



International
Labour
Organization



แผนงานระดับชาติว่าด้วย งานที่มีคุณค่าของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐



- ▶ แผนงานระดับชาติว่าด้วย
งานที่มีคุณค่าของประเทศไทย
วาระปี 2566 – 2570

พิธีลงนามและเปิดตัวแผนงานระดับชาติว่าด้วย
งานที่มีคุณค่าของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

Signing and Launching of Thailand Decent Work Country Programme 2023-27

February 24





Memorandum of Understanding concerning the Decent Work Country Programme for the Kingdom of Thailand

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

Whereas the Decent Work Country Programme (DWCP) 2023-27 provides the contributions of the ILO, the national tripartite constituents and other national partners to implement the United Nations Sustainable Development Cooperation Framework (UNSDCF) for Thailand and the Thirteenth National Social and Economic Development Plan.

Now therefore, the Parties hereby agree as follows:

1. The Parties affirm their commitment to collaborate in the implementation of the DWCP. The following are agreed as priorities of the DWCP:

DWC Priority 1: Develop Thailand's labour market for a rapidly changing world.

DWC Priority 2: Ensure social protection for all and inclusive decent work.

DWC Priority 3: Strengthen data management, communications, and tripartite capacity for the promotion of decent work.

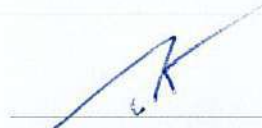
2. The ILO agrees to assist in the mobilization of resources and to provide development cooperation in the implementation of the DWCP, subject to its rules, regulations, directives and procedures, the availability of funds and conditions to be agreed upon in writing.
3. In relation to DWCPs and to any related activities of the ILO in the country, the Government will apply, to the Organization, its personnel and any person designated by the ILO to participate in ILO Activities, the provisions of the Convention on Privileges and Immunities of the Specialized Agencies, 1947 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.

Nothing in or relating to this MoU shall be construed as constituting a waiver of the privileges and immunities enjoyed by the ILO.

The DWCP document is attached to this MoU. In the event that the terms contained in the DWCP document are incompatible with the terms of this MoU, including the provisions referenced in article 3, then the latter shall govern and prevail. 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.

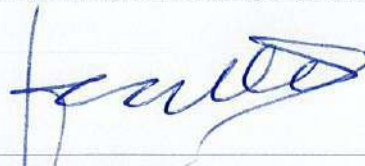
This MoU, superseding all communications on this matter between the Parties, shall enter into force with effect from its signature by the authorized representatives of the Parties.

For and on behalf of the Government



Mr Phairoj Chotikasatien
Permanent Secretary
Ministry of Labour
On 28 February 2024

For and on behalf of the International Labour Office



Mr Oktavianto Pasaribu
Deputy Director and Officer-in-Charge
International Labour Organization Country Office
for Thailand, Cambodia and Lao PDR
On 28 February 2024

For and on behalf of Workers' Organization



Mr Manop Kuerat
General Secretary
State Enterprises Workers' Relations
Confederation
On 28 February 2024

For and on behalf of Employers' Organization



Mr Ekasit Kunanantakul
President
Employers' Confederation of Thailand
On 28 February 2024

สารบัญ

สารบัญ	v
บทสรุปผู้บริหาร	vii
1. คำนำ	1
2. ความก้าวหน้าของประเทศไทยในการบรรลุนานที่มีคุณค่าและการพัฒนาที่ยั่งยืน	5
2.1 ภาพรวมภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทย	7
2.2 ความสามารถของประชาชนทั้งหญิงและชาย รวมถึงคนพิการ ในการรับประโยชน์จากโอกาสของโลกแห่งการทำงานที่กำลังเปลี่ยนแปลง	7
2.3 สถาบันการทำงานรับรองการคุ้มครองที่เพียงพอสำหรับคนงานทุกคน	9
2.4 การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและครอบคลุม การจ้างงานแบบเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพ และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	10
3. ประเด็นความสำคัญและผลลัพธ์ของแผนงาน	11
3.1 มิติการพัฒนาของประเทศไทย	13
3.2 ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของ ILO ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่าในประเทศไทย	13
3.3 ความสำเร็จและบทเรียนจากแผนงานระดับชาติดำเนินงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย ฉบับที่ผ่านมา	14
3.4 มิติการพัฒนาและผลลัพธ์ของกรอบความร่วมมือว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย	15
3.5 ประเด็นความสำคัญและความสอดคล้องของแผนงานระดับชาติดำเนินงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย (พ.ศ. 2566 - 2570) กับ กรอบความร่วมมือว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย	16
3.6 กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงของแผนงานระดับชาติดำเนินงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย เพื่อสนับสนุนกรอบความร่วมมือว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย	22
3.7 การประเมินความเสี่ยง	23
4. การวางแผน การดำเนินงาน การจัดการ การติดตาม รายงานและการประเมินผล	25
4.1 ความร่วมมือและการประสานงานของแผนงานระดับชาติดำเนินงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย	27
4.2 การกำกับดูแลและการประสานงานภายในของไอแอลโอ (ILO)	27
4.3 การติดตาม การประเมินผล การเรียนรู้และการจัดทำรายงาน	27
4.4 แรงผลักดันนโยบายในประเด็นที่มีลักษณะคาบเกี่ยว (Cross - Cutting Issues)	28
5. แผนการระดมทุน	29
6. แนวทางการประชาสัมพันธ์และการสื่อสาร	33
เอกสารอ้างอิง	36
ภาคผนวก 1. ตารางผลลัพธ์ DWCP	37
กรอบผลลัพธ์ของแผนงานระดับชาติดำเนินงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย (พ.ศ. 2566 – 2570)	37



► บทสรุปผู้บริหาร

แผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย (Thailand Decent Work Country Program: DWCP) วาระปี พ.ศ. 2562 – 2565 เป็นกรอบความรับผิดชอบหลักสำหรับการให้ความสนับสนุนขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ในประเทศไทยระหว่างช่วงปี พ.ศ. 2562 ถึง 2565 และรายงานการทบทวนและประเมินแผนงานได้สรุปว่า แผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2562 – 2565) ประสบความสำเร็จอย่างมากในการแก้ไขปัญหาแรงงานของประเทศไทย แผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย (Thailand Decent Work Country Program: DWCP) วาระปี พ.ศ. 2566 – 2570 ขยายตัวจากความสำเร็จในอดีตและครอบคลุมถึงประเด็นสำคัญและความท้าทายที่ได้รับการระบุผ่านกระบวนการการปรึกษาหารือร่วมกับองค์กรคู่งานไตรภาคี โดยแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้รับการพัฒนาขึ้นผ่านการปรึกษาหารืออย่างเข้มข้นระหว่าง ILO และองค์กรคู่งานระดับชาติในช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565 ถึง มกราคม พ.ศ. 2566 แผนงานฯ นี้แสดงถึงความมุ่งมั่นร่วมกันของ ILO และองค์กรคู่งานไตรภาคีในการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพสำหรับทุกคน ซึ่งมีความสอดคล้องกับประเด็นความสำคัญและความมุ่งมั่นในการพัฒนาของประเทศไทยและนานาชาติ นอกจากนี้ แผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2566 – 2570) ยังได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับกรอบแผนงานหลักของรัฐบาลไทยและองค์การสหประชาชาติ ซึ่งประกอบด้วยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) และ กรอบความร่วมมือว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน (United Nations Sustainable Development Cooperation Framework: UNSDCF) ของประเทศไทย (พ.ศ. 2565-2569)

ความเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรและปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานในอนาคตของประเทศไทย การที่ประเทศก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วและการที่เยาวชนเข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษาที่มากขึ้นทำให้อัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานลดลง อีกทั้งเยาวชนที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นยังต้องเผชิญกับสถานะว่างงานและความไม่สอดคล้องกันระหว่างการศึกษากับการทำงานส่งสัญญาณให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงความสอดคล้องระหว่างประเด็นความสำคัญในการพัฒนาของชาติและหลักสูตรการศึกษา อีกทั้งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมยังเรียกร้องให้มีการสร้างแรงงานสตรีและกลุ่มเปราะบางต้องเผชิญกับความท้าทายในการเข้าถึงงานที่มีคุณค่าและโอกาสในการศึกษา ความเสมอภาคทางเพศในกำลังแรงงานเป็นเรื่องที่น่าสังเกต อย่างไรก็ตามผู้หญิงยังต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียมกับผู้ชาย และผู้ที่มีความพิการก็มีความยากลำบากในการเข้าถึงการศึกษาและการทำงาน แต่ด้วยการเพิ่มขึ้นของเทคโนโลยีดิจิทัลและเศรษฐกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม แรงงานในทุกช่วงชีวิต – รวมถึงผู้สูงอายุ แรงงานข้ามชาติ และแรงงานกลุ่มเปราะบางอื่นๆ – ต้องไม่ถูกทิ้งไว้ข้างหลัง “งานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม” เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยเฉพาะในด้านการท่องเที่ยวและเกษตรกรรม

ประเทศไทยมีความท้าทายอย่างมากในด้านการคุ้มครองทางสังคม ระบบการคุ้มครองทางสังคมในประเทศไทยค่อนข้างเจริญก้าวหน้า รวมถึงระบบสุขภาพถ้วนหน้า อย่างไรก็ตาม วิกฤติโควิด-19 ส่งผลให้ระบบดังกล่าวเผชิญกับความกดดันอย่างหนักด้วยจำนวนผู้ว่างงานที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ระบบการคุ้มครองทางสังคมต้องเผชิญกับความท้าทายด้านความเพียงพอของสวัสดิการและความยั่งยืนในอนาคต ในขณะที่ระบบการคุ้มครองทางสังคมนั้นครอบคลุมถึงแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ แต่อัตราความคุ้มครองสำหรับประกันสังคมประเภทสมัครใจสำหรับแรงงานนอกระบบยังคงอยู่ในระดับที่ต่ำ

ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศแล้ว 19 ฉบับ และ พิธีสาร 1 ฉบับ โดยมีผลบังคับใช้ทั้งหมด 18 ฉบับ ประกอบด้วยอนุสัญญาขั้นพื้นฐาน 7 ฉบับ และอนุสัญญาธรรมาภิบาล 1 ฉบับโดยการให้สัตยาบันอนุสัญญาขั้นพื้นฐานต่างๆ เช่นอนุสัญญานับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) อนุสัญญานับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) และ อนุสัญญานับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 (พ.ศ.2524) ได้ดำเนินไปอย่างเชื่องช้า แม้ว่าประเทศไทยจะยังไม่ได้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญานับที่ 144 ว่าด้วยการปรึกษาหารือไตรภาคี (มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ) ค.ศ.1976 (พ.ศ. 2519) แต่ประเทศไทยได้มีการจัดกลไกการเจรจาทางสังคม โดยล่าสุดประเทศไทยได้มีการสนับสนุนและให้สัตยาบันอนุสัญญานับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง ค.ศ. 2007 (พ.ศ. 2550)

ความคืบหน้าและความท้าทายของประเทศไทยที่ได้รับการระบุผ่านกระบวนการประชุมหารือแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาแรงงานในอนาคตของประเทศไทย เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานทุกคนในประเทศไทยสามารถมีงานที่มีคุณค่าและได้รับสวัสดิการสังคม รวมถึงการเชื่อมต่อระหว่างภาคีต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้นผ่านการจัดการฐานข้อมูลและระบบการสื่อสาร โดยประเทศไทยได้กำหนดประเด็นความสำคัญไว้สามประการในแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2566 – 2570) ดังนี้:

- พัฒนาตลาดแรงงานไทยให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- รับรองการคุ้มครองทางสังคมและงานที่มีคุณค่าที่ครอบคลุมสำหรับทุกคน
- เสริมความแข็งแกร่งในการจัดการข้อมูล การสื่อสาร และศักยภาพของรัฐบาลเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่า

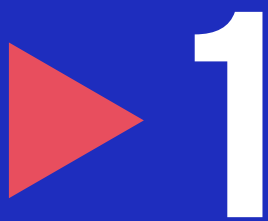
คณะกรรมการไตรภาคีขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย (Thailand Decent Work Country Programme Steering Committee: TDWCP Steering Committee) ซึ่งเป็นคณะกรรมการระดับประเทศ (ประกอบด้วยกระทรวงแรงงาน องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง และ ILO) ได้รับมอบหมายให้ติดตามความคืบหน้าและผลสำเร็จเกี่ยวกับตัวชี้วัดที่ระบุไว้ในแผนงานฯ DWCP ประเทศไทยและในส่วนของ ILO การดำเนินการ แผนงานฯ DWCP นำโดยสำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศประจำประเทศไทย กัมพูชา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (ILO CO-Bangkok) ด้วยการสนับสนุนอย่างใกล้ชิดจากทีมงานด้านงานที่มีคุณค่าของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และแปซิฟิก สำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก และสำนักงานใหญ่ ILO ณ เจนีวา โดยการดำเนินการ แผนงานฯ DWCP ในประเทศไทย จะได้รับทุนจากหน่วยงานระดับชาติ องค์กรคู่งานด้านการพัฒนาระหว่างประเทศงบประมาณประจำปีของ ILO แผนงานและโครงการของ ILO และแหล่งอื่นๆ เพิ่มเติม โดย ILO CO-Bangkok จะระดมองค์กรคู่งาน วิเคราะห์ความต้องการและช่องโหว่ทางด้านเงินทุน และพัฒนากลยุทธ์กลยุทธการระดมทรัพยากร

แผนงานโดยสรุป

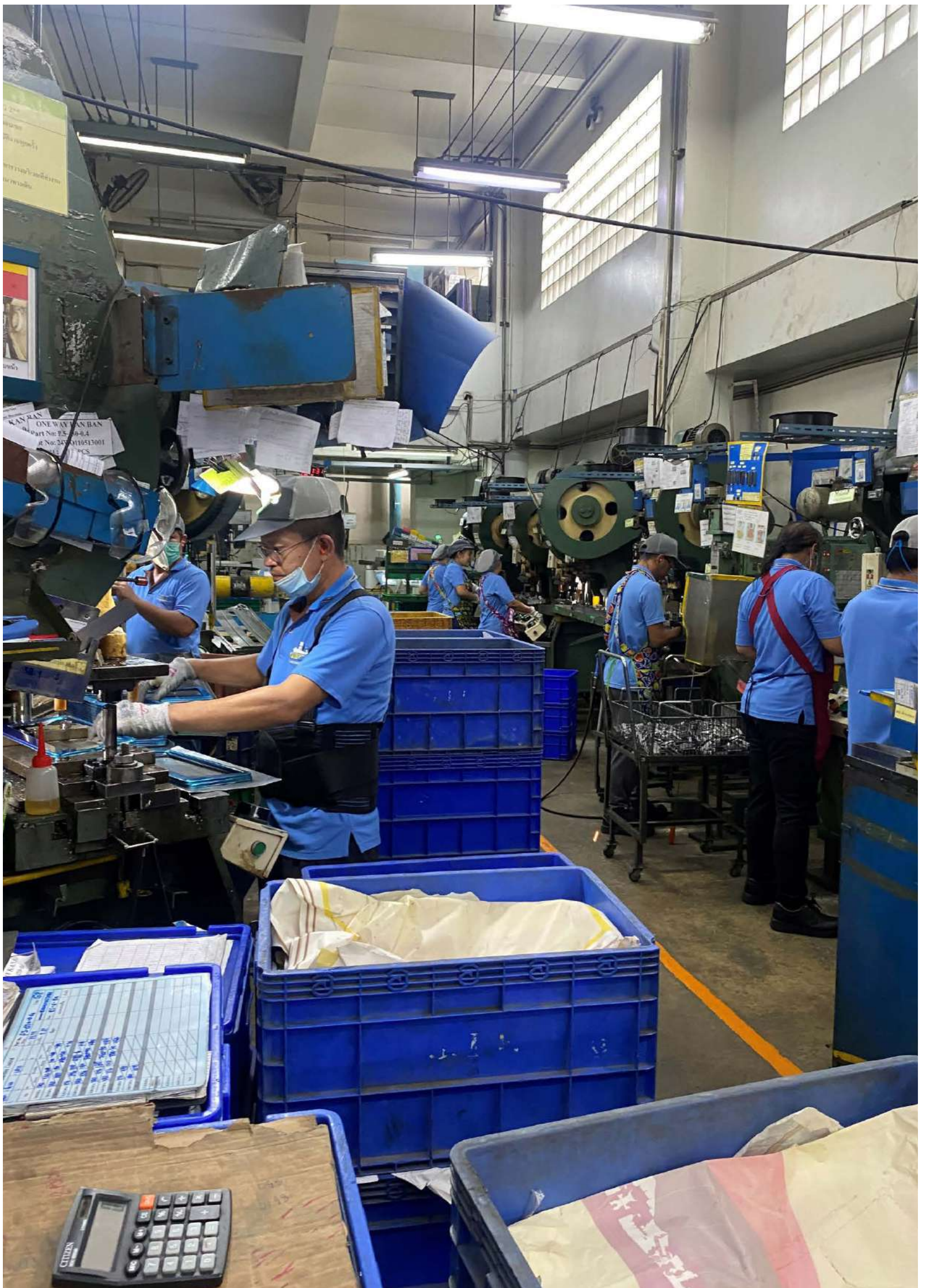
ประเด็นความสำคัญที่ 1	พัฒนาตลาดแรงงานไทยให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
ผลลัพธ์ 1.1	แรงงานประเทศไทยมีทักษะที่จำเป็นสำหรับตลาดแรงงานในอนาคตและเศรษฐกิจสีเขียวที่ยั่งยืน ผลลัพธ์ 1.1.1 ระบุทักษะที่จำเป็นในอนาคตตามแนวโน้มของตลาดแรงงานและบูรณาการพัฒนากลุ่มเหล่านี้เข้ากับหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจ้างงาน เพิ่มการจับคู่ในตลาดแรงงาน และเพิ่มการลงทุนในทุนมนุษย์ ผลลัพธ์ 1.1.2 ปรับปรุงการเข้าถึงดิจิทัลและทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในเศรษฐกิจฐานดิจิทัลและตลาดแรงงาน ผลลัพธ์ 1.1.3 องค์กรคู่งานไตรภาคีมีความรู้และความสามารถเกี่ยวกับงานสีเขียวสำหรับงานที่มีคุณค่า
ผลลัพธ์ 1.2	รัฐบาลและองค์กรคู่งานทางสังคม รวมถึงวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความสามารถที่เพิ่มขึ้นและเป็นรากฐานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเศรษฐกิจโลกอย่างเต็มรูปแบบ และเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ผลลัพธ์ 1.2.1 ให้สัตยาบันอนุสัญญาขึ้นพื้นฐานของ ILO (อนุสัญญานับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1984 (พ.ศ. 2491) และฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492)) และพิธีสารระหว่างประเทศอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างสถานะของประเทศไทยในการเจรจาข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศ และเพื่อขยายการค้ากับบริษัทระดับโลกด้วยหลักการทำงานที่มีคุณค่าและมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน ผลลัพธ์ 1.2.2 ปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล โดยตระหนักถึงความท้าทายของสังคมสูงวัย คำนึงถึงประชากรกลุ่มเปราะบางและกลุ่มพิเศษ และสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานในปัจจุบันและอนาคต (เช่น เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม และการทำงานจากที่บ้าน เป็นต้น) ผลลัพธ์ 1.2.3 เพิ่มความตระหนักรู้และเสริมสร้างศักยภาพของวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม และรายย่อยเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและพิธีสารระหว่างประเทศ เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในการเจรจาทางสังคม พัฒนาขีดความสามารถการแข่งขันในตลาดโลก และเอาชนะอุปสรรคทางเทคนิคต่อการค้า
ผลลัพธ์ 1.3	การจัดหางานและโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้รับยกระดับ เพื่อการเข้าถึงงานที่มีคุณค่าที่ดีขึ้นสำหรับแรงงานทุกช่วงอายุในประเทศไทย ผลลัพธ์ 1.3.1 ยกระดับการแนะแนวอาชีพ บริการจัดหางานของภาครัฐ และการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน (school-to-work transition) สำหรับเยาวชน โดยเฉพาะสตรี ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย และ/หรือผู้ที่มีความพิการ ผลลัพธ์ 1.3.2 พัฒนาระบบการจัดหางานและโครงการฝึกอบรมของภาครัฐ เพื่อสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และส่งเสริมการเติบโตทางอาชีพสำหรับประชากรวัยทำงานทุกช่วงอายุ ผลลัพธ์ 1.3.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและทักษะดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานและการเข้าถึงบริการดิจิทัลต่อไป

ประเด็นความสำคัญที่ 2	รับรองการคุ้มครองทางสังคมและงานที่มีคุณค่าที่ครอบคลุมสำหรับทุกคน
ผลลัพธ์ 2.1	ระบบการคุ้มครองทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น เพื่อขยายสิทธิคุ้มครองทางสังคมที่ครอบคลุมและเพียงพอ ผลลัพธ์ 2.1.1 ปรับปรุงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประกันสังคมให้ครอบคลุมประโยชน์ที่เพียงพอตามมาตรฐานสากล โดยคงไว้ซึ่งความยั่งยืนของระบบ ดังที่ระบุไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานระดับต่ำที่สุด) ค.ศ. 1952 (พ.ศ. 2495) ผลลัพธ์ 2.1.2 ส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ ควบคู่กับการนำแรงงานเข้าสู่ระบบตามข้อเสนอแนะ ฉบับที่ 204 ค.ศ. 2015 ซึ่งรวมถึงการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 (พ.ศ. 2554) และการคำนึงถึงแรงงานนอกระบบที่ทำงานบนแพลตฟอร์มต่างๆ อันเป็นผลจากการเติบโตของเศรษฐกิจฐานดิจิทัล ผลลัพธ์ 2.1.3 ส่งเสริมการคุ้มครองทางสังคมสำหรับประชากรกลุ่มเปราะบางและกลุ่มพิเศษ เช่น แรงงานข้ามชาติ เยาวชน สตรี ผู้ที่มีภาวะภูมิคุ้มกันบกพร่อง (เช่น ลอว์โรคโควิด เอชไอวี และอื่นๆ) และกลุ่มอื่นๆ ที่ชีวิตการทำงานมักถูกหยุดชะงัก เปลี่ยนแปลง และ/หรือเป็นกึ่งทางการ
ผลลัพธ์ 2.2	การมีส่วนร่วมของกลุ่มประชากรที่ไม่ได้รับโอกาสหรือการดูแลอย่างทั่วถึงได้รับการส่งเสริมในองค์กรลูกจ้างและนายจ้าง ผลลัพธ์ 2.2.1 เพิ่มตัวแทนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีความสำคัญของแรงงานที่มีบทบาทน้อย ได้แก่ แรงงานข้ามชาติ เยาวชน ผู้หญิง LGBTQ+ คนพิการ ผู้มีภูมิคุ้มกันบกพร่อง (เช่น ลอว์โรคโควิด เอชไอวี เป็นต้น) และอื่น ๆ ในองค์กรลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่าโดยการตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของประชากรพิเศษเหล่านี้ ผลลัพธ์ 2.2.2 เพิ่มตัวแทนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีความสำคัญของบริษัทที่มีบทบาทน้อย ได้แก่ บริษัทขนาดกลาง ขนาดย่อม และขนาดย่อย บริษัทที่มีเจ้าของเป็นผู้หญิงหรือเยาวชน และอื่น ๆ ในองค์กรนายจ้าง เพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะของกลุ่มบริษัทเหล่านี้ให้ดียิ่งขึ้น ผลลัพธ์ 2.2.3 ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรลูกจ้างและนายจ้างในพื้นที่ที่ยังไม่ได้รับการดูแลทั่วถึง (เช่น สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ พื้นที่ชายแดน เป็นต้น) รวมทั้งเพิ่มความเป็นตัวแทนของลูกจ้างและนายจ้างจากพื้นที่ที่ยังไม่ได้รับการดูแลทั่วถึงในองค์กรลูกจ้างและนายจ้างขนาดใหญ่
ผลลัพธ์ 2.3	โอกาสที่เพิ่มขึ้นในการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคนและการคุ้มครองสำหรับประชากรกลุ่มเปราะบาง ผลลัพธ์ 2.3.1 สนับสนุนและรับรองโอกาส การมีส่วนร่วม และการปฏิบัติที่เท่าเทียมในตลาดแรงงานสำหรับทุกคนรวมถึงแรงงานข้ามชาติ ผู้พิการ สตรี LGBTQ+ และอื่น ๆ ดังที่ระบุในอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501) ผลลัพธ์ 2.3.2 จัดรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับ (เช่น แรงงานเด็ก เป็นต้น) และการปฏิบัติมิชอบ เพื่อนำไปสู่การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 (พ.ศ. 2524) และ 190 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019 (พ.ศ. 2562) ผลลัพธ์ 2.3.3 เพิ่มการคุ้มครองแรงงานและสิทธิมนุษยชนสำหรับแรงงานข้ามชาติผ่านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันในประเทศและระหว่างประเทศ และมุ่งสู่การให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 181 ว่าด้วยสำนักจัดหางานภาคเอกชน ค.ศ. 1997 (พ.ศ. 2540)

ประเด็นความสำคัญที่ 3	เสริมความแข็งแกร่งในการจัดการข้อมูล การสื่อสารและศักยภาพของรัฐบาล เพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่า
ผลลัพธ์ 3.1	รัฐบาลและองค์กรคู่งานทางสังคมใช้ฐานข้อมูล (เพื่อพัฒนา) เพื่อกำหนดเป้าหมายและจัดการความต้องการของประชากรกลุ่มเปราะบางได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลผลิต 3.1.1 พัฒนาฐานข้อมูลมหัศจรรย์ (Big Data) ระหว่างกรมและกระทรวง เพื่อการเฝ้าสังเกตการณ์ตลาดแรงงาน การกำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้รับผลประโยชน์ และการแบ่งปันข้อมูลในลักษณะที่ปกป้องความเป็นส่วนตัวส่วนบุคคล ในขณะที่เพิ่มประสิทธิภาพของบริการภาครัฐและความร่วมมือระหว่างประเทศ ผลผลิต 3.1.2 พัฒนาระบบข้อมูลสองภาษาสำหรับองค์การแรงงานระหว่างประเทศและองค์กรคู่งาน ที่ให้อำนาจแก่ผู้รับผิดชอบโดยตรงสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและติดตามความคืบหน้าของโครงการได้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ ผลผลิต 3.1.3 ส่งเสริมการจัดทำเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และการเผยแพร่เครื่องมือการฝึกอบรมและแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ เป็นภาษาไทย (หรือภาษาของกลุ่มเป้าหมาย) เพื่อสาธารณประโยชน์และการใช้งานในวงกว้าง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนของโครงการ ILO
ผลลัพธ์ 3.2	ส่งเสริมการเจรจาทางสังคมและการผลักดันนโยบาย ผลผลิต 3.2.1 สนับสนุนการยกระดับกลไกการเจรจาทางสังคมแบบทวิภาคีอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการมีตัวแทนที่ครอบคลุมมากขึ้นในกระบวนการเจรจา เพื่อเพิ่มคุณภาพของความร่วมมือและส่งเสริมความเป็นหนึ่งเดียวในการผลักดันนโยบาย ผลผลิต 3.2.2 ILO และไตรภาคีผลักดันการให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO อย่างเข้มข้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญาด้านที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) และ ฉบับที่ 144 ว่าด้วยการปรึกษาหารือไตรภาคี (มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ) ค.ศ. 1976 (พ.ศ. 2519)
ผลลัพธ์ 3.3	องค์กรคู่งานไตรภาคี พันธมิตร และสาธารณชน ได้รับทราบความคืบหน้ามากขึ้นเกี่ยวกับแผนงานฯ DWCP และ กรอบการดำเนินงานต่างๆ (เช่น UNSDCF และ SDGs) และมีความรู้มากขึ้นเกี่ยวกับวิธีการติดตามและประเมินผล แผนงานฯ DWCP ผลผลิต 3.3.1 เพิ่มความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับกระบวนการติดตามและประเมินผล (M&E) และสนับสนุนการสื่อสารโดยใช้ภาษาไทยอย่างสม่ำเสมอระหว่าง ILO และองค์กรคู่งาน ผลผลิต 3.3.2 เพิ่มการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์สู่สาธารณชน (รวมถึงลูกจ้างและนายจ้าง) เกี่ยวกับโครงการภายใต้แผนงาน DWCP เพื่อสร้างความตระหนักรู้และเพิ่มความยั่งยืนของโครงการ



คำนำ



► 1. คำนำ

แผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย (Decent Work Country Program: DWCP) วาระปี พ.ศ. 2562 – 2565 เป็นกรอบความรับผิดชอบหลักสำหรับการให้ความสนับสนุนขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ในประเทศไทย ช่วงปี พ.ศ. 2562 ถึง 2565 แผนงานนี้ได้รับการพัฒนาผ่านการปรึกษาหารืออย่างเข้มข้นระหว่าง ILO และหน่วยงานระดับชาติในปี พ.ศ. 2561 ก่อนได้รับการรับรองโดยคณะรัฐมนตรีเมื่อต้นเดือนเมษายน พ.ศ. 2562 และมีการลงนามบันทึกข้อตกลงระหว่างกิจกรรมเฉลิมฉลองในโอกาสครบรอบ 100 ปีของ ILO เมื่อวันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2562 โดยแผนงานนี้เป็นการแสดงความมุ่งมั่นร่วมกันของ ILO และองค์กรคู่งานไตรภาคีในการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพสำหรับทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับมิติและพันธสัญญาในการพัฒนามาตรฐานระดับชาติและระดับนานาชาติของประเทศไทย การดำเนินแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2562 – 2565) ได้รับการสนับสนุนผ่านทรัพยากรเชิงวิชาการ ทรัพยากรทางการเงิน และทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานระดับชาติ ILO และโครงการความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรคู่งานด้านการพัฒนามาตรฐานระหว่างประเทศ แผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2562 – 2565) ได้กำหนดประเด็นความสำคัญระดับประเทศไว้ 3 ประการสำหรับช่วงสี่ปีที่ผ่านมา ได้แก่

1. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตของการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ
2. สร้างความเข้มแข็งในการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานที่เปราะบาง
3. เสริมสร้างการกำกับดูแลตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

รายงานการทบทวนและประเมินแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2562 – 2565) ได้ถูกจัดทำขึ้นระหว่างเดือนสิงหาคม และ ธันวาคม พ.ศ. 2565 ผ่านการตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2562 – 2565) รวมถึงรายงานสถานะและแบบประเมินโครงการภายใต้แผนงานดังกล่าว และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจาก ILO และองค์กรคู่งานไตรภาคี ที่ระบุโดยสำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศประจำประเทศไทย กัมพูชา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (ILO CO-Bangkok) โดยการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้างและอิงตามเกณฑ์ขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) คณะกรรมการความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนา (Development Assistance Committee: DAC) รายงานการทบทวนและประเมินแผนงานฯ ได้สรุปผลว่า แผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2562 – 2565) ได้ประสบผลสำเร็จเป็นวงกว้าง แม้จะมีอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับวิกฤตโควิด – 19 ความไม่ตรงกันของลำดับความสำคัญระหว่างองค์กรคู่งาน และปัญหาด้านการดำเนินงานต่างๆ

การร่างแผนงานฯ DWCP ประเทศไทยฉบับใหม่ วาระปี พ.ศ. 2566 – 2570 ตั้งอยู่บนมติการพัฒนาและข้อท้าทายที่ถูกระบุโดยองค์กรคู่งานระหว่างขั้นตอนการทบทวนแผนงาน และได้มีการพัฒนาให้สอดคล้องกับกรอบการพัฒนาและแผนงานหลักที่ถูกใช้โดยรัฐบาลไทยและองค์การสหประชาชาติ รวมทั้ง ILO ด้วย โดยกรอบการพัฒนาและแผนงานหลักดังกล่าวประกอบด้วยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) และ กรอบความร่วมมือว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน (United Nations Sustainable Development Cooperation Framework: UNSDCF) ของประเทศไทย (พ.ศ. 2565 – 2569) ซึ่งแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ยังได้บูรณาการเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เข้าร่วมกับแผนระดับชาติที่ยึดถือแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงอีกด้วย แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 นี้ ครอบคลุม 4 มิติการพัฒนา และ 13 หมายเหตุ ดังที่สรุปไว้ในตารางที่ 1

► ตารางที่ 1 มิติการพัฒนา 4 ด้าน และ 13 หมายเหตุของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13

มิติการพัฒนา	หมายเหตุ
1. ภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย	1. เกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง 2. การท่องเที่ยวเน้นคุณภาพและความยั่งยืน 3. ฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก 4. การแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง 5. ประสิทธิภาพการลงทุนและโลจิสติกส์ 6. อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและดิจิทัล
2. โอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม	7. SMEs ที่เข้มแข็ง แข่งขันได้ 8. พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ 9. ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม
3. ความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	10. เศรษฐกิจหมุนเวียน และสังคมคาร์บอนต่ำ 11. ภัยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
4. ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ	12. กำลังคนสมรรถนะสูง 13. ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ

ที่มา: กรอบความร่วมมือฯ UNSDCF วาระปี พ.ศ. 2565 - 2569 หน้า 8

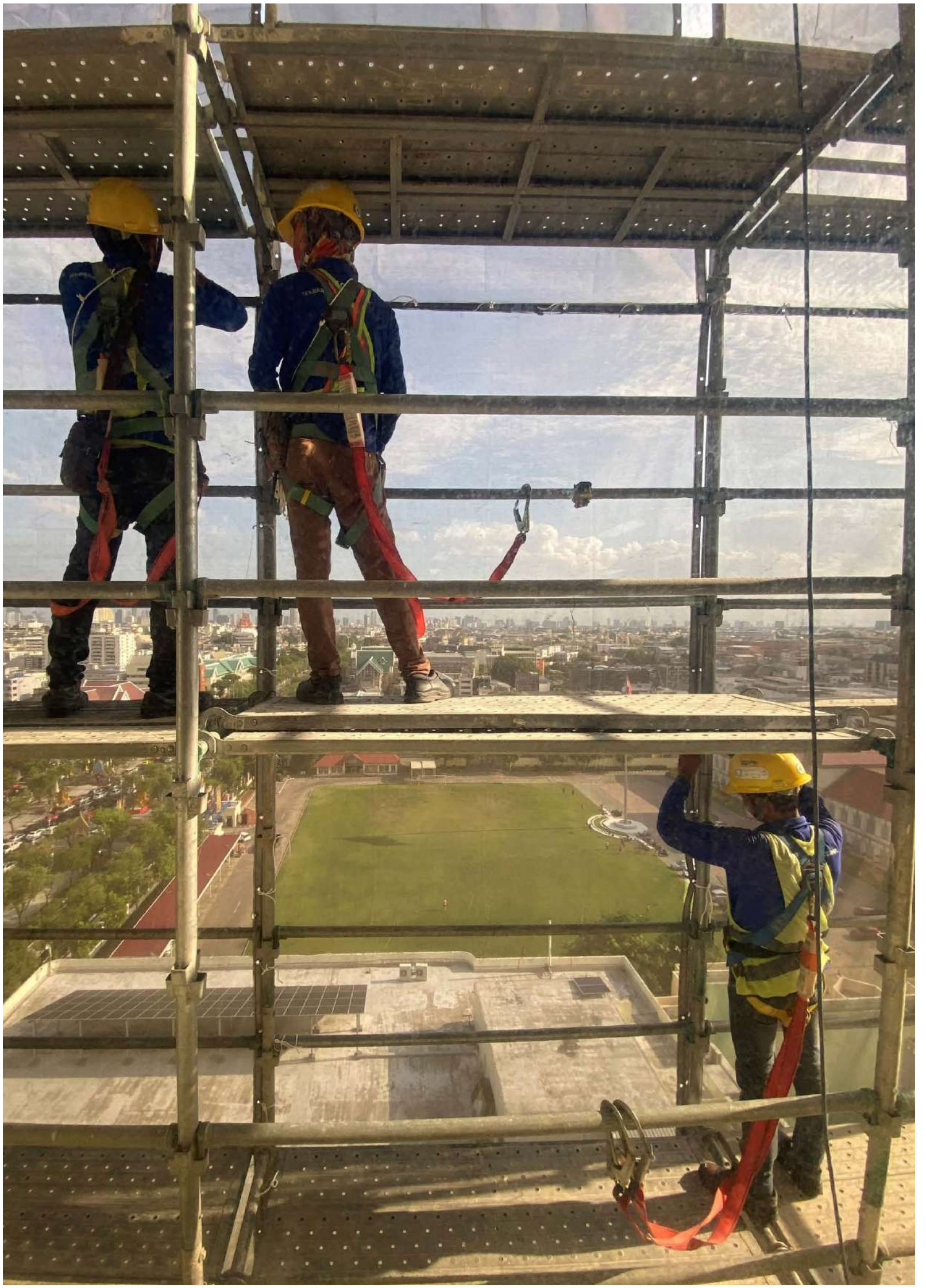
จากการอ้างอิงมิติการพัฒนาและหมุดหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ที่สอดคล้องกับ SDGs และการประชุมหารือโดยละเอียดกับองค์กรคู่งาน องค์การสหประชาชาติได้ระบุผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์สามประการในกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF (พ.ศ. 2565 – 2569) ดังนี้:

- ▶ **ผลลัพธ์ที่หนึ่ง:** การพลิกโฉมประเทศไทยสู่เศรษฐกิจที่ครอบคลุมบนฐานของการเร่งรัดการพัฒนาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีภูมิคุ้มกันต่อวิกฤตสูง ปล่อยคาร์บอนต่ำ และมีความยั่งยืน
- ▶ **ผลลัพธ์ที่สอง:** การพัฒนาทุนมนุษย์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางสังคมที่ครอบคลุมได้รับการยกระดับผ่านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกสถาบัน ภาวความร่วมมือ และการเสริมสร้างพลังประชาชน
- ▶ **ผลลัพธ์ที่สาม:** ประชาชนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย โดยเฉพาะกลุ่มเสี่ยงที่จะถูกทิ้งไว้ข้างหลัง สามารถมีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ

นอกจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และ กรอบความร่วมมือว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน (UNSDCF) พ.ศ. 2565 - 2569 แล้ว การพัฒนา แผนงาน DWCP ประเทศไทย วาระปี พ.ศ. 2566 – 2570 ยังอ้างอิงจากข้อมูลและข้อคิดเห็นที่ได้รับจากการปรึกษาหารือโดยละเอียดกับองค์กรคู่งานของ ILO ที่เกิดขึ้นระหว่างเดือนกันยายน ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2565 โดยมีผู้เข้าร่วมได้แก่ผู้เชี่ยวชาญของ ILO ตัวแทนรัฐบาลไทยจากกระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวง กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และ สำนักงานประกันสังคม) ตัวแทนองค์กรนายจ้างจากสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย (Employers' Confederation of Thailand: ECOT) และตัวแทนองค์กรลูกจ้างจาก สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (State Enterprises Workers' Relations Confederation: SERC) สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย (Labour Congress of Thailand: LCT) สภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย (Thai Trade Union Congress : TTUC) และ สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน (National Congress Private Industrial of Employees : NCPE) โดยตัวแทนจาก ILO และ องค์กรคู่งานที่เข้าร่วมการประชุมปรึกษาหารือส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ทั้งนี้รายงานการทบทวนและประเมินแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2562 – 2565) และ ร่างแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้ถูกนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการไตรภาคีขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย ครั้งที่ 1/2565 ที่จัดขึ้นที่กรุงเทพมหานครเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

▶ 2

ความก้าวหน้าของประเทศไทย
ในการบรรลุงานที่มีคุณค่า
และการพัฒนาที่ยั่งยืน



▶ 2. ความก้าวหน้าของประเทศไทยในการบรรลุงานที่มีคุณค่าและการพัฒนาที่ยั่งยืน

รายงานส่วนนี้ได้สรุปสถานะของประเทศไทยเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่าและการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งเชื่อมโยงกับเสาหลักสามประการของปรัชญาแห่งศตวรรษของ ILO สำหรับอนาคตของงาน อนาคต (The ILO Centenary Declaration for the Future of Work) ประกอบด้วย 1) ความสามารถของประชาชนทั้งหญิงและชาย รวมถึงคนพิการ ในการรับผลประโยชน์จากโอกาสของโลกแห่งการทำงานที่กำลังเปลี่ยนแปลง 2) สถาบันการทำงานรับรองการคุ้มครองที่เพียงพอสำหรับคนงานทุกคน และ 3) การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและครอบคลุม การจ้างงานแบบเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพ และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน โดยการประเมินนี้ได้อ้างอิงจากรายงานการวิเคราะห์ภาพรวมของประเทศไทยโดยองค์การสหประชาชาติ (The UN Common Country Analysis for Thailand) ฉบับเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

2.1 ภาพรวมภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทย

ในช่วงทศวรรษที่ 70 (พ.ศ. 2513 – 2522) ประเทศไทยได้ความสำเร็จอย่างรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจของประเทศผ่านการพัฒนาทุนมนุษย์และอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงจากระบบเศรษฐกิจฐานเกษตรกรรมเป็นระบบเศรษฐกิจฐานอุตสาหกรรมและบริการของประเทศนำมาสู่อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจเฉลี่ยที่ร้อยละ 7.5 ต่อปี ในช่วง พ.ศ. 2503 และ พ.ศ. 2539 หรือก่อนวิกฤตเศรษฐกิจเอเชียในปี พ.ศ. 2540¹ โดยหลังจากวิกฤตเศรษฐกิจครั้งนั้น ประเทศไทยก็ยังคงมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องผ่านการพัฒนาเพิ่มเติมในภาคการผลิตและบริการ และการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านระบบการเงิน และในปี พ.ศ. 2554 ประเทศไทยได้ขยับเป็นประเทศรายได้ปานกลางระดับสูงจากการเติบโตและพัฒนาด้านการส่งออก² การเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วในช่วง 30 ปีที่ผ่านมาทำให้ความยากจนในประเทศลดลงอย่างมาก โดยในปี พ.ศ. 2561 อัตราความยากจนของไทยอยู่ที่ร้อยละ 9.85³

2.2 ความสามารถของประชาชนทั้งหญิงและชาย รวมถึงคนพิการ ในการรับผลประโยชน์จากโอกาสในโลกแห่งการทำงานที่กำลังเปลี่ยนแปลง

โครงสร้างตลาดก่อนวิกฤตโควิด-19

แม้จะมีความคืบหน้าในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ แต่ประเทศไทยก็ยังเผชิญกับความท้าทายหลายประการที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป โดยประเทศไทยติดอยู่ใน “กับดักรายได้ปานกลาง” เนื่องจากไม่สามารถพัฒนาภาคการผลิตและบริการให้มีผลิตผลที่สูงขึ้นได้⁴ แม้ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วในช่วงก่อนวิกฤตเศรษฐกิจเอเชียปี พ.ศ. 2540 และได้เติบโตอย่างต่อเนื่องในระดับปานกลางช่วงทศวรรษหลังวิกฤตเศรษฐกิจดังกล่าว แต่การเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศไทยได้ลดลงในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา โดยเติบโตเฉลี่ยที่ร้อยละ 3.6 ต่อปี ระหว่างปี พ.ศ. 2557 ถึง พ.ศ. 2560 และลดลงเหลือร้อยละ 2.4 ใน พ.ศ. 2562 ก่อนวิกฤตโควิด-19 ซึ่งสาเหตุหลักของภาวะชะลอตัวทางเศรษฐกิจเกิดจากการต้องการของสินค้าส่งออกไทยที่ลดลง เนื่องจากประเทศมีความสามารถในการแข่งขันด้านการผลิตด้อยลงเมื่อเทียบกับประเทศอื่นในภูมิภาค⁵

การถดถอยและการฟื้นตัวช่วงวิกฤตโควิด-19

วิกฤตโควิด-19 ได้เพิ่มความตึงเครียดทางเศรษฐกิจที่มีอยู่แล้วของประเทศไทยให้มากขึ้น แม้ว่าระบบสาธารณสุขในประเทศจะมีประสิทธิภาพในการควบคุมการแพร่ระบาดให้อยู่ในระดับที่จัดการได้และเกิดความสูญเสียแก่ชีวิตให้น้อยที่สุด แต่วิกฤตการณ์และมาตรการควบคุมโรคได้สร้างผลกระทบเชิงลบอย่างมหาศาลต่อเศรษฐกิจ โดยวิกฤตโควิด-19 ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อภาคการผลิต เนื่องจากการหยุดชะงักของห่วงโซ่อุปทานและการชะลอตัวของอุปสงค์ทั่วโลก เช่นเดียวกับภาคการท่องเที่ยวที่ได้รับผลกระทบอย่างหนักจากการปิดพรมแดนระหว่างประเทศและมาตรการควบคุมโควิด-19 ที่ส่งผลให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวทั้งหมดต้องปิดให้บริการ อีกทั้งวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมก็ได้รับผลกระทบที่หนักเป็นพิเศษ เนื่องจากการเข้าถึงเงินกู้ฉุกเฉินและความช่วยเหลือต่างๆ จากรัฐบาลมีอย่างจำกัด จึงนำไปสู่การลดค่าจ้างและชั่วโมงทำงานของพนักงาน ตลอดจนการจ้างงานที่น้อยลง ทำให้อัตราการว่างงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในช่วงวิกฤต และสร้างแรงกดดันอย่างมหาศาลต่อระบบประกันสังคมที่มีผู้ขอรับสวัสดิการว่างงานมากเป็นประวัติการณ์ในปี พ.ศ. 2563⁶

ปัจจุบันเศรษฐกิจของประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงฟื้นตัวจากวิกฤตโควิด-19 โดยในไตรมาสที่สามของปี พ.ศ. 2565 อัตราการว่างงานได้ลดลงเหลือร้อยละ 1.23 ซึ่งใกล้เคียงกับสถิติก่อนเกิดโรคระบาด โดยภาคการค้าส่งค้าปลีก และภาคการท่องเที่ยว มีการฟื้นตัวที่แข็งแกร่งด้วยการกลับมาของนักท่องเที่ยว ส่วนการจ้างงานในภาคการผลิตก็มีการเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากอุปสงค์สำหรับการส่งออกที่กำลังฟื้นตัว⁷

การเปลี่ยนแปลงและความท้าทายด้านประชากร

ประชากรสูงวัยและการเข้ารับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษาที่เพิ่มขึ้นในประเทศไทย หมายถึงอัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานที่ลดลง โดยอัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานได้ลดลงจากร้อยละ 71.6 ในปี พ.ศ.2553 เป็นร้อยละ 66.9 ในปี พ.ศ. 2565⁸ การมีส่วนร่วมของแรงงานที่ลดลงส่งผลให้อัตราการว่างงานอยู่ในระดับที่ต่ำอย่างต่อเนื่อง และสถานการณ์นี้ยังนำไปสู่ความต้องการที่เพิ่มขึ้นต่อแรงงานข้ามชาติในบางภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการแปรรูปอาหาร การก่อสร้าง การผลิต การดูแลและแรงงานในบ้าน⁹

ภาคการเกษตรยังคงเป็นแหล่งจ้างงานที่สำคัญ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 30 ของงานทั้งหมด โดยคนงานส่วนใหญ่ในภาคการเกษตรคือแรงงานสูงอายุที่มักใช้ที่ดินเป็นหลักประกันทางสังคม ในกรณีที่มิได้รับเงินบำนาญช่วยเหลือจากภาครัฐ หรือ การเข้าถึงโครงการเงินบำนาญสมทบอื่นๆ ที่เพียงพอ โดยที่ดินไม่เพียงถูกใช้เป็นเกราะป้องกันต่อสวัสดิการเงินบำนาญที่ไม่เพียงพอเท่านั้น แต่ยังเป็นเกราะป้องกันจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำสำหรับบุคคลวัยทำงาน ดังเช่นที่เห็นในช่วงวิกฤตโควิด-19¹⁰

การพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะสำหรับงานในอนาคต

ระดับการศึกษาโดยเฉลี่ยของประชากรไทยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วง 40 ปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะในช่วงระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา โดยในทางทฤษฎีแล้วแรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้นควรมีโอกาสที่ดีสำหรับการจ้างงานที่มีประสิทธิผลสูง แต่ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อยในประเทศไทยนั้นกลับประสบปัญหาอัตราการว่างงานที่สูงที่สุด และต้องเผชิญกับความไม่สอดคล้องระหว่างการศึกษากับความต้องการของโลกการทำงานที่สูง¹¹ โดยความไม่ตรงกันระหว่างงานที่มีอยู่ในระบบเศรษฐกิจกับระดับการศึกษาและสาขาวิชาจะยังคงจะเป็นความท้าทายที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องสำหรับเยาวชนไทยในการเข้าถึงศักยภาพสูงสุดของตนเองในตลาดแรงงานอนาคตอันใกล้

ความเท่าเทียมทางเพศ

ประเทศไทยมีความเท่าเทียมทางเพศที่โดดเด่นเมื่อเทียบกับหลายประเทศในโลก โดยในปัจจุบันผู้หญิงไทยมีระดับการศึกษาเฉลี่ยที่สูงกว่าผู้ชายไทย จึงส่งผลให้ระดับรายได้ของแรงงานผู้หญิงสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ถึงแม้ว่าอัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานผู้หญิงจะค่อนข้างสูง โดยคิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 47 ของกำลังแรงงานทั้งหมด และผู้หญิงยังมีสัดส่วนในตำแหน่งงานระดับบริหารที่ดี แต่บทบาทของผู้หญิงไทยยังคงมีจำกัดในแวดวงการเมือง และต้องเผชิญกับการถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและได้รับค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียม¹²

คนพิการ

การสำรวจความพิการปี พ.ศ. 2560 แสดงให้เห็นว่าร้อยละ 1.5 ของนักเรียน 17.4 ล้านคนในประเทศไทยมีความพิการ และร้อยละ 38 ของเด็กวัยเรียนที่มีความพิการไม่ได้เข้ารับการศึกษาในโรงเรียน โดยผู้ใหญ่ที่มีความพิการเพียง 4 ใน 10 คนเท่านั้นที่ได้รับการจ้างงานด้วยระบบโควตา ซึ่งรับประกันการมีงานทำสำหรับผู้ใหญ่ที่มีความพิการเพียงส่วนน้อยเท่านั้น โดยรวมแล้วการเข้าถึงการศึกษาและการจ้างงานของผู้มีความพิการยังคงถูกจำกัด เนื่องจากขาดสถานศึกษาและที่ทำงานที่เอื้ออาศัยต่อผู้พิการ ปัจจุบันเหล่านี้จึงส่งผลต่อชีวิตในระยะยาว และการไม่สามารถเข้าถึงงานที่มีคุณค่าได้สำหรับบุคคลที่มีความพิการ¹³

ความคุ้มครองทางสังคม

ระบบการคุ้มครองทางสังคมของประเทศไทยเป็นระบบที่มีได้การพัฒนาค่อนข้างดี โดยมีการจัดตั้งหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าในปี พ.ศ. 2544 และระบบเงินบำนาญถ้วนหน้าแบบผู้รับบำนาญไม่ต้องจ่ายเงินสมทบหรือเงินสะสมร่วมด้วย (The non-contributory universal social pension) ในปี พ.ศ. 2552 เพื่อให้ความคุ้มครองแบบจำกัดแก่ประชากรสูงวัยของประเทศไทย อีกทั้งโครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่แม้มีกลไกการกำหนดเป้าหมายที่ไม่สมบูรณ์ แต่ก็ได้ให้การสนับสนุนแบบจำกัดแก่บุคคลที่มีรายได้น้อย โดยธุรกรรมส่วนใหญ่ถูกดำเนินการทางอิเล็กทรอนิกส์ จึงสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มประชากรที่เปราะบางที่สุดบางส่วนสามารถเข้าถึงธนาคารและเข้ากับเศรษฐกิจดิจิทัลได้ นอกจากนี้ประเทศไทยยังมีระบบประกันสังคมแบบผู้รับบำนาญจ่ายเงินสมทบ (A contributory social security system) ที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีสำหรับแรงงานในระบบ โดยที่แรงงานนอกระบบสามารถเข้าร่วมได้ตามความสมัครใจ ถึงแม้ว่าการคุ้มครองทางสังคมจะมีความคืบหน้าไปมาก แต่ระบบประกันสังคมยังต้องเผชิญกับความท้าทายเกี่ยวกับความเพียงพอของสิทธิคุ้มครองและความยั่งยืนของระบบในอนาคต¹⁴

2.3 สถาบันการทำงานรับรองการคุ้มครองที่เพียงพอสำหรับคนงานทุกคน

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ 19 ฉบับ และ พิธีสาร 1 ฉบับ โดยมีผลบังคับใช้ทั้งหมด 18 ฉบับ ประกอบด้วยอนุสัญญาขึ้นพื้นฐาน 7 ฉบับ และอนุสัญญาธรรมเนียม 1 ฉบับ¹⁵ อนุสัญญาที่มีการให้สัตยาบันล่าสุดคือ อนุสัญญาฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง ค.ศ. 2007 (พ.ศ. 2550) ที่ให้สัตยาบันเมื่อ พ.ศ. 2562 การให้สัตยาบัน อนุสัญญาฉบับนี้เป็นผลจากความพยายามร่วมกันของไตรภาคีแบบเร่งด่วน ภายใต้สถานการณ์ “ใบเหลือง” ในอุตสาหกรรม ประมงไทย การให้สัตยาบันล่าสุดอื่นๆ ได้แก่ อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. 1985 (พ.ศ. 2501) ให้สัตยาบันในปี พ.ศ. 2560 และอนุสัญญาฉบับที่ 187 ว่าด้วยกรอบงานส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพ อนามัยในการทำงาน ค.ศ. 2006 (พ.ศ. 2549) ที่ให้สัตยาบันในปี พ.ศ. 2559

แม้ว่าการให้สัตยาบันมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมีความคืบหน้าไปมาก แต่กระบวนการให้สัตยาบันสำหรับอนุสัญญา พื้นฐาน ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) และอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 (พ.ศ. 2524) ยังมีความคืบหน้าที่ล่าช้ากว่ามาก โดยกระบวนการ ให้สัตยาบันเกิดความไม่ต่อเนื่องในช่วงวิกฤตโควิด – 19 และจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

การเจรจาทางสังคม

ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 144 ว่าด้วยการปรึกษาหารือไตรภาคี (มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ) ค.ศ. 1976 (พ.ศ. 2519) ในขณะเดียวกัน ILO ให้การสนับสนุนการเสวนาทวิภาคีและการพัฒนากลไกการเจรจาทางสังคมแบบทั้งไตรภาคี และทวิภาคีในประเทศไทย โดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกการเจรจาแบบทวิภาคีเป็นความสำเร็จที่สำคัญอย่างหนึ่งของแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย วาระปี พ.ศ. 2562 – 2565 การเสวนาทวิภาคีและกลไกทวิภาคีเป็นเครื่องมือสำคัญ ในบริบทประเทศไทยในการหาแนวร่วมเพื่อสนับสนุนการให้สัตยาบันอนุสัญญาต่างๆ ของ ILO เช่น การให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 188 เป็นต้น โดยการบูรณาการการเจรจาทางสังคมแบบทวิภาคีเข้าสู่รูปแบบการทำงานขององค์กรลูกจ้างและองค์กร นายจ้างเป็นสัญญาณที่จะนำไปสู่ผลประโยชน์ที่ยั่งยืนในอนาคต เช่น การให้สัตยาบันอนุสัญญาอื่นๆ ของ ILO ซึ่งจะส่งผลกระทบ ในเชิงบวกอย่างกว้างขวางและยั่งยืนต่องานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานในประเทศไทย

ความมั่นคงทางสังคม

สำนักงานประกันสังคมได้ให้การคุ้มครองอย่างครอบคลุมแก่แรงงานในระบบที่ทำงานในประเทศไทยผ่านกองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม โดยสิทธิประโยชน์ครอบคลุมถึง เงินชดเชยแรงงาน ค่ารักษาพยาบาล เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย เงิน คลอดบุตร เงินดูแลผู้ป่วยทุพพลภาพ เงินกรณีเสียชีวิต เงินบำนาญชราภาพ เงินสงเคราะห์บุตร และเงินทดแทนระหว่างการว่างงาน ส่วนลูกจ้างนอกระบบสามารถเข้าถึงความคุ้มครองผ่านประกันสังคมภาคสมัครใจตามมาตรา 40 ได้ โดยสิทธิประโยชน์จะขึ้น อยู่กับโครงการที่เลือก แต่สามารถรวมถึงเงินทดแทนกรณีขาดรายได้จากการทำงาน เงินทดแทนกรณีทุพพลภาพ เงินทดแทน กรณีเสียชีวิต เงินทดแทนกรณีชราภาพ และเงินทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร¹⁶ แม้ระบบประกันสังคมจะให้ความคุ้มครอง ทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ แต่อัตราความครอบคลุมของประกันสังคมภาคสมัครใจสำหรับแรงงานนอกระบบยังคง อยู่ในระดับที่ต่ำ อีกทั้งผลประโยชน์ของทุกโครงการไม่ได้มีการปรับเปลี่ยนตามอัตราเงินเฟ้อ ซึ่งหมายความว่าผลประโยชน์ ที่แท้จริงจะลดลงเรื่อยๆ เมื่อเวลาผ่านไป ความเพียงพอของสิทธิและความยั่งยืนของระบบประกันสังคมจำเป็นต้องได้รับการทบทวน ตามอนุสัญญาประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1952 (ฉบับที่ 102)

การปฏิบัติงานระดับสถาบันด้านอื่นที่สนับสนุนงานที่มีคุณค่า

ประเทศไทยได้นำแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights: NAP) ฉบับแรกมาใช้ โดยรัฐบาลไทยได้ริเริ่มการพัฒนา NAP เพื่อต่อต้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เพิ่มขึ้น ในภาคธุรกิจ ซึ่ง NAP ไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือระดับชาติที่รับประกันการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยในระยะยาวเท่านั้น แต่ยังเป็นการส่งสัญญาณที่สำคัญต่อประชาคมนานาชาติ เพื่อดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ และเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันและความยั่งยืนทางธุรกิจของประเทศไทย อีกทั้ง NAP ยังได้บูรณาการเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนและงานเกี่ยวกับ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเข้าในแผนงานอีกด้วย โดย NAP ฉบับที่ 2 กำลังอยู่ในขั้นตอนการร่างโดยกระทรวงยุติธรรม และมีกำหนดการดำเนินงานช่วงปี พ.ศ. 2566 - 2570¹⁷

2.4 การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและครอบคลุม การจ้างงาน แบบเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพ และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

การศึกษาและงานในอนาคต

เยาวชนที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แต่เยาวชนที่มีการศึกษาสูงเหล่านี้กลับมีแนวโน้มที่จะตกงานมากที่สุด และประสบกับปัญหาเนื่องจากความไม่สอดคล้องระหว่างการศึกษาและโลกการทำงาน ดังนั้นการเพิ่มความสอดคล้องระหว่างมิติการพัฒนาของประเทศและหลักสูตรการศึกษา ทั้งระดับอุดมศึกษาและการศึกษาด้านเทคนิคและอาชีวศึกษา (Technical and Vocational Education and Training: TVET) จะช่วยเพิ่มการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและเข้าถึงโอกาสในการทำงานที่ดีในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

สิ่งแวดล้อมและ “งานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม”

สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติของประเทศไทยได้เสื่อมโทรมลงอย่างมากในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา โดยปัญหาต่างๆ ได้รวมถึง การตัดไม้ทำลายป่า ความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อมชายฝั่งและทะเล และมลพิษทางอากาศจากภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม ด้วยเหตุนี้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงได้กำหนดให้ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนในอนาคตเป็นวาระสูงสุด และมีแผนการพัฒนา “งานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม” (Green jobs) ในภาคส่วนต่างๆ เพื่อส่งเสริมความยั่งยืน เช่น รัฐบาลได้เสนอหารูปแบบใหม่สำหรับการท่องเที่ยวที่ปกป้องสิ่งแวดล้อม พร้อมกับเพิ่มทักษะและผลิตผลของแรงงานในภาคการท่องเที่ยว¹⁸ โดยอีกหนึ่งความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อมที่ต้องได้รับการแก้ไขคือภัยแล้งและน้ำท่วมที่เกิดขึ้นบ่อยขึ้นและคุกคามการดำรงชีวิตของคนงานภาคการเกษตร¹⁹

งานที่มีคุณค่าตลอดช่วงชีวิต

ในขณะที่ประเทศไทยกำลังก้าวไปข้างหน้าด้วยการให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัล และเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Bio-Circular Green Economy: BCG Economy) คนงานทุกช่วงชีวิตจะต้องไม่ถูกทิ้งไว้ข้างหลัง ยิ่งระบบดิจิทัลมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นต่อธุรกรรมทางธุรกิจ ข้อมูลทางการตลาด บริการภาครัฐ และการรับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลมากขึ้นเท่าไร การที่ประชากรผู้สูงอายุ แรงงานข้ามชาติ และประชากรกลุ่มเปราะบางอื่นๆ มีความรู้ด้านดิจิทัล และสามารถเข้าถึงช่องทางดิจิทัลต่างๆ ได้ ก็เป็นเรื่องที่จำเป็นต่อการเติบโตมากขึ้นเท่านั้น และในทำนองเดียวกัน การที่ประเทศไทยจะผลักดันเศรษฐกิจรูปแบบ BCG ได้ั้น วิชาทศกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม และรายย่อยก็ต้องได้รับความรู้เกี่ยวกับการทำธุรกิจรูปแบบใหม่ และสามารถเข้าถึงตลาด BCG ได้ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานที่มีคุณค่าและสอดคล้องกับเศรษฐกิจ BCG เช่นกัน และสุดท้ายนี้การเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุและการลดลงของการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานในประเทศไทยทำให้ทุกฝ่ายต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่องานที่มีคุณค่าของแรงงานข้ามชาติมากขึ้น ผ่านความร่วมมือข้ามพรมแดน การสนับสนุนนโยบายระดับชาติสำหรับงานที่มีคุณค่า และการดำเนินการตามอนุสัญญาและกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

▶ 3

**ประเด็นความสำคัญ
และผลลัพธ์ของแผนงาน**



► 3. ประเด็นความสำคัญและผลลัพธ์ของแผนงาน

3.1 มิติการพัฒนาของประเทศ

ประเทศไทยได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติขึ้นเป็นครั้งแรกตามพระราชบัญญัติยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 โดยเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) คือการส่งเสริมการพัฒนาให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”²⁰ อีกทั้ง 4 มิติการพัฒนา และ 14 หมายเหตุของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ยังพัฒนาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) อีกด้วย ซึ่งทั้งสองแผนนี้เป็นกรอบการพัฒนาประเทศที่ใช้อ้างอิงในการร่างแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย วาระปี 2566 – 2570 โดยแนวทางเชิงกลยุทธ์ของยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) และมิติการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่มีความเกี่ยวข้องกับกรอบความร่วมมือของ ILO ในประเทศไทยได้สรุปไว้ในตารางที่ 2

► ตารางที่ 2 ความสอดคล้องของแผนงานฯ DWCP ประเทศไทยต่อยุทธศาสตร์และแผนระดับชาติ

ยุทธศาสตร์และแผนงานระดับชาติ	แนวทางเชิงกลยุทธ์และมิติการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินแผนงาน DWCP
ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)	ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 1. การเกษตรสร้างมูลค่า 2. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต 3. สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว 5. พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 2. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต 3. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 4. การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย 6. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 1. การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ 2. การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี 3. การเสริมสร้างพลังทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 1. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจที่เป็นสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ 1. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก 4. ภาครัฐมีความทันสมัย
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)	1. ภาควิชาการผลิตและบริการเป้าหมาย 2. โอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม 3. ความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4. ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

ที่มา: แผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580); กรอบความร่วมมือฯ UNSDCF ประเทศไทย (พ.ศ. 2565 - 2569), หน้า 9

3.2 ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของ ILO ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่าในประเทศไทย

องค์การสหประชาชาติมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับรัฐบาลไทยเพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่เศรษฐกิจที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และการพัฒนาสู่เศรษฐกิจมูลค่าสูงและยั่งยืน ตามวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 (พ.ศ. 2573) โดยองค์การสหประชาชาติมีความพร้อมในการอำนวยความสะดวกการดำเนินงานสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนภายในประเทศไทย ด้วยเห็นได้จากประวัติความร่วมมือทางวิชาการกับรัฐบาลไทย การประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศระดับโลก ซึ่งมีพื้นฐานบนสนธิสัญญาและอนุสัญญาด้านสิทธิมนุษยชน ที่ประเทศไทยเป็นภาคี และการสนับสนุนนโยบายแบบบูรณาการที่ล้ำสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในขณะที่ยังรักษาไว้ซึ่งสมดุลของความยั่งยืนและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยหน่วยงานต่างๆ ขององค์การสหประชาชาติมีประวัติในการเข้าถึงประชากรกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มอื่นๆ ที่เข้าถึงยาก ผ่านความร่วมมือระหว่างรัฐบาลและองค์กรภาคประชาสังคม ซึ่งความร่วมมือทางวิชาการและความเป็นองค์กรคู่กันขององค์การสหประชาชาติได้ส่งเสริมสถานะของประเทศไทยให้อยู่ในระดับแนวหน้าของการพัฒนาที่ยั่งยืนในภูมิภาคอาเซียน²¹

ILO เป็นหน่วยงานภายใต้ระบบขององค์การสหประชาชาติซึ่งมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการจ้างงาน แรงงานสัมพันธ์ และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ILO มีข้อได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบในการส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่า การเจรจาทางสังคม การคุ้มครองทางสังคม และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในบริบทโลก อีกทั้ง ILO ยังมีข้อได้เปรียบจากประสบการณ์การทำงานระยะยาวในบริบทของประเทศไทย โดย ILO มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและได้รับความไว้วางใจจากกระทรวงแรงงาน และองค์กรนายจ้างและลูกจ้างต่างๆ ในประเทศ อีกทั้งประวัติการทำงานที่ดีของ ILO ในด้านการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ คำแนะนำด้านนโยบาย การเสริมสร้างศักยภาพ การส่งเสริมการเจรจาทางสังคม และการส่งเสริมความร่วมมือไตรภาคีในประเทศไทย ที่ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงบวกต่องานที่มีคุณค่าสำหรับแรงงานในประเทศไทย โดยผู้แทนหลายท่านได้เน้นย้ำถึงข้อได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบจากสถานะที่เป็นกลางของ ILO ในการส่งเสริมงานนโยบายและสร้างความประนีประนอมในประเด็นต่างๆ ระหว่างผู้แทน

3.3 ความสำเร็จและบทเรียนจากแผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย DWCP ประเทศไทย ฉบับที่ผ่านมา

แผนงาน DWCP ประเทศไทย ฉบับใหม่ (พ.ศ. 2566 – 2570) ถูกพัฒนาและต่อยอดมาจากแผนงาน DWCP ประเทศไทย ฉบับก่อน (พ.ศ. 2562 - 2565) ผ่านกระบวนการทบทวนอย่างละเอียดและครอบคลุมระหว่างช่วงเดือนสิงหาคม ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565 โดยผลการทบทวนชี้ว่าประเด็นความสำคัญทั้ง 3 ประการของแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2562 - 2565) มีความคืบหน้าอย่างเป็นรูปธรรมผ่านความร่วมมือระหว่าง ILO รัฐบาลไทย องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง ส่วนเป้าหมายในการพัฒนาที่ยังไม่สามารถบรรลุได้อย่างเต็มที่ สาเหตุหนึ่งเกิดจากวิกฤตการณ์โควิด - 19 ที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินโครงการและกิจกรรม หรือเนื่องจากระยะเวลาโครงการที่ยาวนานเกินสามปี ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลในกระบวนการทบทวนและประเมินแผนงานได้แสดงความจำนงที่จะสานต่อโครงการและเป้าหมายภายใต้ แผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2562 - 2565) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยข้อมูลและความประสงค์นี้ได้ถูกนำมาพิจารณาในกระบวนการร่างแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2566 – 2570) ด้วย

รายงานการทบทวนและประเมินแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2562 - 2565) ได้ระบุปัจจัยสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของกิจกรรมและโครงการภายใต้แผนงานฯ DWCP เช่น

- ▶ หนึ่งในผลสำเร็จที่โดดเด่นที่สุดในช่วงระยะเวลาล่าสุด คือ การให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง ค.ศ. 2007 (พ.ศ. 2550) การประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. 2562 และการทำงานตามพันธกรณีที่รายงานไว้ โดยในระดับมหภาค การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 188 ที่กฎหมายไทยให้การรับรองเป็นการช่วยรับประกันสภาพการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับแรงงานประมงในระยะยาว
- ▶ การเสริมสร้างความเข้มแข็งการเจรจาทางสังคมแบบทวิภาคีเป็นอีกหนึ่งความสำเร็จที่สำคัญของแผนงาน DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2562 – 2565) โดยการบูรณาการการเจรจาทางสังคมแบบทวิภาคีเข้าสู่แนวทางการทำงานขององค์กรนายจ้างและลูกจ้างเป็นสัญญาณที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ยั่งยืนในอนาคต เช่น การให้สัตยาบันอนุสัญญาต่างๆ ของ ILO ที่จะนำมาสู่ผลกระทบในเชิงบวกอย่างกว้างขวางและยั่งยืนต่องานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานในประเทศไทย
- ▶ การใช้แนวทางเชิงบูรณาการที่ผลักดันเสาหลักต่างๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไปพร้อมกัน และส่งเสริมความร่วมมือกับผู้เข้าร่วมจากทุกระดับ เพื่อช่วยผลักดันการประสานงานและความยั่งยืนของผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน
- ▶ โครงการที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นเยาวชนและนักศึกษาซึ่งเป็นแรงงานรุ่นต่อไปของประเทศไทย จะช่วยกำหนดทัศนคติและสร้างความตระหนักของพวกเขาเกี่ยวกับปัญหาทางด้านแรงงาน หนึ่งในกรณีที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้หญิงคนหนึ่งได้เป็นผู้นำกลุ่มแรงงานข้ามชาติในจังหวัดของเธอหลังจากเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการการเสริมพลังทางเศรษฐกิจของ ILO

รายงานการทบทวนและประเมินแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2562 - 2565) ยังระบุถึงความท้าทายที่ควรพิจารณาในการพัฒนาแผนงานฯ DWCP ประเทศไทยฉบับใหม่ เช่น

- ▶ ความล่าช้าและการเปลี่ยนแปลงการดำเนินโครงการภายใต้แผนงานฯ DWCP เนื่องจากโควิด - 19
- ▶ ความไม่สมดุลในกลุ่มตัวแทนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีตัวแทนของสตรี เยาวชน และวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม และรายย่อยที่ไม่เพียงพอภายในองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง
- ▶ ความไม่สอดคล้องระหว่างโครงการของ ILO และความต้องการของผู้รับผลประโยชน์ เนื่องจากขาดการมีส่วนร่วมของผู้รับผลประโยชน์ในการออกแบบโครงการ การขาดความตระหนักรู้และเข้าใจต่อมิติการพัฒนาของชาติ (เช่น “งานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม”) และความไม่สอดคล้องระหว่างมิติการพัฒนาของชาติและสหประชาชาติ (เช่น ประเด็นความเชื่อมโยงหลากหลายมิติที่เกี่ยวกับมิติเพศสภาพ)
- ▶ ปัญหาการดำเนินงาน ได้แก่ การแยกส่วนปฏิบัติงานทั้งภายในและระหว่างกระทรวงของรัฐบาลไทย ความยากลำบากในการสื่อสารระหว่าง ILO กับหน่วยงานต่างๆ เนื่องจากอุปสรรคทางด้านภาษาและการเปลี่ยนแปลงของผู้ประสานงานโครงการระดับชาติของ ILO และการไม่สามารถประเมินผลกระทบระยะยาวของแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2562 – 2565) ได้เนื่องจากทรัพยากรของกระบวนการติดตามและประเมินผลที่มีจำกัด

3.4 มิติการพัฒนาและผลลัพธ์ของกรอบความร่วมมือ UNSDCF ประเทศไทย

กรอบความร่วมมือฯ UNSDCF ประเทศไทย (พ.ศ. 2565 - 2569) ได้ระบุผลลัพธ์ 3 ประการที่สอดคล้องกับ 4 มิติการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ดังนี้

- **ผลลัพธ์ที่ 1:** การพลิกโฉมประเทศไทยสู่เศรษฐกิจที่ครอบคลุมบนฐานของการเร่งรัดการพัฒนามีมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีภูมิคุ้มกันต่อวิกฤตที่สูง ปล่อยคาร์บอนต่ำ และมีความยั่งยืน
- **ผลลัพธ์ที่ 2:** การพัฒนาทุนมนุษย์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางสังคมที่ครอบคลุมได้รับการยกระดับ ผ่านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกสถาบัน ภาครัฐความร่วมมือ และการเสริมพลังประชาชน
- **ผลลัพธ์ที่ 3:** ประชาชนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยโดยเฉพาะกลุ่มเสี่ยงที่จะถูกทิ้งไว้ข้างหลัง สามารถมีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์จากการพัฒนา โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ

แผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2566 - 2570) สอดรับโดยตรงกับผลลัพธ์ที่ 2 และ 3 ของ กรอบความร่วมมือฯ UNSDCF โดยผลลัพธ์ที่ 2 นั้นได้สนับสนุนมิติการพัฒนาในร่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 เกี่ยวกับ “ปัจจัยการผลักดันการพลิกโฉมประเทศไทย” ซึ่งสอดคล้องกับหมวดหมู่หลักข้อที่ 12 (กำลังคนสมรรถนะสูง) และ 13 (ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ) หมวดหมู่รองข้อที่ 1 (เกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง) 4 (การแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง) 6 (อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและดิจิทัล) 8 (พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ) 9 (ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม) และ 10 (เศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ) และเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนข้อที่ 3 4 8 9 10 13 และ 17 นอกจากนี้แล้วภายใต้ผลลัพธ์ที่ 2 ยังประกอบด้วยจุดเน้นของสหประชาชาติ 2 ข้อ โดยจุดเน้นและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับแผนงานฯ DWCP ได้แก่

จุดเน้นของสหประชาชาติที่ 1 ผลลัพธ์ที่ 2: ปรับปรุงการเข้าถึง การตอบสนอง และคุณภาพของบริการสาธารณะเพื่อให้เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการพลิกโฉมประเทศไทย

- ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีพเพื่อส่งเสริมการทำงานที่ดี โดยเน้นการศึกษาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การพัฒนาเด็กปฐมวัย และมีทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน
- ขยายแพลตฟอร์มการศึกษาดิจิทัลและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านการปรับปรุงการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานและอุปกรณ์ดิจิทัล การฝึกอบรมครู และการพัฒนาทักษะพลเมืองดิจิทัล

จุดเน้นของสหประชาชาติที่ 2 ผลลัพธ์ที่ 2: เสริมสร้างพลังของประชาชนด้วยความรู้และโครงสร้างด้านดิจิทัลและนวัตกรรมด้านดิจิทัลเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพลิกโฉมเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย

- ขยายความครอบคลุมของบริการสาธารณะด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะในพื้นที่ที่ยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงและในกลุ่มประชากรที่เสี่ยงจะถูกทิ้งไว้ข้างหลัง
- เร่งรัดการใช้ระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ส่งเสริมนวัตกรรมทางเทคโนโลยี และแนวทางการแก้ปัญหาทางเลือกด้วยระบบดิจิทัลที่ครอบคลุม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการให้บริการของภาครัฐ
- ใช้ประโยชน์จากข้อริเริ่มของคนรุ่นใหม่และคนต่างรุ่นในการส่งเสริมนวัตกรรมการแก้ปัญหาทางเลือกเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ผลลัพธ์ที่ 3 สนับสนุนมิติการพัฒนาในร่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 เรื่อง “โอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม” ซึ่งสอดคล้องกับหมวดหมู่หลักข้อที่ 7 (SMEs ที่เข้มแข็ง แข่งขันได้) 8 (พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ) และ 9 (ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม) มีความสอดคล้องรองลงมาจากหมวดหมู่ข้อที่ 12 (กำลังคนสมรรถนะสูง) และ 13 (ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ) และเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนข้อที่ 1 3 5 7 8 9 10 11 13 และ 16 นอกจากนี้แล้วภายใต้ผลลัพธ์ที่ 3 ยังประกอบด้วยจุดเน้นของสหประชาชาติ 2 ข้อ²² โดยจุดเน้นและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับแผนงานฯ DWCP ได้แก่

จุดเน้นของสหประชาชาติที่ 1 ผลลัพธ์ที่ 3: สร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุน บนพื้นฐานของสิทธิ และเปิดกว้างครอบคลุม เพื่อแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำ สร้างโอกาสที่เท่าเทียม และลดความยากจน

- ปรับปรุงสิทธิประโยชน์จากประกันสังคม ขยายการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมทุกคนในประเทศไทย
- บูรณาการข้อริเริ่มและแผนงานต่าง ๆ เพื่อนำเศรษฐกิจนอกระบบเข้าสู่ระบบอย่างค่อยเป็นค่อยไป สร้างงานที่ดีมีคุณค่า และมีเงื่อนไขการทำงานที่ดีมีความเชื่อมโยงกับระบบการคุ้มครองทางสังคม
- สนับสนุนแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน ผู้หนีภัยการสู้รบ ผู้ลี้ภัย บุคคลไร้รัฐไร้สัญชาติ และกลุ่มประชากรที่เสี่ยงจะถูกทิ้งไว้ข้างหลังให้เข้าถึงการศึกษา การพัฒนาทักษะ บริการด้านสุขภาพ งานที่ดีมีคุณค่า และการคุ้มครองทางสังคมบนบรรทัดฐานและมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน

- ▶ สนับสนุนการเสริมพลังทางสังคมแก่สตรีและความเท่าเทียมทางเพศ ด้วยการแก้ปัญหาความรุนแรงทางเพศ สนับสนุนสตรีและเด็กหญิงในสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ (STEM) ให้สตรีมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานและเข้าถึงงานที่มีคุณค่า ตลอดจนร่วมมือกับภาคเอกชนให้ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักการเสริมพลังแก่สตรี
- ▶ สนับสนุนนวัตกรรมทางสังคมและการเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเพื่อสังคมของชุมชนในระดับฐานรากผ่านนวัตกรรมทางการเงินทุนและการตลาด โดยเน้นให้ความสำคัญกับกลุ่มประชากรที่เสี่ยงจะถูกทิ้งไว้ข้างหลัง

จุดเน้นของสหประชาชาติที่ 2 ผลลัพธ์ที่ 3: ส่งเสริมธรรมาภิบาล นิติธรรม และสัญญาประชาคม เพื่อเร่งรัดการขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

- ▶ เสริมความเข้มแข็งแก่กลไกการขับเคลื่อนและดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนและการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับท้องถิ่น (เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 16 และ 17)
- ▶ เสริมความเข้มแข็งแก่ธรรมาภิบาลของตลาดแรงงานโดยใช้การเจรจาทางสังคมระหว่างองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน บนพื้นฐานมาตรฐานกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ เช่นเดียวกับแนวคิดธุรกิจ สิทธิมนุษยชน และหลักความเท่าเทียมทางเพศ (เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 1, 5, 8, 16 และ 17)
- ▶ เสริมความเข้มแข็งแก่กลไกสถาบันและระบบนิติธรรม เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่เป็นธรรมและครอบคลุม เกื้อหนุนความเท่าเทียมทางเพศ และปรับปรุงความโปร่งใสและความรับผิดชอบ (เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 1, 5 และ 16)
- ▶ เสริมความเข้มแข็งแก่กรอบแนวทางการบริหารจัดการเงินทุนระดับชาติแบบบูรณาการ (INFF) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยใช้เครื่องมือระดมทุนรูปแบบใหม่ พันธบัตรสีเขียว (green bond) และการลงทุนที่คำนึงถึงผลเชิงบวกทั้งทางสังคมและสิ่งแวดล้อม (impact investing) (เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 1, 3, 10, 16 และ 17)
- ▶ เสริมความเข้มแข็งแก่ระบบการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของประเทศไทยโดยใช้ฐานข้อมูลซูเปอร์ (super databases) การใช้ข้อมูลมหัศจรรย์ข้อมูลที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ และเสริมความเข้มแข็งแก่ระบบประมวลข้อมูลเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และให้ประชาชนได้เข้าถึงผลและศาสตร์การวิเคราะห์ข้อมูลมหัศจรรย์ (เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 16)

3.5 ประเด็นความสำคัญและความสอดคล้องของแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2566 - 2570) กับ กรอบความร่วมมือฯ UNSDCF

การออกแบบแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2566 - 2570) ได้พิจารณาถึงบทบาทของ ILO ในการดำเนินการตามกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF และความต้องการขององค์กรคู่งานที่ถูกระบุไว้ในรายงานการทบทวนและประเมินแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2562 - 2565) กอปรกับการอ้างอิงแผนพัฒนาด้านชาติและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย โดยได้สรุปเป็นประเด็นความสำคัญ 3 ประการของแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2566 - 2570) ดังนี้



3.5.1 ประเด็นความสำคัญที่ 1: พัฒนาลาดแรงงานไทยให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ประเด็นความสำคัญที่ 1 ประกอบด้วยสามผลลัพธ์ โดยผลลัพธ์และผลผลิตได้แสดงไว้ในตารางที่ 3 พร้อมเชื่อมโยงเข้ากับผลลัพธ์ของกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน มิติการพัฒนาและเนื้อหาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และโครงการและงบประมาณระยะเวลาดำเนินการปี พ.ศ. 2565-66 (P&B)²³

▶ ตารางที่ 3 ผลลัพธ์และผลผลิต ประเด็นความสำคัญที่ 1 แผนงานฯ DWCP

ผลลัพธ์ 1.1	UNSDCF	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13
แรงงานประเทศไทยมีทักษะที่จำเป็นสำหรับตลาดแรงงานในอนาคตและเศรษฐกิจสีเขียวที่ยั่งยืน	ผลลัพธ์ 2 จุดเน้น 1; ผลลัพธ์ 3 จุดเน้น 1	1 (ขีดความสามารถ); 8 (งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ); 9 (โครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรมและอุตสาหกรรม); 10 (ลดความเหลื่อมล้ำ); 11 (เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน); 12 (การผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน); 13 (การรับมือกับกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ); 14 (ทรัพยากรทางทะเล); 15 (ระบบนิเวศบนบก)	(1) เกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง; (4) การแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง; (6) อีเลกทรอนิกส์อัจฉริยะและดิจิทัล; (9) ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม; (10) เศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ; (11) ภัยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ; (12) กำลังคนสมรรถนะสูง
ผลผลิต 1.1.1 ระบุทักษะที่จำเป็นในอนาคตตามแนวโน้มของตลาดแรงงานและบูรณาการการพัฒนาทักษะเหล่านี้เข้ากับหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจ้างงาน เพิ่มการจับคู่ในตลาดแรงงาน และเพิ่มการลงทุนในกลุ่มมนุษย์สอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 5.1, 5.3			
ผลผลิต 1.1.2 ปรับปรุงการเข้าถึงดิจิทัลและทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในเศรษฐกิจฐานดิจิทัลและตลาดแรงงานสอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 5.4			
ผลผลิต 1.1.3 องค์กรผู้จ้างไตรภาคีมีความรู้และความสามารถเกี่ยวกับงานสีเขียวสำหรับงานที่มีคุณค่าสอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 3.3, 4.1, 4.2			
ผลลัพธ์ 1.2	UNSDCF	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13
รัฐบาลและองค์กรผู้จ้างครอบคลุมรวมถึงวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความสามารถที่เพิ่มขึ้นและเป็นรากฐานของประเทศไทยในการเข้าสู่เศรษฐกิจโลกอย่างเต็มรูปแบบ และเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	ผลลัพธ์ 3 จุดเน้น 1; ผลลัพธ์ 3 จุดเน้น 2	3 (สุขภาพความเป็นอยู่ที่ดี); 5 (ความเท่าเทียมทางเพศ); 9 (โครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรมและอุตสาหกรรม); 10 (ลดความเหลื่อมล้ำ); 11 (เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน); 16 (ความสงบสุขยุติธรรมและสถาบันเข้มแข็ง)	(5) ประสิทธิภาพการลงทุนและโลจิสติกส์; (7) SMEs ที่เข้มแข็ง แข่งขันได้; (9) ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม
ผลผลิต 1.2.1 ให้สัตยาบันอนุสัญญาขึ้นพื้นฐานของ ILO (อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการรวมตัว ค.ศ. 1984 (พ.ศ. 2491) และ ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492)) และพิธีสารระหว่างประเทศอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างสถานะของประเทศไทยในการเจรจาข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศ และเพื่อขยายการค้ากับบริการระดับโลกด้วยหลักการทำงานที่มีคุณค่าและมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน สอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 2.1, 2.2 และ 2.4			
ผลผลิต 1.2.2 ปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล โดยตระหนักถึงความท้าทายของสังคมสูงวัย ดำเนินกิจกรรมการกลุ่มเปราะบางและกลุ่มพิเศษ และสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานในปัจจุบันและอนาคต (เช่น เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม และการทำงานจากที่บ้าน เป็นต้น) สอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 2.3			
ผลผลิต 1.2.3 เพิ่มความตระหนักรู้และเสริมสร้างศักยภาพของวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม และรายย่อยเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและพิธีสารระหว่างประเทศ เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในการเจรจาทางสังคม พัฒนาศักยภาพการแข่งขันในตลาดโลก และเอาชนะอุปสรรคทางเทคนิคต่อการค้าสอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 1.1, 1.4 และ 4.4			

▶ ตารางที่ 3 ผลลัพธ์และผลผลิต ประเด็นความสำคัญที่ 1 แผนงานฯ DWCP

ผลลัพธ์ 1.3		UNSDCF	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13
งานที่มีคุณค่าตลอดช่วงชีวิต		ผลลัพธ์ 3 จุดเน้น 1	5 (ความเท่าเทียมทางเพศ); 8 (งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ); 9 (โครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรมและอุตสาหกรรม); 10 (ลดความเหลื่อมล้ำ); 11 (เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน)	(9) ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม; (12) กำลัคนสมรรถนะสูง; (13) ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ
ผลผลิต 1.3.1		ยกระดับการแนะแนวอาชีพ บริการจัดหางานของภาครัฐ และการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน (school-to-work transition) สำหรับเยาวชน โดยเฉพาะสตรี ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย และ/หรือผู้ที่มีความสามารถสูง ผลผลิต P&B 5.3, 6.2 และ 6.4		
ผลผลิต 1.3.2		พัฒนาระบบการจัดหางานและโครงการฝึกอบรมของภาครัฐ เพื่อสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และส่งเสริมการเติบโตทางอาชีพสำหรับประชากรวัยทำงานทุกช่วงอายุ สอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 2.5, 3.5 และ 5.2		
ผลผลิต 1.3.3		ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและทักษะดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานและการเข้าถึงบริการดิจิทัลต่อไปสอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 3.5 และ 5.4		

3.5.2 ประเด็นความสำคัญที่ 2: รับรองการคุ้มครองทางสังคมและงานที่มีคุณค่าที่ครอบคลุมสำหรับทุกคน

ประเด็นความสำคัญที่ 2 ประกอบด้วยสามผลลัพธ์ โดยผลลัพธ์และผลผลิตได้แสดงไว้ในตารางที่ 4 พร้อมเชื่อมโยงเข้ากับผลลัพธ์ของกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน มิติการพัฒนามาและเหตุผลของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และ P&B²⁴

▶ ตารางที่ 4 ผลลัพธ์และผลผลิต ประเด็นความสำคัญที่ 2 แผนงานฯ DWCP

ผลลัพธ์ 2.1	UNSDCF	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13
ระบบการคุ้มครองทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น เพื่อมอบสิทธิคุ้มครองที่ครอบคลุมและเพียงพอ	ผลลัพธ์ 3 จุดเน้น 1	1 (ขจัดความยากจน); 3 (สุขภาพความเป็นอยู่ที่ดี); 5 (ความเท่าเทียมทางเพศ); 8 (งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ); 9 (โครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรมและอุตสาหกรรม); 10 (ลดความเหลื่อมล้ำ); 11 (เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน); 16 (ความสงบสุข ยุติธรรม และสถาบันเข้มแข็ง)	(9) ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม; (13) ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ
ผลผลิต 2.1.1	ปรับปรุงและเสริมสร้างการเข้าถึงของระบบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประกันสังคมให้ครอบคลุมตามมาตรฐานสากล โดยคงไว้ซึ่งความยั่งยืนของระบบ ดังที่ระบุไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานระดับต่ำที่สุด) ค.ศ. 1952 (พ.ศ. 2495) สอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 8.1 และ 8.2		
ผลผลิต 2.1.2	ส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ ควบคู่กับการนำแรงงานเข้าสู่ระบบตามข้อเสนอแนะ ฉบับที่ 204 ค.ศ. 2015 ซึ่งรวมถึงการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 (พ.ศ. 2554) และการคำนึงถึงแรงงานนอกระบบที่ทำงานบนแพลตฟอร์มต่างๆ อันเป็นผลจากการเติบโตของเศรษฐกิจฐานดิจิทัล สอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 4.3 และ 7.4		
ผลผลิต 2.1.3	ส่งเสริมการคุ้มครองทางสังคมสำหรับประชากรกลุ่มเปราะบางและกลุ่มพิเศษ เช่น แรงงานข้ามชาติ เยาวชน สตรี ผู้ที่มีภาวะภูมิคุ้มกันบกพร่อง (เช่น ลงโควิด เอชไอวี และอื่นๆ) และกลุ่มอื่นๆ ที่ชีวิตการทำงานมักถูกหยุดชะงัก เปลี่ยนแปลง และ/หรือเป็นที่ตั้งทางสังคมสอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 3.1 และ 7.5		

► ตารางที่ 4 ผลลัพธ์และผลผลิต ประเด็นความสำคัญที่ 2 แผนงานฯ DWCP

ผลลัพธ์ 2.2	UNSDCF	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13
การมีส่วนร่วมของกลุ่มประชากรที่ไม่ได้รับโอกาส หรือการดูแลอย่างทั่วถึงได้รับการส่งเสริมในองค์กร ลูกจ้างและนายจ้าง	ผลลัพธ์ 3 จุดเน้น 2	8 (งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ); 9 (โครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรมและอุตสาหกรรม); 10 (ลดความเหลื่อมล้ำ); 11 (เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน); 16 (ความสงบสุขยุติธรรมและสถาบันเข้มแข็ง); 17 (ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน)	(7) SMEs ที่เข้มแข็ง แข่งขันได้; (9) ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม
ผลผลิต 2.2.1 เพิ่มตัวแทนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีความสำคัญของแรงงานที่มีบทบาทน้อย ได้แก่ แรงงานข้ามชาติ เยาวชน ผู้หญิง LGBTQ+ คนพิการ ผู้มีภูมิคุ้มกันบกพร่อง (เช่น สมองไวโรค เอชไอวี เป็นต้น) และอื่น ๆ ในองค์กรลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่า โดยเพิ่มการตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของประชากรพิเศษเหล่านี้ สอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 1.2 และ 7.1 ผลผลิต 2.2.2 เพิ่มตัวแทนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีความสำคัญของธุรกิจที่มีบทบาทน้อย ได้แก่ บริษัทขนาดกลาง ขนาดย่อม และขนาดย่อม ธุรกิจที่มีเจ้าของเป็นผู้หญิง หรือเยาวชน และอื่น ๆ ในองค์กรนายจ้าง เพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะของกลุ่มบริษัทเหล่านี้ให้ดียิ่งขึ้นสอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 1.1 และ 7.1 ผลผลิต 2.2.3 ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรลูกจ้างและนายจ้างในพื้นที่ที่ยังไม่ได้รับการดูแลทั่วถึง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ พื้นที่ชายแดน เป็นต้น) รวมทั้งเพิ่มความเป็นตัวแทนของลูกจ้างและนายจ้างจากพื้นที่ที่ยังไม่ได้รับการดูแลทั่วถึงในองค์กรลูกจ้างและนายจ้างขนาดใหญ่ สอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 3.2 และ 7.1			
ผลลัพธ์ 2.3	UNSDCF	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13
โอกาสที่เพิ่มขึ้นในการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน และการคุ้มครองสำหรับประชากรกลุ่มเปราะบาง	ผลลัพธ์ 3 จุดเน้น 1	3 (สุขภาพความเป็นอยู่ที่ดี); 5 (ความเท่าเทียมทางเพศ); 8 (งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ); 9 (โครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรมและอุตสาหกรรม); 10 (ลดความเหลื่อมล้ำ); 11 (เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน); 16 (ความสงบสุขยุติธรรมและสถาบันเข้มแข็ง)	(7) SMEs ที่เข้มแข็ง แข่งขันได้; (9) ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม; (13) ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ
ผลผลิต 2.3.1 สนับสนุนและรับรองโอกาส การมีส่วนร่วม และการปฏิบัติที่เท่าเทียมในตลาดแรงงานสำหรับทุกคน ผู้พิการ สตรี LGBTQ+ และอื่นๆ ดังที่ระบุในอนุสัญญา ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ.1958 (พ.ศ. 2501) สอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 6.2 และ 6.4 ผลผลิต 2.3.2 ขจัดรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับ (เช่น แรงงานเด็ก เป็นต้น) และการปฏิบัติมิชอบ เพื่อนำไปสู่การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 (พ.ศ. 2524) และ 190 ว่าด้วยการจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019 (พ.ศ. 2562) สอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 6.3, 7.1, 7.2 และ 8.3 ผลผลิต 2.3.3 เพิ่มการคุ้มครองแรงงานและสิทธิมนุษยชนสำหรับแรงงานข้ามชาติผ่านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันในประเทศและระหว่างประเทศ และมุ่งสู่การให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 181 ว่าด้วยสำนักจัดหางานภาคเอกชน ค.ศ. 1997 (พ.ศ. 2540) สอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 1.3, 7.5 และ 8.3			

ประเด็นความสำคัญที่ 3: เสริมความแข็งแกร่งในการจัดการข้อมูล การสื่อสาร และศักยภาพของรัฐบาลเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่า

ประเด็นความสำคัญที่ 1 ประกอบด้วยสามผลลัพธ์ โดยผลลัพธ์และผลผลิตได้แสดงไว้ในตารางที่ 3 พร้อมเชื่อมโยงเข้ากับผลลัพธ์ของกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน มิติการพัฒนาและทุนของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และ P&B²⁵

▶ ตารางที่ 5 ผลลัพธ์และผลผลิต ประเด็นความสำคัญที่ 3 แผนงานฯ DWCP

ผลลัพธ์ 3.1	UNSDCF	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13
รัฐบาลและองค์กรคู่งานทางสังคมใช้ฐานข้อมูล (เพื่อพัฒนา) เพื่อกำหนดเป้าหมายและจัดการความต้องการของประชากรกลุ่มเปราะบางได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ผลลัพธ์ 3 จุดเน้น 2	8 (งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ); 9 (โครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรมและอุตสาหกรรม); 16 (ความสงบสุขยุติธรรมและสถาบันเข้มแข็ง)	(8) พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ; (12) กำลังคนสมรรถนะสูง; (13) ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ
ผลผลิต 3.1.1 พัฒนาฐานข้อมูลมหัศจรรย์ (Big Data) ระหว่างกรมและกระทรวง เพื่อการเฝ้าสังเกตการณ์ตลาดแรงงาน การกำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้รับผลประโยชน์ และการแบ่งปันข้อมูลในลักษณะที่ปกป้องความเป็นส่วนตัว เป็นส่วนบุคคล ในขณะที่เพิ่มประสิทธิภาพของบริการภาครัฐและความร่วมมือระหว่างประเทศ สอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 1.3			
ผลผลิต 3.1.2 พัฒนาฐานข้อมูลสองภาษาสำหรับองค์การแรงงานระหว่างประเทศและองค์กรคู่งาน ที่ให้อำนาจแก่ผู้รับผิดชอบโดยตรงสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและติดตามความคืบหน้าของโครงการได้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 1.4			
ผลผลิต 3.1.3 ส่งเสริมการจัดทำเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และการเผยแพร่เครื่องมือการฝึกอบรมและแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ เป็นภาษาไทย (หรือภาษาของกลุ่มเป้าหมาย) เพื่อสาธารณประโยชน์และการใช้งานในวงกว้าง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนของโครงการ ILO สอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 5.3 และ 5.4			
ผลลัพธ์ 3.2	UNSDCF	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13
ส่งเสริมการเจรจาทางสังคมและการผลักดันนโยบาย	ผลลัพธ์ 3 จุดเน้น 2	8 (งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ); 10 (ลดความเหลื่อมล้ำ); 11 (เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน); 16 (ความสงบสุขยุติธรรมและสถาบันเข้มแข็ง)	(7) SMEs ที่เข้มแข็ง แข่งขันได้; (9) ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม; (12) กำลังคนสมรรถนะสูง; (13) ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ
ผลผลิต 3.2.1 สนับสนุนการยกระดับกลไกการเจรจาทางสังคมแบบทวิภาคีอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการมีตัวแทนที่ครอบคลุมมากขึ้นในกระบวนการเจรจา เพื่อเพิ่มคุณภาพของความร่วมมือ และส่งเสริมความเป็นหนึ่งเดียวในการผลักดันนโยบาย สอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 1.4			
ผลผลิต 3.2.2 ILO และไตรภาคีผลักดันการให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO อย่างเข้มข้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและกระจัดกระจายตัวและกระจัดกระจายตัว ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) และ ฉบับที่ 144 ว่าด้วยการปรึกษาหารือไตรภาคี (มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ) ค.ศ. 1976 (พ.ศ. 2519) สอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 2.1			

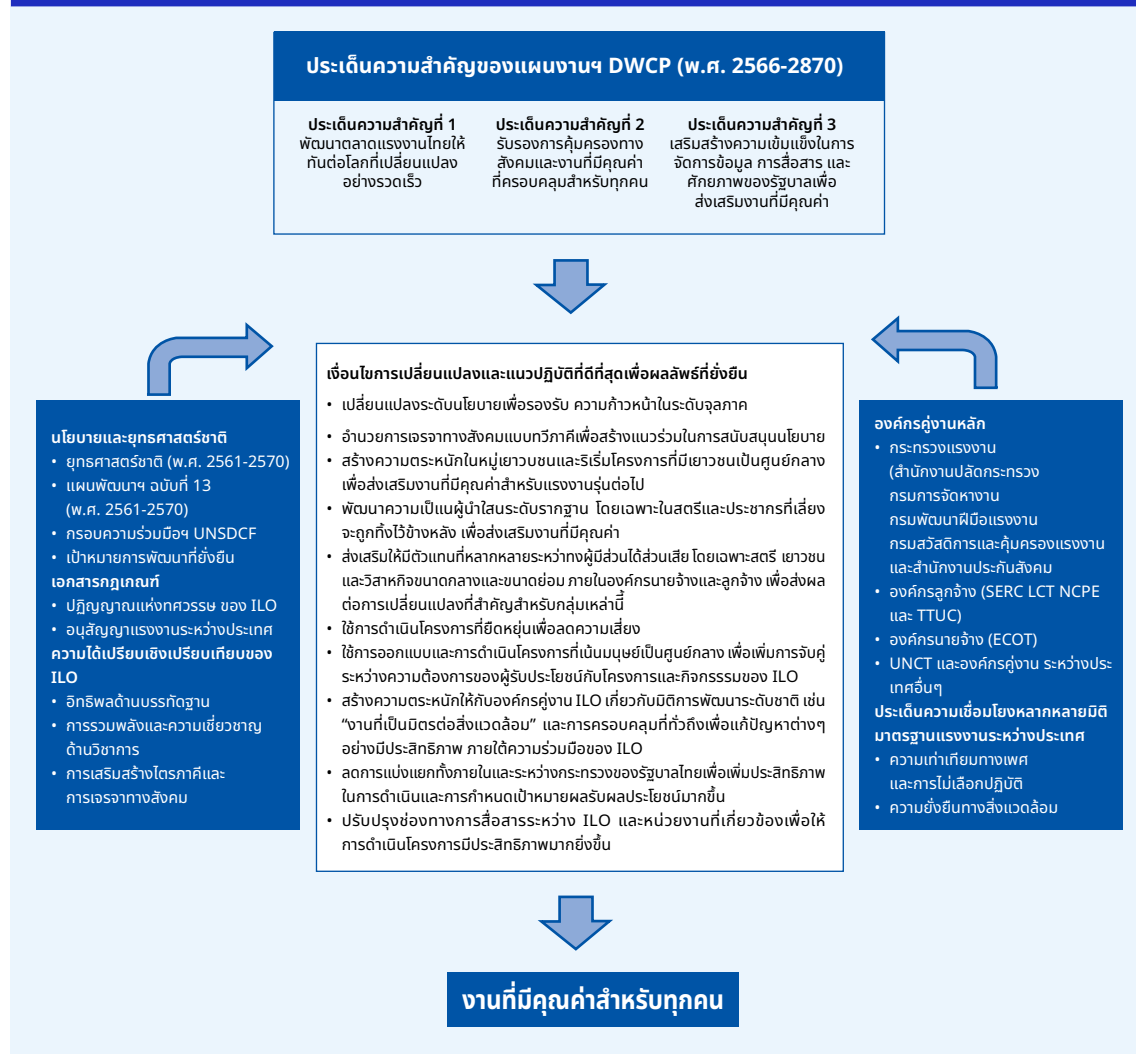
► ตารางที่ 5 ผลลัพธ์และผลผลิต ประเด็นความสำคัญที่ 3 แผนงานฯ DWCP (ต่อ)

ผลลัพธ์ 3.3	UNSDCF	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13
องค์กรคู่งานไตรภาคี พันธมิตร และสาธารณชน ได้รับทราบความคืบหน้ามากขึ้นเกี่ยวกับ แผนงานฯ DWCP และกรอบการดำเนินงานต่างๆ (เช่น UNSDCF และ SDGs) และมีความรู้มากขึ้นเกี่ยวกับวิธีการติดตามและประเมินผล แผนงานฯ DWCP	ผลลัพธ์ 3 จุดเน้น 2	3 (สุขภาพความเป็นอยู่ที่ดี); 5 (ความเท่าเทียมทางเพศ); 8 (งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ); 9 (โครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรมและอุตสาหกรรม); 10(ลดความเหลื่อมล้ำ); 11 (เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน); 17 (ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน)	(7) SMEs ที่เข้มแข็งแข่งขันได้; (8) พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ; (9) ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม; (12) กำลังคนสมรรถนะสูง.
ผลผลิต 3.3.1 เพิ่มความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับกระบวนการติดตามและประเมินผล (M&E) และสนับสนุนการใช้ภาษาไทยอย่างสม่ำเสมอระหว่าง ILO และองค์กรคู่งาน สอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 1.3 และ 1.4			
ผลผลิต 3.3.2 เพิ่มการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (รวมถึงลูกจ้างและนายจ้าง) เกี่ยวกับโครงการภายใต้แผนงาน DWCP เพื่อสร้างความตระหนักรู้และเพิ่มความยั่งยืนของโครงการ สอดคล้องกับ ผลผลิต P&B 3.4			

3.6 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของแผนงานฯ DWCP เพื่อสนับสนุนกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของแผนงานฯ DWCP พัฒนามาจากกระบวนการทบทวนและประเมินแผนงาน โดย ILO และองค์กรคู่งาน ได้แก่ ตัวแทนรัฐบาลไทยจากกระทรวงแรงงาน องค์กรลูกจ้าง และองค์กรนายจ้าง ได้ร่วมกันระดมแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยรูปที่ 1 ได้สรุปการมีส่วนร่วมของ ILO ที่จะเกิดขึ้นในการดำเนินการตามวาระงานที่มีคุณค่าในประเทศไทยตลอดช่วงปี พ.ศ. 2566 - 2570

► รูปที่ 1 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของแผนงานฯ DWCP



3.7 การประเมินความเสี่ยง

ความเสี่ยงต่อไปนี้เป็นมาตรการบรรเทาผลกระทบที่ได้รับการระบุสำหรับการดำเนินการของแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2566 - 2570) ความเสี่ยงและมาตรการลดความเสี่ยงระบุไว้ในตารางที่ 6

► ตาราง 6 การประเมินความเสี่ยงและมาตรการลดความเสี่ยงแผนงานฯ DWCP

ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการบรรเทาผลกระทบ
การเงินและทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอต่อการดำเนินแผนงานฯ DWCP	ปานกลาง	ตรวจสอบให้แน่ใจว่าการริเริ่มทั้งหมดได้ผ่านกระบวนการวางแผนที่เหมาะสม มีการเจรจาอย่างสม่ำเสมอระหว่างฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับข้อกำหนดในการจัดหาทรัพยากร
ข้อจำกัดในการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่มและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง	ปานกลาง	ILO จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการประสานงานส่วนในกรณีที่มีการมีส่วนร่วมมีจำกัด ILO จะระบุอุปสรรคและดำเนินการแก้ไขสถานการณ์หากจำเป็น
ความสนใจและการมีส่วนร่วมขององค์กรคู่งานทางสังคมไม่เพียงพอ	ปานกลาง	ดำรงการเจรจาระหว่างฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีส่วนร่วมในการสร้างความตระหนักต่อมิตินโยบายระดับชาติและระดับนานาชาติ
การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ไรศรบาดหรือภัยคุกคามที่เกี่ยวข้องกับภัยพิบัติอื่นๆ ได้เพิ่มความถี่และ/หรือความรุนแรง ที่คุกคามต่อความมั่นคงของงานและการคุ้มครองทางสังคม	ปานกลาง	ILO และองค์กรคู่งานจะพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภัยพิบัติในการออกแบบวางแผนและปฏิบัติแผนงานโครงการและกิจกรรมทั้งหมดภายใต้แผนงานฯ DWCP
ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำหรือวิกฤตเศรษฐกิจโลกคุกคามความสามารถทางการเงินของการดำเนินแผนงานฯ DWCP ที่เพิ่มเติมจากการคุกคามความมั่นคงของงานและการคุ้มครองทางสังคม	ปานกลาง	ILO และองค์กรต่างๆ จะดำเนินแผนงานฯ และกิจกรรมต่างๆ ภายใต้แผนงานฯ DWCP ด้วยความยืดหยุ่น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจและตอบสนองความต้องการขององค์กรคู่งานในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน
การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่ขัดขวางกิจกรรมระดับนโยบาย เช่น การให้สัตยาบันและการปรับปรุงกฎหมายแรงงานและประกันสังคม	ปานกลาง	เพิ่มการเสวนาทางสังคมแบบทวิภาคีและไตรภาคีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงระดับนโยบาย รวมถึงใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของ ILO ที่มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับรัฐบาลไทย เพื่อหาช่องทางในการสนับสนุนนโยบาย

▶4

การวางแผน การดำเนินงาน
การจัดการ การติดตาม
รายงานและการประเมินผล



▶ 4. การวางแผน การดำเนินงาน การจัดการ การติดตาม รายงานและการประเมินผล

4.1 ความร่วมมือและการประสานงานของ DWCP

คณะกรรมการไตรภาคีกำกับดูแลการดำเนินงานตามแผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 (กระทรวงแรงงาน องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้างและ ILO) มีหน้าที่ตรวจสอบความคืบหน้าผลลัพธ์ DWCP ที่ระบุไว้เป็นระยะ โดยใช้ตัวชี้วัดที่ระบุไว้ในแผนงานฯ DWCP

วิธีการตรวจสอบและข้อตกลงในการจัดการที่สนับสนุนผลลัพธ์ ที่ได้จัดทำขึ้นและใช้อย่างเป็นระบบภายใต้แผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2562 - 2565) พบว่ามีประสิทธิภาพ จึงนำกลับมาใช้อย่างจริงจังอีกครั้งภายใต้แผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยคณะกรรมการฯ จะพบปะเป็นประจำทุกปีและจะหารือร่วมกับ ILO เกี่ยวกับองค์ประกอบไตรภาคีของคณะกรรมการฯ อีกทั้งการทบทวนข้อกำหนดโครงการในขั้นสุดท้ายจะหารือร่วมกับ ILO โดยคณะกรรมการจะติดตามการทำงานตามที่กำหนดใน DWCP ทบทวน ยืนยัน และแก้ไขกฎปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรากฐานของกรอบผลลัพธ์ของ DWCP อีกทั้ง ประเมินความสำเร็จของผลการดำเนินงานที่คาดหวัง แก่ผู้ประกอบการดำเนินงานของ DWCP ทบทวนความเพียงพอของทรัพยากรในการดำเนินการตามแผนฯ โครงการ ส่งเสริมและยืนยันการมีส่วนร่วมในการเจรจาทางสังคมในการบรรลุผลและระบุยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากรร่วมกันโดย ILO และผู้แทนไตรภาคีของประเทศไทย

คณะทำงานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 ในรูปแบบไตรภาคีจะก่อตั้งขึ้นและจะมีการติดตามความคืบหน้าของ DWCP ในการดำเนินงาน ปัญหาและบทเรียน โดย ILO จะร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ในประเทศ รวมถึงโครงการในกรอบสหประชาชาติ กองทุนและหน่วยงานต่าง ๆ ผ่านกรอบความร่วมมือหุ้นส่วนระหว่างไทยกับสหประชาชาติ (UNPAF) เพื่อช่วยส่งเสริมการพัฒนาตามลำดับความสำคัญของประเทศและความเคารพซึ่งกันและกันในด้านอำนาจหน้าที่ ความเชี่ยวชาญและทรัพยากรของแต่ละภาคี ความมุ่งมั่นของ ILO และความสอดคล้องกับกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF ของไทยจะได้รับการประเมินภายใต้กระบวนการทบทวนโดยผู้แทนหน่วยงานภายใต้ทีมงานสหประชาชาติประจำปีและพันธกิจการรายงานต่อรัฐบาลไทย

4.2 การกำกับดูแลและการประสานงานภายในของ ILO

การปฏิบัติตามแผน DWCP จะดำเนินการและประสานงานโดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำประเทศไทย กับพหุชา และ สปป.ลาว โดยได้รับการสนับสนุนจากทีมงานที่มีคุณค่าสำหรับภูมิภาคตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และแปซิฟิก สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก และสำนักงานใหญ่ ILO ณ นครเจนีวา ภายใต้กรอบความร่วมมือนี้ ประสานงานโครงการของ ILO ประจำกรุงเทพฯ เป็นผู้ประสานงานหลักการปฏิบัติและบังคับใช้แผนงานฯ DWCP ในระดับประเทศ โดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำประเทศไทย กับพหุชา และสปป.ลาว จะให้ความสำคัญกับโครงการต่างๆ เพื่อให้การประสานงาน ระหว่างภาคีทางสังคมมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ เพื่อให้มั่นใจว่าเสริมสร้างศักยภาพของ ILO จะมีการประสานงานกันในการวางแผน การดำเนินงานและการติดตามกิจกรรม เสริมสร้างศักยภาพกับภาคีทางสังคมที่สำคัญ

4.3 การติดตาม การประเมินผล การเรียนรู้และการจัดทำรายงาน

สิ่งสำคัญที่จะทำให้ DWCP ประสบความสำเร็จคือการติดตามและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเชื่อมโยงกับการเรียนรู้และรายงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ จึงต้องดำเนินการดังต่อไปนี้:

- ▶ ทบทวนกลางแผนและสิ้นแผนของ DWCP
- ▶ การประเมินโครงการความร่วมมือด้านการพัฒนาโดยเชื่อมโยงกับการมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุผลโดยรวมของ DWCP และ
- ▶ พัฒนาและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ (อย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อไตรมาส) ของแผนการตรวจสอบ DWCP

คณะทำงานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 จะพบปะอย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อไตรมาสเพื่อให้แน่ใจว่ามีการกำกับดูแลและประสานงานของมาตรการข้างต้น วาระการประชุมจะมีดังต่อไปนี้:

- ▶ ทบทวนแผนการกำกับดูแล DWCP ที่ได้รับการปรับปรุงใหม่
- ▶ ทบทวนผลจากการดำเนินแผนงานฯ และการทบทวนโครงการและการประเมินผล
- ▶ การรักษาภาพรวมของการประเมินผลแบบองค์ความรู้และหลายประเทศที่เกี่ยวข้องของ ILO อื่น ๆ และ
- ▶ จากข้างต้น จัดทำข้อเสนอแนะต่อที่ประชุมคณะกรรมการไตรภาคี DWCP ประจำปี เพื่อปรับปรุงงานที่จำเป็นเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง ประสิทธิภาพและผลกระทบต่อการดำเนินงานตาม DWCP อย่างต่อเนื่อง

คณะกรรมการไตรภาคีของ DWCP จะจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม DWCP โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้ประสานงาน ILO ในประเทศไทย เอกสารเหล่านี้จะได้รับการพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการไตรภาคี DWCP ประจำปี รายงานฉบับสมบูรณ์จะรวมอยู่ในรายงานประจำปีของกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF ที่จัดส่งให้รัฐบาลไทยและรายงานของรัฐบาลไทยเกี่ยวกับ SDGs โดย ILO จะรายงานภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติ DWCP ตามข้อกำหนดและขั้นตอนของ ILO รายงานฉบับสมบูรณ์จะถูกนำเข้าสู่รายงานประจำปีของกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF และรายงาน SDG ของรัฐบาลไทย ILO จะรายงานผลการปฏิบัติงานภายใต้ข้อกำหนดและขั้นตอนภายใน

4.4 แรงผลักดันนโยบายในประเด็นที่มีลักษณะคาบเกี่ยว

เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกรณีของแผนงานและงบประมาณ (Programme and Budget: P&B) ของ ILO ในการผลักดันนโยบายในประเด็นมีลักษณะคาบเกี่ยว ได้ถูกบรรจุอยู่ในลำดับความสำคัญ ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายที่เกี่ยวข้องในแผนงานฯ DWCP ซึ่งจะหนุน DWCP และการออกแบบโครงการการดำเนินการ การติดตามและการประเมินผล ดังนี้:

- การให้สัตยาบันและการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอย่างต่อเนื่อง
- การเจรจาทางสังคมและความร่วมมือไตรภาคีโดยการมีส่วนร่วมและความมุ่งมั่นของไตรภาคีในระดับชาติซึ่งเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จของผลลัพธ์ของแผนฯ
- การบูรณาการความเสมอภาคทางเพศและการเสริมพลังของผู้หญิง รวมถึง (1) ในระดับผู้นำระดับสูง และระดับตัดสินใจ และระดับบริหารในองค์กรคู่งานไตรภาคี ระดับประเทศทั้งในระดับโครงสร้างและกระบวนการ (2) ผ่านการส่งเสริมความเป็นผู้นำของผู้หญิงและเพศทางเลือกต่าง ๆ การแสดงความคิดเห็น การเป็นตัวแทน และการพัฒนาทักษะในสาขาที่เกี่ยวข้อง
- การไม่เลือกปฏิบัติในทุกด้าน รวมถึงกลุ่มคนพิการ และ
- การส่งเสริมโลกแห่งการทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและยั่งยืน

นอกจากนี้ ประเด็นที่มีลักษณะคาบเกี่ยวภายใต้ DWCP ยังมีดังต่อไปนี้:

- การพัฒนาขีดความสามารถเชิงสถาบัน และความสามารถทางวิชาการในทุกระดับ และ
- การพัฒนาความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพระหว่าง (1) ILO และไตรภาคีระดับประเทศ (2) ตัวไตรภาคีเอง และ (3) ILO และภาคีหน่วยงานระหว่างประเทศอื่น ๆ รวมถึงหน่วยงานต่าง ๆ ในบริบทที่เกี่ยวข้องกับกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF



แผนการระดมทุน

▶ 5. แผนการระดมทุน

การดำเนินงานของ DWCP จะได้รับสนับสนุนทรัพยากรจากผู้แทนไตรภาคีของประเทศสมาชิก ภาคี/หุ้นส่วนเพื่อการพิจารณา ระหว่างประเทศ จมประมาณปกติของ ILO แผนงานและโครงการของ ILO อีกทั้งแหล่งงบประมาณอื่นๆ หลายองค์กร คู่จានระดับชาติในปัจจุบัน และแผนงานและโครงการของ ILO ภายใต้ แผนงานฯ DWCP ก่อนหน้าจะยังคงดำเนินต่อไปในระยะ เวลาการดำเนินการของแผนงานฯ DWCP รายชื่อโครงการความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่กำลังดำเนินอยู่สามารถดูได้ในเอกสาร รายงานการทบทวนประจำปีของแผนงานระดับชาติว่าด้วย งานที่มีคุณค่าของประเทศไทย พ.ศ. 2562-2564 และการทบทวน แผนงานระดับชาติสำหรับแผนงานฯ DWCP (พ.ศ. 2562-2565)

ILO CO-Bangkok จะระบุความเป็นพันธมิตรวิเคราะห์ความต้องการและช่องว่างของเงินทุน และพัฒนากลยุทธ์การระดมทรัพยากร ตามเมทริกซ์ผลลัพธ์ในภาคผนวก 1 โดย ILO CO-Bangkok มุ่งมั่นที่จะร่างแผนการดำเนินงานแผนงานฯ DWCP (2023-27) โดยละเอียดภายในปีแรก แผนการดำเนินงานจะระบุบทบาทและศักยภาพของพันธมิตรแต่ละราย ตลอดจนความต้องการ ด้านเงินทุนและการระดมทรัพยากรสำหรับแต่ละผลลัพธ์เพื่อสนับสนุนประเด็นความสำคัญทั้งสามประการของแผนงานฯ DWCP

▶ 6

แนวทางการประชาสัมพันธ์ และการสื่อสาร



▶ 6. แนวทางการประชาสัมพันธ์และการสื่อสาร

การประชาสัมพันธ์การทำงานที่มีคุณค่าเป็นงานที่สำคัญของ ILO สำนักงาน ILO ในประเทศไทยมักจะร่วมมือกับไตรภาคีและภาคีด้านการพัฒนาในประชาสัมพันธ์ซึ่งมักเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมความร่วมมือด้านวิชาการ การสนับสนุนดังกล่าวดำเนินการในบริบทของการเจรจาและความร่วมมือกับผู้แทนไตรภาคีระดับประเทศและภาคีอื่นๆ สำนักงาน ILO บริหารเว็บไซต์ด้วยข้อมูลล่าสุด รวมถึงเผยแพร่ข่าวประชาสัมพันธ์ผลการวิจัย และประกาศที่น่าสนใจที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้แทนไตรภาคีในประเทศไทย

ข้อความสำคัญในการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารของ ILO รวมถึง แต่ไม่จำกัดเฉพาะประเด็นดังต่อไปนี้:

- ▶ บทบาทของอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กรอบ UNSDCF และเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ข้อที่ 8 ในการส่งเสริมการพัฒนาอย่างครอบคลุมและยั่งยืนในประเทศไทย
- ▶ ความสำคัญของความเป็นภาคีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความท้าทายในการทำงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย และบรรลุแผน DWCP และประเด็นความสำคัญในการพัฒนา
- ▶ เรื่องราวความสำเร็จที่เกิดจากการริเริ่มภายใต้ DWCP

▶ เอกสารอ้างอิง

- ¹ <https://www.worldbank.org/en/country/thailand/overview>
- ² <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2011/08/02thailand-now-upper-middle-income-economy>
- ³ <https://www.worldbank.org/en/country/thailand/publication/taking-the-pulse-of-poverty-and-inequality-in-thailand>
- ⁴ Jitsuchon, Somchai, “Thailand in a Middle-Income Trap”, TDRI Quarterly Review 27, No. 2 (2012): 13-20.
- ⁵ CCA, 7-8.
- ⁶ CCA, 28-29.
- ⁷ NESDC, *Thailand's Social Outlook of Q3/2022*, พ.ศ. 2565.
- ⁸ Labour force participation rate by sex and age (%) – Annual, ILOSTAT.
- ⁹ CCA, 10.
- ¹⁰ CCA, 9.
- ¹¹ CCA, 10.
- ¹² CCA, 34-35.
- ¹³ CCA, 35.
- ¹⁴ CCA, 16-17.
- ¹⁵ ณ เดือนมีนาคม 2566 ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญา 19 ฉบับและพิธีสาร 1 ฉบับ โดย 18 ฉบับที่มีผลบังคับใช้ อนุสัญญาพื้นฐานเจ็ดในสิบฉบับได้ให้สัตยาบันแล้ว ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473 (ฉบับที่ 29); อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน พ.ศ. 2494 (ฉบับที่ 100); การยกเลิกอนุสัญญาแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500 (ฉบับที่ 105); อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) พ.ศ. 2501 (ฉบับที่ 111); อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ พ.ศ. 2516 (ฉบับที่ 138); อนุสัญญาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 182); และกรอบส่งเสริมอนุสัญญาความปลอดภัยและอาชีวอนามัย พ.ศ. 2549 (ฉบับที่ 187) มีการให้สัตยาบันอนุสัญญาด้านธรรมนูญฉบับหนึ่ง (1) ในสี่ (4) ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญานโยบายการจ้างงาน พ.ศ. 2507 (ฉบับที่ 122) อนุสัญญาที่ให้สัตยาบันอื่นๆ ได้แก่ อนุสัญญาการพักผ่อน (อุตสาหกรรม) ประจำปี ค.ศ. 1921 (ฉบับที่ 14); อนุสัญญาการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (การชดเชยอุบัติเหตุ) พ.ศ. 2468 (ฉบับที่ 19); อนุสัญญาฉบับแก้ไขขึ้นสุดท้าย พ.ศ. 2489 (ฉบับที่ 80); อนุสัญญาว่าด้วยการจัดหางาน พ.ศ. 2491 (ฉบับที่ 88); อนุสัญญาฉบับแก้ไขขึ้นสุดท้าย พ.ศ. 2504 (ฉบับที่ 116); อนุสัญญาน้ำหนักสูงสุด พ.ศ. 2510 (ฉบับที่ 127); อนุสัญญาว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) พ.ศ. 2526 (ฉบับที่ 159); อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2549 (MLC, 2549); และงานประมงในอนุสัญญา พ.ศ. 2550 (ฉบับที่ 188)
- ¹⁶ <https://www.sso.go.th/wpr>
- ¹⁷ <https://globalnaps.org/country/thailand/>
- ¹⁸ CCA, 17-19.
- ¹⁹ NESDC, *Thailand's Social Outlook of Q3/2022*, พ.ศ. 2565; CCA, 29.
- ²⁰ National Strategy Secretariat Office, Office of the National Economic and Social Development Board, *National Strategy (2018-2037)*, พ.ศ. 2561, forward.
- ²¹ UNSDCF, 14.
- ²² UNSDCF, 19-20.
- ²³ เมทริกซ์โดยละเอียดของผลลัพธ์ประเด็นความสำคัญที่ 1 ของแผนงานฯ DWCP องค์การที่รับผิดชอบ และความสอดคล้องกับ SDGs ที่เกี่ยวข้อง แผนการพัฒนา และผลลัพธ์การวางแผนและงบประมาณของ ILO (P&B) สามารถดูได้ในภาคผนวก
- ²⁴ เมทริกซ์โดยละเอียดของผลลัพธ์ประเด็นความสำคัญที่ 2 ของแผนงานฯ DWCP องค์การที่รับผิดชอบ และความสอดคล้องกับ SDGs ที่เกี่ยวข้อง แผนการพัฒนา และผลลัพธ์การวางแผนและงบประมาณของ ILO (P&B) สามารถดูได้ในภาคผนวก
- ²⁵ เมทริกซ์โดยละเอียดของผลลัพธ์ประเด็นความสำคัญที่ 3 ของแผนงานฯ DWCP องค์การที่รับผิดชอบ และความสอดคล้องกับ SDGs ที่เกี่ยวข้อง แผนการพัฒนา และผลลัพธ์การวางแผนและงบประมาณของ ILO (P&B) สามารถดูได้ในภาคผนวก
- ²⁶ โปรดดูที่แดชบอร์ดความร่วมมือเพื่อการพัฒนาของ ILO สำหรับรายชื่อโครงการความร่วมมือเพื่อการพัฒนา: <https://www.ilo.org/DevelopmentCooperationDashboard/#bu9a2cd>
- ²⁷ ผลลัพธ์ 1.1 มีจุดประสงค์ที่รวมถึงแรงงานทั้งหมดในประเทศไทย สำหรับคำแนะนำเกี่ยวกับการทำให้การฝึกอบรมด้านเทคนิคและการอาชีวศึกษาและระบบทักษะครอบคลุมผู้ที่มีความพิการและสามารถนำไปใช้ในแผนงานฯ DWCP ได้ โปรดดูที่ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_605087.pdf.
- ²⁸ <http://rtais.wto.org/UI/PublicSearchByMemberResult.aspx?MemberCode=764&lang=1&redirect=1>
- ²⁹ การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 190 ความรุนแรงและการล่วงละเมิด พ.ศ. 2562 จะเป็นประโยชน์ต่อแรงงานทุกคน รวมถึงสตรี LGBTQ+ แรงงานข้ามชาติ ผู้ที่มีความพิการ และอื่นๆ

► ภาคผนวก 1. ตารางผลลัพธ์ DWCP

กรอบผลลัพธ์ของแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2566 – 2570)

จุดมุ่งเน้นหลักของแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2566 – 2570) คือ สนับสนุนการดำเนินงานที่มีคุณค่าของกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF โดยเฉพาะผลลัพธ์ที่ 2 และ 3 เพื่อจุดประสงค์นี้ ตารางด้านล่างนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับประโยชน์และตัวชี้วัดของแผนงานฯ DWCP ประเทศไทย (พ.ศ. 2566 – 2570) รวมถึงความเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และจุดหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ซึ่งเป็นเอกสารอ้างอิงสำหรับกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF

ประเด็นความสำคัญที่ 1: พัฒนาศาถาถางงานไทยให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ผลลัพธ์ 1.1: เร่งงานประเทศไทยมีทักษะที่จำเป็นสำหรับตลาดแรงงานในอนาคตและเศรษฐกิจสีเขียวที่ยั่งยืน					
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง: 1 (ขจัดความยากจน); 8 (งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ); 9 (โครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรมและอุตสาหกรรม); 10 (ลดความเหลื่อมล้ำ); 11 (เมืองและชุมชนที่ปลอดภัย); 12 (การผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน); 13 (การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ); 14 (ทรัพยากรทางทะเล); 15 (ระบบนิเวศบนบก)					
จุดหมายแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ที่เกี่ยวข้อง: (1) เกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง; (4) การแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง; (6) อีเล็คตรอนิกส์อัจฉริยะและดิจิทัล; (9) ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม; (10) เศรษฐกิจหมุนเวียน และสังคมคาร์บอนต่ำ; (11) ทักษะคนชาติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ; (12) ทำลายคนสมรรถนะสูง					
องค์กรผู้ทำงานในประเทศไทย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กรมการจ้างงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน); สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย; องค์การสมาชิกรายจ้างและธุรกิจ; สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์; สภาองค์การลูกจ้างสัมพันธ์แห่งประเทศไทย; สภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย; สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน; สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ					
องค์กรผู้ทำงานในทีมงานสหประชาชาติ: UNICEF; UNRC; UNESCO; UN Women; IOM; UNFPA; UNIDO; UNDP					
องค์กรผู้ทำงานนานาชาติ และองค์กรผู้ทำงานด้านเงินทุนอื่นๆ: สหภาพยุโรป; ญี่ปุ่น; จีน; เกาหลี; สหรัฐอเมริกา					
ผลลัพธ์ 1.1	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
	ตัวชี้วัด 1.1 สัดส่วนของเยาวชนและผู้ใหญ่ที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) (เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด SDG 4.4.1 และตัวชี้วัด UNSDCF 17)	2020 = 73.2% (นอกเขตเทศบาล) 2020 = 49.7% (50+ ปี) (ค่าบรรทัดฐานจาก UNSDCF)	2027 = 80% (นอกเขตเทศบาล) 2027 = 55% (50+ ปี) (เป้าหมายจาก UNSDCF) ระบุการเข้าถึงและทักษะ ICT ของผู้ได้รับผลประโยชน์เป้าหมาย	สข	รัฐบาลไทยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลตามที่ระบุไว้ใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 โดยทักษะด้านดิจิทัลเป็นจุดเน้นของ UN ภายใต้ผลลัพธ์ที่ 2 ของ UNSDCF

ประเด็นความสำคัญที่ 1: พัฒนาตลาดแรงงานไทยให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ต่อ)

ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	คำบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
1.1.1 ระบุมิติทักษะที่จำเป็นในอนาคตตามแนวโน้มของตลาดแรงงานและบูรณาการการพัฒนาทักษะเหล่านี้เข้ากับหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจ้างงาน เพิ่มการจับคู่ในตลาดแรงงาน และเพิ่มการลงทุนในทุนมนุษย์ ²⁷	1.1.1 (ค) ประเทศไทยได้ปรับปรุงความรู้ที่เกี่ยวข้องกับทักษะของแรงงานกับทักษะที่ต้องใช้ในโลกการทำงานและภาคการศึกษาคือต้องการทักษะในอนาคตในระดับชาติและ/หรือระดับภาคส่วน (เกี่ยวกับตัวชี้วัด P&B 5.1.1 และ 5.1.2)	การประเมินงานในอนาคตโดยกระทรวงแรงงาน และ ILO ก่อนหน้านี้	องค์กรคู่งาน ภาครัฐและรัฐไทย จัดทำการศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างตลาดแรงงานในปัจจุบัน เพื่อระบุกลุ่มแรงงานที่เสี่ยงต่อการตกงานเนื่องจากทักษะที่ล้าสมัย และระบุความต้องการเกี่ยวกับทักษะในอนาคตตามเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และระบุผู้ที่จะได้รับผลประโยชน์จากการฝึกอบรมทักษะ	รายงานโครงการ ILO	องค์กรคู่งาน ILO และรัฐบาลไทย มุ่งมั่นที่จะเตรียมกำลังแรงงานสำหรับอนาคต ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF
1.1.1.1 การเพิ่มขีดความสามารถของประเทศสมาชิกในการระบุทักษะที่ไม่สอดคล้องในปัจจุบันและภาคการศึกษาคือต้องการทักษะในอนาคต	1.1.1 (ข) จำนวนเครื่องมือสำหรับการฝึกอบรมและหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาทักษะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการและเตรียมรองรับการเปลี่ยนแปลงของทักษะในอนาคต	การฝึกอบรมของกระทรวงแรงงาน และหลักสูตรการฝึกอบรมด้านเทคนิคและการอาชีวศึกษาที่มีอยู่	ปรับปรุงหลักสูตรปัจจุบันและหลักสูตรฝึกอบรมทักษะใหม่อย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนทักษะในอนาคตและความต้องการของผู้รับประโยชน์	รายงานโครงการ ILO	ILO และรัฐบาลไทยมุ่งมั่นในการเตรียมความพร้อมกำลังแรงงานสำหรับอนาคต ตามที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF
1.1.2 ปรับปรุงการเข้าถึงดิจิทัลและทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในเศรษฐกิจดิจิทัลและตลาดแรงงาน	1.1.2 (ก) จำนวนรายงานการทบทวนหรือประเมินหลักสูตรออนไลน์และการเข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับกลุ่มเป้าหมาย (ที่เข้าถึงสำหรับตัวชี้วัด P&B 5.4.2) เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด P&B 5.4.2)	ปัจจุบันยังไม่มีรายงานการทบทวนอย่างครอบคลุมเกี่ยวกับการฝึกทักษะดิจิทัลหรือการประเมินความสามารถในการเข้าถึงดิจิทัล	รายงานการทบทวน/การประเมินเสร็จสิ้นอย่างน้อยสองฉบับโดยครอบคลุมหัวข้อนี้: ตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรออนไลน์ที่มีอยู่ ตรวจสอบแพลตฟอร์มที่ใช้อบรมและประเมินความเข้ากันได้กับความสามารถในการเข้าถึงและใช้งานของผู้รับผลประโยชน์กลุ่มเป้าหมาย	รายงานโครงการ ILO	รัฐบาลไทยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาเศรษฐกิจฐานดิจิทัลตามที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 โดยทักษะดิจิทัลเป็นจุดเน้นของ UN ภายใต้อาณัติ 2 ของกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF

ประเด็นความสำคัญที่ 1: พัฒนาตลาดแรงงานไทยให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ต่อ)

ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
1.1.3 องค์การไตรภาคีมีความรู้และความสามารถเกี่ยวกับงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมสำหรับงานที่มีคุณค่า สอดคล้องกับประโยชน์ P&B: ประโยชน์ 3.3. การเพิ่มความสามารถของประเทศสมาชิกในการกำหนดและบังคับใช้นโยบายสำหรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนตามระบบประโยชน์ 4.1 การเพิ่มขีดความสามารถของประเทศสมาชิกในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยสำหรับภาคการเกษตรและวิสาหกิจที่ยั่งยืน ประโยชน์ 4.2. เสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรและระบบสนับสนุนเพื่อเพิ่มผลผลิตและความยั่งยืน	1.1.3 (ก) มติหรือคำประกาศเกี่ยวกับคำนิยามของงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและแนวทางที่องค์กรคู่งานไตรภาคีสามารถนำไปใช้	ไม่มีคำจำกัดความและแนวทางการประยุกต์งานสีเขียวไปสู่งานที่มีคุณค่า	การประชุมเชิงปฏิบัติการของไตรภาคีเกี่ยวกับคำจำกัดความทั่วไปของ “งานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม” และความเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีคุณค่า	รายงานโครงการ ILO	รัฐบาลไทยมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมเศรษฐกิจแบบ BCG ตามที่ระบุในยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF โดยการศึกษาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Education) เป็นจุดเน้นของ UN ภายใต้ผลลัพธ์ที่ 2 ของกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF
	1.1.3 (ข) จำนวนนโยบาย เครื่องมือ การเชิงกลยุทธ์ หรือโครงการปฏิบัติการที่อำนวยความสะดวกและส่งเสริมการจ้างงานที่มีคุณค่า (ที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด P&B 3.3.1 และ 4.1.1)	ไม่มีนโยบาย เครื่องมือ การเชิงกลยุทธ์ หรือโครงการปฏิบัติการที่อำนวยความสะดวกและส่งเสริมการจ้างงานที่มีคุณค่า	มีโครงการริเริ่มอย่างน้อยสองโครงการ ได้แก่: การพัฒนาและดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับ “การประเมิน ความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Assessment)” สำหรับโครงการและกิจกรรมภายใต้แผนงานฯ DWCP ที่สนับสนุน “วัตถุประสงค์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม” (Green Objectives) ใน SDGs, แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และ กรอบความร่วมมือฯ UNSDCF พัฒนาโครงการฝึกอบรมสีเขียวอย่างน้อย 1 โครงการเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13	รายงานโครงการ ILO	รัฐบาลไทยมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมเศรษฐกิจแบบ BCG ตามที่ระบุในยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF โดยการศึกษาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Education) เป็นจุดเน้นของ UN ภายใต้ผลลัพธ์ที่ 2 ของกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF

ประเด็นความสำคัญที่ 1: พัฒนาตลาดแรงงานไทยให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ต่อ)

ผลลัพธ์ 1.2: รัฐบาลและองค์กรคู่กลางสังคม รวมถึงวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความสามารถที่เพิ่มขึ้นและเป็นรากฐานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเศรษฐกิจโลกอย่างเต็มรูปแบบ และเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ					
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง: 3 (สุขภาพความเป็นอยู่ที่ดี); 5 (ความเท่าเทียมทางเพศ); 9 (โครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรมและอุตสาหกรรม); 10 (ลดความเหลื่อมล้ำ); 11 (เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน); 16 (ความสงบสุขยุติธรรมและสถาบันเข้มแข็ง)					
หมายเหตุแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ที่เกี่ยวข้อง: (5) ประสิทธิภาพการลงทุนและโลจิสติกส์; (7) SMEs ที่เข้มแข็งแข่งขันได้; (9) ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม.					
องค์กรคู่กลางภายในประเทศ: กระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวง ; กรมการจัดหางาน; กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน; กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน; สำนักงานประกันสังคม; สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย; องค์การสมาชิคนายจ้างและธุรกิจ; สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์; สมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย; สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน; กระทรวงระหว่างประเทศ; สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ					
ผลลัพธ์ 1.2: รัฐบาลและองค์กรคู่กลางสังคม รวมถึงวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความสามารถที่เพิ่มขึ้นและเป็นรากฐานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเศรษฐกิจโลกอย่างเต็มรูปแบบ และเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ					
องค์กรคู่กลางในทีมงานสหประชาชาติ: UNICEF; UNRC; UNRSC; UN Women; IOM; UNFPA; UNIDO; UNDP					
องค์กรคู่กลางนานาชาติ และองค์กรคู่กลางด้านเงินทุนอื่นๆ: สหภาพยุโรป; ญี่ปุ่น; จีน; เกาหลี; สหรัฐอเมริกา					
ผลลัพธ์ 1.2	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่ระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
	ตัวชี้วัด 1.2 จำนวนข้อตกลงทางการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศที่ลงนามกับประเทศหรือองค์กรภาคีระดับภูมิภาคที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามอนุสัญญาขั้นพื้นฐาน	ประเทศไทยมีข้อตกลงทางการค้ากับต่างประเทศและองค์กรภาคีระดับภูมิภาครวม 14 ฉบับ ²⁸	มีการลงนามข้อตกลงการค้าเพิ่มเติมอย่างน้อยสองฉบับกับต่างประเทศและ/หรือองค์กรภาคีระดับภูมิภาคที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามอนุสัญญาขั้นพื้นฐาน	องค์การการค้าโลก; กระทรวงพาณิชย์	รัฐบาลไทยมุ่งมั่นที่จะยกระดับการค้าระหว่างประเทศของไทยผ่านการค้าระดับประเทศและระดับภูมิภาค

ประเด็นความสำคัญที่ 1: พัฒนาศาถาตางงานไทยให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ต่อ)

ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
1.2.1 ให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานของ ILO (อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และ ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) และ ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492)) และตราสารระหว่างประเทศอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างสถานะของประเทศไทยในการเจรจาข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศ และเพื่อขยายการค้ากับประเทศระดับโลกด้วยหลักการทำงานที่มีคุณค่าและมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน	1.2.1 (ก) จำนวนอนุสัญญาขึ้นพื้นฐานและตราสารที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน (เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด P&B 2.1.1)	ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน 7 ใน 10 อนุสัญญาพื้นฐานเรียบร้อยแล้ว	ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) และฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) วางรากฐานทางกฎหมายเพื่อสนับสนุนการให้สัตยาบันและการนำอนุสัญญาไปปฏิบัติจริง	ILO NORMLEX	ILO และองค์กรผู้งานไตรภาคีสนับสนุนการให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานอย่างเต็มที่ ILO มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับรัฐบาล ซึ่งจะช่วยเหลือสนับสนุนการให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานเป็นไปอย่างรวดเร็ว
สอดคล้องกับประโยชน์ P&B: ประโยชน์ 2.1. เพื่อขีดความสามารถของประเทศสมาชิกในการให้สัตยาบันมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ประโยชน์ 2.2. เพื่อขีดความสามารถของประเทศสมาชิกในการใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ประโยชน์ 2.4. เพื่อขีดความสามารถของประเทศสมาชิกในการปรับใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ หลักปฏิบัติและแนวปฏิบัติด้านแรงงานระหว่างประเทศ					

ประเด็นความสำคัญที่ 1: พัฒนาตลาดแรงงานไทยให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ต่อ)

ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่ระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
1.2.2 ปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล โดยตระหนักถึงความท้าทายของสังคมสูงวัย คำนึงถึงประชากรกลุ่มเปราะบางและกลุ่มพิเศษ และสอดคล้องรูปแบบการทำงานในปัจจุบันและอนาคต (เช่น เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม และการทำงานจากที่บ้าน เป็นต้น) สอดคล้องกับประโยชน์ P&B: ประโยชน์ 2.3. เพิ่มขีดความสามารถของประเทศสมาชิกในการมีส่วนร่วมในนโยบายมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่คาดการณ์ล่วงหน้า	1.2.2 (ก) จำนวนมาตรการนโยบาย และการริเริ่มในการพัฒนา แก้ไข และดำเนินการเพื่อจัดความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในสังคมสูงวัย แรงงานนอกระบบ และรูปแบบการทำงานในอนาคต	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2541 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553)	จัดทำการศึกษาเพื่อระบุช่องว่างในกฎหมายแรงงานปัจจุบันที่เกี่ยวกับประชากรกลุ่มเปราะบางและกลุ่มพิเศษ รวมถึงรูปแบบการทำงานในปัจจุบันและอนาคต (เช่น เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม การทำงานจากที่บ้าน และอื่นๆ) ทบทวนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อย่างรอบด้าน และประชาสัมพันธ์ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขกฎหมายแรงงานและกฎหมายผ่านกลไกทวิภาคีและความช่วยเหลือด้านวิชาการจาก ILO	รายงานโครงการของ ILO ข้อความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	รัฐบาลไทยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาความพร้อมของกำลังแรงงานสำหรับเศรษฐกิจฐานดิจิทัล และรูปแบบการทำงานในอนาคตโดยมีกรอบกฎหมายเพื่อสนับสนุนแนวทางนโยบายของรัฐบาล
1.2.3 เพิ่มความตระหนักรู้และเสริมสร้างศักยภาพของวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม และรายย่อย เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและตราสารระหว่างประเทศ เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในการเจรจาจากสังคม พัฒนาขีดความสามารถการแข่งขันในตลาดโลก และเอาชนะอุปสรรคทางเทคนิคต่อการค้า	1.2.3 (ก) จำนวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติเพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความรู้ของวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม และรายย่อย เกี่ยวกับกฎหมายและพิธีสารแรงงานระหว่างประเทศ	ความรู้ที่จัดทำเกี่ยวกับกฎหมายและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอื่น ๆ ทำให้วิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม และรายย่อยถูกจำกัดการมีส่วนร่วมในห่วงโซ่มูลค่าระหว่างประเทศ	พัฒนากิจการกรมเสริมสร้างความตระหนักรู้และพัฒนาศักยภาพสำหรับวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม และรายย่อย อย่างน้อย 1 กิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านกฎหมายแรงงานและตราสารระหว่างประเทศอื่นๆ ที่มีความสำคัญต่อขีดความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติ โดย (หากเป็นไปได้) กิจกรรมนี้ควรใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อสนับสนุนตัวชี้วัดที่ 1.1.2	รายงานโครงการของ ILO และการจดทะเบียนธุรกิจ	รัฐบาลไทยและองค์กรผู้จ้างไตรภาคี ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการแข่งขันระหว่างประเทศและงานที่มีคุณค่า

ประเด็นความสำคัญที่ 1: พัฒนาตลาดแรงงานไทยให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ต่อ)

ผลผลิตแผนงาน 4 DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
สอดคล้องกับประโยชน์ P&B: ประโยชน์ 1.1. เพื่อขีดความสามารถ เชิงสถาบันของนายจ้างและองค์กร สมาชิกทางธุรกิจ ประโยชน์ 1.4. เพื่อขีดความสามารถ ของประเทศสมาชิกในการปรับปรุง การเจรจาทางสังคมและกฎหมาย กระบวนการและสถาบันด้านแรงงาน สัมพันธ์ ประโยชน์ 4.4. ความสามารถที่เพิ่มขึ้น ของประเทศสมาชิกและองค์กรต่างๆ ในการพัฒนานโยบายและมาตรการ ที่ส่งเสริมแนวทางปฏิบัติทางธุรกิจ ให้สอดคล้องกับงานที่มีคุณค่าและ แนวทางที่มีมนุษยเป็นศูนย์กลาง เพื่ออนาคตของการทำงาน					
ผลลัพธ์ 1.3: บริการจัดหางานและโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้รับยกระดับ เพื่อการเข้าถึงงานที่มีคุณค่าที่เพิ่มขึ้นสำหรับแรงงานทุกช่วงอายุในประเทศไทย					
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง: 5 (ความเท่าเทียมทางเพศ); 8 (งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ); 9 (โครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรมและอุตสาหกรรม); 10 (ลดความเหลื่อมล้ำ); 11 (เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน)					
หมายเหตุแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ที่เกี่ยวข้อง: (9) ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม; (12) กำลังคนสมรรถนะสูง; (13) ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ					
องค์กรคู่งานภายในประเทศ: กระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวง; กรมการจัดหางาน; กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน); สภาองค์การนายจ้างและธุรกิจ; สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์; สภาองค์การลูกจ้างสัมพันธ์แห่งประเทศไทย; สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย; สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน; สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ					
องค์กรคู่งานในถิ่นงานสหประชาชาติ: UNICEF; UNRC; UNESCO; UN Women; IOM; UNFPA; UNIDO; UNDP					
องค์กรคู่งานนานาชาติ และองค์กรคู่งานด้านเงินทุนอื่นๆ: สหภาพยุโรป; ญี่ปุ่น; จีน; เกาหลี; สหรัฐอเมริกา					

ประเด็นความสำคัญที่ 1: พัฒนาตลาดแรงงานไทยให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ต่อ)

ผลลัพธ์ 1.3	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่ระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
	ตัวชี้วัด 1.3 (ก) อัตราส่วนของเยาวชน (15-24 ปี) ที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การทำงาน หรือ การฝึกอบรบ (Not in Education, Employment or Training: NEET) (เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด UNSDCF 13)	2019=15%, 11.24% (ชาย), 18.61% (หญิง) (ค่าบรรทัดฐานจากกรอบความร่วมมือ UNSDCF)	2027=13.9% (เป้าหมายจากกรอบความร่วมมือ UNSDCF)	ILO, ธนาคารโลก และ สช.	ILO และรัฐบาลไทยมุ่งเน้นที่จะเตรียมกำลังแรงงานสำหรับอนาคต รวมถึงการเพิ่มการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานเยาวชนที่มีความเสี่ยงต่อการเป็น NEET โดยเฉพาะสตรีและผู้มีการศึกษาสูง
	ตัวชี้วัด 1.3 (ข) อัตราการว่างงานของแรงงานสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)	2564 = 0%; 0.1% (ช), 0% (ญ)	2570 = รักษาอัตราการว่างงานจากปี พ.ศ. 2564	ILOSTAT	
ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่ระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
1.3.1 ยกระดับการแนะแนวอาชีพ บริการจัดหางานของภาครัฐ และการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน (school-to-work transition) สำหรับเยาวชน โดยเฉพาะสตรี ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และหรือผู้ที่มีความพิการ	1.3.1 (ก) จำนวนโครงการและ บริการจัดหางานเพื่อปรับปรุง การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน (school-to-work transition) ผ่านการพัฒนา และการขยายการเรียนรู้จากการทำงาน (work-based learning) และการฝึกงานที่มีคุณภาพ (quality apprenticeships) (เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด P&B 3.5.1)	การแนะแนวอาชีพและบริการที่เกี่ยวข้องเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน (school-to-work transition) ที่มีจำกัดในโรงเรียนมัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยและ บริการจัดหางานของรัฐ สำหรับเยาวชนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา โอกาสในการเรียนรู้จากงาน (work-based learning) ที่จำกัด	เพิ่มศักยภาพของที่ปรึกษาด้านอาชีพในโรงเรียน (ครูแนะแนว) มหาวิทยาลัย (อาจารย์ที่ปรึกษา) และบริการภาครัฐ เพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน (school-to-work transition) ด้วยข้อมูลตลาดแรงงานและโอกาสในการศึกษา และการฝึกอบรมที่เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับตลาดแรงงานในอนาคตของประเทศไทยโดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล (ถ้ามี) ในการเผยแพร่ความรู้เพื่อสนับสนุนตัวชี้วัด 1.1.2	รายงานโครงการ ILO	องค์กรผู้งานของ ILO และรัฐบาลไทย มีความมุ่งมั่นในการยกระดับตลาดแรงงานเยาวชน ซึ่งจะส่งผลให้มีแรงงานโดยรวมที่มีประสิทธิภาพสูง ดังที่ระบุไว้ในยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13

ประเด็นความสำคัญที่ 1: พัฒนาตลาดแรงงานไทยให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ต่อ)

ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่ระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
สอดคล้องกับประเด็น P&B: ประเด็น 5.3 ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศสมาชิกในการออกแบบและนำเสนอทางเลือกการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรม ยืดหยุ่น และครอบคลุม รวมถึงการเรียนรู้จากการทำงานและการฝึกงานที่มีคุณภาพ ประเด็น 6.2. ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศสมาชิกในการเสริมสร้างนโยบายและกลยุทธ์ในการส่งเสริมและรับประกันโอกาสที่เท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมและการปฏิบัติระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย รวมถึงค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน ประเด็น 6.4. ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศสมาชิกในการเสริมสร้างกฎหมายนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อประกันโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมในโลกของการปฏิบัติงาน สำหรับคนพิการและบุคคลอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่เปราะบาง	1.3.1 (ข) จำนวนการปฏิบัติและการริเริ่มเพื่อส่งเสริมและรับประกันโอกาส การมีส่วนร่วม และการปฏิบัติในโลกของการปฏิบัติงาน ที่เท่าเทียมสำหรับเยาวชนสตรี เยาวชนพิการและเยาวชนกลุ่มเปราะบางอื่นๆ	การฝึกอบรมสำหรับผู้ประกอบการ เยาวชน โดยเฉพาะเยาวชนสตรี และเยาวชนที่มีความพิการ ที่จำกัด	ระบุอุตสาหกรรมและสถาบันการศึกษาเป้าหมายที่จะนำแนวทางการเรียนรู้จากการทำงาน (work-based learning) ไปช่วยส่งเสริมการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน (school-to-work transition) ของนักเรียน พัฒนาอย่างน้อย 1 โครงการสำหรับการเรียนรู้จากการทำงาน (work-based learning) เพื่อพัฒนาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน (school-to-work transition) ของนักเรียน	รายงานโครงการ ILO	องค์กรคู่งาน ILO และรัฐบาลไทย มุ่งเน้นที่จะเตรียมกำลังแรงงาน สำหรับอนาคตที่ปราศจากทางเลือกปฏิบัติ ดังที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ.1958 (พ.ศ. 2501) ไปก่อนหน้านี้

ประเด็นความสำคัญที่ 1: พัฒนาตลาดแรงงานไทยให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ต่อ)

ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	คำบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
1.3.2 พัฒนาระบบบริหารจัดการงานและโครงการฝึกอบรมของภาครัฐ เพื่อสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และส่งเสริมการเติบโตทางอาชีพสำหรับประชากรวัยทำงานทุกช่วงอายุ สอดคล้องกับประโยชน์ P&B: ประโยชน์ 3.5. ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศสมาชิกในการกำหนดและดำเนินโครงการตลาดแรงงานและบริการจัดการงานสำหรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่งานที่เหมาะสมตลอดช่วงชีวิตโดยเน้นเฉพาะกับคนหนุ่มสาวและผู้สูงอายุ	1.3.2 (ก) จำนวนมาตรการและการปฏิบัติในการออกแบบและนำเสนอกา่งเลือกในการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรม มีความยืดหยุ่นและครอบคลุม เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นที่ต้องการสำหรับประชากรวัยทำงาน (เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด P&B 5.2.1)	โครงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริการจัดหางานของกรมการจัดหางานที่มีอยู่	ประเด็นทักษะที่จำเป็นในการยกระดับอาชีพ (เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดที่ 1.1.1) และระบุช่องว่างของการฝึกอบรมในปัจจุบัน พัฒนาโครงการฝึกอบรมใหม่อย่างน้อย 1 โครงการการเพื่อเติมเต็มช่องว่างที่ระบุ ระบุช่องว่างและจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อเติมเต็มช่องว่างในการให้บริการจัดหางานเพื่อเปลี่ยนอาชีพ พัฒนาแพลตฟอร์มการจ้างงานดิจิทัล ซึ่งจะบันทึกบทบาทที่สำคัญมากขึ้นในการสร้างการจ้างงานที่มีคุณค่า	รายงานโครงการ ILO	รัฐบาลไทยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาแรงงานที่มีศักยภาพสูงเพื่อลดปัญหาความยากจนข้ามรุ่น ดังที่ได้ระบุในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13
ประโยชน์ 5.2. ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศสมาชิกในการเสริมสร้างทักษะที่ครอบคลุมและนโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิต รูปแบบการกำกับดูแลและระบบการเงิน ประโยชน์ 5.3 ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศสมาชิกในการออกแบบและนำเสนอทางเลือกการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรม ยึดหยุ่นและครอบคลุม รวมถึงการเรียนรู้จากการทำงานและการฝึกงานที่มีคุณภาพ	1.3.2 (ข) อัตราความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อการเข้าถึงบริการจัดหางานภาครัฐ (PES) และการแนะแนวอาชีพที่ได้รับการปรับปรุงและขยายเพื่อสนับสนุนงานที่มีคุณค่าตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะแก่เยาวชนและผู้สูงอายุทุกเพศ	ไม่ทราบ	สร้างและเผยแพร่แบบสำรวจให้กับผู้รับผลประโยชน์เพื่อประเมินความพึงพอใจและความเกี่ยวข้องของบริการจัดหางานและแนะแนวอาชีพที่ได้ขยายเพิ่มเติม	เอกสารของกระทรวงแรงงาน	รัฐบาลไทยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาแรงงานที่มีศักยภาพสูงเพื่อลดปัญหาความยากจนข้ามรุ่น ดังที่ได้ระบุในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13

ประเด็นความสำคัญที่ 1: พัฒนาตลาดแรงงานไทยให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ต่อ)

ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่ระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
1.3.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในตลาด แรงงานและการเข้าถึงบริการ ด้านดิจิทัลต่อไป สอดคล้องกับประโยชน์ P&B: ประโยชน์ 3.5. ความสามารถ ที่เพิ่มขึ้นของประเทศสมาชิกในการ กำหนดและดำเนินโครงการตลาด แรงงานและบริการจัดการหางาน สำหรับการพัฒนาผ่านไปสู่งาน ที่เหมาะสมตลอดช่วงชีวิต โดยเน้น เฉพาะกับคนหนุ่มสาวและผู้สูงอายุ	1.3.3 (ก) จำนวนมาตรการและ บริการจัดการหางานเพื่อสนับสนุน การเปลี่ยนผ่านไปสู่งานที่มีคุณค่า ตลอดช่วงชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ	การฝึกอบรมทักษะสำหรับผู้สูงอายุ ที่มีจำกัด	มาตรการอย่างน้อย 2 มาตรการ ได้แก่: - ประเมินความต้องการต่อทักษะ ของผู้สูงอายุในปัจจุบันเพื่อเพิ่ม การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในงาน ที่มีคุณค่าในตลาดแรงงาน - พัฒนาโครงการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 โครงการเพื่อปิดช่องว่างที่ระบุ โดยการประเมินข้างต้น เพื่อส่งเสริม งานที่มีคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล (หากเหมาะสม) ในการเผยแพร่ ความรู้เพื่อสนับสนุนตัวชี้วัดที่ 1.1.2 และ 2.3.1	รายงานโครงการของ ILO และเอกสารของ กระทรวงแรงงาน	รัฐบาลไทยมีความใส่ใจเกี่ยวกับประชากร สูงอายุของประเทศ และกำลังดำเนินการ เพื่อลดการแพร่ระบาดของความยากจนข้ามชั่วคน โดยการเรียนรู้ ตลอดชีวิต (Life-long learning) เป็นจุดเน้นของ UN ภายใต้ผลลัพธ์ ที่ 2 ของกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF
ประโยชน์ 5.4. ความสามารถที่ เพิ่มขึ้นของประเทศสมาชิกเพื่อ รองรับการพัฒนาผ่านสู่ระบบดิจิทัล ของระบบการพัฒนาทักษะและ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	1.3.3 (ข) จำนวนมาตรการและ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุเพื่อเพิ่ม การมีส่วนร่วมในเศรษฐกิจฐาน ดิจิทัลและตลาดแรงงาน	--	มาตรการอย่างน้อย 2 มาตรการ ได้แก่: - พัฒนาการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลเพื่อ ส่งเสริมการเข้าถึงบริการและงานที่มี คุณค่าในเศรษฐกิจฐานดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล (หากเหมาะสม) ในการเผยแพร่ ความรู้เพื่อสนับสนุนตัวชี้วัด 1.1.2 และ 2.3.1	รายงานโครงการของ ILO และเอกสารของ กระทรวงแรงงาน	รัฐบาลไทยมีความใส่ใจเกี่ยวกับประชากร สูงอายุของประเทศ และกำลังดำเนินการ เพื่อลดการแพร่ระบาดของความยากจนข้ามชั่วคน โดยการเรียนรู้ ตลอดชีวิต (Life-long learning) เป็นจุดเน้นของ UN ภายใต้ผลลัพธ์ ที่ 2 ของกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF



ประเด็นความสำคัญที่ 2: รับรองการคุ้มครองทางสังคมและงานที่มีคุณค่าที่ครอบคลุมสำหรับทุกคน

ผลลัพธ์ 2.1: ระบบการคุ้มครองทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น เพื่อมอบสิทธิคุ้มครองที่ครอบคลุมและเพียงพอ					
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง: 1 (ขจัดความยากจน); 3 (สุขภาพความเป็นอยู่ที่ดี); 5 (ความเท่าเทียมทางเพศ); 8 (งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ); 9 (โครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรมและอุตสาหกรรม); 10 (ลดความเหลื่อมล้ำ); 11 (เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน); 16 (ความสงบสุขยุติธรรมและสถาบันเป็นธรรม)					
หมายเหตุแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ที่เกี่ยวข้อง: (9) ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม; (13) ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ					
องค์กรผู้งานภายในประเทศ: กระทรวงแรงงาน (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน; สำนักงานประกันสังคม); สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย ; สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์; สภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย; สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน; สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ; องค์การสมาชิกนายจ้างและธุรกิจ; ธนาคารแห่งประเทศไทย; รัฐบาล; คณะกรรมการกฤษฎีกา และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)					
องค์กรผู้งานในถิ่นงานสหประชาชาติ: UNICEF; UN Resident Coordinator Office; UN Women และ IOM					
องค์กรผู้งานนานาชาติ และองค์กรผู้งานด้านเงินทุนอื่นๆ: สหภาพยุโรป; ญี่ปุ่น; จีน; เกาหลี; สหรัฐอเมริกา; อาเซียน; ธนาคารโลก และ ธนาคารพัฒนาเอเชีย					
ผลลัพธ์ 2.1	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
	2.1 (ก) สัดส่วนของประชากรที่ได้รับบริการคุ้มครองทางสังคม/ระบบการคุ้มครองทางสังคม โดยจำแนกตามเพศ และแยกระหว่างเด็ก ผู้ว่างงาน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ สตรีมีครรภ์ เด็กแรกเกิด ผู้ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ผู้มีรายได้น้อย และกลุ่มเปราะบาง (เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด SDG 1.3.1)	2019=50% เพื่อดูหนุ่มเด็กแรกเกิดอายุ 0-6 ปี =53.4% เพื่อดูหนุ่มผู้พิการ =81.7% เพื่อดูหนุ่มผู้สูงอายุ =40% คนงานสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ (ค่าบรรทัดฐานจากกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF)	2027=60% เพื่อดูหนุ่มเด็กแรกเกิดอายุ 0-6 ปี =80% เพื่อดูหนุ่มผู้พิการ =90% เพื่อดูหนุ่มผู้สูงอายุ =50% คนงานสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ (เป้าหมายจากกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF)	กระทรวงการคลัง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และกระทรวงแรงงาน	รัฐบาลไทยมุ่งที่จะเพิ่มความคุ้มครองทางสังคมสำหรับทุกคนในประเทศไทยตามที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF
ผลลัพธ์ 2.1	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน

ประเด็นความสำคัญที่ 2: รับรองการคุ้มครองทางสังคมและงานที่มีคุณค่าที่ครอบคลุมสำหรับทุกคน (ต่อ)

	2.1 (ข) อัตราการครอบคลุมของการคุ้มครองทางสังคมแบ่งตามเพศและสถานภาพการย้ายถิ่นฐาน (ไทย/ไม่มีสัญชาติไทย) รวมถึงเงินอุดหนุนผู้สูงอายุแรกเกิด เงินอุดหนุนผู้พิการ เงินอุดหนุนผู้ที่มีรายได้น้อยและกลุ่มเปราะบาง (เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด SDG 1.3.1 และตัวชี้วัด UNSDCF 20)	2019 50% เงินอุดหนุนเด็กแรกเกิดอายุ 0-6 ปี 53.4% เงินอุดหนุนผู้พิการ 81.7% เงินอุดหนุนผู้สูงอายุ 40% คนงานสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ (ค่าบรรทัดฐานจากกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF)	2027 60% เงินอุดหนุนเด็กแรกเกิดอายุ 0-6 ปี 80% เงินอุดหนุนผู้พิการ 90% เงินอุดหนุนผู้สูงอายุ 50% คนงานสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ (เป้าหมายจากกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF)	กระทรวงการคลัง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และกระทรวงแรงงาน	รัฐบาลไทยมุ่งเน้นที่จะเพิ่มความคุ้มครองทางสังคมสำหรับทุกคนในประเทศไทยตามที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF
ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
2.1.1 ปรับปรุงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประกันสังคม ให้อนุมัติสิทธิประโยชน์ที่เพียงพอตามมาตรฐานสากลโดยคงไว้ซึ่งความยั่งยืนของระบบ ดังที่ระบุไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานระดับต่ำที่สุด) ค.ศ. 1952 (พ.ศ. 2495)	2.1.1 (ก) จำนวนนโยบายการคุ้มครองทางสังคมแห่งชาติที่พัฒนาขึ้นใหม่หรือปรับปรุงเพื่อขยายความคุ้มครองเพิ่มเติมครอบคลุม และ/หรือเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้เพียงพอ (เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด P&B 8.1.1)	ประเทศไทยมีนโยบายการคุ้มครองทางสังคมที่ครอบคลุม 1) สุขภาพ 2) เด็ก 3) วัยทำงาน และ 4) ผู้สูงอายุ แต่เงินอุดหนุนไม่ได้ผันแปรตามอัตราเงินเฟ้อ ส่งผลให้มูลค่าแท้จริงของเงินอุดหนุนลดลงอย่างต่อเนื่อง	ปิดช่องว่างกับอนุสัญญา ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานระดับต่ำที่สุด) ค.ศ. 1952 (พ.ศ. 2495) ตามผลการทบทวน ประเมินความเพียงพอของสิทธิประโยชน์ตามสถานะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป	รายงานโครงการ ILO	รัฐบาลไทยมุ่งเน้นที่จะเพิ่มความคุ้มครองทางสังคมสำหรับทุกคนในประเทศไทยตามที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF
ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน

ประเด็นความสำคัญที่ 2: รับรองการคุ้มครองทางสังคมและงานที่มีคุณค่าที่ครอบคลุมสำหรับทุกคน (ต่อ)

ผลลัพธ์แผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
สอดคล้องกับประโยชน์ P&B: ประโยชน์ 4.3. ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศไทย ในการพัฒนา นโยบาย กฎหมาย และมาตรการอื่น ๆ ที่มีเป้าหมายเฉพาะเพื่ออำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไปสู่ความเป็นทางการ					
ประโยชน์ 7.4. เพิ่มขีดความสามารถของประเทศสมาชิกในการคุ้มครองแรงงานอย่างเพียงพอแก่แรงงานในการจัดการงานที่หลากหลาย รวมถึงบนแพลตฟอร์มแรงงานดิจิทัล และในการจ้างงานเอกระบบ	2.1.3 (ก) จำนวนมาตรการเชิงนโยบายที่พัฒนาหรือแก้ไข ให้ระบบการคุ้มครองทางสังคมมีความยั่งยืนและเบ็ดเสร็จ มีนโยบายที่ยั่งยืนและเบ็ดเสร็จ ประโยชน์ที่เพียงพอสำหรับแรงงานข้ามชาติ (เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด P&B 8.2.1.)	การทบทวนและวินิจฉัยการคุ้มครองทางสังคมเพื่อระบุช่องว่างในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ	มีการออกแบบและดำเนินการโครงการคุ้มครองทางสังคมอย่างน้อยหนึ่งโครงการที่ปิดช่องว่างการคุ้มครองทางสังคมที่ระบุสำหรับแรงงานข้ามชาติ โดยมีสวัสดิการประกันสังคมที่เหมาะสม	รายงานโครงการของ ILO และกระทรวงแรงงาน	รัฐบาลไทยมุ่งมั่นที่จะเพิ่มการคุ้มครองทางสังคมสำหรับทุกคนในประเทศไทย ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF

ประเด็นความสำคัญที่ 2: รับรองการคุ้มครองทางสังคมและงานที่มีคุณค่าที่ครอบคลุมสำหรับทุกคน (ต่อ)

ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
สอดคล้องกับประโยชน์ P&B: ผลลัพธ์ 3.1 เพิ่มขีดความสามารถของประเทศสมาชิกในการกำหนดและดำเนินนโยบายการจ้างงานระดับชาติเพื่อตอบสนองต่อวิกฤตโควิด-19	2.1.3 (ข) จำนวนมาตรการเชิงนโยบายที่พัฒนาขึ้นใหม่หรือแก้ไขเพื่อให้ระบบการคุ้มครองทางสังคมมีความยั่งยืนและให้ประโยชน์ที่เพียงพอสำหรับผู้ที่เผชิญกับผลกระทบ (เกี่ยวข้องกับผู้ที่มีคุณสมบัติ P&B 8.2.1.)	“ลองโควิด” (Long COVID) ยังไม่ได้รับความครอบคลุมโดยระบบคุ้มครองทางสังคม	โครงการคุ้มครองทางสังคมอย่างน้อยหนึ่งโครงการที่พัฒนาขึ้นเพื่อครอบคลุมแรงงานที่ได้ผลกระทบจาก long-covid โดยพิจารณาจากวิธีการระบุผลกระทบต่อผลผลิตของพนักงานและการตรวจสอบมีส่วนร่วมของแรงงาน และการตรวจสอบช่องว่างในความครอบคลุมโดยโครงการคุ้มครองทางสังคม	รายงานโครงการ ILO	โควิด-19 ได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างของการทำงานรวมถึงส่งผลเสียต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยปัญหาระยะยาวเกี่ยวกับสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานยังไม่ได้รับการแก้ไข
ผลลัพธ์ 7.5 เพิ่มขีดความสามารถของประเทศสมาชิกในการพัฒนากรอบการทำงาน สถาบัน และบริการด้านการย้ายถิ่นของแรงงานที่เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพเพื่อคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ					
ผลลัพธ์ 2.2: การมีส่วนร่วมของกลุ่มประชากรที่ไม่ได้รับโอกาสหรือการดูแลอย่างทั่วถึงได้รับการส่งเสริมในองค์กรลูกจ้างและนายจ้าง					
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง: 8 (งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ); 9 (โครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรมและอุตสาหกรรม); 10 (ลดความเหลื่อมล้ำ); 11 (เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน); 16 (ความสงบสุขยุติธรรมและสถาบันเข้มแข็ง); 17 (ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน)					
หมายเหตุแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ที่เกี่ยวข้อง: (7) SMEs ที่เข้มแข็ง แข็งแรงได้; (9) ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม					
องค์กรคู่งานภายในประเทศ: สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย; องค์การสมาชิคนายจ้างและธุรกิจ; สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์; สภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย; สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย; สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน; กระทรวงแรงงาน; กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์; สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ					
องค์กรคู่งานในกับงานสหประชาชาติ: UNICEF; UNRC; UNESCO; UN Women; IOM; UNFPA; UNIDO; UNDP					
องค์กรคู่งานนานาชาติ และองค์กรคู่งานด้านเงินทุนอื่นๆ: สหภาพยุโรป; ญี่ปุ่น; จีน; เกาหลี; สหรัฐอเมริกา; สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN); ธนาคารต่างๆ					

ประเด็นความสำคัญที่ 2: รับรองการคุ้มครองทางสังคมและงานที่มีคุณค่าที่ครอบคลุมสำหรับทุกคน (ต่อ)

ผลลัพธ์ 2.2	ตัวชี้วัด	คำบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
	2.2 (ก) จำนวนองค์กรธุรกิจที่มีกลยุทธ์ในการขยายความครอบคลุมของตัวแทน และ/หรือการให้บริการที่เพิ่มขึ้น (เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด P&B 1.2.1)	การมีตัวแทนที่จำกัดของกลุ่มแรงงานที่มีบทบาทน้อย	จัดกิจกรรมอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีความหมายของกลุ่มเป้าหมายอย่างน้อย 1 กลุ่ม โดยคำนึงถึงและจัดการอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืนของกลุ่มเป้าหมายนั้น	รายงานประจำปีขององค์กรธุรกิจ รายงาน และสิ่งพิมพ์อย่างเป็นทางการ และการ ILO โครงการ ILO	องค์กรธุรกิจมีความกระตือรือร้นที่จะขยายกลุ่มสมาชิกให้ครอบคลุมแรงงานที่มีบทบาทน้อย เพื่อเสริมสร้างสถานะการต่อรองของลูกจ้างและตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้ดียิ่งขึ้น
	2.2 (ข) จำนวนระบบบรรทัดฐานและกลยุทธ์ขององค์กรนายจ้างและองค์กรสมาชิกทางธุรกิจ (EBMOs) ในการขยายความครอบคลุมของตัวแทน และ/หรือ การให้บริการที่เพิ่มขึ้น (ที่เกี่ยวกับตัวชี้วัด P&B 1.1.1)	การมีตัวแทนของกลุ่มวิชาชีพที่มีบทบาทน้อยที่จำกัด	วิเคราะห์อุปสรรคในการมีส่วนร่วมในองค์กรนายจ้างของกลุ่มวิชาชีพที่มีบทบาทน้อยและวางแผนการปฏิบัติการเพื่อจัดอุปสรรคเหล่านั้น	รายงานประจำปีขององค์กรนายจ้าง รายงาน และสิ่งพิมพ์อย่างเป็นทางการ และการ ILO โครงการ ILO	องค์กรนายจ้างมีความเข้มแข็งมากขึ้นจากการรวบรวมสมาชิกที่หลากหลายมากขึ้น และสะท้อนภาพอนาคตของประเทศไทย
ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	คำบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
2.2.1 เพิ่มตัวแทนและส่งเสริมความสำคัญของการมีส่วนร่วมของแรงงานที่มีบทบาทน้อย ได้แก่ แรงงานข้ามชาติ เยาวชน สตรี LGBTQ+ คนพิการ ผู้มีภูมิคุ้มกันบกพร่อง (เช่น สมองโควิด เอชไอวี เป็นต้น) และอื่น ๆ ในองค์กร ลูกจ้างเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่า โดยเพิ่มการตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของประชากรพิเศษเหล่านี้	2.2.1 (ก) จำนวนการฝึกอบรมเชิงปรึกษาและการปฏิบัติการณ์เพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานให้แก่แรงงานกลุ่มเปราะบาง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการเข้าร่วมการเจรจาทางสังคม	ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานของแรงงานที่มีบทบาทน้อย มีจำกัด	จัดกิจกรรมฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของไทย โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือแรงงานที่มีบทบาทน้อย ด้วยการอบรมแบบต่อหน้า (In-person) และ/หรือออนไลน์	รายงานขององค์กรธุรกิจ และรายงานโครงการ ILO	องค์กรธุรกิจมีความกระตือรือร้นที่จะขยายความรู้ด้านกฎหมายแรงงานและสิทธิแรงงานของประเทศไทย

ประเด็นความสำคัญที่ 2: รับรองการคุ้มครองทางสังคมและงานที่มีคุณค่าที่ครอบคลุมสำหรับทุกคน (ต่อ)

ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
สอดคล้องกับประโยชน์ P&B: ประโยชน์ 1.2. เพิ่มขีดความสามารถเชิงสถาบันขององค์กรลูกจ้าง ประโยชน์ 7.1. ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศสมาชิกในการเคารพส่งเสริมและตระหนักถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน	2.2.1 (ข) อัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานที่มีบทบาทน้อย รวมถึงแรงงานข้ามชาติ เยาวชน สตรี และผู้พิการในองค์กรลูกจ้าง	ฐานข้อมูลสมาชิกปัจจุบันไม่ได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประชากรของสมาชิก	รายงานอย่างน้อยหนึ่งฉบับที่อิงตามฐานข้อมูลองค์กรลูกจ้างที่ได้รับการปรับปรุง ซึ่งติดตามเปอร์เซ็นต์หรือสัดส่วนของสมาชิกที่เป็นตัวแทนของกลุ่มเป้าหมาย	รายงานขององค์กรลูกจ้าง	องค์กรลูกจ้างมีความกระตือรือร้นที่จะขยายกลุ่มสมาชิกให้ครอบคลุมแรงงานที่มีบทบาทน้อย เพื่อเสริมสร้างสถานะการรับรองของลูกจ้างและตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้ดียิ่งขึ้น
2.2.2. เพิ่มตัวแทนและส่งเสริมความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบริษัที่มีบทบาทน้อย ได้แก่ วิทยาลัยขนาดกลาง ขนาดย่อม และขนาดย่อม บริษัทที่มีเจ้าของเป็นผู้หญิงหรือเยาวชน และอื่น ๆ ในองค์กรนายจ้าง เพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะของกลุ่มบริษัทเหล่านี้ให้ดียิ่งขึ้น	2.2.2 (ก) จำนวนการฝึกอบรมเชิงปรึกษาและการปฏิบัติเกี่ยวกับเพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานให้แก่กลุ่มวิชาชีพที่มีบทบาทน้อยเพื่อพัฒนาบทบาทและเสริมสร้างศักยภาพในการเข้าร่วมการเจรจาทางสังคม	ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานของกลุ่มวิชาชีพที่มีบทบาทน้อย มีจำกัด	จัดกิจกรรมฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของไทย โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือวิชาชีพที่มีบทบาทน้อย ด้วยการอบรมแบบต่อหน้า (In-person) และ/หรือออนไลน์	รายงานองค์กรนายจ้างและรายงานโครงการ ILO	การสร้างความร่วมมือของนักทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานช่วยเสริมสร้างโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่าในประเทศไทย
สอดคล้องกับประโยชน์ P&B: ประโยชน์ 1.1. เพิ่มขีดความสามารถเชิงสถาบันของนายจ้างและองค์กรสมาชิกทางธุรกิจ ประโยชน์ 7.1. ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศสมาชิกในการเคารพส่งเสริมและตระหนักถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน	2.2.2 (ข) อัตราส่วนของวิชาชีพที่มีบทบาทน้อย ได้แก่ วิชาชีพขนาดกลางขนาดย่อม และรายย่อยวิชาชีพที่มีสตรีเป็นเจ้าของวิชาชีพที่มีเยาวชนเป็นเจ้าของ และอื่น ๆ ในการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในองค์กรนายจ้าง	ไม่ทราบ	ปรับปรุงฐานข้อมูลสมาชิกขององค์กรนายจ้างเพื่อระบุองค์ประกอบของสมาชิก จัดกิจกรรมอย่างน้อย 1 กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีความหมายของวิชาชีพกลุ่มเป้าหมายอย่างน้อย 1 ประเภท	รายงานองค์กรนายจ้างและรายงานโครงการ ILO	องค์กรนายจ้างมีความเข้มแข็งจากการรวบรวมสมาชิกที่หลากหลายมากขึ้นและสะท้อนภาพอนาคตของประเทศไทย

ประเด็นความสำคัญที่ 2: รับรองการคุ้มครองทางสังคมและงานที่มีคุณค่าที่ครอบคลุมสำหรับทุกคน (ต่อ)

ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
2.2.3 ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรนายจ้างและลูกจ้างในพื้นที่ที่ยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง (เช่น สานจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ พื้นที่ชายแดน เป็นต้น)	2.2.3 (ก) จำนวนมาตรการที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรลูกจ้างในภูมิภาคที่ยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงให้มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกลไกการเจรจาทางสังคม (เกี่ยวข้องกันตัวชี้วัด P&B 3.2.1)	--	พัฒนาผลิตภัณฑ์ดิจิทัลอย่างน้อย 1 ผลิตภัณฑ์เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและ/หรือศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรลูกจ้างในพื้นที่ที่ยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง	รายงานองค์การนายจ้างและรายงานโครงการ ILO	การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมและศักยภาพของลูกจ้างในพื้นที่ที่ยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
สอดคล้องกับประโยชน์ P&B: ประโยชน์ 3.2. เพิ่มความสามารถของประเทศสมาชิกในการกำหนดและดำเนินนโยบายและกลยุทธ์สำหรับการสร้างงานที่มีคุณค่าในเศรษฐกิจชนบท ประโยชน์ 7.1. ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศสมาชิกในการเคารพ ส่งเสริม และตระหนักถึงหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน	2.2.3 (ข) จำนวนมาตรการที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรนายจ้างในภูมิภาคที่ยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงให้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังในกลไกการเจรจาทางสังคม (เกี่ยวข้องกันตัวชี้วัด P&B 3.2.1)	--	พัฒนาผลิตภัณฑ์ดิจิทัลอย่างน้อย 1 ผลิตภัณฑ์เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและ/หรือศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนายจ้างในพื้นที่ที่ยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง	รายงานองค์การนายจ้างและรายงานโครงการ ILO	การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมและศักยภาพของนายจ้างในพื้นที่ที่ยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

ประเด็นความสำคัญที่ 2: รับรองการคุ้มครองทางสังคมและงานที่มีคุณค่าที่ครอบคลุมสำหรับทุกคน (ต่อ)

ผลลัพธ์ 2.3: เพิ่มโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับประชากรกลุ่มเปราะบางและกลุ่มพิเศษ					
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง: 3 (สุขภาพความเป็นอยู่ที่ดี); 5 (ความเท่าเทียมทางเพศ); 8 (งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ); 9 (โครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรมและอุตสาหกรรม); 10 (ลดความเหลื่อมล้ำ); 11 (เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน); 16 (ความสงบสุขยุติธรรมและสถาบันเข้มแข็ง)					
หมายเหตุแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ที่เกี่ยวข้อง: (7) SMEs ที่เข้มแข็ง แข่งขันได้; (9) ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม; (13) ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ					
องค์กรผู้จ้างภายในประเทศ: กระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวง ; กรมการจัดหางาน ; กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน; สำนักงานประกันสังคม, สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน); สภาองค์การลูกจ้างแห่งประเทศไทย; องค์การสมาชิกรายจ้างและธุรกิจ; สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์; สภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย; สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน; กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์; สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ; สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)					
องค์กรผู้จ้างในทีมงานสหประชาชาติ: UNICEF; UNRC; UNESCO; UN Women; IOM; UNFPA; UNIDO; UNDP					
องค์กรผู้จ้างนานาชาติ และองค์กรผู้จ้างด้านเงินทุนอื่นๆ: สหภาพยุโรป; ญี่ปุ่น; จีน; เกาหลี; สหรัฐอเมริกา; ASEAN; ธนาคารต่างๆ					
ผลลัพธ์ 2.3	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
	2.3 (ค) ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายหญิงสำหรับงานที่คล้ายคลึงกัน (ญ/ช)	2064 = 0.814, อันดิบ = 12 จาก 156 ประเทศ (ยิ่งต่ำยิ่งดี)	2070=0.825 (อัตราส่วน ญ/ช)	เวิลด์ อีโคโนมิค ฟอรัม; กระทรวงกลาโหม	
	2.3 (ข) อัตราส่วนและจำนวนเด็กอายุ 5-17 ปีที่ใช้แรงงาน จำแนกตามเพศ และอายุ (เกี่ยวข้อง กับตัวชี้วัด SDG 8.7.1)	สัดส่วนของเด็กที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ (พ.ศ. 2561) 0.8% = หญิง 12-14 1.3% = หญิง 15-17 0.9% = ชาย 12-14 3.8% = ชาย 15-17 การสำรวจแรงงานเด็กที่ถูกเลือกออกไป	ดำเนินการสำรวจการใช้แรงงานเด็ก ออกแบบการแทรกแซงอย่างน้อย 1 โครงการ ตามผลที่ได้จากการสำรวจ	สสช. และเอกสารโครงการ ILO	รัฐบาลไทยและองค์กรผู้จ้างไตรภาคีมุ่งมั่นที่จะลดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายตามที่ระบุไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (พ.ศ. 2542)

ประเด็นความสำคัญที่ 2: รับรองการคุ้มครองทางสังคมและงานที่มีคุณค่าที่ครอบคลุมสำหรับทุกคน (ต่อ)

ผลลัพธ์ 2.3	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
	2.3 (ค) นโยบายการย้ายถิ่นของประเทศไทยอำนวยความสะดวกการย้ายถิ่นและการเคลื่อนย้ายของผู้คนที่เป็นระเบียบเรียบร้อยปลอดภัย สม่่าเสมอ และมีความรับผิดชอบ โดยแยกตามหลักนโยบายการย้ายถิ่นที่สำคัญ (ตัวชี้วัด SDG 10.7.2 และตัวชี้วัด UNSDCF 22) (1 = ต้องการความคืบหน้าเพิ่มเติม 2 = ตรงบางส่วน 3 = ตรง 4 = ตรงทั้งหมด)	2019=4 (ค่าบรรทัดฐานจากกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF)	2027=4 (เป้าหมายจากกรอบความร่วมมือฯ UNSDCF)	การกบฏและประเพณี MGI การประเพณี GCM กระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงแรงงาน	ประเทศไทยต้องมุ่งเน้นต่อไปในการกำกับดูแลการย้ายถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้มั่นใจว่าการย้ายถิ่นมีความปลอดภัยเป็นระเบียบเรียบร้อยและสำน้ำเสมอ
ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
2.3.1 สนับสนุนและรับรองโอกาสการมีส่วนร่วม และการปฏิบัติที่เท่าเทียมในตลาดแรงงานสำหรับทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ ผู้พิการ สตรี LGBTQ+ และอื่นๆ ดังที่ระบุในอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ.1958 (พ.ศ. 2501)	2.3.1 (ก) จำนวนมาตรการนโยบาย และกลยุทธ์การปฏิบัติ การเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันของโอกาสและการปฏิบัติระหว่างผู้หญิงผู้ชายและ LGBTQ+ ในโลกของการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน (เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด P&B 6.2 1).	การให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ.1958 (พ.ศ. 2501) การยอมรับหลักการของ DSD เกี่ยวกับความเสมอภาคในมิติชายหญิง และอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะ โครงการความปลอดภัยและยุติธรรม (Safe and Fair initiatives) และการดำเนินการเพื่อให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 190 ว่าด้วยการจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลการทำงาน ค.ศ. 2019 (พ.ศ. 2562) ²⁹	มีโครงการริเริ่มอย่างน้อยสี่โครงการ ได้แก่ ให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 190 ว่าด้วยการจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019 (พ.ศ. 2562) จัดทำการศึกษาอย่างครอบคลุมเกี่ยวกับมิติชายหญิง (ผู้หญิง ผู้ชาย LGBTQ+ เกี่ยวกับโอกาสในตลาดแรงงาน และความเท่าเทียม เพื่อสะท้อนสถานการณ์และโอกาสในตลาดแรงงานไทย ใช้การศึกษาข้างต้นเพื่อพัฒนากิจกรรมที่ลดความเหลื่อมล้ำทางเพศในตลาดแรงงาน	รายงานโครงการ ILO	รัฐบาลไทยมุ่งเน้นต่อหลักการไม่เลือกปฏิบัติดังที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ.1958 (พ.ศ. 2501) ไปก่อนหน้านี้

ประเด็นความสำคัญที่ 2: รับรองการคุ้มครองทางสังคมและงานที่มีคุณค่าที่ครอบคลุมสำหรับทุกคน (ต่อ)

ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	คำบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
สอดคล้องกับประโยชน์ P&B: ประโยชน์ 6.2. ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศไทยในการเสริมสร้างนโยบายและกลไกในการส่งเสริมและรับประกันโอกาสที่เท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมและการปฏิบัติระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย รวมถึงคำตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน	2.3.1(ง) จำนวนมาตรการนโยบายและกลไกการปฏิบัติที่การเพื่อรับรองความเท่าเทียมกันของโอกาสและการปฏิบัติต่อคนพิการและผู้ที่มีภาวะทุพพลภาพ (ที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด P&B 6.4.1)	การให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501) โครงการ “เยาวชนคนสร้างอนาคต” (Young Futuremakers Project) สำหรับเยาวชนและผู้พิการ	ดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับมิติชายหญิงที่ยังไม่เสร็จสิ้นจาก แผนงานฯ DWCP ฉบับก่อนหน้า ประเมินผลกระทบระยะยาวของโควิด - 19 ต่อสุขภาพ ประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของแรงงาน และเสนอแนะสำหรับการป้องกันและการเยียวยาในสถานที่ทำงาน พัฒนาโครงการฝึกอบรมการเป็นผู้ประกอบการที่มุ่งเป้าหมายไปยังผู้พิการ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพอิสระ (เชื่อมโยงกับประโยชน์ 1.3.1)	เอกสารโครงการ ILO	รัฐบาลไทยมุ่งมั่นต่อหลักการไม่เลือกปฏิบัติดังที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501) ไปก่อนหน้านี้
สอดคล้องกับประโยชน์ P&B: ประโยชน์ 6.4. ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศไทยในการเสริมสร้างกฎหมาย นโยบาย และมาตรการต่าง ๆ เพื่อรับประกันโอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติในโลกของการทำงานสำหรับคนพิการและบุคคลอื่น ๆ ในสถานที่ที่เปราะบาง	2.3.1(ค) จำนวนมาตรการนโยบายและกลไกการปฏิบัติที่การเพื่อเพิ่มความเท่าเทียมของโอกาสและการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ รวมถึงชนกลุ่มน้อยทางชาติพันธุ์	การให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501) โครงการและกิจกรรมภายใต้โครงการการย้ายถิ่นของ ILO ได้แก่ โครงการ Safe and Fair โครงการ TRIANGLE in ASEAN และโครงการ Ship-to-Shore Rights SEA	ทบทวนนโยบายการจ้างแรงงานข้ามชาติ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อลดความซับซ้อนของกระบวนการที่มุ่งหวังให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายมากขึ้น	เอกสารโครงการ ILO	รัฐบาลไทยมุ่งมั่นต่อหลักการไม่เลือกปฏิบัติดังที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501) ไปก่อนหน้านี้

ประเด็นความสำคัญที่ 2: รับรองการคุ้มครองทางสังคมและงานที่มีคุณค่าที่ครอบคลุมสำหรับทุกคน (ต่อ)

ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	คำบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
2.3.2 ขจัดรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับ (เช่น แรงงานเด็ก เป็นต้น) งานสื่อแหลม และการปฏิบัติที่มิชอบ เพื่อนำไปสู่การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 (พ.ศ. 2524) และฉบับที่ 190 ว่าด้วยการจัดความรุนแรงและการทำงานในโลกแห่งการปฏิบัติงาน ค.ศ. 2019 (พ.ศ. 2562) และข้อแนะฉบับที่ 206 ค.ศ. 2019 (พ.ศ. 2562) (เกี่ยวกับตัวชี้วัด P&B 6.3.1)	2.3.2 (ค) จำนวนของมาตรการที่นำไปสู่การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 190 ว่าด้วยการจัดความรุนแรงและการทำงานในโลกแห่งการปฏิบัติงาน ค.ศ. 2019 (พ.ศ. 2562) และข้อแนะฉบับที่ 206 ค.ศ. 2019 (พ.ศ. 2562) (เกี่ยวกับตัวชี้วัด P&B 6.3.1)	ดำเนินการวิเคราะห์ช่องว่างและทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 190 ว่าด้วยการจัดความรุนแรงและการทำงานในโลกแห่งการปฏิบัติงาน ค.ศ. 2019 (พ.ศ. 2562) โดยเปรียบเทียบกับกฎหมายในประเทศ	จัดให้มีการปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องในการเตรียมการให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 190 ว่าด้วยการจัดความรุนแรงและการทำงานในโลกแห่งการปฏิบัติงาน ค.ศ. 2019 (พ.ศ. 2562)		รัฐบาลไทยมุ่งเน้นต่อหลักการไม่เลือกปฏิบัติซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และอาชีพ พ.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501) ไปก่อนหน้านี้
2.3.2 (ค) จำนวนนโยบายหรือโครงการระดับชาติ ที่มีกรอบในการจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงาน (เกี่ยวกับตัวชี้วัด P&B 7.2.1)	2.3.2 (ค) จำนวนนโยบายหรือโครงการระดับชาติ ที่มีกรอบในการจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงาน (เกี่ยวกับตัวชี้วัด P&B 7.2.1)	แผนการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 (พ.ศ. 2524) ถูกเลื่อนออกไปเนื่องจากสถานการณ์โควิด-19	ทำการวิเคราะห์ช่องว่างและทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 (พ.ศ. 2524) โดยเปรียบเทียบกับกฎหมายในประเทศ		
สอดคล้องกับประโยชน์ P&B: ประโยชน์ 6.3. เพิ่มขีดความสามารถของประเทศไทย ในการพัฒนาภาคเศรษฐกิจและมาตรการที่ตอบสนองต่อเพศสภาพ เพื่อโลกแห่งการทำงานที่ปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม	ประโยชน์ 6.3. เพิ่มขีดความสามารถของประเทศไทย ในการพัฒนาภาคเศรษฐกิจและมาตรการที่ตอบสนองต่อเพศสภาพ เพื่อโลกแห่งการทำงานที่ปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม		จัดการประชุมปรึกษาหารือเป็นประจำเกี่ยวกับเตรียมการให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 (พ.ศ. 2524)		
ประโยชน์ 7.1. ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศไทย ในการเคารพ ส่งเสริม และตระหนักถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน	ประโยชน์ 7.1. ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศไทย ในการเคารพ ส่งเสริม และตระหนักถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน				
ประโยชน์ 7.2. ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศไทย ในการรับรองสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ประโยชน์ 7.2. ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศไทย ในการรับรองสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ				

ประเด็นความสำคัญที่ 2: รับรองการคุ้มครองทางสังคมและงานที่มีคุณค่าที่ครอบคลุมสำหรับทุกคน (ต่อ)

ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
ประโยชน์ 8.3. ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศสมาชิกในการบูรณาการการคุ้มครองทางสังคมในการตอบสนองเชิงนโยบายที่ครอบคลุมเพื่อสนับสนุนและคุ้มครองคนงานและนายจ้างในช่วงเปลี่ยนผ่านชีวิตและการทำงาน 2.3.3 เพิ่มการคุ้มครองแรงงานและสิทธิมนุษยชนสำหรับแรงงานข้ามชาติผ่านการพัฒนาขีดความสามารถ เช่น เชิงของสถาบันในประเทศ และระหว่างประเทศ และมุ่งผู้การให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 181 ว่าด้วยสำนึกจัดหางานภาคเอกชน ค.ศ. 1997 (พ.ศ. 2540) สอดคล้องกับประโยชน์ P&B: ประโยชน์ 1.3. เพิ่มขีดความสามารถของสถาบันและความยืดหยุ่นในการบริหารแรงงาน ประโยชน์ 7.5. เพิ่มขีดความสามารถของประเทศสมาชิกในการพัฒนากรอบการทำงาน สถาบันและบริกรด้านการย้ายถิ่นของแรงงานที่เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพเพื่อคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ประโยชน์ 8.3. ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศสมาชิกในการบูรณาการการคุ้มครองทางสังคมในการตอบสนองเชิงนโยบายที่ครอบคลุม เพื่อสนับสนุนและคุ้มครองคนงานและนายจ้างในช่วงเปลี่ยนผ่านชีวิตและการทำงาน	2.3.3 (ข) จำนวนกรอบการย้ายถิ่นของแรงงานหรือกลไกเชิงสถาบันที่คุ้มครองสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ และส่งเสริมความสอดคล้องกับการจ้างงานทักษะ การคุ้มครองทางสังคม และนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด P&B 7.5.1) 2.3.3 (ค) จำนวนกรอบการย้ายถิ่นฐานของแรงงานระดับทวิภาคีหรือภูมิภาค พร้อมกลไกการติดตามและกบฏวณเพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด P&B 7.5.3)	ขาดนโยบายการกำกับดูแลการย้ายถิ่นในระยะยาว MOU ที่เกี่ยวข้องกับประเทศเพื่อนบ้าน	วิจัยความเป็นมาและร่างข้อเสนอแนะสำหรับนโยบายการกำกับดูแลการย้ายถิ่นฐานระยะยาวในประเทศไทย ใช้กิจกรรมที่เชื่อมโยงกับโครงการ Safe and Fair, TRIANGLE in ASEAN และ Ship-to-Shore เพื่อให้ข้อมูลสำหรับการพัฒนานโยบายรวมถึงการจัดทำ MOU ของกระทรวงแรงงาน	เอกสารโครงการ ILO เอกสารโครงการ ILO และกระทรวงกลาโหม	ประเทศไทยจำเป็นต้องเน้นให้มีธรรมาภิบาลการย้ายถิ่นที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่าการย้ายถิ่นมีความปลอดภัยเป็นระเบียบ และสม่ำเสมอในบริบทของสังคมสูงวัย ประเทศไทยจำเป็นต้องเน้นให้มีธรรมาภิบาลการย้ายถิ่นที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่าการย้ายถิ่นมีความปลอดภัยเป็นระเบียบ และสม่ำเสมอในบริบทของสังคมสูงวัย



ประเด็นความสำคัญที่ 3: เสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการข้อมูล การสื่อสาร และศักยภาพของรัฐบาลเพื่อส่งเสริมนงานที่มีคุณค่า

ผลลัพธ์ 3.1: รัฐบาลและองค์กรผู้งานทางสังคมใช้ฐานข้อมูล (เพื่อพัฒนา) เพื่อกำหนดเป้าหมายและจัดการความต้องการของประชากรกลุ่มเปราะบางได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง: 8 (งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ); 9 (โครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรมและอุตสาหกรรม); 16 (ความสงบสุขยุติธรรมและสถาบันเข้มแข็ง)
หมวดหมายแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ที่เกี่ยวข้อง: (8) พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ; (12) กำลังคนสมรรถนะสูง; (13) ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ
องค์กรผู้งานภายในประเทศ: กระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวง; กรมการจัดหางาน; กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน; กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน; สำนักงานประกันสังคม); สภาวิชาชีพ ; สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์; สภาองค์กรลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย; สภาองค์กรลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน; สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ; กระทรวงมหาดไทย; สำนักงานสถิติแห่งชาติ
องค์กรผู้งานในถิ่นงานสหประชาชาติ: UNICEF; UN Resident Coordinator Office; UNESCO; UN Women; IOM; UNFPA; UNIDO; UNDP
องค์กรผู้งานนานาชาติ และองค์กรผู้งานด้านเงินทุนอื่นๆ: สหภาพยุโรป; ญี่ปุ่น; จีน; เกาหลี; สหรัฐอเมริกา; ASEAN; ธนาคารต่างๆ

ผลลัพธ์ 3.1	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
	3.1 (ก) ดัชนีคุณภาพภาครัฐของธนาคารโลก (โดยเฉพาะความรับผิดชอบและประสิทธิภาพของรัฐบาล) (เชื่อมโยงกับตัวชี้วัด UNSDCF 28)	2562=0.36 เปอร์เซ็นต์ที่ 65.86 ในดัชนีประสิทธิภาพภาครัฐ	2570=60 อันดับแรก	ธนาคารโลก	รัฐบาลไทยมุ่งเน้นที่จะปรับปรุงความรับผิดชอบและประสิทธิภาพตามที่แสดงผ่านความมุ่งมั่นใน UNSDCF
ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน

3.1.1 พัฒนาระบบข้อมูล (Big Data)ระหว่างกรมและกระทรวง เพื่อการเฝ้าสังเกตการณ์สถานการณ์แรงงาน การกำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้รับผลประโยชน์ และการแบ่งปันข้อมูลในลักษณะที่ปกป้องความเป็นส่วนบุคคลในขณะที่เพิ่มประสิทธิภาพของบริการภาครัฐและความร่วมมือระหว่างประเทศ	3.1.1 (ก) จำนวนกลยุทธ์ในการเสริมความเข้มแข็งในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลตามอย่างน้อยหนึ่งหมวดหมู่ต่อไปนี้ สถานะความถี่ของ HIV เชื้อชาติ หรือชนพื้นเมืองและชนเผ่า (เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด P&B 6.4.2)	การจัดการข้อมูลที่ไม่ปะติดปะต่อในหน่วยงานของรัฐทำให้ไม่สามารถมีการเฝ้าสังเกตการณ์ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ	วิจัยความเป็นมาเกี่ยวกับอุปสรรคทางกฎหมายสำหรับการแบ่งปันข้อมูลระหว่างกรมและกระทรวง ตลอดจนถึงความกังวลเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวของข้อมูล ออกแบบฐานข้อมูลแบบบูรณาการเพื่อเฝ้าสังเกตการณ์ตลาดแรงงานและเพิ่มประสิทธิภาพให้บริการใช้งานฐานข้อมูลพัฒนาและจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับฐานข้อมูล	กระทรวงแรงงาน และกระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	ฐานข้อมูลแบบบูรณาการจะช่วยให้สามารถเฝ้าสังเกตการณ์ตลาดแรงงานของประเทศไทยได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การบริการที่ดีขึ้นสำหรับแรงงาน และการกำหนดเป้าหมายผู้รับผลประโยชน์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
---	--	---	--	---	--

ประเด็นความสำคัญที่ 3: เสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการข้อมูล การสื่อสาร และศักยภาพของรัฐบาลเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่า (ต่อ)

ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่ระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
3.1.2 พัฒนาศูนย์ข้อมูลแบบสองภาษาสำหรับองค์การแรงงานระหว่างประเทศและองค์กรคู่งาน ที่ให้อำนาจแก่ผู้รับผิดชอบโดยตรงสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและติดตามความคืบหน้าของโครงการได้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับประโยชน์ P&B: ประโยชน์ 1.4. เพิ่มขีดความสามารถของประเทศสมาชิกในการปรับปรุงการเจรจาทางสังคมและกฎหมาย กระบวนการ และสถาบันด้านแรงงานสัมพันธ์	3.1.2 (ก) การพัฒนาศูนย์ข้อมูลโครงการสองภาษาของ ILO พร้อมด้วยข้อมูลโครงการและความคืบหน้าของโครงการที่เป็นปัจจุบัน	การเข้าถึงข้อมูลโครงการโดยองค์กรคู่งานเป็นไปได้อย่างโดยเฉพาะในภาษาไทย	พัฒนาศูนย์ข้อมูลโครงการระหว่าง ILO และองค์กรคู่งานแบบสองภาษาของ พร้อมข้อมูลและความคืบหน้าของโครงการที่เป็นปัจจุบัน	เอกสารโครงการ ILO	การสื่อสารที่ง่ายและเปิดกว้างมากขึ้นระหว่างองค์กรคู่งานจะนำไปสู่การดำเนินโครงการที่ประสบความสำเร็จและยั่งยืนมากขึ้น
3.1.3 ส่งเสริมการจัดทำเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และการเผยแพร่เครื่องมือการฝึกอบรมและแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ เป็นภาษาไทย (หรือภาษาของกลุ่มเป้าหมาย) เพื่อสาธารณชนประโยชน์และการใช้งานในวงกว้าง ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนของโครงการ	3.1.3 (ก) จำนวนเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เครื่องมือการฝึกอบรม และแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ในภาษาไทย (หรือภาษาเป้าหมายอื่น) ที่เปิดให้บุคคลทั่วไปเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้	การฝึกอบรมมาอย่างปรับให้เข้ากับแพลตฟอร์มออนไลน์ ในช่วงวิกฤต โควิด - 19 ซึ่งทำให้อัตราประสบความสำเร็จแตกต่างกันไป	ปรับการฝึกอบรมและเอกสารที่มีอยู่ (ตามความเหมาะสม) และพัฒนาศูนย์ข้อมูลแบบสองภาษาใหม่โดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ และเครื่องมือการสื่อสารการประเมินที่ทันสมัย	เอกสารโครงการ ILO	วิกฤต โควิด - 19 ส่งการใช้ทรัพยากรดิจิทัล โดยทรัพยากรดิจิทัลมีข้อได้เปรียบในการเข้าถึงผู้ชมที่กว้างขึ้นเพื่อประสิทธิภาพที่มากขึ้น

ประเด็นความสำคัญที่ 3: เสริมสร้างความแข็งแกร่งในการจัดการข้อมูล การสื่อสาร และศักยภาพของรัฐบาลเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่า (ต่อ)

ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
สอดคล้องกับประโยชน์ P&B: ประโยชน์ 5.3 ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศสมาชิกในการออกแบบและนำเสนอทางเลือกการเรียนรู้ที่เป็นวัฏกรรม ยึดหยุ่น และครอบคลุม รวมถึงการเรียนรู้จากการทำงานและการฝึกงานที่มีคุณภาพ ประโยชน์ 5.4. ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศสมาชิกเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลของระบบการพัฒนาทักษะและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล					
ผลลัพธ์ 3.2: ส่งเสริมการเจรจาทางสังคมและการผลักดันนโยบาย					
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง: 8 (งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ); 10 (ลดความเหลื่อมล้ำ); 11 (เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน); 16 (ความสงบสุขยุติธรรมและสถาบันเข้มแข็ง)					
หมายเหตุแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ที่เกี่ยวข้อง: (7) SMEs ที่เข้มแข็ง แข่งขันได้; (9) ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม; (12) กำลังคนสมรรถนะสูง; (13) ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ					
องค์กรคู่ทำงานภายในประเทศ: กระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวง ; กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน; สำนักงานประกันสังคม , สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน); สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย; ; องค์การสมาชิกนายจ้างและธุรกิจ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์; สภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย; สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย; สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน					
องค์กรคู่ทำงานในทีมงานสหประชาชาติ: UNRC					
องค์กรคู่ทำงานนานาชาติ และองค์กรคู่ทำงานด้านเงินทุนอื่นๆ: สหภาพยุโรป; ญี่ปุ่น; จีน; เคาหลี; สหรัฐอเมริกา; ASEAN; ธนาคารต่างๆ					

ประเด็นความสำคัญที่ 3: เสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการข้อมูล การสื่อสาร และศักยภาพของรัฐบาลเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่า (ต่อ)

ผลลัพธ์ 3.2	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
	3.2 (ค) ดัชนีคุณภาพภาครัฐของธนาคารโลก(โดยเฉพาะเสียงและความรับผิดชอบ) (เชื่อมโยงกับตัวบ่งชี้ UNSDCF 28)	-0.083 เปอร์เซ็นต์ใกล้ที่ 24.14 ในดัชนีสิทธิมนุษยชนและความรับผิดชอบ	2570=60 อันดับแรก	ธนาคารโลก	รัฐบาลไทยมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงความรับผิดชอบและประสิทธิภาพตามที่แสดงผ่านความมุ่งมั่นใน UNSDCF
ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
3.2.1 สนับสนุนการยกระดับกลไกการเจรจาสังคมแบบทวิภาคีอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการมีตัวแทนที่ครอบคลุมมากขึ้นในกระบวนการเจรจาเพื่อเพิ่มคุณภาพของความร่วมมือและส่งเสริมความเป็นหนึ่งเดียวในการผลักดันนโยบาย	3.2.1 (ก) จำนวนข้อเสนอที่องค์กรธุรกิจจัดทำและใช้พูดคุยในกลไกการเจรจาทางสังคมเพื่อกำหนดนโยบาย (เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด P&B 1.2.2)	กลไกการเจรจาทางสังคมได้ถูกจัดตั้ง	เสริมสร้างกลไกการเจรจาทางสังคมเพื่อเพิ่มการยุติข้อพิพาทด้านแรงงาน จัดกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพองค์กรธุรกิจอย่างน้อย 1 กิจกรรม ใช้กลไกการเจรจาทางสังคมเพื่อผลักดันนโยบายระดับชาติอย่างน้อยปีละ 1 ประเด็น	ILO องค์กรธุรกิจ และองค์กรนายจ้าง	แนวร่วมที่นำเสนอโดยองค์กรธุรกิจและองค์กรนายจ้างมีประสิทธิภาพมากกว่าในการส่งผลกระทบต่อการเล่นนโยบายในระดับชาติ
	3.2.1 (ข) จำนวนบทวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและกิจกรรมสนับสนุนที่ดำเนินการโดยองค์กรสมาชิกธุรกิจและนายจ้างเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย (ที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด P&B 1.1.2)	กลไกการเจรจาทางสังคมได้ถูกจัดตั้ง	ธุรกิจและนายจ้างใช้กลไกการเจรจาทางสังคมด้วยตนเองเพื่อแก้ไขปัญหาก่อนที่องค์กรนายจ้างนำเสนออย่างน้อย 1 ประเด็นต่อปี เพื่อพัฒนาการสนับสนุนนโยบายในระดับชาติ	ILO องค์กรธุรกิจ และองค์กรนายจ้าง	แนวร่วมที่นำเสนอโดยองค์กรธุรกิจและองค์กรนายจ้างมีประสิทธิภาพมากกว่าในการส่งผลกระทบต่อการเล่นนโยบายในระดับชาติ

ประเด็นความสำคัญที่ 3: เสริมสร้างความแข็งแกร่งในการจัดการข้อมูล การสื่อสาร และศักยภาพของรัฐบาลเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่า (ต่อ)

ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
3.2.2 ILO และไทรภาคีผลักดันการให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO อย่างเข้มข้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัว และการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) และ ฉบับที่ 144 ว่าด้วยการปรึกษาหารือไตรภาคี (มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ) ค.ศ. 1976 (พ.ศ. 2519) โดยกำหนดให้จัดทำแผนปฏิบัติการและกรอบระยะเวลาดำเนินการให้สัตยาบัน	3.2.2(ก)การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัว และการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) ฉบับที่ 144 ว่าด้วยการปรึกษาหารือไตรภาคี (มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ) ค.ศ. 1976 (พ.ศ. 2519) และ ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 (พ.ศ. 2524)	อนุสัญญาพื้นฐาน: 7 ใน 10 อนุสัญญาบรรทัดฐานภาคี (แรงดัน): 1 ใน 4	จัดตั้งคณะทำงานไตรภาคีเพื่อพิจารณาแผนการให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 144 ว่าด้วยการปรึกษาหารือไตรภาคี(มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ) ค.ศ. 1976 (พ.ศ. 2519) โดยกำหนดให้จัดทำแผนปฏิบัติการและกรอบระยะเวลาดำเนินการให้สัตยาบัน	NORMLEX และ ILO	การให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัว และการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) และ ฉบับที่ 144 ว่าด้วยการปรึกษาหารือไตรภาคี (มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ) ค.ศ. 1976 (พ.ศ. 2519) จะเพิ่มโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่าองค์กรธุรกิจและนายจ้างสามารถเสนอแนวร่วมต่อรัฐบาลเพื่อเรียกร้องให้มีการให้สัตยาบันความเชี่ยวชาญทางวิชาการของ ILO สามารถอำนวยความสะดวกในการให้สัตยาบันอนุสัญญา

ประเด็นความสำคัญที่ 3: เสริมสร้างความแข็งแกร่งในการจัดการข้อมูล การสื่อสาร และศักยภาพของรัฐบาลเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่า (ต่อ)

ผลลัพธ์ 3.3: องค์กรไตรภาคี พันธมิตร และสาธารณะชน ได้รับทราบความคืบหน้ามากขึ้นเกี่ยวกับ แผนงานฯ DWCP และ กรอบการดำเนินงานต่างๆ (เช่น UNSDCF และ SDGs) และมีความรู้มากขึ้นเกี่ยวกับวิธีการติดตามและประเมินผล แผนงานฯ DWCP

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง: 3 (สุขภาพความเป็นอยู่ที่ดี); 5 (ความเท่าเทียมทางเพศ); 8 (งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ); 9 (โครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรมและอุตสาหกรรม); 10 (ลดความเหลื่อมล้ำ); 11 (เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน); 17 (ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน)	
หมายเหตุแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ที่เกี่ยวข้อง: (7) SMEs ที่เข้มแข็ง แข่งขันได้; (8) พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ; (9) ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม; (12) กำลังคนสมรรถนะสูง.	
องค์กรคู่งานภายในประเทศ: กระทรวงแรงงาน (กรมการจัดหางาน; กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน; กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน; สำนักร่างกฎหมายจ้างแห่งประเทศไทย; สำนักร่างงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์; สภาองค์การลูกจ้างสัมพันธ์แห่งประเทศไทย; สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย; สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน; องค์การสมาชิกรายจ้างและธุรกิจ; สำนักร่างงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ; สื่อ	
องค์กรคู่งานในทีมงานสหประชาชาติ: UNICEF; UNRC; UNESCO; UN Women; IOM; UNFPA; UNIDO; UNDP	
องค์กรคู่งานนานาชาติ และองค์กรคู่งานด้านอื่นๆ: สหภาพยุโรป; ญี่ปุ่น; จีน; เกาหลี; สหรัฐอเมริกา; ASEAN และธนาคารต่างๆ	

ผลลัพธ์ 3.3	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
	3.3 (ก) การเพิ่มการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์โดยองค์กรคู่งานไตรภาคี พันธมิตรต่าง ๆ และสาธารณะชน ในการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ DWCP	--	เพิ่มขึ้น 10% ต่อปีในการใช้ผลิตภัณฑ์ความรู้ออนไลน์และการเข้าชมโซเชียลมีเดีย DWCP	การวิเคราะห์ข้อมูลจากห้องทางออนไลน์อย่างเป็นทางการของ ILO และแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย	การเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ DWCP โดยองค์กรคู่งาน พันธมิตร และสาธารณะชนจะสนับสนุนการนำ DWCP ไปใช้อย่างประสบความสำเร็จ และขยายขอบเขตการเข้าถึงของ DWCP

ประเด็นความสำคัญที่ 3: เสริมสร้างความแข็งแกร่งในการจัดการข้อมูล การสื่อสาร และศักยภาพของรัฐบาลเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่า (ต่อ)

ผลผลิตแผนงานฯ DWCP	ตัวชี้วัด	ค่าบรรทัดฐาน	เป้าหมายในปี 2570 (เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น)	แหล่งข้อมูล	สมมติฐาน
3.3.1 เพื่อความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับกระบวนการติดตามและประเมินผล(M&E)และเพิ่มการสื่อสารโดยใช้ภาษาไทยอย่างสม่ำเสมอระหว่าง ILO และองค์กรคู่งาน	3.3.1 (ก) จำนวนเอกสารที่ใช้ในการแบ่งปันความรู้และการปฏิบัติเพื่อให้แน่ใจว่ามีความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับกระบวนการ M&E ระหว่าง ILO และองค์กรคู่งาน	ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ M&E ภายใน ILO	พัฒนาผลิตภัณฑ์องค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ M&E เป็นภาษาอังกฤษและภาษาไทย เพื่อส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันระหว่างองค์กรคู่งานไตรภาคี	เอกสารโครงการ ILO	ความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับกระบวนการ M&E ที่นำไปสู่การดำเนินโครงการที่ประสบความสำเร็จและยั่งยืน
สอดคล้องกับประโยชน์ P&B: ประโยชน์ 1.3. เพื่อขีดความสามารถของสถาบันและความยืดหยุ่นในการบริการแรงงาน	3.3.1 (ข) มีผู้ประสานงานที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ในทุกโครงการตลอดระยะเวลาแผนงาน ซึ่งรวมถึงการมีกลไกและมาตรการรองรับในกรณีที่มีการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบเพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น	การเปลี่ยนแปลงผู้ประสานงานโครงการบ่อยครั้งส่งผลให้การสื่อสารไม่ราบรื่นและขาดช่วง	พัฒนาและดำเนินการแผนการสื่อสารภาษาไทยและมีแผนการเปลี่ยนผ่านผู้ประสานงานสำหรับโครงการความร่วมมือทั้งหมด	เอกสารโครงการ ILO	การสื่อสารที่เปิดกว้างระหว่างองค์กรคู่งานและการเปลี่ยนแปลงผู้ประสานงานที่ราบรื่นจะนำไปสู่การดำเนินงานโครงการที่ประสบความสำเร็จและยั่งยืน
ประโยชน์ 1.4. เพื่อขีดความสามารถของประเทศสมาชิกในการปรับปรุงการเจรจาทางสังคมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการและสถาบันด้านแรงงานสัมพันธ์	3.3.2 (ก) จำนวนการปฏิบัติการและโครงการเพื่อส่งเสริมสังคมที่สงบสุข มั่นคงและมีความสามารถในการฟื้นตัวผ่านงานที่มีคุณค่า (เกี่ยวข้องกันด้วยตัวชี้วัด P&B 3.4.1)	สิ่งพิมพ์บางรายการเกี่ยวกับการโครงการภายใต้แผนงานฯ DWCP ได้เผยแพร่ทางออนไลน์และเปิดต่อสาธารณะ	พัฒนาแผนการสื่อสารเพื่อเผยแพร่แผนงานฯ DWCP และข้อมูลโครงการภายใต้แผนงานฯ DWCP แก่องค์กรคู่งาน องค์กรที่มีศักยภาพในการเป็นคู่งาน ผู้ได้รับประโยชน์ และสาธารณชน	เอกสารโครงการ ILO	การรับรู้ที่กว้างขึ้นเกี่ยวกับแผนงานฯ DWCP จะรวบรวมความสนับสนุนเพิ่มเติมสำหรับแผนงานฯและกิจกรรมของ DWCP
สอดคล้องกับประโยชน์ P&B: ประโยชน์ 3.4. ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประเทศสมาชิกในการส่งเสริมสังคมที่สงบสุข มั่นคงและฟื้นตัวได้ผ่านงานที่มีคุณค่า	ตัวชี้วัด 3.3.2 (ข) จำนวนผู้เข้าชมแพลตฟอร์มดิจิทัลที่สำคัญของ ILO ทั้งทั่วโลกและระดับภูมิภาค (เกี่ยวข้องกันด้วยตัวชี้วัด P&B A.3.1)	สื่อโซเชียลมีเดียที่จำกัดที่เกี่ยวข้องกับแผนงาน DWCP	สร้างสถานะบนโลกออนไลน์ให้กับแผนงานฯ DWCP การเข้าชมเพิ่มขึ้น 10% ในปีแรก	Google Analytics เพื่อวัดจำนวนการเข้าชมหน้าเว็บไซต์ การวิเคราะห์ข้อมูลโซเชียลมีเดียส่วนบุคคล สำหรับจำนวนผู้ติดตามสำหรับสองบัญชีหลักทั่วโลกและในแต่ละภูมิภาค	การรับรู้ที่กว้างขึ้นเกี่ยวกับแผนงานฯ DWCP จะรวบรวมความสนับสนุนเพิ่มเติมสำหรับแผนงานฯและกิจกรรมของ DWCP





สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำประเทศไทย
กัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
อาคารสหประชาชาติ ถนนราชดำเนินนอก
กรุงเทพฯ 10200 ประเทศไทย
โทร: +662 288 1234 (กด 1 สำหรับ ไอแอลโอ)
แฟกซ์: +662 280 1735
อีเมล: BANGKOK@ilo.org
เว็บไซต์: ilo.org/Thailand