

**วิถีชีวิตแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วง  
ในกรุงเทพมหานคร**

**โดย  
รัศมี เจริญทรัพย์**

**งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ  
กระทรวงศึกษาธิการ  
ประจำปีงบประมาณ 2540**

## คำนำ

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นภาพสะท้อนวิถีการดำเนินชีวิตแรงงานประชากรส่วนหนึ่ง  
 ของประเทศ ที่ยังคงไว้ซึ่งวิถีไทย ภายใต้การเคลื่อนย้ายทางวัฒนธรรม เงินไซและการคง  
 อยู่ของวิถีชีวิตชนบทท่ามกลางสังคมเมืองที่รายล้อมไปด้วยวัฒนธรรมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างสมดุล  
 งานวิจัยชิ้นนี้มีอาจสำเร็จลุล่วงได้หากขาดความช่วยเหลือจากบุคคลหลาย  
 ฝ่ายซึ่งผู้วิจัยขอกล่าวนามไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงต่อคณะกรรมการการวิจัยผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงาน  
 วัฒนธรรมแห่งชาติทุกท่านที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัย ได้สามารถทำงานวิจัยชิ้นนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงต่อเจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐและเอกชนที่ให้ข้อมูลใน  
 การวิจัย อย่างดีมาตลอด และทำสที่สุดขอขอบพระคุณผู้รับเหมาช่าง และแรงงานนอกระบบ  
 แบบเหมาช่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลสนาม

หากมีติแห่งภาพสะท้อนนี้ มีมุมมองของการวิจัยที่บกพร่อง ผู้วิจัยขอกราบนิ่อม  
 รับไว้ ณ ที่นี้

รัศมี เจริญทรัพย์

ผู้วิจัย

## สารบัญ

คำนำ.....	(1)
สารบัญ.....	(2)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	3
คำนิยามศัพท์.....	4
บทที่ 2 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	6
ขั้นตอนในการวิจัย.....	7
ประชากรในการศึกษา.....	9
ระยะเวลาในการดำเนินการ.....	10
บทที่ 3 กฎหมายและนโยบายกับแรงงานนอกระบบ.....	11
กฎหมายคุ้มครองแรงงานกับแรงงานนอกระบบ.....	11
นโยบายของรัฐบาลไทยกับแรงงานนอกระบบ.....	17
นโยบายสากลกับแรงงานนอกระบบ.....	26
สถานการณ์โลกกับนโยบายแรงงานนอกระบบ.....	33
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	37
วิถีชีวิตในการทำงาน.....	37
การดำเนินชีวิตในสังคมแรงงานนอกระบบ.....	62
องค์กรที่มีบทบาทเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ.....	79
บทที่ 5 วิเคราะห์การศึกษาวิจัย.....	90
วิถีแรงงานในระบบอุปถัมภ์.....	90
วิถีแรงงานในลักษณะเฉพาะของระบบรับเหมาช่วง.....	92
วิถีแรงงานพหุกิจกรรมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ.....	92
วิถีแรงงานเกี่ยวกับศาสนา.....	93

วิถีแรงงานในเรื่องวัตถุ.....	94
วิถีแห่งสายสัมพันธ์ทางครอบครัว.....	95
นโยบายรัฐและเอกชนกับแรงงานนอกระบบ.....	96
นโยบายสากลกับแรงงานนอกระบบ.....	98
กฎหมายคุ้มครองแรงงานกับแรงงานนอกระบบ.....	100
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัย.....	102
สรุปผลการวิจัย.....	102
ข้อเสนอแนะ.....	110
บรรณานุกรม	

## บทที่ 1

### วิถีชีวิตแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงในกรุงเทพ

#### The Way of Life Subcontractee in Bangkok

#### ความเป็นมาของปัญหา

จากกระแสของเศรษฐกิจโลกในปัจจุบัน การแข่งขันทางธุรกิจเป็นไปอย่างรวดเร็วและเพิ่มสูงขึ้น เกิดเศรษฐกิจตลาดใหม่ๆ ในประเทศต่างๆ การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจตามข้อตกลงทางการค้า การเคลื่อนไหวเสรีของแรงงานระหว่างประเทศ อันเป็นผลโดยตรงต่อประเทศไทยในมิติแห่งการพัฒนาตามกระแสโลก ปัญหาที่เติบโตมากับการแข่งขันทางธุรกิจจากการพัฒนาประเทศไทยคือความล้มเหลวทางเกษตร และการขาดการให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 - 7 มีผลให้ประชากรแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือที่ไร้การศึกษา ไร้ความชำนาญในอาชีพที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมจากเกษตรเป็นอุตสาหกรรม เมื่อประชากรส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตไม่ดีก็ไม่สามารถจะแข่งขันกับการพัฒนาของกระแสสังคมโลกได้ ประกอบกับปัจจัยการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันที่ต้องการลดต้นทุนการผลิตพร้อมตัดปัญหาการจัดการแรงงาน การใช้เครื่องจักรแทนแรงงาน การเลิกจ้างงานแบบลอยแพ การลดสวัสดิการ ความต้องการของเจ้าของกิจการที่จะลดปัญหาความขัดแย้งของสภาพแรงงาน และ ความต้องการลดต้นทุนในการผลิตโดยจ่ายค่าจ้างในราคาถูก แนวทางออกของประเด็นปัญหาดังกล่าว คือการจ้างงานแบบเหมาช่วง (Subcontract) และเป็นที่มาของแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วง (Subcontractee) ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันซึ่งยังไม่สามารถสำรวจทางสถิติได้แน่ชัด หากแต่ถ้าแนวโน้มการแข่งขันทางธุรกิจยังเป็นไปตามพลวัตดังกล่าว นั้นย่อมหมายความว่า แนวโน้มแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงย่อมต้องเพิ่มขึ้นทุกขณะ

แรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงในกรุงเทพมหานคร คือการอพยพเข้ามาของประชากรจากสังคมชนบทสู่สังคมเมือง ที่จำต้องเผชิญกับสภาวะความแปลกแยกทางวัฒนธรรม จากวิถีชีวิตสังคมเกษตร (rural society) มาเป็นวิถีชีวิตสังคมแบบเมือง (urban society) ในระบบเหมาช่วงที่ต้องเผชิญวิถีการทำงานแบบที่เร่งรีบตามหน้าที่ขั้นตอนการผลิต และวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมแบบใหม่

ความพยายามที่จะเอาชนะความแปลกแยกจากการปรับตัวให้เข้ากับวิถีชีวิตของแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงในสังคมเมืองก่อให้เกิดการสร้างรูปแบบทางวัฒนธรรมใหม่ (Acculturation) ระหว่างพื้นฐานการดำเนินชีวิตสังคมเดิมมาเป็นสังคมแบบใหม่เพื่อความอยู่รอดการสร้างบรรทัดฐานการดำเนินชีวิตเฉพาะกลุ่มแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วง ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรม การปฏิบัติ สัญลักษณ์ ภาษาเฉพาะกลุ่ม เป็นลักษณะเฉพาะกลุ่มแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วง ซึ่งหมายถึงวัฒนธรรมย่อย (Subculture) ของกลุ่มอาชีพในสังคมกรุงเทพ

ท่ามกลางปัญหาของแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วง จากผลกระทบของกระแสเศรษฐกิจโลก ที่ระบบธุรกิจให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงเป็นเพียงแค่วิถีทางที่นำมาซึ่งการลดต้นทุนทางการผลิต อันมีผล ให้นักวิชาการแรงงานเรียกร้องต่อผู้ความเป็นธรรมด้านกฎหมาย สวัสดิการให้แก่แรงงานเพียงเท่านั้น หากแต่มิติทางสังคมของวิถีชีวิตแรงงานที่ดำเนินอยู่ ถูกละเลยและมองข้ามทั้งที่ประชากรกลุ่มนี้เป็นกำลังสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจประเทศไทยในปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจการตัดเย็บที่มีกระบวนการผลิตที่ต้องจ้างแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงจำนวนมาก และปัจจุบันธุรกิจประเภทตัดเย็บส่งออกนั้นทำรายได้ให้แก่ประเทศไทยจำนวนมากเป็นอันดับสองในปี 2538 จำนวนเงิน 102019 ล้านบาท และยังคงครองสถิติเป็นธุรกิจส่งออกที่ทำรายได้ให้แก่ประเทศเป็นอันดับสองในปี 2539 และมีแนวโน้มว่าจะเป็นธุรกิจส่งออกที่ทำรายได้ให้แก่ประเทศที่สำคัญในอันดับต้นๆ อีกด้วย ในปี 2540 ( สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รายงานสภาวะเศรษฐกิจไทยปี 2539 และแนวโน้มปี 2540 ) ดังนั้นการทำการศึกษาวิจัยวิถีชีวิตของแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง หากแต่ยังขาดผู้สนใจค้นคว้าวิจัยในประเด็นปัญหาดังกล่าวนี้

ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้ จึงเป็นงานวิจัยที่มุ่งจะศึกษาวถีชีวิตของแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงในการผลิตสินค้าประเภทตัดเย็บ วิถีการดำเนินชีวิตของแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงในรูปแบบของกลุ่มย่อย (Subgroup) ในสังคมกรุงเทพฯ รวมทั้งผลของกฎหมาย นโยบายของรัฐและเอกชนที่มีผลต่อวิถีชีวิตแรงงานนอกระบบ อันเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันวิถีการผลิตของทางเลือกแห่งการแข่งขันของธุรกิจในระบบเศรษฐกิจโลกท่ามกลางสถานการณ์ทางสังคมปัจจุบัน

## วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิถีชีวิตในการทำงานของแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วง
2. เพื่อศึกษาวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมของแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ในสังคมเมืองของผู้ใช้แรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วง
4. เพื่อศึกษาถึงผลของกฎหมายและนโยบายของรัฐและเอกชนที่มีต่อวิถีชีวิตแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วง

ระบบแบบรับเหมาช่วง

## ขอบเขตในการวิจัย

สำหรับในการศึกษาคั้งนี้จะทำการศึกษาเฉพาะวิถีชีวิตของแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วงการผลิตประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตพื้นที่ หัวขบวนและดินแดง ซึ่งโดยจะศึกษาวิถีชีวิตในการทำงาน วิถีการดำเนินชีวิต และผลของกฎหมายและนโยบายของรัฐและเอกชนที่มีต่อวิถีชีวิตแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วง

## สถานที่ทำการวิจัยหรือเก็บข้อมูล

แรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วงในกรุงเทพฯ เขตพื้นที่ ดินแดงและหัวขบวน ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการผลิตแบบรับเหมาช่วงประเภทตัดเย็บมากที่สุดที่สุดในเขตกรุงเทพมหานคร

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงวิถีชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วงในกรุงเทพฯ
2. ทราบถึงวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมของแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วง
3. ทราบถึงวิถีชีวิตความสัมพันธ์ในสังคมเมืองของผู้ใช้แรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วง

4. ทราบถึงผลของกฎหมายและนโยบายของรัฐและเอกชนที่มีต่อวิถีชีวิตแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วง
5. สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาปัญหาแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วง
6. สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์แนวโน้มจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในกระแสธุรกิจโลกที่มีต่อวิถีแห่งแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วง
7. สามารถนำมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดการวางแผนทิศทางแรงงานไทยในอนาคตในสังคมเมือง

### นิยามคำศัพท์

วิถีชีวิต	หมายถึง	แบบแผนปฏิบัติในการดำเนินชีวิต
แรงงานนอกระบบ	หมายถึง	แรงงานที่ทำงานในระบบรับเหมาหรือรับเหมาช่วง
ผู้รับเหมาช่วง	หมายถึง	ผู้รับงานตัดเห็บมาจากผู้รับเหมาที่ทำการติดต่อกับผู้สั่งซื้อสินค้าอีกทอดหนึ่ง
ผู้รับเหมา	หมายถึง	ผู้รับงานตัดเห็บมาจากผู้สั่งซื้อสินค้าโดยตรง
ผู้ประกอบการ	หมายถึง	บุคคลผู้มีอำนาจ สถานภาพ ฉันทานุมัติ และอิทธิพล ในการศึกษาคั้งนี้ผู้ประกอบการคือผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงของแรงงานนอกระบบ
ผู้ประกอบการ	หมายถึง	บุคคลที่อยู่ภายใต้การดูแลของผู้อุปถัมภ์
เครือข่าย	หมายถึง	ความสัมพันธ์ลูกพี่ลูกน้องที่มีความเกี่ยวข้องในสายสัมพันธ์ทางโลหิตเดียวกัน
แหวดวาง	หมายถึง	ผู้ที่อยู่ในส่วนขยายของกลุ่มบริวารของกลุ่มอุปถัมภ์ในการศึกษานี้ แหวดวางอาจหมายถึงเครือข่ายที่สนิทหรือผู้ที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลหนึ่งบุคคลใดของผู้อุปถัมภ์

พวกฟ้องในชั้นเดิม	หมายถึง	ผู้ที่มีมูลำเนาเดิวกันกับผู้อุทธรณ์และเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้อุทธรณ์
สถานประกอบการตัดเชื้อ	หมายถึง	ห้องแถวในเขตห้วยขวางและดินแดงที่เป็นสถานที่ประกอบการตัดเชื้อของผู้รับเหมาช่างและแรงงานนอกระบบ

## บทที่ 2

## ระเบียบวิธีวิจัย

เนื่องจากการศึกษาวิถีชีวิตแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วงเป็นเรื่องใหม่ที่ยังไม่ค่อยมีผู้เคยศึกษามาก่อนมากนักประกอบกับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวิถีชีวิต อีกทั้งการจะได้มาซึ่งภาพรวมของวิถีชีวิตแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วงในปัจจุบันจำเป็นต้องทำการศึกษาดังนี้ ปัจจุบันแวดลอมที่มีผลต่อวิถีชีวิตแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วงด้วยอันได้แก่กฎหมายและนโยบายของรัฐและเอกชนจึงจะได้ภาพลักษณ์ที่ชัดเจนในวิถีแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วงในสังคมปัจจุบัน ดังนั้นในการศึกษาวิจัยจึงจำเป็นต้องอาศัยความละเอียดอ่อนในการเก็บข้อมูล จากข้อมูลเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ใช้แรงงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐและเอกชนที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วง ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการศึกษาแบบ Participant Observation โดยเน้นการสังเกตและสัมภาษณ์แบบ Nonschedule Standardized Interview สำหรับศึกษาวิถีชีวิตแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วงในประเด็นต่างๆ รวมทั้งสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง โดยมีการบันทึกข้อมูลและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างละเอียดและลึกซึ้งจากประสบการณ์ในสิ่งที่คุณูกศึกษาได้ประสบมา และสืบค้นถึงมโนทัศน์ (Concepts) ของผู้ถูกศึกษา เพื่อให้เข้าใจถึงการรับรู้ การให้นิยามความหมายและทรรศนะของวิถีชีวิตแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วงในสังคมเมือง

2. การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary) ในการศึกษาประเด็นผลของกฎหมายและนโยบายของรัฐที่มีต่อวิถีชีวิตแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วง

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิถีชีวิตแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงโดยใช้การวิจัยคุณภาพ มีวิธีดำเนินการคือ การใช้เทคนิคการศึกษาแบบ Participant Observation และ การวิเคราะห์ เอกสาร โดยมีขั้นตอนในการวิจัยดังนี้

1. การเตรียมการก่อนออกสนาม (Prefieldwork) โดยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วง โดยทั่วไป จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐและเอกชนที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วง และศึกษาจากเอกสารทางวัฒนธรรม แล้วนำมาออกแบบการวิจัย (The Research Design) โดยผู้วิจัยจะตั้งคำถามคร่าวๆ ในใจก่อนที่จะเข้าไปในสนาม

2. การลงสนาม (In the Field) การวิจัยเชิงคุณภาพนั้นการทำงานในสนามเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ของสังคมทางวัฒนธรรม วิถีชีวิต ผู้วิจัยจำเป็นต้องเข้าไปพัวพันกับผู้ถูกวิจัย (แรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วง) บ้างบางขณะ โดยการเข้าไปใช้ชีวิตอยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงนั้น จำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับการดำเนินชีวิตของแรงงานอย่างกลมกลืนที่สุด และจำเป็นต้องแนะนำตัวให้แรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงได้ทราบว่าผู้วิจัยมาเพื่อทำอะไร เพียงกว้างๆ เท่านั้นและจะไม่อธิบายเทคนิควิธีการเก็บข้อมูล เพราะมิฉะนั้นผู้ถูกวิจัย (แรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วง) อาจทำให้ข้อมูลบางอย่างผิดเพี้ยนไปจากที่จริงขณะที่อยู่ต่อหน้าผู้วิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลแบบเป็นธรรมชาติมากที่สุด เมื่อได้แนะนำตัวแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการในการลงภาคสนามก็คือ ผู้วิจัยจะสร้างความสัมพันธ์ (Rapport) กับผู้ถูกวิจัย โดยให้มีความรู้สึกเป็นกันเอง สามารถเชื่อใจได้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้ผู้ถูกวิจัยกับผู้วิจัยมีสถานภาพเป็นคนในกลุ่มมิใช่คนนอกกลุ่ม เป็นผลให้ผู้วิจัยมีโอกาสเรียนรู้แบบแผนการดำเนินชีวิตแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงได้ง่ายขึ้น

3. การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (participant Observation) เมื่อผู้วิจัยเข้าสู่สนามและสร้างความสัมพันธ์กับแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงจนแรงงานเกิดความไว้วางใจแล้วผู้วิจัยจะเริ่มทำการสัมภาษณ์แรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงถึง วิถีชีวิต ตามกรอบความคิด

ของงานวิจัย โดยจะเป็นลักษณะการสัมภาษณ์แบบ Nonschedule Standardized Interview

Dezin (The Research Act : 1989 , p102 ) ได้เสนอฐานคติของการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างไว้ 3 ประการ คือ

(1) ความหมายของคำถามแต่ละข้อ ที่ถูกทำให้มีความหมายอย่างเดียวกัน (Standardized) หมายถึงที่ถูกกำหนดในรูปของคำพูดที่เป็นที่เข้าใจของผู้ถูกสัมภาษณ์ เหตุจากบุคคลหนึ่งๆ จะมีการนิยามโลกเฉพาะของตน ดังนั้น หากต้องการที่จะเข้าใจโลกเหล่านั้นอย่างใกล้เคียงกับที่มันเป็น ผู้วิจัยจำเป็นต้องเข้าถึงมันจากทัศนภาพ (Perspective) ของผู้ถูกสัมภาษณ์

(2) ไม่มีการลำดับคำถามแต่ละข้ออย่างตายตัว คำถามที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับผู้ถูกสัมภาษณ์จะถูกกำหนดโดยความพร้อมและเต็มใจของตัวผู้ถูกสัมภาษณ์ ในแต่ละคนที่จะพูดถึงประเด็นนั้นๆ เมื่อถูกยกขึ้นมา วิธีนี้เอง ผู้สัมภาษณ์จะได้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยที่ผู้สัมภาษณ์ไม่คาดคิดหรือกำหนดไว้ในการสัมภาษณ์มาก่อน จากผู้ถูกสัมภาษณ์

(3) ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีไหวพริบในการปรับคำถามและลำดับข้อคำถาม เพื่อที่จะสามารถคงความหมายของคำถามหนึ่งๆ ในการถามผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคน

วิธีนี้ผู้วิจัยจะได้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย ที่ผู้วิจัยไม่คาดคิดมาหรือกำหนดไว้ในการสัมภาษณ์มาก่อน จากผู้ถูกวิจัยหรือผู้ถูกสัมภาษณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัย จะทำการสังเกตพฤติกรรมรายละเอียดของสภาพแวดล้อมและตัวบุคคลของแรงงานนอกระบบในการเข้าร่วมทำกิจกรรมประเภทต่างๆกับกลุ่มแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วง

4. การจดบันทึกภาคสนาม (Field Notes) การทำการจดบันทึกข้อมูลอย่างละเอียดถูกต้อง และสมบูรณ์นั้น มีความสำคัญโดยปกติผู้วิจัยจะไม่จดต่อหน้าผู้ถูกศึกษา แต่จะจดหลังจากการลงสังเกตจบไปแล้วแต่ละครั้ง การจดบันทึกนั้นจะบันทึกให้ครอบคลุมสิ่งต่างๆที่เห็นหรือรู้มากที่สุด ซึ่งบางครั้งใช้เวลาสังเกตหนึ่งชั่วโมง แต่กลับไปบันทึกถึง 6 ชั่วโมง โดยจะละเอียดอยู่เสมอว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในสนามนั้นสามารถเป็นข้อมูลสำคัญได้แม้แต่คำพูดเล็กน้อยก็อาจช่วยให้เข้าใจถึงทัศนภาพของผู้ถูกวิจัยได้เป็นอย่างดี หรือช่วยให้เข้าใจในสิ่งที่ผู้ถูกวิจัยพูดมาก่อนก็ได้ ดังนั้นสิ่งที่ไม่สำคัญในตอนแรกอาจจะมีมีความสำคัญภายหลัง

อย่างไรก็ตามในการจัดบันทึกแต่ละครั้งผู้วิจัยต้องมีสมาธิอย่างมาก เพื่อจดจำสิ่งต่างๆ ที่ได้  
เห็นได้ยิน หรือคิดขึ้นได้ และต้องสามารถจัดบันทึกอย่างมีลำดับก่อนหลังด้วย

5. การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลในวิธีการต่างๆ ดังนี้

5.1 ตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งข้อมูลบุคคลที่ต่างกันในสถานที่เดียวกันโดย  
การสัมภาษณ์ผู้ถูกวิจัยหลายๆคน ในข้อมูลเรื่องเดียวกัน

5.2 ตรวจสอบข้อมูลในสถานที่ที่ต่างกัน คชขการสัมภาษณ์ผู้ถูกวิจัยที่อยู่ใน  
สถานประกอบการหลายๆแห่ง ในข้อมูลเรื่องเดียวกัน

5.3 ตรวจสอบข้อมูลกับเจ้าของข้อมูล โดยหลังจากการสัมภาษณ์ครั้งแรก  
เสร็จสิ้นไปแล้ว เป็นการตรวจทานคำตอบหนึ่งโดยใช้คำถามต่างๆที่ทำให้ตรวจเช็คได้ว่าการ  
ปิดเป็นในบางคำตอบหรือไม่

การพยายามตรวจสอบความจริงในการสัมภาษณ์อาจทำได้โดยการตรวจทาน  
คำตอบหนึ่งโดยใช้คำถามต่างๆ ที่ทำให้ตรวจเช็คได้ว่าการปิดเป็นในบางคำตอบ เนื่องจากผู้  
ถูกสัมภาษณ์มักจะปิดเป็นในบางประเด็นเกี่ยวกับทัศนคติของเขาต่อคำถามใดคำถามหนึ่ง โดย  
พยายามเลือกตอบให้ตรงกับที่ตนคิดว่าผู้สัมภาษณ์ต้องการ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้คำถามในการ  
ตรวจทานคำตอบโดยสัมภาษณ์ในลักษณะของการพูดคุย ซึ่ง Dezin ได้เสนอแนะว่า ลักษณะ  
การพูดคุยซึ่งเป็นการสนทนาระหว่างคนสองคนหรือมากกว่า โดยมีจุดสนใจหลักๆ อยู่ที่ประเด็น  
ต่างๆ ที่ต้องการทั้งหมด โดยผู้สัมภาษณ์จะต้องมีความสามารถทางสังคมหรือมีมนุษยสัมพันธ์  
ที่ดีกับผู้ถูกสัมภาษณ์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีสำหรับเป็นพื้นฐานของการสัมภาษณ์ซึ่งอย่างมีประ  
สิทธิภาพ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

แรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วงประเภทตัดเย็บในเขตห้วยขวาง และ  
ดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 10 สถานประกอบการตัดเย็บ

สถานประกอบการตัดเย็บละ 10 คน รวมทั้งสิ้นแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วงประเภทตัดเย็บ 100 คน

ระยะเวลาในการดำเนินงาน

- ระยะที่ 1 การสำรวจสนาม ใช้เวลา 1 เดือน
- ระยะที่ 2 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร ใช้เวลา 1 เดือน
- ระยะที่ 3 การเก็บข้อมูลในสนาม ใช้เวลา 5 เดือน
- ระยะที่ 4 การจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ใช้เวลา 3 เดือน
- ระยะที่ 5 การเขียนรายงานฉบับเบื้องต้น ใช้เวลา 1 เดือน
- ระยะที่ 6 แก้ไขและจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ ใช้เวลา 1 เดือน

### บทที่ 3

#### กฎหมายและนโยบายกับแรงงานนอกระบบ

ในปัจจุบันที่การแข่งขันทางธุรกิจของตลาดโลกเพิ่มขึ้นทุกขณะ ยุทธศาสตร์ การต่อสู้เปลี่ยนจากสนามรบมาสู่สนามการค้า และเพื่อให้สามารถต่อสู้กับประเทศคู่แข่งทางการ ค้าได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต พัฒนาเทคโนโลยีและมีมือแรงงานตลอด จนความจำเป็นต้องลดต้นทุนการผลิตเพื่อให้มีราคาต้นทุนต่ำ วิธีการจ้างแรงงานในราคาถูก การละ เว้นการจ่ายสวัสดิการ ฯลฯ นำมาซึ่งการเพิ่มจำนวนแรงงานนอกระบบประเภทรับเหมาช่วงใน ปัจจุบัน

เมื่อการเปลี่ยนกระแสโลกในลักษณะดังกล่าวทำให้เกิดการทุ่มทางสังคม (Social Dumping) ขึ้นในหลายประเทศที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานสูงซึ่งก็หมายรวมถึงประเทศไทยด้วย ขณะที่ แนวโน้มแรงงานนอกระบบที่เพิ่มขึ้นทุกขณะ มาตรการในการควบคุมทางสังคมและการวางนโยบาย เพื่อให้ทันกับสภาพสังคมโลกจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากร แรงงานกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ

#### กฎหมายคุ้มครองแรงงานกับแรงงานนอกระบบ

จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การประกอบอาชีพของประ ชากรในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น เกิดความจำเป็นในมาตรการทางสังคมของแรงงาน ประกอบ กับอิทธิพลของข้อตกลงระหว่างประเทศ ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกของสังคมโลก ความ เป็นมาตรฐานสากลด้านแรงงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ก่อให้เกิดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับแรกของไทยเริ่มขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2499 และใช้เรื่อยมา กระทั่ง ในปี พ.ศ. 2501 ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ได้ยกเลิกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 1 และประกาศใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ 2 ขึ้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2501 ถึง วัน ที่ 15 เมษายนพ.ศ. 2515

สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบันนั้นถือเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ฉบับที่ 3 โดยตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

การคุ้มครองแรงงานหมายถึง (Labour Protection) หมายถึงการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standards) ในการใช้แรงงานของลูกจ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างใช้งานจนเกินสมควร เพื่อขจัดความเดือดร้อนของแรงงานในระบบอุตสาหกรรม จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานขึ้น เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานได้ผล และลดปัญหาในด้านแรงงานลง เพราะปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันส่วนใหญ่มีจะเนื่องจากปัญหาในด้านคุ้มครองแรงงานไม่ได้ผล

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law) หมายถึง การที่รัฐได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานมากขึ้น ส่วนใหญ่เป็นข้อปฏิบัติที่นายจ้างจะต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง เป็นสภาพการจ้างงานขั้นต่ำสุด ซึ่งหมายความว่า มาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างงานต่างๆที่รัฐกำหนดไว้นี้เป็นมาตรฐานที่ต่ำที่สุดที่นายจ้างทั้งหลายจะต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างและลูกจ้างไม่อาจจะตกลงกันกำหนดเรื่อง เกี่ยวกับสภาพการจ้างงานที่กฎหมายได้กำหนดไว้ให้น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดเอาไว้แล้ว ถ้านายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันกำหนดน้อยกว่าหรือต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดเอาไว้แล้ว ถือว่าเป็นการกระทำผิดกฎหมาย (วิโรจน์ ตลาพันธ์ : หน้า 9)

โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองแรงงานไว้กับแรงงานทุกประเภทมีข้อยกเว้น ดังนี้

1. ราชการส่วนกลาง
2. ราชการส่วนภูมิภาค
3. ราชการส่วนท้องถิ่น
4. กิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ซึ่งมีประกาศกระทรวง

มหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 กำหนดกิจการ

ที่มีให้ใช้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือ

1. งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมี  
ได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ทั้งนี้เฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการจ่าย  
ค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทน

2. การจ้างงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ  
สัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 มีดังนี้  
สัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน หมายถึง สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียก  
ว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้เงินจ้าง  
ตลอดเวลาที่ทำงานให้

สาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน

1. เป็นสัญญาต่างตอบแทน ลูกจ้างมีหนี้ต้องทำงานให้แก่นายจ้างและนายจ้างมี  
หนี้ต้องให้เงินจ้างตอบแทนแก่ลูกจ้าง ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้
2. เป็นสัญญาซึ่งสมบูรณ์ โดยการแสดงเจตนาตกลงกัน ไม่จำเป็นต้องทำตาม  
แบบหรือมีหลักฐานเป็นหนังสือแต่อย่างใด
3. คู่กรณีต้องมีเจตนาผูกพันกันในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง
4. เป็นสัญญาเฉพาะตัว และถือคุณสมบัติของคู่สัญญาเป็นสาระสำคัญ
5. นายจ้างมีอำนาจในการบังคับบัญชาการทำงานของลูกจ้าง (วิโรจน์

ตุลาพันธ์ : หน้า 40)

ดังนั้น สามารถพิจารณาได้ว่า ลักษณะของแรงงานนอกระบบไม่ถือว่าเป็น การจ้างงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานดังกล่าว ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะของการจ้างงานของ แรงงานนอกระบบ การตกลงระหว่างผู้รับงานและผู้ว่าจ้าง เป็นการตกลงกันด้วยวาจามากกว่า จะเป็นการตกลงทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร การตกลงในรูปแบบแรกได้อาศัยความคุ้นเคยความ ไว้วางใจการรู้จักซึ่งกันและกันมาก่อนหรืออาศัยคนรู้จักกันเป็นผู้รับประกัน ผู้รับงานส่วนมากพอใจกับ การตกลงในรูปแบบนี้ แต่บางกรณีก็เกิดความไม่พอใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของผู้ว่าจ้างใน ด้านราคา หรือค่าตอบแทน การทำสัญญาข้อตกลง เป็นลายลักษณ์อักษรมีการปฏิบัติอยู่มากใน การทำการเกษตรแบบสัญญาผูกพัน

ข้อตกลงและเงื่อนไขของการรับงานไปทำที่บ้านมักเกี่ยวข้องกับประเด็น ต่อไปนี้ คือ

1. การผลิตและการจำหน่าย คือการกำหนดชนิด ลักษณะและขนาดของสินค้า หรือส่วนประกอบและการจำหน่ายคืนให้แก่ผู้ว่าจ้าง
2. ปริมาณและคุณภาพ อาจมีการกำหนดปริมาณแน่นอนและคุณภาพของ ผลิตภัณฑ์หากไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ปกติแล้วจะถูกตัดราคา หรือถ้าเสียหายมาก ผู้รับ งานจะต้องรับผิดชอบซื้อไว้เอง
3. อัตราค่าตอบแทนและระยะเวลาการจ่าย มีการตกลงกันซึ่งมีความแตก ต่างไปตามประเภทอุตสาหกรรม
4. การใช้ปัจจัยการผลิตมีการตกลงเกี่ยวกับการใช้ปัจจัยการผลิตซึ่งจะมีผล ต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดการเกษตรแบบมีสัญญา (วิโรจน์ ตุลา พันธุ์ : หน้า 29)

จากข้อตกลงและเงื่อนไขดังกล่าวเห็นได้ว่า การทำสัญญาข้อตกลงหรือเงื่อนไข นั้นไม่เป็นลายลักษณ์อักษร นายจ้างไม่สามารถบังคับบัญชาการทำงานได้ เวลาหรือการหยุด

ผิดผ่อนซึ่งไม่เป็นไปตามสาระสำคัญของการจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์  
มาตรา 575

เมื่อพิจารณาถึงประเด็นต่างๆข้างต้น จึงสามารถกล่าวได้ว่า กฎหมาย  
คุ้มครองแรงงานในดังกล่าวยังไม่สามารถครอบคลุมและให้ความคุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบ  
ซึ่งการจ้างแรงงานแบบรับเหมาช่วงนี้ เป็นธุรกิจที่กำลังขยายตัวอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

#### พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2541

นับตั้งแต่ได้มีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานตั้งแต่ฉบับแรก (พ.ศ. 2499)  
จนกระทั่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515) ไม่ปรากฏว่ามีกฎหมายแรงงานฉบับใด  
เลยที่ยังประโยชน์ให้แก่แรงงานนอกระบบ

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติแรงงานฉบับใหม่  
ที่เริ่มประกาศใช้ในวันที่ 19 สิงหาคม 2541 นับได้ว่าเป็นพระราชบัญญัติแรงงานฉบับแรกที่ได้  
มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องแรงงานนอกระบบ โดยพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติให้  
ความคุ้มครองระบบรับเหมาช่วงไว้ ดังนี้

มาตราที่ 5(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง  
โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่  
ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การ  
ประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการ  
ผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของ  
ลูกจ้างดังกล่าวด้วย

" ลูกจ้าง " หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่  
ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

" ผู้ว่าจ้าง " หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น "

" ผู้รับเหมาขั้นต้น " หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

" ผู้รับเหมาช่วง " หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้นโดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

มาตราที่ 12 ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วง ซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาขั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่งมีสิทธิไล่เบี้ยเงินได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

#### นโยบายกับแรงงานนอกระบบ

ในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาถึงนโยบายของรัฐและนโยบายขององค์กรต่างๆที่มีผลต่อแรงงานนอกระบบดังนี้

## นโยบายของรัฐบาลไทยกับแรงงานนอกระบบ

การพิจารณาสาระสำคัญของนโยบายของรัฐบาลไทย สามารถพิจารณาได้จากการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา โดยรัฐบาลไทยได้เริ่มจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2504 จวบจนปัจจุบัน พ.ศ. 2541 ประเทศไทยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติใช้ทั้งสิ้น 8 ฉบับ แผนพัฒนาแต่ละฉบับจะมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และมาตรการที่ถูกปรับเปลี่ยนไปตามภาวะการณ์ ด้านเศรษฐกิจและสังคมอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นนโยบายของรัฐตามแผนพัฒนาฯ ที่เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบจึงเกิดขึ้นตามกาลเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ดังนี้

จากสาระสำคัญของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 ถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 นั้นมุ่งเน้นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นสำคัญ ผลของแผนพัฒนาฯ ทั้ง 3 ฉบับดังกล่าวนี้เอง ทำให้เกิดการจ้างงานของคนในชนบท ทั้งที่เป็นแรงงานฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ ประกอบกับสภาพแวดล้อมของแรงงานในการประกอบอาชีพเกษตรที่ล้มเหลว ขณะที่รัฐพยายามที่จะเร่งรัดพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการภาคอื่นเพิ่มขึ้น มากกว่าการเกษตรอื่นเนื่องจากรัฐพิจารณาว่า งานเกษตรให้ผลตอบแทนระดับต่ำในขณะที่ต้องใช้เวลาไม่น้อยในการทำงานระหว่างฤดูกาลเพาะปลูกและเก็บเกี่ยวและเมื่อสิ้นฤดูกาลดังกล่าว แล้วก็ยังทำงานอื่น แต่ก็อาจกล่าวได้ว่าเกษตรกรรมเหล่านี้แม้จะไม่ว่างงานแต่งานที่ทำนี้ให้ผลตอบแทนในระดับต่ำ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 : หน้า 79) รัฐบาลจึงมีนโยบายเร่งพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและบริการเป็นสำคัญ ก่อให้เกิดการจ้างแรงงานภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น และเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น รัฐก็ได้ดำเนินการวางแผนนโยบายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 โดยในข้อ 3.6 เกี่ยวกับการปรับปรุงนโยบายด้านแรงงานและการจ้างงานนั้น รัฐจะเน้นส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมากโดยปรับปรุงกฎหมายส่งเสริมการลงทุนให้มีมาตรการที่เอื้ออำนวยต่อการลงทุนในกิจการที่มีการใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้การให้ข้อสนเทศ แก่ผู้ร่วมลงทุนถึงโอกาสและความเป็นไปได้ในการเลือกใช้เทคนิคที่ใช้แรงงานเพิ่มขึ้นตลอดทั้งให้การส่งเสริมธุรกิจ ขนาดย่อมและอุตสาหกรรมในครัวเรือนที่ใช้ทุนน้อยแต่แรงงานมาก ให้สามารถแข่งขันกิจการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ได้ตามสมควร (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 : หน้า 58)

จากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 เกี่ยวกับการส่งเสริมธุรกิจขนาดย่อมและอุตสาหกรรมในครัวเรือนที่ใช้ทุนน้อยแต่แรงงานมากดังกล่าว เปรียบเสมือนการริเริ่มส่งเสริมให้เกิด

บทบาทการเกิดของการว่าจ้างการผลิตแบบเหมาช่วงเกิดขึ้น ตลอดจนในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 พ.ศ. 2525-2529 มีสาระสำคัญในการมุ่งเน้นพัฒนาการอุตสาหกรรมเพื่อให้ประเทศเป็น NICs (New Industrial Country) เป็นสำคัญ ผลของการเร่งรัดพัฒนาอุตสาหกรรมดังกล่าวทำให้เป็นสาเหตุประการหนึ่งของการเร่งผลิตและความต้องการลดต้นทุนการผลิตควบคู่กันไป ระบบการรับเหมาช่วงผลิตจึงเกิดเพิ่มมากขึ้น

ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา พัฒนาการและการเกิดขึ้นของระบบรับเหมาช่วงผลิตเกิดขึ้นมาตลอดอันเนื่องมาผลแห่งการเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเป็นสำคัญ ซึ่งช่วงเวลาดังกล่าว (นับตั้งแต่แผนพัฒนาฉบับที่ 1 ถึงฉบับที่ 5) รัฐได้ละเลยการวางนโยบายรองรับผลของการเกิดขึ้นของแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วง และด้วยเหตุที่ว่า การเกิดมากขึ้นของระบบรับเหมาช่วงและแรงงานนอกระบบที่มาจากการรับเหมาช่วงพัฒนาขึ้นตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม รัฐจึงวางนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมแรงงานในสาขานอกระบบในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6-8 ดังนี้

#### แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6

แผนพัฒนาฉบับที่ 6 มีการวางนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมแรงงานในสาขานอกระบบดังต่อไปนี้

1. พัฒนาคุณภาพคนและแรงงาน เป้าหมายที่ 2 ของการพัฒนาคุณภาพคนและแรงงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 มีดังนี้

1.1 ปรับปรุงคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาเยาวชนและประชาชนทั่วไปให้สามารถพัฒนาชีวิต ครอบครัว และชุมชนให้เกิดคุณภาพในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น และจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถประกอบอาชีพส่วนตัวหรือสร้างงานด้วยตนเองได้มากยิ่งขึ้น

1.2 ประสานงานระดับชาติว่าด้วยการฝึกอาชีพระยะสั้น เพื่อกำหนดคนโย

ขายและประสานงานการจัดฝึกอบรม ระยะเวลาของหน่วยงานต่างๆให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และเกิดประโยชน์สูงสุด

สนับสนุนการจัดการศึกษาวิชาชีพและการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น เน้นการประกอบอาชีพส่วนตัว โดยร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งสถานประกอบการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างครบวงจร

2. การบริการพัฒนาแรงงาน โดยการส่งเสริมระบบการรับช่วงงานให้กระจายออกไปสู่แรงงานที่อยู่ในเมืองต่างๆและในชนบท

3. ปรับปรุงโครงสร้างการผลิตและบริการ เพื่อให้สามารถก่อให้เกิดการสร้างงานเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3.9 ล้านคน พร้อมทั้งการบรรเทาปัญหาการว่างงานในรูปแบบต่างๆ ในส่วนของการแรงงานนอกระบบ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการสนับสนุนการประกอบอาชีพนอกการเกษตรภายในชนบทเอง หรือในตัวเมืองใกล้ๆที่สามารถเดินทางไปเข้าเย็นกลับได้ งานดังกล่าวมี อาทิ การรับช่วงงานจากในเมืองอื่นๆ หรือแม้แต่จากส่วนกลาง เช่น งานเย็บเสื้อผ้า เจียรไนเพชรพลอย งานประกอบของเล่นเด็ก เป็นต้น งานเหล่านี้ควรได้รับการส่งเสริมควบคู่ไปกับการส่งเสริมอุตสาหกรรมในต่างจังหวัด

4. การกระจายการผลิตและการบริการ บทบาทของรัฐในการสนับสนุนการปรับโครงสร้างการกระจายการผลิตอุตสาหกรรม รัฐมีบทบาทในการดำเนินงานเสริมสร้างระบบการรับช่วงผลิตให้สามารถสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่าง อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อุตสาหกรรมขนาดกลางกับ อุตสาหกรรมย่อม และระหว่างอุตสาหกรรมในส่วนกลางกับอุตสาหกรรมในภูมิภาคหรือระหว่างอุตสาหกรรมในเมืองกับอุตสาหกรรมในชนบท

#### แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7

แผนพัฒนาฉบับที่ 7 มีการวางนโยบายส่งเสริมแรงงานนอกระบบดังนี้

1. พัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของคนในชนบท มุ่งกระจายอำนาจการบริหารงานพัฒนาไปสู่ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น โดยจัดให้มีงบประมาณสนับสนุนจังหวัดเพื่อใช้ในการพัฒนาตามความต้องการของท้องถิ่นในการยกระดับรายได้ความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตของคนยาก

จนในชนบทขณะเดียวกันวางมาตรการเพื่อสนับสนุนบทบาทขององค์กรของประชาชน องค์กรพัฒนาเอกชนและภาคธุรกิจเอกชนเข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาชนบทอย่างมีประสิทธิภาพ

2. พัฒนาอาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิตคนยากจนในเมือง โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสที่ช่วยตนเองไม่ได้ กลุ่มแรงงานรับจ้างรายได้น้อยและกลุ่มผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวขนาดเล็กในชุมชนแออัด โดยเน้นการเพิ่มรายได้การจัดหาและปรับปรุงที่อยู่อาศัย การให้ได้รับสวัสดิการและบริการสังคมพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

3. พัฒนาอุตสาหกรรมการค้าและบริการ โดยการสนับสนุนการพัฒนาระบบรับช่วงการผลิตในภาคอุตสาหกรรมตั้งแต่ระดับการลงทุนจากต่างประเทศกับอุตสาหกรรมในประเทศระหว่างอุตสาหกรรมในประเทศด้วยกันเอง เพื่อให้มีการถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี

4. กระจายอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาค โดยวางนโยบายในส่วนองกรงานนอก ระบบไว้ ดังนี้

4.1 มุ่งพัฒนาจังหวัดที่มีศักยภาพทางด้านอุตสาหกรรมพร้อมไปกับการพัฒนาผู้ประกอบการในส่วนภูมิภาค เพื่อช่วยให้สามารถขยายการค้าเนิรกิจการรวมทั้งสนับสนุนอุตสาหกรรมรับช่วงการผลิต อันเป็นการกระจายอุตสาหกรรมไปสู่ท้องถิ่นให้เพิ่มมากขึ้น

4.2 สนับสนุนและช่วยเหลืออุตสาหกรรมในต่างจังหวัดเป็นการทั่วไป โดยส่งเสริมระบบการรับช่วงการผลิตให้แพร่หลายยิ่งขึ้น ทั้งการรับช่วงการผลิตระหว่างโรงงานกับโรงงานโดยส่งเสริมเป็นกลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วยโรงงานแม่กับกลุ่มโรงงานผู้รับ

ช่วงการผลิตและการรับช่วงผลิตระหว่างโรงงานกับอุตสาหกรรมครัวเรือน โดยมุ่งกระจายไปยังพื้นที่ที่ประชากรมีรายได้น้อยและว่างงานแฝงอยู่

5. กระจายการพัฒนาเมือง และบริการพื้นฐานไปสู่ส่วนภูมิภาค โดยวางนโยบายส่วนของแรงงานนอกระบบไว้ดังนี้

5.1 พัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในท้องถิ่นในด้านประสิทธิภาพการจัดการและเทคโนโลยี พร้อมทั้งชี้แนะประเภทอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ การพัฒนาตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ ส่งเสริมการรับช่วงการผลิตและสนับสนุนให้บริการสินเชื่อแก่อุตสาหกรรมมากขึ้น

5.2 ส่งเสริมการประกอบอาชีพส่วนตัวขนาดเล็ก ในสาขาเศรษฐกิจนอกระบบในเมืองอย่างเป็นระบบครบวงจร โดยเน้น กลุ่มผู้ค้า หาบเร่ ผู้รับเหมางาน ผู้รับช่วงงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแหล่งชุมชนแออัด

5.3 ส่งเสริมการค้าเนื้องานธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กให้เป็นแหล่งจ้างงานของคนยากจนในเมือง และเป็นองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการผลิตของธุรกิจขนาดใหญ่

6. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาและสาธารณสุขโดยวางนโยบายส่วนของแรงงานนอกระบบไว้ ดังนี้

6.1 ให้การฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ค้ำยโอกาสทางเศรษฐกิจได้พัฒนาขีดความสามารถเพื่อยกระดับรายได้ และฐานะของตนเองให้ดีขึ้น และเพื่อประกอบอาชีพส่วนตัวและธุรกิจขนาดเล็กที่ไม่เป็นระบบในเขตเมือง ตลอดจนเสริมสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพแก่เกษตรกร และการทำงานนอกภาคเกษตรในชนบท ด้วยการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานดังนี้

(1) สนับสนุนการฝึกอาชีพพระษะสั้นสำหรับ แรงงานไร้ฝีมือ เพื่อพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานควบคู่ไปกับการปรับปรุงหลักสูตร และระบบการจัดฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยการประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันฝึกอาชีพของรัฐและสถานประกอบการเอกชน

(2) เร่งรัดการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ ในสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกช่างฝีมือร่วมกับสถาบันฝึกอาชีพของรัฐ ให้แก่ผู้ใช้แรงงานและประชาชนทั่วไปจนถึงระดับตำบล หมู่บ้าน รวมทั้งการพัฒนาาระบบการแนะแนวอาชีพและบริการจัดหางานให้มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมโอกาสการมีงานทำเพิ่มขึ้น

(3) สนับสนุนให้มีศูนย์กลางในการพัฒนาความรู้ด้านแรงงานและการจัดการ ให้แก่ผู้ใช้แรงงาน ผู้ประกอบการและผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการและผลิตภาพแรงงาน

6.2 ให้กลุ่มค้อยโอกาสทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะแรงงานรับจ้างภาคเกษตร แรงงานที่มีรายได้น้อยในเมือง แรงงานเด็กและสตรี แรงงานไทยในต่างประเทศมีความมั่นคงในการทำงานได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ตลอดจนได้รับการคุ้มครองในด้านความปลอดภัยและการพัฒนาสภาพแวดล้อม การทำงานที่เหมาะสม รวมทั้งได้รับการจัดสวัสดิการอย่างทั่วถึง

7. ยกระดับรายได้และสวัสดิการแรงงาน ส่งเสริมและสนับสนุนความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นแก่ผู้ประกอบการธุรกิจที่ไม่เป็นระบบขนาดเล็กและผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวในเขตเมืองรวมทั้งให้การสนับสนุนการประกอบอาชีพเสริมแก่เกษตรกรในชนบท ในช่วงฤดูแล้งและช่วงฤดูทอเกี่ยวเกี่ยวเกี่ยว

7.1 สนับสนุนให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดความซ้ำซ้อน และส่งเสริมให้มีการประกอบอาชีพส่วนตัวและธุรกิจที่ไม่เป็นระบบให้เป็นไปได้อย่างครบวงจร โดยสนับสนุนให้ศูนย์ธุรกิจหัตถกรรมขนาดย่อมเป็นศูนย์กลาง

ในการประสานงานทั้งด้านการฝึกอาชีพ เทคโนโลยีการผลิต เงินทุน การตลาด รวมทั้งส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มออมทรัพย์เพื่อธุรกิจด้วย

7.2 สนับสนุนให้ผู้ที่ทำงานที่มีประสบการณ์ในสถานประกอบการสามารถแยกตัวมาจัดตั้งสถานประกอบการของตนเองได้ โดยทางราชการให้คำแนะนำการจัดทำโครงการ เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านเงินทุนจากสถาบันการเงินภาครัฐและเอกชน

7.3 สนับสนุนระบบการรับช่วงงาน การรับเหมางาน การรับงานไปทำที่บ้าน เช่น การเจียรระโนผลอส การทำดอกไม้ประดิษฐ์ หรืออุตสาหกรรมอื่นที่มีโอกาสขยายตัวสูงให้เป็นไปอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น โดยให้เอกชนเป็นแกนนำในการจัดหาวัตถุดิบตลาด ให้คำแนะนำรูปแบบและพัฒนาฝีมือเพื่อปรับปรุงเทคนิคการผลิต

7.4 ทบทวนและผ่อนคลายกฎ ระเบียบและขั้นตอนต่างๆของ ทางราชการ ที่เป็นอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจที่ไม่เป็นระบบและอาชีพส่วนตัว เช่น ให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการฝึกอาชีพ ลดขั้นตอนการจดทะเบียนการประกอบธุรกิจ เปิดโอกาสให้มีการค้าประกันเงินกู้ร่วมกันระหว่างหน่วยราชการหรือสถาบันการเงินกับผู้ประกอบการ

## แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8

แผนพัฒนาฉบับที่ 8 มีการวางนโยบายส่งเสริมแรงงานนอกระบบไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาสติปัญญาทักษะและฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานให้สามารถเข้าสู่กระบวนการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 ยกระดับความรู้พื้นฐานของคนงานในสถานประกอบการทุกแห่งให้มีความรู้ขั้นต่าอย่างน้อย ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมการใช้สื่อทุกรูปแบบในการเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานที่อยู่ในเขตชนบทห่างไกล

1.2 สนับสนุนการพัฒนาาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถชี้้นำการผลิตกำลังคนได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน

1.3 พัฒนาระบบการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกำลังแรงงานที่มีความประสงค์จะประกอบอาชีพในภาคเกษตรกรรมและกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนแปลงอาชีพจากภาคเกษตรกรรมไปสู่อุตสาหกรรมและบริการอื่นๆ

1.4 ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมทักษะในด้าน บริหารจัดการและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แก่ผู้ประกอบการ กลุ่มผู้นำทางธุรกิจชุมชน กลุ่มสหกรณ์ ตลอดจนเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพอิสระและรับเหมาช่วงแก่แรงงานที่ไม่สามารถกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมและการบริการสาขาต่างๆ

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการขยายระบบประกันสังคมและการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประกันสังคม โดยสนับสนุนให้มีการขยายขอบเขตการคุ้มครองประกันสังคมให้ครอบคลุมสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน รวมทั้งหาแนวทางในการขยายขอบเขตการคุ้มครองไปสู่แรงงานในสาขานอกระบบด้วย

3. เร่งรัดและขยายการดำเนินงานคุ้มครองแรงงาน

3.1 ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานให้มีขอบเขตการคุ้มครองที่กว้างขวางขึ้น รวมทั้งการพิจารณาขยายขอบเขตการให้การคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทน สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการความปลอดภัยในการทำงานและการประกันสังคมให้ครอบคลุมถึงแรงงานในสาขานอกระบบ โดยเฉพาะลูกจ้างภาคเกษตรผู้รับเหมาช่วงงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

3.2 ศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนทั้งระบบรวมทั้งความเป็นไปได้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม และการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายอาชีพตามประเภทอุตสาหกรรม

3.3 สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มหรือมีการจัดตั้งเป็นองค์กรนิติบุคคลของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยรัฐให้การสนับสนุนการพัฒนาองค์กร และเครือข่ายให้มีความเข้มแข็งรวมทั้งให้มีการจัดทำทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือให้ได้รับการคุ้มครองดูแลจากรัฐอย่างทั่วถึง

3.4 ส่งเสริมให้มีหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบในการให้การส่งเสริมพัฒนา และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง รวมทั้งการสร้างเครือข่ายการประสานงานระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้านให้มีการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

3.5 พิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งนี้โดยพิจารณาให้ครอบคลุมถึงแรงงานภาคเกษตรและแรงงานนอกระบบ

นอกจากได้มีการวางนโยบายของแผนพัฒนาฉบับที่ 8 ในส่วนของแรงงานนอกระบบดังกล่าวข้างต้นแล้ว จากสาระสำคัญของนโยบายในการมุ่งพัฒนาศักยภาพของคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก สามารถพิจารณาได้ว่า นโยบายของแผนพัฒนาฉบับที่ 8 นั้น เป็นที่มาของแนวทางการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานของแรงงานนอกระบบดังนี้

1. การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาของภูมิภาคและชนบทเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึงโดยการเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพนอกภาคเกษตรให้แก่เกษตรกรมากขึ้น

2. พัฒนากิจกรรมและโอกาสทางเศรษฐกิจของชุมชนและครอบครัว ดังนี้

2.1 ส่งเสริมการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานในพื้นที่และปรับปรุงระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ตลาดผลผลิตและข้อมูลอื่น เช่น ข้อดีข้อเสียของอาชีพและการเดินทางไปทำงานต่างถิ่น กฎหมาย สัญญานิติกรรม เป็นต้น ให้มีความทันสมัยและกระจายไปถึงประชาชนในทุกพื้นที่อย่างกว้างขวาง

2.2 สัมผัสอุตสาหกรรมครัวเรือนและอุตสาหกรรมชุมชนที่มีความสอดคล้องกับความพร้อมและความต้องการของแต่ละพื้นที่ รวมทั้งส่งเสริมการประกอบอาชีพที่มีความมั่นคง มีรายได้ที่แน่นอนโดยไม่ทำลายสุขภาพและความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6-8 นั้นสามารถพิจารณาได้ว่า เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 1-4 ในการเร่งรัดพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศเพื่อแข่งขันทางการค้าในกระแสโลกจึงได้วางนโยบายส่งเสริมการจ้างงานของแรงงานนอกระบบโดยพิจารณาจากโครงสร้างระบบความสัมพันธ์ของสังคมในการป้องกัน การอพยพแรงงาน ปัญหาความสัมพันธ์ของครอบครัว การส่งเสริมการทำของประชากรวัยแรงงานประเภทแรงงานไร้ฝีมืออันเป็นแรงงานจำนวนมากของประเทศ

#### นโยบายสากลกับแรงงานนอกระบบ

ในภาวะการณปัจจุบันที่แรงงานได้กลายเป็นตัวจักรสำคัญของการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมในสากลประเทศแล้ว และเมื่อแรงงานมีความสำคัญในฐานะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อการพัฒนา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องวางแนวทางนโยบายให้ทรัพยากรดังกล่าวเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพในการดำเนินชีวิตของสังคมโลก นั่นก็หมายถึง การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตแรงงานที่พึงควรจะได้อันหมายถึงสิทธิแรงงาน (Employee-Right) ที่เป็นมาตรฐานสากล ซึ่งในปัจจุบัน สิทธิแรงงานนี้ถูกนำมาเป็นยุทธศาสตร์ทางการค้าที่สำคัญ ในกระแสการแข่งขันเศรษฐกิจโลก

ซึ่งในบทนี้จะกล่าวถึงนโยบายขององค์การต่างๆในระดับสากล ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ตลอดจนการนำนโยบายสากลมากำหนดมาตรฐานแรงงานเพื่อเป็นยุทธศาสตร์ที่คึกกันทางการค้า ดังนี้

## องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization -ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ถือกำเนิดมาพร้อมกับสันนิบาตชาติ ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายส์ในปี พ.ศ. 2462 ภายหลังจากเมื่อมีการยกเลิกสันนิบาตชาติแล้ว ก็ได้กลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษองค์การแรกของสหประชาชาติในปี พ.ศ. 2489 สมาชิกก่อตั้งเดิมมีเพียง 45 ประเทศซึ่งประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งร่วมก่อตั้งด้วย ปัจจุบันมีสมาชิกรวม 170 ประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม คุ้มครองและเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ยกย่องมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีแก่ลูกจ้าง และให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งด้านประกันสังคมและสหกรณ์ ดังนี้

1. วางนโยบายและโครงการระหว่างประเทศ เพื่อปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่และการทำงาน เพิ่มพูนโอกาสการมีงานทำ และส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน
2. กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ
3. จัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษา วิจัย และการจัดทำเอกสารเผยแพร่ เมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันแล้ว ก็จะถูกพันธตนเองที่จะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของอนุสัญญา (Convention) ซึ่งอนุสัญญานี้เป็นเสมือนกฎหมายซึ่งหากประเทศสมาชิกใดให้สัตยาบันก็จะมีพันธสัญญาที่จะต้องปฏิบัติตาม หากไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกประท้วงโดยสมาชิกประเทศอื่นหรือที่ประชุมใหญ่ นอกจากนี้ ILO อาจจะมีข้อเสนอแนะ (Recommendation) แก่ประเทศสมาชิก ซึ่งข้อเสนอแนะนั้นไม่ต้องมีการให้สัตยาบัน ข้อเสนอแนะจะเป็นส่วนขยายอนุสัญญาหรือเกี่ยวข้องกับปัญหาบางอย่าง ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีพันธกรณีเป็นทางการเหมือนอนุสัญญาจากการเป็นสมาชิกของ ILO

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ หรืออนุสัญญาและข้อแนะนำที่ประชุมใหญ่ของ ILO นับถึงปี พ.ศ. 2537 มีอนุสัญญาที่ตราขึ้นแล้วทั้งสิ้น 175 ฉบับ ข้อแนะนำ 182 ฉบับ ซึ่งสามารถจัดแบ่งออกเป็นหมวดหมู่ได้ 14 หมวด

1. หมวดว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (Basic Rights)
2. หมวดว่าด้วยการมีงานทำ (Employment)
3. หมวดว่าด้วยนโยบายสังคม (Social Policy)
4. หมวดว่าด้วยการบริหารแรงงาน (Labour Administration)
5. หมวดว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relation)
6. หมวดว่าด้วยสภาพการทำงาน (Conditions of Work)
7. หมวดว่าด้วยการประกันสังคม (Social Security)
8. หมวดว่าด้วยการทำงานของสตรี (Employment of Women)
9. หมวดว่าด้วยการทำงานของเด็กและเยาวชน (Employment of Children and Young Persons)
10. หมวดว่าด้วยคนงานสูงอายุ (Older Workers)
11. หมวดว่าด้วยคนงานอพยพ (Migrant Workers)
12. หมวดว่าด้วยชนพื้นเมืองและเผ่าชน (Indigenous and Tribal Peoples)
13. หมวดว่าด้วยคนงานในดินแดนอาณานิคม (Workers in Non-metropolitan Territories)
14. หมวดว่าด้วยอาชีพเฉพาะ (Particular Occupational Sectors )

ประเทศสมาชิกมีข้อผูกพันต้องปฏิบัติตามธรรมนูญ ILO สำหรับในด้านมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนั้น มีข้อผูกพันซึ่งต้องปฏิบัติตามอยู่ 2 ข้อคือ

1. ปฏิบัติตามมาตรา 19 โดยประเทศสมาชิกจะต้องนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งตราขึ้นในการประชุมใหญ่ของ ILO ในแต่ละสมัยเสนอต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจของประเทศตนเพื่อรับทราบ

2. ปฏิบัติตามมาตรา 22 ประเทศสมาชิกจะต้องรายงานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศซึ่งประเทศตนได้ให้สัตยาบันต่อ ILO ทุกระยะตามที่ ILO กำหนดหรือร้องขอ

สำหรับในเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบนั้น ILO ได้วางนโยบายและมาตรการไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ดังนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพิ่มเติมจากอนุสัญญาดังกล่าวมีข้อแนะนำว่าด้วยเรื่องเดียวกันตราออกมาด้วย ซึ่งนับเป็นข้อแนะนำ ฉบับที่ 184

สาระสำคัญของอนุสัญญาว่าด้วยการรับงานมาทำที่บ้าน มีดังนี้

1. ว่าด้วย ความหมายของ การรับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และ นายจ้าง ตามมาตราที่ 1

การรับงานไปทำที่บ้าน หมายถึงการที่บุคคลหนึ่งซึ่งเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน

1) ทำงานนั้นที่บ้านหรือที่อื่นใดที่บุคคลนั้นเลือกเอง ซึ่งไม่ใช่สถานที่นายจ้างจัดให้

2) ทำงานนั้นเพื่อรายได้

3) ทำงานซึ่งผลของงานหรือบริการนั้นเป็นไปตามที่นายจ้างกำหนด ไม่ว่าฝ่ายใดจะเป็นผู้จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้หรือวัสดุ

ผู้ทำงานอิสระ ผู้มีฐานะเป็นลูกจ้างที่เอางานมาทำที่บ้านเป็นครั้งคราว ไม่ถือว่าเป็นผู้รับงานมาทำที่บ้าน

นายจ้าง หมายถึงบุคคลหรือนิติบุคคลที่เป็นผู้ให้งานผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยตนเอง หรือโดยผ่านคนกลาง

2. ว่าด้วยหลักการของนโยบายรัฐเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน ตามมาตราที่ 4,5,7,8,9

1) ต้องส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างการปฏิบัติต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ทำงานเพื่อรายได้อื่นๆ โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษของการรับงานไปทำที่บ้าน และเงื่อนไขต่างๆ ที่ใช้กับงานลักษณะเดียวกันที่ทำในสถานประกอบการ

2) การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ต้องมีในเรื่องต่างๆ ดังนี้

2.1 สิทธิในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรใดๆ ตามความสมัครใจของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2.2 การคุ้มครองไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

2.3 การคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

2.4 ค่าตอบแทน

2.5 การประกันสังคม ซึ่งกำหนดโดยกฎหมาย

2.6 การฝึกอบรม

2.7 อายุขั้นต่ำในการทำงาน

2.8 การคุ้มครองการมีบุตร

3) กฎหมายและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานของรัฐจะต้องนำมาใช้กับกรณีของการรับงานมาทำที่บ้าน โดยพิจารณาถึงลักษณะพิเศษของงาน

4) ในกรณีที่อนุญาตให้มีคนกลางในการรับงานไปทำที่บ้าน จะต้องกำหนด ความรับผิดชอบของนายจ้างและคนกลางไว้ในกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของรัฐ

5) ระบบการตรวจแรงงานตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของรัฐ จะต้องสอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับที่ใช้กับกรณีของการรับงานไปทำที่บ้าน

3. ว่าด้วย การจัดเก็บสถิติแรงงานเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามมาตรา ที่ 6 โดยมีข้อแนะใน มาตราที่ 29 ของข้อแนะได้ให้แนวทางในโครงการซึ่งรัฐอาจร่วมมือกับ

องค์กรของนายจ้างและลูกจ้างจัดให้มีขึ้น ดังนี้

- 1) สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน
- 2) ให้ข้อมูลแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองที่ตนจะได้รับ
- 3) อำนวยความสะดวกในการจัดตั้งองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งองค์กรในรูปสหกรณ์
- 4) จัดฝึกอบรมทักษะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เฉพาะอย่างยิ่ง ทักษะใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ การจัดฝึกอบรม อาจใช้สถานที่ที่ใกล้ที่พักอาศัยของแรงงาน และไม่จำเป็นต้องจัดอย่างเป็นทางการเสมอไป
- 5) ส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น อำนวยความสะดวกในการมีเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุคืบ หรืออุปกรณ์ที่จำเป็นอื่นๆ ที่มีคุณภาพดีและปลอดภัย

6) อำนาจความสะดวกในการสร้างศูนย์และเครือข่ายของผู้รับงานไป  
ทำที่บ้าน เพื่อให้สามารถรับข้อมูลข่าวสารและบริการ

7) อำนาจความสะดวกให้สามารถเข้าถึงสินเชื่อ ที่พิทักษ์ที่ค้ำประกัน  
เดิม และบริการเลี้ยงดูเด็ก

8) ส่งเสริมให้เกิดการยอมรับว่าการรับงานมาทำที่บ้านเป็นประสบการณ์  
ทำงานที่มีคุณค่าทั้งนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านในชนบทควรสามารถเข้าถึงโครงการต่างๆข้างต้นได้ทั้ง  
หมด และควรมีการจัดทำโครงการเฉพาะ เพื่อจัดไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กในการรับงาน  
มาทำที่บ้านด้วย

นอกจากอนุสัญญาดังกล่าวข้างต้นแล้ว ILO ยังได้กำหนดมาตรฐานแรงงาน  
ระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิสหภาพแรงงาน อันมีส่วนสนับสนุนแรงงานนอกระบบในชนบท ดังนี้

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิของสหภาพแรงงาน ตามอนุ  
สัญญาฉบับที่ 141 ว่าด้วยการจัดตั้งของผู้ใช้แรงงานชนบท ปี พ.ศ. 2518

ในข้อ 3 ระบุไว้ว่า ผู้ใช้แรงงานชนบทหมายถึง บุคคลใดๆที่ทำงานใน  
ภาคเกษตรกรรมมีมือหรืองานอาชีพเกี่ยวข้องกับเขตชนบท ไม่ว่าจะในฐานะลูกจ้าง หรือผู้ประกอบ  
อาชีพอิสระมีสิทธิในการจัดตั้งและเข้าร่วมองค์กรโดยสมัครใจ ปลอดภัยจากการแทรกแซงและการ  
ขู่ ภัยบังคับ

ในข้อ 4 อ้างถึงความจำเป็นของประเทศที่จะกำหนดนโยบายที่จะส่งเสริม  
การจัดตั้งส่งเสริมความเข้มแข็ง และความเป็นอิสระขององค์กรเหล่านี้ในขณะที่ข้อ 5 ได้กำหนด  
กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของประเทศ ไม่ควรจะริดรอนสิทธิของผู้ใช้แรงงานชนบท หรือ  
ขัดขวางการจัดตั้งและการเติบโตขององค์กร

นอกจากนี้ ILO ยังได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงานในชนบทไว้ใน ข้อแนะฉบับที่ 143 ว่าด้วยของค์กรผู้ใช้แรงงานชนบท และ ข้อแนะฉบับที่ 149 ว่าด้วยรายละเอียดจำนวนของจำนวนสมาชิกที่สามารถจัดตั้งองค์กรในภาคนี้ได้ ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นการเติบโตขององค์กรผู้ใช้แรงงานชนบท

### สถานการณ์การค้าโลกกับนโยบายแรงงานนอกระบบ

จากการเกิดตลาดเศรษฐกิจใหม่ๆ ระหว่างประเทศ อันได้แก่ จีน เวียดนาม ยุโรปตะวันออก ฯลฯ ประกอบกับ ความพยายามในการร่วมมือกัน ในการรวมตัวของกลุ่มทางเศรษฐกิจ อันได้แก่ เขตเศรษฐกิจในอเมริกาเหนือ (NAFTA) การรวมตัวเศรษฐกิจของยุโรป ก่อให้เกิดความร่วมมือทางการค้าโดยการจัดทำข้อตกลงทางการค้า การแลกเปลี่ยนสิทธิพิเศษทางการค้า ความหลากหลายของสัมพันธ์ตลอดจนความแตกต่างในระดับการพัฒนาของการค้าของผู้ชายจำนวนมากในเวทีเศรษฐกิจโลกท่ามกลางการแข่งขันทางเศรษฐกิจของโลกไร้พรมแดนนี้เอง ที่ก่อให้เกิดการแข่งขันที่จะผลิตสินค้าในราคาทุนที่ถูก เพื่อสามารถแข่งขันระหว่างประเทศได้ และมาตรการหนึ่งที่สามารถลดราคาทุนในการผลิต คือความได้เปรียบของตลาดแรงงานราคาถูกจำนวนมาก อันเป็นข้อได้เปรียบของประเทศส่วนใหญ่ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งหมายรวมถึงประเทศไทย แม้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะพยายามกำหนดนโยบายมาตรการต่างๆ เพื่อบังคับให้ประเทศสมาชิกดูแลวิถีชีวิตแรงงานให้ได้มาตรฐานตามกำหนด หากแต่ยังพบว่า ความพยายามของ ILO ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากไม่สามารถหากมาตรการลงโทษประเทศผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานนั้นได้ อีกทั้ง ยังมีอีกหลายประเทศในโลกที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของ ILO ดังนั้นจึงทำให้ประเทศที่มีแรงงานไร้ฝีมือราคาถูกจำนวนมาก ละเลยที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานของ ILO

ประเด็นดังกล่าว มีผลให้สหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป เสียเปรียบทุนแรงงานในการผลิต จึงพยายามใช้มาตรการแทรกแซงผ่านทางการค้า มาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานนั้นถูกหยิบยกเป็นประเด็นพิจารณาตอบโต้ทางการค้า การให้สิทธิพิเศษทางการค้า การรับซื้อสินค้าของประเทศคู่ค้า โดยผ่านเวทีของ WTO เงื่อนไขของ GSP เงื่อนไขของสหภาพยุโรปรวมทั้งการพิจารณามาตรฐาน ISO 18000 ดังนี้

## องค์การการค้าโลก ( World Trade Organization : WTO )

ตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2537 อันเป็นผลมาจากการประชุมเจรจาการค้าพหุภาคีรอบ อรุณวิถีภายใต้ GATT (General Agreement on Tariff and Trade) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นสถาบัน องค์การที่ทำหน้าที่ดูแลการค้าโลกให้เป็นไปโดยเสรีและเป็นธรรม สำหรับ ประเทศไทยนั้นได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกในปี 2537 ในลำดับที่ 59 และมีสถานะเป็นสมาชิกผู้ ก่อตั้ง ซึ่งจากหลังจากการประชุมจัดตั้งเสร็จนั้นประเทศสมาชิกซึ่งรวมทั้งสหรัฐอเมริกา และ สหภาพยุโรป แย้งว่าการเกิดขึ้นขององค์การการค้าโลกควรคำนึงถึงการนำเรื่องการเข้ามาเชื่อมโยงกับมาตรฐานทางด้านแรงงานในระดับนานาชาติด้วย ทั้งนี้เพราะประเทศสมาชิกทั้งหลาย ใน WTO ต่างได้รับประโยชน์จากการขยายตัวทางการค้าที่เพิ่มมากขึ้น ผู้ใช้แรงงานก็ควรได้รับประโยชน์จากการขยายตัวนี้ด้วย โอกาสใหม่ที่เพิ่มมากขึ้นจากการส่งเสริมสินค้าออกไป ขายในหมู่ประเทศสมาชิกนั้นไม่ควรทำให้ผู้ผลิตสร้างรายได้เปรียบของตน จากการว่าจ้าง แรงงานราคาถูกเพื่อทำให้เกิดข้อได้เปรียบในการแข่งขันเนื่องจากต้นทุนที่ถูกจากแรงงานที่ถูก

เนื้อหาสาระที่สำคัญประการหนึ่ง คือควรพิจารณาเรื่องของ มิติทางสังคม ในข้อตกลงของ WTO ซึ่งว่าด้วย การแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งมาจากการใช้แรงงานยากจนและการกดขี่ข่มเหงและสิทธิของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งการกระทำดังกล่าวนี้จะนำมาซึ่งการจำกัดสิทธิของ สมาชิกหรือการถูกต่อต้านทางการค้าจากกลุ่มสมาชิกความคิดที่ว่านี้ ถูกโต้แย้งในการประชุมที่ ต่างๆมาแล้วแต่สำหรับ สหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปนั้นถือว่า การโต้แย้งในเรื่องนี้ คือการ ปฏิบัติการ การกีดกันทางการค้า เป็นมาตรการผลักดันให้เกิดการยกมาตรฐานทางด้านแรงงาน ในส่วนของสหภาพยุโรปนั้นการให้สิทธิพิเศษทางการค้า หรือโอกาสในการส่งสินค้าออกไปขายใน ตลาดยุโรปนั้นจะขึ้นอยู่กับ การปรับปรุงมาตรฐานด้านแรงงานของประเทศคู่ค้า (สิทธิแรงงานไทย ในกระแสการค้าโลก ะหน้า 4) เมื่อ WTO ถูกนำมาเป็นเวทีการต่อรองทางการค้า กฏระเบียบโลกใหม่ของแรงงานจึงเกิดขึ้น

## GSP ยุทธศาสตร์สู่มาตรฐานแรงงาน

GSP (Generalized System of Preference) คือสิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากรเป็นการทั่วไปที่ประเทศพัฒนาแล้วตกลงว่าจะให้กับประเทศที่กำลังพัฒนา โดยสหรัฐอเมริกาได้นำการพิจารณาการให้ GSP มาเป็นเงื่อนไขแก่ประเทศคู่ค้าให้สร้างมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards) ขึ้นตามสหรัฐอเมริกากำหนด โดยยึดตามแนวทางของ ILO ดังนี้

1. สิทธิแรงงานในการจัดตั้งองค์กรและต่อรองร่วม (The Right to Organize and Bargain Collectively)
2. อายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงานเด็ก (The Minimum Age for Employment of Children)
3. การห้ามบังคับใช้แรงงาน (Prohibition of Forced Labour)
4. ชั่วโมงการทำงาน (Hours of Work)
5. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational Health and Safety)
6. การไม่เลือกปฏิบัติระหว่างแรงงาน เด็ก สตรี ศาสนา และการเมือง (Non Discrimination)
7. การตรวจสอบแรงงาน (Labour Inspection)

สำหรับสหภาพยุโรปแล้ว การให้สิทธิพิเศษทางการค้ากับประเทศคู่ค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศกำลังพัฒนา สหภาพยุโรปไม่ได้พิจารณาเพียงมาตรฐานแรงงานเท่านั้น หากยังพิจารณาถึง ประเด็นสังคม (Social Clause) ทั้งนี้เนื่องจาก สหภาพยุโรปพิจารณาว่า นอกจากประเด็นเรื่องค่าจ้างแรงงานที่ทำให้เกิดการบิดเบือนทางการค้าและความไม่เป็นธรรมต่อแรงงานและมาตรฐานแรงงานแล้ว ตัวแปรด้านสังคมเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการลงทุนทางการค้าระหว่างประเทศได้ โดยประเด็นสังคมที่สหภาพยุโรปนั้นอ้างอิง ได้แก่

1. ความแตกต่างในเรื่องค่าจ้างที่ต่ำกว่าควรจะเป็น (Low Wage)
2. ต้นทุนในการตั้งโรงงานที่ต่ำกว่า (Lower-Cost Locations หรือ Delocation)
3. ความแตกต่างในเรื่องต้นทุนของสวัสดิภาพสังคม (Difference in Social Welfare Charges)

จากเงื่อนไขทางการค้าของระเบียบการค้าโลกใหม่ ของ สหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป ที่นำมาใช้มีอิทธิพลสำคัญในการวางนโยบายด้านแรงงานของประเทศคู่ค้า แม้ว่าเงื่อนไขดังกล่าวยังไม่ได้จำกัดความชัดเจนถึงมาตรการของแรงงานนอกระบบ หากแต่เงื่อนไขดังกล่าวก็สามารถแปรความโดยรวมถึงมาตรฐานแรงงานทุกประเภท ระเบียบเศรษฐกิจการค้าโลกดังกล่าวมีอิทธิพลสำคัญต่อตัวแปรของการพัฒนาและวางนโยบายแรงงานของประเทศ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของระบบสังคมโลกในปัจจุบัน

สำหรับแนวทางการปฏิบัติของพระราชบัญญัติแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2541 จะมีผลต่องานนอกระบบอย่างไร และการนำนโยบายจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของไทย รวมถึง มาตรการของ ILO ตลอดจนระเบียบสากลของกระแสเศรษฐกิจโลกมาปฏิบัติหรือไม่นั้น -ในสภาพความเป็นจริงทางสังคม กฎหมายและนโยบายดังกล่าวข้างต้นจะมีผลต่อการดำเนินชีวิตแรงงานนอกระบบอย่างไร จะขอกล่าวต่อไปในบทวิเคราะห์ ส่วนของกฎหมายและนโยบายที่มีผลต่อวิถีชีวิตของแรงงานนอกระบบรับเหมาช่วง

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

จากการศึกษาภาคสนามพบผลการศึกษาในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. วิถีชีวิตในการทำงาน
2. วิถีชีวิตในการดำเนินชีวิตนอกงาน
3. องค์การที่มีบทบาทเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

#### วิถีชีวิตในการทำงาน

จากผลแห่งความล้มเหลวของการพัฒนาระบบเกษตรกรรมประกอบกับแผนของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 ที่มุ่งเน้นการเจริญเติบโตทางภาคเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม มีผลให้ประชากรวัยแรงงานอพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาประกอบอาชีพแรงงานในกรุงเทพฯ เพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ ประชากรที่อพยพเข้ามาส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ( Unskill Labour ) ซึ่งในปัจจุบันสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ แรงงานในระบบ และ แรงงานนอกระบบ

การอพยพของแรงงานนอกระบบที่เคยประกอบอาชีพเกษตรกรรมในชนบทเข้าสู่เมือง เพื่อประกอบอาชีพรับจ้างแรงงานแบบเหมาช่วงของภาคอุตสาหกรรม จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเผชิญวิถีการทำงานแบบใหม่ ทำให้ต้องเกิดการปรับตัวให้เข้ากับการดำเนินชีวิตแบบใหม่เพื่อความอยู่รอดในเมืองหลวง การปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตในการทำงานแบบใหม่นี้เองมีผลต่อลักษณะเฉพาะของวิถีชีวิตแรงงานนอกระบบ ซึ่งจากการศึกษาสามารถแบ่งประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับวิถีชีวิตในการทำงาน ได้ดังนี้

## 1. การเข้าทำงาน

กระบวนการเข้าสู่การทำงานของแรงงานนอกระบบซึ่งผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงซึ่งต้องจ่าย ค่าแรง สวัสดิการ ให้แก่แรงงานนอกระบบ จากการศึกษาวิจัยสามารถแบ่งประเภทการเข้าทำงานของแรงงานนอกระบบได้ ดังนี้

- 1.1 แรงงานนอกระบบที่เป็นเครือข่าย
- 1.2 แรงงานนอกระบบที่เป็นแควดวง
- 1.3 แรงงานนอกระบบที่เป็นพวกพ้องในชุมชนเดิม

1.1 แรงงานนอกระบบที่เป็นเครือข่าย จากการศึกษาวิจัยพบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มญาติของผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วง ในพื้นที่ต่างจังหวัด โดยมีเงื่อนไขการเข้าทำงานดังนี้

1) ความไว้วางใจของพ่อแม่แรงงานนอกระบบที่มีต่อผู้รับเหมาช่วง แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

" นิดอยากมาทำงานที่กรุงเทพ ที่บ้านไม่มีอะไรทำ แม่ก็เบรฝ่าให้มาอยู่กับน้ำ ( ผู้รับเหมาช่วง) เขา (พ่อแม่) ไม่กล้าให้มาทำงานในกรุงเทพคนเดียว กลัวโดนหลอกไม่รู้จักรูเรา เป็นเด็กบ้านนอก "

2) ความไว้วางใจของผู้รับเหมาช่วงที่มีต่อระบบเครือข่าย ผู้รับเหมาช่วงเล่าให้ฟังว่า

" ส่วนใหญ่ที่รับเอาเฉพาะญาติมาทำงานที่นี้เท่านั้น เพราะน่าจะปลอดภัยกว่าคนนอก ควบคุมได้ง่ายกว่า เพราะบางครั้งพี่ก็รับเห็บเสื้อที่มีชื่อ (ของปลอม) มันผิดกฎหมายพี่กลัวคนนอกปากโป้ง "

ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจของระบบเครือญาติที่มีต่อกันอย่างลึกซึ้งซึ่งทั้งพ่อแม่ของแรงงานนอกระบบและผู้รับเหมาช่วง ที่ต่างฝ่ายต่างแฝงไว้ซึ่งผลประโยชน์บนสายสัมพันธ์แห่งมิตรภาพ

1.2 แรงงานนอกระบบที่เป็นแหวง จากการศึกษาวิจัยพบว่า เมื่อแรงงานนอกระบบที่เป็นญาติมาทำงานเป็นผู้รับเหมา แล้วบางคนก็มีได้มาคนเดียว แต่ อาจจะแต่งงานหรือมาแต่งงานภายหลังโดยคู่สมรสของตนมาทำงานด้วยกัน แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

" เมื่อก่อนทำงานเย็นเลือดเหมือนกัน ( ตนเองและสามี ) แต่คนละที่พอรู้จักกับแฟนก็เลยแต่งงานแล้วมาทำงานอยู่ที่นี่ ( ที่เดียวกับสามี ) สะดวกดี ถ้าเราขยันก็ได้เงินพอกับอยู่ที่เก่า "

นอกจากนี้ผู้รับเหมาช่วงยังเล่าให้ฟังว่า

" คนที่อื่นมาทำงานที่นี้เข้าไปอยู่มากก็แต่งงานกับคนที่นี่ ก็เป็นพวกเดียวกันไปคนอื่นถ้าไม่ใช่พวกเดียวกันก็อยู่ไม่ได้นาน "

ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการเข้าทำงานของแรงงานนอกระบบจำเป็นต้องอาศัยความเป็นพวกพ้องของแหวงเดียวกันด้วย

1.3 แรงงานนอกระบบที่เป็นพวกพ้องในชุมชนชนบทเดิม จากการศึกษาวิจัยพบว่า การเข้าทำงานของแรงงานนอกระบบนั้นนอกจากมาจากญาติและแหวงเดียวกันกับแรงงานนอกระบบเองแล้วนั้น ส่วนหนึ่งยังมาจากพวกพ้องในชุมชนเดิมของผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงด้วย เงื่อนไขของความไว้วางใจ

ผู้ถูกวิจัย : " แม่เขาอยากให้เราทำงานกับเค้าแก่ เขาบอกว่าเค้าแก่ไว้ใจได้ คนบ้านเดียวกัน "

ผู้วิจัย : " แล้วเดินทางมาอย่างไร "

ผู้ถูกวิจัย : " เค้าแก่เขาจัดรถไปบ้าน ราคาลับแม่เลยบอกถ้าอฮากมาทำงานให้มากับเขาเลย "

นอกจากนี้ยังพบว่า ถ้าแรงงานนอกระบบคนใดมิได้ เป็นญาติหรืออยู่ในแวดวงเดียวกัน เมื่อมาทำงานก็จะไม่สามารถปรับตัวได้ แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " เคยมีที่ไม่ใช่ญาติ ไม่รู้จักมีคนฝากเก้าอี้แก่มาให้ทำงานด้วยอยู่ได้ไม่นาน "

ผู้วิจัย : " ทำไมหรือ "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็เขาฟังเราคุยไม่รู้เรื่อง เราอยู่ในหมู่เดียวกันทั้งนั้น ( หมายถึงแรงงานนอกระบบที่ทำงานด้วยกันเป็นญาติหรือแวดวงเดียวกัน )

จากเงื่อนไขและประเภทของการเข้าทำงานของแรงงานนอกระบบ พบว่า ทุกคนจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้รับเหมาทั้งสิ้น ซึ่งแต่ละคนก็จะมีลักษณะความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันไปตามเงื่อนไขต่างๆ ข้างต้น ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าการเข้าทำงานของแรงงานนอกระบบ จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์เป็นที่รู้จักและไว้วางใจได้สำหรับแรงงานนอกระบบด้วยกันเองและผู้รับเหมาช่วง

## 2. การพิจารณาอัตราค่าจ้าง

ตามกฎหมายแรงงานในกระบวนการพิจารณาอัตราค่าจ้างแรงงานชั้น อยู่กับประกาศของกระทรวงแรงงาน โดยมีเกณฑ์ใช้ต่างกันตามเขตพื้นที่ จากการศึกษา วิจัยพบว่า อัตราค่าจ้างแรงงานนอกระบบ มิได้ขึ้นอยู่กับกฎหมายแรงงานทั้งนี้เนื่องจาก

ประการแรก แรงงานนอกระบบมิได้เป็นแรงงานตามกฎหมาย  
ประการที่สอง ลักษณะการทำงานและเวลาที่แตกต่างกันของประเภท  
การทำงาน

ดังนั้นอัตราค่าจ้างแรงงานนอกระบบจึงแบ่งตามประเภทการว่าจ้างตัดเย็บ  
ได้ดังนี้

### 2.1 ช่างแบ่ง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1) ช่างแบ่ง ตามส่วนต่างๆของการตัดเย็บ หมายถึง แรงงานนอกระบบที่แบ่งค่าจ้างตามลักษณะส่วนต่างๆของการตัดเย็บ ซึ่งประมาณการ ค่าแรง ของช่างแบ่ง อันได้แก่ ค่าเย็บคอปก 1.50 บาทต่อเสื้อ 1 ตัว ค่าเย็บริมพั่ง 0.5-1 บาทต่อเสื้อ 1 ตัว

2) ช่างแบ่งเหมาทั้งตัว หมายถึง แรงงานนอกระบบที่รับเย็บประกอบเสื้อทั้งตัว โดยประมาณการค่าแรง อันได้แก่เสื้อเหมาทั้งตัวตัวละ 7 บาท กางเกงเหมาทั้งตัวตัวละ 12 บาท

นอกจากนี้จากการวิจัยเรื่องค่าจ้างแรงงานยังพบว่าแรงงานนอกระบบ ในเรื่องได้รับค่าจ้างแรงงานของช่างแบ่งนั้น ไม่มีความต่อเนื่องแน่นอนทั้งนี้เนื่องจากลักษณะของงานถ้าช่วงไหนไม่มีงานก็จะไม่ได้รับค่าจ้างแรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " ถ้าไม่มีงานก็ไม่ได้เงิน "

ผู้วิจัย : " แล้วไม่มีใครเรียกร้องกับเจ้าแก่ (ผู้รับเหมาช่วง)หรือ "

ผู้ถูกวิจัย : " ทำไม่ได้หรอก ก็มันไม่มีงานจริงๆ เข้าใจเจ้าแก่เขา เขาไม่มีงานเขาก็ไม่มีเงินจ่ายเรา "

ผู้วิจัย : " แล้วรู้สึกอย่างไร "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็ทำใจได้ มันเป็นแบบนี้แหละ เจ้าแก่เขามีบุญคุณเราก็คงเห็นใจเขา "

ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าช่างแบ่งมิได้มีรายได้อะไรตลอดทั้งปี ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานรับเหมาช่วง เรื่องของปริมาณการสั่งสินค้าจากแหล่งสินค้าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการมีงานของแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วง

2.2 ช่างเงินเดือน หมายถึง แรงงานนอกระบบที่ตกลงรับค่าจ้างตามอัตรารายเดือนตามที่ตกลงกับผู้รับเหมา ซึ่งช่างเงินเดือนนี้ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานนอกระบบประเภทเข้ามาฝึกงานในระยะแรกมีหน้าที่ช่วยงานบ้านทั่วไป รวมถึงการฝึกหัดการเย็บและช่วยงานตัดเย็บง่าย ๆ เช่น ตัดซั้ด้าย โดยเฉลี่ยแรงงานนอกระบบประเภทช่างเงินเดือน จะได้รับค่าจ้างในอัตรา 1500-2500 บาท ต่อ เดือน แต่จะกินอยู่กับผู้รับเหมาช่วง โดยการกำหนดอัตราค่าจ้างดังกล่าวของช่างเงินเดือนนี้จะขึ้นอยู่กับสถานภาพความสัมพันธ์ของแรงงานนอก

ระบบและผู้รับเหมาช่วง ซึ่งถ้าผู้เหมาช่วงมีความสัมพันธ์ที่ดีหรือเป็นญาติสนิทของแรงงานนอกระบบประเภทช่างเงินเดือน ช่างเงินเดือนก็จะได้รับค่าจ้างแรงงานตอบแทนในอัตราที่ดี

### 3. การปรับเปลี่ยนสถานภาพตำแหน่งงาน

เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนสถานภาพตำแหน่งงานโดยทั่วไปจะพิจารณาถึง คุณวุฒิ วิทยวุฒิ อันประกอบด้วย การศึกษา ความชำนาญเฉพาะด้าน ความชำนาญพิเศษ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลงาน ความสามารถ แต่จากการศึกษาวิจัยพบว่า การปรับเปลี่ยนสถานภาพ ของแรงงานนอกระบบประเภทตัดเย็บ จะพิจารณาจาก

3.1 เพศ ความเหมาะสมทางเพศ เนื่องจากลักษณะของงานตัดเย็บของงานนอกระบบประกอบด้วยกันหลายหน้าที่ บางหน้าที่จำเป็นต้องใช้ทักษะความละเอียดอ่อนในงานแต่บางหน้าที่จำเป็นต้องใช้กำลังของเพศชาย ได้แก่ การวางแบบและโต๊ะตัด ซึ่งลักษณะของการวางแบบและโต๊ะตัดจะมีลักษณะ ยาวประมาณ 4 เมตร การวางแบบตัดจะต้องทาบผ้าหลายๆ ชิ้นเข้าด้วยกัน ความหนาประมาณ 1 คืบ ซึ่งผ้าที่มีความกว้างและความหนาดังกล่าวจะมีน้ำหนักมาก

ดังนั้นลักษณะงานช่างวางแบบและตัดจึงจำเป็นต้องเป็นงานของผู้ชายที่ต้องใช้กำลัง ในการยกผ้าจำนวนมาก

3.2 ความชำนาญและทักษะ จากการศึกษาวิจัยแรงงานนอกระบบเป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ ดังนั้นการเลื่อนสถานภาพงานจึงขึ้นอยู่กับ ความชำนาญและทักษะฝีมือในการตัดเย็บ แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " ถ้าแก่จะแบ่งงานให้กับคนที่เย็บสวยๆ อ่างเย็บคอปกก็ต้องให้คนที่เย็บดีทำงานละเอียดเย็บ นอกนั้นก็ขึ้นกับความถนัด ถ้าแก่จะดูว่าใครน่าจะเย็บอะไร

ผู้วิจัย : " ไม่ได้แบ่งตามอายุงาน หรือหรือ "

ผู้ถูกวิจัย : " เปล่า ไม่ได้แบ่งตามอายุงาน บางคนทำมาหลายปีแล้วแต่ก็ไม่ละเอียด  
 ละเอียด " "

ผู้วิจัย : " ผู้หญิงกับผู้ชายใครละเอียดกว่ากัน "

ผู้ถูกวิจัย : " เหมือนๆ กัน อย่างที่ผู้ชายก็ทำงานละเอียดเหมือนผู้หญิง "

ซึ่งบางสถานตัดเย็บที่ผู้วิจัยเข้าไปศึกษาจะพบว่างานตัดเย็บบางงาน เช่น  
 คอปกเสื้อ ที่ต้องอาศัยความละเอียดของการตัดเย็บ ก็จะพบได้ว่ามีทั้งชายและหญิงทำงานใน  
 ตำแหน่งนี้

ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึง หน้าที่ของแรงงานนอกระบบนั้น ขึ้นอยู่กับความสา  
 มารถในการทำงานนั้นๆ ในแต่ละประเภทของการตัดเย็บ

#### 4. ระยะเวลาในการทำงาน

ตามพระราชบัญญัติแรงงานในปัจจุบัน กำหนดเวลาให้แรงงานทำงานวันละ  
 8 ชั่วโมง หากเกินจากนี้นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่แรงงาน แต่จากการศึกษาวิจัย  
 พบว่า แรงงานนอกระบบนี้ไม่มีลักษณะงานที่ต่างไปจากแรงงานในระบบที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม  
 เนื่องจากเป็นแรงงานในระบบเหมาช่วง รายได้จึงขึ้นอยู่กับปริมาณและระยะเวลา  
 การทำงานที่ผู้รับเหมาช่วงเป็นผู้กำหนด ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

##### 4.1 ช่างแบ่ง ช่างแบ่งจะมีระยะเวลาในการทำงาน 2 ลักษณะคือ

1) ลักษณะเวลาการทำงานแบบ กะ ลักษณะการทำงานของช่างแบ่งที่แบ่ง  
 เวลาเป็นแบบ กะ นั้น สามารถแบ่งได้ 2 ระยะเวลาคือ

ระยะเวลา 1 กะ เริ่มตั้งแต่ประมาณ 8.00 น. ถึง 5.00 น. ระยะเวลา  
 1 กะนี้ จะหยุดพักเที่ยง 1 ชั่วโมง ซึ่งถ้าช่วงไหนงานที่ผู้รับเหมาช่วงรับมาไม่เร่งรีบ  
 ช่างแบ่งก็จะทำงานเพียงกะเดียว

ระยะเวลา 2 กะ เริ่มตั้งแต่ประมาณ 8.00 น. ถึง 5.00 น. ระยะเวลา 2 กะนี้ จะหยุดพักเที่ยง 1 ชั่วโมง และเริ่มทำงานต่อจนถึง 17.00 น. จะหยุดพักรับประทานอาหารเย็นอีก 1 ชั่วโมง เริ่มทำงานต่อประมาณ 18.00 ถึง 22.00 น. ซึ่งช่วงไหนงานที่ผู้รับเหมาช่วงรับมาก่อนข้างเร่งรีบ ข้างแบ่งก็จำเป็นต้องทำงาน 2 กะ แต่ทั้งนี้ข้างแบ่งก็จะได้อำนาจที่เพิ่มขึ้นตามปริมาณของงาน

2) ลักษณะเวลาการทำงานแบบต่อเนื่อง จากการวิจัยพบว่า แรงงานนอกระบบประเภทตัดเย็บเสื้อผ้า จะมีบางครั้งที่ผู้รับเหมาช่วงตกลงส่งงานแก่ผู้ว่าจ้างในระยะเวลาจำกัดอย่างเร่งด่วน มีผลให้ข้างแบ่ง จำต้องทำงานในระยะเวลาอย่างต่อเนื่อง แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " บางทีงานเร่งมาก พวกเราทำกันทั้งวันทั้งคืน หยุดพักแค่ตอนกินข้าว กว่าจะได้นอนก็เกือบรุ่งขึ้นอีกวัน "

ผู้วิจัย : " แล้วทำไหวหรือ ไม่มีเวลาพักผ่อน "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็กินลิโพ บางทีก็ท้อใจ แต่หนักหน่อขี้ม้า "

ลักษณะของงานตัดเย็บดังกล่าว เห็นได้ว่า มีผลต่อสุขภาพของแรงงานนอกระบบเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากลักษณะของงานทำให้ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการพักผ่อนได้ อีกทั้งเวลาที่รับเร่งทำให้ร่างกายอ่อนเพลียซึ่งอาจเกิดอันตรายในการทำงานได้ นอกจากนี้การบริโภคเครื่องดื่มหรือยาที่ออกฤทธิ์กระตุ้นประสาท ทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพได้เช่นกัน

4.2 ข้างเงินเคื่อน ระยะเวลาการทำงานของข้างเงินเคื่อนจะเป็นระยะเวลาที่ไม่สามารถกำหนดได้ ทั้งนี้เนื่องจากข้างเงินเคื่อนมีหน้าที่ช่วยงานบ้าน และ ฝึกงานการตัดเย็บ ดังนั้นจึงไม่สามารถกำหนดเวลาการทำงานได้อย่างตายตัว ข้างเงินเคื่อนเล่าให้ฟังว่า

" อยู่ที่นั่นแต่เช้า เพราะต้องหุงข้าวให้คนงานกิน เสร็จแล้วช่วงกลางวัน ถ้าแก่ก็จะฝึกงานให้ เย็นก็ช่วยงานบ้าน แต่ถ้าช่วงไหนงานเร่งๆ หนักก็ต้องอยู่กับพี่คนงานจนดึก เพราะต้องช่วยเขาตัดซื้อผ้าเย็บเสร็จ "

แม้ช่างเงินเดือนจะมีเวลาการทำงานที่ไม่สามารถกำหนดได้แน่นอนทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภาระงานของผู้รับเหมาช่วง หากแต่เมื่อพิจารณาจะเห็นว่า งานที่ช่างเงินเดือนทำนี้ เป็นงานที่ช่างเงินเดือนมิได้มีความรับผิดชอบโดยตรง แต่จะเป็นงานที่ช่วยเหลือทั่วไปเป็นส่วนใหญ่

#### 5. การพักระหว่างเวลางาน

ในระบบการทำงานตัดเย็บแบบเหมาช่วงของแรงงานนอกระบบ ซึ่งลักษณะงานไม่อำนวยความสะดวกดำเนินชีวิตอย่างมีระบบ ทั้งนี้ลักษณะงานที่ต้องเร่งรีบให้ทันกำหนดเวลา เพื่อแลกกับรายได้ที่ได้รับ ซึ่งจากการวิจัยพบว่าวิถีการดำเนินชีวิตในการพักระหว่างเวลางานของแรงงานนอกระบบสามารถแบ่งได้ ดังนี้

5.1 การพักระหว่างงาน ของแรงงานนอกระบบประเภทช่างแบ่ง สามารถแบ่งออกได้ 3 ลักษณะ

1) ช่างแบ่งกะเดียว จะทำงานตั้งแต่ 8.00 น. ถึง 5.00 น. พักเพียง 1 ชั่วโมง

1) ช่างแบ่ง 2 กะ จะทำงานตั้งแต่ 8.00 น. ถึง 22.00 น. เวลาพักแบ่งเป็น 2 ช่วง คือ พักรับประทานอาหารกลางวัน 12.00 น. หนึ่งชั่วโมง และ พักรับประทานอาหารเย็น 17.00 น. ถึง 18.00 น.

#### 5.2 เวลาเข้าห้องน้ำ

การพักเข้าห้องน้ำ เพื่อระบบการรับถ่ายของร่างกายเป็นสิ่งจำเป็น หากแต่ในระบบการทำงานที่เร่งรีบให้ทันกับระยะเวลาที่กำหนด ทำให้แรงงานมีทัศนคติ ดังนี้

" ไม่อยากเข้าห้องน้ำ กลัวเขียนไม่ทัน เพราะแต่ละส่วนของสื่อต้องทำไปพร้อมๆ กันถ้าเราช้า คนที่ทำอีกส่วนก็จะช้า คือเขาไม่สามารถประกอบเป็นตัวได้ ต้องรอเรา "

ดังกล่าวนี้อาจมาจากแรงงานนอกระบบประเภทช่างแบ่งตามลักษณะชิ้นงานจำเป็นต้องนำแต่ละส่วนของการตัดเย็บมาประกอบกัน เช่น ถ้าช่างแบ่งที่ทำหน้าที่เข้าชนเสื้อทำงานล่าช้า ช่างแบ่งที่ทำหน้าที่ประกอบส่วนต่างๆต่อไปอันได้แก่ การติดกระดุมก็ต้องช้าตามด้วย เพราะต้องรองานมาประกอบเข้าด้วยกัน

นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานนอกระบบในระบบรับเหมาช่วงประเภทช่างแบ่งเหมาทั้งตัวก็มีทักษะในการหยุดพักเข้าห้องน้ำที่คล้ายกันคือ

" ไม่อยากทำให้ได้มากๆ เวลาปวดห้องน้ำ งานรีบๆ ก็ไม่อยากไป ออยากเร่งทำให้ได้เฮอะๆ "

ดังกล่าวดูเห็นได้ว่าแรงงานนอกระบบจำเป็นต้องเร่งรีบในการทำงาน ซึ่งมีโอกาสให้เกิดโรค ภาวะปวดศีรษะ อื่นส่งผลต่อสุขภาพในการทำงาน

## 6. วันหยุด

ตามพระราชบัญญัติแรงงานฉบับปัจจุบันมาตราที่ 28 กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า หนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน หกวัน ถ้านายจ้างต้องการให้ทำงานเพิ่มกว่าในวันที่กำหนดตามกฎหมาย นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง

หากแต่จากการวิจัยพบว่า ลักษณะงานรับเหมาช่วงมิได้เอื้อในการหยุดพักได้เหมือนตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งจากการศึกษาพบว่าวันหยุดของแรงงานนอกระบบสามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

6.1 ช่างแบ่งเหมาเย็บทั้งตัว ช่างแบ่งเหมาเย็บทั้งตัว จะมีรายได้จากชิ้นงานที่ตนเย็บ โดยคิดราคาค่าจ้างต่อเสื้อหนึ่งตัว ดังนั้นเวลาจึงเป็นสิ่งสำคัญในงานประเภทดังกล่าวอย่างยิ่ง จากการวิจัยแรงงานช่างแบ่งเหมาเย็บทั้งตัวได้เล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " ต้องรีบทำเพราะรายได้ขึ้นอยู่กับจำนวนเสื้อที่เย็บได้ "

ผู้วิจัย : " แล้วมีวันหยุดไหม "

ผู้ถูกวิจัย : " ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับงาน ถ้างานเร่งๆ ก็ไม่มีวันหยุด จะหยุดก็ต่อเมื่องานเสร็จส่งแล้ว บางครั้งเสร็จแล้วถ้าแก่เขาส่งมาให้อีกก็ต้องทำต่อ "

ผู้วิจัย : " งั้นก็ไม่ได้หยุดชั้ะ "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็ถ้างานมากๆ เราก็ได้เงินเยอะ "

ดังกล่าวแม้ว่ารายได้ของแรงงานนอกระบบจะขึ้นอยู่กับผลงานที่ตนทำ มีผลให้วันหยุดพักผ่อนดังกล่าวขึ้นอยู่กับจำนวนของงานที่แรงงานนอกระบบนั้นต้องทำ ซึ่งหากการทำงานดังกล่าวมิได้มีการพักผ่อนประกอบกับถ้าหากแรงงานนอกระบบบริโภคอาหารดื่มน้ำประเภทต่างๆ เพื่อให้ได้ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลเสียต่อสุขภาพอย่างยิ่ง

6.2 ช่างแบ่งตามส่วนต่างๆของการตัดเย็บ อันได้แก่ ช่างเย็บคอปก ช่างเย็บแขน ช่างพั้งริม ฯลฯ รายได้ของช่างแบ่งประเภทนี้เกิดจาก จำนวนผลงานส่วนต่างๆของการเย็บที่ตนเป็นผู้กระทำ จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ช่างแบ่งจะมีวันหยุด 2 ลักษณะ คือ

1) หยุดหนึ่งวัน ต่อ หนึ่งสัปดาห์ โดยส่วนใหญ่ผู้รับเหมาช่วง จะหยุดให้ในวันอาทิตย์

2) หยุด 2-3 วัน กรณีที่ผู้รับเหมาช่วงต้องการให้ช่างแบ่งตามส่วนต่างๆของการตัดเย็บ ส่งงานให้เสร็จทันกำหนดเวลาส่งงาน ช่างแบ่งจึงต้องเร่งรีบทำงานมิได้มีโอกาหยุดในวันอาทิตย์ ดังนั้น เมื่องานเสร็จ ผู้รับเหมาช่วงจึงชดเชยวันหยุดให้ แรงงานนอกระบบที่เป็นช่างแบ่งตามส่วนต่างๆของการตัดเย็บ เล่าให้ฟังว่า

" ถ้ามีงานเยอะแล้วเร่งๆ เราทำกันไม่ได้พักเลย กลางคืนนอนไม่ก็ชั่วโมง ต้องรีบทำงานให้เสร็จ แต่เจ้ ( ผู้รับเหมาช่วง ) จะให้พักเมื่องานเสร็จ 2-3 วัน แล้วก็กลับไปทำงานใหม่ "

ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า วันหยุดของแรงงานนอกระบบนั้นแม้จะมีการตกลงไว้ให้หยุดสัปดาห์ละหนึ่งวัน หากแต่ ถ้าช่วงไหนผู้รับเหมาช่วงจำเป็นต้องเร่งส่งงาน แรงงานนอกระบบก็จำต้องยืดหยุ่นเวลาวันหยุดได้

## 7. กฏระเบียบ

ในทุกๆ สังคมที่มนุษย์อยู่ร่วมกันจำเป็นต้องสร้างกฏระเบียบให้สมาชิกในสังคมนั้นๆ ปฏิบัติตาม ถ้าฝ่าฝืนจะโดนลงโทษ ทั้งนี้ เพื่อความเรียบร้อยในสังคม แรงงานนอกระบบก็เช่นกัน การอยู่ร่วมกันในแต่ละห้องแถวที่มีเจ้าของบ้านหรือผู้รับเหมาช่วงเป็นเจ้าของบ้านหรือห้องแถวอันเป็นสถานประกอบการหรือร้านค้าเสียดูแลอยู่ ย่อมต้องวางกฏระเบียบไว้ให้สมาชิกที่อยู่ด้วยปฏิบัติ อันได้แก่ การห้ามดื่มสุรา ( ยกเว้นได้รับอนุญาตจากเจ้าของบ้านหรือผู้รับเหมาช่วง ) ระยะเวลาการรอกนอกบริเวณบ้านกลางคืนจะมีกฏเกณฑ์ห้ามกลับได้ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า การอยู่ร่วมกันระหว่างแรงงานในครอบครัวผู้รับเหมาช่วงที่เป็นเจ้าบ้านได้มีการเลือกปฏิบัติกฏระเบียบต่างกัน ด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ ดังนี้

### 7.1 เจ้าของบ้านและครอบครัว โดยผู้รับเหมาช่วงเล่าให้ฟังว่า

" เราต้องดูแลลูกน้องทุกคนที่บ้านจึงต้องตั้งกฏไว้ ไม่งั้นพ่อแม่เขาก็จะมาว่าเราถ้าปล่อยปะละเลย "

แสดงให้เห็นว่าผู้รับเหมาช่วงนอกจากจะมีสถานภาพของนายจ้างแล้ว ยังมีบทบาทในการดูแลปกครองแทนพ่อแม่ของแรงงานนอกระบบด้วย นอกจากนี้เจ้าของบ้านหรือผู้รับเหมาช่วงสามารถละเมิดกฏที่ตนตั้งขึ้นได้ แรงงานนอกระบบที่อาศัยอยู่กับผู้รับเหมาช่วง

เล่าให้ฟังว่า

" ถ้าลูกหรือตัวเก่าแก่เองกินเหล้าแล้วให้เรากินด้วยก็ไม่ผิดกฎที่ตั้งไว้ หรือ บางทีถ้าเขาไปไหนมาไหนกัน ( ครอบครัวผู้รับเหมาช่วง ) เขาก็เลยเวลาที่เขากำหนดให้เรา ทำตามได้ "

ทั้งนี้เนื่องจากกฎระเบียบภายในที่อยู่อาศัย เจ้าของบ้าน (ผู้รับเหมาช่วง) จะเป็นผู้กำหนด เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า การละเมิดกฎระเบียบของเจ้าของบ้านโดยมีความผิดแสดงให้เห็นถึงวิถีความคิดของคนไทยที่ว่า การแสดงความสามารถละเมิดกฎเกณฑ์คือ การแสดงสถานภาพที่สูงกว่า

7.2 แรงงานนอกระบบ จำเป็นต้องทำตามกฎระเบียบที่วางไว้ แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " ที่นี้เวลาจะออกไปไหน ต้องบอกเก่าแก่แม้ว่าเป็นวันหยุดก็ตาม "

ผู้วิจัย : " แล้วมีข้อห้ามเรื่องการกลับดึกไหม "

ผู้ถูกวิจัย : " ที่นี้กลับได้ไม่เกิน 4 ทุ่ม ไม่งั้น เก้าแก่ปิดประตู "

ผู้วิจัย : " แล้วทำยังไง "

ผู้ถูกวิจัย : " ถ้าเรียกก็โดนค่า ถ้าไปไหนมาไหนไม่บอก เวลาเรากลับบ้าน ( บ้านต่างจังหวัด ) เขาก็จะไปบอกแม่ "

แสดงให้เห็นว่ากฎข้อบังคับในสังคมของแรงงานนอกระบบ ดังกล่าว เป็นกฎข้อบังคับที่เลือกปฏิบัติตามสถานภาพ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ที่ใช้ในการเลือกกฎข้อบังคับ ยังแฝงไว้ซึ่งระบบอุปถัมภ์ ความไว้วางใจของ ญาติที่ฝากฝังให้อีกฝ่ายที่ตนยอมรับว่าเป็นผู้ใหญ่กว่า ดูแลและเลือกปฏิบัติต่อแรงงานนอกระบบซึ่งเป็นลูก หากแต่ถ้าเป็นแรงงานนอกระบบก็จะถูกว่ากล่าวตักเตือน

ดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงวิถีชีวิตแรงงานนอกระบบที่ยังคงไว้ซึ่งระบบความคิดลำดับชั้น ผู้ใหญ่ ผู้น้อย สถานภาพ ความเชื่อและไว้ใจในสายสัมพันธ์ของเครือญาติ อันเป็นผลมาจากกระบวนการของระบบอุปถัมภ์ ของสังคมไทยนั่นเอง

นอกจากนี้จากการวิจัยยังพบว่าความจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎของบ้าน ดังกล่าวทำให้มีแรงงานนอกระบบส่วนหนึ่งไม่ต้องการและค้นหาที่จะมาหาที่อยู่อาศัยด้วยตนเอง แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " ครั้งแรกมาอยู่กับน้ำ (ผู้รับเหมาช่วง) มีกฎข้อบังคับเยอะมาก และถ้าไม่ทำตามก็เกรงใจน้ำ เพราะแม่ฝากเราไว้กับน้ำ อยู่กับน้ำประมาณปีหนึ่ง ก็เลยย้ายมาเช่าห้องอยู่กับเพื่อนๆ อีสระดี กลางวันไปทำงานกับน้ำ กลางคืนก็กลับมา "

ผู้วิจัย : " เช่าห้องอยู่แล้วเงินพอใช้หรือ "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็ชยันทำงานเพิ่มอีก ก็พออยู่ได้ "

ผู้วิจัย : " แล้วย้ายมาอยู่ต่างหาก น้ำเขาให้เงินค่าจ้างเพิ่มไหม "

ผู้ถูกวิจัย : " ไม่ให้ "

ผู้วิจัย : " ทำไมหละ "

ผู้ถูกวิจัย : " เขาว่าอซากออกมาอยู่เอง "

ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงวิถีความคิดของแรงงานนอกระบบส่วนหนึ่งที่ออกมาเช่าบ้านอยู่เอง โดยไม่ได้รับการช่วยเหลือเพิ่มเติมจากผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้รับเหมาช่วงยังเป็นผู้อุปถัมภ์ หากผู้รับอุปถัมภ์ซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบไม่เชื่อฟัง หรือไม่อยู่ภายใต้การปกครอง ผู้อุปถัมภ์ก็จะตัดการช่วยเหลือส่วนตัวออกไป

#### 8. การรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ

แนวคิดของการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับของมนุษย์ทุกคนในสังคมโดยเท่าเทียมกัน อันเป็นที่มาของสิทธิมนุษยชน ก่อให้เกิดการรวมกลุ่มผลประโยชน์ของฝ่ายต่างๆ ขึ้นมากมายในปัจจุบัน ทั้งนี้รวมถึงกลุ่มผู้ใช้แรงงานด้วย ในปัจจุบันจะพบได้ว่าการรวมกลุ่มของ

ผู้ใช้แรงงานในระบบเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน ต่างๆ รวมถึงการรวมกลุ่มกันเองของผู้ใช้แรงงานเพื่อช่วยเหลือพิทักษ์ผลประโยชน์ที่สมาชิกในกลุ่มควรจะได้รับ แรงงานนอกระบบก็เช่นกันที่มีการรวมกลุ่มเพื่อผลประโยชน์แก่สมาชิกในกลุ่มอื่นได้แก่ กลุ่มแม่บ้านหรือกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพเดียวกันเพื่อต่อรองราคาการแลกเปลี่ยนสินค้า หากแต่จากการศึกษาวิจัยพบว่า แรงงานนอกระบบกลุ่มตัดเย็บของเซตดินแดงห้วยขวาง มิได้มีการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองผลประโยชน์แต่อย่างใด แต่จะมีเพียงการรวมกลุ่มเป็นสมาชิกสหกรณ์ของเขต โดยสมาชิกส่วนใหญ่จะเป็นผู้รับเหมาช่วงที่สามารถมาใช้บริการทางการเงินในฐานะสมาชิกนอกจากนี้ยังพบว่า มีแกนนำจากองค์กรพัฒนาเอกชนประสานงานให้ความรู้ความเข้าใจประโยชน์ในการรวมกลุ่มให้แก่ผู้รับเหมาช่วง และ ความพยายามขององค์กรรัฐบาลในการพยายามให้ความรู้เพิ่มเติมแก่ผู้รับเหมาช่วง และแรงงานนอกระบบ โดยผ่านกระบวนการการฝึกอบรมการให้การศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งการรวมกลุ่มดังกล่าวประสบความสำเร็จสำหรับผู้รับเหมาช่วง หากแต่แรงงานนอกระบบนั้นยังมิประสบความสำเร็จได้ทุกกลุ่มคน ทั้งนี้จากการวิจัยพบประเด็นสำคัญ ที่เป็นเงื่อนไขการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ ดังนี้

8.1 ระบบอุปถัมภ์ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ระบบอุปถัมภ์เป็นเงื่อนไขสำคัญที่สุดในการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้วิจัย : " รู้ไหมว่าเรามีการรวมกลุ่มกันเพื่อให้ได้ผลประโยชน์ เช่น การรวมสหกรณ์ การศึกษา "

ผู้ถูกวิจัย : " รู้บ้างเหมือนกัน แต่ทำไมไม่ออกไปเกรงใจได้แก่ อยู่ที่นี่ได้แก่เขาดูแลเราอย่างดีไม่ออกไปให้เขาล้าปากใจ "

ผู้วิจัย : " ล้าปากใจอะไร ในเมื่อการรวมกลุ่มเป็นประโยชน์กับเราทั้งนั้น "

ผู้ถูกวิจัย : " ที่นี้ ได้แก่เขาไม่ออกไปให้เราไปอยู่กับใครที่ไม่ใช่คนที่ทำงานด้วยกัน หรือคนละพวกเดียวกัน "

เห็นได้ว่าความเกรงใจและการจัดการแรงงานด้านการปกครองของผู้รับเหมาช่วงดังกล่าวเป็นเงื่อนไขอย่างหนึ่งของการไม่เข้าร่วมในการรวมกลุ่ม นอกจากนี้ ยังพบ

ว่า แรงงานนอกระบบยังถูกการจัดการแรงงานภายใต้วิถีความคิดในระบบอุปถัมภ์ แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้วิจัย : " เคยคิดไปรวมกลุ่มไหม "

ผู้ถูกวิจัย : " ไม่ไปหรอก ที่นี้เฮีย (ผู้รับเหมาช่วง) เขาไม่อยากให้เราไปยุ่งกับที่อื่น เราก็ไม่ไป กลัวเฮียเคียดร้อน "

ผู้วิจัย : " ทำไมหรือ "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็ที่นี้รับเหมาล้อมมือ (ของปลอม) เฮียไม่อยากให้เราไปยุ่งกับใคร กลัวโดนจับได้ "

ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงระบบอุปถัมภ์มีอิทธิพลต่อการจัดการแรงงานนอกระบบอย่างยิ่ง เพราะไม่เฉพาะแต่จะเป็นเงื่อนไขสำคัญในการรวมกลุ่มแล้ว ยังเป็นเงื่อนไขสำคัญของความผิดต่อกฎหมายในการจัดการทางการค้าอีกด้วย จากการวิจัยและสอบถามข้อมูลผู้ถูกวิจัยซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จะเกรงใจและคอยปกป้องผลประโยชน์ให้แก่ผู้รับเหมาซึ่งทั้งนี้มาจากความเป็นเครือญาติ และแวดวงนั่นเอง ดังนั้นกล่าวได้ว่า เงื่อนไขของการจัดการรวมกลุ่มในเรื่องของผู้อุปถัมภ์และผู้ผู้ใต้อุปถัมภ์ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนากระบวนการกลุ่มของแรงงานนอกระบบ

8.2 เวลาในการทำงาน เวลาในการทำงานไม่ชัดเจนของแรงงานนอกระบบรวมถึงโอกาสในการหยุดพักวันหยุดในการทำงานไม่เอื้ออำนวยและ เป็นเงื่อนไขประการสำคัญรองลงมาจากระบบอุปถัมภ์ แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " เคยมีเจ้าหน้าที่มาฝึกหัดฝีมือให้แต่ เวลารวมกลุ่มกับเวลาหยุดงานไม่ตรงกัน "

ผู้วิจัย : " แล้วเป็นเหมือนกันหมดทุกที่หรือ "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็คล้ายๆกันเพราะ เขารับงานมาให้เราทำ แต่ละที่จะมีเวลาส่งงานต่างกันไป "

เห็นได้ว่า ลักษณะงานของแรงงานนอกระบบที่ไม่สามารถกำหนดเวลาหยุดได้อย่างชัดเจน มีผลต่อกระบวนการรวมกลุ่มที่ต่างกันออกไปจากแรงงานในระบบที่มีเวลา

เข้าออกงานอย่างชัดเจน นอกจากนี้ จากการวิจัย ยังพบว่า แรงงานนอกระบบที่หยุดในวันอาทิตย์ ก็ไม่มีความสนใจในการรวมกลุ่มที่องค์กรต่างๆ จัดขึ้นให้ ทั้งนี้แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

" โธ่พี่ วันอาทิตย์ก็อยากหยุดพักกันบ้าง อาทิตย์หนึ่งหยุดหนึ่ง ถ้าช่วงไหนงานเร่งๆ วันอาทิตย์ก็ไม่ได้หยุด "

ดังกล่าว เห็นได้ว่า ลักษณะของเวลางานของแรงงานนอกระบบไม่เอื้อต่อกระบวนการรวมกลุ่มแรงงานที่องค์กรต่างๆ จัดให้

8.3 ความไม่เข้าใจและขาดข้อมูลของการรวมกลุ่ม ความไม่เข้าใจและขาดข้อมูลถึงวัตถุประสงค์ในการรวมกลุ่มเพื่อผลประโยชน์ของแรงงานนอกระบบ เป็นเงื่อนไขประการหนึ่งของปัญหากระบวนการกลุ่ม แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้วิจัย : " ทำไมไม่เข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมเสริมความรู้ที่องค์กรจัดให้ "

ผู้ถูกวิจัย : " ไม่รู้จะเข้าไปทำไม เสียเวลา อีกอย่างทำงานเย็บเสื้อผ้าไม่ต้องใช้ความรู้อะไร หัดเอาในนี้ (ที่ทำงาน) ก็ได้ "

ผู้วิจัย : " แล้วมีเพื่อนๆ ที่ทำงานไปรวมกลุ่มกิจกรรมกันบ้างไหม "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็คงมี แต่ในนี้ (ที่ทำงาน) ไม่มี "

แสดงให้เห็นว่าแรงงานนอกระบบยังมีเห็นผลประโยชน์อย่างแท้จริงของกระบวนการรวมกลุ่มเพื่อผลประโยชน์

8.4 ขาดข้อมูล จากการศึกษาวิจัยพบว่าเงื่อนไขประการหนึ่งของการไม่เข้าร่วมกลุ่มคือ การขาดข้อมูลการทำงานขององค์กรรัฐและเอกชน

ผู้ถูกวิจัย : " เคยได้ยินเหมือนกันว่ามี แต่ไม่ไปหรือก็ไม่รู้ว่าจะไปทำไม แล้วไปแล้วจะได้อะไร "

ผู้วิจัย : " แล้วรู้ไหมว่าองค์กรที่รวมกลุ่มช่วยเหลือเราอยู่ที่ไหนบ้าง "

ผู้ถูกวิจัย : " ไม่รู้สิ เห็นเขาบอกว่าอยู่แถวนี้ แต่ไม่มีเวลาไปหาหรอก ต้องทำงาน "

ดังกล่าวเห็นได้ว่าการยื่นมือเข้าช่วยเหลือขององค์กรต่างๆ นั้นแม้จะปฏิบัติงานด้วยความจริงจังในการช่วยเหลือ แต่การที่จะเข้าไปได้ถึงทุกกลุ่มแรงงานนอกระบบนั้นเป็นไปได้ยาก เพราะเงื่อนไขของปัจจัยดังกล่าวข้างต้น

#### 9. โอกาสในการเลื่อนสถานภาพเป็นผู้รับเหมาช่วงของแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบที่อพยพมาอยู่ในกรุงเทพฯ หวังอนาคตที่ดีในการส่งเงินกลับบ้านและแสวงหาประสบการณ์ชีวิตจากความรู้เพียงน้อยนิดที่พวกเขาถืออยู่ จากการวิจัยพบว่าแรงงานนอกระบบที่เข้ามาอยู่ในกรุงเทพฯ ปัจจุบันมีโอกาสนในการเลื่อนสถานภาพเป็นผู้รับเหมาช่วงได้น้อยมาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไข ดังนี้

9.1 ทู่นและพื้นที่ในการตั้งสถานประกอบการ สังคมเมืองหลวงในปัจจุบันที่แรงงานนอกระบบอพยพเข้ามาประกอบอาชีพนั้น พื้นที่ในการตั้งสถานประกอบการนั้นมีจำนวนน้อยและยังจำเป็นต้องใช้เงินทุนในการประกอบการ ได้แก่ การเช่าหรือเช่าตึก การลงทุนเครื่องจักรต่างๆในการตัดเย็บ เงินลงทุนหมุนเวียน ทำให้แรงงานนอกระบบในปัจจุบันมีโอกาสนในการเลื่อนสถานภาพเป็นผู้รับเหมาช่วงได้น้อยมาก

9.2 ความไว้วางใจจากแหล่งส่งสินค้าหรือผู้ส่งสินค้า จากการศึกษาวิจัยพบว่า การรับสินค้าจากแหล่งส่งสินค้านอกจากผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงจะต้องมีทุนแล้ว เคารดิศหรือความไว้วางใจในการรับสินค้ามาตัดเย็บ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงต่อแหล่งส่งสินค้าด้วย ทั้งนี้ต้องอาศัยระยะเวลาในการทำงาน ความเที่ยงตรงต่อเวลาในการรับส่งงานประสบการณ์ ที่แหล่งส่งสินค้าไว้วางใจและมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วง

เงื่อนไขดังกล่าวทำให้แรงงานนอกระบบที่มีได้มีความสัมพันธ์กับแหล่งส่งซึ่อกี้ จะไม่ได้รับความไว้วางใจ โอกาสที่จะเลื่อนสถานภาพเป็นผู้รับเหมาช่วงจึงเป็นไปได้ลำบาก

สำหรับเงื่อนไขของการเลื่อนสถานภาพแรงงานนอกระบบไปสู่ผู้รับเหมาช่วง  
นั้นจากการวิจัยพบเงื่อนไขสำคัญๆ ดังนี้

ระบบอุปถัมภ์ ระบบอุปถัมภ์ เป็นสิ่งสำคัญในการเลื่อนสถานภาพแรงงาน  
จากการศึกษาวิจัยพบ ประเด็นของระบบอุปถัมภ์ในการเลื่อนสถานภาพแรงงาน มี 2 ลักษณะ

1) ระบบอุปถัมภ์ลักษณะของนายกับบ่าว ลูกพี่ลูกน้อง ลักษณะดังกล่าวมี  
ผลให้ผู้มีสถานภาพลูกพี่หรือนาย ส่งเสริมลูกน้องหรือผู้ใต้อุปถัมภ์ ที่ตนไว้วางใจและทำประโยชน์  
มาให้ยาวนานปี จากการศึกษาวิจัยผู้รับเหมาช่วงเล่าให้ฟังว่า

ผู้วิจัย : " พี่ (ผู้รับเหมาช่วง) ทำงานกับเจ้าแก่ (ผู้รับเหมา)มานานเท่าไรแล้ว "

ผู้ถูกวิจัย : " ประมาณ 20 ปี "

ผู้วิจัย : " แล้วเจ้าแก่เขาแข็งตึกนี้ให้เมื่อไหร่ "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็สิบปีที่แล้ว "

ผู้วิจัย : " พี่เข้บเลื้อมา 30 ปีแล้วซี "

ผู้ถูกวิจัย : " ค่ะ "

ผู้วิจัย : " แล้วรู้จักแหล่งสิ่งของไหม "

ผู้ถูกวิจัย : " รู้ค่ะ "

ผู้วิจัย : " แล้วทำไมไม่รับมาทำเองเป็นรับเหมาช่วงจากเจ้าแก่ทำไม อย่างนี้ก็โดนกิน  
หัวคิตซี "

ผู้ถูกวิจัย : " แต่เจ้าแก่เขามีบุญคุณกับพี่นะ พี่ทำไม่ได้หรอกที่พี่ตั้งเนื้อตั้งตัวได้ก็เขา พี่  
เกรงใจไม่กล้าทรอก แต่ว่าลูกพี่เขาก็เข้บผ้าเหมือนกัน พี่แข็งตึกให้เขาใหม่จะได้รับเหมาจาก  
แหล่งเลขไม่ต้องรับช่วงเจ้าแก่แบบพี่ "

แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของสถานภาพนายกับบ่าว ลูกน้องกับลูกพี่ ของ  
ระบบอุปถัมภ์ ความเกรงใจ บุญคุณ ความกตัญญู ระหว่างที่เจ้าแก่หรือลูกพี่มีให้แก่ลูกน้อง และ  
ลูกน้องมีให้แก่ลูกพี่ แม้จะต้องยอมหักค่าหัวคิวหรือเสียเปรียบก็ตาม ผลประโยชน์ของระบบ  
อุปถัมภ์ดังกล่าวถือเป็นยุทธศาสตร์ทางสังคมไทยที่สำคัญในการจัดการปกครองที่สำคัญที่ยังมีเคยเชื่อม

สลายแม้วันเวลาจะผ่านไปเพียงใดก็ตาม อันมีผลให้รุ่นลูกของผู้รับอุปถัมภ์สามารถเลื่อนสถานภาพเป็นผู้รับเหมาได้ โดยความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้ใ้ต่ออุปถัมภ์มีให้ต่อกันอย่างไม่ถูกทำลาย

2) ระบบอุปถัมภ์ลักษณะพ่อแม่กับลูก ดังกล่าวแล้วข้างต้นเกี่ยวข้องกับระบบอุปถัมภ์เป็นเงื่อนไขสำคัญของการเลื่อนสถานภาพของแรงงานนอกระบบ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ที่มีสถานภาพลูกและญาติสนิทในครอบครัวมีโอกาสเลื่อนสถานภาพแรงงานได้ง่าย โดยการรับอุปถัมภ์จากผู้เป็นพ่อแม่ ลูกสาวของผู้รับเหมาช่วงเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " แม่ของอ้อยก็โตมาจากการรับเย็บเสื้อผ้าอ้อยเรียนจบ ปวช. แล้ว ก็เข้าตึกให้ทำกิจการเย็บเสื้อกับแฟน "

ผู้วิจัย : " แล้วเป็นคนรับเหมาช่วงหรือรับเหมาจากแหล่งสิ่งสินค้า "

ผู้ถูกวิจัย : " รับเหมาจากแหล่งสิ่งสินค้าเลย เมื่อก่อนยังไม่แต่งงานพ่ออ้อยจะเป็นคนไปติดต่อให้พ่อแต่งงานแล้วแฟนอ้อยเขาเป็นคนไปติดต่อ "

ผู้วิจัย : " แล้วอ้อยมีหน้าที่ทำอะไรบ้าง "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็คุมบัญชี คุณของที่ส่งมา คุณงาน "

ผู้วิจัย : " แล้วเย็บผ้าเป็นไหม "

ผู้ถูกวิจัย : " เป็นแต่ไม่เก่ง "

ผู้วิจัย : " แล้วคุณงานได้หรือ "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็ถามแม่เพราะแม่ทำมาก่อนแม่จะรู้ทุกอย่าง "

ดังกล่าวเห็นได้ว่าโอกาสของการเลื่อนสถานภาพที่ขึ้นอยู่กักระบบอุปถัมภ์มีผลให้แรงงานรุ่นเก่าและครอบครัวสามารถเลื่อนสถานภาพเป็นผู้รับเหมาและผู้รับเหมาช่วงได้ง่ายยิ่งขึ้น

3) เลื่อนสถานภาพโดยการแต่งงานกับผู้รับเหมาช่วงหรือลูกของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้เนื่องจากเงื่อนไขต่างๆ ข้างต้นในการเลื่อนสถานภาพที่ขึ้นอยู่กักับ ทุนและสถานที่ประกอบการ ความไว้วางใจจากแหล่งผลิตสินค้า และ ระบบอุปถัมภ์ แล้ว การเลื่อนสถานภาพอีกวิถีทางของ

แรงงานนอกระบบรุ่นใหม่คือ การแต่งงานกับผู้รับเหมาช่างหรือลูกผู้รับเหมาช่าง แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

" พี่ต้อย (แรงงานนอกระบบที่ทำงานด้วยกัน) เป็นคนหมู่บ้านเดียวกับหนู เขาเข้ามาทำงานที่นี่ แล้วก็แต่งงานกับลูกเถ้าแก่ ตอนที่เถ้าแก่เขาเปิดร้านเย็บผ้าให้พี่ต้อย โชคดีไป "

ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การเลื่อนสถานภาพของแรงงานนอกระบบโดย การเลื่อนสถานภาพเป็นคนในครอบครัวของผู้รับเหมาช่าง โอกาสในการเลื่อนสถานภาพเป็นผู้รับเหมาช่างเองก็จะง่ายขึ้น

9.3 การรับงานไปทำต่างจังหวัดหรือภูมิลำเนาเดิม จากเงื่อนไขของพื้นที่และทุนในการประกอบอาชีพรับเหมาช่าง มีผลให้แรงงานบางส่วนที่พอมีทุน เมื่อเข้ามาหาประสบการณ์ในกรุงเทพฯสักระยะก็มุ่งที่จะกลับบ้านเพื่อประกอบอาชีพรับเหมาช่างตัดเย็บ แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

" คงทำงานสักระยะ พอดีที่บ้านมีทุนแล้วป่าสม (ผู้รับเหมาช่างที่แรงงานทำงานอยู่ด้วย) ก็เป็นป่าแก่ๆ แยกบอกว่าถ้ารับกลับไปทำที่บ้านก็จะติดต่อกับแหล่งสั่งสินค้าให้ "

ดังกล่าวเป็นโอกาสให้แรงงานนอกระบบสามารถเลื่อนสถานภาพเข้าไปเป็นผู้รับเหมาช่างได้ แต่ก็ยังมีแรงงานที่เคยเป็นผู้รับเหมาในต่างจังหวัดและเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ เล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " เคยรับไปทำเองที่บ้านต่างจังหวัดสักหนึ่ง แต่ไม่คุ้มกันเลย "

ผู้วิจัย : " ทำไมหรือ "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็การเดินทางไปรับไปส่งงานลำบาก แล้วยังจ้างคนงานช่วยทำก็ยังไม่คุ้ม "

ดังกล่าวเห็นได้ว่า ปัจจัยเงื่อนไขต่างๆ มีผลในการเลื่อนสถานภาพของแรงงานนอกระบบอย่างยิ่ง ทฤษฎากร ทุน ระบบอุปถัมภ์ ระบอบการเดินทาง เป็นตัวกำหนดที่ทำให้แรงงานนอกระบบมีโอกาสเลื่อนสถานภาพเป็นผู้รับเหมาช่วง

#### 10. ฤดูกาลกับการทำงาน

ในระบบเศรษฐกิจภาคเกษตรกรรม การทำการเกษตรจะขึ้นอยู่กับฤดูกาลของแต่ละพื้นที่ สำหรับการตัดเย็บในระบบรับเหมาช่วงก็เช่นกัน จากการวิจัยพบว่าฤดูกาลมีความสัมพันธ์กับวิถีของแรงงานนอกระบบและคนในสังคม ทั้งนี้เกือบทุกฤดูกาลที่มีความต้องการสินค้าตัดเย็บจำนวนมากมีเกือบตลอดทั้งปียกเว้นช่วงที่มีฝนตกบ่อย ทั้งนี้ ผู้รับเหมาเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " ช่วงหน้าฝน ฝนตกไม่ค่อยมี Order เท่าไหร่ ไม่เหมือนหน้าแล้งและหน้าหนาว "

ผู้วิจัย : " ทำไมหรือคะ "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็หน้าฝนตลาดนัดขายของไม่ได้ ไม่มีคนออกมาซื้อ แหล่งสั่งซื้อเขาก็สั่งซื้อน้อย เพราะขายไม่ออก กระทบมาถึงเราด้วย "

ผู้วิจัย : " แล้วทำอย่างไรคะ "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็ต้องหยุดงาน แต่ก็ไม่นาน แหล่งผลิตก็ให้ไปรับ order ของแต่ก็น้อย หน้าฝนไม่เหมือนหน้าอื่นๆ "

ผู้วิจัย : " แล้วคนงานได้ค่าแรงไหม "

ผู้ถูกวิจัย : " งานไม่มีก็ไม่ได้ อีกอย่างพอดีกับหน้านี้ คนงานมักจะลากลับไปช่วยที่บ้าน "

ทำนาด้วย "

เห็นได้ว่าวิถีชีวิตกับฤดูกาลมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันกับแรงงานนอกระบบประเภทตัดเย็บอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การใช้แรงงานกายแลกเงินในกรุงเทพ ในช่วงที่ปราศจากหน้าหนาวพร้อมกับฤดูกาลที่ต้องการขายสินค้าตัดเย็บที่แรงงานนอกระบบผลิต และการกลับคืนสู่ท้องถิ่นเพื่อประกอบอาชีพตามฤดูกาลขณะเดียวกันกับที่ความต้องการแรงงานนอกระบบในการผลิตสินค้าที่ลดลงถือได้ว่าเป็นการลงตัวในระบบเศรษฐกิจของกลไกทางสังคมแบบไทยๆ ที่อยากจะมีประเทศอันมีวิถีชีวิตเสมอเหมือน

## 11. โรคและความปลอดภัยในการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยในพื้นที่พบว่า แรงงานการผลิตสินค้าตัดเย็บ ของแรงงานนอกระบบ สถานที่ประกอบการส่วนใหญ่เป็นห้องแถวที่เปิดประตูและหน้าต่างให้เกิดการระบายลมได้อย่างปลอดโปร่ง อีกทั้งเสียงของเครื่องจักรในการทำงานตัดเย็บก็ได้ส่งเสียงรบกวนอย่างครึกโครม หากแต่โรคและความปลอดภัยในการทำงานที่พบกับแรงงานนอกระบบนั้น ได้แก่

1. อุบัติเหตุจากผีเข็มของเครื่องจักรเย็บผ้า
2. กะเพาะปัสสาวะอักเสบ จากการเร่งรีบทำงานไม่ยอมเข้าห้องน้ำ
3. โรคกะเพาะ เกิดจากการเร่งรีบผลิตสินค้าจนทำให้รับประทานอาหารไม่ตรงเวลา
4. โรคปวดหลัง จากการนั่งเย็บผ้าในเวลานานไม่ได้หยุดพัก

โรคที่เกิดขึ้น อันได้แก่ กะเพาะปัสสาวะ โรคกะเพาะ โรคปวดหลัง เป็นโรคที่ต้องใช้ระยะเวลาอันนานจึงเกิดอาการรุนแรงต่อร่างกาย ดังนั้นแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จึงไม่เห็นความสำคัญของโรคดังกล่าว และไม่คิดว่าระยะเวลาอันนานจะทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ ทั้งนี้เพราะแรงงานนอกระบบขาดความรู้ความเข้าใจและมองเห็นปัญหาในระยะสั้น

สำหรับอุบัติเหตุที่เกิดจาก เครื่องจักรเย็บผ้า ส่วนใหญ่ที่พบคือ โอกาสของเข็มทิ่มแทงนิ้วมือ ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานนอกระบบมีลักษณะการทำงานที่เร่งรีบ จึงขาดความระมัดระวังในอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น จากการถามถึงประเด็นดังกล่าว แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " คนที่ไม่ค่อยเป็นอะไร อย่างมากก็เข็มตำ "

ผู้วิจัย : " แล้วปวดหลังหรือปวดท้องบ้างไหม "

ผู้ถูกวิจัย : " เป็นธรรมดาค่ะ เรื่องปวดท้อง ปวดหลัง เป็นไข้ ถ้ากินยาไม่หายก็เข้าหาหมอไปหาหมอ "

ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่านอกจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น การเกิดโรคต่างๆที่ เกิดจากการทำงานนั้นจำเป็นต้องอาศัยระยะเวลาอันยาวนาน จึงออกอาการของโรคอย่างรุนแรง หากแต่จากการวิจัยแรงงานนอกระบบยังขาดความรู้ความเข้าใจ และการเอาใจใส่รักษาสุขภาพของ ตนประกอบกับมองปัญหาในระยะสั้น ซึ่งจะเป็นผลเสียและปัญหาต่อไปในอนาคตของแรงงานนอกระบบ

## 12. สวัสดิการแรงงาน

สังคมไทยแต่อดีตเป็นสิ่งศมที่เกี่ยวข้องกับระบบอุปถัมภ์ทางชนชั้น และจะพบเสมอว่าผู้อุปถัมภ์จะให้สวัสดิการแก่ผู้ผู้ใ้ดอุปถัมภ์ อันได้แก่ นาย จะ คุณลทุกษ์สุขของบริวาร ไพร่ ทาสในเรื่องต่างๆ เช่น อาหาร ที่อยู่ รักษาไข้ในยามเจ็บ และผู้ผู้ใ้ดอุปถัมภ์ อันได้แก่ บริวาร ไพร่ ทาส ก็ย่อมต้องทำงานตอบแทนเช่นเดียวกัน

แม้วันเวลาจะเปลี่ยนแปลงไป ชนชั้น ไพร่ ทาส ในสังคมถูกยกเลิก ทหากแต่การให้ความช่วยเหลือ คุณลทุกษ์สุขของผู้ผู้ใ้ดอุปถัมภ์นั้นยังคงมิได้หมดสิ้นไปกับกาลเวลาและวิถีความคิดและความรู้สึกของคนในสังคมไทยเลย จวบจนปัจจุบัน การดูแลให้ความช่วยเหลือของผู้อุปถัมภ์ ถูกหยิบยื่นให้แก่ผู้ผู้ใ้ดอุปถัมภ์ และ ถูกเรียกโดยรัฐว่า สวัสดิการ

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้รับเหมาช่วงจะจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานนอกระบบ ในรูปแบบของการดูแลช่วยเหลือแบบครอบครัวสังคมไทย ซึ่งสามารถแยกเป็นประเภทต่างๆ ได้ ดังนี้

12.1 การรักษาพยาบาล การรักษาพยาบาลเป็นสิ่งจำเป็นเมื่อแรงงานนอกระบบเจ็บไข้ หรือได้รับอันตรายจากการทำงาน หากแต่ระบบโครงสร้างและลักษณะของแรงงานนอกระบบมิได้เอื้ออำนวยที่จะให้ได้เป็นสมาชิกเพื่อรับประโยชน์จาก การประกันสังคม แม้ว่าตามกฎหมายเอง รัฐก็เปิดโอกาสให้นายจ้างที่มีลูกจ้างเกิน 10 คน สามารถยื่นขอประกันได้ หากแต่ปัญหาในทางปฏิบัติ สภาพความเป็นจริงที่พบ รายได้ของแรงงานนอกระบบ มิได้ลักษณะรายได้ที่แน่นอน อีกทั้งจากความไม่แน่นอนของงานจึงทำให้ผู้รับเหมาช่วงขาดโอกาสที่จะให้แรงงานนอกระบบประกันตน ภาระหน้าที่ในการรักษาพยาบาล ดังกล่าว จึงเป็นหน้าที่ที่

ของผู้รับเหมาช่วงในฐานะผู้ปกครองแรงงานนอกระบบที่เป็นญาติ หรือแควดวงเดียวกัน และ  
ภาระหน้าที่รักษาพยาบาลของแรงงานนอกระบบด้วยตนเองบางครั้ง แรงงานนอกระบบเล่า  
ให้ฟังว่า

" ถ้าใครไม่สบายเล็กๆ น้อยๆ ก็จะซื้อยามากินเอง แต่ถ้าเป็นหนัก  
ต้องไปโรงหมอ (โรงพยาบาล) ถ้าแก่เขาก็จะช่วยเรา "

นอกจากนี้ยังพบว่า สายสัมพันธ์ของระบบเครือญาติในการทำงานที่ต้อง  
ช่วยเหลือดังกล่าวข้างต้นแล้วนั้น สวัสดิการ รักษาพยาบาลจึงตกเป็นภาระหน้าที่ของผู้รับ  
เหมาช่วง

ผู้ถูกวิจัย : " ตอนไม่สบาย ป้าवास (ผู้รับเหมา) ก็พาไปโรงพยาบาล "

ผู้วิจัย : " แล้วใครออกค่าใช้จ่ายให้ "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็ป้าवासนั่นแหละ หมดไปหลายตั้งค์ พอเราหายก็มาทำงานใช้เขา เขา  
ไม่คิดตอก แถมยังใช้เงินเขาไม่ครบ เขาบอกพอแล้ว ไม่ต้องใช้ ทุกวันนี้ รู้สึกว่าเขามีบุญคุณ  
กับเรามาก "

เห็นได้ว่า สวัสดิการการรักษาพยาบาลดังกล่าวมีลักษณะที่ยึดหยุ่น ระหว่าง  
นายหรือผู้รับเหมาช่วง กับ ลูกน้องหรือแรงงานนอกระบบ และจากระบบอุปถัมภ์ในสวัสดิการทำ  
ให้แรงงานมีวิถีความคิดในการช่วยเหลือว่า คือบุญคุณ ซึ่งสอดคล้องกับวิถีไทยในเรื่องความกตัญญู

12.2 สวัสดิการอาหาร จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้รับเหมาช่วง ได้  
จัดสวัสดิการอาหารและน้ำดื่ม ไว้ดังนี้ สวัสดิการน้ำดื่ม ทุกสถานที่รับเหมาช่วงจะจัดน้ำดื่มไว้  
ให้แก่แรงงานนอกระบบ สำหรับอาหารนั้น สถานประกอบการส่วนใหญ่จะจัดข้าวไว้ให้ ส่วนกับ  
ข้าวนั้น แรงงานนอกระบบต้องหาซื้อหรือซื้อมาทำกินเอง

สวัสดิการอาหารเรื่องข้าวนั้น จะได้รับเฉพาะแรงงานนอกระบบที่อาศัยอยู่  
กับผู้รับเหมาช่วง สำหรับแรงงานนอกระบบที่แยกที่อยู่ ก็จำเป็นต้องซื้ออาหารด้วยตนเองในมือ

เข้าและเย็น สำหรับมือกลางวันนั้นแรงงานนอกระบบทั้งที่อาศัยอยู่กับผู้รับเหมาช่วงและแยกไปอยู่เองจะได้รับข้าวซึ่งเป็นสวัสดิการที่ผู้รับเหมาช่วงจัดไว้ให้

12.3 สวัสดิการที่พัก สวัสดิการที่พักอาศัยหมายถึง ค่าน้ำ ค่าไฟ ในการพักอยู่กับผู้รับเหมาในสถานที่นั้นๆ ซึ่ง จากการวิจัยพบว่า แรงงานส่วนใหญ่เกือบทั้งหมด จะพักอยู่กับผู้รับเหมาช่วง ซึ่งเป็นญาติหรือแหวดวง ของตน ทั้งนี้สาเหตุมาจาก พ่อแม่ของแรงงานนอกระบบต้องการให้อยู่กับผู้รับเหมาซึ่งเป็นญาติจะได้ดูแลช่วยเหลือได้ นอกจากนี้ยังพบว่า แรงงานนอกระบบยังต้องการเก็บเงินและการอยู่ร่วมกันในเครือญาติและแหวดวงเดียวกัน มีความสัมพันธ์และคุ้นเคยกันด้วย

#### การดำเนินชีวิตในสังคมแรงงานแบบเหมาช่วง

วิถีชีวิตแรงงานนอกระบบผู้อพยพจากชนบทเข้าสู่เมือง ที่เคยประกอบอาชีพเกษตรกรรม จำต้องปรับวิถีชีวิตการทำงานแบบใหม่ในระบบการตัดเย็บแบบรับเหมาช่วง และยังจำเป็นต้องเผชิญชีวิตท่ามกลางสังคมเมืองซึ่งมีวิถีความเป็นอยู่ต่างจากสภาพแวดล้อมในสังคมชนบทจากการศึกษาวิจัย พบวิถีชีวิตในสังคมเมือง สามารถแบ่งเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

##### 1. ลำดับชั้นชั้นทางสังคมของแรงงานนอกระบบ

จากระบบศักดินาของสังคมไทยในอดีต ได้ขัดเกลาให้คนไทยมีวิถีความคิดในเรื่องลำดับชั้นชั้นสถานภาพทางสังคมและอายุ แม้เวลาจะเปลี่ยนแปลงไปแต่ดูเหมือนวิถีความคิดของคนไทยในเรื่อง ลำดับชั้นผู้น้อย ผู้ใหญ่ นั้นยังมีถูกเชื่อมโยง การเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่ ถูกขัดเกลาและปลูกฝังมาในสังคมแต่เยาว์วัย จากการวิจัยพบว่าแรงงานนอกระบบมีการลำดับชั้นทางสังคม ดังนี้

1.1 ครอบครัวผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วง แรงงานจะให้ความเคารพ เชื่อฟังนับตั้งแต่ผู้รับเหมาช่วงตลอดจนคนในครอบครัวอันได้แก่ลูกของผู้รับเหมาช่วง แม้ว่า ลูกของผู้รับเหมาช่วงจะมีอายุน้อยกว่าก็ตาม แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " อยู่ที่นี่ที่ใหญ่ที่สุดคือเจ้าแก (ผู้รับเหมาช่วง) ที่เราต้องเชื่อฟังเขา "

ผู้วิจัย : " นอกจากเจ้าแกแล้วมีใครอื่นอีกไหม เพราะเห็นมีพี่ (แรงงานนอกระบบ) ที่มีอายุอยู่ 2 คน เป็นญาติกันหรือเปล่า "

ผู้ถูกวิจัย : " เป็นญาติกัน เขาอายุ 30 เศษๆ เราก็เคารพเขาเพราะเขาแก่กว่า แต่ว่าถ้าเป็นลูกเจ้าแกเราจะเกรงใจเขามากกว่า (ลูกผู้รับเหมาช่วงอายุประมาณ 20 ปี) เพราะพ่อแม่เขามีบุญคุณกับเรา เราอยู่บ้านเขา "

แสดงให้เห็นถึงระบบลำดับชั้นทางสังคมไทยที่นอกจากจะลำดับชั้นตามสถานภาพของอายุแล้ว ความเกรงใจกับคนที่มียศฐานะทางสังคมดีกว่า แม้ว่าบุคคลนั้นจะอายุน้อยกว่าก็ยังปรากฏให้เห็น ในระบบอุปถัมภ์ของสังคมไทย

1.2 ลำดับชั้นทางอายุ จากการศึกษาวิจัยพบว่านอกจากครอบครัวเจ้าแกแล้วผู้ทำงานสถานที่เดียวกันจะเป็นเครือญาติและแวดวง ดังนั้นการลำดับชั้นทางอายุ การให้เกียรติและเกรงใจต่อผู้มียู่มากกว่า จึงปรากฏให้เห็นในสังคมแรงงานนอกระบบของไทย แรงงานนอกระบบ เล่าให้ฟังว่า

" เวลาจะตัดสินใจอะไรก็จะปรึกษาพี่ทัพย์ (ทัพย์เป็นญาติของแรงงานนอกระบบที่อยู่ในสถานตัดเย็บเดียวกันที่เป็นผู้มียู่มากที่สุด) ถ้าเขาให้ไปเที่ยวหรือทำอะไรก็จะทำตามเขาบอกเพราะเขาอายุมากกว่า "

## 2. สถานที่พักอาศัย

แรงงานนอกระบบเมื่ออพยพเข้ามาทำงานในเมืองจำ เป็นอย่างซึ่งที่จะต้อง

หาสถานที่พักอาศัย จากการวิจัยพบว่าแรงงานนอกระบบที่เข้าสู่เมืองนั้น สามารถแบ่งสถานที่พักอาศัย ได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 พักอาศัยอยู่กับผู้รับเหมา การพักอาศัยอยู่กับผู้รับเหมาลักษณะที่พักอาศัยคือพักอาศัยในตึกแถวสถานที่ติดเค็บบันน นอนรวมที่พื้นแต่แยกห้องชายหญิง สำหรับแรงงานนอกระบบผู้มีครอบครัวก็จะกินห้องเล็กๆให้ต่างหาก ดังที่กล่าวแล้ว ลักษณะของการทำงานของแรงงานนอกระบบมีเวลาที่ไม่แน่นอนประกอบกับความเป็นเครือญาติแวดวงเดียวกันทำให้แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้มีสาเหตุมาจาก

1) ความสะดวกสบายในการทำงานของลักษณะงานที่ต้องรับแรงและต้องสามารถยืดหยุ่นตามระยะเวลาในการส่งงาน แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

" บางทีงานเร่งๆ ต้องทำกันทั้งวันทั้งคืนถ้าไปเข้าบ้านอยู่เอง ตอนกลางคืนกลับบ้านน่ากลัว "

ลักษณะงานของระบบเหมาช่วงเป็นสาเหตุประการหนึ่งของแรงงานนอกระบบในการตัดสินใจอาศัยอยู่กับผู้รับเหมาช่วง

2) ความไว้ใจในระบบเครือญาติแวดวงเดียวกันเอง แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

" อยู่กับเค้าแก่กับพี่พี่นี่ เขาก็ญาติเรา คนบ้านเดียวกันพูดกันรู้เรื่อง อบอุ่นเหมือนอยู่ที่บ้านนอก "

" อยู่ทีนี้ส่วนใหญ่ รุ่นๆ เดียวกันทั้งนั้นคะ เป็นญาติในหมู่บ้านเดียวกันด้วย "

3) ประหยัดค่าใช้จ่าย จากการวิจัยแรงงานเล่าให้ฟังว่า

" อยู่ที่นี่ไม่ต้องเสียเงินเช่าบ้าน เก็บตังค์ได้ "

แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์การช่วยเหลือแรงงานในเครือญาติและแวดวง  
เดียวกัน ขณะที่มีการจ้างงานนอกระบบ บางกลุ่มซึ่งเป็นส่วนน้อยออกมาเช่าบ้านเอง

2.2 หาสถานที่พักอาศัยเอง จากการวิจัยพบว่า แรงงานที่หาสถานที่พัก  
อาศัยเองจะเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานได้ระยะหนึ่งแล้ว และมีความต้องการความเป็นอิสระ  
ร่วมกับเพื่อน 2-3 คน หาที่พักอาศัยใกล้เคียงกับสถานตัดเย็บที่ตนทำงานอยู่ โดยลักษณะสถาน  
ที่พักอาศัยเป็นห้องเช่า ราคา ประมาณ 1000-2500 บาท แรงงานนอกระบบที่ไม่ได้อาศัยกับ  
ผู้รับเหมาช่วงเล่าให้ฟังว่า

" ตอนแรกๆ ก็มาอยู่กับป้า (ผู้รับเหมาช่วง) ซึ่งเป็นห้องแถวตัดเย็บแต่ไม่  
นานก็ต้องออกมา ป้าเจ้าระเบียบมาก หนักกับเพื่อนๆ 2-3 คน ก็เลยมาเช่าห้องอยู่สบายใจดี  
เข้าไปทำงานบ้านป้าเป็นก็กลับ "

ความต้องการอิสระภาพจากระบบการจัดการแรงงานของผู้รับเหมาช่วง ใน  
การปกครองของระบบอุปถัมภ์ เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้แรงงานนอกระบบส่วนหนึ่งตัดสินใจเลือก  
สถานที่พักเอง

### 3. การปรับตัวเมื่อเข้ามาใช้ชีวิตในกรุงเทพ

เมื่อแรงงานนอกระบบอพยพจากชนบทเข้าสู่เมือง จำเป็นต้องเผชิญกับความ  
แปลกแยก (Alienation) นานับประการในวิถีชีวิตหากแต่จากการวิจัยพบว่าการปรับปรนทาง  
วัฒนธรรม (Acculturation) เป็นสิ่งที่แรงงานนอกระบบทำได้ง่าย ทั้งนี้มีเงื่อนไขมากจาก  
ระบบเครือญาติแรงงานนอกระบบเมื่อเข้ามาทำงานอยู่กับผู้รับเหมาช่วงที่เป็นญาติและแวดวงของตน

โดยจะได้รับการฝึกฝังให้ดูแลจากพ่อแม่ในชนบทประกอบกับความสัมพันธ์ของแคววงเดียวกันของ  
แรงงานนอกระบบที่อยู่กับผู้รับเหมาช่วงทำให้การปรับตัวในการดำเนินวิถีชีวิตจึงเป็นไปได้โดยง่าย  
แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " ตอนเข้ามากรุงเทพฯใหม่ๆ ก็เหงา แล้วก็กลัวเพราะไม่ใช่บ้านหนู แต่พอหนูมา  
อยู่ได้สักอาทิตย์ก็เริ่มชิน เพราะที่อยู่ด้วยกันญาติกันทั้งนั้น เขาช่วยหนูทุกอย่าง "

ผู้วิจัย : " แล้วมีไม่ใช่ญาติมาทำงานอยู่ด้วยไหม "

ผู้ถูกวิจัย : " มีเหมือนกัน แต่อยู่ได้ไม่นานเขาก็ออก "

ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการปรับปรนทางวัฒนธรรมมีอันมาจากการปรับตัวของ  
สายสัมพันธ์ระบบเครือญาติ และความเป็นพวกพ้องเดียวกัน มีผลให้คนที่ไม่ใช่แคววงเครือญาติเดียว  
กันไม่สามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มได้

#### 4. การใช้สินค้าอุปโภคบริโภค

สินค้าอุปโภคบริโภค เป็นสิ่งที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน การเลือกสินค้า  
อุปโภคบริโภคของแรงงานนอกระบบ ผู้มีรายได้น้อย แต่จำเป็นต้องดำรงชีวิตในสังคมเมืองท่าม  
กลางกระแสเศรษฐกิจตกต่ำ ค่าครองชีพที่สูง จากการวิจัยพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ อาศัยระหว่าง  
15-30 ปี มีวิถีการเลือกใช้สินค้าต่างๆ โดยมีตัวแปรการเลือกใช้ตามกลุ่มสังคมแรงงานนอกระบบ  
ดังนี้

4.1 สินค้าบริโภค เนื่องจาก สถานประกอบการส่วนใหญ่จะจัดหาข้าว  
ไว้ให้กับแรงงาน สินค้าที่แรงงานบริโภคประจำวัน จึงเป็นอาหารถุงที่หาซื้อได้จากบริเวณสถานที่  
ทำงานตัดเย็บของแรงงาน โดยราคาจะเป็นเงื่อนไขสำคัญในการตัดสินใจบริโภค แรงงานนอก  
ระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " ซื้อกับข้าวถุงแถมมีมากินค่ะ ไม่มีเวลาไปซื้อที่อื่นเพราะต้องทำงาน ถ้าวันหยุด  
อาทิตย์ บางทีก็รวมตัวกับเพื่อนๆ ซื้อกับข้าวมาทำกินกัน เพราะบางทีอยากกินอาหารที่บ้านเรา  
(อาหารพื้นบ้านประจำภาค) ถ้าแก่เขาก็อนุญาตให้ทำกินกัน "

- ผู้วิจัย : " แล้วนอกจากกับข้าวถุง ซื้ออะไรอีกหรือเปล่า "
- ผู้ถูกวิจัย : " ก็ผลไม้สด เช่น บางทีก็ขนมที่ร้านค้าใกล้ๆ "
- ผู้วิจัย : " มีโอกาสซื้อขนมแพ่งๆ กินบ้างไหม "
- ผู้ถูกวิจัย : " ไม่ค่ะ เปลืองเงินแล้วก็นานๆ ครั้งถึงไปข้างนอกก็จะมีซื้อของแพ่ง อซากเก็บ  
ตั้งค์ไว้ "
- ผู้วิจัย : " แล้วเพื่อนๆ ก็เป็นแบบนี้หรือ "
- ผู้ถูกวิจัย : " ค่ะ ทุกคนต้องเก็บตั้งค์ให้ทางบ้าน ถ้าซื้อของแพ่งๆ ก็จะโดนพินัยค์ (ญาติที่ทำ  
งานด้วยซึ่งมีอายุมากกว่า ) ว่าเอาว่า ฟุ่มเฟือย "

การตัดสินใจบริโภคดังกล่าว ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของราคาเป็นหลักโดยขาด  
การพิจารณาถึงคุณภาพที่จะได้รับจากอาหารที่บริโภค

4.2 สินค้าอุปโภค จากการวิจัยพบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ เลือก  
ซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคในการดำรงชีวิตจากแหล่งตลาดนัดใกล้สถานทำงานตัดเย็บ สินค้าที่ซื้อ  
ได้แก่ เสื้อผ้า และของใช้ประจำวันเช่น สบู่ แป้ง ยาสีฟัน ทั้งนี้ แรงงานนอกระบบมิได้คำนึง  
ถึงยี่ห้อของสินค้า แต่ให้ความสำคัญกับราคาที่สามารถจ่ายได้เป็นสำคัญ อีกทั้ง จากการสำรวจ  
พื้นที่และใช้ชีวิตร่วมกับแรงงานนอกระบบ พบว่าแรงงานนอกระบบ ไม่นิยมใช้เครื่องสำอางค์  
หรือถ้าใช้ก็จะพบว่าเครื่องสำอางค์นั้นยี่ห้อและราคาจำกัด แม้ว่าแรงงานนอกระบบเหล่านี้จะอยู่  
ในช่วงอายุของวัยรุ่นถึงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่ต้องการความสวยงามก็ตาม แต่หากสิ่งคมดังกล่าวเป็น  
สิ่งคมแรงงานนอกระบบที่มีสภาพแวดล้อมคล้ายคลึงกัน และลักษณะของงานไม่ได้เปิดโอกาสให้  
ชีวิตภายนอกสิ่งคมมากนัก ดังนั้นการแต่งกายและการซื้อสินค้าอุปโภค ประเภทฟุ่มเฟือยจึงพบได้  
น้อยมาก

หากแต่จากการวิจัยสังเกตได้ว่าแรงงานนอกระบบเกือบทุกคนจะนิยมซื้อทองมา  
ใส่ประดับ แรงงานเล่าให้ฟังว่า

- ผู้ถูกวิจัย : " ถ้าอยู่บ้านนอกมีทองใส่ เขาก็คิดว่าเรามีตั้งค์ เมื่อก่อนไม่มีทองใส่พอทำงาน  
เก็บเงินได้ก็เลยซื้อทองใส่ "

ผู้วิจัย : " เห็นไว้กันเกือบทุกคนเลย "

ผู้ถูกวิจัย : " ใช่ ชื่อทองคำดีกว่าชื่ออย่างอื่น ไม่มีเงินก็ขายได้ "

ดังกล่าว เห็นได้ว่า สังคมที่มีสภาพแวดล้อมเดียวกัน คนในสังคมก็จะปฏิบัติตนคล้ายคลึงกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการขัดเกลาทางสังคมกันเองของคนในสังคมนั้นๆ หากมีปฏิบัติตามกลุ่มสังคมก็จะถูก กล่าวขาน ตีฉิ่น นินทา จากคนในกลุ่มสังคม ดังวิถีความคิดในการเลือกใช้สินค้าอุปโภคบริโภคของแรงงานไทยข้างต้น

#### 5. สถานภาพทางครอบครัว

จากการศึกษาวิจัยพบว่าสถานภาพทางครอบครัวแรงงานนอกระบบมี 2 ประเภท คือ

5.1 แรงงานนอกระบบที่มีสถานภาพโสด จากการวิจัยพบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ที่อพยพเข้ามาทำงานขายแรงงานในระบบรับเหมาช่วงตัดเย็บจะมีสถานภาพโสด เนื่องจากอายุของแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 15-25 ปี สำหรับแรงงานนอกระบบที่อายุ 25-30 ปีจะพบได้น้อยถึงน้อยมาก ดังนั้นแรงงานนอกระบบดังกล่าวจึงอยู่ในช่วงของวัยที่ต้องการงานทำ หาเงินส่งกลับบ้านต่างจังหวัด

5.2 แรงงานนอกระบบที่มีสถานภาพสมรส จากการวิจัยพบว่า แรงงานนอกระบบที่มีสถานภาพสมรสที่สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1) แรงงานนอกระบบที่สมรสแล้วจึงอพยพเข้ามาทำงานในกรุงเทพ ซึ่งแรงงานนอกระบบประเภทนี้จะพบได้น้อยเนื่องจากลักษณะของงานที่ใช้เวลาจำกัดเร่งรีบในการผลิตและที่อยู่อาศัยที่ไม่เป็นสัดส่วนทำให้แรงงานที่มีครอบครัวไม่เอื้ออำนวยในการทำงานประเภทนี้

2) แรงงานนอกระบบที่อพยพเข้ามาแล้วจึงสมรส แรงงานนอกระบบที่เข้ามาอยู่ในกรุงเทพที่ต้องเผชิญความแปลกแยก (Alienation) นานับประการ ประกอบกับช่วงอายุของ

วัยที่สามารถมีครอบครัวได้ ทำให้แรงงานนอกระบบที่อพยพเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯบางคน ต้องการที่จะแต่งงาน แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " เข้ามาอยู่กับน้ำทำงานกับน้ำ แล้วเจอแฟนเขาเป็นคนจังหวัดเดียวกับเราแต่เขา มาทำงานก่อน "

ผู้วิจัย : " แล้วใครจัดงานแต่งงานให้ จัดที่ไหน "

ผู้ถูกวิจัย : " กลับไปแต่งที่บ้าน น้ำเป็นผู้ใหญ่ฝ่ายเขาไปสู้ขอเรากับพ่อแม่ให้เขา และจัดการเรื่องงานให้ พ่อแต่งงานเสร็จก็กลับมาทำงานต่อที่นี่ "

ผู้วิจัย : " แล้วอยู่ที่ไหน "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็อยู่ที่นี้ (อยู่กับน้ำที่เป็นผู้รับเหมาช่วง)

ผู้วิจัย : " ไม่ค้ำแคบหรือ " (เนื่องจากห้องแถวชั้นบนเป็นที่อยู่อาศัยของทั้งผู้รับเหมาและแรงงานนอกระบบทั้งชายหญิง)

ผู้ถูกวิจัย : " ก็ค้ำแคบอยู่เหมือนกัน แต่น้ำเขาก็ให้ห้องเล็กๆให้เรา "

ผู้วิจัย : " ไม่คิดหาที่อยู่ใหม่ส่วนตัวหรือ "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็อยากเหมือนกันแต่อยู่ที่นี้เก็บเงินได้ไม่ต้องเสียตังค์เช่า "

ความอดทนต่อการเก็บออกมแม้จะมีสภาพแวดล้อมคุณภาพที่ไม่ดี แต่แรงงานนอกระบบก็ยังจำเป็นต้องอดออกเก็บเงิน เพราะเขาหวังว่าสักวันคงจะมีอนาคตคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

## 6. การใช้เวลาว่างของแรงงานนอกระบบ

ในสังคมเมืองที่วุ่นวาย วิธีการทำงานที่รีบเร่งที่แรงงานนอกระบบต้องเผชิญ การใช้เวลาว่าง ของแรงงานนอกระบบในวิถีแห่งสังคมเมือง จากการศึกษาวิจัยสามารถแบ่งได้ ดังนี้

### 6.1 การดูภาพยนตร์ จากการวิจัยพบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จะดู

ภาพยนตร์ทีวี ในวันหยุด หรือเวลาเลิกจากการทำงาน มีบางครั้งที่จะชมภาพยนตร์ในโรงภาพยนตร์ ซึ่งโรงภาพยนตร์ที่แรงงานนอกระบบเลือกที่จะเข้าชม จะเป็นโรงภาพยนตร์ชั้น 2 ทั้งนี้ แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " โรงภาพยนตร์ จักรวาล อยู่ใกล้ๆ แถวนี "

ผู้วิจัย : " ทำไมถึงชอบดูโรงภาพยนตร์นี้ "

ผู้ถูกวิจัย : " บัตรราคาถูก 30 บาท ถ้าดูโรงใหญ่ๆ บัตรจะแพงแล้วที่นั่งได้ดูหนัง 2 เรื่อง แล้วถ้าไปดูกันหลายๆ เพื่อนๆ ก็ไม่ไปด้วยเพราะแพง "

ดังกล่าวเห็นได้ว่า เงื่อนไขในการเลือกชมภาพยนตร์ของแรงงานนอกระบบขึ้นอยู่กับ พฤติกรรมกลุ่มของแรงงานนอกระบบและสภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานเป็นสำคัญ

6.2 การฟังเพลง ในปัจจุบันประเภทของเพลงในสังคมไทยมีหลายประเภท ได้แก่ ลูกทุ่ง ลูกกรุง สตริง สากล ฯลฯ ทั้งนี้เพราะอิทธิพลของสื่อทั้งวิทยุ โทรทัศน์ และสื่อประเภทต่างๆ ทำให้คนในสังคมเมืองมีโอกาสเลือกรับฟังเพลงได้อย่างหลากหลาย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า แรงงานนอกระบบจะชื่นชอบฟังเพลง ประเภท ลูกทุ่ง และเพลงพื้นบ้านตามแต่ละภาคของตนอันได้แก่ แรงงานนอกระบบที่มีภูมิลำเนามาจากภาคตะวันออกเจียงเหนือของประเทศก็จะนิยมฟัง เพลงลูกทุ่งหมอลำ แรงงานนอกระบบที่มีภูมิลำเนามาจากภาคใต้ ก็จะฟังเพลงประจำท้องถิ่นทางภาคใต้ จะมีการฟังเพลงตามสมัยนิยมบ้างแต่ไม่มากนัก แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้วิจัย : " ชอบฟังเพลงประเภทไหน "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็ลูกทุ่ง หมอลำ (ผู้ถูกวิจัยเป็นคนภาคอีสาน) ไพเราะดี "

ผู้วิจัย : " แล้วเพลงสตริงตามสมัยล่ะ "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็ฟังบ้าง แต่เจ๊ๆ เพื่อนๆ ที่อยู่ด้วยกันก็ชอบเพลงหมอลำมากกว่า "

ผู้วิจัย : " ทำไมหรือ "

ผู้ถูกวิจัย : " อยู่ที่บ้าน(ต่างจังหวัด) ก็ฟังแบบนี้ มาอยู่ที่นี่คนที่นี่เขาก็ฟังกัน "

ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การเลือกฟังเพลง ขึ้นอยู่กับการจัดเวลาทางสังคมของกลุ่มแรงงานนอกระบบ และลักษณะสภาพแวดล้อมความนิยมทางสังคมนั้นๆ ด้วย นอกจากนี้จากการวิจัยยังพบว่าช่วงเวลาในการฟังเพลงของแรงงานนอกระบบ แรงงานนอกระบบสามารถฟังเพลงได้ทั้งขณะเวลาทำงานและนอกเวลาทำงานทั้งนี้แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

" ที่นี่เปิดเพลงกันเกือบตลอดทั้งเวลาทำงาน และนอกเวลา ถ้าแก่เขาอนุญาตให้เปิด ทำงานไปฟังเพลงไปเพลินดี จะปิดก็ตอนนอนหรือดูหนัง "

การอนุญาตให้ฟังเพลงในระหว่างทำงานถือเป็นการผ่อนคลายบรรยากาศที่เร่งรีบในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าระบบการทำงานแบบริบเหมาะช่วงมีความยืดหยุ่นในระบบลักษณะงานอย่างยิ่ง

6.3 สถานที่พักผ่อน วิธีการเลือกสถานที่พักผ่อนของแรงงานนอกระบบสามารถแบ่งได้ ดังนี้ คือ

1) การเดินทาง การเดินทางเป็นวิธีการใช้ชีวิตของคนในสังคมเมืองทุกชนชั้นอาชีพ รวมถึงแรงงานนอกระบบด้วย แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " ถ้าว่างก็จะไปเดินทางบ้างแต่ไม่บ่อย "

ผู้วิจัย : " ห้างอะไรบ้าง "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็ห้างแถวๆ นี้ จัสโก้ โรบินสัน (รัชดา) "

ผู้วิจัย : " แล้วเดินดูสินค้า ชื่อของดีด้วยไหม "

ผู้ถูกวิจัย : " ไม่ซื้อหรอกของแพง ไม่มีตั้งค์ชื่อ นอกจากบางอย่างอยากได้จริง ๆ "

เท่านั้นแต่ก็นาน ๆ ครั้งและต้องไม่แพง "

วิธีการบริโภคของแรงงานนอกระบบนั้น มีเงื่อนไขของราคาสินค้า และพฤติกรรมการกลุ่มแรงงานนอกระบบเป็นสำคัญ

2) ส่วนสาธารณะ ส่วนสาธารณะที่แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ในเขต  
หัวขบวนดินแดง นิยมไป คือ สนามกีฬาแห่งประเทศไทยปิ่นดินแดง ทั้งนี้เนื่องจากใกล้และสามารถ  
พักผ่อนสูดอากาศบริสุทธิ์ได้ รองลงมาคือสวนจตุจักร แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " ก็ส่วนใหญ่ไปเดินที่สนามกีฬา (สนามกีฬาไทยญี่ปุ่นดินแดง) "

ผู้วิจัย : " ไปเดินบ่อยไหม แล้วชอบอะไรบ้าง "

ผู้ถูกวิจัย : " มีโอกาสก็ตอนวันหยุด (วันอาทิตย์) บางครั้งหรือช่วงที่เจ้ (ผู้รับเหมาช่าง)  
ไม่มีงาน "

ผู้วิจัย : " ไปที่เดียวหรือ "

ผู้ถูกวิจัย : " บางทีก็ไปจตุจักร แต่ไม่บ่อยเพราะไกล และไม่ค่อยมีเวลาไปด้วย "

3) การอ่านหนังสือ จากการศึกษาวิจัยพบว่า แรงงานนอกระบบบางส่วน  
นิยมการอ่านหนังสือ ซึ่งเป็นหนังสือประเภท นิยายเรื่องสั้น นิตยสารดาราศาสตร์ ขาวหัวเราะ ซึ่ง  
จากการศึกษาวิจัยพบว่าแรงงานนอกระบบมีทัศนคติเกี่ยวกับการอ่านหนังสือ ดังนี้

(1) ไม่เครียด

(2) เป็นศิลป์ของการประโลมโลก

นอกจากประเด็นดังกล่าวข้างต้น วิธีการใช้เวลาว่างของแรงงานนอกระบบ  
จะเป็นการจับกลุ่มพูดคุยกันในช่วงวันหยุด สำหรับการออกกำลังกายนั้น เนื่องจากลักษณะสภาพการ  
ทำงานขึ้นอยู่กับเวลาเป็นสำคัญ ประกอบกับสถานที่ทำงานและที่อยู่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห้องแถวเดียวกัน  
อันเป็นพื้นที่อันจำกัด ทำให้แรงงานนอกระบบไม่มีโอกาสออกกำลังกาย แรงงานนอกระบบเล่าให้  
ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " ไปสนามกีฬาไม่ได้ไปออกกำลังกายหรอก ไปเดินเล่น "

ผู้วิจัย : " ทำไมไม่ชอบออกกำลังกายหรือ "

ผู้ถูกวิจัย : " ไม่หรอก เวลาไม่มี ทำงานก็เหนื่อยแล้ว แล้วไม่มีใคร (แรงงานนอกระบบ  
ในกลุ่ม) เล่นกันด้วย "

ดังกล่าวเป็นปัญหาของการสร้างค่านิยมในการออกกำลังกายให้กับแรงงานนอกระบบซึ่งเป็นประชากรกลุ่มหนึ่งของสังคมไทย อีกทั้งยังไม่มีผู้สนับสนุนการออกกำลังกายและแรงงานนอกระบบเองก็ยังไม่เห็นประโยชน์ความสำคัญในการออกกำลังกาย

การใช้เวลาว่างของแรงงานนอกระบบข้าง เป็นวิถีพิเศษ หนึ่งของการพักผ่อนแรงงานในสังคมเมืองที่สับสนวุ่นวายอยู่ทุกขณะ

## 7. ประเพณีการทำบุญ

ศาสนาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำรงชีวิตคนไทยมาช้านาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พุทธศาสนา วิถีทางแห่งศาสนา นำมาซึ่งขนบธรรมเนียมต่างๆ มากมาย และรวมถึง ประเพณีการทำบุญด้วย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า แม้ว่าแรงงานนอกระบบจะดำรงชีวิตท่ามกลางสังคมเมืองแต่วิถีความคิด ความเชื่อของประเพณีการทำบุญตามศาสนายังไม่เสื่อมคลาย อันได้แก่ ฟ้าป่า กรุณ หรือแม้แต่ประเพณีวันสงกรานต์ แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

" ที่นี้ เรื่องทำบุญเป็นเรื่องใหญ่ ทุกคนจะทำบุญ เช่น ฟ้าป่า ถ้ามีซองมากก็จะไม่ขัดศรัทธา ถ้าช่วงไหนเงินออกมากๆ ก็ใส่เป็นร้อย แต่ถ้าช่วงไหนเงินเหลือก็แล้วแต่ แต่ถ้าเป็นฟ้าป่าแถวบ้านก็จะใส่ให้มากหน่อย "

นอกจากนี้ยังพบว่าทุกครัวเรือนของสถานประกอบการโดยเฉพาะที่มีพื้นที่ภูมิลาเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทยจะจัดฟ้าป่ากลับบ้านทุกปี แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

" นี่ (ผู้รับเหมาช่วง) จัดฟ้าป่ากลับบ้านทุกปี เราก็ร่วมทำบุญมากกว่าเพื่อน เพราะเป็นฟ้าป่าหมู่บ้านเรา "

นอกจากนี้ยังพบประเด็นในการทำบุญนอกจากจะเป็นเพื่อประเพณีความเชื่อ การทำบุญของแรงงานนอกระบบยังแฝงไว้ซึ่งวิถีความคิดเรื่องพวกพ้อง ความเกรงใจ เป็นพันธะ หน้าที่ในการทำบุญ แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " ก็จะใช้ซองทุกซองมากน้อยแล้วแต่ "

ผู้วิจัย : " แล้วมีเงินใส่ซองทุกครั้งหรือ "

ผู้ถูกวิจัย : " โธ่พี่ เกรงใจเพื่อน เรามีซองผ้าป่ามาเราก็ต้องช่วยเขา ถือว่าช่วยเพื่อนด้วย ได้บุญด้วย "

วิถีความคิดดังกล่าวจะพบได้โดยทั่วไปในวิถีความคิดเรื่องการทำบุญและ ประเพณีในศาสนาพุทธของแรงงานไทย

นอกจากประเพณีการทำบุญดังกล่าว จากการศึกษาวิจัยยังพบว่า ประเพณีของไทยนี้เองเป็นเงื่อนไขของการหยุดทำงานประจำปีสำหรับผู้รับเหมาช่วงมีให้แก่แรงงานนอกระบบ อันได้แก่ประเพณีทำบุญวันสงกรานต์ ในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์ ผู้รับเหมาเกือบทั้งหมดจะปิดกิจการ (ยกเว้นกรณีต้องส่งงานอย่างเร่งด่วน) เพื่อให้แรงงานนอกระบบกลับบ้าน ผู้รับเหมาช่วงเล่าให้ ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " สงกรานต์ทุกปีจะหยุดให้คนงานกลับบ้าน อาทิตย์หนึ่ง แถวๆนี้จะหยุดเหมือนกันหมด "

ผู้วิจัย : " แล้วงานหาละคะไม่เสียหายหรือ "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็ต้องหยุดให้เขาละ ปีหนึ่งครั้งหนึ่ง มันเป็นประเพณีไปแล้ว เขาจะได้กลับบ้านไปทำบุญ "

แม้ว่าแรงงานนอกระบบเป็นแรงงานที่ไม่อยู่ในการบังคับของกฎหมายเรื่อง วันหยุด หากแต่ ทิศนะของนายจ้างการหยุดตามประเพณีของคนไทยนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยผู้รับเหมาช่วงมิได้พิจารณาวันหยุดตามกฎหมายแรงงานแต่จะพิจารณาจากความเหมาะสม ของเวลาและวิถีปฏิบัติตามประเพณีในการหยุดงานให้แก่แรงงาน

## 8. การส่งเงินกลับบ้าน

จากการวิจัยพบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดมีพันธะที่จำเป็นต้องส่งเงินกลับบ้าน การวิจัยเชิงคุณภาพทำให้พบวิถีความคิดในการส่งเงินกลับบ้านด้วยเหตุผลอันลึกซึ้งด้วยเงื่อนไขแห่งวิถีไทย ดังนี้

8.1 ความกตัญญู บรรทัดฐานของสังคมไทยที่อยู่ภายใต้การขัดเกลาแห่งความเชื่อทางพุทธศาสนา ถึงเรื่องความกตัญญูตเวที อันถือเป็นวิถีความคิดที่สืบมาช้านาน วิถีความคิดดังกล่าวส่งผลให้แรงงานนอกระบบเกือบทุกคนมีพันธะในการส่งเงินกลับบ้าน เพื่อแสดงวิถีแห่งความกตัญญูตเวทีต่อผู้มีอุปการะคุณ อันได้แก่ พ่อ แม่ ญาติพี่น้อง แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

" คนงานที่นี้ส่งเงินกลับบ้านกันทุกคน แล้วแต่บางคนส่งมาก บางคนส่งน้อยแต่ก็ส่งกันทุกคน "

นอกจากนี้ยังพบว่า พ่อ แม่ ของแรงงานนอกระบบบางคนยังมีวิถีความคิดในการขายแรงงานลูกเพื่อแลกมาซึ่งวัตถุเงินทองโดยอาศัยระบบเครือข่ายฝากฝังงานแล้วยังขอเบิกค่าแรงงานลูกก่อนด้วย แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

" พ่อ เขามาส่งหนูให้ทำงานกับนี้ แล้วเขาก็ขอเบิกค่าแรงที่นำไปก่อน เขาบอกจะต้องใช้เงิน "

และบางกรณีของแรงงานนอกระบบที่จะต้องเผชิญกับการเอื้อมเอื้อนของพ่อแม่ แต่แฝงไว้ซึ่งได้มาซึ่งผลประโยชน์ แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " แม่พี่ตี้มเขามาหา มาเอาเงินแล้วก็ไป "

ผู้วิจัย : " เขามาเอาเงินหรือมาเอื้อมลูก "

ผู้ถูกวิจัย : " เขาบอกว่ามาเอื้อมพี่ตี้ม พ่อจะกลับก็ขอเบิกค่าแรงพี่ตี้มกับเค้าแก่ "

ผู้วิจัย : " แล้วพี่ตี๋เขาว่ายังไง "

ผู้วิจัย : " พี่ตี๋ไม่กล้าพูดหรอก ยังไงเขาก็แม่ลูกกัน "

คำนิยามความกตัญญูแก่เวทของไทย ที่ผู้เป็นลูกมีหน้าที่ตอบสนองพระคุณพ่อแม่ผู้เลี้ยงดูตนเอง ซึ่งในขณะที่พ่อแม่บางคนก็ละเลยไปว่าลูกจะได้รับอะไรบ้างจากความลำบากที่ลูกจะต้องเผชิญในสังคมเมือง คำนิยามดังกล่าวจึงเป็นยังปรากฏให้เห็นในสังคมไทยโดยเฉพาะกลุ่มชนชั้นด้อยโอกาสทางสังคมอันนำมาซึ่งปัญหาของการตกเขียว ปัญหาแรงงานเด็ก เป็นต้น

8.2 การประกอบอาชีพเกษตรกร เนื่องจากภูมิลำเนาเดิมของแรงงานนอกระบบที่มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคกลาง สังคมส่วนใหญ่ยังประกอบอาชีพเกษตรกรรมเมื่อว่างจากหน้านา จึงไม่มีรายได้ ดังนั้น แรงงานจึงอพยพมาทำงานในเมือง และเมื่อถึงฤดูกาลทำนาอีกครั้งก็จำเป็นต้องใช้เงินในการลงทุนทำการเกษตร เงินทุนดังกล่าวนี้เอง คือภาระรับผิดชอบของแรงงานที่ต้องส่งเงินกลับบ้าน แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

" หนูส่งเงินไปให้ที่บ้านซื้อปุ๋ยทุกปี ที่บ้านเขาไม่มีเงิน "

ภาระหน้าที่ของการหาทุนเพื่อทำการเกษตรจึงขึ้นอยู่กับแรงงานผู้ที่ประกอบอาชีพขายแรงงานนอกระบบจากฤดูกาลทำหน้าและหาเงินทุนเพื่อส่งกลับไปยังบ้านในการทำการเกษตร แรงงานไร้ฝีมือดังกล่าวจึงจำต้องรับภาระอันหนักหน่วงจากผลพวงของความล้มเหลวทางการพัฒนาในภาคเกษตรกรรมของรัฐ

8.3 การสร้างบ้าน บ้านเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับครอบครัวทุกครอบครัว แรงงานนอกระบบบางส่วนมุ่งที่จะมาหางานทำในกรุงเทพและเก็บเงินเพื่อต่อเติมหรือสร้างบ้านใหม่ให้แก่พ่อแม่ แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " ผมทำงานที่นี้มา 5 ปีแล้ว ทำงานตลอดไม่ได้หยุดไปไหน อยากเก็บเงินส่งไปให้ที่บ้านสร้างบ้านใหม่ "

- ผู้วิจัย : " ทำไมเพื่ออยากสร้างบ้านใหม่ "
- ผู้ถูกวิจัย : " บ้านเก่าจะพังแล้ว ผมเป็นลูกผู้ชายเก็บเงินให้พ่อแม่ทำบ้านได้ ผมก็ภูมิใจ "
- ผู้วิจัย : " เก็บเงินได้เท่าไรแล้ว "
- ผู้ถูกวิจัย : " แสนกว่าบาท "
- ผู้วิจัย : " เยอะจริงทำไมเก็บได้มากขนาดนี้ "
- ผู้ถูกวิจัย : " ก็ขยันหน่อย ไม่กินไม่เที่ยว อยากทำบ้านใหม่เร็วๆ เพราะต่อไปก็คงจะกลับไปอยู่บ้าน "

แม้ว่าบ้านในความหมายของแรงงานนอกระบบจะเป็นเพียงบ้านหลังน้อยที่เขาวาดหวังและต้องเก็บเงินสร้างขึ้นมาด้วยการขายแรงงาน ก็จะเหมือนว่ามีคือสิ่งที่เขาภูมิใจที่สุดในชีวิต

ภาพแห่งการขายแรงงานของแรงงานนอกระบบคนไทยในวันนี้ ที่แลกกับเงินเพื่อได้มาในสิ่งที่เขาปรารถนาในชีวิต ไม่ว่าจะสิ่งนั้นจะเป็นนามธรรมที่แลกกับความสุขทางใจในการได้ทดแทนบุญคุณแก่พ่อแม่ หรือเป็นรูปธรรม เช่นอันได้แก่ การสร้างหรือซ่อมแซมบ้าน ซ้ำหากที่พวกเขาหวังจะกลับไปพักผ่อนเมื่อสัปดาห์หน้า เขาก็ออกจากงาน กับคำถามของผู้วิจัยครั้งแล้วครั้งเล่าที่เฝ้าถามแรงงานว่า

อนาคตอยากทำอะไร ?

และคำตอบที่ได้เป็นคำตอบเดียวกันทุกครั้ง คือ การกลับไปมีชีวิตในบ้านเกิด ภูมิใจำเนาของตนเอง ด้วยเงินสักก้อนจากการเข้ามาทำงานทำในเมืองกรุง

## 9. การศึกษา

จากการวิจัยพบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา โดยแรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

- ผู้ถูกวิจัย : " เรียบจบประถมมา ที่บ้านไม่มีงานทำเลขมาทำที่นี่ "
- ผู้วิจัย : " แล้วเคยเก็บเสื้อมาก่อนไหม "
- ผู้ถูกวิจัย : " ไม่เคยแต่มาหัดเอาที่นี่ "
- ผู้วิจัย : " คนที่มาอยู่ที่นี้เก็บไม่เป็นเลขหรือ "
- ผู้ถูกวิจัย : " บางคนก็เป็น แต่ต้องมาเริ่มใหม่เพราะงานไม่เหมือนกัน "
- ผู้วิจัย : " จบ ป.6 แล้วเคยอบรมอะไรมาบ้างไหม เห็น กศน เขาเปิดอบรม "
- ผู้ถูกวิจัย : " ไม่เคย รู้ว่าแถวนี้ก็มีแต่ไม่มีเวลา อบรมไปไม่รู้จะเอาไปทำอะไร เราทำอาชีพนี้ มาหัดในนี้ก็ได้ "
- ผู้วิจัย : " แล้วไม่คิดจะเรียนต่อหรือ "
- ผู้ถูกวิจัย : " ไม่หรอก ไม่มีเวลาอยากทำงานหาเงินมากกว่า "

สำหรับแรงงานบางคนที่ไม่คิดจะเรียน การศึกษานอกโรงเรียน (กศน) ต่อแต่จากการสัมภาษณ์ทำให้พบว่า มีเงื่อนไขบางประการที่มีผลต่อการศึกษาต่อ ดังนี้

9.1 เวลา ลักษณะของงานตัดเย็บในระบบปรับเหมาช่วง เวลาเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากการหยุดพักที่มีเวลาไม่เป็นระบบ จึงมีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของแรงงาน แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

" อยากเรียนต่อเหมือนกันแถวนี้ก็มีคนบอกว่า มี กศน แต่ไม่มีเวลาเลข ต้องทำงาน "

9.2 ความเกรงใจของแรงงานนอกระบบที่มีต่อผู้รับเหมาช่วง จากการศึกษาวิจัยพบว่า เงื่อนไขที่เปรียบเสมือนเกาะก้ำกั๋งของการเรียนต่อมาจากระบบความเกรงใจในผู้รับเหมาช่วง แรงงานนอกระบบเล่าให้ฟังว่า

ผู้ถูกวิจัย : " เกรงใจเจ้าแก่เขา เขาก็เป็นอาเรา ที่นี้เขาไม่อยากให้เราไปข่มขำข้างนอก เราก็คงไม่ไป "

ผู้วิจัย : " ก็ กศน. เขาก็เปิดโอกาส แล้วก็ไม่ได้กลัว "

ผู้ถูกวิจัย : " ก็รู้สึกพี้นแต่เกรงใจอา (ผู้รับเหมาช่วง)

จากกลุ่มสังคม สภาพแวดล้อม เวลาในการทำงาน และความเกรงใจในระบบอุปถัมภ์ เปรียบเลื่อนเกาะกำบังแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับแรงงานนอกระบบในปัจจุบัน

### องค์กรที่มีบทบาทเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

จากยุทธศาสตร์การแข่งขันทางการค้าโลก ก่อให้เกิดความพยายามในการลดต้นทุนการผลิต โดยการนำระบบรับเหมาการผลิต (Subcontracting system) มาให้ ก่อให้เกิดแรงงานนอกระบบขึ้น ซึ่งเพิ่มจำนวนขึ้นมากทุกขณะโดยเฉพาะธุรกิจตัดเย็บ อันเป็นธุรกิจที่ทำรายได้ เป็นจำนวนมากให้แก่ประเทศ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1-5 ที่มุ่งเน้นจะเร่งรัดพัฒนาประเทศ มีผลให้เกิดการอพยพแรงงานชนบทเข้าสู่เมืองเป็นจำนวนมาก และเกิดปัญหาแรงงานไร้ฝีมือที่เพิ่มขึ้นจากการขาดการวางแผนรองรับทรัพยากรมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรม ตลอดจนปัญหาความสัมพันธ์ของครอบครัว ผลของปัญหาแรงงานที่ตามมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1-5 ประกอบกับสภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจโลกที่เกิดขึ้น ทำให้หลายฝ่ายเริ่มตระหนักถึงแนวทางการลดต้นทุนการผลิตและการใช้ระบบเหมาช่วงอันนำมาซึ่งแรงงานนอกระบบที่เพิ่มมากขึ้น

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6-7 เริ่มมีการให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบที่เพิ่มขึ้น โดยหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐ และ เอกชน ได้ร่วมประสานงานในการพัฒนาแรงงานนอกระบบให้ เป็นไปในทิศทางของการพัฒนาประเทศที่เกิดขึ้น อันได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย สภาฯ และกลุ่มแม่บ้านต่างๆ ฯลฯ หากแต่ในขณะนั้นก็ยังไม่มีหน่วยงานใดที่มีบทบาทรับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ จนกระทั่งการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เกิดขึ้น

ในปี 2540 เพื่อรองรับปัญหาแรงงานนอกระบบที่เพิ่มมากขึ้น กระทรวงสวัสดิการแรงงาน โดยการรองรับนโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ได้ริเริ่มโครงการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โครงการดังกล่าวผ่านการอนุมัติจากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2541 โครงการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งกีดอยู่ในความดูแลของกระทรวงมหาดไทย โดยมีแผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ( พ.ศ. 2540-2544 ) อันมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ( จากเอกสารแผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม )

#### นโยบาย

- พัฒนาและส่งเสริมขีดความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะฝีมือ การจัดหาปัจจัยการผลิตที่จำเป็น และ การจัดการธุรกิจโดยเน้นการพัฒนาและส่งเสริมผ่านองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีความเข้มแข็ง โดยส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีการรวมกลุ่ม หรือมีการจัดตั้งเป็นองค์กรนิติบุคคลและรัฐให้การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้านและเครือข่าย
- ให้การคุ้มครองทั้งสภาพการจ้าง สภาพการทำงานสิทธิประโยชน์ สวัสดิการความปลอดภัย สุขภาพอนามัยในการทำงาน และการประกันสังคม
- ส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาทักษะและการจัดสวัสดิการทางสังคมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

#### มาตรการ

1. เสริมและพัฒนาศักยภาพผู้รับงานไปทำที่บ้าน

1.1 ให้การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือและวิชาชีพแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ

1.2 ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรวมกลุ่มและการจัดการแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้เกี่ยวข้อง

1.3 ให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น เงินทุน การจัดหาแหล่งงาน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เป็นต้น

## 2. พัฒนากลไกของรัฐในการคุ้มครองรับงานไปทำที่บ้าน

2.1 ให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งให้มีการจัดทำทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทน การฝึกอบรม สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน การประกันสังคม การจดทะเบียนเป็นองค์กรนิติบุคคลและการบังคับใช้กฎหมาย

2.2 ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครอง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน การประกันสุขภาพและการประกันสังคม ตลอดจนสาระประโยชน์อื่นๆ แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2.3 รมรงค์สร้างจิตสำนึกในเรื่องการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านแก่ผู้ประกอบการ ผู้ว่าจ้าง คนกลาง และผู้บังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมาย

3. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดย

3.1 ให้มีหน่วยงานของรัฐที่ให้การส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยตรง

3.2 สํารวจจัดทำและพัฒนา สถิติข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ใน เรื่องจำนวนประเภทกิจการ รายได้ ปัญหาอุปสรรคและความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อกำหนดมาตรการในการคุ้มครองส่งเสริมและพัฒนาที่ชัดเจน

3.3 จัดตั้งคณะกรรมการระดับชาติและระดับจังหวัด

#### แนวคําเนินการ

จากมาตรการที่ 1.1 คําเนินการดังนี้

1. จัดทำโครงการยกระดับการศึกษา การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือและวิชาชีพแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
2. ออกกฎระเบียบให้สถานประกอบการผู้ว่าจ้างและคนกลาง ที่จ้างงานต้องฝึกทักษะให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
3. จัดทำทะเบียนสถานประกอบการ ผู้ว่าจ้างและคนกลาง ที่จ้างแรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน
4. จัดทำและเผยแพร่ทะเบียนหน่วยงานที่ส่งเสริมอาชีพให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งภาครัฐและเอกชน
5. ประสานความร่วมมือจากภาครัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชนจากต่างประเทศ

จากมาตรการที่ 1.2 คำเนินการดังนี้

ที่  
พื้นที่

1. จัดทำทำเนียบผู้รับงานไปทำที่บ้านในแต่ละอำเภอและปรับปรุงทุก 2 ปี
2. สนับสนุนการรวมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีที่ยังไม่มีการรวมกลุ่มในพื้นที่
3. สนับสนุนกลุ่มที่เข้มแข็งให้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล
4. ฝึกอบรมการบริหารการจัดการกลุ่ม
5. ให้มีหน่วยงานกลางประสานความช่วยเหลือด้านต่างๆ แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อลดปัญหาความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน
6. สร้างจิตสำนึกให้สมาชิกกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการรับผิดชอบเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการรวมกลุ่ม
7. ส่งเสริมให้ผู้ว่าจ้างพบผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้แทนกลุ่มโดยตรง

จากมาตรการที่ 1.3 คำเนินการดังนี้

1. จัดสรรงานจากภาครัฐแก่องค์กรหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านและขอความร่วมมือจากภาคเอกชนด้วย
2. จัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
3. จัดตั้งศูนย์รับและจ่ายงาน

4. ให้ข้อมูลแหล่งทุน เครื่องมือ วิชาการ แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

5. สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือแก่หน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือ แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากมาตรการที่ 2.1 การดำเนินการควรเปิดกว้าง โดยกำหนดมาตรการให้มีกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ เช่น ประกาศกระทรวง พระราชบัญญัติ เป็นต้น โดยดำเนินการ ดังนี้

#### 1. ด้านการคุ้มครอง

(1) กำหนดอัตราค่าตอบแทนและเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(2) กำหนดอายุขั้นต่ำของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(3) กำหนดขอบเขตในการให้ความคุ้มครอง กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน

(4) กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้ามาอยู่ในระบบประกันสังคม โดยมีสิทธิเสมือนเป็นลูกจ้าง

#### 2. ด้านความปลอดภัย

(1) กำหนดประเภทงานที่รับงานไปทำที่บ้านได้และกำหนดประเภทงานที่ห้ามรับไปทำที่บ้าน

(2) จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลและป้องกันอันตรายจากเครื่องมือ เครื่องจักร

(3) กำหนดให้มีการตรวจสอบสุขภาพแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ปฏิบัติงานในงานที่  
อาจเป็นอันตราย

### 3. ด้านการควบคุม

- (1) จัดทำทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (2) ให้ผู้ว่าจ้างมีเอกสารเกี่ยวกับการจ้าง
- (3) หากผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมให้แจ้งต่อพนักงาน  
เจ้าหน้าที่

(4) พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจเตือนให้ผู้ว่าจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามประกาศกระทรวงหรือพระราชบัญญัติให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง

(5) กำหนดบทบาทยกโทษทางอาญาสำหรับผู้กระทำผิด

4. การจดทะเบียนกลุ่มหรือองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นองค์กร  
นิติบุคคล

- (1) กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงหรือพระราชบัญญัติ
- (2) ระหว่างพิจารณาขอร่างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถรวมกลุ่มตามที่  
กฎหมายรับรองในรูปแบบต่างๆ อาทิ สหกรณ์ สมาคม เป็นต้น

มาตรการที่ 2.2 ค่าเนิ่นการตั้งนี้

1. ประชาสัมพันธ์ โดย สื่อของรัฐ สื่อของเอกชน อาสาสมัคร

2. จัดทำและบรรจุเป็นหลักสูตร์ในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา

3. มีกอบรมโดยให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

มาตรการที่ 2.3 คำเนิการดังนี้

1. ประกาศเกียรติคุณผู้ว่าจ้าง
2. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน
3. ประสานงานกับองค์กรนายจ้าง เพื่อให้ทำความเข้าใจกับผู้ประกอบการผู้ว่าจ้าง คนกลาง และผู้ที่เกี่ยวข้อง

มาตรการที่ 3.1 คำเนิการดังนี้

1. ตั้งหน่วยงานของรัฐขึ้นรับผิดชอบโดยตรง
2. สร้างศูนย์รวมเครือข่ายระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อคุ้มครองส่งเสริมพัฒนาและแก้ไขปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ

มาตรการที่ 3.2 คำเนิการดังนี้

1. สำรวจ จัดทำ จัดเก็บ และพัฒนาสถิติข้อมูลในจำนวนประเภทกิจการ รายได้ ปัญหาอุปสรรคและความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้านและข้อมูลของผู้ให้งานไปทำที่บ้าน
2. ศึกษา วิเคราะห์วิจัยและประเมินผลเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และผลกระทบเกี่ยวกับผู้รับงาน

3. ขอความร่วมมือสถานประกอบการผู้ว่าจ้างและคนกลางประสงค์จะให้  
งานไปทำที่บ้านแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

มาตรการที่ 3.3 ดำเนินการดังนี้

จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัด ประกอบด้วย  
ด้วยผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

1. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
2. กระทรวงมหาดไทย
3. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
4. กระทรวงศึกษาธิการ
5. กระทรวงอุตสาหกรรม
6. กระทรวงพาณิชย์
7. สภาองค์การนายจ้าง
8. สภาอุตสาหกรรม
9. หอการค้าจังหวัด
10. สภาองค์กรลูกจ้าง
11. กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน
12. องค์การพัฒนาเอกชน
13. หน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานที่รับผิดชอบทุกหน่วยงานดังกล่าว จะทำหน้าที่ประสานงานกันเพื่อ  
ช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพของระบบปรับเหมาช่วง โดยจะมีโครงการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครอง  
ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำหน้าที่เป็นตัวกลางประสานงาน เจ้าหน้าที่โครงการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครอง  
เล่าให้ฟังว่า

" หน่วยงานของพีจะทำหน้าที่คล้ายๆ Moderator จะประสานงานกับหน่วยงานต่างๆที่ทำหน้าที่พัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ก็จะประสานงานในเรื่องของการส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงศึกษาธิการก็จะประสานงานในเรื่องการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงอุตสาหกรรมก็จะประสานเรื่องเกี่ยวกับการส่งเสริมอุตสาหกรรม "

ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า มีหลายหน่วยงานของรัฐและเอกชนทำหน้าที่ประสานงานให้ความช่วยเหลือผู้รับงานไปทำที่บ้าน โครงการฯ ดังกล่าวเป็นโครงการที่เริ่มขึ้นจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ซึ่งจะต้องติดตามการปฏิบัติงานต่อไป

สำหรับองค์การพัฒนาเอกชน (Non Government Organization) ในปัจจุบันที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบนั้นมีหลายหน่วยงาน อาทิ มูลนิธิเพื่อนหญิง คณะกรรมการยุติธรรมและสันติ ฯลฯ โดยเฉพาะคณะกรรมการยุติธรรมและสันติ นี้เป็นองค์การพัฒนาเอกชนที่อยู่ในพื้นที่ของการวิจัย และความเข้าใจในประเด็นปัญหาของระบบเหมาะสมกว่า ในพื้นที่คืนแดนที่วิจัยวาง

คณะกรรมการยุติธรรมและสันติ เป็นองค์กรของศาสนาคริสต์นิกายคาทอลิก ที่ตั้งขึ้นเพื่อจุดมุ่งหมายแห่งการช่วยเหลือสังคม โดยก่อตั้งขึ้นเมื่อ ปี พ.ศ. 2520 และให้ความสำคัญต่อประเด็น เรื่องเศรษฐกิจนอกระบบมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2528 เรื่อยๆมา โดยการสนับสนุนและส่งเสริมจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในปี พ.ศ. 2536 โดยคณะกรรมการยุติธรรมและสันติ มีวัตถุประสงค์สำคัญในการมุ่งเน้น การคุ้มครองทางสังคมให้แก่สตรีในงานประเภทรับจ้างเหมางาน โดยคณะกรรมการยุติธรรมและสันติ ได้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และทำการสำรวจข้อมูลบริการข้อมูลด้านวิชาการเกี่ยวกับระบบการจ้างเหมางาน รวมถึงบทบาทในการผลักดัน พระราชบัญญัติงานนอกระบบให้เกิดขึ้น

ดังกล่าวเห็นได้ว่า ขณะที่ระบบรับเหมาช่วงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันการรองรับถึงการร่วมมือที่เกิดขึ้นในปัจจุบันการรองรับถึงการร่วมมือระหว่างองค์กรรัฐ และหน่วยงานเอกชนต่างๆ ในการร่วมมือ ส่งเสริมคุณภาพระบบเหมาให้ได้รับการคุ้มครอง มากยิ่งขึ้นหากแต่ จกการวิจัยพบว่า ยังมีปัญหาในการปฏิบัติของผู้ประสานงานโครงการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เจ้าหน้าที่โครงการฯ ได้ให้ทัศนะว่า

"ปัญหาการปฏิบัติการของโครงการปัจจุบันยังขาดบุคลากรดำเนินงาน คนที่มีเจ้าหน้าที่เพียง 5 คน นอกจากนั้นของใช้ก็มีจำกัด เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจทำให้ไม่มีงบประมาณ "

นอกจากการขาดบุคลากร ทรัพยากรในการดำเนินงานและยังพบว่า ปัญหาในทางปฏิบัติยังขึ้นอยู่กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้วย เจ้าหน้าที่โครงการให้ทัศนะว่า

" โครงการของเราขึ้นอยู่กับแผนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งแผนของกระทรวงฯ ก็ขึ้นอยู่กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ "

เห็นได้ว่าขั้นตอนการปฏิบัติมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติปีที่ 8 ที่เพิ่งจะเริ่มขึ้น ขณะที่แรงงานนอกระบบในปัจจุบันมีจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์หน่วยงานของสหกรณ์ยังพบว่า การช่วยเหลือระบบรับเหมานั้นได้เกิดขึ้นมานานแล้ว แต่หลักของการปฏิบัติคือเงื่อนไขของสถานภาพการเป็นสมาชิก ซึ่งการที่ผู้รับเหมารู้ว่าต้องการกู้เงินลงทุน จำเป็นต้องเป็นสมาชิกสหกรณ์และจำเป็นต้องมีผู้ค้ำประกันด้วย ซึ่งในทางปฏิบัติดังกล่าว เป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก

## บทที่ 5

### วิเคราะห์ผลการศึกษา

จากผลของยุทธศาสตร์การค้าโลกที่มีต่อประเทศไทยในฐานะประเทศที่มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรม จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรก เรื่อย มีผลให้เกิดระบบรับเหมาช่วง อันเป็นที่มาของแรงงานนอกระบบ การอพยพของแรงงานนอกระบบเข้ามาทำงานในระบบรับเหมาช่วง นำมาซึ่งการเคลื่อนย้ายทางวัฒนธรรม (Culture Translation) ของวิถีชนบทเข้าสู่เมือง ห้องแถวที่รายล้อมด้วยอาคารพาณิชย์ใหญ่ในเมืองหลวง เขตห้วยขวางดินแดง เต็มไปด้วยวัฒนธรรมวิถีทางแรงงานนอกระบบที่ยังยึดมั่นกับการยึดเวลาทางสังคมในชนบทระบบเกษตรกรรมที่น่าจะกล่าวได้ว่า วิถีทางชนบทท่ามกลางเมืองหลวงของประเทศได้ถูกหล่อหลอมขึ้น จากการเคลื่อนย้ายทางวัฒนธรรมของแรงงานและปรับปรน (Accultulation) ในการเอาตัวรอดในวิถีทางของระบบรับเหมาช่วงได้เป็นอย่างดี

จากการศึกษาวิจัยพบว่า วิถีชีวิตแรงงานนอกระบบซึ่งยึดติดกับค่านิยมทางวัฒนธรรมไทย ที่ถูกขัดเกลามาจากสังคมชนบท ทั้งนี้เพราะแรงงานนอกระบบมีวิถีที่เติบโตมาท่ามกลางวิถีสังคมชนบท ก่อนที่จะอพยพเข้าสู่สังคมเมือง แม้ว่าแรงงานนอกระบบจำเป็นต้องปรับตัวในวิถีสังคมเมืองบ้าง หากแต่การปรับตัวดังกล่าวยังอยู่ภายใต้รากฐานความคิดทางวัฒนธรรมไทย ซึ่งซ่อนอยู่ภายใต้จิตสำนึกของรากฐานการยึดเวลาทางสังคมไทยๆ ได้เป็นอย่างดี รากฐานดังกล่าวส่งผลต่อวิถีแรงงานนอกระบบ ซึ่งสามารถแยกประเด็นต่างๆ ได้ ดังนี้

#### 1. วิถีแรงงานในระบบอุปถัมภ์ (Patron-Client System)

นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สังคมไทยเป็นสังคมที่ยึดติดกับระบบอุปถัมภ์ ทั้งนี้เนื่องมาจากการปกครองในระบบศักดินาแบ่งชนชั้นต่างๆ ตามบทบาทและหน้าที่ของแต่ละชั้นชั้นจะเกื้อกูล ซึ่งกันและกันผู้ที่มิชั้นชั้นสูงกว่าจะอุปถัมภ์ผู้มีชั้นชั้นต่ำกว่า

แม้วันเวลาจะเปลี่ยนแปลงไประบบปกครองที่เปลี่ยนไปตามความเหมาะสมแห่ง

ยุคสมัยแต่วิถีความคิดดังกล่าวมิได้ถูกเปลี่ยนแปลงตาม วิถีทางระบบอุปถัมภ์ของแรงงานนอกระบบ  
พิจารณาได้จาก

1.1 สนับสนุนระบบอุปถัมภ์ อันได้แก่ความเกรงใจของแรงงานนอกระบบที่  
มีต่อผู้รับเหมาช่วง

1.2 การจัดการแรงงานกับระบบอุปถัมภ์ อันได้แก่

- การเข้าทำงาน
- การปกครองของผู้รับเหมาที่มีต่อแรงงานนอกระบบ
- ความเกรงใจของแรงงานนอกระบบที่มีต่อผู้รับเหมา
- กฎข้อบังคับ
- การลดมูลค่าของแรงงานนอกระบบเมื่อผู้รับเหมาจ่ายเงินค่าจ้างล่าช้า
- การไม่เข้าร่วมกลุ่มเรียกร้องผลประโยชน์
- การเข้าถึงกลุ่มสังคมแรงงานของคนภายนอกกลุ่ม
- การอยู่ร่วมกันของแรงงาน
- การศึกษาต่อ
- การปรับตัวในวิถีสังคมเมือง

จากการจัดการแรงงานกับระบบอุปถัมภ์นั้น พบว่า ระบบอุปถัมภ์เป็นตัวจักร  
สำคัญของการควบคุมทางสังคม (Social Control) แรงงานนอกระบบ และการควบคุมทาง  
สังคมดังกล่าวเป็นกลไกของความสัมพันธ์ทางสังคม (Instrumental Relationship)  
ระหว่างผู้อุปถัมภ์กับเครือข่าย บริวาร แวดวง ในการควบคุมจัดการแรงงาน อันเป็นสาเหตุของ  
ปัญหารัฐและเอกชนในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบต่อไปในอนาคต

1.3 การเลื่อนสถานภาพทางสังคมกับระบบอุปถัมภ์ สังคมไทยมีโครงสร้าง  
ทางสังคมของชนชั้นแบบเปิด (Open Class System) ซึ่งหมายถึงสถานภาพของชนชั้นนั้น  
สามารถเปลี่ยนแปลงได้ จากการศึกษาวิจัยพบว่า วิถีแรงงานนอกระบบเป็นสังคมในวงแคบๆ

เฉพาะกลุ่มระบบรับเหมาช่วง ดังนั้นการที่แรงงานนอกระบบต้องการเลื่อนสถานภาพเป็นผู้รับเหมาช่วงจึงจำเป็นต้องมีผู้อุปถัมภ์ในการเลื่อนสถานภาพ ดังกล่าว

## 2. วิถีแรงงานในลักษณะเฉพาะของระบบรับเหมาช่วง

ระบบงานต่างๆ ย่อมมีลักษณะงานที่แตกต่างกันออกไป ระบบงานรับเหมาช่วงก็เช่นกันที่มีลักษณะเฉพาะ อันนำมาซึ่งวิถีแรงงานนอกระบบ ดังนี้

2.1 ลักษณะเวลา ระบบรับเหมาช่วงจะมีลักษณะเวลาที่ไม่แน่นอน ไม่เป็นระบบ และเวลาต้องสามารถยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้สั่งสินค้าได้ อันมีผลต่อวิถีแรงงานนอกระบบ ดังนี้

- วิถีของการพักผ่อน
- วิถีของการศึกษา
- วิถีของการรวมกลุ่ม
- วิถีของสุขภาพความปลอดภัยจากการทำงาน

2.2 ลักษณะค่าตอบแทนแรงงาน ค่าจ้างถือเป็นค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานของแรงงานนอกระบบเนื่องจากลักษณะของงาน เป็นระบบรับเหมาช่วง งานจึงไม่มีมั่นคงแน่นอนนั้นย่อมหมายถึงรายได้ที่แรงงานได้รับย่อมไม่แน่นอนด้วย

ดังนั้นลักษณะของงานรับเหมาช่วง จึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการควบคุมตัวแปรของการใช้รูปแบบวิถี การดำเนินชีวิตแรงงานในเรื่องของเวลา และเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบเอง

## 3. วิถีแรงงานพฤติกรรมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ

กลุ่มคนในสังคมทุกกลุ่มสังคมจะมีแบบแผนการดำเนินชีวิตเฉพาะกลุ่ม อันเป็นลักษณะของวัฒนธรรมของกลุ่มย่อยทางสังคม (Subculture) พฤติกรรมกลุ่ม ถือเป็นวิถีปฏิบัติ

ร่วมกันของแรงงานนอกระบบ จากการศึกษาวิจัย วิถีแห่งพฤติกรรมกลุ่มแรงงานนอกระบบ สามารถพิจารณาได้จาก

- ค่านิยมการใช้สินค้าอุปโภคบริโภค
- การใช้เวลาว่าง
- ความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและการปิดกั้นคนนอกกลุ่ม
- ค่านิยมและความรู้สึกนึกคิดทางการศึกษา
- ค่านิยมในการทำบุญ
- การเลือกสถานที่พักผ่อน
- ประเภทของหนังสือ
- ประเภทของการฟังเพลง
- ความคิดเกี่ยวกับอนาคต

พฤติกรรมกลุ่มบางประการดังกล่าว มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานนอกระบบ ดังนั้น องค์กรผู้รับผิดชอบการพัฒนาคุณภาพแรงงานนอกระบบจำเป็นต้องทำความเข้าใจที่ จะทำความเข้าใจความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกลุ่มของแรงงานนอกระบบเพื่อปรับยุทธวิธีพัฒนาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตแรงงาน

#### 4. วิถีแรงงานเกี่ยวกับศาสนา

นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ศาสนามีอิทธิพลต่อวิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมไทย ภายใต้กรอบแห่งพุทธศาสนาถูกถ่ายทอดออกเป็นประเพณีต่างๆ เพื่อให้คนในสังคมปฏิบัติ ความสัมพันธ์แห่งศาสนาดังกล่าวผูกพันคนไทยตั้งแต่เกิดจนตาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะเห็นได้ชัด จากวิถีของคนในสังคมชนบท ที่ถูกขัดเกลามาจากหลักคำสอนทางศาสนา แม้ว่าแรงงานนอกระบบจะอพยพเข้าสู่เมืองแต่ก็มิได้หมายความว่าค่าแห่งความผูกพันวิถีศาสนาจะเปลี่ยนแปลงไป หากแต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวนำมาซึ่งเครื่องมือการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม ระหว่างความสัมพันธ์บ้านในชนบทและห้องแถวในเมืองของแรงงานนอกระบบ ถูกนำหลักศาสนามาใช้อย่างกลมกลืนใน พฤติกรรมของความกตัญญูกตเวที และ เงื่อนไขของการทำบุญ จากการศึกษาวิเคราะห์สามารถพิจารณาได้จากประเด็นต่างๆ ดังนี้

4.1 ความเกรงใจในพวกพ้อง วิธีของการทำบุญที่แฝงไว้ซึ่ง ความเชื่อของบุญกรรมตามศาสนาใน สำหรับแรงงานนอกระบบ เงื่อนไขของการทำบุญตามความเชื่อทางศาสนายังแฝงไว้ซึ่งการทำบุญเพราะเกรงใจพวกพ้องของตน

4.2 ความกตัญญู วิธีความคิดของสังคมไทย แต่ช้านานสอนให้คนในสังคมมีความกตัญญูต่อกัน เป็นการจัดเวลาจากพุทธศาสนา แม้ว่าวันเวลาจะเปลี่ยนไป หากแต่การสังสรรค์แบบความคิด เรื่องความกตัญญูต่อกันก็ยังมีอยู่จวบจนปัจจุบันรูปแบบของการแสดงออกซึ่งความกตัญญูถูกแสดงออกมาในวิถีการดำเนินชีวิต จากพฤติกรรมของคนในสังคมไทยหลายด้าน จากการศึกษาวิถีชีวิตแรงงานไทย สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมการแสดงออกของแรงงานนอกระบบภายใต้วิถีความคิดของความกตัญญูต่อกันที่ โดย พิจารณาได้จาก

- การส่งเงินกลับบ้าน
- การส่งเสริมผลประโยชน์ต่างๆ ของผู้อุปถัมภ์ อันได้แก่ การเก็บความลับของผู้รับเหมาช่วง เช่น กรณีการเก็บเสื่อมมีชื่อ (ปลอม)
- การปกป้องผลประโยชน์ผู้รับเหมาช่วงจากคนกลุ่มนอก

ภาพแห่งความสัมพันธ์ระหว่างศาสนาและคนในสังคมไทยมีความผูกพันกัน อย่างลึกซึ้งและแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมต่างๆ แม้ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกจากวิถีความคิดความกตัญญูบางประการอันเป็นการส่งเสริมผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง หากแต่สำหรับแรงงานนอกระบบสิ่งเหล่านี้คือการแสดงออกซึ่งวิถีแห่งการปฏิบัติของความกตัญญู อันเกิดจากการจัดเวลาของภูมิหลังทางสังคมนั่นเอง

## 5. วิถีแรงงานในเรื่องวัตถุ

จากความล้มเหลวของภาคการเกษตรในสังคมชนบท ทำให้แรงงานนอกระบบที่อพยพเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ การหาเงินเพื่อเลี้ยงชีวิตของตน และรวมถึงอีกหลายชีวิตในชนบท ที่รอคอยความหวังจากการขายแรงงานไปจนเจือ

วิถีความคิดดังกล่าวทำให้แรงงานนอกระบบอันเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskill Labour) ผู้ไม่มีทางเลือกของชีวิต จำเป็นต้องทำทุกวิถีทางที่จะได้มาซึ่ง เงิน เพื่อแลกปัจจัย

ของความต้องการในชีวิต จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แรงงานนอกระบบพยายามทำทุกวิถีทางในการเร่งรับผลิตงาน และการเก็บออม เพื่อให้ได้มาซึ่งเงิน ในการใช้จ่ายและส่งกลับบ้าน นอกจากนี้ยังพบว่าวิถีความคิดในเรื่องของการสวมใส่ทองคำ การให้ค่าทางวัตถุว่าเป็นการเลื่อนสถานภาพ เช่นการสวมเครื่องประดับทองคำ มีผลต่อแนวความคิดทางสังคมของไทย ดังที่โบราณกล่าวว่ามีเงินเรียกว่าน้อง มีทองเรียกว่าพี่ อันแสดงให้เห็นระบบวิถีความคิดความต้องการของแรงงานที่ได้มาซึ่งวัตถุ ซึ่งปัญหาที่ตามมาในอนาคตก็คือ ปัญหาของสุขภาพในการทำงาน

6. วิถีแห่งสายสัมพันธ์ทางครอบครัว ครอบครัวไทยในชนบทเป็นครอบครัวขยายอันมีวิถีแห่งสายสัมพันธ์ การช่วยเหลือเกื้อกูลอย่างลึกซึ้ง แม้ว่าผลแห่งการพัฒนาชนบทจะล้มเหลว ก่อให้เกิดการอพยพเข้ามาทำงานในเมือง หากแต่หาได้ตัดสายใยแห่งความสัมพันธ์ทางครอบครัวไม่

จากการวิจัยเชิงปริมาณทำให้ผู้วิจัยได้ว่าแรงงานนอกระบบในปัจจุบันมิได้มีจุดมุ่งหมายที่จะตั้งถิ่นฐานในเมือง หากแต่การอพยพเข้ามาดังกล่าว เพียงหาเงินเลี้ยงปากท้อง และส่งกลับไปยังครอบครัวในชนบท และหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะเก็บเงินสักก้อนที่จะกลับไปบ้านภูมิลำเนาตน

วิถีแห่งสายใยความสัมพันธ์ทางครอบครัว จำต้องทำให้แรงงาน ต้องดิ้นรนทุกวิถีทางที่จะได้มาซึ่งวัตถุ นั้นหมายถึง ความเป็นอยู่ที่ด้อยชั้นของครอบครัวเขาเหล่านั้น นอกจากนี้ภาพแห่งสายใยแห่งความสัมพันธ์ทางครอบครัวจะปรากฏให้เห็นในภาพของการกลับคืนสู่ความอบอุ่นของครอบครัว ในวันสังเคราะห์การต้องการช่วยเหลืออันเป็นที่พึ่งที่สุดท้ายหากไม่มีงานทำ

สายใยของความสัมพันธ์ทางครอบครัวไทยแสดงให้เห็นเอกลักษณ์ ของความเป็นไทย เป็นความมหัสจรรย์ของระบบทางสังคมที่หาสังคมใดมีความอบอุ่นเสมอเหมือนภาพดังกล่าวยังคงมีให้เห็นในปัจจุบันแม้สังคมจะเปลี่ยนไปเพียงใดก็ตาม

## นโยบายของรัฐและเอกชนกับแรงงานนอกระบบ

จากการวิเคราะห์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่แรกจนปัจจุบัน ในส่วนของแรงงานนอกระบบพบว่า นโยบายของรัฐและเอกชนนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาต่อแรงงานนอกระบบน้อยมาก หากแต่จะมีผลพัฒนาเพียงผู้รับเหมาช่วง เป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

### 1. นโยบายปัญหาของรัฐและเอกชนและการตีความ

นโยบายปัญหาของรัฐและเอกชน และการตีความหมายของคำว่า ผู้รับเหมาช่วง แรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วง อันได้แก่ นโยบายส่งเสริมและสนับสนุนผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีความเข้มแข็ง จัดการรวมกลุ่ม หรือก่อตั้งให้เกิดเป็นนิติบุคคล นโยบายพัฒนาขีดความสามารถผู้รับงานไปทำที่บ้าน นโยบายต่างๆดังกล่าวมีมาตรการและการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นส่วนใหญ่ เพื่อรองรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8

นอกจากนี้ยังพบว่า องค์กรเอกชน เช่นกันที่มีนโยบายช่วยเหลือและให้ความสำคัญผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากแต่ยังไม่พบว่าโครงการต่างๆ ดังกล่าวเป็นโครงการที่พัฒนาศักยภาพคุณภาพโดยตรงต่อแรงงานนอกระบบ ทั้งนี้เนื่องจากการตีความตามความหมายผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นคือ ผู้รับเหมาช่วงที่รับเหมางานไปทำที่บ้าน โดยแจกจ่ายให้สมาชิกในครอบครัวทำ และตีความรวมไปว่าสมาชิกในบ้านคือผู้รับงานไปทำที่บ้านเช่นกัน ซึ่งตามสภาพความเป็นจริงนั้น สมาชิกภายในบ้านอาจเกิดจาก สมาชิกของครอบครัวหรือการจ้างแรงงานจากภายนอกครอบครัว

ลักษณะการจ้างงานดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับประเภทของงานเหมาช่วง และพื้นที่ในการผลิตด้วยซึ่งถ้าหาก ผู้รับงานไปทำที่บ้านในต่างจังหวัดรับงานลักษณะให้สมาชิกในครอบครัวทำ รายได้จึงตกอยู่กับคนทั้งครอบครัว หากแต่ถ้าประเภทของงานเหมาช่วงเป็นประเภทตัดเย็บและมีพื้นที่อยู่ในกรุงเทพฯ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จึงมิใช่สมาชิกในครัวเรือนแต่เพียงอย่างเดียว แต่จะเป็นแรงงานนอกระบบที่เกิดขึ้น โดยการรับจ้างแรงงานที่ทำงานเพื่อรายได้ของตนเองไม่เกี่ยวกับรายได้ภายในครัวเรือน

ดังนั้นการตีความผู้รับเหมาช่วง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แรงงานนอกระบบ ประเภทเหมาช่วง จึงน่าจะมีค่าจำกัดความที่แน่ชัดและเข้าใจตรงกันทุกฝ่าย เพื่อที่จะเข้าใจในประเด็นปัญหาอย่างลึกซึ้งและพัฒนานโยบายแผนงานต่างๆ ทั้งรัฐและเอกชนให้ชัดเจนและยังประโยชน์ซึ่งทุกกลุ่มบุคคลในงานนอกระบบแบบเหมาช่วง

## 2. ปัญหาในทางปฏิบัติ

การนำนโยบายและมาตรการมาปฏิบัติจำเป็นต้องให้สอดคล้องกัน มิฉะนั้น การวางนโยบายและมาตรการที่มีคุณภาพ หากแต่ ขัดกับหลักการปฏิบัติจะก่อให้เกิดปัญหาความบรรลุผลในนโยบายนั้นๆ

จากการวิจัยพบว่า นโยบายที่หลายกระทรวงรับผิดชอบและพยายามนำมาปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชากรที่เรียกว่าแรงงานนอกระบบ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 และ 8 พบว่า หลักการนำนโยบายไปปฏิบัติ ยังมิได้สอดคล้องกับวิถีแรงงานนอกระบบ อันได้แก่

1. กฎเกณฑ์ข้อบังคับในการ เป็นสมาชิกการนำหลักสหกรณ์มาใช้กับผู้รับเหมาช่วง แม้ว่าผู้รับเหมาช่วงจะมีโอกาสพัฒนาคุณภาพตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม หากแต่แนวทางการปฏิบัติจะพบว่า ผู้รับเหมาช่วงต้องเป็นสมาชิกและต้องมีผู้ค้ำประกัน ซึ่งถ้าผู้รับเหมาช่วงไม่มีสภาพเป็นสมาชิกหรือไม่ผู้ค้ำประกันในการกู้ยืมเงินลงทุน ดังกล่าวก็ไม่สามารถนำเงินมาลงทุนพัฒนาตัวเองได้

2. ลักษณะงานของแรงงานนอกระบบรับเหมาช่วงแต่ละประเภทกับการศึกษา นอกโรงเรียน การศึกษาเอกโรงเรียน ความพยายามของการศึกษานอกโรงเรียนในการเปิดอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ เป็นความพยายามในการนำนโยบายมาใช้ หากแต่การเปิดหลักสูตรอบรมดังกล่าวมิได้สำเร็จทุกกลุ่มอาชีพแรงงาน ทั้งนี้ เนื่องจากวิถีแรงงานนอกระบบแต่ละประเภทงานจะมีลักษณะงานที่ต่างกัน เวลาที่ต่างกัน

และวิถีทางสังคมที่แตกต่างกัน เจ็อนโซของวิกี้แรงงานดังกล่าวเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ของการศึกษาออกโรงเรียน

3. ปัญหาของการขาดทรัพยากรในการดำเนินงาน จากการวิจัยพิจารณา  
ได้ว่า ปัญหาการขาดทรัพยากรในการดำเนินงานเป็นปัจจัย สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาแรง  
งานนอกระบบ อันได้แก่ การขาดบุคลากร การขาดงบประมาณของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการ  
พัฒนาคุณภาพแรงงานนอกระบบ

4. ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงของลักษณะงานรับเหมาช่วง  
เนื่องจากงานรับเหมาช่วงและการับเหมางานไปทำที่บ้านแต่ละประเภท แต่ละพื้นที่ มีลักษณะ  
แตกต่างกันพอสมควรถึงวิกี้ของแรงงานนอกระบบย่อมแตกต่างกันไป

จากวิเคราะห์นโยบายและมาตรการต่างๆของรัฐและเอกชนพบว่า ยิ่งขาด  
ความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานรับเหมาช่วง จึงทำให้นโยบายบางประการไม่สามารถ  
บรรลุถึงเป้าหมายและพัฒนาแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงได้อย่างแท้จริง

#### นโยบายสากลกับแรงงานนอกระบบ

ผลแห่งการแข่งขันทางการค้าโลก ทำให้เกิดการทุ่มทางสังคม (Social  
Dumping) ขึ้นในประเทศที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานสูง อันเป็นผลพวงของการนำมาซึ่งการเกิด  
ขึ้นของแรงงานนอกระบบ สาเหตุดังกล่าวมีผลให้องค์กรสากลโลกทั้งหลายจำเป็นต้องวางยุทธ  
ศาสตร์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยกำหนดนโยบายบังคับให้ประเทศต่างๆ ในฐานะ  
สมาชิกสังคมโลกได้ปฏิบัติ อันได้แก่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) องค์การเศรษฐกิจ  
การค้าเขตเศรษฐกิจในอเมริกาเหนือ (NAFTA) องค์การการค้าโลก (World Trade  
Organization : WTO) ระเบียบมาตรฐานทางการค้าของสหรัฐเกี่ยวกับสิทธิพิเศษทางภาษี  
ศุลกากร (Generalized System of Preference : GSP) ระเบียบมาตรฐานการ  
การค้าให้สิทธิพิเศษทางการค้ากับประเทศคู่ค้าของสหภาพยุโรป ตลอดจน ISO 18000

ยุทธศาสตร์ขององค์กรต่างๆที่กำหนดขึ้น ให้ประเทศสมาชิกโลกปฏิบัติตาม นั้นมุ่งที่จะส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ สิทธิมนุษยชนของแรงงาน ซึ่งถ้าหากพิจารณาแล้ว จะเห็นว่าภายใต้จากพันธนโยบายสากลแรงงาน สามารถวิเคราะห์ภาพแห่งมิติทางสังคมได้ หลายประการ ดังนี้

ประการแรก นโยบายสากลแรงงานแฝงไว้ซึ่งระเบียบข้อตกลงและการกีดกันทางการค้า ทั้งนี้เนื่องจากการทุ่มทางสังคม (Social Dumping) ของประเทศคู่ค้าที่มีกำลังแรงงานพลระบบมากกว่า ก่อให้เกิดการลดต้นทุนทางการผลิต นั้นหมายถึง ราคาสินค้าจะถูกลงสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบของประเทศที่มีกำลังแรงงานมากกว่า และข้อเสียเปรียบของประเทศที่มีกำลังแรงงานน้อยกว่า จึงเกิดการกำหนดข้อตกลงต่างๆ ทางการค้าขึ้น กับประเทศคู่ค้าต่างๆ

ประการที่สอง นโยบายสากลแรงงานเป็นนโยบายที่ต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ความถูกต้องในสิทธิแรงงานที่พึงมีพึงได้ ในฐานะมนุษยชาติสมาชิกโลกเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา

ประการที่สาม นโยบายแรงงานเป็นการตลาดเพื่อสังคม (Social Marketing) ทั้งนี้เนื่องจากระบบธุรกิจเป็นระบบที่มุ่งแสวงหาผลกำไร การทำธุรกิจแบบใหม่ในภาคนี้ถ้าไรผู้สังคม โดยมุ่งเห็นความห่วงใยสิทธิแรงงานที่ควรจะได้รับ เป็นการสร้างภาพกลางการตลาดที่ดี ต่อ สมาชิกโลกประเทศคู่ค้าต่างๆ

มิติทางสังคมทั้งสามประการดังกล่าว เป็นเพียงมิติภาพแห่งนโยบาย หากแต่การนำนโยบายมาวิเคราะห์ถึงแนวปฏิบัติแก่ทุกประเทศสมาชิกคู่ค้า จำเป็นอย่างสูงต้องพิจารณาถึงความแตกต่างสภาพสังคม วัฒนธรรม แต่ละประเทศเพราะการตีความตามนโยบายที่กำหนดขึ้นว่าเป็นความถูกต้องชอบธรรมตามหลักมนุษยธรรมหรือไม่เห็น จำต้องพิจารณาด้วยว่าประเทศที่มีวัฒนธรรมที่เป็นประเพณี ต่างกันย่อมตีความและให้ความสำคัญเกี่ยวกับมุมมอง เรื่องสิทธิมนุษยชนที่ต่างกัน ดังนั้นการนำมาตรฐานนโยบายสากลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนแรงงานมาบังคับใช้แก่ประเทศคู่ค้าจึงน่าที่จะพิจารณาถึงโลกแห่งความจริงของสังคมแต่ละประเทศด้วย

### กฎหมายคุ้มครองแรงงานกับแรงงานนอกระบบ

นับตั้งแต่มีการประกาศใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแรกของไทย ใน พ.ศ. 2499 เรื่อยมาจนถึง กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับ พ.ศ. 2515 รวมทั้งสิ้น 3 ฉบับ การใช้กฎหมายแรงงานทุกฉบับ เป็นกฎหมายที่แก้ปัญหาที่ยังค้างหลังไม่ทันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และกฎหมายแรงงานไทยที่ผ่านมาใช้กฎหมายที่เกิดขึ้นเพื่อรองรับปัญหาแรงงานนอกระบบในอนาคต กฎหมายแรงงานของไทยฉบับ พ.ศ. 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานฉบับที่ 3 ของไทย ถูกนำมาใช้รวมทั้งสิ้นเป็นเวลา 35 ปี ขณะที่สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มีผลกระทบต่อโครงสร้างประชากรแรงงานซึ่งเป็นประชากรที่มีจำนวนมากที่สุดของประเทศ จากกฎหมายแรงงานของไทยทุกฉบับที่ผ่านมาพิจารณาได้ว่า มีข้อบกพร่องในกฎหมายมาตรา 165 ที่เอื้อประโยชน์ยิ่งแรงงานนอกระบบ ขณะที่ประชากรที่ประกอบอาชีพรับจ้างแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้นทุกขณะ จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

ด้วยสาเหตุของความล้มเหลวทางกฎหมายแรงงานที่ผ่านมา พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงเกิดขึ้น พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับนี้ ประกาศใช้ในวันที่ 19 สิงหาคม 2541 ซึ่งเป็นการประกาศใช้ในขณะที่เกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจไทยตกต่ำทั่วประเทศ ผลของพระราชบัญญัตินี้ยิ่งประโยชน์จำนวนมากให้แก่ลูกจ้างแรงงาน หากแต่ช่องโหว่ของกฎหมายบางมาตรา ก็นำมาซึ่งการเร่งการปลดคนงานของนายจ้างด้วยเช่นกัน

แม้พระราชบัญญัติแรงงานฉบับ 2541 จะยิ่งประโยชน์มากมายต่อแรงงาน หากแต่เมื่อพิจารณาถึงกรณีแรงงานนอกระบบแล้ว พบว่า พระราชบัญญัติ 2541 เป็นพระราชบัญญัติฉบับแรกที่กล่าวถึงระบบงานรับเหมาช่วง ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นในบทที่ 3 หากแต่หลักปฏิบัติในการนำกฎหมายดังกล่าวมาใช้ในปัจจุบันจะประสบความสำเร็จในการคุ้มครองแรงงานประเภทดังกล่าวหรือไม่ จำเป็นอย่างยิ่งต้องพิจารณาถึง กลไกทางสังคมของระบบรับเหมาช่วง ดังนี้

1. ลักษณะของงาน อันหมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานระบบรับเหมาช่วง ที่มีระยะเวลาไม่แน่นอน รวมทั้งรายได้ค่าตอบแทนในการทำงานขึ้นอยู่กับปริมาณที่แรงงานนอกระบบทำได้ และ ปริมาณการส่งสินค้าจากแหล่งสินค้า

2. กลไกการควบคุมทางสังคมของระบบอุปถัมภ์ อันได้แก่ ชั้นชั้นสถานะ ภาพในการปกครอง ความเป็นเครือญาติวงศ์วาน พฤติกรรมกลุ่มสังคมแรงงานนอกระบบ มีผลให้แรงงานเกิดความเกรงใจและลุ่มลุ่มด้วยผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้รับเหมาจ้าง และแรงงานนอกระบบ

ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติขึ้นอยู่กับความเหมาะสมที่น่าพิจารณา ช่างต้นอัน เป็นเงื่อนไขสำคัญของรัฐว่าจะสามารถควบคุมบังคับกลไกทางสังคมแรงงานนอกระบบ ได้มากน้อยเพียงใด

## บทที่ 6

### สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาวิถีแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงในกรุงเทพฯ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบแผนในการดำเนินชีวิตในสังคมของผู้ประกอบอาชีพแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงในกรุงเทพฯ จากตัวบทของแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงประเภทคิดเห็บบัตรคิมแดงและหิ้วชกวาง ซึ่งเป็นตัวบทของแรงงานไทยที่อพยพมาจากสังคมชนบทมาใช้วิถีชีวิตและการทำงานในสังคมเมืองในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวิถีชีวิตในการทำงานของแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วง
2. เพื่อศึกษาวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมของแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ในสังคมเมืองของผู้ใช้แรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วง
4. เพื่อศึกษาถึงผลของกฎหมายและนโยบายของรัฐและเอกชนที่มีต่อวิถีแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วง

ด้วยเหตุผลสองประการคือ ประการแรก แรงงานนอกระบบอพยพเข้าสู่กรุงเทพฯ ต้องปรับตัวเข้ากับสังคมเมือง ทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต ประการที่สอง สถานการณ์การค้าโลกก่อให้เกิดการเพิ่มขึ้นของแรงงานนอกระบบ ส่งผลให้รัฐและเอกชนเร่งหามาตรการต่างๆ เพื่อพัฒนาคุ้มครองระบบผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งจะมีผลต่อการดำเนินชีวิตของแรงงานจากสาเหตุดังกล่าวนำมาซึ่งวิถีแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงในกรุงเทพฯ

จากผลการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวิถีชีวิตในการทำงานของแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วง

แรงงานนอกระบบผู้เติบโตและดำเนินวิถีชีวิตในสังคมชนบทที่ซึ่งยังคงดำรงเอกลักษณ์ของวิถีแห่งวัฒนธรรมไทย หากแต่จากผลการพัฒนาภาคเกษตรที่ล้มเหลว ก่อให้เกิดการอพยพแรงงานเข้าเมือง แรงงานนอกระบบจำเป็นต้องเข้ามาทำงานในระบบรับเหมาช่วงซึ่งมีวิถีการทำงานต่างจากสังคมเกษตร อันเป็นวิถีชีวิตในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยวิถีชีวิตในการทำงานของแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงมีรูปแบบการดำเนินชีวิตดังนี้

1. การเข้าทำงานของแรงงานในระบบรับเหมาช่วง มีกระบวนการการเข้าสู่การทำงานมาจากกลไกความสัมพันธ์ทางสังคมของระบบอุปถัมภ์ คือแรงงานนอกระบบจำเป็นต้องเป็นเครือญาติ แวดวง หรือพวกพ้องในชุมชนบทเดิม ทั้งนี้เนื่องจากความไว้วางใจและผลประโยชน์ร่วมกันของผู้อุปถัมภ์ ซึ่งเป็นนายจ้างและผู้รับอุปถัมภ์ซึ่งเป็นลูกจ้าง
2. อัตราค่าจ้าง โดยปกติค่าจ้างแรงงานของแรงงานไร้ฝีมือจะขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานกำหนด หากแต่อัตราค่าจ้างของแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงนั้นมิได้ขึ้นอยู่กับกฎหมายแรงงาน หากแต่ขึ้นอยู่กับ การตกลงของนายจ้าง (ผู้รับเหมาช่วง) กับแรงงานนอกระบบ โดยความแตกต่างของอัตราค่าจ้างจะขึ้นอยู่กับลักษณะตำแหน่งของงานนั้นๆ และปริมาณงานที่แรงงานนอกระบบสามารถทำได้
3. การปรับเปลี่ยนสถานภาพตำแหน่งงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่าเกณฑ์การปรับเปลี่ยนสถานภาพตำแหน่งงาน จะขึ้นอยู่กับความสามารถของแรงงานนอกระบบเป็นสำคัญ โดยมิได้พิจารณาถึงวัยวุฒิหรือคุณวุฒิในการทำงาน
4. ระยะเวลาในการทำงาน แม้ว่าตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ระยะเวลาการทำงานวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่สำหรับแรงงานนอกระบบแล้วนั้นระยะเวลาการทำงานไม่สามารถกำหนดได้แน่นอน ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะประเภทงานที่แรงงานนอกระบบทำนั้น จะขึ้นอยู่กับระยะเวลาความต้องการสินค้าของผู้สั่งซื้อสินค้า และการกำหนดเวลาของผู้รับเหมาช่วง

5. การพักระหว่างงาน จากลักษณะของงานที่จำเป็นต้องยืดหยุ่นเวลาในการผลิตสินค้า ดังนั้นระยะเวลาของแรงงานในการพักงานจึงไม่มีเวลาที่แน่นอน แม้ว่าบางครั้งผู้รับเหมาจะกำหนดเวลาการพักงานให้แก่แรงงานนอกระบบก็ตาม หากแต่ถ้าช่วงเวลาที่ผู้รับเหมาที่วางจำเป็นต้องเร่งส่งสินค้า แรงงานนอกระบบก็จะต้องสามารถยืดหยุ่นการพักงานได้

6. วันหยุด จากลักษณะของระบบงานรับเหมาช่วง จึงทำให้วันหยุดของแรงงานไม่แน่นอนทั้งขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการส่งสินค้าที่ผู้รับเหมาตกลงไว้กับผู้ส่งสินค้า และฤดูกาลของความต้องการในสินค้าตัดเย็บ จึงทำให้วิถีแรงงานเรื่องวันหยุดพักผ่อนไม่สามารถกำหนดได้อย่างแน่นอน

7. ภาวะเปื้อนบ จากกลไกความสัมพันธ์ของระบบอุปถัมภ์มีผลต่อการควบคุมแรงงานและการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมแรงงานนอกระบบ จากการวิจัยพบว่าสภาพทางสังคมที่สูงกว่า สามารถละเมิดกฎระเบียบที่วางไว้ได้ ดังกล่าวเป็นกลไกความสัมพันธ์ทางสังคมของโทษที่พบเห็นได้ในปัจจุบัน

8. การรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ จากการวิจัยพบว่าองค์กรรัฐและเอกชนพยายามที่จะให้เกิดการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบขึ้น หากแต่อุปสรรคของการรวมกลุ่มแรงงานนั้น คือ ระบบอุปถัมภ์ เวลาในการทำงาน ความไม่เข้าใจและขาดข้อมูลของการรวมกลุ่ม การขาดข้อมูลจากองค์กรรัฐและเอกชน เงื่อนไขดังกล่าวมีผลต่อการสร้างจิตสำนึกของแรงงานในการรวมกลุ่มผลประโยชน์ที่ตนควรได้รับ

9. โอกาสเลื่อนสถานภาพเป็นผู้รับเหมา จากการวิจัยพบว่าแรงงานนอกระบบที่มาจากชนบท มีโอกาสเลื่อนสถานภาพเป็นผู้รับเหมาช่วงได้น้อยมาก ทั้งนี้เนื่องจากทุนและพื้นที่ในการตั้งสถานประกอบการ และความไว้วางใจจากแหล่งสินค้า หากแต่ปัจจัยที่ทำให้แรงงานนอกระบบสามารถเลื่อนสถานภาพนั้นได้แก่ ระบบอุปถัมภ์เป็นสำคัญ ปัจจัยรองลงมาคือ การรับงานไปทำต่างจังหวัดสำหรับการรับงานไปทำต่างจังหวัดแรงงานจำเป็นต้องมีทุน สถานที่ประกอบการ และผู้อุปถัมภ์คอยแนะนำช่วยเหลือด้วย

10. ฤดูกาลกับการทำงาน จากการวิจัยพบว่า เงื่อนไขปริมาณความต้องการสินค้าของผู้บริโภคประเภทตัดเย็บมีความเกี่ยวข้องกับฤดูกาล และสภาพแวดล้อมทางสังคม เพราะเนื่องจากปริมาณความต้องการสินค้าของผู้บริโภคจะลดลงในฤดูฝน มีผลให้ผู้ผลิตสินค้าสิ่งสินค้านี้ลดลง ทำให้แรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงประเภทตัดเย็บไม่มีงานทำ ขณะเดียวกันกับที่ฤดูกาลดังกล่าวแรงงานนอกระบบบางส่วนต้องการกลับไปทำงานที่ภูมิลำเนาเดิม

11. โรคและความปลอดภัยในการทำงาน จากลักษณะงานของแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วงประเภทตัดเย็บ ที่เร่งรีบและเวลาไม่แน่นอนดังกล่าว ก่อให้แรงงานนอกระบบเกิดโรคและความไม่ปลอดภัยในการทำงานอันได้แก่ อุบัติเหตุจากเครื่องจักร กะเพาะปัสสาวะอักเสบ โรคกะเพาะ โรคปวดหลัง

12. สวัสดิการแรงงาน จากการศึกษาพบว่าการจัดสวัสดิการแรงงานของแรงงานนอกระบบมิได้ขึ้นอยู่กับข้อบังคับของกฎหมายแต่ขึ้นอยู่กับกลไกความสัมพันธ์ทางสังคมของระบบอุปถัมภ์ในวิถีไทย เป็นเงื่อนไขสำคัญ โดยผู้รับเหมาช่วงจะจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานนอกระบบอันได้แก่ การรักษาพยาบาล อาหารน้ำดื่ม รวมถึงที่อยู่อาศัยและน้ำไป

## 2. เพื่อศึกษาการดำเนินชีวิตในสังคมของแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วง

จากการศึกษาพบว่า แรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงในกรุงเทพมหานคร มีวิถีการดำเนินชีวิตในสังคม ดังนี้

1. การลำดับชั้นขึ้นทางสังคมกับการดำเนินชีวิตในสังคมแรงงานนอกระบบ  
แรงงานนอกระบบจะมีการลำดับชั้นขึ้นทางสังคม ดังนี้
  - ผู้รับเหมาช่วงและครอบครัวผู้รับเหมาช่วงจะมีสถานภาพลำดับชั้นขึ้นทางสังคมสูงกว่าแรงงานนอกระบบ
  - ลำดับชั้นขึ้นของอายุในกลุ่มแรงงานนอกระบบ อายุของแรงงานนอกระบบในกลุ่มแรงงานด้วยกันเองจะถือว่า ผู้มีอายุสูงกว่าเป็นผู้มีวัยวุฒิที่สูงกว่า ซึ่งแรงงานนอกระบบในกลุ่มจะให้ความเคารพ

2. สถานที่พักอาศัย เนื่องจากการเข้าทำงานของแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงจะขึ้นอยู่กับความเป็นเครือญาติ แวดวง และพวกพ้องภูมิลำเนาเดิม ประกอบกับระบบอุปถัมภ์การจัดการแรงงาน มีผลให้แรงงานส่วนใหญ่พักอาศัยกับผู้รับเหมาช่วง

3. การปรับตัวเมื่อเข้ามาใช้ชีวิตในกรุงเทพฯ จากการวิจัยพบว่าแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วง สามารถปรับตัวใช้ชีวิตในกรุงเทพฯ ได้โดยไม่เกิดความแปลกแยก ทั้งนี้เนื่องจากสายสัมพันธ์ของเครือญาติ แวดวง และพวกพ้องในชุมชนเดิม ประกอบกับการทำงานและอาศัยอยู่ร่วมกัน เป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการปรับตัวของแรงงานนอกระบบ

4. การใช้สินค้าอุปโภคบริโภค จากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกใช้สินค้าอุปโภคและบริโภคของแรงงานนอกระบบ คือ ความสามารถกำลังการซื้อทางเศรษฐกิจ และพฤติกรรมกลุ่มของแรงงาน

5. สถานภาพทางครอบครัว เนื่องจากแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วงส่วนใหญ่มีอายุ 15-25 ปี ประกอบกับเป็นวัยแรงงาน และสถานที่พักอาศัยไม่เอื้ออำนวยในการดำเนินชีวิตคู่ จึงทำให้แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด

6. การใช้เวลาว่างของแรงงานนอกระบบ จากการศึกษารายงานพบว่าแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วงไม่มีวันหยุดที่แน่นอนหรือบางครั้งหากไม่มีการสั่งสินค้า แรงงานก็จะมีเวลาพักผ่อน ดังนั้นแรงงานนอกระบบจึงใช้เวลาว่างในการดูภาพยนตร์ใกล้สถานที่พักอาศัย ฟังเพลงลูกทุ่งที่บ้าน เล่นตุ๊กของที่ห้างสรรพสินค้า เดินเล่นที่สวนสาธารณะ และอ่านหนังสือบันเทิง โดยเงื่อนไขของการเลือกประเภทการพักผ่อนในเวลาว่างขึ้นอยู่กับ ความสามารถทางเศรษฐกิจ และพฤติกรรมกลุ่มแรงงานนอกระบบเป็นสำคัญ

7. ประเพณีการทำบุญ ศาสนากับสังคมไทยเป็นสิ่งที่คู่กันมาช้านาน โดยคนในสังคมยึดเป็นประเพณีปฏิบัติ จากการศึกษารายงานพบว่า เงื่อนไขของประเพณี การทำบุญของแรงงานนอกระบบ มีใช้เงื่อนไขทางศาสนาอย่างเด็ดขาดเท่านั้น หากแต่เงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งของวิถีการทำบุญของแรงงานนอกระบบขึ้นอยู่กับ ความเป็นพวกพ้องด้วย วิถีของประเพณีการ

ทำบุญดังกล่าวยังแผ้วไ้วซึ่ง เงินใจของการหยุดกิจการของผู้รับเหมาเพื่อให้แรงงานได้กลับสู่  
ภูมิลำเนาเดิม วิธีประเพณีการทำบุญไทยผสมผสานไ้วซึ่งแนวทางการดำเนินชีวิต แนวทางการ  
จัดการแรงงาน และสายสัมพันธ์แห่งครอบครัว ในสังคมไทยได้อย่างเหมาะสม

8. การส่งเงินกลับบ้าน การส่งเงินกลับบ้านถือเป็นบรรทัดฐาน (Norm) ของแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วงที่ต้องกระทำ ด้วยเงินใจของวิถีชีวิตไทยอันได้แก่ ความกตัญญู ความยั่งยืนในระบบเกษตรกรรมของครอบครัวชนบท การสร้างที่อยู่อาศัยอันเป็นปัจจัยสำคัญของ ความมั่นคงในสถาบันครอบครัว พร้อมทั้งกับการสร้างสายสัมพันธ์ทางสังคมเมืองและชนบท

9. การศึกษา การศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หากแต่สำหรับวิถีแรงงานนอกระบบแล้ว การศึกษามีไว้เพื่อเป้าหมายแห่งวิถีชีวิตเขาเหล่านั้นเลข ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานนอกระบบมีระยะเวลาการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย ประกอบกับระบบอุปถัมภ์ กลไกการจัดการแรงงาน รวมถึงพฤติกรรมกลุ่มแรงงานนอกระบบ ที่เปรียบเสมือนเกาะกำแพง ขวางกั้นวิถีแห่งพัฒนาแรงงานด้านการศึกษา

#### 10. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ในสังคมเมืองของแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วง

ท่ามกลางกระแสการพัฒนาประเทศที่รวบศูนย์อำนาจไว้ที่เมืองหลวง กรุง เทพจึงกลายเป็นศูนย์รวมการไหลบ่าของวัฒนธรรมประเทศต่างๆ ในยุคโลกาภิวัตน์ ตึกสูงตระหง่าน ราชรถห้องแถวและตึกแถวสูงไม่เกิน 10 ชั้น ในเขตดินแดง-ห้วยขวาง คือถิ่นที่อยู่อาศัยและ สถานที่ประกอบอาชีพของประชากรกลุ่มหนึ่งที่ใช้มาขายแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วงประเภท ตึกเย็บ โดยเอะอะส่วนใหญ่มักมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ อัน ยังคงดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมวิถีแห่งสังคมชนบทของไทย แม้วิถีของประชากรแรงงานนอกระบบแบบ รับเหมาช่วงดังกล่าว จะเป็นวิถีสังคมชนบทท่ามกลางเมืองหลวงที่ราชล้อมไปด้วยกระแสแห่งการ พัฒนาในรูปแบบตะวันตก หากแต่กรอบการพัฒนาที่ราชล้อมนั้นมิได้สร้างความแปลกแยกให้กับ แรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วงมากมายนัก เนื่องจากแรงงานนอกระบบมีการปรับปรนทาง วัฒนธรรมบางประการให้เข้ากับวิถีในการดำเนินชีวิตของตน ประกอบกับความเหนียวแน่นแห่ง

วิถีชนบทของกลุ่มแรงงานที่ยังยึดมั่นกับระบบอุปถัมภ์ เครือญาติ แวดวง พวกพ้อง พฤติกรรมกลุ่ม และสายสัมพันธ์ที่มิได้ตัดขาดจากวิถีชนบทหลายมาเป็น วิถีแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วงของเขตห้วยขวางและดินแดง

จากการศึกษาพบว่าแม้แรงงานนอกระบบจะเป็นแรงงานอพยพแต่ยังคงไว้ซึ่งวิถีประจำ (Folk Way) ของภูมิลำเนาเดิมได้อย่างเหนียวแน่นและมั่นคง จึงมีผลให้ความสัมพันธ์ในสังคมเมืองระหว่างแรงงานที่มีผู้รับเหมาช่วงเดียวกันมีความสัมพันธ์กันอย่างแนบแน่นภายใต้กลไกความสัมพันธ์ของระบบอุปถัมภ์ ความรักและส่งเสริมผลประโยชน์ในกลุ่มเครือญาติ แวดวง พวกพ้องและพฤติกรรมกลุ่มแรงงานนอกระบบด้วยกัน หากแต่ภาพแห่งมิติความสัมพันธ์ในสังคมเมืองระหว่างกลุ่มแรงงานกับบุคคลภายนอกกลุ่มแล้ว พบว่า โอกาสการเชื่อมโยงสายสัมพันธ์กับคนนอกกลุ่มเป็นไปได้ได้น้อยมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ความเหนียวแน่นแห่งระบบอุปถัมภ์ ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวในชนบทของแรงงาน เป็นตัวแปรที่ไม่ยอมเปิดโอกาสให้บุคคลหรือปัจจัยภายนอกต่างๆ เข้ามามีอิทธิพลกับกลุ่มแรงงานนอกระบบ แม้ว่าบางครั้งแรงงานจะใช้วิถีชีวิตการพักผ่อนแบบสังคมเมืองบ้างแต่ก็จะพบได้น้อยทั้งนี้เพราะการสกัดกั้นจากพฤติกรรมกลุ่มของแรงงานเอง ดังนั้น วิถีชีวิตภายใต้ระบบอุปถัมภ์และพฤติกรรมกลุ่มของแรงงานนอกระบบจึงเปรียบเสมือนกำแพงทางวัฒนธรรมของสังคมชนบทที่กั้นกระแสการพัฒนาทางวัตถุของโลกตะวันตกได้เป็นอย่างดี

#### 4. เพื่อศึกษาผลของกฎหมายและนโยบายของรัฐและเอกชนที่มีต่อวิถีแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วง

จากความต้องการลดต้นทุนการผลิตของการแข่งขันทางการค้า มีผลให้แรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วงเพิ่มมากขึ้น หากแต่กฎหมายและนโยบายของรัฐและเอกชนมิได้ชัดเจนเพื่อรองรับปัญหาการพัฒนาคุณภาพของแรงงานที่จะเกิดขึ้นอย่างจริงจัง ตลอดเวลาที่ผ่านมานางแรงงานไทยอยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ 3 ได้ประกาศใช้มาเป็นเวลา 35 ปี (พ.ศ. 2515-2540) กฎหมายคุ้มครองแรงงานดังกล่าวมิได้มีมาตราใดที่บัญญัติคุ้มครองแรงงานนอกระบบเลย จนกระทั่งการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานฉบับ พ.ศ. 2541 ที่เพิ่งจะเริ่มขึ้น พบว่ามีการบัญญัติมาตราที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองไว้ใน มาตราที่ 5(3)

ลูกจ้างประเภทผู้รับเหมาและผู้รับเหมาช่วงไว้ ซึ่งมีผลให้แรงงานนอกระบบของไทยได้รับความคุ้มครองด้านค่าจ้างแรงงาน ค่าล่วงเวลา และมาตรา 12 คุ้มครองในเรื่องค่าจ้างล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หากแต่พระราชบัญญัติแรงงานฉบับนี้ เพิ่งประกาศใช้และจำต้องมีกฎหมายลูกขึ้นเพื่อรองรับการบังคับปฏิบัติ ดังนั้นในแนวทางการนำพระราชบัญญัติไปใช้นั้น จำต้องพิจารณาเงื่อนไขในตัวแปรต่างๆ อีกหลายประการ เนื่องจากงานวิจัยชิ้นนี้มีขอบเขตจำกัดในเวลา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องติดตามผลของพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีต่อลูกจ้างนอกระบบต่อไป

สำหรับนโยบายของรัฐและเอกชนที่ผ่านมานั้น จากการศึกษาวิจัยพบว่านับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 1-5 ที่เร่งพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมจึงทำให้ละเลยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง เมื่อผลการพัฒนาประเทศที่ผ่านมามีคุณภาพของประชากรส่วนใหญ่ของประเทศไม่สามารถพัฒนาควบคู่ไปกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ รัฐจึงมุ่งทิศทางการพัฒนาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเริ่มจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 และวางนโยบายอย่างจริงจังในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 โดยช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 ได้มีหน่วยงานของรัฐและเอกชนหลายหน่วยงานให้การส่งเสริมพัฒนาอาชีพรับเหมางานไปทำที่บ้าน อันได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ การศึกษานอกโรงเรียน หน่วยงานองค์กรพัฒนาเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะกรรมการยุทธธรรมและสันติ ได้ให้ความสนใจในการพัฒนาคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในพื้นที่ ตึ่มแดงและห้วยขวางนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 เป็นต้นมาต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

สำหรับการพัฒนาคุ้มครองแรงงานในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้กล่าวถึงนโยบายช่วยเหลือผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้อย่างชัดเจน หากแต่สภาพปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นทั่วประเทศในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 มีผลให้การพัฒนาคูณภาพทรัพยากรแรงงานเป็นไปอย่างยากลำบาก แม้ว่ากระทรวงสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ให้ความสำคัญกับปัญหาตามนโยบายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 โดยได้ก่อตั้งโครงการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านขึ้นโดยโครงการดังกล่าวจะทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานของรัฐและเอกชนในการพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากนโยบายของรัฐและเอกชนดังกล่าวสามารถพิจารณาได้ว่านโยบายของ

หน่วยงานรัฐและเอกชนนั้นมิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อแรงงานนอกระบบแบบรับเหมา ช่างอย่างชัดเจน ทั้งนี้เพราะนโยบายทั้งรัฐและเอกชนมุ่งส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นหลักสำคัญ ดังนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติพัฒนาคุณภาพและคุ้มครองแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่างของรัฐและเอกชนจึงไม่ชัดเจนในการตีความ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับเหมาช่าง สมาชิกในครัวเรือนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่าง มีลักษณะบทบาทหน้าที่ที่ต่างกัน ตามลักษณะของงาน ดังนั้นเป้าหมายของการนโยบายไปปฏิบัติต่อแรงงานจำเป็นต้องชัดเจน มิฉะนั้นจะมีผลกระทบต่อความละเลยในการพัฒนาคุ้มครองแรงงานกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่าง

ดังกล่าวข้างต้นเนื่องจากข้อจำกัดของเวลาในการทำวิจัย การเพิ่มเริ่มประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน 2541 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2541 และการเริ่มขึ้นของโครงการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่อนุมัติผ่านมติคณะรัฐมนตรีเมื่อเดือนมีนาคม 2541 สามารถกล่าวได้ว่า พระราชบัญญัติแรงงานที่เพิ่งจะเริ่มประกาศใช้ตลอดจนความไม่เข้าใจถึงลักษณะความแตกต่างงานรับเหมาช่างแต่ละประเภท ตลอดจนการตีความบทบาทหน้าที่ของผู้ทำงานนอกระบบที่ไม่ชัดเจน ประกอบกับเงื่อนไขของกลไกทางสังคมระบบอุปถัมภ์ที่ควบคุมมิให้แรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่างมีความสัมพันธ์กับสังคมภายนอกกลุ่มแรงงานอันมีผลสำคัญต่อการจัดกิจกรรมที่รัฐและเอกชนมิให้แก่แรงงานนอกระบบ ทำให้ไม่สามารถสรุปได้ว่า กฎหมายและนโยบายของรัฐและเอกชนมีผลต่อวิถีแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่าง

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่รับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบควรให้ความสำคัญในการศึกษาวิจัยชีวิตแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่างแต่ละประเภท เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางนโยบายและแผนพัฒนาแรงงานในอนาคต
2. ควรตีความ ความหมายของผู้รับเหมาช่าง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน สมาชิกในครัวเรือน แรงงานนอกระบบ ให้ได้ใจความอย่างชัดเจนเพื่อไม่ก่อให้เกิดปัญหาทางปฏิบัติ

3. เนื่องจากแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงส่วนใหญ่มีการศึกษาเพียงระดับเกณฑ์บังคับประถมศึกษา ดังนั้นจึงควรจัดหลักสูตรสอดคล้องกับความรู้พื้นฐานในการประกอบอาชีพไว้ในหลักสูตรของกระทรวง
4. จัดอบรมระยะสั้นในการประกอบอาชีพแก่ผู้จบชั้นประถมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางเลือกในการทำงาน
5. ศึกษาวิจัยวิถีแรงงานนอกระบบแบบรับเหมาช่วงประเภทอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ เงื่อนไขการชำระเงินชีวิตและค่าธรรมเนียมของแรงงานแต่ละกลุ่ม
6. ส่งเสริมให้เกิดการรับงานไปทำที่บ้านในส่วนภูมิภาค เพื่อรองรับและแก้ปัญหาค่าครองชีพของแรงงาน
7. บัญชีที่มาตราในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบแบบเหมาช่วงในกฎหมายแรงงานให้ชัดเจน
8. ศึกษาชุดค่าสมัครการเข้าถึงกระบวนการกลุ่มแรงงานนอกระบบเพื่อวางแผนแก้ปัญหาค่าครองชีพและคุ้มครองแรงงานในอนาคต

## บรรณานุกรม

- กมล ชำนาญเวช **สังคมและวัฒนธรรมไทย**. กรุงเทพมหานคร **ปิ่นตั้งกรุ๊ป**, 2535.
- เกริกไกร วีระแพทย์ **การเจรจาการค้าระหว่างประเทศของไทย** บริษัทคู่แข่ง, 2539.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541**. บริษัทจำไทเพรส จำกัด, 2541.
- อนิษฐา กาญจนรังษีเนห์ **โครงสร้างการเข้าถึงเครือข่ายนอกระบบในสหบท : กรณีจ้างเหมาเสิร์ฟสำหรับ**. ปรินทูปไนพริตส์คู่มือปฏิบัติ สาขาพัฒนาศึกษาศาสตร์, 2535.
- คณะกรรมการรัฐธรรมนูญและสิทธิแห่งประเทศไทย **ผู้ใต้**. ฉบับพิเศษ พฤศจิกายน 2537.
- คณะกรรมการรัฐธรรมนูญและสิทธิแห่งประเทศไทยและคณะเศรษฐศาสตร์ **จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** ระบบการวิจัยช่วงการผลิตกับผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานและข้อเสนอแนะ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- งามพิศ สัตย์สงวน **หลักมนุษยวิทยา**. เจ้าพระยาการพิมพ์, 2535.
- จักรสุนทร **ทฤษฎีทฤษฎี** ธุรกิจและสิ่งแวดล้อม. โรงพิมพ์งามจรี, 2540.
- ธีระพล อรุณกสิกรและคณะ **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8**. สำนักพิมพ์วิญญูชน 2540.

- นักศึกษาศิริสัมพันธ์ สวัสดิการสังคมเพื่อสตรีในภาคเศรษฐกิจนอกระบบในประเทศไทย. เอคิสิ้นเพลส , 2540.
- นักศึกษาศิริสัมพันธ์ แรงงานที่ถูกลบทิ้ง : ผู้หญิงในภาคเศรษฐกิจนอกระบบในเขตกรุงเทพ. เอคิสิ้นเพลส , 2537.
- นักศึกษาศิริสัมพันธ์ สิทธิแรงงานไทยในกระแสการค้าโลก. โพรโตไทป์ จำกัด , 2539.
- นักศึกษาศิริสัมพันธ์ สิทธิแรงงานไทยยุคโลกาภิวัตน์. โพรโตไทป์ จำกัด, 2537.
- นักศึกษาศิริสัมพันธ์ สิทธิชนานุกร การวิจัยสู่การเชื่อมบทความและรายงาน. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2521.
- นักศึกษาศิริสัมพันธ์ ทั่วโลกของสังคม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2532.
- นักศึกษาศิริสัมพันธ์ สวัสดิการสังคม บริบทการศึกษาด้านสังคม. เอกสารโรเนียว โครงการปริญญาโท คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัย
- นักศึกษาศิริสัมพันธ์ เจริญทรัพย์ วัฒนธรรมแรงงานไทย. งานวิจัยสำนักงานวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2538
- นักศึกษาศิริสัมพันธ์ เจริญทรัพย์ สวัสดิการแรงงานด้านความปลอดภัยในโรงงานทอผ้า. วิทยานิพนธ์ ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- นักศึกษาศิริสัมพันธ์ ชนบทสัมพันธ์ กระบวนการกำหนดนโยบายเศรษฐกิจในประเทศไทย. สำนักพิมพ์ผู้จัดการ 2539.
- นักศึกษาศิริสัมพันธ์ ชนบทสัมพันธ์ ระเบียบเศรษฐกิจระหว่างประเทศกับสงครามการค้า. คบไฟการพิมพ์ 2540.

วิจารณ์      ตฤาพันธ์      ปัญหาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จาก  
รายงานการวิจัยการฝึกอบรมหลักสูตรผู้พิพากษาหัวหน้าศาล พ.ศ. 2540.

สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ      รายงานสภาวะเศรษฐกิจไทยปี 2539 และแนว  
โน้มปี 2540.      ไม่ระบุแหล่งพิมพ์.

สุภาวงศ์      จันทวานิช      การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ.      จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
2540.

สุภาวงศ์      จันทวานิช      การวิจัยเชิงคุณภาพ.      จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2539.

สุชาติ      ประสิทธิ์รัฐสินธุ์      ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.      สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
2538.

สมชัย      ใจดี      และบรรยงค์      ศรีวิริยาภรณ์      ประเพณีและวัฒนธรรมไทย.      ไทยวัฒนาพานิช , 2528.

สุพิศรา      สุภาพ      สังคมและวัฒนธรรมไทย      ค่านิยม      ครอบครั้ว      ประเพณี.      ไทยวัฒนา  
พานิช, 2518.

สุพิศรา      สุภาพ      สังคมวิทยา.      ไทยวัฒนาพานิช, 2514.

สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ      สำนักนายกรัฐมนตรื      แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ.  
2504-2509.      ไม่ระบุแหล่งพิมพ์ , 2503

สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ      สำนักนายกรัฐมนตรื      แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่ 2 (2510-2514).      โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรื, 2510.

สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่ 3 (2515-2519). ไม้ระบุนแห่งพิมพ์, 2514.

สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่ 4 (2520-2524). เรื่องแสงการพิมพ์, 2520.

สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่ 5 (2525-2529). โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2525.

สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่ 6 (2530-2534). โรงพิมพ์ยูไนเต็ดโปรดักชั่น, 2530.

สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่ 7 (2535-2539). โรงพิมพ์ยูไนเต็ดโปรดักชั่น, 2535.

อนร่า พงศาพิชญ์และคณะ ระบบอุปถัมภ์. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

อุษา ดวงสา การวิจัยเชิงคุณภาพทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ในการศึกษาและสังคมสมัยใหม่. โรงพิมพ์  
สุรสภา, 2537.

ภาษาอังกฤษ

Borhek, James T. and Curtis Richard. F. A Sociology of Belief.  
New York: John Willey & son, Inc., 1975.

Bogdan, R. and Taylor, Steven J. Introduction to Qualitative Research  
Methods. New York : John Will & Sons, Inc., 1975.

Babbie , Earl. The Practice of Social Research. United States :  
Wadsworth , 1986.

Coser, Lewis A. Sociology Theory , United States : Macmilln ,1982.

Denzin , Norman K. The Research Act New Jersey: Prentice Hall,  
Englewood Cliffs,1989.

Farichild , Henry, ed . Dictionary of Sociology. New Jersey : Little  
field, Adams & Co. Totawa , 1986.

Garfinkel , Harold. Studies in Ethomethodology. Englewood Cliffs,  
New Jersey : Prentice Hall ,1967.

Olsen Marvin E. the Process of Social Organization. New York :  
Holt Rinchart and Winston , 1968.

Taylor Edward b, Primitive Culture , London : John Maerray ,1871.