

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 สภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

งานที่รับไปทำที่บ้าน สามารถแบ่งออกได้เป็นหลายแบบ โดยถ้าแบ่งตามระบบการจ้างงาน แบ่งได้เป็น 3 กรณีคือ

กรณีที่โรงงานไม่ได้ตั้งอยู่ในหมู่บ้าน ซึ่งกระบวนการติดต่อการนำงานมาสู่หมู่บ้าน แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ

ลักษณะที่ 1 ผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้าง จะส่งงานผ่านหัวหน้าสายหรือหัวหน้างานที่รู้จัก

ลักษณะที่ 2 กลุ่มแม่บ้านที่สนใจจะรับงานมาทำที่บ้าน ขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐไม่ว่าจะขอให้ช่วยหางานมาให้ทำ หรือให้การอบรมให้ความรู้ฝึกทักษะในการทำงาน

ลักษณะที่ 3 ชาวบ้านหรือผู้ที่มีความประสงค์จะรับงานไปทำที่บ้าน เข้าไปติดต่อของานจากเจ้าของโรงงานโดยตรง

กรณีที่โรงงานเข้ามาตั้งอยู่ในหมู่บ้าน เจ้าของโรงงานจะเป็นผู้ติดต่อกับบุคคลที่รู้จักในพื้นที่ โดยจะทำการติดต่อตั้งแต่หาที่ดินเพื่อตั้งโรงงาน หาสมาชิกที่สนใจทำงาน โดยโรงงานจะเป็นคนมีงานให้ประมาณ 1 อาทิตย์

กรณีที่งานเกิดจากการพัฒนาและขยายธุรกิจภายในชุมชน เป็นกิจการที่ผู้ประกอบการเป็นคนในชุมชน ส่วนมากจะเป็นกิจการขนาดเล็ก ส่วนมากเจ้าของจะทำเอง หรือใช้แรงงานคนในครอบครัว เมื่อกิจการใหญ่ขึ้นก็จะชวนเพื่อนบ้านมาร่วมทำงานด้วย

งานที่รับไปทำที่บ้านในปัจจุบัน ส่วนมากจะเป็นการรับช่วงงานมาทำที่บ้าน เป็นงานที่ได้รับค่าจ้างตามจำนวนชิ้นงานที่ทำได้ตามราคาที่ตกลงกัน การทำงานต้องทำกันเต็มกำลัง เพื่อจะได้รับค่าจ้างจำนวนมาก อัตราเวลาการทำงานส่วนมากจึงค่อนข้างให้เวลามากโดยเฉลี่ยแล้วประมาณ 11 ชั่วโมงต่อวัน และประมาณ 26.28 วันต่อเดือน ซึ่งนับว่าเป็นการทำงานที่ต้องใช้เวลานาน ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ

สำหรับสถานที่ทำงาน โดยทั่วไปส่วนมากจะใช้บริเวณบ้านหรือใต้ถุนบ้าน วันหยุดส่วนมากมีวันหยุดไม่แน่นอน มักจะหยุดเพื่อทำบุญในวันนักขัตฤกษ์ หรือหยุดตามฤดูกาลทำนา

สภาพการจ้าง ถ้าแบ่งตามลักษณะสถานประกอบการ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ การรับงานไปทำที่บ้านของครัวเรือน และการรับงานไปทำที่บ้านของกลุ่ม

กรณีรับงานไปทำที่บ้านของครัวเรือน เป็นการติดต่อของครัวเรือนกับผู้ว่าจ้าง หรือตัวแทนของผู้ว่าจ้างโดยตรง อาจเป็นการดำเนินการโดยสมาชิกเพียงคนเดียว หรือหลายคนในครัวเรือนก็ได้

กรณีการรับงานของกลุ่ม หรือสมาคมของผู้รับงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นของกลุ่มผู้ผลิต กลุ่มอาชีพ กลุ่มแม่บ้าน งานบางอย่างจะทำการผลิตและจัดจำหน่ายโดยผ่านกลุ่มผู้รับงาน มีทั้งกลุ่มที่เป็นทางการ ซึ่งจัดตั้งโดยหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรเอกชน และกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ มีหลายลักษณะ เช่น กลุ่มตมิต กลุ่มทอเสื่อ ฯลฯ

ถ้าแบ่งตามประเภทอุตสาหกรรมและผลิตภัณฑ์ งานที่รับมาทำที่บ้านจะมีอยู่เกือบทุกประเภทอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมแปรรูปไม้และผลิตภัณฑ์ไม้ อุตสาหกรรมแปรรูปไม้และเครื่องจักสาน อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์กระดาษ และดอกไม้ประดิษฐ์ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ และอุตสาหกรรมเบ็ดเตล็ด

ปัญหาและความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้าน สรุปได้ว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าแรงถูก มีรายได้ต่ำ ผู้รับงานไปทำที่บ้านขาดเงินทุน ไม่มีอำนาจต่อรอง ขาดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ขาดเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการประกอบอาชีพ แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการประกอบอาชีพ แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจตกต่ำ จากการสัมภาษณ์ผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการต่าง ๆ มีความต้องการดังนี้

- ผู้รับงานทอผ้าไหมมัดหมี่จำนวน 30 คน มีความต้องการให้รัฐให้ทุนสนับสนุนการทำธุรกิจด้านผ้าไหมเป็นอันดับแรก และอยากให้รัฐให้ทุนสนับสนุนชาวบ้านที่อยากทำธุรกิจผ้าไหมเพื่อยกระดับจากผู้รับจ้าง เป็นผู้ประกอบการรายย่อยเองเป็นอันดับที่ห้า

- ผู้รับงานยัดนุ่นที่นอน จำนวน 30 คน มีความต้องการให้รัฐส่งเสริมการลงทุนของผู้ประกอบการรายย่อยให้มากขึ้นเป็นอันดับที่สอง ต้องการให้รัฐส่งเสริมธุรกิจการขายที่นอนของโรงงานขนาดเล็กเป็นอันดับที่ห้า

- ผู้รับงานเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป จำนวน 30 คน มีความต้องการให้รัฐสนับสนุนด้านเงินทุนเพื่อที่จะสามารถขยายงาน สร้างโรงเรือน ซื้อเครื่องจักรอุตสาหกรรมเพิ่ม โดยที่รัฐสนับสนุนเงินช่วยเหลือ หรือเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ลำดับความสำคัญอยู่อันดับเจ็ดจากสิบอันดับ
- ผู้รับงานเย็บชิ้นส่วนรองเท้า จำนวน 30 คน มีความต้องการให้รัฐขยายงานสู่ชนบทให้มากขึ้น ส่งเสริมด้านอาชีพต่าง ๆ ให้มากขึ้น อาจจะมีการตั้งโรงงานใกล้บ้าน เพื่อให้คนในชุมชนไม่ต้องอพยพไปทำงานต่างถิ่น
- ผู้รับงานเย็บชุดฟอร์มโรงงาน จำนวน 30 คน มีความต้องการให้รัฐสนับสนุนเรื่องเงินทุน ในการซื้ออุปกรณ์การตัดเย็บที่มีราคาแพง มีความต้องการเป็นอันดับแรก

5.1.2 งานสวัสดิการสังคมของไทย

สามารถแบ่งได้เป็น 2 ช่วงคือ ช่วงที่อยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และช่วงที่มีแผนเฉพาะ

ช่วงแรก เป็นการจัดสวัสดิการสังคมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่หนึ่งถึงฉบับที่ห้า โดย

แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่หนึ่ง (พ.ศ. 2504 - 2509) มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นสำคัญ นโยบายทางสังคมซึ่งมีเพียงนโยบายการสาธารณสุขและนโยบายสังคมสงเคราะห์ เป็นเพียงส่วนหนึ่งในนโยบายหลัก มุ่งเน้นที่สุขภาพอนามัยของประชาชน และมุ่งเน้นด้านการให้การช่วยเหลือและการสงเคราะห์เป็นเงินหรือสิ่งของแก่ผู้ที่มีปัญหาเฉพาะราย

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สอง (พ.ศ. 2510 - 2514) เป็นแผนที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสังคมควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ มีการกำหนดแผนพัฒนาระบบสังคมให้ก้าวหน้าและมีความเสมอภาคยิ่งขึ้น โดยจัดให้บริการและการลงทุนของรัฐในด้านต่าง ๆ เพื่อสาธารณะประโยชน์ และให้ผลของการพัฒนาตกถึงมือประชาชนโดยทั่วถึง สำหรับบุคคลซึ่งไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ รัฐจะให้ความอนุเคราะห์ในด้านสังคมสงเคราะห์ตามความเหมาะสม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สาม (พ.ศ. 2515 - 2519) แนวความคิดนโยบายสังคมไม่เปลี่ยนแปลงจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่หนึ่งและฉบับที่สองเท่าใดนัก เพียงแต่มีการกำหนดแผนทางสังคมขึ้น เพื่อรองรับผลกระทบจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และเป็นแผนเพื่อการแก้ไขปัญหาสังคม เนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่หนึ่งและฉบับที่สอง ที่ทำให้กรุงเทพมหานครเกิดปัญหาการขาดแคลนที่อยู่อาศัย ขาดแคลนน้ำประปา การจราจรติดขัด บริการทางด้านพื้นฐานและสวัสดิการสังคม ด้านที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อย ซึ่งอพยพมาจากชนบทมีไม่เพียงพอ จนทำให้เกิดปัญหาชุมชนแออัดและยังคงมีปัญหายู่งจนกระทั่งปัจจุบัน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สี่ (พ.ศ. 2520 - 2524) ได้กำหนดวัตถุประสงค์มุ่งสร้างความเป็นธรรมในสังคม ลดความเหลื่อมล้ำในฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคล และมุ่งเสริมสร้างสวัสดิการสังคมแก่คนส่วนใหญ่ของประเทศ โดยเน้นการกระจายบริการสังคม ทางด้านการศึกษา สาธารณะสุข การสังคมสงเคราะห์ด้านอาหารและโภชนาการไปสู่ชนบท เพื่อสนับสนุนนโยบายการกระจายรายได้ การแก้ปัญหาการว่างงาน และการลดอัตราการศึกษาเพิ่มของประชากร

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ห้า (พ.ศ. 2525 - 2529) ได้กำหนดจุดประสงค์ไว้อย่างเด่นชัด 6 ประการ คือ

1. พื้นฟูฐานะเศรษฐกิจและการเงินของประเทศ
2. ปรับโครงสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ
3. พัฒนาโครงสร้างและกระจายบริการทางสังคม
4. แก้ปัญหายากจนในชนบทล้านหลัง
5. ประสานการพัฒนาเศรษฐกิจและความมั่นคงแห่งชาติ
6. ปฏิรูประบบบริหารงานพัฒนาของรัฐและกระจายสินทรัพย์

เมื่อมองภาพรวมของแผนพัฒนาฯ ทั้ง 5 ฉบับ สรุปภาพรวมได้ 2 ประการคือ

ประการแรก เน้นการวางแผนเฉพาะสาขา ทำให้แนวคิดของนโยบายเพื่อสวัสดิการสังคมไม่เด่นชัด

ประการที่สอง เป็นการกำหนดแผน เพื่อแก้ปัญหามากกว่าที่จะกำหนดแผนเพื่อป้องกันปัญหา

ช่วงที่ 2 เนื่องจากปัจจุบันนี้สังคมโลกได้พัฒนาไปสู่ยุคไร้พรมแดน กระบวนการที่ทำให้โลกเป็นหนึ่งเดียวด้วยพลังอำนาจทางเศรษฐกิจ ซึ่งตกอยู่ในมือต่างชาติ โดยมีการสื่อสารคมนาคมเป็นเครื่องมือสำคัญ มีการแผ่ขยายมาตรฐานด้านการประชาธิปไตย การเคารพสิทธิมนุษยชน มีจิตสำนึกเรื่องสิ่งแวดล้อม และมีการแพร่กระจายวัฒนธรรมแบบบริโภคนิยม ซึ่งเป็นหัวใจของการเติบโตระบบทุนนิยม รวมทั้งสิ่งลามกอนาจารต่าง ๆ

งานสวัสดิการสังคมในช่วงที่ 2 เป็นงานสวัสดิการสังคมในยุคที่มีแผนเฉพาะ ซึ่งยังคงใช้รูปแบบของการสังคมสงเคราะห์ช่วยเหลือแบบเฉพาะหน้าและชั่วคราวเท่านั้น ผู้วิจัยเห็นว่าการสวัสดิการสังคมจึงควรได้รับการยกระดับให้เป็นแบบ "รูปแบบสถาบัน" (Institution Redistributive Model) ซึ่งเป็นแบบที่รัฐต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง โดยยึดหลักความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ การกระจายและการแบ่งปันทรัพยากรในสังคมอย่างเป็นธรรม งาน

สวัสดิการสังคมควรเปลี่ยนจากการเน้นการแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม มาเป็นสวัสดิการสังคมของทุกคน (Social Welfare For All) ซึ่งทำให้เกิดความมั่นคงทางสังคม และมีส่วนเสริมสร้างการพัฒนาประเทศโดยรวมด้วย

5.1.3 รูปแบบการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้านในปัจจุบัน ได้มีการรวมกลุ่มเป็นกลุ่มสังคมหรือกลุ่มสมาคม ส่วนใหญ่จะรวมเป็นกลุ่มผู้ผลิต กลุ่มอาชีพ และกลุ่มแม่บ้าน

ในบรรดากลุ่มต่าง ๆ กลุ่มแม่บ้านหรือกลุ่มสตรี เป็นกลุ่มที่มีบทบาทมากที่สุด ในการรับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะมีอยู่ทั่วไปเกือบทุกกิจการ และเกือบทุกอุตสาหกรรม ทุกภูมิภาคของประเทศ

ส่วนที่รวมตัวกันเป็นสหกรณ์นั้นยังเป็นสหกรณ์ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งออมทรัพย์ หรือเป็นแหล่งออมเงิน ไม่มีวัตถุประสงค์เป็นการรวมกลุ่มเพื่อเป็นแหล่งรับงานไปทำที่บ้าน เช่น สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์แกะสลัก สหกรณ์เคหะสถาน สหกรณ์เครดิตยูเนียนต่าง ๆ

สำหรับการรวมตัวกันของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นสหภาพแรงงานนั้นก็ยังไม่มีการรวมตัวกันเพื่อวัตถุประสงค์จะช่วยคุ้มครองผู้รับงานมาทำที่บ้านอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามสหภาพแรงงานขนส่งสินค้าขาออกได้จัดตั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับเย็บส่วนประกอบรองเท้าขึ้นในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร และมีสหภาพแรงงานบางสหภาพฯ ที่ได้จัดส่งงานไปให้ผู้รับงานที่บ้านทำ เช่น สหภาพแรงงานช่างเย็บผ้าจังหวัดหนองคาย สหภาพแรงงานช่างเย็บผ้าเสรีจังหวัดขอนแก่น

นอกจากนี้ สหภาพแรงงานอื่น ๆ ที่สังกัดสภาองค์การลูกจ้างบางสภาองค์การลูกจ้างได้มีการรับทราบงานรับงานไปทำที่บ้านผ่านองค์การสภาองค์การที่ตนเองสังกัด ในฐานะที่สภาองค์การลูกจ้างนั้น ๆ ได้เข้าไปมีบทบาทในฐานะกรรมการร่วมกำหนดนโยบาย ในคณะกรรมการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน อนุกรรมการประสานแผนการส่งเสริมพัฒนา และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน อนุกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งได้แก่ สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย และสภาองค์การลูกจ้างแรงงานเสรีแห่งชาติ

สำหรับการสร้างเครือข่ายประสานงานนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีข้อเสนอแนะว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996 ว่าประเทศสมาชิกควรส่งเสริมและสนับสนุนโครงการ

ต่าง ๆ โดยร่วมมือกับองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง โดยช่วยเหลือในการจัดตั้งศูนย์และ
เครือข่ายสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้มีข้อมูล

ประเทศไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่แปด (พ.ศ. 2540 - 2544)
ได้กำหนดแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มหรือ
มีการจัดตั้งเป็นองค์การนิติบุคคลของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยรัฐให้การสนับสนุนการพัฒนา
องค์กรและเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง รวมทั้งให้มีการจัดทำทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้
ได้รับการคุ้มครองดูแลจากรัฐบาลอย่างทั่วถึง

ในส่วนของรัฐบาล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ
สังคม ได้มีการดำเนินการดังนี้

ปี พ.ศ. 2529 ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ปี พ.ศ. 2531 จัดให้มีการประชุมเรื่องการรับงานไปทำที่บ้านระหว่างประเทศ ร่วมกับ
ประเทศอินโดนีเซียและประเทศฟิลิปปินส์ โดยจัดเป็นระยะ ๆ ทุก 2 ปี โดยได้รับทุนสนับสนุนจาก
ILO / DANIDA

ปี พ.ศ. 2536 ILO ได้ให้การช่วยเหลือด้านงบประมาณในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
เรื่องการบริหารแรงงานที่ทำงานนอกระบบ เฉพาะกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ปี พ.ศ. 2537 - 2539 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดทำโครงการการศึกษา
และพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้าน ภายใต้การสนับสนุนด้านงบประมาณจาก
ILO / DANIDA หลายโครงการ

ต่อมาเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2540 คณะรัฐมนตรีได้มีมติรับทราบแผนการส่งเสริมพัฒนา
และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เสนออนุมัติแต่งตั้ง
คณะกรรมการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

วันที่ 10 กรกฎาคม 2541 คณะกรรมการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่
บ้าน ได้มีการจัดตั้งคณะอนุกรรมการ 3 คณะคือ

คณะอนุกรรมการเสนอแนะนโยบายและแผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไป
ทำที่บ้าน

คณะอนุกรรมการประสานแผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับ
งานไปทำที่บ้าน และต่อมากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดทำโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริม
พัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านตลอดมา เช่น

ปีงบประมาณ 2540 ได้จัดทำโครงการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านทั่วประเทศ โครงการสำรวจแหล่งงานจากนายจ้างเจ้าของสถานประกอบการทั่วประเทศ โครงการนำร่องเพื่อการส่งเสริมพัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านใน 8 จังหวัด คือ ราชบุรี ชอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ แพร่ และจังหวัดพิจิตร

ในปีงบประมาณ 2541 ได้จัดกิจกรรมสำรวจและจัดทำทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เป็นปัจจุบัน จัดกิจกรรมสำรวจและจัดทำทะเบียนแหล่งงานจากนายจ้าง เจ้าของประกอบการ และ/หรือผู้ว่าจ้างที่มีการส่งงานไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำให้เป็นปัจจุบัน กิจกรรมการพัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านใน 20 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดราชบุรี ชัยนาท จันทบุรี อ่างทอง แพร่ พิจิตร พะเยา น่าน เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง ชอนแก่น บุรีรัมย์ ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ มหาสารคาม อุบลราชธานี ยโสธร และจังหวัดกาฬสินธุ์

นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยังได้ดำเนินการพบปะกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามที่สำนักงานแรงงานจังหวัดต่างๆ ได้จัดตั้งไว้ โดยมีการจัดประชุมร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ 11 กลุ่ม จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม 426 คน และได้จัดกิจกรรม การจัดสัมมนาไตรภาคีระดับชาติ เพื่อสร้างเครือข่ายการรวมกลุ่มและพัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน 3 ครั้ง โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES) ได้จัดกิจกรรมการประชุมสัมมนาโดยใช้แผ่นพับเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์งานของโครงการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านแก่องค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ทราบไปแล้ว 6 ครั้ง รวม 2,776 อบต.

สำหรับองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ในปี พ.ศ. 2538 ได้มีการประสานงานระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชนและนักวิชาการ เพื่อก่อตั้งเครือข่ายแรงงานนอกระบบ (Homenet Thailand) ได้มีการจัดสัมมนาใหญ่ประจำปี ปีละ 1 ครั้ง โดยเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 เป็นต้นมา จัดสัมมนาในระดับภาค คือ ภาคเหนือ ภาคอีสาน และภาคกลาง เป็นประจำทุกปี จัดประชุมคณะกรรมการเครือข่ายทุก ๆ 3 เดือน จัดทำจุลสาร ทำการศึกษาวิจัยและจัดทำศูนย์ข้อมูลเครือข่ายเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ด้านสินเชื่อ สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านก็มีองค์กรต่างๆ หลายองค์กรที่ให้การสนับสนุนด้านการเงิน สำหรับในกรุงเทพมหานครและชุมชนเมืองต่าง ๆ ได้มีสำนักพัฒนาชุมชนเมืองของการเคหะแห่งชาติ (พช.ม.) ซึ่งเป็นหน่วยงานกึ่งอิสระที่ควบคุมโดย "คณะกรรมการโครงการพัฒนาคนจนเมือง"

ประโยชน์ในการรวมตัวเป็นเครือข่ายประสานงาน คือ ทำให้รู้จักซึ่งกันและกัน เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน ทำให้

เกิดการรวมพลังและประสานการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีการวางแผนและทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดความเป็นเอกภาพ มีการวางแผนปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการดำเนินงานที่ไม่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน ทำให้เกิดอำนาจต่อรอง ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นสื่อการประสานความเข้าใจระหว่างภาครัฐกับองค์กรพัฒนาเอกชน ทำให้องค์กรพัฒนาเอกชนมีพลังในการประสานงานกับรัฐ

5.1.4 แนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและนโยบาย รวมทั้งมาตรการของรัฐเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

อนุสัญญา ฉบับที่ 177 และข้อแนะ ฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996 ได้กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน สำหรับประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันว่า จะต้องกำหนดนำไปสู่การปฏิบัติและต้องทบทวนซึ่งนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นระยะ ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยปรึกษาร่วมกับผู้แทนขององค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างจำนวนมาก และกับองค์การที่เกี่ยวข้องของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และองค์การของนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ถ้ามี) โดยให้เน้นในเรื่องการกำหนดนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น จะต้องส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้รับจ้างทำงานอื่น ๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ โดยต้องคำนึงถึงลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้าน และเงื่อนไขที่จะนำมาปรับใช้กับประเภทของงานที่เหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกัน ที่ดำเนินในสถานประกอบการตามความเหมาะสม โดยเฉพาะในเรื่องสิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์การโดยตนเองเป็นผู้เลือก การคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ การคุ้มครองในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ค่าตอบแทน การคุ้มครองด้านการประกันสังคม การได้รับการฝึกอบรม อายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงาน การคุ้มครองการคลอดบุตร

สำหรับนโยบายส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่แปด (พ.ศ. 2540 - 2544) ได้กำหนดให้มีการเร่งรัดการขยายขอบข่ายการประกันสังคม เพื่อให้การคุ้มครองกรณีชราภาพและสงเคราะห์บุตร โดยให้ครอบคลุมถึงแรงงานในสาขาอกระบบ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าตอบแทน สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และการประกันสังคม ให้ครอบคลุมถึงผู้รับเหมาช่วงและผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยรัฐให้การสนับสนุนการพัฒนาองค์กรและเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง รวมทั้งให้มีการจัดทำทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้มีหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบ ในการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครอง

ครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง รวมทั้งการสร้างเครือข่ายการประสานงานระหว่างหน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน ให้มีความเชื่อมโยงกันเป็นระบบ พิจารณาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบด้วย

สำหรับมาตรการของรัฐ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้กำหนดนโยบาย สำหรับดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการส่งเสริมพัฒนาและ คุ้มครองในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่แปด (พ.ศ. 2540 – 2544) โดย

1. พัฒนาและส่งเสริมขีดความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งในด้านการพัฒนา ทักษะฝีมือ การจัดหาปัจจัยการผลิตที่จำเป็น และการจัดการธุรกิจ โดยเน้นการพัฒนาและ ส่งเสริมผ่านองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
2. ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีความเข้มแข็ง โดยส่งเสริม ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีการรวมกลุ่ม หรือมีการจัดตั้งเป็นองค์กรนิติบุคคล และรัฐให้การ สนับสนุน เพื่อการพัฒนาองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้านและเครือข่าย
3. ให้การคุ้มครองทั้งสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ความปลอดภัย สุขภาพอนามัยในการทำงาน และการประกันสังคม
4. ส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในการพัฒนาทักษะและ การจัดสวัสดิการทางสังคมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากสมมติฐานการวิจัยคือ

1. ระบบการทำงานสมัยใหม่ มีผลต่อการพัฒนารูปแบบสวัสดิการสังคมแบบสัมฤทธิ์ผล ทางอุตสาหกรรม มากกว่ารูปแบบเก็บตกและรูปแบบสถาบัน

ผลจากการศึกษาพบว่า ระบบการทำงานสมัยใหม่ ซึ่งได้แบ่งระบบการจ้างงานสำคัญ ๆ เป็นงานบางเวลา (Part –Time Work) งานชั่วคราว (Temporary Work) และงานอิสระ (Self – Employment)

ระบบการทำงานสมัยใหม่นั้น

- 1) บริษัท/โรงงานขนาดใหญ่ ๆ ได้ปรับปรุงระบบการผลิตและระบบการจ้างใหม่ เป็น ผลให้มีการเอางาน/สินค้าบางประเภท หรือบางขั้นตอนไปให้บุคคลภายนอก ซึ่งอาจเป็นนิติบุคคล (บริษัทต่าง ๆ) กลุ่มบุคคล หรือบุคคลเป็นผู้ทำงานนั้นแทน

2) ระบบการจ้างงานสมัยใหม่มีหลายรูปแบบ เช่น การทำงานบางเวลา การทำงานชั่วคราว การทำงานอิสระ ซึ่งการจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสะท้อนรูปแบบการทำงานเหล่านี้ เช่น การรับงานทำงานบางเวลานั้น จะไม่ควบคุมหรือจำกัดด้านเวลา อาจเป็นงานที่รับได้มาเป็นครั้งคราวและมีความเป็นอิสระ โดยไม่ต้องไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของผู้ว่าจ้างหรือผู้รับเหมาช่วง และผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้ถูกว่าจ้างประเภทหนึ่ง อาจรับจ้างบริษัท/โรงงานโดยตรง หรือผ่านคนกลางเป็นผู้รับเหมาช่วงก็ได้

3) การจ้างและทำงานที่บ้าน จึงเป็นรูปแบบหนึ่งของระบบการจ้างงานสมัยใหม่ที่ผู้ทำงานผลิตสินค้า หรือของานที่รับไปทำที่บ้าน หรือที่ส่วนกลางของชุมชน

4) การทำงานลักษณะดังกล่าวมีผลต่อรูปแบบสวัสดิการสังคม ในลักษณะเป็นการตอบสนองแบบสัมฤทธิ์ผลทางอุตสาหกรรม กล่าวคือ

ก. มีรูปแบบสวัสดิการประเภทกองทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ

ข. มีรูปแบบการจัดสวัสดิการในเชิงการให้การศึกษา และอบรมทักษะฝีมือในการทำงาน

จะเห็นได้ว่าระบบการว่าจ้างงานทั้ง 3 ประเภท นี้มีการว่าจ้างกันอยู่ทั่วไปในกิจการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นงานในภาคบริการ หรือภาคอุตสาหกรรม เป็นแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เพียงแต่ยังไม่เต็มที่และการว่าจ้างมีความไม่แน่นอน เป็นไปตามความต้องการของตลาด และตามความประสงค์ของนายจ้าง ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา ค่าจ้างจะกำหนดตามความเร่งด่วนของงาน งานบางประเภทกำหนดตามทักษะฝีมือในการทำงาน เป็นงานที่ไม่มีความมั่นคง ไม่ได้รับประโยชน์จากการประกันสังคม ไม่ได้รับการประกันรายได้เมื่อเจ็บป่วยหรือวันลา แรงงานทั้ง 3 ประเภทนี้ไม่ได้อยู่ในคำจำกัดความของงานที่รับไปทำที่บ้าน เพราะงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่มีนายจ้างมีเพียงผู้ส่งงานไปทำที่บ้าน หรือเจ้าของสถานประกอบการที่ส่งงานให้ทำให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และเป็นแรงงานที่ไม่จัดว่าเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานในปัจจุบัน

สำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน เป็นงานที่ทำกันเต็มที่ (ประมาณ 11 ชั่วโมง) แต่เป็นงานชั่วคราวและอิสระ การทำงานเป็นไปตามที่ผู้ว่าจ้างกำหนดคุณภาพของงาน

เพราะฉะนั้น ระบบการจ้างงานสมัยใหม่ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภทดังกล่าว จึงมีผลต่อการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมแบบสัมฤทธิ์ผลทางอุตสาหกรรม มากกว่ารูปแบบเก็บตกและรูปแบบสถาบัน สมมติฐานข้อนี้ได้รับการยืนยัน

2. ความแตกต่างของรูปแบบการรวมกลุ่ม ก่อให้เกิดความหลากหลายในวิธีการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผลจากการศึกษาพบว่า การรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่วนมากจะรวมกลุ่มกันเป็นกลุ่มสังคม คือกลุ่มผู้ผลิต กลุ่มอาชีพ และกลุ่มแม่บ้าน ซึ่งมีทั้งกลุ่มที่เป็นทางการ จัดตั้งโดยหน่วยงานของรัฐ และกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ คือกลุ่มที่รวมตัวกันเอง และกลุ่มที่ไม่เป็นทางการซึ่งเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติมีหลายลักษณะ เช่น กลุ่มตีมืด กลุ่มทอเสื่อ ฯลฯ โดยแต่ละกลุ่มจะมีผู้นำกลุ่มหรือคณะกรรมการรับผิดชอบ มักจะได้รับการสนับสนุนในด้านปัจจัยการผลิต การพัฒนาด้านการผลิต และการจัดการทั้งทางตรงและทางอ้อมจากองค์กรภายนอก ความสำเร็จของกลุ่มมักจะขึ้นอยู่กับผู้นำกลุ่มการรับงานไปทำที่บ้าน ในปัจจุบันมีอยู่ทั่วไปเกือบทุกประเภทอุตสาหกรรมทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดทุกภูมิภาคของประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่ยังไม่ได้แจ้งลงทะเบียนที่สำนักงานพัฒนาส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แต่เฉพาะที่มาลงทะเบียนไว้แล้วก็มียุ่อย่างหลากหลายชนิดของงาน และมีหลายประเภทมีความแตกต่างของประเภทของงาน ลักษณะของบุคคลของกลุ่ม ลักษณะของท้องถิ่น หรือพื้นที่ที่รับงานไปทำที่บ้าน

เพราะฉะนั้น การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านแต่ละกลุ่ม แต่ละพวก แต่ละท้องถิ่นหรือพื้นที่ ก็จำเป็นอยู่เองที่ต้องจัดหารูปแบบและวิธีการจัดสวัสดิการสังคมที่ต่างกันอย่างหลากหลายด้วย จึงจะได้ผลสมตามความประสงค์ในการจัดสวัสดิการสังคม สอดคล้องข้อนี้ได้รับการยืนยัน

3. ระบบการทำงานสมัยใหม่ มีผลต่อความยืดหยุ่นและหลากหลายในวิธีการการจัดสวัสดิการสังคม สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผลจากการศึกษาพบว่า ระบบการทำงานสมัยใหม่ ซึ่งได้แบ่งประเภทของงานออกเป็น 3 ประเภทคือ งานบางเวลา งานชั่วคราว และงานอิสระ ผู้ที่ทำงานทั้ง 3 ประเภทนี้จะมียานทำที่ไม่แน่นอน ได้รับค่าจ้างต่ำ ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความชัดเจนในการว่าจ้าง มีการทำงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ เป็นการทำงานตามสั่งมีรูปแบบการทำงานที่ไม่แน่นอน

สำหรับเรื่องการจัดสวัสดิการสังคมนั้น ระบบการทำงานสมัยใหม่ จะได้รับการลดอัตราค่าจ้างในฐานของผู้มีรายได้น้อย ในบางประเทศจะได้รับส่วนแบ่งการทำประกันสังคมและเบี้ยบำนาญ รวมทั้งการทำประกันภัย งานบางเวลาในหลาย ๆ ประเทศจะได้รับการจัดสวัสดิการอาชีพให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาลและเบี้ยบำนาญ

นอกจากนี้งานบางเวลาและงานชั่วคราว จะได้รับการคำนวณปรับค่าแรงให้เป็นสัดส่วนกับคนงานที่ทำงานเต็มเวลา แต่ตามปกติแล้ว งานทั้ง 3 ประเภทนี้มักจะไม่ได้รับการปรับเงินเพิ่ม

หรือเพิ่มค่าจ้างให้ ผู้หญิงจะได้รับค่าแรงน้อยกว่าผู้ชายเนื่องมาจากทักษะในการทำงาน ในปัจจุบันงานทั้ง 3 ประเภทนี้ ประเภทต่าง ๆ ในกลุ่ม OECD ได้พยายามแก้ปัญหา โดยใช้ระบบการทำประกันสังคมมาเสริมแทนรายได้ โดยกำหนดเป็นนโยบายของรัฐ

เพราะฉะนั้น เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า ระบบการทำงานสมัยใหม่ทั้ง 3 ประเภท ลักษณะการจัดสวัสดิการสังคม จะมีความยืดหยุ่นและหลากหลายในวิธีการจัด เช่นเดียวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน สมมติฐานข้อนี้ได้รับการยืนยัน

4. การมีนโยบาย มาตรการปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นการช่วยเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผลจากการศึกษาพบว่า กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มีนโยบายกำหนด มาตรการพัฒนากลไกของรัฐ ในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านรวม 3 มาตรการคือ

มาตรการที่ 1 ให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งให้มีการจัดทำทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทน การฝึกอบรม สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน การประกันสังคม การจดทะเบียนเป็นองค์กรณีบุคคล และการบังคับใช้กฎหมาย เป็นต้น

มาตรการที่ 2 ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน การประกันสุขภาพ และการประกันสังคม ตลอดจนสาระประโยชน์อื่น ๆ แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

มาตรการที่ 3 รณรงค์สร้างจิตสำนึกในเรื่องการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านแก่ผู้ประกอบการ ผู้ว่าจ้าง คนกลาง และผู้บังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมาย

เพราะฉะนั้น เมื่อรัฐได้ดำเนินการครบถ้วนตามมาตรการที่ได้กำหนดไว้ ก็จะเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ไม่มากนักน้อย สมมติฐานข้อนี้จึงได้รับการยืนยัน

5. การจัดตั้งกองทุนส่งเสริมอาชีพสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นวิธีการจัดสวัสดิการสังคมอีกวิธีหนึ่ง ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ความสำคัญมากกว่าการจัดสวัสดิการสังคมในรูปแบบอื่น ๆ

จากผลการศึกษาเมื่อนำมาประมวลสรุปได้ว่า การจัดตั้งกองทุนส่งเสริมอาชีพสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นวิธีการจัดสวัสดิการสังคมอีกวิธีหนึ่ง ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ความสำคัญมากกว่าการจัดสวัสดิการสังคมในรูปแบบอื่น ๆ สมมติฐานข้อนี้ได้รับการยืนยัน

6. การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่กำหนดจากนโยบายของรัฐบาล เป็นผลมาจากอิทธิพลของอนุสัญญา และข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ผลจากการศึกษา พบว่า ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในหลาย ๆ ประเทศที่เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่เข้าร่วมการประชุมสมัชชาที่ 83 เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน ค.ศ. 1996 ซึ่งจัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยที่ประชุมให้การรับรองอนุสัญญา ฉบับที่ 177 และข้อแนะนำฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996 และมีสมาชิกหลาย ๆ ประเทศให้สัตยาบันยกเว้นประเทศบางประเทศซึ่งรวมทั้งประเทศไทยด้วย ที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบัน แต่ประเทศไทยได้นำสาระสำคัญของข้อบัญญัติในอนุสัญญาและข้อแนะนำดังกล่าวมาปฏิบัติ โดยกำหนดเป็นนโยบายของรัฐบาลในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่แปด (พ.ศ. 2540 - 2544) และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้นำนโยบายดังกล่าวมากำหนดเป็นมาตรการส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เสนอคณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2541 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านระดับชาติ โดยมีอำนาจหน้าที่คือ

1. กำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
2. รณรงค์เกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
3. ส่งเสริมการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน
4. ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
5. ให้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อปฏิบัติงานได้ตามที่เห็นสมควร ต่อมาคณะกรรมการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านระดับชาติ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งอนุกรรมการขึ้น 3 คณะคือ
 1. คณะอนุกรรมการ เสนอแนะนโยบายและแผนการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
 2. คณะอนุกรรมการประสานแผนการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
 3. คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า การจัดระบบสวัสดิการสังคมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านที่กั้นดจากนโยบายของรัฐบาล เป็นผลมาจากอิทธิพลของอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศโดยตรง สมมติฐานนี้ได้รับการยืนยัน

7. นโยบาย มาตรการ และระเบียบกฎเกณฑ์เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ที่กำหนดโดยอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น ปัจจุบันรัฐบาลไทยไม่ได้ปฏิบัติตามอย่างจริงจัง โดยเลือกมาปฏิบัติเพียงบางเรื่องเท่านั้น

ผลการศึกษาอนุสัญญาฉบับที่ 177 และข้อเสนอฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (รายละเอียดดูภาคผนวก 1 และภาคผนวก 2) เปรียบเทียบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ดูรายละเอียดภาคผนวก 3 ซึ่งถือเป็นนโยบายของรัฐบาล พบว่า รัฐบาลไทยได้กำหนดมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ดังนี้

1. เร่งรัดการขยายขอบข่ายการประกันสังคม เพื่อให้การคุ้มครองกรณีชราภาพ และสงเคราะห์บุตร และสนับสนุนให้มีการขยายขอบเขตการคุ้มครองประกันสังคมให้ครอบคลุมสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน รวมทั้งหาแนวทางในการขยายขอบเขตการคุ้มครองไปสู่แรงงานในสาขาอกระบบด้วย
2. ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ให้มีขอบเขตการคุ้มครองที่กว้างขวางขึ้น รวมทั้งพิจารณาขยายขอบเขตการให้การคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทน สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และการประกันสังคม ให้ครอบคลุมถึงแรงงานในสาขาอกระบบ โดยเฉพาะลูกจ้างภาคเกษตร ผู้รับเหมาช่วง และผู้รับงานไปทำที่บ้าน
3. สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่ม หรือมีการจัดตั้งเป็นองค์กรนิติบุคคลของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยรัฐให้การสนับสนุนพัฒนาองค์กรและเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง รวมทั้งให้มีการจัดทำทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ได้รับการคุ้มครองดูแลจากรัฐอย่างทั่วถึง
4. ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบในการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง รวมทั้งการสร้างเครือข่ายการประสานงานระหว่างหน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้านให้มีการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ
5. พัฒนาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้โดยพิจารณาให้ครอบคลุมถึงแรงงานภาคเกษตรและแรงงานอกระบบด้วย

เมื่อพิจารณาด้วยความเป็นธรรมแล้วจะเห็นได้ว่า ข้อเสนอสมมติฐานข้อนี้ขัดแย้งกับความเป็นจริง เพราะอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996 นั้น รัฐบาลไทยได้นำนโยบาย มาตรการ และระเบียบกฎเกณฑ์เกี่ยวกับงานที่

รับไปทำที่บ้าน มาปฏิบัติอย่างจริงจัง หาได้เลือกมาปฏิบัติเป็นเรื่อง ๆ แต่อย่างใดไม่ ข้อเสนอมติ
ฐานข้อนี้จึงไม่ได้รับรอง

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาซึ่งพบว่า นอกจากผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าแรงถูก มีรายได้ต่ำ
ขาดเงินทุนหมุนเวียน ไม่มีอำนาจต่อรอง ไม่ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ได้รับการคุ้มครองจาก
กฎหมายแรงงาน แล้วยังพบว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนมากเป็นผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ
มีความหลากหลายของพวกที่รับงานไปทำที่บ้าน มีความหลากหลายในชนิดของงานที่รับไปทำ
มีความแตกต่างในประเภทของงาน มีความแตกต่างของบุคคล ของกลุ่มบุคคล มีความแตกต่าง
ทางวัฒนธรรมประเพณีตามลักษณะของท้องถิ่น หรือพื้นที่ที่รับงานไปทำที่บ้าน เพราะฉะนั้นการ
จัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน จำเป็นต้องจัดรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย
ต่างๆ กันด้วย แต่ในปัจจุบันรัฐบาลไทยได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครอง
ผู้รับงานไปทำที่บ้านระดับชาติแล้ว ซึ่งคณะกรรมการฯ มีหน้าที่ที่จะต้องกำหนดนโยบาย มาตรการ
และแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
จากข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐ จากผู้รับงานไปทำที่บ้านดังนี้

1. ควรปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองผู้รับงานไป
ทำที่บ้านระดับชาติ ในส่วนของสภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้างนั้น ควรจะให้สิทธิ
ทุกสภาองค์การที่มีสถานภาพตามกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน ได้มีสิทธิเข้าร่วมเป็นกรรมการ เพื่อ
ความหลากหลายในแนวความคิดและเพื่อประโยชน์ในการสร้างเครือข่ายประสานงาน และช่วย
เผยแพร่งานที่รับไปทำที่บ้าน ให้เป็นที่รู้จักอย่างทั่วถึงและมีการรับรู้อย่างกว้างขวาง

3. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจัดตั้ง "กองทุนส่งเสริมอาชีพผู้รับงานไปทำ
ที่บ้าน" เพื่อสนับสนุนด้านสินเชื่อในลักษณะกึ่งอิสระ

4. สำนักงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรเร่งส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
จัดตั้งองค์การนิติบุคคลในรูปแบบสหกรณ์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยเน้นให้จัดตั้งเป็นสหกรณ์
การผลิต

4. คณะกรรมการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรพิจารณาหา
มาตรการแก้ไขปัญหานี้สินของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้จดทะเบียนไว้ ณ สำนักงานส่งเสริม
พัฒนา และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

และสวัสดิการสังคม โดยใช้วิธีการเช่นเดียวกับวิธีการดำเนินการของคณะกรรมการพิจารณาการแก้ไขปัญหานี้สิ้นของเกษตรกร

5. คณะกรรมการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรเสนอแนะให้รัฐบาลให้การรับรองสถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญา ฉบับที่ 177 และข้อแนะนำฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

6. ปรับปรุงการจดทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้เป็นรูปกลุ่มบุคคลหรือองค์กร แทนการจดทะเบียนรายบุคคล

