัญญาฉบับที่ 138) และอนุสัญญาว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (อนุสัญญาฉบับที่ 182) อนุสัญญาว่าด้วยการกำกับดูแล 1 ฉบับ ซึ่งคือ อนุสัญญาว่าด้วยนโยบายการทำงาน (อนุสัญญาฉบับที่ 122) อนุสัญญาด้านเทคนิค 11 ฉบับซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยการหยุดพักก่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม (อนุสัญญาฉบับที่ 14) อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับและคนต่างชาติ (อนุสัญญาฉบับที่ 19) อนุสัญญาแก้ไขเพิ่มเติมฉบับสุดท้ายของอนุสัญญาว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา (อนุสัญญาฉบับที่ 80) อนุสัญญาว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน (อนุสัญญาฉบับที่ 88) อนุสัญญาว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง (อนุสัญญาฉบับที่ 104), อนุสัญญาว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา (อนุสัญญาฉบับที่ 116) อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน (อนุสัญญาฉบับที่ 123) อนุสัญญาว่าด้วยนำหนักรสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ (อนุสัญญาฉบับที่ 127) อนุสัญญาว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการ (อนุสัญญาฉบับที่ 159) อนุสัญญาแรงงานทางทะเล

เป้าหมาย 3.3.1 (ก) ประเทศไทยให้สัตยาบัน ILO C144 ภายในปี พ.ศ. 2564

เป้าหมาย 3.3.1 (ข) ประเทศไทยมีระบบประกันสังคมที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับ ILO C102 ภายในปี พ.ศ. 2564

เป้าหมาย 3.3.1 (ค) การศึกษาความเป็นไปได้ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ที่จัดทำขึ้นโดยองค์กรไตรภาคีเพื่อส่งเสริมและบูรณาการมาตรฐานสำหรับอนุสัญญาแต่ละประเภทดังต่อไปนี้: ILO C102, ILO C144, ILO C155, ILO C188 และ ILO C189 โดยคำนึงถึงความแตกต่างตามเพศสภาพ และมีข้อมูลจำแนกตามเพศสภาพ ภายในปี พ.ศ. 2564



	(Maritime Labour Convention: MLC, 2006) และการแก้ไขเพิ่มเติม อนุสัญญาการขอการสงเสริมการประชุมอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พ.ศ. 2549 (อนุสัญญาฉบับที่ 187) นอกจากนี้ประเทศไทยได้จดทะเบียนยื่นสัตยาบันพิธีสารเสริมอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. 2557 ลงวันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2561 (P 29)	
ตัวชี้วัด 3.2 ภาระหน้าที่ตามธรรมเนียมในการจัดทำรายงานเกี่ยวกับ 3.2.2 ภาระหน้าที่ให้สัตยาบันและประเด็นอื่นๆ เกี่ยวกับมาตรฐานในเวลาที่เหมาะสมกับความเข้าใจที่ดีขึ้นขององค์ประกอบไตรภาคีในระบบติดตามและรายงาน	จุดอ้างอิง ข้อมูลที่จะปรับปรุงโดยคณะกรรมการแห่งชาติไตรภาคีเพื่อกำกับดูแล DWCP เป็นส่วนหนึ่งของการตรวจติดตามภายในอย่างสม่ำเสมอ	เป้าหมาย 3.3.2 (ก) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรมอย่างน้อย 6 ครั้งเพื่อสร้างความตระหนักถึงเงื่อนไขของตราสารและความเกี่ยวข้องของการให้สัตยาบันต่อองค์การไตรภาคีและภาคีทางสังคมกับการติดตามเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับเพศสภาพในวาระการประชุมภายในปี พ.ศ. 2564 เป้าหมาย 3.2.2 (ข) การฝึกอบรมอย่างน้อยหนึ่งครั้งเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของไตรภาคีในการตอบสนองต่อพันธกิจการรายงานต่อ ILO อย่างทั่วถึงด้วยการสนับสนุนด้านวิชาการของ ILO เป้าหมาย 3.3.2 (ค) กรณีความพึงพอใจหรือความคับข้องใจของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญวิดิอูส์สัญญาและข้อเสนอแนะ (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: CEACR) เกี่ยวกับอนุสัญญาที่ประเทศไทยให้สัตยาบันซึ่งจัดส่งได้ทั้งหมด



MA LONG DEE BARBER PR

ภาคผนวก 3 ความเสี่ยงและสมมติฐาน

ความสำคัญที่ 1: ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตของการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์ 1.1 เพิ่มการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้บริการจัดหางานที่สอดคล้องความต้องการแรงงานซึ่งคำนึงถึงเพศสภาพ และขยายการพัฒนาทักษะฝีมือ และการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิค / วิชาชีพสำหรับหญิงและชายโดยมุ่งเน้นการจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุของทุกเพศสภาพที่เหมาะสมตามช่วงอายุ

สมมติฐาน	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการบรรเทา
มีทรัพยากรทางการเงินและบุคลากรเพียงพอที่จะสนับสนุนการดำเนินการเพื่อบรรลุผลตามที่วางแผนไว้	ทรัพยากรทางการเงินและบุคลากรไม่เพียงพอทำให้บ่อนทำลายการพัฒนาและการดำเนินการ	ระดับกลาง	ให้มีการเจรจาอย่างสม่ำเสมอระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดหาทรัพยากร
	ความล่าช้าในการพัฒนาด้านเทคนิค ทางการเงินและขีดความสามารถตามที่ตั้งกลุ่มไว้	ระดับกลาง	ILO ค้นหาแหล่งเงินทุนทางเลือกรวมถึงความร่วมมือระหว่าง South-South
	ความไม่สอดคล้องด้านทักษะในตลาดแรงงานส่งผลให้บริการจัดหางานของภาครัฐไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว (เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากร การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และความผันผวนของความต้องการแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ)	ระดับกลาง	ILO สนับสนุนการประสานงานที่ดีขึ้นและเพิ่มการแบ่งปันความรู้ระหว่างรัฐบาล องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง องค์กรพัฒนา ระหว่างประเทศและสถาบันการศึกษา
	ความสนใจและการมีส่วนร่วมของภาคีทางสังคมที่ไม่เพียงพอ	ระดับกลาง	มีการเจรจาอย่างสม่ำเสมอระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	มิติด้านเพศสภาพไม่ปรากฏเนื่องจากความสำคัญอื่น ๆ	ระดับกลาง	มีการเจรจาอย่างสม่ำเสมอระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านมาตรการ และการประเมินผลการดำเนินงานที่คำนึงถึงมิติด้านเพศสภาพ

ผลลัพธ์ 1.2 การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนมีความเข้มแข็ง ด้วยการประยุกต์ใช้หลักการเศรษฐกิจพอเพียง ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

สมมติฐาน	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการบรรเทา
มีทรัพยากรทางการเงินและบุคลากรเพียงพอที่จะสนับสนุนการดำเนินการเพื่อบรรลุผลตามที่วางแผนไว้	ทรัพยากรทางการเงินและบุคลากรไม่เพียงพอทำให้บ่อนทำลายการพัฒนาและการดำเนินการ	ระดับกลาง	ให้มีการเจรจาอย่างสม่ำเสมอระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดหาทรัพยากร
	ความล่าช้าในการพัฒนาทางวิชาการ ทางการเงินและขีดความสามารถตามที่ตกลงไว้	ระดับกลาง	ILO ค้นหาแหล่งเงินทุนทางเลือกรวมถึงความร่วมมือระหว่างได้ - ได้
	การยอมรับและเข้าใจของวิสาหกิจและองค์กรไตรภาคีเกี่ยวกับปฏิญญา MNE อยู่ในระดับต่ำ	ระดับกลาง	ให้มีการเจรจาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุน CSR / RBC ที่สอดคล้องกับปฏิญญา MNE

ผลลัพธ์ 1.3 ระบบประกันสังคมมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความยั่งยืนเพิ่มขึ้น

สมมติฐาน	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการบรรเทา
มีทรัพยากรทางการเงินและบุคลากรเพียงพอที่จะสนับสนุนการดำเนินการเพื่อบรรลุผลตามที่วางแผนไว้	ทรัพยากรทางการเงินและบุคลากรไม่เพียงพอทำให้บ่อนทำลายการพัฒนาและการดำเนินการ	ระดับกลาง	ให้มีการเจรจาอย่างสม่ำเสมอระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดหาทรัพยากร
	ความล่าช้าในการพัฒนาด้านเทคนิค ทางการเงินและขีดความสามารถตามที่ตกลงไว้	ระดับกลาง	ILO ค้นหาแหล่งเงินทุนทางเลือกรวมถึงความร่วมมือระหว่างได้ - ได้
	เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรและความเสี่ยงประเภทใหม่ที่เกิดขึ้นในทศวรรษที่ผ่านมา	ระดับกลาง	ให้มีการเจรจาอย่างสม่ำเสมอระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สมมติฐาน	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการบรรเทา
มีผู้ที่มีความสามารถ มีความสนใจในวิชาชีพ คณิตศาสตร์ ปรกัณ ภัยและมีความสนใจ ในการทำงานภาครัฐ	มีจำนวนนักเรียนที่ลงทะเบียน เรียนในด้านนี้น้อย ผู้สำเร็จ การศึกษาอาจออกไปทำงาน ในภาคเอกชนเนื่องจาก มีช่องว่างด้านค่าจ้างสูงระหว่าง ภาครัฐและเอกชน	ระดับกลาง	ILO ให้การสนับสนุน / อำนวยความสะดวก ในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน รัฐและมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง และ ออกแบบชุดแรงจูงใจที่เหมาะสมเพื่อ ดึงดูดผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ให้อยู่ใน ภาครัฐ

ความสำคัญที่ 2: สร้างความเข้มแข็งในการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานที่เปราะบาง

ผลลัพธ์ 2.1 แรงงานเปราะบางรวมทั้งผู้ที่อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบและแรงงานข้ามชาติได้รับความคุ้มครอง ที่ดีขึ้น ด้วยกรอบสถาบัน นโยบาย และเครื่องมือการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่ดีขึ้น

สมมติฐาน	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการบรรเทา
ไตรภาคีในระดับชาติ มีความความเข้าใจ และมุ่งมั่นในการนำ ไปใช้ในทุกระดับเพื่อ ส่งเสริมสิทธิแรงงานใน เศรษฐกิจนอกระบบและ แรงงานข้ามชาติ	ทรัพยากรทางการเงินและ บุคลากรไม่เพียงพอทำให้ บ่อนทำลายการพัฒนาและ การดำเนินการ	ระดับกลาง	ให้มีการเจรจาอย่างสม่ำเสมอระหว่าง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดหาทรัพยากร
	ความล่าช้าในการพัฒนา ด้านเทคนิค ทางการเงินและขีด ความสามารถตามที่ตกลงไว้	ระดับกลาง	ILO ค้นหาแหล่งเงินทุนทางเลือกรวมถึงความร่วมมือระหว่าง South - South
	เปลี่ยนความมุ่งมั่นจากการ เมืองและจุดความสนใจและ การเปลี่ยนกระบวนการ ทางการเมืองระดับชาติและ ขีดความสามารถของภาคี	ระดับกลาง	ILO เพื่อดำเนินโครงการความร่วมมือ เพื่อการพัฒนาเพื่อสนับสนุน การดำเนินงาน

ผลลัพธ์ 2.2 การทำงานในรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ลดลง จากการดำเนินนโยบายและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐาน	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการบรรเทา
ไทรภาคีในระดับชาติมีความความเข้าใจและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์	ทรัพยากรทางการเงินและบุคลากรไม่เพียงพอทำให้บ่อนทำลายการพัฒนาและการดำเนินการ	ระดับกลาง	ให้มีการเจรจาอย่างสม่ำเสมอระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดหาทรัพยากร
	การเปลี่ยนความมุ่งมั่นจากทางการเมืองและจุดความสนใจและการเปลี่ยนกระบวนการทางการเมืองระดับชาติและขีดความสามารถของภาคี	ระดับกลาง	ILO เพื่อดำเนินโครงการความร่วมมือเพื่อการพัฒนาเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

ผลลัพธ์ 2.3 การปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยมีความเข้มแข็งขึ้น อันเนื่องมาจากการเพิ่มขีดความสามารถในการตรวจแรงงานเพื่อเสริมสร้างสภาพการทำงานที่มีคุณค่า

สมมติฐาน	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการบรรเทา
ไทรภาคีในระดับชาติมีความความเข้าใจและมุ่งมั่นในประเด็นเรื่องความปลอดภัยของอาชีว อนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	ทรัพยากรทางการเงินและบุคลากรไม่เพียงพอทำให้บ่อนทำลายการพัฒนาและการดำเนินการ	ระดับกลาง	ให้มีการเจรจาอย่างสม่ำเสมอระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดหาทรัพยากร
	ความล่าช้าในการพัฒนาด้านเทคนิค ทางการเงินและขีดความสามารถตามที่ตกลงไว้	ระดับกลาง	ILO ค้นหาแหล่งเงินทุนทางเลือกรวมถึงความร่วมมือระหว่าง South-South
	เปลี่ยนความมุ่งมั่นจากทางการเมืองและจุดความสนใจและการเปลี่ยนกระบวนการทางการเมืองระดับชาติและขีดความสามารถของภาคี	ระดับกลาง	ILO เพื่อดำเนินโครงการความร่วมมือเพื่อการพัฒนาเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

สมมติฐาน	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการบรรเทา
ในบริบทของเศรษฐกิจที่พัฒนาอย่างรวดเร็วและการขยายตลาดแรงงาน การจัดการกับประเด็นด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยจะเพิ่มขึ้น	การบังคับใช้กฎหมายแรงงานที่ถูกละเลยเนื่องจากไม่รู้และไม่ตระหนักถึงกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มแรงงานนอกระบบและแรงงานเปราะบาง	ระดับสูง	ILO สนับสนุนการใช้มาตรการด้านความปลอดภัยด้านอาชีวอนามัยแก่แรงงานในภาคนอกระบบและแรงงานเปราะบางอื่น ๆ

ความสำคัญที่ 3: เสริมสร้างการกำกับดูแลตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ผลลัพธ์ 3.1 ความสามารถขององค์กรไตรภาคีมีความเข้มแข็งขึ้น ในการสร้างและมีอิทธิพลต่อนโยบายให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

สมมติฐาน	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการบรรเทา
ในบริบทของรัฐบาลจะต้องมีบุคลากรและทรัพยากรทางการเงินที่จำเป็น	ทรัพยากรไม่เพียงพอและความล่าช้าในการให้การสนับสนุนด้านเทคนิค การสนับสนุนทางการเงิน และการพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อสนับสนุนกระบวนการไตรภาคี ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืน	ระดับกลาง	ILO อำนวยความสะดวกในการระดมทรัพยากร
ในบริบทขององค์กรนายจ้างจะต้องมีพนักงานและมีพนักงานและทรัพยากรทางการเงินที่จำเป็นในการเจรจา สังคมที่มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความเข้มแข็งในการให้บริการกับสมาชิก และขยายจำนวนสมาชิก	การเปลี่ยนแปลงสภาพทางการเมือง ผู้ดำเนินการหลัก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางการเมืองระดับประเทศและขีดความสามารถของภาคี	ระดับกลาง	ILO ดำเนินโครงการความร่วมมือเพื่อการพัฒนาเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน
	การขาดความครอบคลุม นายจ้างทั่วประเทศและการขาดการมีส่วนร่วมของสมาชิกอย่างเข้มข้นทำให้ผลงานของนายจ้างในการดำเนินงานลดลง	ระดับต่ำ	ILO สนับสนุนด้านวิชาการและการพัฒนาขีดความสามารถโดย ILO เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กรนายจ้างในการขยายสมาชิกภาพและการให้บริการสมาชิก

สมมติฐาน	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการบรรเทา
ในบริบทขององค์กรลูกจ้างจะต้องมีบุคลากรและทรัพยากรทางการเงินที่จำเป็นในการเจรจาสังคมที่มีประสิทธิภาพเสริมสร้างความเข้มแข็งในการให้บริการกับสมาชิก และขยายสมาชิกภาพ	การขาดความครอบคลุมของลูกจ้างทั่วทุกภาคส่วนทั่วประเทศ มีผลกระทบต่องาน (i) มีส่วนร่วมในการดำเนินการและ (ii) ความสามารถในการปกป้องสิทธิและสภาพการทำงานในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมอย่างรวดเร็ว	ระดับกลาง	ILO สนับสนุนด้านวิชาการและการพัฒนาขีดความสามารถโดย ILO เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กรลูกจ้างในการขยายสมาชิกภาพและการให้บริการสมาชิก

ผลลัพธ์ 3.2 การเจรจาทางสังคมมากขึ้นอันเนื่องมาจากกลไกไตรภาคีที่มีความเข้มแข็งขึ้น

สมมติฐาน	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการบรรเทา
จัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีระดับประเทศและคณะอนุกรรมการชุดย่อย มีทรัพยากรที่มีเพื่อสนับสนุนการปรับปรุงความร่วมมือไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองร่วมกัน	ความไม่เข้าใจในบทบาทและประโยชน์ของกระบวนการและองค์กรไตรภาคีไม่ได้เป็นที่เข้าใจกันดีว่าต้นทุนคุณค่าขององค์กรในการสนับสนุนการดำเนินงาน	ระดับกลาง	ความช่วยเหลือด้านเทคนิคและการพัฒนาขีดความสามารถของ ILO ตามความจำเป็นเพื่อ (1) สนับสนุนคณะกรรมการไตรภาคี (2) พัฒนาหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการดำเนินการและติดตามผลอย่างมีประสิทธิภาพ และ (3) พัฒนาขีดความสามารถของนายจ้างและลูกจ้างในการดำเนินความร่วมมือไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองร่วม
	ทรัพยากรไม่เพียงพอและความล่าช้าในการให้การสนับสนุนด้านวิชาการ การสนับสนุนทางการเงิน และการพัฒนาขีดความสามารถ	ระดับกลาง	ILO อำนวยความสะดวกในการระดมทรัพยากรและดำเนินการด้วยความมุ่งมั่น
	การเปลี่ยนแปลงสภาพทางการเมือง ผู้ดำเนินการหลักตลอดจนการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางการเมืองระดับประเทศและขีดความสามารถของภาคี	ระดับกลาง	คณะกรรมการไตรภาคีแห่งชาติและคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องติดตามแนวโน้มและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและให้คำแนะนำการปรับเปลี่ยนที่จำเป็นสำหรับ DWCP และการวางแผนการนำไปปฏิบัติ

ผลลัพธ์ 3.3 การให้สัตยาบันและการใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น

สมมติฐาน	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการบรรเทา
การให้สัตยาบันใน อนาคต และการ สนับสนุนด้านวิชาการ และการสนับสนุน ด้านการพัฒนาขีด ความสามารถที่จำเป็น จาก ILO	การให้สัตยาบันในอนาคตและ การปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ ได้ให้สัตยาบันและไม่ได้ให้ สัตยาบัน อาจล่าช้าเนื่องจาก (1) ความสามารถภายใน ประเทศไม่เพียงพอและ (2) การสนับสนุนด้านเทคนิค และการพัฒนาขีดความสามารถ ของ ILO ไม่เพียงพอ	ระดับกลาง	จัดทำแผนและลำดับความสำคัญที่เป็น ไปได้ต่อการให้สัตยาบันในอนาคตและ การปฏิบัติตามอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง ในปัจจุบัน (ทั้งที่ให้สัตยาบันและไม่ได้ ให้สัตยาบัน) โดยได้รับการสนับสนุน ด้านวิชาการและการพัฒนาขีดความ สามารถจาก ILO
	การดำเนินการตามกฎหมาย แรงงานถูกบ่อนทำลายโดย การขาดความรู้ในกฎหมายโดย เฉพาะอย่างยิ่งในหมู่แรงงาน นอกระบบและในชนบท	ระดับกลาง	มีการเจรจาระหว่างภาคีอย่างสม่ำเสมอ ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ทรัพยากรไม่เพียงพอและ ความล่าช้าในการให้การ สนับสนุนด้านเทคนิคการ สนับสนุนทางการเงินและการ พัฒนาขีดความสามารถ	ระดับต่ำ	ILO อำนวยความสะดวกในการระดม ทรัพยากรและพยายามบรรลุผลลัพธ์ DWCP
ไตรภาคีมีความเข้าใจ และมุ่งมั่นที่จะส่งเสริม มาตรฐานแรงงานระหว่าง ประเทศ	การเปลี่ยนแปลงสภาพทาง การเมือง ผู้ดำเนินการหลัก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทางการเมืองระดับ ประเทศและขีดความสามารถ ของภาคี	ระดับกลาง	ILO ส่งเสริมการสร้างขีดความสามารถ ของสมาชิกคณะกรรมการฯ เพื่อ ส่งเสริมความสามารถในการดำเนินงาน และติดตามผล

อภิธานศัพท์

• การเจรจาต่อรองร่วม (Collective bargaining)

การเจรจาทั้งหมดที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้าง กลุ่มนายจ้าง หรือ องค์การนายจ้างรายหนึ่งหรือหลายองค์การ กับ องค์การลูกจ้างรายหนึ่งหรือหลายองค์การ เพื่อ:

- (ก) กำหนดเงื่อนไขการทำงานและเงื่อนไขการจ้างงาน ; และ / หรือ
- (ข) กำกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และ / หรือ
- (ค) กำกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างหรือองค์การนายจ้าง กับองค์การลูกจ้างแห่งหนึ่งหรือหลายแห่ง

ที่มา ILO (1981) *Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)*

• งานที่มีคุณค่า (Decent work)

งานที่มีคุณค่าหมายถึง“ โอกาสสำหรับหญิงและชายที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ ในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์”

ที่มา: ILO (1999) *Report of the Director-General: Decent work. International Labour Conference, 87th Session, Geneva)*

• การเจรจาทางสังคม (Social dialogue)

การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง นายจ้างและรัฐบาล ในการตัดสินใจเรื่องการจ้างงานและสถานที่ทำงาน รวมถึง การเจรจาต่อรองปรึกษาและแลกเปลี่ยนข้อมูลทุกประเภท ระหว่างตัวแทนของกลุ่มเหล่านี้ เพื่อประโยชน์ร่วมกัน ในนโยบายทางเศรษฐกิจ แรงงานและสังคม

ที่มา ILO: *Social dialogue: Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization , Report VI, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013, (p. 5)*

• กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable groups)

กลุ่มเปราะบาง คือ กลุ่มประชากรที่มีโอกาสที่จะรับผลกระทบจากภายนอกสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ หรือมีความสามารถในการรับมือกับผลกระทบต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ แผนยุทธศาสตร์ความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2556-2566 กลุ่มเสี่ยงตามโครงสร้างเชิงสถาบันจำนวน 6 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มผู้สูงอายุ แรงงานในภาคเกษตรกรรม กลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มแรงงานข้ามชาติ กลุ่มชาติพันธุ์และชนเผ่า กลุ่มประชากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มเปราะบางรวมถึงผู้พิการหรือกลุ่มอื่น ๆ ตามบริบทของประเทศ

กลุ่มเปราะบางมีโอกาสน้อยที่จะได้ทำงานที่มีการจ้างในระบบและมีแนวโน้มที่จะทำงานในสภาพที่ขาดความมั่นคงทางสังคม และขาดเสียงที่เพียงพอในการมีตัวแทนโดยสหภาพแรงงานและองค์กรใด ๆ การจ้างงานที่เปราะบางมักมีลักษณะที่มีรายได้ไม่เพียงพอ ผลผลิตต่ำ และเงื่อนไขการทำงานที่ยากลำบากที่ทำให้บ่อนทำลายสิทธิขั้นพื้นฐานของคนงาน

ในทางสถิติการจ้างงานที่เปราะบาง (Vulnerable employment) อ้างอิงจากสถานการณ์จ้างงานที่ไม่แน่นอน จากสถานการณ์จ้างงานเป็นสำคัญ จากผู้ที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างและผู้ช่วยธุรกิจครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง มักมีงานทำที่มีความเป็นทางการน้อยกว่า ไม่ค่อยมีการเข้าถึงสิทธิประโยชน์หรือโปรแกรม การคุ้มครองทางสังคมและมีความเสี่ยงต่อผลกระทบจากวัฏจักรเศรษฐกิจมากกว่า จึงถือว่ากลุ่มนี้เป็นการทำงาน ในสถานภาพที่เปราะบาง

ที่มา กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ศูนย์ศึกษาสันติภาพและความขัดแย้ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (ยูเอ็นดีพี) (2556) และ International Labour Office (2009)

• ความรับผิดชอบขององค์กรธุรกิจต่อสังคม Corporate social responsibility (CSR)

ความรับผิดชอบขององค์กรธุรกิจต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) เป็นแนวทางที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจต่อสังคมและยืนยันหลักการและคุณค่าทั้งในด้านต่าง ๆ วิธีการและกระบวนการภายในของตนเองและในการ มีปฏิสัมพันธ์กับตัวแสดงอื่น ๆ CSR เป็นโครงการที่เกิดขึ้นโดยสมัครใจ และเป็นโครงการขับเคลื่อนโดยองค์กรธุรกิจ และหมายถึงกิจกรรมที่เกินกว่าเพียงการปฏิบัติตามกฎหมาย

ที่มา International Labour Office: Governing Body, the 295th Session (2006)

• เพศ (Gender)

“เพศ หมายถึง คุณลักษณะทางสังคมและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการเป็นเพศสภาพชายและหญิง และความสัมพันธ์ระหว่างหญิงกับชาย เด็กหญิงและเด็กชาย ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างผู้หญิงด้วยกันและผู้ชายด้วยกัน คุณลักษณะเหล่านี้โอกาสและความสัมพันธ์มีการก่อร่างสร้างจากสังคมและได้รับการเรียนรู้ผ่านกระบวนการทางสังคม ซึ่งเป็นไปตามสิ่งแวดล้อม มีความจำเพาะเจาะจงของเวลาและเปลี่ยนแปลงได้ เพศกำหนดสิ่งที่คาดว่าจะได้รับ สิ่งที่ได้รับอนุญาตและคุณค่าในผู้หญิงหรือผู้ชายในบริบทที่กำหนด ในสังคมส่วนใหญ่จะมีความแตกต่างและความไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงกับผู้ชายในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย กิจกรรมที่ดำเนินการ การเข้าถึงและการควบคุมทรัพยากร ตลอดจนโอกาสในการตัดสินใจ เพศเป็นส่วนหนึ่งของบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่กว้างขึ้น เกณฑ์ที่สำคัญอื่น ๆ ในการวิเคราะห์ทางสังคมวัฒนธรรม คือระดับชั้น เชื้อชาติ ระดับความยากจน กลุ่มชาติพันธุ์และอายุ”

ที่มา Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women, Gender Mainstreaming: Strategy for promoting gender equality, 2001

• เสรีภาพในการสมาคม (Freedom of association)

คนงานและนายจ้างทุกคนมีสิทธิโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ในการจัดตั้งและเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรที่ตนต้องการ โดยต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรที่เกี่ยวข้องเท่านั้น องค์กรนายจ้างและลูกจ้างที่ได้จัดตั้งขึ้น มีสิทธิจะจัดทำธรรมนูญ กฎระเบียบ เลือกตัวแทนของตนโดยอิสระ รวมถึงบริหารงานและดำเนินกิจกรรมและโครงการของตน โดยไม่ถูกแทรกแซงจากภาครัฐ

ที่มา ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87).

เอกสารอ้างอิง

- Asian Development Bank. (2018). *ASIAN development outlook 2018: How technology affects jobs*. Manila.
- Bhula-or, R. (forthcoming). *Skills for green jobs in Thailand: An update*. Geneva: ILO.
- Briski, L., & Muller, A. (2011). *Promoting gender equality through social dialogue: global trends and persistent obstacles*. Geneva: International Labour Office, Industrial and Employment Relations Department.
- Bündnis Entwicklung Hilft and Ruhr University Bochum. (2018). *World Risk Report 2018*.
- Chang, J.-H., & Huynh, P. (2016). *ASEAN in transformation : the future of jobs at risk of automation*. Thailand: International Labour Organization.
- Chittinandana, D., Kulnartsiri, N., Pinthong, J., & Sawaengsuksant, P. (2017). *Aging Population: Global Perspectives*. Bank of Thailand .
- Government Public Relations Department. (2016, September 10). *Inside Thailand*. Thailand 4.0 Policy to Transform the Thai Economy. Retrieved from http://thailand.prd.go.th/mobile_detail.php?cid=4&nid=3784
- International Labour Organization and Asian Development Bank . (2014). *ASEAN community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity*. Thailand.
- ILO. (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work*. Geneva: ILO.
- _____. (2017a). *ILOSTAT. Youth NEET rate*. Geneva.
- _____. (2017b). *Independent evaluation of the ILO's Decent Work Country Programmes, strategies and actions in the Mekong subregion 2012–17*. Evaluation Office: International Labour Office
- _____. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva.
- _____. (2017c). *Thailand Employment and Environmental Sustainability Fact Sheet 2017*. Bangkok.
- _____. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva.
- _____. (2015). *Guidelines for a just transition: towards environmentally sustainable economies and societies for all*. Geneva.
- _____. (2013). *Social dialogue: Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. Geneva: Report VI, International Labour Conference, 102nd Session. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205955.pdf
- _____. (2009). *Guide to the new Millennium Development Goals Employment Indicators: including the full set of Decent Work Indicators*. Geneva: ILO.
- _____. (2006). *InFocus Initiative on Corporate Social Responsibility (CSR)*. Geneva: Subcommittee on Multinational Enterprises, 295th Session GB.295/MNE/2/1. Retrieved from https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/295/GB.295_MNE_2_1_engl.pdf
- _____. (1999). *Report of the Director-General: Decent work*. International Labour Conference, 87th Session. Geneva.

- International Standard Organization. (2010). *ISO 26000:2010, Guidance on Social Responsibility*.
- Matsumoto, M., & Bhula-or, R. (2018). Problem of skills mismatch in Asia and the Pacific: How useful are the existing measurement for future skills strategies? In A. Sakamoto, & J. Sung, *Skills and the Future of Work: Strategies for inclusive growth in Asia and the Pacific* (pp. 338 - 363).
- Ministry of Industry. (2016, January). *Thailand 20 Year Strategic Plan for Thai industrial development (2017-2036)*. Bangkok: Ministry of Industry.
- Ministry of Labour. (2012 - 2018). *National Wage Committee's Notification Re: Minimum Wage Rate (No. 5-9)*.
- Ministry of Social Development; Center for Peace and Conflict Studies- Chulalongkorn University; United Nations Development Programme. (2013). *Human Security Strategy of Thailand 2013-2023*. Bangkok.
- National Statistical Office of Thailand. (2014- 2018). *Informal Employment Survey*. Bangkok.
- National Statistical Office of Thailand. (2010-2018). *Labour Force Survey*. Bangkok.
- Office of Education Council. (2016). *Review of demand for workforce for human resource planning and development*. Bangkok: Office of Education Council.
- Office of Foreign Worker Administration, Department of Employment, Ministry of Labour . (2018). *Foreign Workers Statistics*. Bangkok.
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2017a). *Gini coefficient of income by region and by region, 1988 - 2017*. Retrieved from Social and quality of life database system: <http://social.nesdb.go.th/social/Default.aspx?tabid=131>
- _____. (2017b). *National Income of Thailand*. Bangkok.
- _____. (2017c). *The twelfth national economic and social development plan (2017-2021)*. Bangkok: Office of the Prime Minister.
- _____. (2014). *Sufficiency Economy Implications and Applications* (Third edition ed.). Bangkok: Sufficiency Economy Movement Sub-committee, Office of the National Economic and Social Development Board.
- _____. (2013). *Population projections for Thailand 2010–2040*. Bangkok.
- Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women. (2001). *Gender Mainstreaming: Strategy for promoting gender equality*. United Nations. Retrieved from <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>
- Overseas Employment Administration Division, Department of Employment, Ministry of Labour. (2018). *Registration and permission to work overseas*. Bangkok.
- Suriyasarn, B. (2014). *Gender identity and sexual orientation in Thailand*. Bangkok: ILO Country Office for Thailand, Cambodia and Lao People's Democratic Republic ; Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work (PRIDE) Project .
- Yale Center for Environmental Law & Policy, Center for International Earth Science Information Network Columbia University, and World Economic Forum . (2018). *2018 Environmental Performance Index*.



International
Labour
Organization

100

cent Work
programme | 2019-2021

แผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย
พ.ศ. 2562 – 25



