



## บทที่ 2

### สภาพและปัญหาของงานที่รับไปทำที่บ้าน

งานที่รับไปทำที่บ้านเป็นรูปแบบหนึ่งของการจ้างแรงงาน โดยฝ่ายผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปดำเนินการผลิตหรือประกอบที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือสถานที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านกำหนดเอง สำหรับการส่งมอบงานนั้น ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอาจจะส่งมอบงานโดยตรงหรือส่งผ่านคนกลาง และเมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ดำเนินการผลิตหรือประกอบตามที่ตกลงกันเรียบร้อยแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะส่งคืนผลิตภัณฑ์หรือชิ้นส่วนกลับคืนให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าตอบแทนตามผลงานที่ส่งคืนให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน<sup>1</sup>

#### 2.1 ความหมายของงานที่รับไปทำที่บ้าน

สำหรับในประเทศไทยบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่บัญญัติคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” มีอยู่ 2 ฉบับ โดยปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติถึงคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ไว้ในมาตรา 22 ดังต่อไปนี้ “งานเกษตรกรรม งานป ระมง ทะเล งานบ รรทุก หรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์ และสำนักวิชาการ บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด, แนวทางด้านกฎหมายเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542), หน้า 13.

<sup>2</sup>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22.

2.) กฎกระทรวง ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติถึงคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ดังต่อไปนี้ “มิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานในงาน ดังต่อไปนี้

- (1) งานเกษตรกรรม
- (2) งานที่รับไปทำที่บ้าน”<sup>3</sup>

กฎหมายทั้ง 2 ฉบับนี้ได้บัญญัติถึงคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” แต่มิได้บัญญัติความหมายของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ไว้ ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจความหมายของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” และนิยามศัพท์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนจึงศึกษาความหมายของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” จากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน<sup>4</sup> (International Labour Convention No. 177 Home Work) ซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานที่ประเทศต่างๆ ได้ใช้เป็นแนวทางในการบัญญัติกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.) “งานที่รับไปทำที่บ้าน” (home work) หมายความว่า งานที่ทำโดยบุคคลหนึ่งในบ้านของบุคคลนั้น หรือ ในสถานที่อื่นๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเอง มิใช่สถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน (employer) เพื่อรับค่าตอบแทนจากการก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกำหนด โดยไม่คำนึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ สัมภาระ หรือสิ่งของอื่นๆ ที่ใช้ในการทำงาน

2.) อนุสัญญาฉบับนี้ไม่ได้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” (homeworker) โดยตรงแต่ได้บัญญัติว่า บุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง และได้นำงานมาทำที่บ้านของตนเป็นครั้งคราว แทนที่จะทำในสถานที่ทำงานประจำของตนนั้น มิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

3.) “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” (employer) หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านในการประกอบธุรกิจของตน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือผ่านคนกลาง (intermediary) และกฎหมายระดับประเทศจะบัญญัติให้มีคนกลาง (intermediary) หรือไม่ก็ตาม

การที่อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) ได้บัญญัติความหมายของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” (home work) และ “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” (employer) โดยมิได้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” (homeworker) โดยตรงและมีได้กำหนดนิยามศัพท์

<sup>3</sup>กฎกระทรวง ฉบับที่ 9 ลงวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2541.

<sup>4</sup>International Labour Convention No. 177 Home Work, Article 1, in1996.

อื่นๆ จึงอาจก่อให้เกิดปัญหาการบังคับใช้เพื่อเป็นแนวทางในการบัญญัติกฎหมายให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” (home work) ชัดเจนมากขึ้น ผู้เขียนจึงขอยกตัวอย่างเกี่ยวกับความหมายของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” (home work) และนิยามศัพท์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1.) จากเอกสารแนวทางด้านกฎหมายเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2542<sup>๕</sup> ได้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

(1.) “งานที่รับไปทำที่บ้าน” (home work) หมายความว่า งานที่ผู้ว่าจ้างส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปดำเนินการผลิตหรือประกอบที่บ้านหรืออาคารสถานที่ของผู้รับงาน การส่งมอบงานอาจจะส่งมอบโดยตรงหรือส่งผ่านคนกลางก็ได้ เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินการผลิตหรือประกอบตามที่ตกลงกันแล้วก็จะส่งคืนผลิตภัณฑ์หรือชิ้นส่วนให้แก่ผู้ว่าจ้าง โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าตอบแทนตามผลงานที่ส่งคืนให้แก่ผู้ว่าจ้าง

(2.) “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” (employer) หมายความว่า เจ้าของงานหรือผู้ประกอบการที่ส่งมอบงานไปทำที่บ้าน โดยอาจส่งผ่านคนกลางหรือไม่ผ่านก็ได้

(3.) “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” (homeworker) หมายความว่า ผู้ที่รับงานจากผู้ว่าจ้าง ซึ่งอาจเป็นผู้ประกอบการโดยตรงหรือคนกลางก็ได้

(4.) “ผู้ช่วยผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ผลิตหรือประกอบผลิตภัณฑ์ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลประเภทนี้อาจเป็นสมาชิกครัวเรือนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(5.) “คนกลาง” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่รับงานจากผู้ว่าจ้างและนำมาส่งมอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และรวบรวมงานส่งคืนให้แก่ผู้ว่าจ้าง ผู้ทำหน้าที่คนกลางอาจมีหลายประเภท คือ อาจมีตั้งแต่บุคคล กิจการธุรกิจ กลุ่มหรือผู้แทนกลุ่ม องค์กรพัฒนาเอกชน ตลอดจนหน่วยงานราชการ เป็นต้น

จากเอกสารแนวทางด้านกฎหมายเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2542 ดังกล่าวนี้ ได้ให้นิยามศัพท์ในส่วนของบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน โดยมุ่งถึงความหมายของบุคคลแต่ละฝ่าย แต่มิได้ทำการนิยามศัพท์ในส่วนของค่าตอบแทนว่า หมายความว่ารวมถึงสิ่งอื่นใดนอกจากเงินหรือไม่ จึงอาจก่อให้เกิดปัญหาในส่วนของค่าตอบแทนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

---

<sup>๕</sup>มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์ และสำนักวิชาการ บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด, แนวทางด้านกฎหมายเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน, หน้า 13-14.



3.) รายงานสรุปผลการศึกษาศาภาพการจ้างและการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2529<sup>1</sup> ได้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

(1.) “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านรับทำสิ่งของให้ โดยได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้ว่าจ้างนั้น

(2.) “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลที่รับงานจากผู้ว่าจ้างหรือคนกลางเพื่อนำงานไปทำที่บ้านของตนเอง หรือ ณ สถานที่ที่มีใช้สถานประกอบการหรือบ้านของผู้ว่าจ้างหรือคนกลาง

(3.) “คนกลาง” หมายความว่า บุคคลที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไปติดต่อขอรับงานไปทำที่บ้านหรือบุคคลที่นำงานไปติดต่อขอให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ โดยไม่มีฐานะเป็นผู้ว่าจ้างแต่มีลักษณะเป็นคนกลางหรือนายหน้า

(4.) “เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน” หมายความว่า สิ่งของที่ใช้เป็นเครื่องมือในการประกอบหรือทำงานที่ได้รับมา

(5.) “วัสดุที่ใช้ในการผลิต” (หรือการทำงาน) หมายความว่า สิ่งของที่ใช้เป็นส่วนประกอบของผลิตภัณฑ์ผลิตหรือทำขึ้นเพื่อส่งให้ผู้ว่าจ้างหรือผู้ที่ติดต่อด้วย

(6.) “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่ผู้ว่าจ้างหรือผู้ติดต่อกับผู้รับงานไปทำที่บ้านจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นการตอบแทนการทำงานหรือการผลิตสิ่งของให้ตามผลงานหรือข้อสัญญาที่ได้ตกลงกันไว้

(7.) “ผลประโยชน์ตอบแทน” หมายความว่า เงินหรือสิ่งของ หรือเงินและสิ่งของที่ผู้ว่าจ้างหรือผู้ติดต่อกับผู้รับงานไปทำที่บ้านให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านนอกเหนือไปจากเงินค่าจ้างที่จ่ายให้เป็นการตอบแทนหรือช่วยเหลือผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานหรือผลิตสิ่งของให้

(8.) “ค่าครองชีพ” หมายความว่า เงินและหรือสิ่งของที่ผู้ว่าจ้างหรือผู้ที่ติดต่อกับผู้รับงานไปทำที่บ้านจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นการช่วยค่าครองชีพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

รายงานสรุปผลการศึกษาศาภาพการจ้างและการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2529 เป็นการกำหนดนิยามศัพท์ในส่วนของกรรับงานไปทำที่บ้านค่อนข้างละเอียด กล่าวคือ มีการให้นิยามศัพท์ทั้งในส่วนของคุณลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน วัสดุที่ใช้ในการผลิต ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน และค่าครองชีพ อีกทั้งยังกำหนดให้การจ่ายค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงินเท่านั้น ถือได้ว่ารายงานสรุปผลการ

<sup>1</sup>กระทรวงมหาดไทย กรมแรงงาน กองวิชาการและวางแผน, รายงานสรุปผลการศึกษาศาภาพการจ้างและการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงมหาดไทย, 2529), หน้า 5-6.

ศึกษาสภาพการจ้างและการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2529 เป็นการให้นิยามศัพท์ที่ชัดเจนมาก

4.) เอกสารสภาพการจ้างและการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน<sup>๑</sup> ให้ความหมายดังต่อไปนี้

(1.) “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะดำเนินการโดยตรงหรือโดยปริยาย หรือผ่านคนกลาง โดยส่งมอบหรือทำให้มีการส่งมอบสินค้าหรือสิ่งของซึ่งจะถูกนำมาใช้ในกระบวนการผลิตที่บ้าน และได้ซื้อสินค้าหรือสิ่งของนั้นกลับมา หรือจ่ายค่าจ้างหลังกระบวนการผลิตสิ้นสุดลง

(2.) “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้กับผู้ว่าจ้างคนกลาง หรือด้วยความช่วยเหลือของสมาชิกในครัวเรือนหรือกลุ่ม โดยรับค่าจ้าง ทั้งนี้งานที่ต้องเป็นงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะเป็นการผลิต ประกอบ หรือทำสิ่งของซึ่งไม่ใช่การบริหารและสิ่งของที่ผลิตหรือประกอบส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดจะส่งให้กับผู้ว่าจ้าง คนกลางหรือสถานประกอบการเท่านั้น ไม่ได้ผลิตประกอบหรือทำเพื่อขายเอง

(3.) “คนกลาง” หมายความว่า ผู้ซึ่งดำเนินการเพื่อรับผลประโยชน์ โดยส่งมอบหรือทำให้มีการส่งมอบสินค้าหรือสิ่งของให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการผลิตที่บ้านหรือในบริเวณบ้าน และสิ่งของที่ผลิตหรือประกอบส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดจะส่งมอบให้ผู้ว่าจ้าง

(4.) “บ้านที่ใช้ในการทำงาน” หมายความว่า สิ่งปลูกสร้างหรือห้องภายในสิ่งปลูกสร้างซึ่งใช้เป็นที่อยู่อาศัยหรือสถานที่อื่น ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้เลือก หรือใช้เป็นประจำทั้งหมดหรือบางส่วน ซึ่งเป็นผลต่อสินค้าหรือสิ่งของตามที่นายจ้างกำหนด

(5.) “สถานประกอบกิจการ” หมายความว่า หน่วยงานที่ประกอบกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือในสถานที่หรือส่วนของสถานที่โดยมีลูกจ้างทำงาน และหมายความรวมถึงหน่วยเศรษฐกิจที่ประกอบกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง ในสถานที่ซึ่งมีที่ตั้งแน่นอน การดำเนินงานหรือการควบคุมกระทำโดยเจ้าของซึ่งเป็นบุคคลหรือนิติบุคคล

จากการกำหนดนิยามศัพท์ของเอกสารสภาพการจ้างและการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน แม้จะมีได้ให้นิยามศัพท์ในส่วนของคำตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านแต่ก็ได้ให้นิยามในส่วน of “บ้านที่ใช้ในการทำงาน” และ “สถานประกอบกิจการ” เพื่อให้

---

<sup>๑</sup>กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน กองวิชาการและแผนงาน, สภาพการจ้างและการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543), หน้า 2.

เห็นความแตกต่างของ “บ้านที่ใช้ในการทำงาน” และ “สถานประกอบกิจการ” ทั้งนี้เพราะการรับงานไปทำที่บ้านนั้นเป็นการทำงานในสถานที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้เลือกเอง ไม่ใช้การทำงานในสถานประกอบกิจการดังที่ถูกจ้างธรรมดาทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง

5.) เอกสารข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดทำกฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน<sup>9</sup> ได้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

(1.) “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ทำในบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือสถานที่อื่นใดที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเลือกเองและมีใช้สถานที่ของหรือในความควบคุมของผู้ว่าจ้าง

ลักษณะงานมีทั้งการผลิต การบริการ หรือการดำเนินการใดๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดของกระบวนการผลิตสินค้า บริการ หรืองานที่ทำ และรวมถึงสัญญาใดๆ ที่ผู้ว่าจ้างขาย จัดหาวัสดุสิ่งของอื่น หรือสิ่งของอันก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวกับการทำงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำในกระบวนการผลิต และสัญญาว่าจะซื้อผลิตภัณฑ์หรือชิ้นงานที่ได้จากกระบวนการผลิตหรือสัญญา

เป็นงานที่ทำตามผู้ว่าจ้างกำหนดเพื่อรับค่าตอบแทน

เป็นงานที่ทำโดยผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(2.) “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคลที่มีวัตถุประสงค์หากำไรทางเศรษฐกิจ

เป็นผู้ว่าจ้างหรือสั่งให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

เป็นผู้ตกลงที่จะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เป็นผู้มีหน้าที่ทำสมุดทะเบียนการรับงานไปทำที่บ้านส่งให้แก่ นายทะเบียนตามกฎหมาย

(3.) “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลธรรมดา กลุ่มบุคคล มูลนิธิ สมาคม สหกรณ์ฯ หรือนิติบุคคลอื่นที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมอาชีพหรือการค้าเนื้องานที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อทำงานที่รับไปทำที่บ้านและนำรายได้มาแบ่งปันกันโดยต้องจดทะเบียนตามกฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

รวมถึงสมาชิกในครอบครัวที่มักเรียกกันว่าผู้ช่วยผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย บุคคลดังกล่าวจึงมิใช่ลูกจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

<sup>9</sup>ชอุทิศ มีสิทธิ และคณะ, ข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดทำกฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน, 2545), หน้า 4-5.

เป็นการทำงานที่รับไปทำที่บ้านให้แก่ผู้ว่าจ้างเพื่อรับค่าตอบแทน รวมถึงงานที่ผลิตหรือทำเพื่อขายเพียงอย่างเดียว

หากมีสถานะทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้านและทำเพื่อขายด้วย ย่อมเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านและอยู่ในความดูแลของกฎหมายเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ต้องมีใช้ผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่มีอำนาจในการตัดสินใจและพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ เช่น ธุรกิจขนาดย่อม

#### (4.) กรณีการส่งงานไปทำที่บ้าน โดยวิธีการจ้างงานช่วง

ผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการจ้างงานช่วง คือ ผู้ก่อให้กิจการงานผู้รับเหมาขั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง (หรือคนกลาง) ผู้ว่าจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กรณีจะเป็นการจ้างงานช่วงหรือไม่ ผู้ว่าจ้างช่วงจะต้องมีวัตถุประสงค์และการดำเนินการที่เป็นการหากำไรจากการจ้างแรงงาน

ดังนั้นการบริหารงานการแบ่งงานหรือการกระจายงานภายในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือระหว่างกลุ่มผู้รับงาน หรือการกระจายไปยังครัวเรือน ถ้าไม่มีการหากำไรจากการกระจายงานแล้ว ไม่ถือเป็นการจ้างงานช่วงตามกฎหมายนี้

ผู้รับเหมาขั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง (หรือคนกลาง) ผู้ว่าจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและได้รับประโยชน์ในการจ้างงานช่วง จึงต้องมีหน้าที่ร่วมรับผิดชอบในบางประเด็นที่สำคัญ เช่น ค่าตอบแทนในการทำงาน และค่าใช้จ่ายในการทำงาน ค่ารักษาพยาบาล และค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ค่าฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมชุมชน เป็นต้น

#### (5.) ค่าตอบแทนการทำงาน

ให้มีการกำหนดค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม โดยคำนึงถึงลักษณะและสภาพของงานเป็นสำคัญ โดยเทียบเคียงกับอัตราค่าจ้าง ในระบบกฎหมายนี้กำหนดให้คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญคณะหนึ่งเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างตอบแทนที่เป็นธรรม

เป็นเงินเพียงอย่างเดียว

ไม่รวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ค่าสาธารณูปโภค ค่าขนส่ง ซึ่งกฎหมายนี้กำหนดให้ผู้ว่าจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

จากเอกสารข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดทำกฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจะเห็นได้ว่า ค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นจะต้องเป็นเงินเท่านั้น อันเป็นการให้นิยามศัพท์ที่สอดคล้องกับรายงานสรุปผลการศึกษาสภาพการจ้างและการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2529 นอกจากนี้เอกสารข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดทำกฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านยังได้ให้นิยามศัพท์ คำว่า “กรณีการส่งงานไปทำที่บ้าน โดยวิธีการจ้างงานช่วง” อันเป็นการให้นิยามศัพท์ที่มุ่งให้เกิดความชัดเจนในกรณีที่จะบังคับใช้กฎหมายว่าจะบังคับใช้กฎหมายครอบคลุมถึงบุคคลใดและจะบังคับใช้กฎหมายอย่างไร



6.) วิทยานิพนธ์เรื่องสภาพปัญหาและความต้องการบริการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร<sup>10</sup> ได้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

(1.) “การรับงานไปทำที่บ้าน” (home work or homebased production) หมายความว่า การผลิตสินค้าให้ผู้ว่าจ้าง โดยใช้สถานที่ที่คนงานเลือกเอง โดยส่วนใหญ่จะเป็นบ้านของตนเอง การทำงานมีความเป็นอิสระปราศจากการควบคุมในเรื่องเวลาการทำงาน ประเภทของงานมีทั้งที่ใช้ทักษะฝีมือ และไม่ต้องใช้ฝีมือมากนัก อัตราค่าตอบแทนจะคิดตามผลงานที่ทำได้ วัสดุที่ใช้ในการผลิตอาจจะเป็นของคนงานเอง หรือผู้ว่าจ้างจัดหามาให้ และเมื่องานเสร็จสิ้นแล้วจะมีการส่งมอบงานให้ผู้ว่าจ้างหรือผู้รับเหมา

(2.) “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” (home worker) หมายความว่า ผู้ที่รับเอาชิ้นส่วนของ การตัดผ้าจากผู้ว่าจ้าง หรือผู้รับเหมาไปทำที่บ้าน หรือสถานที่ที่ผู้ทำงานเลือกเอง โดยได้รับค่าตอบแทนตามผลงานที่ทำได้ เมื่องานเสร็จสิ้น

(3.) “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ผลิต สิ่งของ อาจเป็นการดำเนินการโดยตรงหรือผ่านผู้รับเหมา โดยมีการส่งมอบสินค้าเพื่อทำการผลิต และมีการจ่ายค่าตอบแทนให้เมื่อการผลิตนั้นเสร็จสิ้นแล้ว

วิทยานิพนธ์เรื่องสภาพปัญหาและความต้องการบริการสวัสดิการสังคม สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า เขตสายไหม กรุงเทพมหานครดังกล่าวนี้ ได้ให้นิยามศัพท์ไว้โดยมุ่งนิยามในส่วนของการตัดเย็บเสื้อผ้า ดังนั้นในการนิยามศัพท์จึงระบุเจาะจงเฉพาะการตัดเย็บเสื้อผ้าเท่านั้น

7.) รายงานการสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน พ.ศ. 2542 โดยกองสถิติสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี<sup>11</sup>

(1.) “การรับงานไปทำที่บ้าน” (home work) หมายความว่า งานที่ทำโดยบุคคลซึ่งรับงานมาทำนอกสถานที่ประกอบกิจการของผู้ว่าจ้าง ส่วนใหญ่จะเป็นที่บ้านหรือบริเวณบ้าน จึงทำให้มีชื่อเรียกว่า การรับงานไปทำที่บ้าน โดยมีลักษณะการทำงานตามนิยามความหมายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

<sup>10</sup>ปณคคา ใจเอื้อ, “สภาพปัญหาและความต้องการบริการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543), หน้า 7-8.

<sup>11</sup>สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานสถิติแห่งชาติ กองสถิติสังคม, รายงานการสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน พ.ศ. 2542 (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2542), หน้า 3.

(2.) “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” (homeworkers) หมายความว่า บุคคลอายุ 13 ปีขึ้นไป ที่รับงานมาดำเนินการ โดยมีลักษณะการทำงานที่สำคัญดังต่อไปนี้

(2.1) สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ใดก็ได้ที่มีใช้สถานประกอบการกิจการของผู้ว่าจ้าง

(2.2) ไม่ได้ผลิตหรือประกอบสินค้าขึ้นเพื่อขายแต่ต้องส่งมอบสินค้าที่ผลิตหรือประกอบให้แก่ผู้ว่าจ้าง

(2.3) มีการตกลงค่าตอบแทนกับผู้ว่าจ้าง ซึ่งอาจเป็นค่าตอบแทนที่ผู้ว่าจ้างเป็นผู้กำหนดเอง หรือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้กำหนด หรือทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกัน

(2.4) ต้องทำงานให้ได้ตามที่ผู้ว่าจ้างกำหนด

(3.) “ผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยตนเอง” (contract workers) หมายความว่า ผู้ที่รับงานมาจากผู้ว่าจ้างด้วยตนเอง และทำงานโดยลำพัง หรืออาจมีผู้ช่วยทำงาน และผู้รับงานด้วยตนเองนั้นมีรายได้จากงานที่รับมาทำตามที่ตั้งตกลงกับผู้ว่าจ้าง

(4.) “ผู้ช่วยผู้รับงานไปทำที่บ้าน” (unpaid homeworkers) หมายความว่า ผู้ช่วยทำงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยตนเองรับมา และอาศัยอยู่ในครัวเรือนเดียวกันกับผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยตนเอง โดยไม่ได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้จากงานที่รับมาทำ

(5.) “ผู้รับช่วงงาน” (subcontractors) หมายความว่า ผู้ที่มีรายได้จากการรับงานมาจากผู้ว่าจ้างและนำงานดังกล่าวมาให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยตนเอง โดยที่ผู้รับช่วงงานมิได้เป็นผู้ทำงานที่รับมาด้วยตนเอง แต่มีรายได้จากผู้ว่าจ้างตามจำนวนหน่วยของงานที่ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยตนเอง การรับช่วงงานอาจมีหลายช่วงได้

รายงานการสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน พ.ศ. 2542 โดยกองสถิติสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าวนี้เป็นการกำหนดนิยามศัพท์โดยมุ่งนิยามศัพท์เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยในส่วนของการรับงานไปทำที่บ้าน โดยกำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัยเฉพาะผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีอายุตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป ดังนั้นในการให้นิยามศัพท์คำว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” จึงมุ่งเฉพาะบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไปเท่านั้น

จากการศึกษานิยามที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้เขียนได้สรุปแนวคิดที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อให้เข้าใจถึงนิยามเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้อย่างชัดเจน อันนำไปสู่การศึกษาสภาพและปัญหาของงานที่รับไปทำที่บ้านต่อไป

1.) “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า

(1.) งานที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านตกลงมอบหมายให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินการผลิต การประกอบ แก้ว ไข ช่อมแซม คัดแปลง หรือการดำเนินการใดๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดของกระบวนการผลิตสินค้า หรืองานที่ทำมิได้ดำเนินการเพื่อการขายเอง และรวมถึง

สัญญาใดๆ ที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ขาดสัมภาระ จัดหาสัมภาระ หรือสิ่งของอันก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวกับการทำงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำในกระบวนการผลิต และสัญญาว่าจะซื้อผลิตภัณฑ์หรือชิ้นงานที่ได้จากกระบวนการผลิตดังกล่าว

(2.) เป็นงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินการในบ้านของตน หรือสถานที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเลือกเอง ไม่ใช่สถานที่ของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหรืออยู่ในความควบคุมของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

(3.) เป็นงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน รวมถึงผลต่างระหว่างราคาของสัมภาระหรือสิ่งของอันก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวกับการทำงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจ่ายให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน กับราคาของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านซื้อผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากสัมภาระหรือสิ่งของนั้นกลับคืนจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2.) “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า

(1.) บุคคลธรรมดาที่เป็นผู้ตกลงรับดำเนินการที่รับไปทำที่บ้านด้วยตนเอง กับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

(2.) เป็นผู้ที่ดำเนินการที่รับไปทำที่บ้านเพื่อรับค่าตอบแทนจากการทำงานดังกล่าว

3.) “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า

(1.) บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ในการหาทำไรทางเศรษฐกิจ

(2.) เป็นผู้ตกลงมอบหมายให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อตน

(3.) เป็นผู้จ่ายค่าตอบแทนอันเกิดจากผลสำเร็จของการทำงานที่รับไปทำที่บ้านให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

4.) “กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า

(1.) กลุ่มบุคคล หรือนิติบุคคลที่เป็นผู้ตกลงรับดำเนินการที่รับไปทำที่บ้าน กับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยมีสมาชิกเป็นผู้ดำเนินการที่รับไปทำที่บ้าน

(2.) มีวัตถุประสงค์ในการหารายได้จากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านมาจัดสรรแบ่งปันให้กับสมาชิกที่ดำเนินการที่รับไปทำที่บ้าน

## 2.2 จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

จากการสำรวจการรับงานไปทำที่บ้านใน พ.ศ. 2542 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ประเทศไทยมีครัวเรือนที่รับงานไปทำที่บ้านทั้งสิ้นประมาณ 226,473 ครัวเรือน และมีจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีอายุ 13 ปีขึ้นไป (Homeworkers) ทั้งสิ้น 311,790 คน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งหมดจำแนกออกเป็น (type of homeworkers) ผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยตนเอง (contract workers) มากที่สุด คือ 253,137 คน รองลงมาเป็นผู้ช่วยผู้รับงานไปทำที่บ้าน (unpaid homeworkers) จำนวน 55,928 คน และผู้รับช่วงงาน (subcontractors) จำนวน 2,725 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 81.19 ร้อยละ 17.94 และร้อยละ 0.87 ตามลำดับ<sup>12</sup> (โปรดดูตารางที่ 1 ประกอบ)

### ตารางที่ 1 จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย	ผู้รับงานไปทำที่บ้าน			
	ผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยตนเอง	ผู้ช่วยผู้รับงานไปทำที่บ้าน	ผู้รับช่วงงาน	รวม
กรุงเทพมหานคร	35,712	18,180	920	54,812
ภาคกลาง	65,173	11,894	1,065	78,132
ภาคเหนือ	51,514	5,745	345	57,604
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	76,420	13,022	336	89,778
ภาคใต้	24,318	7,087	59	31,464
ทั่วประเทศ	253,137	55,928	2,725	311,790

ที่มา: รายงานการสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน พ.ศ. 2542<sup>13</sup> สำนักงานสถิติแห่งชาติ

<sup>12</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 13.

<sup>13</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 14.

## 2.3 ประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศไทย

งานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศไทยมีการปฏิบัติกันในการผลิตภาคอุตสาหกรรมที่สามารถแยกกระบวนการผลิตได้หลายขั้นตอน และการผลิตภาคเกษตรกรรมก้าวหน้า<sup>14</sup> ซึ่งจำแนกเป็นประเภทของผลิตภัณฑ์ที่สำคัญ อันเกิดจากการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังต่อไปนี้<sup>15</sup>

### 2.3.1 ผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหาร

การแปรรูปอาหารนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านรับจ้างแปรรูปอาหารหลายประเภท ตัวอย่างเช่น การสีข้าวซ้อมมือ การทำปลา ร้า การทำผักและผลไม้ดอง การปอกและบรรจุหัวกระเทียม การทำพริกแกง การผลิตและบรรจุขาไบหมอน การกะเทาะเปลือกเมล็ดมะม่วงหิมพานต์ การทำขนม การทำเครื่องคิม การทำอาหารสุนัข เป็นต้น การรับงานไปทำที่บ้านประเภทเหล่านี้พบเห็นมากในพื้นที่ที่มีวัดอุทิศอยู่ในท้องถิ่นนั่นเอง

### 2.3.2 ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ

การผลิตสิ่งทอเป็นอุตสาหกรรมที่มีการรับงานไปทำที่บ้านมากมายหลายชนิด และหลายรูปแบบ พบได้ทั้งในเมืองและในหมู่บ้านชนบท ตัวอย่างเช่น การตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ได้แก่ เสื้อ กางเกงยีนส์ เสื้อผ้านักเรียนนักศึกษา ชุดกีฬา และชุดสูท นอกจากนี้ยังมีการถักร้อย การทำผ้าปูโต๊ะ การทอผ้าไหม การทอผ้าฝ้าย การสาวไหม กรอไหม มัดหมี่ การย้อมผ้า การทำแหอวน เป็นต้น การรับงานไปทำที่บ้านในอุตสาหกรรมประเภทนี้โดยเฉพาะการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป พบเห็นได้แทบทุกจังหวัด โดยส่วนใหญ่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะเป็นผู้ประกอบการในเมืองและทำการส่งวัตถุดิบ ไปให้ครัวเรือนเป็นผู้ทำการผลิตหรือประกอบ ตัวอย่างเช่น ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะส่งผ้าและรูปแบบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้ทอ

<sup>14</sup>ประคิษฐ์ ชาติสมบัติ, การรับงานไปทำที่บ้าน: สภาพการจ้างงานและปัญหา (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2538), หน้า 11.

<sup>15</sup>ประคิษฐ์ ชาติสมบัติ, รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาหารูปแบบการพัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542), หน้า 31-34.

### 2.3.3 ผลิตภัณฑ์รองเท้าและเครื่องหนัง

การผลิตรองเท้าและเครื่องหนังนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับงานมาจากผู้ประกอบการในกรุงเทพมหานครและจากโรงงานในจังหวัดอื่นๆ โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านบางรายเคยเป็นผู้ทำงานในโรงงานนั้นๆ มาก่อน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงมีความชำนาญสามารถ ออกแบบ และตัดเย็บได้ ตัวอย่างเช่น การตัดเย็บรองเท้าหนังแท้และหนังเทียม รองเท้ายาง และการตัดเย็บกระเป๋า เป็นต้น

### 2.3.4 ผลิตภัณฑ์จากพืช

ผลิตภัณฑ์ที่ทำจากพืชนั้นเป็นอุตสาหกรรมประเภทหนึ่งที่มีการรับงานไปทำที่บ้านอยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชนบทที่มีวัตถุดิบและแรงงานในท้องถิ่นจำนวนมาก ผลิตภัณฑ์ที่ได้จากอุตสาหกรรมประเภทนี้มีหลายชนิด ตัวอย่างเช่น การทำประตูลูกไม้ การทำเฟอร์นิเจอร์ไม้ การทำโต๊ะเก้าอี้ ด้ว เตียบนอน การทำไม้ปิ้งไก่ ไม้เสียบลูกชิ้น ก้านรูป ไม้จิ้มฟัน การแกะสลักเครื่องเงิน การจักสานไม้ไผ่ หวาย และเถาวัลย์ ได้แก่ ถาด ภาชนะบรรจุผลิตภัณฑ์เกษตร ภาชนะบรรจุอาหาร หมวก ไม้กวาด เสื่อกกและเสื่อพลาสติก ตะกร้าและเครื่องตกแต่งสำนักงาน ผลิตภัณฑ์จากผักตบชวา ได้แก่ ตะกร้า กรงนก กรงแมว ซึ่งเป็นสินค้าส่งออก ผลิตภัณฑ์จากย่านลิเภาในภาคใต้ เป็นต้น

### 2.3.5 ผลิตภัณฑ์จากกระดาษและดอกไม้ประดิษฐ์

การผลิตผลิตภัณฑ์จากกระดาษและดอกไม้ประดิษฐ์นั้น ส่วนใหญ่เป็นการผลิตเพื่อการส่งออกไปยังต่างประเทศ โดยเฉพาะการทำดอกไม้ประดิษฐ์ด้วยกระดาษ ฝ้ายโพลีเอสเตอร์ พลาสติก และเยื่อไม้ การทำดอกไม้จันทน์ กระดาษไหว้เจ้า การทำพัดกระดาษ การทำกระดาษสา และการทำร่มในภาคเหนือ อุตสาหกรรมดอกไม้ประดิษฐ์ แม้จะเป็นการผลิตเพื่อการส่งออกไปยังต่างประเทศ แต่ผู้ประกอบการยังคงนิยมกระจายงานไปยังครัวเรือนต่างๆ ทั้งนี้เพราะส่วนประกอบและกระบวนการผลิตสามารถแยกได้ง่าย อีกทั้งค่าแรงงานและค่าขนส่งค่อนข้างถูก ดังนั้น อุตสาหกรรมประเภทนี้จึงกระจายงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างกว้างขวาง

### 2.3.6 ผลิตภัณฑ์โลหะ

ผลิตภัณฑ์ประเภทนี้นิยมทำกันมากในแถบภาคกลางและภาคตะวันตก ตัวอย่างเช่น การทำอิฐ การทำกระดางปลุกดอกไม้ การทำตุ๊กตาชาววัง การทำเตาและจวงเตา ผลิตภัณฑ์แกะสลักจากหินและปูนปั้น เป็นต้น

### 2.3.7 ผลิตภัณฑ์โลหะ

การทำผลิตภัณฑ์จากโลหะที่สำรวจพบ ตัวอย่างเช่น การหล่อโลหะ การทำชิ้น สื่อมและของชำร่วยจากโลหะ เครื่องมือการเกษตรและการตัดไม้ ผลิตภัณฑ์เครื่องทองเหลือง เป็นต้น

### 2.3.8 ผลิตภัณฑ์ที่ใช้ไฟฟ้า

ผลิตภัณฑ์ที่ใช้ไฟฟ้ามีการสำรวจพบว่ามีการทำไฟกระพริบและไฟประดับในบางพื้นที่ โดยที่ผู้ประกอบการจะส่งงานพร้อมทั้งสัมภาระที่จำเป็นให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้นำไป ประกอบเป็นผลิตภัณฑ์

### 2.3.9 ผลิตภัณฑ์เครื่องประดับ

ผลิตภัณฑ์เครื่องประดับที่มีชื่อและเป็นอุตสาหกรรมใหม่ๆ คือ การเจียรไน พลอยเทียม การเจียรไนนิลและพลอยในภาคตะวันตกและภาคตะวันออก เจียรไนเพชร และการทำเครื่องทองในกรุงเทพมหานคร

### 2.3.10 ผลิตผลเกษตรกรรม

ในระบบธุรกิจเกษตรแผนใหม่ได้มีกิจการขนาดใหญ่และขนาดกลางที่ว่าจ้างเกษตรกรทำการผลิตทางการเกษตรในลักษณะการทำเกษตรแบบมีสัญญาผูกพัน (contract farming) คือ เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านปลูกพืช เพาะเมล็ด ขยายปริมาณเมล็ดพันธุ์ ฯลฯ ได้ตามข้อกำหนดสัญญา ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะรับซื้อคืน ซึ่งมีทั้งการปลูกพืชผักและการเลี้ยงสัตว์ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผลิตผลที่นำไปแปรรูปต่อได้ หรือเป็นผลิตผลเพื่อการส่งออก ตัวอย่างเช่น

การปลูกข้าวโพดอ่อน หน่อไม้ฝรั่ง ผัก ถัวยี่สิบแปด ซึ่งใช้เป็นวัตถุดิบในการแปรรูปอาหารกระป๋อง พืชเหล่านี้มีปลูกมากทุกภาค การเพาะเลี้ยงขยายปริมาณเมล็ดพันธุ์พืช ตัวอย่างเช่น ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ถั่ว ข้าว มะเขือเทศ แตงโม การเลี้ยงสัตว์ให้เติบโตแล้วส่งคืน ตัวอย่างเช่น กุ้ง สุนัข ไก่ เป็ด เป็นต้น

### 2.3.11 ผลิตภัณฑ์อื่นๆ

กล่าวคือ เป็นอุตสาหกรรมที่มีการรับงานไปทำที่บ้านเป็นจำนวนน้อย ได้แก่ การบรรจุผลิตภัณฑ์และการปิดสติก ตัวอย่างเช่น การบรรจุแท่งสีน้ำมันลงกล่อง การร้อยลูกปัด โดยผู้ประกอบการในเมืองจะส่งงานไปให้ครัวเรือนในหมู่บ้านเป็นผู้บรรจุเข้ากล่อง การทำวิกผม หรือเส้นผมเทียม การทำฟูก ผ้าห่มนวม หมอน การทำตุ๊กตา ของเด็กเล่น อุปกรณ์การศึกษา การทำของที่ระลึกต่างๆ เป็นต้น

## 2.4 การศึกษาวิจัยสภาพและปัญหางานที่รับไปทำที่บ้าน

งานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานประเภทหนึ่งที่มีผู้ใช้แรงงาน เรียกว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำงานดังกล่าวเป็นจำนวนมาก แต่ทว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านกลับได้รับความสนใจในปัญหาคุณภาพชีวิตและสภาพการทำงานที่ค่อนข้างต่ำกว่าเมื่อเทียบกับผู้ใช้แรงงานกลุ่มอื่นๆ ดังนั้นจึงเป็นการสมควรที่ผู้มีอำนาจเช่นรัฐบาลจะช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานกลุ่มนี้ซึ่งมีอำนาจต่อรองต่ำ โดยอาศัยกฎหมายเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ เมื่อพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และนโยบายของรัฐบาลในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าภาครัฐมีแนวโน้มที่จะขยายการคุ้มครองแรงงานไปยังงานที่รับไปทำที่บ้านด้วย แต่ปัญหาเบื้องต้นในการบัญญัติกฎหมายที่สำคัญคือ จะต้องทราบสภาพและปัญหาในการทำงานทั้งฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านว่ามีปัญหาในเรื่องใดมากน้อยเพียงใด และจำเป็นต้องพิจารณาด้วยว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านสามารถปฏิบัติตามกฎหมายที่จะบัญญัติมีขึ้นได้หรือไม่ หรือมาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมกับการรับงานไปทำที่บ้านนั้น ควรให้การคุ้มครองในเรื่องอะไรบ้าง คุ้มครองอย่างไร เท่าไร จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจถึงสภาพและปัญหาที่แท้จริงในงานที่รับไปทำที่บ้าน

ในการดำเนินงานวิจัยภาคสนามในเรื่องสภาพและปัญหางานที่รับไปทำที่บ้านนั้น ผู้เขียนได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากสถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ในกรุงเทพมหานคร เหตุที่เลือกศึกษางานที่รับไปทำที่บ้านในพื้นที่ดังกล่าวนี้ เพราะผู้เขียนได้กำหนดประเภทของงานที่รับ



ไปทำที่บ้านเพื่อทำการศึกษาวิจัยภาคสนาม 2 ประเภท คือ ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ ผลิตภัณฑ์จากกระดาษ และดอกไม้ประดิษฐ์ ซึ่งงานที่รับไปทำที่บ้านทั้ง 2 ประเภทนี้มีผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานประเภทดังกล่าวเป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังเป็นงานที่รับไปทำที่บ้านที่สามารถพบได้ในทุกจังหวัดทั่วประเทศ นอกจากนี้ลักษณะของการทำงานมีความคล้ายคลึงกันไม่ว่าจะทำในจังหวัดใดๆ ก็ตาม จึงสะดวกในการทำงานวิจัยโดยไม่จำกัดช่วงเวลาในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

อนึ่ง ตามที่สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรีได้ทำการสำรวจไว้ใน พ.ศ. 2542<sup>16</sup> ปรากฏว่า งานที่รับไปทำที่บ้านในประเภทผลิตภัณฑ์สิ่งทอมีผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานประเภทนี้ร้อยละ 39.04 ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเภทผลิตภัณฑ์จากกระดาษและ ดอกไม้ประดิษฐ์ร้อยละ 1.03 ของจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านทั่วประเทศ และร้อยละ 61.95 ร้อยละ 3.81 ของจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านในจังหวัดกรุงเทพมหานครตามลำดับ ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนจึงเห็นว่า การเลือกพื้นที่ในการวิจัยที่จังหวัดกรุงเทพมหานครนั้นมีความเหมาะสมแล้ว ทั้งนี้เพราะจำนวนสถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้านและจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอยู่อย่างหนาแน่น และมีการทำงานต่อเนื่องตลอดทั้งปีจึงสามารถให้ข้อมูลในเรื่องสภาพและปัญหาของงานที่รับไปทำที่บ้านได้เป็นอย่างดี

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้เขียนได้กำหนดขอบเขตการวิจัยโดยมุ่งศึกษาประชากรตัวอย่างในการสัมภาษณ์แบ่งเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้ ประชากรตัวอย่างในการสัมภาษณ์ประเภทแรก คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งแบ่งแยกประเภทผลิตภัณฑ์ที่ทำเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ และผลิตภัณฑ์จากกระดาษและดอกไม้ประดิษฐ์ ประชากรตัวอย่างในการสัมภาษณ์ประเภทที่สอง คือ เจ้าหน้าที่ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ภาครัฐและเจ้าหน้าที่องค์กรเอกชนที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน ประชากรตัวอย่างในการสัมภาษณ์ประเภทที่สาม คือ ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านที่มอบหมายงานที่รับไปทำที่บ้านให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ดังนั้นผู้เขียนจึงได้ดำเนินการศึกษาสภาพและปัญหาของงานที่รับไปทำที่บ้านในประเภทผลิตภัณฑ์สิ่งทอ ผลิตภัณฑ์จากกระดาษและดอกไม้ประดิษฐ์ โดยทำการศึกษาวิจัยภาคสนามทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังต่อไปนี้

---

<sup>16</sup>สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานสถิติแห่งชาติ กองสถิติสังคม, รายงานการสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน พ.ศ. 2542, หน้า 18.

### 2.4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

ในส่วนของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ผู้เขียนได้นำเสนอผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง โดยปรากฏถึงสถานภาพภูมิหลังทั่วไปด้านสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม อัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และลักษณะเฉพาะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 2.4.1.1 เพศของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านและเจ้าหน้าที่ทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 88.52 และร้อยละ 73.81 ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 83.33 (ปรากฏตามตารางที่ 1 ในภาคผนวก ก) อันเป็นการสอดคล้องกับสถิติการสำรวจการรับงานมาทำที่บ้านของสำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรีนอกจากจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งสิ้น 311,790 คน เป็นเพศชาย 62,250 คน เป็นเพศหญิง 249,540 คน<sup>17</sup> และจากการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศพบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านของต่างประเทศ เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศกรีซ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศอิตาลี ประเทศฝรั่งเศส ประเทศอังกฤษ ประเทศอาร์เจนติน่า เป็นต้น ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย<sup>18</sup> ซึ่งเหตุที่ผู้หญิงทำงานที่รับไปทำที่บ้านมากกว่าผู้ชาย เพราะผู้หญิงเป็นเพศที่มีภาระต้องดูแลครอบครัวและรับผิดชอบงานบ้าน ดังนั้นผู้หญิงจึงต้องประกอบอาชีพรับงานไปทำที่บ้าน เพื่อสามารถดูแลครอบครัวและรับผิดชอบงานบ้าน ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้การทำงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องอาศัยฝีมือทักษะ และความละเอียดของงานจึงเป็นงานที่เหมาะสมกับเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

#### 2.4.1.2 อายุของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.70 รองลงมา มีอายุระหว่าง 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.10 อายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.67 อายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.07 และอายุระหว่าง 15-19 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.46 จะเห็นได้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคน ซึ่งมีหน้าที่ในการดูแลครอบครัว และหารายได้ ดังนั้นการทำงานที่รับไปทำที่บ้านจึงมีความเหมาะสมสำหรับผู้ที่ต้องการทำงานหารายได้พร้อมกับสามารถ

<sup>17</sup> สำนักนายกรัฐมนตรีน สำนักงานสถิติแห่งชาติ กองสถิติสังคม, รายงานสรุปการสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน พ.ศ. 2542 (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2542), หน้า 5.

<sup>18</sup> Maria Luz Vega Ruiz, Home work: A comparative analysis of legislation and practice (Geneva: ILO publications, 1996), p. 5.

ดูแลบ้านและครอบครัวในเวลาเดียวกันได้ ในขณะที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.89 รองลงมาคืออายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.33 อายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.67 และอายุระหว่าง 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.11 07 จึงเห็นได้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน สำหรับเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.95 รองลงมาอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.19 อายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.81 และอายุระหว่าง 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.05 (ปรากฏตามตารางที่ 2 ในภาคผนวก ก) โดยไม่ปรากฏว่ามีเจ้าหน้าที่ทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีอายุระหว่าง 15-19 ปี ทั้งนี้เพราะบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลที่บรรลุนิติภาวะแล้ว

#### 2.4.1.3 สถานภาพสมรสของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและดำรงชีพร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 72.13 รองลงมาคือมีสถานภาพเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 20.49 สถานภาพเป็นหม้าย คิดเป็นร้อยละ 4.92 และสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.46 (ปรากฏตามตารางที่ 3 ในภาคผนวก ก) อันเป็นการสอดคล้องกับสถานะภาพทางเพศของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เมื่อทำการสมรสแล้วหญิงจึงมีสถานภาพเป็นภริยาหรือแม่บ้านมีหน้าที่ดูแลบ้าน ดูแลบุตร ไม่ได้ออกไปทำงานข้างนอก จึงรับงานมาทำที่บ้าน เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้ภริยาสามารถดูแลและรับผิดชอบงานในบ้านได้อย่างเต็มที่

#### 2.4.1.4 ระดับการศึกษาของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและเจ้าหน้าที่ทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.89 และร้อยละ 59.52 ตามลำดับ ในขณะที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 6.97 เท่านั้น

โดยภาพรวมผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาไม่สูง ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 47.13 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 27.87 สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา คิดเป็นร้อยละ 10.25 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 7.79 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.97 การทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นการทำงานที่อาศัยฝีมือในการทำงานมากกว่าระดับการศึกษา เพราะเป็นงานที่ไม่สลับซับซ้อนและมีลักษณะซ้ำๆ เพียงแค่อาศัยความชำนาญในการทำงานเท่านั้น การทำงานที่รับไปทำที่บ้านจึงไม่ต้องอาศัยความรู้สูง ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีความรู้ไม่สูงสามารถทำงานที่รับไปทำที่บ้านได้

สำหรับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา คิดเป็นร้อยละ 33.33 และสำเร็จการศึกษาระดับ

มัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 27.78 สำหรับเจ้าหน้าที่ทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 23.81 สำเร็จ การศึกษาระดับอาชีวศึกษา คิดเป็นร้อยละ 14.29 และสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 2.38 (ปรากฏตามตารางที่ 4 ในภาคผนวก ก) จึงเห็นได้ว่าทั้งผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่ บ้านและเจ้าหน้าที่ต่างสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป

#### 2.4.1.5 การประกอบอาชีพอื่นของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพอื่นนอกจากรับงานไปทำที่ บ้านเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 68.85 เมื่อมีเวลาว่างหลังจากทำงานบ้านเสร็จเรียบร้อยจึงทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน ส่วนผู้รับงาน ไปทำที่บ้านซึ่งประกอบอาชีพอื่นและรับงานไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 31.15 โดยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 15.98 ทำงานที่รับ ไปทำที่บ้านใน ช่วงเวลาที่ไม่มีใครจ้างงานรับจ้างทั่วไป รองลงมาประกอบอาชีพค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 7.79 ทำงาน ที่รับ ไปทำที่บ้านในสถานประกอบการของตน และประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างในกิจการ คิดเป็น ร้อยละ 7.38 ใช้เวลาหลังเลิกทำงาน ในกิจการของนายจ้างทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน (ปรากฏตาม ตารางที่ 5 ในภาคผนวก ก) เห็นได้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่ได้ประกอบอาชีพอื่น นอกจากรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่มาจากผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวนมากที่เป็นภริยา ผู้มีหน้าที่ดูแลสมาชิกในครอบครัวและรับผิดชอบงานบ้าน จึงเป็นเหตุให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพอื่นนอกจากรับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้มีโอกาสดูแลสมาชิกใน ครอบครัวและรับผิดชอบงานบ้าน ได้อย่างเต็มที่ และผู้รับงานไปทำที่บ้านอีกส่วนหนึ่งไม่สามารถ ทำงานในโรงงานหรือสถานประกอบการของนายจ้างได้ เพราะมีอายุมากเกินไป มีความรู้ไม่สูง ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านดังกล่าวจึงต้องทำงานที่รับ ไปทำที่บ้านแทน

#### 2.4.1.6 อาชีพหลักของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ถือว่างานที่รับ ไปทำที่บ้านเป็นอาชีพหลัก คิดเป็น ร้อยละ 80.74 ส่วนผู้รับงานไปทำที่บ้านถือว่างานที่รับ ไปทำที่บ้านเป็นอาชีพเสริม คิดเป็นร้อยละ 19.26 (ปรากฏตามตารางที่ 6 ในภาคผนวก ก) อันเป็นการสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยที่ว่าผู้รับงาน ไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพอื่นนอกจากรับงานไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามตารางที่ 5 ในภาคผนวก ก) ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่ได้ประกอบอาชีพอื่นนอกจากรับงานไปทำที่บ้าน จึงถือว่างานที่รับ ไปทำที่บ้านเป็นอาชีพหลัก ส่วนผู้รับงาน ไปทำที่บ้านประกอบอาชีพอื่นและ รับงานไปทำที่บ้านเห็นว่า งานที่รับ ไปทำที่บ้านเป็นอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว ทั้งนี้ เพราะการประกอบอาชีพอื่นได้รับค่าตอบแทนมากกว่าการรับงานไปทำที่บ้าน

#### 2.4.1.7 จำนวนสมาชิกในครัวเรือนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ส่วนใหญ่ครัวเรือนของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีจำนวนสมาชิก 5-6 คน คิดเป็นร้อยละ 40.16 รองลงมา คือ ครัวเรือนของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีจำนวนสมาชิก 3-4 คน คิดเป็นร้อยละ 35.66 ครัวเรือนของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีจำนวนสมาชิก 1-2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.39 และครัวเรือนของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีจำนวนสมาชิก 7 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.79 (ปรากฏตามตารางที่ 7 ในภาคผนวก ก) จึงเห็นได้ว่าครัวเรือนของผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นครัวเรือนขนาดกลางมีจำนวนสมาชิก 3-6 คน และผู้ที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนส่วนใหญ่จะเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน

#### 2.4.1.8 จำนวนสมาชิกในครัวเรือนของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประกอบอาชีพ

สมาชิกในครัวเรือนที่ประกอบอาชีพจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป สามารถทำงานและพร้อมทำงานได้ โดยส่วนใหญ่สมาชิกที่ประกอบอาชีพมีจำนวน 1-2 คนต่อครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 51.64 รองลงมา คือ สมาชิกที่ประกอบอาชีพมีจำนวน 3-4 คนต่อครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 33.61 และสมาชิกที่ประกอบอาชีพมีจำนวน 5 คนขึ้นไปต่อครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 14.75 (ปรากฏตามตารางที่ 8 ในภาคผนวก ก) นอกจากนี้ครัวเรือนของผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นครัวเรือนขนาดกลาง และสมาชิกในครัวเรือนส่วนใหญ่จะเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน โดยมีสมาชิกเพียงบิดามารดาและบุตร ดังนั้นผู้ที่ประกอบอาชีพส่วนใหญ่จึงเป็นบิดาและมารดาเท่านั้น ส่วนบุตรที่ยังอยู่ในวัยศึกษาจึงไม่ได้ประกอบอาชีพ

#### 2.4.1.9 จำนวนสมาชิกในครัวเรือนของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประกอบอาชีพงานที่รับไปทำที่บ้าน

ส่วนใหญ่ครัวเรือนของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีเพียงผู้ตอบแบบสอบถามเท่านั้นที่ประกอบอาชีพงานที่รับไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 79.10 รองลงมาคือ มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนอีก 1 คนที่ประกอบอาชีพงานที่รับไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 15.98 และมีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ประกอบอาชีพงานที่รับไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 4.92 (ปรากฏตามตารางที่ 9 ในภาคผนวก ก) ซึ่งส่วนใหญ่พบว่ามีเพียงภริยาเท่านั้นที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ในการสำรวจครั้งนี้ผู้เขียนได้พบว่ามีการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ในงานที่รับไปทำที่บ้านทั้ง 2 ประเภท โดยที่ลักษณะของการใช้แรงงานเด็กนี้จะเป็นลักษณะของการช่วยเหลือผู้ปกครองในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังนั้นเด็กที่ช่วยเหลือผู้ปกครองทำงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ถือว่าเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพราะไม่ได้ทำงานตลอดเวลาเพียงแต่ช่วยเหลือเป็นบางครั้งบางคราวเท่านั้น

#### 2.4.1.10 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ไม่มีความรู้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 64.34 และผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่สนใจกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้เพราะเห็นว่าไม่มีความจำเป็น คิดเป็นร้อยละ 13.52 ในขณะที่ไม่ปรากฏว่ามีผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและเจ้าหน้าที่ทั้งภาครัฐและเอกชนที่ไม่มีความรู้กฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่สนใจกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สำหรับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและเจ้าหน้าที่ทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่มีความรู้กฎหมายคุ้มครองแรงงานดี คิดเป็นร้อยละ 66.66 และร้อยละ 69.04 ตามลำดับ (ปรากฏตามตารางที่ 10 ในภาคผนวก ก)

จากการศึกษาวิจัยจึงเห็นได้ว่าในส่วนของความรู้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและเจ้าหน้าที่ทั้งภาครัฐและเอกชนจะเป็นไปในทางกลับกัน กล่าวคือ ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้กฎหมายคุ้มครองแรงงานมาก เพราะลักษณะการทำงานมีโอกาสที่จะต้องใช้ความรู้ด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานพอสมควร ส่วนผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ไม่มีความรู้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านมีระดับการศึกษาไม่สูง และลักษณะการทำงานไม่มีโอกาสในการใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ทราบถึงสิทธิต่างๆ ในทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

#### 2.4.1.11 เหตุผลในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เมื่อผู้เขียนถามถึงเหตุผลในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่คือร้อยละ 41.86 ให้เหตุผลว่า การรับงานไปทำที่บ้านเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว รองลงมา คือ ร้อยละ 17.44 ให้เหตุผลว่าเมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านมีเวลาว่างหลังจากการทำงานอื่นๆ เสร็จ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะรับงานไปทำที่บ้าน ส่วนหนึ่งคือร้อยละ 15.58 ให้เหตุผลว่าการรับงานไปทำที่บ้านนั้นมีความเป็นอิสระในการทำงานมากกว่าทำอาชีพอื่น นอกจากนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 14.42 ให้เหตุผลว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีอาชีพประจำจึงต้องทำงานที่รับไปทำที่บ้าน และร้อยละ 10.70 มีคนชักชวนให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามลำดับ (ปรากฏตามตารางที่ 11 ในภาคผนวก ก)

#### 2.4.2 ฐานะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่คือร้อยละ 77.87 เป็นผู้ดำเนินการผลิตด้วยตนเอง รองลงมา คือ ผู้รับงานมาแจกจ่ายให้แก่ผู้ดำเนินการผลิต คิดเป็นร้อยละ 9.43 เป็นผู้รับงานโดย

ดำเนินการผลิตเองและแบ่งงานที่รับไปทำที่บ้านให้ผู้อื่นทำด้วย คิดเป็นร้อยละ 8.61 และเป็นผู้ช่วยผู้รับงานไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 4.10 (โปรดดูตารางที่ 2 ประกอบ)

ฐานะของผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งผู้ดำเนินการผลิตเองและแบ่งงานที่รับไปทำที่บ้านให้ผู้อื่นทำด้วย และผู้รับงานมาแจกจ่ายให้แก่ผู้อื่นดำเนินการผลิตนั้นมีลักษณะที่เหมือนกัน กล่าวคือ มีการนำงานที่ได้รับมาแจกจ่ายให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านไปดำเนินการต่อ แต่มีลักษณะแตกต่างตรงที่ผู้รับงานมาแจกจ่ายให้แก่ผู้อื่นดำเนินการผลิต ไม่ได้เป็นผู้ที่ดำเนินการผลิตด้วยตนเอง และหากผู้รับงานมาแจกจ่ายให้แก่ผู้อื่นดำเนินการผลิต โดยได้แจกจ่ายให้เฉพาะสมาชิกของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านของคุณ บุคคลนั้นส่วนใหญ่ คือ “หัวหน้ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ส่วนผู้ช่วยผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นส่วนใหญ่ยังเป็นผู้เยาว์ ซึ่งอยู่ในความอุปการะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีหน้าที่ช่วยทำการผลิตบางขั้นตอนอันมีลักษณะงานที่ไม่ยุ่งยากไม่ซับซ้อน

## ตารางที่ 2 ฐานะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ฐานะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน	ผู้รับงานไปทำที่บ้าน		
	สิ่งทอ	กระดาษ	รวม
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
เป็นผู้ดำเนินการผลิตเอง	74.59	81.15	77.87
เป็นผู้ดำเนินการผลิตเองและแบ่งงานให้ผู้อื่นด้วย	9.02	8.20	8.61
เป็นผู้ช่วยผู้รับงานไปทำที่บ้าน	4.92	3.28	4.10
เป็นผู้รับงานมาแจกจ่ายให้แก่ผู้อื่นดำเนินการผลิต	11.48	7.38	9.43
รวม	100	100	100

### 2.4.3 สภาพการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

การจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเกิดจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านซึ่งอาจเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล<sup>19</sup> ทำการส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอาจส่งมอบงานผ่านหรือไม่ผ่านคนกลาง ในกรณีที่ผ่านคนกลาง เช่น ตัวแทนหรือนายหน้า ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจไม่รู้จกกันก็ได้ ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่อาจทราบได้ว่าบุคคลใดเป็นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่

<sup>19</sup> ศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน, การรวมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน: กรณีศึกษากลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน, 2542), หน้า 6.

บ้านแท้จริง ส่วนการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน และวัตถุดิบสำหรับการทำงาน ที่รับไปทำที่บ้านขึ้นอยู่กับตกลงของคู่สัญญา ในส่วนของสภาพการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านนี้ ผู้เขียนได้นำเสนอผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง โดยมีประเด็นเกี่ยวข้องกับ การติดต่อรับดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน การทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน การจัดทำเอกสารการส่งมอบสัมภาระหรือเครื่องมือและเอกสารการส่งมอบผลิตภัณฑ์ระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน การจัดหาสัมภาระสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน การจัดหาเครื่องมือสำหรับใช้ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อศึกษาวิจัยในส่วนของสภาพการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีการตกลงในส่วนของสภาพการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างไร และเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น โดยวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

#### 2.4.3.1 การติดต่อรับดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่คือร้อยละ 55.62 กล่าวว่าได้รับงานที่รับไปทำที่บ้าน จากกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน รองลงมา คือ ร้อยละ 22.48 กล่าวว่าได้รับงานที่รับไปทำที่บ้านโดยผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้ส่งงานมาให้ทำหรือไปติดต่อของงานจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน นอกจากนี้เป็นกรณีของญาติหรือเพื่อนบ้านแบ่งงานมาให้ทำ คิดเป็นร้อยละ 10.95 ไปติดต่อขอรับงานจากผู้นำชุมชน คิดเป็นร้อยละ 6.34 ไปติดต่อขอรับงานโดยผ่านเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานราชการคิดเป็นร้อยละ 2.31 และไปติดต่อขอรับงานโดยผ่านเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานองค์กรเอกชน คิดเป็นร้อยละ 2.31 (ปรากฏตามตารางที่ 12 ในภาคผนวก ก) จึงเห็นได้ว่า การได้รับงานไปทำที่บ้านโดยผ่านเจ้าหน้าที่ทั้งภาครัฐและเอกชนยังมีจำนวนไม่มาก เนื่องจากองค์กรพัฒนาเอกชนไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากภาครัฐ อีกทั้งภาครัฐเองก็ได้จัดให้มีงานที่รับไปทำที่บ้านแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ยังขาดความใกล้ชิดกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน อันเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้มีการติดต่อรับงานไปทำที่บ้านโดยผ่านเจ้าหน้าที่มีไม่มากนัก

#### 2.4.3.2 การทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนกล่าวว่า ในการรับงานไปทำที่บ้านนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้ทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร ระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่เป็นการทำความเข้าใจด้วยวาจาระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพราะมีความเชื่อใจว่าจะไม่ผิดสัญญาต่อกัน และการตกลงกันด้วยวาจาที่มีความยืดหยุ่นมากกว่าการทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร (ปรากฏตามตารางที่ 13 ในภาคผนวก ก)



### 2.4.3.3 การจัดทำเอกสารเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านให้แก่ผู้รับงานไปทำที่

#### บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกล่าวในการส่งมอบสัมภาระหรือเครื่องมือให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน สำหรับนำไปดำเนินการผลิตหรือการส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่ดำเนินการสำเร็จให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่คือร้อยละ 73.77 และร้อยละ 72.22 ตามลำดับ ไม่มีการจัดทำเอกสารบันทึกการดำเนินการดังกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อมอบเป็นหลักฐานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามตารางที่ 14 ในภาคผนวก ก)

เนื่องจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความเข้าใจกันและมีการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมาเป็นระยะเวลานานพอสมควร ซึ่งมีการดำเนินงานที่คล้ายคลึงกันมาตลอด ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงทราบถึงจำนวนสัมภาระและจำนวนผลิตภัณฑ์ที่ส่งมอบอย่างชัดเจน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจึงไม่ได้จัดทำเอกสารบันทึกการดำเนินการดังกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

### 2.4.3.4 การจัดหาสัมภาระสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ร้อยละ 37.50 ตอบว่า ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาสัมภาระสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านให้ รองลงมาคือ ร้อยละ 33.61 เป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาสัมภาระสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน และร้อยละ 22.13 ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาสัมภาระสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเอง

ในส่วนของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 52.00 กล่าวว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาสัมภาระสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน รองลงมาเป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านผู้จัดหา คิดเป็นร้อยละ 28.00 และผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหา คิดเป็นร้อยละ 20.00 (โปรดดูตารางที่ 3 ประกอบ)

การจัดหาสัมภาระในงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น หากเป็นวัตถุดิบที่มีลักษณะทั่วไปหรือมีลักษณะง่ายในการจัดหา ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเป็นผู้จัดหา โดยวัตถุดิบจะต้องตรงตามมาตรฐานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน แต่ถ้าเป็นวัตถุดิบที่ต้องได้มาตรฐานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหรือเป็นวัตถุดิบที่หายาก ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเป็นผู้จัดหา ตัวอย่างเช่น การตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะส่งมอบผ้าให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ถ้าเป็นเข็มกับเส้นด้ายที่ใช้ในการตัดเย็บเสื้อผ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องเป็นผู้จัดหาเอง หรือการทำดอกไม้ประดิษฐ์ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะเป็นผู้จัดหากระดาษ ส่วนผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเป็นผู้จัดหาลวดหรือกาว เป็นต้น

### ตารางที่ 3 การจัดหาสัมภาระสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

การจัดหาสัมภาระสำหรับ การทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	ผู้ว่าจ้าง	ผู้รับงานไปทำที่บ้าน		
		สิ่งทอ	กระดาษ	รวม
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
ผู้รับงานไปทำที่บ้าน	20.00	24.03	20.00	22.13
ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน	52.00	37.21	37.83	37.50
กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน	28.00	28.68	39.13	33.61
ผู้นำชุมชน	0	1.55	0	0.82
ญาติ เพื่อนบ้าน	0	8.53	3.04	5.94
รวม	100	100	100	100

#### 2.4.3.5 การชำระราคาค่าสัมภาระในกรณีผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหา

ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่กล่าวว่า ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาสัมภาระสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องชำระค่าสัมภาระแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านก่อนนำสัมภาระดังกล่าวไปดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 55.74 และร้อยละ 76.92 ตามลำดับ (ปรากฏตามตารางที่ 15 ในภาคผนวก ก)

ในการจัดหาสัมภาระสำหรับดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน กรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาสัมภาระสำหรับการทำงานดังกล่าว ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องชำระค่าสัมภาระแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านก่อนนำสัมภาระดังกล่าวไปดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินงานสำเร็จ ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะจ่ายค่าตอบแทนซึ่งประกอบด้วยค่าแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านรวมทั้งราคาสัมภาระที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ชำระให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านในขั้นต้น ส่วนกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ต้องชำระค่าสัมภาระแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เมื่อดำเนินงานสำเร็จ ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะจ่ายค่าตอบแทนซึ่งมีแค่ค่าแรงเท่านั้น เหตุผลของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ที่ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านชำระค่าสัมภาระแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านก่อนนำสัมภาระดังกล่าวไปดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน คือ เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านระมัดระวังการใช้สัมภาระ ไม่ให้ใช้อย่างสิ้นเปลือง อีกทั้งยังนำเงินไปใช้หมุนเวียนในธุรกิจต่อไป โดยผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ต้องแบกรับภาระด้านการเงินซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับการเรียกเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

#### 2.4.3.6 การจัดหาเครื่องมือสำหรับใช้ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้านส่วนใหญ่กล่าวว่า กลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาเครื่องมือหรือเครื่องจักรสำหรับ ใช้ในการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 50.56 และร้อยละ 47.62 ตามลำดับ รองลงมา คือ ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหา คิดเป็นร้อยละ 25.42 และร้อยละ 38.10 ตามลำดับ ผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหา คิดเป็นร้อยละ 12.99 และร้อยละ 14.29 ตามลำดับ (ปรากฏตามตารางที่ 16 ในภาคผนวก ก)

ในการจัดหาเครื่องมือสำหรับ ใช้ในการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน โดยปกติหากผู้รับงาน ไปทำที่บ้านเป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ส่วนใหญ่ทางกลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน จะดำเนินการจัดหาเครื่องมือ โดยเฉพาะเครื่องมือที่มีราคาแพง ซึ่งในการว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้าน หากผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้านมีเครือข่ายผู้รับงาน ไปทำที่บ้านเป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่ผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้านจะมอบงานให้แก่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้านที่มีความพร้อมทางด้านเครื่องมือมากที่สุด

#### 2.4.3.7 การชำระราคาหรือค่าเช่าเครื่องมือในกรณีผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหา

ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านส่วนใหญ่คือร้อยละ 86.96 กล่าวว่าในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาเครื่องมือสำหรับการดำเนินงานที่รับ ไปทำที่บ้าน ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านจะต้องชำระราคาหรือค่าเช่าเครื่องมือแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้าน ส่วนใหญ่เป็นเพราะผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ไม่มีทุนเพียงพอในการจัดซื้อเครื่องมือ โดยผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้านจะนำราคาหรือค่าเช่าเครื่องมือ ไปหักกับค่าตอบแทนภายหลัง (ปรากฏตามตารางที่ 17 ในภาคผนวก ก)

ผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้านทุกคนกล่าวว่า ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาเครื่องมือสำหรับการดำเนินงานที่รับ ไปทำที่บ้าน ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านจะต้องชำระราคาหรือค่าเช่าเครื่องมือแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้าน

### 2.4.4 สภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

เมื่อผู้รับงาน ไปทำที่บ้านได้รับมอบหมายงาน ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านจะต้องทำงานในบ้านของตนหรือสถานที่ทำงานของกลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ไม่ใช่สถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้าน เมื่อดำเนินงานดังกล่าวสำเร็จผู้รับงาน ไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้านต้องส่งงานคืนแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้าน เพื่อรับค่าตอบแทนตามที่ตกลงไว้ สำหรับสภาพการทำงานของผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ผู้เขียน ได้ทำการศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้ สถานที่ทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน กำหนดเวลาเริ่มต้นทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน กำหนดเวลาเลิกทำงานที่รับ ไป

ทำที่บ้าน จำนวนชั่วโมงทำงานที่รับไปทำที่บ้านต่อวัน จำนวนวันทำงานที่รับไปทำที่บ้านต่อสัปดาห์ จำนวนวันทำงานที่รับไปทำที่บ้านต่อปี เพื่อศึกษาวิจัยในส่วนของสภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้านว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างไร และเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น โดยวิเคราะห์ได้ดังนี้

#### 2.4.4.1 สถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่กล่าวว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานที่รับไปทำที่บ้านในสถานที่ทำงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 51.29 และร้อยละ 41.67 ตามลำดับ รองลงมา คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานที่รับไปทำที่บ้านในบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านเองคิดเป็นร้อยละ 33.24 และร้อยละ 36.11 ตามลำดับ นอกจากนี้เป็นกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานที่รับไปทำที่บ้านในบ้านของญาติหรือเพื่อนบ้านและบริเวณของชุมชน ตามลำดับ (โปรดดูตารางที่ 4 ประกอบ)

จึงเห็นได้ว่าจากการศึกษาวิจัยในประเด็นของสถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้านพบว่า ทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกันว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่นิยมทำงานที่รับไปทำที่บ้านในบริเวณสถานที่ทำงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพราะเป็นสถานที่ซึ่งจัดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานที่รับไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ และยังประหยัดค่าใช้จ่ายในค่าสาธารณูปโภคด้วยเช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ เป็นต้น รองลงมาจึงเป็นกรณีทำงานที่รับไปทำที่บ้านในบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง

#### ตารางที่ 4 สถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

สถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน	ผู้ว่าจ้าง ร้อยละ	ผู้รับงานไปทำที่บ้าน		
		สิ่งทอ ร้อยละ	กระดาษ ร้อยละ	รวม ร้อยละ
บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง	36.11	27.53	39.18	33.24
บริเวณของชุมชน	8.33	3.37	2.92	3.15
บ้านของญาติ เพื่อนบ้าน	13.89	10.67	14.04	12.32
สถานที่ทำงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน	41.67	58.43	43.86	51.29
รวม	100	100	100	100

#### 2.4.4.2 กำหนดเวลาเริ่มต้นทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านส่วนใหญ่คือร้อยละ 42.62 เริ่มต้นการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน ตั้งแต่เวลา 8.00 น. ถึง 12.00 น. รองลงมา เป็นเวลาการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับ ความพอใจของผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน คิดเป็น ร้อยละ 25.41 ช่วงเวลาเริ่มต้นทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน ตั้งแต่ 12.01 น. ถึง 16.00 น. คิดเป็น ร้อยละ 23.77 และช่วงเวลาเริ่มต้นทำงานตั้งแต่ 16.01 น. ขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ 8.20 (ปรากฏตามตารางที่ 18 ในภาคผนวก ก)

ส่วนใหญ่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านจะเริ่มต้นเวลาทำงานที่รับ ไปทำที่บ้านตั้งแต่เวลา 8.00 น. ถึง 12.00 น. เพราะเป็นเวลาหลังจากทำงานบ้านหรือส่งบุตรหลาน ไปโรงเรียนแล้ว แต่โดยทั่วไปผู้รับงาน ไปทำที่บ้านสามารถกำหนดเวลาเริ่มต้นทำงานที่รับ ไปทำที่บ้านเองได้ แต่จะต้อง ทำงานที่รับ ไปทำที่บ้านให้เสร็จทันเวลาส่งมอบงาน ดังนั้นในบางครั้งเมื่อใกล้ถึงกำหนดเวลาส่งมอบงาน ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านมักจะเร่งทำงานที่รับ ไปทำที่บ้านจนมีเวลาพักผ่อนน้อย ส่วนผู้รับงาน ไปทำที่บ้านที่ ประกอบอาชีพอื่นด้วยจะเริ่มต้นทำงานที่รับ ไปทำที่บ้านหลัง 16.00 น. ซึ่งเป็นเวลา หลังจากเลิกประกอบอาชีพหลักของผู้รับงาน ไปทำที่บ้านแล้ว

#### 2.4.4.3 กำหนดเวลาเลิกทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ส่วนใหญ่เวลาเลิกการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้านของผู้รับงาน ไปทำที่บ้านอยู่ในช่วง เวลาตั้งแต่ 12.01 น. ถึง 16.00 น. คิดเป็น ร้อยละ 36.48 รองมาเลิกทำงานในช่วงเวลาตั้งแต่ 16.01 น. ถึง 20.00 น. คิดเป็น ร้อยละ 20.90 เลิกทำงานเป็นเวลา ไม่แน่นอน คิดเป็น ร้อยละ 19.26 เลิกทำงาน ในช่วงเวลาตั้งแต่ 20.01 น. ถึง 00.00 น. คิดเป็น ร้อยละ 11.07 เลิกทำงานหลัง 00.01 น. คิดเป็น ร้อยละ 6.97 และเลิกทำงานก่อนเวลา 12.00 น. คิดเป็น ร้อยละ 5.33 (ปรากฏตามตารางที่ 19 ใน ภาคผนวก ก)

ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นแม่บ้าน จึงมีหน้าที่ดูแลบ้านสลับกับการทำงาน ที่รับ ไปทำที่บ้านตั้งแต่ช่วงเวลาเช้าถึงบ่าย ส่วนเวลาเลิกทำงานที่รับ ไปทำที่บ้านจะอยู่ในช่วงเวลา ตั้งแต่เย็นถึงค่ำ เพราะต้องไปรับบุตรหลานจากสถานศึกษา เตรียมอาหารเย็น พักผ่อน เป็นต้น

#### 2.4.4.4 จำนวนชั่วโมงทำงานที่รับไปทำที่บ้านต่อวัน

ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านส่วนใหญ่คือร้อยละ 55.74 ทำงานที่รับ ไปทำที่บ้านเป็นเวลา 7-9 ชั่วโมงต่อวัน รองลงมาคือร้อยละ 23.36 ทำงานที่รับ ไปทำที่บ้านเป็นเวลา ต่ำกว่า 7 ชั่วโมง ต่อวัน และทำงานที่รับ ไปทำที่บ้านเป็นเวลา 9 ชั่วโมงขึ้นไปต่อวัน คือร้อยละ 20.90 (โปรดดูตาราง ที่ 5 ประกอบ)

ส่วนใหญ่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านจะทำงานที่รับ ไปทำที่บ้านสลับกับทำงานบ้านหรือ ทำกิจกรรมอื่นๆ ไม่ได้ทำงานติดต่อกัน ไปตลอด และผู้รับงาน ไปทำที่บ้านจะหยุดพักจากการทำงาน

ที่รับไปทำที่บ้านตามความพึงพอใจของผู้รับงาน ไปทำที่บ้านเอง ในการนับจำนวนชั่วโมงทำงาน ต่อวัน ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่สามารถแยกเวลาทำงานที่รับไปทำที่บ้านออกจากเวลาหยุดพักทำงาน หรือเวลาทำงานอื่นๆ ได้อย่างชัดเจนแน่นอน เพราะการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ได้มีกำหนดเวลาการทำงานแน่นอนเหมือนการทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง ดังนั้นจึงเป็นการคำนวณจำนวนชั่วโมงทำงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านประมาณอย่างคร่าวๆ

#### ตารางที่ 5 จำนวนชั่วโมงทำงานที่รับไปทำที่บ้านต่อวัน

จำนวนชั่วโมงทำงาน ที่รับไปทำที่บ้านต่อวัน	ผู้รับงานไปทำที่บ้าน		
	สิ่งทอ	กระดาษ	รวม
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
ต่ำกว่า 7 ชั่วโมง	18.85	27.87	23.36
7-9 ชั่วโมง	61.48	50.00	55.74
9 ชั่วโมงขึ้นไป	19.67	22.13	20.90
รวม	100	100	100

#### 2.4.4.5 จำนวนวันทำงานที่รับไปทำที่บ้านต่อสัปดาห์

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ทำงานที่รับไปทำที่บ้านทุกวันต่อหนึ่งสัปดาห์ คือร้อยละ 62.30 รองลงมา คือ ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน 6 วันต่อหนึ่งสัปดาห์ คือร้อยละ 13.93 ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน 5 วันต่อหนึ่งสัปดาห์ คือร้อยละ 12.30 และทำงานที่รับไปทำที่บ้านต่ำกว่า 5 วันต่อหนึ่งสัปดาห์ คือร้อยละ 11.48 (โปรดดูตารางที่ 6 ประกอบ)

ส่วนใหญ่แล้วผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำงานทุกวันจนกว่างานที่ได้รับมานั้นสำเร็จ ส่วนผู้รับงานไปทำที่บ้านบางคนมิได้ทำงานทุกวันผู้รับงานไปทำที่บ้านดังกล่าวนี้จะกำหนดวันหยุดพักผ่อนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง

## ตารางที่ 6 จำนวนวันทำงานที่รับไปทำที่บ้านต่อสัปดาห์

จำนวนวันทำงานที่รับไปทำที่บ้านต่อสัปดาห์	ผู้รับงานไปทำที่บ้าน		
	สิ่งทอ	กระดาษ	รวม
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 วัน	15.57	7.38	11.48
5 วัน	11.48	13.11	12.30
6 วัน	10.66	17.21	13.93
ทุกวัน	62.30	62.30	62.30
รวม	100	100	100

### 2.4.4.6 จำนวนวันทำงานที่รับไปทำที่บ้านต่อปี

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่คือร้อยละ 47.13 ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน 151-250 วันต่อหนึ่งปี รองลงมาคือร้อยละ 29.51 ทำงานที่รับไปทำที่บ้านต่ำกว่า 150 วันต่อหนึ่งปี และร้อยละ 23.36 ทำงานที่รับไปทำที่บ้านมากกว่า 251 วันต่อหนึ่งปี (ปรากฏตามตารางที่ 20 ในภาคผนวก ก)

โดยปกติหากมีงานที่รับไปทำที่บ้านตลอดทั้งปี ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำงานโดยไม่หยุดพักผ่อนจนกว่าจะทำงานที่ได้รับมาสำเร็จลุล่วง ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านจะมีวันหยุดพักผ่อนก็ต่อเมื่อเป็นช่วงเวลาที่ไม่มีงานที่รับไปทำที่บ้าน แต่อย่างไรก็ตามผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่จะมีวันหยุดประจำปี คือ ช่วงเทศกาลปีใหม่และช่วงเทศกาลสงกรานต์

### 2.4.5 ค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

การทำงานที่รับไปทำที่บ้านมีความแตกต่างกันตามลักษณะงานและคุณภาพของงาน โดยทั่วไปงานที่ทำยาก งานละเอียด งานประณีต ใช้ทักษะฝีมือและความชำนาญนั้น จะมีอัตราค่าตอบแทนสูง ส่วนงานหยาบ ทำได้เร็ว งานไม่มีคุณภาพ จะมีอัตราค่าตอบแทนต่ำ ดังนั้นอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงมีความแตกต่างกัน แม้งานที่ทำนั้นจะอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ควรจะนำมาศึกษาวิจัยคือ การกำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง การกำหนดหลักเกณฑ์การหักค่าจ้าง การบันทึกหลักฐานการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไป

ทำที่บ้าน การดำเนินการของผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ในกรณีที่ **ไม่** ได้รับค่าจ้างหรือได้รับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม

#### 2.4.5.1 การกำหนดอัตราค่าจ้าง

การกำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับผู้รับงาน ไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่จะกำหนดเป็นรายชิ้น คิดเป็นร้อยละ 53.69 และร้อยละ 50 ตามลำดับ รองลงมา คือ กำหนดอัตราค่าจ้างต่อร้อย (หน่วย) คิดเป็นร้อยละ 31.56 และร้อยละ 33.33 ตามลำดับ และกำหนดอัตราค่าจ้างเหมาจ่าย คิดเป็นร้อยละ 14.75 และร้อยละ 16.67 ตามลำดับ (ไป รคคุดตารางที่ 7 ประกอบ)

โดยประเภทของการกำหนดค่าจ้างสำหรับผู้รับงาน ไปทำที่บ้านขึ้นอยู่กับสภาพและลักษณะของงานที่รับ ไปทำที่บ้าน ตัวอย่างเช่น การตัดเย็บเสื้อผ้าทั้งตัว ส่วนใหญ่จะกำหนดค่าจ้างเป็นรายชิ้น การเย็บชิ้นส่วนของตัวเสื้อ อาจกำหนดค่าจ้างต่อร้อย (หน่วย) หรือถ้ากลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้านเป็นคู่สัญญาว่าจ้างทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอาจจ่ายค่าจ้างโดยเหมาจ่ายเป็นงานแต่ละคราวไป

#### ตารางที่ 7 การกำหนดอัตราค่าจ้าง

การกำหนดอัตราค่าจ้าง	ผู้ว่าจ้าง	ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน		
		สิ่งทอ	กระดาษ	รวม
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
รายชิ้น	50.00	79.51	27.87	53.69
ต่อร้อย (หน่วย)	33.33	4.92	58.20	31.56
เหมาจ่าย	16.67	15.57	13.93	14.75
รวม	100	100	100	100

#### 2.4.5.2 ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 3,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 55.74 รองลงมาได้รับค่าจ้าง 3,001-6,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 31.97 และได้รับค่าจ้างมากกว่า 6,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 12.30 (ปรากฏตามตารางที่ 21 ในภาคผนวก ก)

ผลการศึกษาวิจัยทำให้ทราบว่าผู้รับงาน ไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่ำกว่า 100 บาทต่อวัน แต่มีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่ออัตราค่าจ้าง เช่น ชั่วโมงการทำงาน



ต่อวัน การคำนวณอัตราค่าตอบแทน อัตราค่าตอบแทน ฯลฯ ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านคนใดทำงานมากมักจะ ได้ค่าตอบแทนมากด้วย

#### 2.4.5.3 ระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่คือร้อยละ 46.31 จะได้รับค่าจ้างทันทีหลังจากส่งงานที่ทำสำเร็จให้แก่กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน รองลงมาคือร้อยละ 23.77 ที่จะได้รับค่าจ้างภายใน 15 วัน หลังจากส่งงานที่ทำสำเร็จ ร้อยละ 15.98 ได้รับค่าจ้างระหว่าง 16-31 วัน หลังจากส่งงานที่ทำสำเร็จ ร้อยละ 7.79 ได้รับค่าจ้างเกินกว่า 31 วัน หลังจากส่งงานที่ทำสำเร็จ และมีผู้รับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 6.15 ที่จะได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลาไม่แน่นอน หลังจากส่งงานที่ทำสำเร็จ (ปรากฏตามตารางที่ 22 ในภาคผนวก ก)

ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เมื่อนำงานมาส่งที่กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านและงานดังกล่าว ได้มาตรฐาน ไม่ต้องทำการแก้ไข มักจะได้รับค่าตอบแทนทันทีจากกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่วนสถานที่จ่ายค่าจ้าง ส่วนใหญ่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะมารับผลิตภัณฑ์และจ่ายค่าตอบแทน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยจ่ายค่าตอบแทนให้ทันทีหรือในภายหลัง ซึ่งขึ้นอยู่กับ การตกลงกันระหว่างคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย

#### 2.4.5.4 การกำหนดหลักเกณฑ์การหักค่าจ้าง

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่กล่าวว่าในการตกลงว่าจ้างทำงานที่รับไปทำที่บ้าน มิได้มีการตกลงหลักเกณฑ์การหักค่าจ้างกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหรือมิได้ตกลงกันอย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 72.95 นอกจากนี้เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีการตกลงหลักเกณฑ์การหักค่าจ้างกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ชัดเจน (ปรากฏตามตารางที่ 23 ในภาคผนวก ก)

ในส่วนของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มิได้มีการตกลงหลักเกณฑ์การหักค่าจ้างกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน หากในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกล่าวอ้างว่าผลิตภัณฑ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน หรือสัมภาระรวมทั้งเครื่องมือในอันที่ต้องส่งคืนเมื่อทำงานที่รับไปทำที่บ้านสำเร็จ เป็นผลิตภัณฑ์ที่ไม่ได้มาตรฐานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือสัมภาระรวมทั้งเครื่องมือเสียหาย สูญหาย ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจำเป็นต้องหักค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำผลิตภัณฑ์ดังกล่าว ไปซ่อมแซมเอง หรือเป็นค่าทดแทนของสัมภาระรวมทั้งเครื่องมือดังกล่าว ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านมักไม่สามารถโต้แย้งการหักค่าจ้างของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านได้ เพราะผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีหลักฐานหรือหลักฐานไปโต้แย้งกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

#### 2.4.5.5 การบันทึกหลักฐานการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่กล่าวว่ามีการบันทึกหลักฐานการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 73.36 (ปรากฏตามตารางที่ 24 ในภาคผนวก ก) ทั้งนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความคิดเห็นว่า หากในกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีการบันทึกหลักฐานการจ่ายค่าจ้าง แล้วเกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะไม่มีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรสำคัญ สำหรับนำไปโต้แย้งเพื่อพิสูจน์การจ่ายค่าจ้าง

#### 2.4.5.6 การดำเนินการของผู้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีที่ไม่ได้รับค่าจ้างหรือได้รับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ส่วนใหญ่เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับค่าจ้างหรือได้รับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะไม่ดำเนินการเพื่อเรียกร้องค่าจ้างนั้นแต่อย่างใด คิดเป็นร้อยละ 41.39 ส่วนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่ได้รับค่าจ้างหรือได้รับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรมและดำเนินการเรียกร้องต่อผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยตรง คิดเป็นร้อยละ 33.67 รองลงมาคือดำเนินการแจ้งให้แก่ผู้นำชุมชนหรือหัวหน้ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบ เพื่อให้ดำเนินการเรียกร้องกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 24.94 (ปรากฏตามตารางที่ 25 ในภาคผนวก ก)

โดยปกติการรับงานไปทำที่บ้านของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะดำเนินการโดยหัวหน้ากลุ่ม หากเป็นการรับงานจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านคนเดิมมักจะได้รับค่าจ้างทุกครั้ง แต่ถ้าเป็นกรณีที่หัวหน้ากลุ่มไปรับงานจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและไม่ได้รับค่าจ้างหรือได้รับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม หัวหน้ากลุ่มหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านบางครั้งจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าจ้างแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน นอกจากนี้จะสังเกตได้ว่าในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับค่าจ้างหรือได้รับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะไม่ดำเนินการตามมาตรการทางกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือการฟ้องร้องดำเนินคดีต่อศาล

#### 2.4.6 สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

นอกจากค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ไม่ได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นใด เช่น ค่าอาหาร น้ำดื่ม ค่ารักษาพยาบาล ค่าตอบแทนจากการทำงานในวันหยุด หรือเงินทดแทนจากการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นต้น หรือได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดแต่เพียงส่วนน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับสวัสดิการของลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านบางคนจะได้รับสวัสดิการจากกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน แม้จะไม่ได้ช่วยเหลือเป็นเงิน

แต่มีผู้จัดการฝึกสอนวิธีการทำงาน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หรืออบรมวิธีการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน ในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน ผู้เขียน ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

#### 2.4.6.1 สวัสดิการในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ไม่ได้รับสวัสดิการใดๆ คิดเป็น ร้อยละ 70.90 ส่วนผู้รับงาน ไปทำที่บ้านที่ได้รับสวัสดิการ คิดเป็น ร้อยละ 29.10 ได้แก่ ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ได้รับการฝึกสอนการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย คิดเป็น ร้อยละ 12.57 รองลงมา คือ ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ได้รับสิทธิกู้เงิน โดยคำนวณดอกเบี้ยอัตราพิเศษซึ่งถูกกว่าการกู้เงินนอกระบบ คิดเป็น ร้อยละ 8.85 ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ได้รับค่ารักษาพยาบาลจากการประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน คิดเป็น ร้อยละ 4.42 และผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ได้รับวิธีการหรือเครื่องมือในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน คิดเป็น ร้อยละ 3.26 (ปรากฏตามตารางที่ 26 ในภาคผนวก ก)

ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวพบว่าผู้รับงาน ไปทำที่บ้านเป็นผู้ใช้แรงงาน ประเภทหนึ่ง แต่ไม่ได้รับสวัสดิการหรือวิธีการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้านเหมือนลูกจ้างในสถานประกอบการ เช่น การดูแลสุขภาพแวดล้อมในการทำงาน ของผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ได้แก่ การถ่ายเทอากาศ ฝุ่นละออง แสงสว่าง วิธีการหรืออุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน เป็นต้น

#### 2.4.6.2 บุคคลที่จัดสวัสดิการในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านส่วนใหญ่คือร้อยละ 54.55 ได้รับสวัสดิการจากกลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน รองลงมาคือร้อยละ 18.18 ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ได้รับสวัสดิการจากญาติหรือเพื่อนบ้าน ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านร้อยละ 15.58 ได้รับสวัสดิการจากผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้าน และ ร้อยละ 11.69 ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ได้รับสวัสดิการจากผู้นำชุมชน (ปรากฏตามตารางที่ 27 ในภาคผนวก ก)

ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านที่เข้าร่วมกลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน จะได้รับการฝึกสอนการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย นอกจากนี้กลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้านยังได้จัดให้มีสวัสดิการแก่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ตัวอย่างเช่น ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านจะสามารถกู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยพิเศษ ได้รับค่ารักษาพยาบาลจากการประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน ตลอดจน ได้รับทราบถึงวิธีการและอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน

## 2.4.7. การจัดตั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในบางกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รวมกันเป็นกลุ่ม สมาชิกของกลุ่มอาจเป็นผู้ตั้งบ้านเรือนอยู่ใกล้กัน หัวหน้ากลุ่มหรือผู้แทนกลุ่มนำงานมาจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านแล้วนำมาแจกจ่ายแก่บรรดาสมาชิก เมื่อสมาชิกรับงานไปแล้วอาจจะทำงานในสถานที่เดียวกัน เมื่องานสำเร็จตามที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกำหนด ทางกลุ่มจะส่งผลิตภัณฑ์คืนให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อรับค่าตอบแทนตามปริมาณงานที่ทำได้ โดยค่าตอบแทนนั้นจะนำไปแบ่งปันระหว่างสมาชิกที่ตกลงกันไว้<sup>20</sup> ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงจำเป็นต้องรวมกันเป็นกลุ่มเพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านรวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน สำหรับประเด็นในส่วนของการจัดตั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีดังต่อไปนี้

### 2.4.7.1 จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 87.70 ส่วนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่เป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 12.30 ในส่วนของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นสมาชิกกลุ่มแม่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 47.95 ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นสมาชิกกลุ่มอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 22.13 ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ คิดเป็นร้อยละ 9.84 และผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นสมาชิกกลุ่มสหกรณ์เครดิตยูเนียน คิดเป็นร้อยละ 7.79 (โปรดดูตารางที่ 8 ประกอบ)

เหตุผลที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเพราะผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องการได้รับความช่วยเหลือจากกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นการจัดหางานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างสม่ำเสมอหรือจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

<sup>20</sup> ศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน, เอกสารประกอบการสัมมนา สถานการณ์ผู้รับงานไปทำที่บ้าน : แนวทางการสร้างความมั่นคงสู่ปี 2000 (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน, 2542), หน้า 3.

### ตารางที่ 8 จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน	ผู้รับงานไปทำที่บ้าน		
	สิ่งทอ	กระดาษ	รวม
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
ไม่ได้เป็นสมาชิก	11.48	13.11	12.30
เป็นสมาชิก			
กลุ่มแม่บ้าน	40.16	55.74	47.95
กลุ่มออมทรัพย์	7.38	12.30	9.84
กลุ่มสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน	15.57	0	7.79
กลุ่มอาชีพ	25.41	18.85	22.13
รวม	100	100	100

#### 2.4.7.2 จำนวนสมาชิกในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกกลุ่มละ 1-5 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 รองลงมา คือ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีจำนวนสมาชิกกลุ่มละ 6-10 คน คิดเป็นร้อยละ 35.05 และกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีจำนวนสมาชิกกลุ่มละ 11 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.36 (ปรากฏตามตารางที่ 28 ในภาคผนวก ก)

กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่บ้านส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มขนาดเล็กมีจำนวนสมาชิกไม่มาก แต่ในกรณีที่หัวหน้ากลุ่มรับงานที่รับไปทำที่บ้านได้รับงานที่มีปริมาณมากเกินกำลังของกลุ่ม ทางกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะนำงานดังกล่าวนี้ส่งมอบ ให้แก่สมาชิกในชุมชนหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านกลุ่มอื่นช่วยทำ

#### 2.4.7.3 เหตุผลที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีเหตุผลหลายประการ ดังต่อไปนี้ เหตุผลส่วนใหญ่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าร่วมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเพราะมีงานที่รับไปทำที่บ้านมากขึ้นหรือมีงานสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา คือ คนในหมู่บ้าน เพื่อนญาติ ผู้นำชุมชนชักชวน คิดเป็นร้อยละ 22.34 ต้องการร่วมกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คิดเป็นร้อยละ 13.48 ทำงานได้เร็วขึ้นเพราะแบ่งงานกันทำ คิดเป็นร้อยละ 11.70 มีรายได้เฉลี่ยเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 9.22 ได้รับอัตราค่าจ้างสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 4.26 มีเจ้าหน้าที่แนะนำชักชวน ส่งเสริม คิดเป็นร้อยละ 3.55 และได้รับการช่วยเหลือจากรัฐ คิดเป็นร้อยละ 2.13 (ปรากฏตามตารางที่ 29 ในภาคผนวก ก)

จึงเห็นได้ว่าการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีปัจจัยสำคัญๆ คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพราะหากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้งานที่รับไปทำที่บ้านอย่างสม่ำเสมอ ก็จะเกิดความมั่นคงในด้านรายได้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมากยิ่งขึ้น

#### 2.4.7.4 เหตุผลที่ไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เหตุผลที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีดังต่อไปนี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ไม่มีกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เข้าร่วมเป็นสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 25.81 เข้าเป็นสมาชิกไม่ได้หรือไม่มีผู้ชักชวน คิดเป็นร้อยละ 17.74 ไม่มีความจำเป็นหรือไม่ได้รับประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 16.13 ต้องการเป็นอิสระ คิดเป็นร้อยละ 16.13 ทำงานได้ช้าลง ทั้งนี้เพราะสมาชิกบางคนไม่ชำนาญ คิดเป็นร้อยละ 8.06 มีงานน้อยลงหรือมีงานไม่สม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 6.45 ได้รับอัตราค่าจ้างต่ำ คิดเป็นร้อยละ 4.84 และมีรายได้เฉลี่ยลดลง คิดเป็นร้อยละ 4.84 (ปรากฏตามตารางที่ 30 ในภาคผนวก ก)

เหตุผลที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ตอบว่า ไม่มีกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เข้าร่วมเป็นสมาชิก ซึ่งน่าจะอธิบายได้ว่า หากมีกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้วผู้รับงานไปทำที่บ้านน่าจะเข้าเป็นสมาชิก แต่อย่างไรก็ตามยังมีผู้รับงานไปทำที่บ้านบางส่วนที่ไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยให้เหตุผลว่าหากเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้วผู้รับงานไปทำที่บ้านจะมีงานที่รับไปทำที่บ้านน้อยลงหรือมีงานที่รับไปทำที่บ้านไม่สม่ำเสมอ แต่ก็ถือได้ว่าเป็นส่วนน้อย ซึ่งมีเพียงร้อยละ 6.45 เท่านั้น

#### 2.4.7.5 การจดทะเบียนกับทางราชการของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

สมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบว่าการจดทะเบียนกับทางราชการ คิดเป็นร้อยละ 68.69 สมาชิกทราบว่ากลุ่มของตนเองได้ทำการจดทะเบียนกับทางราชการ คิดเป็นร้อยละ 31.31 (ปรากฏตามตารางที่ 31 ในภาคผนวก ก)

กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะจดทะเบียนอยู่ในรูปสหกรณ์ หรือจดทะเบียนกับสำนักงานเขตหรือสำนักงานคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้สำนักงานเขตจัดหาเงินมาให้แก่กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินงาน

#### 2.4.7.6 การแบ่งงานให้สมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การแบ่งงานหรือการแจกจ่ายงานที่รับ ไปทำที่บ้าน ให้แก่สมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ส่วนใหญ่จะแบ่งงานหรือการแจกจ่ายงาน โดยให้หัวหน้ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้แบ่งงานหรือแจกจ่ายงาน คิดเป็นร้อยละ 94.39 ในขณะที่การแบ่งงานหรือการแจกจ่ายงานโดยที่ประชุมของสมาชิกเป็นผู้แบ่งงานหรือแจกจ่ายงาน คิดเป็นร้อยละ 5.61 (ปรากฏตามตารางที่ 32 ในภาคผนวก ก)

ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะไว้วางใจหัวหน้ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านและเห็นควรให้หัวหน้ากลุ่มเป็นผู้แบ่งงานตามความเหมาะสม โดยการแบ่งงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะขึ้นอยู่กับว่าใครสามารถทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน ได้เร็วกว่าและได้มาตรฐาน ผู้นั้นจะ ได้รับงานไปทำมากกว่าอันเป็นดุลยพินิจของหัวหน้ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

#### 2.4.7.7 การกำหนดค่าตอบแทนจากการทำงานให้แก่สมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การกำหนดค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้านนั้น สำหรับสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ได้มอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้กำหนดค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 61.68 ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องหักเงินบางส่วนเพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการดำเนินงานกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน รองลงมาคือผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้านเป็นผู้กำหนดค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 30.37 และที่ประชุมของสมาชิกเป็นผู้กำหนดค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 7.94 (ปรากฏตามตารางที่ 33 ในภาคผนวก ก)

สาเหตุที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ได้มอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้กำหนดค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้านนั้นเป็นสาเหตุประการเดียวกับที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ให้หัวหน้ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้แบ่งงานหรือแจกจ่ายงานคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะไว้วางใจหัวหน้ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่โดยส่วนใหญ่แล้วผู้รับงานไปทำที่บ้านคนใดทำงานได้มาก ผู้รับงานไปทำที่บ้านคนนั้นจะได้รับค่าตอบแทนมากเช่นเดียวกัน

#### 2.4.7.8 การดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีการดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้านมีดังต่อไปนี้ ส่วนใหญ่กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีการดำเนินการพัฒนาฝีมือแก่สมาชิก คิดเป็นร้อยละ 42.41 รองลงมาคือ แบ่งรายได้ส่วนหนึ่งไว้เป็นทุน ของกลุ่ม คิดเป็น ร้อยละ 19.94 ช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลแก่สมาชิกเมื่อเจ็บป่วย คิดเป็น ร้อยละ 12.03 เก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก

คิดเป็นร้อยละ 11.39 ทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายและเปิดเผยแก่สมาชิก คิดเป็นร้อยละ 10.44 และมีการวางแผนการรับงานล่วงหน้า คิดเป็นร้อยละ 3.80 (ปรากฏตามตารางที่ 34 ในภาคผนวก ก)

## 2.4.8 ปัญหาของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

ปัญหาของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน มีประเด็นสำคัญๆ ดังต่อไปนี้  
ปัญหาในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน อันได้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และเจ้าหน้าที่ ได้กล่าวถึงสภาพของปัญหา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

### 2.4.8.1 ปัญหาในด้านการบริหารงานของเจ้าหน้าที่

เมื่อสอบถามในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในด้านการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ มีเจ้าหน้าที่เพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ไม่ประสบปัญหาในการบริหารงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ คือร้อยละ 19.05 นอกจากนี้เป็นเจ้าหน้าที่ที่ประสบปัญหาในการบริหารงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ โดยประสบปัญหาขาดการประชาสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 20.47 รองลงมา คือ ขาดการประสานงานและความร่วมมือกับส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 16.75 สำหรับปัญหาอื่นๆ ที่เจ้าหน้าที่ประสบปัญหาในการบริหารงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ มีดังนี้ การสับเปลี่ยนโยกย้ายเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน โดยไม่เป็นธรรมหรือบ่อยจนทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง งบประมาณไม่เพียงพอ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จได้ทันเวลาที่กำหนด เพราะปริมาณงานมากเกินไป เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน การที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ให้ความร่วมมือ ปกปิดข้อเท็จจริง หรือไม่เข้าใจการทำงานของเจ้าหน้าที่ และผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ให้ความร่วมมือ ปกปิดข้อเท็จจริง หรือไม่เข้าใจการทำงานของเจ้าหน้าที่ (ปรากฏตามตารางที่ 35 ในภาคผนวก ก)

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ในด้านการบริหารงานของเจ้าหน้าที่นั้น ยังปรากฏว่ามีเจ้าหน้าที่ที่ยังประสบปัญหาในการบริหารงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะประสบกับปัญหาขาดการประชาสัมพันธ์ ขาดการประสานงานและความร่วมมือกับส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการประชาสัมพันธ์ การประสานงานและร่วมมือกับส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานของเจ้าหน้าที่เป็นไปด้วยความสะดวก เรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ



#### 2.4.8.2 ปัญหาด้านกฎหมายต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ประสบปัญหาในด้านกฎหมายต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 95.24 โดยประสบปัญหาอันเกิดจากไม่มีกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยตรง คิดเป็นร้อยละ 43.76 รองลงมาคือ ไม่มีกฎหมายลงโทษผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านที่กระทำผิดในบางกรณี คิดเป็นร้อยละ 24.45 กฎหมายให้อำนาจเจ้าหน้าที่น้อยจึงไม่สามารถแก้ปัญหาหรือช่วยเหลือผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ คิดเป็นร้อยละ 18.02 การระงับข้อพิพาทระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่เหมาะสม มีค่าใช้จ่ายสูงไป หรือใช้เวลานาน คิดเป็นร้อยละ 9.01 (ปรากฏตามตารางที่ 36 ในภาคผนวก ก)

ในส่วนของเจ้าหน้าที่ที่ไม่ประสบปัญหาในด้านกฎหมายต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ได้อธิบายว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่นั้นเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าปัญหาด้านกฎหมายเป็นปัญหาที่สำคัญและมีผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะปัญหาอันเกิดจากไม่มีกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

#### 2.4.8.3 ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้านของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านที่ไม่มีปัญหาในการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 44.44 ในขณะที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีปัญหาในการดำเนินงานดังกล่าว คิดเป็นร้อยละ 55.56 โดยมีปัญหาดังต่อไปนี้ ขาดการส่งเสริมการดำเนินงานจากรัฐ เช่น แหล่งเงินลงทุน จัดนิทรรศการส่งเสริมส่งออก เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 30.31 รองลงมาคือ มีเงินลงทุนไม่เพียงพอต่อการขยายการดำเนินงาน และผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านรู้จักผู้ที่ต้องการทำงานที่รับไปทำที่บ้านที่มีความสามารถในการทำงานเป็นจำนวนน้อย ไม่สอดคล้องกับงานที่รับมาแต่ละครั้งตามลำดับ (ปรากฏตามตารางที่ 37 ในภาคผนวก ก)

สาเหตุที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ประสบปัญหาในการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน เพราะในการทำรายการตกลงการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีอำนาจในการต่อรองมากกว่าผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านสามารถกำหนดค่าตอบแทนได้เพียงฝ่ายเดียว

สำหรับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านที่ประสบปัญหาในการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน จะเห็นได้ว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่จะประสบปัญหากรณีขาดการส่งเสริมการดำเนินงานจากรัฐ โดยเฉพาะในด้านของตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นลูกโซ่ เพราะหากผลิตภัณฑ์ไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการส่งออก

ความต้องการผลิตภัณฑ์ที่จะใช้ในการขายข้อมน้อบลง ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านจึงไม่มีงานที่รับ ไปทำที่บ้านหรือมีงานที่รับ ไปทำที่บ้านให้ทำไม่สม่ำเสมอ

#### 2.4.8.4 ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ไม่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานที่รับ ไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 50.82 ในขณะที่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานที่รับ ไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 49.18 โดยปัญหาที่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านประสบ คือ ได้รับค่าจ้างจากการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้านต่ำ รองลงมา คือ จำนวนตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ที่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน มีจำนวนน้อยกว่าเมื่อเทียบกับจำนวนกลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ส่งงานไม่ทันตามกำหนด มีเวลาพักผ่อนน้อย ได้รับค่าจ้างช้าหรือไม่ตรงตามกำหนด มีงานที่รับ ไปทำที่บ้าน ไม่สม่ำเสมอ ถูกหักค่าจ้าง หรือถูกปรับอย่างไม่ยุติธรรม การขาดฝีมือและความชำนาญงานของผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน เจ็บป่วยจากการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน ขาดแคลนเครื่องมือในการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน ถูกเอาเปรียบจากหัวหน้ากลุ่มหรือสมาชิกกลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ขาดเงินทุนเพื่อการผลิต ไม่มีผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล เวลาการทำงานในหนึ่งวันมากเกินไป ไม่ได้รับค่าจ้างจากผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้าน มีเวลาหยุดพักผ่อนน้อย ไม่มีความปลอดภัยในการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน และมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ (โปรดดูตารางที่ 9 ประกอบ)

ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างจากการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้านต่ำไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้รับงาน ไปทำที่บ้านต้องเสนอราคาค่าตอบแทนให้ต่ำกว่าที่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้านอื่นๆ เสนอ เพื่อให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้านส่งมอบงานให้กับผู้รับงาน ไปทำที่บ้านทำ และแม้ว่าจะมีการว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้านมาหลายครั้งแล้วหรือเป็น ระยะเวลาานแล้วก็ตาม ผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้านก็ไม่เคยเพิ่มค่าตอบแทนเลย สำหรับปัญหาของผู้รับงาน ไปทำที่บ้านส่งงานไม่ทันตามกำหนด ทั้งนี้เพราะต้องทำงานให้สำเร็จลุล่วงภายในระยะเวลาที่จำกัด ส่วนปัญหาที่ว่ามีจำนวนตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ที่ทำ นอกรีได้เป็นปัญหาในการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน โดยตรง แต่อย่างไรก็ตามหากมีจำนวนตลาดรองรับผลิตภัณฑ์เป็นจำนวนมากแล้ว ข้อมส่งผลให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้านมีแรงจูงใจที่จะ จำหน่ายผลิตภัณฑ์และต้องการผลิตภัณฑ์จำนวนมากเพื่อนำไปจำหน่ายต่อไป ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ก็จะมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นด้วย ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้านไม่สามารถหา ผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้าน ได้จำนวนมาก อีกทั้งการไปติดต่อหางานจากส่วนราชการมักไม่ ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากผู้รับงาน ไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ไม่รู้จักกับ เจ้าหน้าที่เป็นการส่วนตัว นอกจากนี้ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ ต้องการให้รัฐช่วยติดต่อหาตลาดให้กับผู้รับงาน ไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน โดยที่ ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้านนั้น ไม่ต้องติดต่อหาตลาดเอง

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านที่กล่าวว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 38.89 ส่วนผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านที่เห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 61.11 โดยปัญหาที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบ คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งงานไม่ทันตามกำหนด รองลงมา คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านขาดเงินทุนเพื่อใช้ในการผลิต ขาดฝีมือและความชำนาญในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ขาดแคลนเครื่องมือในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน มีเวลาพักผ่อนน้อย ชั่วโมงทำงานที่รับไปทำที่บ้านมากเกินไป คิดเป็นร้อยละ 5.56 เจ็บป่วยจากการทำงาน และได้รับค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านต่ำ ตามลำดับ (โปรดดูตารางที่ 9 ประกอบ)

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกล่าวอ้างว่าปัญหาส่วนใหญ่ของผู้รับงานไปทำที่บ้านคือ มักต้องการค่าจ้างเป็นจำนวนมาก จนบางครั้งรับงานมากเกินไปความสามารถในการทำงานให้สำเร็จทันกำหนดส่งงาน แต่ถึงแม้ส่งงานทันตามกำหนดผลิตภัณฑ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานดังกล่าวอาจไม่ได้มาตรฐานตามที่ตกลงไว้ หรือทำงานมากจนไม่มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพออันอาจเจ็บป่วยในภายหลัง

ในขณะที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกล่าวว่าปัญหาที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบน้อยที่สุด คือ ได้รับค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านต่ำ ทั้งที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าปัญหาที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างต่ำนี้เป็นปัญหาที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบมากที่สุด จึงเห็นได้ว่า ในเรื่องของค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น ทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต่างมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน

สำหรับเจ้าหน้าที่ทุกคนมีความเห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยปัญหาส่วนใหญ่ที่ประสบกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน คือ ขาดเงินทุนเพื่อใช้ในการผลิต คิดเป็นร้อยละ 13.86 รองลงมา คือ ได้รับค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านต่ำ คิดเป็นร้อยละ 13.11 นอกจากนี้ปัญหาที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบ คือ ไม่มีความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่มีผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล จำนวนตลาดรองรับผลิตภัณฑ์จากผู้รับงานไปทำที่บ้านมีจำนวนน้อยกว่าเมื่อเทียบกับจำนวนกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งงานไม่ทันตามกำหนด มีงานที่รับไปทำที่บ้านไม่สม่ำเสมอ ไม่ได้รับค่าจ้างจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน การขาดฝีมือและความชำนาญในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ถูกเอาเปรียบจากหัวหน้ากลุ่มหรือสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ขาดแคลนเครื่องมือในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้รับค่าจ้างช้าหรือไม่ตรงตามกำหนด ถูกหักค่าจ้างหรือถูกปรับอย่างไม่เป็นธรรม เจ็บป่วยจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน มีเวลาหยุดพักผ่อนน้อย ชั่วโมงทำงานที่รับไปทำที่บ้านในหนึ่งวันมากเกินไป และมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ (โปรดดูตารางที่ 9 ประกอบ)

จากผลการศึกษาวิจัยในส่วนของผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยปัญหาส่วนใหญ่ที่ประสบกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน คือขาดเงินทุนเพื่อใช้ในการผลิต คิดเป็นร้อยละ 13.86 รองลงมาคือ ได้รับค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านต่ำ จึงเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ยังคงเห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านต่ำ อันเป็นการสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้รับงานไปทำที่บ้าน



## 2.4.9 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

ในส่วนของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้ บุคคลที่ควรได้รับความคุ้มครองในกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน สภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้านที่ควรปรับปรุง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน สวัสดิการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับ การห้ามจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน อันอาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้านอันอาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน การอนุญาตให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานหรือช่วยทำงานที่รับไปทำที่บ้าน การบังคับให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำประกันสังคม บุคคลที่ควรเป็นผู้จ่ายค่าประกันสังคม การให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านบันทึกการมอบงานและการรับมอบงานคืน การให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านรายงานการจ้างงานต่อรัฐบาล บุคคลที่ควรเป็นผู้ตรวจตราการทำงานและสภาพสถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน การออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

### 2.4.9.1 บุคคลที่ควรได้รับความคุ้มครองในกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน

ทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าบุคคลที่ควรได้รับความคุ้มครองในกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านคือ ผู้รับงานที่ดำเนินการผลิตเอง คิดเป็นร้อยละ 20.46 ร้อยละ 29.03 และร้อยละ 25.17 ตามลำดับ รองลงมาคือ ผู้รับงานที่ดำเนินการผลิตเองและแบ่งงานให้ผู้อื่นทำด้วย ผู้ช่วยผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความเห็นที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ควรให้ความคุ้มครองผู้รับงานที่ดำเนินการผลิตเองรวมทั้งผู้รับงานที่ดำเนินการผลิตเองและแบ่งงานให้ผู้อื่นทำด้วย และผู้ช่วยผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพราะมีลักษณะที่เหมือนกับผู้ใช้แรงงาน ส่วนผู้ที่รับงานมาแจกจ่ายให้ผู้อื่นทำและผู้รับเหมางานที่มีลูกจ้างนำเอางานกลับไปทำที่บ้าน มิควรได้รับความคุ้มครอง เพราะไม่มีลักษณะเป็นผู้ใช้แรงงานแต่มีลักษณะเหมือนคนกลางที่ไม่ได้เป็นผู้ลงมือทำงานด้วยตนเอง (ปรากฏตามตารางที่ 38 ในภาคผนวก ก)

### 2.4.9.2 จำนวนชั่วโมงทำงานที่รับไปทำที่บ้านที่เหมาะสมต่อวัน

ในส่วนของจำนวนชั่วโมงในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านต่อวันจะเห็นได้ว่าทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และเจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน กล่าวคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรทำงานที่รับไปทำที่บ้านวันละประมาณ 7-9 ชั่วโมงต่อวัน โดยเห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านควรทำงานที่รับไปทำที่บ้านวันละประมาณ 7-9 ชั่วโมงต่อวัน เพื่อ

ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ไม่ให้เกิดความเหนื่อยล้าจนเกินไป และอาจส่งผลให้คุณภาพของงานไม่ได้มาตรฐานหรือไม่ตรงตามที่ตกลงกัน (ปรากฏตามตารางที่ 39 ในภาคผนวก ก)

#### 2.4.9.3 จำนวนวันทำงานที่รับไปทำที่บ้านที่เหมาะสมต่อสัปดาห์

เมื่อสอบถามถึงจำนวนวันทำงานที่รับไปทำที่บ้านที่เหมาะสมต่อสัปดาห์ ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านควรทำงานที่รับไปทำที่บ้านทุกวันจนกว่างานที่รับไปทำที่บ้านสำเร็จลุล่วง คิดเป็นร้อยละ 60.66 และร้อยละ 55.56 ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะเมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอื่นๆ เสร็จผู้รับงานไปทำที่บ้านจะมีเวลาว่าง ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านจะใช้เวลาว่างดังกล่าวทำงานที่รับไปทำที่บ้านทุกวัน เพื่อให้งานสำเร็จลงด้วยความรวดเร็ว ในขณะที่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่คือร้อยละ 90.48 เห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ควรทำงานที่รับไปทำที่บ้านทุกวัน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มีเวลาพักผ่อนอย่างน้อย 1-2 วัน ต่อสัปดาห์ โดยมีเจ้าหน้าที่ที่เห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านควรทำงานที่รับไปทำที่บ้าน 6 วันต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 50.00 ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีเวลาพักผ่อน 1 วันต่อสัปดาห์ ซึ่งมีลักษณะเหมือนกับวันทำงานในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ปรากฏตามตารางที่ 40 ในภาคผนวก ก)

#### 2.4.9.4 ความเหมาะสมของอัตราค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านทุกคนและผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 62.30 มีความคิดเห็นว่า อัตราค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านมีความเหมาะสม แต่ทั้งผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ให้เหตุผลแตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งพอใจกับอัตราค่าจ้างในปัจจุบัน มีความคิดเห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาไม่สูงไม่สามารถหางานที่มีรายได้ดีกว่าและผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นแม่บ้านหน้าที่หลัก คือ การดูแลบ้าน ดูแลบุตร ทำงานบ้าน ไม่สามารถเดินทางไปทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างได้ ดังนั้นงานที่รับไปทำที่บ้านจึงเป็นอาชีพที่เหมาะสมสำหรับแม่บ้าน หากเปรียบเทียบค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านกับการทำงานเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการของนายจ้าง ค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านมีอัตราน้อยกว่าการทำงานเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการของนายจ้าง ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกคนจึงต้องการค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ไม่เคยขอเพิ่มอัตราค่าจ้างจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพราะผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีอำนาจต่อรองที่สูงกว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถนำงานไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านอื่นทำงานดังกล่าวในอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าได้ในขณะที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านให้ความคิดเห็นว่า งานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานที่ไม่ต้องใช้

ฝีมือมาก อีกทั้งยังมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่างานประเภทอื่น ตัวอย่างเช่น ไม่ต้องเสียค่าเดินทางเพื่อไปทำงาน ค่าน้ำมันรถ จึงไม่จำเป็นต้องเพิ่มค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน อีกทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ไม่ได้ขอเพิ่มค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านด้วย

ส่วนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เห็นว่าอัตราค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 37.70 โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องการค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม ทั้งนี้เพราะอัตราค่าจ้างในปัจจุบันเท่ากับอัตราค่าจ้างเมื่อหลายปีที่ผ่านมา จึงไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

สำหรับเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่า อัตราค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านยังไม่เหมาะสมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 61.90 โดยต้องการให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเพิ่มอัตราค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ปรากฏตามตารางที่ 41 ในภาคผนวก ก)

#### 2.4.9.5 อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านวันละ 8 ชั่วโมง

จากผลการศึกษาวิจัยในส่วนของอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านวันละประมาณ 8 ชั่วโมง ไม่ปรากฏว่ามีผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านคนใดเลยที่เห็นควรจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อีกทั้งผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านยังมีความคิดเห็นตรงข้ามกับผู้รับงานไปทำที่บ้านในส่วนของค่าจ้างอย่างชัดเจน คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่าอัตราค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านวันละประมาณ 8 ชั่วโมง ควรจะได้รับเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คิดเป็นร้อยละ 70.49 ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ไม่ได้คาดหวังว่าจะได้รับค่าจ้างมากกว่าค่าจ้างจากการทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง เพียงแค่ได้รับค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านใกล้เคียงกับค่าจ้างจากการทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง ในขณะที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพียงร้อยละ 27.78 นอกจากนี้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านร้อยละ 72.22 เห็นว่าอัตราค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านวันละประมาณ 8 ชั่วโมง ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะได้รับต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

สำหรับเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าอัตราค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านวันละประมาณ 8 ชั่วโมง ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คิดเป็นร้อยละ 52.38 โดยเห็นว่าการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านกับลูกจ้างในสถานประกอบการของนายจ้างมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ดังนั้นจึงควรได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันรองลงมา คือ เห็นว่าควรได้รับต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คิดเป็นร้อยละ 42.86 โดยมีเจ้าหน้าที่เพียงส่วนน้อยที่เห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ปรากฏตามตารางที่ 42 ในภาคผนวก ก)



#### 2.4.9.6 หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับนำมาคำนวณค่าจ้างจากการทำงานที่รับไป ทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่าการคำนวณค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านควรให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหรือหัวหน้ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้กำหนด คิดเป็นร้อยละ 20.67 เพราะเป็นผู้ที่ทราบถึงการคำนวณต้นทุนการผลิตดีกว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านรองลงมา คือ เห็นว่าการคำนวณค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 18.44 นอกจากนี้มีความคิดเห็นว่าการนำระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานมาคำนวณค่าจ้าง ควรนำจำนวนต้นทุนที่ต้องลงทุนเองมาคำนวณเพื่อนำมารวมเป็นค่าจ้าง กรณีงานเร่งด่วนควรเพิ่มค่าจ้าง ควรนำความยากง่ายของงานมาคำนวณค่าจ้าง ค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านควรใกล้เคียงกับค่าจ้างขั้นต่ำ และกรณีผลิตภัณฑ์เสียหายไม่ควรหักจำนวนเต็มควรหักเป็นสัดส่วนที่เสียหาย ตามลำดับ

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่าการคำนวณค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านควรให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหรือหัวหน้ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้กำหนด คิดเป็นร้อยละ 23.44 รองลงมา คือ เห็นว่าการคำนวณค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 17.19 นอกจากนี้มีความคิดเห็นว่าการนำระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานมาคำนวณค่าจ้าง ควรนำความยากง่ายของงานมาคำนวณค่าจ้าง ควรนำจำนวนต้นทุนที่ต้องลงทุนเองมาคำนวณเพื่อนำมารวมเป็นค่าจ้าง กรณีผลิตภัณฑ์เสียหายไม่ควรหักจำนวนเต็ม กรณีงานเร่งด่วนควรเพิ่มค่าจ้าง และค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านควรใกล้เคียงกับค่าจ้างขั้นต่ำ ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่เห็นว่าหลักเกณฑ์ที่ควรนำมาคำนวณค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้แก่ การคำนวณค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 18.01 รองลงมา คือ จำนวนต้นทุนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องลงทุนเอง กรณีผลิตภัณฑ์เสียหายไม่ควรหักจำนวนเต็ม ความยากง่ายของงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน กรณีงานเร่งด่วนควรเพิ่มค่าจ้างขึ้นอยู่กับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหรือหัวหน้ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้กำหนด และค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านควรใกล้เคียงกับค่าจ้างขั้นต่ำ ตามลำดับ (ปรากฏตามตารางที่ 43 ในภาคผนวก ก)

#### 2.4.9.7 การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้รับงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่าการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น ทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต่างมีความคิดเห็นไปในทางตรงข้ามกัน คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่าควรกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 83.61 ในขณะที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ควรกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 66.67

สำหรับจำนวนเจ้าหน้าที่เห็นว่าควรกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและไม่ควรกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำนั้น มีจำนวนเท่ากัน (ปรากฏตามตารางที่ 44 ในภาคผนวก ก)

ผู้ที่เห็นว่าควรกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เหตุผลว่า เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองในด้านค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ส่วนใหญ่เห็นว่าการทำงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะการทำงานและประเภทของงานที่แตกต่างเป็นจำนวนมาก เป็นการยากที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นธรรมสำหรับทุกฝ่าย

#### 2.4.9.8 ศักยภาพที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับ

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่าสวัสดิการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับ คือ ค่ารักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 25.39 เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านคิดว่าค่ารักษาพยาบาลเป็นสวัสดิการที่สำคัญที่สุด เพราะมีค่าใช้จ่ายที่สูงมากกว่าค่าใช้จ่ายสำหรับสวัสดิการด้านอื่นๆ ส่วนสวัสดิการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับ รองลงมาเป็นเงินกู้ เงินโบนัส การพัฒนาฝีมือ เงินทดแทนจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า วันหยุดพักผ่อน ค่าจ้างในวันหยุด ประกันการว่างงาน ตามลำดับ

ในขณะที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่าสวัสดิการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับ คือ การพัฒนาฝีมือ คิดเป็นร้อยละ 42.11 เพราะผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านประสบกับปัญหาการดำเนินงานที่บกพร่อง ไม่ตรงตามสัญญาหรือไม่ได้มาตรฐาน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจึงต้องการให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการพัฒนาฝีมือเพื่อให้มีผลิตผลที่บกพร่องน้อยที่สุด ส่วนสวัสดิการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับรองลงมาคือ ค่ารักษาพยาบาล เงินกู้ ตามลำดับ

สำหรับเจ้าหน้าที่เห็นว่าสวัสดิการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับ คือ ค่ารักษาพยาบาล และเงินทดแทนจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งมีอัตราร้อยละ 17.16 เท่ากัน รองลงมาคือ การพัฒนาฝีมือ ร้อยละ 14.79 วันหยุดพักผ่อน ร้อยละ 13.02 ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า เงินกู้ ค่าจ้างในวันหยุด เงินโบนัส ประกันการว่างงาน ตามลำดับ โดยเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าสวัสดิการที่สำคัญสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะได้รับจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน คือ ค่ารักษาพยาบาล เงินทดแทน และการพัฒนาฝีมือ เพราะสวัสดิการเหล่านี้เป็นสวัสดิการที่มีความจำเป็นสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านและเป็นสวัสดิการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องการมากที่สุด (ปรากฏตามตารางที่ 45 ในภาคผนวก ก)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และเจ้าหน้าที่ เห็นควรจัดให้มีสวัสดิการบางประการแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเท่านั้น ในขณะที่สวัสดิการอื่นๆ ก็เป็นสวัสดิการที่สำคัญต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านเช่นกันแต่ยังมีข้อจำกัดสำหรับ

การทำงานที่รับไปทำที่บ้าน จึงยังไม่ควรจัดสวัสดิการเหล่านั้นให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ค่าจ้างในวันหยุด เงินกู้ เป็นต้น

#### 2.4.9.9 สภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้านที่ควรปรับปรุง

จากผลการศึกษาพบว่า ทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และเจ้าหน้าที่ต่างมีความคิดเห็นว่าสภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้านควรปรับปรุงในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้สาคาเป็นเวลานาน แสงสว่างไม่เพียงพอ ทำนังทำงานที่ไม่เหมาะสม การป้องกันฝุ่นละออง การป้องกันอันตรายจากสารเคมี และการถ่ายเทอากาศตามลำดับ โดยทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และเจ้าหน้าที่ต่างให้ความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งพอสรุปได้ว่า สภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้านควรได้รับการปรับปรุงในด้านต่างๆ เพื่อสุขภาพ อนามัย ของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง (ปรากฏตามตารางที่ 46 ในภาคผนวก ก)

#### 2.4.9.10 มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ในส่วนของมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน พบว่าทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และเจ้าหน้าที่ เห็นควรให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และให้เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจสอบการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านและจัดอบรมวิธีป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และเจ้าหน้าที่ต่างให้ความสำคัญกับมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เพราะการให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายจากการทำงานและให้เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจสอบการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านและจัดอบรมวิธีป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นประโยชน์แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหลีกเลี่ยงจากอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

แต่ที่น่าสังเกตคือ มีผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเพียงบางส่วนคือร้อยละ 20.00 ที่เห็นว่าควรให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตราย จึงแสดงให้เห็นได้ว่ามีผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอยู่จำนวนหนึ่งที่ให้ความสำคัญในส่วนของการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเอง (ปรากฏตามตารางที่ 47 ในภาคผนวก ก)

#### 2.4.9.11 บุคคลที่ควรเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลอันเกิดจากการเจ็บป่วย หรือได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่า บุคคลที่ควรรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลอันเกิดจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน คือ รัฐ คิดเป็นร้อยละ 50.24 และร้อยละ 39.47 โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเห็นว่าบุคคลที่ควรรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลอันเกิดจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน คือ รัฐ เพราะเห็นว่า การรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลควรเป็นหน้าที่ของรัฐ ในการจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล โดยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อเป็นการบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน (ปรากฏตามตารางที่ 48 ในภาคผนวก ก)

ในขณะที่มีเพียงเจ้าหน้าที่ส่วนน้อยที่เห็นว่ารัฐควรเป็นบุคคลที่รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลอันเกิดจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเพียงร้อยละ 17.72 โดยเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่า บุคคลที่ควรรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลอันเกิดจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน คือ ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 43.04 เนื่องจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านได้รับประโยชน์จากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากผู้รับงานไปทำที่บ้านเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านก็ควรรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลดังกล่าว

สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านเห็นว่า ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 18.84 รองลงมาคือ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 18.60 และผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง คิดเป็นร้อยละ 12.32 ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเพียงร้อยละ 7.89 เท่านั้นที่เห็นว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นบุคคลที่ควรรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลอันเกิดจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

#### 2.4.9.12 การห้ามจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอันอาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผลการศึกษาพบว่าทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และเจ้าหน้าที่ต่างเห็นควรให้มีการห้ามจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอันอาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านคิดเป็นร้อยละ 93.03 ร้อยละ 88.89 และร้อยละ 19.05 ตามลำดับ (ปรากฏตามตารางที่ 49 ในภาคผนวก ก) ซึ่งถือได้ว่าทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และเจ้าหน้าที่ต่างเห็นควรให้มีการห้ามจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอันอาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

#### 2.4.9.13 ประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้านอันอาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่

##### บ้าน

เมื่อสอบถามถึงในส่วนของประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้านอันอาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งงานผลิตหรือประกอบผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีและงานผลิตหรือประกอบที่เกี่ยวข้องกับวัตถุระเบิดจัดอยู่ในประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้านอันอาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านเพราะทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และเจ้าหน้าที่ต่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก แต่มีข้อสังเกตที่ว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่า งานผลิตหรือประกอบผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีนั้นมีอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านน้อยกว่างานผลิตหรือประกอบที่เกี่ยวข้องกับวัตถุระเบิด แต่งานทั้งสองประเภทล้วนแต่เป็นประเภทของงานที่ควรห้ามส่งให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านเห็นว่าประเภทของงานที่ควรห้ามส่งให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้แก่ งานผลิตหรือประกอบผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีอันอาจมีอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 43.50 และงานผลิตหรือประกอบที่เกี่ยวข้องกับวัตถุระเบิด คิดเป็นร้อยละ 56.50

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเห็นว่าประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้านอันอาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้แก่ งานผลิต หรือประกอบผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีอันอาจมีอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 30.00 งานผลิตหรือประกอบที่เกี่ยวข้องกับวัตถุระเบิด คิดเป็นร้อยละ 70.00

เจ้าหน้าที่เห็นว่าประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้านอันอาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้แก่ งานผลิตหรือประกอบผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีอันอาจมีอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 52.00 งานผลิตหรือประกอบที่เกี่ยวข้องกับวัตถุระเบิด คิดเป็นร้อยละ 48.0 (ปรากฏตามตารางที่ 50 ในภาคผนวก ก)

#### 2.4.9.14 การอนุญาตให้เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานหรือช่วยทำงานที่รับไปทำที่

##### บ้าน

ในส่วนของ การอนุญาตให้เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานหรือช่วยทำงานที่รับไปทำที่บ้าน มีผู้รับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 74.59 เจ้าหน้าที่เห็นร้อยละ 73.81 และผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านทุกคนเห็นว่า ควรให้เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงานหรือช่วยทำงานที่รับไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามตารางที่ 51 ในภาคผนวก ก) โดยให้ความคิดเห็นว่าเป็นการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่จะมีเพียงบิดา มารดา และบุตร โดยมีบิดามารดาทำงานที่รับไปทำที่บ้าน บุตรเองก็จะเป็นผู้ช่วยเหลือบิดามารดาทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นบางครั้งเมื่อตนมีโอกาส เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน และเป็นการฝึกให้เด็กรู้จักการทำงานคิดว่าเที่ยวเล่นหรืออยู่เฉยๆ

#### 2.4.9.15 การบังคับให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำประกันสังคม

ในการบังคับให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำประกันสังคม ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีความเห็นที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ไม่ควรบังคับให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำประกันสังคม คิดเป็นร้อยละ 72.54 และร้อยละ 88.89 ตามลำดับ เพราะผู้รับงานไปทำที่บ้านมีรายได้ที่ไม่แน่นอน การจ่ายเงินสำหรับค่าประกันสังคม จึงเป็นการให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านแบกรับภาระค่าใช้จ่ายเกินควร ในขณะที่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าควรบังคับให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำประกันสังคม คิดเป็นร้อยละ 76.19 โดยให้ความเห็นเห็นว่าให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหลักประกันในเรื่องรายได้ในช่วงที่ว่างงาน ได้รับค่าทดแทนจากความทุพพลภาพ ฯลฯ (ปรากฏตามตารางที่ 52 ในภาคผนวก ก)

#### 2.4.9.16 บุคคลที่ควรเป็นผู้จ่ายค่าประกันสังคม

ผู้รับงานไปทำที่บ้านเห็นว่าบุคคลที่ควรเป็นผู้จ่ายค่าประกันสังคม ได้แก่ รัฐ คิดเป็นร้อยละ 38.10 ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่ารัฐควรเป็นผู้จ่ายค่าประกันสังคมมากที่สุด เพราะผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่สามารถจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมได้ตลอดทั้งปี เนื่องจากมีรายได้ที่ไม่แน่นอน ส่วนบุคคลที่ควรเป็นผู้จ่ายค่าประกันสังคมรองลงมา คือ ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 29.49 กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 19.23 และผู้รับงานไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 13.19

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเห็นว่าบุคคลที่ควรเป็นผู้จ่ายค่าประกันสังคม ได้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 36.67 รองลงมา คือ รัฐ คิดเป็นร้อยละ 33.33 กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 6.67 เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเกือบทุกคนเห็นว่าตนเองไม่ควรเป็นผู้จ่ายค่าประกันสังคม แต่เห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านกับรัฐควรจะเป็นผู้จ่ายค่าประกันสังคม โดยให้เหตุผลว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ใช่นายจ้างที่จะต้องรับภาระในการจ่ายค่าประกันสังคม และการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีการจ้างงานเป็นครั้งคราว ไม่ได้ทำตลอดทั้งปีเหมือนการจ้างงานในโรงงาน การที่ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านรับผิดชอบค่าประกันสังคมจึงไม่เป็นการยุติธรรมสำหรับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

เจ้าหน้าที่เห็นว่าบุคคลที่ควรเป็นผู้จ่ายค่าประกันสังคม ได้แก่ ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 34.91 รองลงมา คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 25.47 รัฐ คิดเป็นร้อยละ 24.53 และกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 15.09 จากผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นในส่วนของผู้ที่ควรเป็นผู้จ่ายค่าประกันสังคมนั้น มีความคิดเห็นที่ค่อนข้างหลากหลาย หากแต่มีข้อสังเกตที่ว่า เจ้าหน้าที่เห็นว่าทุกฝ่ายควรร่วมกันจ่ายค่าประกันสังคม ไม่ใช่ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้จ่ายแต่เพียงคนเดียว (ปรากฏตามตารางที่ 53 ในภาคผนวก ก)

**2.4.9.17 การกำหนดให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจัดทำเอกสารบันทึกการส่งมอบสัมภาระหรือเครื่องมือ และการส่งมอบผลิตภัณฑ์รวมทั้งการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน**

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่คือร้อยละ 90.16 และเจ้าหน้าที่ทุกคนมีความคิดเห็นว่าการให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจัดทำเอกสารบันทึกการส่งมอบสัมภาระหรือเครื่องมือ และการส่งมอบผลิตภัณฑ์รวมทั้งการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่และเจ้าหน้าที่ให้เหตุผลว่าการให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจัดทำเอกสารบันทึกการส่งมอบสัมภาระและการส่งมอบผลิตภัณฑ์รวมทั้งการจ่ายค่าจ้างเพื่อให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน สำหรับเป็นหลักฐานในการตรวจสอบความถูกต้อง

ในขณะที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีความคิดเห็นในทางตรงกันข้าม คือผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเห็นว่าไม่ควรจัดทำเอกสารบันทึกการส่งมอบสัมภาระและการส่งมอบผลิตภัณฑ์รวมทั้งการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 77.78 เพราะก่อให้เกิดความยุ่งยาก อีกทั้งผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความเข้าใจกันดีอยู่แล้ว (ปรากฏตามตารางที่ 54 ในภาคผนวก ก)

**2.4.9.18 การให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านรายงานการจ้างงานต่อรัฐ**

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่คือร้อยละ 80.33 และเจ้าหน้าที่ร้อยละ 62.50 มีความคิดเห็นว่าการให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านรายงานการจ้างงานต่อรัฐ ในขณะที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีความคิดเห็นในทางตรงกันข้าม คือผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่คือร้อยละ 88.89 เห็นว่าไม่ควรให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านรายงานการจ้างงานต่อรัฐ (ปรากฏตามตารางที่ 55 ในภาคผนวก ก) โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าการให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านรายงานการจ้างงานต่อรัฐ เพื่อให้รัฐสามารถตรวจสอบความถูกต้องในการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านได้

**2.4.9.19 บุคคลที่ควรเป็นผู้ตรวจตราการทำงานและสภาพของสถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน**

ผู้รับงานไปทำที่บ้านเห็นว่าบุคคลที่ควรเป็นผู้ตรวจตราการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้แก่ เจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชน คือร้อยละ 39.56 เจ้าหน้าที่ภาครัฐ คือร้อยละ 37.07 ผู้นำชุมชน คือร้อยละ 20.56 และผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน คือร้อยละ 2.80

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเห็นว่าบุคคลที่ควรเป็นผู้ตรวจตราการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้แก่ ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน คือร้อยละ 27.27 เจ้าหน้าที่ภาครัฐ คือร้อยละ 27.27 เจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชน คือร้อยละ 27.27 และผู้นำชุมชน คือร้อยละ 18.18

เจ้าหน้าที่เห็นว่าบุคคลที่ควรเป็นผู้ตรวจตราการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้แก่ ผู้นำชุมชน คือ ร้อยละ 36.78 เจ้าหน้าที่ภาครัฐ คือ ร้อยละ 34.48 เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน คือ ร้อยละ 24.14 และผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน คือ ร้อยละ 4.60 (ปรากฏตามตารางที่ 56 ในภาคผนวก ก)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีเจ้าหน้าที่ทั้งภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนเข้ามาตรวจตราสภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น อันนำไปสู่แนวทางแก้ไขให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสภาพการทำงานและฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

#### 2.4.9.20 การออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เมื่อถามถึงออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าควรออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 95.49 และร้อยละ 64.29 ในขณะที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่คือร้อยละ 55.56 เห็นว่าไม่ควรออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (โปรดดูตารางที่ 10 ประกอบ)

โดยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ที่เห็นว่าควรออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยแสดงเหตุผลว่า การออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะ เป็นการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ การตกลงจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน การส่งมอบงาน การจัดหาเครื่องมือและวัตถุดิบ วันหยุด ค่ารักษาพยาบาล เงินทดแทน การป้องกันอันตรายที่อาจเกิดจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน และสวัสดิการที่สำคัญแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น อีกทั้งยังทำให้การรับงานไปทำที่บ้านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมากขึ้นและเป็นการสร้างมั่นคงให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน สำหรับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านที่มีความคิดเห็นว่าไม่ควรออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะ ให้เหตุผลว่างานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานที่เกิดขึ้นด้วยความไว้นื้อเชื่อใจกันระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องออกกฎหมาย อันอาจก่อให้เกิดความล่าช้าในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน





### ตารางที่ 10 การออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การออกกฎหมาย คุ้มครอง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน	ผู้รับงานไปทำที่บ้าน			ผู้ว่าจ้าง	เจ้าหน้าที่		
	สิ่งทอ	กระดาษ	รวม		ภาครัฐ	เอกชน	รวม
ผู้รับงานไปทำที่บ้าน	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
ควรออกกฎหมาย คุ้มครองผู้รับงานไป ทำที่บ้าน	97.54	93.44	95.49	44.44	56.67	83.33	64.29
ไม่ควรออกกฎหมาย คุ้มครองผู้รับงานไป ทำที่บ้าน	2.46	6.56	4.51	55.56	43.33	16.67	35.71
รวม	100	100	100	100	100	100	100

จากการศึกษาวิจัยสภาพและปัญหางานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกับงานที่ทำในสถานประกอบการของนายจ้างอย่างชัดเจน ตั้งแต่ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้าน สภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน ตลอดจนสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย และ ในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างชัดเจน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ โดยมีมาตรฐานในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเทียบเท่ากับแรงงานประเภทอื่น ซึ่งควรจะมีการศึกษาแนวทางการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของต่างประเทศเป็นตัวอย่างด้วย เพื่อใช้ในการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบถึงลักษณะของกฎหมายและหาแนวทางที่เหมาะสมในการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย