

การกำหนดค่าตอบแทนสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศไทย : แนวทางและข้อเสนอการนำไปปฏิบัติ¹

รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นิราทร²

Associate Professor Narumol Nirathron, Ph.D.³

บทคัดย่อ

งานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานในระบบเหมาช่วงการผลิต ซึ่งขยายตัวอย่างมาก เนื่องจากมีศักยภาพสูงในการลดต้นทุนการผลิต แม้การผลิตในระบบนี้จะมีข้อดีในมิติทางสังคมเพราะแรงงานสามารถทำงานที่บ้านและทำหน้าที่ทางสังคมวัฒนธรรมไปในเวลาเดียวกัน แต่แรงงานในการผลิตระบบนี้ มีแนวโน้มได้รับค่าตอบแทนต่ำ โดยเฉพาะในงานที่ไม่ต้องใช้ฝีมือและแรงงานขาดอำนาจต่อรอง

บทความนี้นำเสนอหลักการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม แนวทางกำหนดค่าตอบแทนในบางประเทศ ผลการศึกษาการกำหนดค่าตอบแทนของงานในอุตสาหกรรมบางประเภทในประเทศไทยและแนวทางกำหนดค่าตอบแทนสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยรวมทั้งข้อเสนอในการนำไปปฏิบัติ เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

คำสำคัญ : ระบบเหมาช่วงการผลิต, งานที่รับไปทำที่บ้าน, การกำหนดค่าตอบแทนรายชิ้น

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการศึกษาวิจัย “การศึกษาการกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย” เสนอต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในปี 2558 โดยสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้เขียนเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยและนักวิจัยหลัก

² อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

³ Lecture at Faculty of Social Administration, Thammasat University, Thailand

E-mail : narumolnira@hotmail.com

Abstract

Home-based work in the subcontract arrangement has expanded due to its potential in reducing production cost. Despite the advantages in social and cultural aspects, homeworkers tend to be underpaid, in particular in low-skilled tasks which workers lack of power to bargain.

This research paper presents guidelines on piece-rate setting and the setting of piece rate for home-based works in some countries before highlighting the research findings on the situation of piece-rate setting in 26 tasks in 7 selected industries in Thailand. The paper recommends guidelines on piece-rate setting and the implementation of the piece-rate to assure that homeworkers receive fair remuneration.

Keywords : Subcontract system, Home-based work, Piece-rate setting

บทนำ

งานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานในระบบเหมาช่วงการผลิต (Subcontract system) ซึ่งมีจุดเริ่มต้นจากการผลิตโดยใช้วัตถุดิบจากภาคเกษตรกรรม การผลิตขึ้นอยู่อย่างมากกับอุปทานแรงงานที่ว่างเว้นจากฤดูกาลทำนา (Lazo, 1994) ระบบนี้ถูกนำมาปรับใช้ในการผลิตภาคอุตสาหกรรมและแพร่หลายมากขึ้นในเศรษฐกิจโลกาภิวัตน์ด้วยเหตุผลสำคัญหลายประการ ประการแรก คือ ศักยภาพในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้อย่างรวดเร็วด้วยหลักการแบ่งงานกันทำอย่างยืดหยุ่น โดยผลการระดมทุนและความเสี่ยงในการผลิตจากนายจ้างมาสู่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบหรือแรงงานในภาคที่ไม่เป็นทางการ สถานภาพของนายจ้างเปลี่ยนเป็น “ผู้จ้างงาน” ไม่ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายคงที่ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการและค่าเสียหายอื่นๆ ที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานในระบบ ส่วนแรงงานเปลี่ยนสถานภาพจากลูกจ้างเป็น “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” แรงงานรับค่าตอบแทนเป็นรายชิ้น ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ประการที่สอง คือศักยภาพในการส่งมอบสินค้าตามระบบ Just-in-Time (JIT) ลด

ค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการเก็บสินค้าคงคลัง ประการที่สาม งานส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง มีแรงงานจำนวนมากที่พร้อมทำงาน เนื่องจากโอกาสสร้างรายได้มีจำกัด แรงงานมีคุณสมบัติไม่เพียงพอที่จะทำงานที่ต้องใช้ทักษะสูงหรือแรงงานมีความจำเป็นต้องทำงานที่บ้าน ประการที่สี่ ลักษณะงานบางประเภทเหมาะสมกับการผลิตที่บ้าน มากกว่าการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม เช่น งานแปรรูปอาหาร หรือแม่แต่งานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในบางกรณีความสัมพันธ์ที่ยาวนานระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานยังทำให้เกิดเครือข่ายการผลิตที่เป็นประโยชน์ต่อผู้จ้างงาน และ ประการที่ห้า การทำงานที่บ้านตอบสนองเงื่อนไขทางสังคม เช่น การดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้รับงานสร้างรายได้ไปพร้อมๆ กันได้ การรับงานไปทำที่บ้านยังทำให้เกิดความประหยัหลายด้าน เช่น เวลา พลังงาน เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ต้องเดินทางไปกลับจากที่ทำงาน (Nichiguchi, 1992, อ้างใน นฤมล นิราทร, 2542, น. 24-29; Chen 2014, p. 5)

ด้วยศักยภาพด้านความยืดหยุ่นในมิติเศรษฐกิจ การตอบสนองมิติทางสังคมและวัฒนธรรมข้างต้น การรับงานไปทำที่บ้านจึงขยายตัวไปทั่วโลกทั้งในซีกโลกเหนือและใต้ ทั้งยังมีแนวโน้มว่าจะขยายตัวมากขึ้นเป็นลำดับ (Jütting and De Laiglesia, 2009, p.46; Hassan, 2014, p. 1253) พร้อมๆ กับความรุนแรงของปัญหาค่าตอบแทนต่ำที่เป็นปัญหาร่วมของผู้รับงานไปทำที่บ้านในหลายประเทศ เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้ผลิตที่ปลายห่วงโซ่อุปทาน และแรงงานส่วนใหญ่มีอำนาจต่อรองต่ำ (Hocking & Wilding, 2004; Luginbühl & Musiolek, 2014) กล่าวได้ว่าแรงงานรับงานไปทำที่บ้านเป็นแรงงานที่ถูกขูดรีดมากที่สุดกลุ่มหนึ่ง เนื่องจากแรงงานจำนวนมากมีทักษะต่ำ และเมื่อทำงานในบ้านจึงมีโอกาสดำกักในการรวมตัวเพื่อสร้างอำนาจต่อรอง (Women in the Informal Employment : Globalizing and Organizing, 2010, p. 3) การสืบค้นเอกสารเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศต่างๆ พบว่าในบางประเทศ เช่น สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น มีกฎหมายระบุแนวทางกำหนดค่าตอบแทนสำหรับแรงงานกลุ่มนี้ ซึ่งในหลายกรณีมีปัญหาในการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย ส่วนประเทศไทยหลักการคุ้มครองด้านค่าตอบแทนสำหรับแรงงานกลุ่มนี้ปรากฏในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 แต่ยังไม่

มีแนวทางการบังคับใช้ที่ชัดเจน หน่วยงานของรัฐที่มีบทบาทหลักในการให้การคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้คือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

บทความนี้นำเสนอแนวทางในการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศไทย รวมทั้งข้อเสนอแนะในการทำให้การกำหนดค่าตอบแทนเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เนื้อหาของบทความเป็นส่วนหนึ่งของผลการศึกษาการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อสนับสนุนการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ซึ่งผู้เขียนเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยและนักวิจัยหลัก บทความเริ่มต้นด้วยการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับระบบเหมาะสมช่วงการผลิต หลักการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม แนวทางการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านในบางประเทศ ก่อนที่จะอธิบายถึงสถานการณ์การรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย ผลการศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และข้อเสนอแนะในการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศไทย

ระบบเหมาะสมช่วงการผลิตและการรับงานไปทำที่บ้าน

ระบบเหมาะสมช่วงการผลิต เป็นระบบการผลิตที่แบ่งขอยงานในกระบวนการผลิตออกเป็นงานย่อย ทำให้ผู้ประกอบการสามารถว่าจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านนำงานไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการ การจ้างผู้รับงานอาจทำโดยการมอบงานโดยตรง หรือมอบผ่านตัวแทน หรือ สถานประกอบการอาจมอบงานให้ผู้รับเหมาะสมช่วงนำงานไปจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านอีกทอดหนึ่งก็ได้ ภาระค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการผลิต เช่น ค่าวัตถุดิบ อุปกรณ์ในการทำงาน รวมทั้งค่าสาธารณูปโภคขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงาน หรือผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจได้รับวัตถุดิบ อุปกรณ์ในการทำงานจากผู้จ้างงานก็ได้ ส่วนค่าตอบแทนนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับเป็นค่าตอบแทนรายชิ้น ซึ่งต่างจากการกำหนดค่าตอบแทนตามระยะเวลาทำงาน ค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจทำงานเต็มเวลาหรือทำงานบางเวลา

ผลิตภัณฑ์ที่สามารถเคลื่อนย้ายจากการผลิตในโรงงานไปผลิตที่บ้านได้ มีตั้งแต่ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ เครื่องหนัง ผลิตภัณฑ์เคมีและพลาสติก โลหะ เพชรพลอย อัญมณี ของเล่น การแปรรูปอาหาร เป็นต้น ส่วนงานที่รับไปทำที่บ้านอาจเป็นการผลิตสินค้าทั้งกระบวนการหรือเป็นการผลิตบางขั้นตอนของผลิตภัณฑ์ แต่ในทั้งสองกรณีมีผลงานเป็นชิ้นที่สามารถวัดได้ชัดเจน

มาตรฐานการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านและตัวอย่างในบางประเทศ

ด้วยลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้าน องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตราอนุสัญญา (Convention) ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ในปี 1996 (พ.ศ. 2539) และข้อแนะ (Recommendation) ที่ 184 ซึ่งตราในปีเดียวกัน อนุสัญญาและข้อแนะนี้กำหนดค่าตอบแทนสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านโดยให้ผู้รับงานได้รับค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าค่าจ้างของแรงงานที่ทำงานลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันในสถานประกอบการของผู้จ้างงานและไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่แรงงานพึงได้รับตามกฎหมาย การกำหนดค่าตอบแทนทำโดยการเจรจาต่อรองหรือโดยผู้มีอำนาจโดยหน้าที่โดยการหารือร่วมกับ (องค์กรของ) ผู้รับงานและผู้จ้างงาน ในการคำนวณค่าตอบแทนต้องพิจารณาค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตที่ผู้รับงานต้องเสียค่าใช้จ่าย เช่น สาธารณูปโภค ค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้รวมทั้งเวลาที่เสียไปในการจัดการเกี่ยวกับการคัดเลือกวัตถุดิบ บำรุงรักษาอุปกรณ์ การบรรจุหีบห่อ ด้วย (International Labour Organization, 2012a; 2012b)

ด้วยหลักการข้างต้น ทำให้ต้องมีการกำหนดแนวทางคำนวณค่าตอบแทน โดยเฉพาะในกรณีที่ไม่สามารถอ้างอิงค่าตอบแทนกับงานที่ทำในสถานประกอบการได้ โดยปรับเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนจากค่าตอบแทนรายวันมาเป็นค่าตอบแทนรายชิ้นและอ้างอิงกับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

แนวทางคำนวณค่าตอบแทนรายชิ้น

การกำหนดค่าตอบแทนสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน คำนวณจากเวลาที่ใช้ในกระบวนการผลิต โดยปรับค่าตอบแทนจากหน่วยเวลาเป็นหน่วยรายชิ้นโดยมีเงื่อนไขว่า

ค่าตอบแทนที่ผู้รับงานได้รับในแต่ละวันต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งทำได้โดยวิธีใดวิธีหนึ่งดังต่อไปนี้ (Ethical Trade Initiative, 2013)

วิธีแรกคือการกำหนดเวลามาตรฐานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีความสามารถในระดับปานกลางใช้ในกระบวนการทำงาน ตามหลักการศึกษาเวลาและการเคลื่อนไหว (Time and Motion Study) โดย

1. ทดสอบความเร็วในการผลิตจากแรงงานที่มีความเร็วเฉลี่ย ไม่ใช่แรงงานที่ผลิตเร็วที่สุดหรือช้าที่สุด ในเวลาปกติ โดยนับรวมเวลาที่ใช้ในกระบวนการทำงานแต่ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิตโดยตรง เช่น เวลาพัก เวลาที่ใช้ในการเตรียมอุปกรณ์และพื้นที่ทำงาน เวลาที่ใช้ในการแกะหีบห่อและบรรจุหีบห่อ เป็นต้น

2. คำนวณจำนวนที่ผลิตได้ในหน่วยเวลาที่กำหนด โดยกำหนดที่เวลาทำงานปกติคือ 8 ชั่วโมง

3. คำนวณค่าตอบแทนรายชิ้นที่ผู้รับงานควรได้รับ โดยการหารค่าจ้างขั้นต่ำรายวันด้วยจำนวนผลิตที่คำนวณได้ใน ข้อ 2

4. คำนวณค่าใช้จ่ายในการผลิตรายชิ้น เช่น ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าสาธารณูปโภค

5. ค่าตอบแทนที่ควรจะเป็นคือผลรวมของค่าตอบแทนรายชิ้นในข้อ 3 และ ค่าใช้จ่ายการผลิตรายชิ้นในข้อ 4

จากแนวทางข้างต้น ค่าตอบแทนขั้นต่ำรายชิ้น ในงานที่รับไปทำที่บ้านจึงเท่ากับ

$$\left[\frac{\text{ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย}}{\text{ผลผลิตที่ผู้รับงานผลิตได้ใน 8 ชั่วโมง}} \right] + \text{ค่าใช้จ่ายในการผลิตรายชิ้น}$$

วิธีที่สอง ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานได้ในความเร็วเฉลี่ยหรือปานกลางจำนวนหนึ่ง ทบทวนเวลาการทำงานแล้วหาจำนวนที่ผลิตได้ แล้วคำนวณค่าตอบแทนรายชิ้นที่ผู้รับงานควรได้รับ รวมทั้งระบุค่าใช้จ่ายวัตถุดิบที่ตนต้องเป็นผู้จัดหา ค่าสาธารณูปโภคแล้วคำนวณรวมเข้าไปในต้นทุนการทำงานด้วย

การกำหนดอัตราค่าตอบแทนวิธีแรก เป็นวิธีการที่แพร่หลายที่สุด และปรากฏในแนวปฏิบัติในกฎหมายหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักร

การกำหนดค่าตอบแทนงานที่รับไปทำที่บ้านในบางประเทศ

กรณีตัวอย่างที่น่าสนใจในที่นี่เป็นการกำหนดค่าตอบแทนตามกฎหมายสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านในสามประเทศ คือสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และญี่ปุ่น แนวทางที่เหมือนกันระหว่างสหรัฐอเมริกาและ สหราชอาณาจักรคือการอ้างอิงกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ที่แตกต่างออกไปคือ กรณีของสหราชอาณาจักรกำหนดค่าตอบแทนรายชิ้นไว้เป็น 1.2 เท่าของค่าตอบแทนที่คำนวณจากเวลามาตรฐาน โดยมีนัยของการคุ้มครองแรงงานที่ยังไม่สามารถผลิตได้ตามมาตรฐาน ส่วนกรณีของญี่ปุ่นมีการระบุค่าตอบแทนรายชิ้นไว้ชัดเจน

สหรัฐอเมริกา

ในสหรัฐอเมริกา การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่ภายใต้กฎหมาย Fair Labor Standard Act ผู้จ้างงานต้องเก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านในคู่มือการรับงานไปทำที่บ้าน (Homework Handbook) ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้กรอก และทั้งผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องลงนามรับรองความถูกต้อง ข้อมูลเหล่านี้ได้แก่ ชื่อ เลขที่บัตรประกันสังคม ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ ชั่วโมงการทำงานใน 1 วันและ 1 สัปดาห์ การคำนวณค่าตอบแทน วิธีการคำนวณค่าตอบแทน รวมทั้งรายละเอียดการหักค่าตอบแทน (หากมี) ในสมุดนี้ยังระบุรายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการผลิตโดยตรง และไม่เกี่ยวข้องกับการผลิตแต่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงาน ข้อมูลเหล่านี้มีความสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

กฎหมายฉบับนี้อ่อนุญาตให้มีการรับงานไปทำที่บ้านในอุตสาหกรรม 7 ประเภทเท่านั้นคือ การผลิตเสื้อผ้าสตรี การผลิตอัญมณี การถักเส้น การทำถุงมือ การผลิตกระดุมและหัวเข็มขัด การผลิตผ้าเช็ดหน้า และงานปัก โดยทั้งผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องยื่นขอใบรับรองการทำงานและการทำงาน ใบรับรองการทำงานมีอายุ 2 ปี

ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทนขั้นต่ำตามกฎหมาย และหากมีค่าใช้จ่ายใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิต เช่น ค่าเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ต่างๆ และค่าใช้จ่ายนั้นทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับค่าตอบแทนขั้นต่ำ หรือค่าล่วงเวลาที่แรงงานควรได้รับ ผู้จ้างงานต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเหล่านั้น หากมีการทำงานเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าล่วงเวลาในอัตรา 1.5 เท่า ของค่าตอบแทนปกติ นอกจากนั้นกฎหมาย

อนุญาตให้มีการกำหนดค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าค่าตอบแทนขั้นต่ำเป็นกรณีพิเศษสำหรับคนพิการซึ่งความสามารถในการผลิต ไม่เท่ากับแรงงานปกติ ส่วนการคำนวณค่าตอบแทนนั้นใช้การศึกษาเวลามาตรฐานดังที่กล่าวข้างต้น (United States Department of Labor, 2010a; 2010b)

สหราชอาณาจักร

ผู้รับงานไปทำที่บ้านในสหราชอาณาจักรมีสถานะเป็นลูกจ้างและได้รับการคุ้มครองในฐานะลูกจ้าง ที่ต้องได้รับค่าตอบแทนตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แม้ว่าลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนจะเป็นการจ่ายค่าตอบแทนรายขึ้นก็ตาม (Government United Kingdom, 2014a; 2014b)

สหราชอาณาจักรมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนรายขึ้นสำหรับงานที่ผลิต โดยผู้จ้างงานต้องระบุขั้นตอนการกำหนดค่าตอบแทนตามเวลามาตรฐานและอัตราค่าตอบแทนมาตรฐาน โดยกำหนดให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทน 1.2 เท่าของค่าตอบแทนตามเวลามาตรฐานเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานที่ผลิตได้ในจำนวนน้อยกว่าผลผลิตมาตรฐานจะได้รับค่าตอบแทนขั้นต่ำด้วย (Cushway 2014, pp. 109-110)

ในทางปฏิบัติแรงงานบางกลุ่มไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมาย เนื่องจากการขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้ การเอาเปรียบแรงงานที่เข้าใจกันว่าแม้แต่ในประเทศกำลังพัฒนานั้น แท้จริงแล้ว ปรากฏในประเทศพัฒนาแล้ว เช่นกัน ในสหราชอาณาจักร ผู้รับงานไปทำที่บ้านพบมากในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อิเล็กทรอนิกส์ การบรรจุหีบห่อผลิตภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์ประเภทขนาดเล็กซึ่งใช้ในช่วงเทศกาลคริสต์มาสนั้น ผลิตโดยผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งหมด (Hocking and Wilding 2004, p.8) ผู้รับงานนอกจากจะไม่ได้รับค่าตอบแทนตามมาตรฐานแล้ว ยังเผชิญกับการเอาเปรียบจากการกำหนดปริมาณมาตรฐานที่ควรผลิตได้สูงกว่าที่ควรจะเป็น

ญี่ปุ่น

ญี่ปุ่นมีกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในภาคอุตสาหกรรม (Industrial Homework Law) กฎหมายระบุความหมายของการรับงานไปทำที่บ้านและคุ้มครองแรงงาน

กลุ่มนี้โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำด้านค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงานรวมทั้งการคุ้มครองด้านอื่นๆ ที่จะนำไปสู่ความสมดุลในชีวิตของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การกำหนดค่าตอบแทนขั้นต่ำสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านทำโดยคณะกรรมการค่าตอบแทนขั้นต่ำประจำจังหวัดหรือเขตภายใต้ข้อเสนอแนะของสภาผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Homework Council) ซึ่งเป็นองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ข้อเสนอแนะในประเด็นนี้ก็คือ ค่าตอบแทนรายชิ้นที่กำหนดเป็นค่าตอบแทนในระดับจังหวัดหรือท้องถิ่นเท่านั้น แม้ในทางปฏิบัติ ค่าตอบแทนรายชิ้นอาจกำหนดด้วยราคาขายของสินค้าหรือโดยแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (นฤมล นิราทร, 2542) ใน พ.ศ.2553 รัฐบาลท้องถิ่นโตเกียวกำหนดอัตราค่าตอบแทนสำหรับขั้นตอนการผลิตเสื้อผ้าในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสตรีสำเร็จรูปใหม่ หลังจากที่กำหนดครั้งสุดท้ายใน พ.ศ.2538 หรือ 15 ปีก่อนหน้า โดยค่าตอบแทนใหม่เพิ่มจากอัตราเดิมร้อยละ 0-15 (Tokyo Labour Bureau, 2014)

ตารางที่ 1 การกำหนดค่าตอบแทนในบางขั้นตอนการผลิตเสื้อผ้าสตรีสำเร็จรูปในกรุงโตเกียว

ขั้นตอนการผลิต	มาตรฐานงาน	ณ ปี 2538	ณ ปี 2553
สอยริมผ้าซ้อนกัน (ละเอียด)	ความถี่ไม่ต่ำกว่า 5 เข็มในระยะ 3 ซม.	จุดละ 12 เยน	จุดละ 13 เยน
สอยริมผ้าซ้อนกัน (หยาบ)	ความถี่ไม่ต่ำกว่า 3 เข็มในระยะ 3 ซม.	12 เยน/10 ซม.	15/10 ซม.
สอยชายกระโปรง/กางเกง	ความถี่ไม่ต่ำกว่า 4 เข็มในระยะ 3 ซม.	12 เยน/20 ซม.	16/20 ซม.
ติดตะขอ	เอาด้านหน้า	21 เยนต่อคู่	22 เยนต่อคู่
	ส่วนอื่นนอกจากเอา	16 เยนต่อคู่	19 เยนต่อคู่

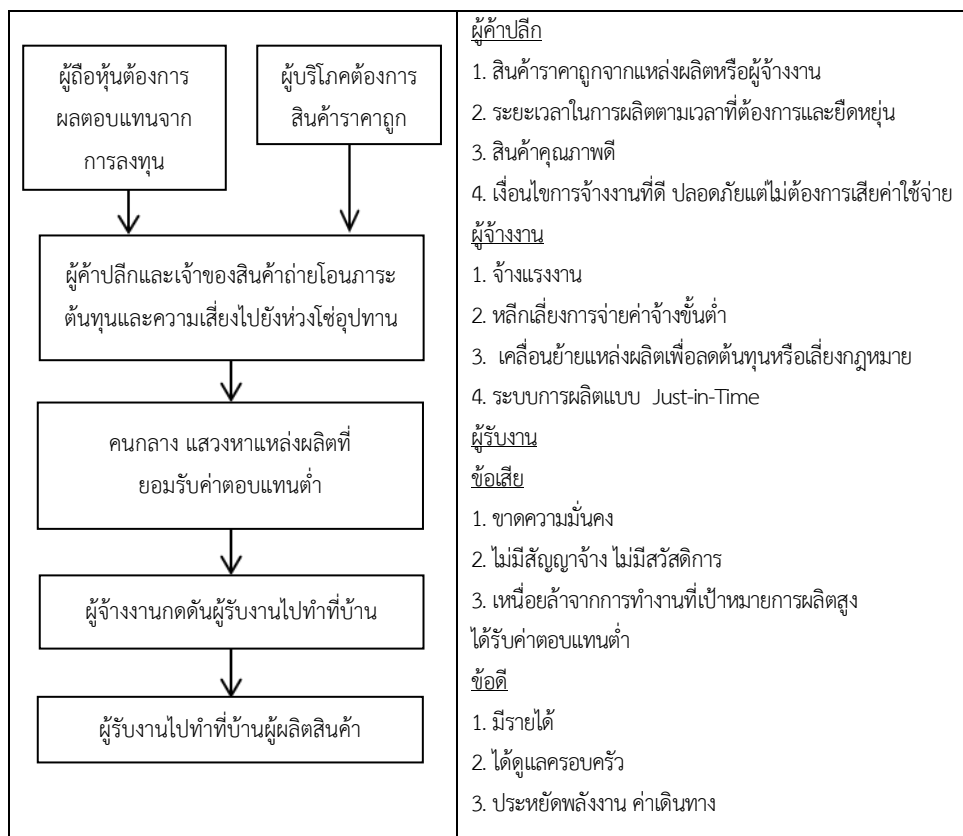
ที่มา : นฤมล นิราทร (2542, น.96) ; Tokyo Labour Bureau (2014)

ภาคปฏิบัติของการกำหนดค่าตอบแทน

แม้การกำหนดค่าตอบแทนสำหรับการรับงานไปทำที่บ้านจะมีหลักการที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติ ค่าตอบแทนของงานที่รับไปทำที่บ้านนอกจากจะขึ้นอยู่กับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการผลิต ตามหลักการข้างต้นแล้ว ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยที่อยู่นอกเหนือการควบคุมแต่มีอิทธิพลอย่างยิ่งคือสภาพเศรษฐกิจ จำนวนช่วงชั้นในห่วงโซ่อุปทาน การแข่งขัน และประสิทธิผลของการบังคับใช้กฎหมาย (Sinha, 2013, p.7 ; Eaton and Dagg, 2004, p. 90)

ส่วนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญในการกำหนดค่าตอบแทนมีหลายกลุ่ม ที่สำคัญได้แก่ ผู้บริโภค ซึ่งต้องการสินค้าราคาถูก ย่อมเยา บริษัทค้าปลีกซึ่งมีอำนาจต่อรองสูงในห่วงโซ่อุปทานและมีบทบาทกำหนดราคาสินค้า ผู้จ้างงาน ซึ่งหมายถึงผู้สั่งผลิต และ/หรือคนกลาง (Intermediaries) ซึ่งอาจเป็นผู้รับเหมาช่วง ตัวแทนหรือหัวหน้ากลุ่มการผลิตและผู้รับงานไปทำที่บ้านเองซึ่งมีรายได้จากการเป็นคนกลาง (Hassan and Azman, 2014, p.49; Hocking and Wilding, 2004, p.7) ในบรรดาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอำนาจต่อรองน้อยที่สุด (แผนภาพที่ 1)

แผนภาพที่ 1 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญและมีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทนในระบบเหมาช่วงการผลิต



ที่มา : ดัดแปลงเพิ่มเติมจาก Hocking and Wilding (2004, p. 7)

จากแผนภาพข้างต้น จะพบว่ามี่ปัจจัยที่มีบทบาทในการกำหนดค่าตอบแทน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทนจำนวนมาก ทั้งผู้ถือหุ้น ผู้ค้าปลีก และผู้บริโภค ซึ่งส่วนใหญ่ต้องการสินค้าราคาที่ย่อมเยา มีบทบาทสำคัญทั้งทางตรงและทางอ้อมในการกำหนดค่าตอบแทนด้วย ปัจจัยเหล่านี้ล้วนอยู่นอกเหนือการควบคุมของผู้รับงานไปทำที่บ้านและหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย ในหลายกรณีพบว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านขาดอำนาจต่อรองและอุปทานแรงงานส่วนเกินทำให้ผู้รับงานจำเป็นต้องยอมรับค่าตอบแทนต่ำเพื่อให้มีงานทำ แต่ในบางกรณีทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงานขาดความชัดเจนในแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการคำนวณค่าตอบแทนด้วยเหตุนี้เอง นอกจากการกำหนดค่าตอบแทนตามหลักการข้างต้นแล้ว การหารือร่วมระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อกำหนดค่าตอบแทนจึงมีความสำคัญ และหากเกิดกรณีที่ผู้จ้างงานไม่ยอมรับอัตราค่าตอบแทนที่กำหนด อำนาจต่อรองของผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบังคับใช้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ งานศึกษาชิ้นหนึ่งถึงกับระบุว่า เป็นไปไม่ได้ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หากไม่ “ออกแรง” หรือมีส่วนร่วมในการสร้างอำนาจต่อรองให้ตนเอง นอกจากนั้นยังมีข้อเสนอว่าควรให้ความสำคัญต่อการให้ความรู้แก่ผู้รับงาน และผู้จ้างงาน บังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัด มีการตรวจแรงงานสม่ำเสมอ (Eaton and Dagg, 2004, p.90)

การรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

สถานการณ์

แม้จะไม่มีข้อมูลระบุชัดเจนว่าการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยเกิดขึ้นเมื่อใด แต่การรับงานไปทำที่บ้านในเมืองเกิดขึ้นมานานกว่ากึ่งศตวรรษ โดยธุรกิจที่เริ่มใช้การจ้างงานลักษณะนี้เป็นธุรกิจภายในประเทศ เมื่อยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อการส่งออกประสบความสำเร็จในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 การรับงานไปทำที่บ้านกลายเป็นรูปแบบการจ้างงานที่แพร่หลาย โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมสิ่งทอ (นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2552, น.2)

ปัญหาค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านถูกนำเสนอตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 2530 ตั้งแต่มีงานศึกษาเกี่ยวกับแรงงานกลุ่มนี้ (วิจิตรา พรหมพันธุ์ และชัยวัฒน์ เกิดผล, 2528; Lazo, 1996; อมรา พงศาพิชญ์, 2547) และปัญหาค่าตอบแทนยังดำรงอยู่แม้เวลาจะผ่านไปเกือบ 3 ทศวรรษ (พุลทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธุ์ และคณะ, 2555; สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2558) ปัญหานี้ยังได้รับการยืนยันจากผลการสำรวจผู้รับงานไปทำที่บ้านของสำนักงานสถิติแห่งชาติตั้งแต่ปี 2542 จนถึงสถิติในปีล่าสุดคือ 2550 ซึ่งระบุว่าประเทศไทยมีครัวเรือนที่รับงานไปทำที่บ้าน 249,290 ครัวเรือน มีแรงงานที่มีรายได้จากการรับงานไปทำที่บ้านจำนวน 440,251 คน เป็นหญิง ร้อยละ 76.66 ผู้รับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 84.7 ระบุว่าค่าตอบแทนกำหนดโดยผู้จ้างงาน และที่ตกลงร่วมกันมีเพียงร้อยละ 2.8 เท่านั้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2542; 2545; 2548; 2550)

ในปี 2555 งานศึกษาเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร สิ่งทอ แปรรูปไม้และเครื่องจักสาน ผลิตภัณฑ์กระดาษและดอกไม้ประดิษฐ์ โลหะของเล่น เครื่องหนัง และเมล็ดพันธุ์ ระบุว่าผู้รับงานได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าที่ควรจะเป็น และไม่มีอำนาจต่อรองเรื่องค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายของผู้รับ

งานส่วนใหญ่ เป็นค่าวัตถุดิบ ค่าสาธารณูปโภคในการผลิต ค่าอุปกรณ์การทำงาน และค่าขนส่งในการรับงานและส่งมอบงาน และในการกำหนดราคาค่าตอบแทนผู้ว่าจ้างเป็นผู้กำหนด โดยค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงาน นอกจากนั้นพบว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานประเภทเดียวกัน มีกระบวนการผลิตในลักษณะเดียวกัน ได้รับค่าจ้างไม่เท่ากัน (พุลทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธุ์ และคณะ, 2555)

ในงานศึกษาของสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในปี 2558 (ซึ่งผู้เขียนเป็นหัวหน้าโครงการและผู้วิจัยหลัก) มีการศึกษาแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อสนับสนุนการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 โดยสำรวจสถานการณ์การรับงานไปทำที่บ้าน 26 ลักษณะงานใน อุตสาหกรรม 7 ประเภท ได้แก่อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร สิ่งทอ แปรรูปไม้และเครื่องจักสาน ผลิตภัณฑ์กระดาษและดอกไม้ประดิษฐ์

อโลหะ โลหะ และอุตสาหกรรมเบ็ดเตล็ด การศึกษารวบรวมข้อมูลจากผู้รับงาน 3,105 คน และผู้จ้างงาน 226 คน ครอบคลุมพื้นที่ 15 จังหวัด การคัดเลือกตัวอย่างทำโดยการสุ่มเลือกจากบัญชีรายชื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงานจากบัญชีรายชื่อของกรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (ตัดรายชื่อซ้ำออก) จากนั้นคำนวณจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนด ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างจากรายชื่อในบัญชีมีน้อยกว่าหรือไม่สามารถหากลุ่มตัวอย่างได้ตามจำนวนตัวอย่างที่ต้องการ ใช้วิธีการระบุตัวอย่างโดยอาศัยเครือข่ายหรือการอ้างอิงต่อเนื่องจากผู้รับงานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2558; นฤมล นิราทร, 2559)

งานศึกษานี้พบว่าการเหมาะช่วงการผลิตได้แพร่กระจายเข้าไปในการผลิตหลายประเภท ทั้งการผลิตในภาคอุตสาหกรรมที่ผลิตภัณฑ์มีราคาสูงมากและผลิตภัณฑ์ที่มีราคาต่ำ และมีทั้งการผลิตทั้งกระบวนการและการผลิตบางขั้นตอนซึ่งสินค้ามีมูลค่าต่อหน่วยต่ำ ผู้จ้างงานที่พบในการศึกษานี้มีทั้งอุตสาหกรรมการผลิตในระบบ ซึ่งส่งผลิตภัณฑ์ขายในประเทศและต่างประเทศ สถานประกอบการส่วนบุคคลซึ่งดำเนินการในลักษณะทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ วิสาหกิจชุมชน รวมถึงโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ผู้จ้างงานเหล่านี้ระบุว่าเหตุผลสำคัญของการส่งงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพราะมีเครือข่ายการผลิตในพื้นที่และเพื่อลดต้นทุนการผลิต และที่น่าสนใจคือในงานบางประเภท เช่น งานตัดเย็บเสื้อผ้า⁴ ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ มีการผลิตมากกว่า 30 งาน ทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์สุดท้ายและงานระหว่างผลิต งานในอุตสาหกรรมเครื่องจักสาน⁵ ก็เช่นกัน

⁴ ตัวอย่างงานที่รับไปทำที่บ้าน งานตัดเย็บเสื้อผ้า ได้แก่ เย็บเสื้อพื้นเมือง เย็บกางเกงพื้นเมือง จีวรพระ เสื้อโหล กางเกงขาสั้น ผ้าอ้อม เสื้อนักเรียน กางเกงนักเรียน เสื้อสำเร็จรูป กางเกงกระโปรง ชุดปริญญา ชุดฟอร์ม ชุดเด็ก กางเกงยีนส์ เสื้อในสตรี เสื้อสกรีนต่าง กางเกง JJ เสื้อเอี๊ยม กางเกงสแลค กางเกงขายาวบุติก ตัดผ้า เย็บขึ้นหน้ากระเป๋ ปกเสื้อ อะไหล่กางเกง ปักลวดลายเสื้อ อะไหล่เสื้อ ส่วนหน้ากางเกง ขีปกางเกง เจาะกระดุม เจาะกระเป๋ากางเกง แขนเสื้อหญิง เข้าตัวเสื้อ ตีตะเข็บ กางเกงยีนส์ เย็บด้านข้างกางเกงยีนส์

⁵ ตัวอย่างงานในอุตสาหกรรมเครื่องจักสาน ได้แก่ สานเข่ง สานส้มไก่ สานกระบุง สานกระจาด สานตะกร้า สานข้อง สานตะกร้าถือ สานตะกร้าค้อม ทำดอกไม้ โคมไฟ ใส่หุตะกร้า ใส่หุตะกร้า ใส่กระดุง ทำปากตะกร้า ทำด้ามใส่ส้อม ใส่หุตะกร้า แต่งกระเป๋ สานกระเป๋ เย็บ/ติดตาราง เย็บหมวก ใส่เชือกหมวก ถักเปียหมวก ประกอบประเป๋ ตีวงตะกร้า ผูกกระดุง จักเส้นไม้ เย็บผ้า ผูกขอบเข่ง (ปลาทุ) ทำเข่งปลาทุ สานกันตะกร้า ผาชี ตัดหวายเส้น

ลักษณะงานที่หลากหลายเป็นอุปสรรคสำคัญประการหนึ่งของการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับแต่ละลักษณะงาน และทำให้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางหรือวิธีการกำหนดค่าตอบแทนรายชิ้นมีความสำคัญ เพราะความเข้าใจนี้จะทำให้สามารถกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมได้

ผู้รับงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 68.1) มีการศึกษาสูงสุดในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 52.8 มีอายุในช่วง 40-59 ปี ร้อยละ 79.9 มีรายได้เสริมจากการรับจ้างทั่วไปและการทำเกษตรกรรม ผู้รับงานส่วนใหญ่หรือร้อยละ 65.0 ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่ม และร้อยละ 35.0 เป็นสมาชิกกลุ่มประเภทต่างๆ ประโยชน์ที่ได้รับจากกลุ่มมากที่สุดคือเงินกู้

การศึกษาในประเด็นค่าตอบแทนพบว่า มีงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าอัตราที่คำนวณโดยอ้างอิงกับค่าจ้างขั้นต่ำ จำนวน 10 ลักษณะงานจาก 26 ลักษณะงาน งานเหล่านี้เป็นงานฝีมือที่ต้องใช้ความชำนาญสูง เช่น งานเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่ต้องใช้ความชำนาญสูง งานประดิษฐ์ดอกไม้จากต้นโสน งานปั้นตุ๊กตา งานตีมีด งานเจียรไนอัญมณี และสานตะกร้าพลาสติก เป็นต้น ส่วนงานที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่ามาตรฐานส่วนใหญ่เป็นงานในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ในงานทุกประเภทผู้จ้างงานมีบทบาทหลักในการกำหนดค่าตอบแทน ผู้รับงานร้อยละ 46.9 ได้รับค่าตอบแทนเท่ากับที่ได้รับในปี 2553 ร้อยละ 41.0 ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น และร้อยละ 12.1 ได้รับค่าตอบแทนลดลง

สำหรับผู้จ้างงาน พบว่าผู้จ้างงานร้อยละ 56.2 เห็นว่าการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงกับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเรื่องที่ไม่สมเหตุสมผล เนื่องจากเห็นว่าควรกำหนดจากปริมาณที่ผลิตได้มากกว่า และการจ่ายโดยอิงกับค่าจ้างขั้นต่ำอาจทำให้ไม่มีกำไร ส่วนผู้จ้างงานที่เห็นด้วยให้เหตุผลว่า ค่าตอบแทนที่จ่ายให้ผู้รับงานอยู่ในระดับใกล้เคียงกับค่าจ้างขั้นต่ำอยู่แล้ว บางรายยังระบุว่าจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้รับงานมากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำด้วย การศึกษาระบุว่านอกจากการใช้แนวทางคำนวณค่าตอบแทนตามเวลามาตรฐาน ผู้จ้างงานใช้เกณฑ์อื่นๆ ในการกำหนดค่าตอบแทน เช่น ต้นทุนการผลิต ราคาขายของสินค้า ราคาที่จ่ายในตลาด หรือ ตกลงร่วมกันระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงาน ด้วยเกณฑ์เหล่านี้ ผู้รับงานจึงได้รับค่าตอบแทนต่ำ โดยค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับเวลาที่ใช้ในการผลิต และต้นทุนอื่นๆ รวมทั้งไม่ได้อ้างอิงกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

ส่วนปัจจัยที่ผู้จ้างงานเห็นว่าควรใช้ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น ผู้จ้างงานร้อยละ 60.2 ระบุว่าควรกำหนดจากจำนวนที่ผลิตได้มากกว่า มีเพียงร้อยละ 30.5 ที่ระบุว่า ควรศึกษาเวลาที่ใช้ในการผลิตที่แท้จริง แล้วเทียบกับผลผลิตที่ผลิตได้ และอ้างอิงกับค่าจ้างขั้นต่ำ ส่วนผู้ที่ควรเข้ามามีบทบาทในการกำหนดค่าตอบแทนนั้น ผู้จ้างงานส่วนใหญ่หรือร้อยละ 52.7 เห็นว่า ควรเป็นการกำหนดร่วมกันระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงาน ในขณะที่ผู้จ้างงานร้อยละ 19.1 ระบุว่าผู้จ้างงานเป็นผู้กำหนด

ในส่วนของผู้รับงาน พบว่าปัจจัยสี่อันดับแรกที่ผู้รับงานเห็นว่าควรใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทน คือ ค่าครองชีพ ความยากง่ายของงาน ต้นทุน และ ทักษะฝีมือ ผู้รับงานร้อยละ 42.1 เห็นว่าหน่วยงานภาครัฐควรมีบทบาทในการทำให้เกิดการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และในจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้าน 3,105 คน มี 1,517 คนหรือร้อยละ 48.9 ที่เห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านควรมีส่วนร่วมกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่เป็นอยู่ ผลการศึกษานี้ยืนยันสถานการณ์ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอำนาจต่อรองต่ำ

คุณลักษณะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน สถานการณ์การรวมกลุ่ม ธรรมชาติของการผลิตและงานที่ส่งออกไปทำที่บ้าน เกณฑ์ที่ผู้จ้างงานใช้ในการกำหนดค่าตอบแทน ตลอดจนทัศนคติที่แตกต่างกันระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานต่อแนวทางกำหนดค่าตอบแทนสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านยืนยันถึงความจำเป็นในการมีแนวทางที่เป็น

การคุ้มครองด้านค่าตอบแทน

ความพยายามในการให้ความคุ้มครองด้านค่าตอบแทนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยบรรลุผล ในปี 2553 เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 พระราชบัญญัติฉบับนี้มีกรอบแนวทางการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 177 ข้อแนะที่ 184 ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น กล่าวคือ คุ้มครองด้าน สิทธิหน้าที่ ค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน และที่สำคัญคือ กำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ทำหน้าที่กำหนดอัตรา

ค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามมาตรา 16 “...หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะ และคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ตามที่ คณะกรรมการกำหนดและต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ” ซึ่งหมายความว่าต้องมีการกำหนด ค่าตอบแทนโดยคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน การคำนวณค่าตอบแทนต้อง อ้างอิงกับการผลิตในสถานประกอบการ และค่าตอบแทนที่ผู้รับงานได้รับต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้าง ขั้นต่ำตามกฎหมาย

พระราชบัญญัติฉบับนี้ยังกำหนดให้ผู้จ้างงานจัดทำเอกสารสำคัญคือ สัญญาจ้าง หรือเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านโดยมีข้อมูลสำคัญเช่น ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ในกรณีที่ทำงานเป็นกลุ่มต้องมีชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของทุกคนในกลุ่ม ผู้รับงานไปทำที่บ้าน) ชื่อและที่อยู่ของผู้จ้างงาน และตัวแทน หรือผู้รับเหมา (หากมี) อัตรา ค่าตอบแทนและจำนวนค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับ วิธีการคำนวณ ค่าตอบแทน กำหนดวันส่งมอบงานที่ทำให้แก่ผู้จ้างงานและวันจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน เป็นต้น เอกสารนี้เป็นเอกสารสำคัญที่จะนำไปสู่การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงานเก็บเอกสารนี้ไว้ฝ่ายละ 1 ชุด พร้อมให้พนักงานตรวจ แรงงานตรวจ

จากพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ทำให้ต้องมีแนวทางที่ ชัดเจนในการคำนวณค่าตอบแทน เพื่อให้เป็นหลักปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับให้การ จ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามกฎหมาย

ผลกระทบของสถานการณ์รับงานไปทำที่บ้านต่อแนวทางกำหนดค่าตอบแทน : วิเคราะห์ผลการศึกษา

ข้อมูลจากเอกสารและสถานการณ์การรับงานไปทำที่บ้านข้างต้นมีนัยต่อการ กำหนดค่าตอบแทนสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศไทยหลายประเด็น กล่าวคือ

1. การคงอยู่ของปัญหาค่าตอบแทนต่ำ ซึ่งมีสาเหตุหลายประการ นับตั้งแต่ ธรรมชาติของการผลิตระบบนี้ที่แพร่หลายมากขึ้นจากระบบการผลิตหลังยุคฟอร์ด หรือ Post-

Fordism และมุ่งไปที่การลดต้นทุนการผลิต และเมื่อผนวกเข้ากับแรงงานที่มีทักษะต่ำ มีอายุมาก ก็ทำให้โอกาสในการได้รับค่าตอบแทนตามมาตรฐานน้อยลงไปอีก การกำหนดค่าตอบแทนตามกฎหมายจึงมีความจำเป็น

2. ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีอำนาจต่อรอง ซึ่งนอกจากเป็นผลจากอุปทานส่วนเกินของแรงงานแล้ว ยังเป็นผลจากการมีทักษะความรู้ต่ำ และมีข้อจำกัดด้านการรวมกลุ่มเพื่อสร้างอำนาจต่อรองทั้งในสถานะสภาพแรงงาน และกลุ่มการผลิต สถานการณ์นี้ส่งผลต่อแนวทางการกำกับให้การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามกฎหมาย

3. การแข่งขันระหว่างผู้ผลิต ทำให้ผู้รับงานอยู่ในภาวะที่เสียเปรียบมากขึ้น ในระบบการผลิตยุคเสรีนิยมใหม่ ผู้ผลิตที่มีต้นทุนการผลิตต่ำมีข้อได้เปรียบทั้งด้านราคาที่ย่อมเยาของสินค้าและการมีผลกำไรที่สูงกว่า ทำให้ผลตอบแทนสำหรับผู้ถือหุ้นสูงขึ้น และมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงกว่าผู้ผลิตที่มีต้นทุนสูง การกำหนดค่าตอบแทนขั้นต่ำจึงเป็นการจัดการในระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานมากกว่าการจัดการกับตลาดซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุม แต่ในความเป็นจริงตลาดมีอิทธิพลอย่างมากต่อค่าตอบแทนที่ผู้รับงานได้รับ

4. หลักการกำหนดค่าตอบแทนโดยอ้างอิงกับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย เป็นหลักการสากลที่นำไปปฏิบัติในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทย แต่การนำหลักการไปปฏิบัติมีความแตกต่างกัน ดังที่ได้ยกตัวอย่างกรณีสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ซึ่งอ้างอิงกับค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ไม่ได้กำหนดค่าตอบแทนสำหรับงานใดเป็นการเฉพาะ ส่วนญี่ปุ่น มีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนตามชิ้นงานอย่างชัดเจน แต่เป็นค่าตอบแทนระดับเขตหรือท้องถิ่น ในกรณีของไทย ความหลากหลายของกิจกรรมการผลิต และ พื้นที่การผลิตเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการกำหนดค่าตอบแทนรายชิ้นสำหรับบางลักษณะงาน

5. ข้อมูลจากเอกสารและสถานการณ์การทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำให้ได้ข้อสรุปว่า การกำหนดค่าตอบแทนสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศไทย ทำได้ทั้งโดยการกำหนดเป็นค่าตอบแทนมาตรฐานรายชิ้น และกำหนดโดยใช้หลักการคำนวณค่าตอบแทนขั้นต่ำรายชิ้นได้

6. การกำหนดค่าตอบแทนเป็นมาตรฐานรายชิ้นทำได้ในกรณีที่เป็นการจ้างงานที่มีกระบวนการผลิตเป็นมาตรฐานชัดเจน และเป็นงานที่มีการผลิตในสถานประกอบการด้วย ทำให้สามารถเปรียบเทียบกระบวนการทำงานและค่าตอบแทนได้ ในกรณีที่งานไม่ได้ผลิตในสถานประกอบการ แม้จะไม่มีเกณฑ์เปรียบเทียบ แต่สามารถใช้หลักการคำนวณค่าตอบแทนตามมาตรฐาน และอ้างอิงกับค่าจ้างขั้นต่ำได้

7. การแบ่งซอยงานออกเป็นงานย่อยๆ ตามขั้นตอนการผลิต ดังตัวอย่างงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและจักสานข้างต้น และโดยเฉพาะในกรณีที่งานไม่ได้มีการผลิตแพร่หลาย ย่อมทำให้ค่าตอบแทนเป็นมาตรฐานเดียวกันได้ยาก ดังนั้นค่าตอบแทนอาจไม่ได้มีอัตราเดียวสำหรับงานลักษณะเดียวกัน

8. การกำหนดค่าตอบแทนโดยหลักการคำนวณข้างต้นต้องใช้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคำนวณจำนวนชิ้นงานที่ผู้รับงานที่มีความสามารถปานกลางผลิตได้ใน 1 วันรวมทั้งค่าใช้จ่ายในการผลิตต่อชิ้นงาน 1 ชิ้น และให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของจ้างงานและผู้รับงานซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญ บนเงื่อนไขความเป็นจริงที่ว่า การจ่ายค่าตอบแทนควรเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอำนาจต่อรองจำกัด

9. ความเข้าใจของกลุ่มผู้จ้างงานเกี่ยวกับผู้จ้างงานส่วนใหญ่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนโดยอ้างอิงกับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายและการคำนวณค่าตอบแทน สะท้อนถึงความจำเป็นในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการกำหนดค่าตอบแทนแก่ผู้จ้างงาน

10. หลักคิดพื้นฐานของงานที่รับไปทำที่บ้านที่ไม่สอดคล้องกับการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ธรรมชาติของการผลิต และสถานการณ์ความเป็นจริงในพื้นที่ต่างๆ ทำให้การกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการกำหนดค่าตอบแทนตามกฎหมาย

11. ในการกำกับให้มีการจ่ายค่าตอบแทนตามแนวทางที่กำหนด จำเป็นต้องมีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน เอกสารที่ระบุข้อมูลสำคัญของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงาน หรือตัวแทน รวมทั้งค่าตอบแทนที่กำหนดและ วิธีการคำนวณค่าตอบแทน ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลในการอ้างอิงทั้งสำหรับผู้จ้างงาน ผู้รับงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศไทย มีดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับ และปัญหาของการรับงานไปทำที่บ้าน เพื่อรณรงค์ให้ประชาชนซึ่งเป็นผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญในการกำหนดค่าตอบแทนตระหนักถึง “ตัวตน” ของแรงงานกลุ่มนี้ รวมทั้งค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะได้รับในฐานะผู้ทำงาน การประชาสัมพันธ์นอกจากจะทำได้โดยการให้ข่าวสารผ่านสื่อต่างๆ แล้วยังอาจพิจารณา กำหนดให้ระบุในตัวผลิตภัณฑ์ว่า “เป็นการผลิตโดยผู้รับงานไปทำที่บ้าน”

2. กำหนดแนวทางในการกำหนดค่าตอบแทนมาตรฐานรายชิ้น ตามหลักการกำหนดค่าตอบแทนรายชิ้น โดยอ้างอิงกับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ทั้งในกรณีที่มีการผลิตในสถานประกอบการ และไม่มีการผลิตในสถานประกอบการ โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดค่าตอบแทน

3. ดำเนินการให้มีการจัดทำเอกสารสำคัญคือสัญญาจ้างหรือเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อสนับสนุนการบังคับใช้ค่าตอบแทนที่กำหนด

4. แม้ผู้จ้างงานอาจเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ หรือ เป็นบริษัทข้ามชาติแต่เมื่อผู้รับงานทำงานที่บ้าน การทำงานของผู้รับงานจึงมักอยู่ในท้องถิ่น ในขณะที่การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นบทบาทหน้าที่โดยตรงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีหน่วยงานกระจายเข้าไปในระดับจังหวัด ในการคุ้มครองผู้รับงานจึงควรให้ความสำคัญต่อการทำงานในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานในพื้นที่ที่มีความใกล้ชิดกับผู้รับงาน เช่น กรมการพัฒนาชุมชน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ทั้งนี้การทำงานในเชิงบูรณาการจำเป็นต้องบูรณาการในระดับกระทรวงเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง รวมทั้งสนับสนุนให้จัดทำสถิติผู้รับงานไปทำที่บ้านในระดับท้องถิ่น

5. การคุ้มครองแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรขยายไปในมิติการส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อสร้างอำนาจต่อรอง ควบคู่ไปกับการสนับสนุนให้มีการพัฒนา

ทักษะฝีมือในการผลิตพร้อมๆ กับการทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถพึ่งตนเองได้ในเชิงเศรษฐกิจ

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2553). พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2558 http://www.labour.go.th/th/doc/law/home_worker_2553.pdf

นภาพร อติวานิชยพงศ์ (2552). รายงานวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างสวัสดิการพื้นฐานสำหรับผู้ทำการผลิตที่บ้าน สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นฤมล นิราทร (2542). การรับงานไปทำที่บ้านที่ประเทศญี่ปุ่น. งานวิจัยตามโครงการสนับสนุนการค้นคว้าข้อมูลในต่างประเทศ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นฤมล นิราทร (2559). คำตอบแทนที่เป็นธรรมสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน : แนวคิดและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.

พูลทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธุ์ และคณะ (2555). “แรงงานนอกระบบและการคุ้มครองทางสังคม : กรณีผู้ทำการผลิตที่บ้าน” ใน แรงงานกับความไม่เป็นธรรม นภาพร อติวานิชยพงศ์ บรรณาธิการ กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

วิจิตรา พรหมพันธุ์ และชัยวัฒน์ เกิดผล (2528) รายงานผลการวิจัยสภาพการทำงานของคนงานหญิง ทำงานตามผลงานในประเทศไทย, กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย. (เอกสารอัดสำเนา).

อมรา พงศาพิชญ์และคณะ (2547). การกระจายงานออกนอกแหล่งผลิต : งานจ้างเหมาที่รับไปทำที่บ้านโดยผู้หญิงและเด็ก. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2558). โครงการศึกษาวิจัย
“การศึกษาการกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศ
ไทย” เสนอต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2542). การสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน สืบค้นเมื่อ 12
กุมภาพันธ์ 2558 http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.htm

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2545). การสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน สืบค้นเมื่อ 12
กุมภาพันธ์ 2558 http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.htm

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2548). การสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน สืบค้นเมื่อ 12
กุมภาพันธ์ 2558 http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.htm

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2550). การสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน สืบค้นเมื่อ 12
กุมภาพันธ์ 2558 http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.htm

ภาษาต่างประเทศ

Chen, M.A. (2014). Informal Economy Monitoring Study Sector Report: Home-
Based Workers. Cambridge, MA, USA: Women in Informal Employment
: Globalizing and Organizing

Cushway, B. (2014). The Employer's Handbook 2014-15: An Essential Guide
to Employment Law Development Consultant and Global Compliance
Initiative (DCGCI). ESRC Future of Work Programme.

Eaton, J. & Dagg, A. (2004). Organising Homeworkers in Toronto. In Living
Wage Movement : Global Perspective. Figart, Deborah M. (ed). pp. 85-
100.

- Ethical Trade Initiative (2013) Setting fair piece rates for homeworkers : Key principles and possible approaches. Retrieved February 12, 2015 from <http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/Setting%20fair%20piece%20rates%20for%20homeworkers.pdf>
- Government United Kingdom (2014a). Calculating the National Minimum Wage: output work (piece work). Retrieved February 12, 2015 from <http://www.nidirect.gov.uk/nmw-piece-work>
- Government United Kingdom (2014b). Minimum wage for different types of work Retrieved February 12, 2015 from <https://www.gov.uk/minimum-wage-different-types-work/paid-per-task-or-piece-of-work-done>
- Hassan, S.M. & Azman, A. (2014). Visible Work, Invisible Workers: A Study of Women Home Based Workers in Pakistan. International Journal of Social Work and Human Services Practice 2(2) Apr, 2014, pp.48-55.
- Hassan, S.M. (2014). Need Assessment of Home Based Women Workers : A New Paradigm for Social Work. Science International (Lahore)., 26(3), pp.1253-1258.
- Hocking, G. & Wilding, M. (2004). Made at Home : British Homeworkers in Global Supply Chains. Oxfam Briefing Paper. Retrieved February 12, 2015 from <https://books.google.co.th/books?isbn=1848141378>.
- International Labour Organization. (2012a). C177 - Home Work Convention, 1996 (No.177) Retrieved February 12, 2015 from http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177
- International Labour Organization. (2012b) R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184) Retrieved February 12, 2015 from http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177

Jütting J & De Laiglesia J.R. (eds.) (2009) *Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries*. Paris: OECD Publishing.

Lazo, L.(1996). *Practical Actions for the Social Protection of Homeowkrs in Thailand*. Bangkok : ILO.

Luginbühl, C. & Musiolek, B. (2014). *Stitched Up: Poverty wages for garment workers in Eastern Europe and Turkey*. Clean Clothes Campaign. Retrieved February 12, 2015 from <https://www.cleanclothes.org/resources/publications/stitched-up-1>

Sinha, S. (2013). *Supporting Women Home-Based Workers : The Approach of the Self-Employed Women's Association in India*. WIEGO Policy Brief (Urban Policies) No.13 Retrieved February 12, 2015 from <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Sinha-Home-Based-Workers-SEWA-India-WIEGO-PB13.pdf>

Tokyo Labour Bureau (2014). *Minimum Wage of Homeworkers in Tokyo*. Retrieved February 28, 2015 from http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/jirei_toukei/chingin_kanairoudou/toukei/t-saitei.html

U.S. Department of Labor (2010 a). *Homeworker Handbook* (2010). Retrieved February 12, 2015 from <http://www.dol.gov/whd/forms/WH75EN.pdf>

U.S. Department of Labor (2010b). *Fact Sheet #24: Homeworkers Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)* Retrieved February 12, 2015 from <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs24.htm>

Women in the Informal Employment : Globalizing and Organizing (2010). *We Are Workers Too! Organizing Home- Based Workers in the Global*

Economy. Retrieved February 12, 2015 from http://wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/Mather_We_Are_Workers_Too.pdf