

การจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์¹

นางสาวณัฐรดา ศรีรัตนพัฒน์²

รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ จุลปานนท์³

รองศาสตราจารย์ ดร.พงศ์สิทธิ์ ศรีสมทรัพย์³

รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จิตนุพงศ์³

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research) ใช้รูปแบบการวิจัยสนาม Feld Research) เน้นข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกการเข้าใจความหมาย ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธี แบบเจาะจง จากบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ ผู้นำเครือข่าย ผู้นำชุมชน และแรงงานนอกระบบอาชีพอิสระ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่จะมาเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก บุคลากรทั้งหมด 27 คน จากการศึกษา “การจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

¹บทความเรียงจากการศึกษาอิสระเรื่อง “การจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์”

²นักศึกษาปริญญาโท โครงการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ

1) เพื่อศึกษาการจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์

2) เพื่อศึกษาแนวคิดยุทธศาสตร์การจัดสวัสดิการแรงงานนอกระบบของภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ การศึกษาวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques)

ผลการศึกษาพบว่าการจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ เป็นการจัดการตามแนวนโยบายของสำนักงานประกันสังคมที่มีตัวชี้วัดให้ดำเนินการ ให้ผู้ที่เป็นแรงงานนอกระบบที่มีอาชีพอิสระ ให้เข้าสู่ระบบ เพื่อรองรับการแก้ปัญหาสังคมที่ความเหลื่อมล้ำและการขาดดูแลเยียวยากับแรงงานนอกระบบที่ไม่มีกฎหมายคุ้มครองและรองรับ และเพื่อให้เป็นหลักประกันชีวิตต่อไปปัญหาและอุปสรรคก็ต้องมีมาตรการรองรับกับผู้ที่มีรายได้น้อย จากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ก็มีแรงงานนอกระบบมีความสนใจกับหลักประกันที่ตนไม่เคยมี ก็อยากให้มีกฎหมายคุ้มครองเพื่อเป็นหลักประกันบ้าง

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถานการณ์แรงงานไทยเป็นปัญหาที่น่าเป็นห่วงโดยเฉพาะปัญหาแรงงานนอกระบบซึ่งจากการสำรวจแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2562 พบว่าในจำนวนผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ประเทศไทยมีผู้มีงานทำ จำนวน 37.7 ล้านคน เป็นผู้ทำงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง และไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน หรือที่เรียกว่า “แรงงานนอกระบบ” มีจำนวนมากถึง 20.80 ล้านคน หรือร้อยละ 55.20 จากข้อมูลปริมาณของแรงงานนอกระบบที่ผ่านมาได้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจน ถึงความสำคัญของภาคแรงงานนอกระบบ ต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศและเมื่อพิจารณาถึงแรงงานนอกระบบเหล่านั้นแรงงานนอกระบบยังคงประสบปัญหาความเสี่ยง ทั้งในแง่สวัสดิการทางสังคม และความมั่นคงทางรายได้ทั้งนี้รัฐบาลได้มีนโยบายสำคัญด้านแรงงาน การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ โดยรัฐต้องให้หลักประกันการเข้าถึงบริการ และสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรม และทั่วถึง

แรงงานนอกระบบ (Informal Workers) หมายถึง แรงงานที่ทำงานอิสระไม่มีการจ้างงานอย่างเป็นทางการ ไม่มีค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่แน่นอน ไม่ได้อยู่ในกรอบความคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองในระบบประกันสังคม ได้แก่แรงงานที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part-Time Worker) แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน Home-Base Worker) แรงงานที่ทำงานแบบเหมาช่วง (Sub-Contract Worker) และแรงงานที่ทำงานระยะสั้น (Short-Timet Worker) (ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ, 2555) โดยสามารถจำแนกประเภทของแรงงานนอกระบบได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

1.กลุ่มที่ทำงานรับจ้าง และมีเงินเดือนประจำ ได้แก่ แรงงานที่รับเอางานไปทำที่บ้าน แรงงานรับจ้าง ทำการเกษตรตามฤดูกาล แรงงานประมง คนรับใช้ คนทำงานบ้าน คนขับรถส่วนตัว และพ่อค้าแม่ค้าออนไลน์ เป็นต้น

2. กลุ่มที่ทำอาชีพอิสระทั่วไป ได้แก่ คนขับรถรับจ้าง เกษตรกร ชาวนา ชาวสวน แม่ค้า หาบเร่ แม่ค้าแผงลอย ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม และเจ้าของร้านขายของชำ เป็นต้น รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้วางยุทธศาสตร์เพื่อให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่รายได้สูงและสามารถนำแรงงานก้าวสู่นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ โดยรัฐบาลได้ปรับปรุง มาตรา 33 มาตรา 39 มาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตนที่ลาออกจากประกันสังคมให้กลับมาใช้สิทธิได้เช่นเดิม ซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 39 ในพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 เมษายน 2561 อีกทั้งยังเพิ่มสิทธิประโยชน์และทางเลือกใหม่ให้แก่ผู้ประกันตนซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 40 ในพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2558 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ.2561 เนื่องจากรัฐบาลต้องการสร้างความปลอดภัย มั่นคงให้กับชีวิตของแรงงานนอกระบบหรือแรงงานอิสระเช่นกับแรงงานในระบบ

ระบบประกันสังคม คือ การสร้างหลักประกันในการดำรงชีพในกลุ่มของสมาชิกที่มีรายได้และจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม โดยสมาชิกจะได้รับผลประโยชน์ทดแทนเมื่อเจ็บป่วย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทูพพลภาพ ชราภาพ ว่างาน และเสียชีวิต เพื่อให้ได้รับการรักษาพยาบาลและมีรายได้อย่างต่อเนื่อง

ผู้เกี่ยวข้องกับกองทุนประกันสังคม มี 3 กลุ่ม

- 1) กลุ่มผู้ประกันตนหรือลูกจ้างที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์
- 2) นายจ้างหรือผู้ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เป็นผู้มีหน้าที่ขึ้นทะเบียนนายจ้างพร้อมกับขึ้นทะเบียนลูกจ้าง
- 3) รัฐบาล

ผู้ประกันตนแต่ละประเภทจะต้องส่งเงินเข้ากองทุนทุกเดือนตามสัดส่วนที่แตกต่าง และจะได้รับสิทธิประโยชน์แตกต่างกันไปตามหลักประกัน ทั้งในเรื่องสุขภาพ เงินสมทบ และเงินทดแทน โดยกองทุนประกันสังคมประกอบด้วยผู้ประกันตนทั้งหมด 3 ประเภท คือ

- 1.ผู้ประกันตนภาคบังคับ ตามมาตรา 33
- 2.ผู้ประกันตนภาคสมัครใจ ตามมาตรา 39
- 3.ผู้ประกันตนภาคสมัครใจ มาตรา 40

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจของ สำนักงานประกันสังคม จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์
3. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหา และอุปสรรคของการจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์

ทบทวนวรรณกรรม

1.แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแรงงานนอกระบบ

ความหมายของแรงงานนอกระบบ แรงงานนอกระบบหมายถึงผู้ที่ทำงานหรือก่อให้เกิดกิจกรรมในภาคเศรษฐกิจที่ถูกกฎหมาย แต่เป็นแรงงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือมีกฎหมายคุ้มครองแต่ยังไม่ได้รับสิทธิหรือการดูแลเท่าที่ควร ทั้งนี้รวมถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระและผู้รับจ้าง ทั้งในสถานประกอบการที่เป็นหลักแหล่งและสถานประกอบการที่ไม่มีหลักแหล่งแน่นอน ผู้รับจ้างทั่วไป ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานเป็นชิ้นตลอดจนผู้รับงานเหมาช่วง

นอกจากนี้สถาบันวิจัยสังคม ได้จำแนกแรงงานนอกระบบออกเป็น 10 กลุ่มอาชีพใหญ่ๆ ได้แก่

1. กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน
2. กลุ่มผู้ขับรถรับจ้าง
3. กลุ่มเกษตรกรพันธะสัญญา
4. กลุ่มแรงงานรับจ้างทางการเกษตร
5. กลุ่มหาบเร่แผงลอย
6. กลุ่มคนทำงานในภาคบริการ
7. กลุ่มคนค้ายขยะ
8. คนซื้อขายของเก่า
9. กลุ่มคนทำงานบ้าน
10. กลุ่มแรงงานรับจ้างทั่วไป

นอกจากนี้ยังมีการจำแนกประเภทของแรงงานนอกระบบได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มที่ทำงานรับจ้าง และมีเงินเดือนประจำ ได้แก่ แรงงานที่รับจ้างเอางานไป ทำที่บ้าน แรงงานรับจ้างทำของ แรงงานรับจ้างทำการเกษตรตามฤดูกาล แรงงานประมง คนรับ ใช้และคนทำงานบ้าน คนขับรถ (ส่วนตัวตามบ้าน) เป็นต้น

2. กลุ่มที่ทำอาชีพอิสระทั่วไป ได้แก่ คนขับรถรับจ้าง เกษตรกร ชาวนา ชาวสวน แม่ค้าหาบเร่แผงลอย ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม เจ้าของร้านขายของชำขนาดเล็ก เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม แรงงานนอกระบบไม่ได้หมายถึงแรงงานที่ไม่มีนายจ้างอย่างที่คนทั่วไป เข้าใจเท่านั้น แต่หมายถึงทั้งตัวนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก ลูกจ้างในครัวเรือน ลูกจ้างในกิจการที่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย หรือมีกฎหมายคุ้มครอง แต่ยังไม่ได้รับสิทธิ หรือการดูแลเท่าที่ควรด้วย เช่น ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม ลูกจ้างทำงานบ้าน และหมายความรวมถึง แรงงานที่ทำงานตามสัญญา ซึ่งอาจถูกเอารัดเอาเปรียบอันเนื่องมาจากไม่มีกฎหมายรองรับสิทธิและ ไม่มีองค์กรตัวแทนเพื่อการเจรจาต่อรอง

สำนักงานประกันสังคม ได้ให้ความหมายของแรงงานนอกระบบว่า หมายถึงผู้ที่ใช้แรงงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง จากกฎหมายประกันสังคม เป็นบุคคลที่ไม่ใช่ข้าราชการ และไม่มีเงินเดือนประจำ ได้แก่ลูกจ้างของ กิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะ เป็นครั้งคราว การทำงานที่เป็นฤดูกาล ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อันมิได้มีการประกอบธุรกิจ รวมอยู่ด้วย ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ทั้งภาคเกษตรและนอกภาคเกษตร ซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่ได้รับราชการ และมีเงินเดือนประจำ ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้รับจ้างทำของ

แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานที่มีใ้ได้อยู่ภายใต้กฎหมายต่างๆ ที่ได้ให้ ความคุ้มครองรับรองไว้ นอกจากนี้การให้นิยามความหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบก็ยังมี ความคลุมเครือและไม่ชัดเจน ซึ่งแรงงานนอกระบบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาแรงงานนอกระบบมีอยู่ด้วยกันหลายประการ ได้แก่ สถานภาพของแรงงานที่ไม่ชัดเจน สภาพการทำงานที่ไม่มีเสถียรภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม การขาดการส่งเสริมพัฒนาเพื่อยกระดับฝีมือ การได้รับ ค่าจ้างค่าตอบแทนในการทำงานที่ต่ำ การไม่ได้รับสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน การขาดหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารและรับผิดชอบงานโดยตรง การรับงานที่เสี่ยงหรือเป็นอันตรายต่อ สุขภาพ ประเกทหรือสภาพการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพการทำงานที่รีบเร่งการทำงานเป็น ระยะเวลายาวนาน การขาดข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพอย่างเพียงพอ การขาดหลักประกันในการ คุ้มครองสวัสดิการแรงงาน แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์ในการทำงานลักษณะ นายจ้างกับลูกจ้าง จึงทำให้อยู่นอกระบบกฎหมาย เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายเงิน ทดแทน และแรงงานนอกระบบหลายประเภทอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำของ หรือสัญญาจ้างเหมา ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระบบกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งยังมีปัญหาของระบบกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่คู่สัญญา

สามารถทำความเข้าใจตนเอง ทำให้แรงงานนอกระบบไม่ได้รับสวัสดิการจากรัฐอย่างเท่าที่ควร

ปัจจุบันสถานการณ์แรงงานไทยเป็นปัญหาที่น่าเป็นห่วงโดยเฉพาะปัญหาแรงงานนอกระบบ ซึ่งจากการสำรวจแรงงานนอกระบบในปีล่าสุดของสำนักงานสถิติแห่งชาติเมื่อ พ.ศ. 2555 พบว่าในจำนวนผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปี มีจำนวนผู้ทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบ 24.8 ล้านคน จากผู้มีงานทำทั้งหมด 39.6 ล้านคนหรือคิดเป็นร้อยละ 62.6 ซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ ที่มีได้อยู่ภายใต้กฎหมายต่าง ๆ ที่ได้ให้ความคุ้มครองรับรองไว้ นอกจากนี้ การให้นิยาม ความหมายที่เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบก็ยังคงมีความคลุมเครือไม่ชัดเจน และประสบปัญหาความ เสี่ยงทั้งในแง่สวัสดิการทางสังคมและความมั่นคงทางรายได้ ทำให้แรงงานนอกระบบไม่ได้รับ ความคุ้มครองและสวัสดิการจากรัฐบาลเท่าที่ควร เช่น

1. สถานภาพของแรงงานที่ไม่ชัดเจน
2. สภาพการทำงานที่ไม่มีเสถียรภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม
3. การขาดการส่งเสริมพัฒนาเพื่อยกระดับฝีมือ
4. การได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนในการทำงานที่ต่ำ
5. การรับงานที่เสี่ยงหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และขาดข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ
6. การไม่ได้รับสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน
7. การขาดหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารและรับผิดชอบงานโดยตรง
8. การขาดหลักประกันในการคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน

2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแรงงานนอกระบบ

สำหรับผลการดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2554 – 2558 (รัฐบาล นางสาวยิ่งลักษณ์ชินวัตร นายกรัฐมนตรี) ที่เป็นรูปธรรม มีการแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบในด้านต่าง ๆ เช่น

1. การคุ้มครองประกันสังคมแก่แรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม 1,052,897 คน กล่าวคือ พัฒนาแนวทางการขยายความคุ้มครองประกันสังคมแก่แรงงานนอกระบบ โดยคุ้มครองประกันสังคมแก่แรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมตามมาตรา 409 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แล้ว จำนวน 1,052,897 ราย และได้ดำเนินโครงการต่าง ๆ เช่น การวิจัยเพื่อการพัฒนาสิทธิประโยชน์การพัฒนาสมรรถนะแกนนำเครือข่าย ประกันสังคมและเจ้าหน้าที่ โครงการพัฒนาเครือข่ายประกันสังคมตามมาตรา 40 พร้อมกับ เพิ่มช่องทางการรับชำระเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ผ่านธนาคารออมสิน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่ทำ

การไปรษณีย์เคาน์เตอร์เซอร์วิส และห้าง เทสโก้โลตัส ตลอดจนดำเนินการปรับปรุงพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อให้ รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 40

2. การยกระดับศักยภาพแรงงานไทยโดยผลิตภาพ (Productivity) ของแรงงานไทยสูงขึ้นถึง 2.5 % ในไตรมาสที่ 2 ปี 2555 โดยโครงการยกระดับศักยภาพแรงงานไทยให้มี ศักยภาพสูงขึ้นรองรับรายได้ที่แท้จริงที่เพิ่มขึ้น โดยมีการพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านพฤติกรรม การทำงาน ความรู้ที่เกี่ยวข้องที่ทำให้แรงงานมีความสามารถในการปรับตัวสูงขึ้น และมีทักษะใน การทำงาน โดยสถานประกอบการเป็นผู้กำหนดหลักสูตรในการพัฒนาจำนวน 157,700 คน จำแนกเป็น กลุ่มแรงงานใหม่ในสถานประกอบการกิจการจำนวน 22,700 คน กลุ่มทำงานใน สถานประกอบการเดิมจำนวน 135,000 คน ทั้งนี้สาขาที่มีการพัฒนา ศักยภาพมากที่สุด ได้แก่ สาขาบริการ คิดเป็นร้อยละ 65.25 รองลงมา คือ ภาคอุตสาหกรรม ศิลปเกษตรอุตสาหกรรม ช่าง ก่อสร้าง ช่างเครื่องกล ช่างอุตสาหกรรม ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีการฝึกยกระดับศักยภาพ แรงงานให้กลุ่มแรงงานนอกระบบ จำนวน 75,000 คน โดยเฉพาะกลุ่มสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์กลุ่มคนที่รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มคนที่ทำงานรับจ้าง ในภาคเกษตร/ อุตสาหกรรมส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานไทยสูงขึ้นจากที่ลดลงถึงร้อยละ 9.7 ใน ไตรมาสที่ 4/2554 ปรับเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 2.5 ในไตรมาสที่ 2/2555

3. การคุ้มครองดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ โดยให้คำปรึกษา ชี้แจง แนะนำ และตอบปัญหาเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การตรวจแรงงานทั้งใน และนอกระบบ การส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิแรงงาน แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และการรับและ พิจารณา วินิจฉัยคำร้อง ส่งผลให้แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครอง จำนวน 2,517,710 คน ในการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะกลุ่มผู้รับงานไป ทำที่บ้านและกลุ่ม แรงงานในงานเกษตรกรรมให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายได้เร่ง ดำเนินการเพื่อให้ความ คุ้มครองดูแลสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน มีหลักประกันและ ความมั่นคงในการทำงาน โดยได้ดำเนินกิจกรรม อาทิการตรวจแรงงานนอกระบบ การ สนับสนุน เทคนิคและการส่งเสริม ความรู้วิชาการด้านการคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอก ระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้แรงงาน นอกระบบได้รับสิทธิประโยชน์ทั้งสิ้น จำนวน 357,752 คน

4. การพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของ แรงงานรองรับประชาคมอาเซียนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและยกระดับ รายได้ของ แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยฝึกอบรม ทักษะด้านภาษาให้แก่แรงงานทุก กลุ่ม ได้แก่ แรงงานใหม่ แรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบ แรงงานภาคเกษตร เพื่อให้มี

โอกาสและ ทางเลือกในการพัฒนา ศักยภาพของตนเองในด้านทักษะภาษาอังกฤษ และ ภาษาท้องถิ่น ชั้นพื้นฐาน ของประเทศในกลุ่มภูมิภาคอาเซียน

5. คณะรัฐมนตรีเห็นชอบในหลักการแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 – 2559 ตามที่กระทรวงแรงงาน (รง.) เสนอ และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามที่ปรากฏในแผนยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าวข้างต้น ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ฯ ซึ่งประกอบด้วย

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 ขยายขอบเขตการคุ้มครองและสร้างหลักประกัน ความมั่นคง

2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะแรงงาน นอกระบบเพื่อขยายโอกาสการมีงานทำ และ

3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

แม้ว่ารัฐบาลจะได้พยายามแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานแต่ก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมด โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบจะต้อง อาศัยกลไกต่างๆ มากมายไม่ว่าจะเป็นด้านกฎหมาย ด้านบุคลากรภาครัฐ และด้านภาคสังคม เพื่อให้การแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบมีความเป็นเอกภาพ มีการบูรณาการในการดำเนินงาน และบรรลุผลได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

3. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคม เริ่มขึ้นและพัฒนาต่อเนื่องมาอย่างยาวนานจนถึงปัจจุบัน ตั้งแต่สมัยกรีกเจริญรุ่งเรืองทางการค้า ได้มีกลุ่มคนรวบรวมมือกันสงเคราะห์คนจน เพราะเกรงว่าจะเกิดปฏิกริยาทางการเมืองการปกครองขึ้นในวันหนึ่งได้ จึงต้องการขจัดปัญหา ก่อนที่จะเกิดขึ้น เมื่อล่วงเลยมาถึงสมัยโรมันเรื่องอำนาจก็ได้มีการจัดตั้งสมาคมผู้ป่วยและสมาคมฌาปนกิจศพขึ้นโดยอยู่ในความควบคุมของรัฐ เมื่อคริสต์ศาสนาแพร่หลายมากขึ้นก็ได้มีการจัดตั้งโรงพยาบาลและสถานเลี้ยงดูเด็กกำพร้า จนล่วงเลยมาในสมัยกลางประชาชนได้เพิ่มจำนวนอย่างรวดเร็ว ได้เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรมประมาณปี ค.ศ. 1880 องค์กรที่ทำหน้าที่ทางสังคมอยู่ไม่สามารถสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ได้อีกต่อไป จึงเป็นเหตุให้รัฐบาลต้องยื่นมือเข้ามาช่วยดำเนินการ (ศศิวรรณ อนันตกุล, 2541,,น. 5) แม้วก่อนหน้านี้รัฐบาลอังกฤษจะได้ออกกฎหมายความยากจนเมื่อปี ค.ศ.1601 (The Poor Act of 1601) เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ตนยากจน และคนงานในประเทศอังกฤษได้มีการรวมตัวกันก่อตั้งสมาคมเพื่อนคนงาน (Frendly Society) ขึ้นมาเพื่อให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการบรรเทาความเดือดร้อนต่างๆ และรัฐบาลอังกฤษได้ตราพระราชบัญญัติสมาคมเพื่อนคนงาน (Friendly Society Act) ขึ้นมาใช้เมื่อประมาณปี ค.ศ.1792 ต่อมาเมื่อได้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาทำหน้าที่เป็นองค์กรตัวแทนของคนงานเพื่อเจรจา

ต่อรองกับนายจ้างเมื่อประมาณปี ค.ศ.1667 มาตรการหนึ่งที่สหภาพแรงงานใช้ในการดำเนินการก็คือวิธีการประกันร่วมกัน (THE Method of Mutual Insurance) เพื่อให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนต่างๆ ของสมาชิกสหภาพแรงงาน และคนงานก็ตาม การดำเนินการต่างๆ ก็ยังไม่สามารถจัดปิดเป่าหรือบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้

การดำเนินงานของภาครัฐในด้านประกันสังคม มีรากฐานการดำเนินการเริ่มต้นขึ้นในประเทศเยอรมันเป็นประเทศแรก (ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์ ,2535) โดยรัฐบาลได้ตรากฎหมายประกันสังคมเกี่ยวกับการเจ็บป่วยออกมาบังคับใช้เป็นฉบับแรกเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม ค.ศ.1883 และประกันเกี่ยวกับอุบัติเหตุหรือโรคอันเกิดจากการทำงานในปี ค.ศ. 1884 (ศศิวรรณ อนันตกุล,2541, น.5) ทั้งนี้เนื่องจากผลกระทบต่างๆในช่วงเวลานั้นซึ่งเป็นช่วงของการปฏิวัติอุตสาหกรรม ซึ่งเริ่มต้นมาตั้งแต่ปี ค.ศ.1760 โดยเริ่มต้นที่

โครงการประกันสังคมเป็นโครงการภาคบังคับสำหรับลูกจ้างเอกชนในภาคการจ้างงานที่เป็นทางการ โดยพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และนโยบายต่าง ๆ ของการประกันสังคมมี เป้าหมายให้แรงงานในระบบได้รับการคุ้มครอง ให้มีหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิต แต่การใช้สิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกันของผู้ประกันตนในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ตามทฤษฎี “ภาวะภัย ทางศีลธรรม” (Moral Hazard) อาจส่งผลกระทบต่อปริมาณการใช้บริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตน และอาจส่งผลต่อกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนได้ ระบบสวัสดิการสังคมเป็นระบบความมั่นคงทางสังคมระบบหนึ่งของรัฐบาล ซึ่งจัดขึ้นมาเป็น หลักประกันแก่ประชาชนว่าจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจในระดับหนึ่ง เพื่อสร้างความ มั่นคงทางรายได้ของบุคคล ครอบครัวและการรักษามาตรฐานในการดำรงชีวิตตามควรแก่อัตภาพ (ศักดิ์ศรีบริบาลบรรพตเขตต์, 2535) เหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตที่เกิดขึ้นและก่อให้เกิดปัญหา อันได้แก่การเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุทุพพลภาพ ชราภาพ ตายว่างงาน หรือการคลอดบุตร ทำให้เกิด ปัญหาความทุกข์ยากและความเดือดร้อนแก่มนุษย์ทุกคนโดยเฉพาะผู้มีฐานะยากจนที่ไม่สามารถ สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจได้ดังนั้นการบำบัดความทุกข์ยากความเดือดร้อนที่ดีที่สุดก็คือ การ ให้สมาชิกในสังคมร่วมมือกับรัฐในการสร้างหลักประกันให้แก่สังคมที่ตนเป็นสมาชิก โดยยอมเสียสละเงินจำนวนเล็กน้อยในขณะที่ยังสามารถทำงานได้เฉลี่ยเข้าสะสมรวมเป็นเงินกองทุน โดย มอบให้รัฐเป็นผู้จัดการดูแลเพื่อนำมาใช้จ่ายบรรเทาความเดือดร้อนอันเนื่องมาจากสภาวะการ เจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุทุพพลภาพ ชราภาพ ตายว่างงาน หรือการคลอดบุตร ซึ่งเป็นวิธีการเฉลี่ย ความรับผิดชอบต่อสังคม และหมู่คณะอันเป็นการสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมในรูปของการ ประกันสังคม (สุดาศิริวงศ์, 2535: 88-97)

การดำเนินงานของภาครัฐในด้านประกันสังคม มีรากฐานการดำเนินการเริ่มต้นขึ้นในประเทศ เยอรมันเป็นประเทศแรก (ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์, 2535) โดยรัฐบาลได้ตรากฎหมาย ประกันสังคมเกี่ยวกับการเจ็บป่วยออกมาบังคับใช้เป็นฉบับแรกเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม ค.ศ. 1883 และ ประกันเกี่ยวกับอุบัติเหตุหรือโรคอันเกิดจากการทำงานในปีค.ศ. 1884 (ศศิวรรณ อนันตกุล, 2541) ทั้งนี้เนื่องจากผลกระทบต่าง ๆ ในช่วงเวลานั้นซึ่งเป็นช่วงของการปฏิวัติอุตสาหกรรม

ต่อมารัฐบาลประเทศต่าง ๆ ได้ตรากฎหมายเกี่ยวกับประกันสังคมออกมาใช้บังคับและ ดำเนินการโครงการประกันสังคมอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุโรปและในสหรัฐอเมริกา ซึ่ง ได้นำเอาระบบที่เรียกว่าความมั่นคงทางสังคมมาใช้โดยตรากฎหมายออกมาใช้เป็นครั้งแรกใน ค.ศ. 1935 โดยคุ้มครองเฉพาะคนงานในภาคเกษตรเท่านั้น แต่ต่อมาได้ขยายการคุ้มครองออกไปยัง ลูกจ้างภาคอุตสาหกรรมและบุคคลต่าง ๆ ซึ่งรวมทั้ง นักบวช ลูกจ้างองค์กรการกุศล ลูกจ้างของรัฐลูกจ้างองค์กรของรัฐบาลต่างชาติหรือองค์การระหว่างประเทศขึ้น (ศักดิ์ศรีบริบาลบรรพตเขตต์, 2535) Martin และ Weaver (2006) รายงานในวรรณกรรมปริทัศน์เกี่ยวกับประกันสังคมของ ประเทศสหรัฐอเมริกาว่าในช่วง ค.ศ. 1960 ได้มีการเติบโตของระบบประกันสังคมในหลาย ๆ ด้าน และสิ่งสำคัญที่สุดคือได้มีการพัฒนาในเรื่องประกันสุขภาพ ซึ่งทำให้เกิดระบบเมดิแคร์ (Medicare) ในปีค.ศ. 1965 และการรีฟอร์มในครั้งนี้ทำให้เกิดการเติบโตขึ้นของกองทุนประกันสังคม แต่ เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของผู้เกษียณอายุในยุคเบบี้บูมเมอร์ของประเทศและปัจจัยทางประชากรด้าน อื่น ๆ จะทำให้กองทุนประกันสังคมหมดไปในปีค.ศ. 2042 ส่วนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) มีบทบาทใน การช่วยเหลือปรับปรุงระบบประกันสังคมให้เป็นมาตรฐานและเป็นระบบ รวมทั้งการผลักดันให้มี การดำเนินการอย่างจริงจังในประเทศต่าง ๆ ทั้งนี้ได้ออกอนุสัญญาความมั่นคงทางสังคม (มาตรฐาน ขั้นต่ำ) ฉบับที่ 102 พ.ศ. 2495 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ [ILO Social Security Convention (Minimum Standard), 1952 (No. 102)] ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมใหญ่ของ ILO เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2495 กำหนดประโยชน์ทดแทนครอบคลุม 9 สาขา คือ 1. การ รักษาพยาบาลทางการแพทย์ 2. การให้ประโยชน์ทดแทนการเจ็บป่วย 3. การให้ประโยชน์ทดแทน การว่างงาน 4. การให้ประโยชน์ทดแทนการชราภาพ 5. การให้ประโยชน์ทดแทนอุบัติเหตุและการ เจ็บป่วยเนื่องจากงาน 6. การให้ประโยชน์ทดแทนการ สงเคราะห์ครอบครัว 7. การให้ประโยชน์ ทดแทนการเป็นมารดา (มีบุตร) 8. การให้ประโยชน์ทดแทนการทุพพลภาพ 9. การให้ประโยชน์ ทดแทนการขาดผู้อุปการะ ซึ่งในปัจจุบันนี้รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ได้จัดให้มีโครงการ ประกันสังคมโดยตรากฎหมาย

ออกมาพยายามทำให้ครอบคลุมสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้มากที่สุดโดยใช้ บังคับกันอย่างกว้างขวางรวมทั้งประเทศไทยด้วย

ลักษณะสำคัญของการประกันสังคม ระบบสวัสดิการสังคมเป็นระบบความมั่นคงทาง สังคมระบบหนึ่งของรัฐบาล ซึ่งจัดขึ้นมาเป็นหลักประกันแก่ประชาชนว่าจะได้รับความช่วยเหลือ ทางเศรษฐกิจในระดับหนึ่ง เพื่อสร้างความมั่นคงทางรายได้ของบุคคล ครอบครัวและการรักษา มาตรฐานในการดำรงชีวิตตามควรแก่สภาพ (ศักดิ์ศรี บริบาล บรรพตเขตต์, 2535) การริเริ่ม ดำเนินการผลักดันตลอดจนการพัฒนาปรับปรุงระบบประกันสังคม จึงเป็นบทบาทและภาระหลัก ของรัฐบาลที่จะต้องดูแลและทำให้เกิดประโยชน์แก่บุคคล ซึ่งโดยพื้นฐานในชีวิตของแต่ละบุคคล จะประสบกับปัญหาชีวิตและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นภาวะของการ เจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุพหุพลาผลภาพ ขราภาพ ตายว่างงาน หรือการคลอดบุตร เพราะปรากฏการณ์ เหล่านี้ จะทำให้เกิดปัญหาความทุกข์ยากและความเดือดร้อนแก่มนุษย์ทุกคนโดยเฉพาะผู้มีฐานะยากจนที่ไม่สามารถสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจได้

ดังนั้น ลักษณะสำคัญของโครงการประกันสังคมจะต้องประกอบด้วย คุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ 1. สามารถเลี้ยงตัวเองได้ (Self Supporting) จากเงินสมทบที่เรียกเก็บจากสมาชิกที่ เกี่ยวข้องได้แก่ลูกจ้าง นายจ้าง ที่อยู่ภายใต้โครงการ รวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากการ นำเงินในกองทุนไปลงทุนและเงินกองทุนต้องมีเพียงพอสำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนและ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ 2. มีลักษณะเชิงบังคับ (Compulsory) ให้ผู้ที่อยู่ในกลุ่มตามกฎหมายเข้า ร่วมโครงการประกันสังคม เพื่อให้เกิดการกระจายความเสี่ยงตามแนวคิด และป้องกันการกระจาย รายได้จากผู้ที่มีรายได้มากไปสู่ผู้ที่มีรายได้น้อย คนไม่มีครอบครัวช่วยเหลือคนมีครอบครัว คนวัย ทำงานช่วยเหลือคนที่พ้นจากงานแล้ว คนไม่เจ็บป่วยช่วยคนเจ็บป่วย เป็นต้น ซึ่งเป็นการช่วยเหลือ ข้ามกลุ่ม (Cross Subsidies) ระหว่างกัน 3. ผู้ที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน จะต้องมีการส่งเงิน สมทบตามที่กำหนด การจ่ายเงินสมทบจะขึ้นอยู่กับรายได้หรือค่าจ้างของสมาชิกผู้ประกันตนแต่ละ คน ไม่เป็นไปตามความเสี่ยงภัยแต่ประโยชน์ทดแทนจะได้รับตามเงื่อนไขเดียวกัน โดยไม่คำนึงถึง จำนวนเงินสมทบที่จ่ายมา จึงมีลักษณะเหมือนกับการสังคมสงเคราะห์อัตราประโยชน์ทดแทน จะต้องกำหนดในกฎหมาย ซึ่งหมายความว่า จะกำหนดตามใจชอบไม่ได้ 4. ประโยชน์ทดแทนของ การประกันสังคม มุ่งเน้นไปที่การรักษาระดับมาตรฐานการครองชีพของบุคคลหรือครอบครัว ประโยชน์ทดแทนที่จัดให้จึงเน้นความเพียงพอทางสังคม มากกว่าความยุติธรรมของแต่ละบุคคล (Balance between Individual and Social Adequacy) และ 5. หลักแห่งสิทธิอุทธรณ์เป็นการเปิด โอกาสให้คู่กรณีนำข้อเท็จจริงขึ้นสู่

การพิจารณาของศาลประกันสังคมหรือศาลที่กำหนดขึ้นเฉพาะ ได้หากมีข้อโต้แย้งแห่งสิทธิของสมาชิก

ดังนั้นการบำบัดความทุกข์ยากความเดือดร้อนที่ดีที่สุดคือ การให้สมาชิกในสังคมร่วมมือกับ รัฐในการสร้างหลักประกันให้แก่สังคมที่ตนเป็นสมาชิกโดยยอมเสียสละเงินจำนวนเล็กน้อยใน ขณะที่ยังสามารถทำงานได้เฉลี่ยรวบรวมและสะสมร่วมกันในลักษณะเป็นเงินกองทุนโดยมอบให้ รัฐเป็นผู้จัดการดูแลเพื่อนำมาใช้จ่ายบรรเทาความเดือดร้อนอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย ประสบ อุบัติเหตุ ทูพพลภาพ ชราภาพ ตาย ว่างงาน หรือการคลอดบุตรนั้น ซึ่งเป็นวิธีการเฉลี่ยความ รับผิดชอบต่อสังคม และหมู่คณะอันเป็นการสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมในรูปของการ ประกันสังคม (สุดาศิริวงศ์, 2535) ซึ่งการดำเนินการที่จะให้เกิดผลชัดเจนในด้านประกันสังคม และรับรองการดำเนินการดังกล่าว จึงต้องมีการตรากฎหมายมารองรับในรูปของกฎหมาย ประกันสังคม

การประกันสังคม คือ การสร้างหลักประกันและความมั่นคงในการดำรงชีวิตของกลุ่มสมาชิก มีลักษณะเป็นการเฉลี่ยความสุขและความทุกข์ในกลุ่มสมาชิกด้วยกัน โดยให้ผู้มีรายได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ประกันสังคม ซึ่งเงินสมทบที่แต่ละคนจ่ายนั้นจะเป็นสิทธิประโยชน์เฉพาะตัวเท่านั้น ผู้ที่จ่ายเงินสมทบ จะเรียกว่า “ผู้ประกันตน” เงินที่ได้จะนำมาบริหารภายในองค์กร ซึ่งการเก็บเงินสมทบถือเป็นภาษีพิเศษ ดังนั้น จะเก็บจากบุคคลที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของผู้ประกันตนในการดำรงชีวิตให้ได้รับการรักษาพยาบาลและสามารถช่วยเหลือตนเองและครอบครัว พร้อมทั้งสามารถดำรงชีวิตได้ อย่างปกติสุขเมื่อประสบกับภาวะการเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย ชราภาพ ว่างงานรวมถึง การสงเคราะห์บุตร เฮอร์มัน เป็นประเทศแรกที่ได้ให้มีการประกันสังคมขึ้น โดยเป็นการคุ้มครองในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน กรณีทูพพลภาพ กรณีคลอดบุตร การประกันสังคมที่ประเทศต่าง ๆ ใช้อยู่ในปัจจุบันจะมีหลักการที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการประกันสังคมเป็นโครงการการบริหารทางสังคมใน ระยะเวลาอีกระบบหนึ่งที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการจัดขึ้น ในบางประเทศมีรัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนนี้ด้วย ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labour Organization : ILO (1989) ได้กำหนด หลักการของการประกันสังคม ไว้ดังนี้

1. การประกันสังคมจะมีการบริหารทางการเงินโดยวิธีการจัดเก็บเงินสมทบ ซึ่งโดยปกติมักมาจาก การสมทบของนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้รัฐจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจ่ายเงินสมทบหรือเงินอุดหนุนอื่น ๆ ด้วย หรือไม่ก็ได้
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันสังคมนั้นจะเป็นลักษณะของการบังคับซึ่งมีข้อยกเว้นน้อยมาก

3. เงินสมทบที่จ่ายมานั้นจะจัดตั้งเป็นกองทุนพิเศษ ซึ่งต้องนำไปจ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนตามที่ ก กำหนดและนำไปใช้ในการบริหาร
4. ส่วนเกินของเงินสมทบจะนำไปลงทุนเพื่อให้กองทุนมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
5. สิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนขึ้นอยู่กับรายได้จ่ายเงินสมทบ ที่เป็นไปตามเงื่อนไขโดยไม่ต้องมีการตรวจสอบความจำเป็นหรือการตรวจสอบรายได้แต่อย่างใด
6. อัตราเงินสมทบและอัตราประโยชน์ทดแทนจะมีความสัมพันธ์กับรายได้ของผู้ประกันตน
7. ครอบคลุมการประกันสังคมกรณีเจ็บป่วยจากการทำงาน (สำนักงานประกันสังคม, 2558)

ในปีพ.ศ. 2533 กฎหมายการประกันสังคมได้เริ่มประกาศใช้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างภาคเอกชนในระบบและลูกจ้างชั่วคราวของรัฐบาลโดยผู้ให้บริการแบ่งเป็นสถานพยาบาลของเอกชนและรัฐบาล อย่างละครึ่งหนึ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับระบบหลักประกันสุขภาพที่ใช้บริการในสถานพยาบาลของรัฐ ประมาณร้อยละ 95 โดยกฎหมายการประกันสังคมเป็นกฎหมายที่มุ่งรับรองทำให้สังคมมีความ มั่นคงกำหนดสิทธิอันพึงมีพึงได้ของประชาชน เกี่ยวกับความช่วยเหลือหรือสงเคราะห์จากสังคม ส่วนรวม โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะขจัดปัดเป่าความเดือดร้อน ทุกข์ยากและเสริมสร้างความสมบูรณ์ พูนสุขให้ตามควรแก่สภาพโดยทั่วถึงกัน ซึ่งรวมตลอดไปถึงบุคคลที่อยู่ในความอุปการะหรือ บุคคลในครอบครัวนั้นด้วย หลักการของการประกันสังคม หรือกฎหมายประกันสังคมที่ออกมาใช้ บังคับอย่างถูกต้องสอดคล้องเหมาะสม และประสบความสำเร็จได้นั้น จึงอยู่ที่การให้ประชาชนที่ อยู่ในสังคมนั้น ในประเทศนั้นร่วมกันเสี่ยงภัย ร่วมกันออกเงินสมทบเมื่อสมาชิกในกองทุนเกิด เคราะห์กรรมขึ้น ก็สามารถได้รับความช่วยเหลือจากกองทุนซึ่งถือเป็นหลักการที่จะให้ประชาชน แต่ละคนมีส่วนในการช่วยเหลือตนเองและครอบครัว โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการสำคัญ 5 ประการคือ (ธีระศรีธรรมรักษ์และคณะ, 2536)

1. หลักการบังคับ โดยให้ลูกจ้างทั้งหมดเข้ามาอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายมีการยกเว้นน้อย ที่สุดเพื่อให้มีพื้นฐานการดำเนินงานที่กว้างขวางเพียงพอ
2. หลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข ลูกจ้างที่มีฐานะดีรายได้สูง มีสุขภาพดีความเสี่ยงภัยจากอันตรายต่าง ๆ น้อย แม้ว่าจะได้รับประโยชน์จากการประกันสังคมน้อยก็ต้องอยู่ภายใต้บังคับของ กฎหมายประกันสังคม เพื่อเฉลี่ยสุขให้แก่ลูกจ้างที่ยากจนและมีรายได้ต่ำ มีปัญหาสุขภาพอนามัย ความเสี่ยงภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่สูงกว่า
3. หลักสามฝ่ายร่วมรับภาระ นอกจากลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบแล้วนายจ้างและรัฐบาลควรมี ส่วนรับภาระด้วยเพราะเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้าง

4. หลักจ่ายตามความสามารถได้ตามความจำเป็น เป็นหลักการคำนวณเงินสมทบที่ให้ถือรายได้ ลูกจ้างเป็นเกณฑ์ ผู้ที่มีรายได้สูงจะจ่ายมากกว่าผู้ที่รายได้ต่ำ แต่ประโยชน์ที่จะได้รับเท่าเทียมกัน และได้เมื่อมีความจำเป็นเท่ากัน เช่น ได้รับเมื่อเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ

5. ตามหลักมาตรฐานขั้นต่ำ

ดังนั้น กิจกรรมที่จะอยู่นอกบังคับของกฎหมายประกันสังคมได้ต้องมีการจ่ายประโยชน์ทดแทน สูงกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้เท่านั้น โดยกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยเกิดขึ้นจากการ เรียกร้องขอให้ผู้ใช้แรงงานที่พยายามผลักดันให้มีระบบประกันสังคมขึ้นในประเทศไทยหลายต่อ หลายครั้งนับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2497 ซึ่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 ในสมัยรัฐบาลที่มีจอมพล ป.พิบูลสงครามเป็นนายกรัฐมนตรีได้มีการออกกฎหมายประกันสังคมฉบับแรก แต่ไม่ได้นำ ออกใช้บังคับ เนื่องจากเหตุผลและความจำเป็นบางอย่าง ต่อมาในสมัยรัฐบาลที่มีพลเอกเปรม ติณสูลานนท์เป็นนายกรัฐมนตรี ผู้ใช้แรงงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้พยายามที่จะผลักดันให้กฎหมาย ประกันสังคมออกมาใช้บังคับอีกครั้งหนึ่ง แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากรัฐบาลไม่มีเงิน พอที่จะสนับสนุนโครงการนี้ได้ จนมาถึงสมัยรัฐบาลที่มีพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ เป็น นายกรัฐมนตรี จึงได้มีการนำร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมเข้าสู่การพิจารณาของสภา ผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา และมีผลใช้บังคับเป็นกฎหมายคือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 54 ได้กำหนดให้มีการจ่ายประโยชน์ทดแทน ทั้งหมด 7 ประเภทด้วยกัน โดยบัญญัติไว้ดังนี้ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 73 มีสิทธิได้รับ ประโยชน์ทดแทนจากกองทุนดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
2. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร
3. ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ
4. ประโยชน์ทดแทน กรณีตาย
5. ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร
6. ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ
7. ประโยชน์ ทดแทนกรณีว่างงาน

การจ่ายประโยชน์ทดแทนทั้ง 7 กรณีนี้ 4 กรณีแรกให้เริ่มดำเนินการทันที (มาตรา 2 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533) ดังนั้นประโยชน์ทดแทน 4 กรณีแรก จึงดำเนินการตั้งแต่วันที่ 12 สิงหาคม พ.ศ. 2533 ส่วนในกรณีการสงเคราะห์บุตรและการชราภาพให้ดำเนินการภายใน 6 ปี (หมายถึงปีพ.ศ. 2539) และในกรณีว่างงานไม่ได้กำหนดระยะเวลา แต่ระบุไว้ว่าจะดำเนินการ เมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา โดยในช่วง 4 ปีแรกคือตั้งแต่ พ.ศ. 2533 ถึง พ.ศ. 2537 จะ เป็นไปในลักษณะบังคับ สำหรับกิจการที่มี

ถูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และ 10 คน ขึ้นไป เมื่อครบ 3 ปี (ปีพ.ศ. 2536) หลังจากนั้นจะเป็นการประกันแบบสมัครใจ หรือประกันแบบอิสระสำหรับผู้ ประกอบอาชีพส่วนตัว เกษตรกรและอื่น ๆ

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. ศึกษาจากแนวความคิด และทฤษฎีองค์กร แนวความคิดชุมชนเข้มแข็ง ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี วิทยานิพนธ์ บทความ วารสาร การพัฒนาชุมชน แล้วนำไปวิเคราะห์เพื่อตั้งคำถามในแบบสัมภาษณ์

2. การศึกษาวิจัย โดยการลงพื้นที่สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และแรงงานนอกระบบ จำนวนรวมทั้งสิ้น 27 คน

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐศาสตรสาขาสหวิทยาการ เพื่อการ

พัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อแจ้งให้เจ้าหน้าที่ให้ทราบเรื่องการขอสัมภาษณ์ บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐและผู้นำชุมชน/ประชาชนที่มีบทบาทหรือการจัดสวัสดิการ แรงงานนอกระบบ และกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการสัมภาษณ์

2. ทำการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่กำหนด โดยการสนทนากับผู้ให้ข้อมูล สำคัญ จำนวน 23 คน พร้อมทั้งขออนุญาตบันทึกข้อมูลโดยการถ่ายภาพ จดบันทึก ประกอบการสัมภาษณ์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และจดบันทึกเป็นข้อความ จากนั้นจึงจัดหมวดหมู่ข้อมูลแล้วทำความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ แล้วนำมาวิเคราะห์กับเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการแรงงาน นอกระบบภาคสมัครใจ ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

1. การจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ

แนวคิดและความหมายของแรงงานนอกระบบ เป็นแรงงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือมีกฎหมายแต่ยังไม่ได้รับสิทธิหรือการดูแลเท่าที่ควร ทั้งนี้รวมถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระและผู้รับค่าจ้าง ทั้งในสถานประกอบการที่เป็นหลัก

แหล่งและสถานประกอบการที่ไม่มีหลักแหล่งแน่นอน ผู้รับจ้างทั่วไป ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานเป็นชิ้นตลอดจนผู้รับงานเหมาช่วง

2 จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า

-เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ ได้ให้ข้อมูลสรุปได้ว่าการจัดการแรงงานนอกระบบ ให้เข้าสู่ระบบมาตรา 40 นั้นมีการจัดการออกพื้นที่โดยการประสานกับผู้นำชุมชน

-กลุ่มผู้นำเครือข่าย ผู้นำชุมชน ได้ให้ข้อมูลสรุปได้ว่า มีการประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบล และสาธารณสุขจังหวัด สาธารณสุขอำเภอ เพื่อจัดประชุมของท้องถิ่น ของสาธารณสุข เพื่อดำเนินการประสานงานกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ต่อไป

-กลุ่มผู้ขับรถมอเตอร์ไซด์รับจ้าง ส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย อายุเฉลี่ย 35 ปี ใช้ประกอบเป็นอาชีพหลัก รายได้ไม่แน่นอน เรื่องการจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ (มาตรา 40) ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์นั้น รับรู้ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการแนะนำ ประชาสัมพันธ์ จากสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ ส่วนใหญ่ก็จะเข้าสู่ระบบมาตรา 40

-กลุ่มรับจ้างทั่วไป ก็จะมีทั้งเพศชาย และหญิง แต่ส่วนใหญ่จะเป็นชาย ก็ขึ้นอยู่กับงานที่ผู้ว่าจ้างจะจ้าง ไม่มีนายจ้างที่แน่นอนและชัดเจน จึงอยากมีหลักประกันชีวิตบ้างของหน่วยงานรัฐ ทางสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ มาประชาสัมพันธ์ เลยมองเห็นความสำคัญของมาตรา 40 ส่วนใหญ่ก็เข้าสู่ระบบประกันสังคมภาคสมัครใจ (มาตรา 40)

-กลุ่มอาชีพค้าขาย ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุประมาณ 40 ปีขึ้นไป การจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ (มาตรา 40) ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มนี้ให้ความร่วมมือและสนใจ

-กลุ่มอาชีพเกษตรกร ส่วนใหญ่มีทั้งหญิงและชาย เป็นอาชีพหลัก ส่วนใหญ่ทำนากัน การจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ (มาตรา 40) ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์นั้น แรงงานอิสระกลุ่มนี้ส่วนใหญ่สนใจ จะเข้าสู่ระบบกันเกือบหมดแล้ว

จากการสัมภาษณ์มาผู้วิจัย ขอสรุปว่า การจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์นั้นเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม ได้มีการประสานงานวางแผนลงพื้นที่ ส่วนกลุ่มอาชีพอิสระแต่ละกลุ่มส่วนใหญ่มีความสนใจ และให้ความร่วมมือและเข้าสู่ระบบประกันสังคมภาคสมัครใจ (มาตรา 40)

2. ปัญหาและอุปสรรคของการจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ

เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ ได้ให้ข้อมูลสรุปได้ว่าการจัดการแรงงานนอกระบบ ให้เข้าสู่ระบบมาตรา 40 นั้นมีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของจำนวนแรงงานนอกระบบของจังหวัดนครสวรรค์เพื่อจะได้แนะนำคนกลุ่มนี้เข้าสู่ระบบและคงอยู่ในระบบต่อไปอย่างยั่งยืน

-กลุ่มผู้นำเครือข่าย ผู้นำชุมชน ได้ให้ข้อมูลสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคเรื่องการจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ (มาตรา 40) ของจังหวัดนครสวรรค์ นั้นคือ เกี่ยวกับการใช้สิทธิไม่ได้เกิดการล่าช้า เป็นเหตุให้มีผู้ประสงค์จะลาออกจากระบบ และคนที่จะสมัครก็ไม่สมัคร

-กลุ่มผู้ขับรถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง ได้ให้ข้อมูลสรุปได้ว่าส่วนใหญ่ มีอุปสรรคเรื่องการจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ (มาตรา 40) ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์นั้น กรณีการใช้สิทธิ ยังไม่ทราบสิทธิประโยชน์โดยละเอียด และกรณีการชำระเงินสมทบข้ามเดือนไป ทำให้ใช้สิทธิไม่ได้

-กลุ่มรับจ้างทั่วไป ได้ให้ข้อมูลสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่มีอุปสรรคเรื่องการจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ (มาตรา 40) ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ กรณีรายได้ไม่แน่นอนทำให้ขาดส่งไปเป็นเหตุใช้สิทธิไม่ได้

-กลุ่มอาชีพค้าขาย ได้ให้ข้อมูลสรุปได้ว่าการจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ (มาตรา 40) ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มนี้ให้ความร่วมมือและสนใจมีอุปสรรคในเรื่องการนำส่งขอปลื้มส่ง

-กลุ่มอาชีพเกษตรกร ได้ให้ข้อมูลสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่มีอุปสรรคในเรื่องการชำระเงินสมทบ เนื่องจากไม่มีธนาคารที่กำหนด ร้านสะดวกซื้อก็อยู่ไกล ต้องอาศัยผู้นำชุมชน

จากการสัมภาษณ์มาผู้วิจัย ขอสรุปว่า มีปัญหาและอุปสรรคเรื่องการจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์นั้นเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมได้มีแนวทางแก้ปัญหาลักษณะและอุปสรรคในด้านการลงพื้นที่ เข้าแรงงานนอกระบบที่มีอาชีพอิสระและการจัดเก็บและการจ่ายคืนสิทธิประโยชน์

3. แนวทางแก้ไขปัญหา และอุปสรรคของการจัดการแรงงานนอกระบบภาค

สมัครใจ

เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ ส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลสรุปได้ว่าการจัดการแรงงานนอกระบบ ให้เข้าสู่ระบบมาตรา 40 นั้น มีแนวทางแก้ปัญหาลักษณะ

อุปสรรคโดยการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่นสำนักงานเกษตรจังหวัด
องค์การบริหารส่วนตำบล

-กลุ่มผู้นำเครือข่าย ผู้นำชุมชน ส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลสรุปได้ว่า มีแนวทาง
แก้ปัญหาและอุปสรรค เรื่องการจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ (มาตรา 40) ของ
จังหวัดนครสวรรค์ นั่นคือ ต้องประสานงานกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์
และทำความเข้าใจกับผู้ประกันตนในกรณีใช้สิทธิ

-กลุ่มผู้ขับรถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง ส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลสรุปได้ว่า มีแนวทาง
แก้ไขปัญหาและอุปสรรค เรื่องการใช้สิทธิ และเรื่องการชำระเงินสมทบเข้าสู่ระบบ โดยการ
ชำระผ่านช่องเคาเตอร์เซอร์วิสหรือชำระล่วงหน้าได้

-กลุ่มรับจ้างทั่วไป ส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลสรุปได้ว่า มีแนวทางแก้ปัญหาและ
อุปสรรค การจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ (มาตรา 40) ของสำนักงานประกันสังคม
จังหวัดนครสวรรค์ โดยการให้ความสำคัญกับหลักประกันชีวิต เนื่องจากรายได้ไม่แน่นอน
แก้ปัญหาโดยการชำระล่วงหน้าก่อนได้ ในเดือนที่มีรายได้มาก

-กลุ่มอาชีพค้าขาย ส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลสรุปได้ว่าการจัดการแรงงานนอก
ระบบภาคสมัครใจ (มาตรา 40) ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ มีแนวทาง
แก้ปัญหาและอุปสรรค เงินสมถ้ำขาดส่งก็แก้ปัญหาโดยการชำระล่วงหน้า

-กลุ่มอาชีพเกษตรกร ส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลสรุปได้ว่า มีแนวทางแก้ปัญหาและ
อุปสรรคในเรื่องการชำระเงินสมทบ เนื่องจากไม่มีธนาคารที่กำหนด ร้านสะดวกซื้อก็อยู่ไกล
ต้องอาศัยผู้นำชุมชน แก้ปัญหาโดยการให้ผู้นำชุมชนประสานงานกับเจ้าหน้าที่ให้มารับชำระ
เวลาประมาณ 3 เดือนครั้ง

จากการสัมภาษณ์มาผู้วิจัย ขอสรุปว่า แนวทางการแก้ปัญหาและอุปสรรค
เรื่องการจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัด
นครสวรรค์นั้นเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมได้มีแนวทางแก้ปัญหาและอุปสรรคโดยการ
เริ่มต้นจากการต้องทราบข้อมูลว่ามีแรงงานนอกระบบที่ยังไม่เข้าสู่ระบบจำนวนเท่าไร
และก็ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ และลงพื้นที่เพื่อแนะนำ
และดำเนินการเพื่อให้เข้าสู่ระบบมาตรา 40 เข้าสู่ระบบแล้วก็ต้องมีการพัฒนาประโยชน์ที่
ได้รับเพื่อให้คงอยู่ต่อไป

5.2 ข้อเสนอแนะ

1. ทำให้ทราบถึงการจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ (มาตรา 40) ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ ว่ามีระบบขั้นตอนในการจัดการเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบเป็นอย่างไร

2. ทราบปัญหาและอุปสรรคของการจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ ได้รับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจ (มาตรา 40)

3. ทำให้ทราบถึงแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการจัดการแรงงานนอกระบบภาคสมัครใจของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ รับรู้และเข้าถึงปัญหาและอุปสรรคแรงงานนอกระบบที่มีอาชีพอิสระ เพื่อหาแนวทางแก้ไขให้ถูกต้องทาง

บรรณานุกรม

- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (1 กันยายน 2533) ราชกิจจานุเบกษา
พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติประกันสังคม
(ฉบับที่ 4) พ.ศ.2558
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ฉบับ
แก้ไข เพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร : บางกอกล๊อค, ๒๕๕๕.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. แผนปฏิบัติการราชการ
ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๕๗.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร, วันทนีย์ วาสิ
กะสินและคณะ. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์. พิมพ์
ครั้งที่ ๔. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓. วิจิตร ระวิวงศ์.
ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในเอกสารประกอบการสัมมนาไตรภาค
เรื่องการคุ้มครองและสวัสดิการแรงงาน. ๒๕๒๕, หน้า ๑.
- วิชัย แหวนเพชร. มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
ธรรมกมล. ๒๕๔๓.
- วิยะดา ตีระแพทย์. การนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมสู่การปฏิบัติงานของ
องค์การ บริหารส่วนตำบล. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร ยอดเพชร. สวัสดิการผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : บริษัท อีระฟิล์ม และ โซเท็กซ์จำกัด, ๒๕๔๑. ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. คนกรุงเทพดื่มกาแฟอย่างไร. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศูนย์วิจัยกสิกรไทย จำกัด, ๒๕๓๙.
- สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ระบบคุ้มครองและสร้างความมั่นคงสำหรับแรงงาน นอกกระบบ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน ,๒๕๕๑.
- สมพงษ์ จ้อยศิริ. กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ในประมวลสาระชุดวิชา การวางแผนกลยุทธ์และการควบคุม เล่ม ๑. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช : นนทบุรี, ๒๕๔๕.
- สำนักงานประกันสังคม. รายงานประจำปี. นนทบุรี : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๔๙. สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. การปฏิรูประบบกำกับดูแลสถาบันการเงินในประเทศไทย, ๒๕๔๘.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจการเปลี่ยนแปลงของประชากร พ.ศ. 2517-19 – พ.ศ. 2548- 49. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสถิติแห่งชาติ)
- สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์, แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔).
- สำนักปลัดกระทรวง : กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๐, หน้า๓-๑๔.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ.การสำรวจแรงงานนอกกระบบ. ไตรมาส ๓/๒๕๖๐ (เดือนกรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๐.
- สุพัตรา แก้วชาญศิลป์. การจัดสวัสดิการสังคมในชุมชนแออัด.ผลงานเพื่อเสนอพิจารณาให้ดำรง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๙ (เชี่ยวชาญ) กรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, ๒๕๕๐.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สาขา พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐. ๑๒๔
- สุวิทย์ ยิ่งวรพันธุ์. ความหมายของสวัสดิการแรงงาน สรุปผลสัมมนา เรื่องสวัสดิการแรงงาน. ๒๕๒๐, หน้า ๑.
- โสภา อ่อนโอภาส และคณะ. แนวทางทางการจัดระบบบริการสุขภาพของแรงงานนอกระบบ ; หาบเร่แผงลอยชาเล้ง.