

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศไทยภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา ก่อให้เกิดการจ้างงานทั้งในระบบการจ้างงานอุตสาหกรรม การค้าและบริการอย่างมาก โดยเฉพาะช่วงสามทศวรรษของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ผ่านมา โครงสร้างการผลิตและการจ้างงานของประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัด โดยมีการเปลี่ยนแปลงจากการผลิตเพื่อกินเพื่อใช้มาเป็นเพื่อการค้าการส่งออกมากขึ้น ภาคการเกษตรได้ลดความสำคัญลงไป ขณะที่ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการได้มีการขยายตัว ทั้งยังมีบทบาทในการเพิ่มรายได้และการจ้างงานมากขึ้น ในขณะเดียวกัน โครงสร้างของกำลังแรงงานและการจ้างงานได้เปลี่ยนแปลงไป สัดส่วนของผู้มีงานทำได้เพิ่มขึ้น สถานภาพการจ้างงานในฐานะนายจ้างและฐานะลูกจ้างเป็นลักษณะการจ้างงานที่เห็นได้ชัดเจนในสาขาเศรษฐกิจที่เป็นทางการ (Formal Sector) อย่างไรก็ตาม ในประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งรวมถึงประเทศไทยด้วย มีการทำงานในสาขาการผลิตที่ไม่เป็นทางการ (Informal Sector) ด้วย ซึ่งไม่มีรูปแบบการจ้างงานที่แน่นอน ยกแก่การจ้างแยกแยะว่าใครเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง และยกแก่การควบคุมดูแลด้วยกฎหมายหรือระเบียบที่เป็นทางการของสังคม ทั้งนี้เพราะในขณะที่การประกอบการขนาดใหญ่ในสาขาเศรษฐกิจที่เป็นทางการมีการขยายตัว มีปรากฏการณ์ด้านการผลิตและการจ้างงานลักษณะหนึ่งเกิดขึ้น คือการรับช่วงการผลิตจากกิจการขนาดใหญ่ที่เป็นทางการ โดยครัวเรือนหรือกิจการขนาดย่อมที่อยู่ในสาขาที่ไม่เป็นทางการ หรือเป็นการรับช่วงการผลิตจากกิจการที่ไม่เป็นทางการด้วยกัน

การรับงานไปทำที่บ้านนับได้ว่าเป็นลักษณะการจ้างงานในสาขาเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการรูปแบบหนึ่ง ซึ่งได้เกิดขึ้นในประเทศไทยมานานไม่น้อยกว่า

สิบห้าปี ดังจะเห็นได้จากรายงานการศึกษาเรื่องสภาพการจ้างและทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ประมาณปี 2528 - 2529 ซึ่งประโยชน์ของการรับงานไปทำที่บ้านนอกจากจะช่วยเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและครัวเรือนแล้ว ยังเป็นการช่วยให้เกิดการกระจายรายได้จากเมืองสู่ชนบท บรรเทาปัญหาการว่างงาน สร้างโอกาสในการมีงานทำของคนในเมืองและชนบทอีกด้วย

ในอดีตที่ผ่านมาเศรษฐกิจของประเทศไทยของเรายังไม่อยู่ในภาวะวิกฤติ เช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบันการรับงานไปทำที่บ้านดูเหมือนจะเป็นระบบการจ้างงานรูปแบบหนึ่งที่เสริมช่วยเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ครอบครัวผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อีกทางหนึ่ง นอกเหนือจากอาชีพหลัก ผู้รับงานไปทำที่บ้านยังมีโอกาสเลือกที่จะรับงานมาทำหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับความพอใจ แต่ในปัจจุบันผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจโลกที่เพิ่งจะส่งผลมายังประเทศไทย อันสืบเนื่องมาจากการที่ประเทศไทยได้กลายมาเป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจแบบเปิดมากที่สุดประเทศหนึ่งในอาเซียน แต่ขาดการเตรียมตัวเพื่อรองรับกับการแข่งขันทางการค้าซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก อันเป็นผลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

วิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ มากมายไม่ว่าจะเป็นการส่งออกของไทยที่เริ่มประสบปัญหาอันนำไปสู่การเลิกจ้างคนงาน ในช่วงปี 2535 การเติบโตที่ควบคุมไม่ได้ของภาคธุรกิจที่เก็งกำไร โดยเฉพาะด้านอสังหาริมทรัพย์ และการลงทุนในตลาดหุ้น ทำให้เกิดการพัฒนาที่ไม่สอดคล้องกับภาคการผลิตที่แท้จริง ปัญหาเศรษฐกิจฟองสบู่ที่เกิดขึ้นประกอบด้วยปัญหาที่เกิดจากความไม่เข้มแข็งของภาคการเกษตรไทยซึ่งมีอยู่ก่อน อันเป็นผลมาจากการทำงานเกษตรที่ถ่วงขึ้นกับธรรมชาติ และการที่ภาคการเกษตรต้องสูญเสียที่ดินซึ่งเคยใช้ทำการเกษตรอย่างได้ผลไปกับกระแสของการเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรมและความเป็นเมือง รวมทั้งผลกระทบจากการด้อยโอกาสทางการศึกษาของกำลังแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศในอดีตที่มีผลมาถึงปัจจุบัน สิ่งเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบทำให้ปัญหาความยากจนที่มีอยู่แล้วทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ผู้ที่ตกงานและถูกเลิกจ้างจากภาคเอกชนจำนวนไม่น้อยที่ไม่สามารถหางานทำได้ต้องเดินทางกลับบ้านเกิดและได้เข้าสู่ระบบการจ้างงานอย่างไม่เป็นทางการนี้

ทำให้การรับงานไปทำที่บ้านต้องกลายมาเป็นทางรอดของครัวเรือนจำนวนมากไม่น้อยทั้งในเมืองและชนบท ภายใต้วิกฤติเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งพัฒนามาเป็นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในปัจจุบัน ได้มีการดำเนินการด้านวิชาการและการส่งเสริมพัฒนา ผู้รับงานไปทำที่บ้านมาตั้งแต่ปี 2528 แต่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้หันมาสนใจเรื่องเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน การส่งเสริมพัฒนา และโดยเฉพาะการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เมื่อประมาณปี 2538 อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่ประเทศไทยจะต้องไปเข้าร่วมการประชุม ILO เป็นประจำทุกปี และในปี 2538 ซึ่งเป็นการประชุม ILO สมัยที่ 82 ได้มีการพิจารณาปัญหาการรับงานไปทำที่บ้าน อันเป็นปัญหาใหม่ของแรงงานที่เกิดขึ้นทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา ที่ประชุม ILO เห็นว่าควรมีมาตรฐานเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านขึ้น เนื่องจากในระยะที่ผ่านมา ยังไม่มีอนุสัญญาฉบับใดที่คุ้มครองแรงงานประเภทนี้โดยตรง ดังนั้น เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2539 ในการประชุม ILO สมัยที่ 83 ที่ประชุมของ ILO ได้มีการรับรองอนุสัญญาว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านฉบับที่ 177 และข้อเสนอแนะเรื่องเดียวกันฉบับที่ 184 (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบในภาคผนวก) เพื่อมาเป็นมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานประเภทนี้ของประเทศต่างๆ ทั่วโลก

แม้ในการประชุมดังกล่าวคณะผู้แทนจากประเทศไทยจะมีได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาดังกล่าวแต่ก็ได้แสดงท่าทีเห็นพ้องพร้อมกับการจัดตั้งหน่วยงานเป็นการเฉพาะขึ้นมาดูแลรับผิดชอบงานด้านนี้ ด้วยเหตุนี้จึงได้เกิดกองคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านขึ้นในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้พัฒนามาเป็นสำนักงานผู้รับงานไปทำที่บ้านในปัจจุบัน ขณะเดียวกันรัฐบาลเองก็ได้ให้ความสำคัญในการเร่งขยายการคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบและ โดยเฉพาะผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยได้มีการกำหนดเป็นนโยบายไว้อย่างชัดเจนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) และแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540 - 2544) เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2541 คณะรัฐมนตรีก็ได้มีมติรับหลักการแผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประกอบด้วยมาตรการหลัก 3 ด้านคือ มาตรการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรการ

การพัฒนากลไกของรัฐในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และมาตรการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พร้อมกับได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านระดับชาติขึ้นมา โดยมีรองนายกรัฐมนตรีที่ดูแลกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ มีผู้แทนจากกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้แทนจากภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน เป็นกรรมการ โดยมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อมาทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย มาตรการและแนวทาง เพื่อให้เกิดการดำเนินการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในฐานะผู้เขียนเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองแรงงานหญิงและเด็ก และเคยดำรงตำแหน่งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่มีความสนใจเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบรวมทั้งการรับงานไปทำที่บ้าน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในฐานะเลขานุการของคณะกรรมการดังกล่าว ควรมีกลยุทธ์สำคัญเพื่อการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ว่าจะทำอะไรจึงจะทำให้แผนที่กำหนดไว้บรรลุผล

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบการรับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนกำหนดแนวทางการประสานการดำเนินการเพื่อส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
2. เพื่อรวบรวม ศึกษา วิเคราะห์เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องไปกำหนดความสำคัญในการประสานการดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน
3. เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการนํานโยบายของรัฐเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้แก่

1. นโยบายของรัฐ กฎหมายเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน แผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านและแรงงานนอกระบบ
3. รายงานข้อมูลการดำเนินการเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบผลการกำหนดแนวทาง กลยุทธ์และแนวการประสานแผนการดำเนินการเพื่อส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
2. สามารถนำนโยบายของรัฐ แนวทางและการประสานการดำเนินการเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
3. ทราบปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ความหมายของคำที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

โดยนิยามของอนุสัญญาฉบับที่ 177 และข้อแนะที่ 184 อันเป็นผลจากการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 83 ปี 2539

(ก) “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายถึงงานที่ทำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรียกว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(1) ในบ้านของบุคคลนั้นหรือในสถานที่อื่น ๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเอง ที่ไม่ใช่สถานที่ทำงานของนายจ้าง

(2) เพื่อรับค่าตอบแทน

(3) ซึ่งก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่นายจ้างกำหนด

โดยไม่คำนึงถึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ หรือสิ่งของต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน เว้นแต่บุคคลนั้นมีต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา และสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ในอันที่จะพิจารณาได้ว่าเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ ตามกฎหมายข้อบังคับแห่งชาติหรือคำพิพากษาของศาล

(ข) บุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง และได้นำงานมาทำงานที่บ้านของตน เป็นครั้งคราว แทนที่จะทำที่สถานที่ทำงานประจำของตนนั้นมิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามนัยแห่งอนุสัญญา

(ค) คำว่า “นายจ้าง” หมายถึง บุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคล ซึ่งส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านในการประกอบธุรกิจของตน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือผ่านคนกลาง และไม่ว่ากฎหมายแห่งชาติจะบัญญัติให้มีคนกลางหรือไม่ก็ตาม

จากนิยามของคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งแต่งตั้งโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

“ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานให้กับนายจ้างหรือผู้มาติดต่อสั่งทำด้วยตนเอง หรือด้วยความช่วยเหลือของสมาชิกในครัวเรือนหรือกลุ่ม โดยรับค่าจ้าง ทั้งนี้งานที่ทำจะต้องเป็นงานที่รับมาทำที่บ้าน มีลักษณะเป็นการผลิต ประกอบ หรือทำสิ่งของ ไม่ใช่การบริการ และสิ่งของที่ผลิต หรือประกอบส่วนหนึ่งส่วนใด หรือทั้งหมดจะส่งให้กับคนกลางหรือนายหน้าหรือนายจ้างหรือสถานประกอบการเท่านั้น ไม่ได้ผลิต ประกอบหรือทำเพื่อขายเอง

แต่จากลักษณะการรับงานไปทำที่บ้าน จากการศึกษาข้อเท็จจริงในอดีต ประมาณปี 2528 ส่วนใหญ่ผู้ว่าจ้างมักเป็นผู้นำงานไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ พร้อมกับจัดหาวัสดุและ/หรืออุปกรณ์เครื่องจักรเครื่องมือในการทำงานไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านบนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเสร็จก็ส่งให้แก่ผู้ว่าจ้าง มาในปัจจุบันประมาณปี 2539-2541 จากการศึกษาข้อเท็จจริงผู้ศึกษา

พบว่า เมื่อเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะวิกฤติมากขึ้น ความไว้วางใจระหว่างบุคคลในสังคมเริ่มลดน้อยลง ลักษณะการรับงานไปทำที่บ้านก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน กล่าวคือแทนที่ผู้ว่าจ้างจะเป็นฝ่ายนำงานไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ เริ่มมีการติดต่อเพื่อรับงานไปทำจากฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน นอกจากนี้วิธีการได้มาซึ่งวัตถุดิบและเครื่องจักรเครื่องมือเริ่มใช้วิธีการซื้อและ/หรือผ่อนส่งแก่ผู้ว่าจ้าง และเมื่อทำงานเสร็จเรียบร้อยแล้วก็นำงานไปขายแก่ผู้ว่าจ้าง ผู้ว่าจ้างเมื่อได้ตรวจสอบคุณภาพของงานว่าใช้ได้จึงจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นให้ แต่หากชิ้นงานนี้ยังไม่ได้คุณภาพ ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ก็ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายทั้งวัตถุดิบที่ลงทุนไป และค่าตอบแทนแรงงานของชิ้นงานที่ไม่ได้คุณภาพนั้น อย่างไรก็ตาม หากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านพัฒนามีคุณภาพดีขึ้น การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านก็มักมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ความไว้วางใจระหว่างกันก็จะเริ่มกลับมาแม้จะไม่เหมือนเช่นในอดีต แต่ก็จะมีมีการผ่อนปรนเงื่อนไขในการซื้อวัตถุดิบและเครื่องมือเครื่องจักรระหว่างกันมากขึ้น รวมไปถึงการกู้ยืมเงินสดจากค่าตอบแทนของชิ้นงานมาใช้ก่อนล่วงหน้าได้ดังนี้ เป็นต้น

นอกจากนี้ลักษณะการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง โดยเหตุผลเพื่อความอยู่รอดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเพื่อให้สามารถมีงานทำมีรายได้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวนไม่น้อยได้มีการพัฒนาไปสู่การเป็นผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัว คือผลิตและทำขายด้วยตนเองด้วย แต่เมื่อมีความต้องการชิ้นงานจากผู้ว่าจ้างอีก ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งกำลังพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้ประกอบการส่วนตัวก็จะกลับมาเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านอีก สลับไปมาอยู่เช่นนี้ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นพ้องกับสำนักงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ได้มีการสรุปความหมายของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาเพื่อไปสู่การคุ้มครองให้ครอบคลุมไปถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านตามนิยามของ ILO และผู้รับงานไปทำที่บ้านที่กำลังพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้ประกอบการส่วนตัวด้วย (ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความไม่แน่นอนในการมีงานทำเหมือน ๆ กัน) ดังนี้

1. เป็นผู้ซึ่งทำงานให้ผู้ว่าจ้างโดยรับงานจากผู้ว่าจ้างมาทำที่บ้าน หรือในสถานที่ซึ่งเขาเลือกเอง

2. ลักษณะของการจ้างงานการรับงานไปทำที่บ้านเป็นการรับจ้างทำของ โดยผู้ว่าจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเมื่องานเสร็จ มิใช่มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายเดือนเช่นลูกจ้างตามสถานประกอบการ

3. งานที่รับมาทำมีทั้งงานที่เป็นการผลิตโดยตรงหรือการประกอบให้เป็นผลิตภัณฑ์สินค้า หรืองานบริการตามความต้องการของผู้ว่าจ้าง (ซึ่งอาจเป็นผู้ประกอบการ โดยตรง หรือคนกลาง)

4. ไม่มีความสัมพันธ์เชิงควบคุมบังคับบัญชาเกี่ยวกับวิธีการทำงาน เวลาทำงาน การกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้าง แต่ผู้รับจ้างต้องฟังพาสู่ที่จ้างเกี่ยวกับการส่งมอบงานให้ทำ

อนึ่งหากผู้ที่เคยเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ตามองค์ประกอบข้อ 1-4) ถ้าในเวลาต่อมาได้กลายเป็นผู้ที่หางานมาทำเอง มีการขายเองให้ถือว่าเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย เพราะสภาพข้อเท็จจริงของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความพร้อมจะเปลี่ยนสถานภาพของตนเองกับผู้ประกอบอาชีพอิสระกลับไปได้ตลอดเวลา

บทที่ 2

แนวคิด นโยบายกฎหมาย และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดสำคัญ

แนวคิดสำคัญที่ผู้ศึกษาได้นำมาใช้เป็นหลักประกอบการจัดทำรายงานนี้ คือ หลักการของธรรมรัฐ หรือ Good Governance โดยหลักการดังกล่าวเชื่อว่าการสร้างสังคมหรือรัฐที่ดีที่เป็นธรรมให้บังเกิดขึ้นมิใช่เป็นเรื่องของภาครัฐหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงฝ่ายเดียว หากจำเป็นที่จะต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจจากสมาชิกทุกคนทุกฝ่ายในสังคมที่เข้าร่วมกันในการทำสังคมของเราให้ดีขึ้น แก่นแท้ของการพัฒนาสังคมในหลายประเทศที่ประสบความสำเร็จต้องเริ่มมาจากการพัฒนาที่รากฐานควบคู่ไปกับการให้น้ำหนักกับความยุติธรรม ความโปร่งใสและตรวจสอบได้เป็นสำคัญ ภายใต้กรอบของแนวคิดดังกล่าวผู้ศึกษามีสมมุติฐานว่าการส่งเสริมมีการรวมกลุ่มอย่างเข้มแข็งและยั่งยืนของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และสิ่งที่สามารถทำให้เกิดผลสำเร็จได้คือการมีนโยบาย มาตรการ แนวทางการประสานงานของหน่วยงานที่ชัดเจน ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะทำให้การส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยประสบผลสำเร็จได้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้การนำแนวคิดในการดำเนินการตามรอยพระยุคลบาท มาใช้ในการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เป็นการพัฒนาที่ยึดแนวคิดการพัฒนาทุกด้าน โดยไม่ยึดแนว “ต่างคนต่างทำ” อีกต่อไป ควรเป็นการทำงานแบบ “การมีส่วนร่วม” ของทุกฝ่าย โดยการพัฒนาประเทศต้องเริ่มต้นจากการสร้างพื้นฐานคือ ความพอมี พอกิน เป็นเบื้องต้น จึงค่อยเสริมสร้างความเจริญและฐานะทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้นตามลำดับ ปรัชญาหลักของการพัฒนาตามแนวพระราชดำริคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ในที่สุด การพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงเน้นการสร้างอาชีพ ฝีมือ และการรวมกลุ่มให้มั่นคงยั่งยืนต่อไป

นโยบายเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

นโยบายรัฐบาล(นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี) แดง ต่รัฐสภา เมื่อ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2540 เกี่ยวกับนโยบายเร่งด่วน เรื่อง การบรรเทาปัญหาการว่างงาน ข้อ 1.2.1(1) ให้หน่วยงานของรัฐเข้ามาจับบทบาทในการใช้งบประมาณที่มีอยู่เพื่อขยาย การจ้างงาน โดยเฉพาะการจ้างงานในชนบท และเกี่ยวกับนโยบายในระยะปานกลาง เรื่องการปรับโครงสร้างและการพัฒนาสังคม ด้านแรงงาน ข้อ 2.6.1 (1) ปรับปรุง กฎหมายแรงงาน ตลอดจนกฎและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และบังคับใช้กฎหมายให้ มีประสิทธิภาพเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานสตรีให้ได้รับ ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมมีความปลอดภัยและมีสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดี

นอกจากนี้ มติของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2541 รับทราบ แผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามที่กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมเสนอ ดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย มาตรการ ดังต่อไปนี้

1.1 ให้การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและฝึกอบรม เพื่อพัฒนา ทักษะฝีมือและวิชาชีพแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนทั้งในและต่างประเทศ

1.2 ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยให้ความ รู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรวมกลุ่มและการจัดการแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

1.3 ให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพ แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2. พัฒนากลไกของรัฐในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย มาตรการ ดังต่อไปนี้

2.1 ปรับปรุง แก้ไข กฎ ระเบียบ ประกาศ และกฎหมายที่เกี่ยวกับการ คุ้มครองแรงงาน เพื่อให้มีขอบเขตการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งการจัดทำ

ทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน และให้ผู้ว่าจ้างมีเอกสารเกี่ยวกับการจ้าง เพื่อประโยชน์ในการบังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมาย

2.2 ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน การประกันสุขภาพ และการประกันสังคม

2.3 รณรงค์สร้างจิตสำนึกในเรื่องการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน แก่ผู้ประกอบการ ผู้ว่าจ้าง คนกลาง และผู้เกี่ยวข้อง

2.4 ให้มีการตรวจตรา ดูแลการบังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมาย

3. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีมาตรการ ดังต่อไปนี้

3.1 ให้มีหน่วยงานของรัฐให้การส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยตรง

3.2 ดำรวจ จัดทำ และพัฒนาสถิติข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อกำหนดมาตรการในการคุ้มครองส่งเสริมและพัฒนาที่ชัดเจน

3.3 จัดตั้งคณะกรรมการระดับชาติและระดับจังหวัด

กฎหมายเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อใช้ในการดำเนินงาน ที่สำคัญได้แก่

1. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เรื่องการจ้างงาน มาตรา 575 -586 และการจ้างทำของ มาตรา 587 – 607 โดยให้ความหมายไว้ดังนี้

“มาตรา 575 อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่อีกบุคคลหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

“มาตรา 587 อันว่าจ้างทำของนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่ง เรียกว่า ผู้รับจ้าง ตกลงรับจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น”

2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดไว้ดังนี้

2.1 มาตรา 5 ได้บัญญัติความหมายของนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ว่าจ้าง ผู้รับเหมา
ขั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง และสัญญาจ้าง ไว้ดังนี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้
และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำ
การแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้
ทำการแทนด้วย

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้
บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงาน และรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูก
จ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดจัดหาลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การ
ประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมด ใน
กระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการให้ถือว่าผู้ประกอบการ
กิจการนั้นเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้างไม่
ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนิน
งานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายเงินจ้างตอบแทน
ผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

“ผู้รับเหมาขั้นต้น” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมด
หรือแต่บางส่วนของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

“ผู้รับเหมาช่วง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้น โดยรับ
จะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้น
ต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้างและหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อ
รับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันก็ช่วงก็ตาม

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าจะเป็นหนังสือหรือด้วยวาจา ระบุชัดเจนหรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่ อีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

2.2 กฎกระทรวง ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2541) ออกตามความใน พ.ร.บ. คู่สม ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดมิให้ พ.ร.บ. คู่สมครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับแก่นาย จ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน

2.3 มาตรา 22 งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุก หรือขน ถ้ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่งและงานอื่นตามที่กำหนดใน พระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่าง ไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

3. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทด แทน พ.ศ. 2537 บัญญัติความหมายของนายจ้าง ลูกจ้าง และบัญญัติให้สิทธิบุคคลอื่นซึ่ง มิใช่ลูกจ้างซึ่งอยู่ในข่ายผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว สามารถสมัครเข้าเป็นผู้ ประกันตนได้ด้วยความสมัครใจ ตามหลักเกณฑ์การส่งเงินสมทบ กองทุนตามที่กำหนด และได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ

4. พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534

มาตรา 4 “บ้าน” หมายความว่า โรงเรือนหรือสิ่งปลูกสร้างสำหรับใช้เป็น ที่อยู่อาศัย ซึ่งมีเจ้าบ้านครอบครองและให้หมายความรวมถึงแพ หรือเรือซึ่งจอดเป็น ประจำและใช้เป็นที่อยู่ประจำ หรือสถานที่ หรือยานพาหนะอื่นซึ่งใช้เป็นที่อยู่ประจำได้

5. พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 และแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระ ราชบัญญัติควบคุมอาคาร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ได้ให้ความหมายของคำว่า “อาคาร” คือ ดึก บ้าน เรือน โรง ร้าน แพ คลังสินค้า สำนักงานและสิ่งปลูกสร้างอย่างอื่น ซึ่งบุคคล อาจเข้าอยู่หรือใช้สอยได้

นอกจากนี้ยังมีพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติการ สาธารณสุข พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติและข้อบัญญัติในระดับท้องถิ่นมาเกี่ยวข้องกับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพการทำงานของคนงานหญิงทำงานตามผลงานในประเทศไทย” ของวิจิตรา พรหมพันธุ์ และชัยวัฒน์ เกิดผล (2528, น.11-16) ซึ่งทำการศึกษาคณงานหญิงทำงานตามผลงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ที่มีการบริหารงานอย่างไม่มีแบบแผน (Informal Sector) และคณงานหญิงที่รับงานมาทำที่บ้าน (Home Worker) ใน 4 อุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมทอผ้า ตัดเย็บเสื้อผ้า เครื่องปั้นดินเผา และการทำร่ม ผลการศึกษาสรุปได้ว่า คณงานหญิงส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 12-30 ปี จบการศึกษาประถมต้นร้อยละ 71.8 ที่มาทำงานประเภทนี้เนื่องจากฐานะครอบครัวยากจน เมื่อเข้ามาทำงานระยะแรกจะเป็นช่วงของการทดลองงานหรือฝึกงาน อาจจะได้รับค่าจ้างหรือไม่ได้รับค่าจ้าง เมื่อมีฝีมือขึ้นนายจ้างก็จะจ่ายค่าจ้างให้ตามผลงานที่ทำได้ แต่ถ้าไม่มีฝีมือนายจ้างก็จะให้ออกเลย ส่วนใหญ่คณงานร้อยละ 71.4 ได้ค่าจ้างเป็นรายเหมา นอกจากค่าจ้างแล้วพบว่าร้อยละ 56.4 ของคณงานทอผ้า และเย็บเสื้อผ้าได้รับอาหาร ร้อยละ 33.3 ของคณงานทั้งหมด ได้รับสวัสดิการเรื่องที่พัก ค่ารักษาพยาบาลได้เฉพาะคณงานที่ทำร่ม เพียงร้อยละ 2.6 วันทำงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 69.2 ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน และมีถึงร้อยละ 20.6 ที่ไม่มีวันหยุดเลย ชั่วโมงการทำงานส่วนใหญ่ทำงานวันละ 7-9 ชั่วโมง สูงสุดวันละ 13-15 ชั่วโมง คณงานในทุกกิจการไม่มีวันหยุดสำหรับลาภิก ลาป่วย ลาคลอด และลาพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้างเลย เพราะนายจ้างใช้ระบบวิธีการจ้างเหมา ใครทำได้มากก็ได้รายได้มาก การทำงานระบบเหมานั้นไม่มีการกำหนดระยะเวลาทำงานที่แน่นอน ดังนั้น คณงานที่ไม่รู้จักการทำงานล่วงเวลาถึงร้อยละ 89.7 ส่วนในเรื่องของการประสบอันตราย ร้อยละ 76.9 ไม่เคยประสบอันตรายจากการทำงาน มีเพียงร้อยละ 23.1 ที่เคยประสบอันตรายจากการทำงานแต่เพียงเล็กน้อยไม่รุนแรง เช่น ข้อมือคอบาค เมื่อประสบอันตรายไม่เคยได้รับความช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาลจากนายจ้างเลย ปัญหาในการทำงานพบว่าคณงานร้อยละ 33.3 มีปัญหาในเรื่องของปริมาณงานที่มีน้อย วัสดุที่ใช้ในการทำงานมีไม่สม่ำเสมอ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ช้า แต่อย่างไรก็ตามคณงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่าชอบการทำงานชนิดนี้ เนื่องจากการทำงานมีอิสระ สภาพแวดล้อมดี ค่าจ้างหรือรายได้ถึงแม้ว่าจะน้อยเกินไปถ้า

ประหยัคมากก็พอใช้คิดว่าอยู่เฉย ๆ ส่วนทางด้านนายจ้าง มีความเห็นว่าการจ้างคนงานหญิงที่ทำงานตามผลงานมีผลดีคือ ควบคุมดูแลปริมาณและคุณภาพได้มากกว่าลูกจ้างในโรงงาน เมื่อมีงานน้อยก็ประหยัดค่าใช้จ่ายในเรื่องค่าแรง โดยสรุปแล้วการจ้างงานคนงานหญิงทำงานตามผลงานหรือการรับงานไปทำที่บ้านก่อให้เกิดประโยชน์สำหรับนายจ้างและตัวคนงานเอง รวมไปถึงทำให้เกิดความเจริญทางเศรษฐกิจโดยรวมด้วย ดังนั้นควรมีการส่งเสริมการทำงานของคนงานให้มีคุณภาพ และควรมีการคุ้มครองดูแลคนงานเหล่านี้ให้มีความทัดเทียมกับลูกจ้างในโรงงาน ทั้งในเรื่องของรายได้ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพราะจะเป็นการส่งเสริมให้มีการทำงานที่มีคุณภาพของคนงานได้ ในขณะที่เดียวกันองค์กรของรัฐและองค์กรเอกชนควรร่วมมือกันในการให้ความช่วยเหลือแก่คนงานหญิง และผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยการจัดการอบรม ฝึกทักษะการทำงาน และควบคุมดูแลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คนงานเหล่านี้ด้วย

2. การศึกษาเรื่อง “สภาพการจ้างงานและการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน” กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย (2529, น. 1-68) ซึ่งได้ทำการสำรวจทั้งหมด 17 จังหวัด คือ กรุงเทพฯ และจังหวัดใน 4 ภาคของประเทศไทย จำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,670 คน ผลการศึกษาพอสรุปได้ดังนี้คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 75.4 มีอายุระหว่าง 21-40 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษา งานที่รับมาทำที่บ้านมีประเภทที่ใช้ฝีมือ และไม่ต้องใช้ฝีมือมากนัก เช่น การเย็บเสื้อผ้า ทำผ้าเยียรในพลอย การจักสาน การทำตุ๊กตา เป็นต้น สภาพการจ้างส่วนใหญ่จะเป็นการจ้างเหมาหรือคิดตามผลงานที่ทำได้ อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดโดยนายจ้าง ค่าจ้างในแต่ละภูมิภาคจะแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน นอกจากค่าจ้างแล้วผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ร้อยละ 98.7 ไม่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ และพบว่าร้อยละ 63.7 ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ การเปลี่ยนแปลงมีทั้งอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นและลดลง ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และตลาดของผู้ว่าจ้าง จำนวนของผู้รับงานมาทำที่บ้านและระยะในการต้องการผลผลิตนั้นๆ สภาพการทำงานและระยะเวลาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความเป็นอิสระ อยากทำเมื่อไหร่ก็ได้หรือทำงานเมื่อมีเวลาว่าง ส่วนใหญ่แล้วชั่วโมงการทำงานประมาณ 7-9 ชั่วโมง การประสบอันตรายจากการทำงานมีน้อยเพียงร้อยละ 21.4 แต่ที่น่าเป็นห่วงคือในการทำงาน

ไม่มีการป้องกันใด ๆ ทั้งสิ้น เมื่อได้รับอันตรายจะไม่ได้รับการช่วยเหลือใด ๆ จากนายจ้าง พบว่าผู้ทำงานที่บ้านร้อยละ 23 มีปัญหาในการทำงานคือ เรื่องปริมาณงานที่ให้ทำมีน้อยเกินไป ค่าจ้างต่ำและได้รับซ้ำ สุขภาพอนามัยไม่ดี ปวดเมื่อยบ่อย ๆ ปัญหาที่เกิดขึ้นมักไม่ได้รับการแก้ไข มีเพียงร้อยละ 28.1 ที่แก้ปัญหาโดยใช้วิธีการหางานใหม่ทำในเรื่องของการเจรจาต่อรองกับนายจ้างไม่ประสบผลสำเร็จ อาจเนื่องมาจากการขาดการรวมกลุ่มอย่างเข้มแข็ง ประกอบกับงานที่ทำนั้นนายจ้างสามารถจ้างคนอื่นทำได้

3. การศึกษาการทำงานรับจ้างเหมาของสตรีในอุตสาหกรรมขนบต โดยเน้นการศึกษาลักษณะการจ้างแบบจ้างเหมา ของอมรา พงศาพิชญ์ และคณะ (2532) คืองานที่จ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นตามปริมาณที่ทำได้ ในกิจกรรมการผลิต เช่น สิ่งทอ ดอกไม้ประดิษฐ์ แกะสลักไม้ เจียรไนพลอย จักสาน เป็นต้น ผลการศึกษาพบว่า ผู้รับจ้างทำงานส่วนใหญ่เป็นหญิง นอกจากกิจกรรมบางประเภทเท่านั้นที่ผู้รับจ้างเป็นชาย เช่น การทำเหล็ก และการทำมีด เป็นต้น ผู้รับจ้างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 81.8 อายุอยู่ระหว่าง 21-40 ปี ร้อยละ 57.7 สถานที่ของผู้รับจ้างทำงานได้แก่ บ้านของตนเอง หรือบ้านของผู้ว่าจ้าง กรณีที่ไม่สามารถเอางานกลับไปทำที่บ้านได้ เช่น งานแกะสลัก เจียรไนพลอย ทำอิฐ ทำมีดอรัญญิก เป็นต้น เพราะต้องใช้เครื่องมือเฉพาะและไม่สะดวกในการขนย้ายเครื่องมือ ผู้ว่าจ้างเป็นผู้จัดเครื่องมือและสถานที่ให้ การจ้างงานลักษณะนี้ไม่มีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร ชั่วโมงการทำงานของผู้รับจ้างชายและหญิงไม่แตกต่างกันมากนัก แต่ผู้รับจ้างหญิงก็มีชั่วโมงการทำงานมากกว่าผู้ชาย คือ วันละ 9 ชั่วโมงโดยประมาณการทำงานดังกล่าวก่อให้เกิดรายได้ที่ผู้รับจ้างเอาไปใช้จ่ายในครอบครัว ดังนั้น ผู้รับจ้างจึงยินดีทำงานเพื่อเสริมรายได้ดีกว่าไม่มีงานทำ แม้ว่าในบางครั้งผู้รับจ้างอาจจะต้องถูกปรับเพราะทำงานล่าช้าหรือเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือแม้กระทั่งผู้ว่าจ้างจ่ายค่าตอบแทนช้าก็ตาม ผู้รับจ้างกลับรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณผู้ว่าจ้างที่หางานมาให้ทำ ทำให้มีรายได้ด้วยซ้ำไป นอกจากนี้ยังพบว่าร้อยละ 40-50 ของผู้รับจ้างเคยได้รับอันตรายจากการทำงานที่ต้องใช้เครื่องมือ เช่น งานแกะสลัก เจียรไนพลอย ทำมีดอรัญญิก เป็นต้น แต่ผู้รับจ้างก็มีความอดทนและไม่กลัวอันตราย

4. การศึกษาเรื่อง “การสำรวจและการปรับปรุงสภาพการทำงานการประกอบอาชีพติดตะกั่วถ่วงชาย” ของนิสา บรรจงสินสิริ (2532, น. 32-45) เกี่ยวกับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 46 คน เพื่อดำเนินการแก้ไขสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยโดยทำการสำรวจ 5 จังหวัด คือ กาฬสินธุ์ มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด และสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบอาชีพติดตะกั่วถ่วงชายในอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ประมาณ 200 คน มีลักษณะการทำงานที่ไม่ปลอดภัยคือในการทำงานมักใช้พื้นที่บนตะกั่วถ่วงชาย เพื่อให้ได้งานที่มีปริมาณมาก แรงงานที่ทำงานนั้นมีทั้งหญิง เด็ก และคนชรา จากการศึกษาโดยตรงจากระดับตะกั่วในเลือดและปัสสาวะ พบว่า ร้อยละ 33.3 มีระดับสูงกว่าระดับความปลอดภัย และมี 1 รายจำเป็นต้องเข้ารับการรักษาทันที ร้อยละ 82.6 ระดับตะกั่วในปัสสาวะสูงกว่าระดับปกติ จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมผู้ประกอบอาชีพติดตะกั่วถ่วงชายในอำเภอเมืองสกลนคร และมีการติดตามประเมินผลโครงการพบว่า สมาชิกที่เข้าอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานมาเป็นการใช้เครื่องมือติดตะกั่วแทนการใช้พื้นที่

5. Wimolsiri Jarnarnwej and Vivit Muntarbhorn (1992, pp. 113-133) ได้กล่าวถึงความพยายามในการกำหนดความหมายของ “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ของคณะทำงานซึ่งแต่งตั้งโดยกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย โดยได้พยายามเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างระหว่าง “การว่าจ้างแรงงาน”(employment for labour) กับ “ การจ้างผลิตสินค้า” (employment to produce goods) ซึ่งเป็นระบบการผลิตที่ครอบคลุมถึงการรับงานไปทำที่บ้าน โดยมีข้อสรุปดังนี้คือ

1. ลักษณะการจ้างงานที่ต่างกัน กล่าวคือ การรับงานไปทำที่บ้านใช้ปริมาณสินค้าที่ผลิตได้เป็นเป้าหมายในการว่าจ้าง แต่การว่าจ้างแรงงานตามปกติไม่ใช่เกณฑ์ดังกล่าว แต่ได้รับตอบแทนตามเวลา

2. ลักษณะการทำงานและการจัดหาปัจจัยการผลิตต่างกัน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านทำการผลิตเอง และปกติจะจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ เอง ในขณะที่การว่าจ้างแรงงานผู้ว่าจ้างจะจัดหาเครื่องมือและปัจจัยการผลิตอื่น ๆ

3. สถานที่ทำงานต่างกัน โดยปกติผู้รับงานไปทำที่บ้านทำการผลิตในสถานที่ของตนเอง ในขณะที่การว่าจ้างแรงงานแรงงานมักจะทำงานในสถานที่ที่นายจ้างจัดหาให้

4. การควบคุมงานและแรงงานสัมพันธ์ต่างกัน โดยการรับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างควบคุมดูแล และตรวจการทำงานได้น้อย ขณะที่การจ้างงานปกติ นายจ้างมีอำนาจในการควบคุมดูแล และนำการทำงานได้ตลอด

5. ลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนต่างกัน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าตอบแทนตามปริมาณงานและได้รับค่าตอบแทนเมื่องานเสร็จตามข้อตกลง ส่วนการจ้างแรงงานมีการจ่ายค่าตอบแทนตามเวลาปกติ

6. บทความเรื่อง การคุ้มครองแรงงานลูกจ้างงานเหมา ของ สะเทือน เมืองวงษ์ (ใน ผู้ได้ ฉบับพิเศษ พฤษศยิกายน 2537, น. 45-46) ได้สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับการจ้างงานแบบจ้างทำของ การจ้างงานเหมา และการจ้างงานแบบเหมาช่วงไว้ดังนี้

1. การจ้างงานแบบจ้างทำของและการจ้างงานเหมา เป็นรูปแบบหนึ่งของการจ้างงานที่นายจ้างใช้มากขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งเป็นปัญหาในการคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง มาตรฐานการครองชีพ ตลอดจนคุณภาพชีวิตของแรงงาน แม้ว่าโดยลักษณะของการจ้างงานเหมาจะเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างรายเล็ก ๆ ยกฐานะขึ้นเป็นนายจ้าง ตัดตอนความรับผิดชอบจากผู้รับเหมารายใหญ่ แต่มาตรฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานจะต่ำลง เป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องทำงานอย่างเร่งรัดในลักษณะของการทำร้ายตนเอง เพื่อให้ได้ผลงานจำนวนมากเพื่อค่าจ้างที่จะได้รับจากผลงานของตน ซึ่งเป็นต้นเหตุของการที่ลูกจ้างต้องใช้จ่ายระดับการทำงานจำพวกยาม้ายาขยันทำให้เกิดปัญหาด้านต่าง ๆ

2. การจ้างงานไม่เป็นธรรมในรูปการจ้างงานในลักษณะการจ้างทำของ การจ้างงานในลักษณะนี้นายจ้างมักกำหนดให้ลูกจ้างทำงานแบบเหมาเสร็จ อาจเป็นการเหมารายชิ้น เหมาตามจำนวน หรือเหมากันแบบมีข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นลักษณะที่นายจ้างหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างขั้นต่ำหรือสวัสดิการ โดยกฎหมายถือว่าทั้งสองฝ่ายไม่มีนิติสัมพันธ์เป็นลูกจ้างนายจ้างต่อกัน และถึงแม้ในบางครั้งการจ้างงานทำนองนี้ อาจมีข้อต่อสู้ทางกฎหมาย เพื่อพิสูจน์ว่าเป็นการจ้างงานที่มีความสัมพันธ์เป็นนายจ้างลูกจ้างกัน

แต่ก็เป็นจุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบของบรรดาลูกจ้างส่วนใหญ่ ซึ่งไม่สามารถจะต่อสู้คดีในศาลได้

3. การจ้างงานแบบเหมาช่วง เป็นการจ้างที่มีลักษณะที่นายจ้างบริษัทหนึ่งจะว่าจ้างบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพื่อรับเหมาทำงานให้บริษัทตน โดยบริษัทดังกล่าวจะโยนภาระรับผิดชอบที่จะต้องมีต่อลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ให้ผู้รับเหมางานเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน ตามสภาพการณ์ที่เป็นจริงที่ปรากฏเมื่อมีการจ้างงานในลักษณะเช่นนี้ ทำให้นายจ้างชั้นต้นซึ่งไม่ใช่ผู้รับเหมา สามารถปิดความรับผิดชอบไปให้นายจ้างผู้รับเหมาซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงได้

4. ปัจจุบันการจ้างในลักษณะของการรับเหมาช่วง จะกระทำกัน ในลักษณะคาบเกี่ยวกับการจ้างทำของซึ่งมีแพร่หลายมากยิ่งขึ้น แม้แต่งานอุตสาหกรรมที่มีอยู่ในกระบวนการผลิตก็จะแบ่งงานบางส่วนมาทำสัญญากับผู้รับเหมาเพื่อตัดคอนกรีตและความรับผิดชอบต่อคนงาน กิจกรรมที่มีการทำสัญญารับเหมาแรงงาน เช่น การผลิตผงชูรส รีดเหล็ก หม้อแกง ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ผลิตเครื่องหนัง หล่อโลหะ ผลิตรองเท้าหนัง ผลิตตุ๊กตา อุปกรณ์รถยนต์ รถบรรทุก รับเหมาก่อสร้าง นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มที่จะมีการจ้างงานในลักษณะดังกล่าวเพิ่มมากขึ้นในกิจการต่าง ๆ อีกด้วย

7. จากรายงาน การสำรวจการรับงานไปทำที่บ้านในเขตจังหวัดศรีสะเกษ เชียงใหม่ และปัตตานี ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2536) พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นหญิง (ร้อยละ 81.3) มีอายุระหว่าง 20-39 ปี (ร้อยละ 55) มีสถานภาพสมรสหรือแต่งงานแล้ว (ร้อยละ 91.4) สภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่จะทำงานในช่วงฤดูที่ว่างเว้นจากการทำอาชีพหลัก เพื่อหารายได้ให้แก่ครอบครัว ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจรับงานจากผู้นำชุมชนหรือรับงานโดยผ่านพ่อค้าคนกลาง ส่วนใหญ่จะทำงานบริเวณใต้ถุนหรือบริเวณบ้านพัก โดยเฉลี่ยแล้วผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานวันละ 7 ชั่วโมงสำหรับผู้ทำงานทุกวัน และวันละ 4-5 ชั่วโมงสำหรับผู้ทำงานเพียงบางวันในหนึ่งสัปดาห์ ผู้รับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 50.7 ประกอบผลผลิตด้วยตนเอง สำหรับผลกระทบทางด้านสุขภาพนั้น พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นโรคปวดหลัง เจ็บตา ปวดศีรษะ โรคเกี่ยวกับทางเดินหายใจ ทั้งนี้ เพราะต้องทำงานที่ต้องใช้สายตามาก (ร้อยละ 51.6) ต้องสัมผัสกับสารเคมี (ร้อยละ 11.4)

ทำงานมากเกินไป (ร้อยละ 8.7) นั่งนานเกินไป (ร้อยละ 1.9) อุบัติเหตุจากการทำงาน (ร้อยละ 4.3) และมาจากสาเหตุอื่น ๆ อีก ปัญหาสำคัญของผู้รับงานไปทำที่บ้าน คือ ขาดเงินทุน ขาดความรู้ ขาดทักษะในการทำงาน ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความช่วยเหลือในด้าน การฝึกอบรม การให้ข่าวสาร การตลาด การจัดการธุรกิจชุมชน และความช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการสังคมด้วย

8. การศึกษาเรื่อง “มาตรการคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านในเขตราชบุรีบูรณะ” ของนฤมล นิราทร (2537, น. 1-35) ซึ่งได้ทำการศึกษาผู้รับงานไปทำที่บ้านใน 2 ชุมชน คือ ชุมชนสุขสวัสดิ์ 29 และชุมชนหมอฝิ่งอุทิศ ลักษณะงานที่รับไปทำที่บ้านมี 3 ประเภท คือ งานทำกระดิ่ง งานเย็บกระเป๋า/ผ้ากันเปื้อน และงานเย็บรองเท้าหนัง ผลการศึกษาพบว่า มาตรการคุ้มครองทางสังคมของชุมชนมีทั้งการบริการที่จัดโดยรัฐบาลและเกิดขึ้นเองภายในชุมชนได้แก่ ด้านการศึกษา สาธารณสุข ที่อยู่อาศัย ด้านอาชีพ แหล่งเงินทุนฉุกเฉิน การดูแลคนชรา การดูแลเด็กก่อนวัยเรียน ความช่วยเหลือด้านอาชีพ และการจัดตั้งกลุ่มในชุมชน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ และกลุ่มแม่บ้าน เป็นต้น การศึกษายังพบว่า ผู้รับงานมาทำที่บ้านมิได้ใช้บริการสังคมที่มีอยู่ในชุมชนอย่างเต็มที่ หรือไม่สามารถเข้ารับบริการบางประเภทได้ อาจเนื่องมาจากการขาดการรับรู้ข่าวสารข้อมูลของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือความสามารถในการนำเสนอข่าวสารของหน่วยงานและอาจเกิดจากข้อจำกัดของผู้รับงานไปทำที่บ้านเองในการเข้ารับบริการทางสังคม

9. การศึกษาวิจัยเรื่อง “กรณีศึกษาของหญิงผู้รับงานมาทำที่บ้านในกิจการแหวน จังหวัดขอนแก่น” ของภาวนา พัฒนศรี (2537, น. 1-42) ผลการศึกษารูปได้ว่า บริการสังคมที่มีอยู่ในชุมชนส่วนใหญ่เป็นบริการของรัฐ ในส่วนของบริการของเอกชนยังไม่มีสำหรับผู้ทำงานที่บ้าน บริการสังคมของรัฐที่มีการใช้ประโยชน์มากที่สุดคือ บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุข บริการสังคมด้านอื่น ๆ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพเพื่อการประกอบอาชีพ การจัดหางาน การคุ้มครองแรงงานและการประกันสังคมนั้นยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ทำงานที่บ้านในกิจการแหวนได้เท่าที่ควร ประกอบกับโอกาสในการเข้าถึงบริการต่าง ๆ ของผู้ทำงานที่บ้านยังมีค่อนข้างน้อย เนื่องจากเงื่อนไขในบางประการของบริการสังคมที่มีอยู่ และบริการสังคมที่มี

อยู่นั้นก็ไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง ดังนั้น จึงมีการเสนอแนะว่ารัฐควรให้ความสนใจดูแลให้ความคุ้มครองแรงงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างจริงจัง รวมถึงสถานประกอบการควรให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่ผู้ทำงานที่บ้าน โดยเฉพาะเรื่องของอัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม ตลอดจนองค์กรเอกชนควรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสังคมให้แก่ผู้ทำงานที่บ้านโดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของผู้รับงานมาทำที่บ้าน

10. บทความเรื่องอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปแบบห้องแถว กรณีศึกษาเรื่อง “แรงงานนอกระบบในกรุงเทพมหานคร” ของวรวิทย์ เจริญเลิศ (ใน ผู้ได้ ฉบับพิเศษ พศุจฉายน 2537, น. 14-16) กิจกรรมนอกระบบเริ่มจากระบบรับเหมาช่วง องค์กรประเภทนี้จะมีลักษณะสำคัญคือการกระจายหน่วยผลิตโดยปราศจากลำดับขั้นของการออกคำสั่งเหมือนธุรกิจที่เป็นทางการ หน่วยการผลิตแต่ละหน่วยจะเป็นอิสระต่อกัน และมีการแบ่งงานตามแนวนอนอย่างชัดเจน มีการเชื่อมโยงกับบริษัทใหญ่โดยทางสัญญา โครงสร้างของการรับเหมาช่วงดังกล่าวมีลักษณะสำคัญ 2 แบบ คือ การรับเหมาช่วงแบบแนวนอนและการรับเหมาช่วงแบบแนวตั้ง ในการรับเหมาช่วงแบบแนวนอนนั้น ผู้ที่ทำสัญญาจะไม่จ่ายวัตถุดิบ ผู้รับเหมาจะต้องหาวัตถุดิบเองและผลิตตามสั่ง หน่วยการผลิตดังกล่าวอาจจะรับคำสั่งการผลิตมากกว่าแหล่งเดียว ส่วนการรับเหมาช่วงแบบแนวตั้งนั้น ผู้รับเหมาจะได้รับวัตถุดิบและต้องทำงานให้สำเร็จตามสัญญาจ้าง ในประเทศไทยอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าจำนวนมากเป็นการรับเหมาช่วงแบบแนวตั้ง เพื่อจะได้มีการควบคุมโดยตรงในด้านคุณภาพของงาน

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา การรับเหมาช่วงกลายเป็นสิ่งที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า มีเหตุผลหลายประการ คือ

1. ธุรกิจนอกระบบมีโครงสร้างที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลที่บังคับ โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในหลาย ๆ กรณีไม่มีการทำสัญญาว่าจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร งานและการจ่ายค่าจ้างเกิดจากระบวนการต่อรองระหว่างคู่สัญญา เมื่อมีจำนวนผู้รับเหมาช่วงมากขึ้น ก็เกิดการแข่งขันระหว่างผู้ผลิตซึ่งสามารถทำให้ค่าจ้างรายวันลดลง

2. การดำรงอยู่ของธุรกิจนอกระบบทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการผลิตอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าส่งออกมีผลทำให้ผู้ผลิตต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนของตลาดโลก ธุรกิจนอกระบบอาจถูกใช้เพื่อการขัดขวางความเจริญเติบโตของอุตสาหกรรม เช่น เมื่อเกิดการขยายตัวของอุตสาหกรรม แทนที่จะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นหรือซื้อเครื่องจักรใหม่ ๆ ผู้ผลิตในระบบจะหันไปพึ่งพาอาศัยธุรกิจนอกระบบ และเมื่อเกิดการถดถอยทางเศรษฐกิจ การรับเหมาช่วงอาจจะหมดไป โดยผู้รับเหมาช่วงจะหันไปผลิตเพื่อการบริโภคในท้องถิ่นแทน ด้วยเหตุนี้ธุรกิจในระบบไม่ต้องเผชิญกับปัญหาในการจ้างแรงงานหรือลดแรงงานลง ซึ่งเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการผลิตและไม่ต้องเผชิญความขัดแย้งกับสภาพแรงงาน

3. ในบางครั้งนายจ้างต้องพึ่งพาการรับเหมาช่วงงานในธุรกิจนอกระบบ เพราะไม่ต้องควบคุมคนงานโดยตรงและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเป็นการตอบโต้กับการสไตรค์ของคนงาน

4. โดยวิธีการใช้การรับเหมาช่วงในงานผลิตบางชนิด บริษัทจะสามารถได้ประโยชน์จากความชำนาญการบางอย่างที่กระบวนการผลิตปกติไม่มี แม้ว่าผู้รับเหมาช่วงจะมีอยู่เป็นจำนวนมากในอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป แต่จากการสัมภาษณ์ผู้ผลิตขนาดย่อมหลายรายพบว่า ระบบดังกล่าวไม่เหมาะสมกับการรับงานที่ต้องอาศัยความชำนาญพิเศษ มีร้านไม้ที่ร้านที่รับงานประเภทนี้ เหตุผลก็คืองานประเภทนี้ทำให้งานขาดความยืดหยุ่นและต้องควบคุมคุณภาพอย่างใกล้ชิด ผู้ผลิตรายหนึ่งให้สัมภาษณ์ว่า บางครั้งการรับงานบางอย่างจากโรงงาน เช่น ดิคกระเป๋ากางเกงยีนส์ ไม่คุ้มค่านัก เพราะจะเป็นการลดความชำนาญของช่าง และทำให้จะต้องอาศัยพึ่งพาโรงงานมากขึ้นไป สิ่งที่ได้รับเหมาต้องการคือ การผลิตเสื้อผ้าทั้งตัว ไม่ใช่เพียงบางส่วน นอกจากนี้ยังเป็นการยากที่จะจัดการหรือบริหารคนงานตามแบบการผลิตในโรงงาน ทั้งนี้เพราะธุรกิจนอกระบบนี้ดำเนินการบนพื้นฐานของการบริหารจัดการแบบครอบครัว หรือแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

อย่างไรก็ตาม การเติบโตของอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า มิได้ก่อให้เกิดการขยายตัวของระบบการรับเหมาช่วงในอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่ยังทำให้เกิด "การผลิตเสื้อผ้าตามห้องแถว" ภายใต้ระบบที่พ่อค้าสร้างขึ้น เพื่อผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป เพื่อ

ตลาดภายในประเทศและเพื่อการส่งออก จากรูปแบบที่สองนี้ที่เราสนใจศึกษา เนื่องจากมีแนวโน้มที่น่าสนใจและมีพัฒนาการที่ไม่แน่นอนข้ามสำหรับใครก็ตามที่กำลังศึกษาการพัฒนาสังคมหรือทางเลือกทางการพัฒนา

11. บทความเรื่อง " Sustainability and Institutionalization of homeworks project in Thailand " ของ วิจิตรา พรหมพันธุ์ (2537) สรุปได้ว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอยู่ทั่วไปในประเทศ ประเภทหรือชนิดของงานขึ้นอยู่กับเศรษฐกิจของท้องถิ่นนั้น ๆ จำนวนของผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่สามารถทราบจำนวนที่แน่นอนได้ แต่จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านจะรวมอยู่ในกลุ่มของผู้ทำงานส่วนตัวและผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือน ซึ่งเป็นกลุ่มหนึ่งที่เป็นผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคม กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2535-2539) ปัญหาสังคมของผู้รับงานไปทำที่บ้าน คือ การขาดแคลนวัตถุดิบในการทำงาน การขาดเงินทุน การขาดการพัฒนาทักษะฝีมือ ขาดข้อมูลข่าวสารด้านการตลาดและเทคโนโลยี ไม่มีสวัสดิการสังคมหรือการบริการสังคมที่จัดให้สำหรับผู้รับงานมาทำที่บ้าน ไม่มีการรวมกลุ่มกันอย่างเข้มแข็งทำให้ขาดอำนาจต่อรองกับนายจ้าง หรือผู้รับเหมา

12. บทความเรื่อง " Homeworking in Thailand : Bane or Boom of Industrialization " ของ Lucita Lazo (2539) การรับงานมาทำที่บ้านในประเทศไทยเกิดขึ้นมานานแล้ว ในอดีตการรับงานมาทำที่บ้านเป็นเพียงงานอดิเรกของผู้หญิง เมื่อมีเวลาว่างจากอาชีพหลักจึงมีการรวมกลุ่มกันทำงาน แต่ปัจจุบันการรับงานมาทำที่บ้านได้มีความเป็นธุรกิจมากขึ้น โดยมีการทำงานโดยผ่านระบบของการรับเหมาช่วง ซึ่งพบได้ทั้งในเขตเมืองและชนบททั่วทุกภาคของประเทศ การรับงานมาทำที่บ้านจะพบมากในกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป การทอผ้าไหม ผ้าฝ้าย เฟอร์นิเจอร์ไม้ กระดาษ แก้ว ภาชนะพลาสติก เครื่องจักรสาน งานไม้ไผ่ เป็นต้น ในภาคกลางจะพบมากในกิจการเจียรไนอัญมณี ภาคเหนือพบมากในกิจการกระดาษ แก้ว เฟอร์นิเจอร์ไม้ เสื้อผ้าสำเร็จรูป ส่วนภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะพบมากในกิจการทอผ้า เข็มปักถักร้อย การทำแหวน ส่วนภาคใต้จะพบมากในกิจการอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารสำเร็จรูป การรับงานไปทำที่บ้านโดยผ่านระบบการรับเหมาช่วงนั้น จะมีคนกลางซึ่งทำหน้าที่ในการติดต่อรับงาน

จากโรงงานเพื่อนำมาแจกจ่ายให้กับสมาชิกของตนเองและมีการแบ่งส่วนรายได้จากชิ้นงานที่ผลิตเสร็จแล้ว

ผู้หญิงเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของการรับงานมาทำที่บ้าน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีครอบครัวแล้ว การทำงานนั้นไม่มีการทำสัญญาตกลงว่าจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร สถานที่ที่ใช้ทำงานส่วนใหญ่จะใช้สถานที่เล็ก ๆ ภายในบริเวณบ้านของตนเอง ช่วงเวลาของการรับงานมาทำที่บ้านมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บางคนทำงานทั้งวัน บางคนทำงานในยามว่าง และส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงาน 7-9 ชั่วโมงต่อวัน ปัญหาสำคัญในการรับงานไปทำที่บ้านคือ ความไม่แน่นอนของปริมาณงาน อัตราค่าแรงต่ำ จ่ายค่าจ้างช้าและการขาดแคลนและราคาที่สูงของวัตถุดิบ ส่วนปัญหาทางด้านการทำงานไม่ค่อยมี เนื่องจากคนทำงานที่บ้านของตนเอง

13. การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วม"กองทุนประกันสังคม" โดยสมัครใจตามมาตรา 40 ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้รับชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ มาทำที่บ้านในอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ของสินีรัตน์ พิมพ์วิรัชกุล (2539, น.1-3) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามแบบสอบถามและสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนด จากผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษารั้งนี้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นแม่บ้านทหาร กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นชาวบ้าน และกลุ่มผู้รับเหมา มีจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 241 ราย ผลการศึกษาพบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านเกือบทั้งหมดเป็นหญิงอายุ 26-35 ปี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว และจบการศึกษาก่อนบังคับ ร้อยละ 44.8 รับงานมาทำที่บ้านเป็นอาชีพหลัก มีรายได้จากการรับงานมาทำที่บ้านอยู่ในช่วง 2,001 - 3,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1-2 ปี ร้อยละ 46.5 ทำงานพื้นลาด และ ร้อยละ 73.0 ทำงานที่บ้านของตนเอง โดยมีชั่วโมงการทำงาน 6-10 ชั่วโมงต่อวัน มีวันหยุดโดยเฉลี่ย 4.5 วัน ร้อยละ 19.9 ระบุว่ามีปัญหาในการทำงาน ซึ่งปัญหาหลักได้แก่ อัตราค่าตอบแทนต่ำ และความไม่ยุติธรรมในการแบ่งงาน

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้รับงานมาทำที่บ้านมีสัดส่วนของผู้ที่ตอบว่าสามารถจ่ายเงินสมทบตามอัตราที่กำหนดได้ และผู้ที่ตอบว่าไม่สามารถจ่ายเงินสมทบได้ในอัตราใกล้เคียงกันมาก คือ ร้อยละ 49.0 และร้อยละ 51.0 ตามลำดับ จากจำนวนผู้ที่สามารถ

จ่ายเงินสมทบได้นั้น ร้อยละ 88.1 ตอบว่าสามารถจ่ายได้อย่างต่อเนื่อง สำหรับผู้ที่ไม่สามารถจ่ายเงินสมทบตามอัตราที่กฎหมายกำหนดระบุว่าอัตราเงินสมทบที่จ่ายได้คือ 100-500 บาทต่อปี (ร้อยละ 43.9) ส่วนใหญ่เห็นว่าระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบเป็นรายปีเหมาะสมแล้ว และประมาณครึ่งหนึ่งต้องการให้นายจ้างช่วยจ่ายเงินสมทบ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีทัศนคติในทางบวกต่อการประกันสังคมโดยสมัครใจ ยกเว้นในเรื่องการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีเสียชีวิต ซึ่งมีผู้ตอบว่าไม่เห็นด้วย สำหรับความต้องการได้รับความคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80.5) ไม่ต้องการเข้าร่วม โดยให้เหตุผลในอันดับแรกคือ สามมิได้รับสวัสดิการจากราชการอยู่แล้ว และเหตุผลรองลงมาคือ ไม่สามารถจ่ายเงินสมทบตามอัตราที่กำหนดไว้ และความต้องการที่แท้จริงอันดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามคือ การคุ้มครองกรณีเจ็บป่วย

สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการประกันสังคมโดยสมัครใจได้เสนอความคิดเห็นว่าการประกันสังคมโดยสมัครใจน่าจะให้การคุ้มครองทั้งครอบครัว อัตราเงินสมทบมากเกินไป ประโยชน์ทดแทนควรให้มากกว่านี้ รัฐบาลหรือนายจ้างควรประกันให้ลูกจ้าง ควรมีการจำกัดระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ น่าจะมีคนช่วยจ่ายเงินสมทบ ควรจะมีการจ่ายเงินปันผล และควรให้ความคุ้มครองกรณีเจ็บป่วยและอุบัติเหตุด้วยตามลำดับ

ข้อเสนอแนะของผู้ศึกษาควรมีการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้รับงานมาทำที่บ้านในเรื่องของการจ้างงาน รัฐควรให้ความคุ้มครองดูแลผู้รับงานมาทำที่บ้าน ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโรคจากการประกอบอาชีพ รัฐควรจัดให้มีการสำรวจสภาพการทำงานของผู้รับงานมาทำที่บ้านกลุ่มนี้ ส่งเสริมให้ผู้รับงานมาทำที่บ้านรวมกลุ่มอย่างเข้มแข็ง เพื่อมีอำนาจในการต่อรองและเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นายจ้างและรัฐบาลควรมีส่วนร่วมในการจ่ายเงินสมทบกับผู้รับงานมาทำที่บ้าน ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์เรื่องการประกันสังคมโดยสมัครใจ และรัฐควรส่งเสริมองค์กรเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแรงงานกลุ่มนี้

14. การศึกษาเรื่อง ระบบการรับช่วงการผลิตระหว่างโรงงานกับหมู่บ้านในอุตสาหกรรมแหวน จังหวัดขอนแก่น ของมณีมัย ทองอยู่ (2539) พบว่า ผู้รับงาน

ไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงและแต่งงานแล้ว อายุอยู่ระหว่าง 21-50 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6 ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่รับงานผ่านคนกลางหรือสาขาอวนในหมู่บ้าน โดยจะรับจากสาขาเคียวและจากบริษัทเคียว การทำงานส่วนใหญ่จะทำงานตลอดทั้งปี ยกเว้นช่วงที่ต้องหยุดงานเพื่อค้ำนาประมาณ 15-20 วัน สถานที่ทำงานจะใช้บริเวณบ้านของตนเอง ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะมีระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ชั่วโมงต่อวันและได้รับค่าจ้างเป็นรายชิ้น รายได้เฉลี่ย 75-120 บาทต่อวัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของงานที่รับมาทำและระยะเวลาที่ทำงานต่อวัน ผู้รับงานมาทำที่บ้านได้รับผลกระทบทั้งในด้านสุขภาพและเศรษฐกิจสังคม คือ ปัญหาสุขภาพที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ได้แก่ อาการวิงเวียน เมื่อยล้า หงุดหงิด ปวดหลัง ปวดหัว ปวดตา และมีบางรายที่มีอาการเป็นตุ่มผื่นคัน ส่วนผลกระทบด้านเศรษฐกิจสังคม ได้แก่ ครอบครัวมีรายได้เพิ่มขึ้น ไม่ต้องอพยพไปทำงานที่อื่น ผู้หญิงมีบทบาทในงานเกษตรน้อยลง ผู้ชายต้องเข้ามามีบทบาทในการทำงานบ้านมากขึ้น

15. การศึกษาวิจัย สภาพการจ้างและสภาพการทำงานของแรงงานสตรีที่รับงานแหวนไปทำที่บ้าน ศึกษากรณีบ้านโนนภู ตำบลสาวะถี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ของผศ.ดร.นุญธรรม (2540) พบว่า สตรีที่รับงานแหวนไปทำที่บ้านมีอายุอยู่ระหว่าง 20-39 ปี จบการศึกษาชั้นประถมศึกษา สบรสแล้ว และมีสถานที่ทำงานในบริเวณบ้านของตนเอง ระบบการจ้างงานของแรงงานสตรีมี 2 ระบบ คือ สถานประกอบการนำงานไปส่งให้ที่บ้านโดยตรงและรับงานกลับเมื่อผู้รับจ้างทำเสร็จ อีกระบบหนึ่งคือการรับงานผ่านระบบตัวแทน สภาพการจ้างงานของแรงงานสตรีเป็นการตกลงว่าจ้างระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้างไม่มีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้รับงานแหวนไปทำที่บ้านมีรายได้เฉลี่ย 60 บาทต่อวัน อัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับประเภทของงานที่รับไปทำ การจ่ายค่าจ้างกำหนดจ่าย 2 ครั้งต่อเดือน อย่างไรก็ตามผู้รับงานแหวนไปทำที่บ้านต้องทำงานให้ได้มาตรฐานที่ผู้ว่าจ้างกำหนด มิฉะนั้นจะมีการปรับและงดจ่ายงานให้ สำหรับสภาพการทำงานนั้น พบว่า สตรีที่รับงานแหวนไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ทำงานโดยเฉลี่ย 8-12 ชั่วโมงต่อวัน และทำติดต่อกันตลอดทั้งปี วันหยุดงานไม่แน่นอน โดยไม่มีสวัสดิการใด ๆ จากผู้ว่าจ้าง ผลกระทบจากการทำงานมีทั้งผลกระทบต่อสุขภาพ เช่น ปวดหลัง ปวดศีรษะ ปวดเมื่อยตามร่างกาย และอาการเครียด

ซึ่งผู้รับจ้างต้องรับผิดชอบดูแลรักษาตนเอง ผลกระทบทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ การมีรายได้เพิ่มขึ้น และผลกระทบทางสังคมที่มีทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน ในระดับครอบครัวที่เห็นได้ชัดมากคือ ผู้ชายต้องเข้ามามีบทบาทในการทำงานบ้านมากขึ้น สตรีมีบทบาทในการทำการเกษตรลดลง และในระดับชุมชนสตรีมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน และการพบปะสังสรรค์ทางสังคมลดลง แต่เนื่องจากสตรีมีรายได้จากการทำงานเพิ่มขึ้น จึงสามารถบริจาคเงินให้แก่การทำกิจกรรมส่วนรวมของชุมชน นอกจากนี้การที่สตรีมีงานทำอยู่ที่บ้านสามารถลดอัตราอพยพแรงงานไปหางานทำที่อื่นได้อีกด้วย

16. จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการจ้างงานนอกระบบ : ศึกษาเฉพาะกรณีสตรีผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของวิฑูรย์ จำรัสพันธุ์ และคณะ (2540) การศึกษาดังกล่าวได้เลือกพื้นที่ศึกษาในเขตจังหวัดขอนแก่น นครราชสีมา และอุดรธานี อันเป็นเมืองหลักของภาคอีสานที่มีรูปแบบและจำนวนของสตรีที่รับงานไปทำที่บ้านเป็นจำนวนมากมาเป็นกรณีศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ระบบการรับช่วงงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ ประเภทที่โรงงานไม่ได้ตั้งในหมู่บ้าน ประเภทที่โรงงานตั้งในหมู่บ้าน และประเภทงานที่เกิดจากการพัฒนาและขยายธุรกิจภายในชุมชน

1.1 ประเภทที่โรงงานไม่ได้ตั้งอยู่ในหมู่บ้าน (ในกรณีคัดเลือกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ดอกไม้ประดิษฐ์ เย็บชิ้นส่วนรองเท้า เย็บชุดฟอร์มให้โรงเรียน) มีกระบวนการติดต่อจ้างมาสู่หมู่บ้าน 3 ลักษณะคือ (1) ผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างส่งงานผ่านหัวหน้าสายหรือหัวหน้างานที่รู้จักหรือเคยทำงานในโรงงานมาก่อน เช่น ดอกไม้ประดิษฐ์ เย็บชิ้นส่วนรองเท้า เมื่อโรงงานมีการขยายงานโดยต้องการใช้แรงงานในชุมชน ผู้ประกอบการก็จะสอบถามหรือติดต่อคนกลุ่มนี้ก่อน เพื่อเป็นตัวกลางจัดหาสมาชิกที่ต้องการรับงานไปทำที่บ้าน เมื่อได้คนแล้วทางโรงงานก็จะส่งพนักงานไปสอนหรือแนะนำในหมู่บ้าน (2) กลุ่มแม่บ้านที่สนใจจะช่วยเหลือในกลุ่มให้มีรายได้ หัวหน้ากลุ่มจึงขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องช่วยเหลือ โดยหางานและให้ความรู้ฝึกอบรมเพิ่มเติมทักษะในการทำงาน (3) ชาวบ้านเข้าไปติดต่อหางานจากโรงงานเอง คนกลุ่มนี้จะมีความสามารถและชำนาญงานประเภทนั้น ๆ อยู่แล้ว และหลังจาก

นั่นก็จะชวนคนที่สนใจเข้าร่วมทำงาน ส่วนมากจะเริ่มที่ญาติพี่น้องแล้วก็ขยายไปถึงเพื่อนบ้านที่รู้จักคุ้นเคย

1.2 ประเภทที่โรงงานเข้ามาตั้งในหมู่บ้าน (กรณีทำคอมไฟญี่ปุ่น) เจ้าของโรงงานจะมาติดต่อกับบุคคลที่รู้จักในพื้นที่ ตั้งแต่หาที่ดินให้เช่าทำโรงงานและหาสมาชิกที่สนใจจะทำงาน สำหรับคนที่สนใจจะรับงานไปทำที่บ้านครั้งแรก โรงงานจะมีคนฝึกให้ทำประมาณ 1 สัปดาห์ แต่โดยเฉลี่ยแล้วแต่ละคนใช้เวลาประมาณ 2-4 วันก็สามารถทำได้ ส่วนรุ่นหลัง ๆ จะฝึกโดยหัดทำกับคนที่รู้จัก เมื่อทำเป็นแล้วก็ไปสมัครที่บริษัท โดยไม่ได้ทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร จะใช้วิธีการตกลงด้วยวาจา โรงงานจะนำวัสดุอุปกรณ์มาลงให้ที่บ้าน พร้อมทำบัญชีวัสดุว่ารับอะไรมาบ้าง เมื่อทำงานเสร็จทางโรงงานจะมีเจ้าหน้าที่มารับ พร้อมทั้งส่งงานให้งวดต่อไปถึงที่บ้าน

1.3 ประเภทงานที่เกิดจากการพัฒนาและขยายธุรกิจภายในชุมชน (กรณีการทอผ้าไหมมัดหมี่ การทอผ้าไหมพื้น การยักนุ่นที่นอนหอมอน) งานประเภทนี้เป็นงานที่ผู้ประกอบการหรือเจ้าของโรงงานเป็นคนในชุมชนนั้น ๆ ซึ่งจะคุ้นเคยหรือรู้จักกับเพื่อนบ้านอยู่แล้ว เดิมจะเริ่มจากเป็นกิจกรรมเล็ก ๆ ที่ตัวเองหรือคนในครอบครัวช่วยกันทำ ต่อมาก็จะขยายให้ใหญ่ขึ้น ซึ่งจะเป็นโรงงานขนาดเล็ก ๆ ในหมู่บ้าน ครั้งแรกที่เริ่มขยายงาน เจ้าของโรงงานจะเป็นผู้มาติดต่อหรือสอบถามชักชวนเพื่อนบ้านที่สนใจจะทำงานด้วยตัวเอง ต่อมาเมื่อธุรกิจได้รับความนิยมมากขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นการเล่าหรือบอกกล่าวจากคนที่ทำอยู่แล้ว จึงทำให้คนสนใจและไปติดต่อขอรับงานกับเจ้าของโรงงานเอง ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างและผู้ถูกจ้างจะสัมพันธ์กันโดยตรงโดยไม่ต้องผ่านคนกลาง การทำงานก็ไม่ต้องทำสัญญาใด ๆ จะตกลงด้วยวาจา แต่สำหรับเรื่องการจัดหาอุปกรณ์นั้น แต่ละแห่งจะแตกต่างกันไปรวมทั้งการรับส่ง

2. สภาพการจ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างเป็นรายชิ้น รายได้ที่ได้รับจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างดังนี้

2.1 ความขยัน ความอดทน คนกลุ่มนี้จะมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน บางคนตื่นแต่เช้าประมาณตีห้าเพื่อทำงานที่รับมา แล้วจะทำไปถึง 10 โมงเช้าก็จะหยุดเพื่อไปทำงานบ้าน เมื่อเสร็จธุรกิจแล้วก็จะรีบมาทำงานที่รับจ้างและในช่วงดังกล่าว ถ้าหิวหรือเหนื่อยก็จะหยุดพักและเมื่อกินอาหารเย็นเรียบร้อยแล้วก็จะทำต่อตอน

กลางคืนด้วย โดยทำงานไปด้วยดูทีวีไปด้วยจนกว่า 4-5 ทุ่มถึงนอน แต่ถ้างานเร่งก็จะทำงานถึงตี 1 ตี 2 คนกลุ่มนี้จะจัดระบบการทำงานให้กับตัวเองเป็นอย่างดี และมีความสุขในการทำงาน ส่วนค่าตอบแทนที่ได้รับจะมากกว่าคนอื่น ๆ ที่ทำงานเดียวกัน และเมื่อมีการสอบถามส่วนมากคนในกลุ่มพวกนี้จะไม่ค่อยมีภาระครอบครัว เช่น ลูก ๆ โตหมดแล้ว ช่วยเหลือตนเองได้ หรือเป็นหม้ายสามีเสียชีวิต จึงมีเวลาที่จะทำงานที่รับมามากขึ้น โดยเฉลี่ยแล้วประมาณ 12-14 ชั่วโมง แล้วแต่ประเภทของงาน แต่ก็มียางบางประเภท ถึงแม้จะขยันทำเหมือนงานอื่น รายได้ก็ยังต่ำอยู่ เพราะค่าจ้างต่ำมากทำงานเต็มทีประมาณ 10-14 ชั่วโมง แต่ชาวบ้านยังทำเพราะไม่มีอาชีพอื่นในหมู่บ้านและก็ไม่อยากไปทำงานที่อื่น

2.2 ปริมาณงานที่เข้ามาอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากไม่มีสัญญาหรือเงื่อนไขใด ๆ ระหว่างผู้จ้างและผู้ถูกจ้าง ฉะนั้นนายจ้างไม่จำเป็นจะต้องรับผิดชอบที่จะหางานมาป้อนสม่ำเสมอ บางครั้งได้รับงานน้อยชิ้น กระจายไม่ทั่วถึง หรือบางครั้งได้รับงานที่เย็บง่าย ๆ ค่าจ้างราคาถูก คนไม่ค่อยสนใจ ยกเว้นคนที่ไม่มีรายได้อื่นมาจุนเจือครอบครัว งานอะไรก็รับได้หมด ฉะนั้นคนกลุ่มนี้มักจะมียางทำอย่างสม่ำเสมอ แต่รายได้จะมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับประเภทของงานที่ได้รับ

2.3 เป้าหมายของผู้ทำจะทำแค่เป็นงานอดิเรกเป็นรายได้เสริมหรือเป็นรายได้หลักส่วนหนึ่งของครอบครัว เนื่องจากข้อจำกัดของแต่ละคน และความจำเป็นด้านเศรษฐกิจในแต่ละครอบครัวต่างกัน ดังนั้นแม้ว่าจะเป็งานประเภทเดียวกัน แต่ลักษณะการรับงานและจำนวนก็แตกต่างกัน บางคนทำแค่เป็นงานอดิเรกก็จะรับน้อย จะเริ่มทำงานเมื่อเสร็จสิ้นภาระงานบ้าน บ่าย ๆ ก็เลิกทำ วันไหนมีธุระก็หยุดทำไม่รีบร้อน กลุ่มนี้จะได้รับค่าจ้างไม่มากนัก แต่ก็พอใจที่จะทำเพราะดีกว่าอยู่บ้านเฉย ๆ ส่วนคนที่ทำเป็นอาชีพหลักซึ่งส่วนมากสมาชิกในครอบครัวก็จะช่วยกัน โดยมีแม่บ้านเป็นตัวหลัก หรือบางครอบครัวพ่อบ้านและลูก ๆ จะช่วยกันรับผิดชอบงานบ้าน เพื่อให้แม่บ้านมีเวลาทำงานได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้มีรายได้สูง

2.4 ความยากง่ายของงาน งานบางอย่างไม่ต้องใช้ทักษะหรือไม่ มีทักษะก็ทำได้ เด็ก คนพิการ หรือคนแก่ก็ทำได้ งานประเภทนี้ค่าจ้างค่อนข้างต่ำถึงแม้

เลขเรียกหนังสือ.....	๗.๐๕.๖
เลขทะเบียน.....	๕๗๔๕
วันที่.....	๒๓ มิ.ย. ๒๕๔๕

จะขยันทำวันละหลายชั่วโมง รายได้ที่ได้รับก็เป็นเพียงรายได้เสริมเล็กน้อยไม่สามารถเลี้ยงชีพได้

2.5 คุณภาพของงาน งานบางอย่างต้องใช้ทักษะหรือความชำนาญ เช่น งานทอผ้าไหม งานเย็บชุดฟอร์มของโรงงาน ซึ่งผู้จ้างจะมีบัญชีรายชื่อของบุคคลที่ทำงานให้กับตนเอง โดยจะจัดกลุ่มหรือระดับของคนทำงาน เมื่อมีงานเข้ามาคนกลุ่มนี้จะถูกเลือกให้ทำงานก่อน ที่เหลือก็จะกระจายให้กับกลุ่มรอง ๆ ลงมา

2.6 ด้านสุขภาพ บางคนมีข้อจำกัดด้านสุขภาพ เช่น นั้่งนาน ๆ ทำให้ขาชา ปวดหลัง บางคนไม่สามารถทำงานตอนกลางคืนได้เพราะตามองไม่ค่อยเห็น เช่น งานเย็บผ้าทำได้เฉพาะตอนกลางวัน หรือการทอผ้าไหมที่จะต้องนั่งกับที่นาน ๆ ทำให้ปวดหลัง และตาตาย ซึ่งในปัจจุบันงานประเภทนี้มีคนเลิกทำไปมากเพราะมีผลต่อสุขภาพ อีกทั้งได้ค่าแรงต่ำ

3. สภาพการทำงาน เนื่องจากงานรับช่วงมาทำที่บ้านเป็นงานที่ได้รับค่าจ้างตามจำนวนชิ้นที่ทำได้ในราคาที่ตกลง ดังนั้นทุกคนที่รับงานส่วนมากก็จะพยายามทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้รับค่าจ้างที่สูง อัตราการทำงานในแต่ละวันจึงค่อนข้างสูง โดยเฉลี่ยแล้วประมาณ 11 ชั่วโมงต่อวัน และประมาณ 26-28 วันต่อเดือน ซึ่งนับว่าเป็นการทำงานที่ใช้เวลานาน ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ แต่อย่างไรก็ตาม จากที่ได้สัมภาษณ์พบว่า ส่วนมากจะให้ความสำคัญด้านสุขภาพน้อยมาก เพราะเมื่อรับงานมาแล้วจะต้องเร่งมือให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด

สำหรับสถานที่ทำงานทั่วไป ส่วนมากจะให้บริเวณใต้ถุนบ้าน กรณีที่บ้านยกพื้นสูงหรือถ้าบ้าน 2 ชั้นก็จะใช้ชั้นล่างของบ้านเป็นที่ทำงานทำให้ผู้ทำงานสะดวกสบายไม่ต้องกังวลเป็นห่วงเรื่องการดูแลบ้าน เหนื่อยเมื่อใดก็พัก ถ้างานบางประเภทไม่ใช้พื้นที่มากนักและอุปกรณ์ต่าง ๆ ก็ขนย้ายได้สะดวก ก็จะมีการจับกลุ่มทำงานด้วยกันกับเพื่อนบ้านที่อยู่ใกล้ซัดกัน คุยไปด้วยทำงานไปด้วย ทำให้รู้สึกเพลินในการทำงาน งานบางประเภทจะต้องรับมาทำที่บ้านหัวหน้าสายซึ่งอยู่ในหมู่บ้าน สภาพการทำงานก็ไม่ต่างจากกลุ่มที่รับไปทำที่บ้าน เพราะไม่มีกำหนดเวลา เพียงแต่ใช้สถานที่เท่านั้น ดังนั้นกลุ่มนี้ก็จะทำงานบ้านให้เรียบร้อยก่อนหรือถ้ามีธุรกิจก็จะไปทำธุระก่อน และอยากจะหยุดพักเมื่อใดก็ได้ เหมือนกับกลุ่มที่รับงานไปทำที่บ้าน

สำหรับวันหยุดก่อนนั้นส่วนใหญ่จะไม่มีการกำหนดว่าจะหยุดในวันไหนแน่นอน ในแต่ละสัปดาห์แต่ละเดือนจะหยุดกี่วัน ดังนั้นลักษณะการหยุดทำงานหรือหยุดพักผ่อนนั้นก็แตกต่างกันออกไปเช่น หยุดไปร่วมทำบุญในเทศกาลต่าง ๆ หรือหยุดเพื่อร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน ถ้ามีกิจกรรมก็จะหยุดไปทำธุระก่อน

การศึกษาพบว่าผู้หญิงที่รับงานมาทำที่บ้าน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีครอบครัวแล้ว มีอายุอยู่ระหว่าง 16-77 ปี มีชั่วโมงการทำงานจาก 5 – 16 ชั่วโมง และในรอบ 30 วันจะทำงานในช่วง 15-28 วัน โดยมีรายได้ในช่วง 200-1,000 บาท ความแตกต่างเหล่านี้เป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าสนใจคือ สถานภาพสมรสที่มีผลต่อภาระงานบ้านการดูแลลูกและคนในครอบครัว หากเป็นคนโสดไม่มีภาระครอบครัวมากก็จะสามารถใช้เวลาในการทำงานมาก รายได้ก็จะสูงตาม เป็นต้น

4. ข้อเสนอแนะจากผู้รับงานมาทำที่บ้านต่อหน่วยงานรัฐ จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้รับงานมาทำที่บ้านและหัวหน้าสาย ซึ่งเป็นข้อเสนอต่อหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องเป็นข้อมูลที่พอสรุปได้ดังนี้

4.1 ในเรื่องค่าจ้าง อยากให้หน่วยงานรัฐเข้ามาเป็นหน่วยงานกลางในการดูแลเรื่องค่าจ้างอย่างเป็นธรรม

4.2 ในเรื่องของสุขภาพ อยากได้รับการดูแลเกี่ยวกับวัสดุหรือสารต่าง ๆ ที่โรงงานนำมาให้ชาวบ้านทำว่าปลอดภัยต่อสุขภาพของผู้รับงาน ตลอดจนการบริการรักษาพยาบาลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประกันสุขภาพ หรือการบริการตรวจเช็คร่างกายทุกปี

4.3 สนับสนุนอุปกรณ์การผลิตที่มีราคาสูง เช่น จักรเย็บผ้า

4.4 สร้างงาน / อาชีพเพื่อให้เกิดทางเลือกที่หลากหลายในการประกอบอาชีพในชุมชน

4.5 ยกระดับผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เป็นผู้ประกอบการ ตลอดจนฝึกอบรมทักษะและเทคนิคต่าง ๆ

4.6 ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการที่ชาวบ้านถูกหักภาษี ณ ที่จ่าย เนื่องจากรายได้ที่ชาวบ้านได้รับน้อยอยู่แล้ว และยังคงถูกหักภาษีโดยไม่ได้รับประโยชน์จากภาษีที่ถูกหัก

บทที่ 3

ลักษณะและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

ลักษณะการรับงานไปที่บ้าน

จากเอกสารทางวิชาการ และเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย พบว่า การรับงานไปทำที่บ้านนับเป็นรูปแบบหนึ่งของระบบการรับเหมาช่วงการผลิต เกิดขึ้นจากการที่ครัวเรือนหรือกิจการหนึ่งได้รับเหมางานของกิจการอื่นมาทำการผลิตหรือประกอบเป็นชิ้นส่วนที่บ้านหรือที่ฟาร์มของตนเอง เมื่อทำการผลิตแล้วจึงส่งคืนหรือขายคืนให้แก่ผู้ว่าจ้าง โดยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะรับค่าตอบแทนตามผลงานของตน ซึ่งปกติมักเป็นอัตรารายชิ้น

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิงและมีครอบครัวแล้ว ในชนบทผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นคนในท้องถิ่น แต่ในเมืองส่วนใหญ่เป็นผู้อพยพมาจากชนบท ซึ่งคนเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นผู้ไม่มีทะเบียนบ้านอยู่ในเมือง และจำนวนไม่น้อยไม่มีสถานที่อยู่แน่นอน จากการศึกษาของอาจารย์อมรา พงศาพิชญ์ และคณะ ซึ่งครอบคลุมการรับงานไปทำที่บ้าน 10 ประเภทในชนบทพบว่ามากกว่าร้อยละ 80 ของผู้รับงานไปทำที่บ้านในอุตสาหกรรมสิ่งทอ, ดัดเย็บเสื้อผ้า, การทำดอกไม้ประดิษฐ์, การถนอมและแปรรูปอาหาร, แกะสลักผลไม้, เครื่องเงิน และทำอิฐ เป็นแรงงานหญิง ในจำนวนผู้หญิงที่รับงานไปทำที่บ้าน ร้อยละ 64.7 เป็นผู้มีครอบครัวแล้ว ตามปกติแรงงานกลุ่มนี้มักจะมีภาระต้องรับผิดชอบดูแลบุตรหลานและจัดการงานในบ้าน โอกาสที่จะออกไปทำงานนอกบ้านมีน้อย แต่เนื่องจากผลกระทบอันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจ แรงงานกลุ่มนี้จึงรับงานมาทำเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา ซึ่งไม่มีความแตกต่างระหว่างประเภทอุตสาหกรรมมากนัก ยกเว้นอุตสาหกรรมใหม่ๆ ซึ่งมีแรงงานเด็กและหนุ่มสาวเป็น สัดส่วนสูงจะมีการศึกษาสูงกว่าแรงงานในอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ทั้งนี้ เป็นเพราะการศึกษาภาคบังคับได้ขยายไปในหมู่นรุ่นใหม่ นอกจากนี้ในด้านประสบการณ์การทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่วนใหญ่มักมีประสบการณ์การทำงานการทำกรณตรงงาน ด้านหัตถกรรม

เป็นผลมาจากการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีโอกาสได้เรียนรู้และได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานจากสมาชิกในครัวเรือนจากเพื่อนบ้านและจากคนกลาง อย่างไรก็ตามได้มีแรงงานอีกส่วนหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนในวัยหนุ่มสาวได้มีโอกาสเรียนรู้และได้รับประสบการณ์การทำงานจากการเป็นลูกจ้างของกิจการที่ตั้งอยู่ในเมือง บางคนได้มีโอกาสฝึกอาชีพพระยะสัน เมื่อกลับภูมิลำเนาจึงนำทักษะฝีมือดังกล่าวมาทำการผลิตที่บ้านของตนเอง โดยทั่วไปทักษะฝีมือของผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นทักษะฝีมือที่เรียนรู้ได้ไม่ยากนัก จึงเป็นผลให้มีการเพิ่มจำนวนแรงงานในงานรับงานไปทำที่บ้านได้ไม่ยาก หากมีงานและอัตราค่าจ้างที่จูงใจ

โดยปกติผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำงานในบ้านหรือบริเวณบ้านของตน ซึ่งอาจเป็นห้อง โถงหรือใต้ถุนบ้าน ดังนั้นจึงเป็นการใช้ที่อยู่อาศัยและเป็นสถานที่ทำงานด้วยเป็นเหตุให้การรับงานไปทำที่บ้านเสี่ยงกับปัญหาสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งมีความแตกต่างกันบ้างในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม อาทิ ปัญหาเศษวัสดุและฝุ่นละอองมากในการทำดอกไม้ประดิษฐ์, การประดิษฐ์ผลิตภัณฑ์ด้วยการแกะสลัก, การทำด้ามใบมีด โคน และการทำลูกบอลกระฉอก ปัญหาแสงสว่างไม่เพียงพอในการตัดเย็บเสื้อผ้า และการเจียรระไนพลอย นอกจากนี้การที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องนั่งทำงานนานๆ ในท่าที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ โดยเฉพาะการปวดเมื่อยตามร่างกายซึ่งพบค่อนข้างมาก

แม้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะมีการทำงานให้กับผู้ว่าจ้าง แต่ความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างมีน้อยมาก ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะการรับงานไปทำที่บ้านเป็นการทำงานในครัวเรือนของตนเอง ทำให้ผู้ว่าจ้างไม่สามารถเข้าไปควบคุมเวลาทำงานได้ การตกลงว่าจ้างระหว่างผู้รับงานและผู้ว่าจ้างส่วนใหญ่เป็นการตกลงกันด้วยวาจา โดยอาศัยความคุ้นเคย ความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากกว่าจะเป็นการทำสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษร ดังนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างจึงมีความสัมพันธ์กันในการผลิตการจัดหาปัจจัยการผลิตและการจำหน่าย ในด้านการผลิตผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำการผลิตตามที่ผู้ว่าจ้างได้กำหนดเพื่อรักษาคุณภาพ ผู้ว่าจ้างจำนวนไม่น้อยจึงมักจะจัดหาวัตถุดิบมาให้โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่

ต้องเสียค่าใช้จ่าย เมื่อทำการผลิตหรือประกอบเสร็จแล้วจะส่งคืนให้แก่ผู้ว่าจ้าง ในกรณีนี้จะเห็นได้ว่าผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างอย่างชัดเจน ในบางกรณีผู้ว่าจ้างอาจจัดหาหรือจำหน่ายวัตถุดิบและอุปกรณ์เป็นเงินเชื่อแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยทำการผลิตตามคำสั่งหรือรูปแบบที่ผู้ว่าจ้างต้องการ เมื่อทำการผลิตแล้วเสร็จก็จะนำมาจำหน่ายให้แก่ผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างจะตรวจสอบคุณภาพสินค้าที่ผลิตแล้วจะหักค่าใช้จ่ายคืนจากรายรับของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีเช่นนี้เมื่อนำนิยามเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านมาพิจารณาจึงเกิดความสับสนมาก เพราะตามนิยามผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีการขายเองแต่ในกรณีเช่นนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีการขายเองเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงมีสถานภาพเป็นลูกหนี้ของผู้ว่าจ้างด้วย และภายใต้สถานการณ์เช่นเดียวกันนี้ที่ส่งผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวนมากน้อยได้มีการพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัวเมื่อรู้ช่องทางของตลาดมากขึ้น ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์เอง ความเป็นอิสระในการจำหน่ายก็จะมีมากขึ้นเป็นเงาตามตัว และหากผู้รับงานไปทำที่บ้านรู้จักการพัฒนาตนเองเปิดตลาดด้วยตนเองให้กว้างขวาง โดยการนำสินค้าของตนไปจำหน่ายในหลายท้องที่ ทดลองทำไปเรื่อยๆ จนรู้ช่องทางของตลาดก็จะทำให้เขาพัฒนาไปสู่การเป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระอย่างเต็มตัวได้ แต่โดยปกติผู้รับงานไปทำที่บ้านที่กำลังมีการพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัวและผู้รับงานไปทำที่บ้านที่กำลังมีการพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้ประกอบการอุตสาหกรรมครัวเรือนมักประสบปัญหาเรื่องตลาดไม่สามารถหาแหล่งจำหน่ายได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การอาศัยตลาดโดยการจำหน่ายให้แก่ผู้ว่าจ้างจึงเป็นทางเลือกที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่นิยมปฏิบัติ จึงทำให้เกิดการผูกขาดโดยผู้ว่าจ้างโดยพฤตินัยขึ้น อย่างไรก็ตามแม้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำการผลิตตามคำสั่งของผู้ว่าจ้างและขายให้แก่ผู้ว่าจ้าง แต่ความสัมพันธ์ในฐานะลูกจ้างและนายจ้างค่อนข้างห่างไกลจากนายจ้างและลูกจ้างตามปกติทั่วไป ผู้ว่าจ้างเองก็ไม่คิดว่าตนเป็นนายจ้าง แต่ทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์ในฐานะผู้ว่าจ้างและผู้รับงานซึ่งต้องอาศัยซึ่งกันและกันมากกว่า

นอกจากความสัมพันธ์ในรูปแบบดังกล่าว ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับสวัสดิการหรือการคุ้มครองที่เป็นสาระสำคัญแต่อย่างใดจากการทำงานให้กับผู้ว่าจ้าง

ทั้งนี้ เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีกฎกระทรวงเป็นการเฉพาะขึ้นมาเพื่อคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน มีแต่บทบัญญัติตามมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เปิดช่องไว้ให้ภาครัฐ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถออกกฎกระทรวงเพื่อการนี้ได้โดยสะดวก การให้เงินกู้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเกิดขึ้นได้ในบางกรณี แต่มีใช้ในฐานะนายจ้างลูกจ้างแต่เป็นการช่วยเหลือในฐานะที่คุ้นเคยกัน อย่างไรก็ตามในระยะหลังๆเมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มีการรวมตัวกันได้มีการพยายามช่วยเหลือสมาชิกภายในกลุ่มด้วยกันในลักษณะต่าง ๆ เช่น การจัดหาทุนและสินเชื่อการช่วยเหลือในรูปแบบของเงินฌาปนกิจสงเคราะห์ อย่างไรก็ตาม การคุ้มครองแรงงานประเภทนี้มีให้อยู่ที่การออกกฎหมายแต่เพียงอย่างเดียว การส่งเสริมพัฒนาเพื่อไปสู่การคุ้มครองโดยใช้กลยุทธ์การรวมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเข้มแข็งและยั่งยืนด้วยการพัฒนาศักยภาพการผลิต และการตลาด การเผยแพร่ความรู้ด้านสุขอนามัย ความปลอดภัยในการทำงานการรักษาสิ่งแวดล้อม ของชุมชนน่าจะเป็นแนวทางที่เหมาะสมภายใต้สถานการณ์เศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ประเภทอุตสาหกรรมที่พบในการรับงานไปทำที่บ้าน

สำหรับอุตสาหกรรมที่มีการรับงานไปทำที่บ้าน จากการศึกษาจากหลายแหล่งได้พบว่า การรับงานไปทำที่บ้านพบมากในอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ ดังต่อไปนี้

1.1 อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร เช่น การแปรรูปอาหารประเภทผักและผลไม้, ทำน้อไม้ดอง, แปรรูปอาหารทะเล, ทำขนม, ทำอาหารและส่วนประกอบของอาหารอื่นๆ บางขั้นตอนสามารถจ้างงานไปให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อนำไปทำการผลิตหรือบรรจุที่บ้านได้

1.2 อุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำหลายชนิดและหลายรูปแบบ มีอยู่ทั้งในเมืองและในหมู่บ้านชนบท เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป การถักร้อย การทำผ้าปูโต๊ะ การทอผ้าไหมและผ้าฝ้าย การสาวไหม กรอไหมมัดหมี่ การทำแหอวน ซึ่งมีการทำกันมากในจังหวัดขอนแก่น ร้อยเอ็ด และอุดรธานี

1.3 อุตสาหกรรมแปรรูปไม้และเครื่องจักสานเป็นอุตสาหกรรมประเภทหนึ่งที่มีการรับงานไปทำที่บ้านอยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชนบทที่มีวัดอุทิศและแรงงานในท้องถิ่น อุตสาหกรรมประเภทนี้มีผลิตภัณฑ์หลายชนิด เช่น การทำเครื่องเรือนและเฟอร์นิเจอร์จากไม้ การแกะสลักไม้ เครื่องเงิน ผลิตภัณฑ์จักสานจากไม้ไผ่, หวาย และเถาวัลย์, ภาชนะบรรจุอาหารและสินค้า, เสื้ออกกและเสื้อพลาสติก, ไม้กวาด, ผลิตภัณฑ์จากผักตบชวา, ผลิตภัณฑ์จากหญ้าลิเภาในภาคใต้ เป็นต้น ผลิตภัณฑ์เหล่านี้บางชนิดเป็นสินค้าที่ใช้ในท้องถิ่น บางชนิดเป็นสินค้าส่งออก

1.4 อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์กระดาษและดอกไม้ประดิษฐ์ เช่นการทำดอกไม้ประดิษฐ์ด้วยกระดาษสา, ผ้าโพลีเอสเตอร์, พลาสติก, เยื่อไม้, ริงไหมและจากยางพารา เป็นต้น อุตสาหกรรมประเภทนี้เป็นอุตสาหกรรมส่งออกที่มีการใช้ระบบการรับงานไปทำที่บ้านเป็นจำนวนมาก เพราะกระบวนการผลิตแยกได้ง่าย และเทคนิคการผลิตไม่ยุ่งยากมาก ประกอบกับวัตถุดิบค่อนข้างคงทนและการขนส่งง่าย ผู้ประกอบการจึงนิยมว่าจ้างแรงงานครัวเรือนเพราะมีอัตราค่าจ้างถูกกว่า

1.5 อุตสาหกรรมเครื่องหนังและพลาสติก เช่น การเย็บรองเท้า กระเป๋าจากหนังหรือพลาสติกหรือผ้า ซึ่งสามารถแยกเป็นส่วนๆได้ การรับงานไปทำที่บ้านในอุตสาหกรรมประเภทนี้มีทั้งในเมืองและในชนบท แต่ส่วนใหญ่จะพบมากในเมือง

1.6 อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการประกอบชิ้นส่วนของผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น ไฟประดับ เป็นต้น

1.7 อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เช่น การทำอิฐ การทำกระดางดอกไม้, เครื่องปั้นดินเผา, ผลิตภัณฑ์แกะสลักจากหินและปูนปั้น อุตสาหกรรมประเภทนี้มีมากในแถบภาคกลาง และภาคตะวันตก

1.8 อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ ซึ่งมีอยู่หลายชนิด เช่น เครื่องมือการเกษตร, การตีมีด ซึ่งมีอยู่ทั่วไป และผลิตภัณฑ์เครื่องทองเหลืองใน ภาคตะวันตก

1.9 อุตสาหกรรมเบ็ดเตล็ด ซึ่งมีผลิตภัณฑ์มากมายหลายชนิด บางชนิดเป็นอุตสาหกรรมใหม่ๆ เช่น การทำวิกผม การเจียรไนพลอยเทียม ซึ่งมีอยู่ทั่วไป การเจียรไนนิลและพลอยในภาคตะวันตกและภาคตะวันออกการเจียรไนเพชร การทำเครื่องประดับต่างๆ และการทำของที่ระลึกต่างๆ ในหลายพื้นที่ เป็นต้น

ปัญหาการรับงานไปทำที่บ้าน

1. ปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

1.1 ปัญหาสถานภาพของผู้ทำงาน การรับงานไปทำที่บ้านเป็นการทำงานนอกระบบ (Informal Sectors) ผู้รับงานไปทำที่บ้านมิใช่ลูกจ้างปกติที่ทำงานในฐานะ “การว่าจ้างแรงงาน” (employment for labour) แต่ทำงานในฐานะ “การจ้างผลิตสินค้า” (employment to produce goods) ทำให้ผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีความสัมพันธ์ตามปกติในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง สาเหตุ เกิดจากยังไม่มีกฎหมายหรือระเบียบใดๆ ที่รองรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำให้ขาดการตระหนักและการยอมรับสถานภาพการเป็นลูกจ้างอย่างเป็นทางการจากนายจ้างและจากสถาบันแรงงานหรือแม้แต่ลูกจ้างเอง

1.2 ปัญหาสภาพการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีงานทำไม่แน่นอน การทำงานไม่มีหลักประกันที่มั่นคง สาเหตุ ส่วนหนึ่งเกิดจากปัญหาสถานภาพการทำงาน ดังที่กล่าวแล้วและอีกส่วนหนึ่งเกิดจากระบบการรับงานไปทำที่บ้านไม่มีการตกลงว่าจ้างกันในระยะยาว ทั้งนี้ เพราะผู้ว่าจ้างเองก็ไม่มีเสถียรภาพในด้านการผลิตและการจำหน่าย ผู้รับงานไปทำที่บ้านเองก็ไม่มีความสามารถหรือความกล้าพอที่จะรับงานเป็นจำนวนมากอันเนื่องมาจากปัญหาการควบคุมแรงงานและการจัดหาวัสดุุดิบ ซึ่งเป็นผลให้การทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีเสถียรภาพ

1.3 ปัญหาสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพและปัญหาความปลอดภัยจากการทำงาน สาเหตุ เกิดจากสถานที่ทำงาน ตลอดจนอุปกรณ์และ เครื่องมือการทำงานไม่เหมาะสม เช่น การทำงานในบริเวณบ้านพักอาศัยที่ไม่มีระบบการถ่ายเทอากาศหรือระบบแสงสว่างที่ดีพอ สถานที่ทำงานไม่ถูกสุขลักษณะ ประกอบกับผู้ทำงานมักขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งอาจ ก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงานหรือมักก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพอนามัยของผู้ทำงานได้

1.4 ปัญหาค่าจ้างและผลตอบแทน ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างและผลตอบแทนต่ำ มีรายได้จากการทำงานที่ไม่แน่นอน สาเหตุ เกิดจากหลายปัจจัยที่สำคัญคือ (1) โดยเหตุที่การรับงานไปทำที่บ้านเป็นการจ้างงานนอกระบบที่ขยายตัวมาจากการรับช่วงการผลิตจากสถานประกอบการในระบบและการรับช่วงการผลิตจากกลุ่มแรงงาน

นอกระบบด้วยกัน ยังมีการรับช่วงการผลิตหลายช่วงเท่าใดการหักค่าบริการจัดการและ/หรือค่าขนส่ง (เรียกรวมว่า ค่าหัวคิว) ก็ยังมีมากขึ้น ส่งผลให้ผลตอบแทนที่มาถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านค่อนข้างต่ำ (2) ทักษะและฝีมือของผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่ในระดับต่ำซึ่งมีผลโดยตรงต่อปริมาณและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ และมีผลต่อค่าตอบแทนแรงงานด้วย (3) แรงงานมีจำนวนมาก แต่ไม่มีการรวมกลุ่มเพื่อการผลิตซึ่งมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเพิ่มอำนาจในการต่อรองค่าจ้างและ สวัสดิการ และมีผลกระทบต่อ การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและการตลาด (4) ผู้รับงานไปทำที่บ้านขาดความรู้และความสามารถในการจัดการ ทำให้ต้นทุนการผลิตและการตลาดสูงส่วนที่เหลือเป็นค่าตอบแทนแรงงานและกำไรจากการประกอบการจึงต่ำ (5) ลักษณะการทำงานมีความยืดหยุ่นแตกต่างกัน อัตราค่าจ้างจึงต่างกัน งานบางอย่างมีความยืดหยุ่นมาก อัตราค่าจ้างจึงค่อนข้างต่ำ (6) โดยเหตุที่การจ้างงานนอกระบบงานไม่มีความแน่นอน บางครั้งมีงานมาก บางครั้งมีงานน้อย จึงทำให้รายได้จากการทำงานไม่แน่นอน

1.5 ปัญหาสวัสดิการและการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปัจจุบันยังไม่มีการจัดสวัสดิการและการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง การสนับสนุนและช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน ส่วนใหญ่เป็นการฝึกอาชีพและการสนับสนุนในการประกอบอาชีพเพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำมากกว่าจะเป็นการจัดสวัสดิการและ/หรือการคุ้มครองโดยตรงแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แม้ว่าจะมีนายจ้างและองค์กรภาคเอกชนบางแห่งได้มีการจัดสวัสดิการแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง และมีหลายหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่เป็นการให้ความช่วยเหลือที่ผ่านกลุ่มเป้าหมายอื่นๆ เช่น กลุ่มแม่บ้าน, กลุ่มแรงงานสตรีและผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว โดยยังไม่มียุทธศาสตร์ใดที่รับผิดชอบผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง

2 ปัญหาของผู้ว่าจ้าง

2.1 การควบคุมปริมาณและคุณภาพ เนื่องจากผู้ว่าจ้างไม่สามารถควบคุมงานและการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำให้ปริมาณงานและคุณภาพของงานอาจไม่ตรงตามที่ผู้ว่าจ้างกำหนด ตลอดจนการส่งมอบไม่ตรงเวลา ซึ่งมีผลกระทบต่อธุรกิจของผู้ว่าจ้างได้

2.2 ค่าใช้จ่ายในการจัดการเพิ่มขึ้น ระบบการรับงานไปทำที่บ้านมักผ่าน นายหน้า จึงมีค่าใช้จ่ายในการจัดการ, ค่าขนส่ง และค่าใช้จ่ายในการรวบรวมและใน กรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่ห่างไกลหรืออยู่กระจ่ายกัน ค่าใช้จ่ายในการรวบรวมจะ สูงขึ้นตามไปด้วย แม้ว่าผู้ว่าจ้างอาจผลักภาระส่วนหนึ่งไปยังผู้รับงานไม่ทำที่บ้าน โดยการจ่ายอัตราค่าจ้างที่ต่ำลงแล้วก็ตาม

3. ปัญหาของสถาบันแรงงาน

การรับงานไปทำที่บ้าน เป็นการรับจ้างทำงานนอกระบบการจ้างงานปกติ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อกรจ้างงานและการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานตลอดจน ความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานได้ ทั้งนี้ เพราะนายจ้างได้หันไปจ้างงานนอกระบบทำ ให้จำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานอาจลดลงหรือไม่เพิ่มขึ้น เพราะตามกฎหมายแรงงานในปัจจุบัน ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่สามารถสมัครเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้

บทที่ 4

แผนและแนวทางการประสานการดำเนินการ เพื่อส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

แผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2525-2529) ภาครัฐได้เริ่มมีนโยบายและมาตรการหลายอย่างที่เกี่ยวกับการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค เช่น นโยบายการพัฒนาชนบท นโยบายการส่งเสริมอุตสาหกรรมภูมิภาค นโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นโยบายกระจายรายได้ มาใช้ในการพัฒนาประเทศ ควบคู่ไปกับการใช้มาตรการต่างๆ เพื่อพัฒนาชนบทและกระจายอุตสาหกรรมไปสู่ต่างจังหวัด ได้แก่ มาตรการภาษี, การสร้างสาธารณูปโภคเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการลงทุน การให้สินเชื่อแก่ผู้ประกอบการขนาดเล็กรวมทั้งการพัฒนาทักษะผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน การฝึกอาชีพแก่สตรีและคนหนุ่มสาว เป็นต้น นโยบายและมาตรการเหล่านี้มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการมีงานทำและรายได้ของคนในชนบท ซึ่งรวมถึงการรับงานไปทำที่บ้านด้วย

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2535-2539) ภาครัฐยังคงให้ความสำคัญกับการกระจายการมีงานทำและรายได้ไปยังผู้มีรายได้น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนในชนบทและชุมชนแออัดในเมือง และในแผนพัฒนาฉบับนี้ได้กำหนดให้มีการสนับสนุนระบบการรับช่วงการผลิต การรับเหมางาน และการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นมาตรการอย่างหนึ่งในการยกระดับรายได้และสวัสดิการของผู้ใช้แรงงาน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้ระบุชัดเจนถึงการเร่งรัดและขยายการคุ้มครองให้ครอบคลุมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยมุ่งหวังที่จะให้ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนี้ได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมเป็นธรรมในสิทธิอันพึงมีพึงได้ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ ในแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540 – 2544) ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้กล่าวถึงเป้าหมายด้านการเพิ่มคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานไว้ว่า ต้องมีการขยายการคุ้มครอง

แรงงานให้ครอบคลุมถึงแรงงานในภาคเกษตรและแรงงานนอกระบบ อาทิ การรับงานไปทำที่บ้าน , การจ้างเหมาช่วง เป็นต้น

นอกจากนี้ตามเอกสารคำแถลงนโยบายของรัฐบาล นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี ต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2540 เกี่ยวกับนโยบายเร่งด่วน เรื่อง การบรรเทาปัญหาการว่างงาน และการรับงานไปทำที่บ้าน แต่่นโยบายดังกล่าว ย่อมไม่บังเกิดผลต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านหากไม่มีแผนงานและการดำเนินการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้านและเสริมสร้างผลประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง ดังนั้นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านจากผู้ทรงคุณวุฒิหลายฝ่ายเพื่อทำการขอร่างแผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) และนำเสนอแผนดังกล่าวให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2541 ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติรับทราบแผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) และได้อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรีที่ดูแลกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการ มีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องรวม 33 คน มีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยให้มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบาย มาตรการและแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน รณรงค์เกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่งเสริมการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน และประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การประชุมคณะกรรมการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ครั้งที่ 1/2541 เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2541 ที่ประชุมได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาช่วยในการดำเนินการ จำนวน 3 คณะ ดังนี้

1. คณะอนุกรรมการเสนอแนะนโยบายและแผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ

สังคมที่กำกับดูแลงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่ ศึกษา วิจัย หาข้อมูลเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน, ผู้รับงานไปทำที่บ้าน, ผู้ว่าจ้าง และ คนกลาง เสนอแนะนโยบาย แผนงาน และมาตรการเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาและ คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2. คณะอนุกรรมการประสานแผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่ ประสานแผนงาน มาตรการและแนวดำเนินการในเรื่องการส่งเสริมพัฒนาและ คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของทุกหน่วยงาน ไปสู่การปฏิบัติ และเสนอแนะการแก้ไข ปรับปรุงแผนงาน มาตรการและแนวดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. คณะอนุกรรมการติดตามประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมพัฒนาและ คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน มาตรการ เพื่อการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน มาตรการเสนอต่อคณะกรรมการ

นอกจากนี้คณะอนุกรรมการเสนอแนะนโยบายและแผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานทั้งหมด 4 คณะ มาช่วยดำเนินการ ดังนี้

1. คณะทำงานด้านการส่งเสริมพัฒนาผู้ว่าจ้าง มีผู้แทนสภาอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย เป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่ จัดทำทะเบียนและข้อมูลของผู้ว่าจ้างทั้ง ที่เป็นสถานประกอบการและคนกลางที่ส่งงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ จัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาผู้ว่าจ้างเพื่อทำให้มีการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการฯ

2. คณะทำงานด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการ มีรองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่จัดทำ หลักสูตรและกำหนดรูปแบบการฝึกอบรม จัดทำข้อมูลของหน่วยงานที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการอบรม และรายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อคณะกรรมการฯ

3. คณะทำงานด้านการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีรองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่จัดทำ การวิเคราะห์สภาพปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน จัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน จัดทำแนวทางการคุ้มครองแรงงานเพื่อเสนอให้มีการจัดทำรายละเอียดการยกร่างกฎหมายและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานต่อ คณะอนุกรรมการฯ

4. คณะทำงานพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน มีผู้แทน สำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่ จัดทำสถิติข้อมูลของผู้ว่าจ้างและ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จัดทำประเภทและลักษณะงาน จัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการจัดทำข้อมูล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะอนุกรรมการ

แผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในระยะแผน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยให้มีการพัฒนาขีดความสามารถทักษะฝีมือ วิชาชีพ มีองค์กรผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เข้ม แข็ง ได้รับการคุ้มครองทั้งทางสิทธิประโยชน์ สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งได้กำหนดมาตรการและแนวดำเนินการตามนโยบายที่วางไว้ดังนี้

นโยบาย	มาตรการ	แนวดำเนินการ
<p>- พัฒนาและส่งเสริมขีดความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะฝีมือ การจัดหาปัจจัยการผลิตที่จำเป็น และการจัดการธุรกิจโดย เน้นการพัฒนาและส่งเสริมผ่านองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>- ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีความเข้มแข็ง โดยส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีการรวมกลุ่ม หรือมีการจัดตั้งเป็นองค์กรนิติบุคคล และรัฐให้การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้านและเครือข่าย</p> <p>- ให้การคุ้มครองทั้งสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ความปลอดภัย สุขภาพอนามัยในการทำงานและการประกันสังคม</p>	<p>1. <u>ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้รับงานไปทำที่บ้าน</u></p> <p>1.1 ให้การส่งเสริม สนับสนุน การศึกษา และการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือและวิชาชีพแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนทั้งในและต่างประเทศ</p>	<p>ดำเนินการดังนี้</p> <p>(1) จัดทำโครงการยกระดับการศึกษา การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือและวิชาชีพแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(2) ออกกฎระเบียบให้สถานประกอบการผู้ว่าจ้างและคนกลางที่จ้างงานต้องฝึกทักษะให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(3) จัดทำทำเนียบสถานประกอบการผู้ว่าจ้างและคนกลางที่จ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(4) จัดทำและเผยแพร่ทำเนียบหน่วยงานที่ส่งเสริมอาชีพให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งภาครัฐและเอกชน</p> <p>(5) ประสานความร่วมมือจากภาครัฐและองค์กรพัฒนาภาคเอกชนจากต่างประเทศ</p>

นโยบาย	มาตรการ	แนวดำเนินการ
<p>- ส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาทักษะและการจัดสวัสดิการทางสังคมให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p>	<p>1.2 ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรวมกลุ่มและการจัดการแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) จัดทำทำเนียบผู้รับงานไปทำที่บ้านในแต่ละอำเภอและปรับปรุงทุก 2 ปี (2) สนับสนุนการรวมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีที่ยังไม่มีการรวมกลุ่มในพื้นที่ (3) สนับสนุนกลุ่มที่เข้มแข็งให้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล (4) ฝึกอบรมการบริหารการจัดการกลุ่ม (5) ให้มีหน่วยงานกลางประสานความช่วยเหลือด้านต่างๆ แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อลดปัญหาความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ (6) สร้างจิตสำนึกให้สมาชิกกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการรับผิดชอบเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการรวมกลุ่ม (7) ส่งเสริมให้ผู้ว่าจ้างพบผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้แทนกลุ่ม โดยตรง

นโยบาย	มาตรการ	แนวดำเนินการ
	<p>1.3 ให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น เงินทุน การจัดหาแหล่งงาน เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เป็นต้น</p> <p>2. <u>พัฒนากลไกของรัฐในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน</u></p> <p>2.1 ให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งให้มีการจัดทำทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองในเรื่อง</p>	<p>ดำเนินการดังนี้</p> <p>(1) จัดสรรงานจากภาครัฐแก่องค์กรหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านและขอความร่วมมือจากภาคเอกชนด้วย</p> <p>(2) จัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(3) จัดตั้งศูนย์รับและจ่ายงาน</p> <p>(4) ให้ข้อมูลแหล่งทุน เครื่องมือ วิชาการแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(5) สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือ แก่หน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>ในการดำเนินการควรเปิดกว้างโดยกำหนดมาตรการให้มีกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะ เช่น ประกาศกระทรวง พระราชบัญญัติ เป็นต้น โดยดำเนินการดังนี้</p>

นโยบาย	มาตรการ	แนวดำเนินการ
	<p>ค่าตอบแทน การฝึกอบรม สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน การประกันสังคม การจัดทำทะเบียนเป็นองค์กรนิติบุคคล และการบังคับใช้กฎหมาย</p>	<p>1. <u>ด้านการคุ้มครอง</u></p> <p>(1) กำหนดอัตราผลตอบแทนและเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(2) กำหนดอายุขั้นต่ำของผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(3) กำหนดขอบเขตในการคุ้มครองกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน</p> <p>(4) กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้ามาอยู่ในระบบประกันสังคม โดยมีสิทธิเสมือนเป็นลูกจ้าง</p> <p>2. <u>ด้านความปลอดภัย</u></p> <p>(1) กำหนดประเภทงานที่รับไปทำที่บ้านได้และกำหนดประเภทงานที่รับไปทำที่บ้าน</p> <p>(2) จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคล และป้องกันอันตรายจากเครื่องมือเครื่องจักร</p> <p>(3) กำหนดขอบเขตในการให้ความคุ้มครองกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บ</p>

นโยบาย	มาตรการ	แนวดำเนินการ
		<p>ป่วยเนื่องจากการทำงาน</p> <p>(4) กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้ามาอยู่ในระบบประกันสังคมโดยมีสิทธิเสมือนเป็นลูกจ้าง</p> <p>3. <u>ด้านการควบคุม</u></p> <p>(1) จัดทำทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(2) ให้ผู้ว่าจ้างมีเอกสารเกี่ยวกับการจ้าง</p> <p>(3) หากผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมให้แจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่</p> <p>(4) พนักงานเจ้าหน้าที่มีหน้าที่เตือนให้ผู้ว่าจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามประกาศกระทรวงหรือพระราชบัญญัติให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง</p> <p>(5) กำหนดบทลงโทษทางอาญาสำหรับผู้กระทำความผิด</p> <p>4. <u>การจดทะเบียนกลุ่มหรือองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นองค์กรนิติบุคคล</u></p> <p>(1) กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงหรือพระราชบัญญัติ</p>

นโยบาย	มาตรการ	แนวดำเนินการ
	<p>2.2 ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน การประกันสุขภาพ และการประกันสังคม ตลอดจนสาระประโยชน์อื่นๆ แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>2.3 ผนวกสร้างจิตสำนึกในเรื่องการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านแก่ผู้ประกอบการ ผู้ว่าจ้าง และผู้บังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมาย</p>	<p>(2) ระหว่างพิจารณาขอร่างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถรวมกลุ่มตามที่กฎหมายรับรองในรูปแบบต่างๆ อาทิ สหกรณ์ สมาคม เป็นต้น</p> <p>ดำเนินการดังนี้</p> <p>2.1 ประชาสัมพันธ์โดย</p> <p>(1) สื่อของรัฐ</p> <p>(2) สื่อของเอกชน</p> <p>(3) อาสาสมัคร</p> <p>2.2 จัดทำและบรรจุเป็นหลักสูตรในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา</p> <p>2.3 ฝึกอบรมโดยให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>ดำเนินการดังนี้</p> <p>(1) ประกาศเกียรติคุณผู้ว่าจ้าง</p> <p>(2) ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน</p> <p>(3) ประสานงานกับองค์กรนายจ้าง เพื่อให้ทำความเข้าใจกับผู้ประกอบการ ผู้ว่าจ้าง คนกลาง และผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>

นโยบาย	มาตรการ	แนวดำเนินการ
	<p>3. <u>พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการส่งเสริมและคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดย</u></p> <p>3.1 ให้มีหน่วยงานของรัฐที่ให้การส่งเสริมและคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง</p> <p>3.2 สํารวจ จัดทำ และพัฒนาสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านในเรื่องจำนวน ประเภทกิจการ รายได้ ปัญหาอุปสรรค และความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อกำหนดมาตรการในการคุ้มครองส่งเสริมและพัฒนาที่ชัดเจน</p>	<p>ดำเนินการดังนี้</p> <p>(1) ตั้งหน่วยงานของรัฐขึ้นมารับผิดชอบโดยตรง</p> <p>(2) สร้างศูนย์รวมเครือข่ายระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อคุ้มครองส่งเสริมพัฒนาและแก้ไข ปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ</p> <p>ดำเนินการดังนี้</p> <p>1. สํารวจ จัดทำ จัดเก็บ และพัฒนาสถิติข้อมูลในจำนวน ประเภทกิจการ รายได้ ปัญหา อุปสรรค และความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้านและข้อมูลของผู้ให้งานไปทำที่บ้าน</p> <p>2. ศึกษา วิเคราะห์วิจัย และประเมินผลเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และผลกระทบเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่</p>

นโยบาย	มาตรการ	แนวดำเนินการ
	3.3 จัดตั้งคณะกรรมการระดับชาติ และระดับจังหวัด	บ้าน 3. ขอความร่วมมือสถานประกอบการผู้ว่าจ้างและคนกลางประสงค์จะให้งานไปทำที่บ้านแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ดำเนินการดังนี้ ให้จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัด ประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

จะเห็นว่าตามแผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้านที่สำคัญคือ

ก. หน่วยงานของรัฐบาล

1. สำนักนายกรัฐมนตรี หน่วยงานหลัก ได้แก่
 - 1.1 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
 - 1.2 สำนักงานสถิติแห่งชาติ
2. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หน่วยงานหลัก ได้แก่
 - 2.1 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 - 2.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 2.3 กรมการจัดหางาน
 - 2.4 กรมประชาสัมพันธ์
 - 2.5 สำนักงานประกันสังคม

3. กระทรวงมหาดไทย หน่วยงานหลัก ได้แก่

3.1 กรมพัฒนาชุมชน

3.2 กรมการปกครอง กรุงเทพมหานคร เทศบาล และ อบต.

4. กระทรวงอุตสาหกรรม หน่วยงานหลัก ได้แก่

4.1 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

5. กระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานหลัก ได้แก่

5.1 กรมการศึกษานอกโรงเรียน

6. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หน่วยงานหลัก ได้แก่

6.1 กรมส่งเสริมสหกรณ์

7. กระทรวงพาณิชย์ หน่วยงานหลัก ได้แก่

7.1 กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

7.2 กรมการค้าภายใน

ข. หน่วยงานของภาคเอกชน ที่สำคัญ คือ

1. สมาคมและมูลนิธิในการพัฒนาเช่น สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน สมาคมเทคโนโลยีที่เหมาะสม ศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ชุมชนสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย YMCA, FES และองค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศ องค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่น

2. สภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การลูกจ้าง สภาอุตสาหกรรม และหอการค้าจังหวัด สหภาพแรงงานต่างๆ

จากแผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่ปรากฏตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ควรมีการพัฒนาและส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อให้เกิดทักษะและมีความสามารถในการผลิตที่สูงขึ้น อันเป็นแนวทางที่จะยกระดับผลิตภาพและรายได้ของผู้รับงานให้สูงขึ้น โดย

1.1 ศึกษาบริบทวิชาชีพแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในสาขาที่สอดคล้องกับการขยายตัวของอุตสาหกรรมการผลิต เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้า การเย็บรองเท้า การเจียรไนพลอยและเครื่องประดับ การประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า การจักสาน การทำเครื่องเฟอร์นิเจอร์ และการแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหารและสินค้าเกษตร เป็นต้น

1.2 จัดหาปัจจัยพื้นฐานในการประกอบอาชีพ เช่น สินเชื่อ เครื่องมือและอุปกรณ์การผลิตแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2. ควรมีการพัฒนาขีดความสามารถในการประกอบการแก่กลุ่มผู้ว่าจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้มีความสามารถในการจัดการผลิตและการตลาด เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น โดย

1.1 จัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดการธุรกิจ เช่น การจัดการด้านการผลิต การตลาด และการเงิน

1.2 สนับสนุนและช่วยเหลือในการจัดหาปัจจัยการผลิต เช่น สินเชื่อ เครื่องมืออุปกรณ์ และวัตถุดิบ เป็นต้น

1.3 จัดทำข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความชำนาญของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ข้อมูลข่าวสารด้านการตลาดทั้งในและต่างประเทศเผยแพร่ รวมไปถึงการสร้างเครือข่ายการตลาดระหว่างองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับช่วงการผลิตและผู้ประกอบการขนาดใหญ่หรือผู้ส่งออก

3. ควรมีการสนับสนุนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีการรวมกลุ่มหรือจัดตั้งองค์กรเป็นของตนเอง และพัฒนาองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เป็นองค์กรที่เข้มแข็งสามารถช่วยเหลือสมาชิกและพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยมีมาตรการสนับสนุน ดังนี้

3.1 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงสิทธิและผลประโยชน์ของการรวมกลุ่ม

3.2 สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตลอดจนการสร้างเครือข่ายขององค์กรและรับจดทะเบียนองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เป็นองค์กรของผู้ประกอบอาชีพที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้ได้รับการคุ้มครอง ดูแล

3.3 จัดฝึกอบรมในด้านการบริหารจัดการกลุ่ม การจัดการด้านการผลิต การตลาด และการเงินแก่ผู้นำกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

3.4 สนับสนุนและส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านในด้านการฝึกอาชีพ และการยกระดับฝีมือ การจัดการด้านการผลิตและการตลาด และการช่วยเหลือด้านปัจจัยการผลิต โดยผ่านองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

4. ควรจัดให้มีกิจกรรมเผยแพร่ความรู้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเกี่ยวกับการทำงาน การป้องกันอันตรายจากการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน ทั้งในรูปของสื่อประชาสัมพันธ์ และการจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกไปเพื่อให้บริการด้านสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยในการทำงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

5. ควรมีการออกกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรมีการประสานและตรวจสอบบริการสวัสดิการสังคมต่าง ๆ ของภาครัฐที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน ศึกษาเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงบริการนั้น ๆ และหาทางแก้ไขปรับปรุงเพื่อช่วยให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถเข้าไปใช้บริการที่ต้องการได้อย่างเต็มที่ ในกรณีที่กลุ่มเข้มแข็งอย่างยั่งยืนควรมีการขยายขอบเขตของกฎหมายประกันสังคมให้คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีเงื่อนไขที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถรับได้ ทั้งในแง่ของอัตราค่าเบี้ยประกันและประเภทของประโยชน์ทดแทนที่ตรงกับความต้องการ ซึ่งอาจเป็นการสร้างระบบย่อยอีกระบบหนึ่งภายใต้กองทุนประกันสังคม ทั้งนี้จะต้องมีการศึกษาความเป็นไปได้ของระบบที่จะสร้างขึ้นใหม่นี้เสียก่อน โดยอาจนำตัวอย่างหรือประสบการณ์ของต่างประเทศ (เช่น ประสิทธิภาพของ SEWA ในอินเดีย) มาประกอบการพิจารณา

6. ควรมีการจัดหางบประมาณทั้งจากภายในและต่างประเทศเพื่อมาจัดทำกิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนให้กับกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน และส่งเสริมสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยในการทำงานแก่กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่

7. ควรมีกิจกรรมด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการตลาดแก่ผู้รับ

งานไปทำที่บ้านที่กระจายอยู่ตามพื้นที่ต่างๆทั่วประเทศ อาทิ การจัดทำสื่อโฆษณา
สินค้าแก่กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านผ่านทางอินเทอร์เน็ต การจัดงานแสดงสินค้าของกลุ่ม
ผู้รับงานไปทำที่บ้าน การจัดศูนย์ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น

8. ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
จัดสวัสดิการทางสังคมแก่สมาชิก

9. ควรมีการจัดตั้งศูนย์ประสานการปฏิบัติงาน เพื่อการส่งเสริมและ
ดูแลผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีผู้แทนจากหน่วยงาน
ภาครัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้แทนสมาคมนายจ้าง ผู้แทนสมาคม
ลูกจ้าง และองค์กรภาคเอกชน (NGOs) ในแต่ละพื้นที่ เพื่อมาร่วมกันดำเนินกิจกรรม
เพื่อการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างต่อเนื่องในแต่ละพื้นที่

10. ควรมีการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างสม่ำเสมอ
โดยอาจจะพิจารณาผนวกเอาผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าไว้ในรายการสำรวจแรงงานทั่ว
ราชอาณาจักร ซึ่งทำการสำรวจทุกปี

11. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหามาตรการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับ
งานไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะแนวทางด้านกฎหมายเพื่อการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับ
ไปทำที่บ้านและแนวทางการจัดสวัสดิการทางสังคมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

**แนวทางการประสานแผนการดำเนินการเพื่อส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับ
งานไปทำที่บ้าน**

จากการประมวลแนวทางเพื่อการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงาน
ไปทำที่บ้าน ซึ่งวิเคราะห์จากเอกสารสรุปผลการดำเนินการเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่
บ้านของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เอกสารการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับงาน
ไปทำที่บ้าน เอกสารแนวคิดและแนวทางในการคุ้มครองส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไป
ทำที่บ้าน ได้กล่าวถึงนโยบาย แนวทางสำคัญเพื่อการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับ
งานไปทำที่บ้านไว้อย่างสอดคล้องกัน คือ ขณะที่ประเทศไทยยังไม่มีกรอบกฎหมาย
คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นการเฉพาะขึ้นมาใช้บังคับ ควรคำนึงถึงการให้การฝึก

อบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และพัฒนาทักษะในการประกอบการค้าผู้ว่าจ้าง และการส่งเสริมการรวมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เข้มแข็งเป็นอันดับแรก สำหรับทิศทางของการขยายขอบเขตการคุ้มครองทางสังคมที่รัฐบาลมีนโยบายให้แก่แรงงานในระบบอยู่แล้ว ควรเน้นการให้การคุ้มครองด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานและการประกันสังคม ให้แก่แรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย ทั้งนี้เพราะเงื่อนไขของการคุ้มครองทางสังคมที่ ILO กำหนด ได้แก่ การเจ็บป่วย การคลอดบุตร ทูพพลภาพ ดาย ประโยชน์ทดแทนสำหรับครอบครัว ประโยชน์ทดแทนเพื่อให้อู้อุด และการว่างงาน . ซึ่งอาจต่อเนื่องไปถึงการพัฒนาาระบบความมั่นคงทางสังคม (Social Security System) ในที่สุดประกอบกับตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มาตรา 86 ได้มีการบัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่า “รัฐต้องส่งเสริมให้ประชาชนวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนให้เป็นธรรม” ดังนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งมีฐานะเป็นพลเมืองไทยควรได้รับการประกันสิทธิดังกล่าวด้วยเช่นกัน

สำหรับสาระสำคัญของแผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (ที่ผ่านการรับทราบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2541) ได้มีการให้ความสำคัญเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่ สร้างปัจจัยสนับสนุนการประกอบอาชีพเพื่อการป้องกันการทำงานนอกพื้นที่ ปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมไปถึงกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มหรือมีการจัดตั้งเป็นองค์กรนิติบุคคลของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รัฐสนับสนุนการพัฒนาองค์กรและเครือข่ายการประสานงานระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน ได้เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะกรมการและเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านแห่งชาติ ควรมีแนวทางการประสานการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อส่งเสริมและ

สนับสนุนเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน เพราะเหตุว่าเมื่อแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านสามารถรวมตัวกันเป็นกลุ่มที่เข้มแข็งและยั่งยืนได้ก็จะเท่ากับเป็นการสร้างองค์กรของแรงงานนอกระบบ มาปกป้องสิทธิของพวกเขาเอง และแม้จะยังไม่อาจรวมเป็นกลุ่มที่เข้มแข็งและยั่งยืนได้ การรวมตัวกันของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นกลุ่มก็เป็นช่องทางอันจะนำไปสู่การสนับสนุนเพื่อสร้างความต่อเนื่องและเข้มแข็งด้วยวิธีการต่างๆ มากมาย ในขณะที่เดียวกันความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของกลุ่มก็เป็นหนทางที่จะนำไปสู่พลังที่จะสามารถสร้างอำนาจต่อรองเพื่อปกป้องสิทธิผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของกลุ่ม โดยเฉพาะเป็นคำตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม และที่สำคัญวิธีการที่ให้สมาชิกภายในกลุ่มช่วยเหลือ ดูแลตรวจตราและควบคุมวินัยในกลุ่มของตนเองย่อมจะเป็นวิธีการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะแรงงานในงานที่รับงานไปทำที่บ้านที่ดีและมีประสิทธิภาพซึ่งกว่าการนำกฎหมายมาใช้บังคับเพียงอย่างเดียว

จากที่ปรากฏในแผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเหล่านี้ได้มีการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการผลิตและการจัดหาปัจจัยการผลิต แต่การดำเนินงานเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านยังไม่มี การดำเนินการ อีกทั้งการส่งเสริมพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ผ่านมา ก็ยังไม่มี การประสานงานเท่าที่ควร ทั้งนี้ เพราะส่วนใหญ่ยังมีลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่มีการประสานแผนการปฏิบัติอย่างแท้จริง การจัดทำแนวทางการประสานการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านขึ้น เพื่อให้มีหน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุนที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากภารกิจ หน้าที่ตามที่ได้รับจากกฎหมายการจัดตั้งองค์กรนั้น การดำเนินกิจกรรมในชุมชนที่แท้จริง ศักยภาพของหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินการเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนวทางการประสานแผนการดำเนินการเพื่อส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนี้

แนวทางการประสานแผนการดำเนินการเพื่อส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ภารกิจมาตรการ	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยงานหลักและภารกิจ	หน่วยงานสนับสนุนและภารกิจ	แนวทางการประสานงาน
1. การส่งเสริมช่วยเหลือผู้รับงานไปทำที่บ้าน	ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์รวมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งที่มี การรวมกลุ่มกันอยู่แล้ว และที่ยังไม่มี การรวมกลุ่มเพื่อให้เกิดกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เข้มแข็งและยั่งยืน	กรมการศึกษานานาชาติ - ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม ในพื้นที่ โดยฐานข้อมูลหลักของชุมชน เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจโดยตรง และมีผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบในพื้นที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมส่งเสริมสหกรณ์ - ดำเนินการส่งเสริมการรวมกลุ่มโดย กระตุ้นให้มีการรวมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านและดำเนินการให้กลุ่มมีความเข้มแข็งยั่งยืน	กรมพัฒนาสตรี กรมประชาสัมพันธ์ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กรมการช่าง กรมการปกครอง(เทศบาล อบต.) NGO.๕ - ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับ งานไปทำที่บ้านมีการรวมกลุ่ม	- หน่วยงานต้นแบบประสานงานกับ หน่วยงานหลักในการรวมกลุ่ม การฝึกอบรมต่าง ๆ - ยุทธศาสตร์ของสถานประกอบการสัมพันธ์การรวมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน - ให้ทุกหน่วยงานประสานงานกับ หน่วยงานหลัก สถาบันวิทยากร เครื่องมือเครื่องใช้ เอกสารต่าง ๆ
2. การสำรวจและพัฒนาระบบข้อมูล และ การรับจดทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน	1. ดำเนินการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดจนปัญหาและอุปสรรค ความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้าน 2. จัดทำทำเนียบผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้เป็นปัจจุบัน รวมทั้งการจัดทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน	สำนักงานสถิติแห่งชาติ - สำรวจข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้าน และพัฒนารูปแบบการจัดเก็บข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลและให้เป็นระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน - เป็นศูนย์ข้อมูลและจัดทำทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นปัจจุบัน - รับจดทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน	กรมพัฒนาสตรี, กรมประชาสัมพันธ์, กรมการศึกษานานาชาติ กรมส่งเสริมสหกรณ์, กรมประชาสัมพันธ์, กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, NGO.๕ กรมการปกครอง(เทศบาล อบต.) - สนับสนุนข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้าน - ประชาสัมพันธ์การจัดเก็บข้อมูลและ การจดทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน	- หน่วยงานสนับสนุน แจ้งข้อมูลและ ดำเนินการประชาสัมพันธ์ การสำรวจ จัดเก็บข้อมูลผู้รับงานไปทำ บ้าน และการจดทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน - ส่งเสริมให้มีการจดทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ภารกิจ/มาตรการ	แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานหลักและภารกิจ	หน่วยงานสนับสนุนและภารกิจ	แนวทางประสานงาน
3. การสำรวจและประเมินผลที่ดีของมูลนิธิผู้ว่าจ้างและการจัดระเบียบผู้ว่าจ้าง	1. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ความต้องการของผู้ว่าจ้างรวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการว่าจ้าง 2. จัดระเบียบผู้ว่าจ้างที่เป็นที่นิยมผู้ว่าจ้าง	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน - จัดตั้งศูนย์ข้อมูลของผู้ว่าจ้างโดยพัฒนาจากทะเบียนนายจ้าง - จัดทำทำเนียบผู้ว่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน - จัดทะเบียนผู้ว่าจ้าง สำนักงานสวัสดิการชดเชย - สำรวจข้อมูลผู้ว่าจ้าง ทัศนคติที่ดี ข้อมูลผู้ว่าจ้าง	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมส่งเสริมสหกรณ์ กรมพัฒนาชุมชน, กรมประชาสัมพันธ์ กรุงเทพมหานคร, กรมอาชีวศึกษา - ดำเนินการฝึกทักษะฝีมือและยกระดับฝีมือในการทำงาน - จัดทำหลักสูตรการศึกษา - ดำเนินการออกระเบียบเพื่อให้ผู้ว่าจ้าง ฝึกทักษะและยกระดับฝีมือและวิชาชีพให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน	- หน่วยงานสนับสนุนร่วม ร่วมประชาสัมพันธ์ให้ผู้ใช้ว่าจ้างทราบวิธีการสำรวจ จัดเก็บข้อมูลและการดำเนินการจัดทะเบียนผู้ว่าจ้าง ทะเบียนผู้ว่าจ้าง
4. สนับสนุนงานฝึกอบรมทักษะฝีมือและวิชาชีพ	1. การฝึกทักษะฝีมือและวิชาชีพ และยกระดับฝีมือการทำงาน แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน 2. ดำเนินการออกระเบียบเพื่อให้ผู้ว่าจ้าง ฝึกทักษะ ยกระดับฝีมือและวิชาชีพ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมส่งเสริมสหกรณ์ กรมพัฒนาชุมชน, กรมประชาสัมพันธ์ กรุงเทพมหานคร, กรมอาชีวศึกษา - ดำเนินการฝึกทักษะฝีมือและยกระดับฝีมือในการทำงาน - จัดทำหลักสูตรการศึกษา - ดำเนินการออกระเบียบเพื่อให้ผู้ว่าจ้าง ฝึกทักษะและยกระดับฝีมือและวิชาชีพให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมส่งเสริมสหกรณ์ กรมพัฒนาชุมชน(เขตภาคกลาง) NGO.s - สถานการณ์การฝึกทักษะฝีมือและวิชาชีพกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน - สถาบันสมมุติฐาน ความต้องการฝึกและยกระดับฝีมือและวิชาชีพ	1. หน่วยงานหลักดำเนินการฝึกอาชีพ ทักษะฝีมือ และยกระดับฝีมือ โดยประสานข้อมูลความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ประสงค์จะเข้ารับการฝึกอาชีพจากหน่วยงานสนับสนุน 2. หน่วยงานสนับสนุนประสานการฝึกทักษะฝีมือและวิชาชีพ โดยขอรับการสนับสนุนวิทยากร เครื่องมือ เอกสาร ฯลฯ จากหน่วยงานหลัก

ภารกิจ/มาตรการ	แนวทางการดำเนินงาน	หน่วยงานหลักและภารกิจ	หน่วยงานสนับสนุนและภารกิจ	แนวทางภาพประสานงาน
<p>5. การจัดทำแผนงานให้แก่ผู้รับรางวัลไปทำที่บ้านอย่างเป็นระบบ</p>	<p>1. จัดหาแหล่งงาน ผู้รับจ้าง ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเป็นระบบ</p> <p>2. จัดตั้งศูนย์รับและจ่ายงานระหว่างผู้รับจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อลดปัญหาความกลาง เป็น การ จำหน่ายความและตกค้างทั้งสองฝ่าย</p>	<p>กรมการจ้างงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดหาแหล่งงาน ผู้รับจ้าง ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเป็นระบบ - จัดตั้งศูนย์รับและจ่ายงานระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้รับจ้าง 	<p>กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม</p> <p>สภาหอการค้า, สภาอสังหาริมทรัพย์, สภาอุตสาหกรรม</p> <p>กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>กรมการพัฒนาศูนย์ฯ, NGO.๕</p> <ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนข้อมูลแหล่งงาน ผู้รับจ้าง - ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับจ้างทราบบาราค่าเงินการของศูนย์รับและจ่ายงาน 	<p>1. หน่วยงานสนับสนุนประสานข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับจ้าง แหล่งงาน ให้หน่วยงานหลัก</p> <p>2. หน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุน ประสานการอำนวยความสะดวกให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p>
<p>6. การสนับสนุนด้านเงินทุน</p>	<p>ดำเนินการสนับสนุนและรักษาความปลอดภัย ตลอดจนในการจัดหาแหล่งเงินทุน เพื่อประกอบอาชีพแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p>	<p>กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม</p> <p>อ. ออมสิน, ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร</p> <p>บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำหลักเกณฑ์การกู้ยืมเงินลงทุน - สนับสนุนด้านเงินทุนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน 	<p>กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>กรมการจัดหางาน, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>กรมประชาสัมพันธ์</p> <p>กรมการปกครอง (เขตปลอด อบต.)</p> <p>กรมการพัฒนาศูนย์ฯ</p> <p>กรมส่งเสริมสหกรณ์, NGO.s.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การสนับสนุน การกู้ยืมเงินเพื่อการลงทุน 	<p>หน่วยงานสนับสนุนด้านความปลอดภัย</p> <p>สะดวกแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านใน การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหลัก</p>

ภารกิจ/องค์การ	แนวทางดำเนินงาน	หน่วยงานหลักและภารกิจ	หน่วยงานสนับสนุนและภารกิจ	แนวทางการประสานงาน
<p>7. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ชุมชน</p> <p>ปศุสัตว์ในครัวเรือนและเกษตรกรของแรงงานในโรงงานที่เข้าไปที่ที่บ้าน</p>	<p>ดำเนินงานเพื่อให้มีกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นการเฉพาะ และจัดทำโครงการเผยแพร่ความรู้ และส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ระวังไปถึงกฎหมายรูปแบบการประกันสังคมที่เอื้ออำนวยประโยชน์แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต่อไป</p>	<p>กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข</p> <p>กรมพัฒนาสตรี(สำนักอนามัย)</p> <p>สำนักงานประกันสังคม</p> <p>สภาองค์การนายจ้าง, NGOs.</p> <p>สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า</p> <p>- ประชาสัมพันธ์ชี้แจง ชุมชน ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน สร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>การทำงาน</p> <p>- กำหนดแนวทางออกกฎหมาย เพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งควบคุมการทำงาน และความปลอดภัยในสังคม</p> <p>- ตรวจเยี่ยมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงงาน</p>	<p>กรมการศึกษานานาชาติ</p> <p>กรมส่งเสริมสหกรณ์</p> <p>กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม</p> <p>กรมการจัดหางาน</p> <p>กรมประชาสงเคราะห์</p> <p>กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>- สนับสนุนข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อคิดเห็นของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อเป็นแนวทางในการออกกฎหมาย</p> <p>- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยความปลอดภัยในการทำงานและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p>	<p>1. หน่วยงานสนับสนุน ประสานข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อคิดเห็น ในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้หน่วยงานหลักทราบ</p> <p>2. หน่วยงานสนับสนุนประสานงาน ร่วมชี้แจง ประชาสัมพันธ์ สนับสนุนวิทยากร เครื่องมือ เอกสาร เพื่อส่งเสริม สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานกับหน่วยงานหลัก</p>

นอกจากมีแนวทางการประสานแผนการดำเนินการเพื่อส่งเสริมพัฒนา และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางการ ดำเนินการในทางปฏิบัติแล้ว ควรมีการจัดตั้งองค์กรเพื่อเป็นศูนย์กลางประสานงาน การ ปฏิบัติ นอกเหนือจาก คณะกรรมการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ที่มีรองนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ซึ่งทำหน้าที่ด้านการกำหนดนโยบาย มาตรการและ แนวทางการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงาน ไปทำที่บ้านแล้ว ควรมีองค์กรที่เป็น ศูนย์กลางประสานงานดูแล ปฏิบัติการ ทั้งในส่วนกลางและระดับจังหวัด โดยควรเป็น องค์กรที่มีขนาดไม่ใหญ่นักประมาณ 10 – 15 หน่วยงาน เพื่อสะดวกในการดำเนินการ ตัดสินใจและปฏิบัติ โดยพิจารณาจากหน่วยงานที่มีภารกิจหน้าที่โดยตรงตามกฎหมายจัด ตั้งองค์กร สอดคล้องกับมาตรการ เป็นหลักทั้งในส่วนกลางและในระดับจังหวัด เช่น

ในส่วนกลางควรพิจารณาปรับปรุงจากคณะกรรมการส่งเสริมพัฒนาและ คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่มีอยู่แล้ว โดยเพิ่มเติมให้มีอำนาจหน้าที่ในการเร่งรัด ดิด ตามผลการดำเนินการ การพิจารณาแนวทางการประสานการดำเนินการ การประชา สัมพันธ์การดำเนินการ ซึ่งองค์ประกอบของศูนย์ประสานงานส่วนกลาง ควรมี ดังนี้

1. อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. ผู้แทนกรมการพัฒนาชุมชน
3. ผู้แทนกรมส่งเสริมสหกรณ์
4. ผู้แทนกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
5. ผู้แทนกรมการจัดหางาน
6. ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
7. ผู้แทนกรมประชาสัมพันธ์
8. ผู้แทนปลัดกรุงเทพมหานคร
9. ผู้แทนกรมประชาสัมพันธ์
10. ผู้แทนกรมการกีฬาภายใน
11. ผู้แทนกรมส่งเสริมการส่งออก
12. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ
13. ผู้แทนจากองค์กรนายจ้าง

14. ผู้แทนจากองค์กรลูกจ้าง
15. ผู้แทนจากองค์กรพัฒนาเอกชน

ส่วนในระดับจังหวัดควรมีสวนี่ประสานงานในแต่ละจังหวัด ทำหน้าที่ดำเนินการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในระดับจังหวัด ควรมีคณะกรรมการศูนย์ ดังนี้

1. ผู้ว่าราชการจังหวัด
2. ปลัดจังหวัด
3. พัฒนาการจังหวัด
4. จัดหางานจังหวัด
5. ประชาสงเคราะห์จังหวัด
6. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
7. พาณิชย์จังหวัด
8. อุตสาหกรรมจังหวัด
9. สถิติจังหวัด
10. สหกรณ์จังหวัด
11. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการส่งออก (ถ้ามี)
12. ผู้แทนองค์กรนายจ้าง
13. ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง
14. องค์กรพัฒนาเอกชนในจังหวัด (ถ้ามี)
15. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

คณะกรรมการหรือองค์กรดังกล่าวควรมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์นโยบาย การส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านภายในจังหวัด
2. เป็นศูนย์ประสานงาน ดูแล กำกับการดำเนินการในระดับจังหวัด พิจารณาเสนอแนะ และกำหนดแนวทางการประสานการดำเนินการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

3. ส่งเสริม สนับสนุนภาครัฐและภาคเอกชนในการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

4. เร่งรัด ติดตามผลการดำเนินการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5. เป็นศูนย์ประสานงาน ศูนย์ กำกับการดำเนินการในระดับจังหวัด เพื่อดำเนินการตามแนวทางการประสานแผนการดำเนินการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่กำหนด

ให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของศูนย์ประสานงานจังหวัด ทำหน้าที่ด้านธุรการขององค์กรดังกล่าวด้วย

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุป

เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า การพัฒนาประเทศไทยภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา ได้มุ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นหลัก ก่อให้เกิดการจ้างงานในระบบโรงงานมากขึ้น ขณะที่แรงงานในภาคเกษตรกรรมลดลง การจ้างงานในระบบอุตสาหกรรมและการบริการจะมีลักษณะเป็นนายจ้างและลูกจ้างในรูปแบบที่ชัดเจน มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ต่อกันทั้งสองฝ่าย โดยมีกฎหมายควบคุมดูแล เรียกว่าการจ้างงานที่เป็นทางการ (Formal Sectors) แต่โดยสภาพของประเทศไทยซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนา ในระยะต่อมา มีการปรับเปลี่ยนการทำงาน เนื่องจากวัยทำงานส่วนมากอยู่ในภาคเกษตรและมีการทำงานที่ไม่เป็นทางการ (Informal Sectors) ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบที่มีจำนวนไม่แน่นอน และการทำงานไม่ชัดเจนเช่นกัน ลักษณะการทำงานมีการรับงานไปทำที่บ้าน ในลักษณะการรับช่วงการผลิต ผู้รับงานไม่ต้องอพยพมาหางานทำในเมือง การจ้างงานในลักษณะดังกล่าวไม่สามารถแยกได้ชัดเจนว่าใครเป็นนายจ้าง หรือลูกจ้าง การควบคุมดูแลโดยกฎหมายยังครอบคลุมไม่ถึง ซึ่งการทำงานลักษณะนี้สอดคล้องกับสังคมไทยมากเนื่องจากวัยทำงานส่วนใหญ่อยู่บ้านหลังทำงานประจำวันเสร็จเป็นการเพิ่มรายได้ขึ้นทางหนึ่ง ขณะที่การจ้างงานลักษณะนี้ไม่มีกฎหมายควบคุมดูแล นายจ้างจึงชอบที่จะเลี่ยงมาจ้างงานดังกล่าวส่วนหนึ่ง

จากการศึกษาวิจัยงานเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในหลายพื้นที่ พบว่าเป็นการรับงานในลักษณะการรับเหมาช่วงงานผลิต โดยรับงานมาทำเสร็จแล้วส่งคืนเจ้าของ โดยได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเป็นส่วนมาก และผู้ทำงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงที่ต้องอยู่ดูแลบ้านและบุตรหลานเป็นหลักอาจใช้เวลาว่างงานหลักมาทำงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับค่อนข้างต่ำ แต่ผู้ทำงานค่อนข้างพอใจที่มีรายได้เพิ่มขึ้นบ้าง ซึ่งจากการประมวลสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน พบว่ายังมีปัญหาหลายประการ เช่น

1. ปัญหาสถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้านหากพิจารณาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การจ้างงานดังกล่าวผู้รับงานไม่มีสถานภาพเป็นลูกจ้าง จึงไม่อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และยังไม่มีความหมายใดๆรองรับ
2. ปัญหาสภาพการทำงานที่ไม่แน่นอน ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีหลักประกันว่าจะมีความมั่นคง มีงานทำตลอดไป งานส่วนใหญ่เป็นการตกลงด้วยวาจา ผู้ว่าจ้างมีงานมาให้ทำไม่สม่ำเสมอ
3. ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำงานที่บ้านโดยลักษณะที่มีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม ทำงานได้ดูขี้ขาง ก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพอนามัย ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ผู้ทำงานส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีการศึกษาน้อย ทำงานไม่มีความระมัดระวังเท่าที่ควร ไม่มีความรู้ในการป้องกัน
4. ปัญหาค่าจ้าง ค่าตอบแทนซึ่งอยู่ในระดับต่ำ โดยเหตุที่เป็นการทำงานโดยมีผู้ว่าจ้างไปให้ทำที่บ้าน โดยผู้ทำงานไม่ต้องเดินทางไปทำงานทำ เป็นบริการถึงบ้าน และผู้ว่าจ้างมักถือเป็นข้ออ้าง และในบางกรณีมีนายหน้าหรือคนกลางจัดหางานมาให้ จึงมีการหักค่านายหน้าหรือค่าหัวคิว ทำให้ค่าตอบแทนถูกหักไปด้วย
5. ปัญหาสวัสดิการและการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากพิจารณาดูตามกฎหมายแล้ว ยังไม่มีหน่วยงานใดรับผิดชอบ ดูแล ทำให้ไม่มีการคุ้มครองทั้งด้านสิทธิประโยชน์ การจัดสวัสดิการต่างๆ

จากสภาพปัญหาการรับงานไปทำที่บ้านดังกล่าว ภาครัฐโดยเฉพาะกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เห็นว่า การทำงานในลักษณะดังกล่าวเป็นการจ้างงานอย่างหนึ่ง แต่ยังไม่มีความหมายมาควบคุมดูแล ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับการดูแลเป็นการเฉพาะ ในขณะเดียวกันศักยภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้านยังไม่ดีพอ ยังขาดทักษะฝีมือในการทำงานที่ทำให้ผู้ว่าจ้างพอใจ การประกอบการและอำนาจการต่อรองยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร รัฐควรเข้ามาแก้ไข โดยการส่งเสริม พัฒนาและให้การคุ้มครองเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์และได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสม จึงได้กำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ ทั้งในระดับชาติและนโยบายของรัฐบาล เช่น แผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน การตั้งคณะกรรมการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่มีรองนายกรัฐมนตรีที่ดูแลกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็น

ประธานกรรมการ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการดำเนินการ ซึ่งต่อมารัฐบาลได้เห็นชอบในแผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ดำเนินการเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหลายหน่วยงาน แต่จากการดำเนินการที่ผ่านมา การปฏิบัติงานยังมีลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ไม่มีการประสานงานทำให้มีการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน สิ้นเปลืองงบประมาณและเวลา ทั้งนี้อาจเนื่องจากการขาดหน่วยงานรับผิดชอบหรือศูนย์กลางการประสานงาน ผู้ศึกษาจึงเห็นควรมีการกำหนดแนวทางการประสานแผนการดำเนินการเพื่อส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้เกิดความชัดเจนที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมต่อไป

แนวทางการประสานแผนการดำเนินการเพื่อส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นการกำหนดกรอบภารกิจเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีกำหนดที่ชัดเจนว่าหน่วยงานใดเป็นหน่วยงานหลักในแต่ละกิจกรรม เพื่อให้การดำเนินการในทางปฏิบัติเป็นไปอย่างเป็นรูปธรรม โดยพิจารณาหน่วยงานหลักจากการกำหนดในภารกิจที่กฎหมายการจัดตั้งองค์กรกำหนดไว้ใกล้เคียงมากที่สุด และมีการปฏิบัติมาแล้วจริง ซึ่งแนวทางการประสานแผนดังกล่าว กำหนดเป็นกรอบภารกิจสำคัญ ดังนี้

1. การส่งเสริมการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยดำเนินการสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มในการรับงานไปทำที่บ้าน หน่วยงานหลักควรเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการรวมกลุ่ม และอยู่ในพื้นที่อย่างจริงจัง ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งโดยสภาพข้อเท็จจริงจะมีข้อมูลพื้นฐานหลายประการในชุมชนอยู่แล้ว ส่วนองค์การท้องถิ่นอื่น การทำงานยังคงพึ่งพาข้อมูลจากหน่วยงานนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจ รับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นกลุ่มคือโอกาสขาดการดูแล ขาดอำนาจการต่อรอง และกรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นหน่วยงานดำเนินการส่งเสริมให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อเป็นกลุ่มที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน มีอำนาจการต่อรอง โดยการรวมกลุ่มในรูปสหกรณ์
2. การสำรวจและพัฒนารสชาติข้อมูลและการจดทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้มีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน หน่วยงานหลักได้แก่สำนัก

งานสถิติแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่มีความสามารถในการจัดเก็บ ส่วนการจดทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ผู้ว่าจ้างทราบแหล่งผู้รับงานที่แท้จริงได้ และการจัดทำทำเนียบผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เป็นปัจจุบัน หน่วยงานหลักควรเป็น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลและสามารถควบคุมดูแลการทำงานได้ในโอกาสต่อไป ที่มีกฎหมายออกมาควบคุม

3. การสำรวจและพัฒนาสถิติข้อมูลของผู้ว่าจ้างและการจดทะเบียนผู้ว่าจ้าง เพื่อให้ข้อมูลผู้ว่าจ้างเป็นปัจจุบัน หน่วยงานหลักควรเป็นสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นผู้จัดเก็บโดยประสานงานกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นผู้จดทะเบียนผู้ว่าจ้างซึ่งสามารถปรับปรุงได้จากทะเบียนสถานประกอบการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในปัจจุบันได้ รวมทั้งการจัดทำทำเนียบผู้ว่าจ้าง เพื่อง่ายต่อการดูแลได้หากมีการออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านมาในโอกาสต่อไป

4. สนับสนุนการศึกษาและฝึกทักษะฝีมือ วิชาชีพ เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีทักษะฝีมือและวิชาชีพที่ผู้ว่าจ้างพอใจ หน่วยงานหลักควรเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจ หน้าที่และงบประมาณในการฝึกทักษะฝีมือและวิชาชีพโดยตรง เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมอาชีวศึกษา กรมการพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กรมประชาสัมพันธ์ โดยการประสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อประชาสัมพันธ์และสนับสนุนวิทยากร เครื่องมือ เครื่องใช้ และเอกสาร เป็นต้น

5. การจัดหางานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างมีระบบ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้าง โดยมีการจัดตั้งศูนย์รับและจ่ายงาน เพื่อลดปัญหาคนกลาง นายหน้า และการหลอกลวง หน่วยงานหลักคือกรมการจัดหางาน ที่มีภารกิจหน้าที่โดยตรงในการจัดหางานให้ประชาชนทำ

6. การสนับสนุนด้านการเงิน เป็นมาตรการจัดหาแหล่งเงินทุนทั้งผู้ว่าจ้างและผู้รับงาน เช่นการกู้ยืมเงินไปลงทุน การจัดหาเงินในการซื้อเครื่องมือในการทำงาน บางอย่าง หน่วยงานหลักได้แก่ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ ธนาคารออมสิน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อม

7. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการทำงานและการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยการดำเนินการให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับการคุ้มครองทั้งด้านสิทธิประโยชน์และการประกันสังคมหน่วยงานหลักได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานคร สภากงศ์การนายจ้าง สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้าและองค์กรพัฒนาเอกชน โดยการประชาสัมพันธ์ ชี้แจง อบรม สร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน กำหนดแนวทางการออกกฎหมายควบคุมดูแล ตลอดจนการออกตรวจเยี่ยม ดูแล แนะนำการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม และหน่วยงานสนับสนุนควรให้ความร่วมมือในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยได้เสนอแนวทางการประสานแผนงานข้างต้นแล้ว ผู้เขียนขอเสนอข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. การที่จะดำเนินการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เป็นรูปธรรมชัดเจน ควรมีการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้ทุกหน่วยงานทราบขอบเขตของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ชัดเจนก่อนว่าครอบคลุมบุคคลใดบ้าง เพื่อสามารถดำเนินการได้ตรงตามเจตนารมณ์ เพื่อได้ข้อมูลที่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายและแผนงาน
2. การประสานแผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากมาตรการนโยบายที่สมบูรณ์แบบ มีความครอบคลุมองค์ประกอบของปัญหานั้น หมายถึงความจำเป็นที่ต้องมีความร่วมมือในการดำเนินการ จะต้องมีหน่วยงานต่างๆมาเกี่ยวข้อง ดังนั้นการดำเนินการในรูปแบบขององค์กรประสานงานทั้งในส่วนกลางและระดับจังหวัด หน่วยงานที่เป็นร่วมปฏิบัติการต้องตระหนักถึงหน้าที่และภารกิจดังกล่าว การมอบหมายผู้แทนในการประชุมและดำเนินการ ควรเป็นผู้มีอำนาจและกล้าตัดสินใจ รวมทั้งไม่ควรผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้แทน เพราะจะทำให้การดำเนินการชะงักหรือช้าลงได้ ไม่ต่อเนื่อง ขาดการสานต่อของกิจกรรม

3. ควรมีการเพิ่มเติมมาตรการส่งเสริมพัฒนาผู้ว่าจ้างในแผนส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินการส่งเสริมด้านการตลาด สนับสนุนคู่ทางการหาแหล่งจำหน่ายสินค้าให้แก่ผู้ว่าจ้าง ให้สามารถนำผลิตภัณฑ์ที่รับมาจากผู้รับงานไปทำที่บ้านจำหน่ายได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการจัดงาน การแสดงตัวอย่างผลิตภัณฑ์ต่างๆ การจัดตั้งศูนย์แสดงผลิตภัณฑ์ ทำให้มีงานไปว่าจ้างได้ตลอด ครอบคลุมของการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งในแผนงานดังกล่าวมิได้กำหนดไว้ โดยมากเน้นการฝึกอาชีพ ซึ่งหน่วยงานหลักตามมาตรการเพิ่มเติมดังกล่าวเป็นภารกิจของกรมการค้าภายใน กรมส่งเสริมการส่งออก กรมการพัฒนาชุมชน กรมการปกครอง กรุงเทพมหานคร สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า สภาองค์การนายจ้าง

4. ควรเร่งดำเนินการในกิจกรรมที่มีความสำคัญเร่งด่วนคือการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน สุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อลดการสูญเสียชีวิตและพิการ โดยการดำเนินการชี้แจง อบรม รวมทั้งการตรวจเยี่ยมแนะนำการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับที่ทำงานที่เป็นที่อยู่อาศัย ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนมาตรการในการออกกฎหมาย ควรนำมาใช้ในภายหลัง ขณะเดียวกันควรดำเนินการส่งเสริมให้มีการฝึกทักษะฝีมือและวิชาชีพ ไปพร้อมๆกัน เพื่อให้มีฝีมือ มีความชำนาญ เป็นที่ไว้วางใจของผู้ว่าจ้าง ทำให้มีงานเข้ามาสม่ำเสมอ และควรดำเนินการฝึกอบรมโดยแทรกความรู้เรื่องการรวมกลุ่ม การบริหารงานกลุ่มเข้าไปด้วยเพื่อให้มีการสร้างงาน สร้างเป็นองค์กรนิติบุคคลที่ยั่งยืนต่อไป

5. การดำเนินงานบางกิจกรรมที่ภาคราชการสามารถถ่ายเทไปให้ภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ควรพิจารณา โดยพิจารณาจากภารกิจ หน้าที่ กฎหมาย เช่นการฝึกอาชีพ การประชาสัมพันธ์ เนื่องจากส่วนมากเอกชนได้ดำเนินการอื่นในชุมชนอยู่แล้ว ขณะที่ภาคราชการมีขั้นตอน ระเบียบวิธีมากเกินไป ทำให้เกิดความชักช้าได้

6. ควรสร้างจิตสำนึกให้แก่หน่วยงาน ผู้ดำเนินการ ในการตระหนักถึงภารกิจ โดยไม่ควรมองที่ผลประโยชน์ของตน ควรมองผู้รับบริการ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ยังไม่มีหน่วยงานใดดูแล

7. ควรเร่งรัดการจัดตั้งองค์กรรับผิดชอบ ประสานงานทั้งในส่วนกลาง และในระดับจังหวัด เพื่อให้มีฐานข้อมูลในการดำเนินการที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

1. กรมแรงงาน. “รายงานสรุปผลการศึกษาสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน.” กระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ, 2529. (อัดสำเนา)
2. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. “การบริหารแรงงานที่ทำงานนอกระบบกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้าน.” เอกสารรายงานการประชุมเรื่องการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน วันที่ พฤศจิกายน 2536 ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพฯ, 2536. (อัดสำเนา)
3. นฤมล นิราทร , 2537. รายงานกรณีศึกษาผู้รับงานไปทำที่บ้านในเขตราชบุรีบูรณะ. คณะสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
4. นิสา บรรจงสินศิริ. รายงานการสำรวจและการปรับปรุงสภาพการทำงาน การประกอบอาชีพติดตะกั่วถ่วงขาย, 2532.
5. ประดิษฐ์ ชาสมบัติ, 2538. การรับงานไปทำที่บ้าน : สภาพการจ้างงานและปัญหา เอกสารเสนอต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
6. ประดิษฐ์ ชาสมบัติ, 2542. การส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เอกสารของสำนักงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
7. ผกามาศ บุญธรรม. “สภาพการจ้างและสภาพการทำงานของแรงงานสตรีที่รับงานแหวนไปทำที่บ้าน กรณีศึกษา บ้านโนนคู่ ตำบลสาวะถี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น.” โครงการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2540.
8. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 –2544) สำนักนายกรัฐมนตรี, 2539
9. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2540-2544. กรุงเทพฯ: 2539.
10. ภาวนา พัฒนศิริ. รายงานการวิจัยกรณีศึกษาหญิงรับงานมาทำที่บ้านใน กิจกรรมแหวนจังหวัดขอนแก่น, 2537.

11. มณีมัย ทองอยู่. “จากโรงงานสู่หมู่บ้าน จากหมู่บ้านสู่โรงงาน : การศึกษาระบบการรับช่วงการผลิตระหว่างโรงงานกับหมู่บ้านในอุตสาหกรรมแหวน จังหวัดขอนแก่น.” บทความในเอกสารประกอบการสัมมนาทางเลือกและศักยภาพชาวอีสาน สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2539.
12. เยาวลักษณ์ ราชแพทยาคม. “การรับงานไปทำที่บ้าน: แนวนโยบายจากอดีตสู่ปัจจุบันและก้าวไปสู่อนาคต.” ในรัฐสภาสาร ปีที่ 45 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2540)
13. วรวิทย์ เจริญเลิศ. “อุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปแบบห้องแถว กรณีศึกษาเรื่องแรงงานนอกระบบในกรุงเทพฯ.” ในผู้ไถ่หน้า 7-17 ปรึกษา กิจสกุล. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการยุติธรรมและสันติแห่งประเทศไทย, 2537.
14. วิจิตรา พรหมพันธุ์ และชัยวัฒน์ เกิดผล. สภาพการทำงานของคนงานหญิงทำงานตามผลงานในประเทศไทย, กรุงเทพฯ กระทรวงมหาดไทย, 2528.
15. วิยุทธ์ จำรัสพันธ์ และคณะ. “รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาการจ้างแรงงานสตรีนอกระบบในภาคอุตสาหกรรมตะวันออกเฉียงเหนือ.” สถาบันพัฒนาและวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2540
16. สะเทือน เมืองวงศ์. “การคุ้มครองแรงงานลูกจ้างงานเหมา. ในผู้ไถ่หน้า 44-53. ปรึกษา กิจสกุล. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการยุติธรรมและสันติแห่งประเทศไทย, 2537.
17. สนิรัตน์ พิมลวีรัชกุล. “ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมกองทุนประกันสังคมโดยสมัครใจของผู้รับงานมาทำที่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้รับชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์มาประกอบที่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.
18. อนรา พงศาพิชญ์ และคณะ. “งานรับจ้างเหมาของสตรีในอุตสาหกรรมไทย.” โครงการสตรีศึกษา สถาบันวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
19. Cooper, A. and Others, 1992. “Occupational Health of Homeworkers ” in Homeworkers of Southeast Asia, ILO, Bangkok.
20. Kaosa – ad Mingsarn, 1993. “ Background for Practical Action : A Study of Eight Selected Villages ” in Form the Shadows to the Fore : Practical

- Actions for the Social Protection of Homeworkers in Thailand, ILO, Bangkok.
21. Lazo, Lucita, 1992. "Homeworking in Thailand : Bane or Boom of Industrialisation?" in *Homeworkers*, ILO, Bangkok.
 22. Jamnarnwej, W. and Vivit Muntabhorn, 1992. "The Impact of Law and Policy on Rural Woman Homeworkers in Thailand." in *Homeworkers*, ILO, Bangkok.