

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

ร่างนโยบายส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8
(พ.ศ. 2540 – 2544)

1. สถานการณ์และแนวโน้ม

ในช่วงสามทศวรรษของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ผ่านมา โครงสร้างการผลิตและการจ้างงานของประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัด โดยมีการเปลี่ยนแปลงจากการผลิตเพื่อบริโภคมาเป็นการผลิตเพื่อการส่งออกมากขึ้น ภาคเกษตรกรรมได้ลดความสำคัญลงไป ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งยังมีบทบาทในการเพิ่มรายได้และการจ้างงานมากยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันโครงสร้างของกำลังแรงงานและการจ้างงานได้เปลี่ยนแปลงไป สัดส่วนของผู้มีงานทำในฐานะลูกจ้างได้เพิ่มขึ้น สถานภาพการจ้างงานในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง เป็นลักษณะการจ้างงานที่เห็นได้ชัดเจนในสังคมอุตสาหกรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประกอบการขนาดใหญ่ที่มีการลงทุนและการจ้างงานที่มีรูปแบบชัดเจนและมีกฎระเบียบของสังคมหรือมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าไปดูแล การจ้างงานในลักษณะนี้เป็นการว่าจ้างแรงงานในสาขาเศรษฐกิจที่เป็นทางการหรือภาคธุรกิจในระบบ (formal Sector) อย่างไรก็ดี ในประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งรวมถึงประเทศไทยด้วย แรงงานส่วนใหญ่ยังทำงานในสาขาเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการหรือคนทั่วไปนิยมใช้คำว่า ภาคธุรกิจนอกระบบ (informal Sector) ซึ่งไม่มีรูปแบบการจ้างงานที่แน่นอน ยากแก่การจำแนกแยกแยะว่าใครเป็นนายจ้างลูกจ้าง และกฎหมายแรงงานยังครอบคลุมไปไม่ถึง

ในขณะที่การประกอบการขนาดใหญ่ในสาขาเศรษฐกิจที่เป็นทางการกำลังขยายตัว แต่กำลังแรงงานส่วนใหญ่ยังอยู่ในสาขาเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ มีปรากฏการณ์ด้านการผลิตและการจ้างแรงงาน ลักษณะหนึ่งที่เกิดขึ้นใน 2 สาขาเศรษฐกิจดังกล่าวข้างต้น คือ การรับช่วงการผลิตจากกิจการขนาดใหญ่ในสาขาที่เป็นทางการ โดยครัวเรือนหรือกิจการขนาดย่อมที่อยู่ในสาขาที่ไม่เป็นทางการ หรือเป็นการรับช่วงการผลิตจากกิจการที่ไม่เป็นทางการด้วยกัน แม้ว่าจะไม่มีข้อมูลสถิติที่เป็นทางการเกี่ยวกับการผลิตและการจ้างงานในลักษณะดังกล่าว แต่ปรากฏการณ์ในลักษณะนี้สามารถพบเห็นได้ทั่วไปทั้งในการผลิตภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมและทั้งในเมืองและในชนบท

การรับงานไปทำที่บ้านเป็นรูปแบบหนึ่งของระบบการรับช่วงการผลิต โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจเป็นผู้ซึ่งทำงานด้วยตนเองหรือด้วยความช่วยเหลือของสมาชิกในครัวเรือนหรือกลุ่ม ให้แก่ผู้ว่าจ้างหรือคนกลางที่นำงานมามอบ โดยได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามข้อตกลง ทั้งนี้ งานที่ต้องเป็นงานที่รับมาทำที่บ้าน มีลักษณะเป็นการผลิต ประกอบ หรือทำสิ่งของ ไม่ใช่งานบริการ และสิ่งของที่ผลิตหรือประกอบส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมด จะส่งให้แก่คนกลางหรือผู้ว่าจ้างเท่านั้น ไม่ได้ผลิต ประกอบ หรือทำสิ่งของเพื่อขายเอง

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นหญิง มีความรู้ระดับประถมศึกษา และมีประสบการณ์ในการทำงานจากครอบครัวหรือจากเพื่อนบ้าน หรือบางรายอาจมีประสบการณ์จากการเป็นลูกจ้างมาก่อน ประเภทงานที่รับไปทำที่บ้าน เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ทำดอกไม้ประดิษฐ์ แกะสลักไม้ เย็บเครื่องหนัง เช่น รองเท้า หรือกระเป๋า ไฟประดับ ผ้าห่มนวม เครื่องปั้นดินเผา เครื่องทองเหลือง ทอผ้าฝ้ายและผ้าไหม ทำแหวน เจียรไนเพชรพลอย เป็นต้น

ระบบการรับช่วงการผลิตและการรับงานไปทำที่บ้านนี้ มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจในระดับมหภาค คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตและก่อให้เกิดการกระจายรายได้ ส่วนระดับจุลภากระบบดังกล่าวก่อให้เกิดรายได้แก่ครอบครัว โดยที่ไม่ต้องเดินทางหรืออพยพเข้ามาทำงานในเมือง ส่วนใหญ่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะพอใจกับการรับงานไปทำที่บ้าน เพราะงานในลักษณะนี้เหมาะสมกับวิถีชีวิตและการทำงานของสตรีในสังคมไทย แต่ในปัจจุบันผู้รับงานไปทำที่บ้านยังประสบปัญหาหลายประการ คือ

- (1) ด้านสถานภาพ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน มิได้เป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- (2) ด้านสภาพการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีงานทำไม่แน่นอน ไม่มีสัญญาว่าจ้างกันเป็นระยะยาว ไม่มีงานทำตลอดปี มีการรับจ้างเป็นช่วง ๆ นอกจากนี้ ยังทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความไม่ปลอดภัยในการทำงาน
- (3) ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างต่ำ โดยเป็นอัตราตอบแทนตามผลงาน เช่น ในกิจการแหวน ค่าจ้างเฉลี่ย 748 บาท/เดือน ทำงาน 39 ชั่วโมง / สัปดาห์ เจียรไนพลอย 2,025 บาท/เดือน ทำงาน 76 ชั่วโมง / สัปดาห์ เป็นต้น
- (4) ด้านการคุ้มครองดูแล กลไกของรัฐยังไม่เอื้อประโยชน์แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ครอบคลุมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งระบบ

ประกันสังคมก็ยังไม่ครอบคลุมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่จะสมัครใจเข้าเป็นผู้ประกันตน ซึ่งต้องจ่ายเงินสมทบมากกว่าผู้ประกันตนซึ่งเป็นลูกจ้างอีกหนึ่งเท่า

(5) ด้านการบริหารและการจัดการ ยังไม่มีองค์กรหรือหน่วยงานใดที่รับผิดชอบในการให้ความคุ้มครองส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ดำเนินการเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะนี้ขาดการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ

จากสถานการณ์และแนวโน้มดังกล่าวข้างต้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงต้องดำเนินการเพื่อให้การส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

3. แนวทาง

รัฐบาลควรมีแนวทางส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังต่อไปนี้

3.1 พัฒนาและส่งเสริมขีดความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะฝีมือ การจัดหาปัจจัยการผลิตที่จำเป็น และการจัดการธุรกิจ โดยเน้นการพัฒนาและส่งเสริมผ่านองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้มีความเข้มแข็งโดยส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีการรวมกลุ่ม หรือมีการจัดตั้งเป็นองค์กรนิติบุคคล และรัฐให้การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้านและเครือข่าย

3.3 ให้การคุ้มครองทั้งสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สิทธิประโยชน์สวัสดิการ ความปลอดภัย สุขภาพอนามัยในการทำงาน และการประกันสังคม

3.4 ส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในการพัฒนาทักษะและการจัดสวัสดิการทางสังคมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

4. มาตรการ

4.1 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดย

4.1.1 ให้การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือ และวิชาชีพแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

4.1.2 ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการรวมกลุ่มและการจัดการแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้เกี่ยวข้อง

4.2 พัฒนากลไกของรัฐในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดย

4.2.1 ปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ ประกาศ และกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ให้มีขอบเขตการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งให้มีการจัดทำระเบียบผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทน การฝึกอบรม สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน การจดทะเบียนเป็นองค์กรนิติบุคคล และการบังคับใช้กฎหมาย เป็นต้น

4.2.2 ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน การประกันสุขภาพ และการประกันสังคม ตลอดจนสาระประโยชน์อื่น ๆ แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

4.2.3 รมรณรงค์สร้างจิตสำนึกในเรื่องการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน แก่ผู้ประกอบการ ผู้ว่าจ้าง คนกลาง และผู้เกี่ยวข้อง

4.2.4 ให้มีการตรวจตราดูแลการบังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมาย

4.3 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดย

4.3.1 สํารวจและจัดทำสถิติข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในเรื่องจำนวน ประเภท กิจกรรม รายได้ ปัญหา อุปสรรค และความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อกำหนดมาตรการในการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาที่ชัดเจน

4.3.2 ให้มีหน่วยงานของรัฐที่ให้การส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง

4.3.3 สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อคุ้มครองส่งเสริมพัฒนา และแก้ไขปัญหของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ

4.3.4 จัดทำ เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้เกี่ยวข้อง

แผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครอง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบาย	มาตรการ	แนวดำเนินการ
- พัฒนาและส่งเสริมจิตอาสาสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งในด้านการพัฒนา ทักษะฝีมือ การจัดหา ปัจจัยการผลิตที่จำเป็น และการจัดการธุรกิจโดยเน้นการพัฒนาและส่งเสริมผ่านองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน - ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้มีความเข้มแข็ง โดยส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีการรวมกลุ่ม หรือมีการจัดตั้งเป็นองค์กรนิติบุคคล และรัฐให้การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเครือข่าย - ให้การคุ้มครองทั้งสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการความปลอดภัย สุขภาพอนามัยในการทำงาน และการประกันสังคม	1. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้รับงานไปทำที่บ้าน 1.1 ให้การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือและวิชาชีพแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ	ดำเนินการดังนี้ (1) จัดทำโครงการยกระดับการศึกษา การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ฝีมือและวิชาชีพแก่ผู้รับงานไปทำ ที่บ้าน (2) ออกกฎระเบียบให้สถานประกอบการ ผู้ว่าจ้างและคนกลาง ที่จ้างงาน ต้องฝึกทักษะให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (3) จัดทำทำเนียบสถานประกอบการ ผู้ว่าจ้าง และคนกลาง ที่จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (4) จัดทำและเผยแพร่ทำเนียบหน่วยงานที่ส่งเสริมอาชีพให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งภาครัฐและเอกชน (5) ประสานความร่วมมือจากภาครัฐ และองค์กรพัฒนาภาคเอกชนจากต่างประเทศ

นโยบาย	มาตรการ	แนวดำเนินการ
- ส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทักษะและการจัดสวัสดิการทางสังคมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน	1.2 ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ การรวมกลุ่มและการจัดการแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้เกี่ยวข้อง	ดำเนินการดังนี้ (1) จัดทำทำเนียบผู้รับงานไปทำที่บ้านในแต่ละอำเภอและปรับปรุงทุก 2 ปี (2) สนับสนุนการรวมกลุ่มผู้รับงานในกรณีที่ยังไม่มีการรวมกลุ่มในพื้นที่ (3) สนับสนุนกลุ่มที่เข้มแข็งให้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล (4) ฝึกอบรมการบริหารการจัดการกลุ่ม (5) ให้นิหน่วยงานกลางประสานความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อลดปัญหาความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ (6) สร้างจิตสำนึกให้สมาชิกกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการรับผิดชอบงานเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการรวมกลุ่ม (7) ส่งเสริมให้ผู้ว่าจ้างพบผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้แทนกลุ่มโดยตรง

นโยบาย	มาตรการ	แนวดำเนินการ
	1.3 ให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น เงินทุน การจัดหาแหล่งงาน เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เป็นต้น 2. พัฒนากลไกของรัฐในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน 2.1 ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ ประกาศและกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานให้มีขอบเขตการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งให้มีการจัดทำทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทน การฝึกอบรมสวัสดิการ ความปลอดภัยใน	ดำเนินการดังนี้ (1) จัดสรรงานจากภาครัฐแก่องค์กรหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านและความร่วมมือจากภาคเอกชนด้วย (2) จัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (3) จัดตั้งศูนย์รับและจ่ายงาน (4) ให้ข้อมูลแหล่งทุน เครื่องมือ วิทยาการแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (5) สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือแก่หน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในการดำเนินการควรเปิดกว้าง โดยกำหนดมาตรการใหม่กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ เช่น ประกาศกระทรวงพระราชบัญญัติ เป็นต้น โดยดำเนินการดังนี้ 1. ด้านการคุ้มครอง (1) กำหนดอัตราค่าตอบแทนและเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

นโยบาย	มาตรการ	แนวดำเนินการ
	การทำงานการประกันสังคม การจดทะเบียนเป็นองค์กรนิติบุคคล และการบังคับใช้กฎหมายดังนี้	(2) กำหนดอายุขั้นต่ำของผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน (3) กำหนดขอบเขตในการให้ความคุ้มครองกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน (4) กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้ามาอยู่ในระบบประกันสังคม โดยมีสิทธิเสมือนเป็นลูกจ้าง 2. ด้านความปลอดภัย (1) กำหนดประเภทงานที่รับไปทำที่บ้านได้และกำหนดประเภทงานที่ห้ามรับไปทำที่บ้าน (2) จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคล และป้องกันอันตรายจากเครื่องมือเครื่องจักร (3) กำหนดให้มีการตรวจร่างกายแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ปฏิบัติงานในงานที่อาจเป็นอันตราย 3. ด้านการควบคุม (1) จัดทำทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน (2) ให้ผู้ว่าจ้างมีเอกสารเกี่ยวกับการจ้าง (3) หากผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมให้แจ้งต่อนักงานเจ้าหน้าที่ (4) พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจเตือนให้ผู้ว่าจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามประกาศกระทรวงหรือพระราชบัญญัติให้

นโยบาย	มาตรการ	แนวดำเนินการ
	2.2 ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน การประกันสุขภาพและการประกันสังคม ตลอดจนสาระประโยชน์อื่น ๆ แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน	ปฏิบัติให้ถูกต้อง (5) กำหนดบทลงโทษทางอาญาสำหรับผู้กระทำความผิด 4. การจดทะเบียนกลุ่มหรือองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นองค์กรนิติบุคคล (1) กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงหรือพระราชบัญญัติ (2) ระหว่างพิจารณาแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถรวมกลุ่มตามกฎหมายรับรองในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ สหกรณ์ สมาคม เป็นต้น ดำเนินการดังนี้ 2.1 ประชาสัมพันธ์โดย (1) สื่อของรัฐ (2) สื่อของเอกชน (3) อาสาสมัคร 2.2 จัดทำและบรรจุเป็นหลักสูตรในระดับประถมศึกษามัธยมศึกษา 2.3 ฝึกอบรมโดยให้ความรู้เรื่องสุขอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน แก่ผู้รับงานไป

นโยบาย	มาตรการ	แนวดำเนินการ
	2.3 รมร่งค์สร้างจิตสำนึกในเรื่องการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านแก่ผู้ประกอบการ ผู้ว่าจ้าง คนกลาง และผู้ที่เกี่ยวข้อง 2.4 ให้มีการตรวจตราดูแล การบังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมาย 3. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดย 3.1 ให้มีหน่วยงานของรัฐที่ให้การส่งเสริมและคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยตรง	ดำเนินการดังนี้ (1) ประกาศเกียรติคุณผู้ว่าจ้าง (2) ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน (3) ประสานงานกับองค์กรนายจ้างเพื่อให้ความเข้าใจกับผู้ประกอบการผู้ว่าจ้าง คนกลาง และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการดังนี้ - ให้มีหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดำเนินการดังนี้ 1. ตั้งหน่วยงานของรัฐขึ้นรับผิดชอบโดยตรง 2. สร้างศูนย์รวมเครือข่ายระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อคุ้มครอง ส่งเสริมพัฒนาและแก้ไขปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ

นโยบาย	มาตรการ	แนวดำเนินการ
	3.2 ดำเนินการจัดทำและพัฒนา สถิติข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในเรื่องจำนวนประเภทกิจการ รายได้ ปัญหาอุปสรรคและความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อกำหนดมาตรการในการคุ้มครองส่งเสริม และพัฒนาที่ชัดเจน 3.3 จัดตั้งคณะกรรมการระดับชาติและระดับจังหวัด	ดำเนินการดังนี้ 1. ดำเนินการ จัดทำ จัดเก็บ และพัฒนาสถิติ ข้อมูลในจำนวนประเภทกิจการ รายได้ ปัญหาอุปสรรคและความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และข้อมูลของผู้ให้งานไปทำงานที่บ้าน 2. ศึกษา วิเคราะห์วิจัยและประเมินผลเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และผลกระทบเกี่ยวกับผู้รับงาน 3. ขอความร่วมมือจากสถานประกอบการผู้จ้างและคนกลาง ประสงค์จะให้งานไปทำที่บ้านแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ดำเนินการดังนี้ ให้จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการทั้งในระดับชาติ และระดับจังหวัด ประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ภาคผนวก ข.

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริง เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดและมีมติเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2543 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

อาศัยอำนาจตามความมาตรา 6 มาตรา 79 และมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นเงินวันละ หนึ่งร้อยสามสิบสามบาท

ข้อ 2 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบห้าบาทในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดภูเก็ต จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร

ข้อ 3 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสามบาทในท้องที่จังหวัดชลบุรี จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดพังงา จังหวัดระนอง และจังหวัดสระบุรี

ข้อ 4 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบสามบาทในท้องที่จังหวัดกระบี่ จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดชัยนาท จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดตราด จังหวัดตรัง จังหวัดตาก จังหวัดนครนายก จังหวัดนครพนม จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดนราธิวาส จังหวัดน่าน จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดปัตตานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพะเยา จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดพิจิตร จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดแพร่ จังหวัดพัทลุง จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดยะลา จังหวัดยโสธร จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดระยอง จังหวัดราชบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดเลย จังหวัดลำปาง จังหวัดลำพูน จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดสุโขทัย จังหวัดหนองคาย จังหวัด

หนองบัวลำภู จังหวัดอ่างทอง จังหวัดอุดรธานี จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุทัยธานี และจังหวัดอำนาจเจริญ

ข้อ 5 เพื่อประโยชน์ตามข้อ 1 ถึงข้อ 4 คำว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

(1) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(2) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (1)

ข้อ 6 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ 7 ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมฉบับนี้ ให้มีผลบังคับนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2544 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2543

คำชี้แจง

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ออกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2543 เพื่อปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2544 เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจในการปรับค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

1. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศบังคับใช้นั้น ได้มาจากผลพิจารณาวินิจฉัยกำหนดของคณะกรรมการค่าจ้างและเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

2. คณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ 5 คนเท่ากัน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการพิจารณาวินิจฉัยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ ควรนำข้อมูลเกี่ยวกับอัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ คำนีราค่าผู้บริโภคและอัตราเงินเฟ้อ ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของลูกจ้าง ผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวม และค่าจ้างของลูกจ้างอื่นที่ทำงานในลักษณะและสภาพเดียวกัน รวมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากสภาองค์กรนายจ้าง สภาองค์กรลูกจ้าง และหน่วยงานราชการและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความเห็นของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดของทุกจังหวัด มาประกอบการพิจารณาคำชี้แจงด้วย

3. คณะกรรมการค่าจ้างได้พิจารณาแล้ว มีความเห็นว่าเพื่อให้ลูกจ้างที่แรกเข้าทำงานและไม่มีฝีมือสามารถดำรงชีพอยู่ได้ในสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน สมควรนำอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและค่านีราค่าผู้บริโภค ณ ปัจจุบัน เป็นเกณฑ์การคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่ และเห็นสมควรปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2544 เป็นต้นไป

4. คณะกรรมการค่าจ้างมั่นใจว่า การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้จะไม่เป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจโดยรวม และจะไม่มีผลทำให้ราคาสินค้าและอัตราเงินเฟ้อสูงขึ้น จนมีผลกระทบต่อภาวะค่าครองชีพของประชาชนทั่วไป

5. จากการประมวลข้อมูล ข้อเท็จจริง และเหตุผลดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้พิจารณาวินิจฉัยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนี้

(1) ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบสามบาท

(2) ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบห้าบาทในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดภูเก็ต จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร

(3) ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยยี่สิบบาทในท้องที่จังหวัดชลบุรี จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดพังงา จังหวัดระนอง และจังหวัดสระบุรี

(4) ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบสามบาทในท้องที่จังหวัดที่เหลือ

6. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างของราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลูกจ้างที่ทำงานเกษตรกรรม ได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ งานเลี้ยงสัตว์ และลูกจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

7. นายจ้างที่จะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัย หรือเพศใด

8. สำหรับนายจ้างรายใดได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ปรับใหม่ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่ให้ปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามท้องที่ที่สถานประกอบการดำเนินการอยู่ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2544 เป็นต้นไป

9. ส่วนลูกจ้างที่ทำงานอย่างน้อยหนึ่งปีแล้ว นายจ้างควรปรับค่าจ้างให้ตามผลงาน มีสมควรรนำอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาเป็นมาตรฐานในการขึ้นค่าจ้างประจำปี ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจในการทำงานได้มีประสิทธิภาพขึ้นและเป็นการสร้างระบบคุณธรรมให้เกิดขึ้นในวงการธุรกิจและแรงงานของประเทศ

จึงประกาศมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบการทั้งหลาย
ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่กล่าวมาแล้ว โดยทั่วกันด้วย

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

22 ธันวาคม 2543

ภาคผนวก ค

(ผู้รับจ้าง)

1	2	3

แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย**เรื่อง การบริหารจัดการแรงงานสตรีนอกระบบในจังหวัดเชียงใหม่**

1. ที่อยู่อาศัยของท่าน อำเภอ
2. สถานภาพ

☐ 1. โสด	☐ 2. สมรส
☐ 3. ม่าย	☐ 4. หย่าร้าง
3. อายุ ปี

☐ 1. 20 - 30 ปี	☐ 2. 31 - 40 ปี
☐ 3. 41 - 50 ปี	☐ 4. มากกว่า 50 ปี
4. จำนวนบุตร คน

☐ 1. 1 - 2 คน	☐ 2. 3 - 4 คน
☐ 3. มากกว่า 4 คน	☐ 4. ไม่มีบุตร
5. การศึกษา

☐ 1. ไม่ได้รับการศึกษา	☐ 2. ประถมศึกษา
☐ 3. มัธยมศึกษาตอนต้น	☐ 4. มัธยมศึกษาตอนปลาย
6. รายได้รวมทั้งสิ้น(บาท/เดือน)

☐ 1. ต่ำกว่า 1,000 - 3,000 บาท	☐ 2. 3,001 - 5,000 บาท
☐ 3. 5,001 - 7,000 บาท	☐ 4. มากกว่า 7,000 บาท
7. ที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของท่าน

☐ 1. บ้านตัวเอง	☐ 2. อาศัยผู้อื่น
--	--

8. ท่านมีที่ดินทำกินเป็นของตนเองจำนวนเท่าใด

- [] 1. 1 - 5 ไร่ [] 2. 6 - 10 ไร่
[] 3. 11 - 20 ไร่ [] 4. มากกว่า 21 ไร่

9. ประเภทของชิ้นงานที่ท่านทำ

- [] 1. เย็บผ้า [] 2. จักสาน
[] 3. แกะสลัก [] 4. ทอผ้า
[] 5. ถักผ้าและปักผ้า

10. ปริมาณงานที่ท่านรับความถี่ของการรับงานขึ้น/ต่อเดือน

- [] 1. น้อยกว่า 100 ชิ้น [] 2. 101 - 300 ชิ้น
[] 3. 301 - 500 ชิ้น [] 3. 500 ชิ้นขึ้นไป

11. ความสม่ำเสมอในการรับงานแต่ละครั้ง

- [] 1. สม่ำเสมอ [] 2. ไม่สม่ำเสมอ

เพราะ

12. ลักษณะการว่าจ้าง

- [] 1. เป็นลายลักษณ์อักษร [] 2. ตกลงด้วยวาจา
[] 3. อื่น ๆ (ระบุ).....

13. เงินลงทุนที่ใช้ในการผลิตชิ้นงาน

- [] 1. ต่ำกว่า 50 บาท [] 2. สูงกว่า 100 บาท/ชิ้น
[] 3. ไม่ต้องใช้เงินทุน

14. สถานที่ทำงานของท่านในการรับงานมาทำ

- [] 1. บ้านตนเอง
[] 2. ศาลาวัด
[] 3. กลุ่มแม่บ้าน
[] 4. อื่น ๆ (ระบุ)

15. การรับงานมาทำที่บ้านท่านมีการรวมกลุ่มรับงานหรือรับแบบอิสระ

- [] 1. รวมกลุ่ม [] 2. รับงานอิสระ

เพราะ.....

16. ท่านคิดว่าการรวมกลุ่มทำงานหรือรับงานเป็นรายบุคคลสามารถต่อรอง
ในด้านค่าตอบแทนได้หรือไม่

- [] 1. มีความสามารถต่อรองได้ [] 2. ไม่สามารถต่อรองได้
เพราะ.....

17. ท่านทำงานในวันละกี่ชั่วโมง

- [] 1. ต่ำกว่า 4 ชั่วโมง [] 2. 4 - 6 ชั่วโมง
[] 3. 6 - 8 ชั่วโมง [] 4. มากกว่า 8 ชั่วโมง

18. มีผลกระทบทางด้านสุขภาพที่เกิดจากการรับงานหรือไม่

- [] 1. ไม่มี [] 2. มี (ถ้ามี)จากสาเหตุใด.....

19. หากจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษา ผู้ใดเป็นผู้รับผิดชอบ

- [] 1. จ่ายเอง
[] 2. ผู้ว่าจ้าง

จำนวน บาท /ครั้ง/เดือน

20. ท่านได้ใช้บริการในโครงการ 30 บาท ของภาครัฐหรือไม่

- [] 1. ได้รับบริการ
[] 2. ไม่ได้รับบริการ

เพราะ

21.ท่านมีความพึงพอใจในทักษะฝีมือของตนเองในการผลิตชิ้นงานหรือไม่

- [] 1. พอใจ
[] 2. ไม่พอใจ

เพราะ.....

22.ท่านต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในการผลิตชิ้นงานนั้น ๆ หรือไม่

- [] 1. ต้องการ
[] 2. ไม่ต้องการ

เพราะ

23.ท่านต้องการใช้บริการจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่

- [] 1. ต้องการ [] 2. ไม่ต้องการ

เพราะ

24. ท่านมีรายได้จากการรับงานมาทำประมาณ(บาท/วัน)

- ☐ 1.ต่ำกว่า 50 บาท ☐ 2. 50 - 100 บาท
☐ 3. 100 - 150 บาท ☐ 4. มากกว่า 150 บาท ขึ้นไป

25. ท่านมีรายได้นอกเหนือจากการรับงานมาทำหรือไม่

- ☐ 1. มี ☐ 2. ไม่มี

26. ท่านมีความพึงพอใจในคำตอบจากการทำงานในส่วนของการรับงานมาทำ หรือไม่

- ☐ 1. พอใจ ☐ 2. ไม่พอใจ

เพราะ

27.จาก ข้อ 3.3 ถ้าท่านไม่พอใจคำตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันท่านต้องการ

คำตอบแทนจำนวนเท่าไร (ระบุ)

28. ผู้ว่าจ้างให้สวัสดิการอะไรแก่ท่านบ้างนอกเหนือจากคำตอบแทนจากชิ้นงาน

- ☐ 1. ได้
☐ 2. ไม่ได้รับ

29.ท่านต้องการสวัสดิการจากผู้ว่าจ้างเพิ่มขึ้นอีกหรือไม่ อย่างไร

- ☐ 1. ต้องการ

☐ 2. ไม่ ต้องการ

30. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ บ้างหรือไม่

- ☐ 1. ได้รับ ☐ 2. ไม่ได้รับ

31. ท่านต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือสนับสนุนหรือไม่

- ☐ 1. ต้องการ ระบุ.....

☐ 2.ไม่ต้องการ

32. ท่านคิดว่าในปัจจุบันภาครัฐได้เข้ามาดูแลและคุ้มครองแรงงานนอกระบบมากน้อยแค่ไหนอย่างไร

- ☐ 1. น้อย ☐ 2. ปานกลาง
☐ 3. น้อยมาก ☐ 4. อื่น ๆ (ระบุ).....

33.ท่านต้องการให้ภาครัฐออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบหรือไม่

- ☐ 1. ต้องการ ☐ 2. ไม่ต้องการ

เพราะ.....

ผนวก ง.

(ผู้ว่าจ้าง)

แบบสัมภาษณ์โดยตรงสำหรับงานวิจัย

เรื่อง การบริหารจัดการแรงงานสตรีนอกระบบ ในจังหวัดเชียงใหม่

ชื่อ-สกุล.....
 ตำแหน่ง/หน้าที่
 ห.จ.ก. / บริษัท / นายหน้า.....
 สถานที่ตั้ง
 ประเภทของงาน

1. เพราะเหตุใดท่านจึงเลือกที่จะป้อนงานให้กับแรงงานนอกระบบ เพราะว่า

.....

2. ท่านพึงพอใจกับฝีมือในการผลิตชิ้นงานของแรงงานสตรีนอกระบบกลุ่มนี้หรือไม่

() พอใจ

() ยังไม่พอใจ

เพราะ.....

3. ท่านพอจะบอกอัตราค่าจ้างได้หรือไม่

() ได้ () ไม่ได้

อัตราชิ้นละ บาท

4. ท่านคิดว่าผู้รับงานมีความพึงพอใจในอัตราค่าจ้างที่ได้รับหรือไม่

() พอใจ

() ไม่พอใจ

เพราะ

5. ท่านคิดว่าประสิทธิภาพของแรงงานหญิงและแรงงานชายแตกต่างกันหรือไม่

() ไม่แตกต่าง () ต่าง

เพราะ

6. ท่านได้แนวคิดการแจกจ่ายงานให้กับแรงงานนอกระบบมาจากแหล่งใด

.....

7. จากการที่ประเทศประสบภาวะเศรษฐกิจตกต่ำมีผลกระทบกับธุรกิจของท่านอย่างไรบ้าง (ระบุ)

7.1.....

7.2.....

7.3.....

7.4.....

8. จากข้อ (7) มีผลกระทบถึงแรงงานนอกระบบกลุ่มนี้หรือไม่อย่างไร

8.1.....

8.2.....

8.3.....

9. สินค้าที่ผลิตจากแรงงานกลุ่มนี้มีตลาดจำหน่าย ณ แหล่งใด และคิดเป็นกี่เปอร์เซ็นต์

() ภายในประเทศ %

() ต่างประเทศ %

10. จากข้อ 9. ท่านส่งที่ใดบ้าง (ระบุ)

ภายในประเทศ

ต่างประเทศ

11. ท่านมีแนวโน้มที่จะขยายงานต่อไปในอนาคตหรือไม่

() ไม่ () ขยาย

เพราะ

12. ในการทำงานกับสตรีที่รับงานไปทำที่บ้านมีปัญหาและอุปสรรคหรือไม่

() มี () ไม่มี

เพราะ.....

13. จากข้อ 10. ท่านมีวิธีการแก้ไขปัญหหรือไม่

() มี () ไม่มี

(ถ้ามี) โดยวิธีใด

14. ช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาท่านได้ขยายงานเต็มที่เมื่อไร

เพราะอะไร.....

15. แรงงานสตรีนอกระบบในเครือข่ายงานของท่านมีจำนวนเท่าไร.....คน

16. จากข้อ 15. มีจำนวนลดลงหรือเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต

() ลดลง () เพิ่มขึ้น

เพราะ

17. ถ้าภาครัฐออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบเหมือนกับแรงงานในระบบ

ท่านคิดว่ามีผลดีหรือผลเสียกับธุรกิจของท่านหรือไม่

() ไม่มี () มี

เพราะ.....

18. แรงงานนอกระบบได้รับการดูแลและคุ้มครองในด้านสิทธิประโยชน์จาก

ภาครัฐหรือไม่อย่างไร

() ดูแล () ไม่ดูแล

19. ถ้าท่านคิดว่าได้รับการดูแลอย่างไรบ้าง

.....

20. ท่านต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือธุรกิจของท่านอย่างไรบ้าง

20.1.....

20.2.....

20.3.....

20.4.....

21. ในภาพรวมท่านมีความพึงพอใจในฝีมือของแรงงานนอกระบบหรือไม่อย่างไร

() พอดี

() ไม่พอใจ

เพราะ

22. จากข้อ 21. ถ้าท่านพอใจอะไรบ้าง (ระบุ)

22.1.....

22.2.....

22.3.....

22.4.....

23. จากข้อ 22. ถ้าท่านไม่พอใจ ควรจะปรับปรุงอะไรบ้าง (ระบุ)

23.1.....

23.2.....

23.3.....

23.4.....

23.5.....

24. ท่านคิดว่าการรวมกลุ่มรับงานหรือรับงานเป็นรายบุคคลแบบไหนที่ท่านมีความพึงพอใจ
อย่างไหนมากกว่ากัน

() รวมกันเป็นกลุ่ม

() รายบุคคล

เพราะ

ผนวก จ.

(เจ้าหน้าที่)

แบบสัมภาษณ์โดยตรงสำหรับงานวิจัย

เรื่อง การบริหารจัดการแรงงานสตรีนอกระบบ ในจังหวัดเชียงใหม่

ชื่อ – สกุล

ตำแหน่ง/หน้าที่

สังกัด

1. หน่วยงานของท่านมีมาตรการในการช่วยเหลือ แรงงานสตรีนอกระบบ หรือไม่

1.1. ช่วยเหลือ 1.2. ไม่ช่วยเหลือ

เพราะ.....

2. จากข้อ 1 ถ้ามีการช่วยเหลือในด้านใดบ้าง

.....

.....

3. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่แรงงานนอกระบบได้รับในปัจจุบันมีความเป็นธรรมหรือไม่

() เป็นธรรม

() ไม่เป็นธรรม

4. จากข้อ 3. ถ้าได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมท่านจะมีส่วนช่วยเหลือแรงงานนอกระบบได้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

5. ท่านคิดว่าการรวมกลุ่มของแรงงานสตรีนอกระบบ หรือ การรับงานรายบุคคลอย่างใดสามารถที่จะมีอำนาจการต่อรองกับผู้ว่าจ้างในด้านค่าตอบแทนได้ดีกว่ากัน

5.1. การรวมกลุ่ม 5.2. รายบุคคล

เพราะ.....

6. จากข้อ 5. ขอให้ท่านยกตัวอย่างของกลุ่มที่มีการรวมตัวกันและมีอำนาจการต่อรองช่วยเหลือแรงงานสตรีนอกระบบในด้านค่าตอบแทน (ระบุ)

5.1.....

5.2.....

5.3.....

5.4.....

5.5.....

7. ท่านคิดว่าแรงงานสตรีนอกระบบได้รับความคุ้มครองจากภาครัฐเพียงพอหรือไม่อย่างไร

() ไม่เพียงพอ

() เพียงพอแล้ว

8. จากข้อ 7. ถ้าได้รับการคุ้มครองไม่เพียงพอท่านคิดว่ายังขาดสิ่งใดบ้าง

8.1.....

8.2.....

8.3.....

8.4.....

8.5.....

9. หน่วยงานของภาครัฐสามารถดูแลคุ้มครองแรงงานสตรีนอกระบบในประเทศที่กำลังพัฒนาได้หรือไม่

() ได้

() ไม่ได้

เพราะ.....

10. ท่านคิดว่าแรงงานสตรีนอกระบบยังถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ว่าจ้างในด้านใดบ้าง (ระบุ)

10.1.....

10.2.....

10.3.....

10.4.....

9. ท่านคิดว่าโครงการกองทุนหมู่บ้านสามารถช่วยเหลือแรงงานสตรีนอกระบบด้านเงินทุนได้หรือไม่

() ได้ () ไม่ได้

เพราะ.....

10. หน่วยงานของท่านเคยให้ความรู้ทางด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่แรงงานสตรีนอกระบบควรได้รับหรือไม่อย่างไร

() เคย () ไม่เคย

เพราะ.....

11. จากข้อ 10. ถ้าเคยให้ความรู้และได้รับการตอบสนองจากแรงงานสตรีนอกระบบหรือไม่

() ได้รับ

เพราะ

12. ท่านคิดว่าหน่วยงานภาครัฐสามารถเข้าไปช่วยเหลือแรงงานสตรีนอกระบบได้หรือไม่อย่างไร

.....
.....

13. ท่านต้องการให้หน่วยงานของรัฐหน่วยงานใดบ้างเข้ามาช่วยเหลือแรงงานสตรีนอกระบบ

.....
.....

14. ท่านคิดว่าแรงงานนอกระบบมีทักษะฝีมือมากน้อยแค่ไหนอย่างไร

() ไม่มีฝีมือ () มีฝีมือ

15. ถ้าไม่มีฝีมือหน่วยงานของท่านมีมาตรการให้ความช่วยเหลืออย่างไรบ้าง

.....
.....

16. ท่านคิดว่าบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีส่วนช่วยเหลือแรงงานสตรีนอกระบบหรือไม่
อย่างไร.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวสุชาดา คำหอม
วัน เดือน ปีเกิด	18 ธันวาคม 2507
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
ประสบการณ์ในการทำงาน	ปัจจุบัน ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป บริษัท พงศ์ไพลิน จำกัด