

บทที่ 2

แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 . แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

2.1.1 แนวคิดตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ

- หลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996

มาตรฐานสากลที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดขึ้นเพื่อเป็นการคุ้มครองคนงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งหลายฝ่ายให้ความสนใจอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ก็ได้ระบุยุทธศาสตร์ในการให้ความคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้ไว้หลายประการ เช่น การสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่ม การพัฒนาองค์กรและเครือข่าย การจัดทำทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน การมีหน่วยงานและรัฐรับผิดชอบในการพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง เป็นต้น ยุทธศาสตร์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทบทวนมติในอนุสัญญาขององค์การระหว่างประเทศ

อนุสัญญาว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน เป็นอนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพิ่มเติมจากอนุสัญญาดังกล่าว มีข้อเสนอว่าด้วยเรื่องเคียวกันตราออกมาด้วย ซึ่งนับเป็นข้อเสนอ ฉบับที่ 184 ข้อแตกต่างระหว่างอนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอ (Recommendation) คือ อนุสัญญาจะเป็นเสมือนกฎหมายซึ่งหากประเทศสมาชิกใดให้สัตยาบันก็จะมีพันธะสัญญาที่จะต้องปฏิบัติตาม หากไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกประณามโดยสมาชิกประเทศอื่นหรือที่ประชุมใหญ่ ส่วนข้อเสนอแนะนั้นประเทศสมาชิกที่เห็นชอบด้วยเพียงแต่รับเอา (Adopt) ไม่ต้องให้สัตยาบัน (Ratify) เมื่อรับเอาแล้วก็นำเอาแนวทางที่กำหนดโดยข้อเสนอ ในส่วนที่เป็นปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับการรับงานมาทำที่บ้านมาปฏิบัติ โดยข้อเสนอจะเน้นการปรึกษาหารือร่วมกับองค์กรของนายจ้าง และองค์กรของลูกจ้างที่เป็นตัวแทนส่วนใหญ่ของสมาชิกฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างทั่วประเทศเสนอต่อคณะกรรมการสามฝ่าย เพื่อให้มีการลงคะแนนเสียง (Vote) ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ถ้าที่ประชุมคณะกรรมการเห็นด้วย ก็ให้มีการแก้ไขในฉบับร่างตาม (Amendments) ถ้าที่ประชุมไม่เห็นด้วยก็ให้เป็นอันตกไป

สาระสำคัญของอนุสัญญา

อนุสัญญานับที่ 177 ว่าด้วยการรับงานมาทำที่บ้าน ค.ศ. 1996 มีทั้งหมด 18 มาตรา มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

1.) ความหมายของ “การรับงานไปทำที่บ้าน” ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และ “นายจ้าง” (มาตรา 1)

“การรับงานไปทำที่บ้าน” หมายถึงการที่บุคคลหนึ่งซึ่งเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน

1) ทำงานนั้นที่บ้านหรือที่อื่นที่บุคคลนั้นเลือกเอง ซึ่งไม่ใช่สถานที่นายจ้างจัดให้

2) ทำงานนั้นเพื่อรายได้

3) ทำงานซึ่งผลของงานหรือบริการนั้นเป็นไปตามที่นายจ้างกำหนด ไม่ว่าฝ่ายใดจะเป็นผู้จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้หรือวัสดุ

ผู้ทำงานอิสระ มีฐานะเป็นลูกจ้างที่เอางานมาทำที่บ้านเป็นครั้งคราว ไม่ถือว่าเป็นผู้รับมาทำที่บ้าน

“นายจ้าง” หมายถึง บุคคลหรือนิติบุคคลที่เป็นผู้ให้งานผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยตนเอง หรือโดยผ่านคนกลาง

2.) หลักการของนโยบายรัฐ เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน (มาตรา 4 5 7 8 9)

1) ต้องส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างการปฏิบัติต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานเพื่อรายได้อื่น ๆ โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษของการรับงานไปทำที่บ้าน และเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ใช้กับงานลักษณะเดียวกันที่ทำในสถานประกอบการ

2) การปฏิบัติเท่าเทียมกัน ต้องมีในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

ก. สิทธิในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรใด ๆ ตามความสมัครใจของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ข. การคุ้มครองไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

ค. การคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

- ง. ค่าตอบแทน
- จ. การประกันสังคม ซึ่งกำหนดโดยกฎหมาย
- ฉ. การฝึกอบรม
- ช. อายุขั้นต่ำในการทำงาน
- ณ. การคุ้มครองการมีบุตร

3) กฎหมายและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานของรัฐ จะต้องนำมาใช้กับกรณีของการรับงานไปทำที่บ้าน โดยพิจารณาถึงลักษณะพิเศษของงาน

4) ในกรณีที่อนุญาตให้มีคนกลางในการรับงานไปทำที่บ้าน จะต้องกำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างและคนกลางไว้ในกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของรัฐ

5) ระบบการตรวจแรงงานตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของรัฐ จะต้องสอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับที่ใช้กับกรณีของการรับงานไปทำที่บ้าน

6) ให้มีการจัดเก็บสถิติแรงงานเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน
(มาตรา 6)

หนึ่งในมาตรา 29 ของข้อเสนอฯ ได้ให้แนวทางตัวอย่างโครงการซึ่งรัฐอาจร่วมมือกับองค์กรของนายจ้างและลูกจ้างจัดให้มีขึ้น ดังนี้ (ข้อเสนอฉบับที่ 184)

1) สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน

2) ให้ข้อมูลแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเกี่ยวกับ สิทธิ และการคุ้มครองที่ตนจะได้รับ อำนาจความสะดวกในการจัดตั้งองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งองค์กรในรูปแบบสหกรณ์

3) จัดฝึกอบรมทักษะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เฉพาะอย่างยิ่งทักษะใหม่ ๆ ที่เหมาะกับยุคโลกาภิวัตน์ การจัดฝึกอบรม อาจใช้สถานที่ที่ใกล้ที่พักอาศัยของคนงาน และไม่จำเป็นต้องจัดอย่างเป็นทางการเสมอไป

4) ส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น อำนาจความสะดวกในการมีเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุดิบ หรืออุปกรณ์ที่จำเป็นอื่น ๆ ที่มีคุณภาพดี และปลอดภัย

5) อำนาจความสะดวกในการสร้างศูนย์และเครือข่ายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้สามารถรับข้อมูลข่าวสารและการบริการ

6) อำนวยความสะดวกให้สามารถเข้าถึงสินเชื่อ ที่พักอาศัยที่ดีกว่าเดิม และบริการเลี้ยงดูเด็กส่งเสริมให้เกิดการยอมรับว่าการรับงานมาทำที่บ้านเป็นประสบการณ์ทำงานที่มีค่า

ทั้งนี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านในชนบทควรสามารถเข้าถึงโครงการต่าง ๆ ข้างต้นได้ทั้งหมด และควรมีการจัดทำโครงการเฉพาะ เพื่อจัดไม่ให้เกิดการใช้แรงงานเด็กในการรับงานมาทำที่บ้านด้วย

ผลดีของการมีอนุสัญญาฉบับดังกล่าว อาจสรุปได้ดังนี้

1. ทำให้เกิดการตระหนัก ในคุณค่าของการรับงานมาทำที่บ้าน ซึ่งแต่ไหนแต่ไรมาไม่มีใครนึกถึง และไม่ปรากฏในสถิติแรงงาน การตราอนุสัญญาฉบับนี้ขึ้นจะมีผลให้คนงานกลุ่มนี้รวมอยู่ในตลาดแรงงาน
2. ทำให้มีการขยายของเขตการคุ้มครองแรงงาน ครอบคลุมถึงคนงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งมักจะเป็นกลุ่มที่ยากจนและมีรายได้ต่ำที่สุดในบรรดาคนงานทั้งหลาย และจะสามารถเป็นตัวอย่างสำหรับการออกกฎหมายคุ้มครองคนงานนอกระบบประเภทอื่น ๆ
3. เป็นการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเป็น การสนองตอบต่อปญญากรุงโคเปนเฮเกน และแผนปฏิบัติการปักกิ่ง ซึ่งรัฐบาลทุกประเทศได้ร่วมลงนามแล้ว
4. เป็นการส่งเสริมสถานภาพสตรี เนื่องจากผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นสตรี
5. ลดปัญหาแรงงานเด็ก โดยที่เมื่อรายได้ของแรงงานกลุ่มนี้เพิ่มขึ้นจากการดูแลของรัฐ ครอบครัวก็จะสามารถส่งบุตรหลานไปโรงเรียน และไม่มี ความจำเป็นที่จะให้บุตรหลานทำงานหารายได้ตั้งแต่เยาว์วัย
6. นายจ้างเองจะได้รับประโยชน์ในแง่ที่ว่า เมื่อมีการดูแลด้านสวัสดิการและค่าจ้างที่เหมาะสมแล้ว คุณภาพของผลผลิตน่าจะได้อัตราฐานดีขึ้น ทำให้สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้
7. ความสามารถแข่งขันในตลาดโลก จะมีผลต่อการขยายตลาด การเพิ่มการลงทุน และเพิ่มการจ้างงาน ซึ่งทุกฝ่ายได้รับประโยชน์

2.1.2 แนวคิดและหลักการคุ้มครองแรงงานของไทย

2.1.2.1 แนวคิดและหลักการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

- ชั่วโมงการทำงาน เวลาการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในงาน

- ค่าทดแทน ความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ
- อันตรายที่เนื่องมาจากการทำงาน ตาม พ.ร.บ. เงินทดแทน

2537

- ความมั่นคงทางสังคม ตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม

2.1.2.2. แนวคิดและหลักการในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบของ

ไทย

2.1.2.2.1. นโยบายของรัฐ

นโยบายรัฐกับแรงงานนอกระบบเนื่องจากแรงงานนอกระบบเหล่านี้ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจระดับมหภาค คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตและก่อให้เกิดการกระจายรายได้ลดการว่างงานและปัญหาความยากจน ส่วนในระดับจุลภาคนั้นได้ก่อให้เกิดรายได้แก่ครอบครัว โดยที่ไม่ต้องอพยพเข้ามาทำงานในเมือง ส่วนใหญ่ผู้ที่อยู่ในสาขาเศรษฐกิจนอกระบบเหล่านี้จะพอใจกับการทำงาน เพราะมีความเป็นอิสระ เหมาะสมกับวิถีชีวิตและการทำงานของสตรีในสังคมไทย

ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงมีแนวนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมแรงงานในสาขาเศรษฐกิจนอกระบบในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 และฉบับที่ 7 ดังนี้คือ

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6

(พ.ศ.2530-2534)

แผนพัฒนาคุณภาพคนและแรงงาน

1. กลุ่มอายุ 26-59 ปี เน้นการมีงานทำเต็มที่และสนับสนุนการสร้างงานด้วยการประกอบอาชีพส่วนตัวให้มากขึ้น เพิ่มพูนทักษะความสามารถของแรงงานให้สอดคล้องกับการพัฒนาการทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

2. สนับสนุนการจัดการศึกษาวิชาชีพ และฝึกอบรม วิชาชีพระยะสั้น เน้นการประกอบอาชีพส่วนตัว โดยร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งสถานประกอบการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างครบวงจร

3. จัดการศึกษาฝึกอบรมแบบครบวงจร ทั้งในด้าน วิชาการอาชีพ การตลาด การจัดการ การลงทุน การเงินและการบัญชี เพื่อส่งเสริมการสร้างงาน การประกอบอาชีพส่วนตัวและการรวมกลุ่มกันประกอบธุรกิจอาชีพขนาดเล็ก รวมทั้งการประกอบ ธุรกิจท่องเที่ยว

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7

(พ.ศ.2535-2539)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาและสาธารณสุข

การยกระดับรายได้และสวัสดิการแรงงาน

1) ให้การฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ค้อยโอกาสทางเศรษฐกิจ ได้พัฒนาขีดความสามารถเพื่อยกระดับรายได้และฐานะของตนเองให้ดีขึ้น และเพื่อประกอบอาชีพ ส่วนตัวและธุรกิจขนาดเล็กที่ไม่เป็นระบบในเขตเมือง ตลอดจนเสริมสร้างโอกาสในการประกอบ อาชีพเสริมแก่เกษตรกร และการทำงานนอกภาคเกษตรในชนบท

2) ให้กลุ่มผู้ค้อยโอกาสทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะแรงงานรับจ้างภาคเกษตร แรงงานที่มีรายได้ต่ำในเมือง แรงงานเด็กและสตรี แรงงานไทยในต่างประเทศ มีความมั่นคงในการทำงาน ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ตลอดจนทั้งได้รับการคุ้มครองในด้านความปลอดภัยและการพัฒนาสภาพแวดล้อม การทำงานที่เหมาะสม รวมทั้งการได้รับการจัดสวัสดิการอย่างทั่วถึง

3) ส่งเสริมและสนับสนุนความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นแก่ผู้ประกอบธุรกิจที่ไม่เป็นระบบขนาดเล็กและผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวในเขตเมือง รวมทั้งให้การสนับสนุนการประกอบอาชีพเสริมแก่เกษตรกรในชนบท ในช่วงฤดูแล้งและช่วงรอกฤดูกาลเก็บเกี่ยว โดย

ก. สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดระบบข้อมูล ข่าวสารเชิงธุรกิจที่ทันสมัย ได้แก่ ข้อมูลด้านการตลาด เงินทุน และความรู้ด้านการผลิต เพื่อนำมาใช้ในการประสานแผนการผลิต ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดภายในและต่างประเทศ ทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลดังกล่าว

ข. สนับสนุนให้มีการประสานงาน ระหว่างหน่วยราชการและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องเพื่อขจัดความซ้ำซ้อน และส่งเสริมให้ประกอบอาชีพส่วนตัว และธุรกิจที่ไม่เป็นระบบให้เป็นไปได้อย่างครบวงจร โดยสนับสนุนให้ศูนย์ธุรกิจหัตถกรรมขนาดย่อมเป็นศูนย์กลางในการประสานงานทั้งด้านการฝึกอบรม เทคโนโลยีการผลิต เงินทุน การตลาด รวมทั้งส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มออมทรัพย์เพื่อธุรกิจด้วย

ค. สนับสนุนให้ผู้ที่ทำงานที่มีประสบการณ์ในสถานประกอบการสามารถแยกตัวมาจัดตั้งสถานประกอบการของตนเองได้ โดยทางราชการให้คำแนะนำการจัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนด้านเงินทุนจากสถาบันการเงินภาครัฐและเอกชน

ง. สนับสนุนระบบการรับช่วงงาน การรับเหมางาน การรับงานไปทำที่บ้าน เช่น การเจียรไนพลอย การทำดอกไม้ประดิษฐ์หรืออุตสาหกรรมอื่นที่มีโอกาสขยายตัวให้เป็นไปอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น โดยให้เอกชนเป็นแกนนำในการจัดหาวัตถุดิบ ตลาด ให้คำแนะนำรูปแบบ และพัฒนาฝีมือ เพื่อปรับปรุงเทคนิคการผลิต

จ. ทบทวนและผ่อนคลายกฎ ระเบียบ และขั้นตอนต่าง ๆ ของทางราชการที่เป็นอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจที่ไม่เป็นระบบและอาชีพส่วนตัว เช่น ให้ภาคเอกชนมีส่วนในการสนับสนุนการฝึกอบรม ลดขั้นตอนการจดทะเบียน การประกอบธุรกิจ เปิดโอกาสให้มีการค้าประกันเงินกู้ร่วมกันระหว่างหน่วยราชการหรือสถาบันการเงินกับผู้ประกอบการ

ข. ประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนด้วยการฝึกอบรม การเงิน การตลาด และวัตถุดิบแก่เกษตรกรให้มีอาชีพเสริมในช่วงฤดูแล้ง รวมทั้งส่งเสริมให้เกษตรกรในเขตยากจน ที่มีความแข็งแรงเป็นประจำ สามารถประกอบอาชีพนอกภาคเกษตรได้

4) ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มผู้ทำงานที่ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจ ได้แก่ กลุ่มแรงงานยากจนในเมือง แรงงานหญิงและแรงงานเด็กให้มีความมั่นคงในการทำงาน ได้รับรายได้และค่าจ้างที่เป็นธรรม มีสภาพการทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัยและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง โดยดำเนินการดังนี้

ก. สนับสนุนให้มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรมสำหรับกลุ่มผู้ทำงานที่ด้อยฐานะทางเศรษฐกิจ โดย

- ให้มีการจัดสรรรายได้ที่เป็นธรรมระหว่างผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานโดยพิจารณาค่าตอบแทน ด้านค่าจ้างแรงงานให้เหมาะสมและสอดคล้อง

คล้อยกับรายได้ของผู้ทำงานกลุ่มอื่น ๆ เช่น เกษตรกรและข้าราชการ ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและค่าครองชีพ

- สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการค่าจ้าง ให้สามารถทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายค่าจ้างและรายได้ของแรงงานกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากภาวะการมีงานทำของแรงงานในประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไป คือ ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 และฉบับที่ 7 ปรากฏว่า มีอัตราการว่างงานสูง การส่งเสริมการทำงานไม่เป็นระบบ การรับช่วงงาน การเหมางาน และการรับงานไปทำที่บ้าน เพื่อบรรเทาการว่างงาน และบรรเทาความยากจนแต่ช่วงปลายแผนฯ ฉบับที่ 7 การว่างงานได้ลดน้อยลงมาก (อัตราการว่างงานโดยเปิดเผย ประมาณร้อยละ 0.5 ใน พ.ศ.2537) ดังนั้นแนวทางในการส่งเสริมจึงปรับเปลี่ยนไป คือ เพื่อให้เกิดรายได้พัฒนาและให้การคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ได้สานต่อแนวคิดของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 และการกำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาได้ให้ความสำคัญในเรื่องการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ การจัดสวัสดิการ และการพัฒนากลไกเพื่อดูแล ส่งเสริม และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างทั่วถึง รัฐจึงมีแนวทางหลัก ๆ ดังนี้ คือ

1. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะและการพัฒนาฝีมือ การจัดหาปัจจัยการผลิตที่จำเป็น การจัดการธุรกิจ โดยเน้นการพัฒนาและส่งเสริมผ่านองค์กรผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2. การส่งเสริมสนับสนุนองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ความเข้มแข็ง โดยส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีการรวมกลุ่มกันหรือมีการจัดตั้งองค์กรให้เป็นนิติบุคคลขึ้นมา ในภาครัฐเองจะให้การสนับสนุน เพื่อการพัฒนาองค์กรผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเครือข่ายของผู้รับงานไปทำงานที่บ้าน

3. การให้ความคุ้มครองสภาพการจ้างงาน สิทธิประโยชน์เรื่องสุขภาพและความปลอดภัย และเรื่องประกันสังคม ซึ่งขณะนี้ยังไม่มี

4. การประสานความร่วมมือของภาครัฐและเอกชน ในการพัฒนาทักษะและจัดสวัสดิการทางสังคมให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

สำหรับมาตรการต่าง ๆ นี้ ซึ่งได้กำหนดไว้ 4 แนวทางคือ เรื่องของแหล่งทุน เครื่องมือต่าง ๆ และการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ กฎหมายเรื่องของแรงงานรูปแบบอย่างไรและคุ้มครองในเรื่องใดบ้าง โดยได้มีการศึกษารูปแบบของหลายประเทศ อาทิเช่น กฎหมายของประเทศญี่ปุ่นว่ามีการเริ่มต้นจากการเกิดอุบัติเหตุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเกิดการเสียชีวิต จึงกลายเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดกฎหมายขึ้นมา กฎหมายมีการควบคุมในเรื่องของอาชีพ เช่น งานประเภทใดที่รับไปทำที่บ้านไม่ได้และงานประเภทใดที่รับไปทำที่บ้านได้ อย่างเช่น งานที่เป็นอันตราย งานเชื่อม หรืองานอีกต่าง ๆ ไม่ควรให้มีการรับมาทำที่บ้านเพราะสภาพของบ้านไม่เหมาะสมและไม่ปลอดภัยในการทำงานประเภทนี้ ซึ่งอาจจะทำให้เกิดอันตรายจากเพลิงไหม้หรือเกิดอันตรายจากสารเคมี ต่าง ๆ ถ้าหากอนุญาตให้รับงานไปทำที่บ้านได้ เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานควรจะศึกษาว่า จะมีมาตรการแนวทางการคุ้มครองอย่างไรหรืออาจให้ความรู้ให้การศึกษาในเรื่องการป้องกันตนเองได้อย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องดำเนินการ

ส่วนในเรื่องของการพัฒนาประสิทธิภาพคงจะต้องมีหน่วยงานโดยตรงขึ้นมารับผิดชอบในเรื่องของการให้ความรู้ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และยังได้มีการพูดถึงเรื่องของ Information Technology ว่าในเรื่องข่าวสารข้อมูลมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ต้องมีการให้ข้อมูล ข่าวสารซึ่งกันและกัน ซึ่งมีได้หลายรูปแบบ เช่น การเข้าร่วมการสัมมนา ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้ การจัดทำเอกสารและการพูดผ่านสื่อต่าง ๆ เป็นต้น ได้มีการเสนอเข้าไปเป็นนโยบายที่กำหนดไว้ในแผน 5 ปี ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 8 เมื่ออยู่ในแผนจึงต้องนำแผนมาสู่การปฏิบัติ ไม่ใช่รัฐหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่จะนำไปปฏิบัติ ฉะนั้นทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือร่วมใจกัน ขณะนี้ต้องดูว่าใครกำลังทำอะไร อยู่ที่ไหน และจะให้ใครทำอะไร คือบางจุดรัฐอาจต้องให้หน่วยงานเอกชนเป็นผู้ปฏิบัติ และควบคุมดูแลเอง หากจะมีการพูดถึงแรงงานนอกระบบจะมีขอบเขตที่กว้างขวางมาก จึงต้องมีกรอบที่ชัดเจนว่านโยบายของรัฐกำหนดว่า จะทำอย่างไร องค์กรของรัฐจะต้องจัดการ เรียกว่าผู้จัดการองค์กร คือ จะกำหนดว่าหน่วยงานใดควรจะทำอะไร เช่น องค์กรพัฒนาเอกชน รัฐจะเข้าไปส่งเสริมได้ในส่วนใดบ้าง และควรคำนึงในเรื่องของการประสานงานและประสานแผน แล้วนโยบายที่กำหนดไว้ในแผนฯ 8 จะสามารถช่วยเหลือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือประชาชนซึ่งอยู่ในกลุ่มนี้ได้ และเชื่อว่ามีจำนวนมากพอ ๆ กับผู้ที่อยู่ในสถานประกอบการ ซึ่งทำให้คนมีรายได้และก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นจำนวนมากและจะเป็นการลดปัญหาการว่างงานได้อีกระดับหนึ่ง ในอนาคตรูปแบบการทำงานของรัฐบาลอาจเปลี่ยนแปลงไป คือ พยายามให้บทบาทกับภาคเอกชนซึ่งหมายถึง องค์กรพัฒนาเอกชนรวมอยู่ด้วย

- แนวทาง/การดำเนินการที่น่าสนใจในการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

รณรงค์ให้รัฐบาลออกกฎหมายรองรับอนุสัญญาฉบับที่ 177 และข้อแนะนำฉบับที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อสร้างหลักประกันในการให้ความคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานกลุ่มนี้

ขยายขอบเขตของกฎหมายประกันสังคมให้คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีเงื่อนไขที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถรับได้ ทั้งในแง่ของอัตราค่าเบี้ยประกันและประเภทของประโยชน์ทดแทนที่ตรงกับความต้องการ ซึ่งอาจจะเป็นการสร้างระบบย่อยอีกระบบหนึ่งภายใต้กองทุนประกันสังคมก็ได้ ทั้งนี้ จะต้องมีการศึกษาความเป็นไปได้ของระบบที่จะสร้างขึ้นใหม่นี้เสียก่อน โดยอาจจะนำตัวอย่างหรือประสบการณ์ของต่างประเทศ (เช่น ประสบการณ์ของ SEWA ในอินเดีย) มาประกอบการพิจารณา

- ขยายขอบเขตของ “ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ” ตามความหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบที่ทำงานด้านบริการ
- มีกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ
- ตรวจสอบบริการสวัสดิการสังคมต่าง ๆ ของภาครัฐที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน ศึกษาเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงบริการนั้น ๆ และหาทางแก้ไขปรับปรุงเพื่อช่วยให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถเข้าไปใช้บริการที่ต้องการได้อย่างเต็มที่

การส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน

- เน้นหนักวิธีการทำงานที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community – Based Approach)
- พยายามใช้และพัฒนากลไกการรวมกลุ่ม เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความเป็นปึกแผ่นมีอำนาจต่อรองมากขึ้น และสามารถดำเนินการในเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่กลุ่มได้มากขึ้น
- เน้นการมีส่วนร่วมของทั้งหญิงและชายในการทำงานทุกระดับ
- ส่งเสริมการฝึกกำลังระหว่างองค์กรของแรงงานในระบบกับองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อประโยชน์ร่วมกันทั้งในยามที่ประสบภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและยามปกติ
- สนับสนุนข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยแก่องค์กรในเครือข่าย ๆ และผู้รับงานไปทำที่บ้านกลุ่มต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถติดตามความเคลื่อนไหวด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างต่อเนื่องและทันการณ์

- เสนอให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านพิจารณา “ธุรกิจชุมชน” ในฐานะที่เป็นทางเลือกหนึ่งในการประกอบอาชีพ

- ประสานงานหรือจัดฝึกอบรมผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สนใจทำธุรกิจชุมชนให้มีทักษะในการก่อตั้งและดำเนินกิจการ มีการให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง จนเกิดความชำนาญ สามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานของตลาดทั้งในและนอกประเทศ

- ประสานงานกับสถาบันทางการเงินทั้งในและนอกประเทศ เพื่อเป็นแหล่งทุนสำหรับกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสงค์จะดำเนินธุรกิจชุมชนหรือเป็นผู้ประกอบการอิสระ โดยให้กู้แบบปลอดดอกเบี้ยหรือดอกเบี้ยต่ำ

- รณรงค์ให้รัฐบาลและธุรกิจเอกชนมีส่วนร่วมสนับสนุนหรือสหกรณ์ของผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

- ควบคุมผลผลิตของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้มาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลิตภัณฑ์เพื่อการส่งออก จะต้องให้ได้มาตรฐานอุตสาหกรรมนานาชาติ เช่น ISO 9000 และ ISO 14000 เป็นต้นนอกจากนั้น ยังควรเน้นเอกลักษณ์และความโดดเด่นของฝีมือของผู้ผลิตด้วย

- ควรให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของตน

- การสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ ควรเน้นการสำรวจประสิทธิภาพ / ผลผลิตของแรงงานว่ามีเพิ่มขึ้นหรือไม่ มีจุดอ่อนอะไรบ้างที่ทำให้ผู้แรงงานของประเทศอื่น ๆ ไม่ได้มีปัญหาอะไรบ้าง ยังขาดทักษะด้านใด จะได้ขอให้รัฐบาลจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพของแรงงานนอกระบบได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

การบริหารจัดการที่เอื้อต่อการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน

- มีคณะกรรมการระดับชาติเป็นผู้กำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการหลักในการคุ้มครองส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้แทนที่แท้จริงทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

- มีหน่วยงานภาครัฐเข้ารับผิดชอบโดยตรงทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

- รณรงค์ให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้ององค์กรพัฒนาเอกชนในเครือข่ายฯ นักวิชาการและนักวิจัย โดยอาศัยกลไกการปฏิบัติงานที่มีอยู่แล้ว เพื่อเป็นทางออกในการแก้ปัญหาการขาดแคลนข้อมูลที่ประสบอยู่ในปัจจุบัน และจะได้ใช้

ข้อมูลดังกล่าวเป็นฐานในการกำหนดนโยบาย แผนงาน แนวทางและมาตรการเพื่อคุ้มครองและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้านต่อไป

- ติดตามและวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ภายนอกประเทศที่มีผลกระทบโดยตรงต่อวิถีชีวิตและผลผลิตของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในการปรับตัว

การคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีชีวิตที่มีคุณภาพ ยังต้องอาศัยความพยายาม ความเอาใจจริงเอาใจ ความทุ่มเท และความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง อีกมากกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ งานใหญ่เช่นนี้ไม่ใช่เรื่องง่ายและเห็นผลอย่างรวดเร็ว แต่ก็เป็นการรับผิดชอบของสังคมที่จะต้องดูแลทุกข์สุขของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ส่วนใหญ่ตกอยู่ในภาวะยากลำบาก เพื่อให้คนกลุ่มนี้ได้รับสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมกับผู้ทำงานกลุ่มอื่น ๆ และมีความสุขในการดำเนินชีวิตในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของคนเดียวกันกับเรา

- รัฐบาลไทย กับอนุสัญญาว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (คณะกรรมการยุติธรรมและสันติแห่งประเทศไทย: 2539)

รัฐบาลมีนโยบายที่จะให้ความคุ้มครองคนงานที่รับงานมาทำที่บ้านอยู่แล้ว รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการ และจัดตั้งหน่วยงานระดับกองให้ดูแลเกี่ยวกับเรื่องนี้อยู่แล้ว ในขั้นนี้เห็นว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องน่าจะได้ศึกษาบทบัญญัติของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะโดยละเอียด เพื่อประกอบการดำเนินการในส่วนที่เห็นว่าเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้

อย่างไรก็ตามรัฐบาลไม่จำเป็นต้องให้สัตยาบันอนุสัญญาในขณะนี้ แต่ควรตระหนักว่ามาตรการใด ๆ ซึ่งสอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะเป็นสิ่งที่พึงกระทำภายในขอบเขตของความเป็นไปได้ อาทิ

1) การตรวจสอบสถานะการรับงานไปทำที่บ้าน การจัดทำทะเบียนนายจ้าง ทะเบียนคนกลางในสังกัดของนายจ้าง และให้นายจ้างทำทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านแยกตามเพศ

2) หากเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานในส่วนของการรับงานไปทำที่บ้านพบการหลีกเลียงกฎหมาย และข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน จะต้องดำเนินการมาตรการลงโทษนายจ้างตามกฎหมาย

3) ให้สิทธิในการจัดตั้งองค์กร และร่วมมือเจรจาต่อรองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากการกำหนดค่าจ้างส่วนใหญ่อาจต้องใช้วิธีการของการร่วมเจรจาต่อรอง

4) จัดให้มีกลไกในการระงับข้อขัดแย้งระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้าน กับนายจ้าง หรือกับคนกลางที่ทำงานให้นายจ้าง

5) จัดทำสถิติและข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับงานมาทำที่บ้าน ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องทางวิชาการค่อนข้างมาก อาจพิจารณาขอความช่วยเหลือจากองค์การระหว่างประเทศในด้านบุคลากร และความช่วยเหลือด้านค่าใช้จ่าย

6) ประสานงานอย่างใกล้ชิดกับองค์กรของนายจ้าง องค์กรของลูกจ้าง และองค์กรเอกชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งนับวันแต่จะเพิ่มจำนวนขึ้น

7) ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการถูกเลิกจ้าง ซึ่งในกรณีของผู้รับงานมาทำที่บ้าน หมายถึง การหยุดว่าจ้างด้วยการไม่ส่งงานมาให้ทำ ซึ่งมีตัวอย่างที่เกิดขึ้นแล้วสำหรับผู้รับงานมาทำที่บ้าน ที่มีความเคลื่อนไหวในการจัดตั้งกลุ่ม

สิ่งที่รัฐบาลอาจเริ่มดำเนินการได้แล้วในขณะนี้ คือการพิจารณาขยายขอบข่ายการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม ให้รวมถึงผู้รับงานมาทำที่บ้าน พร้อม ๆ กับการจัดตั้งกองทุนพิเศษสำหรับแรงงานกลุ่มนี้ ภายใต้ระบบประกันสังคม ผู้รับงานมาทำที่บ้านจะต้องชำระเบี้ยประกันเช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่น

เนื่องจากแรงงานนอกระบบเหล่านี้ ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจระดับมหภาค คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตและก่อให้เกิดการกระจายรายได้ ลดการว่างงานและปัญหาตามนโยบายของรัฐ

2.1.1. แนวคิดและหลักการในการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2.1.1.1. แนวคิดขององค์การระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ในรูปของอนุสัญญาฉบับที่ 177 ค.ศ. 1996 และข้อแนะนำฉบับที่ 184 ค.ศ. 1996 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับดังกล่าว มีภาระหน้าที่ในการกำหนดนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ทำงานรับค่าจ้างอื่น ๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน เน้นที่สิทธิในการรวมตัวตามความสมัครใจ การคุ้มครองจากการถูกเลือกปฏิบัติด้านอาชีพ สุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน ค่าตอบแทน การประกันสังคม การได้รับการฝึกอบรม อายุขั้นต่ำในการจ้างงาน และการคุ้มครองการคลอดบุตร นอกจากนั้น ยังต้องมีกฎหมาย ข้อบังคับ ข้อตกลงร่วม คำชี้ขาดหรือ

วิธีที่เหมาะสมอื่น ๆ เพื่อแปลงนโยบายแห่งชาติให้เป็นแนวปฏิบัติ ดำเนินการให้สถิติแรงงานครอบคลุมงานที่รับไปทำที่บ้าน นักกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยไปปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้านเท่าที่เป็นไปได้ กำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างและคนกลาง มีการตรวจแรงงาน และมีมาตรการเยียวยาและลงโทษที่เหมาะสมเมื่อมีการละเมิดกฎหมายและข้อบังคับ (ภาวนา พัฒนศรี : 2541)

และมีข้อเสนอว่า นโยบายระดับชาติสำหรับประเทศที่ยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ น่าจะคำนึงถึงการให้ความคุ้มครองทางสังคมในระดับชุมชน และการคุ้มครองทางสังคมที่รัฐมีนโยบายให้อยู่แล้วเป็นอันดับแรก โดยเน้นที่การให้ความคุ้มครองด้านความปลอดภัยในการทำงาน การประกันสังคม การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานและทักษะในการประกอบการ ค่าตอบแทนและการส่งเสริมการรวมกลุ่มในรูปแบบสหกรณ์การต่อรองราคา เป็นต้น เจาะใจของการคุ้มครองทางสังคมที่ ILO กำหนด ได้แก่ การเจ็บป่วย การคลอดบุตร ทูพพลภาพตาย ประโยชน์ทดแทนสำหรับครอบครัว ประโยชน์ทดแทนเพื่อให้อยู่รอด และการว่างงาน ซึ่งอาจต่อเนื่องไปถึงการพัฒนาระบบความมั่นคงทางสังคม (Social Security System) ในที่สุด

2.2.1.2. แนวคิดและหลักการของประเทศไทย

สำหรับประเทศไทย ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการประกันสิทธิขั้นพื้นฐานในฐานะที่เป็นพลเมืองของประเทศไทยตามแนวนโยบายแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 86 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคมรวมทั้งค่าตอบแทนให้เป็นธรรม” ซึ่งจากบทบัญญัติดังกล่าวคงต้องครอบคลุมกับแรงงานทั้งที่ทำงานในระบบและนอกระบบด้วย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ที่กำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและชี้นำการส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (และผู้ทำงานในภาคที่ไม่เป็นระบบ) (เขวาลักษณ์ ราชแพทยาคม, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ : น.6) มีความสำคัญและมีความหมายมากต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หลังจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาครัฐ องค์การพัฒนาเอกชน และองค์กรของฝ่ายลูกจ้าง (สหภาพแรงงาน) แสดงความพยายามอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับการสนับสนุนจาก ILO ผ่านทางโครงการ ILO/DANIDA และองค์การของฝ่ายลูกจ้างจากต่างประเทศ เช่น AAFLI และ FES เป็นต้น

แนวทางที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 8 ที่สำคัญ ได้แก่ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้สามารถประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่ สร้างปัจจัยสนับสนุนการประกอบอาชีพส่วนตัวเพื่อป้องกันการไปทำงานนอกพื้นที่ ปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมผู้รับงานไปทำที่บ้าน สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มหรือมีการจัดตั้งเป็นองค์กรนิติบุคคลของผู้รับไปทำที่บ้าน รัฐสนับสนุนการพัฒนาองค์กรและเครือข่ายของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เข้มแข็ง จัดทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อให้ได้รับการคุ้มครองและดูแลอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้หน่วยของรัฐรับผิดชอบกลุ่มเป้าหมายโดยตรง และสร้างเครือข่ายการประสานงานระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้านได้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ (เขาวลัดถรณ์ ราชแพทยาคม : น.5)

การดำเนินการให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตนั้นนอกเหนือจากความพยายามดังกล่าวข้างต้น กลยุทธ์ที่ควรคำนึงถึง คือ การสร้างอำนาจต่อรองและการพัฒนาทักษะในการเจรจาต่อรอง เพื่อเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ และผลตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม เรียกร้องการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

มาตรการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย

1. มาตรการตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สิทธิประโยชน์สำหรับผู้ใช้แรงงาน/ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ จะได้รับความคุ้มครองตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1. วัน เวลาทำงาน วันหยุด และวันลา

(1) กำหนดเวลาทำงานปกติในทุกประเภทงานไม่เกิน 8

ชั่วโมง / วัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมง / สัปดาห์ เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างไม่เกิน 7 ชั่วโมง / วัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมง / สัปดาห์

(2) ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน / สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วัน / ปี รวมวันแรงงานแห่งชาติ และวันหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน / ปี

(3) ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อทำหมั้นลาเพื่อ ฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ลาเพื่อคลอดบุตร และลาเพื่อรับราชการทหาร

2. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(1) ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ 165 บาท / วัน (กทม. และ 5 จังหวัดรอบ กทม. และภูเก็ต) 143 บาท / วัน (ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา พังงา ระนอง และสระบุรี) 133 บาท / วัน (63 จังหวัดที่เหลือ)

(2) ได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานในวันหยุด เว้นแต่ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำปี

(3) ได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานและได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมั้นตลอดระยะเวลาที่ลาด้วย

(4) ได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

(5) ได้รับค่าจ้างลูกจ้างหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตร เท่ากับค่าจ้าง ในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

(6) ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ จะได้รับไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างตามผลงาน

(7) ค่าทำงานในวันหยุด จะได้รับเพิ่มอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 1 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างตามผลงานส่วนลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานได้รับไม่น้อยกว่า 2 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 2 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างตามผลงาน

(8) ค่าล่วงเวลาในวันหยุด จะได้รับไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างตามผลงาน

3. ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยหากนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด
ดังนี้

3.1 ค่าชดเชยปกติ

- (1) ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
- (2) ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับ ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
- (3) ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับ ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน
- (4) ทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับ ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน
- (5) ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

3.2 ค่าชดเชยพิเศษ

- (1) กรณีเลิกจ้างลูกจ้างเพราะปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง และเหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ก่อนวันที่จะเลิกจ้างกรณีไม่แจ้ง หรือแจ้งน้อยกว่า 60 วัน นายจ้างต้องจ่ายค่า ชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในอัตราที่กฎหมายกำหนด
- (2) กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัวนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนย้ายสถานประกอบการหากลูกจ้างไม่ต้องการไปทำงานด้วย ให้มีสิทธิขอลาออกและได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ และหากนายจ้างไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับอัตราค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณานายจ้างต้อง

บอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิขอลาออกโดยได้รับค่าชดเชยพิเศษ หรือไม่ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ

2. มาตรการตาม พ.ร.บ. กองทุนเงินทดแทน 2537

สิทธิประโยชน์ด้านการประกันสังคมกรณีเจ็บป่วย / ประสบอันตราย
เนื่องจากการทำงาน ลูกจ้าง/ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนตาม พ.ร.บ.เงินทดแทน
พ.ศ.2537 คือ

กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย

1. การบริการทางการแพทย์

(1) ได้รับค่ารักษาพยาบาล ไม่เกิน 35,000 บาท/ครั้ง แต่ถ้าจ่าย
เกิน ให้เบิกเพิ่มตามความจำเป็น ไม่เกิน 50,000 บาท/ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง
ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2539) ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2539

2. ค่าทดแทนได้รับ 60% ของค่าจ้างรายเดือน โดยอัตราการจ่ายเงิน

ทดแทน ดังนี้

(1) กรณีหยุดงานเกิน 3 วัน แต่ไม่เกิน 1 ปี

(2) กรณีสูญเสียอวัยวะ จ่ายให้ไม่เกิน 10 ปี หรือสมรรถภาพของ

อวัยวะบางส่วน

(3) กรณีทุพพลภาพ จ่ายให้ไม่เกิน 15 ปี

(4) กรณีตาย/สูญหาย จ่ายให้ทายาทไม่เกิน 8 ปี และได้รับค่าทำ

ศพ 100 เท่า ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุด

3. การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

(1) ค่าใช้จ่ายฟื้นฟูสมรรถภาพฯ ไม่เกิน 20,000 บาท

(2) ค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพ

ไม่เกิน 20,000 บาท

3. มาตรการตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม 2533, 2537 และ 2542

สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคมไม่เนื่องจากการทำงาน

ลูกจ้างหรือผู้ประกันตน จะได้รับประโยชน์ทดแทนตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 6 กรณี คือ

1. กรณีประสบอันตราย / เจ็บป่วย

(1) ให้บริการทางการแพทย์กรณีเจ็บป่วยทั่วไปจะได้รับการรักษาตั้งแต่เจ็บป่วยจนหายป่วย โดยลูกจ้างผู้ประกันตนสามารถเลือกสถานพยาบาลในการรักษาได้ 1 แห่ง โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งนี้ ครอบคลุมถึงบริการทาง การแพทย์ที่ใช้เทคโนโลยีและที่มีค่าใช้จ่ายสูง เช่น การปลูกถ่ายไขกระดูก โรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย รวมถึงค่าอวัยวะเทียม อุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค

(2) กรณีฉุกเฉิน ผู้ประกันตนไม่สามารถเข้ารับการรักษานในโรงพยาบาลที่ระบุไว้ในบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลสำนักงานประกันสังคมจะจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นในระยะเวลาไม่เกิน 72 ชั่วโมง (ไม่รวมวันหยุดราชการ) การเบิกค่ารักษาพยาบาลสามารถเบิกได้ไม่เกินปีละ 2 ครั้ง ดังนั้น ผู้ป่วยนอก จ่ายไม่เกิน 300 บาท/ครั้ง หากมีการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการไม่เกิน 200 บาท/ครั้ง และค่าหัตถการจากแพทย์จ่ายไม่เกิน 200 บาท/ครั้ง ผู้ป่วยใน จ่ายไม่เกินวันละ 1,500 บาท ค่าห้อง - ค่าอาหารจ่ายไม่เกินวันละ 700 บาท ค่ารักษาในห้อง ICU จ่ายไม่เกินวันละ 2,000บาท ในกรณีที่มีการผ่าตัดใหญ่ไม่เกิน 2 ชม. จ่ายไม่เกิน 8,000 บาท เกิน 2 ชม. จ่ายไม่เกิน 14,000 บาท กรณีรักษาด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง (CT SCAN หรือ MRI) จ่ายไม่เกิน 4,000 บาท/ครั้ง กรณีอุบัติเหตุ ไม่จำกัดจำนวนครั้งที่รักษา

2. กรณีตาย

(1) ค่าทำศพ 30,000 บาท

(2) เงินสงเคราะห์ค่ายา

- ส่งเงินสมทบ 3 ปี ไม่ถึง 10 ปี ได้รับเงินสงเคราะห์

1.5 เดือน

- ส่งเงินสมทบ 10 ปีขึ้นไป ได้รับเงินสงเคราะห์ 5

เดือน

3. กรณีสงเคราะห์บุตร

(1) อายุบุตรของผู้ประกันตน แรกเกิด - 6 ปี คราวละไม่เกิน 2

คน เป็นเงินทดแทนจ่ายเดือนละ 150 บาท / คน

(2) กรณีผู้ประกันตนเป็นผู้ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตายบุตร
ของผู้ประกันตนยังคงได้รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าว

4. กรณีชราภาพ

ผู้ประกันตนที่มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และเกษียณอายุ จะได้รับ
บำเหน็จ หรือบำนาญชราภาพ ดังนี้

(1) บำเหน็จชราภาพ กรณีจ่ายเงินสมทบน้อยกว่า 180 เดือน

- จ่ายต่ำกว่า 12 เดือน จะได้รับจำนวนเงินสมทบในส่วน
ของผู้ประกันตน
- จ่ายตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 180 เดือน จะได้รับจำนวนเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน + ดอกผล

(2) บำนาญชราภาพ

- กรณีจ่ายเงินสมทบ 180 เดือนขึ้นไป โดยได้รับอัตรา
ร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย และเพิ่มอีก ร้อยละ 1 ทุก 12 เดือน สำหรับระยะเวลา
ที่เกิน 180 เดือน
- กรณีผู้รับบำนาญถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือน
นับ ตั้งแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพ ทายาทที่มีสิทธิได้รับ บำเหน็จชราภาพ 10 เท่าของ
เงินบำนาญรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้าย
- กรณีถูกเลิกจ้างผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างจะได้รับ
ประโยชน์ทดแทน 4 กรณี คือ กรณีประสบอันตราย / เจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ
และตาย ที่ไม่เนื่องจากการทำงาน เป็นเวลา 6 เดือน โดยในระยะเวลาดังกล่าว ผู้ประกันตนไม่ต้อง
จ่ายเงินสมทบแต่ประการใด หากถูกจ้างมีความประสงค์จะประกันตนต่อหลังจากสิ้นสภาพการเป็น
ลูกจ้างสามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ ตามมาตรา 39 ได้ภายใน 6 เดือน หลังจากสิ้น
สภาพการเป็นลูกจ้าง ทั้งนี้ ต้องมีคุณสมบัติ คือ เคยส่งเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 12 เดือน
และต้องไม่เป็นผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพจากกองทุนประกันสังคม

- กรณีผู้ประกันตนอิสระ

1. ผู้ต้องการสมัครเป็นผู้ประกันตนอิสระ จะ

ต้องไม่เคยเป็น ผู้ประกันตนมาก่อน

2. มีอายุระหว่าง 15 - 60 ปี ไม่เป็นผู้ทุพพลภาพ และโรค ดังนี้ วัณโรคในระยะอันตราย พิษสุราเรื้อรัง หรือโรคที่อยู่ระหว่างรักษาและอยู่ในสภาพ การใช้เครื่องช่วยชีวิต

3. ต้องจ่ายเงินสมทบปีละ 3,360 บาท ถ้าสมัคร ระหว่างปีจะต้องคำนวณตั้งแต่เดือนที่สมัครถึงสิ้นปี

4. จะได้รับความคุ้มครอง 3 กรณี คือ คลอดบุตร ทุพพลภาพ และตาย

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรรถิพย์ ราษฎร์นิยม (วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 2541) ศึกษาผลกระทบ การว่างงานอันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจถดถอย เป็นการศึกษผลกระทบของการว่างงานทั้ง ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพอันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยนับแต่วันที่รัฐบาลได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบอัตราแลกเปลี่ยนมาเป็นระบบอัตราแลกเปลี่ยนแบบลอยตัว ในวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ.2540 เป็นต้นมา โดยเทคนิคการวิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากกลุ่ม ตัวอย่าง 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้ว่างงาน และกลุ่มบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ว่างงาน ผลการ ศึกษาพบว่า ผลกระทบที่เกิดขึ้น ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะผลกระทบทางด้านลบเพียงอย่างเดียว ยังมี ผลกระทบทางด้านบวกอีกด้วย ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นทางด้านลบได้แก่ปัญหา รายได้ไม่เพียงพอ ปัญหากู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินนอกระบบ ฐานะความเป็นอยู่ที่ย่ำแย่ การออกจากสถาบันการ ศึกษากลางคัน การเพิ่มขึ้นในสถิติคดีอาญา ความขัดแย้งในครอบครัว การประกอบอาชีพ ที่ สังคมไม่ปรารถนา และปัญหาด้านสุขภาพกายและใจ ฯลฯ ส่วนผลกระทบในด้านบวกได้แก่ การ รู้จักมัธยัสถ์ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การย้ายถิ่นกลับสู่ชนบทลดปัญหาความ แออัดในเมือง การทบทวนกลยุทธ์ในการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล การผลักดันแรงงานต่างชาติ และการหันหน้าเข้าหากันของบุคคลในครอบครัวและสังคม

นพวรรณ วิลาวรรณ (2536) ศึกษาเรื่องการสอนความต้องการแรงงานของ สถานประกอบการอุตสาหกรรมโดยใช้แรงงานในท้องถิ่น จังหวัดละเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความต้องการแรงงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรม ศึกษาคุณสมบัติของแรงงาน ท้องถิ่นในการทำงานภาคอุตสาหกรรม เพื่อแสวงหาแนวทางในการสอนความต้องการแรงงานใน ท้องถิ่น

ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ และความต้องการแรงงานท้องถิ่นมีความสอดคล้องกันในด้านคุณสมบัติของแรงงานทั้งหมด อายุ และระดับการศึกษา มีความไม่สอดคล้องในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ในด้านความต้องการทำงานของแรงงานท้องถิ่น นักเรียนนักศึกษาที่มีความต้องการแรงงานตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตมากที่สุด (ร้อยละ 52.3) และต้องการทำงานฝ่ายบุคคลเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 0.5) เช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงาน ต้องการทำงานตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต มากที่สุด (ร้อยละ 54.5) แต่นักเรียนนักศึกษาต้องการทำงาน ตำแหน่งพนักงานฝ่ายบุคคลมากที่สุด (ร้อยละ 27.9)

อัตราค่าจ้างของแรงงาน สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการจ้างแรงงาน ที่จบชั้นประถมศึกษา ในอัตราค่าจ้างเดือนละ 1,000-2,999 บาท มากที่สุด (เป็นอัตราค่าจ้างรายวัน ไม่ต่ำกว่าวันละ 102 บาท) ในขณะที่แรงงานท้องถิ่นต้องการค่าจ้างเดือนละ 3,000-4,999 บาท

สวัสดิการสำหรับแรงงาน สถานประกอบการจัดสวัสดิการประเภท ประโยชน์สงเคราะห์อื่น ๆ เช่น เงินช่วยเหลือให้เป็นอันดับที่ 1 และรถรับส่งเป็นอันดับที่ 2 แต่นักเรียน นักศึกษาที่ต้องการทำงานต้องการสวัสดิการประเภทค่าครองชีพเป็นอันดับที่ 1 และแรงงานท้องถิ่นต้องการสวัสดิการประเภทรถรับส่งเป็นอันดับที่ 1 การใช้สื่อในการสรรหาแรงงานหรือหางานทำ สถานประกอบการส่วนใหญ่ใช้วิธีการปิดประกาศแจ้งความต้องการแรงงานมากที่สุด และใช้บริการของหน่วยงานของรัฐเป็นอันดับที่ 2 แต่ถ้านักเรียนนักศึกษาที่ต้องการทำงานใช้วิธีการอ่านจากป้ายประกาศเป็นอันดับสุดท้าย และในการหางานทำ นักเรียนนักศึกษาและแรงงานใช้บริการจัดหางานของรัฐเป็นอันดับที่ 2 และอันดับที่ 1 ตามลำดับ

การสร้างปัจจัยเสริมเพื่อสนองความต้องการ สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมทางวิชาชีพให้กับแรงงาน ในขณะที่นักศึกษาและแรงงานให้ความสำคัญมาก กับการจัดให้มีการแนะแนวทางในการประกอบอาชีพ

ความไม่สอดคล้องกันระหว่าง ความต้องการของสถานประกอบการ และแรงงานท้องถิ่นดังกล่าว ก่อให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรมากยิ่งขึ้น และแรงงานส่วนหนึ่งไม่มีโอกาสทำงานในภาคอุตสาหกรรม จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะเข้าไปดำเนินการทั้งการปรับแนวคิดในการหางานทำของแรงงาน การให้บริการจัดหางานในภาค

อุตสาหกรรมและสร้างปัจจัยเสริมเพื่อสนองความต้องการของสถานประกอบการ และแรงงานท้องถิ่นให้เกิดความสมดุล

วิโรจน์ เจียรพัชรภักษ์ (2524) ศึกษาผลกระทบของค่าจ้างขั้นต่ำต่อภาวะการว่างงานของแรงงานหญิง ซึ่งจำกัดขอบเขตเพียงผลทางตรงเท่านั้น โดยแรงงานหญิงเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ใช้วิธีศึกษาทั้งการวิจัยเอกสารและการวิเคราะห์เชิงปริมาณ พบว่าบทบาทของค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงปี 1975-1979 ก่อนขึ้นไร้ประสิทธิภาพ ระดับค่าจ้างเฉลี่ยโดยทั่วไปยังสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนด อัตราการว่างงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ การเคลื่อนไหวไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำ แต่เป็นไปตามโครงสร้างภายในตลาดแรงงาน ภาวะการว่างงานเป็นเพียงการว่างงานตามปกติ ซึ่งสรุปได้ว่าค่าจ้างขั้นต่ำไม่มีผลต่อภาวะว่างงานของแรงงานหญิงไร้ฝีมือ เพราะความไร้ประสิทธิภาพของค่าจ้างขั้นต่ำ ภาวะว่างงานของแรงงานหญิงไร้ฝีมือที่เกิดขึ้นเป็นไปตามโครงสร้างภายในตลาดแรงงานเท่านั้น

เบญญา จิรภัทรพิมล (2542) ศึกษาเรื่อง แรงงานสตรีกับการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมในหมู่บ้าน พบว่า เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประกอบอาชีพของครัวเรือนในชนบท ย่อมส่งผลกระทบต่อแรงงานสตรีในฐานะสมาชิกของครอบครัว เกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทโดยสตรีต้องเปลี่ยนจากผู้ช่วยผลิตมาเป็นผู้ผลิตทางเศรษฐกิจของครัวเรือนที่ไม่แตกต่างไปจากชาย แต่ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ เช่น อายุ การศึกษา และหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบในฐานะแม่บ้าน ทำให้สตรีส่วนใหญ่สมัครใจอยู่กับบ้าน และรับงานมาทำที่บ้านได้แก่ งานทอผ้า งานเย็บผ้าที่มีการทำมาตั้งแต่อดีตจึงกลายเป็นโอกาสในการนำรายได้มาสู่ครัวเรือนของสตรี และขยายตัวเป็นการประกอบธุรกิจและมีการปรับปรุงและพัฒนาต่อไปเป็นอุตสาหกรรม