

**การประมวลสถานการณ์ของแรงงานนอกระบบ
และผลกระทบต่อสุขภาพ**
**SYNTHESIZING THE SITUATIONS OF INFORMAL WORKERS
AND HEALTH IMPACTS**

สุธัณหา ยิ้มแย้ม
Susanha Yimyam

นงเยาว์ อุดมวงศ์
Nongyao Udomwong

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Faculty of Nursing, Chiang Mai University

ชฤทธิ มีสิทธิ์
Chalit Meesith
นักกฎหมาย
Lawyer

ระกาวิณ ลีชนะวานิชพันธ์
Rakawin Leechanawanichphan
ศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน
HomeNet

(ได้รับเมื่อ พฤษภาคม ๒๕๕๖)

บทคัดย่อ

การประมวลสถานการณ์ของแรงงานนอกระบบและผลกระทบต่อสุขภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจต่อสถานการณ์แรงงานนอกระบบและผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งเป็นแนวทางในการเสนอแนะเชิงนโยบายและกฎหมายที่จำเป็นเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลหลักจากเอกสารงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการสรุปได้ว่า การให้ความหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบยังคลุมเครือและไม่ชัดเจนทำให้มีผลต่อค่าสถิติ แรงงานนอก

ระบบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค และพบว่าปัญหาแรงงานนอกระบบมีหลายประการ ได้แก่ สถานภาพของแรงงานที่ไม่ชัดเจน สภาพการทำงานที่ไม่มีเสถียรภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม การขาดการส่งเสริมพัฒนาเพื่อยกระดับฝีมือ การได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงานต่ำ การไม่ได้รับสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน การขาดหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารและรับผิดชอบงานโดยตรง นอกจากนี้ ประเด็นปัญหาสุขภาพที่สำคัญและได้รับการกล่าวถึงเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ ได้แก่ การรับงานที่เสี่ยงหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ประเภทหรือสภาพการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพ การทำงานที่รีบเร่ง การทำงานเป็นระยะเวลายาวนาน การขาดข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพอย่างเพียงพอ การขาดหลักประกันสุขภาพ ในการคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน และการที่แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์ในการทำงานลักษณะนายจ้างกับลูกจ้าง จึงทำให้หลุดพ้นออกจากระบบกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายเงินทดแทน และมีแรงงานนอกระบบหลายประเภทที่อยู่ในระบบสัญญาจ้างทำของหรือสัญญาจ้างเหมาหรือสัญญาซื้อขาย ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระบบกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่มีจุดอ่อนของระบบกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่คู่สัญญาสามารถทำความตกลงกันได้เอง ผลที่ได้ควรมีการศึกษาวิจัยต่อไป เพื่อส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ รวมทั้งหาแนวทางในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพสำหรับแรงงานนอกระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงระบบบริการสุขภาพและสร้างเสริมระบบการประกันสุขภาพที่เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบและครอบครัวต่อไป

ABSTRACT

The purpose of this study is to synthesize the situations of informal workers and health impacts to better understand the circumstances of informal workers and the impacts on their health. Moreover, the results of the study can be used as a guideline for policy and legal recommendations that are necessary for informal workers. Previous studies included in this review are research and technical documents. It was found that there had been so far no definition on the term informal workers, thus leading to unrealistic statistical implication. This informal labor sector provides many benefits to the country both at macro and micro levels. However, informal workers still face a lot of problems such as unclear status, insecure working conditions, inappropriate working environment, lack of skill enhancement, low wages, lack of welfare and legal protection, and lack of responsible organization. In addition, important health - related problems are risky and dangerous work, unhealthy working

conditions, rush work, long working periods, lack of adequate health information, and lack of health insurance. In terms of law, informal workers are not included in the employer - employee relationship. Therefore, they cannot get any benefit of social insurance. Many are committed to contracted jobs or purchasing contracts under civil and commercial laws where partners can make an agreement by themselves. This study proposed policy recommendations and identifies areas that require further research. These recommendations are offered to enhance, develop and protect the quality of life of informal workers, and can be used as a guideline for providing health welfare leading to improvement of health care service and health insurance for informal workers and their families.

คำนำ

ในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการพัฒนาระบบอุตสาหกรรมในรูปแบบต่าง ๆ การจ้างงานเกิดขึ้นมากมาย เป็นแรงงานในระบบหรือแรงงานในภาคเศรษฐกิจเป็นทางการ (Formal sector) ต่อมาเกิดมีแรงงานนอกระบบหรือแรงงานในภาคเศรษฐกิจไม่เป็นทางการ (Informal sector) เป็นแรงงานที่อยู่นอกระบบการจ้างงาน ไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานหรือพ้นจากการคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน ซึ่งกลายเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน และผู้สนใจทั่วไป และถูกนำมาพิจารณาถึงผลทางสังคม เศรษฐกิจ รวมทั้งผลกระทบต่อสุขภาพของแรงงาน ครอบครัว และชุมชน จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้ผลสรุปว่า ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านประสบปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ ความไม่มั่นคงในการทำงาน การไม่ได้รับสวัสดิการหรือการคุ้มครองตามกฎหมาย และการเกิดผลกระทบทางด้านสุขภาพอนามัย เป็นต้น

ถึงแม้นักวิชาการจะเริ่มให้ความสนใจเกี่ยวกับองค์ความรู้เรื่องแรงงานนอกระบบ แต่ก็ยังถือว่าน้อยมาก อย่างไรก็ตาม งานทางวิชาการก็ช่วยทำให้สังคมมีความเข้าใจถึงสภาพปัญหาของแรงงานเหล่านี้ได้พอสมควร คณะผู้วิจัยจึงได้ร่วมกันประมวลความรู้เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจสถานการณ์ สภาพการทำงานและผลกระทบต่อสุขภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการเสนอนโยบายและกฎหมายที่จำเป็นเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ รวมทั้งเป็นแนวทางในการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ ที่ยังไม่ชัดเจน

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย เอกสารทางวิชาการ เอกสารที่ตีพิมพ์ เผยแพร่และที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ ประกาศ สรุปรายงานการประชุม การสัมมนา และสื่อสิ่งพิมพ์ ต่าง ๆ รวมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ นอกจากนี้ คณะผู้วิจัย ยังได้ร่วมประชุม อภิปราย สัมภาษณ์แรงงานนอกระบบ นายจ้างและเจ้าของกิจการ หน่วยงาน พัฒนาเอกชน นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ และหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจในบริบทของ แรงงานนอกระบบและสะท้อนถึงสถานการณ์จริง

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

๑. นิยามและสถิติของแรงงานนอกระบบ

ผลจากการศึกษาพบว่า การให้ความหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบยังคงคลุมเครือ และไม่ชัดเจน โดยเฉพาะการเป็นแรงงานนอกระบบ เพราะจะมีผลเกี่ยวเนื่องไปถึงการนับจำนวน และค่าสถิติของแรงงาน สำนักงานสถิติแห่งชาติ^๑ กล่าวถึงแรงงานนอกระบบว่าเป็นแรงงานที่ไม่มีรูปแบบและกฎเกณฑ์ที่แน่นอนในการจ้างงาน ไม่มีกฎระเบียบทางกฎหมายและสังคมคุ้มครอง ซึ่งต่างจากแรงงานในระบบที่มีโครงสร้างขององค์กรที่ชัดเจน มีระบบการจ้างงาน การคัดเลือกบุคคล เข้าทำงาน มีสัญญาหรือระยะเวลาการจ้างงานที่แน่นอน มีสวัสดิการและการประกันสังคม ลักษณะขององค์กรหรือหน่วยงานธุรกิจมีการจัดสายงานการบริหารและการจัดการที่เป็นระบบ มีการกำหนด ตำแหน่งงานและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของงานแต่ละประเภทไว้อย่างชัดเจน และสามารถ ยึดหยุ่นได้ ดังนั้น แรงงานนอกระบบจึงน่าจะครอบคลุมทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ประกอบการ อีกระยะขนาดเล็ก ผู้ประกอบการขนาดย่อม รวมทั้งพนักงาน/ลูกจ้างของผู้ประกอบการอีกระยะขนาดเล็ก และขนาดย่อม และแรงงานที่ช่วยธุรกิจครัวเรือน ซึ่งได้แก่ ลูกหลาน ญาติพี่น้อง ที่มาช่วยงานใน ธุรกิจครัวเรือน สำหรับการให้ความหมายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Home worker) นั้น สำนักงาน สถิติแห่งชาติ^๑ รายงานว่าเป็นผู้ซึ่งทำงานให้กับนายจ้างหรือผู้ติดต่อสั่งทำด้วยตนเองหรือด้วย ความช่วยเหลือของสมาชิกในครัวเรือนหรือกลุ่มโดยรับค่าจ้าง ทั้งนี้ งานที่ต้องเป็นงานที่รับมา ทำที่บ้าน มีลักษณะเป็นการผลิต ประกอบ หรือทำสิ่งของ และสิ่งของที่ผลิตหรือประกอบ ส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมด จะส่งให้กับคนกลาง หรือนายหน้า หรือนายจ้าง หรือสถานประกอบการ เท่านั้น ไม่ได้ผลิต ประกอบ หรือทำเพื่อขายเอง และได้แบ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ ผู้รับงานด้วยตนเอง (Contract worker) ผู้ช่วยผู้รับงาน (Unpaid home worker) และผู้รับ เหมาช่วงงาน (Subcontractor) ซึ่งได้แบ่งประเภทของงานที่ผู้รับงานนำไปทำที่บ้านเป็น ๗ ประเภท

ได้แก่ เกษตรกรรม หัตถกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ก่อสร้าง การบริการ และขนส่งคมนาคม โดยงานประเภทอุตสาหกรรมและหัตถกรรม เป็นงานที่นิยมรับมาทำที่บ้านมากที่สุด

นอกจากนี้ ยังพบว่าปัญหาของการทำสถิติแรงงานเกี่ยวกับการจ้างงานนอกระบบ คือ ข้อมูลไม่เพียงพอ ไม่เที่ยงตรง และประมาณสภาพการณ์ต่ำกว่าความเป็นจริง เนื่องจากความไม่ชัดเจนในความหมายของแรงงานนอกระบบและความเป็นพลวัตร (Dynamic) ของแรงงานนอกระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ประเมินตัวเลขแรงงานนอกระบบว่ามีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ ๑๖ ล้านกว่าคน ขณะที่สำนักงานสถิติแห่งชาติ รายงานว่าแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศเป็นแรงงานนอกระบบ และมีผู้ทำงานที่อยู่ในตลาดแรงงานนอกระบบถึง ๒๐ ล้านกว่าคน คิดเป็น ๒ ใน ๓ ส่วนของแรงงานทั้งหมด (จำนวน ๓๐ ล้านกว่าคน) และมีผู้รับงานมาทำที่บ้านที่มีอายุ ๑๓ ปีขึ้นไปทั้งสิ้น ๓ แสนกว่าคนเท่านั้น ซึ่งตัวเลขนี้อาจจะต่ำกว่าความเป็นจริง (มีผู้คาดว่าปัจจุบันมีผู้รับงานไปทำที่บ้านมากกว่า ๕๐๐,๐๐๐ คน) ทั้งนี้อาจมีสาเหตุหลายประการ กล่าวคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจมีหลายสถานะ ทำให้การตอบคำถามคลาดเคลื่อนไป หรือเกิดการเปลี่ยนสถานะจากการรับงานมาทำที่บ้านเป็นการผลิตเพื่อขาย เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ หรือผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจไม่มีงานให้ทำขณะทำการสำรวจ หรือเป็นช่วงเวลาที่ควรทำการเกษตรจึงไม่ได้รับงานมาทำ หรือผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่กล้าให้ข้อมูล เนื่องจากไม่ต้องการเปิดเผยสถานะของตนเองเพราะกลัวเสียภาษี เป็นต้น

๒. สถานการณ์ทั่วไปของแรงงานนอกระบบ

จากการสำรวจในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๒ พบว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง (ประมาณร้อยละ ๘๐) และเมื่อพิจารณาถึงประเภทของผู้รับงานไปทำที่บ้าน พบว่าผู้รับงานด้วยตนเองและผู้ช่วยผู้รับงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ขณะที่ผู้รับเหมาช่วงงานส่วนใหญ่เป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง การรับงานมาทำที่บ้านนิยมทำเป็นอาชีพหลักมากกว่าอาชีพเสริม และประเภทของงานที่รับมาทำที่บ้านมากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมและหัตถกรรม^๑ การรับงานโดยทั่วไปเป็นการตกลงกันด้วยวาจามากกว่าการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร นอกจากนี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสภาพการทำงาน ปริมาณงาน วันและเวลาในการทำงานที่ไม่แน่นอน และมักไม่ได้รับสวัสดิการหรือการคุ้มครองที่เป็นสาระสำคัญใด ๆ จากนายจ้าง^{๒, ๓} กฎหมายและระเบียบที่มีอยู่ยังไม่สอดคล้องกับสภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่ได้รับการประกันสังคม เงินทดแทนและเงินชดเชยเมื่อเลิกจ้าง รวมทั้งไม่ได้รับความคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานตามกฎหมาย^{๒, ๔} รายได้ที่ได้รับมีอัตราต่ำกว่าในภาคเศรษฐกิจที่เป็นระบบมาก^{๓, ๕} อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของอมรา พงศาพิชญ์^๖ พบว่าผู้รับงานส่วนใหญ่พอใจกับการทำงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับ เพราะเห็นว่างานประเภทนี้มีความเหมาะสมกับชีวิตและการทำงานของสตรีในสังคมไทย ลักษณะของการทำงานมีความยืดหยุ่นและเป็นรายได้เสริม บางกรณีถือเป็น

รายได้หลัก โดยเฉพาะชาวชนบทในช่วงหลังฤดูเพาะปลูก และพบว่าผู้ที่ทำงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบมีฐานะยากจน^๖ เป็นผู้ที่อยู่ในชนบทและในเขตเมือง และส่วนใหญ่มีครอบครัวแล้ว

สรุป ปัญหาแรงงานนอกระบบมีหลายประการ ได้แก่ สถานภาพของแรงงานไม่ชัดเจน สภาพการทำงานไม่มีเสถียรภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม ขาดการส่งเสริมพัฒนาเพื่อยกระดับฝีมือ การได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงานต่ำ การไม่ได้รับสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน การขาดหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารและรับผิดชอบงานโดยตรง^๗ นอกจากนี้ การจ้างแรงงานนอกระบบอาจมีผลต่อการจ้างแรงงานและการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน ตลอดจนความเข้มแข็งของสหภาพได้ ทั้งนี้เพราะนายจ้างหันไปจ้างแรงงานนอกระบบทำให้จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานลดลงหรือไม่เพิ่มขึ้น เพราะตามกฎหมายแรงงานในปัจจุบันผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่สามารถสมัครเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ การรวมกลุ่มอาจมีหลายรูปแบบ ตั้งแต่การตกลงกันและการทำงานร่วมกันในระหว่างญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน ตลอดจนบุคคลในอาชีพเดียวกัน ขนาดของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีตั้งแต่ขนาดเล็ก คือ สมาชิก ๒ คนขึ้นไปจนถึงกลุ่มขนาดใหญ่มีสมาชิกประมาณ ๕๐๐ คน จำนวนเฉลี่ยของสมาชิกประมาณ ๔๑ คนต่อกลุ่ม^๘ กลุ่มผู้ประกอบการอิสระมีการรวมกลุ่มกันมากกว่ากลุ่มผู้รับเหมาช่วงงาน^๙

๓. แรงงานนอกระบบกับพัฒนาการของเศรษฐกิจไทย

การจ้างงานนอกระบบได้เอื้อผลประโยชน์ต่อแรงงาน ชุมชน และประเทศชาติ^{๕, ๖} จึงกล่าวได้ว่า แรงงานนอกระบบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค ผลประโยชน์ในระดับมหภาค แรงงานนอกระบบช่วยเพิ่มผลผลิตและก่อให้เกิดการกระจายรายได้ลดการว่างงานและปัญหาความยากจน ส่วนผลประโยชน์ในระดับจุลภาค แรงงานนอกระบบก่อให้เกิดรายได้แก่ครอบครัว โดยไม่ต้องอพยพเข้ามาทำงานในเมือง นอกจากนี้ ในภาวะที่เศรษฐกิจถดถอย การจ้างงานนอกระบบเป็นเสมือนฟองน้ำที่จะช่วยดูดซับแรงงานส่วนเกินจากการจ้างงานในระบบที่ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ จึงทำให้จำนวนแรงงานในภาคการจ้างงานนอกระบบเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

จากบทบาทสำคัญของการจ้างงานนอกระบบต่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคมไทย หน่วยงานของรัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และกลุ่มนายจ้างจึงให้ความสนใจและเห็นความสำคัญของการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ทั้งนี้ รัฐบาลได้มีแนวนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมแรงงานนอกระบบ ซึ่งบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยเฉพาะเริ่มมีนโยบายที่ชัดเจนขึ้นตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๖ เป็นต้นมาจนถึงฉบับปัจจุบัน โดยให้ความสำคัญในเรื่องการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ การจัดสวัสดิการ และการพัฒนาไกล เพื่อดูแล ส่งเสริม และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้นำนโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ มาเป็น

แนวทางในการกำหนดแผนการดำเนินงานย่อยของกระทรวง กรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ แม้ว่าในปัจจุบันจะมีหน่วยงานราชการหลายกระทรวงที่รับผิดชอบ รวมทั้งมีการจัดตั้งสำนักงานผู้รับงานไปทำที่บ้านตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นต้นมา อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังมีปัญหาเกี่ยวกับการขาดหน่วยงานและกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่ชัดเจน การดำเนินงานยังคงยึดหลักเดียวกันทั่วประเทศ ทำให้งาน/โครงการไม่มีความยืดหยุ่น และเหมาะสมกับความต้องการของพื้นที่ รวมถึงการโยกย้ายบุคลากรในระบบราชการทำให้งานขาดความต่อเนื่อง

องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) โดยเฉพาะเครือข่ายแรงงานนอกระบบ^๖ ซึ่งเป็นเครือข่ายที่มีการประสานงานระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชนและนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลหรือหน่วยงานหลาย ๆ ฝ่าย ทำให้สามารถทำงานได้ครอบคลุมในหลาย ๆ ด้าน อันเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาของแรงงานนอกระบบได้อย่างครบถ้วนมากขึ้น โดยเฉพาะการทำงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กรกลุ่มแรงงานนอกระบบ การพัฒนาศักยภาพ การสร้างความมั่นคงในเชิงเศรษฐกิจ และการศึกษาวิจัย นอกจากนี้ ยังมีการทำงานผลักดันในเชิงนโยบาย การจัดเวที และการเผยแพร่ข้อมูลให้แก่สาธารณชน รวมทั้งการสร้างเครือข่ายขององค์กรพัฒนาเอกชนทั้งในและต่างประเทศ และการทำงานร่วมกับองค์กรรัฐ อย่างไรก็ตาม การทำงานในลักษณะเครือข่ายขององค์กรพัฒนาเอกชนยังมีน้อย เจ้าหน้าที่ขององค์กรพัฒนาเอกชนยังขาดทักษะและความชำนาญในการปรับเปลี่ยนหรือการเพิ่มบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบมาเป็นการสนับสนุนเชิงเศรษฐกิจมากขึ้น

นอกจากนี้ ผู้ว่าจ้างหรือนายจ้างเป็นส่วนที่มีบทบาทสำคัญในการจัดสวัสดิการ การส่งเสริมและการพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้านในฐานะเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องโดยตรงกับระบบการจ้างงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยการเข้าไปเป็นคณะกรรมการระดับชาติของคณะกรรมการส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในฐานะตัวแทนของฝ่ายนายจ้าง สรุปรงานด้านการส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบต้องอาศัยความช่วยเหลือ ร่วมมือทั้งจากภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน ผู้จ้างงาน (นายจ้าง) และแรงงานจะต้องมีการประสานงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างคุ้มค่า คุ่มทุน และเหมาะสมที่สุด

๔. สุขภาพกับแรงงานนอกระบบ

จากการศึกษาพบว่า ภาวะสุขภาพเป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งของแรงงานนอกระบบที่มักไม่ค่อยได้รับการตระหนักถึงความสำคัญเท่าที่ควรแม้แต่ตัวแรงงานนอกระบบเอง ทั้งนี้ เนื่องจากไม่เห็นอันตรายถึงชีวิตในทันทีทันใด ปัญหาสุขภาพส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการทำงานอย่างเร่งรัดและใช้เวลานานเพื่อเพิ่มผลผลิตจากการทำงาน การทำงานในท่าเดียวนาน ๆ^๗ การทำงานที่ไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอน ไม่มีขอบเขตที่ชัดเจน ทำให้มีผลสืบเนื่องต่อปัญหาสุขภาพ เช่น

รับประทานอาหารไม่ตรงเวลาทำให้เกิดโรคแผลในกระเพาะอาหาร^๕ ขาดการออกกำลังกายทำให้ร่างกายเกิดความเหนื่อยล้า ระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานเกินไปทำให้พักผ่อนไม่เพียงพอเป็นผลเสียต่อสภาวะร่างกายและอารมณ์ส่งผลกระทบถึงความสัมพันธ์และความอบอุ่นของครอบครัว^๖ การที่ต้องนั่งทำงานหรืออยู่ในอิริยาบถเดียวเป็นเวลานานทำให้เกิดปัญหาในระบบกล้ามเนื้อกระดูก^{๗, ๘} อาการที่พบบ่อยที่สุด คือ อาการปวดหลัง ปวดเมื่อยร่างกาย และอาการอื่น ๆ อีก เช่น ปวดหัว ปวดตา เป็นต้น^{๙, ๑๐, ๑๑} แรงงานเหล่านี้มักคิดयरะงับปวด หรือยาที่มีส่วนผสมของกาเฟอีน บางรายดื่มโอเลียง กาแฟ หรือเครื่องดื่มชูกำลังเป็นประจำ^{๑๒} นอกจากนี้ ยังมีปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการไม่ใช้หรือไม่สวมเครื่องป้องกันอันตราย และการทำงานที่ใช้หรือสัมผัสสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อร่างกาย เพราะความไม่รู้และการไม่ตระหนักเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม^{๑๓}

โดยทั่วไปแรงงานนอกระบบมักไม่ได้รับหลักประกันหรือสวัสดิการแรงงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกองทุนเงินทดแทนหรือการประกันสังคมที่จัดให้สำหรับแรงงานที่มีลักษณะเป็นนายจ้าง ลูกจ้างที่ชัดเจน ทั้งนี้เพราะแรงงานนอกระบบไม่ได้อยู่ในระบบการจ้างงานที่มีลักษณะของนายจ้าง ลูกจ้างที่ชัดเจนจึงถูกละเลยในการคุ้มครองทางด้านสวัสดิการและความปลอดภัยทางสุขภาพ ทำให้ภาระความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงานต้องตกอยู่ในความรับผิดชอบของแรงงานเพียงฝ่ายเดียว ดังนั้น ในปัจจุบันจึงมีการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับสุขภาพของแรงงานนอกระบบมากขึ้น ประเด็นที่ควรพิจารณาจากการประชุมแนวทางการจัดสวัสดิการด้านสาธารณสุขสำหรับแรงงานนอกระบบ^{๑๔} ได้แก่ ระบบบริการสาธารณสุขของรัฐที่พึงปรารถนา ระบบสวัสดิการสุขภาพของกลุ่ม การมีส่วนร่วมของภาครัฐ - ชุมชน และการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน โดยเฉพาะในเรื่องการมีส่วนร่วมของภาครัฐ - ชุมชน โดยการที่รัฐจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนของชุมชนในลักษณะเป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบ เช่น การทำให้กลุ่มเกิดความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเอง หรือจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ รวมทั้งด้านสุขภาพให้กับกลุ่มของตนเองได้ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายและการให้บริการภาครัฐลง แต่เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้มีข้อจำกัดด้านรายได้ที่ไม่สม่ำเสมอจึงมีการเสนอให้รัฐจ่ายสมทบกองทุนในขั้นต้นอัตรา ๑ : ๒ โดยรัฐจะสมทบเข้ากองทุน ๒ ส่วน แรงงาน ๑ ส่วน ในระยะ ๕ ปีแรก และเมื่อมีกองทุนเพียงพอในการบริหารงาน รัฐอาจจะลดอัตราลงเหลือ ๑ : ๑ ได้ในอนาคต

๕. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบมี ๓ ประเภท ได้แก่ กฎหมายที่มีอยู่แล้วและสามารถนำมาใช้กับแรงงานนอกระบบ กฎหมายที่มีอยู่แล้วแต่จำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมหากจะนำมาบังคับใช้ และกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันซึ่งมีลักษณะบังคับหรือควบคุม

อย่างไรก็ตาม ยังมีปัญหาในทางกฎหมายและการบังคับใช้อยู่มากมาย ซึ่งจากการ

ศึกษาวิจัยมีความเห็นตรงกันว่า กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยมิได้ให้นิยามและขอบเขตของงานไว้ ในกฎหมายจึงอาศัยกรอบที่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศกำหนดไว้ โดยนิยามดังกล่าวไม่ครอบคลุมถึงบุคคลที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างและได้นำงานมาทำที่บ้านเป็นครั้งคราวแทนที่จะทำที่ทำงาน และผู้รับงานไปทำที่บ้านตามนิยามขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ จะระบุแต่เพียงบุคคล ไม่มีการกล่าวถึงครัวเรือนหรือกลุ่มองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน นอกจากนี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านมิได้หลายสถานภาพ แต่ในบางกรณีก็เป็นการยากที่จะกล่าวว่าหัวหน้ากลุ่มเป็นนายหน้าของการรับงานไปทำที่บ้าน ส่วนผู้รับงานที่มีฐานะเป็นนายจ้างก็อาจเปลี่ยนแปลงเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือเป็นนายจ้างหรือเป็นผู้รับเหมาช่วงงาน การรับงานไปทำที่บ้านที่มีได้กำหนดค่าจ้างไว้ชัดเจน แต่เป็นส่วนแบ่งตามที่ตกลงกัน จึงเป็นการยากที่จะบอกว่า เป็นนายจ้างหรือเป็นผู้ร่วมงานเพราะมีการตกลงเรื่องผลตอบแทนที่ไม่ชัดเจน ซึ่งสถานภาพของคนทำงานในภาคเกษตรกรรมก็มีความสลับซับซ้อนเช่นเดียวกัน เนื่องจากระบบการจ้างเหมาดังนั้น การกำหนดสถานภาพของแรงงานนอกระบบให้มีความชัดเจน จะส่งผลให้สามารถกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกัน

แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์ในการทำงานลักษณะนายจ้างกับลูกจ้าง จึงทำให้หลุดพ้นออกจากระบบกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายเงินทดแทน นอกจากนี้ แรงงานนอกระบบหลายประเภทอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำของหรือสัญญาจ้างเหมาหรือสัญญาซื้อขายซึ่งมีความสัมพันธ์ในระบบกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จากการศึกษาพบปัญหาที่สะท้อนให้เห็นจุดอ่อนของระบบกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่คู่สัญญาสามารถทำความตกลงกันได้เอง ไม่มีมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำหรือมาตรการทางกฎหมายควบคุมบังคับ เช่น ค่าตอบแทนการทำงานที่เรียกว่าสินจ้าง กำหนดเวลาในการจ่ายค่าจ้าง เงินประกันในการปฏิบัติตามสัญญา การหักค่าจ้างเพื่อชดเชยค่าเสียหายในกรณีที่อีกฝ่ายหนึ่งผิดสัญญาหรือทำงานชำรุดบกพร่อง เป็นต้น ทำให้คนทำงานต้องถูกเอาเปรียบและสูญเสียสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ไปเป็นอันมาก

นอกจากนี้ แม้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเงินทดแทนและกฎหมายประกันสังคมจะได้กำหนดให้ผู้รับเหมาช่วงงานที่เป็นนายจ้าง ผู้รับเหมาช่วงงานถัดขึ้นไปตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาช่วงงานขั้นต้นและเจ้าของสถานประกอบการที่ใช้วิธีการจ้างเหมา หรือจ้างเหมาค่าแรงให้ทำงานในกระบวนการผลิตที่สำคัญ จะต้องร่วมกันรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เงินชดเชย เงินสมทบหรือเงินเพิ่มตามกฎหมายดังกล่าว แต่ต้องเป็นการโต้แย้งสิทธิระหว่างผู้รับเหมาช่วงงานที่เป็นนายจ้างกับลูกจ้างจึงจะอาศัยกฎหมายดังกล่าวได้ หากผู้รับจ้างหรือผู้รับงานหรือคนทำงานไม่มีความสัมพันธ์ลักษณะลูกจ้างนายจ้างก็ไม่อาจอาศัยหลักกฎหมายดังกล่าวได้

เนื่องจากความสัมพันธ์ในการจ้างหรือการทำงานของแรงงานนอกระบบโดยส่วนใหญ่

อยู่ในระบบของกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น จ้างแรงงาน จ้างทำของ ซื้อขาย ตัวแทนและนายหน้า เป็นต้น การดำเนินคดีจึงต้องเป็นไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งซึ่งเป็นการดำเนินคดีในศาลทั่วไป แม้จะมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับวิธีพิจารณาความเพื่อให้ประชาชนสามารถดำเนินคดีได้ด้วยความสะดวกรวดเร็วและได้รับความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น แต่สำหรับแรงงานนอกระบบกระบวนการดังกล่าวยังเป็นเรื่องห่างไกลและค่อนข้างยุ่งยาก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสถานการณ์ของแรงงานนอกระบบ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ควรมีการออกกฎกระทรวงที่ครอบคลุมแรงงานนอกระบบใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๒. ควรทบทวนและแก้ไขแนวความคิดเกี่ยวกับการจ้างงาน โดยยอมรับความหลากหลายของการจ้างงาน ไม่ควรอยู่เฉพาะการจ้างงานลักษณะนายจ้างกับลูกจ้างที่นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาและลงโทษลูกจ้าง

๓. ควรทบทวนและแก้ไขนโยบายการกระจายอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาค ตลอดจนการส่งเสริมรูปแบบการรับเหมาช่วงงานในการผลิต โดยเฉพาะรูปแบบของการจ้างเหมาและการจ้างเหมาช่วงงานในการผลิตที่ต้องระวังว่าอาจจะเป็นรูปแบบในการแสวงหากำไรและบริหารกิจการเพื่อความอยู่รอดของผู้ผลิตเท่านั้น โดยขาดความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตของคนทำงานที่ตกต่ำลงไปทุกที

๔. ควรมีการกำหนดค่าจ้าง ค่าตอบแทนขั้นต่ำ และมีการคุ้มครองทางกฎหมาย

๕. ควรมีการขยายขอบเขตการประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ

๖. ควรมีการให้ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

๗. ควรมีการกำหนดหน่วยงานของรัฐ/องค์กรเอกชน/ผู้ว่าจ้างในการรับผิดชอบโดยตรงที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมพัฒนาทักษะแรงงาน

๘. ควรมีการเชื่อมโยงโดยอาศัยความช่วยเหลือ ร่วมมือทั้งจากภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน ผู้จ้างงาน (นายจ้าง) และแรงงานเอง ซึ่งจะต้องมีการประสานงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างคุ้มค่า คุ่มทุน และเหมาะสมที่สุด

แม้การศึกษานี้จะได้นำเสนอแนวนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาและส่งเสริมแรงงานนอกระบบ ซึ่งบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังมีปัญหาเกี่ยวกับการขาดหน่วยงานและกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่ชัดเจน จึงเห็นควรให้นำนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ ที่ยังไม่ได้ดำเนินการมากำหนดมาตรการและแผนปฏิบัติการโดยเร่งด่วน เช่น

๑. การขยายขอบข่ายการประกันสังคมไปสู่แรงงานในสาขานอกระบบ

๒. ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานให้มีขอบเขตการคุ้มครองที่กว้างขวางและครอบคลุมถึงแรงงานในสาขานอกระบบ โดยเฉพาะลูกจ้างภาคเกษตรกรรม ผู้รับเหมาช่วงงาน และผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๓. ศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบและโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนทั้งระบบ รวมทั้งความเป็นไปได้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายอาชีพตามประเภทอุตสาหกรรม

๔. สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มหรือมีการจัดตั้งเป็นองค์กรนิติบุคคลของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๕. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการประสานงานระหว่างหน่วยงานรัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องให้มีการเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ

๖. สนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ทางด้านการตลาดและการบริหารจัดการของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๗. พิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมถึงแรงงานภาคเกษตรกรรม และแรงงานนอกระบบด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

๑. จากการประมวลองค์สถานการณ์ครั้งนี้ยังไม่สามารถหาข้อสรุปเกี่ยวกับจำนวนหรือขนาดที่แท้จริงของแรงงานนอกระบบ ดังนั้น จึงควรมีการสำรวจครั้งใหญ่ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งต้องกำหนดนิยามที่ชัดเจนและให้ผู้สำรวจทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน

๒. การศึกษาเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบกับสุขภาพที่ผ่านมายังมีน้อย ส่วนใหญ่เป็นกรณีศึกษาโดยใช้การสุ่มตัวอย่างจำนวนน้อย ที่ให้ข้อมูลเพียงสภาพปัญหาการเจ็บป่วยที่ไม่ลึกซึ้งและยังไม่ได้นำเสนออย่างชัดเจนถึงพฤติกรรมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง ทั้งปัจจัยเสี่ยง พฤติกรรมการรักษาและการดูแลสุขภาพ การจัดการหรือบริหารความเสี่ยงด้านสุขภาพของแรงงานนอกระบบ บทบาทของกองทุนชุมชนหรือเครือข่ายในการช่วยเหลือปัญหาด้านสุขภาพ จึงควรมีการออกแบบการวิจัยที่ดีที่สามารถตอบคำถามที่คลุมเครือได้

๓. จากการทบทวนข้อสรุปจากการประชุม “แนวทางการจัดสวัสดิการด้านสาธารณสุขสำหรับแรงงานนอกระบบ” ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของภาครัฐ - ชุมชน ในการแก้ไขปัญหาสุขภาพ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ - ชุมชน อาจเป็นไปได้โดยการที่รัฐจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนของชุมชน การมีส่วนร่วมในการบริหารกองทุนของภาครัฐและชุมชน การที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานพยาบาลของรัฐ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญ จึงควรมีการศึกษาถึงความเป็นไปได้ รวมทั้งศึกษารายละเอียดของการดำเนินงาน การบริหารจัดการที่สมเหตุสมผล

สรุป

สุขภาพของแรงงานนอกระบบเป็นปัญหาสำคัญที่ไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร ปัญหาสุขภาพส่วนใหญ่เกิดจากการทำงานที่เร่งรัดและอยู่ในท่าเดียวเป็นเวลานาน จากการทำงานที่ไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอน ทำให้มีผลสืบเนื่องต่อปัญหาสุขภาพ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของแรงงานนอกระบบและครอบครัว นอกจากนี้ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจและความตระหนักถึงสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม รวมทั้งมีพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่ถูกต้อง

โดยทั่วไปแรงงานนอกระบบจะไม่ได้รับหลักประกันหรือสวัสดิการแรงงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกองทุนเงินทดแทนหรือการประกันสังคม ทั้งนี้เพราะไม่ได้อยู่ในระบบการจ้างงานที่มีลักษณะของนายจ้างลูกจ้างที่ชัดเจน จึงถูกละเลยในการคุ้มครองทางด้านสวัสดิการและความปลอดภัยทางสุขภาพ ทำให้ภาระความเสี่ยงอันอาจเกิดจากการทำงานต้องตกอยู่ในความรับผิดชอบของแรงงานเพียงฝ่ายเดียว ดังนั้น การให้บริการด้านสุขภาพหรือการสร้างหลักประกันสุขภาพสำหรับแรงงานนอกระบบจึงเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาให้ความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการดูแลสุขภาพ เช่น กระทรวงสาธารณสุข ควรดำเนินการผลักดันให้เกิดการปฏิรูประบบสาธารณสุข โดยอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และประชาชน เพื่อหาแนวทางร่วมกันในการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย และใช้พลังของประชาคมในการขับเคลื่อนให้เกิดบริการที่ครอบคลุมแรงงานทุกคนรวมทั้งแรงงานนอกระบบ อันนำไปสู่สุขภาพที่ดีตามที่ทุกคนในสังคมไทยปรารถนา

คำขอบคุณ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ที่ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนด้านงบประมาณในการศึกษาวิจัย ขอขอบคุณนายแพทย์สุภกร บัวสาย และคุณเพ็ญศรี สงวนสิงห์ ที่ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ตลอดจนขั้นตอนของการดำเนินการศึกษา

ขอขอบคุณ คุณสุภาภรณ์ ถือกลิ้นสีด และเจ้าหน้าที่ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่ให้ความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อด้านเอกสารในการวิจัย รวมทั้งตัวแทนจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ รศ.เบญจมา จิรภัทรพิมล ดร.ชัตติยา กรรณสูต และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำรายงานวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

๑. สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. การสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน. บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด, กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๓.
๒. เอ็น แอนด์ บี บีซิเนสเนทเวิร์ค จำกัด, บริษัท. รายงานโครงการวิจัยแนวทางการคุ้มครองแรงงานไทยในงานรับเหมาช่วง. เสนอต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. บริษัท เอ็น แอนด์ บี บีซิเนสเนทเวิร์ค จำกัด, กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๑.
๓. ประดิษฐ์ ชาสมบัติ. การศึกษาหารูปแบบการพัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน. รายงานการวิจัย. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๒.
๔. สนิรัตน์ พิมลวีรกุล. ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมกองทุนประกันสังคมโดยสมัครใจของผู้รับงานมาทำที่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้รับชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์มาประกอบที่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร, ๒๕๓๕.
๕. วิยุทธ์ จำรัสพันธุ์, จริญญา วงษ์พรหม, นิรมล ศรีธงชัย และคณะ. การศึกษาการจ้างแรงงานสตรีนอกระบบในภาคอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น, ๒๕๔๐.
๖. วิจิตร ระวิวงศ์ และคณะ. สตรีกับอาชีพ. ใน คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กส.ส.) (บรรณาธิการ). บทที่ ๖ เรื่อง นโยบายและแผนงานหลักสตรีระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๓๕ - ๒๕๕๔). บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), กรุงเทพมหานคร, ๒๕๓๗, ๖ - ๑ ถึง ๖ - ๔๖.
๗. ศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน. เอกสารประกอบการสัมมนาสถานการณ์ผู้รับงานไปทำงานที่บ้าน: แนวทางการสร้างความมั่นคงสู่ปี ๒๐๐๐. สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๒.
๘. พัชรินทร์ ลาภานันท์, สุนทรี เซ่งกิ่ง และจริญญา วงษ์พรหม. การสำรวจกลุ่มผู้ทำการผลิตอยู่กับบ้านซึ่งเป็นสมาชิกเครือข่ายผู้หญิงอีสาน. ศูนย์การศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน, กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๒.
๙. ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์. โครงสร้างและการเข้าถึงเครือข่ายเศรษฐกิจนอกระบบในชนบท: กรณีรับจ้างเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, กรุงเทพมหานคร, ๒๕๓๕.
๑๐. วิโรจน์ ตูลาพันธ์. ปัญหาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. รายงานวิจัยหลักสูตรผู้พิพากษาหัวหน้าศาล. สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม, กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๐.
๑๑. วิจิตรา พรหมพันธุ์ และชัยวัฒน์ เกิดผล. สภาพการทำงานของคนงานหญิงทำงานตามผลงานในประเทศไทย. ว. วิจัยสังคม, ๒๕๓๕, ๑๕(๒), ๒ - ๒๓.
๑๒. จินตนา ยูนิพันธ์. ภาวะสุขภาพของสตรีไทย: แนวทางการพัฒนา. ว. พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘, ๗(๑), ๖๗ - ๗๒.

๑๓. Pongsapich, A. An Exploratory Survey on Rural Women Homeworkers in Thailand. In Award, A.B. (ed). Homeworkers of Southeast Asia: The Struggle for Social Protection in Thailand. International Labour Organization, Bangkok, 1992, 38 - 45.
๑๔. Cooper, A., Guthridge, S. and Riare, A. Occupation Health of Home Workers: A Study of Two Villages of Khonkaen Province in Northeast Thailand. In Award, A.B. (ed). Homeworkers of Southeast Asia: The Struggle for Social Protection in Thailand. International Labour Organization, Bangkok, 1992, 198 - 218.