152
ดั

รายงานการศึกษาวิจัย
เรื่อง

แนวทางด้านกฎหมาย
เพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

โดย
คณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ร่วมกับ
สำนักวิชาการ
บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

ธันวาคม 2542

รายงานการศึกษาวิจัย

เรื่อง

แนวทางด้านกฎหมายเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

โดย

คณะเศรษฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ร่วมกับ

สำนักวิชาการ

บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

ธันวาคม 2542

สรุปสำหรับผู้บริหาร

การศึกษาเรื่องแนวทางด้านกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อค้นคว้าหารูปแบบและตัวบทกฎหมายที่เหมาะสมกับการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย และจัดลำดับความสำคัญในการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และการประกันประสังคม การศึกษาวิเคราะห์ได้ใช้วิธีการพรรณนาเชิงเปรียบเทียบ โดยได้ดำเนินการศึกษาในหกส่วนสำคัญ คือ ส่วนที่หนึ่ง เป็นการศึกษาถึงความสำคัญและความจำเป็นซึ่งเป็นที่มาของปัญหาการวิจัย และกำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัย รวมทั้งวิธีการศึกษาวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินการศึกษา ส่วนที่สอง การศึกษาสภาพและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยตลอดจนความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้านในด้านการคุ้มครองแรงงานและการจัดสวัสดิการ ซึ่งข้อมูลที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสำรวจผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวน 1,108 ราย ทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและในภูมิภาครวม 16 จังหวัด ส่วนที่สาม คือ การศึกษากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในประเทศไทยในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ส่วนที่สี่ คือ การศึกษาอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คืออนุสัญญาฉบับที่ 177 และข้อแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปที่บ้าน และกฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปที่บ้านของประเทศต่างๆ จำนวน 12 ประเทศ ซึ่งกระจายไปในทวีปต่างๆ 5 ทวีป คือ ทวีปเอเชีย ออสเตรเลีย ยุโรป อเมริกาเหนือ อเมริกาใต้และประเทศในกลุ่มอาเซียน ส่วนที่ห้า คือ สรุปผลการศึกษา ซึ่งได้นำผลการศึกษามาประมวลและสรุปเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการจัดทำข้อเสนอแนะและการจัดลำดับความสำคัญในการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และส่วนที่หก คือข้อเสนอแนะ โดยได้อภิปราย และเสนอแนะการออกกฎหมายและการจัดลำดับความสำคัญของกฎหมายที่จะออกมาใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การศึกษาสภาพและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย ได้ทำการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน และได้ทำการสำรวจความคิดเห็นผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวน 1,108 คน ในพื้นที่ 16 จังหวัด โดยประเด็นที่ใช้ในการ

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
แนวทางด้านกฎหมาย
10344
วจ
19.04.2
ก869น
ฉ.2

ศึกษาวิเคราะห์มี 7 ประเด็นสำคัญ คือ สถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน สภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้จากการทำงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากการทำงาน การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน จากการศึกษาสามารถสรุปข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้านในแต่ละประเด็นได้ดังต่อไปนี้ **ประเด็นที่หนึ่ง** สถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน พบว่า การกำหนดสถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความยุ่งยากมาก เพราะนอกจากจะทำการผลิตหรือประกอบเองแล้วผู้รับงานรับงานไปทำที่บ้านอาจทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่ม ผลิตเองบางส่วนและแจกจ่ายให้ผู้อื่นทำการผลิตบางส่วนด้วย หรือเป็นนายจ้าง ผู้มีลูกจ้างในกิจการทำงานให้ หรือบางกรณีเป็นสมาชิกในครัวเรือนช่วยงานในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์ผู้รับงานไปทำที่บ้าน 1,108 คน พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนมาก ร้อยละ 67.1 เป็นผู้ผลิตหรือประกอบเอง **ประเด็นที่สอง** คือ การจ้างงานและสภาพการทำงาน พบว่า งานที่รับไปทำที่บ้านมักจะเป็นงานเหมา ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงมีวันเวลาทำงานไม่แน่นอนแตกต่างกันไปตามความพอใจและความจำเป็นของแต่ละคน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ร้อยละ 53.9 มีวันทำงานเฉลี่ยมากกว่า 250 วันต่อปี และส่วนใหญ่ร้อยละ 70.9 ใช้เวลาทำงาน 7-10 ชั่วโมงต่อวัน **ประเด็นที่สาม** คือ สภาพแวดล้อมของการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน จากการศึกษาพบว่า มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม เพราะผู้รับงานไปทำที่บ้านมักใช้พื้นที่บางส่วนของที่อยู่อาศัยเป็นสถานที่ทำงาน มีความคับแคบ ไม่มีแสงสว่าง อากาศไม่ถ่ายเทและอบอ้าว จึงทำให้เกิดปัญหาหลายอย่าง เช่น ปัญหาฝุ่นละอองและปัญหาสุขภาพ ปวดหลัง ปวดเมื่อย สาเหตุของปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากความไม่รู้หรือไม่ตระหนักถึงอันตรายจากการทำงานและการใช้อุปกรณ์ที่ไม่เหมาะสม **ประเด็นที่สี่** คือ ค่าตอบแทนและรายได้จากการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทนตามผลงานที่ทำได้ และได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างเป็นรายชิ้น ซึ่งอัตราค่าจ้างมีความแตกต่างกันตามลักษณะและคุณภาพของงาน โดยจากการศึกษาพบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ร้อยละ 37.5 ได้รับอัตราค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 50-99 บาทต่อวัน **ประเด็นที่ห้า** คือ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ใดๆ จากการทำงาน ทั้งในด้านการรักษาพยาบาล ค่าทดแทนจากการบาดเจ็บหรือค่าทำงานในวันหยุด โดยจากการสัมภาษณ์ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ร้อยละ 67.8

เห็นว่าตนควรได้รับการช่วยเหลือด้านสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล จากนายจ้าง หรือองค์กรของรัฐ หรือกลุ่มผู้รับงานด้วย นอกจากนั้น ส่วนใหญ่ร้อยละ 62.6 เห็นว่าควรมีกองทุนประกันสังคม และผู้รับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 66 เห็นว่านายจ้าง รัฐบาล และผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจ่ายเงินสมทบหรือค่าเบี้ยประกันในสัดส่วนที่เท่ากัน **ประเด็นที่หก** คือ การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น จากการสำรวจพบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 77.3 เห็นด้วยอย่างมากที่ควรมีการออกกฎหมายห้ามส่งงานที่เป็นอัตรายแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และร้อยละ 81.9 เห็นด้วยอย่างมากที่ควรห้ามการส่งงานผลิตหรือประกอบวัตถุไวไฟแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน **ประเด็นที่เจ็ด** คือ ปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น จากการสำรวจพบว่า ปัญหาลำดับแรกที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ความสำคัญ คือ ปัญหาเรื่องค่าตอบแทนต่ำซึ่งร้อยละ 30.4 ของผู้รับงานไปทำที่บ้านระบุว่าตนมีปัญหา ได้ระบุว่ามีปัญหาได้รับอัตราค่าจ้างต่ำเกินไป รองลงมาคือปัญหาการขาดแคลนเงินทุนเพื่อการผลิต มีผู้รับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 15.9 ที่ระบุว่าตนมีปัญหา ประสบปัญหาด้านนี้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการรับงานไปทำที่บ้านจากเดิม กล่าวคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ต้องซื้อวัตถุดิบเครื่องมือและอุปกรณ์เอง ลำดับที่สาม คือ ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือ ซึ่งมีผู้รับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 10.5 ที่ระบุว่าตนมีปัญหา ประสบปัญหาด้านนี้ เช่น เครื่องจักรเก่าทำให้ทำงานได้ช้า ทำงานประณีตไม่ได้ เป็นต้น ลำดับที่สี่ คือปัญหาการขาดฝีมือและความชำนาญ ผู้รับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 10.5 ที่ระบุว่าตนมีปัญหา รายงานว่าตนมีปัญหาด้านนี้ ซึ่งนำไปสู่ปัญหาอื่น เช่น ค่าจ้างต่ำ เป็นต้น ปัญหาลำดับที่ห้า คือ ปัญหางานไม่สม่ำเสมอซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้าน ร้อยละ 8.2 ที่ระบุว่าตนมีปัญหา ระบุว่าตนประสบปัญหาด้านนี้ ลำดับที่หก คือ ปัญหาได้รับค่าตอบแทนช้า มีจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ระบุว่าตนมีปัญหาร้อยละ 8.0 ที่ประสบปัญหาด้านนี้ และปัญหาอื่นๆ ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบ คือ การส่งงานไม่ทัน การถูกปรับเมื่อผิดข้อตกลง การถูกโกงค่าแรงงาน การถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายหน้าและหัวหน้ากลุ่ม และการเจ็บป่วยจากการทำงาน เป็นต้น ซึ่งมีสัดส่วนต่ำมาก เมื่อเทียบกับปัญหาลำดับต้นๆ

การศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน พบว่าในปัจจุบันนี้ยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายฉบับใดที่ใช้บังคับเป็นกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในลักษณะการคุ้มครองแรงงาน แม้จะมีบทบัญญัติในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้อำนาจ

รัฐมนตรีว่าการกระรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎระทรวงกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีงานที่รับไปทำที่บ้านแตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ได้ก็ตาม แต่ในปัจจุบันรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 9 (พ.ศ.2541) กำหนดไม่ให้พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งการศึกษากฎหมายไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนี้สามารถแบ่งหมวดหมู่ออกได้เป็นสามกลุ่ม กล่าวคือ **กลุ่มแรก** ได้แก่ กฎหมายที่มีอยู่แล้วและสามารถนำมาใช้หรือปรับใช้บังคับกับผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 7 จ้างทำของ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 39 และ 40 พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 มาตรา 29 พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542 **กลุ่มที่สอง** ได้แก่ กฎหมายที่มีอยู่แล้ว แต่จำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมหากจะนำมาใช้หรือปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 22 โดยต้องออกเป็นกฎกระทรวง ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 141 ประกาศ ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2515 ว่าด้วยกลุ่มเกษตรกร ซึ่งสามารถแก้ไขเพิ่มเติมให้คลุมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เพื่อขยายการคุ้มครองไปยังผู้รับงานไปทำที่บ้านมากขึ้น พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 เพื่อขยายการคุ้มครองไปยังผู้รับงานไปทำที่บ้านมากขึ้น พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 **กลุ่มที่สาม** ได้แก่ กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันซึ่งมีลักษณะบังคับหรือควบคุมที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ประมวลกฎหมายอาญา พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535 พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ.2535 พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ.2535 พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.2522 พระราชบัญญัติอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธปืน พ.ศ. 2490 ประมวลรัษฎากร อย่างไรก็ตามจากการศึกษากฎหมายฉบับต่างๆ ดังกล่าวนี้ ตามกรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศพบว่ายังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายฉบับใดที่ใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้านในลักษณะการคุ้มครองแรงงาน แม้ว่าจะมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับกรอบการศึกษาดังกล่าวก็ตาม เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นต้น ส่วนกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยการฝึกอาชีพนั้นแม้จะมีผลใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านได้บางส่วนแต่ก็เป็น

ไปในลักษณะของความสมัครใจ มิใช่การบังคับในลักษณะของการคุ้มครองแรงงานแต่อย่างใด

การศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและตัวบทกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศ ได้ศึกษาบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับที่ 177 และข้อแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน และกฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศต่างๆ 12 ประเทศ ได้แก่ ประเทศอินเดีย ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย สวีเดน สวิสเซอร์แลนด์ อังกฤษ แคนาดา เม็กซิโก สหรัฐอเมริกา อาร์เจนติน่า บราซิล และฟิลิปปินส์ โดยการศึกษาวิเคราะห์ดังกล่าวได้ใช้กรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ห้าประเด็น คือ คำนิยาม ค่าตอบแทน สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน การจดทะเบียนและการรายงาน และการควบคุมและการตรวจแรงงาน จากการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศปรากฏว่าได้มีบทบัญญัตที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านในประเด็นต่างๆดังต่อไปนี้ **ประเด็นที่หนึ่ง** คือ คำนิยาม โดยคำนิยามที่มีการกำหนดมากที่สุดจากกฎหมายทั้ง 12 ประเทศ คือ คำนิยามของผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีจำนวน 7 ประเทศ รองลงมาคือ คำนิยามของงานที่รับไปทำที่บ้าน มีจำนวน 6 ประเทศ และอันดับสามคือ คำนิยามนายจ้าง มีจำนวน 3 ประเทศ และคำนิยามที่มีการกำหนดน้อยที่สุดคือ คำนิยามของคนกลาง ผู้ช่วย และค่าจ้างของงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยมีเพียงหนึ่งประเทศที่มีการกำหนดคำนิยาม 3 คำดังกล่าว **ประเด็นที่สอง** คือ ค่าตอบแทน จากบทบัญญัติที่เกี่ยวกับค่าจ้างของกฎหมายทั้ง 12 ประเทศ ค่าตอบแทนที่มีการกำหนดในกฎหมายมากที่สุดคือ ค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราที่เท่าเทียมกันกับลูกจ้างอื่น โดยมีจำนวน 9 ประเทศ รองลงมาคือค่าจ้างรายชิ้น มีจำนวน 3 ประเทศ ลำดับสามคือ ค่าจ้างที่ตกลงกันโดยการเจรจาต่อรองร่วมกันและวิธีการจ่ายและสถานที่จ่ายค่าจ้าง โดยมีจำนวน 2 ประเทศที่กำหนดเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างในส่วนดังกล่าว และค่าตอบแทนที่มีกำหนดน้อยที่สุด คือ การชดใช้ค่าใช้จ่ายคืนและการหักค่าใช้จ่าย โดยมีเพียงหนึ่งประเทศเท่านั้น **ประเด็นที่สาม** คือ สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน จากการศึกษาบทบัญญัติของกฎหมาย 12 ประเทศ มีบทบัญญัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและเวลาและชั่วโมงการทำงานมากที่สุด จำนวน 7 ประเทศ รองลงมาคือ วันหยุดและวันลาและการจ่ายค่าจ้าง มีจำนวน 6 ประเทศ ส่วนประเทศที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการประกันสังคมมีจำนวน 5 ประเทศ และข้อกำหนดเงื่อนไขและสัญญาจ้าง มีจำนวน 3 ประเทศ ส่วนการห้ามบางประเภทงานมี

เพียงหนึ่งประเทศเท่านั้น **ประเด็นที่สี่** คือ การจดทะเบียนและการรายงาน จากการศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับการจดทะเบียนและการรายงานปรากฏว่า มีการกำหนดในส่วนของการจดทะเบียนนายจ้างและการจัดทำสมุดบันทึกมากที่สุด กล่าวคือ มีจำนวน 6 ประเทศจาก 12 ประเทศที่มีบทบัญญัติในสองเรื่องดังกล่าว รองลงมา คือ การรายงาน มีจำนวน 5 ประเทศ และการจัดเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้าง มีจำนวน 3 ประเทศ และการจดทะเบียนลูกจ้าง/หนังสือรับรองมีจำนวนเพียง 2 ประเทศเท่านั้น **ประเด็นที่ห้า** คือ การควบคุมและการตรวจแรงงาน ซึ่งจากการศึกษา พบว่า บทบัญญัติเกี่ยวกับการตรวจแรงงานมีมากที่สุดจำนวน 7 ประเทศ รองลงมาได้แก่ บทลงโทษ จำนวน 5 ประเทศ การจัดตั้งองค์การ ทำหน้าที่ควบคุมตรวจสอบและการบอกกล่าวล่วงหน้าและเลิกสัญญามีจำนวน 3 และ 1 ประเทศตามลำดับ สำหรับประเด็นอื่นๆ นั้น ส่วนใหญ่มีปรากฏในอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เช่นการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ การได้รับการฝึกอบรม การก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์การโดยตนเองเป็นผู้เลือกเอง และในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การนั้น เป็นต้น

เนื่องจากยังไม่มีกฎหมายที่เป็นกฎหมายในลักษณะของการคุ้มครองแรงงานใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และการประกันสังคม การศึกษาครั้งนี้จึงได้เสนอให้ออกกฎหมายมาเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเด็นต่างๆ โดยเสนอให้จัดลำดับความสำคัญออกเป็นสองระดับ คือ **ความสำคัญอันดับแรก** เป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องออกกฎหมายมาใช้บังคับโดยเร็ว เพื่อคุ้มครองและป้องกันผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งชุมชนและสังคม ไม่ให้ได้รับอันตรายจากการทำงานและการรับงานไปทำที่บ้าน ความจำเป็นเร่งด่วนในลำดับนี้มุ่งคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งชุมชนและสังคมจากอันตรายที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้านและการรับงานไปทำที่บ้าน **ความสำคัญเร่งด่วนอันดับที่ 2** คือ ความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องออกกฎหมายมาบังคับใช้เพื่อคุ้มครองป้องกันผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือแก้ไขปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เผชิญอยู่ให้เบาบางลงหรือหมดไปในที่สุด และเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ดีขึ้น กล่าวโดยรวมก็คือ ความสำคัญเร่งด่วนในลำดับนี้เป็นความจำเป็นเร่งด่วนในลำดับที่รองมา ซึ่งสามารถดำเนินการภายหลังจากที่ได้ดำเนินการเรื่องต่างๆ ตามความจำเป็นเร่งด่วนลำดับแรกแล้วหรืออาจดำเนินการควบคู่กันไปก็ได้

ประเด็นการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านจัดลำดับตามแนวทางการจัดลำดับความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ในลำดับที่หนึ่ง ได้แก่ ประเด็นแรก คือ คำนิยาม ซึ่งประกอบด้วย งานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้าง คนกลาง ผู้ช่วย บ้านและสถานที่พักอาศัยและค่าจ้าง ประเด็นที่สอง คือ ค่าตอบแทน ประกอบด้วย การชดใช้ค่าใช้จ่ายคืน การหักค่าจ้าง ระยะเวลาและสถานที่จ่ายค่าจ้าง และความรับผิดของคนกลาง ประเด็นที่สาม คือ สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน ประกอบด้วย ความปลอดภัยในการทำงาน งานที่ห้ามรับไปทำที่บ้าน และการตรวจสุขภาพประจำปี ประเด็นที่สี่ คือ การใช้แรงงานหญิง ประเด็นที่ห้า คือ การใช้แรงงานเด็ก ประเด็นที่หก คือ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำรอง ประการที่เจ็ด คือ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ประเด็นที่แปด คือ การจดทะเบียนและการรายงาน ประกอบด้วย การจดทะเบียนนายจ้าง การจัดทำทะเบียนคนกลาง การจัดทำทะเบียนลูกจ้าง การเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้าง เอกสารการจ่ายค่าจ้าง การรายงาน ประเด็นที่เก้า คือ การควบคุมและการตรวจแรงงาน ประกอบด้วย การตรวจแรงงาน และบทกำหนดโทษ สำหรับลำดับที่สองนั้นประกอบด้วย การประกันสังคม และองค์การทำหน้าที่ควบคุมและตรวจสอบ

เมื่อกำหนดประเด็นการคุ้มครองตามลำดับความสำคัญเร่งด่วนดังกล่าวแล้ว ได้นำเสนอหลักการของกฎหมายในการเสนอแนะให้ออกกฎหมายมาใช้บังคับเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในแต่ละประเด็น ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาร่างกฎหมายต่อไป ทั้งนี้ได้เสนอให้ออกกฎหมายในรูปของกฎกระทรวง โดยอาศัยบทบัญญัติในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ทั้งนี้โดยการแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงฉบับที่ 9 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยกเลิกข้อความในวรรคสอง (2) ของกฎกระทรวงฉบับนี้แล้วออกกฎกระทรวงฉบับใหม่กำหนดการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านตามข้อเสนอแนะเรื่องขอบเขตของการคุ้มครองและหลักการในการออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านดังกล่าวข้างต้น

นอกเหนือจากข้อเสนอแนะเพื่อออกกฎหมายมาใช้บังคับกับงานที่รับไปที่บ้านเพื่อเป็นการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านดังกล่าวแล้ว ยังมีข้อเสนอแนะทั่วไปเพิ่มเติมด้วย ซึ่งรวมทั้งข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างทั่วถึง ทั้งในด้านสิทธิประโยชน์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและฝีมือ ทั้งในด้านการ

ปฏิบัติงาน การรวมกลุ่มและการบริหารจัดการกลุ่ม เพื่อให้มีการรวมกลุ่มและพัฒนาไปสู่การรวมกลุ่มแบบสหกรณ์มากขึ้น นอกจากนี้ยังได้เสนอให้การจัดทำสถิติแรงงานคลุมถึงงานที่รับไปทำที่บ้านด้วย เนื่องจากงานที่รับไปทำที่บ้านมีผลกระทบต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งชุมชนและสังคม ทั้งในด้านความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสิ่งแวดล้อม จึงสมควรจะได้มีการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างต่อเนื่อง และสมควรเผยแพร่ผลการวิจัยอย่างกว้างขวางเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ตระหนักและรับรู้ถึงผลกระทบต่างๆ ของการทำงานและงานที่รับไปทำที่บ้านทั้งในทางบวกและทางลบ เพื่อผลในการแก้ไขป้องกันปัญหา และผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อคุ้มครองและส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านรวมทั้งชุมชนและสังคมให้ได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางด้านกฎหมายเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านนี้สำเร็จลุล่วงลงได้โดยได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณศิริพงศ์ ไพฑูรย์ คุณสุธามน เลิศมโนรัตน์ คุณจวงเดช จวงตระกูล ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งในการค้นคว้าหาเอกสารข้อมูลต่างๆ รวมทั้งตัวบทกฎหมายทั้งกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายประเทศต่างๆ และกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังได้ช่วยตรวจและแก้ไขคำแปลตัวบทกฎหมายจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยอีกด้วย คุณนารีรัตน์ ธรรมพิริยวัฒน์ ซึ่งเป็นผู้จัดพิมพ์ต้นฉบับของรายงานการศึกษานี้ คุณนิวัตร เรืองพยุงศักดิ์ หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย คุณยงยุทธ ไชยมิ่ง คุณจิรพงษ์ ตรงวานิชนาม ทนายความ สำนักกฎหมายศูนย์กฎหมายธุรกิจ ที่ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทางด้านกฎหมายที่เห็นว่าเหมาะสมกับการคุ้มครองผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย รศ.ดร.วิจิตรา วิเชียรชม คุณมนูญ ปุญญกิริยากร คุณชฤทธิ์ มีสิทธิ์ และคุณธัชชัย อุราสุข ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการแก้ไขปรับปรุงรายงานเบื้องต้นให้มีความชัดเจนและเหมาะสมเพื่อนำมาจัดทำรายงานฉบับนี้

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ได้มีส่วนในการให้ความช่วยเหลือและให้การสนับสนุนการจัดทำรายงานฉบับนี้

(นายจำเนียร จวงตระกูล)
ที่ปรึกษาและผู้วิจัย

คณะผู้วิจัย

นายจำเนียร	จวงตระกูล	ที่ปรึกษา
รศ.ประดิษฐ์	ชาสมบัติ	หัวหน้าโครงการ
นางสาวจุฑามาศ	รักวีรธรรม	ผู้ช่วยหัวหน้าโครงการและนักวิจัย
นายกฤษณ์	พิลากุล	นักวิจัย
นางสาวพรศรี	จงเจิดศักดิ์	ผู้ช่วยนักวิจัย
นางสาวสุธามน	เลิศมโนรัตน์	ผู้ช่วยนักวิจัย
นางนารีรัตน์	ธรรมพิริยวัฒน์	ผู้ช่วยธุรการ

สารบัญ

หน้า

สรุปสำหรับผู้บริหาร ..... **(1)**

กิตติกรรมประกาศ ..... **(9)**

คณะผู้วิจัย ..... **(10)**

สารบัญ ..... **(11)**

สารบัญตาราง ..... **(14)**

บทที่

1 บทนำ **1**

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย 1

วัตถุประสงค์ของการศึกษา 2

ขอบเขตของการวิจัย 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 3

วิธีการศึกษาวิเคราะห์ 3

การนำเสนอรายงาน 10

2 สภาพและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้าน **13**

บทนำ 13

สถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน 13

สภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน 19

สภาพแวดล้อมของการทำงาน 21

ค่าตอบแทนและรายได้จากการทำงาน 23

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากการทำงาน..... 24
การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน..... 29
การรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน..... 30
ปัญหาการรับงานไปทำที่บ้าน..... 32
สรุปสภาพและปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน..... 36

3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศไทย..... 43
บทนำ..... 43
การศึกษาตามประเภทของกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน..... 44
การศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายตามกรอบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)..... 59
การวิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน..... 60
บทสรุป..... 62

4 กฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน..... 68
บทนำ..... 68
การศึกษากฎหมายระหว่างประเทศ..... 71
การศึกษากฎหมายของบางประเทศ..... 73
การศึกษาเปรียบเทียบบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน..... 77
บทสรุป..... 77

5 สรุปผลการศึกษา 154
สภาพและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้าน..... 155
รูปแบบและบทบัญญัติของกฎหมายไทย..... 162
รูปแบบและบทบัญญัติของกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศ..... 164

6 ข้อเสนอแนะ

ความจำเป็นที่จะต้องมีกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน..... 199

บุคคลที่สมควรที่จะได้รับการคุ้มครอง..... 202

ขอบเขตของการคุ้มครอง..... 204

แนวทางและรูปแบบการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน 208

ประเด็นที่ควรได้รับความคุ้มครอง..... 213

ประเด็นที่ยังไม่ควรได้รับความคุ้มครอง..... 220

การจัดลำดับความสำคัญของการคุ้มครอง..... 222

มาตรการอื่นๆ..... 227

ข้อเสนอแนะในการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน.... 227

ข้อเสนอแนะทั่วไป..... 229

เอกสารอ้างอิง..... 247

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	จำนวนและร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สำรวจแจกแจงตามประเภทอุตสาหกรรมและตามจังหวัด.....	12
2.1	ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สำรวจแจกแจงตามประเภทอุตสาหกรรมและสถานภาพการทำงาน.....	16
2.2	ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สำรวจแจกแจงตามชั่วโมงทำงานต่อวันและประเภทอุตสาหกรรม.....	20
2.3	ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สำรวจแจกแจงตามจำนวนวันทำงานต่อปีและประเภทอุตสาหกรรม.....	22
2.4	ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สำรวจแจกแจงตามค่าจ้างต่อวันที่ได้รับและประเภทอุตสาหกรรม.....	25
2.5	ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สำรวจแจกแจงตามความเห็นต่อความรับผิดชอบในค่ารักษาพยาบาล.....	26
2.6	การทดสอบข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับความเห็นของผู้รับงานไปทำที่บ้านต่อการจัดสวัสดิการในระดับความเชื่อมั่น (significant level) 0.05.....	28
2.7	การทดสอบข้อสมมติฐานเกี่ยวกับความเห็นของผู้รับงานไปทำที่บ้านต่อการคุ้มครองในระดับความเชื่อมั่น (significant level) 0.05.....	30
2.8	สัดส่วนของผู้รับงานไปทำที่บ้านจำแนกตามการเป็นสมาชิก.....	31
2.9	ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สำรวจแจกแจงตามประเภทอุตสาหกรรมและปัญหาที่สำคัญ.....	34
ผนวกที่ 1	จำนวนเฉลี่ยของสมาชิกในครัวเรือนที่ทำงานในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้านแจกแจงตามประเภทอุตสาหกรรม.....	38
ผนวกที่ 2	สัดส่วนของผู้เข้ากลุ่มและขนาดของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านแจกแจงแจกแจงตามประเภทอุตสาหกรรม.....	39
ผนวกที่ 3	ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สำรวจแจกแจงตามอุตสาหกรรมและปัญหาการส่งงานไม่ทันตามกำหนด.....	40

ผนวกที่ 4 ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านสำรวจแจกแจงตามความเห็นในประเด็นต่างๆ..... 41
3.1 จำแนกหมวดหมู่และประเภทกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน..... 64
3.2 การศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายตามกรอบขององค์การการแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)..... 65
4.1 อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน..... 79
4.2 ข้อแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน..... 83
4.3 กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศอินเดีย..... 89
4.4 กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศญี่ปุ่น..... 91
4.5 กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศออสเตรเลีย..... 98
4.6 กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศสวีเดน..... 106
4.7 กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศสวิสเซอร์แลนด์... 108
4.8 กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศอังกฤษ..... 116
4.9 กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศแคนาดา..... 119
4.10 กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศเม็กซิโก..... 123
4.11 กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศสหรัฐอเมริกา..... 128
4.12 กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศอาร์เจนติน่า..... 138
4.13 กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศบราซิล..... 147
4.14 กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศฟิลิปปินส์..... 149
4.15 สรุปการเปรียบเทียบประเด็นต่างๆ ในกฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้านจำนวน 12 ประเทศ..... 153
5.1 สรุปผลการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศคำนิยาม..... 167
5.2 สรุปผลการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศค่าตอบแทน..... 173
5.3 สรุปผลการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศสภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน..... 179

5.4 สรุปผลการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ การจดทะเบียนและการรายงาน..... 186
5.5 สรุปผลการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ การควบคุมและการตรวจแรงงาน..... 192
5.6 สรุปผลการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ บทบัญญัติอื่นๆ..... 196
6.1 ข้อแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ..... 201
6.2 หลักการของกฎหมายคำนิยาม..... 232
6.3 หลักการของกฎหมายค่าตอบแทน..... 235
6.4 หลักการของกฎหมายสภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน..... 237
6.5 หลักการของกฎหมายการใช้แรงงานหญิง..... 239
6.6 หลักการของกฎหมายการใช้แรงงานเด็ก..... 240
6.7 หลักการของกฎหมายการยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง..... 241
6.8 หลักการของกฎหมายกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง..... 242
6.9 หลักการของกฎหมายการจดทะเบียนและการรายงาน..... 243
6.10 หลักการของกฎหมายการควบคุมและการตรวจแรงงาน..... 245

บทที่ 1
บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

การรับงานไปทำที่บ้านนับเป็นการจ้างงานนอกระบบรูปแบบหนึ่ง ซึ่งผู้รับงานสามารถเลือกเวลาและสถานที่ทำงานได้ด้วยตนเอง จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างหรือกับคนกลางโดยไม่มีนิติสัมพันธ์กันในฐานะของลูกจ้างและนายจ้างตามกฎหมายแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน การที่รัฐไม่สามารถคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ตามกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน ส่งผลทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านขาดโอกาสที่จะได้รับการดูแลจากหน่วยงานของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับผลตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรม และขาดหลักประกันด้านการประกันสังคม

รัฐบาลได้เห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงได้บรรจุเรื่องการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องนี้โดยตรง ในแผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น เรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่ง คือ การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานให้มีขอบเขตการคุ้มครองกว้างขวางขึ้น รวมทั้งพิจารณาขยายขอบเขตการให้การคุ้มครองเรื่องค่าตอบแทน สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และการประกันสังคม ให้ครอบคลุมถึงแรงงานสาขานอกระบบที่ทำงานในฐานะลูกจ้างภาคเกษตร ผู้รับเหมาช่วงการผลิต และผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการรับงานไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านที่นับวันจะมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้เพราะการจ้างแรงงานในภาคธุรกิจนอกระบบโดยเฉพาะรูปแบบของการรับงานไปทำที่บ้านได้กลายสภาพเป็นแหล่งรองรับแรงงานแหล่งใหญ่ ซึ่งผู้ว่าจ้างหรือผู้ประกอบการสามารถจะเลือกและนำมาใช้แทน

แรงงานในโรงงานที่ขาดหายไป ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความจำเป็นที่จะต้องลดจำนวนคนงานลงตามภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย โดยการจ้างงานลักษณะดังกล่าวมักจ่ายค่าตอบแทนต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย เพราะส่วนใหญ่จ่ายค่าตอบแทนเป็นอัตรารายชิ้น นอกจากนี้ ยังไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในด้านสวัสดิการต่างๆ แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังจะพบเห็นการจ้างงานลักษณะนี้ได้ทั่วประเทศ ทั้งในเขตชุมชนขนาดใหญ่ เช่น ในกรุงเทพฯ หัวเมืองต่างจังหวัด และในชนบทห่างไกล

แต่การบัญญัติกฎหมายเพื่อขยายการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในลักษณะเดียวกับที่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาจจะส่งผลกระทบถึงภาวะการมีงานทำของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องศึกษาหาแนวทางในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และในขณะเดียวกันก็ไม่เป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมการมีงานทำของผู้ด้อยโอกาส โดยมุ่งหาข้อกฎหมายหรือมาตรการที่เหมาะสม เพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานและแนวโน้มการจ้างงาน ตลอดจนปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบ และตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งวิธีการบริหารกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน จากประเทศที่มีการบริหารแรงงานกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำหลักกฎหมายที่ศึกษามาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายหรือการออกกฎหมายมาบังคับใช้เพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีความเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย และศึกษากฎหมายไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมและความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขเพิ่มเติมหรือการออกกฎหมายมาบังคับใช้เพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

3. เพื่อค้นคว้าหารูปแบบและตัวบทกฎหมายที่เหมาะสมกับการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

4. เพื่อจัดลำดับความสำคัญในการออกกฎหมายที่เกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และการประกันสังคม

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยจะครอบคลุมถึงการศึกษาสภาพและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย และความเห็นของผู้รับงานไปทำที่บ้านต่อการคุ้มครองแรงงาน และ สวัสดิการ และศึกษาวิเคราะห์กฎหมายไทยที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อค้นหาหลักการและแนวทางเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ศึกษาวิเคราะห์หลักการและแนวทางเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) และรูปแบบของตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีการบังคับใช้อยู่ในบางประเทศทั้งในทวีปเอเชีย ออสเตรเลีย ยุโรป อเมริกาเหนือ และอเมริกาใต้ ทั้งนี้ เพื่อนำรูปแบบและตัวบทกฎหมายที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้เพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย แต่การศึกษานี้ยังไม่ครอบคลุมถึงการส่งเสริมและคุ้มครองผู้ว่าจ้างหรือนายจ้างและคนกลางต่างๆ ที่ส่งงานไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาจะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบและตัวบทกฎหมายเพื่อใช้ในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เหมาะสมกับสังคมไทย ซึ่งจะเป็นการสร้างความเป็นธรรมในสังคม และเป็นแนวทางหนึ่งในการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ดีขึ้น

วิธีการศึกษาวิเคราะห์

เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ การศึกษาวิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. **ขั้นที่ 1** ศึกษาสภาพและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย ตลอดจนความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการคุ้มครองและการจัดสวัสดิการ

การศึกษาในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าจากผลการวิจัยต่างๆ ที่มีการดำเนินการในประเทศไทยในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา เพื่อค้นหาสภาพและปัญหาตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของการรับงานไปทำที่บ้าน นอกจากนั้น ยังได้อาศัยข้อมูลจากการสำรวจผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวน 1,108 คน เพื่อให้เข้าใจสภาพและปัญหา ตลอดจนความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้านในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้ทราบข้อเท็จจริงและแนวโน้มของการรับงานไปทำที่บ้านได้มากขึ้น

การสำรวจเก็บข้อมูลได้ดำเนินการในระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือนกันยายน 2542 โดยครอบคลุมพื้นที่ 16 จังหวัด ทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและภูมิภาค ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 1.1 การเก็บข้อมูลได้ใช้แบบสอบถามเพื่อจดบันทึกการสัมภาษณ์ผู้ที่ทำกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้านโดยกำหนดหน่วย (unit) ที่ทำการศึกษาเป็น "บุคคล" คือ บุคคลที่ทำกิจกรรม หรือประสงค์จะทำกิจกรรมของการรับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้โดยอาศัยข้อมูลเบื้องต้นในระดับหมู่บ้านและชุมชนเพื่อทำการสุ่มตัวอย่าง กล่าวคือ อาศัยข้อมูลในระดับจังหวัดลงไปสู่อำเภอและหมู่บ้านที่มีการทำกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้านประเภทต่างๆ ในระดับหมู่บ้านได้ทำการสุ่มบุคคลหรือครัวเรือนผู้รับงานไปทำที่บ้านภายหลังที่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับประเภทกิจกรรมและจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้าน รายละเอียดของการสุ่มตัวอย่างได้อธิบายไว้ในการศึกษารูปแบบการพัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ประดิษฐ์ ชาสมบัติ, 2542) ซึ่งเป็นรายงานการศึกษาอีกเรื่องหนึ่งที่ดำเนินการศึกษาไปพร้อมๆ กับการศึกษาเรื่องนี้

การวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้านได้ใช้หลักสถิติเบื้องต้น เช่น ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย เพื่อพรรณนาเปรียบเทียบสภาพและปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และทดสอบความเห็นของผู้รับงานไปทำที่บ้านต่อประเด็นการคุ้มครองและการจัดสวัสดิการแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน การวัดและการทดสอบความเห็นต่อประเด็นต่างๆ ได้ใช้วิธีการของ Likert Scale โดยแบ่งความเห็นของผู้รับงานไปทำที่บ้านต่อประเด็นต่างๆ ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้คือ

5 = เห็นด้วยอย่างมาก

4 = เห็นด้วย

3 = ไม่แน่ใจ

2 = ไม่เห็นด้วย

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

หลังจากหาค่าเฉลี่ยของระดับความเห็นและทดสอบแล้วจึงสรุปเป็นความเห็นต่อประเด็นต่างๆ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 แสดงว่า เห็นด้วยอย่างมาก

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 แสดงว่า เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 แสดงว่า ไม่แน่ใจ

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 แสดงว่า ไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 แสดงว่า ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

2. **ขั้นที่ 2** ศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งวิธีการบริหารกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น การจดทะเบียนและการรายงาน การควบคุมและการตรวจแรงงาน เป็นต้น

การศึกษาในขั้นตอนนี้ในลำดับแรกจะได้ศึกษากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในประเทศไทยในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยจะใช้กรอบในการศึกษาเดียวกันกับที่ใช้ศึกษากฎหมายแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของประเทศต่างๆ เกี่ยวกับงานทีรับไปทำที่บ้าน โดยในชั้นต้นจะได้ศึกษาโดยแบ่งหมวดหมู่ของกฎหมายที่ศึกษาออกเป็นสามกลุ่มเสียก่อนแล้วจึงไปศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายตามกรอบการศึกษาดังกล่าวข้างต้น กล่าวคือ **กลุ่มแรก** จะเป็นการศึกษากฎหมายที่มีอยู่แล้วซึ่งสามารถนำมาใช้หรือปรับใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้านได้ในปัจจุบัน **กลุ่มที่สอง** จะเป็นกฎหมายที่มีอยู่แล้วแต่จำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมเสียก่อนหากจะนำมาใช้หรือปรับใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้าน **กลุ่มที่สาม** จะเป็นกฎหมายที่มีอยู่แล้วและใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันซึ่งมีลักษณะบังคับหรือควบคุมที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

เมื่อได้ศึกษากฎหมายไทยที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านแล้ว ในขั้นตอนต่อไปจะได้ทำการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน คือ อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Home Work Convention, 1996) และข้อแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Home Work Recoomendation, 1996) ซึ่งออกโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, 1996) ทั้งนี้ เนื่องจากอนุสัญญาและข้อแนะถือว่าเป็นกฎหมายระหว่างประเทศรูปแบบหนึ่ง (ดันถ์ชิด อินทชาติ, 2522) อนุสัญญาและข้อแนะทางด้านแรงงานจึงถือได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศซึ่งอาจเรียกชื่ออย่างอื่น

ด้วยเช่นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ หรือ "International Labour Standards" (International Labour Office Geneva, 1978) สำหรับในรายงานนี้จะเรียกอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่า "กฎหมายระหว่างประเทศ" หรือ "กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ" แล้วแต่กรณี และในลำดับต่อไปจะได้ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งใช้บังคับอยู่ในบางประเทศ ทั้งในทวีปเอเชีย ออสเตรเลีย ยุโรป อเมริกาเหนือ และอเมริกาใต้

กรอบการศึกษาที่ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบของกฎหมายจะอาศัยแนวทางการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ปรากฏใน "Documents of the Meeting of Experts on the Social Protection of Homeworkers, Geneva, 1990" และได้รายงานไว้ใน Social Protection of Homeworkers (International Labour Office Geneva, 1991) ซึ่งแบ่งรูปแบบของกฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศต่างๆ ออกเป็นสี่กลุ่มดังต่อไปนี้

กลุ่มที่หนึ่ง กฎหมายที่มีลักษณะเป็นกฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ (specific home work legislation) เช่น กฎหมายของประเทศอาร์เจนติน่า อินเดีย ญี่ปุ่น และสวิสเซอร์แลนด์ เป็นต้น

กลุ่มที่สอง กฎหมายที่มีลักษณะเป็นส่วนหนึ่งในประมวลกฎหมายแรงงาน โดยมีส่วนหนึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน (a specific part of the Labour Code regulates home work) เช่น ประเทศเม็กซิโก และฟิลิปปินส์ เป็นต้น

กลุ่มที่สาม กฎหมายที่มีลักษณะที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านรวมอยู่ในกฎหมายแรงงานทั่วไปแตกต่างกันไป ซึ่งอาจจะมีบทบัญญัติเฉพาะเจาะจงที่ยกเว้นไม่ใช้บังคับกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง และความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย เป็นต้น (provisions applying to home work are included to a varying extent in the general labour legislation which may also specifically exclude them from other provisions, e.g. hours of work, paid annual leave and health and safety) เช่น ประเทศสวีเดน เป็นต้น

กลุ่มที่สี่ กฎหมายที่มีลักษณะที่รวมเอากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านเข้าไว้ในขอบข่ายของกฎหมายแรงงานแห่งชาติ ซึ่งมีสองกรณีคือ **กรณีแรก** ถือว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นลูกจ้างตามปกติ เช่น กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย (New

South Wales) และกฎหมายของประเทศแคนาดา (Quebec) **กรณีที่สอง** ถือว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นลูกจ้างตามสัญญา (employment contract) ทั้งนี้กรณีนี้ได้ถือเอาความสัมพันธ์ทางการจ้างเป็นหลักสำคัญในการพิจารณา (employment relationship) เช่น กฎหมายของประเทศบราซิล เป็นต้น (homeworkers have been included within the scope of national labour laws, either by considering them as regular workers or by considering their employment relationship as an employment contract)

กรอบที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเนื้อหาของกฎหมายจะใช้กรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office Geneva, 1989) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน (Home Work) และได้นำเสนอไว้ใน "Conditions of Work Digest, Home Work, Volume 8, 1989" ประกอบกับกรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office Geneva, 1991) ซึ่งทำการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน และนำเสนอเป็นเอกสาร "Documents of the Meeting of Experts on the Social Protection of Homeworkers, Geneva, 1990." ปรากฏในรายงานเรื่อง Social Protection of Homeworkers, 1991 โดยอาศัยกรอบการศึกษาดังกล่าวนี้เป็นแนวทางจะแบ่งเนื้อหาของกฎหมายที่ศึกษาออกเป็นห้าส่วน และจะได้เพิ่มเติมขึ้นมาอีกหนึ่งส่วนเป็นส่วนที่หกดังต่อไปนี้

ส่วนที่หนึ่ง ว่าด้วยคำนิยามหรือคำจำกัดความ (Definitions)

ส่วนที่สอง ว่าด้วยค่าตอบแทน (Remuneration)

ส่วนที่สาม ว่าด้วยสภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน (Conditions of Work and Benefits)

ส่วนที่สี่ ว่าด้วยการจดทะเบียนและการรายงาน (Registration and Reporting)

ส่วนที่ห้า ว่าด้วยการควบคุมและการตรวจแรงงาน (Supervision and Inspection)

ส่วนที่หก ว่าด้วยเรื่องอื่นๆ

การคัดเลือกประเทศที่จะศึกษานั้นได้กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการคัดเลือกไว้ดังต่อไปนี้

ประการแรก การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านของต่างประเทศนั้นจะเลือกจากประเทศต่างๆ โดยถือว่าเป็นตัวแทนของแต่ละทวีป อย่างน้อยทวีปละ 1 ประเทศ ซึ่งจะรวมทั้งเอเชีย ออสเตรเลีย ยุโรป อเมริกาเหนือและอเมริกาใต้ ทั้งนี้ยกเว้นทวีปอัฟริกา ซึ่งไม่สามารถหาข้อมูลได้เพียงพอที่จะใช้ประกอบในการศึกษาครั้งนี้

ประการที่สอง ประเทศที่จะเลือกทำการศึกษานั้นจะต้องเป็นประเทศที่มาลงทุนในประเทศไทย อยู่ในระดับสูงโดยใช้ข้อมูล Foreign Investment from Major Countries ของสำนักงานส่งเสริมการลงทุน (2542)

ประการที่สาม ในกรณีที่เป็นทวีปที่มีพื้นที่กว้างขวาง หรือเป็นทวีปที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรมแล้ว จะเลือกศึกษามากกว่า 1 ประเทศ และประเทศที่จะเลือกศึกษาจะพยายามให้กระจายไปตามภาคต่างๆ ของแต่ละทวีป

ประการที่สี่ ประเทศที่จะเลือกศึกษาจะพยายามให้มีประเทศที่มีระดับการพัฒนาทั้งที่เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนา

ประการที่ห้า ประเทศที่จะเลือกศึกษาจะพยายามให้มีประเทศที่มีรูปแบบของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านแตกต่างกันออกไปหลายรูปแบบ โดยอาศัยกรอบการศึกษาตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office Geneva, 1991)

ประการที่หก จะทำการศึกษาประเทศในกลุ่มอาเซียนเพิ่มเติมขึ้นมาอีกหนึ่งประเทศ โดยจะศึกษาประเทศที่มีระดับการพัฒนาที่ใกล้เคียงกับประเทศไทย และเป็นประเทศที่มีระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับที่ใกล้เคียงกับประเทศไทย ทั้งนี้โดยอาศัยข้อมูลจากรายงานของ Institute of International Management Development (1999)

ประการที่เจ็ด การคัดเลือกประเทศที่จะศึกษาจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังกล่าวข้างต้นอย่างน้อยที่สุด 3 ประการ และให้เลือกประเทศจากทวีปต่างๆ มาทำการศึกษาทวีปละ 1-3 ประเทศ และคัดเลือกประเทศในกลุ่มอาเซียนมาศึกษาอีก 1 ประเทศ

โดยอาศัยหลักเกณฑ์และขั้นตอนการคัดเลือกประเทศที่จะทำการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ประเทศที่จะทำการศึกษาจะประกอบด้วยประเทศต่างๆ จำนวน 6 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่หนึ่ง ทวีปเอเชีย จำนวน 2 ประเทศ ประกอบด้วย ประเทศอินเดีย และญี่ปุ่น

กลุ่มที่สอง ทวีปออสเตรเลีย จำนวน 1 ประเทศ ได้แก่ ประเทศออสเตรเลีย

กลุ่มที่สาม ทวีปยุโรป จำนวน 3 ประเทศ ประกอบด้วย ประเทศสวีเดน สวิสเซอร์แลนด์ และอังกฤษ

กลุ่มที่สี่ ทวีปอเมริกาเหนือ จำนวน 3 ประเทศ ประกอบด้วย แคนาดา เม็กซิโก และสหรัฐอเมริกา

กลุ่มที่ห้า ทวีปอเมริกาใต้ จำนวน 2 ประเทศ ประกอบด้วย ประเทศอาร์เจนติน่า และบราซิล

กลุ่มที่หก ประเทศในกลุ่มอาเซียน จำนวน 1 ประเทศ ได้แก่ ประเทศฟิลิปปินส์

3. **ขั้นที่ 3** เมื่อได้ศึกษาสภาพปัญหาและการรับงานไปทำที่บ้าน และกฎหมายของประเทศไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านและกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจนกฎหมายของประเทศต่างๆ แล้วจะได้นำผลการศึกษาไปสรุปและประมวลเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบและตัวบทกฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านที่เหมาะสมกับประเทศไทยและดำเนินการจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนในการออกกฎหมายที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงานและการประกันสังคม ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ต่อไป

4. **ขั้นที่ 4** เป็นการเสนอผลการศึกษาเบื้องต้นต่อที่ประชุมสัมมนาของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2542 ที่โรงแรมเมอร์เคียว กรุงเทพมหานคร โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมประมาณ 60 คน ประเด็นที่นำเสนอต่อที่ประชุม คือ สภาพและปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน การศึกษาเปรียบเทียบของตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน และแนวทางรูปแบบ ตลอดจนตัวบทกฎหมายที่เหมาะสมกับงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศไทย และหลังจากนั้นได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ มาปรับปรุงรายงานผลการศึกษาให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น เป็นรายงานขั้นสุดท้ายและนำส่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การนำเสนอรายงาน

การนำเสนอรายงานการศึกษาเรื่อง แนวทางด้านกฎหมายเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับนี้จะนำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 6 บทด้วยกันประกอบด้วย

บทที่ 1 - บทนำ คือบทนี้ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีการศึกษาวิเคราะห์ ทั้งนี้เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาต่อไป รวมทั้งได้นำเสนอแนวทางการนำเสนอรายงานไว้ด้วย

บทที่ 2 - สภาพและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้าน ในบทนี้จะได้นำเสนอและวิเคราะห์ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้าน โดยจะรวมถึงประเด็นต่างๆ คือ สถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน สภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้จากการทำงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากการทำงาน การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพื่อนำเสนอสภาพข้อเท็จจริงที่ปรากฏอยู่ในสังคมไทย ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการศึกษาและพิจารณาหาแนวทางในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยต่อไป

บทที่ 3 - กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศไทย ในบทนี้จะได้นำเสนอการศึกษากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันของประเทศไทยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ทั้งนี้จะได้ศึกษากฎหมายต่างๆ ซึ่งจะรวมทั้งกฎหมายที่มีอยู่แล้วซึ่งสามารถนำมาใช้หรือปรับใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้านได้ในปัจจุบัน กฎหมายที่มีอยู่แล้วแต่จำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมเสียก่อนหากจะนำมาใช้หรือปรับใช้บังคับกับงานที่รับงานไปทำที่บ้าน และกฎหมายที่มีอยู่แล้วและใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะบังคับหรือควบคุมที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศบางประเทศที่ได้ศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานในการจัดทำข้อเสนอแนะที่เหมาะสมในการคุ้มครองงานที่รับไปทำที่บ้านต่อไป

บทที่ 4 - กฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายบางประเทศเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ในบทนี้จะได้นำเสนอการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยเป็นกฎหมายที่อยู่ในรูปของอนุสัญญา (Convention) และข้อแนะ (Recommendation) ออกโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour

Organization-ILO) คือ อนุสัญญาฉบับที่ 177 "Convention Concerning Home Work" ออกเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน ค.ศ.1996 และข้อแนะฉบับที่ 184 "Recommendation Concerning Home Work" ออกเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน ค.ศ.1996 เช่นกัน ต่อจากนั้นจะได้นำเสนอการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านที่มีการบังคับใช้อยู่ในบางประเทศทั้งในทวีปเอเชีย ออสเตรเลีย ยุโรป อเมริกาเหนือ และอเมริกาใต้ และประเทศในกลุ่มอาเซียน ทั้งนี้เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศไทยเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำข้อเสนอแนะที่เหมาะสมในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านต่อไป

บทที่ 5 - สรุปผลการศึกษา ในบทนี้จะได้นำเอาผลการศึกษาที่ได้ศึกษามาแล้วมาสรุปวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปจัดทำข้อเสนอแนะและจัดลำดับความสำคัญในการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาต่อไป

บทที่ 6 - ข้อเสนอแนะ ในบทนี้จะได้นำเอาผลของการศึกษามาอภิปรายเพื่อกำหนดแนวทางและดำเนินการจัดทำข้อเสนอแนะและจัดลำดับความสำคัญในการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาต่อไป

ตารางที่ 1.1

จำนวนและร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สำรวจแจกแจง

ตามประเภทอุตสาหกรรมและตามจังหวัด

หน่วย : คน

ภาค/จังหวัด	ตัดเย็บเสื้อผ้าและรองเท้า	ดอกไม้ประดิษฐ์ผลิตภัณฑ์กระดาษ	ผลิตภัณฑ์อื่นๆ	รวม (ร้อยละ)
กรุงเทพและปริมณฑล	**110**	**19**	**24**	**153 (13.81)**
ภาคกลาง	**80**	**69**	**45**	**194 (17.51)**
อ่างทอง	27	54	27	108 (9.75)
ชัยนาท	27	0	9	36 (3.25)
ราชบุรี	0	15	3	18 (1.62)
สุพรรณบุรี	26	0	6	32 (2.89)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	**288**	**31**	**168**	**487 (43.95)**
บุรีรัมย์	54	5	24	83 (7.49)
สุรินทร์	42	10	0	52 (4.69)
ศรีสะเกษ	49	2	0	51 (4.60)
อุบลราชธานี	60	0	8	68 (6.14)
ขอนแก่น	26	9	69	104 (9.39)
มหาสารคาม	11	0	15	26 (2.35)
ร้อยเอ็ด	4	2	37	43 (3.88)
สกลนคร	42	3	15	60 (5.42)
ภาคเหนือ	**116**	**33**	**55**	**204 (18.41)**
เชียงใหม่	54	18	45	117 (10.56)
พิจิตร	62	15	10	87 (7.85)
ภาคใต้	**70**	**0**	**0**	**70 (6.32)**
สุราษฎร์ธานี	70	0	0	70 (6.32)
รวม	664 (59.93)	152 (13.72)	292 (26.35)	1108 (100.00)

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สำรวจทั้งหมด

บทที่ 2
สภาพและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้าน

บทนำ

ก่อนที่จะพิจารณาหาแนวทางคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน จำเป็นที่ผู้เกี่ยวข้องจะต้องเข้าใจสภาพข้อเท็จจริงของการรับงานไปทำที่บ้านในสังคมไทย ทั้งนี้เพื่อให้การกำหนดแนวทางการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความถูกต้องและยุติธรรมมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ วัตถุประสงค์ของรายงานในบทนี้จึงเป็นการเสนอและการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้าน โดยมีประเด็นที่สำคัญดังต่อไปนี้[1]

1. สถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
2. สภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน
3. สภาพแวดล้อมของการทำงาน
4. ค่าตอบแทนและรายได้จากการทำงาน
5. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากการทำงาน
6. การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
7. ปัญหาการรับงานไปทำที่บ้าน

สถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การรับงานไปทำที่บ้านเป็นรูปแบบหนึ่งของการจ้างงานโดยฝ่ายผู้ว่าจ้างจะส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปดำเนินการผลิตหรือประกอบที่บ้านหรือที่อาคารสถานที่ของผู้รับงาน การส่งมอบงานอาจจะส่งมอบโดยตรงหรือส่งผ่านนายหน้าคนกลางก็ได้ เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินการผลิตหรือประกอบตามที่ตกลงกันแล้วก็จะส่งคืนผลิตภัณฑ์หรือชิ้นส่วนให้แก่ผู้ว่าจ้าง โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าตอบแทนตามผลงานที่ส่งคืนให้

---

[1]รายละเอียดเรื่องนี้จะศึกษาได้ในรายงานการศึกษาของ ประดิษฐ์ ชาสมบัติ เรื่อง "การศึกษาหารูปแบบการพัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน" คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (กรุงเทพ 2542)

แก่ผู้ว่าจ้าง การศึกษาจากหลายแหล่ง เช่น Lazo (1992), นฤมล นิราทร (2537), ประดิษฐ์ ชาสมบัติ (2538) และศูนย์การศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน (2542) ได้ชี้ให้เห็นว่า ระบบการรับงานไปทำที่บ้านมีผู้เกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 ฝ่ายขึ้นไป คือ

1. นายจ้าง (employer) ซึ่งเป็นเจ้าของงานหรือผู้ประกอบการที่ส่งมอบงานไปทำที่บ้าน โดยอาจส่งผ่านคนกลางหรือไม่ผ่านก็ได้

2. ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (homeworker) คือผู้ที่รับงานจากผู้ว่าจ้าง ซึ่งอาจเป็นผู้ประกอบการโดยตรงหรือนายหน้าก็ได้

3. ผู้ช่วยงานในกิจการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ผลิตหรือประกอบผลิตภัณฑ์ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลประเภทนี้อาจเป็นสมาชิกของครัวเรือนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรืออาจเป็นลูกจ้างแรงงานที่ทำงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ได้

4. นายหน้าหรือคนกลาง คือผู้ที่ทำหน้าที่รับงานจากนายจ้างและนำมาส่งมอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และรวบรวมงานส่งคืนให้แก่นายจ้าง ผู้ทำหน้าที่คนกลางอาจมีหลายประเภท คืออาจมีตั้งแต่บุคคล กิจการธุรกิจ กลุ่มหรือผู้แทนกลุ่ม องค์กรพัฒนาเอกชน ตลอดจนหน่วยงานราชการ เป็นต้น

ตามรายงานการศึกษาข้างต้นยังพบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจเป็นบุคคล หรือครัวเรือน หรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ได้ กล่าวคือผู้รับงานไปทำที่บ้านบางรายเมื่อรับงานไปแล้วได้ทำการผลิตหรือประกอบด้วยตัวเองโดยไม่มีผู้อื่นช่วยเหลือ ในบางกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นครัวเรือนโดยที่สมาชิกคนใดคนหนึ่งของครัวเรือนรับงานมาจากผู้ว่าจ้างหรือนายหน้า และสมาชิกของครัวเรือนคนอื่นๆ ช่วยทำการผลิต เมื่องานเสร็จบางส่วนหรือทั้งหมดจะส่งผลิตภัณฑ์หรือชิ้นส่วนคืนแก่ผู้ว่าจ้างเพื่อรับค่าตอบแทน นอกจากนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ตั้งบ้านเรือนอยู่ในชุมชนหรือหมู่บ้านเดียวกันได้รวมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นองค์กร โดยอาจมีหัวหน้ากลุ่มหรือผู้นำกลุ่มรับงานจากผู้ว่าจ้างเพื่อนำมาแจกจ่ายแก่สมาชิกของกลุ่ม เมื่อสมาชิกทำการผลิตหรือประกอบเสร็จแล้วก็จะรวบรวมผลงานเพื่อนำส่งคืนผู้ว่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากผู้ว่าจ้างจะแบ่งปันกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม โดยทั่วไปจะแบ่งปันกันตามผลงาน คือทำมากได้มากทำน้อยได้น้อย

ในระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึง กันยายน 2542 ผู้วิจัยและคณะได้ทำการสำรวจบุคคลที่คาดว่าจะเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวน 1,108 คน ในพื้นที่ 16 จังหวัดดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 1.1 ในจำนวน 1,108 คนที่ตอบสัมภาษณ์ เมื่อนำมาแจกแจงตามสถานภาพการทำงานดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 2.1 พบว่าบุคคลที่ทำงานเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน มีสถานภาพการทำงานหลากหลายที่ต่างกัน กล่าวคือ

1. เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านและเป็นผู้ทำการผลิตหรือประกอบเอง ร้อยละ 67.1

2. เป็นสมาชิกของครัวเรือนที่ช่วยทำงานในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน ร้อยละ 13.9

3. เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยทำการผลิตและประกอบเองบางส่วน และแจกจ่ายให้บุคคลอื่น หรือครัวเรือนทำการผลิตด้วยเป็นสัดส่วนร้อยละ 5.3

4. เป็นผู้รับงานมาทำที่บ้านโดยมีลูกจ้างทำงานด้วย ร้อยละ 1.7

5. เป็นลูกจ้างในกิจการ (บ้าน) ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ร้อยละ 8.8

6. เป็นลูกจ้างทำงานในกิจการหรือในโรงงานและรับงานไปทำที่บ้านด้วย ร้อยละ 1.7

7. เป็นนายหน้ารับงานจากผู้ว่าจ้างมาแจกจ่ายแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ร้อยละ 0.6

8. เป็นผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพใหม่แต่ยังไม่เคยรับงานไปทำที่บ้าน ร้อยละ 0.9

ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามสถานภาพที่กล่าวข้างต้นพบเห็นในเกือบทุกประเภทอุตสาหกรรม แต่มีสัดส่วนแตกต่างกันบ้าง โดยในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปจะพบเห็นสัดส่วนของสมาชิกในครัวเรือนที่ช่วยทำงาน และลูกจ้างในกิจการรับงานไปทำที่บ้านสูงกว่าในอุตสาหกรรมประเภทอื่น ทั้งนี้เนื่องจากปริมาณงานประเภทนี้มีมาก ผู้รับงานจำเป็นที่จะต้องมีแรงงานช่วยทำงาน

ตารางที่ 2.1
ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สำรวจแจกแจงตามประเภทอุตสาหกรรม และสถานภาพการทำงาน

หน่วย : คน

สถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน	ตัดเย็บเสื้อผ้าและรองเท้า	ดอกไม้ประดิษฐ์และผลิตภัณฑ์กระดาษ	ผลิตภัณฑ์อื่นๆ	ตัดเย็บเสื้อผ้า กรณีภาคใต้	รวมทั้งหมด
1. เป็นผู้รับงานไปทำและทำการผลิตหรือประกอบเอง	61.6	63.8	74.3	90.0	67.1
2. เป็นผู้รับงานไปทำ โดยทำการผลิตหรือประกอบเองบางส่วนและแจกจ่ายให้บุคคลอื่น หรือครัวเรือนทำการผลิตด้วย	4.9	8.6	4.8	4.3	5.3
3. เป็นผู้ช่วยทำงานในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน	17.2	15.1	9.2	2.9	13.9
4. เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านและเป็นเจ้าของกิจการโดยมีลูกจ้างด้วย	1.0	1.3	3.8	0.0	1.7
5. เป็นลูกจ้างในกิจการและรับงานไปทำที่บ้านด้วย	1.0	3.9	2.4	0.0	1.7
6. เป็นผู้ทำงาน (ลูกจ้าง) ในกิจการของเถ้าแก่ ซึ่งเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน	12.1	6.6	4.5	2.9	8.8
7. เป็นผู้ทำหน้าที่เป็นนายหน้ารับงานมาแจกจ่าย	0.7	0.7	0.7	0.0	0.6
8. เป็นผู้ฝึกอบรมอาชีพใหม่แต่ยังไม่เคยรับงานไปทำที่บ้าน	1.5	0.3	0.3	0.0	0.9

แม้ว่าข้อมูลจากการสำรวจในตารางที่ 2.1 ไม่สามารถสะท้อนจำนวนและสัดส่วนของผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งหมดในประเทศไทยได้ แต่ข้อมูลดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านมีสถานภาพต่างๆ กัน บางคนสามารถบอกได้ชัดเจนว่าในสัปดาห์ที่ทำการสำรวจเป็นบุคคลผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลกลุ่มนี้คือผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำการผลิตหรือประกอบเอง และสมาชิกของครัวเรือนที่ช่วยงานในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งครอบคลุมร้อยละ 81.0 ของผู้ตอบสัมภาษณ์ทั้งหมด ที่เหลือมีสถานภาพที่ยากแก่การกำหนดว่าเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน กล่าวคือ

ประเภทที่หนึ่ง คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยทำการผลิตเองบางส่วน และแจกจ่ายให้ผู้อื่นทำการผลิตบางส่วน บุคคลที่ทำหน้าที่ในลักษณะเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านแต่ก็อาจเป็นหัวหน้ากลุ่มที่ทำการผลิตและได้ค่าตอบแทนจากการจัดการกลุ่ม หรืออาจเป็นหัวหน้ากลุ่มที่รับงานไปทำเองบางส่วน แต่ได้หักค่าจ้างส่วนหนึ่งไว้เป็นค่าดำเนินการของกลุ่มและค่าเสียโอกาสของตน ในกรณีเช่นนี้ อาจเกิดความยากลำบากที่จะกล่าวว่าหัวหน้ากลุ่มเป็นนายหน้าของการรับงานไปทำที่บ้าน

ประเภทที่สอง คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านและมีลูกจ้างในกิจการ ผู้รับงานไปทำที่บ้านประเภทนี้อาจถือว่าเป็นนายจ้าง แต่ผู้ทำงานประเภทนี้ก็มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงสถานภาพเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำการผลิตเองโดยไม่มีลูกจ้างได้ ทั้งนี้เพราะลักษณะของการรับงานไปทำที่บ้าน อาจมีปริมาณงานไม่แน่นอน หากมีงานมาก งานล้นมือ หรืองานด่วน ผู้รับงานก็มักจะหาลูกจ้างมาช่วยงาน แต่เมื่องานลดหรืองานหมด ก็จะเลิกจ้างแรงงาน สถานภาพของผู้ทำงานประเภทนี้จึงอาจเปลี่ยนแปลงได้ง่ายระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านและนายจ้างหรือผู้รับช่วงการผลิตที่มีลูกจ้าง

ประเภทที่สาม คือ ลูกจ้างที่ทำงานในกิจการหรือครัวเรือนที่รับงานมาทำที่บ้าน (subcontractor) ถ้าลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างเงินเดือน หรือค่าจ้างรายวัน หรือค่าจ้างตามรายชิ้นที่มีอัตราแน่นอน ก็อาจจะระบุว่าเป็นลูกจ้างและนายจ้างได้ชัดเจน แต่ในบางกรณีที่ผู้ทำงานในกิจการทำงานร่วมกันผู้รับงานไปทำที่บ้าน และได้รับส่วนแบ่งตามที่ตกลงกัน ในกรณีเช่นนี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านมักจะออกตัวว่าตนเองไม่ใช่นายจ้าง และผู้รับงานก็ไม่ใช่ลูกจ้าง กรณีเช่นนี้ก็มิใช่เรื่องง่ายที่จะกำหนดว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นนายจ้างหรือเป็นผู้ร่วมงาน

ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน หัวหน้ากลุ่มหรือผู้นำกลุ่มก็อาจกลายเป็นนายจ้าง แต่ไม่ยอมรับว่าตนเองเป็นนายจ้าง เช่น ในกรณีที่มีการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยมีการทำกิจกรรมของกลุ่มในบริเวณบ้านเรือนของหัวหน้ากลุ่ม ต่อมาภายหลังปริมาณงานมากขึ้น มีการลงทุนในอาคารสถานที่ ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์โดยหัวหน้ากลุ่มเป็นผู้ลงทุนและเป็นผู้บริหาร แต่ยังทำงานเป็นกลุ่ม โดยสมาชิกของกลุ่มได้ค่าตอบแทนตามผลงาน ในลักษณะเช่นนี้ อาจมองว่าผู้นำกลุ่มกลายเป็นนายจ้างก็ได้ แต่ผู้นำกลุ่มมักระบุว่าตนเองเป็นหัวหน้ากลุ่มมิใช่นายจ้าง และสมาชิกของกลุ่มก็มิใช่ลูกจ้าง

ข้อมูลและข้อสังเกตที่ได้จากการสำรวจบ่งบอกว่าผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านมีสถานภาพหลากหลาย ในกรณีที่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเป็นผู้ผลิตหรือประกอบเอง หรือเป็นสมาชิกของครัวเรือนที่ช่วยงานในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้านย่อมมีความชัดเจนในการกำหนดว่าบุคคลผู้นั้นเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่การใช้สถานภาพการทำงานของบุคคลเป็นตัวชี้วัดว่าผู้ใดเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น มีความยากลำบากในหลายกรณีดังที่กล่าวมาข้างต้น อย่างไรก็ดี การพิจารณาลักษณะของการประกอบการร่วมกับสถานภาพการทำงาน จะช่วยให้การกำหนด (identify) ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ชัดเจนมากขึ้น ทั้งนี้เพราะสถานประกอบการจะบ่งบอกถึงหน่วยการผลิตและลักษณะการประกอบการ การประกอบการในลักษณะเป็นกลุ่มหรือเป็นองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน[2] จะช่วยให้เข้าใจผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ง่ายขึ้น เพราะหากกลุ่มมีความชัดเจน สมาชิกของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านก็มีความชัดเจน ในลักษณะเดียวกัน หากครัวเรือนทำกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน สมาชิกผู้ทำงานในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้านก็ถือว่าเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้น การกำหนดผู้รับงานจากกลุ่มหรือองค์กรผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงมีความชัดเจนและง่ายกว่าการกำหนดจากสถานภาพการทำงานบุคคลแต่เพียงอย่างเดียว

---

[2] ดูรายละเอียดในรายงานการศึกษาของประดิษฐ์ ชาสมบัติ อ้างแล้ว

สภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน

การรับงานไปทำที่บ้านเกิดจากผู้ว่าจ้างได้ส่งมอบงานของตนให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อทำการผลิตหรือประกอบผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้ว่าจ้าง โดยการส่งมอบงานอาจจะผ่านหรือไม่ผ่านนายหน้าคนกลาง ในกรณีที่ผ่านคนกลาง นายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจจะไม่พบเห็นหรือไม่รู้จักกันก็ได้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำการผลิตหรือประกอบผลิตภัณฑ์ในบ้านเรือนหรือสถานที่ของตน โดยที่นายจ้างไม่สามารถควบคุมเวลาทำงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเสร็จบางส่วนหรือทั้งหมดก็จะส่งคืนผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้ว่าจ้าง เพื่อรับค่าตอบแทนตามที่ตกลงกันไว้ การตกลงจ้างงานในลักษณะนี้ทำให้การทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความยืดหยุ่นมาก กล่าวคือ บางคนอาจทำงานเต็มเวลา บางคนอาจทำงานเพียงบางเวลา โดยที่เวลาส่วนหนึ่งอาจใช้ไปในการทำงานบ้าน หรือทำงานเกษตรกรรมของครัวเรือน นอกจากนั้นอาจจะใช้เวลาพักผ่อนตามโอกาสที่เหมาะสมของแต่ละคน ซึ่งนับว่าเป็นการรับจ้างทำงานที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับสังคมชนบท และแรงงานสตรีที่ต้องดูแลรับผิดชอบงานบ้านด้วย ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่จึงพอใจในสภาพการทำงานของตน (Amara Pongsapich, 1992)

อย่างไรก็ดี เนื่องจากการรับงานไปทำที่บ้านเป็นงานเหมาปริมาณงานในแต่ละงวดและระยะการส่งงานอาจมีความไม่แน่นอน ตามรายงานการศึกษาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2533) เรื่องรายงานผลการศึกษาสภาพการจ้างงานและการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านสรุปว่า การรับงานไปทำที่บ้านมักเป็นงานเหมา จ่ายค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ เวลาการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านจะแตกต่างกันไปตามความพอใจและความจำเป็นของแต่ละคน บางครั้งใช้เวลาเฉพาะช่วงว่าง บางคนทำงานทั้งวัน เวลาหยุดและวันหยุดไม่มีการกำหนดแน่นอน วันและเวลาทำงานจึงไม่มีความแน่นอน

จากการสำรวจสัมภาษณ์ผู้รับงานไปทำที่บ้าน 1,108 คน ที่กล่าวไว้ในตารางที่ 1.1 บุคคลเหล่านี้ทำงานในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้านโดยเฉลี่ยประมาณ 8 ชั่วโมง 15 นาทีต่อวัน โดยผู้รับงานส่วนใหญ่ (70.9%) ใช้เวลาทำงานอยู่ระหว่าง 7-10 ชั่วโมงต่อวัน และมีผู้รับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 10.3 ของผู้ตอบสัมภาษณ์ ทำงานในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้านมากกว่า 10 ชั่วโมง ผู้ที่ทำงานต่ำกว่า 5 ชั่วโมงต่อวันมีเพียงส่วนน้อย (5.2%) ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวันมีความแตกต่างกันบ้างเล็กน้อยระหว่างอุตสาหกรรม ผู้ที่ทำงาน

ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปซึ่งมักจะทำงานทั้งเวลากลางวันและกลางคืน มีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยสูงกว่าในอุตสาหกรรมอื่น ๆ (ดูตารางที่ 2.2) ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Amara Pongsapich [1992 : T.64] ที่รายงานว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป อุตสาหกรรมเจียระไนพลอย และอุตสาหกรรมการทำอาหารมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยมากกว่า 10 ชั่วโมงต่อวัน แต่การทำงานก็มีความยืดหยุ่นในลักษณะที่ทำบ้างพักบ้าง

ตารางที่ 2.2

ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สำรวจแจกแจงตามชั่วโมงทำงานต่อวัน และประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย : ร้อยละ

ชั่วโมงทำงานต่อวัน	ตัดเย็บเสื้อผ้าและรองเท้า	ดอกไม้ประดิษฐ์และผลิตภัณฑ์กระดาษ	ผลิตภัณฑ์อื่นๆ	ตัดเย็บเสื้อผ้ากรณีภาคใต้	รวม
ไม่เกิน 3 ชั่วโมง	2.2	3.9	2.1	4.3	2.5
3 - 4 ชั่วโมง	2.4	5.3	2.7	0.0	2.7
5 - 6 ชั่วโมง	11.4	17.1	15.1	17.1	13.5
7 - 8 ชั่วโมง	48.5	50.0	54.5	11.4	47.9
9 - 10 ชั่วโมง	23.4	19.1	20.2	40.0	23.0
มากกว่า 10 ชั่วโมง	12.1	4.6	5.5	27.1	10.3
ค่าเฉลี่ย (ชั่วโมง/วัน)	8.45	7.65	7.92	9.34	8.26
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	2.47	2.14	1.89	3.16	2.37

โดยทั่วไปการทำงานอุตสาหกรรมในชนบทมักเคลื่อนไหวตามฤดูกาล โดยจำนวนคนและวันทำงานเพิ่มขึ้นในฤดูแล้ง แต่การทำงานอุตสาหกรรมได้ลดลงในฤดูกาลเกษตร [ประดิษฐ์ ชาสมบัติ, 2533] การรับงานไปทำที่บ้านซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานนอกภาคเกษตรกรรมก็เชื่อว่าได้เคลื่อนไหวตามฤดูกาล อย่างไรก็ดี ในการสำรวจครั้งนี้ แม้จะยืนยันว่าการทำงานในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้านมีการเคลื่อนไหวตามฤดูกาล แต่หาก

พิจารณาตามจำนวนวันทำงาน โดยเฉลี่ยในตารางที่ 2.3 พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพียงร้อยละ 16.2 เท่านั้น ที่มีวันทำงานเฉลี่ยไม่เกิน 90 วันต่อปี ผู้ที่มีวันทำงานเฉลี่ยมากกว่า 250 วัน มีสัดส่วนถึงร้อยละ 53.9 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง ข้อมูลดังกล่าวทำให้เข้าใจว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านมีงานทำเกือบตลอดปี แต่เนื่องจากการทำงานในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้านไม่มีวันหยุดแน่นอน การนับวันทำงานในรอบปีจึงเกิดความคลาดเคลื่อนได้ง่าย ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นการประมาณว่าทำงานในเดือนใดบ้างเท่านั้นเอง และในแต่ละเดือนก็ไม่สามารถบอกวันหยุดได้ชัดเจน จึงอาจทำให้วันทำงานในรอบปีมากกว่าความเป็นจริงได้ อย่างไรก็ดี ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านมีโอกาสทำงานตลอดปี เพียงแต่ในแต่ละเดือนหรือแต่ละสัปดาห์อาจมีวันทำงานไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับปริมาณงานในแต่ละงวดว่ามากหรือน้อยเพียงใด นอกจากนั้นชั่วโมงทำงานก็อาจสูงเกินความเป็นจริงได้ เพราะลักษณะการทำงานมีความยืดหยุ่น ไม่ได้กำหนดเวลาตายตัว

สภาพแวดล้อมของการทำงาน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านใช้อาคารสถานที่อยู่อาศัย หรือบริเวณใกล้เคียงเพื่อทำการผลิตหรือประกอบผลิตภัณฑ์ที่รับไปจากผู้ว่าจ้าง ซึ่งทำให้การทำงานมีความสะดวกเพราะไม่ต้องเดินทางไกลไปทำงาน แต่รายงานการศึกษาของ Amara Pongsapich (1992 : T.20-29) พบว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านมีปัญหาสภาพแวดล้อมของการทำงานที่พบมากในหลายประเภทอุตสาหกรรมคือ ปัญหาฝุ่นละออง สภาพอากาศร้อนอบอ้าว อากาศไม่ถ่ายเท และปัญหาอันตรายจากการทำงาน อุตสาหกรรมที่มีปัญหาสภาพแวดล้อมของการทำงานหลายอย่าง คือ อุตสาหกรรมตีเหล็ก และอุตสาหกรรมแปรรูปและถนอมอาหาร ส่วนหนึ่งของปัญหาสภาพแวดล้อมของการทำงาน เกิดจากอาคารสถานที่บ้านเรือนที่ใช้เป็นสถานที่ทำงานไม่มีความเหมาะสม เพราะเป็นพื้นที่บางส่วนของที่อยู่อาศัยและมีความคับแคบไม่มีแสงสว่างและความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 2.3

ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สำรวจแจกแจงตามจำนวนวันทำงานต่อปี และประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย : ร้อยละ

วันทำงานต่อปี	ตัดเย็บเสื้อผ้าและรองเท้า	ดอกไม้ประดิษฐ์และผลิตภัณฑ์กระดาษ	ผลิตภัณฑ์อื่นๆ	ตัดเย็บเสื้อผ้ากรณีภาคใต้	รวม
ไม่เกิน 30 วัน	8.6	3.3	6.2	1.4	6.8
31 - 60 วัน	5.7	0.0	3.4	0.0	0.4
61 - 90 วัน	7.7	0.7	4.5	0.0	5.4
91 - 150 วัน	7.6	15.8	11.6	0.0	9.3
151 - 200 วัน	10.8	9.2	9.6	12.9	10.4
201 - 250 วัน	11.3	14.5	7.5	4.3	10.3
251 วันขึ้นไป	48.3	56.6	57.2	81.4	53.9
ค่าเฉลี่ย (วัน)	219.56	257.76	235.24	307.77	234.51
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	106.25	89.5	101.19	80.92	103.8

นอกจากนี้ การศึกษาของ Cooper and Others (1992 : 198-216) ได้รายงานว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีปัญหาสุขภาพ ลักษณะของปัญหาสุขภาพ คือ ผู้รับงานมีอาการปวดหลัง ปวดเมื่อยร่างกาย ซึ่งพบมากที่สุดในทุกประเภทอุตสาหกรรม สาเหตุเนื่องจากการทำงานนั่งนานๆ หรือการใช้อุปกรณ์การทำงานที่ไม่เหมาะสม ผู้ที่ทำงานเจียระไนพลอยมักมีปัญหาปวดเมื่อยร่างกายและปัญหาสายตา และผู้รับงานในอุตสาหกรรมแหวนมีปัญหาปวดหัวและอาการผื่นคันเนื่องจากแพ้สารเคมี เป็นต้น สาเหตุของปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากความไม่รู้หรือไม่ตระหนักถึงอันตรายจากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ค่าตอบแทนและรายได้จากการทำงาน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทนตามผลงานที่ทำได้ โดยได้รับอัตราค่าจ้างเป็นรายชิ้น อัตราค่าจ้างมีความแตกต่างกันตามลักษณะและคุณภาพของงาน ซึ่งมีความหลากหลาย โดยทั่วไป งานที่ทำยาก งานละเอียด งานประณีต ใช้ทักษะฝีมือและความชำนาญ มีอัตราค่าตอบแทนสูง ส่วนงานหยาบ ทำได้เร็ว งานไม่มีคุณภาพ มีอัตราค่าตอบแทนต่ำ ดังนั้น อัตราค่าจ้างและรายได้ของผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงมีความแตกต่างกันมาก แม้แต่งานในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน เช่น งานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป งานทำดอกไม้ประดิษฐ์ อัตราค่าจ้างรายชิ้นก็มีความแตกต่างกันมาก การจ่ายค่าตอบแทนรายวันอยู่ในรูปแบบอื่นในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้านมีอยู่น้อยมาก (Amara Pongsapich, 1992 : 38)

เนื่องจากอัตราค่าตอบแทนมีความแตกต่างตามลักษณะงาน รายได้ของผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงแตกต่างกันมาก กล่าวคือ นอกจากรายได้จะแตกต่างตามปริมาณงานแล้ว รายได้ยังแตกต่างตามลักษณะงานและทักษะฝีมือของแรงงานด้วย แม้แต่ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน เช่น อุตสาหกรรมเจียระไนพลอย รายได้เฉลี่ยของผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจแตกต่างกันถึง 10 เท่าตัว [Cooper and Others, 1992 : 198-224] เนื่องจากอัตราค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับปริมาณงานและลักษณะของงานประกอบกับปริมาณของงานไม่มีความแน่นอน มีผลให้รายได้เฉลี่ยของผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่ในระดับต่ำผู้รับงานไปทำที่บ้านมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละท้องที่ นอกจากนั้น ในช่วงที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจขึ้นในประเทศไทย[3] อัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้น ลูกจ้างพนักงานที่ถูกปลดออกจากงาน ได้แสวงหางานโดยการรับงานไปทำที่บ้านมากขึ้น ทำให้ปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีมากขึ้น และอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยของผู้รับงานไปทำที่บ้านลดต่ำลง

ในการศึกษาของคณะผู้วิจัยในช่วงต้นปี พ.ศ. 2542 พบว่าสภาพการจ้างงานและรูปแบบของการจ่ายค่าตอบแทน ตลอดจนอัตราค่าจ้างยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนมากนัก โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับอัตราค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 50-99 บาทต่อวันมีสัดส่วนร้อยละ 37.5 ส่วนผู้รับงานที่ได้รับอัตราค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 100-149 บาท

---

[3]ภายหลังเกิดวิกฤตการณ์ทางการเงินขึ้นในประเทศไทยในปี 2539 เศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ในสภาวะถดถอยตั้งแต่ปี 2540 โดยในปี พ.ศ. 2541 เศรษฐกิจมวลรวมของประเทศมีอัตราการขยายตัวติดลบ

ต่อวันมีสัดส่วนร้อยละ 20.0 และมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภูมิภาค (ตารางที่ 2.4) แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีภาระค่าใช้จ่ายมากขึ้น โดยที่อัตราค่าจ้างมิได้เพิ่มขึ้น เช่น ค่าวัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งปกติผู้ว่าจ้างมักจะเป็นผู้จัดหาให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ในการสำรวจพบว่าสัดส่วนของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ต้องจัดหาหรือจัดซื้อวัสดุและอุปกรณ์การผลิตเองมีสัดส่วนสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าผู้ว่าจ้างได้ผลักภาระ ค่าวัตถุดิบ ค่าอุปกรณ์และเครื่องมือ หรืออย่างน้อยค่าดอกเบี้ยในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยที่มิได้เพิ่มค่าตอบแทนแรงงานให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นผลให้รายได้สุทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านลดลง หรือไม่เพิ่มขึ้น

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากการทำงาน

การศึกษาของ Wimolsiri Jamnarnwej (1992 : 123) และการศึกษาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [พ.ศ. 2535] ได้รายงานว่านอกจากการจัดหาปัจจัยการผลิตที่จำเป็นแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดจากผู้ว่าจ้างเลย เช่น ไม่มีค่ารักษาพยาบาลจากการเจ็บป่วย ไม่มีค่าชดเชยวันหยุด หรืออันตรายที่เกิดจากการทำงาน ในการสำรวจของคณะผู้วิจัยพบเห็นปรากฏการณ์ในลักษณะดังกล่าว อย่างไรก็ดี ลูกจ้างบางรายยอมรับว่านายจ้างได้แนะนำในการทำงานให้เกิดความปลอดภัยมากขึ้น เช่น แนะนำให้รู้จักการใช้ผ้าปิดจมูกเพื่อกันฝุ่นละออง และให้ใช้แสงสว่างในการทำงานมากขึ้น เป็นต้น นอกจากนั้น ยังแนะนำพัฒนาฝีมือ และการปรับปรุงคุณภาพของงานให้ดีขึ้นด้วย

คณะผู้ศึกษาได้สอบถามความเห็นของผู้รับงานไปทำที่บ้านเกี่ยวกับสวัสดิการของผู้รับงานไปทำที่บ้าน พบว่าผู้รับงานส่วนใหญ่มีความคาดหวังว่าพวกตนควรได้รับสวัสดิการต่างๆ จากการทำงาน เช่น ประเด็นเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลอันเกิดจากการเจ็บป่วยจากการทำงานในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน มีผู้ตอบสัมภาษณ์ร้อยละ 67.8 เห็นว่าพวกตนควรได้รับการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลจากนายจ้าง หรือ/และองค์กรของรัฐ หรือกลุ่มผู้รับงานด้วย โดยร้อยละ 22.3 เห็นว่านายจ้างควรดูแลรับผิดชอบทั้งหมด ร้อยละ 18.1 เห็นว่ารัฐบาลควรดูแลรับผิดชอบทั้งหมด และร้อยละ 27.4 เห็นว่าหลายฝ่ายควรรับผิดชอบค่าใช้จ่ายร่วมกัน มีเพียงร้อยละ 32.2 เท่านั้นที่เห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านและครอบครัวควรรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลของตนเองทั้งหมด (ดูตารางที่ 2.5)

ตารางที่ 2.4

ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สำรวจแจกแจงตามค่าจ้างต่อวันที่ได้รับ และประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย : ร้อยละ

ค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	ตัดเย็บเสื้อผ้าและรองเท้า	ดอกไม้ประดิษฐ์และผลิตภัณฑ์กระดาษ	ผลิตภัณฑ์อื่นๆ	ตัดเย็บเสื้อผ้ากรณีภาคใต้	รวม
0 บาท	0.8	1.3	1.4	0.0	1.0
1 – 19 บาท	3.7	2.6	11.6	0.0	5.4
20 – 49 บาท	13.0	25.0	22.3	2.9	16.4
50 – 99 บาท	42.3	34.9	37.3	4.3	37.6
100 – 149 บาท	21.9	29.6	12.0	17.1	20.1
150 – 199 บาท	7.3	3.3	6.2	4.3	6.2
200 – 249 บาท	5.1	0.7	4.5	17.1	5.1
250 – 299 บาท	2.0	0.0	1.0	7.1	1.8
300 – 499 บาท	3.2	2.6	2.1	28.6	4.4
ตั้งแต่ 500 บาท	0.7	0.0	1.7	18.6	2.0
ค่าเฉลี่ย (บาท/วัน)	98.68	78.55	97.08	309.80	108.84
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	91.04	55.52	221.10	201.32	151.73

ตารางที่ 2.5

ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สำรวจแจกแจงตามความเห็นต่อ

ความรับผิดชอบในค่ารักษาพยาบาล

หน่วย : ร้อยละ

ผู้ที่ควรรับผิดชอบในค่ารักษาพยาบาล	ตัดเย็บเสื้อผ้าและรองเท้า	ดอกไม้ประดิษฐ์และผลิตภัณฑ์กระดาษ	ผลิตภัณฑ์อื่นๆ	ตัดเย็บเสื้อผ้ากรณีภาคใต้	รวม
ผู้รับงานและครอบครัวดูแลตนเอง	32.3	27.0	31.5	45.7	32.2
นายจ้าง	17.8	21.1	29.5	32.9	22.3
รัฐบาล	19.2	18.4	18.2	7.1	18.1
กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน	4.2	3.9	2.4	0.0	3.4
นายจ้าง และผู้รับงานไปทำที่บ้าน	5.7	3.9	2.1	8.6	4.7
นายจ้าง รัฐบาล และผู้รับงานไปทำที่บ้าน	17.8	24.3	14.0	4.3	16.9
นายจ้าง กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้าน	2.9	1.3	2.4	1.4	2.4
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

สำหรับค่ารักษาพยาบาลการเจ็บป่วยอันเกิดจากการทำงานนั้น ผู้ตอบสัมภาษณ์ร้อยละ 57.1 เห็นด้วย และร้อยละ 6.1 เห็นด้วยอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความเห็น 3.47 ว่าค่ารักษาพยาบาลควรรับผิดชอบในสัดส่วนฝ่ายละครึ่งระหว่างนายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ความเห็นดังกล่าวมีความแตกต่างกันระหว่างอุตสาหกรรม ในประเด็นเดียวกันนี้ ผู้ตอบสัมภาษณ์ร้อยละ 30.9 เห็นด้วย และร้อยละ 57.9 เห็นด้วยอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความเห็น 4.41 ว่าค่ารักษาพยาบาลควรรับผิดชอบในสัดส่วนที่เท่ากันระหว่างนายจ้าง รัฐบาล และผู้รับงานไปทำที่บ้าน ความเห็นดังกล่าวไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างอุตสาหกรรม และในประเด็นเดียวกันนี้ หากเป็นการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในสัดส่วนที่เท่ากันระหว่างนายจ้าง กลุ่มหรือองค์กรของผู้รับงาน และผู้รับงาน ผู้ตอบสัมภาษณ์ร้อยละ 47.9 เห็นด้วย และร้อยละ 27.1 เห็นด้วยอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นเท่ากับ 3.91 โดยระดับความเห็นดังกล่าวไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างประเภทอุตสาหกรรม (ดูตารางที่ 2.6)

การจัดกองทุนประกันสังคมและสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมเป็นสวัสดิการอีกอย่างหนึ่งที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 28.8 เห็นด้วย และร้อยละ 62.6 เห็นด้วยอย่างมากว่าพวกตนควรมีสิทธิเข้ากองทุนประกันสังคมและได้รับผลประโยชน์จากกองทุนดังกล่าว ดังนั้นค่าเฉลี่ยระดับความเห็นจึงสูงถึง 4.45 โดยค่าเฉลี่ยระดับความเห็นนี้ไม่แตกต่างกันระหว่างประเภทอุตสาหกรรม สำหรับผู้รับงานร้อยละ 8.6 ซึ่งไม่เห็นด้วยและไม่มีความเห็นนั้น ได้ให้เหตุผลว่า หากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับประโยชน์จากบัตรประกันสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขอยู่แล้ว ก็ไม่จำต้องเข้าหรือจัดตั้งกองทุนประกันสังคมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน สำหรับเงินค่าเบี้ยประกันสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมผู้ตอบสัมภาษณ์เห็นด้วยกับการรับผิดชอบร่วมกันและในสัดส่วนที่เท่ากันระหว่างนายจ้าง รัฐบาล และผู้รับงานไปทำที่บ้านมากที่สุด โดยร้อยละ 25.2 เห็นด้วย และร้อยละ 66.0 เห็นด้วยอย่างมาก ทำให้ค่าเฉลี่ยระดับความเห็นสูงถึง 4.53 ซึ่งค่าดังกล่าวไม่แตกต่างกันระหว่างอุตสาหกรรม สำหรับการจ่ายค่าเบี้ยประกันโดยรับผิดชอบในสัดส่วนที่เท่ากันระหว่างนายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านมีระดับความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 โดยมีความแตกต่างกันระหว่างประเภทอุตสาหกรรม ส่วนการให้ผู้รับงานรับผิดชอบค่าเบี้ยประกันเองทั้งหมดนั้นมีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นเท่ากับ 2.31 ซึ่งค่าดังกล่าวไม่มีความแตกต่างระหว่างประเภทอุตสาหกรรม ทั้งนี้เนื่องจากผู้ตอบสัมภาษณ์ร้อยละ 50.9 ไม่เห็นด้วย และมีเพียงร้อยละ 13.0 ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างมาก (สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความเห็นของผู้รับงานดังตารางที่ 2.6 และรายละเอียดดังตารางผนวกที่ 4)

ตารางที่ 2.6

การทดสอบข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับความเห็นของผู้รับงานไปทำที่บ้านต่อการจัดสวัสดิการ ในระดับความเชื่อมั่น (significant level) 0.05

ประเด็นข้อสมมติฐานหลัก $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$	ค่าเฉลี่ยระดับความเห็น	ค่าทดสอบทางสถิติ	สรุปผลความเห็นของผู้รับงานไปทำที่บ้านระหว่างประเภทอุตสาหกรรม
1) ค่ารักษาพยาบาลควรรับผิดชอบโดย			
(ก) นายจ้าง และผู้รับงานจ่ายค่ารักษาฝ่ายละครึ่ง	3.47	.000	ร้อยละ 57.1 **เห็นด้วย**ในประเด็นนี้ แต่ความเห็นดังกล่าวมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างอุตสาหกรรม
(ข) นายจ้าง รัฐบาล และผู้รับงานจ่ายในสัดส่วนที่เท่ากัน	4.41	.054	ร้อยละ 57.9 **เห็นด้วยอย่างมาก**ในประเด็นนี้ โดยความเห็นดังกล่าวไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างอุตสาหกรรม
(ค) นายจ้าง กลุ่มฯ และผู้รับงานจ่ายในสัดส่วนที่เท่ากัน	3.91	.077	ร้อยละ 47.9 **เห็นด้วย**ในประเด็นนี้ โดยความเห็นดังกล่าวไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างอุตสาหกรรม
2) ควรมีกองทุนประกันสังคมหรือการประกันชีวิต	4.45	.753	ร้อยละ 62.6 **เห็นด้วยอย่างมาก**ในประเด็นนี้ โดยความเห็นดังกล่าวไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างอุตสาหกรรม
3) เงินค่าเบี้ยประกันสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมจ่ายโดย			
(ก) ผู้รับงานจ่ายเองทั้งหมด	2.31	.454	ร้อยละ 50.9 **ไม่เห็นด้วย**ในประเด็นนี้ โดยความเห็นดังกล่าวไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างอุตสาหกรรม
(ข) นายจ้าง และผู้รับงานจ่ายในสัดส่วนเท่ากัน	3.72	.003	ร้อยละ 65.9 **เห็นด้วย**ในประเด็นนี้ แต่ความเห็นดังกล่าวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างอุตสาหกรรม
(ค) นายจ้าง รัฐบาล และผู้รับงานจ่ายในสัดส่วนที่เท่ากัน	4.53	.804	ร้อยละ 66.0 **เห็นด้วยอย่างมาก**ในประเด็นนี้ โดยความเห็นดังกล่าวไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างอุตสาหกรรม

การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในอดีตที่ผ่านมาผู้รับงานไปทำที่บ้านยังไม่ได้รับการคุ้มครองจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้เพราะผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสภาพการทำงานไม่ชัดเจนดังที่กล่าวมาแล้ว อย่างไรก็ดีภายหลังที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ในแผนพัฒนาฉบับที่ 8 (2540-2544) แล้ว รัฐบาลได้มีความพยายามที่จะพัฒนาส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านขึ้น การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของความพยายามในการหาแนวทางและรูปแบบของการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในการสำรวจผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวน 1,108 คน ในช่วงต้นปี พ.ศ.2542 มีความเห็นว่างานบางอย่างที่เป็นอันตรายหรืออาจเกิดอันตรายได้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรมีกฎหมายห้ามส่งงานไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ในจำนวนผู้ตอบสัมภาษณ์ร้อยละ 17.2 เห็นด้วย และร้อยละ 77.3 เห็นด้วยอย่างมากที่ควรมีการออกกฎหมายห้ามส่งงานที่เป็นอันตรายแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ค่าเฉลี่ยระดับความเห็นเท่ากับ 4.67) ร้อยละ 13.4 เห็นด้วย และร้อยละ 81.9 เห็นด้วยอย่างมากที่ควรห้ามส่งงานผลิตหรือประกอบวัตถุไวไฟแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ค่าเฉลี่ยระดับความเห็นเท่ากับ 4.73) และร้อยละ 17.1 เห็นด้วยและร้อยละ 75.9 เห็นด้วยอย่างมากที่ควรห้ามการส่งงานผลิตหรือประกอบสารเคมีอันตรายแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ค่าเฉลี่ยระดับความเห็นเท่ากับ 4.73) โดยระดับความเห็นแต่ละประเด็นดังกล่าวไม่มีความแตกต่างระหว่างอุตสาหกรรม แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ คือร้อยละ 45.3 ไม่เห็นด้วย และร้อยละ 15.6 ไม่เห็นด้วยอย่างมากที่จะห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีช่วยหรือรับงานไปทำที่บ้าน (ค่าเฉลี่ยระดับความเห็นเท่ากับ 2.67) เพราะเห็นว่าเป็นการตัดโอกาสในการฝึกงานและการทำงานหารายได้ของเด็กที่ด้อยโอกาสอยู่แล้ว นอกจากนั้นการรับงานไปทำที่บ้านก็มีความยืดหยุ่น ทั้งเวลาทำงานและสถานทำงาน การรับงานไปทำที่บ้านจึงไม่น่าจะเป็นอุปสรรคต่อโอกาสในการศึกษาของเด็ก ตรงกันข้ามเด็กผู้ด้อยโอกาสในการศึกษาตามปกติน่าจะมีโอกาสเรียนรู้ในการทำงานประกอบอาชีพด้วยซ้ำไป (ตารางที่ 2.7)

ตารางที่ 2.7

การทดสอบข้อสมมติฐานเกี่ยวกับความเห็นของผู้รับงานไปทำที่บ้านต่อการคุ้มครอง ในระดับความเชื่อมั่น (significant level) 0.05

ประเด็นข้อสมมติฐานหลัก $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$	ค่าเฉลี่ยระดับความเห็น	ค่าทดสอบทางสถิติ	สรุปผลความเห็นของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
1) การออกกฎหมายห้ามส่งงานที่เป็นอันตราย	4.67	.555	ร้อยละ 77.3 **เห็นด้วยอย่างมาก**ในประเด็นนี้ โดยความเห็นดังกล่าวไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างอุตสาหกรรม
2) งานผลิตหรือประกอบวัตถุไวไฟควรห้ามรับงานไปทำที่บ้าน	4.73	.335	ร้อยละ 81.9 **เห็นด้วยอย่างมาก**ในประเด็นนี้ โดยความเห็นดังกล่าวไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างอุตสาหกรรม
งานผลิตหรือประกอบสารเคมีควรห้ามรับงานไปทำที่บ้าน	4.63	.102	ร้อยละ 75.9 **เห็นด้วยอย่างมาก**ในประเด็นนี้ โดยความเห็นดังกล่าวไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างอุตสาหกรรม
3) ควรห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ช่วยหรือรับงานไปทำที่บ้าน	2.67	.180	ร้อยละ 45.3 **ไม่เห็นด้วย**ในประเด็นนี้ โดยความเห็นดังกล่าวไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างอุตสาหกรรม

การรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

พฤติกรรมที่น่าสนใจอย่างหนึ่งของผู้รับงาน คือ การรวมกลุ่มเพื่อรับงานไปทำที่บ้าน จากการสำรวจภาคสนามพบว่าในชุมชนต่างๆ ทั้งในชนบทและในเมือง มีการจัดตั้งองค์การของชุมชนในรูปแบบต่างๆ ราษฎรในชุมชนแต่ละแห่งได้เข้าเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างในชุมชน การสำรวจพบว่าในจำนวนผู้ตอบสัมภาษณ์ 1,108 คน ที่รับงานมาที่บ้าน มีอยู่ร้อยละ 61.19 ที่เป็นสมาชิกขององค์กรชุมชนอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 2.8 โดยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นสมาชิกของกลุ่มสตรีหรือกลุ่มแม่บ้านร้อยละ 31.64 เป็นสมาชิกของกลุ่มอาชีพร้อยละ 29.58 เป็นสมาชิกของกลุ่มออมทรัพย์ร้อยละ 23.89 ที่เหลือเป็นสมาชิกของกลุ่มอื่นๆ

ตารางที่ 2.8

สัดส่วนของผู้รับงานไปทำที่บ้านจำแนกตามการเป็นสมาชิกขององค์กรชุมชน

หน่วย : ร้อยละ

ประเภทขององค์กร		ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เย็บรองเท้าและทอผ้า	ดอกไม้ประดิษฐ์และผลิตภัณฑ์กระดาษ	อื่นๆ	เย็บเสื้อกางเกงที่เกาะสมุย	รวม
ไม่เป็นสมาชิกขององค์กรใด		28.61	38.16	45.55	98.57	38.81
เป็นสมาชิกองค์กรชุมชน		71.39	61.84	54.45	1.43	61.19
รวม	%	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	จำนวน	594	152	292	70	1,108
ส่วนส่วนของผู้ตอบที่เป็นสมาชิกตามประเภทขององค์กร						
	กลุ่มสตรี	34.50	29.93	26.21	0.00	31.64
	กลุ่มออมทรัพย์	19.96	25.85	31.85	0.00	23.89
	กลุ่มเกษตรกร	1.75	2.04	5.65	0.00	2.79
	กลุ่มสหกรณ์การเกษตร	4.38	7.48	7.26	0.00	5.58
	กลุ่มสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน	4.20	2.72	0.00	0.00	2.90
	กลุ่มสหภาพแรงงาน	1.93	0.00	0.00	100.00	1.24
	กลุ่มอาชีพ	31.52	28.57	25.81	0.00	29.58
	อื่นๆ	1.75	3.40	3.23	0.00	2.38
รวม	%	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	จำนวน	571	147	248	1	967

ที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งก็คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ตอบสัมภาษณ์ร้อยละ 42.4 รับงานโดยผ่านองค์กรต่างๆ ในชุมชน และยิ่งกว่านั้น ยังมีการรวมกันเป็นกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยที่บางกลุ่มเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรชุมชน แต่บางส่วนก็เป็นกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ ในจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้าน 1,108 คน ที่ตอบสัมภาษณ์มีร้อยละ 47.0 เป็นสมาชิกของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยขนาดของกลุ่มมีตั้งแต่ 2 คน ไปจนถึง 500 คน แตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรมและสภาพแวดล้อมอื่นๆ และอีกร้อยละ 53.0 ของผู้ตอบสัมภาษณ์รับงานมาทำที่บ้านโดยไม่มีการรวมกลุ่ม อย่างไรก็ดี ในบรรดาผู้รับงานที่ไม่รวมกลุ่ม มีถึงร้อยละ 59.4 รายงานว่าที่พวกตนไม่เข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นเพราะไม่มีกลุ่มและไม่เข้าใจวิธีการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและการว่างงาน โดยการแสวงหางานร่วมกัน ทำงานร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แม้ว่าสมาชิกของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีงานทำและรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าผู้รับงานที่ไม่เข้ารวมกลุ่ม แต่สมาชิกของกลุ่มที่รายงานว่าพวกตนมีสภาพการทำงานดีขึ้นเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่มีการรวมกลุ่ม ซึ่งแสดงว่าการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำให้ผู้รับงานได้รับความพอใจโดยรวมเพิ่มขึ้น รายละเอียดของการวิเคราะห์เรื่องนี้ศึกษาได้จากรายงานการศึกษาหารูปแบบการพัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ประดิษฐ์ ชาสมบัติ, 2542, บทที่ 5) ซึ่งได้ทำการศึกษาควบคู่ไปกับการศึกษาเรื่องนี้

ปัญหาการรับงานไปทำที่บ้าน

โดยอาศัยรายงานผลการศึกษาต่างๆ ที่กล่าวมาในตอนต้น ประดิษฐ์ ชาสมบัติ [2538] ได้สรุปปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้หลายประการซึ่งสรุปลักษณะและสาเหตุของปัญหาได้ดังนี้

ลักษณะของปัญหา	สาเหตุ
1) ปัญหาสถานภาพของผู้ทำงานที่ไม่ชัดเจนและไม่แน่นอน	เกิดจากลักษณะการจ้างงานและการที่ยังไม่มีกฎหมาย หรือระเบียบที่รองรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน
2) ปัญหาสภาพการทำงานที่ไม่แน่นอน ไม่มีความมั่นคง	เกิดจากสภาพการจ้างงานที่ไม่มีการตกลงแน่นอน
3) ปัญหาสภาพแวดล้อมการทำงานไม่เหมาะสม ไม่ปลอดภัย	เกิดจากสถานที่ทำงาน ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานไม่เหมาะสม
4) ปัญหาค่าจ้างและผลตอบแทนต่ำและรายได้ไม่แน่นอน	เกิดจากหลายปัจจัย เช่น ทักษะฝีมือต่ำ ขาดความชำนาญ แรงงานมีจำนวนมากแต่ขาดอำนาจการต่อรอง ความรู้ความสามารถในการจัดการและลักษณะของงานและการทำงานที่มีความยืดหยุ่นไม่แน่นอน
5) ปัญหาขาดสวัสดิการและการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน	เกิดจากยังไม่มีกฎระเบียบรองรับ และขาดหน่วยงานเฉพาะที่ดูแลผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในระบบการรับงานไปทำที่บ้านนายจ้างเองก็มีปัญหาที่สำคัญคือ การขาดอำนาจในการควบคุมปริมาณงานและคุณภาพ และเวลาในการส่งมอบงาน และมีค่าใช้จ่ายในการจัดการเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือค่าขนส่งงานไปยังผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในการสัมภาษณ์ผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวน 1,108 คนในช่วงต้นปี 2542 การศึกษาได้สอบถามความเห็นของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เกี่ยวกับปัญหาสำคัญของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยการสัมภาษณ์ได้ขอให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านระบุปัญหาสำคัญไม่เกิน 3 อันดับ ผลการสัมภาษณ์พบว่าในจำนวน 1,108 คนที่ตอบสัมภาษณ์มีร้อยละ 61.46 ระบุว่าตนเองมีปัญหา และอีกร้อยละ 38.54 รายงานว่าตนไม่มีปัญหาสำคัญใดๆ ในการรับงานไปทำที่บ้าน ในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีปัญหาสำคัญหลายประการซึ่งสรุปได้ดังนี้ (ดูรายละเอียดในตารางที่ 2.9)

ตารางที่ 2.9

ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สำรวจแจกแจงตามประเภทอุตสาหกรรม และปัญหาที่สำคัญ

หน่วย : ร้อยละ

ปัญหา	ตัดเย็บเสื้อผ้าและรองเท้า	ดอกไม้ประดิษฐ์และผลิตภัณฑ์กระดาษ	ผลิตภัณฑ์อื่นๆ	รวม
ขาดเงินทุนเพื่อการผลิต	15.5	11.8	20.1	15.9
ขาดเครื่องมือ	18.9	5.2	8.0	14.2
ไม่มีความชำนาญงาน	12.2	9.2	6.6	10.5
ส่งงานไม่ทันตามกำหนด	5.1	5.9	2.8	4.7
ได้รับค่าจ้างต่ำ	29.9	28.1	34.3	30.4
ได้รับค่าตอบแทนช้า ไม่ตรงตามกำหนด	7.5	15.0	5.2	8.0
ถูกหักค่าจ้าง หรือถูกปรับอย่างไม่ยุติธรรม	1.4	0.0	0.0	1.2
ถูกโกงค่าจ้างจากผู้ว่าจ้าง/นายหน้า	1.8	3.3	2.8	2.4
ถูกเอาเปรียบจากหัวหน้ากลุ่ม หรือสมาชิก	0.3	0.0	0.0	0.2
เจ็บไข้จากการทำงาน เช่น แพ้สารพิษจากวัตถุดิบ	1.7	7.8	2.8	2.7
ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน	0.4	2.0	4.5	1.6
งานไม่สม่ำเสมอ	5.2	11.8	13.1	8.2
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0

1. **ค่าจ้างต่ำ** ในจำนวนผู้ระบุปัญหาของการรับงานไปทำที่บ้านมีร้อยละ 30.4 ได้ระบุว่าพวกตนมีปัญหาได้รับอัตราค่าจ้างและรายได้ต่ำเกินไป และปัญหาดังกล่าวนี้ก็เป็นสัดส่วนสูงสุดในจำนวนผู้ระบุปัญหาสำคัญที่สุดอันดับที่ 1 ข้อมูลดังกล่าว เป็นการยืนยันปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วในอดีต และมีความรุนแรงมากขึ้นในช่วงวิกฤตการณ์เศรษฐกิจ ผู้มีปัญหาได้รับอัตราค่าจ้างต่ำมีสัดส่วนสูงขึ้นในอุตสาหกรรมหรือผลิตภัณฑ์ที่ใช้ทักษะฝีมือต่ำ เช่น การบรรจุผลิตภัณฑ์ การร้อยลูกปัดทำกำไลหรือสร้อยคอ หรือแม้แต่การตัดเย็บเสื้อผ้าคุณภาพต่ำ เป็นต้น

2. การขาดแคลนเงินทุนเพื่อการผลิต เป็นปัญหาที่ร้อยละ 15.9 ของผู้ตอบสัมภาษณ์และมีปัญหาสำคัญได้ระบุปัญหาดังกล่าวนี้ซึ่งไม่ค่อยได้รับการกล่าวถึงมากนักในการศึกษาที่ผ่านมา ทั้งนี้เพราะการรับงานไปทำที่บ้านผู้รับงานมักจะได้รับวัตถุดิบและอุปกรณ์จากผู้ว่าจ้าง ความจำเป็นในการใช้เงินทุนจึงมีไม่มากนัก แต่ในระยะหลังการรับงานไปทำที่บ้านมีรูปแบบเปลี่ยนไปบ้าง ดังนี้

ประการแรก ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องซื้อวัตถุดิบด้วยเงินสดหรือเงินเชื่อมากขึ้น ทั้งนี้เพราะผู้ว่าจ้างบางรายสามารถผลักภาระส่วนนี้ไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเสร็จแล้วจึงขายคืนให้แก่ผู้ว่าจ้าง โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้ค่าแรงงานและต้นทุนค่าวัตถุดิบด้วย การรับงานไปทำที่บ้านในลักษณะดังกล่าวนี้มีการปฏิบัติกันมากขึ้นในระยะหลังๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ ทั้งนี้เพราะผู้ว่าจ้างสามารถลดปัญหาการขาดแคลนเงินทุนหมุนเวียนและยังลดค่าใช้จ่ายดอกเบี้ยในการซื้อวัตถุดิบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย

ประการที่สอง ผู้รับงานไปทำที่บ้านบางรายจำเป็นต้องซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์เอง เช่น ซื้อจักรเย็บผ้า ทั้งนี้เพราะผู้ว่าจ้างจะเลือกส่งงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มากขึ้นในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจถดถอย

ประการที่สาม ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงาน เช่น สมาคมสหกรณ์หรือกลุ่มอาชีพต่างๆ ที่ต้องการรับงานเป็นจำนวนมากเพื่อนำมาแจกจ่ายแก่สมาชิกมักจะมีการประมูลงาน ซึ่งจำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายหรือมัดจำ นอกจากนั้น เมื่อประมูลงานได้แล้วก็จะต้องจัดหาวัตถุดิบเพื่อนำมาทำการผลิตร่วมกัน หรือแจกจ่ายแก่สมาชิก กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงมักเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนเงินทุน

3. การขาดแคลนเครื่องมือ การขาดแคลนเครื่องมือเป็นปัญหาที่มีมากเป็นอันดับที่ 3 โดยร้อยละ 10.5 ของผู้รับงานไปทำที่บ้านและมีปัญหา เห็นว่าการขาดแคลนเครื่องมือเครื่องจักร เช่น ไม่มีจักรเย็บผ้า หรือมีก็เป็นจักรรุ่นเก่า ทำงานประณีตไม่ได้ หรือได้แต่ทำงานช้า ต้องการจักรเย็บผ้าอุตสาหกรรม แต่ไม่มีเงินทุนมากพอที่จะซื้อเครื่องจักรใหม่ได้ ปัญหาดังกล่าวจึงเกิดขึ้นและพบมากในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

4. การขาดฝีมือและความชำนาญงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 10.5 รายงานว่าพวกตนยังไม่มีความชำนาญงาน ทำให้ทำงานช้าและงานไม่ประณีตเพียงพอ ซึ่งมีผลไปถึงปัญหาอัตราค่าจ้างและรายได้ต่ำ ปัญหาดังกล่าวนี้พบว่ามีสัดส่วนสูงขึ้นในอุตสาหกรรม

ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มักจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ๆอยู่เสมอ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องมีความชำนาญในระดับหนึ่งจึงจะทำงานที่มีคุณภาพได้

5. งานไม่สม่ำเสมอ หมายถึง การส่งมอบงานและปริมาณงานไม่มีความแน่นอน เป็นปัญหาที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 8.2 ได้กล่าวถึง อย่างไรก็ตามปัญหาดังกล่าวมีสัดส่วนที่ต่ำในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

6. ได้รับค่าตอบแทนช้า เป็นปัญหาที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 8.0 ได้อ้างถึง ปัญหาดังกล่าวนี้มีสัดส่วนสูงขึ้นในอุตสาหกรรมดอกไม้ประดิษฐ์ สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการทำอุตสาหกรรมดอกไม้ประดิษฐ์มักจะส่งงานไปในหมู่บ้านหรือท้องที่ๆ อยู่ห่างไกล การติดต่อ การรับงาน การส่งงานอาจจะล่าช้าไปบ้าง

7. ปัญหาอื่นๆ เช่น ปัญหาการส่งงานไม่ทัน การถูกปรับเมื่อผิดข้อตกลง การถูกโกงค่าแรงงาน การถูกเอาเปรียบจากนายหน้า และหัวหน้ากลุ่ม และการเจ็บป่วยจากการทำงาน ปัญหาเหล่านี้มีการกล่าวถึงเพียงสัดส่วนที่ต่ำมาก แม้ว่าสิ่งเหล่านี้จะเป็นปัญหาแต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ก็มิได้ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญที่สุดใน 3 อันดับแรกๆ

นอกจากนี้ ปัญหาเกี่ยวกับสถานภาพการจ้างงาน แม้จะเป็นปัญหาโครงสร้างของระบบการรับงานไปทำที่บ้าน แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมิได้ตระหนักในประเด็นนี้นัก ทั้งนี้เพราะผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความเคยชินและยอมรับสถานภาพของตนเอง ในลักษณะเดียวกันกับปัญหาสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความคุ้นเคยกับสภาพของปัญหา ยอมรับและปรับตัวกับปัญหาเหล่านี้ ความสำคัญของปัญหาดังกล่าวนี้จึงมิได้เป็นเรื่องสำคัญมากนักของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งความจริงแล้ว ปัญหาค่าจ้างต่ำ ปัญหาการขาดสวัสดิการและอื่นๆ เป็นปัญหาที่เกิดต่อเนื่องจากปัญหาโครงสร้างของระบบการรับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้น การส่งเสริมและการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องคำนึงถึงปัญหาโครงสร้างของระบบการรับงานไปทำที่บ้านด้วย

สรุปสภาพและปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในระบบการรับงานไปทำที่บ้าน มีผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 ฝ่าย คือ ผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้าน และอาจมีนายหน้าเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เฉพาะผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสถานภาพการทำงานที่หลากหลายและอาจเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นจึงไม่ใช่เรื่องง่ายนักที่จะ

กำหนดว่าใครเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยพิจารณาจากสถานภาพการทำงานเป็นตัวชี้วัด แต่ควรจะพิจารณาถึงลักษณะการประกอบการด้วย กลุ่มหรือองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นเครื่องชี้วัดที่สังเกตและเข้าใจได้ง่าย

เนื่องจากการรับงานไปทำที่บ้านเกิดจากการที่นายจ้างส่งมอบงานให้แก่ผู้ว่าจ้างเพื่อทำการผลิตหรือประกอบในบ้านเรือนหรือสถานที่ของผู้รับงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่เหมือนกับความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างปกติ สภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่มีความแน่นอน การทำงานมีความยืดหยุ่นและมีอิสระค่อนข้างมาก เพราะทำงานในสถานที่อาคารบ้านเรือนของตนเอง นายจ้างไม่สามารถควบคุมได้ โดยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าตอบแทนตามผลงาน โดยมีอัตราค่าจ้างเป็นรายชิ้น และเนื่องจากอัตราค่าจ้างมีความแตกต่างกันตามลักษณะงาน ลักษณะการจ้างงาน และการทำงานมีความยืดหยุ่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงมักได้รับค่าจ้างและรายได้โดยเฉลี่ยค่อนข้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละท้องที่ นอกจากนี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านยังได้รับผลประโยชน์อย่างอื่นๆ น้อยมาก ซึ่งในเรื่องนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ต้องการและคาดหวังจากนายจ้างและหน่วยงานของรัฐ

การรับงานไปทำที่บ้านมีปัญหาทั้งฝ่ายผู้รับงานและผู้ว่าจ้าง ปัญหาส่วนหนึ่งเป็นปัญหาโครงสร้างระบบการรับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นการจ้างงานนอกระบบ ที่สำคัญคือความไม่ชัดเจนของสภาพการจ้างงาน การขาดนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้าน การขาดการพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้รับงาน ปัญหาเหล่านี้ได้มีความเชื่อมโยงไปถึงปัญหาเฉพาะด้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ปัญหาค่าจ้างและรายได้ต่ำ ปัญหาการขาด สวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากการทำงาน และปัญหาการเอารัดเอาเปรียบผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ตารางผนวกที่ 1

จำนวนเฉลี่ยของสมาชิกในครัวเรือนที่ทำงานในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้านแจกแจงตามประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย : คนต่อครัวเรือน

อุตสาหกรรม		ทำงานทั้งหมด	ทำงานประจำ	เป็นเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี
ตัดเย็บเสื้อผ้า และรองเท้า	(ค่าเฉลี่ย)	1.64	1.53	0.06
	(ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	0.91	0.76	0.30
ดอกไม้ประดิษฐ์ และผลิตภัณฑ์	(ค่าเฉลี่ย)	2.03	1.82	0.20
กระดาษ	(ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	1.19	0.98	0.65
ผลิตภัณฑ์อื่น	(ค่าเฉลี่ย)	2.16	1.96	0.15
	(ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	1.37	1.22	0.62
ตัดเย็บเสื้อผ้ากรณีภาคใต้	(ค่าเฉลี่ย)	2.51	2.46	0.03
	(ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	1.52	1.51	0.17

ตารางผนวกที่ 2

สัดส่วนของผู้เข้ากลุ่มและขนาดของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน แจกแจงตามประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย : ร้อยละ

ขนาดของกลุ่ม	ประเภทอุตสาหกรรม				
	ตัดเย็บเสื้อผ้าและรองเท้า	ดอกไม้ประดิษฐ์และผลิตภัณฑ์กระดาษ	ผลิตภัณฑ์อื่นๆ	ตัดเย็บเสื้อผ้าภรณีภาคใต้	รวม
ไม่มีกลุ่ม	38.9	52.6	70.5	100.0	53.0
เข้ากลุ่ม	61.1	47.4	29.5	0.0	47.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
ขนาดของกลุ่ม					
2 - 4 คน	1.7	0.0	1.2	-	1.3
5 - 9 คน	6.6	5.6	5.8	-	6.3
10 - 14 คน	7.4	25.0	4.7	-	9.4
15 - 19 คน	12.1	38.9	9.3	-	15.4
20 - 14 คน	9.1	11.1	10.5	-	9.6
25 คนขึ้นไป	63.1	19.4	68.6	-	58.0
รวม	100.0	100.0	100.0	-	100.0
ค่าเฉลี่ย (คน)	42.1	16.8	60.5	-	41.1

ตารางผนวกที่ 3

ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สำรวจแจกแจงตามอุตสาหกรรม และปัญหาการส่งงานไม่ทันตามกำหนด

หน่วย : ร้อยละ

ขนาดของกลุ่ม	ประเภทอุตสาหกรรม				
	ตัดเย็บเสื้อผ้าและรองเท้า	ดอกไม้ประดิษฐ์และผลิตภัณฑ์กระดาษ	ผลิตภัณฑ์อื่นๆ	ตัดเย็บเสื้อผ้าภรณีภาคใต้	รวม
ไม่ถูกปรับ	87.2	93.4	95.9	90.0	90.5
ถูกปรับ	12.8	6.6	4.1	10.0	9.5
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ตารางผนวกที่ 4

ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สำรวจแจกแจงตามความเห็นในประเด็นต่อไปนี้

หน่วย : ร้อยละ

ประเด็นความเห็น	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	รวม
ข้อ 51. ค่ารักษาพยาบาลรับผิดชอบโดย						
(1) เถ้าแก่ และผู้รับงานจ่ายฝ่ายละครึ่ง	1.7	18.7	16.3	57.1	6.1	100.0
(2) เถ้าแก่ รัฐบาล และผู้รับงานจ่ายในสัดส่วนที่เท่ากัน	0.7	4.5	6.0	30.9	57.9	100.0
(3) เถ้าแก่ กลุ่มฯ และผู้รับงานจ่ายในสัดส่วนเท่ากัน	1.6	7.9	15.6	47.9	27.1	100.0
ข้อ 52. ควรมีกองทุนประกันสังคมหรือการประกันชีวิต	2.9	2.9	2.8	28.8	62.6	100.0
ข้อ 53. การจ่ายเงินค่าเบี้ยประกันสมทบกองทุน						
(1) ผู้รับงานจ่ายเองทั้งหมด	17.0	50.9	19.1	10.3	2.7	100.0
(2) เถ้าแก่ และผู้รับงานจ่ายในสัดส่วนเท่ากัน	1.4	8.5	15.3	65.9	8.8	100.0
(3) เถ้าแก่ รัฐบาล และผู้รับงานจ่ายในสัดส่วนที่เท่ากัน	0.8	2.4	5.7	25.2	66.0	100.0
ข้อ 54. การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน						
(1) การออกกฎหมายห้ามส่งงานที่อาจเป็นอันตราย	1.1	2.9	1.4	17.2	77.3	100.0
(2) งานผลิตหรือประกอบวัตถุไวไฟควรห้ามรับงานไปทำที่บ้าน	1.4	1.6	1.7	13.4	81.9	100.0
งานผลิตหรือประกอบสารเคมีควรห้ามรับงานไปทำที่บ้าน	1.5	3.2	2.3	17.1	75.9	100.0
(3) ควรห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ช่วยหรือรับงานไปทำที่บ้าน	15.6	45.3	10.5	13.6	15.0	100.0

หน่วย : ร้อยละ

ประเด็นความเห็น	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	รวม
ข้อ 55. ความเห็นต่อกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน						
(1) รูปแบบของกลุ่มผู้รับงานที่เป็นอยู่เหมาะสมดีแล้ว	0.4	6.6	16.6	54.0	22.3	100.0
(2) ขนาดของกลุ่มผู้รับงานที่เป็นอยู่เหมาะสมดีแล้ว	0.3	14.3	18.7	48.3	18.4	100.0
(3) การบริหารกลุ่มฯ เป็นที่น่าพอใจ	0.3	9.1	18.4	55.6	16.6	100.0
(4) กลุ่มควรบริหารโดยประธานหรือผู้นำกลุ่มเท่านั้น	9.2	40.9	21.3	20.6	7.9	100.0

บทที่ 3
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศไทย

บทนำ

การพิจารณากำหนดมาตรการในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยการกำหนดมาตรการทางกฎหมายนั้น จำเป็นจะต้องสำรวจตรวจสอบว่าในปัจจุบันนี้มีกฎหมายใดที่ใช้บังคับอยู่ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้านได้บ้างหรือไม่ หรือมีกฎหมายใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านบ้าง ทั้งนี้เพื่อนำไปศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศ เพื่อค้นหาแนวทางที่เหมาะสมในการพิจารณากำหนดกฎหมายออกมาใช้บังคับให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมของประเทศไทยต่อไป

ในบทนี้จะได้สำรวจและศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศไทย ซึ่งจะรวมถึงกฎหมายสามกลุ่ม กล่าวคือ **กลุ่มแรก** คือ กฎหมายที่มีอยู่แล้วซึ่งสามารถนำมาใช้หรือปรับใช้บังคับกับผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ในปัจจุบัน **กลุ่มที่สอง** คือ กฎหมายที่มีอยู่แล้วแต่จำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมหากจะนำมาใช้หรือปรับใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้าน **กลุ่มที่สาม** คือ กฎหมายที่มีอยู่แล้ว และใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันซึ่งมีลักษณะบังคับหรือควบคุมที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

เนื่องจากมีกฎหมายเป็นจำนวนมากที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ในการศึกษาครั้งนี้จึงจะเลือกศึกษากฎหมายเพียงบางส่วนเท่านั้น หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกว่าจะศึกษากฎหมายฉบับใดบ้างประกอบด้วยหลักเกณฑ์ 3 ประการ กล่าวคือ **ประการแรก** จะต้องเป็นกฎหมายที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน **ประการที่สอง** จะต้องเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติที่ใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้านได้ในปัจจุบันหรืออาจแก้ไขเพิ่มเติมหรือใช้เป็นแนวทางพิจารณาประกอบการแก้ไขเพิ่มเติมให้มีผลใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้านได้ **ประการที่สาม** บทบัญญัติของกฎหมายที่มีผลใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้านได้ดังกล่าวนี้อาจมีลักษณะเป็นการคุ้มครองแรงงาน การปฏิบัติในทางการจ้าง การส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนา หรือการควบคุมเกี่ยวกับงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน

หลังจากนั้นจะได้ศึกษาตัวบทของกฎหมายโดยใช้กรอบการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้ศึกษากฎหมายของประเทศต่างๆ เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยได้แบ่งเนื้อหาของกฎหมายออกเป็นห้าส่วน กล่าวคือ **ส่วนที่หนึ่ง** ว่าด้วย คำนิยาม (Definitions) **ส่วนที่สอง** ว่าด้วย ค่าตอบแทน (Remuneration) **ส่วนที่สาม** ว่าด้วย สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน (Conditions of Work and Benefits) **ส่วนที่สี่** ว่าด้วย การจดทะเบียนและการรายงาน (Registration and Reporting) **ส่วนที่ห้า** ว่าด้วย การควบคุมและการตรวจแรงงาน (Supervision and Inspection) และนอกเหนือจากเนื้อหาห้าส่วนนี้แล้วจะได้เพิ่ม**ส่วนที่หก**ขึ้นมาเป็นส่วนที่ว่าด้วยเรื่องอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้ว

หลังจากนั้นจะได้วิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายปัจจุบันที่ได้ศึกษาในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้ กล่าวคือ **ประเด็นแรก** มีกฎหมายฉบับใดบ้างที่สามารถใช้เป็นกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านได้โดยตรง ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ **ประเด็นที่สอง** มีกฎหมายฉบับใดบ้างที่ใช้บังคับและเป็นแนวปฏิบัติในทางการจ้างในปัจจุบันที่สามารถใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านได้บ้าง **ประเด็นที่สาม** มีกฎหมายฉบับใดบ้างที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันที่มีบทบัญญัติส่งเสริมและสนับสนุนและเอื้อประโยชน์ต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านบ้าง **ประเด็นที่สี่** มีกฎหมายฉบับใดบ้างที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันที่มีบทบัญญัติที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน **ประเด็นที่ห้า** มีกฎหมายฉบับใดบ้างที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันที่มีบทบัญญัติเป็นการควบคุมผู้รับงานไปทำที่บ้านบ้าง **ประเด็นที่หก** มีกฎหมายฉบับใดบ้างที่สามารถนำมาแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถขยายการคุ้มครองไปยังผู้รับงานไปทำที่บ้านได้บ้าง

การศึกษาตามประเภทของกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน (ตารางที่ 3.1)

1. **กฎหมายที่มีอยู่แล้วและสามารถนำมาใช้หรือปรับใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้านได้ในปัจจุบัน** ในส่วนนี้จะได้ศึกษากฎหมายต่างๆ จำนวน 7 ฉบับ โดยสังเขปดังต่อไปนี้

1.1 **กฎหมายรัฐธรรมนูญ** (กระทรวงศึกษาธิการ, 2541) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มีบทบัญญัติที่สามารถนำมาใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้านในประเด็นต่างๆ ที่สำคัญดังต่อไปนี้

(1) รัฐได้ให้การรับรองและคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพของบุคคลโดยเสมอกัน การบัญญัติกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับใดๆ จะขัดหรือแย้งต่อบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญเป็นอันใช้บังคับมิได้ ดังรายละเอียดในมาตรา 4, 5, 6

(2) รัฐได้ย้ำถึงการรับรองสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคลเท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิ และเสรีภาพของบุคคลอื่น ตลอดจนความเสมอกันในกฎหมาย สิทธิเท่าเทียมกันของชายและหญิง และการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลจะกระทำมิได้ ดังรายละเอียดในมาตรา 26, 27, 28 และมาตรา 30

(3) รัฐได้ให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิของบุคคลในครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียง ความเป็นอยู่ส่วนตัวและได้เน้นย้ำถึงเสรีภาพในเคหสถาน ดังรายละเอียดในมาตรา 34 และ 35

(4) รัฐได้ให้การรับรองและคุ้มครองเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน หรือหมู่คณะอื่น ดังรายละเอียดในมาตรา 45

(5) รัฐได้ให้การรับรองและคุ้มครองเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม ดังรายละเอียดในมาตรา 50

(6) รัฐได้มีบทบัญญัติห้ามมิให้มีการเกณฑ์แรงงาน ดังรายละเอียดในมาตรา 51

(7) รัฐเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการทางการปกครองอันมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคล ดังรายละเอียดในมาตรา 60

(8) รัฐได้ให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิในการเสนอเรื่องราวร้องทุกข์ ดังรายละเอียดในมาตรา 61

(9) รัฐต้องให้การคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย ตลอดจนเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัวและความเข้มแข็งของชุมชนดังรายละเอียดในมาตรา 80

(10) รัฐต้องดำเนินการให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม ดังรายละเอียดในมาตรา 83

(11) กำหนดให้รัฐส่งเสริม สนับสนุน และคุ้มครองระบบสหกรณ์ ดังรายละเอียดในมาตรา 85 นอกเหนือจากการส่งเสริมให้มีเสรีภาพในการรวมตัวกันในมาตรา 45

(12) กำหนดให้รัฐส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานได้มีงานทำ และคุ้มครองแรงงานให้เป็นธรรมดังรายละเอียดในมาตรา 86

(13) กำหนดให้รัฐต้องสนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบเสรี โดยอาศัยกลไกตลาดกำกับดูแลให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ตามมาตรา 87

1.2 **ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์** (นคร พจนวรพงษ์ และพลประสิทธิ์ ฤทธิ์รักษา, 2527) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 7 "จ้างทำของ" เป็นกฎหมายที่ใช้บังคับได้กับงานที่รับไปทำที่บ้านในปัจจุบัน (วิจิตรา วิเชียรชม, 2542) จากบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ตั้งแต่มาตรา 587-607 สามารถสรุปสาระสำคัญของหลักกฎหมายว่าด้วยจ้างทำของ ได้ดังนี้

(1) คู่สัญญาการจ้างทำของ ประกอบด้วยคู่สัญญา 2 ฝ่าย คือ

ก. ผู้รับจ้าง: ในกรณีนี้หมายถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ข. ผู้ว่าจ้าง: ในกรณีนี้หมายถึงผู้ว่าจ้างหรือผู้สั่งทำของหรือผู้มอบหมายงาน

(2) หน้าที่ของคู่สัญญาแต่ละฝ่าย

ก. หน้าที่ของผู้รับจ้าง คือ การตกลงรับว่าจะทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง คือ ผู้ว่าจ้างนั้นเอง

ข. หน้าที่ของผู้ว่าจ้าง คือ การตกลงว่าจะให้สินจ้าง เพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น ก็คือผลสำเร็จของงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ผู้ว่าจ้างมอบหมาย

(3) การจัดหาเครื่องมือและสัมภาระ

ก. การจัดหาเครื่องมือ เครื่องมือต่าง ๆ สำหรับใช้ทำการงานให้สำเร็จนั้น ผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหา (มาตรา 588)

ข. การจัดหาสัมภาระ สัมภาระอาจตกลงให้ผู้รับจ้างหรือผู้ว่าจ้างจัดหาก็ได้ตามหลักเกณฑ์ในมาตรา 589 มาตรา 590 มาตรา 591 มาตรา 595 และมาตรา 603 มาตรา 604

(ก) ถ้าผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหา จะต้องจัดหาชนิดที่ดี ถ้างานที่ทำพังทลายหรือบุบสลายก่อนกำหนดส่งมอบ ผู้รับจ้างต้องรับผลนั้นเองโดยลำพัง

(ข) ถ้าผู้ว่าจ้างเป็นผู้จัดหาส่งมาให้ ผู้รับจ้างต้องใช้ด้วยความระมัดระวังและประหยัด เมื่อทำการงานเสร็จแล้ว มีสัมภาระเหลืออยู่ก็ให้คืนแก่ผู้ว่าจ้าง ถ้างานที่ทำพังทลายหรือบุบสลายก่อนกำหนดส่งมอบ ผู้ว่าจ้างต้องรับผลนั้นเองโดยลำพัง

(4) การตรวจตราการทำงาน ผู้รับจ้างจะต้องยินยอมให้ผู้ว่าจ้างหรือตัวแทน ตรวจตราการทำงานได้ตลอดเวลาที่ทำอยู่ (งานยังไม่สำเร็จเสร็จสมบูรณ์) ตามมาตรา 592 ตลอดจนการสั่งให้แก้ไขข้อบกพร่องตามมาตรา 594

(5) ความรับผิดเมื่อส่งมอบงานไม่ทันเวลาหรือชำรุดบกพร่อง

ก. ถ้าผู้รับจ้างส่งมอบงานไม่ทันเวลา และถ้าสาระสำคัญอยู่ที่เวลาตามสัญญา ผู้ว่าจ้างมีสิทธิเลิกสัญญาได้ หากในสัญญาไม่ได้กำหนดเวลาส่งมอบแต่ผู้รับจ้างได้ส่งงานล่วงพ้นเวลาอันควรแก่เหตุ ผู้ว่าจ้างมีสิทธิที่จะลดสินจ้างลงตามความเหมาะสม (มาตรา 596) กรณีผู้ว่าจ้างยอมรับมอบการทำงานนั้น โดยไม่มีข้อโต้แย้งใดๆ ผู้รับจ้างก็ไม่ต้องรับผิดเพื่อการส่งมอบล่าช้านั้น (มาตรา 597)

ข. ถ้าผู้ว่าจ้างยอมรับมอบงานที่ทำสำเร็จแล้วนั้น และทราบความชำรุดบกพร่องโดยไม่มีข้อโต้แย้งใดๆ ผู้รับจ้างก็ไม่ต้องรับผิด เว้นแต่ความชำรุดบกพร่องนั้นๆ ไม่อาจจะตรวจพบได้เลยขณะมีการส่งมอบ หรือผู้รับจ้างได้ปิดบังความชำรุดบกพร่องนั้นไว้ไม่แจ้งให้ผู้ว่าจ้างทราบ (มาตรา 598)

ค. กรณีส่งมอบงานล่าช้า หรือมีความชำรุดบกพร่อง ผู้ว่าจ้างมีสิทธิยึดหน่วงสินจ้างไว้ได้ เว้นแต่ผู้รับจ้างจะหาหลักประกันมาไว้ตามสมควร (มาตรา 599)

(6) สินจ้าง

ก. กำหนดเวลาชำระสินจ้าง

(ก) กรณีที่ไม่มีการกำหนดระยะเวลาชำระสินจ้างไว้ให้ชำระสินจ้างเมื่อรับมอบการที่ทำ (มาตรา 602)

(ข) ในกรณีที่มีการกำหนดว่าจะส่งรับงานกันเป็นส่วนๆ และได้ระบุจำนวนสินจ้างไว้ในสัญญาเป็นส่วนๆ (ตามงวดหรือส่วนที่ทำเสร็จเป็นระยะๆ) ให้ชำระเมื่อรับมอบการทำงานในส่วนนั้นๆ แล้ว (มาตรา 602)

ข. กรณีผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหาสัมภาระ หากมีความเสียหายเกิดขึ้นก่อนส่งมอบงาน อันมิใช่ความผิดของผู้ว่าจ้าง ผู้ว่าจ้างไม่ต้องชำระสินจ้าง (มาตรา 603)

ค. กรณีผู้ว่าจ้างเป็นผู้จัดหาสัมภาระ หากมีความเสียหายเกิดขึ้นก่อนส่งมอบงาน เพราะการกระทำของผู้ว่าจ้าง อันมิใช่ความผิดของผู้รับจ้าง ผู้ว่าจ้างต้องชำระสินจ้าง (มาตรา 604)

(7) การบอกเลิกสัญญา ผู้ว่าจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ดังนี้

ก. บอกเลิกได้โดยไม่ต้องรอคอยให้ถึงกำหนดเวลาส่งมอบ (มาตรา 593) หากคาดหมายได้ล่วงหน้าว่างานที่ทำจะไม่สำเร็จภายในกำหนดเวลาที่ได้ตกลงกัน เพราะกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

(ก) ผู้รับจ้างไม่เริ่มลงมือทำงานในเวลาอันควร หรือ

(ข) ผู้รับจ้างทำงานชักช้าฝ่าฝืนข้อกำหนดแห่งสัญญา หรือ

(ค) ผู้รับจ้างทำงานชักช้าโดยปราศจากความผิดของผู้ว่าจ้าง

ข. แม้งานที่ทำยังไม่สำเร็จ ผู้ว่าจ้างก็อาจบอกเลิกสัญญาได้ เมื่อได้ชำระค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับจ้างเพื่อความเสียหายอันเกิดจากการเลิกสัญญานั้น (มาตรา 605)

ค. ถ้าสาระสำคัญของสัญญาอยู่ที่ความรู้ความสามารถของตัวผู้รับจ้าง และผู้รับจ้างตาย หรือกลายเป็นผู้ที่ไม่สามารถทำการที่รับจ้างนั้นต่อไปได้ในภายหลัง โดยมิใช่เพราะความผิดของตน สัญญานั้นย่อมสิ้นสุดลง (มาตรา 606)

(8) การรับจ้างช่วง ผู้รับจ้างสามารถมอบหมายงานหรือแบ่งงานไปจ้างผู้อื่น (ผู้รับจ้างช่วง) อีกทอดหนึ่งก็ได้ เว้นแต่สัญญานั้นมีสาระสำคัญอยู่ที่ความรู้ความสามารถของตัวผู้รับจ้าง ดังนี้ผู้รับจ้างจะว่าจ้างผู้อื่นอีกทอดหนึ่งไม่ได้ (มาตรา 607)

อย่างไรก็ตามบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยจ้างทำของนี้ถือว่าเป็นกฎหมายเอกเทศสัญญาซึ่งคู่สัญญาสามารถตกลงหรือทำสัญญากัน โดยสมัครใจให้มีข้อกำหนด เงื่อนไข แตกต่างจากที่กฎหมายบัญญัติไว้ได้ เว้นแต่กรณีมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย เป็นการพ้นวิสัย หรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อย

หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ซึ่งถือเป็นโมฆะ ตามหลักกฎหมายการทำนิติกรรม ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 และการจ้างทำของนี้ กฎหมายไม่ได้บัญญัติให้ต้องทำเป็นหนังสือ ดังนั้น คู่สัญญาอาจตกลงทำสัญญาหรือมีข้อกำหนดต่างๆ ด้วยวาจาก็ได้

1.3 **กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม** (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2538) กฎหมายประกันสังคมในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ในบทบัญญัติของพระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับนี้ มาตรา 39 และมาตรา 40 สามารถจะนำมาปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ แต่กระนั้นก็ตามเนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านมิใช่ผู้ประกันตน ซึ่งเป็นลูกจ้างตามกฎหมายนี้ ดังนั้น สิทธิประโยชน์ของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จะได้รับประโยชน์จากกองทุน จึงยังมีข้อจำกัดอยู่ กล่าวคือ จะได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนเฉพาะในกรณีคลอดบุตร ทุพพลภาพ และตายเท่านั้น ไม่รวมถึงกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีสงเคราะห์บุตร และชราภาพด้วย

1.4 **กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกอาชีพ** (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2538) พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 ใช้บังคับกับผู้รับงานไปทำที่บ้านในส่วนของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แต่ควรขยายการบังคับใช้กฎหมายนี้ในส่วนอื่นๆ แก่งานที่รับไปทำที่บ้านด้วย ทั้งนี้เนื่องจากผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน คุณภาพของงาน การผลิตชิ้นงานออกมาจะได้ตรงตามข้อกำหนดหรือเงื่อนไข หลักเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้ว่าจ้างกำหนด ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงสมควรจะได้รับการฝึกเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนและได้รับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยในช่วงระยะเวลาการฝึกดังกล่าว อาจมีข้อตกลงหรือเงื่อนไขระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายค่าตอบแทนตามสมควร ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ว่าจ้างก็จะได้รับประโยชน์จากการฝึกเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังกล่าวด้วย

1.5 **กฎหมายว่าด้วยอนุญาโตตุลาการ** (พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530) สัญญาอนุญาโตตุลาการ หมายถึง สัญญาหรือข้อตกลงในสัญญาที่คู่กรณีตกลงเสนอข้อพิพาททางแพ่งที่เกิดขึ้นแล้วหรือที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้อนุญาโตตุลาการชี้ขาด ไม่ว่าจะมีการกำหนดตัวผู้ซึ่งจะเป็นอนุญาโตตุลาการหรือไม่ก็ตาม แต่สัญญาอนุญาโตตุลาการจะมีผลผูกพันคู่กรณีได้นั้นก็ต่อเมื่อมีหลักฐานเป็นหนังสือ หรือมีข้อสัญญา

ปรากฏอยู่ในเอกสารโต้ตอบทางจดหมาย โทรพิมพ์ หรือเอกสารอื่นที่มีลักษณะทำนองเดียวกัน การตกลงด้วยวาจาให้สัญญาหรือข้อตกลงในสัญญาใดๆ เป็นสัญญาอนุญาโตตุลาการ จึงไม่มีผลผูกพันคู่กรณีจะให้ต้องปฏิบัติตาม

ดังนั้นหากสัญญาจ้างทำของระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้าง สำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านคู่สัญญาได้ตกลงกันเป็นสัญญาหรือข้อตกลงในสัญญา ให้เสนอข้อพิพาทอันเกิดจากการไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติผิดสัญญา ให้อนุญาโตตุลาการซึ่งอาจจะเป็นผู้นำชุมชนของหมู่บ้าน หรือบุคคลที่ทั้งสองฝ่ายให้ความเคารพนับถือก็ได้เป็นผู้ชี้ขาดสัญญาจ้างทำของฉบับดังกล่าวเป็นสัญญาอนุญาโตตุลาการ ดังนั้น การระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นคู่สัญญาที่ถูกโต้แย้งสิทธิ จะต้องยื่นข้อพิพาทนั้นต่ออนุญาโตตุลาการเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดเสียก่อน การฟ้องร้องคดีเกี่ยวกับข้อพิพาทตามสัญญาอนุญาโตตุลาการ โดยมิได้เสนอข้อพิพาทนั้นต่ออนุญาโตตุลาการตามสัญญา คู่สัญญาฝ่ายที่ถูกฟ้องอาจยื่นคำร้องต่อศาลก่อนวันสืบพยาน หรือก่อนมีคำพิพากษา ในกรณีที่ไม่มีการสืบพยานขอให้ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดี เพื่อให้คู่สัญญาไปดำเนินการทางอนุญาโตตุลาการก่อนได้

อนุญาโตตุลาการอาจจะมีคนเดียวหรือจำนวนหลายคนก็ได้ หากจะมีหลายคนให้คู่กรณีตั้งอนุญาโตตุลาการฝ่ายละเท่ากัน กรณีที่สัญญาอนุญาโตตุลาการมิได้กำหนดจำนวนไว้ ให้คู่กรณีตั้งอนุญาโตตุลาการฝ่ายละหนึ่งคน และให้อนุญาโตตุลาการดังกล่าวร่วมกันตั้งบุคคลภายนอกอีกหนึ่งคนร่วมเป็นอนุญาโตตุลาการด้วย คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการให้เป็นไปตามเสียงข้างมาก

ในกรณีที่คู่กรณีฝ่ายใดไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาด ห้ามมิให้บังคับตามคำชี้ขาดนั้น เว้นแต่คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งจะได้ยื่นคำร้องขอต่อศาลและศาลได้มีคำพิพากษาตามคำชี้ขาดนั้น แต่ทั้งนี้คำร้องดังกล่าวจะต้องยื่นต่อศาลภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ได้รับสำนวนคำชี้ขาดจากอนุญาโตตุลาการ กฎหมายว่าด้วยอนุญาโตตุลาการสามารถนำมาใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้านได้ ซึ่งถ้าหากมีการปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายจะช่วยให้สามารถยุติข้อพิพาทที่เกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านได้ โดยไม่ต้องนำคดีไปสู่ศาลซึ่งจะทำให้ประหยัดค่าใช้จ่าย และยังสามารถรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างคู่กรณีได้อีกด้วย

1.6 **กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์** (สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย, 2542) พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542 เป็นกฎหมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้านได้ ทั้งนี้เนื่องจากงานที่รับไปทำที่บ้าน อาจเกิดขึ้นโดยการรับงานของบุคคลๆ เดียว

หรือร่วมกันเป็นกลุ่มบุคคลมาจากกลุ่มคนใกล้เคียง ผู้ช่วยที่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน หรือสมาชิกในชุมชน ซึ่งเรียกชื่อเป็นลักษณะแตกต่างกันออกไป สหกรณ์จะเป็นอีกรูปแบบหนึ่งในการรวมกลุ่มกันทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้เป็นสมาชิก โดยวิธีช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามที่ผู้ว่าจ้างกำหนดและเป็นไปการจัดตั้งตามหลักการของสหกรณ์ ซึ่งในปัจจุบันมีกฎหมายออกมากำหนดและควบคุมคือ พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542

1.7 **ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง** (พิชัย นิลทองคำ, 2539) งานที่รับไปทำที่บ้าน เป็นลักษณะสัญญาจ้างทำของอย่างหนึ่ง ซึ่งมีบทบัญญัติของกฎหมายอยู่ในลักษณะ 7 ว่าด้วย จ้างทำของ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในกรณีที่ "ผู้รับงานไปทำที่บ้าน" หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ "ผู้รับจ้าง" ตามกฎหมายฉบับนี้ หากมีข้อพิพาทใดๆ อันเนื่องมาจากการไม่ปฏิบัติตามสัญญาระหว่าง "ผู้ว่าจ้าง" กับ "ผู้รับงานไปทำที่บ้าน" ซึ่งถือเป็นความแพ่งนั้น คู่สัญญาที่ถูกโต้แย้งสิทธิจะต้องนำคดีไปฟ้องร้องยังศาลชั้นต้นที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีนั้น สำหรับกรุงเทพมหานครได้แก่ ศาลแพ่ง ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งธนบุรี ศาลแขวง สำหรับจังหวัดอื่น ได้แก่ ศาลแขวง และศาลจังหวัด อนึ่ง การฟ้องร้องและการดำเนินกระบวนพิจารณาคดีแพ่งในศาลชั้นต้น โดยทั่วไปคู่ความจะต้องชำระค่าขึ้นศาล หรือค่าฤชาธรรมเนียมในการดำเนินคดีตามระเบียบที่กฎหมายกำหนด และมีความซับซ้อนในวิธีการและขั้นตอนมากกว่าศาลแรงงาน

2. **กฎหมายที่มีอยู่แล้วแต่จำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมหากจะนำมาใช้หรือปรับใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้าน** ในส่วนนี้มีกฎหมายที่สำคัญจำนวน 7 ฉบับ ที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งรวมทั้งกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกอาชีพด้วย ซึ่งได้นำเสนอไปแล้วในกลุ่มที่หนึ่ง ดังนั้นในส่วนนี้จะได้ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 ฉบับ โดยสังเขปดังต่อไปนี้

2.1 **กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน** (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2541) ในบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวดที่ 1 บททั่วไป มาตรา 22 กรณีงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น การจะคุ้มครองแรงงานในเรื่องใดบ้าง เช่น การใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมตลอดถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับดังกล่าวได้เปิดช่องให้รัฐ

สามารถกำหนดรายละเอียดของแต่ละหัวข้อที่กล่าวมาไว้ในกฎกระทรวงและประกาศออกมามีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายได้ ทั้งนี้ เพื่อให้มีความเหมาะสมและเกิดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตามกฎหมายทั้งฝ่ายรัฐ ผู้ว่าจ้าง และผู้รับงานไปทำที่บ้าน

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันนี้ได้มีกฎกระทรวงฉบับที่ 9 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังนั้น ถ้าหากจะตรากฎหมายออกมาคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยอาศัยบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จำเป็นจะต้องแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงฉบับนี้ด้วย

2.2 **กฎหมายว่าด้วยกลุ่มเกษตรกร** ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 141 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ.2515 เป็นกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานในอันที่จะแปรสภาพกลุ่มเกษตรกรให้เป็นสหกรณ์การเกษตรต่อไป ซึ่งลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนหนึ่งมีการทำเป็นกลุ่มๆล้ายกลุ่มเกษตรกร ซึ่งหากจะแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายฉบับนี้ให้ใช้บังคับกับกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยก็จะเป็นการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสหกรณ์ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ในอนาคตเช่นกัน

2.3 **กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน** (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2538) การทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อผลิตชิ้นงานหรือผลงานให้แก่ผู้ว่าจ้าง อาจจะทำให้เกิดการประสบอันตรายที่เนื่องจากการทำงานได้ แม้ว่าเงื่อนไข ข้อตกลงการจ่ายค่าตอบแทน การบังคับบัญชา ควบคุมดูแล ของผู้ว่าจ้างที่จะปฏิบัติต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน สถานที่ทำงานอาจจะแตกต่างไปจากลูกจ้างซึ่งทำงานให้แก่นายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ในสภาพการทำงานขณะปฏิบัติงานจริงๆ ภายในบ้านหรือโรงงานที่ ผู้รับงานไปทำที่บ้านดังกล่าว ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็มีความเสี่ยงที่อาจเกิดอันตรายหรือประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานได้เช่นกัน ในปัจจุบันนี้มีพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ซึ่งใช้บังคับแก่ นายจ้าง ลูกจ้างตามกฎหมายฉบับนี้ แต่ยังไม่มีผลบังคับไปถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงสมควรพิจารณาในเรื่องด้วย

2.4 **กฎหมายแรงงานสัมพันธ์** (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2538) แม้ว่ากฎหมายแรงงานสัมพันธ์จะเป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจอันดีต่อ

กันและทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมทั้งกำหนดถึงองค์กรต่างๆ ที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถรวมกลุ่มกันจัดตั้งขึ้นมาได้ เพื่อสร้างพลังอำนาจในการเจรจาต่อรองรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มและสมาชิกของกลุ่ม ในกรณีของงานที่รับไปทำที่บ้าน ทั้งผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้าน อาจจะมีการรวมกลุ่มกันของตนเองเพื่อสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่ม มีอำนาจในการเจรจาต่อรองเพื่อรักษาผลประโยชน์ให้แก่กลุ่มและสมาชิกของกลุ่มได้ รวมไปถึงการจัดตั้งองค์กร เพื่อทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยให้มีบทบาท อำนาจ และหน้าที่คล้ายคลึงกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ก็ได้ เพื่อก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการชี้ขาดข้อพิพาทก่อนการนำคดีไปสู่กระบวนการในชั้นศาล ดังนั้นหากจะมีการตรากฎหมายออกมาใช้บังคับเพื่อ คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจจะต้องพิจารณาถึงประเด็นนี้ด้วย

2.5 **กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน** (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2542) กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานเป็นกฎหมายที่จัดตั้งศาลแรงงานขึ้น เพื่อให้เป็นศาลชำนาญพิเศษมีอำนาจพิจารณาคดีแรงงานอันเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน ร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง และกำหนดวิธีพิจารณาให้เป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม

กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันคือ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522

คดีทางด้านแรงงานนั้นมีความพิเศษแตกต่างจากคดีทั่วไป ทั้งนี้เพื่อให้โอกาสแก่คู่ความที่จะนำคดีไปสู่ศาล สามารถดำเนินคดีด้วยตนเองได้โดยปราศจากความซับซ้อนในวิธีการและขั้นตอน โจทก์สามารถจะแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อศาลได้ และการฟ้องร้องหรือการดำเนินกระบวนพิจารณาใดๆ ในศาลแรงงาน คู่ความไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายหรือค่าฤชาธรรมเนียมใดๆ

คดีแรงงานที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานนั้น แบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ

(1) คดีแรงงานทั่วไป ซึ่งกำหนดอยู่ในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522

(2) คดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522

(3) คดีที่กฎหมายอื่นกำหนดให้ฟ้องยังศาลแรงงาน และ

(4) คดีแรงงานตามคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง ตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522

แต่เนื่องจากงานที่รับไปทำที่บ้านในขณะนี้ไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน หากมีคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามสัญญาที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันจะต้องนำคดีไปฟ้องร้องในศาลอื่นที่มีอำนาจ เหมือนการฟ้องร้องคดีแพ่งโดยทั่วๆ ไป ดังนั้นหากจะมีการตรากฎหมายออกมาใช้บังคับเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องพิจารณาถึงเรื่องนี้ด้วย

3. **กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันซึ่งมีลักษณะบังคับหรือควบคุมที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน** ในส่วนนี้จะได้ศึกษากฎหมายที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน จำนวน 8 ฉบับ โดยสังเขป ดังต่อไปนี้

3.1 **ประมวลกฎหมายอาญา** (นคร พจนวรพงษ์ และ พลประสิทธิ์ ฤทธิ์รักษา, 2527) เนื่องจากงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นการปฏิบัติงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามที่ตกลงกับผู้ว่าจ้าง สถานที่ทำงานมักจะเป็นบ้าน หรือโรงเรือนที่อยู่ภายในชุมชนของหมู่บ้านนั้นเอง ดังนั้น การทำงานดังกล่าวอาจมีเสียงดังที่เกิดจากการทำงานของเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน หรือฝุ่นละอองในอากาศอาจก่อให้เกิดความรำคาญ รบกวน หรือสร้างความเดือดร้อนให้บุคคลที่พักอาศัยบริเวณใกล้เคียงได้ เศษวัสดุอุปกรณ์ที่เหลือจากการทำงาน อาจจะทำให้รางระบายน้ำ ร่องน้ำ หรือท่อระบายของโสโครก สิ่งสาธารณะใช้ประโยชน์ร่วมกัน เกิดการขัดข้อง อุดตัน เกิดสิ่งปฏิกูลแก่น้ำในบ่อหรือที่เก็บกักน้ำอันมีไว้สำหรับสาธารณประโยชน์ วัตถุดิบ สินค้า หรือผลิตภัณฑ์ซึ่งวางกีดขวางบนทางสาธารณะ จนอาจเป็นอุปสรรคต่อความปลอดภัย หรือเกิดความไม่สะดวกในการจราจร ตลอดจนกระทำด้วยประการอื่นๆ ให้เกิดสิ่งของโสโครก เปรอะเปื้อนต่อบุคคลอื่น หรือทรัพย์สินของบุคคลอื่น อาจทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความผิดในทางอาญาได้ แม้การกระทำดังกล่าวจะกระทำโดยไม่มีเจตนาก็ตาม ดังนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องตระหนักและพึงระมัดระวัง และหาทาง

ป้องกัน แก้ไข และปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้ตามประมวลกฎหมายอาญา ภาค 3 ลหุโทษ มาตรา 104, 370, 380, 385, 387 และ 389

3.2 **กฎหมายว่าด้วยโรงงาน** (สมาคมนายจ้างอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์, 2539) พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านด้วย ในกรณีที่ผู้รับจ้างซึ่งรับงานไปทำที่บ้าน ได้ใช้อาคาร สถานที่ เพื่อประกอบกิจการโรงงาน ซึ่งได้แก่การใช้อาคารสถานที่เพื่อการทำ ผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง ทดสอบ ปรับปรุง แปรสภาพ ลำเลียง เก็บรักษา หรือทำลายตามลักษณะกิจการโรงงาน การประกอบกิจการในลักษณะโรงงานดังกล่าว มีกฎหมายที่ออกมาเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการประกอบกิจการโรงงาน โดยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่จะต้องศึกษาและปฏิบัติตามซึ่งกฎหมายกำหนดในเรื่องต่างๆ ไว้ดังต่อไปนี้

(1) หลักเกณฑ์เกี่ยวกับที่ตั้งของโรงงาน สภาพแวดล้อมของโรงงาน ลักษณะอาคารของโรงงานหรือลักษณะภายในของโรงงาน

(2) ลักษณะ ประเภทหรือชนิดของเครื่องจักร เครื่องอุปกรณ์ หรือสิ่งที่ต้องนำมาใช้ในการประกอบกิจการโรงงาน

(3) การกำหนดให้มีคนงานซึ่งมีความรู้เฉพาะตามประเภท ชนิดหรือขนาดของโรงงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่หนึ่งหน้าที่ใดประจำโรงงาน

(4) หลักเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติกรรมวิธีการผลิตและการจัดให้มีอุปกรณ์หรือเครื่องมืออื่นใดเพื่อป้องกันหรือระงับหรือบรรเทาอันตรายความเสียหายหรือความเดือดร้อนที่อาจเกิดแก่บุคคลหรือทรัพย์สินที่อยู่ในโรงงานหรือที่อยู่ใกล้เคียงกับโรงงาน

(5) มาตรฐานและวิธีการควบคุมการปล่อยของเสีย มลพิษ หรือสิ่งใดๆ ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเกิดขึ้นจากการประกอบกิจการโรงงาน

(6) การจัดให้มีเอกสารที่จำเป็นประจำโรงงาน เพื่อประโยชน์ในการควบคุมหรือตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย

(7) กำหนดข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับการประกอบกิจการโรงงานที่ผู้ประกอบกิจการโรงงานต้องแจ้งให้ทราบเป็นครั้งคราวหรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

และหากในกรณีมีอุบัติเหตุในโรงงานเนื่องจากโรงงานหรือเครื่องจักรของโรงงาน ถ้าอุบัติเหตุนั้น

(1) เป็นเหตุให้บุคคลถึงแก่ความตาย เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ ซึ่งภายหลัง 72 ชั่วโมงแล้วยังไม่สามารถทำงานในหน้าที่เดิมได้ ให้แจ้งเป็นหนังสือ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบภายใน 3 วันนับแต่วันตายหรือวันครบกำหนด 72 ชั่วโมง แล้วแต่กรณี

(2) เป็นเหตุให้โรงงานต้องหยุดดำเนินงานเกินกว่า 7 วัน ให้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบภายใน 10 วันนับแต่วันเกิดอุบัติเหตุ

นอกจากนี้ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจ เข้าไปในโรงงานเพื่อตรวจสภาพโรงงาน อาคารสถานที่ สภาพเครื่องได้ สามารถนำตัวอย่างผลิตภัณฑ์ไปตรวจสอบคุณภาพ ตรวจค้น กัก ยึด หรืออายัดผลิตภัณฑ์ ภาชนะบรรจุ และในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่พบว่า การประกอบกิจการของโรงงานดังกล่าวมีสภาพอาจก่อให้เกิดอันตรายความเสียหายหรือความเดือดร้อนแก่บุคคลหรือทรัพย์สินที่อยู่ในโรงงานหรือใกล้เคียง เจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งให้ระงับการกระทำที่ฝ่าฝืน หรือแก้ไข หรือปรับปรุง หรือปฏิบัติให้ถูกต้อง หรือเหมาะสมภายในเวลาที่กำหนดได้ และในกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการโรงงานผู้ใด จงใจไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงานดังกล่าวโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือจะเป็นกรณีอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือความเดือดร้อนอย่างร้ายแรง เจ้าพนักงานมีอำนาจจะสั่งให้หยุดประกอบกิจการโรงงานทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยให้ปรับปรุงแก้ไขโรงงานเสียใหม่หรือปฏิบัติให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดได้และหากยังคงฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตาม ก็อาจถูกสั่งปิดโรงงาน ถูกเพิกถอนใบอนุญาตได้

3.3 **กฎหมายส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ** (สมาคมนายจ้างอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์, 2539) พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านด้วย โดยบทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้ กำหนดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการควบคุมมลพิษ" มีอำนาจกำหนดมาตรฐานควบคุมมลพิษจากแหล่งกำเนิดออกสู่สิ่งแวดล้อม เพื่อรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ได้มาตรฐาน คุณภาพแวดล้อมตามที่กฎหมายกำหนด การจำแนกลักษณะของมลพิษจากแหล่งกำเนิดและการควบคุมอาจแบ่งออกได้ดังนี้

(๓) **การจำแนกลักษณะของมลพิษ**

ก. **มลพิษทางอากาศและเสียง** คณะกรรมการควบคุมมลพิษ มีอำนาจกำหนดประเภทของแหล่งกำเนิดมลพิษที่จะต้องถูกควบคุมการปล่อยอากาศเสีย รังสี หรือมลพิษอากาศในรูปแบบใดออกสู่บรรยากาศไม่เกินมาตรฐานควบคุมมลพิษจากแหล่งกำเนิดที่กำหนด เจ้าของหรือผู้ครอบครองแหล่งกำเนิดมลพิษ มีหน้าที่ต้องติดตั้งหรือจัดให้มีระบบบำบัดอากาศเสีย อุปกรณ์หรือเครื่องมืออื่นใด สำหรับการควบคุม กำจัด ลด หรือ ขจัดมลพิษซึ่งอาจมีผลกระทบต่อคุณภาพอากาศ ตามที่เจ้าพนักงานควบคุมมลพิษกำหนด

ข. **มลพิษทางน้ำ** กำหนดประเภทของแหล่งกำเนิดมลพิษที่จะต้องถูกควบคุมการปล่อยน้ำเสีย หรือของเสียลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะหรือออกสู่สิ่งแวดล้อมนอกเขตที่ตั้งแหล่งกำเนิดมลพิษไม่เกินมาตรฐานควบคุมมลพิษจากแหล่งกำเนิดที่กำหนด เจ้าของหรือผู้ครอบครองแหล่งกำเนิดมลพิษ มีหน้าที่ต้องก่อสร้าง ติดตั้ง หรือจัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสียหรือระบบกำจัดของเสียตามที่พนักงานควบคุมมลพิษกำหนด ในเขตควบคุมมลพิษใดหรือเขตท้องที่ใดที่ทางราชการได้จัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสียรวม หรือระบบกำจัดของเสียรวมไว้แล้ว ให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองแหล่งกำเนิดมลพิษ ซึ่งยังมิได้ทำการก่อสร้าง ติดตั้งหรือจัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสียหรือระบบกำจัดของเสียตามที่พนักงานควบคุมมลพิษกำหนดหรือไม่ประสงค์ที่จะทำการก่อสร้างหรือจัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสียหรือระบบกำจัดของเสียตามที่เจ้าพนักงานควบคุมมลพิษกำหนดดังกล่าว มีหน้าที่ต้องจัดส่งน้ำเสียหรือของเสียที่เกิดจากการดำเนินกิจการของตน ไปทำการบำบัดหรือกำจัดโดยระบบบำบัดน้ำเสียรวมหรือระบบกำจัดของเสียรวมที่มีอยู่ภายในเขตควบคุมมลพิษหรือเขตท้องที่นั้นและมีหน้าที่ต้องเสียค่าบริการตามอัตราที่กำหนด

ค. **มลพิษและของเสียอันตราย** ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมมลพิษ มีอำนาจกำหนดชนิดและประเภทของของเสียอันตรายที่เกิดจากการผลิต การใช้สารเคมีหรือวัตถุอันตรายในกระบวนการผลิตทางอุตสาหกรรม เกษตรกรรม การสาธารณสุขและกิจการอย่างอื่นให้อยู่ในความควบคุม ในการนี้ให้กำหนดหลักเกณฑ์ มาตรฐานและวิธีการเพื่อควบคุมการเก็บรวบรวม การรักษาความปลอดภัย การขนส่งเคลื่อนย้าย การนำเข้ามาในราชอาณาจักรการส่งออกไปนอกราชอาณาจักรและการจัดการบำบัดและกำจัดของเสียอันตรายดังกล่าวด้วยวิธีการที่เหมาะสม และถูกต้องตามหลักวิชาที่เกี่ยวข้องด้วย

(2) **การตรวจสอบและควบคุม** ให้เจ้าพนักงานควบคุมมลพิษมีอำนาจ

ก. เข้าไปในอาคารสถานที่และเขตที่ตั้งของของโรงงานอุตสาหกรรม หรือแหล่งกำเนิดมลพิษหรือเขตที่ตั้งของระบบบำบัดน้ำเสียหรือระบบกำจัดของเสียของบุคคลใดๆ เพื่อตรวจสภาพการทำงานของระบบกำจัดน้ำเสียหรือระบบกำจัดน้ำเสีย ระบบบำบัดอากาศเสีย หรืออุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆเพื่อควบคุมการปล่อยทิ้งอากาศเสียหรือมลพิษอื่น

ข. ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้เจ้าของหรือผู้ปกครอง จัดการแก้ไขเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือซ่อมแซมระบบบำบัดอากาศเสียระบบบำบัดน้ำเสีย หรือระบบกำจัดของเสีย

ค. ออกคำสั่งเป็นหนังสือสั่งปรับเจ้าของหรือผู้ครอบครองแหล่งกำเนิดมลพิษ

(3) **ความรับผิดทางแพ่ง** แหล่งกำเนิดมลพิษใดก่อให้เกิดหรือเป็นแหล่งกำเนิดของการรั่วไหลหรือแพร่กระจายของมลพิษอันเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายแก่ชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพอนามัยเป็นเหตุให้ทรัพย์สินของผู้อื่นหรือของรัฐเสียหายด้วยประการใดๆ เจ้าของหรือผู้ครอบครองแหล่งกำเนิดมลพิษนั้นมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบชดใช้ค่าสินไหมทดแทนหรือค่าเสียหายเพื่อการนั้น ไม่ว่าการรั่วไหลหรือแพร่กระจายของมลพิษนั้นจะเกิดจากการกระทำโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อของเจ้าของหรือผู้ครอบครองแหล่งกำเนิดมลพิษหรือไม่ก็ตาม เว้นแต่ในกรณีที่พิสูจน์ได้ว่ามีมลพิษเช่นว่านั้นเกิดจาก

ก. เหตุสุดวิสัยหรือการสงคราม

ข. การกระทำตามคำสั่งของรัฐบาลหรือเจ้าพนักงานของรัฐ

ค. การกระทำหรือละเว้นการกระทำของผู้ที่ได้รับอันตรายหรือความเสียหายเองหรือของบุคคลอื่น ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงหรือโดยอ้อมในการรั่วไหลหรือการแพร่กระจายของมลพิษ

(4) **การกำหนดโทษ** ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนี้ บทลงโทษขึ้นอยู่กับความหนักเบาของแต่ละความผิด โดยบทกำหนดโทษต่ำสุดปรับไม่เกิน 5,000 บาท และบทกำหนดโทษสูงสุด จำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับไม่เกินห้าแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

นอกจากนี้หากปรากฏว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นเจ้าของหรือผู้ครอบครองแหล่งกำเนิดมลพิษทางน้ำตามที่กฎหมายกำหนด ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่ต้องก่อสร้าง ติดตั้ง หรือจัดให้มีระบบน้ำเสียหรือระบบกำจัดของเสียตามที่เจ้าพนักงานควบคุมมลพิษกำหนดด้วยเช่นกัน

3.4 **กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข** (สมาคมนายจ้างอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์, 2539) พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ.2535 มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านด้วย เนื่องจากในบางกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ก่อเหตุอันอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อยู่อาศัยในบริเวณใกล้เคียง อันเป็นเหตุรำคาญ ซึ่งเหตุรำคาญดังกล่าวได้แก่

(1) แหล่งน้ำ ทางระบายน้ำ ที่อาบน้ำ ส้วม หรือที่ใส่มูลหรือเถ้า หรือสถานที่ อื่นใด อยู่ในทำเลไม่เหมาะสม สกปรก มีการสะสมหรือหมักหมมสิ่งของมีการเททิ้งสิ่งใด เป็นเหตุให้มีกลิ่นเหม็นหรือละอองสารพิษ หรือเป็นหรือน่าจะเป็นที่เพาะพันธุ์พาหะนำโรค หรือก่อให้เกิดความเสื่อมหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

(2) อาคารอันเป็นที่อยู่ของคนหรือสัตว์ โรงงานหรือสถานที่ประกอบการใดไม่มีการระบายอากาศ การระบายน้ำ การจำกัดสิ่งปฏิกูลหรือการควบคุมสารเป็นพิษ หรือมีแต่ไม่มีการควบคุมให้ปราศจากกลิ่นเหม็นหรือละอองสารเป็นพิษอย่างพอเพียง จนเป็นเหตุให้เสื่อมหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

(3) การกระทำใด ๆ อันเป็นเหตุให้เกิดกลิ่น แสง รังสี เสียง ความร้อน สิ่งมีพิษ ความสั่นสะเทือน ฝุ่น ละออง เขม่า เถ้า หรือกรณีอื่นใด จนเป็นเหตุให้เสื่อมหรืออาจเป็น อันตรายต่อสุขภาพ

เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือห้ามมิให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านก่อเหตุรำคาญ หรือให้ระงับหรือป้องกันเหตุรำคาญภายในเวลาอันสมควรได้

ในกรณีที่ไม่มีการปฏิบัติตามคำสั่งข้างต้น เจ้าพนักงานท้องถิ่นจะออกคำสั่ง ห้ามมิให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นเจ้าของสถานที่หรือผู้ครอบครองนั้นใช้สถานที่นั้นทั้งหมดหรือ บางส่วนก็ได้ (ม. 28)

3.5 **กฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย** (สมาคมนายจ้างอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์, 2539) พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ.2535 มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านด้วย ในกรณีที่วัตถุดิบ หรืออุปกรณ์ที่ต้องใช้เพื่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ผู้ว่าจ้างต้องการนั้นเป็นวัตถุอันตรายตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งได้แก่ วัตถุระเบิด

วัตถุไวไฟ วัตถุออกซิไดซ์และวัตถุเปอร์ออกไซด์ วัตถุมีพิษ วัตถุที่ทำให้เกิดโรค วัตถุกัมมันตภาพรังสี วัตถุกัดกร่อน วัตถุที่ก่อให้เกิดระคายเคือง หรือวัตถุอย่างอื่น ไม่ว่าจะเป็นเคมีภัณฑ์ หรือสิ่งอื่นใด ที่อาจทำให้เกิดอันตรายแก่บุคคล สัตว์ พืช ทรัพย์หรือสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นการป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นดังกล่าว กฎหมายจะมีการกำหนดท้องที่เพื่อห้ามการ ครอบครอง การจำหน่าย หรือการใช้วัตถุอันตรายไว้ ซึ่งวัตถุอันตรายนั้นแบ่งออกได้ตามความจำเป็นแก่การควบคุม 3 ประเภท (วัตถุอันตรายชนิดที่ 1, ที่ 2, ที่ 3) ดังนั้น ทั้งผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงต้องทราบว่าในเขตพื้นที่ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น หากมีความจำเป็นจะต้องใช้วัตถุอันตรายในการทำงาน สถานที่ดังกล่าวอยู่ในเขตพื้นที่ห้ามการครอบครองหรือวัตถุอันตรายหรือไม่ และเป็นวัตถุอันตรายประเภทใด ชนิดใด และหากมีความจำเป็นที่จะต้องมีไว้ในครอบครองเพื่อการใช้งาน ก็จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายกำหนดเสียก่อน มิฉะนั้นจะทำให้มีความผิดในทางอาญาได้

3.6 **กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร** (สมาคมนายจ้างอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์, 2539) พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.2522 มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน เนื่องจากบ้านหรืออาคารสถานที่ ซึ่งผู้รับจ้างใช้เป็นสถานที่ทำงาน เก็บสินค้าเข้าอยู่หรือใช้สอย หากผู้รับงานไปทำที่บ้านประสงค์จะก่อสร้าง ดัดแปลง ต่อเติม หรือเคลื่อนย้ายอาคาร สิ่งปลูกสร้าง จะต้องได้รับอนุญาตหรือต้องแจ้งดำเนินการ แจ้งข้อมูลรายละเอียด และยื่นเอกสารอื่นๆ ประกอบการพิจารณาต่อเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นตามกฎหมาย ต่อเมื่อได้รับใบแจ้งจากเจ้าพนักงานแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงจะเริ่มต้นดำเนินการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน ต่อเติมหรือเคลื่อนย้ายอาคารตามที่ได้แจ้งขออนุญาตไว้ได้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายให้ถูกต้อง ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะมีความผิดในทางอาญาได้

3.7 **กฎหมายว่าด้วยอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิงและสิ่งเทียมอาวุธปืน** พระราชบัญญัติอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิงและสิ่งเทียมอาวุธปืน พ.ศ.2490 มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน เนื่องจากงานที่รับไปทำที่บ้าน อาจมีได้ในหลายลักษณะ ผลิตภัณฑ์หรือผลสำเร็จของงาน อาจเป็นไปในรูปเสื้อผ้า ตุ๊กตา งานฝีมือ รองเท้า ของเด็กเล่นต่าง ๆ รวมไปถึง ดอกไม้เพลิง หากงานดังกล่าวเป็นงานผลิตหรือทำดอกไม้เพลิง ซึ่งตามกฎหมายมีความหมายรวมไปถึง พลุ ประทัดไฟ ประทัดลม หรือวัตถุอื่นใดอันมีสภาพคล้ายคลึงกันด้วย ดังนั้น หากงานที่ผู้ว่าจ้างว่าจ้างให้

ผลิตหรือทำดอกไม้เพลิง ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็จะต้องดำเนินการยื่นคำขอใบอนุญาตจากนายทะเบียนท้องที่เสียก่อน รวมถึงการที่จะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขว่าด้วยเรื่องการจัดเก็บรักษา ตามที่นายทะเบียนท้องที่ กำหนดด้วย การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจมีความผิดในทางอาญาได้

ดังนั้น เป็นเรื่องที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องพิจารณาว่า งานที่รับไปทำที่บ้าน กรณีใดบ้างที่จะต้องมีการดำเนินการขอใบอนุญาตให้ถูกต้องเสียก่อน จึงจะสามารถทำการงานตามที่ผู้ว่าจ้างมอบหมายได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สินค้าที่อาจเป็นอันตรายต่อบุคคล ทรัพย์ หรือสิ่งแวดล้อม ดังนั้นงานที่รับไปทำที่บ้านจึงมิได้จำกัดเพียงการทำงานให้ สำเร็จลุลวงตามกิจการงานที่ผู้ว่าจ้างมอบหมาย เพื่อรับค่าตอบแทนตามข้อผูกพันในสัญญาต่างตอบแทนในทางแพ่งเท่านั้น แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านยังจะต้องมีหน้าที่ตามกฎหมายภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายฉบับอื่นๆ ด้วย

3.8 **กฎหมายว่าด้วยภาษีอากร** งานที่รับไปทำที่บ้านถือได้ว่าเป็นการจ้างทำของตามความหมายในบทบัญญัติมาตรา 587 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เมื่อผู้ว่าจ้างจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จของงานที่มอบหมายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เงินดังกล่าวถือเป็นเงินได้พึงประเมินตามประมวลรัษฎากรที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่จะต้องชำระภาษี โดยผู้ว่าจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องหักภาษี ณ ที่จ่ายไว้ตามอัตราที่กฎหมายกำหนดและนำส่งสรรพากร ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเป็นบุคคลธรรมดา ห้างหุ้นส่วน คณะบุคคล หรือนิติบุคคลตามกฎหมายก็ตาม การหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย มีวัตถุประสงค์ดังนี้

(1) เพื่อบรรเทาภาระการเสียภาษีให้แก่ผู้รับเงินได้ ที่จะไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ในคราวเดียวกันเป็นเงินจำนวนมาก เมื่อถึงกำหนดเวลายื่นรายการเสียภาษี แต่ให้เสียภาษีเป็นคราวๆ ไปทีละน้อย ตามจำนวนเงินที่ได้รับแต่ละคราว

(2) เพื่อให้รัฐบาลมีรายได้เข้าคลังอย่างสม่ำเสมอ ทำให้รัฐบาลสามารถใช้จ่ายเงินในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้อย่างราบรื่น อันจะก่อให้เกิดสภาพคล่องและลดภาวะการเงินตึงตัวในระบบเศรษฐกิจของประเทศ

(3) เพื่อลดแรงกดดันในการหลีกเลี่ยงหรือพยายามหลีกเลี่ยงการเสียภาษีอากร และลดภาระหน้าที่ในการตรวจสอบภาษีหรือการติดตามจัดเก็บภาษีในภายหลัง

อนึ่ง การหักภาษีดังกล่าวผู้ว่าจ้างจะออกหนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่ายทุกครั้งที่มีการหักภาษี และมอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ 2 ฉบับ เพื่อเป็นหลักฐานใช้แนบพร้อมกับแบบแสดงรายการภาษีในภายหลัง

การศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายตามกรอบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

1. การศึกษาในส่วนนี้เป็นการนำเอาข้อมูลที่ได้ศึกษาบทบัญญัติต่างๆ ของกฎหมายตามประเภทของกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมาวิเคราะห์ตามกรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ดังปรากฏในตารางที่ 3.2

2. จากการศึกษาตามกรอบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (1989 และ 1991) มีประเด็นที่สำคัญที่ควรพิจารณาจากกฎหมายที่ได้ศึกษาดังต่อไปนี้

2.1 ยังไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคำนิยามเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน แม้จะมีการกล่าวถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

2.2 ยังไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

2.3 ยังไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการชดเชยการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องชำระค่าใช้จ่ายต่างๆ เกี่ยวกับการทำงานไป เช่น ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า เป็นต้น

2.4 ยังไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและเวลาพัก

2.5 ยังไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการลาหรือการหยุดพักผ่อนประจำปี

2.6 ยังไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับความปลอดภัยสุขภาพอนามัยที่คุ้มครองเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านโดยตรง

2.7 ยังไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจดทะเบียนและการรายงานเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

2.8 ยังไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการควบคุมและการตรวจแรงงาน รวมทั้งบทกำหนดโทษเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านโดยตรง

การวิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

1. เมื่อได้ศึกษากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันแยกประเภทตามหมวดหมู่ของกฎหมายและได้ศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายตามกรอบการศึกษาขององค์การแรงงาน

ระหว่างประเทศแล้ว จะได้วิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายปัจจุบันที่ได้ศึกษาในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1.1 **ประเด็นที่หนึ่ง** มีกฎหมายฉบับใดบ้างที่สามารถใช้เป็นกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านได้โดยตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ ในประเด็นนี้จากการศึกษากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนี้เห็นว่ายังไม่มีกฎหมายฉบับใดที่ใช้คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรงในลักษณะการคุ้มครองแรงงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้

1.2 **ประเด็นที่สอง** มีกฎหมายฉบับใดบ้างที่ใช้บังคับและเป็นแนวปฏิบัติในปัจจุบันที่สามารถใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านได้บ้าง ในประเด็นนี้เห็นว่ามีกฎหมายที่อยู่ในข่ายของประเด็นนี้ดังต่อไปนี้

(1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540

(2) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 7 จ้างทำของ

(3) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 39 และ 40

(4) พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 มาตรา 29

(5) พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530

(6) พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542

(7) ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง

1.3 **ประเด็นที่สาม** มีกฎหมายใดบ้างที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันที่มีบทบัญญัติส่งเสริมและสนับสนุนและเอื้อประโยชน์ต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านบ้าง ในประเด็นนี้เห็นว่ามีกฎหมายที่อยู่ในข่ายของประเด็นนี้ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542

1.4 **ประเด็นที่สี่** มีกฎหมายใดบ้างที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันที่มีบทบัญญัติที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้านบ้าง ในประเด็นนี้เห็นว่ากฎหมายว่าด้วยการฝึกอาชีพ เป็นกฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน

1.5 **ประเด็นที่ห้า** มีกฎหมายฉบับใดบ้างที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันที่มีบทบัญญัติเป็นการควบคุมผู้รับงานไปทำที่บ้านบ้าง? ในประเด็นนี้เห็นว่ามีกฎหมายที่อยู่ในข่ายของประเด็นนี้ดังต่อไปนี้

(1) ประมวลกฎหมายอาญา

(2) พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535

(3) พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535

(4) พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ.2535

(5) พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ.2535

(6) พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.2522

(7) พระราชบัญญัติอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธปืน พ.ศ.2490

(8) ประมวลรัษฎากร

1.6 **ประเด็นที่หก** มีกฎหมายฉบับใดบ้างที่สามารถนำมาแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถขยายการคุ้มครองไปยังผู้รับงานไปทำที่บ้านได้บ้าง จากการศึกษาครั้งนี้เห็นว่าหากจะให้การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้วสามารถแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายต่างๆ ดังต่อไปนี้

(1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 22 โดยต้องออกเป็นกฎกระทรวง

(2) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 141 ประกาศ ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2515 ว่าด้วยกลุ่มเกษตรกร ซึ่งสามารถแก้ไขเพิ่มเติมให้คุลมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านได้

(3) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เพื่อขยายการคุ้มครองไปยังผู้รับงานไปทำที่บ้านมากขึ้น

(4) พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 เพื่อขยายการคุ้มครองไปยังผู้รับงานไปทำที่บ้านมากขึ้น

(5) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

2. จากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศไทยดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่าประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายที่เหมาะสมที่ใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ในลักษณะการคุ้มครองแรงงาน

บทสรุป

จากการศึกษาเรื่องกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านในตอนต้น พอสรุปได้ว่า ในปัจจุบันมีกฎหมายเกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านอยู่จำนวนมาก แต่กฎหมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้านได้นั้น ได้แก่ กฎหมายรัฐธรรมนูญ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างทำของ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้านอยู่ในปัจจุบัน แต่ยังไม่ได้คุ้มครองด้านแรงงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง รวมทั้งกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ ส่วนกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายส่งเสริมการฝึกอาชีพมีบทบัญญัติที่สามารถปรับใช้ได้ในบางส่วน กฎหมายคุ้มครองแรงงานเปิดช่องทางให้ออกกฎกระทรวงมาคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ แต่จะต้องแก้ไขเพิ่มเติมเสียก่อน กฎหมายว่าด้วยอนุญาโตตุลาการสามารถนำมาปรับใช้ได้ทำนองเดียวกับกฎหมายแพ่งว่าด้วยจ้างทำของ สำหรับกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานและกฎหมายว่าด้วยกลุ่มเกษตรกร สามารถใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายหรือออกกฎหมายเพื่อใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้านได้ ส่วนกฎหมายอื่นๆ นั้น ใช้บังคับได้แต่เป็นไปในทางควบคุมและเป็นข้อจำกัดในงานที่รับไปทำที่บ้าน เช่น กฎหมายอาญาและกฎหมายเฉพาะอื่นๆ เป็นต้น

ผลการศึกษาในบทนี้จะได้นำไปประมวลสรุปควบคู่ไปกับการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายของบางประเทศ เพื่อพิจารณาจัดทำข้อเสนอแนะในการตรากฎหมายมาบังคับใช้ในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านต่อไป

ตารางที่ 3.1

จำแนกหมวดหมู่และประเภทกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎหมายที่มีอยู่แล้วและสามารถนำมาใช้หรือปรับใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้าน	กฎหมายที่มีอยู่แล้วแต่จำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมหากจะนำมาใช้หรือปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน	กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันซึ่งมีลักษณะบังคับหรือควบคุมที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน
1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 2. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 7 จ้างทำของ 3. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 39 และ 40 4. พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 มาตรา 29 5. พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 6. พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542 7. ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง	1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 22 โดยต้องออกเป็นกฎกระทรวง 2. ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 141 ประกาศ ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2515 ว่าด้วยกลุ่มเกษตรกร ซึ่งสามารถแก้ไขเพิ่มเติมให้คลุมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ 3. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เพื่อขยายการคุ้มครองไปยังผู้รับงานไปทำที่บ้านมากขึ้น 4. พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 เพื่อขยายการคุ้มครองไปยังผู้รับงานไปทำที่บ้านมากขึ้น 5. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 6. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 7. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522	1. ประมวลกฎหมายอาญา 2. พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 3. พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535 4. พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ.2535 5. พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ.2535 6. พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.2522 7. พระราชบัญญัติอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธปืน พ.ศ.2490 8. ประมวลรัษฎากร

ตารางที่ 3.2

การศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายตามกรอบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ลำดับที่	หัวข้อที่ศึกษา	บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษา	หมายเหตุ
1.	**คำนิยาม** (Definitions)	• ยังไม่มีกฎหมายฉบับใดในปัจจุบันที่ได้ศึกษาที่มีคำนิยามหรือคำจำกัดความเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน	
2.	**ค่าตอบแทน** (Remuneration)	• รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 **มาตรา 83** กำหนดให้มีการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม **มาตรา 86** กำหนดให้มีการจัดระบบค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม • ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 7 ว่าด้วย "จ้างทำของ" **มาตรา 587** ว่าด้วยการให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น มาตรา 603 ว่าด้วยความรับผิดชอบของผู้รับจ้างต่อความวินาศที่มิได้เป็นเพราะการกระทำของผู้ว่าจ้าง **มาตรา 594** ว่าด้วยความรับผิดชอบของผู้รับจ้างในการออกค่าใช้จ่ายในการแก้ไขสิ่งบกพร่องให้คืนดี ซึ่งเกิดจากความผิดของผู้รับจ้าง **มาตรา 597 และ 598** ว่าด้วยความรับผิดของผู้รับจ้างกรณีส่งงานช้ากว่ากำหนดและการส่งงานที่ชำรุดบกพร่อง **มาตรา 599** ว่าด้วยการยึดหน่วงสินจ้างกรณีผู้รับจ้างส่งมอบงานล่าช้าหรือชำรุดบกพร่อง **มาตรา 602** ว่าด้วยกำหนดเวลาการจ่ายสินจ้างซึ่งกำหนดให้ชำระเมื่อรับมอบงานแล้ว	• ต้องมีกฎหมายลูกออกมาใช้บังคับจึงจะเกิดผลตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ • บทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้มิได้มีผลบังคับในลักษณะของการคุ้มครองแรงงานแต่อย่างใด

ลำดับที่	หัวข้อที่ศึกษา	บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษา	หมายเหตุ
3.	**สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน** (Conditions of Work and Benefits)	• **สัญญาจ้าง** เป็นไปตามมาตรา 587 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 7 ว่าด้วย "จ้างทำของ"	• บทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้มิได้มีผลบังคับในลักษณะของการคุ้มครองแรงงาน
		• **การเลิกสัญญา** เป็นไปตามมาตรา 593 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 7 ว่าด้วย "จ้างทำของ"	• บทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้มิได้มีผลบังคับในลักษณะของการคุ้มครองแรงงาน
		• **การตัดสินข้อพิพาท** นอกเหนือจากการดำเนินการทางศาลตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งแล้ว ยังสามารถนำบทบัญญัติของพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อีกด้วย	• บทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้มิได้มีผลบังคับในลักษณะของการคุ้มครองแรงงาน
		• **การประกันสังคม** พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 39 และ 40 สามารถนำมาปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านได้	• มาตรา 39 และ 40 ของกฎหมายฉบับนี้มิได้บังคับ แต่เป็นไปโดยสมัครใจ
		• **ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย** ยังไม่มีกฎหมายฉบับใดในปัจจุบันที่ได้ศึกษาที่คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง แต่มีกฎหมายหลายฉบับที่มุ่งควบคุมเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของผู้เกี่ยวข้อง เช่น ประมวลกฎหมายอาญา กฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข กฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร กฎหมายว่าด้วยอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธปืน เป็นต้น	• กฎหมายปัจจุบันมิได้คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นการควบคุมหรือคุ้มครองผู้เกี่ยวข้องหรือชุมชนและสังคม

ลำดับที่	หัวข้อที่ศึกษา	บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษา	หมายเหตุ
4.	**การจดทะเบียนและการรายงาน** (Registration and Reporting)	• ยังไม่มีกฎหมายฉบับใดในปัจจุบันที่ได้ศึกษาได้กำหนดให้มีการจดทะเบียนและรายงานเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน	
5.	**การควบคุมและการตรวจแรงงาน** (Supervision and Inspection)	• ยังไม่มีกฎหมายฉบับใดในปัจจุบันที่ได้ศึกษาที่กำหนดให้มีการควบคุมและการตรวจแรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง อย่างไรก็ตาม อาจมีการตรวจตราภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายอื่นๆ เช่น กฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร เป็นต้น สำหรับบทลงโทษนั้นก็เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายนั้นๆ	
6.	เรื่องอื่นๆ	• กฎหมายว่าด้วยการฝึกอาชีพมีบทบัญญัติส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในส่วนที่เกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (มาตรา 29) • กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์สามารถนำมาปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ในการส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านรวมกลุ่มกันจัดตั้งเป็นสหกรณ์เพื่อช่วยเหลือตนเองและกลุ่มและเป็นพลังต่อรองกับผู้เกี่ยวข้อง • กฎหมายว่าด้วยภาษีอากรคือประมวลรัษฎากรกำหนดให้มีการหักภาษี ณ ที่จ่ายและการชำระภาษีเงินได้ซึ่งก็ใช้บังคับกับผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย • นอกจากนี้ยังมีกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งถ้าหากจะให้คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้วจะต้องแก้ไขเพิ่มเติม เช่น กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยกลุ่มเกษตรกร (ปว.141 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ.2515) กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายว่าด้วยการฝึกอาชีพ เป็นต้น	บทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้ในส่วนที่ปรับใช้ได้เป็นไปโดยสมัครใจ • กฎหมายเหล่านี้จะต้องแก้ไขเพิ่มเติมก่อนจึงจะมีผลบังคับกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

บทที่ 4
กฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศ เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

บทนำ

การพิจารณากำหนดมาตรการในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดมาตรการทางกฎหมายนั้นสมควรจะได้มีการศึกษาและพิจารณากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของประเทศต่างๆ ที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณากำหนดกฎหมายที่เหมาะสม เป็นธรรม และสามารถใช้บังคับได้ ภายใต้สภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมของประเทศไทยต่อไป

ในบทนี้จะได้ศึกษากฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน คือ อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Home Work Convention, 1996) และข้อแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Home Work Recommendation, 1996) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของประเทศต่างๆ เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ทั้งในทวีปเอเชีย ออสเตรเลีย ยุโรป อเมริกาเหนือ และอเมริกาใต้

กรอบการศึกษาที่ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบของกฎหมายเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศต่างๆ จะอาศัยแนวทางการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งแบ่งรูปแบบของกฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านออกเป็นสี่กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. **กลุ่มที่หนึ่ง** กฎหมายที่มีลักษณะเป็นกฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ (specific home work legislation) เช่น กฎหมายของประเทศอาร์เจนติน่า อินเดีย ญี่ปุ่น และสวิสเซอร์แลนด์ เป็นต้น

2. **กลุ่มที่สอง** กฎหมายที่มีลักษณะเป็นส่วนหนึ่งในประมวลกฎหมายแรงงาน โดยมีส่วนหนึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน (a specific part of the Labour Code regulates home work) เช่น กฎหมายของประเทศเม็กซิโก และฟิลิปปินส์ เป็นต้น

3. **กลุ่มที่สาม** กฎหมายที่มีลักษณะที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านรวมอยู่ในกฎหมายแรงงานทั่วไปแตกต่างกันไป ซึ่งอาจจะมีบทบัญญัติเฉพาะเจาะจงที่ยกเว้นไม่ใช้บังคับกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง และความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย เป็นต้น เช่น กฎหมายของประเทศสวีเดน เป็นต้น

4. **กลุ่มที่สี่** กฎหมายที่มีลักษณะที่รวมเอากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านเข้าไว้ในขอบข่ายของกฎหมายแรงงานแห่งชาติ ซึ่งมีสองกรณีคือ **กรณีแรก** ถือว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นลูกจ้างตามปกติ เช่น กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย (New South Wales) และกฎหมายของประเทศแคนาดา (Quebec) **กรณีที่สอง** ถือว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นลูกจ้างตามสัญญา (employment contract) ทั้งนี้กรณีนี้ได้ถือเอาความสัมพันธ์ทางการจ้างเป็นหลักสำคัญในการพิจารณา (employment relationship) เช่น กฎหมายของประเทศบราซิล เป็นต้น

กรอบการศึกษาที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเนื้อหาของกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของประเทศต่างๆ เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจะอาศัยแนวทางการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยแบ่งเนื้อหาของกฎหมายออกเป็นห้าส่วนและจะได้เพิ่มเติมขึ้นมาอีกหนึ่งส่วนเป็นส่วนที่หก ดังต่อไปนี้

1. **ส่วนที่หนึ่ง** ว่าด้วยคำนิยาม (Definitions)

2. **ส่วนที่สอง** ว่าด้วยค่าตอบแทน (Remuneration)

3. **ส่วนที่สาม** ว่าด้วยสภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน (Conditions of Work and Benefits)

4. **ส่วนที่สี่** ว่าด้วยการจดทะเบียนและการรายงาน (Registration and Reporting)

5. **ส่วนที่ห้า** ว่าด้วยการควบคุมและการตรวจแรงงาน (Supervision and Inspection)

6. **ส่วนที่หก** ว่าด้วยเรื่องอื่นๆ

การคัดเลือกประเทศที่จะศึกษานั้นได้กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการคัดเลือกไว้ดังต่อไปนี้

1. **ประการแรก** การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านของต่างประเทศนั้นจะเลือกจากประเทศต่างๆ โดยถือว่าเป็นตัวแทนของแต่ละทวีป อย่างน้อยทวีปละ 1 ประเทศ ซึ่งจะรวมทั้งเอเชีย ออสเตรเลีย ยุโรป อเมริกาเหนือและอเมริกาใต้ ทั้งนี้ยกเว้นทวีปอัฟริกา ซึ่งไม่สามารถหาข้อมูลได้เพียงพอที่จะใช้ประกอบในการศึกษาครั้งนี้

2. **ประการที่สอง** ประเทศที่จะเลือกทำการศึกษานั้นจะต้องเป็นประเทศที่มาลงทุนในประเทศไทย อยู่ในระดับสูงโดยใช้ข้อมูล Foreign Investment from Major Countries ของสำนักงานส่งเสริมการลงทุน (2542)

3. **ประการที่สาม** ในกรณีที่เป็นทวีปที่มีพื้นที่กว้างขวาง หรือเป็นทวีปที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรมแล้ว จะเลือกศึกษามากกว่า 1 ประเทศ และประเทศที่จะเลือกศึกษาจะพยายามให้กระจายไปตามภาคต่างๆ ของแต่ละทวีป

4. **ประการที่สี่** ประเทศที่จะเลือกศึกษาจะพยายามให้มีประเทศที่มีระดับการพัฒนาทั้งที่เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนา

5. **ประการที่ห้า** ประเทศที่จะเลือกศึกษาจะพยายามให้มีประเทศที่มีรูปแบบของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านแตกต่างกันออกไปหลายรูปแบบ โดยอาศัยกรอบการศึกษาตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office Geneva, 1991)

6. **ประการที่หก** จะทำการศึกษาประเทศในกลุ่มอาเซียนเพิ่มเติมขึ้นมาอีกหนึ่งประเทศ โดยจะศึกษาประเทศที่มีระดับการพัฒนาที่ใกล้เคียงกับประเทศไทย และเป็นประเทศที่มีระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับที่ใกล้เคียงกับประเทศไทย ทั้งนี้โดยอาศัยข้อมูลจากรายงานของ Institute of International Management Development (1999)

7. **ประการที่เจ็ด** การคัดเลือกประเทศที่จะศึกษาจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังกล่าวข้างต้นอย่างน้อยที่สุด 3 ประการ และให้เลือกประเทศจากทวีปต่างๆ มาทำการศึกษาทวีปละ 1-3 ประเทศ และคัดเลือกประเทศในกลุ่มอาเซียนมาศึกษาอีก 1 ประเทศ

โดยอาศัยหลักเกณฑ์และขั้นตอนการคัดเลือกประเทศที่จะทำการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ประเทศที่จะทำการศึกษาจะประกอบด้วยประเทศต่างๆ จำนวน 6 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. **กลุ่มที่หนึ่ง** ทวีปเอเชีย จำนวน 2 ประเทศ ประกอบด้วย ประเทศอินเดีย และญี่ปุ่น

2. **กลุ่มที่สอง** ทวีปออสเตรเลีย จำนวน 1 ประเทศ ได้แก่ ประเทศออสเตรเลีย

3. **กลุ่มที่สาม** ทวีปยุโรป จำนวน 3 ประเทศ ประกอบด้วย ประเทศสวีเดน สวิสเซอร์แลนด์ และอังกฤษ

4. **กลุ่มที่สี่** ทวีปอเมริกาเหนือ จำนวน 3 ประเทศ ประกอบด้วย แคนาดา เม็กซิโก และสหรัฐอเมริกา

5. **กลุ่มที่ห้า** ทวีปอเมริกาใต้ จำนวน 2 ประเทศ ประกอบด้วย ประเทศอาร์เจนติน่า และบราซิล

6. **กลุ่มที่หก** ประเทศในกลุ่มอาเซียน จำนวน 1 ประเทศ ได้แก่ ประเทศฟิลิปปินส์

การศึกษากฎหมายระหว่างประเทศ

1. **อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน** (International Labour Office Geneva, 1996) อนุสัญญาหรือ "Convention" ถือว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของกฎหมายระหว่างประเทศ ซึ่งมีความแข็งแกร่งในแง่ความผูกพันในการบังคับใช้ต่างจากกฎหมายระหว่างประเทศในรูปแบบอื่น เช่น ข้อแนะ หรือ "Recommendation" กล่าวคือ เมื่อประเทศใดให้สัตยาบันแล้วจำเป็นต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือข้อกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่องค์การระหว่างประเทศผู้ออกกฎหมายนั้นกำหนดไว้ ซึ่งอาจกำหนดไว้ในธรรมนูญ (Constitution) หรือกำหนดไว้ในอนุสัญญานั้นๆ โดยเฉพาะก็ได้ กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศนั้นจะ

ออกโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ[1] หรือ "International Labour Organization" ซึ่งมีการประชุมใหญ่ทุกปี เรียกว่า "International Labour Conference" ในการประชุมใหญ่นี้จะมีการพิจารณาออกอนุสัญญา ข้อแนะ ปฏิญญา ข้อมติ และอื่นๆ[2] ซึ่งอนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านนี้ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ 83 เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน ค.ศ.1996

อนุสัญญาฉบับนี้มีทั้งหมด 18 มาตรา เนื้อหาของอนุสัญญาสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ส่วน กล่าวคือ **ส่วนแรก** เป็นบทนำ เป็นการกล่าวนำถึงการออกกฎหมายฉบับนี้ **ส่วนที่สอง** เป็นคำนิยามและขอบเขตการบังคับใช้ ซึ่งปรากฏในมาตรา 1 และ 2 **ส่วนที่สาม** เป็นแนวทางการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งปรากฏในมาตรา 3-10 ส่วนนี้ถือได้ว่าเป็นแนวทางในการพิจารณาดำเนินการบังคับใช้กฎหมายในประเด็นต่างๆ ซึ่งถือว่าเป็นเนื้อหาของอนุสัญญา **ส่วนที่สี่** เป็นการให้สัตยาบันอนุสัญญา ซึ่งปรากฏในมาตรา 11-17 เป็นกระบวนการในการให้สัตยาบันและการบอกเลิก **ส่วนที่ห้า** เป็นข้อกำหนดให้ใช้ภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศสที่ใช้ในตัวบทของอนุสัญญานี้มีผลเท่าเทียมกัน

อนุสัญญาฉบับที่ 177 นี้ถือได้ว่าเป็นกฎหมายแม่บทซึ่งเป็นแนวทางในการออกกฎหมายของประเทศต่างๆ ที่จะนำเอาไปใช้ในการออกกฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน การศึกษาบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้ตามกรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.1

---

[1]รายละเอียดเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labour Organization ศึกษาได้จาก จำเนียร จวงตระกูล **"สถาบันและองค์การที่มีอำนาจและอิทธิพลต่อการบริหารบุคคล"** (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์กฎหมายธุรกิจ, 2536), และ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม **75 ปีแห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ** (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ป. สัมพันธ์พาณิชย์, 2537).

[2]รายละเอียดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่และการออกอนุสัญญาหรือข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ศึกษาได้จาก นิพนธ์ ทวีคูณ กฤษณเนตร พันธุมโพธิ และจำเนียร จวงตระกูล **"การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ 70"** (กรุงเทพมหานคร : สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย, 2527), และสำหรับแหล่งที่มาของกฎหมายระหว่างประเทศศึกษาได้จาก สุเทพ อัตถากร, **กฎหมายระหว่างประเทศกับการเมืองระหว่างประเทศพฤติกรรมและเอกสารเล่ม 1 ภาคสันติ** (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2516), น. 16-18.

2. **ข้อแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน** (International Labour Office Geneva, 1996) ข้อแนะ หรือ "Recommendation" ถือว่าเป็นกฎหมายระหว่างประเทศรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมุ่งให้ข้อแนะนำหรือแนวทางในการปฏิบัติสำหรับประเทศต่างๆ นำไปปรับใช้โดยไม่จำเป็นต้องให้สัตยาบัน ข้อแนะที่เป็นกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศนั้นออกโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เช่นเดียวกับอนุสัญญาทางด้านแรงงาน ซึ่งข้อแนะจะมีรายละเอียดมากกว่าอนุสัญญา ทั้งนี้เนื่องจากจุดมุ่งหมายต้องการเสนอแนะในทางปฏิบัติเป็นสำคัญ จึงได้กำหนดรายละเอียดมากขึ้น

ข้อแนะฉบับที่ที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน มีทั้งหมด 30 มาตรา สามารถแบ่งออกได้เป็น 14 ส่วน กล่าวคือ **ส่วนแรก** เป็นบทนำ **ส่วนที่สอง** เป็นคำนิยาม **ส่วนที่สาม** เป็นบทบัญญัติทั่วไป **ส่วนที่สี่** เป็นเรื่องการควบคุมงานที่รับไปทำที่บ้าน **ส่วนที่ห้า** เป็นอายุขั้นต่ำ **ส่วนที่หก** เป็นเรื่องสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง **ส่วนที่เจ็ด** เป็นเรื่องค่าตอบแทน **ส่วนที่แปด** เป็นเรื่องสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน **ส่วนที่เก้า** เป็นเรื่องชั่วโมงทำงาน เวลาพัก และวันลา **ส่วนที่สิบ** เป็นเรื่องการประกันสังคมและการคุ้มครองการคลอดบุตร **ส่วนที่สิบเอ็ด** เป็นเรื่องการคุ้มครองการเลิกจ้าง **ส่วนที่สิบสอง** เป็นเรื่องการยุติข้อพิพาท **ส่วนที่สิบสาม** เป็นเรื่องโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน **ส่วนที่สิบสี่** เป็นเรื่องการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

บทบัญญัติของข้อแนะฉบับที่ 184 นี้เป็นการขยายบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับที่ 177 ให้ละเอียดขึ้น เช่นในด้านค่าตอบแทนได้บัญญัติเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดอัตราค่าตอบแทนและค่าทดแทนสำหรับค่าใช้จ่ายต่างๆ เป็นต้น สำหรับการศึกษารายละเอียดของบทบัญญัติของกฎหมายตามกรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.2

การศึกษากฎหมายของบางประเทศ

1. **กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศอินเดีย** (International Labour Office Geneva, 1989) กฎหมายว่าด้วยงานที่รับ ไปทำที่บ้านของประเทศอินเดียจัดว่าเป็นกฎหมายที่มีลักษณะเป็นกฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ (specific home work legislation) กล่าวคือ มีกฎหมายเกี่ยวกับคนงานกิจการทำบุหรี่และซิการ์โดย

เฉพาะ (Beedi and Cigar Workers Act) นอกจากนี้ยังมีบทบัญญัติของกฎหมายทั่วไปที่ใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอีกด้วย การศึกษารายละเอียดของบทบัญญัติของกฎหมายตามกรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.3

2. **กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศญี่ปุ่น** (Industrial Home-work Law (Law No.60 of May 16, 1970), and International Labour Office Geneva, 1989) กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศญี่ปุ่นจัดว่าเป็นกฎหมายที่มีลักษณะเป็นกฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ (specific home work legislation) คือ กฎหมาย Industrial Homework Law (Law No.60 of May 16, 1970) สาระสำคัญแบ่งออกได้เป็น 7 หมวด คือ บทบัญญัติทั่วไป การมอบหมายงาน ค่าจ้างของงานที่รับไปทำที่บ้าน (อุตสาหกรรม) และค่าจ้างขั้นต่ำของงานที่รับไปทำที่บ้าน (อุตสาหกรรม) ความปลอดภัยและสุขภาพ กลไกการปรึกษาหารือในงานที่รับไปทำที่บ้าน (อุตสาหกรรม) บทบัญญัติอื่นๆ และบทลงโทษ การศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายตามกรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.4

3. **กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศออสเตรเลีย** (International Labour Office Geneva, 1989) กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศออสเตรเลียจัดว่าเป็นกฎหมายที่มีลักษณะที่รวมเอากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านเข้าไว้ในขอบข่ายของกฎหมายแรงงานแห่งชาติ โดยถือเอาว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นลูกจ้างตามปกติ หรือโดยถือเอาความสัมพันธ์ในการจ้างงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นสำคัญ ซึ่งถือว่าเป็นการจ้างงานตามสัญญาจ้าง การศึกษารายละเอียดของบทบัญญัติของกฎหมายตามกรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.5

4. **กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศสวีเดน** (International Labour Office Geneva, 1989) กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศสวีเดนจัดว่าเป็นกฎหมายที่มีลักษณะที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านรวมอยู่ในกฎหมายแรงงานทั่วไปแตกต่างกันออกไป ซึ่งอาจจะมีบทบัญญัติเฉพาะเจาะจงที่ยกเว้นไม่ใช้บังคับกับผู้รับงานไปทำที่ เช่น ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง และความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย เป็นต้น การศึกษารายละเอียดของบทบัญญัติของ

กฎหมายตามกรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.6

5. **กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศสวิสเซอร์แลนด์** (International Labour Office Geneva, 1989) กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศสวิสเซอร์แลนด์ เป็นกฎหมายที่มีลักษณะเป็นกฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ (specific home work legislation) การศึกษารายละเอียดของบทบัญญัติของกฎหมายตามกรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.7

6. **กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศอังกฤษ** (International Labour Office Geneva, 1989) กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศอังกฤษ มีลักษณะเป็นกฎหมายที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายเฉพาะฉบับต่างๆ เช่น กฎหมายค่าจ้าง (Wage Act 1986) กฎหมายคุ้มครองการจ้างงาน (รวม) (Employment Protection (Consolidation) Act 1978) และกฎหมายโรงงาน (Factories Act 1961) เป็นต้น การศึกษารายละเอียดของบทบัญญัติของกฎหมายตามกรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.8

7. **กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศแคนาดา** (International Labour Office Geneva, 1989) กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศแคนาดาไม่มีบทบัญญัติในกฎหมายทั่วไปของสหพันธ์เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน มีเพียงบางจังหวัดที่มีข้อกำหนดเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ในบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานการจ้างงาน ในบทนี้จะได้ศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายของบางจังหวัด โดยใช้กรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.9

8. **กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศเม็กซิโก** (International Labour Office Geneva, 1989) กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศเม็กซิโกเป็นกฎหมายที่มีลักษณะเป็นส่วนหนึ่งในประมวลกฎหมายแรงงานโดยมีส่วนหนึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน (a specific part of the Labour Code regulates home work) การศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายตามกรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.10

9. **กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศสหรัฐอเมริกา** (International Labour Office Geneva, 1989) กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศสหรัฐอเมริกา ไม่มีบทบัญญัติในกฎหมายทั่วไปของสหพันธ์เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน แต่กระนั้นก็ดีงานที่รับไปทำที่บ้านก็อาจถูกควบคุม จำกัด หรือห้ามได้ภายใต้กฎหมายมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม (Fair Labour Standards Act) ซึ่งปรากฏว่ามี 22 รัฐที่มีการบัญญัติกฎหมายที่ควบคุมงานที่รับไปทำที่บ้าน ห้ามรับงานไปทำที่บ้านทั้งหมด หรือห้ามรับงานบางประเภทไปทำที่บ้าน ในที่นี้จะศึกษาตัวอย่างกฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของรัฐแคลิฟอร์เนีย และนิวยอร์ค ดังปรากฏการศึกษาตามกรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.11

10.**กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศอาร์เจนติน่า** (International Labour Office Geneva, 1989) กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศอาร์เจนติน่า เป็นกฎหมายที่มีลักษณะเป็นกฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ (specific home work legislation) การศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายตามกรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.12

11.**กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศบราซิล** (International Labour Office Geneva, 1989) กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศบราซิลเป็นกฎหมายที่มีลักษณะที่รวมเอากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านเข้าไว้ในขอบข่ายของกฎหมายแรงงานแห่งชาติ โดยที่ถือเอาว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นลูกจ้างตามปกติหรือโดยถือเอาความสัมพันธ์ในการจ้างงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นสำคัญ ซึ่งถือว่าเป็นการจ้างงานตามสัญญาจ้าง การศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายตามกรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.13

12.**กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศฟิลิปปินส์** (Department of Labour and Employment Manila,1989) กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศฟิลิปปินส์ เป็นกฎหมายที่มีลักษณะเป็นส่วนหนึ่งในประมวลกฎหมายแรงงานโดยมีส่วนหนึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน (a specife part of the Labour Code regulates home work) การศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายตามกรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.14

การศึกษาเปรียบเทียบบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

การศึกษาเปรียบเทียบบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศต่างๆ ที่ได้ศึกษาจำนวน 12 ประเทศ พบว่า ทุกประเทศมีบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทน คือ 12 ประเทศ ส่วนบทบัญญัติในเรื่องคำนิยามนั้นมี 11 ประเทศ และเรื่องสภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทนมีจำนวน 11 ประเทศเช่นกันที่มีบทบัญญัติในเรื่องนี้ การจดทะเบียนและการรายงานมีอยู่ในกฎหมายของ 10 ประเทศ และมี 8 ประเทศที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการควบคุมและการตรวจแรงงาน ทั้งนี้ปรากฏสรุปการเปรียบเทียบในตารางที่ 4.15

บทสรุป

ในบทนี้ได้ศึกษากฎหมายระหว่างประเทศ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 177 และข้อแนะฉบับที่ 184 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายแม่บทอันเป็นกรอบแนวทางและเป็นแบบอย่างในการออกกฎหมายของประเทศต่างๆ ต่อจากนั้นได้ศึกษากฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศต่างๆ 12 ประเทศ คือ ประเทศอินเดีย ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย สวีเดน สวิสเซอร์แลนด์ อังกฤษ แคนนาดา เม็กซิโก สหรัฐอเมริกา อาร์เจนติน่า บราซิล และฟิลิปปินส์ ซึ่งมีรูปแบบของกฎหมายแตกต่างกันออกไปตามกรอบของการศึกษาที่กำหนดไว้

การศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายตามกรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในห้าประเด็นหลักคือ คำนิยาม ค่าตอบแทน สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน การจดทะเบียนและการรายงาน และการควบคุมและตรวจแรงงาน พบว่า ข้อแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน มีเนื้อหาคลุมครบตามกรอบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกประเด็น ส่วนอนุสัญญาฉบับที่ 177 แม้จะมิได้บัญญัติบทบัญญัติในบางเรื่องไว้โดยตรงแต่ก็สามารถใช้เป็นแนวทางในการตีความได้ สำหรับการศึกษาตัวบทกฎหมาย 12 ประเทศนั้น พบว่า ประเด็นที่ทุกประเทศมีบทบัญญัติเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านคือ ค่าตอบแทน รองลงมาคือ คำนิยาม และสภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน กล่าวคือ มีจำนวน 11 ประเทศที่มีบทบัญญัติทั้งสองประเด็นนี้ อันดับสาม คือ การจดทะเบียนและการรายงาน โดยมีจำนวน 10 ประเทศที่ได้กำหนดให้มีการจดทะเบียนและการรายงานไว้ในกฎหมาย และประเด็นสุดท้ายคือ การควบคุมและการตรวจแรงงาน มีจำนวนเพียง 7 ประเทศที่มีบทบัญญัติในด้านนี้ สำหรับประเด็นอื่นๆ นั้นส่วน

ใหญ่มีปรากฏในอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เช่น การคุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ การได้รับการฝึกอบรม การก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์การ โดยตนเองเป็นผู้เลือกเองและในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การนั้น เป็นต้น

ผลการศึกษาในบทนี้จะได้นำไปประมวลสรุปควบคู่ไปกับการศึกษากฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อพิจารณาจัดทำข้อเสนอแนะในการตรากฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยต่อไป

ตารางที่ 4.1

อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

คำนิยาม	อนุสัญญาฉบับที่ 177 มิได้กำหนดคำนิยามคำว่า "ผู้รับงานไปทำที่บ้าน" เอาไว้แต่ได้กำหนดคำนิยามของคำว่า "งานที่รับไปทำที่บ้าน" (home work)และคำว่า "นายจ้าง" (employer) เอาไว้ และได้กำหนดว่าบุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้างและได้นำงานมาทำที่บ้านของตนเป็นครั้งคราว แทนที่จะทำที่สถานที่ทำงานประจำของตนนั้นมิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามนัยแห่งอนุสัญญานี้ ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการตีความว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านหมายถึงบุคคลใด (มาตรา 1)
ค่าตอบแทน	อนุสัญญาฉบับที่ 177 มิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าตอบแทนโดยตรง แต่มีบทบัญญัติให้นโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน จะต้องส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ทำงานรับค่าจ้างอื่นๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ในด้านค่าตอบแทน โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้านและเงื่อนไขที่จะนำมาปรับใช้กับประเภทของงานที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันที่ดำเนินการในสถานประกอบการตามความเหมาะสม (มาตรา 4)
สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน	ตามกรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทนจะคลุมถึงเรื่องต่างๆ กล่าวคือ สัญญาจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การลาโดยได้รับค่าจ้าง การประกันสังคม ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ซึ่งในอนุสัญญาฉบับที่ 177 มีบทบัญญัติให้นโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่

บ้านกับผู้ทำงานรับค่าจ้างอื่นๆ เท่าที่จะเป็นไปได้โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้านและเงื่อนไขที่จะนำมาปรับใช้กับประเภทของงานที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันที่ดำเนินการในสถานประกอบการตามความเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ การคุ้มครองในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การคุ้มครองด้านประกันสังคมตามกฎหมาย การคุ้มครองการคลอดบุตร (มาตรา 4) นอกจากนี้ยังมีบทบัญญัติให้กำหนดเงื่อนไขอันเป็นการต้องห้ามของงานบางประเภท และการใช้สารบางชนิดสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อสุขภาพและความปลอดภัยอีกด้วย (มาตรา 7)

การจดทะเบียนและการรายงาน

อนุสัญญาฉบับที่ 177 มิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจดทะเบียนและการรายงานเอาไว้โดยตรง แต่ได้มีบทบัญญัติให้นำนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านไปสู่การปฏิบัติโดยกฎหมาย ข้อบังคับ ข้อตกลงร่วม คำชี้ขาด หรือวิธีที่เหมาะสมอื่นๆ ตามแนวปฏิบัติแห่งชาติ (มาตรา 5)

การควบคุมและการตรวจแรงงาน

อนุสัญญาฉบับที่ 177 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการควบคุมและการตรวจแรงงานอยู่ในมาตรา 9 ซึ่งกำหนดว่าระบบการตรวจแรงงานตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติจะต้องสามารถบังคับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่นำมาปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน นอกจากนี้ยังได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการลงโทษไว้ด้วย กล่าวคือ ให้มีมาตรการเยียวยารวมทั้งการลงโทษที่เหมาะสมสำหรับกรณีที่มีการละเมิดกฎหมายและข้อบังคับและต้องปรับใช้อย่างได้ผล นอกจากนี้ยังมีบทบัญญัติเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงานในมาตรา 4 อีกด้วย

บทบัญญัติอื่นๆ นอกจากบทบัญญัติที่ศึกษาตามกรอบการศึกษาที่กำหนดไว้แล้ว อนุสัญญาฉบับที่ 177 ยังมีบทบัญญัติอื่นๆ บัญญัติไว้ดังต่อไปนี้

1. บทบัญญัติให้ใช้บังคับอนุสัญญานี้กับทุกคนที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน (มาตรา 2)
2. บทบัญญัติให้สมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้จะต้องกำหนดนำไปสู่การปฏิบัติ และทบทวนซึ่งนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นระยะๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยปรึกษาหารือกับผู้แทนขององค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างข้างมาก และกับองค์การที่เกี่ยวข้องของผู้รับงานไปทำที่บ้านและองค์การนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านถ้ามี (มาตรา 3) และในมาตรา 4 ยังได้บัญญัติให้มีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันเกี่ยวกับสิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์การโดยตนเองเป็นผู้เลือกเองและในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การนั้น
3. บทบัญญัติเกี่ยวกับการฝึกอบรม โดยให้ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันกับลูกจ้างอื่น (มาตรา 4)
4. บทบัญญัติให้มีการดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้สถิติแรงงานครอบคลุมงานที่รับไปทำที่บ้านเท่าที่เป็นไปได้
5. บทบัญญัติในกรณีที่อนุญาตให้ใช้คนกลางได้ให้กำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างและคนกลางตามลำดับ โดยกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติหรือโดยคำพิพากษาของศาลตามแนวปฏิบัติแห่งชาติ (มาตรา 8)
6. บทบัญญัติเกี่ยวกับอนุสัญญานี้ไม่มีผลกระทบต่อบทบัญญัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านยิ่งกว่าตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับอื่น (มาตรา 10)
7. บทบัญญัติเกี่ยวกับการให้สัตยาบันและการบอกเลิกการให้สัตยาบัน (มาตรา 11, 12, 13, 14 และ 15)

8. บทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดให้มีการเสนอรายงานผลการบังคับใช้และการแก้ไข และการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่ (มาตรา 17)
9. บทบัญญัติที่กำหนดให้ใช้ภาษาฝรั่งเศสและภาษาอังกฤษมีผลใช้บังคับเท่าเทียมกัน

ที่มา: International Labour Office Geneva, Convention 177,The Home Work Convention, 1996. คำแปลภาษาไทยใช้ฉบับของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2539.

ตารางที่ 4.2

ข้อแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

คำนิยาม	**งานที่รับไปทำที่บ้าน** หมายถึง งานที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งมิได้มีสถานะเป็นลูกจ้างของนายจ้าง รับงานไปทำที่บ้านของบุคคลนั้น หรือในสถานที่อื่นๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเอง และมิใช่สถานที่ทำงานของนายจ้าง เพื่อรับค่าตอบแทนโดยไม่คำนึงถึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ หรือสิ่งของอื่นๆ ที่ใช้ในการทำงาน **นายจ้าง** หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านในการประกอบธุรกิจของตนไม่ว่าโดยตรงหรือผ่านคนกลาง และไม่ว่ากฎหมายแห่งชาติจะบัญญัติให้มีคนกลางหรือไม่ก็ตาม
ค่าตอบแทน	**การจ่ายค่าจ้าง** ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับค่าจ้างเมื่อมีการส่งมอบงานที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว หรือจ่ายตามกำหนดระยะเวลาปกติไม่เกินหนึ่งเดือน ในกรณีที่มีการใช้คนกลาง คนกลางและนายจ้างควรร่วมกันรับผิดในการจ่ายค่าตอบแทนที่ถึงกำหนดชำระแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีที่เกิดความบกพร่องเกี่ยวกับงานหรือวัสดุที่เสียหาย ควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการหักค่าจ้างโดยมีเหตุผลอันสมควร **ค่าจ้างขั้นต่ำ** ควรกำหนดตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติโดยมีการร่วมเจรจาต่อรอง หรือถ้าไม่มี ควรกำหนดโดยคำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจหลังจากปรึกษาหารือกับผู้แทนขององค์การนายจ้างและลูกจ้างและองค์การต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือพิจารณาจากกลไกการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมอื่นๆ ในระดับชาติ ระดับกลุ่มเศรษฐกิจ หรือระดับท้องถิ่น หากอัตราค่าตอบ

แทนมิได้ถูกกำหนดโดยวิธีการในวรรค (1) ข้างต้น ควรกำหนดโดยการตกลงกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับนายจ้าง อัตราค่าตอบแทนของงานที่กำหนดจ่ายค่าจ้างตามหน่วยของงานสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านควรเทียบเท่ากับค่าตอบแทนของคนงานในสถานประกอบการของนายจ้างหรือสถานประกอบการอื่นๆ ในสาขาของกิจกรรมและในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกัน

ค่าทดแทน ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับค่าทดแทนสำหรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นอันเนื่องจากการทำงาน เช่น ค่าใช้จ่ายในการใช้ไฟฟ้าและน้ำ การติดต่อสื่อสาร และการดูแลรักษาเครื่องจักรอุปกรณ์ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดูแลรักษาอุปกรณ์ดังกล่าว และการดำเนินการอื่นๆ

สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน

การคุ้มครองการเลิกจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองในกรณีเลิกจ้างเช่นเดียวกับคนที่ทำงานประเภทอื่นๆ ได้ด้วย

ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก และวันลา ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะได้สิทธิในการพักระหว่างการทำงาน และมีวันหยุดประจำสัปดาห์สำหรับในการหยุดตามประเพณี การหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วย ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ในกรณีดังกล่าวเช่นเดียวกับคนงานประเภทอื่นๆ

การประกันสังคมและคลอดบุตร ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะได้รับการคุ้มครองทางด้านการประกันสังคมและการคลอดบุตร เช่นเดียวกับคนงานประเภทอื่นๆ

ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ ควรให้มีการเผยแพร่แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับข้อบังคับในด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นที่เข้าใจโดยทั่วกัน

นายจ้าง ควรแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทราบถึงอันตราย วิธีการป้องกันอันตราย อันเกิดจากการรับงานไปทำที่บ้าน และจัดฝึกอบรมในเรื่องดังกล่าวตามความเหมาะสม ตลอดจนจัดเตรียมอุปกรณ์ความปลอดภัยให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยไม่คิดมูลค่า

ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรจะปฏิบัติตามมาตรการสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยตามที่กำหนด ควรจะได้รับความคุ้มครองจากการที่ปฏิเสธที่จะไม่ทำงานโดยมีเหตุผลอันควรที่เชื่อว่าอาจจะเกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพและความปลอดภัย และควรรายงานให้นายจ้างทราบโดยไม่ชักช้า ในกรณีที่มีอันตรายอย่างร้ายแรง และคาดว่าจะเกิดขึ้นต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ครอบครัว หรือสาธารณะ ตามข้อที่กำหนดไว้ ควรห้ามมิให้มีการรับงานไปทำที่บ้าน จนกว่าจะมีมาตรการที่เหมาะสมมาเยียวยาสถานการณ์นั้น

การจดทะเบียนและการรายงาน

ควรกำหนดให้มีการจดทะเบียนนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านและคนกลางที่นายจ้างใช้ ตลอดจนระบุข้อมูลที่นายจ้างควรแจ้งหรือเก็บรักษาไว้ให้เจ้าหน้าที่ตรวจดูได้ และกำหนดให้นายจ้างแจ้งเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจเมื่อส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านครั้งแรก

การควบคุมและการตรวจแรงงาน

ควรกำหนดให้เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานหรือเจ้าหน้าที่อื่นๆ ซึ่งมีอำนาจบังคับใช้บทบัญญัติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน สามารถเข้าไปในส่วนของบ้าน หรือสถานที่ส่วนบุคคลอื่นๆ ที่มีการทำงาน โดยสอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิส่วน

บุคคล ในกรณีที่มีการละเมิดกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างร้ายแรงหรือซ้ำอีก ควรดำเนินตามมาตรการที่เหมาะสมตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ รวมทั้งอาจห้ามส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน ควรกำหนดกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

บทบัญญัติอื่นๆ

นอกจากบทบัญญัติที่ศึกษาตามกรอบการศึกษาที่กำหนดไว้แล้ว ข้อแนะฉบับที่ 184 ยังมีบทบัญญัติอื่นๆ ดังต่อไปนี้

บทบัญญัติทั่วไป

ควรให้ผู้ทรงอำนาจทั้งหลายตามกฎหมายและแนวทางปฏิบัติแห่งชาติรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

ควรใช้องค์กรไตรภาคีในการกำหนดและการนำไปสู่การปฏิบัติตามแนวนโยบายแห่งชาติ

ในกรณีที่ไม่มีองค์การที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน ผู้ทรงอำนาจในวรรค (1) ควรดำเนินการตามความเหมาะสมและให้โอกาสแก่ลูกจ้างและนายจ้าง ในการมีส่วนร่วมในการแสดงความเห็นต่อนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน และมาตรการที่รองรับนโยบายแห่งชาติดังกล่าวลงสู่การปฏิบัติ

ข้อมูลโดยละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตและลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน รวมทั้งข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องควรเก็บรวบรวมให้ทันสมัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน และมาตรการที่รองรับนโยบายลงสู่การปฏิบัติ และดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณชน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของเงื่อนไขในการทำงาน โดยครอบคลุมรายการดังต่อไปนี้ ชื่อและที่อยู่ของนายจ้างและคนกลาง (ถ้ามี) อัตราค่าตอบแทนและวิธีการ

คำนวณค่าจ้าง ประเภทของงานที่ทำ โดยรับทราบเป็นหนังสือหรือวิธีอื่นที่เหมาะสมสอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ

สิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง

ควรมีมาตรการส่งเสริมการร่วมเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดสภาพและเงื่อนไขของการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และให้สิทธิขององค์การผู้รับงานไปทำที่บ้านในการเข้าร่วมกับสมาพันธ์หรือสหพันธ์ สหภาพแรงงาน เช่นเดียวกับคนงานประเภทอื่นๆ

การยุติข้อพิพาท

เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรดำเนินการให้มีกลไกยุติข้อพิพาทระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับนายจ้างหรือคนกลางที่นายจ้างใช้

โครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ควรส่งเสริมและสนับสนุนโครงการต่างๆ โดยร่วมมือกับองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างโดยแจ้งผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงสิทธิและความช่วยเหลือประเภทต่างๆ ที่ตนจะได้รับ ปลุกจิตสำนึกขององค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง องค์การเอกชนอื่นๆ และสาธารณชน ในประเด็นเกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ช่วยเหลือให้องค์การของผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าร่วมในองค์การต่างๆ ที่พวกตนเองเลือกเอง รวมทั้งสหกรณ์ จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือและทักษะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน (รวมทั้งทักษะแบบใหม่ ความเป็นผู้นำ และทักษะในการเจรจา) ประสิทธิภาพในการผลิต โอกาสในการจ้างงาน และความสามารถในการหารายได้ จัดการฝึกอบรมในสถานที่ที่สะดวกสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านในการเข้าร่วมฝึกอบรม และต้องไม่กำหนดคุณสมบัติอย่างเป็นทางการโดยไม่จำเป็น ปรับปรุงด้านสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยอำนวยความสะดวกเรื่องการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ วัตถุดิบ และวัสดุที่จำเป็นอื่นๆ ที่ปลอดภัยและ

มีคุณภาพดี ช่วยเหลือในการใช้บริการสินเชื่อปรับปรุงที่พักอาศัย สถานเลี้ยงดูเด็ก ส่งเสริมให้มีการยอมรับว่างานที่รับไปทำที่บ้านเป็นประสบการณ์ของการทำงานที่รับรองได้

ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านในชนบทได้เข้าร่วมโครงการนี้

ควรมีโอกาสเฉพาะด้านเพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ควรจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านและหน้าที่ของนายจ้างที่มีต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เป็นที่เข้าใจแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ที่มา: International Labour Office Geneva, Recommendation 184, The Home Work Recommendation, 1996. คำแปลภาษาไทยใช้ฉบับของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2539.

ตารางที่ 4.3
กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน
ของประเทศอินเดีย

คำนิยาม	**กฎหมายทั่วไป** คำว่า "ผู้รับงานไปทำที่บ้าน" หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบวัตถุดิบ หรือสิ่งของใดๆ เพื่อใช้ในการผลิต ทำความสะอาด ล้าง เปลี่ยนแปลง ซ่อมแซม หรือดำเนินกระบวนการใดเพื่อขายหรือการค้าอันเป็นธุรกิจของนายจ้าง ซึ่งกระบวนการผลิตจะกระทำที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือสถานที่อื่น ๆ ก็ได้ แต่ต้องไม่อยู่ภายใต้ความควบคุมและการบริหารของนายจ้าง **กฎหมายเฉพาะ** (พ.ร.บ.เกี่ยวกับคนงานกิจการทำบุหรี่และซิการ์ : Beedi and Cigar Worker Act) คำว่า "ผู้รับงานไปทำที่บ้าน" หมายถึง บุคคลที่รับจ้างโดยตรงหรือผ่านสำนักงาน ไม่ว่าจะเพื่อได้รับค่าจ้างหรือไม่ มีฝีมือหรือไม่ งานที่ใช้กำลังหรืองานหนังสือ และหมายรวมถึงคนงานที่ได้รับวัตถุดิบ จากนายจ้างหรือผู้รับเหมาสำหรับใช้ในการผลิตบุหรี่และซิการ์หรือทั้งสองอย่าง โดยทำที่บ้าน
ค่าตอบแทน	กฎหมายของอินเดียใช้กฎหมายทั่วไป กล่าวคือ กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคน รวมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย รัฐบาลท้องถิ่นมีหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่จ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้น

สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน	**กฎหมายทั่วไป** กำหนดแยกผู้รับงานไปทำที่บ้าน ออกมาจากกฎหมายที่ว่าด้วยงานจ้างเหมา ประกันสังคม เฉพาะคนงานที่ทำงานในโรงงานเท่านั้นที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม ของรัฐ **กฎหมายเฉพาะ** (พ.ร.บ.เกี่ยวกับคนงานกิจการทำบุหรี่และซิการ์ : Beedi and Cigar Worker Act) 1. **ชั่วโมงการทำงาน** ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่อยู่ในความคุ้มครองตามข้อบังคับที่ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและการ ทำงานล่วงเวลา 2. **การลาโดยได้รับค่าจ้าง** ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิในการลาพักผ่อนประจำปีเช่นเดียวกับที่คนงานที่ทำงานในโรงงานได้รับ ส่วนในกรณีวันหยุดราชการ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าจ้างในอัตราที่เท่ากับค่าจ้างที่ได้รับโดยเฉลี่ยต่อวัน โดยคำนวณจากที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับในสัปดาห์ก่อนที่ถึงวันหยุด โดยไม่รวมค่าล่วงเวลาหรือโบนัสแต่รวมการให้โดยเสน่หาและเบี้ยเลี้ยงอื่น ๆ 3. **ความปลอดภัยและสุขภาพ** มีการก่อตั้งกองทุนสวัสดิการสำหรับคนทำบุหรี่ โดยรวมผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อการพัฒนาสุขภาพและสุขอนามัยของสาธารณชน การป้องกันโรคและการพัฒนาด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ การจัดหาที่พัก โภชนาการ และสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีพอื่น ๆ

ที่มา: International Labour Office Geneva, Conditions of Work Digest, Home Work, Volume 8, 1989, pp. 85-86. คำแปลภาษาไทยใช้ฉบับของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2541.

ตารางที่ 4.4

กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

ของประเทศญี่ปุ่น

คำนิยาม

การมอบหมายงาน (Entrustment) หมายถึง การกระทำใดๆ ที่เป็น

1. การจัดหาสินค้าให้แก่บุคคลอื่น และมอบหมายงานการผลิตสินค้าแก่บุคคลดังกล่าว โดยใช้สินค้าที่จัดให้นั้นเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิต เป็นวัตถุดิบ แปรรูป ซ่อมแซม ทำความสะอาด จัดประเภท บรรจุหีบห่อ การรื้อ ซึ่งในที่นี้เรียกว่า "กระบวนการผลิต (Processing)" เป็นต้น
2. การขายสินค้าให้บุคคลอื่น และให้สัญญาต่อบุคคลนี้ว่า จะรับซื้อผลิตภัณฑ์ที่ได้ผลิตขึ้นโดยใช้สินค้าดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตไม่ว่าจะอยู่ในรูปส่วนของชิ้นส่วน หรือวัตถุดิบ

ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (อุตสาหกรรม) (Homeworker) (Industrial) หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งได้รับว่าจ้างให้ทำงานในการผลิตสินค้า โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อหารายได้มาเลี้ยงชีพ โดยปกติจะทำงานโดยลำพังปราศจากความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น เว้นแต่ญาติที่อาศัยอยู่ด้วยกัน หรือ "ผู้รับงานไปทำที่บ้าน" หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้ผลิตหรือขายสินค้าหรือทำสัญญาจ้าง เพื่องานนั้นโดยเป็นธุรกิจของตนเอง ตามข้อกำหนดหรือคำนิยามของกระทรวงแรงงาน

ผู้สั่งทำของ (Orderer) หมายถึง ผู้ที่ผลิต ดำเนินการ หรือขายสินค้า หรือทำสัญญาว่าจ้างเพื่องานนั้น โดยเป็นธุรกิจของตนเอง และหมายความรวมถึงบุคคลอื่น ตามข้อกำหนดหรือคำนิยามของกระทรวงแรงงานที่มอบหมายงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยใช้สินค้าของเขาไม่ว่าจะอยู่ในรูปชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบ

ผู้ช่วย (Assistant) หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นญาติพี่น้องที่อาศัยอยู่ด้วยกันและช่วยผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงาน

ค่าจ้างของงานที่รับไปทำที่บ้าน (อุตสาหกรรม) (Industrial Homework Wages) หมายถึง

1. ค่าตอบแทนที่ผู้สั่งทำของจ่ายให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อการผลิตสินค้า
2. ผลต่างระหว่างราคาของสินค้าที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจ่ายให้ผู้สั่งทำของกับราคาที่ผู้สั่งทำของซื้อผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากสินค้านั้นกลับคืนจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน (มาตรา 2)

ค่าตอบแทน

การจ่ายค่าจ้าง ค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องจ่ายเป็นเงินสดและเต็มจำนวน เว้นแต่ที่กระทรวงแรงงานกำหนดเป็นอย่างอื่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องได้รับค่าจ้างภายใน 1 เดือน นับจากวันที่งานสำเร็จและมอบสินค้าคืนให้ผู้สั่งทำของ เว้นแต่ในกรณีที่กระทรวงแรงงานกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น (มาตรา 6)

สถานที่จ่ายค่าจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้สั่งทำของต้องจ่ายค่าจ้างและรับสินค้า ณ สถานที่ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับมอบหมายงาน เว้นแต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความประสงค์เป็นอย่างอื่นหรือในกรณีพิเศษอื่นๆ (มาตรา 7)

ค่าจ้างขั้นต่ำของงานที่รับไปทำที่บ้าน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และหัวหน้าสำนักงานมาตรฐานแรงงานประจำจังหวัด (Chief of the Prefectural Labour Standards Office) ซึ่งมีสภาค่าจ้างขั้นต่ำประจำจังหวัด (Prefectural Minimum Wages Council) ตั้งอยู่ภายในสำนักงาน กรณีที่ไม่มีสภาผู้รับงานไปทำที่บ้านประจำจังหวัด (Prefectural Homework Council) รวมทั้งสภากลางผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Central Homework Council) อาจพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีที่

จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเรื่องค่าจ้างที่จ่ายในอัตราที่ต่ำมากแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในงานบางประเภทและในบางพื้นที่ได้ ในกรณีที่หัวหน้าสำนักงานมาตรฐานแรงงานประจำจังหวัด เห็นว่ามีอุปสรรคในการนำข้อเสนอแนะมาปรับใช้ ก็อาจขอความเห็นต่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อสภาค่าจ้างขั้นต่ำประจำจังหวัดได้ (มาตรา 8)

การยื่นคำร้องคัดค้านข้อเสนอแนะต่อสภา

1. กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้สั่งทำของไม่เห็นด้วยกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดขึ้นดังกล่าว สามารถยื่นคำร้องคัดค้านได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันประกาศใช้
2. ในกรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานหรือหัวหน้าสำนักงานมาตรฐานแรงงาน กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา8 และมีคำคัดค้าน รัฐมนตรีหรือหัวหน้าสำนักงานอาจเลื่อนการใช้บังคับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวได้ (มาตรา 9)

การปรึกษาหารือกับผู้สั่งทำของและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ถ้ามีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ยกเลิก ค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องมีการปรึกษาฝ่ายผู้สั่งทำของและผู้รับงานไปทำที่บ้าน (มาตรา 11)

จำนวนค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำควรสอดคล้องกับกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในพื้นที่เดียวกันและในงานลักษณะเดียวกัน (มาตรา 13)

การบังคับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำ ผู้สั่งทำของต้องจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (มาตรา 14)

อำนาจเหนือค่าจ้างขั้นต่ำ กระทรวงแรงงานหรือหัวหน้าสำนักงานมาตรฐานแรงงานระดับจังหวัดมีอำนาจ ในการพิจารณา กำกับ

ดูแล หรือกำหนดอัตราหรือยกเลิกการใช้บังคับค่าจ้างขั้นต่ำ (มาตรา 15)

สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน

มาตรการด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ผู้สั่งทำของต้องดำเนินมาตรการที่จำเป็น เพื่อป้องกันอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย เมื่อโอน ให้เช่า มอบหรือจัดหา เครื่องจักร เครื่องมืออุปกรณ์หรือวัตถุดิบ หรือสินค้าอย่างอื่น เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้ช่วยใช้ในการทำงาน (มาตรา 17)

มาตรการด้านบริหารด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ในกรณีที่มีการฝ่าฝืน หัวหน้าสำนักงานมาตรฐานแรงงานประจำจังหวัด มีอำนาจลงโทษผู้สั่งทำของและ ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ยุติการมอบงาน หรือสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักรทั้งหมดหรือแต่บางส่วน หรือสั่งให้หยุดการใช้วัตถุดิบ สินค้า หรือสั่งให้ดำเนินมาตรการที่จำเป็นอื่นๆ ตามสมควร (มาตรา 18)

ชั่วโมงการทำงาน ผู้สั่งทำของและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ต้องพยายามเลี่ยงการมอบหมายงานหรือการทำงานที่รับไปทำที่บ้านในลักษณะซึ่งเป็นการบังคับให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ช่วยของเขาให้ต้องทำงานในชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ (มาตรา 4)

การจดทะเบียนและการายงาน

การจัดทำสมุดบันทึก ผู้สั่งทำของที่มอบหมายงานการผลิต และการดำเนินงานต่างๆ ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องจัดทำสมุดบันทึกการทำงาน โดยต้องมีรายละเอียดที่จำเป็น เช่น ลักษณะงาน อัตราค่าจ้าง กำหนดวันจ่ายค่าจ้าง และอื่นๆ ตามข้อกำหนดของกระทรวงแรงงาน และต้องทำบันทึกในลักษณะเดียวกัน เมื่อรับงานคืนจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน (มาตรา 3)

การรักษาสมุดบันทึก ผู้สั่งทำของต้องเก็บสมุดบันทึกซึ่งมีชื่อของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ตนมอบหมายงาน และจำนวนค่าจ้างที่จ่ายให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเรื่องอื่น ๆ ตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด (มาตรา 27)

การรายงาน ในกรณีที่จำเป็นต้องบังคับใช้กฎหมาย กระทรวงแรงงาน หัวหน้าสำนักงานมาตรฐานแรงงานประจำจังหวัด หรือหัวหน้าสำนักงานตรวจแรงงาน หรือพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้ผู้สั่งทำของ และผู้รับงานไปทำที่บ้าน รายงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง และเรื่องอื่นๆ ที่จำเป็น ตลอดจนให้บุคคลดังกล่าวไปพบที่สำนักงานได้ (มาตรา 28)

การควบคุมและการตรวจแรงงาน

การบอกกล่าวล่วงหน้าการเลิกการมอบหมายงาน ผู้สั่งทำของที่มอบหมายงานที่รับไปทำที่บ้านให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นเวลาต่อเนื่องมากกว่า 6 เดือน เมื่อผู้สั่งทำของผู้นี้ประสงค์ที่จะเลิกการมอบหมายงานไปทำที่บ้านเป็นเวลาติดต่อกัน ต้องแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง (มาตรา 5)

การก่อตั้งสภากลางรับงานไปทำที่บ้าน (Central Homework Council) สภากลางรับงานไปทำที่บ้านเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นในกระทรวงแรงงานส่วนสภาการรับงานไปทำที่บ้านประจำจังหวัด (The Perfectural Homework Council) เป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในสำนักงานมาตรฐานแรงงานประจำจังหวัดแต่ละแห่ง (มาตรา 19)

องค์กรของสภากลางการรับงานไปทำที่บ้าน สภากลางรับงานไปทำที่บ้าน และสภาการรับงานไปทำที่บ้านประจำจังหวัด ประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นผู้แทนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้สั่งทำของและประชาชนผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องตามมติคณะรัฐมนตรี

สภากลางรับงานไปทำที่บ้าน และสภาการรับงานไปทำที่บ้านประจำจังหวัด ต้องจัดประชุมเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดหรือการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของงานที่รับไปทำที่บ้าน (มาตรา 21)

ประกาศ ผู้สั่งทำของต้องส่งรายงานต่อหัวหน้าสำนักงานมาตรฐานแรงงานประจำจังหวัด เกี่ยวกับจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ตนมอบหมายให้ทำงาน ปริมาณงาน และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด (มาตรา 26)

หัวหน้าสำนักงานตรวจแรงงาน (The Chief of the Labour Standards Inspection Office) และพนักงานตรวจแรงงาน (Labour standards inspector) มีหน้าที่รับผิดชอบให้การประกอบธุรกิจเป็นไปตามกฎหมาย และมีอำนาจในการบังคับใช้กฎหมายนั้น (มาตรา 29)

อำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีเหตุเชื่อได้ว่ามีการละเมิดกฎหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสำนักงานของผู้สั่งทำของ หรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อตรวจสมุดหรือเอกสารหรือสิ่งอื่นๆ ตลอดจนสอบถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือสามารถนำสินค้าไปตรวจสอบคุณภาพในกรณีที่อาจเกิดความไม่ปลอดภัย หรืออันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้ช่วย ตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด ทั้งนี้พนักงานตรวจแรงงานต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย แต่ในกรณีการสืบสวนความผิดทางอาญาพนักงานตรวจแรงงานก็ไม่จำเป็นต้องชี้แจงการตรวจ (มาตรา 30)

การร้องทุกข์ ในกรณีที่ผู้สั่งทำของฝ่าฝืนข้อกำหนด ตลอดจนเลือกปฏิบัติต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้ช่วยของเขา ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้ช่วย แจ้งต่อหัวหน้าสำนักงานมาตรฐานประจำจังหวัด

และหัวหน้าสำนักงานตรวจแรงงาน หรือพนักงานตรวจแรงงาน และหัวหน้าสำนักงานมาตรฐานแรงงานประจำจังหวัด และหัวหน้าสำนักงานตรวจแรงงาน หรือพนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจสั่งให้ผู้สั่งทำของแก้ไขและปฏิบัติตนให้ถูกต้องได้ (มาตรา 32)

บทลงโทษ ในกรณีที่มีการละเมิดบทบัญญัติตามกฎหมายนี้มีโทษจำคุกสูงสุดไม่เกิน 6 เดือน และปรับไม่เกิน 5,000 เยน ในกรณีฝ่าฝืนเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนโทษอื่นๆ ไม่มีโทษจำคุกแต่เป็นโทษปรับระหว่าง 5,000 เยน ถึง 10,000 เยน (โทษปรับสูงสุดเป็นความผิดกรณีค่าจ้างขั้นต่ำ) (มาตรา 33 34 และ 35) กฎหมายญี่ปุ่นมีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นงาน อุตสาหกรรม โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการทำงานและในขณะเดียวกันก็มีเจตนารมย์ที่จะยกระดับ เงื่อนไขและสภาพการจ้างที่สำคัญ เช่น ด้านค่าจ้าง ความปลอดภัยและอื่นๆ

ที่มา: International Labour Office Geneva, Conditions of Work Digest, Home Work, Volume 8, 1989, pp. 90-92 and Industrial Homework Law (Law No.60 of May 16, 1970.) คำแปลภาษาไทยใช้ฉบับของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2541.

ตารางที่ 4.5

กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

ของประเทศออสเตรเลีย

หมายเหตุ

Commonwealth ไม่มีกฎหมายที่บัญญัติในเรื่องงานที่รับไปทำที่บ้านในออสเตรเลีย อย่างไรก็ตามกฎข้อบังคับในเรื่องดังกล่าวเกิดขึ้นจากความตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในแต่ละอุตสาหกรรมหรือโรงงาน และคำชี้ขาดของคณะกรรมการอุตสาหกรรมสัมพันธ์ออสเตรเลีย หรือคณะกรรมการในระดับรัฐ เมื่อมีข้อพิพาทคำชี้ขาดที่มีความสำคัญที่สุดได้แก่ คำชี้ขาดเกี่ยวกับการค้าเสื้อผ้า 1982 ซึ่งได้ใช้โดยทั่วไปในออสเตรเลีย คือการพัฒนาเงื่อนไขสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และมีคำชี้ขาดอื่นๆ ที่สำคัญ เช่น คำชี้ขาดเกี่ยวกับการผลิตรองเท้าและการประกอบส่วนประกอบอุตสาหกรรม 1981 และคำชี้ขาดเกี่ยวกับสิ่งทอ

คำนิยาม

ผู้รับงานไปทำที่บ้านเฉพาะในรัฐนิวเซ้าท์เวลส์ ให้ความหมายไว้เหมือนกับคนงาน แต่ไม่อยู่ในความหมายของคำว่า ลูกจ้างในกฎหมายการอนุญาตของตุลาการในอุตสาหกรรม

คำชี้ขาดเรื่องการตัดเสื้อผ้าสำเร็จรูป ปี ค.ศ.1982 บัญญัติความหมายของคำว่า ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านหมายถึง บุคคลที่ทำงานในด้านอุตสาหกรรมการตัดเสื้อผ้าให้แก่นายจ้าง โดยทำงาน นอกสถานที่ทำงาน (workshop) หรือโรงงานของนายจ้างภายใต้สัญญาการจ้างทำของ

คำชี้ขาดเรื่องอุตสาหกรรมสิ่งทอ ปี ค.ศ.1981 บัญญัติความหมายของคำว่า ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านหมายถึงบุคคลที่ทำงานด้วยตนเองและมิได้ถูกว่าจ้างให้ทำงานในสถานที่ทำงานหรือโรงงาน

งานที่รับไปทำที่บ้าน คณะกรรมการ อนุญาโตตุลาการและประนีประนอมอาจเป็นผู้ออกคำชี้ขาดเอง พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ของรัฐวิกตอเรีย ปี ค.ศ.1979 ให้หมายถึงการออกหรือการให้วัสดุใดๆ เพื่อผลิตสินค้าทั้งหมดหรือบางส่วนที่ผลิตนอกโรงงาน

คำชี้ขาดเรื่องการค้าเสื้อผ้า กำหนดความหมายของคำว่า งานที่รับไปทำที่บ้านว่าเป็นการตัดเย็บด้วยมือหรือเครื่องจักรเพื่อทำเป็นเสื้อผ้าหรือส่วนหนึ่งส่วนใดของเสื้อผ้าซึ่งเป็นงานที่ทำขึ้นที่อื่นนอกเหนือไปจากที่โรงงานหรือสถานที่ทำงาน

ค่าตอบแทน

คำชี้ขาดเรื่องการค้าเสื้อผ้ากำหนดให้นายจ้างจ่ายให้ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านตามอัตราที่กำหนดตามประเภทงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำจริงและเพิ่มอีก 10% การทำงานเกินกว่า 38 ชั่วโมงในแต่ละสัปดาห์ระหว่างวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานนั้นที่อัตรา 1.5 เท่าสำหรับสามชั่วโมงแรก และจ่ายเป็นสองเท่าในชั่วโมงต่อไปหลังจากนั้น

คำชี้ขาดเรื่องการค้าเสื้อผ้ากำหนดให้ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในคำชี้ขาด

คำชี้ขาดเรื่องอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าและส่วนประกอบของรองเท้า กำหนดไว้ว่าผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับเงินไม่น้อยกว่าอัตราที่เป็นสัดส่วนกับเวลาการทำงานที่กำหนดไว้ในคำชี้ขาดสำหรับประเภทของงานที่ทำ

สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน

ภายใต้คำชี้ขาดเรื่องการค้าเสื้อผ้า นายจ้างอาจไม่จ้างผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านภายใต้ข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ให้ประโยชน์น้อยกว่าข้อกำหนดและเงื่อนไขที่กำหนดโดยคำชี้ขาดสำหรับบุคคลที่ถูก

ว่าจ้างภายใต้สัญญาจ้างทำของ นายจ้างต้องนำข้อกำหนดและเงื่อนไขในการจ้างงานที่กำหนดขึ้นโดยคำชี้ขาดนั้นให้มาใช้กับผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านด้วย เว้นเสียแต่ว่าเป็นข้อกำหนดและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับชั่วโมงการทำงาน ค่าล่วงเวลา ค่าอาหาร การให้ความบันเทิง การปฐมพยาบาล ค่าที่พัก และเงินช่วยในกรณีทุพพลภาพ ในการดำเนินการตามกฎหมายใดๆ ก็ตามทำขึ้นเพื่อนายจ้างทำการพิสูจน์ว่าผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านมิได้เป็นลูกจ้าง นายจ้างที่อยู่ภายใต้คำชี้ขาดนี้ต้องทำบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรและทำสำเนามอบให้แก่ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งต้องมีรายละเอียดที่แน่นอน คำชี้ขาดยังกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จัดหาวัสดุต่างๆ ที่จำเป็นให้แก่ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งจัดหาด้ายสำหรับพ้งริมผ้าและเก็บผ้าและทำให้มีการส่งมอบงานทั้งหมดให้แก่ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน และการรับงานคืนจากผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านโดยไม่คิดค่าบริการใดๆ

ชั่วโมงการทำงาน คำชี้ขาดเรื่องการค้าเสื้อผ้ากำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จัดหางานให้เพียงพอสำหรับการทำงาน 38 ชั่วโมง ในแต่ละสัปดาห์ระหว่างวันจันทร์-วันศุกร์ เมื่อคนงานมีความพร้อมเต็มใจและสามารถทำงานดังกล่าวได้

คำชี้ขาดเรื่องอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าและส่วนประกอบของรองเท้า กำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจัดหาวัสดุให้แก่ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ สำหรับการทำงานประมาณ 38 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

การลาโดยได้รับค่าจ้างและวันหยุดราชการ การลาโดยได้รับค่าจ้างและวันหยุดราชการสำหรับผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านกำหนดไว้เช่นเดียวกับคนงานทั่วไป

ภายใต้คำชี้ขาดเรื่องการค้าเสื้อผ้า การจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำปีแก่ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านให้เป็นไปตามบทบัญญัติของคำชี้ขาดที่ใช้สำหรับคนงานทุกราย วันหยุดราชการกำหนดขึ้นโดยคำชี้ขาดดังกล่าวและเป็นวันหยุดในระหว่างระยะเวลาการทำงานของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าจ้างที่อัตรา 1 ส่วน 5 ของค่าจ้างต่อสัปดาห์ตามที่กำหนดโดยคำชี้ขาดที่ใช้สำหรับลูกจ้างที่ทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

คำชี้ขาดเรื่องอุตสาหกรรมสิ่งทอกำหนดให้ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างในการลาหยุดประจำปี และได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดราชการแต่ละวันตามที่กำหนดโดยคำชี้ขาดนี้ ซึ่งวันหยุดดังกล่าวเป็นวันหยุดในระหว่างที่ทำงาน การจ่ายเงินค่าจ้างในระหว่างการลาหยุดประจำปีจะจ่ายให้เป็นสัดส่วนตามจำนวนรายได้รวม โดยมีเงื่อนไขว่าต้องไม่เกินจำนวนเงินทั้งหมดที่จ่ายให้คนงานตามปกติที่ทำงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันที่มีสิทธิได้รับเป็นรายปี

คำชี้ขาดเรื่องอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าและส่วนประกอบของรองเท้ากำหนดว่า หลังจากที่ทำงานติดต่อกัน 12 เดือน ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิลาหยุดประจำปีได้ 28 วันติดต่อกัน การจ่ายเงินค่าจ้างจะจ่ายให้เป็นอัตรารายได้เฉลี่ยที่ได้รับต่อสัปดาห์ในระหว่างช่วง 12 เดือนก่อน ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิหยุดในวันหยุดราชการเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ภายใต้คำชี้ขาดสำหรับคนงานทั้งหมด และได้รับค่าจ้างในอัตราเท่ากับรายได้เฉลี่ยต่อวันทำงานที่ผู้รับที่รับงานไปทำที่บ้านได้รับในระหว่างสัปดาห์ที่มีวันหยุดราชการ โดยที่การจ่ายค่าจ้างสูงสุดสำหรับวันหยุดวันหนึ่งๆ ต้องไม่เกิน 1 ส่วน 5 ของอัตราค่าจ้างปกติสำหรับสัปดาห์ตามที่กำหนดไว้ในคำชี้ขาดสำหรับประเภทของงานที่ทำงาน

การประกันสังคม ประชากรทั้งหมดได้รับความคุ้มครองจากแผนการประกันสังคมแห่งชาติเพื่อสิทธิประโยชน์ทางด้านสุขภาพอนามัยและการให้บริการ บำนาญ (ผู้ป่วย ผู้สูงอายุ บิดามารดา ที่อยู่ตามลำพัง ฯลฯ) สิทธิและสิทธิประโยชน์จากการว่างงานต่างๆ

ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย พระราชบัญญัติว่าด้วยสุขภาพอนามัยทางด้านการทำงานและความปลอดภัยของรัฐนิวเซ้าท์เวลส์ ค.ศ.1983 ได้ยกเว้นผู้ที่ได้รับงานไปทำที่บ้านออกจากการคุ้มครองดังกล่าวอย่างชัดเจน

พระราชบัญญัติว่าด้วยสุขภาพอนามัยในการทำงานและความปลอดภัยของรัฐวิคตอเรียกำหนดว่า คำว่า ลูกจ้าง หมายความรวมถึง "ผู้รับเหมางานอิสระที่ประกอบกิจการโดยนายจ้างและลูกจ้างของผู้รับเหมาเอง" และเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยให้แก่บุคคลเหล่านั้น

พระราชบัญญัติค่าชดเชยในกรณีเกิดอุบัติเหตุของรัฐวิคตอเรียกำหนดให้มีการชดเชยให้แก่คนงานซึ่งรวมถึงบุคคลใดก็ตามที่เข้าร่วมหรือทำภายใต้สัญญาจ้างทำของ ไม่ว่าโดยเปิดเผยหรือโดยนัยด้วยปากเปล่าหรือเป็นลายลักษณ์อักษร บุคคลใดก็ตามที่ทำงานภายใต้พระราชบัญญัตินี้ ผู้รับเหมาถือว่าทำงานภายใต้สัญญาจ้างทำของกับนายจ้างและคนงาน ถ้างานนั้นมิตรงกับการค้าหรือธุรกิจที่ดำเนินเป็นประจำและผู้รับเหมามิได้มอบสัญญาให้ผู้อื่นทำต่อหรือจ้างคนงาน (หรือถ้ามีการจ้างคนงานให้ทำงานบางอย่างเป็นส่วนบุคคล) (ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน ถ้าไม่ได้เป็นลูกจ้างอยู่แล้วสามารถถือได้ว่าเป็นผู้รับเหมาและได้รับความคุ้มครองในฐานะที่เป็นคนงานภายใต้บทบัญญัตินี้) หมวดของพระราชบัญญัติเกี่ยวกับผู้รับเหมาอิสระชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่เป็นฝ่ายจัดหาบริการด้านบุคคลให้ (เช่น โรงงาน) มิใช่บุคคลที่เป็นผู้ให้บริการ (เช่น คนกลาง)

เป็นนายจ้างที่รับผิดชอบในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน

การจดทะเบียนและการรายงาน

พิธีการ คำชี้ขาดเรื่องอุตสาหกรรมสิ่งทอกำหนดให้ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านได้รับใบอนุญาตจากสหภาพแรงงานก่อนที่จะถูกจ้างงาน ใบอนุญาตจะออกให้เฉพาะเมื่อสามารถพิสูจน์ได้ว่าผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านไม่สามารถทำงานในโรงงานหรือร้านค้าได้เนื่องจากเงื่อนไขภายใน ความลำบาก ความจำเป็น ความทุพพลภาพ ความชรา หรือสาเหตุอื่นๆ ที่มีเหตุผลเพียงพอ ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านอาจไม่จ้างแรงงานอื่นๆ เว้นแต่เป็นสมาชิกของครอบครัวตน นายจ้างต้องเป็นผู้เก็บสมุดบันทึกและลงนามในแต่ละสัปดาห์ของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อเป็นการพิสูจน์ความถูกต้องเที่ยงตรงของจำนวนค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านอาจไม่ทำงานในระหว่างช่วงหนึ่งช่วงใดของวันในร้านค้าหรือโรงงานก็ได้

คำชี้ขาดเรื่องอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าและส่วนประกอบของรองเท้าอนุญาตให้มีสัญญาจ้างงานระหว่างนายจ้างและผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน เฉพาะหลังจากที่มีการออกใบอนุญาตโดยนายทะเบียนอุตสาหกรรมเมื่อมีการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานแล้ว

ภายใต้คำชี้ขาดเรื่องการค้าเสื้อผ้า นายจ้างไม่สามารถจ้างบุคคลใดก็ตามให้ทำงานที่ได้รับการคุ้มครองจากคำชี้ขาดภายใต้สัญญาจ้างทำของภายนอกร้านค้าหรือโรงงาน เว้นแต่ว่าตนเป็นนายจ้างที่จดทะเบียนของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน คำชี้ขาดกำหนดให้นายจ้างจดทะเบียนกับนายทะเบียนอุตสาหกรรมเมื่อต้องการจ้างงานผู้ที่รับไปทำที่บ้าน ตามเงื่อนไขที่อธิบายไว้ภายใต้เรื่อง "การตรวจแรงงาน" ข้างล่างนี้ การจดทะเบียนอาจได้รับอนุมัติตามเงื่อนไขที่กำหนดโดยนายทะเบียนอุตสาหกรรมหรือคณะกรรมการตัดสิน

และอาจถูกเพิกถอนได้ถ้าไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขดังกล่าว ภายใต้คำชี้ขาดนายจ้างอาจไม่จ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านมากกว่าสิบคนในคราวหนึ่งๆ โดยมีเงื่อนไขว่าหากนายทะเบียนอุตสาหกรรมหรือคณะกรรมการตัดสินได้พิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว อาจอนุมัติให้นายจ้างจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นจำนวนมากขึ้นได้

บันทึกและการรายงาน คำชี้ขาดเรื่องอุตสาหกรรมสิ่งทอกำหนดว่าผู้ที่เป็นนายจ้างของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านต้องเก็บรักษาสมุดบันทึกที่เป็นภาษาอังกฤษที่สามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลาโดยเจ้าพนักงานซึ่งได้รับมอบหมายของคณะกรรมการประนีประนอมและอนุญาโตตุลาการของออสเตรเลีย หรือบุคคลใดก็ตามที่ได้รับมอบหมายจากสหภาพแรงงาน นายจ้างไม่สามารถจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มากกว่าหนึ่งรายสำหรับคนงานทุกๆ 15 คน ที่ทำงานในโรงงานหรือร้านค้า

คำชี้ขาดเรื่องอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าและส่วนประกอบของรองเท้ากำหนดว่านายจ้างของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านต้องเก็บบันทึกเกี่ยวกับงานที่ทำและค่าจ้างที่จ่าย ซึ่งต้องเตรียมพร้อมไว้เพื่อการตรวจสอบโดยสหภาพแรงงาน

การควบคุมและการตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงาน คำชี้ขาดเรื่องการค้าเสื้อผ้ากำหนดให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายสองคนสามารถเข้าไปในโรงงาน หรือร้านค้าในระหว่างชั่วโมงทำงานได้ การเข้าไปในโรงงานหรือร้านค้าต้องได้รับอนุมัติในสมุดบันทึกค่าจ้างหรือใบบันทึกเวลาหรือบันทึกที่ครอบคลุมลูกจ้างทุกคนรวมถึงผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านด้วย ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับอัตราการจ่ายเงินที่ต้องจ่ายให้แก่ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านจะถูกส่งโดยคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการและประนีประนอมโดยส่งไปยังคณะกรรมการตัดสินที่ตั้งอยู่ในเมืองหลวง

หรือเมืองที่ใกล้ที่สุดตามที่เห็นสมควร คณะกรรมการนี้จะได้รับการแต่งตั้งโดยนายทะเบียนอุตสาหกรรมและประกอบด้วยผู้แทนสองรายของสหภาพเรียกร้องสิทธิ ผู้แทนสองคนของนายจ้าง และนายทะเบียนหรือผู้ช่วยนายทะเบียนหรือบุคคลอื่นที่นายจ้างเป็นผู้แต่งตั้งให้เป็นประธานของคณะกรรมการ

บทลงโทษ สำหรับการละเมิดมาตราที่เกี่ยวกับผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน คำชี้ขาดเรื่องอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าและส่วนประกอบของรองเท้ากำหนดให้มีการจ่ายค่าปรับแต่ละวันให้แก่แต่ละบุคคลและในการละเมิดแต่ละประเภทที่เกี่ยวข้อง นายจ้างที่จ้างผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านหนึ่งคนหรือมากกว่านอกเหนือไปจากคนที่ได้รับใบอนุญาต นอกเหนือไปจากบทลงโทษที่ต้องรับผิดภายใต้คำชี้ขาดนี้แล้ว และยังต้องจ่ายค่าปรับให้แก่คนงานดังกล่าวในอัตราเท่ากับสามเท่า

ที่มา: International Labour Office Geneva, Conditions of Work Digest, Home Work, Volume 8, 1989, pp. 37-40. คำแปลภาษาไทยส่วนหนึ่งคือคำนิยามบางส่วน สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทนบางส่วน การควบคุมและการตรวจแรงงานบางส่วน และหมายเหตุปรับปรุงจากฉบับของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2541.

ตารางที่ 4.6

กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

ของประเทศสวีเดน

คำนิยาม	งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายถึง งานที่ทำที่บ้านของลูกจ้าง
ค่าตอบแทน	ค่าจ้างและเงินช่วยจะกำหนดโดยข้อตกลงร่วม
สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน	**เวลาการทำงาน** งานที่ทำที่บ้านหรือที่อื่นใด โดยที่ไม่ถือว่าเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องเข้าไปควบคุมวิธีการทำงาน จะถูกยกเว้นจากบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยเวลาการทำงาน **การลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง** ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิลาหยุดประจำปีได้เช่นเดียวกับคนงานทั่วไป และได้รับค่าจ้างในการลาหยุดประจำปีเป็นจำนวน 12% ของค่าจ้างที่ต้องจ่ายในระหว่างปีที่มีสิทธิลาหยุด **สวัสดิการสังคม** ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง บำนาญ และผลประโยชน์จากการว่างงานภายใต้เงื่อนไขเดียวกันกับคนงานทั่วไป **ความปลอดภัยและสุขภาพ** บทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพเป็นหลักปฏิบัติที่นำมาใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้านด้วย ไม่รวมถึงการตรวจแรงงาน
การจดทะเบียนและการรายงาน	นายจ้างต้องแจ้งให้กองตรวจแรงงาน เมื่อมีการใช้สถานที่ใดที่ทำงานเป็นการถาวร

การควบคุมและการตรวจแรงงาน	การเข้าเยี่ยมเพื่อตรวจสอบเกี่ยวกับงานที่รับไปที่บ้านจนกระทำได้เมื่อมีการร้องขอจากนายจ้างหรือลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเท่านั้น หรือมีเหตุพิเศษอื่นๆ

ที่มา: International Labour Office Geneva, Conditions of Work Digest, Home Work, Volume 8, 1989, pp. 118-119.

ตารางที่ 4.7
กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน
ของประเทศสวิสเซอร์แลนด์

	ประมวลกฎหมายว่าด้วยหน้าที่ให้รวมทั้งข้อบังคับสำหรับสัญญาการรับงานไปทำที่บ้านด้วย ในกรณีที่เป็นงานฝีมือและงานอุตสาหกรรมที่รับไปทำที่บ้านให้นำบทบัญญัติทางกฎหมายพิเศษเพิ่มเติมมาใช้บังคับ
คำนิยาม	**งานที่รับไปทำที่บ้าน** หมายถึง งานฝีมือหรืองานอุตสาหกรรมที่ทำด้วยมือหรือโดยเครื่องจักรที่ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านทำให้แก่นายจ้าง โดยลำพังหรือด้วยความช่วยเหลือของสมาชิกในครอบครัว ซึ่งเป็นงานที่ทำในบ้านของคนงานหรือในสถานที่อื่นตามที่คนงานเป็นผู้เลือกเพื่อรับค่าตอบแทน งานฝีมือหรืองานอุตสาหกรรมที่ทำด้วยมือหรือโดยเครื่องจักร หมายถึงการดำเนินการที่ใช้ในการผลิต แปรสภาพ รักษา บรรจุและคัดเลือกสินค้า
	นายจ้าง (รวมถึงนายจ้างที่อาศัยอยู่ในต่างประเทศที่ว่าจ้างผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านในประเทศสวิสเซอร์แลนด์) และคนกลางที่ทำหน้าที่แทนนายจ้าง ทั้งในภาคเอกชนหรือภาครัฐบาล ที่เป็นผู้ก่อให้เกิดการรับงานไปทำที่บ้าน
ค่าตอบแทน	**การกำหนดค่าจ้าง** ค่าจ้างที่จ่ายให้สำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านต้องเป็นไปตามอัตราที่ใช้บังคับต่อกิจกรรมที่เท่าเทียมกันที่มีการดำเนินการภายในหน่วยงาน ถ้าไม่มีกิจกรรมเปรียบเทียบในหน่วยงาน อัตราที่จ่ายให้ต้องมีพื้นฐานบนงานที่คล้ายคลึงกันที่ทำในภาคเศรษฐกิจเดียวกันภายในภาคพื้น ต้องคำนึงถึงความจริงที่ว่า

เงื่อนไขในการทำงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่างานนั้นทำในหน่วยงานหรือทำที่บ้าน รวมถึงความจริงที่ว่าค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมหรือการประหยัดค่าใช้จ่ายอาจเป็นผลจากการที่รับไปทำที่บ้านที่สำหรับนายจ้างและคนงาน

ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมสำหรับนายจ้างอาจรวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งอุปกรณ์ในการทำงาน, วัสดุ, และงานที่ทำเสร็จแล้ว และการฝึกอบรมและการให้คำแนะนำผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน ค่าใช้จ่ายดังกล่าวเป็นส่วนเกินของค่าใช้จ่ายที่เป็นผลมาจากงานที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบได้ที่ทำขึ้นภายในหน่วยงาน ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมสำหรับผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านอาจเป็นค่าใช้จ่ายที่มีความเกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงานที่นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องชดใช้คืนตามกฎหมาย นายจ้างอาจมีการประหยัดที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการที่ทำงาน ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมหรือการประหยัดที่เป็นผลมาจากหน้าที่ภายใต้กฎหมายหรือข้อตกลงร่วมกันจะไม่ถูกนำมาพิจารณา หรือค่าใช้จ่ายที่ได้มีการกำหนดอย่างมีเหตุผล

อัตราค่าจ้างเป็นรายชิ้น ถ้าค่าจ้างมีพื้นฐานตามอัตรารายชิ้น นายจ้างต้องชี้แจงอัตราการจ่ายเงินและการแบ่งเวลาสำหรับงาน ในการกำหนดการแบ่งเวลา นายจ้างต้องคำนวณหรือประเมินเวลาเฉลี่ยที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบกันได้ในหน่วยงาน ถ้าไม่สามารถเปรียบเทียบกันได้ นายจ้างต้องประเมินเวลาที่จำเป็นสำหรับการทำงาน เว้นเสียแต่ว่าการทำเช่นนี้เป็นไปไม่ได้ เนื่องจากลักษณะของงานที่รับกลับไปทำที่บ้าน การวัดเวลาและการศึกษาเรื่องเวลาอาจทำขึ้นที่บ้านของคนงานโดยความยินยอมของคนงาน นายจ้างต้องติดต่อกับผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านเป็นลายลักษณ์อักษรเมื่อมีการคำนวณเวลา

นายจ้างต้องเสนอรายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายให้ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านทราบ ผู้เป็นหุ้นส่วนแต่ละฝ่ายต้องเก็บสำเนาไว้หนึ่งชุดเป็นเวลาห้าปี ในรายงานต้องแสดงรายละเอียด ดังต่อไปนี้ (ก) ชื่อและที่อยู่ของนายจ้าง และคนงาน (ข) เลขที่ AVS (ประกันสังคม) ของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน (ค) ระยะเวลาที่คุ้มครองและวันที่จ่ายเงิน (ง) ปริมาณและประเภทของงานที่เสนอต่อคนงานและคนส่งมอบวัสดุ (จ) จำนวนหน่วยในกรณีที่การจ่ายเงินเป็นไปตามอัตรารายชิ้น หรือจำนวนชั่วโมงที่ทำงานและอัตราการจ่ายเงินเป็นไปตามค่าจ้างรายชั่วโมง (ฉ) ค่าพรีเมี่ยมถ้ามี (ช) เงินช่วยสำหรับครอบครัวและบุตร และสิทธิประโยชน์อื่น (ซ) การชดใช้ค่าใช้จ่าย (ฉ) การหักเงินเพื่อจ่ายเข้าประกันสังคม การประกันสุขภาพ ฯลฯ

การชดใช้ค่าใช้จ่ายคืน นายจ้างต้องชดใช้เงินค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกิดขึ้น ในการทำงานคืนให้แก่ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาหรือการซ่อมบำรุงอุปกรณ์การทำงาน วัสดุและค่าขนส่ง นายจ้างไม่อาจเรียกร้องการชดใช้ที่เป็นการแลกเปลี่ยนสำหรับอุปกรณ์การทำงาน หรือวัสดุที่ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านทิ้ง แต่อย่างไรก็ตาม นายจ้างอาจสงวนสิทธิ์ขอสิ่งของดังกล่าวคืนทันทีที่ความสัมพันธ์ในการทำงานสิ้นสุดลงและสามารถเรียกร้องค่าชดใช้ความเสียหายได้

สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน

สัญญาจ้างงาน มีข้อบังคับพิเศษเกี่ยวกับสัญญาการรับงานไปทำที่บ้าน สำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านทุกประเภทในประมวลกฎหมายว่าด้วยหน้าที่ สัญญาการรับงานไปทำที่บ้าน เป็นสัญญาที่คนงานเป็นผู้ทำงานให้แก่นายจ้างโดยทำงานแต่เพียงลำพังหรือโดยได้รับความช่วยเหลือของสมาชิกในครอบครัวและทำเพื่อรับค่าตอบแทน ซึ่งเป็นการทำงานในบ้านหรือสถานที่ที่คนงานเป็นผู้เลือก

เมื่อคนงานถูกว่าจ้างเป็นระยะเวลาที่ไม่จำกัดโดยนายจ้าง สัญญาจะถือว่ามีระยะเวลาไม่จำกัด เว้นเสียแต่ว่าจะระบุไว้เป็นอย่างอื่น ในกรณีอื่นถือว่าเป็นสัญญาที่มีระยะเวลาจำกัด เงื่อนไขหลักเรื่องเวลาของสัญญาจ้างงานได้ระบุข้างล่างนี้

นายจ้าง นายจ้างต้องติดต่อกับผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน ก่อนหน้าที่จะมีการมอบงานออกไป เงื่อนไขสำคัญในการปฏิบัติตามสัญญา ตัวอย่างเช่น วัสดุที่จัดหาโดยคนงานและกำหนดค่าจ้างและการชดใช้ค่าใช้จ่ายคืนเป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อค่าจ้างและการชดใช้สำหรับวัสดุที่ใช้ไม่ได้มีการยืนยันเป็นลายลักษณ์ ให้นำเงื่อนไขการทำงานตามปกติมาใช้บังคับหลังจากที่งานเสร็จแล้ว นายจ้างต้องตรวจสอบงานที่ส่งมอบและแจ้งความบกพร่องภายในหนึ่งสัปดาห์ หากพ้นจากระยะเวลานี้ถือว่านายจ้างยอมรับในความบกพร่องดังกล่าว นายจ้างที่ว่าจ้างผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านเป็นระยะเวลาที่ไม่มีกำหนดและยังคงจ่ายค่าจ้างเมื่อนายจ้างขัดขวางการทำงานหรือเมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่สามารถปฏิบัติงานได้เนื่องจากความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรือหน้าที่ทางกฎหมาย

ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านต้องเริ่มงานในเวลาอันสมควรและปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จในระยะเวลาที่ตกลงกันและส่งมอบงานให้แก่นายจ้าง ถ้างานที่ทำมีความบกพร่องเนื่องมาจากความผิดของคนงาน คนงานต้องแก้ไขด้วยค่าใช้จ่ายของคนงานเองเพื่อขจัดความบกพร่องนั้น คนงานต้องใช้วัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานที่นายจ้างเป็นผู้จัดหาให้อย่างระมัดระวัง ถ้าในกรณีที่มีการทำงาน คนงานสังเกตว่าวัสดุหรืออุปกรณ์ต่างๆ ที่ตนได้รับมีความบกพร่อง คนงานจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบทันทีและรอคำสั่งก่อนที่จะดำเนินงาน ถ้าคนงานทำให้วัสดุหรืออุปกรณ์ได้รับความเสียหาย คนงานต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินในการหาของใหม่มาแทน

ชั่วโมงการทำงาน นายจ้างต้องคำนึงถึงขีดความสามารถส่วนบุคคลในการผลิตของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านและต้องกำหนดขีดจำกัดเวลาสำหรับการส่งมอบงานเพื่อให้ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านไม่ต้องทำงานมากไปกว่าวันละ 8 ชั่วโมงต่อวันหรือต้องทำงานในวันอาทิตย์ วันหยุดราชการ หรือวันทำงานที่นอกเหนือไปจากชั่วโมงการทำงานที่กำหนดโดยสภาสหภาพ (ระหว่าง 6.00-20.00 น.) ในระดับจังหวัดอาจออกข้อยกเว้นถ้ามีเงื่อนไขพิเศษ

การลาโดยได้รับค่าจ้าง รายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่นายจ้างเป็นผู้จัดทำให้ต้องกำหนดการจ่ายเงินค่าจ้างในวันหยุดและจำนวนวันหรือวันหยุดราชการที่จ่ายค่าตอบแทนให้

การประกันสังคม การจ่ายเงินสมทบเข้าสู่แผนการประกันสังคม (AVS) ถือว่าเป็นหน้าที่ของลูกจ้างทุกคนและจะถูกหักจากค่าจ้างไว้ต่างหากโดยนายจ้าง ซึ่งจะรวมถึงบำนาญของผู้สูงอายุ สุขภาพ อุบัติเหตุ ความทุพลภาพและการประกันชีวิต, การประกันการจ้างงานและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิ์ได้รับเงินช่วยเหลือครอบครัว, การลาคลอดและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่คนงานอื่น ๆ ทั้งหมดมีสิทธิ์ได้รับ

ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย นายจ้างต้องให้คำแนะนำที่จำเป็นแก่ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านเกี่ยวกับงานเพื่อรับประกันความปลอดภัยของคนงาน อุปกรณ์และวัสดุที่นายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้งานได้เมื่อมีการใช้งานอย่างถูกต้อง อุปกรณ์เหล่านั้นจะต้องไม่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรือความเสียหายต่อสุขภาพ ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านต้องทำการสังเกตคำแนะนำของนายจ้าง เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและเป็นการรักษาความปลอดภัย ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้อุปกรณ์ในการทำงานที่ปลอดภัยและใช้งานอย่างถูกต้อง และต้องไม่ปล่อยให้มีการถอดถอนหรือปรับปรุง

อุปกรณ์เหล่านั้นโดยมิได้รับการมอบหมายของนายจ้าง นายจ้างต้องแจ้งให้ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านไม่ช้าไปกว่าเมื่ออุปกรณ์และวัสดุในการทำงานตกไปอยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้าง

สภากลางจะกำหนดว่างานอะไรที่ถือว่าเป็นอันตรายไม่สามารถดำเนินการได้ที่บ้านหรือขึ้นอยู่กับมาตรการความปลอดภัยพิเศษ ด้วยเหตุนี้งานต่อไปนี้เป็นงานที่ห้ามเพราะเป็นงานที่อันตรายสำหรับผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านและเป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม การทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร การติดตั้ง อุปกรณ์และเครื่องมือรวมทั้งการทำงานเกี่ยวกับวัสดุ ที่แสดงถึงความเสี่ยงภัยต่ออุบัติเหตุหรือความเสียหายต่อสุขภาพ การผลิต การรักษา และการบรรจุหีบห่อของสิ่งของที่บรรจุวัตถุระเบิดหรือสารติดไฟ การผลิต การรักษาและบรรจุหีบห่อวัสดุที่ติดไฟง่าย แต่อย่างไรก็ตาม จะอนุญาตให้ทำการเคลือบ จารึกข้อความ และบรรจุหีบห่อ ซึ่งการดำเนินการต่างๆเหล่านี้ไม่มีอันตรายที่เกิดจากไฟหรือระเบิด งานที่มีความเสี่ยงต่อการเป็นพิษหรือเสี่ยงต่อละอองรังสี การคัดเลือก การแปรสภาพ หรือการซ่อมแซมเครื่องแต่งกาย เสื้อผ้า และถุงที่ไม่เคยทำความสะอาดหรือซักมาก่อน การคัดเลือกหรือการแปรสภาพสิ่งทอที่เสียแล้วที่มิได้มีการซักหรือทำความสะอาด งานที่ทำโดยท่อเป่าหรือการเชื่อม หรือการตัด งานที่ก่อให้เกิดความตกใจหรือเสียงดัง งานที่มีความร้อนหรือความเย็นสูง งานที่ประกอบไปด้วยการยก การบรรทุกหรือการเคลื่อนย้ายสิ่งของที่มีน้ำหนักมาก

สำนักงานกลางด้านอุตสาหกรรม ศิลป และงานฝีมือ และแรงงานที่มีข้อตกลงของหน่วยงานบริหาร อาจอนุญาตให้มีการยกเว้นในบางกรณี ถ้ามีการกำหนดเงื่อนไขพิเศษเพื่อป้องกันผลกระทบต่อผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านและสภาพแวดล้อมของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน

บทบัญญัติพิเศษ ห้ามไม่ให้มอบงานที่รับไปทำที่บ้านที่ต้องทำโดยอิสระให้แก่บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี

การจดทะเบียนและการรายงาน

พิธีการ นายจ้างของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านจะต้องจดทะเบียนในทะเบียนของนายจ้างในจังหวัดที่ตนอาศัยอยู่ หรือสถานที่ ที่เป็นที่ตั้งของธุรกิจไม่ช้าไปกว่าเมื่อมีการมอบหมายงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นคราวแรก หน่วยงานบริหารต้องออกหนังสือรับรองเพื่อยืนยันการจดทะเบียนที่นายจ้างต้องเก็บและแสดงต่อหน่วยงานบริหารและตรวจสอบเมื่อมีการร้องขอ

การบันทึกและรายงาน ทุกๆปีนายจ้างต้องส่งบัญชีรายชื่อของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านต่อหน่วยงานบริหารตามความเหมาะสมพร้อมทั้งชื่อ ที่อยู่ และวันเดือนปีเกิดของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน อาชีพและกิจกรรมของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน วันที่ของการมอบหมายงานให้ไปทำที่บ้านคราวแรก

การควบคุมและการตรวจแรงงาน

คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน คณะกรรมการกลางเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบไปด้วยตัวแทนขององค์การของนายจ้างและคนงานสามถึงสี่คน ตัวแทนหนึ่งคนของหน่วยงานราชการ ตัวแทนสองถึงสามคนของจังหวัดที่งานรับไปทำที่บ้านเป็นสิ่งจำเป็น หรือที่มีการจ้างงานผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านที่จำนวนสูง และผู้เชี่ยวชาญอีกหนึ่งหรือสองคน ผู้อำนวยการสำนักงานกลางหรือตัวแทนจะทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการ

การตรวจแรงงาน นายจ้างและผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่ต้องให้ข้อมูลที่จำเป็นต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบการใช้บังคับและการตรวจสอบเพื่ออนุญาตให้มีการบังคับใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านและต้องอนุญาตให้มีการเข้าไปในสถานที่ทำงานหน่วยงานดังกล่าวอาจทำการตรวจสอบ สุ่มตัวอย่าง และให้คำ

ปรึกษาเกี่ยวกับบัญชีรายชื่อและรายการเอกสารต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงื่อนไขของการทำงาน สิ่งตีพิมพ์ และทะเบียนในการส่งมอบและบัญชีต่างๆ

หน่วยงานบริหารประจำจังหวัดต้องใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อบังคับใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องแน่ใจว่าข้อบังคับเหล่านี้ได้รับการยอมรับโดยการค้นคว้าตัวอย่างที่มีผล (โดยผ่านกองตรวจแรงงานและบริการการรักษาทางแพทย์) ที่สถานประกอบการของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน ต้องมีการให้คำแนะนำแก่นายจ้างและผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านเกี่ยวกับการนำเอาข้อบังคับมาใช้ต้องแน่ใจว่าทะเบียนของนายจ้างมีข้อมูลที่ทันสมัยอยู่เสมอ รายงานประจำปีเกี่ยวกับการใช้ข้อบังคับต้องจัดทำและส่งต่อไปยังสำนักงานกลางภายในสามเดือนหลังจากสิ้นปี

บทลงโทษ บทบัญญัติเกี่ยวกับการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านหรือการตัดสินพิเศษที่แจ้งภายใต้การใช้บทลงโทษคือถูกปรับ ในกรณีร้ายแรงที่เป็นการกระทำผิดระหว่างประเทศ บุคคลที่เกี่ยวข้องอาจถูกจับกุม

ที่มา: International Labour Office Geneva, Conditions of Work Digest, Home Work, Volume 8, 1989, pp. 120-123.

ตารางที่ 4.8
กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน
ของประเทศอังกฤษ

คำนิยาม	ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่ (ก) ทำสัญญากับบุคคลอื่นเพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจของบุคคลนั้น เพื่อทำงานให้แล้วเสร็จในสถานที่ที่มิได้อยู่ในความควบคุม หรือการบริหารงานของบุคคลที่ทำสัญญาด้วย และ (ข) ตามปกติจะไม่ใช้บริการของบุคคลมากกว่าสองคนในการปฏิบัติงานตามสัญญาสำหรับงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทนขั้นต่ำ
ค่าตอบแทน	ค่าจ้างและเงินช่วยเหลือต่างๆ สำหรับผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านกำหนดโดยข้อตกลงร่วมกันหรือระเบียบว่าด้วยเรื่องค่าจ้าง **ค่าจ้างขั้นต่ำ** เกี่ยวกับเรื่องการใช้ระเบียบสำหรับค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนงานซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชิ้น (piece rate worker) ข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำจะเป็นค่าตอบแทนซึ่งคนงานที่ทำงานปกติ (มีความสามารถปกติ ไม่มีความทุพพลภาพอันมีผลกระทบต่อความเร็วในการทำงาน) สามารถจะทำได้ภายในเวลาหนึ่งสัปดาห์ และไม่น้อยกว่าจำนวนค่าตอบแทนที่ต้องจ่ายตามพื้นฐานของข้อกำหนดอัตราขั้นต่ำ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีเงินเดือนรับประกันหากนายจ้างไม่มีงานจ่ายให้ทำ **การประกาศอัตราและตารางค่าจ้าง** เมื่อมีการกำหนดข้อกำหนดเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้างนำมาใช้บังคับกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างต้องแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบตามวิธีการที่กำหนด

สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน	ข้อกำหนดและเงื่อนไขในการจ้างงานถือเป็นเรื่องทั่วไปที่กำหนดให้เป็นการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (หรือตัวแทนทั้งสองฝ่าย) ให้ใช้กฎหมายว่าด้วยแรงงานทั่วไปกับผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย ถ้าหากผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นจัดว่าเป็นลูกจ้าง แต่อย่างไรก็ตามในหลายๆ กรณี บทบัญญัติอาจถูกห้ามใช้กับคนงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานมากกว่าที่กำหนดหรือได้รับเงินมากกว่าจำนวนเงินที่กำหนดต่อสัปดาห์ (เช่น การได้รับความคุ้มครองป้องกันจากการถูกไล่ออกโดยไม่ยุติธรรม การลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง ผลประโยชน์จากการจ้างงาน) **สัญญาจ้างงาน** เฉพาะผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งจัดว่าเป็นลูกจ้างเท่านั้นและทำงานเป็นเวลา 16 ชั่วโมง หรือมากกว่าต่อสัปดาห์ มีสิทธิในการกำหนดและเงื่อนไขในการจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรได้ แต่ต้องไม่ช้ากว่า 13 สัปดาห์หลังจากที่เริ่มทำงาน หากสัญญาการจ้างงานสำหรับการทำงาน 16 ชั่วโมงหรือมากกว่าถูกลดลงไปเป็นระหว่าง 8 และ 16 ชั่วโมง สิทธิในการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรนั้นยังคงมีอยู่ สัญญาดังกล่าวจะถือว่าเป็นสัญญาหนึ่งฉบับสำหรับ 16 ชั่วโมง คนที่เดิมทำงานระหว่าง 8 และ 16 ชั่วโมง และทำงานเป็นเวลาอย่างน้อย 5 ปี จะมีสิทธิทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรเช่นเดียวกัน **ความปลอดภัยและสุขภาพ** งานที่ทำให้เกิดการบาดเจ็บหรือเป็นอันตรายอาจถูกห้ามสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยให้อยู่ในดุลพินิจและความเห็นของสภาประจำเขต
การจดทะเบียนและการรายงาน	**พิธีการ** นายจ้างมีหน้าที่ต้องเก็บรักษาบัญชีรายการของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

บันทึกและการรายงาน นายจ้างต้องรายงานเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านให้แก่สภาประจำเขตรับทราบ

ที่มา: International Labour Office Geneva, Conditions of Work Digest, Home Work, Volume 8, 1989, p. 126.

ตารางที่ 4.9

กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

ของประเทศแคนาดา

ข้อสังเกต ไม่มีการบัญญัติกฎหมายโดยทั่วไปของสหพันธ์เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน มีเพียงบางจังหวัดที่มีข้อกำหนดพิเศษเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านกำหนดไว้ในบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานการจ้างงาน ซึ่งได้มีการยกตัวอย่างกฎหมายของจังหวัดดังกล่าวไว้ดังนี้

คำนิยาม

มานิโตบา **ผู้รับงานไปทำที่บ้าน** ไม่มีคำจำกัดความสำหรับคำว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่อย่างไรก็ตาม คำว่า งานที่ "นำกลับบ้าน" หมายถึง งานที่ลูกจ้างนำไปทำที่สถานที่พักอาศัย แต่ไม่รวมถึงการขายสินค้าและการให้บริการ (ลูกจ้าง หมายถึง บุคคลที่ถูกว่าจ้างโดยผู้อื่นให้ทำงานหรือให้บริการด้วยฝีมือโดยใช้ทักษะความชำนาญหรืองานที่ไม่ต้องใช้ทักษะความชำนาญ, งานด้านเสมียน หรืองานด้านเทคนิค)

ออนตาริโอ **ผู้รับงานไปทำที่บ้าน** คำนิยามคำว่าลูกจ้าง หมายรวมถึงบุคคลผู้รับงานไปทำที่บ้านให้แก่นายจ้าง งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายถึง การทำงานใดๆ ก็ตามในกระบวนการผลิต การจัดเตรียม การปรับปรุง การซ่อมแซม การดัดแปลง การประกอบ หรือการทำให้วัตถุหรือสิ่งของ หรือส่วนหนึ่งส่วนใดของสิ่งดังกล่าวแล้วเสร็จภายในสถานที่ที่ตนครอบครองให้เป็นที่อยู่อาศัย

ได้มีการกำหนดคำนิยามของคำว่า "คนทำงานข้างนอก" ไว้ในพระราชบัญญัติว่าด้วยค่าชดเชยของคนงานว่าหมายถึง บุคคลที่ได้รับวัตถุหรือวัสดุเพื่อให้นำไปผลิต ทำความสะอาด ล้าง ดัดแปลง ประดับ ตกแต่ง ซ่อม หรือปรับปรุงเพื่อจำหน่ายโดยทำในบ้านของตนเอง หรือในสถานที่อื่นๆ ซึ่งไม่อยู่ภายใต้การควบคุมหรือการจัดการของบุคคลที่เป็นผู้จ่ายวัตถุหรือวัสดุให้

ควีเบ็ค ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่มีคำนิยามสำหรับคำว่าผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่อย่างไรก็ตาม คำว่า "ลูกจ้าง" หมายถึง บุคคลซึ่งทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าตอบแทน และให้หมายรวมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย

ค่าตอบแทน

มานิโตบา ค่าจ้างขั้นต่ำ โดยอาศัยอำนาจที่ระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน คณะกรรมการค่าจ้างอาจให้ความเห็นเสนอแนะการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างได้ แต่ทั้งนี้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานอาจกำหนดเงื่อนไขและข้อจำกัดไว้สำหรับการจ้างงานในบางประเภท รวมถึงงานที่รับไปทำที่บ้านด้วย เมื่อมีการพิจารณาโดยรอบคอบแล้วเห็นความจำเป็นหรือเห็นสมควรที่จะต้องทำเช่นนั้นเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานการจ้างงานซึ่งมีเรื่องค่าตอบแทนเข้ามาเกี่ยวข้อง

ออนตาริโอ ค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างที่ว่าจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้ทำงานหรือให้บริการจะต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างน้อยเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ควีเบ็ค	**ค่าจ้างขั้นต่ำ** ให้นำกฎหมายว่าด้วยเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้บังคับกับลูกจ้างทั้งหมดที่ทำงาน ณ สถานที่ของนายจ้าง ที่บ้าน หรือที่อื่นใด

สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน

มานิโตบา	**เวลาการทำงาน** ลูกจ้างซึ่งทำงานนอกสถานที่โดยไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้ จะได้รับการยกเว้นจากข้อกำหนดเกี่ยวกับเวลาการทำงานและการจ่ายค่าล่วงเวลา
ออนตาริโอ	**เวลาการทำงาน** ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับยกเว้นจากข้อกำหนดเกี่ยวกับเวลาทำงานและการจ่ายค่าล่วงเวลา การลาโดยได้รับค่าจ้าง นายจ้างต้องให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านลาหยุดประจำปีได้โดยได้รับเงินค่าจ้างเป็นเวลา 2 สัปดาห์เมื่อทำงานครบ 12 เดือน จำนวนเงินที่จ่ายให้ต้องไม่น้อยกว่า 4% ของค่าจ้างสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านในระยะการทำงาน 12 เดือน **ความปลอดภัยและสุขภาพ** ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะไม่ได้รับความคุ้มครองจากข้อกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการประกอบอาชีพและสุขภาพ
ควีเบ็ค	**เวลาการทำงาน** ลูกจ้างผู้ทำงานนอกสถานที่โดยไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้ จะได้รับยกเว้นจากข้อกำหนดเกี่ยวกับเวลาการทำงาน **การลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง** ข้อกำหนดเกี่ยวกับการลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างทั่วไปให้นำมาใช้บังคับกับผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย

การจดทะเบียนและการรายงาน	
มานิโตบา	**พิธีการ** นายจ้างต้องดำเนินการจดทะเบียนเป็นลายลักษณ์อักษรกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดยให้รวมถึงจุดมุ่งหมายในการจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน **บันทึกและการรายงาน** นายจ้างต้องเก็บรักษาบันทึกเกี่ยวกับชื่อและที่อยู่ของผู้รับงานไปทำที่บ้านแต่ละคน รวมถึงรายละเอียดของงาน ประเภทและจำนวนปริมาณงานที่ทำ จำนวนเงินที่จ่าย อัตราค่าจ้างและการหักเงินกรณีต่าง ๆ จากค่าจ้างที่ได้รับ
ออนตาริโอ	**พิธีการ** นายจ้างไม่อาจว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านได้โดยมิได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการตามมาตรฐานการจ้างงานที่มีข้อกำหนดและเงื่อนไขที่เหมาะสม ผู้อำนวยการอาจเพิกถอนหรือสั่งพักใบอนุญาตได้หากมีการละเมิดข้อกำหนดหรือเงื่อนไขในใบอนุญาต ผู้ถือใบอนุญาตต้องรับผิดต่อ "การรบกวน" ภายใต้ขอบเขตความหมายของพระราชบัญญัติว่าด้วยสาธารณสุข หรือการขัดต่อกฎหมายที่ใช้บังคับ **บันทึกและการรายงาน** นายจ้างต้องเก็บทะเบียนของผู้รับงานไปทำที่บ้านพร้อมทั้งชื่อและที่อยู่และค่าจ้างที่จ่าย
หมายเหตุ	ศาลประจำจังหวัดได้ออกกฎว่าคนงานที่ไม่ขึ้นอยู่ในความควบคุมเรื่องเวลาในการทำงานและวิธีการทำงานไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างตามความหมายในพระราชบัญญัติว่าด้วยเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นผลให้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับความคุ้มครองโดยพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างของพวกเขาจึงอาจกำหนดโดยข้อตกลงร่วมกัน

ที่มา: International Labour Office Geneva, Conditions of Work Digest, Home Work, Volume 8, 1989, pp. 50-52.

ตารางที่ 4.10

กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

ของประเทศเม็กซิโก

คำนิยาม

ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หมายถึงบุคคลที่ทำงานด้วยตัวเองหรือโดยความช่วยเหลือของสมาชิกในครอบครัวทำงานให้แก่นายจ้าง การทำงานให้กับนายจ้างพร้อมๆ กันสองคนหรือมากกว่าไม่เป็นการตัดสิทธิการได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย

งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายถึง งานที่ทำเป็นประจำให้แก่นายจ้างโดยทำที่บ้านของตนเองหรือสถานที่ที่คนงานเลือกได้เองโดยอิสระ ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิด หรือ การบริหารของบุคคลที่จ่ายงานให้ งานที่รับไปทำที่บ้านหมายรวมถึงสัญญาใดๆ ที่นายจ้างขายวัตถุดิบ หรือสิ่งอื่นๆ ให้แก่ลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างนั้นทำการแปรสภาพ หรือทำขึ้นที่บ้านและขายกลับให้แก่นายจ้างคนเดียวกัน หรือสัญญา หรือดำเนินการในลักษณะอื่นๆ เหมือนกัน

นายจ้าง หมายถึง บุคคลใดๆ ที่เป็นผู้จ่ายงานให้ไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นผู้จัดหาเครื่องมือหรือวัสดุสำหรับงานนั้นหรือไม่ และไม่คำนึงถึงรูปแบบของค่าตอบแทน หน่วยงานที่ใช้หรือขายผลิตภัณฑ์ของงานที่รับไปทำที่บ้านถือเป็นนายจ้างไม่ใช่คนกลาง ถ้ามีการรับผิดตามสัญญาสำหรับงานที่จ่ายให้บุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่น หน่วยงานนั้นจะต้องร่วมกันรับผิดกับผู้จ่ายงาน ภาระตามสัญญาที่มีต่อคนงาน การใช้คนกลางเป็นการต้องห้ามตามกฎหมาย

ค่าตอบแทน ค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน ต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างสำหรับงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในหน่วยงานหรือสถานที่ทำงานสำหรับลูกจ้างที่ทำงานประเภทเดียวกัน

ค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ ตั้งขึ้นโดยรัฐบาล-ตัวแทนของนายจ้างและคนงาน นอกเหนือจากการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำทุกปีสำหรับงานทั้งหมดแล้ว ยังต้องกำหนดค่าจ้างทางวิชาชีพขั้นต่ำสำหรับงานประเภทต่างๆ ที่รับไปทำที่บ้านด้วย และการดำเนินการหรือกำหนดเรื่องอื่นๆ ดังต่อไปนี้ (ก) ลักษณะและคุณภาพของงาน (ข) เวลาโดยเฉลี่ยในการทำผลิตภัณฑ์ให้แล้วเสร็จ (ค) ค่าจ้าง ค่าจ้างพิเศษ และผลประโยชน์อื่นที่ได้รับโดยคนงานของสถานประกอบการและหน่วยงานที่ทำการผลิตผลิตภัณฑ์ประเภทเดียวกัน และ (ค) ราคาของผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การประกาศอัตราค่าจ้าง ให้นายจ้างประกาศ อัตราค่าจ้างในสถานที่ที่เห็นได้เด่นชัด หรือสถานที่ที่มีการจ่ายหรือมอบงานให้

สภาพการทำงานและ ข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานจะกำหนดไว้ในสัญญาว่าจ้าง

ประโยชน์ตอบแทน รับงานไปทำที่บ้านซึ่งต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร

นายจ้าง (ก) ต้องจัดหาวัตถุดิบและเครื่องมือสำหรับงาน ณ วันที่และในเวลาที่ตกลงกัน (ข) รับงานที่เสร็จแล้วตามกำหนดเวลาและจ่ายค่าจ้างตามรูปแบบและ ณ วันที่ที่กำหนด (ค) ลงบันทึกในสมุดของคนงานแต่ละราย (ให้ดูที่เรื่อง สมุดบันทึกการทำงาน ภายใต้หัวข้อการจดทะเบียนและการรายงาน) ณ เวลาที่ได้รับงาน โดยบันทึกความสูญเสียหรือความบกพร่องที่เกิดขึ้น (ซึ่งจะไม่มีการเรียกร้องในภายหลัง) (ง) ยื่นรายงานเมื่อผู้ตรวจสอบและคณะ

กรรมการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำร้องขอ การที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่อ้างไว้ในข้อ (ข) และ (ค) จะทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยสำหรับเวลาที่สูญเสียไป

ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ก) ต้องแสดงให้เห็นว่ามีความระมัดระวังอย่างเหมาะสมในการเก็บรักษาวัสดุและการบำรุงรักษาเครื่องมือที่ได้รับจากนายจ้าง (ข) ต้องผลิตผลิตภัณฑ์ให้เป็นไปตามข้อตกลงและมาตรฐานด้านคุณภาพโดยทั่วไป (ค) ต้องรับและมอบงาน ณ วันที่และเวลาตามที่ได้ตกลงกัน (ง) ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่นายจ้างในกรณีที่มีการสูญหายหรือเสียหายเกิดขึ้นโดยความผิดพลาดของตนที่เกิดขึ้นกับวัสดุและเครื่องมือที่ได้รับ แต่ต้องไม่เกินเงินเดือนหนึ่งเดือน และการหักเงินต้องได้รับการตกลงระหว่างคนงานและนายจ้าง และห้ามมิให้หักเงินเกินกว่า 30% ของจำนวนเงินค่าจ้างเกินกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

การลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิเหมือนกับคนงานทั้งหมด กล่าวคือ มีสิทธิหยุดประจำสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้างสำหรับการทำงานในแต่ละสัปดาห์ และมีสิทธิลาหยุดประจำปีได้ภายใต้เงื่อนไขเดียวกันของคนงานอื่นๆ

การประกันสังคม แผนประกันสังคมภาคบังคับจะครอบคลุมถึงพนักงานทุกคนที่มีความสัมพันธ์กับการจ้างงาน แผนนี้จะกำหนดให้มีการลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง และ การจ่ายบำนาญ

การจดทะเบียนและการรายงาน

พิธีการ นายจ้างซึ่งเป็นผู้จ่ายงานให้ไปทำที่บ้านต้องจดทะเบียนไว้ใน "ทะเบียนของนายจ้าง (งานที่รับไปทำที่บ้าน)" ซึ่งเก็บไว้ที่กองตรวจแรงงาน ชื่อและที่อยู่ของนายจ้างที่ให้มีการรับงานไปทำที่บ้าน และข้อมูลอื่นๆ ทั้งหลายตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดต้องมีการบันทึกไว้ในทะเบียน

บันทึกและการรายงาน นายจ้างมีหน้าที่ต้องเก็บรักษาทะเบียนของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับอนุญาตโดยกองตรวจแรงงาน ทะเบียนนี้ต้องจัดเตรียมไว้เพื่อให้กองตรวจแรงงาน และคณะกรรมการค่าจ้างตรวจสอบได้ตลอดเวลา

สมุดบันทึกการทำงาน นายจ้างต้องจัดหาสมุดนี้ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยไม่คิดค่าบริการ พร้อมทั้ง "สมุดบันทึกงานที่รับไปทำที่บ้าน" ซึ่งมีเลขหน้า ตราประทับ และการได้รับอนุญาตโดยกองตรวจแรงงาน ตลอดจนมีข้อความอื่นๆ อันจำเป็น

การควบคุมและการตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงาน ผู้ตรวจแรงงานมีอำนาจและหน้าที่โดยเฉพาะเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านดังต่อไปนี้ (ก) ต้องสืบดูให้แน่ชัดว่านายจ้างได้ทำการจดทะเบียนไว้ใน "ทะเบียนสำหรับนายจ้าง" หรือไม่ ถ้าไม่ ผู้ตรวจสอบจะต้องสั่งให้ทำการจดทะเบียนและตักเตือนผู้กระทำผิดว่าถ้าการจดทะเบียนไม่ได้กระทำให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน 10 วัน บทลงโทษที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจะต้องนำมาใช้บังคับ (ข) ต้องสืบดูให้แน่ใจว่า "ทะเบียนงานที่รับไปทำที่บ้าน" และ "สมุดบันทึกงานที่รับไปทำที่บ้าน" ถูกเก็บไว้อย่างดีและมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน (ค) ต้องมั่นใจว่าอัตราค่าจ้างได้มีการปิดประกาศไว้ในบริเวณที่ที่เห็นได้ชัดในสถานที่ที่มีการนำงานเข้าและส่งงานออก (ง) ต้องมั่นใจว่าค่าจ้างที่จ่ายให้นั้นได้ถูกต้องตรงกันกับค่าจ้างตามระบุไว้ในตาราง (จ) ต้องมั่นใจว่าค่าจ้างที่จ่ายให้ไม่น้อยกว่าค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างในหน่วยงานที่ทำงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน (ฉ) ตรวจสอบสถานที่ที่มีการทำงานเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามกฎว่าด้วยเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย (ช) รายงานต่อคณะกรรมการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติถึงความแตกต่างที่อาจได้รับทราบระหว่าง

ค่าจ้างที่จ่ายให้กับค่าจ้างที่จ่ายให้คนงานอื่นๆ ซึ่งทำงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน

บทลงโทษ นายจ้างใดฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับเรื่องงานที่รับไปทำที่บ้านจะได้รับโทษโดยปรับ 15 ถึง 155 เท่าของค่าจ้างรายวันขั้นต่ำเขตพื้นที่นั้น

ที่มา: International Labour Office Geneva, Conditions of Work Digest, Home Work, Volume 8, 1989, pp. 94-95.

ตารางที่ 4.11

กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

ของประเทศสหรัฐอเมริกา

หมายเหตุ ไม่มีการบัญญัติกฎหมายโดยทั่วไปของสหพันธ์เกี่ยวกับเรื่องการรับงานไปทำที่บ้าน แต่กระนั้นก็ดี การรับงานไปทำที่บ้านก็อาจถูกควบคุม จำกัด หรือ ห้ามได้ภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงานที่ยุติธรรม มี 22 รัฐ ที่มีการบัญญัติกฎหมายควบคุมการรับงานไปทำที่บ้าน ห้ามรับงานไปทำที่บ้านทั้งหมดหรือบางประเภทงาน ในที่นี้ได้มีการยกตัวอย่างกฎหมายของรัฐแคลิฟอร์เนียและนิวยอร์คดังต่อไปนี้

คำนิยาม

สหพันธ์หรือส่วนกลาง **ผู้รับงานไปทำที่บ้าน** หมายถึง ลูกจ้างที่ทำงานหรือได้รับผลกระทบ หรือได้รับอนุญาตให้รับงานอุตสาหกรรมไปทำที่บ้านให้แก่นายจ้าง

งานที่รับไปทำที่บ้าน งานอุตสาหกรรมที่รับไปทำที่บ้าน หมายถึงการผลิตสินค้าโดยบุคคลใดก็ตามที่ทำภายใน หรือในบริเวณบ้าน อพาร์ทเม้นท์ บ้านเช่า หรือ ห้องพัก ในสถานที่ที่เป็นที่พักอาศัย โดยทำให้แก่นายจ้างผู้ให้หรืออนุญาตให้ทำการผลิตนั้น โดยไม่คำนึงถึงที่มาของวัตถุดิบที่คนที่รับงานไปทำที่บ้านใช้ในการผลิตนั้น

งานที่ห้ามรับไปทำที่บ้าน คือ อุตสาหกรรมเกี่ยวกับเครื่องแต่งกายสุภาพสตรี เสื้อไหมพรมถัก ถุงมือ และถุงมือชนิดปล่อยนิ้ว งานเย็บปักถักร้อย กระดุมและหัวเข็มขัด ผ้าเช็ดหน้า และการผลิต

เครื่องเพชรพลอย เว้นเสียแต่ว่าได้รับหนังสือรับรองเป็นรายบุคคลจากผู้บริหารของฝ่ายค่าจ้างและเวลาทำงาน สำนักงานบริหารมาตรฐานการจ้างงานหรือกรมแรงงาน อุตสาหกรรมเกี่ยวกับเครื่องแต่งกายสุภาพสตรี เสื้อไหมพรมถัก ถุงมือและถุงมือชนิดปล่อยนิ้ว งานเย็บปักถักร้อย กระดุมและหัวเข็มขัด ผ้าเช็ดหน้าและการผลิตเครื่องเพชรพลอยที่ไม่มีอันตรายต้องเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับว่าด้วยการรับรองฉบับใหม่ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 9 มกราคม 2532 สำหรับการผลิตเครื่องแต่งกายของสุภาพสตรีและเครื่องเพชรพลอยที่ไม่เป็นอันตราย กฎระเบียบและข้อบังคับเดิมยังคงมีผลใช้บังคับ กฎระเบียบเกี่ยวกับการรับรองไม่นำมาใช้บังคับในรัฐที่ประกาศห้ามการรับงานด้านอุตสาหกรรมเหล่านี้ไปทำที่บ้าน ในรัฐดังกล่าวเหล่านี้ การประกาศห้ามของสหพันธ์ที่เป็นส่วนกลางในการรับงานไปทำที่บ้านยังคงมีอยู่

แคลิฟอร์เนีย **ผู้รับงานไปทำที่บ้าน** หมายถึง บุคคลใดซึ่งทำงานที่บ้าน โดยกระทำกับสิ่งของที่ต้องส่งมอบให้แก่ผู้อื่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านถือเสมือนเป็นลูกจ้างและมิได้เป็นผู้รับเหมาอิสระ

งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายถึง การผลิตวัสดุใดๆ ให้แก่นายจ้างโดยทำการผลิตที่บ้านหรือสถานที่อื่นใดก็ตามที่ใช้เป็นที่พักอาศัยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน

งานในภาคอุตสาหกรรมดังต่อไปนี้ที่ห้ามรับงานไปทำที่บ้าน คือ การผลิตสิ่งที่เป็นอาหารและเครื่องดื่ม สิ่งที่ใช้เกี่ยวกับการให้บริการอาหารและเครื่องดื่ม สิ่งที่เป็นเครื่องแต่งกาย ของเล่นและตุ๊กตา ยาสูบ ยาและยาที่มีพิษ ผ้าพันแผล และ สินค้าด้านสุขภาพอนามัยต่างๆ วัตถุระเบิดดอกไม้ไฟ และสิ่งที่มีลักษณะเหมือนกันสิ่งใดๆ ก็ตาม ที่ทำการผลิตโดยการรับงานอุตสาหกรรมไปทำที่

บ้านที่ประกาศโดยคำสั่งของฝ่ายสวัสดิการอุตสาหกรรมว่าเป็นอันตรายต่อสุขภาพและสวัสดิการของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

นายจ้าง หมายถึง บุคคลใดที่ว่าจ้างทั้งทางตรง หรือทางอ้อม หรือผ่านลูกจ้าง ตัวแทน ผู้รับเหมาอิสระ หรือบุคคลอื่นใด โดยว่าจ้างคนที่รับงานไปทำที่บ้านให้ผลิตวัสดุหรือสิ่งของที่บ้าน เมื่อสิ่งของหรือวัสดุดังกล่าวมิได้ทำขึ้นเพื่อใช้เป็นการส่วนตัวของนายจ้างหรือสมาชิกครอบครัวของนายจ้าง

นิวยอร์ค

ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หมายถึง บุคคลใดที่ทำการผลิตสิ่งของที่บ้านโดยผลิตจากวัสดุที่นายจ้างจัดหาให้และต้องส่งคืนให้แก่นายจ้างหรือส่งมอบให้แก่ผู้อื่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องไม่ทำงานอื่นในโรงงาน คนที่รับงานไปทำที่บ้านทุกคนถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นลูกจ้าง มิได้เป็นผู้รับเหมาอิสระ

งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายถึง การผลิตสิ่งของจากวัสดุที่นายจ้างจัดหาให้โดยทำการผลิตที่บ้านและต้องส่งคืนให้แก่นายจ้างหรือขนส่งให้แก่บุคคลอื่นหลังจากที่งานแล้วเสร็จ

ห้ามรับงานดังต่อไปนี้ไปทำที่บ้าน คือ การผลิตสิ่งของเกี่ยวกับอาหาร ตุ๊กตา และเสื้อผ้าตุ๊กตา เสื้อผ้า ตุ๊กตาสัตว์ยัดนุ่น หรือของเล่นที่ยัดนุ่น

นายจ้าง หมายถึง บุคคลใดที่ส่งมอบหรือก่อให้เกิดการส่งมอบวัสดุให้ไปทำการผลิตที่บ้านและส่งคืนให้แก่ตน เพื่อการใช้งานของตนเอง หรือส่งมอบ ส่งไปรษณีย์ หรือขนส่งทางเรือไปให้ผู้อื่น

ค่าตอบแทน

สหพันธ์หรือส่วนกลาง **การกำหนดค่าจ้าง** ผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกคนที่ทำงานเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเสื้อถักไหมพรม ถุงมือและถุงมือแบบปล่อยนิ้ว เย็บปักถักร้อย และ อุตสาหกรรมเพชรพลอยที่ไม่เป็นอันตรายจะได้รับเงินตามบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานยุติธรรม ถ้าทำการจ่ายเงินเป็นอัตรารายชิ้น นายจ้างจะต้องกำหนดอัตราโดยการตั้งเวลาหรือวิธีการวัดงานอื่นๆ เพื่อตรวจสอบว่าอัตรารายชิ้นที่กำหนดให้ผลในการจ่ายค่าชดเชยเท่ากับหรือมากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน

สหพันธรัฐหรือส่วนกลาง **สัญญาจ้างงาน** ความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านและนายจ้างถือว่าเป็นสัญญาการจ้างงาน และผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานของสหพันธ์ (เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าล่วงเวลา)

ความปลอดภัยและสุขภาพ (บทบัญญัติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านในด้านเสื้อไหมพรมถัก ถุงมือและถุงมือแบบปล่อยนิ้ว งานเย็บปักถักร้อยหรืองานด้านอุตสาหกรรมเพชรพลอยที่ไม่เป็นอันตราย) ไม่มีการออกใบรับรองที่อนุญาตให้งานที่รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นงานอุตสาหกรรมในรัฐที่รัฐบาลได้แจ้งให้ผู้บริหารของฝ่ายค่าจ้างและเวลาการทำงานทราบเป็นลายลักอักษรว่าการจ้างงานนั้นผิดกฎหมายโดยอาศัยอำนาจแห่งกฎหมายว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัย

แคลิฟอร์เนีย	**เวลาในการทำงาน** ปริมาณสูงสุดของงานที่นายจ้างต้องการจากผู้รับงานไปทำที่บ้านในสัปดาห์อาจไม่เกินปริมาณของผู้รับงานไปทำที่บ้านพึงคาดหมายว่าสามารถผลิตได้ภายในชั่วโมงการทำงานสูงสุดตามกฎหมาย **ความปลอดภัยและสุขภาพ** กรณีที่ฝ่ายสวัสดิการอุตสาหกรรมพบว่างานอุตสาหกรรมที่รับไปทำที่บ้านหากให้ดำเนินกิจการต่อไปจะทำลายสุขภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือเป็นการบำรุงรักษาที่ยากเกินควร หรือยากต่อการปฏิบัติหรือบังคับใช้ให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน ให้มีคำสั่งว่างานอุตสาหกรรมที่รับไปทำที่บ้านนั้นไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และงานอุตสาหกรรมที่รับไปทำที่บ้านนั้นจะถูกสั่งให้หยุดการผลิต
นิวยอร์ค	ไม่มีนายจ้างรายใดจ่ายวัสดุให้ไปทำที่บ้านโดยผ่านผู้รับเหมาหรือผู้จัดจำหน่าย แต่ต้องแจกงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง ไม่มีการจ้างเด็กในการทำงานที่บ้าน เว้นแต่จะเป็นไปตามกฎหมายแรงงานเด็ก **ความปลอดภัยและสุขภาพ** คณะกรรมการอุตสาหกรรมต้องทำการตรวจสอบบ้านและวัสดุ สั่งให้ผู้เช่าทำความสะอาดบ้านที่ไม่ถูกสุขอนามัยจากการนำงานไปทำที่บ้าน และแจ้งคณะกรรมการอนามัยให้ทราบถึงโรคติดต่อหรือสภาพที่ไม่ถูกสุขอนามัย อาจไม่มีการจ่ายงานให้โดยปราศจากใบอนุญาตและผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจไม่ทำงานดังกล่าวหากไม่มีใบรับรองจากคณะกรรมการอุตสาหกรรม ใบอนุญาตจะถูกระงับการต่ออายุในอุตสาหกรรมที่ทำให้คนงานในโรงงานเป็นอันตรายมากเกินควรหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพของคนที่รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่เป็นงานด้านเสมียน

การควบคุมและ

การตรวจแรงงาน

สหพันธ์หรือ ส่วนกลาง

การตรวจแรงงาน (อุตสาหกรรมด้านเสื้อไหมพรมถัก ถุงมือ และถุงมือแบบปล่อยนิ้ว งานเย็บปักถักร้อย และงานด้านเพชรพลอยที่ไม่เป็นอันตราย) ฝ่ายค่าจ้างและเวลาการทำงานจะทำการสืบสวนนายจ้างที่ได้รับหนังสือรับรองสำหรับงานที่ให้ไปทำที่บ้าน เมื่อพบว่ามีการฝ่าฝืน กรมแรงงานจะต้องดำเนินการใช้บังคับ ผู้ฝ่าฝืนจะต้องถูกสอบสวนซ้ำอีกครั้งเพื่อให้แน่ใจว่าได้มีการปฏิบัติตาม FLSA อย่างสมบูรณ์แล้ว

บทลงโทษ

อุตสาหกรรมเสื้อถักไหมพรม ถุงมือ และถุงมือแบบปล่อยนิ้ว งานเย็บปักถักร้อย และงานด้านเครื่องเพชรพลอยที่ไม่เป็นอันตราย ผู้บริหารต้องปฏิเสธหรือเพิกถอนหนังสือรับรองที่อนุญาตให้นำงานไปทำที่บ้านเป็นเวลาหนึ่งปีในกรณีที่ (ก) เป็นการฝ่าฝืนเรื่องค่าจ้างอย่างร้ายแรง (การฝ่าฝืน FLSA เกี่ยวกับเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำและการจ่ายค่าล่วงเวลาเป็นเงินทั้งสิ้น 10,000 เหรียญสหรัฐ) หรือการฝ่าฝืนเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำสุดในจำนวน 10% หรือมากกว่าซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านของผู้ถือหนังสือรับรองไม่ได้รับเงินอย่างน้อย 80% ของค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับเวลาทำงานทั้งหมดเป็นเวลาหกสัปดาห์หรือมากกว่าในทุกรอบสามเดือน หรือการฝ่าฝืนเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำและการจ่ายค่าล่วงเวลาซึ่งมีผลกระทบมากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้รับงานไปทำที่บ้านของผู้ถือหนังสือรับรองเป็นเวลาหกสัปดาห์หรือมากกว่าในช่วงสามเดือน) (ข) การฝ่าฝืนเรื่องค่าจ้างซ้ำอีก (หนังสือรับรองจะถูกปฏิเสธหรือถูกเพิกถอนเป็นเวลาหนึ่งถึงสามปี โดยขึ้นอยู่กับความร้ายแรงและความถี่ของการฝ่าฝืนนั้น) (ค) การฝ่าฝืนเกี่ยวกับเรื่องแรงงานเด็ก (สำหรับการฝ่าฝืนครั้งที่สอง จะถูกปฏิเสธหรือถูกเพิกถอนหนังสือรับรองเป็น

เวลาสามปี) (ง) การไม่จ่ายค่าจ้างคืนหรือเงินค่าปรับตามที่ศาลตัดสิน (ถูกเพิกถอนหนังสือรับรองหนึ่งปีเมื่อผู้ถือหนังสือรับรองไม่จ่ายเงินค่าจ้าง หรือเงินค่าปรับคืนให้ภายใน 60 วันที่ตัดสินโดยศาล ผู้พิพากษา หรือหน่วยงานอื่นๆ) (จ) การไม่ให้ความร่วมมือในการสอบสวน (ไม่ให้ความร่วมมือในการสอบสวนด้านค่าจ้างและเวลาในการทำงาน ถูกเพิกถอนหนังสือรับรองเป็นเวลาหนึ่งหรือสองปี ขึ้นอยู่กับสถานการณ์) (ฉ) การฝ่าฝืนอย่างร้ายแรงในเรื่องการเก็บรักษาบันทึก (ถูกเพิกถอนหนังสือรับรองอย่างมากถึงหนึ่งปี) (ฉ) จงใจให้ข้อมูลอันเป็นเท็จในคำร้องเพื่อขอรับหนังสือรับรองหรือในเอกสารอื่นๆ (ถูกเพิกถอนหนังสือรับรองหนึ่งถึงสามปี) (ช) การเลือกปฏิบัติแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (สำหรับการเลือกปฏิบัติในเรื่องของค่าตอบแทนของคนที่รับงานไปทำที่บ้านหรือข้อกำหนดและเงื่อนไข หรือสิทธิ์พิเศษของการยกเลิกการจ้างงานจะถูกเพิกถอนหนังสือรับรองเท่ากับสามปี)

อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกายสตรีและเครื่องเพชรพลอยที่ไม่เป็นอันตราย หนังสือรับรองอนุญาตให้นำงานไปทำที่บ้านอาจถูกเพิกถอนเมื่อใดก็ได้ การฝ่าฝืนบทบัญญัติของ FLSA เป็นสาเหตุที่เพียงพอในการเพิกถอนใบอนุญาตที่ออกให้แก่นายจ้างได้ คู่กรณีจะได้รับการแจ้งล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรถึงความเป็นจริง เพื่อรับรองการยกเลิกและเสนอโอกาสให้มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ

นิวยอร์ค **การตรวจแรงงาน** คณะกรรมการอาจตรวจสอบบ้านทุกบ้าน และวัสดุที่ใช้ในการทำงานที่บ้าน

บทลงโทษ การทำงานที่บ้านที่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายเป็นเหตุให้ผู้ครอบครองบ้านนั้นถูกไล่ออกไป นายจ้างต้องรับผิดสำหรับ

ค่าปรับไม่น้อยกว่า 25,000 เหรียญสหรัฐสำหรับการฝ่าฝืนกฎหมายแต่ละครั้ง

การจดทะเบียนและการรายงาน

สหพันธ์หรือส่วนกลาง

อุตสาหกรรมเกี่ยวกับเสื้อถักไหมพรม ถุงมือและถุงมือแบบปล่อยนิ้ว งานเย็บปักถักร้อย และงานเครื่องเพชรพลอยที่ไม่เป็นอันตราย หนังสือรับรองอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมเกี่ยวกับเสื้อถักไหมพรม ถุงมือและถุงมือแบบปล่อยนิ้ว งานเย็บปักถักร้อย และงานเครื่องเพชรพลอยที่ไม่เป็นอันตรายอาจออกให้ เมื่อมีการยื่นคำร้องเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บริหารของฝ่ายค่าจ้างและเวลาทำงาน คำร้องขอ (หรือการต่ออายุ) จะต้องลงนามโดยนายจ้างและระบุชื่อหน่วยงาน ที่อยู่ทางไปรษณีย์ สถานที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของหน่วยงาน ชื่อ ที่อยู่ และภาษาที่คนที่รับงานไปทำที่บ้านใช้พูด และรายละเอียดของการดำเนินธุรกิจและรายการสินค้าที่ผลิต นายจ้างต้องจัดทำหนังสือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่ผู้บริหารในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่อยู่สำนักงานใหญ่แต่ละครั้ง นายจ้างต้องจัดให้มีการรับประกันเป็นลายลักษณ์อักษรในการปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่ยุติธรรม (FLSA) ว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา แรงงานเด็ก และการเก็บรักษาบันทึก ถ้าผู้บริหารตัดสินว่าไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะเชื่อได้ว่ามีการปฏิบัติตาม FLSA หรือจะมีเงินประกันหากมีการฝ่าฝืนต่อ FLSA ผู้บริหารอาจตั้งเงื่อนไขในการออกใบอนุญาต (หรือการต่ออายุ) ของหนังสือรับรองเมื่อมีการจัดหาข้อผูกมัดพร้อมทั้งผู้ค้ำประกันตามเงื่อนไขที่ผู้บริหารกำหนด

บันทึกเวลาในการทำงานและการจ่ายค่าจ้างจะถูกเก็บรักษาไว้โดยนายจ้างตามส่วนที่ 516 ของ FLSA ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ทั้งหมดจะต้องกรอกสมุดคู่มือของตนและบันทึกเวลาทำงานให้ตรงกับความเป็นจริง ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนชิ้นงาน และค่าใช้จ่ายทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องในสมุดคู่มือ บันทึกดังกล่าวทั้งหมดจะต้องพร้อมเพื่อการตรวจสอบและทำสำเนาโดยผู้บริหาร

อุตสาหกรรมด้านเครื่องแต่งกายสตรี และเครื่องเพชรพลอยที่ไม่เป็นอันตราย หนังสือรับรองอาจออกให้โดยฝ่ายค่าจ้างและเวลาทำงาน สำนักบริหารมาตรฐานการจ้างงาน กรมแรงงาน หนังสือรับรองนี้จะมีอายุใช้งานเป็นระยะเวลาตามที่กำหนดโดยผู้บริหาร ซึ่งจะไม่หมดอายุจนกว่าจะมีการดำเนินการขอต่ออายุไม่น้อยกว่า 15 วันหรือมากกว่า 30 วัน ก่อนถึงกำหนดวันสิ้นอายุ คำขอต้องมีการลงนามโดยนายจ้างระบุชื่อหน่วยงาน ที่อยู่ทางไปรษณีย์ และที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของหน่วยงาน นายจ้างต้องจัดทำหนังสือแจ้งให้แก่ผู้บริหารทราบภายใน 30 วัน ในกรณีที่มีการเปลี่ยนที่อยู่ของสำนักงานใหญ่ในแต่ละครั้ง คำร้องต้องทำเป็นแบบฟอร์มที่ถูกต้องและระบุความจริงเพื่อแสดงว่าคนงานไม่สามารถปรับปรุงงานของโรงงานได้เนื่องจากอายุหรือความทุพพลภาพทางด้านร่างกายหรือจิตใจหรือไม่สามารถจากบ้านได้เนื่องจากการปรากฏตัวจะต้องมีการดูแลและไม่สามารถเป็นไปตามเวลาได้ การทำงานอุตสาหกรรมที่บ้านในอุตสาหกรรมเฉพาะที่มีการยื่นขอหนังสือรับรอง และทำงานอุตสาหกรรมที่บ้านภายใต้การควบคุมของหน่วยงานฟื้นฟูอาชีพของรัฐ อาจมีการสั่งให้ทำการสอบสวนในกรณีที่ต้องการข้อมูลหรือความจริงเพิ่มเติม

แคลิฟอร์เนีย อาจมีการออกใบอนุญาตโดยกรมสวัสดิการอุตสาหกรรม คำร้องขอต้องระบุถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งของที่นำมาใช้ในงาน อัตราการจ่ายค่าจ้าง เวลาในการผลิตหรือเวลาทำงานโดยเฉลี่ยซึ่งสอดคล้องกับอัตราแต่ละอัตรา และข้อมูลอื่นๆ รวมถึงรูปแบบหรือ

รายละเอียดของสิ่งของ ใบอนุญาตจะมีอายุใช้งานหนึ่งปี ใบอนุญาตอาจถูกเพิกถอนหากนายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับงานที่ทำที่บ้าน

หนังสือรับรองสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจออกให้โดยกรมสวัสดิการอุตสาหกรรม หนังสือรับรองจะไม่ออกให้กับผู้เยาว์ที่อายุต่ำกว่า 16 ปี หรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากโรคติดต่อ หรืออาศัยอยู่ในบ้านไม่สะอาด ไม่ถูกหลักอนามัย และไม่ปลอดจากโรคภัยไข้เจ็บ หนังสือรับรองอาจถูกระงับหรือถูกเพิกถอนถ้าคนที่รับงานไปทำที่บ้านฝ่าฝืนเงื่อนไขหรือการรับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นใดโดยไม่มีหนังสือรับรอง

ที่มา: International Labour Office Geneva, Conditions of Work Digest, Home Work, Volume 8, 1989, pp. 127-131.

ตารางที่ 4.12

กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

ประเทศอาร์เจนติน่า

คำนิยาม

งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายถึงงานที่ทำที่บ้านของคนงาน หรือในสถานที่ที่คนงานเป็นผู้เลือกโดยทำให้นายจ้าง คนกลางหรือผู้ครอบครองโรงงาน แม้ว่าสมาชิกของครอบครัวของคนงานหรือลูกมือฝึกหัดงานหรือผู้ช่วยมิได้เป็นคนในครอบครัวที่มีส่วนในการทำงาน หรืองานที่ทำในบ้านหรือในสถานที่ที่เป็นของผู้ครอบครองโรงงาน หรืองานที่ทำในสถานที่ที่อำนวยให้ สถานศึกษาหรือสถานที่กักกัน (คำว่า "ผู้ครอบครองโรงงาน" หมายถึง ผู้ที่จ้างคนอื่นให้ทำงานเกี่ยวกับสิ่งของที่ได้รับจากนายจ้างหรือคนกลางหรือทำงานเกี่ยวกับสิ่งของที่ตนซื้อมาเพื่องานที่มีความจำเป็นต่องานหลักและที่ตนเป็นผู้ก่อให้เกิดการทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น)

คนกลางและผู้ครอบครองโรงงาน หมายถึง ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านในส่วนที่เกี่ยวกับบุคคลที่เป็นผู้จ่ายงาน และอีกนัยหนึ่งคือ นายจ้างที่มีภาระผูกพันที่กำหนดโดยพระราชบัญญัติว่าด้วยผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน และข้อบังคับในการบริหารภายใต้พระราชบัญญัตินั้นในส่วนที่เกี่ยวกับคนงานที่มอบงานให้ ภายใต้กฎควบคุมสัญญาการจ้างงาน คนงานที่ได้รับการคัดเลือกโดยคนกลางและผู้รับเหมาช่วงจะถือว่าเป็นผู้ที่ถูกว่าจ้างโดยคนที่ใช้บริการ หัวหน้าหน่วยงานคนกลาง และผู้ครอบครองโรงงานที่ลงนามในสัญญาสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องร่วมกันและรับผิดชอบในการจ่ายเงินค่าจ้างและค่าอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรมและรับผิดชอบเงื่อนไขภายใต้

งานที่ทำ เว้นแต่งานที่ทำหรืออุบัติเหตุได้เกิดขึ้นในที่พักส่วนตัวของคนงาน

ค่าตอบแทน อัตราค่าจ้างจะกำหนดโดยคณะกรรมการที่มีอำนาจ ค่าตอบแทนจะต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าครองชีพขั้นต่ำ

ค่าจ้างขั้นต่ำ ภายใต้ระบบการต่อรองร่วมกัน เงินเดือนของผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถกำหนดให้เป็นไปตามภาคอุตสาหกรรมโดยการเจรจาร่วมกัน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะถูกยกเว้นจากการได้รับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำที่กำหนดเป็นคราวๆ โดยสภากำหนดดัชนีค่าครองชีพขั้นต่ำแห่งชาติของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แต่อย่างไรก็ตาม กระทรวงจะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ต่างหากสำหรับอุตสาหกรรมรองเท้า เครื่องหนัง เสื้อผ้า และเพชรพลอย และกำหนดการเพิ่มระดับเงินเดือนสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านในงานเหล่านี้เป็นครั้งคราวได้เพื่อป้องกันความแตกต่างระหว่างค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านและค่าตอบแทนของคนงานที่ทำงานภายในหน่วยงานในภาคอุตสาหกรรมเดียวกัน

อัตราค่าจ้างรายชิ้น การคำนวณอัตราค่าจ้างเป็นรายชิ้น จำนวนเงินที่คนรับงานไปทำที่บ้านได้รับต่อการทำงานในแต่ละวัน จะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐานที่กำหนดโดยข้อตกลงร่วมกัน ด้านแรงงานที่นำมาใช้บังคับกับกิจกรรมอันเกี่ยวข้อง หรือในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงดังกล่าว ต้องไม่ต่ำกว่าค่าครองชีพขั้นต่ำ นายจ้างต้องรับประกันว่าได้มีการจ่ายงานออกไปอย่างเพียงพอที่จะทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างตามเงื่อนไขเหล่านี้และนายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดถ้าไม่มีการจ่ายงานออกไป หรือปริมาณของงานลดลงโดยปราศจากเหตุอันสมควร ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับเงินเป็นรายชิ้น หรือเป็นงานๆ ไป จะต้องได้รับเงินระหว่างแต่ละสัปดาห์

หรือเป็นรายปักษ์สำหรับงานที่แล้วเสร็จในช่วงนั้น เงินตามจำนวนเงินที่เป็นสัดส่วนกับมูลค่าของงานที่ทำเสร็จหนึ่งในสามอาจต้องหักเก็บไว้เป็นค่าประกัน

สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน

การลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง สิทธิในการลาหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องทำงานครบ 12 ปักษ์ ระหว่างระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม ค่าจ้างสำหรับวันหยุดแต่ละวันจะคำนวณโดยค่าจ้างเฉลี่ยรายปักษ์หารด้วย 12 ค่าจ้างรายปักษ์ดังกล่าว คำนวณจากการหารค่าตอบแทนรวมที่ได้รับระหว่างช่วงเวลาทำการโดยจำนวนปักษ์ที่รวมเข้าด้วยกันในระหว่างเวลาที่กำหนดให้เป็นวันหยุดจะต้องไม่มีการจ่ายงานออกไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ครอบครองโรงงานมีสิทธิ์ที่จะได้รับเงินช่วยจากนายจ้างผู้ที่จ่ายงานเท่ากับ 3%ของยอดผลิตรายปีเพื่อวัตถุประสงค์ในการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้แก่คนงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ตราบเท่าที่จำนวนเงินนี้ไม่เกินจำนวนเงินที่กำหนด ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ให้บริการเพื่อการบริหารรัฐกิจ (ไม่ว่าจะเป็นระดับชาติ ระดับจังหวัด หรือระดับท้องถิ่น) จะได้รับอนุมัติให้มีวันหยุดประจำปีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเรื่องวันหยุดประจำปีสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

วันหยุดราชการ การจ่ายเงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดราชการให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะคำนวณโดยจำนวนเงินที่ได้รับระหว่างปักษ์ก่อนถึงวันหยุด หารด้วย 12

การประกันสังคม ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิ์ได้รับผลประโยชน์จากการประกันสังคมภายใต้เงื่อนไขเดียวกันกับคนงานที่ทำงานในหน่วยงาน

ความปลอดภัยและสุขภาพ สถานที่ที่การรับงานไปทำที่บ้านต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยที่กำหนดโดยหน่วยงานที่มีอำนาจ โรงงานที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขนี้อาจถูกปิดโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงอาจห้ามไม่ให้มีการรับงานไปทำที่บ้านในอุตสาหกรรมที่มีลักษณะเป็นอันตรายต่อชีวิต สุขภาพ หรือศีลธรรมอันดีของคนงาน

บทบัญญัติพิเศษ ภายใต้กฎควบคุมสัญญาจ้างงาน งานที่รับไปทำที่บ้านจะถูกห้ามสำหรับสุภาพสตรีและคนหนุ่มสาวไม่ว่าเพศใดก็ตามที่อายุต่ำกว่า18 ปี ถ้าพวกเขาทำงานในหน่วยงานหรือในสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องอยู่แล้ว

การจดทะเบียนและการรายงาน

พิธีการ ทุก ๆ คน หรือ องค์กรที่จ่ายงานสำหรับนำไปทำที่บ้านแก่คนงานเพื่อนำไปทำในบ้านของตนเองจะมีภาระต้องจัดหาใบอนุญาตเป็นการล่วงหน้าจากฝ่ายการรับงานไปทำที่บ้านในสำนักงานตรวจแรงงานแห่งชาติ

บันทึกและการรายงาน หัวหน้าหน่วยงาน คนกลาง และผู้ครอบครองโรงงานที่เป็นผู้จ่ายงานที่นำกลับไปทำที่บ้านจะต้องเก็บรักษาทะเบียนที่มีการลงนามและลงนามกำกับโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารพระราชบัญญัติเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทะเบียนดังกล่าวต้องมีรายละเอียดที่เหมือนกันกับสมุดทำงานที่จัดทำให้แก่คนที่รับงานไปทำที่บ้าน หรืออีกกรณีหนึ่ง คนงานที่รับงานไปทำที่บ้านเหล่านั้นสามารถแจ้งล่วงหน้าไปยังฝ่ายการรับงานไปทำที่บ้านให้จัดทำใบสำคัญจ่ายให้แก่คนงานที่ระบุชื่อของนายจ้างและหมายเลขทะเบียนและแสดง จำนวนและปริมาณของงานที่ทำเครื่องหมายหรือฉลาก และเงินเดือนที่ต้องจ่าย นายจ้างต้องเก็บสำเนาของใบสำคัญจ่ายของงานทั้งหมดที่

จ่ายออกไปที่เรียงตามลำดับตัวเลข เมื่องานแล้วเสร็จ ทั้งหมดหรือบางส่วน ต้องจัดทำใบเสร็จให้แก่คนงานพร้อมทั้งการจ่ายเงินค่าจ้างที่แสดงจำนวนต้นฉบับใบสั่งจ่าย ปริมาณ คุณภาพและราคาต่อหน่วยและสำหรับงานทั้งหมดที่ทำ นายจ้างต้องเป็นผู้เก็บสำเนาใบเสร็จเหล่านี้ไว้ ใบเสร็จสามารถทำแนบท้ายแยกต่างหากเพื่อให้มีการลงนามและส่งมอบโดยคนงานเพื่อเป็นการพิสูจน์ตรวจสอบการจ่ายเงิน

สมุดทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องมีสมุดบันทึกการทำงาน ที่หน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารพระราชบัญญัติเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาให้โดยไม่คิดมูลค่า อย่างน้อยต้องระบุข้อความดังต่อไปนี้

1. ชื่อและที่อยู่ของคนงาน
2. ปริมาณและคุณภาพของงานที่จ่ายออกไป
3. อัตราค่าจ้างและค่าจ้างที่กำหนดสำหรับงานชนิดต่างๆ ที่จ่ายออกไป
4. เลขที่ เครื่องหมาย หรือ ฉลากของงานที่ทำ (สิ่งของทุกอย่างที่จ่ายออกไปให้นำกลับไปทำที่บ้านต้องติดฉลากและเครื่องหมายให้สอดคล้องกับเครื่องหมายที่บันทึกในทะเบียนของนายจ้างและสมุดทำงานของคนงาน ฉลากนี้ต้องไม่มีการแกะออกจากสิ่งของที่ทำเสร็จแล้วจนกว่าจะถึงมือผู้บริโภค)
5. เหตุผลในการลดปริมาณงานที่ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือ เหตุผลในการบอกเลิกการจ้างงาน

สมุดบันทึกการทำงานนี้อาจเก็บไว้โดยผู้จ่ายงาน

หมายเหตุ เกี่ยวกับความสามารถ ความประพฤติ หรือทักษะความชำนาญของคนงานอาจไม่ต้องบันทึกลงในสมุดก็ได้

การควบคุมและการตรวจแรงงาน

หน่วยงานที่ได้รับการแต่งตั้งโดยพระราชบัญญัติเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน รับผิดชอบในการบริหารพระราชบัญญัตินี้คือ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในเมืองหลวงของสหพันธ์และอาณาเขตแห่งชาติ สำหรับในจังหวัด คือหน่วยงานของรัฐระดับจังหวัดของแต่ละจังหวัดนั้นเองเป็นผู้กำหนดภายใต้ขอบเขตอำนาจการตัดสินของตน สมาคมทางอุตสาหกรรม คณะกรรมการกำหนดค่าจ้าง และสภาและคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการเป็นหน่วยงานบริหารช่วยสำหรับวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัตินี้

อำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารพระราชบัญญัติคือ (ก) กำหนดประเภทของอุตสาหกรรมที่ห้ามไม่ให้นำงานไปทำที่บ้าน และกำหนดประเภทของอุตสาหกรรมที่พระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับ (ข) เก็บรักษาทะเบียนของนายจ้างที่เป็นผู้จ่ายงานให้ไปทำที่บ้าน (ค) กำหนดรูปแบบสำหรับทะเบียน สมุดคู่มือการงานรายการ ตารางต่างๆ และบันทึกอื่นๆ ที่กำหนดโดยพระราชบัญญัติ วิธีการเก็บรักษา ออกกฎสำหรับการทำทะเบียนและบันทึกต่างๆ และวันที่ที่ทำและข้อกำหนดอื่นๆ ที่อาจกำหนดไว้โดยข้อบังคับหรือกำหนดโดยหน่วยงานบริหาร (ง) ขอให้หัวหน้าหน่วยงานและบุคคลอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่นำไปทำที่บ้านให้จัดทำและส่งมอบทะเบียนและเอกสารต่างๆ ที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติและจัดทำทะเบียนและบันทึกทางธุรกิจทั่วๆ ไปเพื่อตรวจสอบเพื่อวัตถุประสงค์ในการควบคุมการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ (จ) เก็บรักษาทะเบียนของนายจ้างและคนงานซึ่งบันทึกรายละเอียดของบุคคลทุกคน หน่วยงานสมาคม ที่ทำหน้าที่เป็นคนกลางและบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่นำไปทำที่บ้าน (ฉ) ทำการควบคุมองค์กรและการดำเนินการของสมาคมทางอุตสาหกรรมต่างๆ และมีส่วนร่วมในการจัดตั้งคณะกรรมการกำหนดค่าจ้าง คณะกรรมการในการประนีประนอม และ

อนุญาโตตุลาการ (ช) กำหนดวันที่ เวลา และ วิธีการในการจ่ายค่าจ้าง และวันที่และเวลาที่มีการจ่ายงานออกและวันเวลาที่งานแล้วเสร็จและมีการส่งคืน (ซ) ทำการสอบถามเบื้องต้น เรียกประชุมพยาน ออกคำสั่งเพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นของผู้ชำนาญการและกำหนดบทลงโทษตามที่ได้รับอำนาจจากพระราชบัญญัติ

สมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมของนายจ้างและคนงานอาจได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจการอย่างเป็นทางการ สมาคมอุตสาหกรรมต้องยื่นขอจดทะเบียนต่อหน่วยงานบริหารที่เป็นผู้ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดตั้งสมาคม รวมทั้งการดำเนินงานและจำนวนสมาชิกตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติ สมาคมเหล่านี้อาจร้องขอให้หน่วยงานบริหารจัดตั้งคณะกรรมการกำหนดค่าจ้างและคณะกรรมการในการประนีประนอม และ อนุญาโตตุลาการและอาจทำข้อเสนอเพื่อแต่งตั้งผู้ตรวจการของคนงาน

คณะกรรมการกำหนดค่าจ้าง ตามคำร้องขอของนายจ้างหรือคนงาน คณะกรรมการกำหนดค่าจ้างอาจตั้งสมาคม หรือ สำนักงานได้ซึ่งต้องมีจำนวนตัวแทนของคนงานและนายจ้างเท่ากัน ประธานจะได้รับการแต่งตั้งโดยหน่วยงานบริหารและไม่สามารถเป็นสมาชิกของสมาคมทางอุตสาหกรรม กลุ่มของนายจ้างและลูกจ้างต่างมีคนละหนึ่งเสียงไม่ว่าจำนวนของสมาชิกที่เข้าร่วมในการประชุมจะมีจำนวนเท่าใด อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดค่าจ้างมีดังต่อไปนี้ (ก) กำหนดอัตราค่าจ้าง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องจ่ายให้แก่คนงาน ผู้ช่วย หรือลูกมือฝึกหัดงาน และการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่คนกลางและผู้ครอบครองคลังสินค้าพิจารณาลักษณะของงาน ค่าครองชีพและค่าจ้างที่จ่ายให้แก่โรงงานหรือจ่ายให้แก่งานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (ข) ตรวจสอบสถานที่ทำงานและตรวจสมุดและทะเบียนต่างๆ เพื่อให้แน่ใจได้ว่าภายใต้เงื่อนไขการทำงานได้มีการปฏิบัติตาม และวิธีการจ่ายเงิน

เพื่อให้เกิดความพึงพอใจว่าการจ่ายเงินนั้นได้ทำการจ่ายให้ตามกำหนด อัตราค่าจ้างที่กำหนดไม่สามารถแยกออกหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขโดยข้อตกลงส่วนบุคคล การกำหนดอัตราค่าจ้างจะมีกำหนดใช้งานได้สองปี เว้นเสียแต่ว่ามีเหตุการณ์ใดๆ เกิดขึ้นเป็นกรณีพิเศษ

คณะกรรมการในการประนีประนอมและอนุญาโตตุลาการ คณะกรรมการในการประนีประนอมและอนุญาโตตุลาการอาจได้รับการตั้งขึ้นโดยหน่วยงานบริหาร ซึ่งการจัดตั้งจะเป็นไปในลักษณะเดียวกันและภายใต้เงื่อนไขเดียวกันกับการตั้งคณะกรรมการค่าจ้าง

บทลงโทษ ต้องมีการจ่ายค่าปรับในกรณีดังต่อไปนี้ (ก) การจ่ายงานให้ไปทำที่บ้านโดยไม่ได้รับอนุญาตก่อน (ข) การดัดแปลงแก้ไขทะเบียนของนายจ้างหรือของคนงาน การทำลายฉลากและเครื่องหมายบนสิ่งของที่ทำการผลิตและการปฏิเสธโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรในการทำทะเบียนและบันทึกต่างๆ ที่กำหนดโดยพระราชบัญญัติเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ค) การลดระงับ หรือบอกเลิกการให้งานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยพลการหรือโดยปราศจากเหตุอันควร ในการประเมินจำนวนเงินค่าปรับค่าตอบแทนเฉลี่ยและระยะเวลาในการทำงานเดิมของคนงานต้องนำมาพิจารณาด้วย การจ่ายค่าปรับจะต้องจ่ายให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบการร้องเรียนในกรณีนี้ต้องทำต่อหน้าคณะกรรมการประนีประนอม หรืออนุญาโตตุลาการ คนงานก็ต้องถูกปรับเช่นกันหากว่าผู้นั้นดัดแปลง แก้ไขทะเบียนหรือทำลายฉลากและเครื่องหมายที่ติดบนสิ่งของที่ผลิต หรือปฏิเสธการทำทะเบียนและบันทึกต่างๆ

หัวหน้าผู้รับผิดชอบ คนกลางหรือผู้ครอบครองโรงงานที่ฝ่าฝืน ข่มขู่ ให้ของขวัญหรือให้คำสัญญาเพื่อทำให้ค่าจ้างเป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำกว่าค่าจ้างที่กำหนดตามระเบียบวิธีที่กำหนดโดย พระราชบัญญัติเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องรับผิดโดย ต้องโทษจำคุกเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือนหรือมากกว่าสองปี การลงโทษดังกล่าวนี้ให้ใช้บังคับ ถ้าบุคคลใดเหล่านี้ทำลายหรือ ทำลายแต่เพียงบางส่วนหรือดัดแปลงทะเบียนหรือเอกสารที่จัดทำ ให้ภายใต้พระราชบัญญัติ โดยวัตถุประสงค์เพื่อหลีกเลี่ยงการ จ่ายค่าจ้าง หรือการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้

ที่มา: International Labour Office Geneva, Conditions of Work Digest, Home Work, Volume 8, 1989, pp. 33-36.

ตารางที่ 4.13

กฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน

ของประเทศบราซิล

คำนิยาม	ไม่มีบทบัญญัติกฎหมายทั่วไปเกี่ยวกับเรื่องการรับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายแรงงานโดยทั่วไปได้กำหนดว่า "ไม่มีข้อแตกต่างเป็นพิเศษระหว่างงานที่ทำในสถานที่ที่กำหนดขึ้นของนายจ้างและงานที่ทำที่บ้านของลูกจ้าง โดยมีเงื่อนไขว่ามีนิติสัมพันธ์ในการจ้างงานจริง
ค่าตอบแทน	**ค่าจ้างขั้นต่ำ** ค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดขึ้นทุกๆ สามปีโดยคณะกรรมการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งมาจากแต่ละภูมิภาคต่างๆ กันไป ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเช่นกัน **อัตราค่าจ้างต่อชิ้น** หากการจ่ายค่าตอบแทนจ่ายให้ตามลักษณะงานหรือจ่ายเป็นอัตรารายชิ้น ลูกจ้างจะได้รับการรับประกันว่าจะได้รับค่าจ้างรายวันที่ไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้สำหรับวันทำงานปกติในท้องถิ่นหรือในเขต
สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน	ให้นำบทบัญญัติของคำแถลงการตามกฎหมายข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานมาใช้บังคับสำหรับผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านตราบใดเท่าที่ความสัมพันธ์ในการจ้างงานยังคงมีอยู่ เว้น แต่ได้มีการยกเว้นไว้อย่างชัดแจ้ง **เวลาการทำงาน** ข้อบังคับเกี่ยวกับเวลาการทำงานและการทำงานล่วงเวลามิให้นำมาใช้กับบุคคลที่ทำงานนอกสถานที่ซึ่งการทำ

งานไม่เป็นไปตามตารางเวลาที่กำหนด แต่บุคคลผู้นั้นต้องได้รับการคุ้มครองให้มีช่วงเวลาพักประจำสัปดาห์

การประกันสังคม คนงานทุกคนที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำกิจกรรมใดๆ ก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นการทำงานประจำหรือเป็นครั้งคราว ไม่ว่าการทำงานนั้นจะเป็นความสัมพันธ์ในการจ้างงานหรือไม่ให้ได้รับการคุ้มครองภายใต้ระบบประกันสังคมภาคบังคับ

การจดทะเบียนการรายงาน

บันทึกและการรายงาน เป็นภาระหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องเก็บรักษารายชื่อของลูกจ้างทั้งหมด รวมทั้งผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน โดยเก็บไว้เป็นทะเบียน หรือบัตร ซึ่งต้องมีความถูกต้องตรงกันกับรูปแบบที่ได้รับอนุมัติโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

สมุดบันทึกการทำงาน คนงานทุกคน รวมทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องมีสมุดบันทึกการทำงานและการประกันสังคม ไม่ว่าการจ้างงานนั้นจะเป็นการจ้างงานเพียงชั่วคราวหรือไม่ก็ตาม สมุดนี้จะออกให้โดยนายทะเบียนประจำสำนักงานแรงงานประจำท้องถิ่น โดยการยื่นคำขอโดยตัวผู้ร้องเอง สหภาพแรงงานและนายจ้างอาจยื่นขอสมุดนี้ในนามของลูกจ้างได้ สมุดดังกล่าวนี้จะต้องมีเลขที่ลำดับที่ วันที่ที่ออกให้ และมีรายละเอียดที่แน่ชัด ลูกจ้างต้องส่งมอบสมุดบันทึกการทำงานและการประกันภัยเป็นพิเศษเพื่อขอใบรับ แก่หน่วยงานที่พวกเขาถูกคัดเลือก หน่วยงานก็จะใช้เวลาอย่างมาก 48 ชั่วโมง เพื่อลงวันที่ในการคัดเลือกลงในสมุด รวมทั้งอัตราค่าตอบแทนและเงื่อนไขพิเศษต่าง ๆ ในการจ้างงาน

ที่มา: International Labour Office Geneva, Conditions of Work Digest, Home Work, Volume 8, 1989, p. 49.

ตารางที่ 4.14

กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

ของประเทศฟิลิปปินส์

คำนิยาม

บ้าน หมายถึง ห้อง ที่พักอาศัย ห้องพัก หรือสถานที่อื่นๆ ที่ใช้เป็นสถานที่พักเป็นประจำไม่ว่าทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน ยกเว้นสิ่งที่อยู่ในสถานที่หรือในอาณาบริเวณของนายจ้าง ผู้รับเหมา และงานที่ทำในที่นั้นกระทำภายใต้การควบคุมโดย หรือทำให้กับนายจ้าง

นายจ้าง หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่ทำการเพื่อผลหรือประโยชน์ของตนเองหรือในนามของบุคคลอื่นๆ ที่อาศัยอยู่นอกประเทศฟิลิปปินส์ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม หรือโดยผ่านลูกจ้าง ตัวแทน ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง หรือบุคคลใดก็ตามที่

1. ส่งมอบหรือก่อให้เกิดการส่งมอบสินค้าหรือสิ่งของให้ทำการผลิตในบ้านหรือในบริเวณบ้านและส่งคืนในภายหลัง หรือทำการถ่ายเท หรือจำหน่ายให้เป็นไปตามคำแนะนำของตน หรือ
2. ขายสินค้าหรือสิ่งของเพื่อวัตถุประสงค์ในการให้สินค้าหรือสิ่งของดังกล่าวทำการผลิตขึ้นในบ้านหรือในบริเวณบ้านและซื้อต่อกลับมาด้วยตัวเองหรือโดยผ่านผู้อื่นหลังจากที่สินค้าหรือสิ่งของดังกล่าวผ่านการผลิตแล้ว

ผู้รับเหมา หรือ **ผู้รับเหมาช่วง** หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่ทำการเพื่อผลหรือประโยชน์ของนายจ้าง โดยส่งมอบหรือก่อให้เกิดการส่งมอบสินค้าหรือสิ่งของให้แก่คนทำงานที่บ้านเพื่อดำเนินการผลิตในบ้านหรือในบริเวณบ้านและส่งคืนให้ ถ่ายเท หรือจำหน่ายให้ในภายหลังโดยเป็นไปตามคำแนะนำของนายจ้าง

การดำเนินการผลิต หมายถึง การผลิต การประดิษฐ์ การตกแต่ง การซ่อมแซม การดัดแปลง การบรรจุหีบห่อ การห่อหรือการจัดการอื่นๆ เกี่ยวกับวัสดุใดๆ ก็ตาม

ค่าตอบแทน

การจ่ายเงินค่าตอบแทน

1. เมื่อได้รับสินค้าหรือสิ่งของที่สำเร็จรูปแล้ว นายจ้างจะจ่ายเงินเป็นค่าตอบแทนสำหรับงานที่ทำให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วง แล้วแต่กรณี แต่อย่างไรก็ตาม มีเงื่อนไขว่า เมื่อมีการจ่ายเงินให้แก่ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับเงินภายในสัปดาห์ถัดไปหลังจากที่ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงได้รับสินค้าหรือสิ่งของจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน
2. เลขาธิการแห่งกรมแรงงานและการจ้างงานจะกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของชิ้นงานหรืออัตราผลลัพธ์ของงานที่ได้เป็นคราวๆ ไป ในลักษณะที่เหมาะสมสำหรับงานที่มีลักษณะเฉพาะหรืองานที่การดำเนินการผลิตต้องกระทำโดยผู้รับงานไปทำที่ที่บ้าน

การหักเงิน ไม่มีลูกจ้าง ผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วงรายใดจะทำการหักเงินจากรายได้ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน สำหรับเป็นค่าวัสดุซึ่งอาจสูญหาย ถูกทำลาย เปรอะเปื้อน หรือเสียหายได้ เว้นเสียแต่ว่าตกอยู่ภายใต้เงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่งดังนี้

1. มีการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านต้องเป็นผู้รับผิดชอบในความสูญหายหรือความเสียหายนั้น
2. ลูกจ้างได้รับโอกาสอันสมควรในการแสดงให้เห็นถึงสาเหตุว่าเพราะเหตุใดจึงไม่ควรหักเงิน

3. จำนวนเงินที่หักดังกล่าว จะต้องเป็นไปโดยยุติธรรมและสมเหตุสมผล และไม่เกินมูลค่าที่สูญหาย หรือเสียหายจริง และ
4. การหักเงินจะทำได้ไม่เกิน 20% ของรายได้ของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการทำงานหนึ่งสัปดาห์

เงื่อนไขในการจ่ายเงินค่าตอบแทน

1. นายจ้างอาจขอให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แก้ไขชิ้นงานที่ผลิตไม่ถูกต้องใหม่ได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนให้อีก
2. นายจ้าง ผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วง ไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินให้แก่คนทำงานที่บ้านเพื่อการทำงานใดๆ สำหรับสินค้าและสิ่งของที่ส่งคืนอันเนื่องมาจากความผิดพลาดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การควบคุมและการตรวจแรงงาน

ความขัดแย้งระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านและนายจ้าง หากที่มีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างและนายจ้าง ผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วง คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจยื่นเรื่องต่อสำนักงานประจำภาคพื้นที่มีอำนาจพิจารณาและตัดสินได้ สำนักงานประจำภาคพื้นจะตัดสินกรณีดังกล่าวภายในระยะเวลา 10 วันทำการนับจากวันที่ได้รับเรื่อง ซึ่งการตัดสินใจดังกล่าวจะถือเป็นที่สุดและไม่สามารถอุทธรณ์ได้

ความรับผิดของนายจ้างและผู้รับเหมา เมื่อใดก็ตามที่นายจ้างจะทำสัญญากับบุคคลอื่นเพื่อทำงานของนายจ้าง เป็นหน้าที่ของนายจ้างดังกล่าวจะต้องกำหนดไว้ในสัญญาว่าลูกจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านของผู้รับเหมาและผู้รับเหมาช่วงจะได้รับเงินตามข้อกำหนดในกฎหมาย ในกรณีที่ผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วงดังกล่าวไม่จ่ายเงินค่าจ้างหรือรายได้ของลูกจ้างหรือคนทำงานที่บ้านตามที่ระบุไว้ นายจ้างดังกล่าวกับผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วงจะต้องร่วมกันรับ

ผิดต่อคนงานของตนในการที่งานนั้นได้ทำขึ้นภายใต้สัญญาดังกล่าว หรืออีกนัยหนึ่งให้ถือเสมือนว่าลูกจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นได้รับการว่าจ้างจากนายจ้างโดยตรง

ที่มา: Department of Labor and Employment, Labor Code of the Philippines, Manila, 1989, pp. 251-253.

ตารางที่ 3.15

สรุปการเปรียบเทียบประเด็นต่างๆ ในกฎหมายว่าด้วย

การรับงานไปทำที่บ้าน จำนวน 12 ประเทศ

ลำดับที่	ทวีป/ประเทศ	ประเด็นเปรียบเทียบ				
		คำนิยาม	ค่าตอบแทน	สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน	การจดทะเบียนและการรายงาน	การควบคุมและการตรวจแรงงาน
1.	**ทวีปเอเชีย**					
	(1) อินเดีย	✓	✓	✓	-	-
	(2) ญี่ปุ่น	✓	✓	✓	✓	✓
2.	**ทวีปออสเตรเลีย**					
	(3) ออสเตรเลีย	✓	✓	✓	✓	✓
3.	**ทวีปยุโรป**					
	(4) สวีเดน	✓	✓	✓	✓	✓
	(5) สวิสเซอร์แลนด์	✓	✓	✓	✓	✓
	(6) อังกฤษ	✓	✓	✓	✓	-
4.	**ทวีปอเมริกาเหนือ**					
	(7) แคนาดา	✓	✓	✓	✓	-
	(8) เม็กซิโก	✓	✓	✓	✓	✓
	(9) สหรัฐอเมริกา	✓	✓	✓	✓	✓
5.	**ทวีปอเมริกาใต้**					
	(10) อาร์เจนติน่า	✓	✓	✓	✓	✓
	(11) บราซิล	-	✓	✓	✓	-
6.	**กลุ่มอาเซียน**					
	(12) ฟิลิปปินส์	✓	✓	-	-	✓
6	**12**	**11**	**12**	**11**	**10**	**8**

บทที่ 5
สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องแนวทางด้านกฎหมายเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อค้นคว้าหารูปแบบและตัวบทกฎหมายที่เหมาะสมกับการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย และจัดลำดับความสำคัญในการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และการประกันสังคม

การศึกษาวิเคราะห์ได้ใช้วิธีการพรรณนาเชิงเปรียบเทียบดำเนินการโดยการศึกษาสภาพและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย ตลอดจนความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้านในด้านการคุ้มครองและการจัดสวัสดิการ ทั้งนี้ ข้อมูลที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลปฐมภูมิซึ่งได้จากการสำรวจผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวน 1,108 ราย ทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและในภูมิภาค รวม 16 จังหวัด การศึกษากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในประเทศไทยในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน การศึกษาอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คืออนุสัญญาฉบับที่ 177 และข้อแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ศึกษากฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศต่างๆ จำนวน 12 ประเทศ ซึ่งกระจายไปในทวีปต่างๆ 5 ทวีป คือ ทวีปเอเชีย ออสเตรเลีย ยุโรป อเมริกาเหนือ อเมริกาใต้ และประเทศในกลุ่มอาเซียน

การวิเคราะห์ได้ครอบคลุมประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้คือ **ประเด็นแรก** สภาพและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งรวมทั้งสถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน สภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้จากการทำงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากการทำงาน การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้าน **ประเด็นที่สอง** รูปแบบและบทบัญญัติของกฎหมายไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยใช้กรอบการศึกษาเดียวกันกับการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศ คือ คำนิยาม ค่าตอบแทน สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน การจดทะเบียนและการรายงาน การควบคุมและการตรวจแรงงาน และเรื่องอื่นๆ **ประเด็นที่สาม** รูปแบบและบทบัญญัติของ

กฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งรวมทั้ง คำนิยาม ค่าตอบแทน สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน การจดทะเบียนและการรายงาน การควบคุมและการตรวจแรงงาน และเรื่องอื่นๆ ผลการศึกษาสรุปได้ดังต่อไปนี้

สภาพและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้าน

1. **สถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน** การศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้านสรุปได้ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านมีหลายฝ่ายดังต่อไปนี้

(1) นายจ้าง (employer) ซึ่งเป็นเจ้าของงานหรือผู้ประกอบการที่ส่งมอบงานไปทำที่บ้าน โดยอาจส่งผ่านคนกลางหรือไม่ผ่านก็ได้

(2) ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (homeworker) คือผู้ที่รับงานจากผู้ว่าจ้าง ซึ่งอาจเป็นผู้ประกอบการโดยตรงหรือนายหน้าก็ได้

(3) ผู้ช่วยงานในกิจการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ผลิตหรือประกอบผลิตภัณฑ์ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลประเภทนี้อาจเป็นสมาชิกของครัวเรือนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรืออาจเป็นลูกจ้างแรงงานที่ทำงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ได้

(4) นายหน้าหรือคนกลาง คือผู้ที่ทำหน้าที่รับงานจากนายจ้างและนำมาส่งมอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และรวบรวมงานส่งคืนให้แก่นายจ้าง ผู้ทำหน้าที่คนกลางอาจมีหลายประเภท คืออาจมีตั้งแต่บุคคล กิจการธุรกิจ กลุ่มหรือผู้แทนกลุ่ม องค์กรพัฒนาเอกชน ตลอดจนหน่วยงานราชการ เป็นต้น

1.2 จากการสำรวจผู้รับงานไปทำที่บ้านในการศึกษาครั้งนี้สถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถจำแนกประเภทได้ดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านและเป็นผู้ทำการผลิตหรือประกอบเอง ร้อยละ 67.1

(2) เป็นสมาชิกของครัวเรือนที่ช่วยทำงานในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 13.9

(3) เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยทำการผลิตและประกอบเองบางส่วน และแจกจ่ายให้บุคคลอื่น หรือครัวเรือนทำการผลิตด้วยเป็นสัดส่วนร้อยละ 5.3

(4) เป็นผู้รับงานมาทำที่บ้านโดยมีลูกจ้างทำงานด้วย ร้อยละ 1.7

(5) เป็นลูกจ้างในกิจการ (บ้าน) ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ร้อยละ 8.8

(6) เป็นลูกจ้างทำงานในกิจการหรือในโรงงานและรับงานไปทำที่บ้านด้วย ร้อยละ 1.7

(7) เป็นนายหน้ารับงานจากผู้ว่าจ้างมาแจกจ่ายแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ร้อยละ 0.6

(8) เป็นผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพใหม่แต่ยังไม่เคยรับงานไปทำที่บ้าน ร้อยละ 0.9

1.3 นอกจากนี้ยังมีผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งมีสภาพการที่ยากแก่การกำหนดว่าเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน กล่าวคือ

(1) ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยทำการผลิตเองบางส่วน และแจกจ่ายให้ผู้อื่นทำการผลิตบางส่วน บุคคลที่ทำหน้าที่ในลักษณะเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ก็อาจเป็นหัวหน้ากลุ่มที่ทำการผลิตและได้ค่าตอบแทนจากการจัดการกลุ่ม หรืออาจเป็นหัวหน้ากลุ่มที่รับงานไปทำเองบางส่วน แต่ได้หักค่าจ้างส่วนหนึ่งไว้เป็นค่าดำเนินการของกลุ่มและค่าเสียโอกาสของตน ในกรณีเช่นนี้ อาจเกิดความยากลำบากที่จะกล่าวว่าหัวหน้ากลุ่มเป็นนายหน้าของการรับงานไปทำที่บ้าน

(2) ผู้รับงานไปทำที่บ้านและมีลูกจ้างในกิจการ ผู้รับงานไปทำที่บ้านประเภทนี้อาจถือว่าเป็นนายจ้าง แต่ผู้ทำงานประเภทนี้ก็มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงสถานภาพเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำการผลิตเองโดยไม่มีลูกจ้างได้ ทั้งนี้เพราะลักษณะของการรับงานไปทำที่บ้าน อาจมีปริมาณงานไม่แน่นอน หากมีงานมาก งานล้นมือ หรืองานด่วน ผู้รับงานก็มักจะหาลูกจ้างมาช่วยงาน แต่เมื่องานลดหรืองานหมด ก็จะเลิกจ้างแรงงาน สถานภาพของผู้ทำงานประเภทนี้จึงอาจเปลี่ยนแปลงได้ง่ายระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านและนายจ้างหรือผู้รับช่วงการผลิตที่มีลูกจ้าง

(3) ลูกจ้างที่ทำงานในกิจการหรือครัวเรือนที่รับงานมาทำที่บ้าน (subcontractor) ถ้าลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างเงินเดือน หรือค่าจ้างรายวัน หรือค่าจ้างตามรายชิ้นที่มีอัตราแน่นอน ก็อาจจะระบุว่าเป็นลูกจ้างและนายจ้างได้ชัดเจน แต่ใน

บางกรณีที่ผู้ทำงานในกิจการทำงานร่วมกันกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และได้รับส่วนแบ่งตามที่ตกลงกัน ในกรณีเช่นนี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านมักจะออกตัวว่าตนเองไม่ใช่นายจ้าง และผู้รับงานก็ไม่ใช่ลูกจ้าง กรณีเช่นนี้ก็มิใช่เรื่องง่ายที่จะกำหนดว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นนายจ้างหรือเป็นผู้ร่วมงาน

1.4 ข้อสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจเป็นบุคคล หรือครัวเรือน หรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ได้ กล่าวคือผู้รับงานไปทำที่บ้านบางรายเมื่อรับงานไปแล้วได้ทำการผลิตหรือประกอบด้วยตัวเองโดยไม่มีผู้อื่นช่วยเหลือ ในบางกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นครัวเรือนโดยที่สมาชิกคนใดคนหนึ่งของครัวเรือนรับงานมาจากผู้ว่าจ้างหรือนายหน้า และสมาชิกของครัวเรือนคนอื่นๆ ช่วยทำการผลิต เมื่องานเสร็จบางส่วนหรือทั้งหมดจะส่งผลิตภัณฑ์หรือชิ้นส่วนคืนแก่ผู้ว่าจ้างเพื่อรับค่าตอบแทน นอกจากนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ตั้งบ้านเรือนอยู่ในชุมชนหรือหมู่บ้านเดียวกันได้รวมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นองค์กร โดยอาจมีหัวหน้ากลุ่มหรือผู้นำกลุ่มรับงานจากผู้ว่าจ้างเพื่อนำมาแจกจ่ายแก่สมาชิกของกลุ่ม เมื่อสมาชิกทำการผลิตหรือประกอบเสร็จแล้วก็จะรวบรวมผลงานเพื่อนำส่งคืนผู้ว่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากผู้ว่าจ้างจะแบ่งปันกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม โดยทั่วไปจะแบ่งปันกันตามผลงาน คือทำมากได้มากทำน้อยได้น้อย ทั้งนี้จากการสำรวจพบว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่คือร้อยละ 61.19 เป็นสมาชิกขององค์กรชุมชนอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยส่วนใหญ่เป็นสมาชิกของกลุ่มสตรีหรือกลุ่มแม่บ้าน ร้อยละ 31.64 เป็นสมาชิกของกลุ่มอาชีพร้อยละ 29.58 เป็นสมาชิกของกลุ่มออมทรัพย์ ร้อยละ 23.89 ที่เหลือเป็นสมาชิกของกลุ่มอื่นๆ ส่วนกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเฉพาะนั้น จากการสำรวจพบว่ามีผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ ร้อยละ 47.0 ซึ่งขนาดของกลุ่มแตกต่างกันออกไปตั้งแต่ 2 คนไปจนถึง 500 คน

1.5 การกำหนดสถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความยุ่งยากมาก เพราะผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านมีสถานภาพหลากหลาย ในกรณีที่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเป็นผู้ผลิตหรือประกอบเอง หรือเป็นสมาชิกของครัวเรือนที่ช่วยงานในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้านย่อมมีความชัดเจนในการกำหนดว่าบุคคลผู้นั้นเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่การใช้สถานภาพการทำงานของบุคคลเป็นตัวชี้วัดว่าผู้ใดเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น มีความยากลำบากในหลายกรณีดังที่กล่าวมาข้างต้น อย่างไรก็ดี การพิจารณาลักษณะของการประกอบการร่วมกับสถานภาพการทำงาน จะช่วยให้การกำหนด

(identify) ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ชัดเจนมากขึ้น ทั้งนี้เพราะสถานประกอบการจะบ่งบอกถึงหน่วยการผลิตและลักษณะการประกอบการ การประกอบการในลักษณะเป็นกลุ่มหรือเป็นองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน จะช่วยให้เข้าใจผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ง่ายขึ้น เพราะหากกลุ่มมีความชัดเจน สมาชิกของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านก็มีความชัดเจน ในลักษณะเดียวกัน หากครัวเรือนทำกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน สมาชิกผู้ทำงานในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้านก็ถือว่าเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้น การกำหนดผู้รับงานจากกลุ่มหรือองค์กรผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงมีความชัดเจนและง่ายกว่าการกำหนดจากสถานภาพการทำงานบุคคลแต่เพียงอย่างเดียว

2. **สภาพการจ้างและสภาพการทำงาน** การศึกษาเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านสรุปได้ดังต่อไปนี้

2.1 งานที่รับไปทำที่บ้านมักจะเป็นงานเหมา จ่ายค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ เวลาการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านจะแตกต่างกันตามความพอใจและความจำเป็นของแต่ละคน บางครั้งใช้เวลาเฉพาะช่วงว่าง บางคนทำงานทั้งวัน เวลาหยุดและวันหยุดไม่มีการกำหนดแน่นอน วันและเวลาทำงานจึงไม่มีความแน่นอน

2.2 เวลาการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเฉลี่ยประมาณ 8 ชั่วโมง 15 นาทีต่อวัน โดยผู้รับงานส่วนใหญ่ (70.9%) ใช้เวลาทำงานอยู่ระหว่าง 7-10 ชั่วโมงต่อวัน

2.3 วันทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเฉลี่ยประมาณ 234.51 วันต่อปี ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ (53.9%) มีวันทำงานเฉลี่ยมากกว่า 250 วันต่อปี อย่างไรก็ดี ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านมีโอกาสทำงานตลอดปี เพียงแต่ในแต่ละเดือนหรือแต่ละสัปดาห์อาจมีวันทำงานไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับปริมาณงานในแต่ละงวดว่ามากน้อยเพียงใด

3. **สภาพแวดล้อมของการทำงาน** การศึกษาสภาพแวดล้อมของการทำงานสรุปได้ดังต่อไปนี้

3.1 ปัญหาสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่พบมากในหลายอุตสาหกรรมคือ ปัญหาฝุ่นละออง สภาพอากาศร้อนอบอ้าว อากาศไม่ถ่ายเท และปัญหาอันตรายจากการทำงาน

3.2 ส่วนหนึ่งของปัญหาสภาพแวดล้อมของการทำงานเกิดจากอาคารสถานที่บ้านเรือนที่ใช้เป็นสถานที่ทำงานไม่มีความเหมาะสม เพราะเป็นพื้นที่บางส่วนของที่อยู่อาศัยและมีความคับแคบไม่มีแสงสว่างและความปลอดภัยในการทำงาน

3.3 ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีปัญหาสุขภาพ ลักษณะของปัญหาสุขภาพคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอาการปวดหลัง ปวดเมื่อยร่างกาย ซึ่งพบมากที่สุดในทุกประเภทอุตสาหกรรม สาเหตุเนื่องจากการทำงานนั่งนานๆ หรือการใช้อุปกรณ์การทำงานที่ไม่เหมาะสม สาเหตุของปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากความไม่รู้หรือไม่ตระหนักถึงอันตรายจากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

4. **ค่าตอบแทนและรายได้จากการทำงาน** การศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทนและรายได้จากการทำงานสรุปได้ดังต่อไปนี้

4.1 ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทนตามผลงานที่ทำได้ โดยได้รับอัตราค่าจ้างเป็นรายชิ้น อัตราค่าจ้างมีความแตกต่างกันตามลักษณะ และคุณภาพของงานซึ่งมีความหลากหลาย โดยทั่วไปงานที่ทำเป็นงานละเอียด งานประณีต ใช้ทักษะฝีมือและความชำนาญมีอัตราค่าตอบแทนสูง ส่วนงานหยาบทำได้เร็ว งานไม่มีคุณภาพ มีอัตราค่าตอบแทนต่ำ ดังนั้นอัตราค่าจ้างและรายได้ของผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงมีความแตกต่างกันมาก

4.2 ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับอัตราค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 50-99 บาทต่อวัน มีสัดส่วนร้อยละ 37.5 ส่วนผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับอัตราค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 100-149 บาทต่อวันมีเพียงประมาณร้อยละ 20 เท่านั้น

4.3 ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีภาระค่าใช้จ่ายมากขึ้น โดยที่อัตราค่าจ้างมิได้เพิ่มขึ้น เช่นค่าวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งปกติผู้ว่าจ้างมักจะเป็นผู้จัดหาให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านแต่ในการสำรวจพบว่าสัดส่วนของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ต้องจัดหาหรือจัดซื้อวัสดุและอุปกรณ์การผลิตเองมีสัดส่วนสูงขึ้น

5. **สวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากการทำงาน** การศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตอบแทนสรุปได้ดังนี้

5.1 ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดจากผู้ว่าจ้าง เช่นไม่มีค่ารักษาพยาบาลจากการเจ็บป่วย ไม่มีค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าชดเชยจากการบาดเจ็บหรืออันตรายที่เกิดจากการทำงาน

5.2 จากการสำรวจผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเด็นเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลอันเกิดจากการเจ็บป่วยจากการทำงานในกิจการการรับงานไปทำที่บ้านมีผู้ตอบสัมภาษณ์ ร้อยละ 67.8 เห็นว่าพวกตนควรได้รับการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลจากนายจ้าง และ/หรือองค์กรของรัฐ หรือกลุ่มผู้รับงานด้วย มีเพียงร้อยละ 32.2 เท่านั้นที่เห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านและครอบครัวควรรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลของตนเองทั้งหมด

5.3 ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนมากคือร้อยละ 57.9 เห็นว่าค่ารักษาพยาบาลควรรับผิดชอบโดยนายจ้าง รัฐบาล และผู้รับงานไปทำที่บ้านในสัดส่วนที่เท่ากัน

5.4 ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนมากคือร้อยละ 62.61 เห็นว่าควรมีกองทุนประกันสังคมหรือประกันชีวิตสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

5.5 ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนมากคือร้อยละ 66 เห็นว่าเงินค่าเบี้ยประกันหรือเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมนั้นควรรับผิดชอบโดยนายจ้าง รัฐบาล และผู้รับงานไปทำที่บ้าน จ่ายในส่วนที่เท่ากัน

6. **การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน** การศึกษาเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านสรุปได้ดังต่อไปนี้

6.1 ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนมากคือร้อยละ 17.2 เห็นด้วย และร้อยละ 77.3 เห็นด้วยอย่างมากที่ควรมีการออกกฎหมายห้ามส่งงานที่เป็นอันตรายแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

6.2 ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนมากคือร้อยละ 13.4 เห็นด้วย และร้อยละ 81.9 เห็นด้วยอย่างมากที่ควรห้ามส่งงานผลิตหรือประกอบวัตถุไวไฟแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

6.3 ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนมากคือร้อยละ 17.1 เห็นด้วย และร้อยละ 75.9 เห็นด้วยอย่างมากที่ควรห้ามการส่งงานผลิตหรือประกอบสารเคมีอันตรายแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

6.4 ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนมากคือร้อยละ 45.3 ไม่เห็นด้วย และร้อยละ 15.6 ไม่เห็นด้วยอย่างมากที่จะห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ช่วยหรือรับงานไปทำที่บ้าน

7. **ปัญหาการรับงานไปทำที่บ้าน** การศึกษาปัญหาการรับงานไปทำที่บ้านสรุปได้ดังต่อไปนี้

7.1 สภาพปัญหาโดยทั่วไปของผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีดังต่อไปนี้

(1) ปัญหาสถานภาพของผู้ทำงานไม่ชัดเจนและไม่แน่นอน ซึ่งเกิดจากลักษณะการจ้างงาน และการที่ยังไม่มีกฎหมายพอที่จะเป็นที่รองรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(2) สภาพการทำงานที่ไม่แน่นอน ไม่มีความมั่นคง ซึ่งเกิดจากสภาพการจ้างงานที่ไม่มีการตกลงแน่นอน

(3) ปัญหาสภาพแวดล้อมการทำงานไม่เหมาะสม ไม่ปลอดภัย ซึ่งเกิดจาก สถานที่ทำงาน ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานไม่เหมาะสม

(4) ปัญหาค่าจ้างและผลตอบแทนต่ำ และรายได้ไม่แน่นอน ซึ่งเกิดจาก หลายปัจจัย เช่น ทักษะ ฝีมือที่ขาดความชำนาญ แรงงานมีจำนวนมากแต่ขาดอำนาจต่อรอง ความรู้ ความสามารถในการจัดการและลักษณะแรงงานและการทำงานที่มีความยืดหยุ่นไม่แน่นอน

(5) ปัญหาขาดสวัสดิการและการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งเกิดจากการที่ยังไม่มีกฎหมายหรือกฎระเบียบต่างๆ รองรับ และขาดหน่วยงานเฉพาะที่ดูแลผู้รับงานไปทำที่บ้าน

7.2 ผลการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้รับงานไปทำที่บ้าน พบว่าร้อยละ 31.46 ของ ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเรียงลำดับตามจำนวนของผู้ที่ระบุว่ามีปัญหาได้ดังต่อไปนี้

(1) ลำดับแรก ปัญหาค่าจ้างต่ำซึ่งร้อยละ 30.4 ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่ประสบปัญหา ระบุว่าตนเองมีปัญหาได้รับค่าจ้างและรายได้ต่ำเกินไป

(2) ลำดับที่สอง ปัญหาการขาดแคลนเงินทุนเพื่อการผลิต ซึ่งร้อยละ 15.9 ของผู้ที่ระบุว่าตนมีปัญหา ประสบปัญหาด้านนี้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการรับงานไปทำที่บ้านจากเดิม กล่าวคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ต้องซื้อวัตถุดิบเอง ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์เอง และผู้รับงานไปทำที่บ้านบางกลุ่ม ผู้รับงานเป็นสมาคม สหกรณ์ หรือกลุ่มอาชีพต่างๆ ที่ต้องการรับงานไปทำที่บ้านมีมาก จึงเกิดการแข่งขันหรือการประมูลงาน

(3) ลำดับที่สาม ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือ ซึ่งมีผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งระบุว่าตนมีปัญหาด้านนี้ ร้อยละ 10.5 ของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีปัญหา เช่น เครื่องจักรเก่าทำให้ทำงานได้ช้า ทำงานประณีตไม่ได้ เป็นต้น

(4) ลำดับที่สี่ ปัญหาการขาดฝีมือและความชำนาญ ปัญหาด้านนี้มีผู้รับงานไปทำที่บ้าน ร้อยละ 10.5 รายงานว่าตนมีปัญหาด้านนี้ ซึ่งนำไปสู่ปัญหาอื่น เช่น ค่าจ้างต่ำ เป็นต้น

(5) ลำดับที่ห้า ปัญหางานไม่สม่ำเสมอ ปัญหานี้มีผู้รับงานไปทำที่บ้าน ร้อยละ 8.2 ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่ระบุว่าตนมีปัญหา ประสบปัญหาด้านนี้

(6) ลำดับที่หก ปัญหาได้รับค่าตอบแทนช้า ซึ่งเป็นปัญหาที่ผู้รับงานไปทำ ที่บ้าน ร้อยละ 8.0 ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่ระบุว่าตนมีปัญหา

(7) ลำดับที่เจ็ด ปัญหาอื่นๆ เช่น การส่งงานไม่ทัน การถูกปรับเมื่อผิดข้อตกลง การถูกโกงค่าแรงงาน การถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายหน้าและหัวหน้ากลุ่ม และการเจ็บป่วยจากการทำงาน เป็นต้น ซึ่งมีสัดส่วนต่ำมาก เมื่อเทียบกับปัญหาลำดับต้นๆ

รูปแบบและบทบัญญัติของกฎหมายไทย

1. **รูปแบบของกฎหมายไทย** การศึกษารูปแบบของกฎหมายไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนี้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านพบว่าแม้จะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านและสามารถใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้านได้อยู่บ้าง เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 7 จ้างทำของ และกฎหมายประกันสังคม มาตรา 39 และ 40 เป็นต้น ซึ่งเป็นกฎหมายในรูปแบบของประมวลกฎหมายและกฎหมายเฉพาะ ส่วนกฎหมายอื่นๆ ที่มีลักษณะเป็นการบังคับหรือควบคุมที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านก็มีลักษณะหรือรูปแบบประมวลกฎหมายหรือกฎหมายเฉพาะเช่นกัน เช่น ประมวลกฎหมายอาญา และกฎหมายว่าด้วยโรงงานเ ป็นต้น นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แม้ว่าในปัจจุบันนี้จะยังไม่มีผลใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้านก็ตาม แต่ได้มีบทบัญญัติไว้ในมาตรา 22 ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงออกมาใช้บังคับเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านได้ ซึ่งถ้าหากจะเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศบางประเทศที่ได้ศึกษาแล้วจะเห็นว่ากฎหมายไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีรูปแบบหลายรูปแบบ กล่าวคือ มีทั้งที่เป็นกฎหมาย

เฉพาะ ประมวลกฎหมาย และกฎหมายแรงงานที่มีบทบัญญัติที่ยกเว้นไม่ใช้บังคับกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2. **บทบัญญัติของกฎหมายไทย** การศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านพบว่าในปัจจุบันนี้ยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายฉบับใดที่ใช้บังคับเป็นกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในลักษณะการคุ้มครองแรงงาน แม้จะมีบทบัญญัติในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีงานที่รับไปทำที่บ้านแตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ได้ก็ตาม แต่ในปัจจุบันรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 9 (พ.ศ.2541) กำหนดไม่ให้พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

การศึกษากฎหมายไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนี้สามารถแบ่งหมวดหมู่ออกได้เป็นสามกลุ่ม กล่าวคือ **กลุ่มแรก** ได้แก่ กฎหมายที่มีอยู่แล้วและสามารถนำมาใช้หรือปรับใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้านได้ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 7 จ้างทำของ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 39 และ 40 พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 มาตรา 29 พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542 **กลุ่มที่สอง** ได้แก่ กฎหมายที่มีอยู่แล้ว แต่จำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมหากจะนำมาใช้หรือปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 โดยต้องออกเป็นกฎกระทรวง ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 141 ประกาศ ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2515 ว่าด้วยกลุ่มเกษตรกร ซึ่งสามารถแก้ไขเพิ่มเติมให้คลุมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เพื่อขยายการคุ้มครองไปยังผู้รับงานไปทำที่บ้านมากขึ้น พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 เพื่อขยายการคุ้มครองไปยังผู้รับงานไปทำที่บ้านมากขึ้น พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 **กลุ่มที่สาม** ได้แก่ กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันซึ่งมีลักษณะบังคับหรือควบคุมที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน เช่น ประมวลกฎหมายอาญา พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535 พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ.2535 พระราช

บัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ.2535 พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.2522 พระราชบัญญัติอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธปืน พ.ศ. 2490 ประมวลรัษฎากร

อย่างไรก็ตามจากการศึกษากฎหมายฉบับต่างๆ ดังกล่าวนี้ ตามกรอบการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศพบว่ายังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายฉบับใดที่ใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้านในลักษณะการคุ้มครองแรงงาน แม้ว่าจะมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับกรอบการศึกษาดังกล่าวก็ตาม เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นต้น ส่วนกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยการฝึกอาชีพนั้นแม้จะมีผลใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านได้บางส่วนแต่ก็เป็นไปในลักษณะของความสมัครใจ มิใช่การบังคับในลักษณะของการคุ้มครองแรงงานแต่อย่างใด

รูปแบบและบทบัญญัติของกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศ

I. **รูปแบบของกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศ** การศึกษารูปแบบของกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศสรุปได้ดังต่อไปนี้

1.1 **รูปแบบของกฎหมายระหว่างประเทศ** กฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านที่ศึกษาคืออนุสัญญาฉบับที่ 177 และข้อแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านออกโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ 83 เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน ค.ศ.1996 (พ.ศ.2539) ซึ่งมีรูปแบบดังต่อไปนี้

(1) **อนุสัญญาฉบับที่** 177 อนุสัญญาถือว่าเป็นกฎหมายระหว่างประเทศรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีผลผูกพันประเทศสมาชิกในกรณีนี้คือสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งให้สัตยาบันและการให้สัตยาบันนั้นได้รับการจดทะเบียนไว้โดยผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว โดยประเทศผู้ให้สัตยาบันจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจนกว่าจะมีการบอกเลิกการให้สัตยาบัน เช่น การออกกฎหมายมารองรับบทบัญญัติของอนุสัญญานั้น การรายงานตามที่กำหนด เป็นต้น เมื่อได้ให้สัตยาบันแล้วหากไม่ปฏิบัติตามหรือมีการปฏิบัติที่ผิดไปจากบทบัญญัติของอนุสัญญานั้นๆ องค์การแรงงานระหว่างประเทศอาจใช้มาตรการต่างๆ เพื่อบังคับให้บังเกิดผลตามอนุสัญญาได้ (sanctions) อย่างไรก็ตามแม้จะไม่ได้ให้

สัตยาบันประเทศต่างๆ ก็สามารถนำเอาบทบัญญัติของอนุสัญญาไปเป็นแนวทางในการออกกฎหมายของประเทศของตนได้ การให้สัตยาบันจึงเป็นการแสดงเจตนาที่จะผูกพันตนเองอย่างเป็นทางการในบทบัญญัติของอนุสัญญานั้นๆ

(2) **ข้อแนะฉบับที่ 184** ข้อแนะถือว่าเป็นกฎหมายระหว่างประเทศรูปแบบหนึ่ง คล้ายกับอนุสัญญา แต่ไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการให้สัตยาบัน ข้อแนะมีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมให้มีการนำเอาบทบัญญัติของกฎหมายไปปรับใช้ในการออกกฎหมายของประเทศต่างๆ โดยให้เป็นทางเลือกโดยสมัครใจ ข้อแนะส่วนใหญ่จึงมีเนื้อหาสาระมากกว่าอนุสัญญาหรือมีลักษณะเป็นการขยายบทบัญญัติของอนุสัญญาในเรื่องเดียวกันนั้นให้กว้างขวางขึ้น ประเทศต่างๆ สามารถนำเอาบทบัญญัติของข้อแนะไปเป็นแนวทางในการออกกฎหมายของตนได้โดยไม่จำเป็นต้องให้สัตยาบันแต่อย่างใด

1.2 **รูปแบบของกฎหมายของบางประเทศ** กฎหมายของประเทศต่างๆ ที่ได้ศึกษามีรูปแบบแตกต่างกันออกไป ตามการแบ่งกลุ่มของกฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านขององค์การแรงงานระหว่างประเทศดังต่อไปนี้

(1) กฎหมายที่มีลักษณะเป็นกฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ กล่าวคือ มีการออกกฎหมายมาใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้านแยกออกมาต่างหากอย่างชัดเจน แต่อาจมีบทเพิ่มเติมอยู่ในกฎหมายแรงงานทั่วไปได้ เช่น กฎหมายของประเทศอาร์เจนติน่า อินเดีย ญี่ปุ่น และสวิสเซอร์แลนด์ เป็นต้น

(2) กฎหมายที่มีลักษณะเป็นส่วนหนึ่งของประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศ โดยมีบทบัญญัติส่วนหนึ่งในประมวลกฎหมายแรงงานเป็นเรื่องว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งอาจมีบทเพิ่มเติมอยู่ในกฎหมายแรงงานทั่วไปได้ เช่น กฎหมายของประเทศเม็กซิโก และฟิลิปปินส์ เป็นต้น

(3) กฎหมายที่มีบทบัญญัติที่ใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้านอยู่ในกฎหมายแรงงานทั่วไป แต่อาจมีการยกเว้นบทบัญญัติบางประการไม่ให้ใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้าน เช่น ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างและเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย เป็นต้น กฎหมายรูปแบบนี้ได้แก่ กฎหมายของประเทศสวีเดน เป็นต้น

(4) กฎหมายที่รวมเอางานที่รับไปทำที่บ้านไว้ในขอบข่ายของกฎหมายแรงงานแห่งชาติ ซึ่งมีสองกรณีคือ กรณีแรกถือว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นลูกจ้างตามปกติ (regular workers) เช่น กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย (New South Wales)

และกฎหมายของประเทศแคนาดา (Quebec) กรณีที่สองถือว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นลูกจ้างตามสัญญา (employment contract) ทั้งนี้ กรณีนี้ได้ถือเอาความสัมพันธ์ทางการจ้างเป็นหลักสำคัญในการพิจารณา (employment relationship) เช่น กฎหมายของประเทศบราซิล เป็นต้น

2. **บทบัญญัติของกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ** การศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายระหว่างประเทศทั้ง 2 ฉบับ คืออนุสัญญาฉบับที่ 177 และข้อแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน และกฎหมายของประเทศต่างๆ รวม 12 ประเทศ คือ ประเทศอินเดีย ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย สวีเดน สวิสเซอร์แลนด์ อังกฤษ แคนาดา เม็กซิโก สหรัฐอเมริกา อาร์เจนติน่า บราซิล และฟิลิปปินส์ สรุปสาระสำคัญของบทบัญญัติของกฎหมายได้ 6 ประเด็น ดังต่อไปนี้

2.1 คำนิยาม สรุปได้ดังตารางที่ 5.1

2.2 ค่าตอบแทน สรุปได้ดังตารางที่ 5.2

2.3 สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน สรุปได้ดังตารางที่ 5.3

2.4 การจดทะเบียนและการรายงาน สรุปได้ดังตารางที่ 5.4

2.5 การควบคุมและการตรวจแรงงาน สรุปได้ดังตารางที่ 5.5

2.6 บทบัญญัติอื่นๆ สรุปได้ดังตารางที่ 5.6

ผลการศึกษาครั้งนี้มีข้อสรุปได้ว่ายังไม่มีกฎหมายใดที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนี้ที่สามารถใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในลักษณะของกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ จึงสมควรที่จะได้พิจารณาดำเนินการออกกฎหมายมาใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งจะได้นำผลการศึกษานี้ไปเป็นแนวทางในการจัดทำข้อเสนอแนะในการออกกฎหมายและจัดลำดับความสำคัญในการออกกฎหมายเพื่อใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านต่อไป

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

คำนิยาม

งานที่รับไปทำที่บ้าน	
อนุสัญญาฉบับที่ 177	งานที่ทำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งในบ้านของบุคคลนั้น หรือในสถานที่อื่นๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือก เพื่อรับค่าตอบแทนก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่นายจ้างกำหนด
ข้อแนะฉบับที่ 184	ใช้คำนิยามและขอบเขตเดียวกันตามที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 177
ออสเตรเลีย	พระราชบัญญัติความสัมพันธ์ทางอุตสาหกรรมของรัฐวิตอเรีย ปี ค.ศ.1979 ให้หมายถึง การออกหรือการให้วัสดุใดๆเพื่อผลิตสินค้าทั้งหมดหรือบางส่วนที่ผลิตนอกโรงงาน
สวีเดน	เป็นงานที่ทำที่บ้านของลูกจ้าง
สวิสเซอร์แลนด์	งานฝีมือหรืองานอุตสาหกรรมที่ทำด้วยมือหรือโดยเครื่องจักรผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านทำให้แก่นายจ้างโดยลำพังหรือด้วยความช่วยเหลือของสมาชิกในครอบครัว ซึ่งเป็นงานที่ทำในบ้านของคนงานหรือในสถานที่อื่นเพื่อรับค่าตอบแทน
เม็กซิโก	งานที่ทำเป็นประจำซึ่งทำให้แก่นายจ้างโดยทำที่บ้านของตนเองหรือสถานที่ที่คนงานสามารถเลือกได้อย่างอิสระ ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิด หรือ การบริหารงานของบุคคลที่เป็นผู้จ่ายงานให้ และหมายถึงสัญญาใดๆ ก็ตามที่นายจ้างขายวัตถุดิบ หรือสิ่งอื่นๆ ให้แก่ลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างนั้นทำการแปรสภาพ หรือทำขึ้นที่บ้านและขายกลับให้แก่นายจ้างคนเดียวกัน

สหรัฐอเมริกา	**สหพันธ์หรือส่วนกลาง** เป็นการผลิตสินค้าโดยบุคคลใดก็ตามที่ทำภายในหรือในบริเวณบ้าน สถานที่ที่เป็นที่พักอาศัย โดยทำให้แก่นายจ้างโดยไม่คำนึงถึงที่มาของวัตถุที่ใช้ในการผลิตนั้น **แคลิฟอร์เนีย** การผลิตวัสดุใดๆ ให้แก่นายจ้างโดยทำการผลิตที่บ้านหรือสถานที่อื่นใดก็ตามที่ใช้เป็นที่พักอาศัยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน **นิวยอร์ค** การผลิตสิ่งของจากวัสดุที่นายจ้างจัดหาให้โดยทำการผลิตที่บ้านและต้องส่งคืนให้แก่นายจ้างหรือขนส่งให้แก่บุคคลอื่นหลังจากที่งานแล้วเสร็จ
อาร์เจนติน่า	งานที่ทำที่บ้านของคนงานหรือในสถานที่ที่คนงานเป็นผู้เลือกโดยทำให้นายจ้าง คนกลาง หรือผู้ครอบครองโรงงาน

ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

อนุสัญญาฉบับที่ 177	มิได้กำหนดคำนิยามไว้ แต่กล่าวถึงบุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้างและได้นำงานมาทำที่บ้านของตนเป็นครั้งคราว มิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
ข้อแนะฉบับที่ 184	ใช้คำนิยามและขอบเขตเดียวกันตามที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 177
อินเดีย	**กฎหมายทั่วไป** หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบวัตถุดิบ หรือสิ่งของใดๆ เพื่อใช้ในการผลิต หรือดำเนินกระบวนการใด เพื่อขายหรือการค้าอันเป็นธุรกิจของนายจ้าง จะกระทำสถานที่อื่นๆ ก็ได้ แต่ต้องไม่อยู่ภายใต้ความควบคุมและบริหารของนายจ้าง

	กฎหมายเฉพาะ หมายถึง บุคคลที่รับจ้างโดยตรงหรือผ่านสำนักงาน ไม่ว่าจะเพื่อได้รับค่าจ้างหรือไม่ และหมายรวมถึงคนงานที่ได้รับวัตถุดิบ จากนายจ้างหรือผู้รับเหมาสำหรับใช้ในการผลิตโดยทำที่บ้าน
ญี่ปุ่น	บุคคลผู้ซึ่งได้รับว่าจ้างให้ทำงานในการผลิตสินค้า เพื่อหารายได้มาเลี้ยงชีพ หรือหมายถึง บุคคลที่เป็นผู้ผลิตหรือขายสินค้าหรือทำสัญญาจ้างเพื่องานนั้นโดยเป็นธุรกิจของตนเอง ตามข้อกำหนดหรือคำนิยามของกระทรวง แรงงาน
ออสเตรเลีย	เฉพาะในรัฐนิวเซ้าท์เวลส์ ให้ความหมายไว้เหมือนกับคนงานแต่ไม่อยู่ในความหมายของคำว่า ลูกจ้างในกฎหมายการอนุญาตของตุลาการในอุตสาหกรรม
อังกฤษ	คนที่รับงานไปทำที่บ้านเป็นบุคคลใดที่ทำสัญญากับบุคคลอื่น เพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจของบุคคลนั้น โดยทำงานให้แล้วเสร็จในสถานที่ที่มิได้อยู่ในความควบคุม หรือบริหารงานของบุคคลที่ทำสัญญาด้วย
แคนาดา	**มานิโตบา** ไม่มีคำนิยามไว้ แต่คำว่า งานที่ "นำกลับบ้าน" เป็นงานที่ลูกจ้างนำไปทำที่สถานที่ที่ตนอาศัยแต่ไม่รวมถึงการขายสินค้าและการให้บริการ **ออนตาริโอ** คำจำกัดความคำว่าลูกจ้างหมายความรวมถึงบุคคลที่รับงานไปทำที่บ้านให้แก่ผู้เป็นนายจ้าง ให้วัตถุหรือสิ่งของหรือส่วนหนึ่งส่วนใดของสิ่งดังกล่าวแล้วเสร็จภายในสถานที่ที่ตนครอบครองเป็นที่อยู่อาศัย **ควีเบ็ค** ไม่มีคำนิยามไว้ แต่คำว่า "ลูกจ้าง" ให้หมายถึง คนที่รับงานไปทำที่บ้านด้วย

เม็กซิโก	คนที่ทำงานด้วยตัวเองหรือด้วยความช่วยเหลือของสมาชิกในครอบครัว โดยเป็นการทำงานให้แก่นายจ้าง
สหรัฐอเมริกา	**สหพันธ์หรือส่วนกลาง** หมายถึง ลูกจ้างที่ทำงานหรือได้รับผลกระทบ หรือได้รับอนุญาตให้รับงานอุตสาหกรรมไปทำที่บ้านให้แก่นายจ้าง **แคลิฟอร์เนีย** หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่ทำงานที่บ้านโดยทำกับสิ่งของที่ต้องส่งมอบให้แก่ผู้อื่นถือเสมือนว่าเป็นลูกจ้างและมิได้เป็นผู้รับเหมาอิสระ **นิวยอร์ค** หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่ทำการผลิตสิ่งของที่บ้าน โดยผลิตจากวัสดุที่นายจ้างจัดหาให้และต้องส่งคืนให้แก่นายจ้างหรือส่งมอบให้แก่ผู้อื่น ถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นลูกจ้าง มิได้เป็นผู้รับเหมาอิสระ

นายจ้าง

อนุสัญญาฉบับที่ 177	บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านในการประกอบธุรกิจของตน ไม่ว่าโดยตรงหรือผ่านคนกลาง
ข้อแนะฉบับที่ 184	ใช้คำนิยามและขอบเขตเดียวกันตามที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 177
สวิสเซอร์แลนด์	รวมถึงนายจ้างที่อาศัยอยู่ในต่างประเทศ และคนกลางที่ทำหน้าที่แทนนายจ้าง ที่เป็นผู้ก่อให้เกิดการรับงานไปทำที่บ้าน
เม็กซิโก	บุคคลใดก็ตามที่เป็นผู้จ่ายงานให้ไปทำที่บ้าน โดยไม่คำถึงว่าจะเป็นผู้จัดหาเครื่องมือหรือวัสดุสำหรับงานนั้นหรือไม่ และโดยไม่คำนึงถึงรูปแบบของค่าตอบแทน

สหรัฐอเมริกา	บุคคลใดก็ตามที่ส่งมอบหรือก่อให้เกิดการส่งมอบวัสดุให้ไปทำการผลิตที่บ้านและส่งคืนให้แก่ตน
ฟิลิปปินส์	บุคคลใดก็ตามที่ทำการเพื่อผลหรือประโยชน์ของตนเองหรือในนามของบุคคลอื่นๆ ที่อาศัยอยู่นอกประเทศไม่ว่าทางตรง หรือทางอ้อม หรือบุคคลใดก็ตามที่ 1. ส่งมอบหรือก่อให้เกิดการส่งมอบสินค้าหรือสิ่งของให้ทำการผลิตในบ้านหรือในบริเวณบ้านและส่งคืนในภายหลัง หรือทำการถ่ายเท หรือจำหน่ายให้เป็นไปตามคำแนะนำของตน หรือ 2. ขายสินค้าหรือสิ่งของเพื่อวัตถุประสงค์ในการให้สินค้าหรือสิ่งของดังกล่าวทำการผลิตขึ้นในบ้านหรือในบริเวณบ้านและซื้อต่อกลับมาด้วยตัวเองหรือโดยผ่านผู้อื่นหลังจากที่สินค้าหรือสิ่งของดังกล่าวผ่านการผลิตแล้ว

คนกลาง

อาร์เจนติน่า	คนที่รับงานไปทำที่บ้านในส่วนที่เกี่ยวกับบุคคลที่เป็นผู้จ่ายงาน

ผู้ช่วย

ญี่ปุ่น	ผู้ซึ่งเป็นญาติพี่น้องที่อาศัยอยู่ด้วยกันและช่วยผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงาน

ค่าจ้างของงานที่รับไปทำที่บ้าน

ฟิลิปปินส์	1. ค่าตอบแทนที่ผู้สั่งทำของจ่ายให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อการผลิตสินค้า

2. ผลต่างระหว่างราคาของสินค้าที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจ่ายให้ผู้สั่งทำของกับราคาที่ผู้สั่งทำของซื้อผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากสินค้านั้นกลับคืนจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ตารางที่ 5.2

สรุปผลการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

ค่าตอบแทน

ค่าจ้างขั้นต่ำ หรืออัตราที่เท่าเทียมกันกับลูกจ้างอื่น	
ข้อแนะฉบับที่ 184	ควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ
อินเดีย	กฎหมายทั่วไป กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคน รวมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย
ญี่ปุ่น	ค่าจ้างขั้นต่ำ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และหัวหน้าสำนักงานมาตรฐานแรงงานประจำจังหวัด รวมทั้งสภากลางผู้รับงานไปทำที่บ้าน อาจพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน **จำนวนค่าจ้างขั้นต่ำ** ควรสอดคล้องกับกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในพื้นที่เดียวกันและในงานลักษณะเดียวกัน **การบังคับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำ** ผู้สั่งทำของต้องจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ **อำนาจเหนือค่าจ้างขั้นต่ำ** กระทรวงแรงงานหรือหัวหน้าสำนักงานมาตรฐานแรงงานระดับจังหวัดมีอำนาจ ในการพิจารณากำกับดูแลหรือกำหนดอัตราค่าจ้างหรือยกเลิกการใช้บังคับค่าจ้างขั้นต่ำ
อังกฤษ	**ค่าจ้างขั้นต่ำ** ค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนงานที่ทำเป็นรายชิ้น ข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำจะเป็นค่าตอบแทนที่คนงานปกติ ทำงานเท่าที่สามารถทำได้ ในเวลาที่ทำงานในหนึ่งสัปดาห์ และไม่น้อยกว่าจำนวนเงินค่าตอบแทนที่ต้องจ่ายตามพื้นฐานของข้อกำหนด อัตราขั้นต่ำ แต่คนที่รับงานไปทำที่บ้านไม่มีเงินเดือนที่รับประกันในกรณีอื่นที่นายจ้างไม่มีงานจ่ายให้ทำ
แคนาดา	**มานิโตบา** ค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างอาจกำหนดค่าจ้าง

ขั้นต่ำที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง แต่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานอาจกำหนดเงื่อนไขและข้อจำกัดต่อการจ้างงานบางประเภท รวมถึงงานที่นำกลับไปทำที่บ้าน

ออนตาริโอ ค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างที่จะต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กำหนดให้แก่คนที่นำงานไปทำที่บ้านอย่างน้อยเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ควีเบ็ค ค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ใช้กฎหมายว่าด้วยเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้บังคับกับลูกจ้างทั้งหมดที่ทำงาน ณ สถานที่ของนายจ้างที่บ้านหรือที่อื่นใด

เม็กซิโก ค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนที่รับงานไปทำที่บ้านต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างที่จ่ายให้สำหรับงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในหน่วยงานหรือสถานที่ทำงานสำหรับลูกจ้างที่ทำงานประเภทเดียวกัน

ค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติจะกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำทุกปีสำหรับงานทั้งหมดและต้องกำหนดค่าจ้างทางวิชาชีพขั้นต่ำสำหรับงานประเภทต่างๆ ที่รับไปทำที่บ้าน

สหรัฐอเมริกา **สหพันธ์หรือส่วนกลาง การกำหนดค่าจ้าง** คนที่รับงานไปทำที่บ้านทุกคนที่ทำงานเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเสื้อถักไหมพรม, ถุงมือและถุงมือแบบปล่อยนิ้ว, งานเย็บปักถักร้อย และ บางประเภทงานอื่นๆ ได้รับเงินตามบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำของพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานยุติธรรม

อาร์เจนติน่า อัตราค่าจ้างจะกำหนดโดยคณะกรรมการที่มีอำนาจ ค่าตอบแทนจะต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าครองชีพขั้นต่ำ

ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างของคนที่รับงานไปทำที่บ้านสามารถกำหนดให้เป็นไปตามภาคอุตสาหกรรมโดยการเจรจาร่วมกัน แต่อาจถูกยกเว้นจากการได้รับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำที่กำหนดเป็นคราวๆ โดยสภาการกำหนดดัชนีค่าครองชีพขั้นต่ำ

บราซิล	**ค่าจ้างขั้นต่ำ** ค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดขึ้นทุกๆ สามปีโดยคณะกรรมการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจากของแต่ละภูมิภาค ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิ์ที่จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเช่นกัน
สวิสเซอร์แลนด์	**การกำหนดค่าจ้าง** ต้องเป็นไปตามอัตราที่ใช้บังคับต่อกิจกรรมที่เท่าเทียมกันที่มีการดำเนินการภายในหน่วยงาน

ค่าจ้างรายชิ้น

ข้อแนะฉบับที่ 184	งานที่กำหนดจ่ายค่าจ้างตามหน่วยของงาน ควรเทียบเท่ากับค่าตอบแทนของคนงานที่ได้รับในสถานประกอบการของนายจ้าง (มาตรา15)
สวิสเซอร์แลนด์	**อัตราค่าจ้างเป็นรายชิ้น** นายจ้างต้องคำนวณหรือประเมินเวลาเฉลี่ยที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบกันได้ของงานในหน่วยงาน
อาร์เจนติน่า	**อัตราค่าจ้างเป็นรายชิ้น** ต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐานที่กำหนดโดยข้อตกลงร่วมกัน ด้านแรงงานที่นำมาใช้บังคับกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง หรือในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงดังกล่าว ต้องไม่ต่ำกว่าค่าครองชีพขั้นต่ำ
บราซิล	**อัตราค่าจ้างรายชิ้น** ลูกจ้างจะได้รับการรับประกันว่าจะได้รับค่าจ้างรายวันไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้สำหรับวันทำงานปกติในท้องถิ่นหรือในเขต

ค่าจ้างที่ตกลงกันโดยการเจรจาต่อรองร่วมกัน

ข้อแนะฉบับที่ 184	ควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยการร่วมเจรจาต่อรอง หรือถ้าไม่มี ควรกำหนดโดยคำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ หลังจากปรึกษาหารือกับผู้แทนขององค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างหรือผู้แทนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือกลไกการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมอื่นๆ ในกรณีที่อัตราค่าตอบแทนมิได้ถูกกำหนดโดยวิธีการดังกล่าว ควรกำหนดโดยการตกลงกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับนายจ้าง (มาตรา 14)
สวีเดน	ค่าจ้างและเงินช่วยจะกำหนดโดยข้อตกลงร่วม
อังกฤษ	ค่าจ้างและเงินช่วยเหลือต่างๆ สำหรับคนที่รับงานไปทำที่บ้าน กำหนดโดยข้อตกลงร่วมกันหรือระเบียบเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้าง

การชดใช้ค่าใช้จ่ายคืน

ข้อแนะฉบับที่ 184	ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้ รับค่าทดแทนสำหรับค่าใช้จ่ายในการใช้ไฟฟ้าและน้ำ และการ ติดต่อสื่อสาร และการดูแลรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ และเวลาที่ใช้ในการดูแลรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ การจำแนกผลิตภัณฑ์ การแกะและบรรจุหีบห่อ และการดำเนินการอื่น (มาตรา 16)
สวิสเซอร์แลนด์	**การชดใช้ค่าใช้จ่ายคืน** นายจ้างต้องชดใช้เงินค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกิดขึ้นในการทำงานคืนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการซ่อมบำรุงอุปกรณ์การทำงานวัสดุและค่าขนส่ง

การหักค่าจ้าง

ข้อแนะฉบับที่ 184	กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้าง ควรบัญญัติให้ปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการหักค่าจ้างไว้ และควรคุ้มครองมิให้ถูกหักค่าจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร (มาตรา 17)
ฟิลิปปินส์	**การหักค่าจ้าง** ไม่มีลูกจ้าง ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงรายใดจะทำการหักเงินจากรายได้ของคนทำงานบ้าน สำหรับเป็นค่าวัสดุซึ่งได้สูญหาย ถูกทำลาย เปรอะเปื้อน หรือเสียหายได้ เว้นแต่จะเข้าเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด การหักเงินจะทำที่อัตราที่หักไม่เกิน 20% ของรายได้ของคนทำงานที่บ้านในการทำงานในหนึ่งสัปดาห์

วิธีการจ่ายและสถานที่จ่าย

ข้อแนะฉบับที่ 184	ได้รับค่าจ้างเมื่อมีการส่งมอบงานที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว หรือจ่ายตามกำหนดระยะเวลาปกติแต่ไม่เกินหนึ่งเดือน
ญี่ปุ่น	การจ่ายค่าจ้าง ต้องจ่ายเป็นเงินสด และเต็มจำนวน สถานที่จ่ายค่าจ้าง ณ สถานที่ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับมอบหมายงาน
ฟิลิปปินส์	**การจ่ายเงินค่าตอบแทน** ทันทีที่ได้รับสินค้าหรือสิ่งของที่สำเร็จรูปแล้ว นายจ้างจะจ่ายเงินสำหรับเป็นค่างานที่ทำให้แก่คนทำงานที่บ้าน หรือผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วง แล้วแต่กรณี แต่มีเงื่อนไขว่า หากเป็นกรณีการจ่ายเงินให้แก่ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงแล้ว คนทำงานบ้านจะได้รับเงินภายในสัปดาห์ถัดไป

อื่นๆ	
อนุสัญญาฉบับที่ 177	ต้องส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ทำงานรับค่าจ้างอื่นๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้านและเงื่อนไขที่จะนำมาปรับใช้กับประเภทของงานที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันที่ดำเนินการในสถานประกอบการ ตามความเหมาะสม
ข้อแนะฉบับที่ 184	ในกรณีที่มีการใช้คนกลาง คนกลางและนายจ้างควรร่วมกันรับผิดในการจ่ายค่าตอบแทนที่ถึงกำหนดชำระแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
ออสเตรเลีย	คำชี้ขาดเรื่องการค้าเสื้อผ้ากำหนดให้นายจ้างจ่ายให้ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านตามอัตราที่กำหนดตามประเภทงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำจริงและเพิ่มอีก 10% คำชี้ขาดเรื่องอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าจะได้รับเงินไม่น้อยกว่าอัตราที่เป็นสัดส่วนกับเวลาการทำงานที่กำหนดไว้ในคำชี้ขาด

ตารางที่ 5.3

สรุปผลการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน

ความปลอดภัยในการทำงาน	
อนุสัญญาฉบับที่ 177	ให้นำกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยมาปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน
ข้อแนะฉบับที่ 184	เผยแพร่แนวทางเกี่ยวกับข้อบังคับในด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย และการป้องกันที่นายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องปฏิบัติ (มาตรา19) ควรกำหนดให้นายจ้างแจ้งผู้รับงานไปทำที่บ้าน เกี่ยวกับอันตรายที่นายจ้างควรทราบหรือควรจะได้ทราบที่เกี่ยวข้องกับงานตามที่ได้ส่งมอบให้ทำและวิธีการป้องกันนายจ้างต้องรับประกันว่าเครื่องจักรกล เครื่องมือ หรืออุปกรณ์อื่นๆ ที่จัดให้มีอุปกรณ์ความปลอดภัยที่เหมาะสม และได้จัดอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลที่จำเป็นให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยไม่คิดมูลค่า(มาตรา20) ในกรณีที่มีอันตรายอย่างร้ายแรงและคาดว่าจะเกิดขึ้นต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรห้ามการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นจนกว่าจะมีมาตรการที่เหมาะสมมาเยียวยาสถานการณ์นั้น (มาตรา22)
ญี่ปุ่น	**มาตรการด้านความปลอดภัยและสุขภาพ** ผู้สั่งทำของต้องดำเนินมาตรการที่จำเป็น เพื่อป้องกันอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้ช่วย หากฝ่าฝืน หัวหน้าสำนักงานมาตรฐานแรงงานประจำจังหวัด จะดำเนินการลงโทษผู้สั่งทำของ และผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ยุติการส่งมอบงาน หรือสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักรทั้งหมดหรือแต่บางส่วน

อินเดีย	**กฎหมายเฉพาะ** เกี่ยวกับคนงานกิจการทำบุหรี่และซิการ์ มีการก่อตั้งกองทุนสวัสดิการสำหรับ คนทำบุหรี่ โดยรวมผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อการพัฒนาสุขภาพและสุขอนามัยของสาธารณชน
สวีเดน	ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยมาใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้านด้วย
สวิสเซอร์แลนด์	นายจ้างต้องให้คำแนะนำที่จำเป็นเพื่อรับประกันความปลอดภัยของคนงาน อุปกรณ์และวัสดุ ที่นายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน
แคนาดา	**ออนตาริโอ** จะไม่ได้รับความคุ้มครองจากข้อกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการประกอบอาชีพและสุขภาพ
สหรัฐอเมริกา	**สหพันธรัฐหรือส่วนกลาง** ไม่มีการออกใบรับรองที่อนุญาตให้งานที่รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นงานอุตสาหกรรมในรัฐที่รัฐบาลแจ้งให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษรว่าการจ้างงานนั้นผิดกฎหมายตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัย **แคลิฟอร์เนีย** งานอุตสาหกรรมที่รับไปทำที่บ้านซึ่งทำลายสุขภาพของคนที่รับงานไปทำที่บ้านหรือเป็นการขาดต่อการบังคับใช้ให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานงานอุตสาหกรรมฝ่ายสวัสดิการอุตสาหกรรมจะมีคำสั่งว่างานที่รับไปทำที่บ้านนั้นไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และให้นายจ้างหยุดการผลิต **นิวยอร์ค** คณะกรรมการอุตสาหกรรมต้องทำการตรวจสอบบ้านและวัสดุ สั่งให้ผู้เช่าทำความสะอาดบ้านที่ไม่ถูกสุขอนามัยที่มีการนำงานไปทำที่บ้าน
อาร์เจนติน่า	**ความปลอดภัยและสุขภาพ** สถานที่ที่มีการรับงานไปทำที่บ้านต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยที่กำหนดโดยหน่วยงานที่มีอำนาจ

การห้ามบางประเภทงาน

อนุสัญญาฉบับที่ 177	ให้กำหนดเงื่อนไขอันเป็นการต้องห้ามของ งานบางประเภทและการใช้สารบางชนิดสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อสุขภาพและความปลอดภัย
อังกฤษ	งานที่ทำให้เกิดการบาดเจ็บหรือเป็นอันตรายอาจถูกห้าม

วันหยุดและวันลาและการจ่ายค่าจ้าง

ข้อแนะฉบับที่ 184	กำหนดเวลาที่ให้ทำงานเสร็จสิ้นไม่ควรทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านขาดโอกาสที่จะได้หยุดพักผ่อนประจำวันและประจำสัปดาห์ เมื่อเปรียบเทียบกับที่คนงานประเภทอื่นๆ ได้รับ(มาตรา 23) กฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติควรกำหนดเงื่อนไขที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับประโยชน์เช่นเดียวกับที่คนงานประเภทอื่นๆ ได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วย (มาตรา24)
อินเดีย	**กฎหมายเฉพาะ** เกี่ยวกับคนงานกิจการทำบุหรี่และซิการ์ **การลาโดยได้รับค่าจ้าง**มีสิทธิในการลาพักผ่อนประจำปีเช่นเดียวกับที่คนงานที่ทำงานในโรงงานได้รับ ส่วนในกรณีวันหยุดราชการได้รับค่าจ้างในอัตราที่เท่ากับค่าจ้างที่ได้รับโดยเฉลี่ยต่อวัน
สวีเดน	**การลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง** คนที่รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิลาหยุดประจำปีและได้รับค่าจ้างในการลาหยุดประจำปีเป็นจำนวน 12% ของค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ตนในระหว่างปีที่มีสิทธิลาหยุด คนที่รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิลาป่วยและผลประโยชน์จากการว่างงานภายใต้เงื่อนไขเดียวกันกับคนงานอื่นๆ

สวิสเซอร์แลนด์	**การลาโดยได้รับค่าจ้าง** ต้องกำหนดการจ่ายเงินค่าจ้างในวันหยุด และจำนวนวัน หรือวันหยุดราชการที่จ่ายค่าตอบแทนให้
แคนาดา	**ออนตาริโอ** นายจ้างต้องให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดย ได้รับค่าจ้าง เป็นเวลา 2 สัปดาห์ เมื่อทำงานครบ 12 เดือน **ควีเบ็ค** ข้อกำหนดเกี่ยวกับการลาหยุดโดยได้ รับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างให้นำมาใช้บังคับกับคนที่รับงานไปทำที่บ้านเช่นกัน
เม็กซิโก	**การลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง** คนที่รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิเหมือนกับคนงานทั้งหมด
อาร์เจนติน่า	**การลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง** เพื่อให้มีสิทธิ์ในการลาหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทำงานมาแล้ว 12 ปักษ์ ระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม **วันหยุดราชการ** การจ่ายเงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดราชการให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะคำนวณโดยจำนวนเงินที่ได้รับระหว่างปักษ์ก่อนถึงวันหยุด หารด้วย 12

การประกันสังคม

ข้อแนะฉบับที่ 184	ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองทางประกันสังคม
อินเดีย	**กฎหมายทั่วไป** เฉพาะคนงานที่ทำงานในโรงงานเท่านั้นที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม ของรัฐ
สวิสเซอร์แลนด์	**การประกันสังคม** มีแผนประกันสังคม โดยเป็นหน้าที่ของลูกจ้างทุกคนจะต้องถูกหักค่าจ้างโดยนายจ้างตามแผนนี้

เม็กซิโก	**การประกันสังคม** แผนการประกันสังคมภาคบังคับจะครอบคลุมถึงพนักงานทุกคนที่มีความสัมพันธ์กับการจ้างงาน
อาร์เจนติน่า	**การประกันสังคม** คนที่รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิ์ได้รับผลประโยชน์จากการประกันสังคมภายใต้เงื่อนไขเดียวกันกับคนงานอื่นๆ
บราซิล	**การประกันสังคม** คนที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำกิจกรรมใดๆ ก็ตาม จะถือได้ว่าเป็นความสัมพันธ์ในการจ้างงาน แล้วให้ได้รับการคุ้มครองภายใต้ระบบประกันสังคมภาคบังคับ

เวลาและชั่วโมงทำงาน

อินเดีย	**กฎหมายเฉพาะ** เกี่ยวกับคนงานกิจการทำบุหรี่และซิการ์ **ชั่วโมงการทำงาน** ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่อยู่ในความคุ้มครองตามข้อบังคับที่ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลา
ญี่ปุ่น	**ชั่วโมงการทำงาน** ผู้สั่งทำของและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ต้องพยายามเลี่ยงการมอบหมายงานในลักษณะซึ่งเป็นการบังคับให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ช่วยของเขาให้ต้องทำงานในชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ
สวีเดน	**เวลาการทำงาน** งานที่ทำที่บ้านหรือที่อื่นใดไม่ถือว่าเป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องเข้าไปควบคุมวิธีการทำงาน
สวิสเซอร์แลนด์	**ชั่วโมงการทำงาน** นายจ้างต้องคำนึงถึงขีดความสามารถส่วนบุคคลในการผลิต เพื่อให้ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านไม่ต้องทำงานมากไปกว่าวันละ 8 ชั่วโมงต่อวันหรือต้องทำงานในวันอาทิตย์

แคนาดา	**มานิโตบา** ลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานที่ซึ่งไม่สามารถควบคุมเวลาการทำงานได้จะถูกยกเว้นจากข้อกำหนดเกี่ยวกับเวลาการทำงานและการจ่ายค่าล่วงเวลา **ออนตาริโอ** คนที่รับงานไปทำที่บ้านจะถูกยกเว้นจากข้อกำหนดเกี่ยวกับเวลาทำงานและการจ่ายค่าล่วงเวลา **ควีเบ็ค** ลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานที่ที่ไม่สามารถควบคุมเวลาการทำงานได้จะถูกยกเว้นจากข้อกำหนดเกี่ยวกับเวลาการทำงาน
สหรัฐอเมริกา	**แคลิฟอร์เนีย** ปริมาณสูงสุดของงานที่นายจ้างต้องการจากคนที่รับงานไปทำที่บ้านในสัปดาห์ อาจไม่เกินปริมาณที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านคาดว่าสามารถผลิตได้ภายในชั่วโมงการทำงานสูงสุดตามกฎหมาย
บราซิล	**เวลาการทำงาน** ข้อบังคับเกี่ยวกับเวลาการทำงานและการทำงานล่วงเวลาไม่ได้นำมาใช้กับบุคคลที่ทำงานนอกสถานที่ซึ่งการทำงานแต่บุคคลผู้นั้นต้องได้รับการรับรองว่ามีช่วงพักประจำสัปดาห์ให้

ข้อกำหนดเงื่อนไขและสัญญาจ้าง

สวิสเซอร์แลนด์	**สัญญาจ้าง** มีข้อบังคับพิเศษเกี่ยวกับสัญญาการรับงานไปทำที่บ้านทุกประเภทในประมวลกฎหมายว่าด้วยสัญญาการรับงานไปทำที่บ้าน
เม็กซิโก	ข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานจะถูกกำหนดขึ้นในสัญญาการรับงานไปทำที่บ้านซึ่งต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร
บราซิล	ให้นำบทกฎหมายเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานมาใช้บังคับกับผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย

อื่นๆ	
ออสเตรเลีย	ภายใต้คำชี้ขาดเรื่องการค้าเสื้อผ้า นายจ้างอาจไม่จ้างผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านภายใต้ข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ให้ประโยชน์น้อยกว่าข้อกำหนดและเงื่อนไขที่กำหนดโดยคำชี้ขาด
สวิสเซอร์แลนด์	**มีบทบัญญัติพิเศษ** ห้ามไม่ให้มอบงานที่รับไปทำที่บ้านให้แก่บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี

ตารางที่ 5.4

สรุปผลการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

การจดทะเบียนและการรายงาน

	การจดทะเบียนนายจ้าง/หนังสือรับรอง
อนุสัญญาฉบับที่177	ให้มีการดำเนินมาตรการที่เหมาะสม เพื่อให้สถิติแรงงานครอบคลุมงานที่รับไปทำที่บ้านเท่าที่เป็นไปได้ (มาตรา 6)
ข้อแนะฉบับที่ 184	ควรกำหนดให้มีการจดทะเบียนนายจ้างและคนกลางที่นายจ้างใช้ในการนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรระบุข้อมูลที่นายจ้างควรแจ้งหรือเก็บรักษาไว้ให้เจ้าหน้าที่ตรวจดูได้ (มาตรา 6)
สวิสเซอร์แลนด์	ให้จัดทำทะเบียนของนายจ้างในจังหวัดที่ตนอาศัยอยู่ หรือสถานที่ที่เป็นที่ตั้งของธุรกิจไม่ช้าไปกว่าเมื่อมีการมอบหมายงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นคราวแรก หน่วยงานบริหารต้องออกหนังสือรับรองเพื่อยืนยันการจดทะเบียน
แคนาดา	**มานิโตบา** นายจ้างต้องจดทะเบียนกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นลายลักษณ์อักษร โดยแจ้งให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายของตนในการจ้างคนที่รับงานไปทำที่บ้าน **ออนตาริโอ** นายจ้างไม่อาจจ้างคนที่รับงานไปทำที่บ้าน โดยมิได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการมาตรฐานการจ้างงาน
เม็กซิโก	นายจ้างที่เป็นผู้จ่ายงานให้ไปทำที่บ้าน ต้องเคยจดทะเบียนไว้ใน "ทะเบียนของนายจ้าง (งานที่รับไปทำที่บ้าน)" ซึ่งเก็บไว้ที่กองตรวจแรงงาน ชื่อและที่อยู่ของนายจ้างที่ให้มีการรับงานไปทำที่บ้าน และข้อมูลอื่น ๆ ทั้งหลายที่กำหนดโดยข้อบังคับที่เกี่ยวข้องต้องมีการบันทึกไว้ในทะเบียน

สหรัฐอเมริกา	**สหพันธ์หรือส่วนกลาง (อุตสาหกรรมบางประเภทงาน)เกี่ยวกับเสื้อถักไหมพรม ถุงมือและถุงมือแบบปล่อยนิ้ว งานเย็บปักถักร้อยและงานเครื่องเพชรพลอยที่ไม่เป็นอันตราย หนังสือรับรอง** อาจออกให้เมื่อมีการยื่นคำร้องเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บริหารของฝ่ายค่าจ้างและเวลาทำงาน คำร้องขอ (หรือการต่ออายุ) ต้องลงนามโดยนายจ้างและระบุรายละเอียดอื่นๆตามที่กำหนด **อุตสาหกรรมด้านเครื่องแต่งกายสตรีและเครื่องเพชรพลอยที่ไม่เป็นอันตราย** หนังสือรับรองออกให้โดยสำนักบริหารมาตรฐานการจ้างงาน กรมแรงงาน หนังสือรับรองนี้จะมีอายุใช้งานเป็นระยะเวลาตามที่กำหนด **แคลิฟอร์เนีย** อาจมีการออกใบอนุญาตโดยกรมสวัสดิการอุตสาหกรรม คำร้องขอต้องรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งของที่นำมาใช้ในงาน อัตราการจ่ายค่าจ้าง เวลาในการผลิตหรือเวลาทำงานโดยเฉลี่ย
อาร์เจนติน่า	ทุก ๆ คนหรือองค์การที่จ่ายงานสำหรับนำไปทำที่บ้าน แก่คนงานเพื่อนำไปทำในบ้านของตนเองจะมี ภาระ จัดหาใบอนุญาตเป็นการล่วงหน้าจากสำนักงานตรวจแรงงานแห่งชาติ
ออสเตรเลีย	**ภายใต้คำชี้ขาดเรื่องการค้าเสื้อผ้า** นายจ้างไม่สามารถจ้างบุคคลใดก็ตามให้ทำงานที่ได้รับการคุ้มครองจากคำชี้ขาดภายใต้สัญญาจ้างทำของภายนอกสถานที่ทำงานหรือโรงงานเว้นเสียเป็นนายจ้างที่จดทะเบียนของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน **คำชี้ขาดเรื่องอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าและส่วนประกอบของรองเท้า**อนุญาตให้มีสัญญาจ้างงาน ระหว่างนายจ้างและผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน เฉพาะหลังจากที่มีการออกใบอนุญาตโดยนายทะเบียนอุตสาหกรรม

การจดทะเบียนคนกลาง

ข้อแนะฉบับที่ 184 ควรกำหนดให้มีการจดทะเบียนนายจ้าง และคนกลางที่นายจ้างใช้ และควรระบุข้อมูลที่นายจ้างควรแจ้งหรือเก็บรักษาไว้ให้เจ้าหน้าที่ตรวจดูได้ (มาตรา 6)

การจดทะเบียนลูกจ้าง/หนังสือรับรอง

สหรัฐอเมริกา **แคลิฟอร์เนีย** หนังสือรับรองอาจออกให้ โดยกรมสวัสดิการอุตสาหกรรม หนังสือรับรองจะไม่ออกให้กับผู้เยาว์ ที่อายุต่ำกว่า 16 ปี หรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากโรคติดต่อ หรืออาศัยอยู่ในบ้านที่ไม่สะอาด ฯลฯ

ออสเตรเลีย **คำชี้ขาดเรื่องอุตสาหกรรมสิ่งทอ** กำหนดให้ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านได้รับอนุญาตจากสหภาพแรงงานก่อนที่จะถูกจ้างงาน

การจัดเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้าง

ข้อแนะฉบับที่ 184 นายจ้างควรเก็บรักษาทะเบียนของผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งหมด โดยจำแนกตามเพศของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ตนมอบให้ทำ (มาตรา 7)

นายจ้างควรเก็บรักษาบันทึกของงานที่ส่งมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยระบุ เวลาที่กำหนด อัตราค่าตอบแทนค่าใช้จ่าย (ถ้ามี) ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และจำนวนเงินที่ต้องชดใช้ให้ การหักเงินใดๆ ตามกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติ และควรให้สำเนาแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (มาตรา 7)

อังกฤษ	นายจ้างมีภาระหน้าที่ต้องเก็บรักษาบัญชีรายการของคนที่รับงานไปทำที่บ้าน
แคนาดา	**มานิโตบา** นายจ้างต้องเก็บรักษาบันทึกเกี่ยวกับชื่อและที่อยู่ของคนที่รับงานไปทำที่บ้านแต่ละคน พร้อมทั้งรายละเอียดของประเภทและจำนวนงานที่ทำ จำนวนเงินที่จ่ายให้อัตราค่าจ้างและการหักเงินต่าง ๆ **ออนตาริโอ** นายจ้างต้องเก็บรักษาทะเบียนของคนที่รับงานไปทำที่บ้าน พร้อมทั้งชื่อและที่อยู่และค่าจ้างที่จ่ายให้
เม็กซิโก	นายจ้างต้องมีภาระผูกพันในการเก็บทะเบียนของคนที่รับงานไปทำที่บ้าน ที่ได้รับอนุญาตโดยกองตรวจแรงงาน และต้องเตรียมให้พร้อมเพื่อการตรวจสอบเสมอ
อาร์เจนตินา	ผู้จ่ายงานจะต้องเก็บรักษาทะเบียนที่มีการลงนาม และการเซ็นกำกับโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหาร

การจัดทำสมุดบันทึก

ญี่ปุ่น	ผู้สั่งทำของต้องจัดทำสมุดบันทึกการทำงาน โดยต้องมีรายละเอียดที่จำเป็น (มาตรา 3)
สวิสเซอร์แลนด์	ต้องบันทึกในสมุดบันทึก และต้องเก็บสมุดไว้ให้ผู้ตรวจสอบสามารถทำการตรวจสอบได้
เม็กซิโก	นายจ้างต้องจัดทำสมุดให้แก่คนที่รับงานไปทำที่บ้าน โดยไม่คิดค่าบริการ พร้อมทั้ง "สมุดบันทึกงานที่รับไปทำที่บ้าน" ซึ่งมีเลขหน้าตราประทับ และได้รับอนุญาตโดยกองตรวจแรงงาน

สหรัฐอเมริกา	**สหพันธ์หรือส่วนกลาง (อุตสาหกรรมบางประเภทงาน)เกี่ยวกับเสื้อถักไหมพรม ถุงมือและถุงมือแบบปล่อยนิ้ว งานเย็บปักถักร้อยและงานเครื่องเพชรพลอยที่ไม่เป็นอันตราย อุตสาหกรรมด้านเครื่องแต่งกายสตรี และเครื่องเพชรพลอยที่ไม่เป็นอันตราย** บันทึกเวลาในการทำงานและจ่ายค่าจ้างจะต้องถูกเก็บรักษาไว้โดยนายจ้าง คนที่รับงานไปทำที่บ้านทั้งหมดจะต้องกรอกสมุดคู่มือของตนและบันทึกเวลาทำงานให้ตรงกับความเป็นจริง
อาร์เจนติน่า	คนงานที่ทำงานที่บ้านต้องมีสมุดบันทึกการทำงาน โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นผู้จัดหาให้โดยไม่คิดมูลค่า
บราซิล	คนงานทุกคน รวมทั้งคนที่รับงานไปทำที่บ้านต้องมีสมุดบันทึกการทำงานและการประกันสังคม สมุดนี้จะออกให้โดยนายทะเบียนประจำสำนักงานแรงงานประจำท้องถิ่น

การจัดเก็บสมุดบันทึกการทำงาน

ญี่ปุ่น	ผู้สั่งทำของต้องเก็บสมุดบันทึก ซึ่งมีชื่อของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ตนมอบหมายงาน และจำนวนค่าจ้างที่จ่าย และเรื่องอื่น ๆ (มาตรา 27)
อาร์เจนติน่า	สมุดบันทึกการทำงาน อาจเก็บไว้โดยคนที่เป็นผู้จ่ายงาน
ออสเตรเลีย	**คำชี้ขาดเรื่องอุตสาหกรรมสิ่งทอ** กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้ที่เก็บสมุดบันทึก และลงนามในแต่ละสัปดาห์โดยผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อเป็นการพิสูจน์ความถูกต้องเที่ยงตรงของจำนวนค่าจ้างที่ได้รับ

ข้อแนะฉบับที่ 184	ควรกำหนดให้นายจ้างแจ้งเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ เมื่อส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านครั้งแรก (มาตรา 7)
สวิสเซอร์แลนด์	ทุก ๆ ปี นายจ้างต้องส่งบัญชีรายชื่อของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านต่อหน่วยงานบริหาร
ญี่ปุ่น	ในกรณีที่จำเป็นต้องบังคับใช้กฎหมาย เจ้าพนักงานมีอำนาจสั่งให้ผู้สั่งทำของและผู้รับงานไปทำที่บ้าน รายงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง และเรื่องอื่น ๆ ที่จำเป็น (มาตรา 28)
สวีเดน	นายจ้างต้องแจ้งกองตรวจแรงงานเมื่อมีการใช้สถานที่เป็นที่ทำงานถาวร
อังกฤษ	นายจ้างต้องรายงานเกี่ยวกับคนที่รับงานไปทำที่บ้านให้แก่สภาประจำเขตรับทราบ
สหรัฐอเมริกา	**สหพันธ์หรือส่วนกลาง (อุตสาหกรรมบางประเภทงาน)เกี่ยวกับเสื้อถักไหมพรม ถุงมือและถุงมือแบบปล่อยนิ้ว งานเย็บปักถักร้อยและงานเครื่องเพชรพลอยที่ไม่เป็นอันตราย** นายจ้างต้องจัดทำหนังสือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บริหารของฝ่ายค่าจ้างและเวลาทำงาน ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่อยู่สำนักงานใหญ่แต่ละครั้ง นายจ้างต้องจัดให้มีการรับประกันเป็นลายลักษณ์อักษรในการปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่ยุติธรรม (FLSA) บทที่ว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา แรงงานเด็ก และการจัดเก็บบันทึกหลักฐาน ถ้าหากเจ้าหน้าที่เห็นว่าไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะเชื่อได้ว่าจะมีการปฏิบัติตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานที่ยุติธรรม

ตารางที่ 5.5

สรุปผลการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

การควบคุมและการตรวจแรงงาน

	การตรวจแรงงาน
อนุสัญญาฉบับที่ 177	การตรวจแรงงานตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติจะต้องสามารถบังคับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่นำมาปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน รวมทั้งการลงโทษที่เหมาะสมสำหรับกรณีที่มีการละเมิดกฎหมาย
ญี่ปุ่น	**พนักงานตรวจแรงงาน** มีเหตุเชื่อได้ว่ามีการละเมิด กฎหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสำนักงานของผู้สั่งทำของเพื่อตรวจสมุดหรือเอกสารหรือสิ่งอื่นๆ ตลอดจนสอบถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง **การร้องทุกข์** ผู้สั่งทำของฝ่าฝืนข้อกำหนด ตลอดจนเลือกปฏิบัติให้แจ้งต่อหัวหน้าสำนักงานมาตรฐานประจำจังหวัด มีอำนาจสั่งให้ผู้สั่งทำของแก้ไขและปฏิบัติให้ถูกต้องได้
ออสเตรเลีย	**การตรวจแรงงาน** คำชี้ขาดเรื่องการค้าเสื้อผ้ากำหนดให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายสองคนสามารถเข้าไปในโรงงาน หรือสถานที่ทำงานในระหว่างชั่วโมงทำงานได้ ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับอัตราการจ่ายเงินที่ต้องจ่ายให้แก่ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านจะถูกส่งโดยคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการและประนีประนอมไปยังคณะกรรมการตัดสินซึ่งตั้งอยู่ในเมืองหลวงหรือเมืองที่ใกล้ที่สุดตามที่เห็นสมควร
สวีเดน	การเข้าเยี่ยมเพื่อตรวจสอบจะกระทำได้เมื่อมีการร้องขอของนายจ้างหรือลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

สวิสเซอร์แลนด์	**การตรวจแรงงาน** นายจ้างและผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่ต้องให้ข้อมูลที่จำเป็นต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบการใช้บังคับและการตรวจสอบ
เม็กซิโก	**การตรวจแรงงาน** ผู้ตรวจแรงงานมีอำนาจและหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด
สหรัฐอเมริกา	**สหพันธ์หรือส่วนกลาง** เมื่อพบว่ามีการฝ่าฝืน กรมแรงงานจะต้องดำเนินการกับผู้ฝ่าฝืนและจะต้องถูกตรวจสอบซ้ำอีกครั้งในภายหลังเพื่อให้แน่ใจว่าได้มีการปฏิบัติตาม FLSA อย่างสมบูรณ์แล้ว **นิวยอร์ค** คณะกรรมการอาจตรวจสอบบ้านทุกบ้านและวัสดุที่ใช้ในการทำงานที่บ้าน
ฟิลิปปินส์	**ความขัดแย้งระหว่างคนทำงานที่บ้านและนายจ้าง** คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจยื่นเรื่องต่อสำนักงานประจำภาคพื้นที่มีอำนาจ โดยการตัดสินจะกระทำภายในระยะเวลา 10 วันทำการนับจากวันที่ได้รับเรื่อง ผลการตัดสินจะถือว่าเป็นอันสิ้นสุดและไม่สามารถอุทธรณ์ได้

การจัดตั้งองค์กรทำหน้าที่ควบคุมตรวจสอบ

ญี่ปุ่น	มีการก่อตั้งสภากลางรับงานไปทำที่บ้าน สภากลางรับงานไปทำที่บ้าน และสภาการรับงานไปทำที่บ้านประจำจังหวัด ต้องจัดประชุมเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนด หรือการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
สวิสเซอร์แลนด์	**คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน** ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแทนขององค์การนายจ้าง ตัวแทนคนงาน และตัวแทนหน่วงานราชการ ตัวแทนหน่วยงานของจังหวัด ผู้เชี่ยวชาญ

อาร์เจนติน่า	มีหน่วยงานที่ได้รับการแต่งตั้งโดยพระราชบัญญัติเกี่ยวกับคนที่รับงานไปทำที่บ้าน อำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารตามที่กฎหมายกำหนด

บทลงโทษ

ญี่ปุ่น	**บทลงโทษ** โทษจำคุกสูงสุดไม่เกิน 6 เดือน และปรับไม่เกิน 5,000 เยน ในกรณีฝ่าฝืนเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนโทษอื่นๆ ไม่มีโทษจำคุกแต่เป็นโทษปรับ
ออสเตรเลีย	**บทลงโทษ** คำชี้ขาดเรื่องอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าให้มีการจ่ายค่าปรับแต่ละวันให้แก่แต่ละบุคคลและในการละเมิดแต่ละประเภทที่เกี่ยวข้องและยังต้องจ่ายค่าปรับให้แก่คนงานดังกล่าวที่อัตราเท่ากับสามเท่า
สวิสเซอร์แลนด์	**บทลงโทษ** ใช้บทลงโทษคือถูกปรับ ในกรณีร้ายแรงที่เป็นการกระทำผิดระหว่างประเทศ บุคคลที่เกี่ยวข้องอาจถูกจับกุม
เม็กซิโก	**บทลงโทษ** นายจ้างที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องถูกปรับ 15 ถึง 155 เท่าของค่าจ้างรายวันขั้นต่ำในแต่ละภูมิภาค
สหรัฐอเมริกา	**สหพันธ์หรือส่วนกลาง (อุตสาหกรรมบางประเภทเท่านั้น)** โดยการเพิกถอนหนังสือรับรองที่อนุญาตให้นำงานไปทำที่บ้าน **นิวยอร์ค** การทำงานที่บ้านที่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายเป็นเหตุให้ผู้ครอบครองบ้านนั้นถูกไล่ออกไปตามขั้นตอนโดยสรุป นายจ้างต้องรับผิดสำหรับค่าปรับไม่น้อยกว่า 25,000 เหรียญสหรัฐสำหรับการฝ่าฝืนกฎหมายแต่ละครั้ง นอกจากนี้ยังมีโทษการสั่งพักหรือ

	เพิกถอนใบอนุญาตโดยมีกำหนดเวลาที่แตกต่างกันในกรณีกระทำผิดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง แรงงานเด็ก และอื่นๆ
	อื่นๆ
ข้อแนะฉบับที่ 184	ข้อมูลโดยละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตและลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน รวมทั้งข้อมูลที่จำแนกตามเพศ ควรรวบรวมเก็บให้ทันสมัยเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับนโยบายแห่งชาติ (มาตรา 4) ควรจะได้รับทราบเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของเงื่อนไขในการทำงานเป็นหนังสือ(มาตรา 5) กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำใน การจ้างงานหรือรับเข้าทำงานควรบัญญัติให้ปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน (มาตรา10) ดำเนินการให้มีกลไกยุติข้อพิพาทระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับนายจ้างหรือคนกลางที่นายจ้างใช้ (มาตรา 28)
ฟิลิปปินส์	**ความรับผิดของนายจ้างและผู้รับเหมา** นายจ้างดังกล่าว กับ ผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วงจะต้องร่วมกันรับผิดต่อคนงานของตนในการที่งานนั้นได้ทำขึ้นภายใต้สัญญาดังกล่าว หรืออีกนัยหนึ่งกล่าวได้ว่าเปรียบเสมือนหนึ่งว่าลูกจ้างหรือคนทำงานบ้านนั้นได้ถูกว่าจ้างโดยนายจ้างโดยตรง

ตารางที่ 5.6

สรุปผลการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

บทบัญญัติอื่นๆ

อนุสัญญาฉบับที่ 177

1. บทบัญญัติให้ใช้บังคับอนุสัญญานี้กับทุกคนที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน (มาตรา 2)
2. บทบัญญัติให้สมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้จะต้องกำหนดนำไปสู่การปฏิบัติ และทบทวนซึ่งนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นระยะๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยปรึกษาหารือกับผู้แทนขององค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างข้างมาก และกับองค์การที่เกี่ยวข้องของผู้รับงานไปทำที่บ้านและองค์การนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านถ้ามี (มาตรา 3) และในมาตรา 4 ยังได้บัญญัติให้มีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันเกี่ยวกับสิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์การโดยตนเองเป็นผู้เลือกเองและในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การนั้น
3. บทบัญญัติเกี่ยวกับการฝึกอบรม โดยให้ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน
4. บทบัญญัติให้มีการดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้สถิติแรงงานครอบคลุมงานที่รับไปทำที่บ้านเท่าที่เป็นไปได้
5. บทบัญญัติในกรณีมีการอนุญาตให้ใช้คนกลางได้ให้กำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างและคนกลางตามลำดับ โดยกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติหรือโดยคำพิพากษาของศาลตามแนวปฏิบัติแห่งชาติ (มาตรา 8)

6. บทบัญญัติเกี่ยวกับอนุสัญญานี้ไม่มีผลกระทบต่อบทบัญญัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านยิ่งกว่าตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับอื่น (มาตรา 10)
7. บทบัญญัติเกี่ยวกับการให้สัตยาบันและการบอกเลิกการให้สัตยาบัน (มาตรา 11, 12, 13, 14 และ 15)
8. บทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดให้มีการเสนอรายงานผลการบังคับใช้และการแก้ไข และการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่ (มาตรา 17)
9. บทบัญญัติที่กำหนดให้ใช้ภาษาฝรั่งเศสและภาษาอังกฤษมีผลใช้บังคับเท่าเทียมกัน

ข้อแนะฉบับที่ 184

1. บทบัญญัติมอบหมายให้ผู้ทรงอำนาจหรือผู้ทรงอำนาจทั้งหลายตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน
2. บทบัญญัติให้ใช้องค์การไตรภาคี หรือองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างในการกำหนดและการนำไปสู่การปฏิบัติผู้ทรงอำนาจหรือผู้ทรงอำนาจทั้งหลายตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ รับผิดชอบในการกำหนดและนำไปสู่การปฏิบัติซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน
3. บทบัญญัติให้ผู้ทรงอำนาจหรือผู้ทรงอำนาจทั้งหลายตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ ดำเนินการตามความเหมาะสมให้คนงานและนายจ้างได้แสดงความเห็นต่อนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านและมาตรการที่รองรับดังกล่าวลงสู่การปฏิบัติ ในกรณีที่ไม่มีองค์การที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือองค์การนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
4. บทบัญญัติกำหนดให้มีการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับขอบเขตลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน ข้อมูลของผู้ที่รับงาน

ไปทำที่บ้าน เพื่อใช้เป็นพื้นฐานสำหรับนโยบายแห่งชาติ นโยบายเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านและมาตรการที่รองรับนโยบายลงสู่การปฏิบัติ และจัดพิมพ์เผยแพร่ต่อสาธารณชน

5. บทบัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของเงื่อนไขในการทำงาน เป็นหนังสือหรือโดยวิธีอื่นที่เหมาะสมสอดคล้องกับกฎหมายและแนวนโยบายแห่งชาติ

6. บทบัญญัติกำหนดให้ข้อมูลข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของเงื่อนไขในการทำงานครอบคลุมรายการดังต่อไปนี้

   6.1 ชื่อ และที่อยู่ของนายจ้างหรือคนกลาง(ถ้ามี)

   6.2 อัตราตอบแทนและวิธีการคำนวณค่าจ้าง

   6.3 ประเภทของงานที่ทำ

บทที่ 6
ข้อเสนอแนะ

ความจำเป็นที่จะต้องมีกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบกับการศึกษารูปแบบและบทบัญญัติของกฎหมายไทยที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน รวมทั้งกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศแล้ว เห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นแบ่งออกได้เป็นสองส่วนที่สำคัญคือ ส่วนแรก เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นที่จะต้องมีการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ปัญหาสถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปัญหาสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน ปัญหาสภาพแวดล้อมของการทำงาน ปัญหาค่าตอบแทนและรายได้จากการทำงาน และปัญหาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากการทำงาน ปัญหาส่วนนี้จำเป็นที่จะต้องพิจารณากำหนดมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมออกมาเพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาเหล่านี้ สำหรับปัญหาส่วนที่สองนั้นเป็นปัญหาที่จะต้องใช้มาตรการอื่นๆ เข้าช่วยเหลือด้วย เพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาเหล่านั้น เช่น ปัญหาการขาดแคลนเงินทุนเพื่อการผลิต ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือ ปัญหาการขาดทักษะฝีมือและความชำนาญ ปัญหางานไม่สม่ำเสมอ และปัญหาการส่งงานไม่ทัน เป็นต้น

การศึกษากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในประเทศไทยที่เห็นว่าเกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นพบว่า ยังไม่มีกฎหมายฉบับใดที่จะใช้บังคับในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเด็นต่างๆ ที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านตามที่ได้ศึกษามาดังกล่าวข้างต้นได้ กฎหมายไทยที่ใช้บังคับกับผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ในปัจจุบันนี้มิได้มีลักษณะที่จะให้การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในลักษณะของการคุ้มครองแรงงานตามที่ใช้บังคับอยู่ในประเทศต่างๆ ตามที่ได้ศึกษามาแล้วข้างต้น กฎหมายไทยที่ใช้บังคับกับผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นกฎหมายอาญาซึ่งมุ่งคุ้มครองความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนเป็นสำคัญ จะมีเพียงประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 7 จ้างทำของ และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งเท่านั้นที่ใช้บังคับกับผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ในทางปฏิบัติในปัจจุบัน สำหรับกฎหมายฉบับอื่นๆ

ที่มิใช่กฎหมายที่มีลักษณะเป็นกฎหมายอาญาแล้วล้วนแต่เป็นกฎหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และเป็นกฎหมายที่เป็นไปโดยสมัครใจทั้งสิ้น เช่น พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 39 และ 40 เป็นต้น

การศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศที่ได้ศึกษาพบว่ากฎหมายระหว่างประเทศมีบทบัญญัติที่เป็นแนวทางในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการออกกฎหมายของประเทศต่างๆ ได้ สำหรับกฎหมายของบางประเทศที่ได้ศึกษานั้นส่วนใหญ่มีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้เกี่ยวข้อง โดยมีบทบัญญัติเกี่ยวกับคำนิยาม ค่าตอบแทน สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน การจดทะเบียนและการรายงาน การควบคุมและการตรวจแรงงาน และอื่นๆ เช่น การฝึกอบรม เป็นต้น

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรูปแบบและบทบัญญัติของกฎหมายไทยและกฎหมายระหว่างประเทศ รวมทั้งกฎหมายของบางประเทศที่ได้ศึกษาแล้วปรากฏว่ากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศที่ได้ศึกษามีบทบัญญัติในลักษณะการคุ้มครองแรงงานแตกต่างกันออกไป ส่วนกฎหมายไทยนั้นแม้ว่าประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จะสามารถใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้านได้ในปัจจุบัน แต่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ก็มิได้คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในลักษณะการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบันนี้ ทั้งนี้เนื่องจากสัญญาจ้างในการรับงานไปทำที่บ้านนี้เป็นสัญญาจ้างทำของ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มิใช่สัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายแรงงาน จึงไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงาน ในขณะเดียวกันกรณีพิพาทที่เกิดขึ้นตามสัญญาจ้างทำของนั้นจะต้องขึ้นศาลแพ่งและการดำเนินกระบวนพิจารณาความก็จะต้องเป็นไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ซึ่งแตกต่างไปจากสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อมีกรณีพิพาทตามสัญญาจ้างแรงงานแล้วจะต้องขึ้นศาลแรงงาน ซึ่งมีกระบวนพิจารณาคดีที่แตกต่างออกไป ทั้งนี้เนื่องจากสัญญาจ้างทำของกับสัญญาจ้างแรงงานเป็นเอกเทศสัญญา แต่สัญญาจ้างทำของนั้นคู่สัญญาอาจทำความตกลงกันเป็นอย่างอื่นหรือนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ได้ตราบเท่าที่ความตกลงนั้นไม่ขัดต่อกฎหมายอันเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ส่วนสัญญาจ้างแรงงานนั้นแม้ว่าจะเป็นเอกเทศสัญญาอย่างหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ก็ตาม แต่เนื่องจากมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะที่บัญญัติถึง

สิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างการใช้แรงงานและการจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย การทำสัญญาจ้างแรงงานจึงต้องอยู่ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2542) ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของอธิบายได้ดังตารางที่ 6.1

ตารางที่ 6.1

ข้อแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างแรงงาน		สัญญาจ้างทำของ
1.	คู่สัญญาเรียกว่า นายจ้าง กับ ลูกจ้าง	1. คู่สัญญาเรียกว่า ผู้ว่าจ้าง กับ ผู้รับจ้าง
2.	ลูกจ้างตกลงจะทำงานให้ตลอดไปจนกว่าจะเลิกจ้าง	2. ผู้รับจ้างตกลงรับจะทำงานให้จนงานนั้นสำเร็จ
3.	ถือระยะเวลาที่ทำงานเป็นสำคัญ	3. ถือความสำเร็จของการงานเป็นสำคัญ
4.	นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างให้ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้	4. ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายสินจ้างตามความสำเร็จของงานที่ตกลงกัน
5.	ลูกจ้างต้องทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง มีการควบคุมบังคับบัญชากันได้	5. ผู้รับจ้างไม่ต้องทำงานตามคำสั่ง เพียงแต่ทำงานให้เสร็จเรียบร้อยตามสัญญาเท่านั้น
6.	ลูกจ้างไม่ต้องจัดหาเครื่องมือหรือสัมภาระในการทำงาน เว้นแต่มีข้อตกลงพิเศษ	6. ผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหาเครื่องมือสำหรับใช้ทำงาน และบางครั้งอาจต้องหาสัมภาระด้วย
7.	ลูกจ้างไม่ต้องส่งมอบงานที่ทำให้นายจ้างเพราะอยู่ในความควบคุมดูแลของนายจ้างอยู่แล้ว	7. ผู้รับจ้างต้องส่งมอบการงานที่ทำให้ทันเวลาต่อผู้ว่าจ้าง
8.	นิติบุคคลเป็นนายจ้างได้ แต่เป็นลูกจ้างไม่ได้	8. นิติบุคคลเป็นผู้ว่าจ้างได้ และเป็นผู้รับจ้างได้

ที่มา : เกษมสันต์ วิลาวรรณ, **สัญญาจ้างแรงงาน**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพมหานคร : นิติบรรณการ, 2540).

เนื่องจากการจ้างทำของกับการจ้างแรงงานมีความแตกต่างกันดังกล่าวข้างต้น สัญญาจ้างทำของไม่ได้คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในลักษณะของการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่ในขณะนี้ ในขณะเดียวกันก็ยังไม่มีกฎหมายเพื่อการคุ้มครองแรงงานสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 22 บัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีการคุ้มครองแรงงานที่แตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานทั่วไป จึงจำเป็นต้องพิจารณากำหนดให้มีกฎหมายเพื่อใช้ในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

บุคคลที่สมควรที่จะได้รับการคุ้มครอง

ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยนั้นมีลักษณะหลากหลาย มีทั้งเป็นบุคคลคนเดียวและเป็นกลุ่มในลักษณะขององค์กรชุมชน และกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นสมาชิกขององค์กรชุมชนร้อยละ 61.19 และผู้รับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 42.4 รับงานจากองค์กรต่างๆ ในชุมชน ส่วนผู้ที่เป็นสมาชิกของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเฉพาะนั้นมีร้อยละ 47.0 โดยขนาดของกลุ่มมีตั้งแต่ 2 คน ไปจนถึง 500 คน อีกร้อยละ 53.0 รับงานไปทำที่บ้านโดยไม่มีการรวมกลุ่ม ในบรรดาผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นจากการศึกษาพบว่ามีทั้งผู้ที่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านและเป็นผู้ทำการผลิตหรือประกอบเอง เป็นสมาชิกของครัวเรือนที่ช่วยทำงานในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยทำการผลิตและประกอบเองบางส่วน และแจกจ่ายให้บุคคลอื่น หรือครัวเรือนทำการผลิตด้วย เป็นผู้รับงานมาทำที่บ้านโดยมีลูกจ้างทำงานด้วย เป็นลูกจ้างในกิจการ (บ้าน) ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นลูกจ้างทำงานในกิจการหรือในโรงงานและรับงานไปทำที่บ้านด้วย เนื่องจากลักษณะของสถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหลากหลายจึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นควรจะคุ้มครองผู้ใด จะคุ้มครองบุคคลธรรมดา หรือคุ้มครองกลุ่มบุคคลผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย หรือจะคุ้มครองทั้งบุคคลเป็นรายบุคคลและกลุ่มบุคคลผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศที่ได้ศึกษาพบว่า ทั้งกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศที่ได้ศึกษาให้การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นรายบุคคลทั้งสิ้น ในชั้นต้นนี้การกำหนดกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยจึงสมควรมุ่งคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นรายบุคคล

เสียก่อน แม้ว่าในกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศจะมีบทบัญญัติให้ส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันเกี่ยวกับสิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์การโดยตนเองเป็นผู้เลือกเองและในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การนั้น สิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง รวมทั้งการใช้สิทธิขององค์การผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จะเข้าร่วมกับสมาพันธ์หรือสหพันธ์สหภาพแรงงานรวมทั้งสหกรณ์ด้วยก็ตาม ทั้งนี้เนื่องจากภายใต้ระบบการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยในปัจจุบันนี้ครอบคลุมถึงความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย บุคคล การว่าจ้างไปจนถึงการเลิกจ้าง เช่น การรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกงาน การฝึกอบรม การกำหนดวันและเวลาทำงาน วันหยุด วันลา กำหนดอัตราค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การบังคับบัญชา การกำหนดวินัยและโทษทางวินัย การใช้มาตรการทางวินัย การสร้างความพอใจในการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การยอมรับนับถือต่อกัน การเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการและการตัดสินใจของอีกฝ่ายหนึ่ง การเจรจาต่อรอง การร้องทุกข์ การเลิกจ้าง รวมทั้งการใช้มาตรการต่างๆ ในการบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติตามความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่ง เช่น การปิดงาน การนัดหยุดงาน เป็นต้น (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2533) ซึ่งเป็นกระบวนการที่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองในลักษณะการคุ้มครองแรงงานไปสักระยะหนึ่งแล้ว อาจมีการพัฒนาการรวมตัวกันไปสู่องค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้านตามรูปแบบดังกล่าว และอาจก้าวเข้าไปอยู่ภายใต้ระบบการแรงงานสัมพันธ์ตามกระบวนการของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ก็ได้

สำหรับการรวมตัวกันเป็นกลุ่มในรูปแบบอื่น เช่น สหกรณ์นั้นในปัจจุบันนี้มีกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์รองรับอยู่แล้ว จึงสมควรส่งเสริมให้มีการรวมตัวกันมากขึ้น โดยให้พัฒนาไปสู่กลุ่มในรูปแบบของสหกรณ์ให้มากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นนิติบุคคลในทำนองเดียวกับกลุ่มเกษตรกร และพัฒนาไปสู่กลุ่มในรูปแบบของสหกรณ์ภายใต้กฎหมายสหกรณ์ในที่สุด

ดังนั้นในช่วงต้นนี้จึงสมควรกำหนดให้มีการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในลักษณะการคุ้มครองแรงงาน โดยคุ้มครองบุคคลธรรมดาเป็นรายบุคคลก่อน ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการกำหนดคำจำกัดความหรือคำนิยามของผู้รับงานไปทำที่บ้านและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเรื่องที่สำคัญที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นต้องกำหนดคำนิยามเอาไว้ด้วย ซึ่งจากการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายของบางประเทศที่ได้ศึกษานั้นพบว่ามีการ

กำหนดคำนิยามต่างๆ เอาไว้ คือ งานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้าง คนกลาง ผู้ช่วย และค่าจ้างของงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งจะได้นำมาเป็นแนวทางในการจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยต่อไป

ขอบเขตของการคุ้มครอง

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้านพบว่า ประเด็นที่สมควรนำมาพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้แก่ สภาพการจ้างและสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้จากการทำงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากการทำงาน ซึ่งในปัจจุบันนี้ยังไม่มีกฎหมายฉบับใดในประเทศไทยที่มีบทบัญญัติให้การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในลักษณะของการคุ้มครองแรงงานในประเด็นต่างๆ ดังกล่าว

การศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศที่ได้ศึกษาพบว่า ได้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ดังต่อไปนี้

1. คำนิยาม การศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศปรากฏว่าได้มีการกำหนดคำนิยามดังต่อไปนี้

1.1 **งานที่รับไปทำที่บ้าน** มีบัญญัติในอนุสัญญาฉบับที่ 177 ข้อแนะฉบับที่ 184 กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย สวีเดน สวิสเซอร์แลนด์ เม็กซิโก สหรัฐอเมริกา และอาร์เจนติน่า (6 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

1.2 **ผู้รับงานไปทำที่บ้าน** มีบัญญัติในกฎหมายของประเทศอินเดีย ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย อังกฤษ แคนาดา เม็กซิโก และสหรัฐอเมริกา (7 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

1.3 **นายจ้าง** มีบัญญัติไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 177 ข้อแนะฉบับที่ 184 กฎหมายของประเทสวิสเซอร์แลนด์ เม็กซิโก สหรัฐอเมริกา และฟิลิปปินส์ (4 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

1.4 **คนกลาง** มีบัญญัติในกฎหมายของประเทศอาร์เจนติน่า (1 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

1.5 **ผู้ช่วย** มีบัญญัติในกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น (1 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

1.6 **ค่าจ้างของงานที่รับไปทำที่บ้าน** มีบัญญัติในกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ (1 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

2. **ค่าตอบแทน** การศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศปรากฏว่าได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าตอบแทน ดังต่อไปนี้

2.1 **ค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราที่เท่าเทียมกันกับลูกจ้างอื่น** มีบัญญัติในข้อแนะฉบับที่ 184 กฎหมายของประเทศอินเดีย ญี่ปุ่น อังกฤษ แคนาดา เม็กซิโก สหรัฐอเมริกา อาร์เจนติน่า บราซิล และสวิสเซอร์แลนด์ (9 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

2.2 **ค่าจ้างรายชิ้น** มีบัญญัติในข้อแนะฉบับที่ 184 กฎหมายของประเทศสวิสเซอร์แลนด์ อาร์เจนติน่า และบราซิล (3 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

2.3 **ค่าจ้างที่ตกลงกันโดยการเจรจาต่อรองร่วมกัน** มีบัญญัติในข้อแนะฉบับที่ 184 กฎหมายของประเทศสวีเดน และอังกฤษ (2 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

2.4 **การชดใช้ค่าใช้จ่ายคืน** มีบัญญัติในข้อแนะฉบับที่ 184 และกฎหมายของประเทศสวิสเซอร์แลนด์ (1 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

2.5 **การหักค่าใช้จ่าย** มีบัญญัติในข้อแนะฉบับที่ 184 และกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ (1 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

2.6 **วิธีการจ่ายและสถานที่จ่าย** มีบัญญัติในข้อแนะฉบับที่ 184 กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น และฟิลิปปินส์ (2 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

2.7 **บทบัญญัติอื่นๆ** มีดังต่อไปนี้

(1) อนุสัญญาฉบับที่ 177 กำหนดให้ส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ทำงานรับค่าจ้างอื่นๆ

(2) ข้อแนะฉบับที่ 184 กำหนดให้คนกลางและนายจ้างควรร่วมกันรับผิดชอบในการจ่ายค่าตอบแทนที่ถึงกำหนดชำระแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(3) กฎหมายออสเตรเลีย ใช้คำชี้ขาดเป็นบรรทัดฐานด้านการกำหนดค่าจ้าง

3. **สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน** การศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศปรากฏว่าได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน ดังต่อไปนี้

3.1 **ความปลอดภัยในการทำงาน** มีบทบัญญัติในอนุสัญญาฉบับที่ 177 ข้อแนะฉบับที่ 184 กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น อินเดีย สวีเดน สวิสเซอร์แลนด์ แคนาดา สหรัฐอเมริกา และอาร์เจนติน่า (7 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

3.2 **การห้ามบางประเภทงาน** มีบทบัญญัติในอนุสัญญาฉบับที่ 177 และกฎหมายของประเทศอังกฤษ (1 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

3.3 **วันหยุดและวันลาและการจ่ายค่าจ้าง** บัญญัติในข้อแนะฉบับที่ 184 กฎหมายของประเทศอินเดีย สวีเดน สวิสเซอร์แลนด์ แคนาดา เม็กซิโก และอาร์เจนติน่า (6 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

3.4 **การประกันสังคม** มีบัญญัติในข้อแนะฉบับที่ 184 กฎหมายของประเทศอินเดีย สวิสเซอร์แลนด์ เม็กซิโก อาร์เจนติน่า และบราซิล (5 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

3.5 **เวลาและชั่วโมงการทำงาน** มีบัญญัติในกฎหมายของประเทศอินเดีย ญี่ปุ่น สวีเดน สวิสเซอร์แลนด์ แคนาดา สหรัฐอเมริกา และบราซิล (7 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

3.6 **ข้อกำหนดเงื่อนไขและสัญญาจ้าง** มีบัญญัติในกฎหมายของประเทศสวิสเซอร์แลนด์ เม็กซิโก และบราซิล (3 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

3.7 **บทบัญญัติอื่นๆ** มีดังต่อไปนี้

(1) กฎหมายออสเตรเลียใช้คำชี้ขาดเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดเงื่อนไขการจ้าง

(2) กฎหมายสวิสเซอร์แลนด์ ห้ามมอบงานที่รับไปทำที่บ้านให้แก่บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี

4. **การจดทะเบียนและการรายงาน** การศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศปรากฏว่าได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจดทะเบียนและการรายงานดังต่อไปนี้

4.1 **การจดทะเบียนนายจ้าง** มีบัญญัติในอนุสัญญาฉบับที่ 177 ข้อแนะฉบับที่ 184 กฎหมายของประเทศสวิสเซอร์แลนด์ แคนาดา เม็กซิโก สหรัฐอเมริกา อาร์เจนติน่า และออสเตรเลีย (6 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

4.2 **การจดทะเบียนคนกลาง** มีบัญญัติในข้อแนะฉบับที่ 184

4.3 **การจดทะเบียนลูกจ้าง/หนังสือรับรอง** มีบัญญัติในกฎหมายของประเทศสหรัฐเมริกา และออสเตรเลีย (2 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

4.4 **การจัดเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้าง** มีบัญญัติในข้อแนะฉบับที่ 184 กฎหมายของประเทศอังกฤษ แคนาดา เม็กซิโก และอาร์เจนติน่า (4 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

4.5 **การจัดทำสมุดบันทึก** มีบัญญัติในกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น สวิสเซอร์แลนด์ เม็กซิโก สหรัฐเมริกา อาร์เจนติน่า และบราซิล (6 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

4.6 **การจัดเก็บสมุดบันทึกการทำงาน** มีบัญญัติในกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น อาร์เจนติน่า ออสเตรเลีย (3 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

4.7 **การรายงาน** มีบัญญัติในข้อแนะฉบับที่ 184 กฎหมายของประเทศสวิสเซอร์แลนด์ ญี่ปุ่น สวีเดน อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา (5 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

5. **การควบคุมและการตรวจแรงงาน** การศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศปรากฏว่าได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการควบคุมและการตรวจแรงงานดังต่อไปนี้

5.1 **การตรวจแรงงาน** มีบัญญัติในอนุสัญญาฉบับที่ 177 กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น ออสเตรเลีย สวีเดน สวิสเซอร์แลนด์ เม็กซิโก สหรัฐอเมริกา และฟิลิปปินส์ (7 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

5.2 **การบอกกล่าวล่วงหน้าและการเลิกสัญญา** มีบัญญัติในกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น (1 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

5.3 **การจัดตั้งองค์กรทำหน้าที่ควบคุมตรวจสอบ** มีบัญญัติในกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น สวิสเซอร์แลนด์ และอาร์เจนติน่า (3 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

5.4 **บทลงโทษ** มีบัญญัติในกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น ออสเตรเลีย สวิสเซอร์แลนด์ เม็กซิโก และสหรัฐอเมริกา (5 ประเทศ จาก 12 ประเทศ)

5.5 **บทบัญญัติอื่นๆ** มีดังต่อไปนี้

(1) ข้อแนะฉบับที่ 184 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำสถิติแรงงาน การให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับทราบเงื่อนไขการทำงานเป็นหนังสือ การกำหนดอายุขั้นต่ำ กลไกการยุติข้อพิพาทแรงงาน

(2) กฎหมายของฟิลิปปินส์ กำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างและผู้รับเหมา กับผู้รับเหมาช่วงร่วมกันรับผิด

6.ประเด็นอื่นๆ การศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศปรากฏว่าได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องอื่นๆ ที่ไม่ได้จัดอยู่ในกรอบการศึกษาดังกล่าวข้างต้นส่วนใหญ่จะมีปรากฏในอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ส่วนที่สำคัญคือบทบัญญัติเกี่ยวกับการฝึกอบรมและข้อกำหนดของเงื่อนไขการทำงานซึ่งรายละเอียดปรากฏตามที่ได้ศึกษามาแล้ว

แนวทางและรูปแบบการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การศึกษากฎหมายไทยนั้นเมื่อใช้กรอบการศึกษารูปแบบกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว พบว่ากฎหมายไทยมีรูปแบบทั้งที่เป็นประมวลกฎหมายและเป็นพระราชบัญญัติต่างๆ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นต้น ในการออกกฎหมายทั้งสองประเภทนี้จำเป็นต้องนำเสนอร่างกฎหมายต่อรัฐสภาตามกระบวนการนิติบัญญัติที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ นอกเหนือจากการออกกฎหมายดังกล่าวนี้แล้วยังมีกฎหมายอีกประเภทหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายของฝ่ายบริหาร กล่าวคือ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ ระเบียบ คำสั่ง ซึ่งฝ่ายบริหารหรือรัฐบาลโดยกระทรวงทบวงกรมต่างๆ สามารถออกกฎหมายในรูปแบบต่างๆ นี้ได้โดยอาศัยบทบัญญัติของกฎหมายต่างๆ ที่ให้อำนาจไว้โดยไม่ต้องนำเสนอต่อรัฐสภาเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่อย่างใด เพียงแต่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วก็มีผลใช้บังคับเป็นกฎหมาย เช่น พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ ระเบียบ คำสั่ง ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือประกาศ ระเบียบ คำสั่ง ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นต้น

การศึกษากฎหมายของบางประเทศที่ได้ศึกษามีรูปแบบของกฎหมายที่แตกต่างกันออกไปตามการแบ่งกลุ่มของกฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เป็นสี่รูปแบบ กล่าวคือ กฎหมายที่มีรูปแบบเป็นกฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ กฎหมายที่มีรูปแบบเป็นประมวลกฎหมายโดยมีบทบัญญัติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านอยู่ในประมวลกฎหมายนี้ กฎหมายที่มีรูปแบบเป็นกฎหมายแรงงานทั่วไปแต่อาจมีการยกเว้นการบังคับใช้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในบางเรื่อง และ

กฎหมายที่มีรูปแบบเป็นกฎหมายแรงงานแห่งชาติ ซึ่งมีสองกรณีคือถือว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นลูกจ้างตามปกติ กับกรณีที่ถือว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้าง

ในประเด็นที่ว่าการออกกฎหมายมาใช้บังคับเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นสมควรจะออกกฎหมายในรูปแบบใดนั้น เห็นว่าการออกกฎหมายนั้นกระทำได้หลายรูปแบบ แต่รูปแบบที่เห็นว่าเป็นทางเลือกที่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้สูงนั้นพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

ประการแรก ทางเลือกในการออกกฎหมาย ซึ่งการตรากฎหมายเพื่อใช้บังคับในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ขอเสนอทางเลือก 2 ทาง พร้อมทั้งเสนอข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกเพื่อพิจารณาดังต่อไปนี้

1. **ทางเลือกที่หนึ่ง การตราเป็นพระราชบัญญัติ** พระราชบัญญัติ คือ กฎหมายซึ่งพระมหากษัตริย์ ทรงตราขึ้นโดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 บัญญัติไว้ในมาตรา 93 – 94 และ มาตรา 169 – 177 การตราพระราชบัญญัติมีสาระสำคัญที่ควรพิจารณาดังต่อไปนี้

1.1 **แนวทางในการพิจารณา** มีดังต่อไปนี้

(1) ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติ ได้แก่คณะรัฐมนตรี (เพราะเป็นผู้ที่รู้ว่าต้องการพระราชบัญญัติที่มีข้อความใดสำหรับบริหารราชการ) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรซึ่งจะกระทำเมื่อพรรคการเมืองที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรผู้นั้นสังกัด มีมติให้เสนอได้และต้องมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไม่น้อยกว่ายี่สิบคนรับรอง นอกจากนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 170 ยังให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งไม่น้อยกว่าห้าหมื่นคนมีสิทธิเสนอกฎหมายต่อรัฐสภาได้ ซึ่งมาตรา 170 นี้จะมีผลบังคับหลังจากที่มีการตรากฎหมายอนุวัติการแต่ต้องไม่เกินกำหนด 2 ปี นับแต่ประกาศใช้รัฐธรรมนูญ

(2) ผู้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติได้แก่รัฐสภา

(3) ผู้ตราพระราชบัญญัติ ได้แก่ พระมหากษัตริย์

(4) การบังคับใช้เป็นกฎหมาย พระราชบัญญัติจะใช้บังคับเป็นกฎหมายได้ต่อเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

1.2 **ข้อดีและข้อเสีย** การออกกฎหมายโดยการตราเป็นพระราชบัญญัติมีข้อดีและข้อเสียที่ควรพิจารณาดังต่อไปนี้

(1) **ข้อดี** พิจารณาได้ดังต่อไปนี้

ก. จะมีกฎหมายที่คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ ซึ่งจะสามารถกำหนดกฎเกณฑ์ ขอบเขตการใช้บังคับได้ตรงวัตถุประสงค์ของการร่างกฎหมาย ซึ่งแสดงออกให้เห็นถึงเจตนารมย์ในการที่จะคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง

ข. มีความมั่นคงถาวร เนื่องจากการออกเป็นพระราชบัญญัตินั้นมีขั้นตอนการร่าง การกลั่นกรองหลายขั้นตอน ฉะนั้นเมื่อร่างเป็นพระราชบัญญัติแล้ว ก็จะคงทนไปตลอดจนกว่าจะมีกฎหมายในรูปแบบพระราชบัญญัติมายกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไข

ค. ทำให้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ชัดเจนและไม่มีการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ๆ ยกเว้นจะมีกฎหมายมาแก้ไขเปลี่ยนแปลงยกเลิกอำนาจหน้าที่ จึงมีขอบเขต จำกัด ชัดเจน เป็นที่มั่นใจสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการปฏิบัติตาม

ง. การออกพระราชบัญญัตินั้นจะต้องผ่านขั้นตอนต่าง ๆ หลายขั้นตอน หลายระดับ เช่น คณะรัฐมนตรี คณะกรรมการกฤษฎีกา สภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา ซึ่งจะมีผลดีคือทำให้กฎหมายผ่านการกลั่นกรองและตรวจสอบมาอย่างดี

(2) **ข้อเสีย** พิจารณาได้ดังต่อไปนี้

ก. การตราพระราชบัญญัติต้องเป็นไปตามกระบวนการในการออกกฎหมาย ซึ่งต้องผ่านขั้นตอนหลายระดับ มีกระบวนการที่ซับซ้อนในทางปฏิบัติซึ่งต้องใช้เวลาดำเนินการมาก

ข. การเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติมทำได้ยาก เมื่อมีกฎหมายออกมาบังคับใช้แล้วหากมีความจำเป็นต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงเพิ่มเติมแล้วจะต้องผ่านกระบวนการในการแก้ไขกฎหมายเช่นเดียวกับการออกกฎหมาย ดังนั้นจึงอาจเกิดความล่าช้าไม่ทันกาล หากมีความจำเป็นต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงโดยรีบด่วน

2. **ทางเลือกที่สอง การออกเป็นกฎกระทรวง** กฎกระทรวงได้แก่ กฎหมายซึ่งรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติหรือพระราชกำหนดได้ออกเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติหรือพระราชกำหนดนั้นๆ ทั้งนี้ถือว่าพระราชบัญญัติ หรือพระราชกำหนดได้กำหนดหลักเกณฑ์ใหญ่ๆ ไว้และให้ออกกฎหมายกำหนดรายละเอียดต่อไป แต่การจะออกเป็นกฎกระทรวงเมื่อไรนั้นย่อมแล้วแต่ความสำคัญของเรื่อง สาระสำคัญของกฎหมายมีดังต่อไปนี้

2.1 แนวทางในการพิจารณา มีดังต่อไปนี้

(1) ผู้เสนอได้แก่ผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติ หรือ พระราชกำหนด ซึ่งกำหนดให้ออกกฎกระทรวงนั้น ๆ

(2) ผู้พิจารณาได้แก่คณะรัฐมนตรี

(3) ผู้ตรา ได้แก่ รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติหรือพระราชกำหนด

(4) การประกาศใช้เป็นกฎหมาย เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วก็ใช้บังคับเป็นกฎหมายได้

2.2 ข้อดีและข้อเสีย การออกกฎหมายในรูปแบบของกฎกระทรวงมีข้อดีและข้อเสียที่ควรพิจารณาดังต่อไปนี้

(1) ข้อดี พิจารณาได้ดังต่อไปนี้

ก. มีความคล่องตัวเนื่องจาก การออกกฎกระทรวงมีขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อนน้อยกว่าการออกเป็นพระราชบัญญัติเพราะไม่ต้องผ่านรัฐสภา

ข. สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วเพราะดำเนินการผ่านระดับกระทรวงแล้วนำเสนอเข้าคณะรัฐมนตรีเมื่อมีมติออกมาก็สามารถประกาศใช้เป็นกฎหมายได้เลย

ค. การเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติมทำได้ง่ายกว่าการออกเป็นพระราชบัญญัติ เพราะไม่ต้องผ่านกระบวนการทางรัฐสภา ทำให้กฎหมายทันสมัยเหมาะสมกับกาลเทศะอยู่เสมอเพราะถ้ามีพฤติการณ์เปลี่ยนแปลงไปก็เป็นแต่แก้ไขกฎกระทรวงได้

ง. สามารถตอบสนองกับความต้องการหรือให้ความคุ้มครองให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายเพราะเป็นกฎหมายซึ่งออกโดยรัฐมนตรีและนำเสนอเข้าคณะรัฐมนตรีซึ่งเป็นฝ่ายบริหารทำให้รับรู้ปัญหา ทั้งนี้โดยนำเอาปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติมาเป็นแนวทางในการออกกฎกระทรวง

(2) ข้อเสีย พิจารณาได้ดังต่อไปนี้

ก. อาจขาดความรอบคอบ เนื่องจากขั้นตอนการออกกฎหมายไม่ยุ่งยากฉะนั้นการกลั่นกรองกฎหมายจึงมีน้อยทำให้กฎหมายที่ออกมาอาจไม่เป็นที่ยอมรับในทางปฏิบัติ

ข. ขาดความมั่นคงถาวร เนื่องจากการออกกฎกระทรวงผ่านระดับกระทรวงแล้วนำเข้าเสนอคณะรัฐมนตรี เมื่อมีมติออกมาก็สามารถประกาศใช้เป็นกฎหมายได้เลย ฉะนั้นจึงอาจมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาซึ่งบางครั้งอาจมีการเสนอยกเลิกกฎกระทรวงแล้วออกเป็นกฎกระทรวงใหม่ทั้งฉบับเลยก็ได้

ค. การออกกฎกระทรวงนั้น รัฐมนตรีเป็นผู้นำเสนอเข้าคณะรัฐมนตรีซึ่งเป็นฝ่ายบริหารซึ่งเป็นการออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติ ฉะนั้นกฎหมายจึงออกได้เฉพาะภายในขอบเขตที่พระราชบัญญัตินั้นให้อำนาจไว้เท่านั้น

ประการที่สอง ข้อเสนอแนะแนวทางการออกกฎหมาย เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน จากการพิจารณาถึงรูปแบบกฎหมายทั้งพระราชบัญญัติและกฎกระทรวงดังได้กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นว่าการออกกฎหมายทั้ง 2 วิธี ก็มีทั้งข้อดี และข้อเสียแตกต่างกันไป แต่หากจะพิจารณาถึงด้านความมั่นคงถาวร และรูปแบบของกฎหมายที่มีผลบังคับในระยะยาวแล้วการออกกฎหมายโดยการตราเป็นพระราชบัญญัตินั้นดูจะเป็นการเหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามการออกกฎหมายในรูปแบบพระราชบัญญัตินั้นแม้จะมีข้อดีหลายประการการออกพระราชบัญญัตินั้นมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและใช้เวลามาก จึงสมควรเป็นข้อพิจารณาในระยะยาว หรือใช้เป็นมาตรการระยะยาวในอนาคต สำหรับในขณะปัจจุบันนี้สมควรออกกฎหมายในรูปแบบที่สามารถดำเนินการได้โดยใช้เวลาอันสั้นออกมาใช้ไปพลางก่อน เมื่อมีการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวนี้ไปสักระยะหนึ่งโดยมีประสบการณ์ในการบริหารกฎหมายเพียงพอแล้วจึงนำเอาปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการใช้กฎหมายดังกล่าวมาจัดทำร่างพระราชบัญญัติขึ้นแล้วดำเนินการต่อไป สำหรับวิธีที่เหมาะสมที่สุดซึ่งสามารถดำเนินการได้โดยมีความยุ่งยากซับซ้อนน้อยกว่าแต่มีผลดีเช่นเดียวกันกับวิธีการออกเป็นพระราชบัญญัติ คือวิธีการออกกฎกระทรวงซึ่งปัจจุบันนี้ก็ได้มีการออกกฎกระทรวงโดยอาศัย มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่นกฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล เป็นต้น

ส่วนในกรณีการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในด้านต่างๆ นั้น ก็สามารถกำหนดในกฎกระทรวงได้ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่เนื่องจากในขณะนี้มีการออกกฎกระทรวงฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2541)มิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัติฉบับนี้ แก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังนั้น หากจะออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน_กรณี การรับงานไปทำที่บ้านจำเป็นจะ

ต้องออกกฎกระทรวงแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงฉบับนี้ โดยให้ยกเลิกการมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานในงาน (2) งานที่รับไปทำที่บ้านเสียก่อน จากนั้นจึงออกกฎระทรวงฉบับใหม่กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แทน

นอกจากนี้ ในกรณีจะขยายความคุ้มครองไปยังการประกันสังคม ซึ่งรวมทั้งกองทุนเงินทดแทน หรือกรณีการส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานหรือการยกเว้นกฎหมายบางฉบับ เพื่อส่งเสริมหรือเปิดทางให้สามารถรับงานไปทำที่บ้านได้ง่ายขึ้น อาจต้องมีการตราพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเหล่านั้น เช่น กฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร เป็นต้น

ประเด็นที่ควรได้รับการคุ้มครอง

เมื่อได้ศึกษาประเด็นต่างๆ ในบทบัญญัติของกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยคำนึงถึงสภาพและปัญหาเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านแล้ว เห็นว่าประเด็นที่น่าจะได้มีการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านมีดังต่อไปนี้

1. **คำนิยาม** ซึ่งรวมถึงคำนิยามต่างๆ ดังต่อไปนี้
   - 1.1 งานที่รับไปทำที่บ้าน
   - 1.2 ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
   - 1.3 นายจ้าง
   - 1.4 คนกลาง
   - 1.5 ผู้ช่วย
   - 1.6 บ้านและสถานที่พักอาศัย
   - 1.7 ค่าจ้าง
2. **ค่าตอบแทน** ซึ่งรวมทั้งประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้
   - 2.1 การชดใช้ค่าใช้จ่ายคืน
   - 2.2 การหักค่าจ้าง
   - 2.3 ระยะเวลาและสถานที่จ่ายค่าจ้าง
   - 2.4 ความรับผิดของคนกลาง

3. **สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน ซึ่งรวมทั้งประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้**

3.1 ความปลอดภัยในการทำงาน

3.2 งานที่ห้ามรับไปทำที่บ้าน

3.3 การตรวจสุขภาพประจำปี

3.4 การประกันสังคม

4. **การใช้แรงงานหญิง**

5. **การใช้แรงงานเด็ก**

6. **การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง**

7. **กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**

8. **การจดทะเบียนและการรายงาน ซึ่งรวมทั้งประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้**

8.1 การจดทะเบียนนายจ้าง

8.2 การจดทะเบียนคนกลาง

8.3 การจัดทำทะเบียนลูกจ้าง

8.4 การเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้าง

8.5 เอกสารการจ่ายค่าจ้าง

8.6 การรายงาน

9. **การควบคุมและการตรวจแรงงาน ซึ่งรวมทั้งประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้**

9.1 การตรวจแรงงาน

9.2 บทกำหนดโทษ

9.3 องค์กรทำหน้าที่ควบคุมและตรวจสอบ

แม้ว่าผลการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศจะมีประเด็นการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านหลากหลายแตกต่างกันออกไปก็ตาม การออกกฎหมายใดๆนั้นจะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย การเสนอแนะให้ออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเด็นต่างๆดังกล่าวข้างต้นอาศัยหลักการและเหตุผลดังต่อไปนี้

ประเด็นแรก คำนิยาม เกี่ยวกับคำนิยามนั้น ความจำเป็นที่ต้องมีการกำหนดคำนิยามไว้ในกฎหมายนั้น เพราะลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านมีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคล

หลายฝ่ายทั้งนายจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ช่วยในกิจการรับงานไปทำที่บ้าน นายหน้าหรือคนกลางซึ่งเป็นผู้ติดต่อประสานงานระหว่างนายจ้างและผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน ในขณะที่ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านก็มีหลายกลุ่มและมีสถานภาพหลากหลาย เช่น เป็นสมาชิกของครัวเรือนช่วยงานในกิจกรรมของงานที่รับไปทำที่บ้าน เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยทำการผลิตและประกอบเองบางส่วน และแจกจ่ายให้บุคคลอื่น หรือครัวเรือนทำการผลิตด้วย หรือเป็นลูกจ้างทำงานในกิจการในโรงงานและรับงานไปทำที่บ้านด้วย เป็นต้น ดังนั้นการที่จะออกกฎหมายมาคุ้มครองจะต้องสามารถระบุตัวของผู้ที่รับงานมาทำที่บ้านได้ชัดเจนเสียก่อน จึงจะออกกฎหมายมาบังคับใช้คุ้มครองได้อย่างเหมาะสม จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดคำนิยามขึ้น ทั้งนี้จำเป็นจะต้องกำหนดคำนิยามที่สำคัญที่เกี่ยวข้องด้วย

ประเด็นที่สอง ค่าตอบแทน เกี่ยวกับค่าตอบแทนนั้น การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังไม่สามารถที่จะบังคับใช้ได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย การออกกฎหมายคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน จึงมิใช่มาตรการที่เหมาะสมในขณะนี้ แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการทำงานที่สูงขึ้นของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านอันเนื่องมาจากการผลักภาระของนายจ้างจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะนี้ จึงสมควรที่จะกำหนดให้มีการคุ้มครองค่าจ้าง โดยให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน ดังนั้นควรมีการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินชดใช้ค่าใช้จ่ายคืนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งค่าใช้จ่ายดังกล่าว ได้แก่ ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าดูแลรักษาเครื่องจักร และค่าขนส่ง คืนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยใช้แนวทางที่สามารถยอมรับได้และเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย

ในขณะเดียวกันเพื่อให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ จึงควรคุ้มครองโดยให้ออกมาตรการกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการหักค่าจ้างให้เหมาะสมและเป็นธรรม

สำหรับในเรื่องของการจ่ายค่าจ้างล่าช้าไม่ตรงตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันนั้นสมควรที่จะได้กำหนดมาตรการในเรื่องของการกำหนดระยะเวลาหรืองวดในการจ่ายค่าจ้าง วิธีในการจ่ายค่าจ้าง รวมทั้งสถานที่ในการจ่ายค่าจ้างให้ชัดเจน และใช้มาตรการบังคับในบทลงโทษซึ่งจะทำให้ช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้

ในกรณีที่นายจ้างได้ว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน ด้วยวิธีผ่านคนกลาง ให้คนกลางร่วมรับผิดกับนายจ้างในค่าจ้าง การชดใช้ค่าใช้จ่ายคืนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน กำหนดให้คนกลางมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วดังกล่าวคืนจากนายจ้างได้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นมาตรการอีกทางหนึ่งที่จะให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งบางกรณีอาจจะไม่มีโอกาสได้รู้จักหรือติดต่อโดยตรงกับนายจ้างเลย การติดตามทวงถามเพื่อการชำระหนี้จากนายจ้าง จึงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างลำบาก การกำหนดให้คนกลางร่วมรับผิดกับนายจ้างด้วยนั้นย่อมก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ประเด็นที่สาม สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน เกี่ยวกับสภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทนนั้นจากการศึกษาพบว่างานที่รับไปทำที่บ้านมีความเสี่ยงในเรื่องของความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยอยู่ในเกณฑ์ที่สูง เนื่องจากสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม เพราะจะต้องใช้บ้านหรือสถานที่พักอาศัยเป็นสถานที่ในการทำงาน ซึ่งโดยสภาพและลักษณะของงานอาจมีการใช้เครื่องจักร เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานอาจก่อให้เกิดปัญหาฝุ่นละออง สภาพอากาศอบอ้าว อากาศไม่ถ่ายเท วัตถุดิบในการประกอบหรือผลิต อาจเป็นสารเคมี และวัตถุมีพิษต่างๆที่อาจเป็นอันตรายต่อตัวผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องและบุคคลทั่วไปในชุมชนนั้นๆ ลักษณะของปัญหาสุขภาพ เช่นผู้รับงานไปทำที่บ้านในอุตสาหกรรมแห อวน จะมีปัญหาปวดหัวและอาการผื่นคันเนื่องจากแพ้สารเคมี จึงสมควรที่จะกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านและบุคคลทั่วไปในชุมชนนั้น ในประเด็นต่างๆ คือ ความปลอดภัยในการทำงาน กำหนดประเภทของงานที่ห้ามรับไปทำที่บ้าน กำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการออกคำสั่งเพื่อให้มีการปฏิบัติหรือห้ามมิให้มีการปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดได้

สำหรับการประกันสังคม ในปัจจุบันผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจจะสมัครเป็นผู้ประกันตนตามความสมัครใจได้ตามมาตรา 40 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้ แต่ทั้งนี้ การคุ้มครองยังอยู่ในขอบเขตที่จำกัด ส่วนผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเคยเป็นผู้ประกันตนมาก่อน สามารถใช้สิทธิเป็นผู้ประกันตนโดยความสมัครใจตามมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดไว้ได้ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีข้อจำกัดเรื่องสิทธิประโยชน์อยู่บ้าง ก็เป็นเรื่องที่ควรจะส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านใช้สิทธิประโยชน์สมัครเป็นผู้ประกันตนให้มากขึ้น

สำหรับการขยายบทบัญญัติของพระราชบัญญัติประกันสังคมให้มีผลบังคับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเด็นอื่นๆนั้น ควรที่จะได้มีการพิจารณาดำเนินการในระยะยาวโดยถือเป็นความสำคัญเร่งด่วนลำดับที่สอง

การตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรกำหนดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ อันจะเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นการเพิ่มรายได้ในทางอ้อมอีกด้วย

ประเด็นที่สี่ การใช้แรงงานหญิง จากการศึกษาพบว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นสมาชิกขององค์กร ร้อยละ 31.64 เป็นกลุ่มสตรี ซึ่งถือว่าเป็นการรวมกลุ่มที่มีสัดส่วนในอัตราที่สูง ในบรรดาการรวมกลุ่มเพื่อรับงานไปทำที่บ้านของแต่ละประเภท การใช้แรงงานหญิง โดยทั่วไป นอกจากจะประสบปัญหาความไม่เท่าเทียมกับแรงงานชาย ในเรื่องการจ้างงานและค่าจ้างแล้ว ยังมีปัญหาการทำงานที่เสี่ยงต่อสุขภาพอนามัยของผู้หญิงเอง ดังนั้นในการรับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายควรให้การคุ้มครองลูกจ้างหญิงไว้เป็นการเฉพาะ แต่ขณะเดียวกันต้องไม่เป็นอุปสรรคในการจ้างแรงงานดังกล่าวด้วย การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง จึงควรจำกัดในเรื่องที่สำคัญๆ ได้แก่ การห้ามทำงานในบางลักษณะงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายสูง หรืองานที่เกี่ยวกับเครื่องจักรเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน หรืองานแบก หาม หาบ ทูน ที่มีน้ำหนักมากจนเกินไป

ประเด็นที่ห้า การใช้แรงงานเด็ก มาตรการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่นั้นเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาเด็กในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ สมควรได้รับการปกป้องคุ้มครองดูแลและพัฒนาให้เจริญเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างมีศักยภาพ ทั้งคำนึงถึงสิทธิของเด็กตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ.2535 โดยอนุสัญญาให้ความคุ้มครองสิทธิเด็กไว้ 4 ประการ คือ สิทธิในการดำรงชีวิต สิทธิในการได้รับการปกป้องคุ้มครอง สิทธิที่จะได้รับการพัฒนา และสิทธิในการมีส่วนร่วม ดังนั้นเพื่อให้การคุ้มครองในงานที่รับไปทำที่บ้าน เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ ที่มุ่งรักษาเจตนารมณ์ในการคุ้มครองเด็กในหลักการสำคัญ การออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงยังควรกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง ซึ่งจะเป็นการสอดคล้องตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่ง

ราชอาณาจักรไทย มาตรา 43 ด้วย ที่กำหนดให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เด็กที่มีอายุยังไม่ถึง 15 ปี จะต้องอยู่ในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากผลการสำรวจในงานวิจัยพบว่า ร้อยละ 45.3 ไม่เห็นด้วยและร้อยละ 15.6 ไม่เห็นด้วยอย่างมากที่จะห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ช่วยหรือรับงานไปทำที่บ้าน เพราะเห็นว่า จะเป็นการตัดโอกาสในการฝึกงานและการทำงานหารายได้ของเด็กที่ด้อยโอกาสอยู่แล้วนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ยังควรกำหนดเพื่อยืนยันในหลักการและเจตนารมณ์อย่างเดิม ที่จะต้องกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้าง แต่ทั้งนี้ถ้าหากงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นเป็นงานที่รับมาโดยครอบครัว พ่อแม่ สมาชิกหรือผู้ปกครองในครอบครัว เป็นลูกจ้าง เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้ว และได้มอบหมายงานให้แก่เด็กในครอบครัวของตน ช่วยเหลือแบ่งเบาภาระกิจการงานดังกล่าวของครอบครัว เป็นบางโอกาส บางครั้งคราว ในระยะเวลาสั้นๆ โดยที่ระยะเวลาในการทำงานมิได้เป็นอุปสรรคต่อโอกาสต่อศึกษาของเด็ก งานที่ทำนั้นก็ไม่เป็นอันตรายแก่เด็กแล้ว กฎหมายที่ออกมาก็น่าจะเปิดช่องให้แรงงานเด็กสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ เพื่อให้การออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น สอดคล้องกับผลการสำรวจตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงด้วย

ประเด็นที่หก การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามกฎหมาย หากผู้รับงานไปทำที่บ้านประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมายให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับการคุ้มครองและมีสิทธิที่จะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นทางเลือกให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเห็นว่าตนเองถูกโต้แย้งสิทธิ และประสงค์จะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งแทนการไปฟ้องร้องที่ศาลก็ได้

ประเด็นที่เจ็ด กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งกำหนดขึ้นโดยบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบันนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นพัฒนาการด้านสังคมเน้นการสร้างความมั่นคงทางสังคมให้แก่ลูกจ้าง โดยคำนึงสภาพความเป็นจริงที่นายจ้างบางรายประสบปัญหาไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ลูกจ้างต้องออกจากงานโดยไม่ได้รับเงินตามที่มีสิทธิได้รับตามกฎหมาย

มาตรการนี้เป็นกลไกพิเศษเสริมมาตรการอื่นด้านแรงงานที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายด้วยเช่นกัน กล่าวคือ ในกรณีที่ค่าจ้าง หรือเงินอื่นตามกฎหมายที่ไม่ได้รับจากนายจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรเป็นลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ตามระเบียบที่กฎหมายกำหนดด้วยเช่นกัน และเมื่อรัฐได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้างแล้ว ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีสิทธิเรียกให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องชดใช้เงินดังกล่าวให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ชดใช้เงินที่กองทุนฯได้จ่ายไปพร้อมดอกเบี้ย

ประเด็นที่แปด การจดทะเบียนและการรายงาน เนื่องจากการจดทะเบียนและการรายงานนั้นเป็นมาตรการที่ใช้ในการควบคุมอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจดทะเบียนนายจ้างนั้น จะทำให้สามารถตรวจสอบและควบคุม ในเรื่องของการส่งงานให้กับผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านได้ ทำให้สามารถระบุตัวของนายจ้างได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีในการบังคับใช้กฎหมายในเรื่องของการจ่ายค่าจ้าง การหักค่าจ้าง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย รวมทั้งประเภทของงานที่ห้ามรับไปทำที่บ้าน ส่วนการจดทะเบียนคนกลางนั้น เพื่อให้สามารถตรวจสอบ ควบคุมการทำงานของคนกลางได้ ช่วยคุ้มครองป้องกันมิให้ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านถูกเอารัดเอาเปรียบจากคนกลางได้

การจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นมาตรการที่ใช้เพื่อ ควบคุม กำกับ ตรวจสอบในกรณีที่มีปัญหาข้อโต้แย้งในเรื่องของสภาพการจ้างรวมทั้งเรื่องของค่าจ้างสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ซึ่งทะเบียนลูกจ้างจะใช้เป็นหลักฐานในการยืนยันหรือพิจารณาวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องได้

เอกสารการจ่ายค่าจ้าง สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ กำกับ ควบคุมการจ่ายค่าจ้าง หักค่าจ้าง การชดใช้ค่าใช้จ่ายคืน และเป็นหลักฐานในการรับเงิน เพื่อเป็นหลักฐานในการพิจารณาวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องได้

สำหรับการรายงานนั้น ทะเบียนลูกจ้าง เอกสารการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะต้องเป็นผู้เก็บไว้ ณ สถานที่ทำการของนายจ้าง และเตรียมพร้อมสำหรับให้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบได้

ประเด็นที่เก้า การควบคุมและการตรวจแรงงาน การควบคุมและการตรวจแรงงานนั้น เป็นมาตรการสำคัญที่กฎหมายสามารถที่จะบังคับใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้ เนื่องจากการรับงานไปทำที่บ้านมีลักษณะที่เสี่ยงต่ออันตรายทั้งตัวผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน

และบุคคลทั่วไปในชุมชนนั้นๆ จึงสมควรกำหนดให้มีการตรวจแรงงาน ทั้งนี้ ควรที่จะได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานภายใต้กรอบของกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายรัฐธรรมนูญ

สำหรับบทลงโทษนั้นเนื่องจากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะเกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงสมควรจะได้กำหนดบทลงโทษให้เหมาะสมในทำนองเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ส่วนองค์กรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบ ควบคุมเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น เห็นว่าหากได้มีการควบคุมและตรวจสอบโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐตามที่กล่าวไว้ข้างต้น ย่อมจะทำให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างได้ผล

อย่างไรก็ตามหากจะได้มีการเปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการรับงานไปทำที่บ้านเข้ามามีส่วนร่วม และจัดตั้งเป็นองค์กรทำหน้าที่ควบคุมตรวจสอบก็จะทำให้การกำหนดนโยบาย กิจกรรม และแนวทางปฏิบัติในงานที่รับไปทำที่บ้านมีความสอดคล้อง เหมาะสม และเป็นธรรมด้วยกันทุกฝ่าย แต่งานด้านนี้อาจจะยังไม่มีความจำเป็นเร่งด่วนมาก จึงควรจะจัดไว้ในความสำคัญเร่งด่วนลำดับที่สอง

ประเด็นที่ยังไม่ควรได้รับการคุ้มครอง

ประเด็นแรก ชั่วโมงการทำงาน โดยสภาพงานที่รับไปทำที่บ้านเกิดจากผู้ว่าจ้างได้ส่งมอบงานให้แก่ผู้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อทำการผลิตหรือประกอบผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้ว่าจ้าง ซึ่งผู้ว่าจ้างไม่สามารถควบคุมเวลาทำงานได้ เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเสร็จทั้งหมดหรือบางส่วน ก็จะส่งคืนผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้ว่าจ้างเพื่อรับค่าตอบแทนตามที่ตกลงกัน ทำให้การทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความยืดหยุ่นมาก บางคนอาจทำงานเต็มเวลา บางคนอาจทำงานเพียงบางเวลา บางครั้งใช้เฉพาะช่วงเวลาว่าง โดยที่เวลาส่วนหนึ่งอาจใช้ไปในการทำงานบ้านหรือทำงานเกษตรกรรมของครัวเรือน ฉะนั้นชั่วโมงการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านจะแตกต่างกันไปตามความพอใจและความจำเป็นของแต่ละคน การกำหนดชั่วโมงการทำงานจึงทำได้ยากและผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่พึงพอใจกับสภาพการทำงานที่มีความยืดหยุ่น จึงไม่มีความจำเป็นต้องคุ้มครองในเรื่องชั่วโมงการทำงานได้

ประเด็นที่สอง วันทำงาน วันหยุด วันลา จากเหตุผลตามที่กล่าวไว้ในเรื่องการกำหนดชั่วโมงการทำงานแล้วนั้น งานที่รับไปทำที่บ้านจึงมีลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับสังคมชนบท ซึ่งงานที่รับไปทำที่บ้านมักเป็นงานเหมาจ่ายค่าจ้างตามผลงานของงานที่ทำได้ บางคนใช้เวลาเฉพาะช่วงวันที่ว่าง บางคนใช้เวลาทำทุกวัน วันทำงาน เวลาทำงาน เวลาพักและวันหยุดไม่ได้กำหนดกันไว้แน่นอน และจากการสำรวจวิจัยครั้งนี้พบว่าการทำงานในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้านยังมีการเคลื่อนไหวเป็นไปตามภาวะของฤดูกาล ซึ่งเป็นกรณีที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปของอุตสาหกรรมในชนบท ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากลักษณะและสภาพของงานที่รับไปทำที่บ้านแล้ว หากมีการกำหนดให้ความคุ้มครองในเรื่อง วันทำงาน วันหยุด วันลา อาจจะไม่สอดคล้องตามสภาพความเป็นจริง และอาจทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานในลักษณะนี้ได้

ประเด็นที่สาม ค่าจ้างขั้นต่ำ ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ จะได้รับค่าตอบแทนตามผลงานที่ทำได้ โดยได้รับอัตราค่าจ้างเป็นรายชิ้น และอัตราค่าจ้างนี้ก็มีความแตกต่างกันตามลักษณะและคุณภาพของงาน ซึ่งโดยทั่วไปงานที่ทำยาก งานละเอียด งานประณีต งานที่ใช้ทักษะฝีมือและความชำนาญจะมีอัตราค่าตอบแทนสูง ส่วนงานหยาบทำได้เร็ว ไม่มีคุณภาพ จะมีอัตราค่าตอบแทนต่ำ ดังนั้น ค่าจ้างและรายได้ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงมีความแตกต่างมาก แม้แต่ในงานอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน อัตราค่าจ้างรายชิ้นก็มีความแตกต่างกันมาก และบางอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมเจียรไนพลอย รายได้เฉลี่ยของคนรับงานไปทำที่บ้านอาจแตกต่างกันถึง 10 เท่าตัว ฉะนั้นเมื่อปัจจัยสำคัญของการกำหนดค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับลักษณะและคุณภาพของงาน และโดยสภาพของงานที่มีปริมาณงานมากน้อยไม่แน่นอน การออกกฎหมายคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน จึงบังคับให้เกิดผลได้ยากในทางปฏิบัติ

ประเด็นที่สี่ การพักงาน หากการรับงานไปทำที่บ้าน มีกฎหมายออกมาคุ้มครองและกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นลูกจ้างของนายจ้างอีกประเภทหนึ่งด้วยนั้น จากลักษณะของงาน สถานที่ทำงานและสภาพการจ้างต่างๆแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านยังมีความพิเศษที่แตกต่างจากลูกจ้างโดยทั่วไปที่ให้อำนาจแก่นายจ้างบังคับบัญชาการทำงานและการปฏิบัติงานของลูกจ้างได้ และลูกจ้างต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามที่นายจ้างกำหนด หากพบการกระทำผิดและนายจ้างจำเป็นต้องมีการสอบสวนนายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างในช่วงระหว่างการสอบสวนการกระทำความผิดได้ แต่ใน

งานที่รับไปทำที่บ้านนั้น มีความเห็นว่า สภาพโดยทั่วไปงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำนั้นจะมิได้อยู่ภายใต้การดูแลและบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดจากนายจ้าง การทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นไปโดยอิสระ การกระทำผิดใดๆของผู้รับงานไปทำที่บ้าน น่าจะเป็นเรื่องที่แสดงเจตนากันไว้หรือตกลงในสัญญาจ้างว่าจะดำเนินการอย่างไร เช่นการหักค่าจ้างตามข้อสัญญาหรือบอกเลิกสัญญาจ้างได้เท่านั้น แต่มิใช่การพักงานเหมือนกรณีนายจ้างและลูกจ้างโดยทั่วไป ดังนั้น การพักงานจึงมิควรใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

ประเด็นที่ห้า การเลิกจ้าง ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ โดยสภาพทั่วไปของการรับงานไปทำที่บ้านนั้น ไม่สามารถจะกำหนดชั่วโมงทำงาน วันทำงาน วันหยุดได้แน่นอน และหากเป็นการรับงานไปทำที่บ้านที่อยู่ในสังคมชนบท ก็จะขึ้นอยู่กับช่วงของฤดูกาลทางการเกษตรกรรมด้วย การจ้างและการเลิกสัญญาจ้างในงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ระหว่างนายจ้างกับผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยคนๆเดียวกันอาจจะเกิดขึ้นได้บ่อยครั้งในช่วงระยะเวลาเพียงสั้นๆ และบางครั้งจะมีช่วงระยะเวลาของการจ้างงานของแต่ละคราวห่างกันเป็นเวลานาน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมของผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะนั้นกับปริมาณงานมากน้อยที่นายจ้างประสงค์จะว่าจ้าง การเปลี่ยนแปลงสถานภาพเกิดขึ้นได้บ่อยครั้ง การกำหนดนับอายุงาน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเกิดสิทธิค่าชดเชย หรือค่าชดเชยพิเศษจะไม่มีความต่อเนื่องกัน ยากแก่การกำหนดนับ ทั้งนี้ ก็เนื่องมาจากโดยลักษณะและสภาพของงานที่ทำนั้นเอง อีกประการหนึ่งก็คือ หากกำหนดมีการคุ้มครองในเรื่องการจ่ายค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษเมื่อเลิกสัญญาจ้างด้วยแล้ว หากนายจ้างซึ่งเป็นผู้จ้างงานเห็นว่าเป็นภาระหนักแก่ตนจนเกินควร ก็อาจทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานลักษณะนี้ก็ได้

การจัดลำดับความสำคัญของการคุ้มครอง

แม้ว่าจากการศึกษาสภาพและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้านประกอบกับการศึกษารูปแบบและบทบัญญัติของกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศที่ได้ศึกษาจะปรากฏว่าได้มีการออกกฎหมายมาคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเด็นต่างๆ หลายประเด็นดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้นก็ตาม แต่เนื่องจากงานที่รับไปทำที่บ้านนี้มีทั้งผลดีและผลเสียในขณะที่การรับงานไปทำที่บ้านนั้นมีผลดีในแง่ของการช่วยแก้ไขปัญหาการว่างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้ด้อยโอกาส แต่การรับงานไปทำที่บ้านก็ก่อให้เกิดปัญหาการจ้างงานหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านสภาพการทำงาน ความ

ปลอดภัย สุขอนามัยในการทำงาน รวมทั้งเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งผู้ว่าจ้างจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในอัตราที่ต่ำกว่าลูกจ้างประเภทอื่น ซึ่งถ้าหากส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานแบบนี้มาก ๆ อาจเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างมากขึ้น ในขณะเดียวกันถ้าหากมีการคุ้มครองมากเกินไป อาจมีผลกระทบต่อธุรกิจ และเศรษฐกิจของประเทศได้เช่นกัน จึงจำเป็นต้องกำหนดนโยบายในด้านนี้อย่างชัดเจน ซึ่งในเรื่องนโยบายนี้อาจกำหนดทางเลือกได้สามทาง ดังต่อไปนี้

แนวทางแรก ใช้นโยบายส่งเสริมให้เกิดการรับงานไปทำที่บ้านมากขึ้น ซึ่งถ้าหากเลือกดำเนินนโยบายนี้แล้วรัฐจำเป็นต้องมีมาตรการส่งเสริมเพิ่มเติม โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรดากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ที่เป็นข้อจำกัดต่างๆ จะต้องมีการแก้ไข ปรับปรุงหรือให้มีการยกเว้นไม่ให้ใช้บังคับกับการรับงานไปทำที่บ้าน เช่น กฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร เป็นต้น อย่างไรก็ตามแม้จะมีการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านแต่ก็จำเป็นจะต้องกำกับดูแลในเรื่องของความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งชุมชนและสังคม

แนวทางที่สอง ใช้นโยบายไม่ส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งถ้าหากดำเนินนโยบายนี้แล้วก็จำเป็นจะต้องบังคับใช้กฎหมายต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เข้มงวดกวดขันมากขึ้น ไม่ว่า จะเป็นกฎหมายอาญา และกฎหมายเฉพาะฉบับต่างๆ เช่น กฎหมายโรงงาน กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร เป็นต้น การเลือกใช้นโยบายนี้อาจยังไม่จำเป็นต้องออกกฎหมายหรือแก้ไข เพิ่มเติมกฎหมายในปัจจุบัน เป็นแต่เพียงบังคับใช้กฎหมายให้เข้มงวดกวดขันขึ้นก็จะสามารถสกัดกั้นการเจริญเติบโตของงานที่รับไปทำที่บ้านตามที่ต้องการได้

แนวทางที่สาม ใช้นโยบาย กำกับ ควบคุม ดูแลและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้สูงขึ้น การเลือกดำเนินนโยบายนี้จำเป็นต้องพิจารณาออกกฎหมาย และแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายบางส่วนโดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายประกันสังคมซึ่งจะได้พิจารณาต่อไป

เมื่อพิจารณานโยบายของรัฐในปัจจุบัน จะเห็นว่าได้กำหนดนโยบายโดยอาศัยหลักการในทางเลือกที่ 3 กล่าวคือ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้กำหนดไว้ในแผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งมาตรการส่วนหนึ่ง คือการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานให้มีขอบเขตกว้างขวางขึ้น รวมทั้งพิจารณาขยายให้ความคุ้มครองเรื่องค่าตอบแทน สภาพการจ้าง

สภาพการทำงาน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงานและการประกันสังคมให้ครอบคลุมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย

เนื่องจากการรับงานไปทำที่บ้านมีข้อดีหลายประการ ในขณะเดียวกันก็มีข้อเสียหลายประการเช่นกันดังได้กล่าวมาแล้วประกอบกับในปัจจุบันการรับงานไปทำที่บ้าน มีการปฏิบัติอย่างแพร่หลายทั่วประเทศและมีแนวโน้มขยายตัวมากขึ้น การจะยกเลิกหรือห้ามการรับงานไปทำที่บ้านทั้งหมดคงเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก และอาจไม่เป็นผลดีแก่เศรษฐกิจของประเทศ แนวทางที่สำคัญจึงควรหันมาคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่วนจะกำหนดให้มีการคุ้มครองในประเด็นใดบ้างนั้นสมควรจะได้พิจารณาจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของการคุ้มครองให้เหมาะสมต่อไป

ในการจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของกฎหมายที่จะออกมาคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นจำเป็นจะต้องพิจารณาประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้ประกอบด้วย กล่าวคือ

ประเด็นแรก กฎหมายที่จะออกมาใช้บังคับนั้น จะต้องช่วยแก้ไข ปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ ซึ่งในการศึกษานี้ได้ระบุปัญหาต่างๆ ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอยู่หลายประการตามที่ได้นำเสนอไว้ข้างต้น

ประเด็นที่สอง กฎหมายที่จะออกมาใช้บังคับนั้น จะต้องส่งเสริมการพัฒนาประชากรและชุมชนในท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีทักษะฝีมือสูงขึ้นมีรายได้ดีขึ้น มีสภาพในการทำงานและการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น มีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานและชีวิตและทรัพย์สิน อันเป็นการส่งเสริมการพัฒนาประเทศและมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอีกด้วย

ประเด็นที่สาม กฎหมายที่จะออกมาใช้บังคับนั้น จะต้องมีความเหมาะสม เป็นธรรมต่อสังคมและสามารถใช้บังคับได้จริงในทางปฏิบัติ มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมของไทย และเป็นไปตามแนวนโยบายแห่งรัฐที่บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ อันเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ

ประเด็นที่สี่ กฎหมายที่จะออกมาใช้บังคับนั้น จะต้องมีความเหมาะสม เป็นธรรม สามารถบังคับใช้ได้ในทางปฏิบัติ และเป็นไปในทิศทางที่ปฏิบัติกันอยู่โดยทั่วไปในประเทศต่างๆ

ประเด็นที่ห้า กฎหมายที่จะออกมาบังคับใช้นั้น จะต้องเป็นไปตามหลักสากลอันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ซึ่งก็คือกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งออกโดยองค์การ

แรงงานระหว่างประเทศ คืออนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน และข้อแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

กล่าวโดยรวมแล้ว กฎหมายที่จะออกมาใช้บังคับนี้ จะต้องมีความเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ของประเทศไทย

โดยอาศัยหลักการดังกล่าวข้างต้นจึงสามารถกำหนดแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของกฎหมายที่สมควรออกมาใช้บังคับเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ดังต่อไปนี้

ความสำคัญเร่งด่วนอันดับที่ 1 คือ ความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องออกกฎหมายมาบังคับใช้โดยเร็ว เพื่อคุ้มครองและป้องกันผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งชุมชนและสังคม ไม่ให้ได้รับอันตรายจากการทำงานและงานที่รับไปทำที่บ้าน ความจำเป็นเร่งด่วนในลำดับนี้มุ่งคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งชุมชนและสังคมจากอันตรายที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้านและงานที่รับไปทำที่บ้าน

ความสำคัญเร่งด่วนอันดับที่ 2 คือ ความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องออกกฎหมายมาบังคับใช้เพื่อคุ้มครองป้องกันผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือแก้ไขปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เผชิญอยู่ให้เบาบางลงหรือหมดไปในที่สุด และเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ดีขึ้น กล่าวโดยรวมก็คือ ความสำคัญเร่งด่วนในลำดับนี้เป็นความจำเป็นเร่งด่วนในลำดับที่รองมา ซึ่งสามารถดำเนินการภายหลังจากความจำเป็นเร่งด่วนลำดับแรกแล้วหรืออาจดำเนินการควบคู่กันไปก็ได้

โดยอาศัยแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของกฎหมายที่สมควรออกมาใช้บังคับเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงใคร่เสนอลำดับความสำคัญของกฎหมายที่สมควรออกมาใช้บังคับเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านดังต่อไปนี้

1. **ลำดับที่ 1** ได้แก่ประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1.1 **คำนิยาม**

(1) งานที่รับไปทำที่บ้าน

(2) ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(3) นายจ้าง

(4) คนกลาง

(5) ผู้ช่วย

(6) บ้านและสถานที่พักอาศัย

(7) ค่าจ้าง

1.2 **ค่าตอบแทน**

(1) การชดใช้ค่าใช้จ่ายคืน

(2) การหักค่าจ้าง

(3) ระยะเวลาและสถานที่จ่ายค่าจ้าง

(4) ความรับผิดชอบของคนกลาง

1.3 **สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน**

(1) ความปลอดภัยในการทำงาน

(2) งานที่ห้ามรับไปทำที่บ้าน

(3) การตรวจสุขภาพประจำปี

1.4 **การใช้แรงงานหญิง**

1.5 **การใช้แรงงานเด็ก**

1.6 **การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง**

1.7 **กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**

1.8 **การจดทะเบียนและการรายงาน ซึ่งรวมทั้งประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้**

(1) การจดทะเบียนนายจ้าง

(2) การจดทะเบียนคนกลาง

(3) การจัดทำทะเบียนลูกจ้าง

(4) การเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้าง

(5) เอกสารการจ่ายค่าจ้าง

(6) การรายงาน

1.9 **การควบคุมและการตรวจแรงงาน ซึ่งรวมทั้งประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้**

(1) การตรวจแรงงาน

(2) บทกำหนดโทษ

2. **ลำดับที่ 2** ได้แก่ ประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.1 การประกันสังคม

2.2 องค์กรทำหน้าที่ควบคุมและตรวจสอบ

มาตรการอื่นๆ

การออกกฎหมายมาใช้บังคับเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเพียงอย่างเดียวยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ดีขึ้นได้ รัฐจำเป็นต้องกำหนดมาตรการต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ตระหนักถึงสิทธิประโยชน์ของตนภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายต่างๆ ที่มีผลใช้บังคับกับผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ในปัจจุบัน ให้ใช้ประโยชน์จากสิทธิประโยชน์ดังกล่าว เช่น กฎหมายประกันสังคม มาตรา 39 และ 40 กฎหมายส่งเสริมการฝึกอาชีพในส่วนที่เกี่ยวกับการทดสอบฝีมือแรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้รัฐควรจะกำหนดมาตรการในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีทักษะสูงขึ้น เช่น ประชาสัมพันธ์ให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานในสถาบันการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานต่างๆ รวมทั้งการให้สิทธิได้รับการช่วยเหลือทางด้านการเงินทั้งในลักษณะการกู้ยืมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานหรือการประกอบอาชีพ

รัฐควรใช้มาตรการต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อพัฒนาไปสู่การรวมกลุ่มในรูปแบบของสหกรณ์ให้มากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้มากขึ้น ทั้งนี้อาจให้ความช่วยเหลือในด้านการให้การศึกษา การฝึกอบรมเกี่ยวกับการรวมกลุ่ม และการบริหารจัดการกลุ่มเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความสามารถจัดตั้งและดำเนินการและบริหารจัดการกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เพื่อให้บรรลุผลของการศึกษาเรื่องแนวทางด้านกฎหมายเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ ใคร่ขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. **กฎหมายคุ้มครอง** ให้ออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในลักษณะการคุ้มครองแรงงาน

2. **ขอบเขตของการคุ้มครอง** ในการออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นให้มีการคุ้มครองในเรื่องต่างๆ ซึ่งเป็นความสำคัญเร่งด่วนลำดับที่หนึ่งและสองดังต่อไปนี้

2.1 **ความสำคัญเร่งด่วนอันดับที่ 1** คือ ความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องออกกฎหมายมาบังคับใช้โดยเร็ว เพื่อคุ้มครองและป้องกันผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้เกี่ยวข้องรวมทั้งชุมชนและสังคม ไม่ให้ได้รับอันตรายจากการทำงานและงานที่รับไปทำที่บ้าน ความจำเป็นเร่งด่วนในลำดับนี้มุ่งคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งชุมชนและสังคมจากอันตรายที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้านและงานที่รับไปทำที่บ้าน

2.2 **ความสำคัญเร่งด่วนอันดับที่ 2** คือ ความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องออกกฎหมายมาบังคับใช้เพื่อคุ้มครองป้องกันผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือแก้ไขปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เผชิญอยู่ให้เบาบางลงหรือหมดไปในที่สุด และเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ดีขึ้น กล่าวโดยรวมก็คือ ความสำคัญเร่งด่วนในลำดับนี้เป็นความจำเป็นเร่งด่วนในลำดับที่รองมา ซึ่งสามารถดำเนินการภายหลังจากความจำเป็นเร่งด่วนลำดับแรกแล้วหรืออาจดำเนินการควบคู่กันไปก็ได้

3. **หลักการในการคุ้มครอง** ในการออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านตามขอบเขตของการคุ้มครองดังกล่าวข้างต้นนั้นมีข้อเสนอแนะหลักการของกฎหมายที่จะออกมาคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านดังต่อไปนี้

3.1 **คำนิยาม** ปรากฏในตารางที่ 6.2

3.2 **ค่าตอบแทน** ปรากฏในตารางที่ 6.3

3.3 **สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน** ปรากฏในตารางที่ 6.4

3.4 **การใช้แรงงานหญิง** ปรากฏในตารางที่ 6.5

3.5 **การใช้แรงงานเด็ก** ปรากฏในตารางที่ 6.6

3.6 **การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง** ปรากฏในตารางที่ 6.7

3.7 **กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง** ปรากฏในตารางที่ 6.8

3.8 **การจดทะเบียนและการรายงาน** ปรากฏในตารางที่ 6.9

3.9 **การควบคุมและการตรวจแรงงาน** ปรากฏในตารางที่ 6.10

4. **รูปแบบและวิธีการออกกฎหมาย** ในการออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นขอเสนอให้ออกกฎหมายในรูปแบบของกฎกระทรวงโดยอาศัยบทบัญญัติในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ทั้งนี้โดยการแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงฉบับที่ 9 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยกเลิกข้อความในวรรคสอง (2) ของกฎกระทรวงฉบับนี้แล้วออกกฎกระทรวงฉบับใหม่กำหนดการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านตามข้อเสนอแนะเรื่องขอบเขตของการคุ้มครองและหลักการในการออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านดังกล่าวข้างต้น

ข้อเสนอแนะทั่วไป

นอกเหนือจากข้อเสนอแนะในการออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านดังกล่าวมาแล้ว มีข้อเสนอแนะต่างๆ เพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ตระหนักถึงสิทธิประโยชน์ของตนตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนี้ รวมทั้งสิทธิประโยชน์จากโครงการต่างๆ ของรัฐ เช่น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน รัฐควรดำเนินการประชาสัมพันธ์และสื่อสารให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลต่างๆ ดังกล่าวอย่างทั่วถึง

2. เพื่อส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอำนาจในการต่อรองมากขึ้นและสามารถช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มากขึ้น รัฐควรส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มากขึ้นโดยให้การศึกษา การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการจัดตั้งการบริหารจัดการกลุ่มโดยให้สามารถพัฒนากลุ่มไปสู่การรวมกลุ่มในรูปแบบของสหกรณ์ให้มากขึ้น

3. สถิติข้อมูลและข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการรับงานไปทำที่บ้านนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นต้องใช้ในการบริหารจัดการ การกำกับดูแล ตรวจสอบ ควบคุม และการพิจารณาตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ จึงสมควรกำหนดให้การรับงานไปทำที่บ้านเป็นหัวข้อหนึ่งในสถิติทางด้านแรงงานและ

ส่งเสริมให้มีการสำรวจ วิเคราะห์ การจัดเก็บ และการปรับปรุง รวมทั้งให้มีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง และต่อเนื่องไปยังผู้เกี่ยวข้อง (ILO, 1996) กับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะผู้รับงานไปทำที่บ้านและนายจ้างที่จ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน

4. การรับงานไปทำที่บ้านเป็นรูปแบบใหม่ของระบบการจ้างงาน ซึ่งพัฒนามาจากระบบการจ้างงานปกติในปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ ของโลกที่เป็นผลกระทบมาจากโลกาภิวัตน์ การสื่อสารเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว กว้างขวางทั่วโลก การแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้าเป็นไปอย่างเข้มข้น เป็นแรงผลักดันให้เกิดการคิดค้นวิธีการที่จะทำให้การประกอบการมีประสิทธิภาพ สามารถแข่งขันได้ ดำรงอยู่ได้ และมีกำไร การจัดการองค์การและการจัดการด้าน "คน" หรือทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องมีการปรับตัวเป็นอย่างมาก ซึ่งส่งผลกระทบมาสู่ลูกจ้างในสถานประกอบการหลายด้าน รวมทั้งระบบการจ้างงานในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งการรับงานไปทำที่บ้านก็เป็นการปรับเปลี่ยนระบบการจ้างงานรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการ และกำกับดูแลตลอดจนการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ชุมชน และสังคมในส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงสมควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับผลกระทบทางด้านความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อม ที่มีต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน สมาชิกในครอบครัว ชุมชน และสังคม และเผยแพร่ผลการศึกษาวิจัยให้แก่ประชาชนได้รับทราบอย่างกว้างขวางและต่อเนื่องด้วย

5. เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลกเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์คิดค้นต่างๆ ที่เกิดขึ้นและนำมาใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิตในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้คนต้องปรับตัวและเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างปกติสุข การเปลี่ยนแปลงต่างๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดความจำเป็นที่คนจะต้องมีความรู้ และทักษะฝีมือแรงงานใหม่ๆ จึงจะสามารถทำงานและดำรงตนอยู่ในสังคมได้ การฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ของประเทศไทยเป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ซึ่งอยู่ในหมู่บ้านและชุมชนต่างๆ ซึ่งมักจะมีพื้นฐานทางการศึกษาน้อย และทักษะฝีมือต่ำ ทำให้ความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีน้อย ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ช้าไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงสมควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างต่อเนื่อง

ทั้งในด้านทักษะฝีมือแรงงาน การเจรจาต่อรอง ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ และอื่นๆ (ILO, 1996)

6. เนื่องจากการรับงานไปทำที่บ้านมีผลกระทบต่อครอบครัว ชุมชน และสังคม ทั้งในด้านสภาพการทำงาน ความปลอดภัย สุขภาพอนามัยและสภาพแวดล้อม จึงมีผลต่อประชาชนในชุมชนนั้นๆ เป็นส่วนรวมด้วย จึงสมควรมีการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ทั้งในข้อดีและข้อเสีย ตลอดจนผลกระทบต่างๆ ที่มีต่อชุมชนอย่างทั่วถึง เพื่อให้ตระหนักถึงผลกระทบและการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้นหรือที่อาจเกิดขึ้น

7. เนื่องจากการรับงานไปทำที่บ้านนั้นมีผลกระทบต่อชุมชนทั้งทางบวกและทางลบ เพราะนอกจากจะเอื้อประโยชน์ต่อประชาชนในชุมชนในแง่ของการมีงานทำ มีรายได้ และอื่นๆ แล้ว ผลของการรับงานไปทำที่บ้านยังอาจมีผลกระทบในเชิงลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความปลอดภัย สุขภาพ อนามัย และสภาพแวดล้อม ในการกำหนดนโยบายหรือมาตรการส่งเสริมหรือคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงควรเปิดโอกาสให้ผู้แทนของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้ เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ซึ่งอาจรวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นและการส่งผู้แทนเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดต่างๆ เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ทั้งในระดับชุมชน ท้องถิ่น และระดับชาติ

ตารางที่ 6.2

หลักการของกฎหมาย

คำนิยาม

งานที่รับไปทำที่บ้าน

"งานที่รับไปทำที่บ้าน" มีข้อเสนอแนะในหลักการของกฎหมาย ดังนี้

1. **มีคู่สัญญา 2 ฝ่าย** ประกอบด้วยนายจ้างหรือคนกลาง กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2. งานอันมีลักษณะเป็นการประจำ

3. ถือเอาความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นเป็นสำคัญ (ผลิตภัณฑ์/สินค้า) โดยไม่คำนึงถึงเครื่องมือต่างๆหรือสัมภาระ วัตถุดิบ เป็นภาระของคู่สัญญาฝ่ายใดระหว่างนายจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในการจัดหา มิใช่เป็นข้อสำคัญ

4. มีการจ่ายสินจ้าง ค่าจ้าง เป็นการตอบแทนในการทำงาน มิใช่เป็นการทำให้เปล่า แต่ต้องเป็นการทำงานเพื่อรับประโยชน์ตอบแทน ตามหลักของสัญญาต่างตอบแทน

5. ทำที่บ้านหรือสถานที่พักอาศัยของตนเอง หรือสถานที่ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถเลือกเองได้อย่างอิสระ ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดหรือบริหารของนายจ้าง

6. หมายรวมถึง สัญญาใดๆที่นายจ้างขายวัตถุดิบหรือสิ่งอื่นๆให้แก่ผู้รับงานเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผลิต แปรสภาพหรือทำขึ้นที่บ้านและขายกลับคืนให้แก่นายจ้างไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม

ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

"ผู้รับงานไปทำที่บ้าน" มีข้อเสนอแนะในหลักการของกฎหมาย ดังนี้

1. บุคคลใด

2. รับงานหรือทำงานให้นายจ้าง

3. งานนั้นเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน (ดูคำนิยาม)
4. ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร
5. หมายรวมถึง ผู้ช่วย ซึ่งช่วยเหลือผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย

นายจ้าง

"นายจ้าง" มีข้อเสนอแนะในหลักการของกฎหมาย ดังนี้

1. นายจ้าง ตามคำนิยามในพรบ.คุ้มครองแรงงาน 2541 และ
2. ส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านให้แก่บุคคลอื่น
3. ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม

คนกลาง

"คนกลาง" มีข้อเสนอแนะในหลักการของกฎหมายดังนี้

1. บุคคลธรรมดา กลุ่มบุคคล หรือนิติบุคคลใด
2. รับมอบหรือส่งงานคืนให้แก่นายจ้าง ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม
3. งานนั้น เป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน
4. เพื่อรับประโยชน์ตอบแทน

ผู้ช่วย

"ผู้ช่วย" มีข้อเสนอแนะในหลักการของกฎหมายดังนี้

1. บุคคลใด
2. ทำงานโดยได้รับมอบหมายจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน
3. งานนั้น เป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน
4. เพื่อรับประโยชน์ตอบแทน

บ้านและสถานที่พักอาศัย

"บ้านและสถานที่พักอาศัย" มีข้อเสนอแนะในหลักการของกฎหมายดังนี้

1. สิ่งปลูกสร้าง โรงเรือนหรือที่พักอาศัย หรือสถานที่อื่นซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้เลือก
2. เพื่อใช้ทำงานที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง
3. ไม่ว่าส่วนใดส่วนหนึ่ง หรือทั้งหมด

ค่าจ้าง

"ค่าจ้าง" มีข้อเสนอแนะในหลักการของกฎหมายดังนี้

1. เงินที่นายจ้างและลูกจ้าง ตกลงกันจ่าย
2. เป็นค่าตอบแทนในการทำงาน
3. สำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน
4. โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้

ตารางที่ 6.3

หลักการของกฎหมาย

ค่าตอบแทน

การชดใช้ค่าใช้จ่ายคืน

"การชดใช้ค่าใช้จ่ายคืน" โดยกำหนดให้นายจ้างต้องชดใช้ค่าใช้จ่ายคืน สำหรับค่าไฟฟ้า และน้ำ การดูแลรักษาเครื่องจักร ค่าขนส่งที่เกิดขึ้นจากการรับงานไปทำที่บ้าน จำนวนเงินที่จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายคืนให้แก่ผู้รับงานฯนั้น ควรเป็นไปโดยแนวทาง ดังนี้

1. กำหนดให้นายจ้างแจ้งต้นทุนต่อหน่วย (cost per unit) สำหรับค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ ค่าดูแลรักษาเครื่องจักร ค่าขนส่ง เป็นจำนวนเท่าใด และตกลงล่วงหน้ากับผู้รับงานฯก่อนเริ่มส่งงาน ถึงต้นทุนต่อหน่วยดังกล่าว และจ่ายคืนให้ผู้รับงาน พร้อมกับค่าจ้างเมื่อรับมอบงานหรือตามงวดการจ่ายค่าจ้างที่ตกลงกัน

2. ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านคิดคำนวณจากค่าจ้าง สำหรับค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ ค่าดูแลรักษาเครื่องจักร ค่าขนส่ง เป็นค่าใช้จ่ายต่อหน่วยจำนวนเท่าใด และตกลงล่วงหน้ากับนายจ้างก่อนเริ่มรับงาน ถึงค่าใช้จ่ายต่อหน่วยดังกล่าว และให้นายจ้างจ่ายคืน พร้อมกับค่าจ้างเมื่อส่งมอบงานหรือตามงวดการจ่ายค่าจ้างที่ตกลงกัน

3. คำนวณจ่ายโดยถือเอาส่วนต่างของค่าใช้จ่ายปกติสำหรับ ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ ค่าดูแลรักษาเครื่องจักร ค่าขนส่งที่เกิดขึ้นตามจริงหรือโดยเฉลี่ย ก่อนและหลังรับงานไปทำที่บ้านในแต่ละครั้งหรือแต่ละงวดการจ่าย เป็นค่าใช้จ่ายคืนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยการตกลงล่วงหน้าว่าค่าใช้จ่ายจริงหรือโดยเฉลี่ย ก่อนเริ่มทำงานเป็นจำนวนเท่าใด

การหักค่าจ้าง

การหักค่าจ้าง โดยกำหนดนายจ้างให้หักค่าจ้างได้ เฉพาะในกรณีเข้าข้อยกเว้นตามที่กฎหมายกำหนดไว้ อาทิ ชำระภาษีเงินได้ตามที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องจ่าย หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงโดย

ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน อนึ่ง การหักค่าจ้างกรณีใดๆ ยกเว้นการหักชำระภาษีเงินได้หรือหักโดยบทบัญญัติของกฎหมายอื่น ควรกำหนดจำนวนเงินที่จะหักได้ในแต่ละกรณีหรือหักรวมกันในแต่ละงวด ต้องไม่เกินจำนวนเปอร์เซ็นต์หรือตามส่วนที่กฎหมายกำหนด เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ระยะเวลาและสถานที่จ่ายค่าจ้าง

ระยะเวลาและสถานที่จ่ายค่าจ้าง กำหนดให้นายจ้างจ่ายเมื่อมีการส่งมอบงานเสร็จสมบูรณ์แล้วหรือ หากจ่ายให้ตามงวดการจ่ายที่นายจ้างและผู้รับงานฯตกลงกัน กรณีนี้ควรกำหนดให้คุ้มครอง โดยมีกำหนดงวดการจ่ายในจ่ายเดือนหนึ่ง นายจ้างจะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ความรับผิดของคนกลาง

ความรับผิดของคนกลาง ในกรณีที่นายจ้างได้ว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยวิธีผ่านคนกลาง ให้คนกลางร่วมรับผิดกับนายจ้างในค่าจ้าง การชดใช้ค่าใช้จ่ายคืนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน กำหนดให้คนกลางมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วข้างต้นคืนจากนายจ้างได้

ตารางที่ 6.4

หลักการของกฎหมาย

สภาพการทำงานและประโยชน์ตอบแทน

ความปลอดภัยในการทำงาน
1. ความปลอดภัยในการทำงาน ควรกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน กำหนดให้นายจ้างต้องจัดอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นไว้ ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งตนเป็นนายจ้าง ทำงานรวมกลุ่มกันและมีจำนวนผู้รับงานตามที่กฎหมายกำหนด และให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานตามที่นายจ้างจัดให้ด้วย การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ควรกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ปฏิบัติ ภายในระยะเวลาที่กำหนด 2. ในกรณีที่มิได้ปฏิบัติตามคำสั่ง กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ 3. กำหนดให้มีการอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่รัฐได้ตามขั้นตอนที่กำหนด
งานที่ห้ามรับไปทำที่บ้าน
งานที่ห้ามรับไปทำที่บ้าน กำหนดให้มีประเภทและชนิดของงาน การใช้สารเคมีบางประเภท อาทิ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานผลิตสารเคมีอันตราย วัตถุมีพิษ งานผลิตวัตถุระเบิด พลุ ดอกไม้ไฟ หรือวัตถุไวไฟอย่างอื่น เป็นงานที่ห้ามรับไปทำที่บ้าน เพื่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้รับงานฯ และกำหนดให้มีบทกำหนดโทษไว้ กรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม

การตรวจสุขภาพประจำปี

การตรวจสุขภาพประจำปี กำหนดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้

การประกันสังคม

การประกันสังคม ในขณะนี้อาจทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานในงานที่รับไปทำที่บ้านได้ และจะทำให้โอกาสในการมีงานทำของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีน้อยลง จึงเสนอให้มีการคุ้มครองในแง่ของเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ที่มีความจำเป็นและมีผลต่อการดำรงชีพและความเป็นอยู่ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือบุคคลทั่วไปในชุมชนนั้นก่อน เมื่อมีการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้านและมีการปฏิบัติไปตามกฎหมายนี้เป็นไปโดยราบรื่นแล้ว จึงค่อยนำการคุ้มครองในเรื่องการประกันสังคม มาพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ในระหว่างที่ยังไม่มีการแก้ไข พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533ให้ใช้บทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้ มาตรา 39 และ 40 แล้วแต่กรณี โดยใช้มาตรการส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน สมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตราดังกล่าว

ตารางที่ 6.5

หลักการของกฎหมาย

การใช้แรงงานหญิง

การใช้แรงงานหญิง กำหนดให้มีการคุ้มครอง โดยห้ามนายจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1.งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

2.งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

3.งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก เข็นของหนักเกินกว่า สิบห้ากิโลกรัม

ตารางที่ 6.6

หลักการของกฎหมาย

การใช้แรงงานเด็ก

การใช้แรงงานเด็ก กำหนดให้มีการคุ้มครอง โดยห้ามนายจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือสถานที่ ดังต่อไปนี้

1.งานหลอม เป่าหรือ รีดโลหะ

2.งานปั๊มโลหะ

3.งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงและแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตราย

4.งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย

5.งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา

6.งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ

7.งานใช้เลื่อยเดินด้วยไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

8.งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

9.โรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน หรือสถานที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

ตารางที่ 6.7

หลักการของกฎหมาย

การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่กฎหมายกำหนด และผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการให้ ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ก็ได้ และเมื่อมีการยื่นคำร้องแล้วให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสอบข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในเวลาที่กำหนด

หากปรากฏว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับเงินอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กฎหมายกำหนด ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทโดยธรรมแล้วแต่กรณี

คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ถ้านายจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทโดยธรรม ไม่พอใจคำสั่ง ให้นำคดีไปสู่ศาลภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด

ตารางที่ 6.8

หลักการของกฎหมาย

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ควรกำหนดให้การจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย โดยให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างพิจารณากำหนดการจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตราส่วนและระยะเวลาในการจ่าย โดยให้ถือเป็นกรณีอื่นนอกเหนือจากกรณีลูกจ้างตายหรือออกจากงาน

ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีสิทธิเรียกให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินชดใช้ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายไปพร้อมด้วยดอกเบี้ย

ตารางที่ 6.9

หลักการของกฎหมาย

การจดทะเบียนและการรายงาน

การจดทะเบียนนายจ้าง

การจดทะเบียนนายจ้าง ให้นายจ้างดำเนินการแจ้งและขึ้นทะเบียนเป็นนายจ้างสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน กับหน่วยงานราชการสังกัด กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1. ควรกำหนดให้มีระยะเวลา การขึ้นทะเบียนนายจ้าง

2. ควรกำหนดให้มีการออกใบทะเบียนนายจ้างสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบภายหลัง

การจดทะเบียนคนกลาง

การจดทะเบียนคนกลางให้คนกลางดำเนินการแจ้งและขึ้นทะเบียนเป็นคนกลางสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน กับหน่วยงานราชการสังกัด กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1. ควรกำหนดให้มีระยะเวลา การขึ้นทะเบียนคนกลาง

2. ควรกำหนดให้มีการออกใบทะเบียนคนกลางสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบภายหลัง

การจัดทำทะเบียนลูกจ้าง

การจัดทำทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นภาษาไทย กำหนดรายละเอียดที่จะต้องระบุและบังคับให้นายจ้างต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดนับจากวันที่ส่งมอบงานให้ลูกจ้าง กรณีมีเปลี่ยนแปลงรายการ

ในทะเบียนลูกจ้าง นายจ้างต้องดำเนินการแจ้งแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดเช่นกัน

การเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้าง

การเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดเก็บทะเบียนลูกจ้างไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง ตลอดจนกำหนดระยะเวลาการจัดเก็บทะเบียนไว้

เอกสารการจ่ายค่าจ้าง

เอกสารการจ่ายค่าจ้าง ให้นายจ้างจัดทำเอกสารการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน กำหนดรายละเอียดที่ต้องระบุตามกฎหมาย เก็บไว้ ณ สถานประกอบการของนายจ้าง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตรวจได้ และสำเนาให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารการจ่ายค่าจ้างไว้เป็นหลักฐาน

การโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่นให้ถือหลักฐานการจ่ายค่าจ้าง

การรายงาน

การรายงาน ทะเบียนลูกจ้าง หรือเอกสารการจ่ายค่าจ้าง กำหนดให้นายจ้างจัดเก็บไว้เก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมที่จะรายงานหรือให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้

ตารางที่ 6.10

หลักการของกฎหมาย

การควบคุมและตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงาน
การตรวจแรงงาน ในการปฏิบัติตามหน้าที่ ควรกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจเข้าไปในประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้างสอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง การหักค่าจ้าง การชดใช้ค่าจ่ายคืน และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย
กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีอำนาจออกหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา
กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย
ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้แสดงบัตรประจำตัวต่อนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง และให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางในการปฏิบัติการตามหน้าที่
กำหนดให้ ในการตรวจสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือสถานที่ทำงานของลูกจ้าง อาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ เข้าไปในสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความคิดเห็น หรือให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติตามกฎหมายนี้ ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

บทกำหนดโทษ

บทกำหนดโทษ ควรกำหนดให้มีบทกำหนดโทษ นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้ระวางโทษจำคุกหรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามอัตราโทษที่เห็นเหมาะสมโดยเทียบเคียงกับพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

องค์กรทำหน้าที่ควบคุมตรวจสอบ

ควรกำหนดให้มีการก่อตั้ง คณะกรรมการงานที่รับไปทำที่บ้าน ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน และฝ่ายรัฐ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

เสนอแนะและให้คำปรึกษาหารือต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนงานและโครงการ ตลอดจนงบประมาณที่เหมาะสม เพื่อการส่งเสริมและพัฒนางานที่รับไปทำที่บ้าน

เสนอแนะให้คำปรึกษาหารือต่อหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ในการพิจารณาปรับปรุง ข้อบังคับ ระเบียบและกฎกระทรวงที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านให้มีความเหมาะสม ทันสมัยและสอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมประเพณีของสังคมไทย

เสนอแนะ และให้คำปรึกษาหารือต่อรัฐบาล องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และสถาบันการศึกษาทุกระดับเกี่ยวกับนโยบาย กิจกรรม แนวทางปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการรับงานไปทำที่บ้าน

ห้องสมุดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2528. พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537. โรงพิมพ์ลดาวัลย์ พริ้นติ้ง. กรุงเทพฯ.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2538. รวมกฎหมายแรงงาน. บริษัทบพิธการพิมพ์. กรุงเทพฯ.

_____, 2533. "การรับงานไปทำที่บ้านของหญิง" เอกสารการ วิจัยในโครงการ Homeworker ของ ILO., กรุงเทพฯ

_____, 2539. เอกสารแปล "อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน" กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

_____, 2539. เอกสารแปล "ข้อแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยเรื่องงานที่รับไปทำที่บ้าน" กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

_____, 2541. เอกสารแปล "กฎหมายประเทศญี่ปุ่นว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน" กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

_____, 2541. เอกสารแปล "กฎหมายประเทศออสเตรเลียว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน" กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

_____, 2541. เอกสารแปล "กฎหมายประเทศอินเดียว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน" กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2537. 75 ปี แห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. ห้างหุ้นส่วนจำกัด ป.สัมพันธ์พาณิชย์.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2533 แรงงานสัมพันธ์. โรงพิมพ์อัสสัมชัญ. กรุงเทพฯ.

_____, 2540 สัญญาจ้างแรงงาน. สำนักพิมพ์นิติบรรณการ. กรุงเทพฯ.

_____, 2542. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. สำนักพิมพ์วิญญูชน. กรุงเทพฯ.

คณะที่ปรึกษาการฝึกอบรมการจัดการ ในโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ; 2542 "รายงานฉบับสมบูรณ์ข้อเสนอเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ องค์ประกอบ ประธานกรรมการ กพร.ปช. และสำนักงานคณะกรรมการ กพร.ปช." กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

คันถ์ชิด อินทชาติ, 2522. คำบรรยายกฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีเมืองภาคสันติ. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.

จำเนียร จวงตระกูล, 2536. "สถาบันและองค์การที่มีอำนาจและอิทธิพลต่อการบริหารบุคคล" เอกสารทางวิชาการโครงการเพื่อความเป็นเลิศทางการบริหาร บริษัทศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.

นคร พจนวรพงษ์ และพลประสิทธิ์ ฤทธิ์รักษา, 2521. ประมวลกฎหมายอาญา. สำนักพิมพ์นครหลวง. กรุงเทพฯ.

_____, 2527. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์. สำนักพิมพ์นครหลวง. กรุงเทพฯ.

นฤมล นิราทร, 2537. รายงานกรณีศึกษาผู้รับงานไปทำที่บ้านในเขตราษฎร์บูรณะ. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.

นิพนธ์ ทวีคูณ กฤษณเนตร พันธุมโพธิ และจำเนียร จวงตระกูล, 2537. รายงานการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 70. รายงานเสนอคณะกรรมการสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย เพื่อนำเสนอในการประชุมสามัญประจำปี 2527 สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย.

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 141 ประกาศ ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2515 ว่าด้วยกลุ่มเกษตรกร ลงประกาศในพระราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษเล่มที่ 86 ตอนที่ 70 หน้า 18 ลงวันที่ 2 พฤษภาคม 2515

ประดิษฐ์ ชาสมบัติ, 2533. ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมต่างจังหวัด. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

_____, 2538. การรับงานไปทำที่บ้าน : สภาพการจ้างงานและปัญหา. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ.

_____, 2542. การศึกษาหารูปแบบการพัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.

ประมวลรัษฎากร คำสั่งกรมสรรพากรที่ ท.ป.4/2528, ที่ ป.20/2531, มาตรา 50 (4), 69 ทวิ

ฝ่ายวิชาการสูตรไพศาล, 2539. พระราชบัญญัติอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธปืน พ.ศ.2490. สำนักพิมพ์สูตรไพศาล. กรุงเทพฯ.

พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 ลงประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 104 ตอนที่ 156 หน้า 1

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ลงประกาศในพระราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ เล่มที่ 96 ตอนที่ 76 หน้า 1 วันที่ 11 พฤษภาคม 2522

พิชัย นิลทองคำ, 2539. ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง. สำนักพิมพ์เมอะแคนอิเคิลจัจ. กรุงเทพฯ.

วิจิตรา วิเชียรชม, 2542. การอภิปรายการนำเสนอผลการศึกษาเบื้องต้นต่อที่ประชุมสัมมนาของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน, โรงแรมเมอร์เคียว กรุงเทพฯ.

สมาคมนายจ้างอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์, 2539. พระราชบัญญัติสิ่งแวดล้อมอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน. กรุงเทพฯ.

สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย, 2542. พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542. บริษัทเดต้าเปเปอร์พริ้น จำกัด. กรุงเทพฯ.

สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ, 2541. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. โรงพิมพ์การศาสนา. กรุงเทพฯ.

สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงานแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2541. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541. โรงพิมพ์บางกอกบล๊อก. กรุงเทพฯ.

สุเทพ อัตถากร, 2516. "กฎหมายระหว่างประเทศกับการเมืองระหว่างประเทศ พฤติกรรมและเอกสารเล่ม 1 ภาคสันติ" ไทยวัฒนาพาณิชย์. กรุงเทพฯ.

เอกพร รักความสุข, 2541. เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. โรงพิมพ์เดือนตุลา. กรุงเทพฯ.

Cooper, A. and other, 1992. "Occupational Health of Homeworkers" in Homeworkers of Southeast Asia, ILO, Bangkok. pp. 198-224.

Department of Labour and Employment Manila, 1989. Labour Code of the Philippines as Amended with Implementing Rules and Regulations. The Institute for Labour Studies, Department of Labour and Employment, Manila.

Institute of International Management Development, 1999. "The World Competitiveness Yearbook 1999". Switzerland.

International Labour Office Geneva, 1989. Conditions of Work Digest Homework. Volume 8, Number 2, 1989.

_____, 1991. Social Protection of Homeworkers. Document of the Meeting of Experts on the Social Protection of Homeworkers, Geneva, Swtizerland.

_____, 1996. Convention 177 Convention Concerning Home Work. International Labour Office Geneva, Switzerland.

_____, 1996. Recommendation 184 Recommendation Concerning Home Work. International Labour Office Geneva, Switzerland.

_____, 1978. International Labour Standards. Icobulle S.A., Bulle.

Jamnarnwej, W. and Vivit Muntabhorn, 1992. "The Impact of Law and Policy on Rural Women Homeworkers in Thailand" in Homeworkers. ILO, Bangkok.

Lazo, Lucita, 1992. "Home working in Thailand : Bane or Boon of Industrialisation?" in Homeworkers, ILO, Bangkok.

Pongspich, Amara, 1992. "An Exploratory Survey on Rural Woman Homeworkers in Thailand" in Homeworkers, ILO, Bangkok.

Thailand Board of Investment, 2542. " Foreign Investment from Major Countries" www.boi.go.th

เลขที่.....

แบบสอบถามผู้รับงานไปทำที่บ้าน

โครงการวิจัย การศึกษาหารูปแบบการพัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน และแนวทางการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ดำเนินการโดย

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ร่วมกับ

สำนักงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

แบบสอบถามผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(โปรดเติมข้อความ หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านหน้าข้อความ)

I ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ID NO. ☐☐☐☐ 1-4

1. ชื่อ/นามสกุล.....บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....
   ตำบล ..... อำเภอ..... จังหวัด..... ☐☐☐☐ 5-8

2. ภูมิลำเนาเดิมของท่านอยู่จังหวัด..... ☐☐ 9-10

3. ลักษณะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

   3.1 เพศ ❑ 1. ชาย ❑ 2. หญิง ☐ 11

   3.2 อายุ ..... ปี ☐☐ 12-13

   3.3 จบการศึกษาในระดับ ☐ 14

   ❑ 1. ต่ำกว่าประถมศึกษา ❑ 5. มัธยมปลาย
   ❑ 2. ประถมปีที่ 4 ❑ 6. อาชีวศึกษา
   ❑ 3. ประถมปีที่ 6 ❑ 7. อุดมศึกษา
   ❑ 4. มัธยมต้น ❑ 8. อื่น ๆ (ระบุ).....

   3.4 สถานภาพการสมรส ☐ 15

   ❑ 1. เป็นโสด ❑ 3. แต่งงานแยกกันอยู่
   ❑ 2. แต่งงานอยู่ร่วมกัน ❑ 4. เป็นหม้าย หย่าร้าง

   3.5 สถานภาพในครอบครัว ☐ 16

   ❑ 1. หัวหน้าครอบครัว ❑ 3. สมาชิกของครอบครัว
   ❑ 2. ภรรยา ❑ 4. อื่น ๆ(ระบุ).....

   3.6 ประสบการณ์ในการทำงาน

   (1) เคยทำงานเป็นลูกจ้างในกิจการหรือโรงงานอุตสาหกรรม ☐ 17

   ❑ 1. ไม่เคย ❑ 2. เคย

   (2) ทำงานในกิจการ อุตสาหกรรม/หัตถกรรม ครัวเรือนของตน ☐ 18

   ❑ 1. ไม่เคย ❑ 2. เคย

3.7 ประสบการณ์ในการฝึกอบรม

(1) การอบรมเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน ☐19

☐ 1. ไม่เคย ☐ 2. เคย.....ครั้ง ☐☐20-21

(2) การอบรม/ดูงานอาชีพอื่น ๆ ☐22

☐ 1. ไม่เคย ☐ 2. เคย.....ครั้ง ☐☐23-24

4. สมาชิกครัวเรือนของผู้รับงานไปทำที่บ้านในปัจจุบัน

(1) จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ปัจจุบันมีทั้งหมด .....คน ☐☐25-26

(2) เป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป สามารถทำงานและ
พร้อมที่จะทำงานได้ จำนวน..... คน ☐☐27-28

5. อาชีพหลักของครอบครัว คือ ☐29

☐ 1. เกษตรกรรม ☐ 4. รับราชการ

☐ 2. หัตถกรรม/อุตสาหกรรม ☐ 5. รับจ้างทั่วไป

☐ 3. ค้าขาย ☐ 6. อื่น ๆ(ระบุ).....

II <u>การรับงานไปทำที่บ้าน</u>

6. ในเดือนนี้ ท่านหรือสมาชิกในครัวเรือนของท่านได้รับงานไปทำที่บ้าน
(รับจ้างผลิต หรือประกอบ) โดยทำผลิตภัณฑ์อะไรบ้างหรือไม่ ☐30

☐ 1. ไม่ได้ทำ(ข้ามไปข้อ 8) ☐ 2. ทำ

7. <u>ถ้าทำ</u> ทำผลิตภัณฑ์อะไร

(1) ผลิตภัณฑ์ (ระบุ) ..... ☐☐31-32

(2) ผลิตภัณฑ์ (ระบุ) ..... ☐☐33-34

8. <u>ถ้าไม่ได้ทำ</u>ในเดือนนี้ แต่เคยทำ ☐35

☐ 1. ในช่วงเดือนที่ผ่านมา โดยทำ(ระบุ)..... ☐☐36-37

☐ 2. ในช่วง 6 เดือนที่แล้ว โดยทำ(ระบุ)..... ☐☐38-39

☐ 3. ในช่วง 12 เดือนที่แล้ว โดยทำ(ระบุ)..... ☐☐40-41

☐ 4. ไม่เคยทำในปีที่ผ่านมา

9. งานที่ทำหรือเคยรับไปทำที่บ้าน ท่านทำงานในฐานะอะไร ☐42

- ☐ 1. เป็นผู้รับงานไปทำและทำการผลิตหรือประกอบเอง
- ☐ 2. เป็นผู้รับงานไปทำ โดยทำการผลิตหรือประกอบเอง และแจกจ่ายงานให้ผู้อื่นด้วย
- ☐ 3. เป็นผู้ช่วยทำงานในกิจกรรมการทำงานไปทำที่บ้าน
- ☐ 4. เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านและเป็นเจ้าของกิจการ โดยมีลูกจ้างด้วย
- ☐ 5. เป็นลูกจ้างในกิจการและรับงานไปทำที่บ้านด้วย
- ☐ 6. เป็นผู้ทำงาน(ลูกจ้าง)ในกิจการของเถ้าแก่ ซึ่งเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- ☐ 7. เป็นผู้ทำหน้าที่เป็นนายหน้ารับงานมาแจกจ่าย
- ☐ 8. อื่น ๆ (ระบุ).....

10. ท่านเคยทำงานในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน (ในข้อ 6)

(1) วันละประมาณ ..... ชม./วัน ☐☐43-44

(2) สัปดาห์ละประมาณ ..... วัน/สัปดาห์ ☐45

11. ในรอบ 1 ปี ท่านทำงานในกิจกรรมการรับงานมาทำที่บ้านทุกประเภท ประมาณกี่วัน ..... วัน/ปี ☐☐☐46-48

12. นอกจากท่านแล้ว ในครัวเรือนของท่านมีสมาชิกอีกกี่คนที่ทำงานใน<u>กิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน</u> ในจำนวนนี้

(1) มีทั้งหมด ..... คน ☐☐49-50

(2) โดยทำเป็นประจำ.....คน ☐☐51-52

(3) เป็นผู้มีอายุต่ำกว่า 15 ปี จำนวน ..... คน ☐☐53-54

13. การรับงานไปทำที่บ้านได้รับอัตราค่าจ้างเป็น ☐55

- ☐ 1. รายชิ้น ๆ ละ ..... บาท ☐☐56-57
- ☐ 2. รายวัน ๆ ละ ..... บาท ☐☐☐58-60
- ☐ 3. งานเหมา ..... บาท/งาน ☐☐☐61-63
- ☐ 4. แบ่งกัน ..... บาท/ชิ้น ☐☐64-65
- ☐ 5. อื่น ๆ (ระบุ)..... ..... บาท ☐☐☐66-68

14. โดยเฉลี่ย ท่านได้รับอัตราค่าจ้างประมาณกี่บาทต่อวันต่อคน(ทำได้กี่ชิ้น ๆ ละกี่บาท)
ได้ค่าจ้างประมาณ ..... บาท/คน/วัน ☐☐☐☐ 69-72

15. ใน 1 เดือน ครัวเรือนของท่านมีรายได้จากค่าจ้างในการรับงานไปทำที่บ้าน
ประมาณ ..... บาท/เดือน ☐☐☐☐☐ 73-77

16. ใน 1 เดือน ครัวเรือนของท่านมีรายได้จาก<u>ค่าตอบแทนอื่น ๆ</u> ในกิจกรรม
การรับงานไปทำที่บ้าน คือ

1. ค่าหัวคิว ประมาณ ..... บาท/เดือน ☐☐☐☐ 78-81
2. ค่าตอบแทนในการทำงานให้กลุ่มประมาณ ..... บาท/เดือน ☐☐☐☐ 82-85
3. เงินเปอร์เซ็นต์ ประมาณ ..... บาท/เดือน ☐☐☐☐ 86-89

17. ใน 1 เดือน เมื่อหักค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการรับงานไปทำที่บ้านแล้ว ครัวเรือน
ของท่านมีรายได้สุทธิจากการรับงานไปทำที่บ้านกี่บาท
ประมาณ ..... บาท/เดือน ☐☐☐☐ 90-93

18. นอกจากค่าจ้างแล้ว ท่านได้รับอะไรจากผู้ว่าจ้างบ้าง

	1.<u>ไม่มี</u>	2. <u>มี</u>	
(1) วัตถุดิบเป็นเงินเชื่อ(หักเงินคืนเมื่อส่งงาน)	.....	.....	☐ 94
(2) เงินกู้เพื่อการครองชีพ	.....	.....	☐ 95
(3) ค่ารักษาพยาบาล	.....	.....	☐ 96
(4) เงินรางวัลพิเศษ	.....	.....	☐ 97
(5) อื่น ๆ (ระบุ).....	.....	.....	☐ 98

19. งานที่รับไปทำที่บ้าน รับมาจากใครบ้าง(เรียงลำดับตามความสำคัญไม่เกิน 3 อันดับ) ☐☐☐ 99-101

- ☐ 1. เถ้าแก่ใหญ่หรือเจ้าของกิจการโดยตรง หรือจากโรงงาน
- ☐ 2. พ่อค้าในตลาด/ในเมือง พ่อค้าขนส่ง พ่อค้าส่งออก
- ☐ 3. เถ้าแก่ย่อยหรือคนกลางจากต่างถิ่น
- ☐ 4. เถ้าแก่ย่อย หรือคนกลางในท้องถิ่นที่รับงานมาจากคนอื่น
- ☐ 5. ผู้นำในชุมชน เช่น ผู้ใหญ่บ้าน ครูซึ่งรับงานมาจากคนอื่น
- ☐ 6. ญาติ เพื่อน ☐ 8. หน่วยงานของรัฐ
- ☐ 7. กลุ่มผู้รับงานหรือสหกรณ์ หรือศูนย์ผู้รับงาน ☐ 9. อื่น ๆ (ระบุ).....

20. ส่วนใหญ่ท่านติดต่อรับงานไปทำที่บ้านได้อย่างไร(เลือกอย่างมาก 2 ข้อ) เรียงลำดับตามความสำคัญ 1 , 2 ☐☐ 102-103

- ☐ 1. ไปติดต่อเถ้าแก่ หรือเจ้าของงานเองโดยตรง
- ☐ 2. ไปติดต่อผ่านพ่อค้า หรือนายหน้า หรือคนกลาง
- ☐ 3. ติดต่อโดยผ่านผู้นำในชุมชน
- ☐ 4. ติดต่อโดยอาศัยญาติ เพื่อน หรือเพื่อนบ้าน
- ☐ 5. ติดต่อผ่านเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐบาล
- ☐ 6. ติดต่อผ่านเจ้าหน้าที่หน่วยงานองค์กรพัฒนาเอกชน
- ☐ 7. ประธานหรือผู้แทนกลุ่มไปติดต่องาน
- ☐ 8. เถ้าแก่มาติดต่อเองโดยตรง ☐ 9. อื่น ๆ (ระบุ).....

21. ท่านรู้จักเถ้าแก่หรือเจ้าของงานหรือไม่ ☐ 104

☐ 1. รู้จักและคุ้นเคยดี ☐ 2. รู้จักแต่ไม่คุ้นเคย ☐ 3. ไม่รู้จัก

III <u>ประวัติการเข้าร่วมกลุ่ม/ศูนย์/สหกรณ์</u>

22. ปัจจุบันท่านเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือองค์กรใดบ้าง ☐☐☐ 105-107

- ☐ 1. กลุ่มแม่บ้าน
- ☐ 2. กลุ่มออมทรัพย์
- ☐ 3. กลุ่มเกษตรกร
- ☐ 4. กลุ่มสหกรณ์การเกษตร
- ☐ 5. กลุ่มสหกรณ์เครดิตยูเนียน
- ☐ 6. กลุ่มสหภาพแรงงาน
- ☐ 7. กลุ่มอาชีพ
- ☐ 8. ไม่เป็นสมาชิกของกลุ่มใด ๆ
- ☐ 9. อื่น ๆ (ระบุ).....

23. การรับงานไปทำที่บ้านของท่าน ผ่านกลุ่มหรือองค์กรใด ๆ ในข้อ 22 หรือไม่ ☐ 108

(1) ☐ 1. ไม่ผ่าน ☐ 2. ผ่าน

(2) <u>ถ้าผ่าน</u> ผ่านกลุ่มหรือองค์กรใดบ้าง(ลงเลขตามข้อ 22)..... ☐☐☐ 109-111

24. ท่านหรือสมาชิกครัวเรือนเคยรับงานไปทำที่บ้าน โดยผ่านกลุ่มของ <u>ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</u> หรือไม่ ☐ 112

☐ 1. เคย กลุ่มดังกล่าวเป็นกลุ่มย่อยของกลุ่มหรือองค์กรที่ระบุในข้อ 22 หรือไม่ ☐ 113

☐ 1. ไม่ใช่ เป็นกลุ่มหนึ่งต่างหาก ☐ 2. ใช่

☐ 2. ไม่เคย

25. ท่านหรือสมาชิกในครัวเรือนของท่าน เคยเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือศูนย์ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ ☐114

☐ 1. ไม่เป็น ☐ 2. เป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงาน (ข้ามไปตอบข้อ 27)

26. ถ้าไม่เป็นสมาชิก ท่านหรือสมาชิกครัวเรือนของท่านรับงานมาทำร่วมกับคนอื่นแล้วแบ่งค่าตอบแทนกันใช่หรือไม่ ☐115

☐ 1. ไม่ใช่ ☐ 2. ใช่

27. ทำไมจึงไม่เข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มผู้รับงานหรือไม่ทำงานร่วมกัน (ตอบอย่างมาก 2 ข้อ ตามความสำคัญ) เพราะ ☐☐116-117

☐ 1. มีงานน้อยลง มีงานไม่สม่ำเสมอ
☐ 2. อัตราค่าจ้างต่ำ
☐ 3. มีรายได้เฉลี่ยลดลง
☐ 4. ไม่มีเวลาทำกิจกรรมอย่างอื่น
☐ 5. ทำงานได้ช้าลง เพราะสมาชิกบางคนไม่ชำนาญ (ให้ข้ามไปตอบข้อ 47)
☐ 6. เข้าเป็นสมาชิกไม่ได้ หรือไม่มีผู้ชักชวน
☐ 7. ไม่มีกลุ่มฯ/ไม่เคยเข้าใจการรวมกลุ่ม
☐ 8. ต้องการเป็นอิสระ
☐ 9. อื่น ๆ (ระบุ).....

28. ทำไมจึงเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มผู้รับงานหรือทำงานร่วมกัน (ตอบอย่างมาก 2 ข้อ ตามความสำคัญ) คือ ☐☐118-119

☐ 1. มีงานมากขึ้น มีงานสม่ำเสมอ
☐ 2. อัตราค่าจ้างสูงขึ้น
☐ 3. มีรายได้เฉลี่ยสูงขึ้น
☐ 4. มีเพื่อนทำงานหรือชอบทำงานเป็นกลุ่ม
☐ 5. ทำงานได้เร็วขึ้น เพราะแบ่งงานกันทำ
☐ 6. คนในหมู่บ้าน/เพื่อน/ญาติ หรือผู้นำ ชักชวน
☐ 7. มีเจ้าหน้าที่แนะนำ ชักชวนส่งเสริม หรือเคยเข้าอบรม
☐ 8. ต้องการร่วมกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
☐ 9. อื่น ๆ (ระบุ).....

IV รูปแบบของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้ร่วมงาน

29. กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีวัตถุประสงค์หลัก คือ ☐120

- ☐ 1. เพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนในการครองชีพ และการว่างงาน โดยการแสวงหางานร่วมกัน ทำงานร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- ☐ 2. เพื่อรวมกลุ่มของผู้มีอาชีพเดียวกัน ร่วมดำเนินกิจกรรมเดียวกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- ☐ 3. เพื่อแสวงหา และคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับ สภาพการจ้างงาน โดยการรวมกัน เพื่อเจรจาต่อรองกับผู้ว่าจ้าง หรือคนกลาง
- ☐ 4. เพื่อช่วยกันหางานและแบ่งงานกันทำ
- ☐ 5. อื่น ๆ (ระบุ).....
- ☐ 6. ไม่ทราบ

30. ปัจจุบัน กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้ร่วมงาน จดทะเบียนกับทางราชการหรือไม่ ☐121

- ☐ 1. ไม่ได้จดทะเบียนกับทางราชการ ☐ 3. ไม่ทราบ ไม่ตอบ
- ☐ 2. จดทะเบียนกับทางราชการ

31. กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน จำกัดจำนวนสมาชิกหรือไม่ ☐122

☐ 1. ไม่จำกัดจำนวนสมาชิก ☐ 2. จำกัดจำนวนสมาชิก ☐ 3. ไม่ทราบ

32. ผู้ที่จะเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม จะต้องมีลักษณะหรือต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

คุณสมบัติของสมาชิก/เงื่อนไข	1. ไม่จำเป็น	2. จำเป็น	3. ไม่ทราบ	
(1) ทำงานประเภทเดียวกันได้	.....	.....	.....	☐123
(2) ทำงานลักษณะเดียวกันได้	.....	.....	.....	☐124
(3) มีระดับฝีมือใกล้เคียงกัน	.....	.....	.....	☐125
(4) อยู่ในหมู่บ้านเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน	.....	.....	.....	☐126
(5) มีเครื่องมือ หรืออุปกรณ์เป็นของตนเอง	.....	.....	.....	☐127
(6) ถือหุ้นอย่างน้อย 1 หุ้น หรือฝากเงินออมทรัพย์	.....	.....	.....	☐128
(7) จ่ายค่าธรรมเนียมแรกเข้า	.....	.....	.....	☐129

V รูปแบบการจัดการบริหารกลุ่ม/หรือกลุ่มผู้ร่วมงาน

33. กลุ่มผู้ร่วมงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดำเนินการโดย ☐ 130

- ☐ 1. คณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้ง และกรรมการเลือกประธาน
- ☐ 2. หัวหน้ากลุ่มมาจากการเลือกตั้ง และหัวหน้ากลุ่มเลือกผู้ช่วยด้านต่าง ๆ
- ☐ 3. หัวหน้ากลุ่มซึ่งไม่ได้มาจากการเลือกตั้งของสมาชิก
- ☐ 4. เจ้าของกิจการหรือเถ้าแก่
- ☐ 5. อื่น ๆ (ระบุ).....

34. การหางานและการรับงานจากผู้ว่าจ้าง ส่วนใหญ่ดำเนินการโดย ☐ 131

- ☐ 1. หัวหน้ากลุ่ม
- ☐ 2. คณะกรรมการของกลุ่ม
- ☐ 3. สมาชิกทุกคนช่วยกัน
- ☐ 4. เจ้าของกิจการหรือเถ้าแก่
- ☐ 5. อื่น ๆ (ระบุ).....

35. การแบ่งงานระหว่างสมาชิก ส่วนใหญ่ดำเนินการโดย ☐ 132

- ☐ 1. หัวหน้ากลุ่มใหญ่
- ☐ 2. หัวหน้ากลุ่มย่อย
- ☐ 3. คณะกรรมการของกลุ่ม
- ☐ 4. ที่ประชุมของสมาชิก
- ☐ 5. เจ้าของกิจการหรือเถ้านแก่
- ☐ 6. อื่น ๆ (ระบุ).....

36. กรณีที่มีการออกเสียงในเรื่องต่าง ๆ สมาชิกของกลุ่มลงคะแนนออกเสียงได้ ☐ 133

☐ 1. หนึ่งคนหนึ่งเสียง ☐ 2. ออกเสียงตามจำนวนหุ้น ☐ 3. ไม่มีการลงคะแนน

37. การกำหนดค่าตอบแทนจากการทำงานของสมาชิก เช่นค่าจ้างและผลประโยชน์ต่าง ๆ ดำเนินการโดย ☐ 134

- ☐ 1. หัวหน้ากลุ่ม
- ☐ 2. คณะกรรมการกลุ่ม
- ☐ 3. ที่ประชุมของสมาชิก
- ☐ 4. นายจ้าง นายหน้า หรือเถ้าแก่
- ☐ 5. อื่น ๆ (ระบุ).....

38. กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีการดำเนินกิจกรรมต่อไปนี้หรือไม่

กิจกรรม	1. ไม่มี	2. มี	3. ไม่ทราบ	
1. กลุ่มฯ หรือหัวหน้ากลุ่มรับงานมาแจกจ่ายสมาชิก	.....	.....	.....	☐ 135
2. ทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย และเปิดเผยแก่สมาชิก	.....	.....	.....	☐ 136
3. จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็น	.....	.....	.....	☐ 137
4. ช่วยเหลือสมาชิกเมื่อเจ็บป่วย	.....	.....	.....	☐ 138
5. ช่วยเงินฌาปนกิจแก่สมาชิก	.....	.....	.....	☐ 139
6. แบ่งรายได้ส่วนหนึ่งไว้เป็นทุนของกลุ่ม	.....	.....	.....	☐ 140
7. มีการพัฒนาฝีมือแก่สมาชิก	.....	.....	.....	☐ 141
8. มีการวางแผนการรับงานล่วงหน้า	.....	.....	.....	☐ 142

39. มีกลุ่มอื่นที่เคยรับงานและแบ่งงานกันทำกับกลุ่มของท่านหรือไม่ ☐ 143

☐ 1. ไม่มี

☐ 2. มี ถ้ามี (1) มีจำนวนทั้งหมดกี่กลุ่ม ..... กลุ่ม ☐☐ 144-145

(2) กลุ่มดังกล่าว ส่วนใหญ่อยู่ ☐ 146

☐ 1. หมู่บ้านนี้ ☐ 3. ตำบลอื่นในอำเภอนี้

☐ 2. ตำบลนี้ ☐ 4. อยู่นอกเขตอำเภอนี้

VI การขยายตัวของกลุ่มผู้รับงาน/หรือผู้ร่วมงาน

40. กลุ่มผู้ร่วมงานหรือผู้รับงานมาทำที่บ้าน จัดตั้งมาเมื่อปี พ.ศ. ..... ☐☐☐☐ 147-150

(1) รวมอายุการดำเนินงาน ..... เดือน ☐☐ 151-152

(2) มีสมาชิกแรกตั้ง ..... คน ☐☐ 153-154

(3) มีมูลค่าการผลิต หรือรายได้ในปีแรกประมาณเดือนละ.....บาท ☐☐☐☐ 155-158

41. ในปัจจุบันนี้ กลุ่มฯ

(1) มีสมาชิกทั้งหมด ..... คน ☐☐☐ 159-161

(2) มีมูลค่าการผลิตหรือรายได้ ประมาณเดือนละ ..... บาท ☐☐☐☐ 162-165

(3) มีกลุ่มย่อยหรือเครือข่ายทั้งหมดกี่กลุ่ม.....กลุ่ม ☐☐ 166-167

VII ลักษณะหัวหน้ากลุ่มหรือผู้นำกลุ่มของท่านในปัจจุบัน

42. หัวหน้าหรือประธานกลุ่มเป็น ❑ 1. ชาย ❑ 2. หญิง ❑168

43. อายุ ..... ปี (ไม่ทราบลงรหัส 9) ❑❑169-170

44. จบการศึกษาระดับ(ระบุ)..... (ไม่ทราบลงรหัส 9) ❑171

45. ประสบการณ์

(1) ทำงานในโรงงานมาก่อน ❑ 1. ไม่เคย ❑ 2. เคย ❑ 9. ไม่ทราบ ❑172

(2) ทำกิจการของตนเอง ❑ 1. ไม่เคย ❑ 2. เคย ❑ 9. ไม่ทราบ ❑173

(3) อบรมวิชาชีพ ❑ 1. ไม่เคย ❑ 2. เคย ❑ 9. ไม่ทราบ ❑174

(4) เป็นผู้นำหรือกรรมการหมู่บ้าน ❑ 1. ไม่เคย ❑ 2. เคย ❑ 9. ไม่ทราบ ❑175

46. ได้รับการยอมรับให้เป็นหัวหน้ากลุ่ม เพราะสมาชิกส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเป็นบุคคล ดังนี้ (ตอบอย่างมาก 3 ข้อ) ❑❑❑176-178

❑ 1. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ไม่เอาเปรียบสมาชิก

❑ 2. มีประสบการณ์ในงานอาชีพนี้มาเป็นอย่างดี

❑ 3. มีความสามารถในการจัดการดี มีความรู้

❑ 4. มีมนุษย์สัมพันธ์ดี รู้จักคนมาก ❑ 6. เป็นคนมีฐานะการเงินดี

❑ 5. เป็นผู้ที่สามารถติดต่อกับผู้ว่าจ้างได้ ❑ 7. อื่น ๆ (ระบุ).....

VII ปัญหาที่สำคัญในการรับงานไปทำที่บ้าน

47. ในการรับงานมาทำที่บ้าน ท่านมีปัญหาสำคัญอะไรบ้าง ระบุมาไม่เกิน 3 ปัญหา ❑❑❑❑❑❑179-184

❑ 1. ขาดเงินทุนเพื่อการผลิต ❑ 8. ถูกโกงค่าจ้างจากผู้ว่าจ้าง/นายหน้า

❑ 2. ขาดเครื่องมือ ❑ 9. ถูกเอาเปรียบจากหัวหน้ากลุ่ม หรือสมาชิก

❑ 3 .ไม่มีความชำนาญงาน ❑ 10. เจ็บไข้จากการทำงาน เช่น แพ้สารจากวัตถุดิบ

❑ 4. ส่งงานไม่ได้ตามกำหนด ❑ 11. ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน

❑ 5. ได้รับค่าจ้างต่ำ ❑ 12. อื่น ๆ (ระบุ).....

❑ 6. ได้รับค่าตอบแทนช้า ไม่ตรงตามกำหนด ❑ 13. ไม่มีปัญหา

❑ 7. ถูกหักค่าจ้าง หรือถูกปรับอย่างไม่ยุติธรรม

48. กรณีเกิดการส่งงานไม่ทันตามกำหนด ท่านหรือสมาชิกในครัวเรือนถูกปรับหรือไม่ ☐185

☐ 1. ไม่ถูกปรับ ☐ 2. ถูกปรับ

IX ทัศนคติและความคาดหวังของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

49. การมีงานทำและผลตอบแทน

(1) ท่านคาดหวังว่าจะมีงานทำจากการรับงานไปทำที่บ้าน อย่างน้อยสัปดาห์ละกี่วัน.....วัน ☐186

(2) ถ้าทำงานเต็มวัน (8ชม.) ท่านคิดว่าควรจะได้ค่าตอบแทน จากการรับงานไปทำที่บ้านกี่บาท ..... บาท/วัน ☐☐☐☐187-190

50. อันตรายและการเจ็บไข้ได้ป่วยซึ่งเกิดจากการทำงานในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน ใครควรรับผิดชอบในค่ารักษาพยาบาล ☐191

☐ 1. ผู้รับงานไปทำที่บ้านและครอบครัวดูแลตนเอง

☐ 2. เถ้าแก่

☐ 3. รัฐบาล

☐ 4. กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

☐ 5. เถ้าแก่ และผู้รับงานไปทำที่บ้าน

☐ 6. เถ้าแก่ รัฐบาล และผู้รับงานไปทำที่บ้าน

☐ 7. เถ้าแก่ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ตั้งแต่ข้อ 51-56 สอบถามความเห็น โดยให้ลงรหัสตามความเห็นดังนี้
1 = ไม่เห็นด้วยอย่างมาก 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างมาก

51. ในกรณีหลายฝ่ายช่วยกันรับผิดชอบในค่ารักษาพยาบาล แต่ละฝ่ายควรจ่ายเงินเป็นสัดส่วนเท่าใด

สัดส่วนของค่าใช้จ่าย	ระดับความเห็น(ลงรหัส)	
(1) เถ้าแก่และผู้รับงานฯจ่ายฝ่ายละครึ่ง	.....	☐192
(2) เถ้าแก่ รัฐบาล และผู้รับงานจ่ายในสัดส่วนเท่ากัน	.....	☐193
(3) เถ้าแก่ กลุ่มฯ และผู้รับงานจ่ายในสัดส่วนเท่ากัน	.....	☐194
(4) อื่น ๆ (ระบุ).....	.....	☐195

52. ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรมีกองทุนเพื่อการประกันสังคม หรือการประกันชีวิต
ท่านเห็นด้วยหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ..... ☐196

53. ถ้าเห็นด้วย ใครควรจะจ่ายเงินค่าเบี้ยประกันสมทบกองทุน
และจ่ายเป็นสัดส่วนเท่าใด

สัดส่วนของค่าเบี้ยประกัน	ระดับความเห็น(ลงรหัส)	
(1) ผู้รับงานไปทำที่บ้านจ่ายเองทั้งหมด	.....	☐197
(2) เถ้าแก่และผู้รับงานจ่ายในสัดส่วนเท่ากัน	.....	☐198
(3) เถ้าแก่ รัฐบาล และผู้รับงานจ่ายในสัดส่วนที่เท่ากัน	.....	☐199
(4) อื่น ๆ (ระบุ).....	.....	☐200

54. การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
(1) รัฐบาลควรออกกฎหมาย ห้าม ส่งงานบางประเภทที่อาจเป็นอันตราย
ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ระดับความเห็น(ลงรหัส)..... ☐201
(2) งานที่ควร ห้าม "รับงานไปทำที่บ้าน" คือ

งานที่ควรห้าม	ระดับความเห็น(ลงรหัส)	
(1) งานผลิต หรือประกอบวัตถุไวไฟ หรือระเบิดได้	.....	☐202
(2) งานผลิตหรือประกอบสารเคมี	.....	☐203
(3) อื่น ๆ (ระบุ).....	.....	☐204
(4) อื่น ๆ (ระบุ).....	.....	☐205

(5) ควรมีกฎหมาย ห้าม เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานหรือช่วยงาน
ในกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน ระดับความเห็น(ลงรหัส)..... ☐206

55. ในกรณีที่ท่านเป็นสมาชิกหรือรู้จักกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน
ท่านมีความเห็นอย่างไร ในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้

ประเด็น	ระดับความเห็น(ลงรหัส)	
(1) รูปแบบของกลุ่มผู้รับงานที่เป็นอยู่เหมาะสมดีแล้ว	.....	☐207
(2) ขนาดของกลุ่มผู้รับงานที่เป็นอยู่เหมาะสมดีแล้ว	.....	☐208
(3) การบริหารกลุ่มฯ ในปัจจุบันเป็นที่พอใจ	.....	☐209
(4) กลุ่มควรบริหารโดยประธานหรือผู้นำกลุ่มฯ เท่านั้น	.....	☐210

56. ท่านมีความเห็นอย่างไรและมากน้อยเพียงใดกับการจัดตั้งและการบริหารกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้

ประเด็น	ระดับความเห็น(ลงรหัส)	
(1) ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรมีการรวมกลุ่ม	.....	☐ 211
(2) กลุ่มผู้รับงานควรจัดตั้งในรูปสหภาพแรงงาน	.....	☐ 212
(3) กลุ่มผู้รับงานควรจัดตั้งในรูปเครดิตยูเนียน/กลุ่มออมทรัพย์	.....	☐ 213
(4) กลุ่มผู้รับงานควรจัดตั้งในรูปสหกรณ์บริการ	.....	☐ 214
(5) กลุ่มผู้รับงานควรจัดตั้งในรูปสมาคมอาชีพ	.....	☐ 215
(6) กลุ่มผู้รับงานควรจัดตั้งในรูปอื่น ๆ (ระบุ).....	.....	☐ 216
(7) กลุ่มผู้รับงาน ควรจัดกลุ่มตามประเภทอุตสาหกรรม	.....	☐ 217
(8) กลุ่มผู้รับงาน ควรจดทะเบียนกับทางราชการ	.....	☐ 218
(9) กลุ่มผู้รับงาน ควรดำเนินการโดยคณะกรรมการ	.....	☐ 219
(10) สมาชิกกลุ่มทุกคนควรมีสิทธิออกเสียงแสดงความคิดเห็นในการบริหารกลุ่ม	.....	☐ 220
(11) ควรมีการวางแผนงาน	.....	☐ 221
(12) ควรมีการทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายที่เป็นระบบ	.....	☐ 222
(13) ควรมีการควบคุมและตรวจสอบงานที่สมาชิกรับไป	.....	☐ 223
(14) การรับงานไปทำที่บ้าน ควรมีการทำสัญญาอย่างเป็นทางการ ระหว่างกลุ่มผู้รับงานฯและผู้ว่าจ้าง	.....	☐ 224

57. <u>ข้อสังเกต</u> (ถ้ามี).....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณ

ผู้สัมภาษณ์.....

วันที่.....

นิยามศัพท์และการจดบันทึก

1. "งานที่รับไปทำที่บ้าน" หมายถึง งานที่ทำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งในบ้านของตน หรือสถานที่อื่นที่มิใช่สถานที่ที่ทำงานของนายจ้าง เมื่อผลิตหรือประกอบแล้วส่งคืนให้กับนายจ้าง เพื่อรับค่าตอบแทน มิใช่การผลิตหรือประกอบเพื่อขายเอง
2. "ผู้รับงานไปทำที่บ้าน" หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานให้กับนายจ้างหรือผู้มาติดต่อสั่งทำ โดยได้รับค่าตอบแทน เมื่อผลิตหรือประกอบแล้วต้องส่งคืนผู้ว่าจ้าง มิใช่เป็นผู้ประกอบการอิสระ
3. "กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน" หมายถึง การรวมกันของผู้รับงานไปทำที่บ้านตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เช่น กลุ่มทอผ้าบ้านศรีดอน จ.เชียงราย กลุ่มแม่บ้านบ้านสันทราย จ.เชียงใหม่ เป็นต้น
4. "บ้าน" หมายถึง อาคารบ้านเรือน หรือบริเวณที่พักอาศัย หรือสถานที่อื่นที่มิใช่โรงงาน หรือสถานประกอบการของนายจ้างผู้เป็นเจ้าของงานหรือสินค้า
5. "นายจ้าง" หรือ "เถ้าแก่ใหญ่" หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ซึ่งส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านในการประกอบธุรกิจของตน ไม่ว่าจะส่งมอบโดยตรง หรือผ่านคนกลาง นายจ้างอาจเป็นเจ้าของกิจการ เจ้าของโรงงาน พ่อค้าส่งออก หน่วยงานของรัฐ หรืออื่น ๆ ได้
6. การรวมกลุ่ม หมายถึง การที่คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมกัน เพื่อทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจ หรือกิจกรรมทางสังคม การรวมกลุ่มอาจมีการจดทะเบียน หรือไม่จดทะเบียนก็ได้
7. "คนกลาง" หรือ "นายหน้า" หรือ "ผู้รับช่วงการผลิต" หรือ "เถ้าแก่เล็ก" หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่รับงานมาจากผู้ว่าจ้าง(นายจ้าง) เพื่อนำงานทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้รับช่วงรายอื่น ๆ
8. "ผลิตภัณฑ์" หมายถึง สินค้า หรือชิ้นส่วนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำการผลิตหรือประกอบขึ้นตามที่ผู้ว่าจ้างสั่งหรือกำหนด โดยไม่คำนึงว่าการทำผลิตภัณฑ์นั้น ใครจะเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบ หรืออุปกรณ์เครื่องมือในการผลิต
9. อัตราค่าจ้าง "รายชิ้น" หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นรายชิ้นหรือต่อจำนวนหนึ่ง ๆ ของสิ่งของที่ผลิตได้ อัตราค่าจ้าง "งานเหมา" คือ ค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับผลงานทั้งหมด แยกชิ้นไม่ได้
10. "ค่านายหน้า" หรือ "ค่าหัวคิว" หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับคนกลาง หรือค่าตอบแทนที่คนกลางหักไว้
11. ค่าตอบแทนอื่นที่เกิดจากการทำงาน อาจมีหลายอย่าง เช่น เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่า Commission เงินปันผล กำไร ที่ได้จากกิจกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน
12. ฐานะผู้รับงาน(ข้อ 9) หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในฐานะอะไร เช่น เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือเป็นนายหน้าที่รับงานมาแจกจ่าย

13. อัตราค่าจ้างเฉลี่ย(ข้อ 14) ประมาณโดยใช้อัตราค่าจ้างในข้อ13 คูณกับจำนวนผลผลิตที่ผลิตได้ต่อคนต่อวัน
14. รายได้ครัวเรือนจากการรับงานไปทำที่บ้านต่อเดือน(ข้อ 15) ประมาณโดยใช้รายได้ทั้งหมดที่ผลิตได้ต่อวัน คูณกับจำนวนวันทำงานทั้งหมดในหนึ่งเดือน (ถ้าทำงานตลอดเดือนโดยไม่มีวันหยุด ให้เอา 30 วันเป็นตัวคูณ แต่มีวันหยุด ให้หักจำนวนวันหยุดออกจาก 30 วัน)
15. ข้อ 17 ให้ถามรายได้สุทธิที่ได้จากการรับงานไปทำที่บ้าน วิธีการคำนวณอาจถามจำนวนรายได้สุทธิตรง ๆ หรืออาจใช้รายได้จากข้อ 15 บวกรายได้จากข้อ 16 เสร็จแล้วหักด้วยค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เกิดจากการรับงานไปทำที่บ้าน เช่น เงินที่เถ้าแก่หักไว้เป็นค่าวัตถุดิบ ค่าขนส่ง เป็นต้น
16. สหกรณ์การเกษตร คือ สมาคมของเกษตรกรที่จดทะเบียนและดำเนินการตามกฎหมายสหกรณ์
17. กลุ่มเกษตรกร คือ สมาคมของเกษตรกรที่จดทะเบียนและดำเนินการตามกฎหมายกลุ่มเกษตรกร
18. เครดิตยูเนียน คือ สมาคมของผู้ประกอบการอาชีพต่าง ๆ ซึ่งดำเนินการในรูปแบบและตามหลักการของสหกรณ์
19. กลุ่มออมทรัพย์ คือ กลุ่มชาวบ้านที่ดำเนินการและส่งเสริมให้สมาชิกออมทรัพย์เป็นหลัก เช่น กลุ่มสัจจะ ธนาคารหมู่บ้าน เป็นต้น
20. สหภาพแรงงาน คือ สมาคมของลูกจ้าง ที่จดทะเบียนตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์
21. สหกรณ์บริการ คือ สมาคมสหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้น เพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนของผู้ประกอบอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ การประกอบธุรกิจด้านบริการ เช่น รับจ้างผลิตสินค้าหรือจัดบริการให้แก่คนอื่น หรือให้บริการแก่สมาชิก
22. องค์กรพัฒนาเอกชน(NGO) หมายถึง หน่วยงานภาคเอกชนที่ทำงานพัฒนาและส่งเสริมด้านต่าง ๆ เช่น สมาคมพัฒนาประชากร สมาคมเทคโนโลยีที่เหมาะสม เป็นต้น
23. การบันทึกแบบสอบถาม ให้เขียนข้อความลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับคำตอบ ทั้งนี้ขอให้พิจารณา คำตอบให้รอบครอบก่อนที่จะบันทึกหรือทำเครื่องหมายแต่ละรายการ
24. คำตอบที่มีมากกว่า 1 ข้อ ให้บันทึกโดยลงเลข 1, 2, 3 ตามลำดับความสำคัญ เช่น ข้อ 19 ลงเลข 1 ข้อที่สำคัญที่สุด รองลงมา คือ 2, 3 ตามลำดับความสำคัญ

<u>แก้ไขแบบสอบถาม</u>

ข้อ 5 กรณีที่อาชีพหลัก คือ รับงานมาทำที่บ้านให้ระบุว่า รับงานมาทำที่บ้าน

ข้อ 6 กรณีตอบข้อ (4) หรือ (7) อัตราค่าจ้างในข้อ 14 อาจไม่มี และถ้าตอบข้อ (6) อาจไม่มีข้อมูลในข้อ 19 และ 20

ข้อ 25 กรณีตอบข้อ 2 ให้ข้ามไปตอบข้อ 28

ข้อ 56 ขอให้แก้ไขโดยถามคำถามดังนี้

(1) ผู้รับงานควรมีการจัดตั้งเป็นกลุ่มหรือไม่ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย มากน้อยเพียงใด (ลงรหัสในข้อ (1))

(2) จะจัดตั้งกลุ่มในรูปแบบใดจึงจะดีที่สุด (คำตอบอาจเป็นข้อใดข้อหนึ่งระหว่าง ข้อ (2) ถึงข้อ (7) โดยลงรหัส 5 เพียงข้อเดียว) ถ้าผู้ตอบไม่เข้าใจรูปแบบของการรวมกลุ่ม ให้ยกตัวอย่างจากแบบสอบถาม

(3) ถามแต่ละข้อตั้งแต่ข้อ (8) ถึงข้อ (14)

กระทรวงแรงงาน