

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การศึกษาโครงการแนวทางการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านสู่ความเป็นสากลนั้น ได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ 3 ส่วน คือ การวิจัยเชิงเอกสาร การสำรวจกลุ่มเป้าหมาย และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งผลการวิจัยเชิงเอกสาร ที่ศึกษาทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศและต่างประเทศ สามารถจำแนกประเด็นสำคัญๆ ได้ดังนี้

กฎหมายและความหมายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน: ประเทศที่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานาเป็นการเฉพาะ เช่น ญี่ปุ่น อินเดีย สวิสเซอร์แลนด์ เยอรมนี และอาร์เจนตินา เป็นต้น จะกำหนดความหมายของผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ ซึ่งจะมีขอบเขตที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศ เช่น ประเทศอินเดีย ความหมายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน กำหนดประเด็นเรื่องสถานที่ทำงาน เช่นเดียวกับความหมายในประเทศไทย แต่มีข้อกำหนดเพิ่มเติมในเรื่อง “การจัดหาวัตถุดิบ” ซึ่งประเทศอินเดีย กำหนดให้ผู้ว่าจ้างเป็นผู้จัดหา นอกจากนี้ในความหมายดังกล่าว บ่งบอกถึงการรับงานาในประเทศอินเดีย ไม่เพียงเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น ยังรวมถึงภาคบริการด้วย ส่วนในประเทศญี่ปุ่น ความหมายของผู้รับงานาไปทำที่บ้าน ไม่รวมถึงภาคบริการ

ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน: ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับผู้รับงานเป็นการเฉพาะ และไม่มีกฎหมายใดบัญญัติถึงการกำหนดค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้ แนวทางที่ปฏิบัติกันอยู่ในปัจจุบันก็คือ ผู้ว่าจ้างกับผู้รับงาน ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้กำหนดหรือกำหนดร่วมกัน ในการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน ซึ่งข้อกำหนดแตกต่างกันในแต่ละอุตสาหกรรม ส่วนในต่างประเทศนั้น ประเทศที่มีกฎหมายเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีการกำหนดค่าจ้างไว้ใน 3 ลักษณะ คือ (1) กำหนดให้มีผู้แทนจาก 3 ฝ่าย ร่วมกันกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านร่วมกัน เช่น ประเทศญี่ปุ่น (2) มีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ บังคับใช้กับแรงงานในและนอกระบบ ซึ่งรวมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ประเทศอินเดีย และ (3) ในกฎหมายผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ หรือก็คือ มี Benchmark สำหรับเปรียบเทียบว่า การดำเนินกิจกรรมในลักษณะดังกล่าว ต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราใด ซึ่งประเทศที่ใช้การกำหนดดังกล่าว คือ ประเทศสวิสเซอร์แลนด์

การกำหนดชั่วโมงทำงานและวันหยุด: ในประเทศสวิสเซอร์แลนด์ กำหนดให้ชั่วโมงทำงานของผู้รับงานา ไม่เกิน 8 ชั่วโมง และในเยอรมัน กำหนดให้ชั่วโมงทำงานของผู้รับงานาเท่ากับแรงงานในระบบที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรม ส่วนประเทศอื่นๆ มักไม่มีข้อกำหนดดังกล่าว ส่วนการกำหนดวันหยุดพักผ่อนนั้น ในประเทศอินเดีย กำหนดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี เช่นเดียวกับแรงงานในระบบขณะเดียวกัน เมื่อมีวันหยุดราชการ ผู้รับงานาจะได้รับค่าจ้างในอัตราเฉลี่ยต่อวัน

ความคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน: ประเทศที่พัฒนาแล้ว และมีกฎหมายผู้รับงานาเป็นการเฉพาะ เช่น ญี่ปุ่น เยอรมนี และสวิสเซอร์แลนด์ จะเห็นความสำคัญของความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน จึงกำหนดข้อบังคับที่ห้ามผู้รับงานาทำงานบางประเภท และ/หรือต้องให้นายจ้างจัดอบรมหากผู้รับงานาต้องใช้สารเคมีหรืออุปกรณ์ที่อาจก่ออันตรายขึ้น

การรวมกลุ่ม: ในต่างประเทศมีการรวมกลุ่มใน 2 ลักษณะ คือ (1) เกิดขึ้นจากการริเริ่มของสหภาพแรงงาน และ (2) เกิดขึ้นโดยองค์กรผู้รับงานไปทำที่บ้าน อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะเกิดขึ้นโดยลักษณะใด วัตถุประสงค์หลักของการรวมกลุ่มจะไม่ต่างกัน ทั้งนี้ ผลดีจากการมีการรวมกลุ่มขึ้นก็เพื่อเป็นตัวแทนของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะหากอยู่ในสถานภาพของ “สหภาพแรงงาน” แล้ว จึงมีประโยชน์ที่สำคัญ คือ ช่วยสร้างอำนาจต่อรอง และสามารถให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้

สำหรับผลการสำรวจผู้รับงานไปทำที่บ้าน จำนวน 800 ตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้สำรวจผู้รับงานไปทำที่บ้านในอุตสาหกรรม ดังนี้ (1) การผลิตผลิตภัณฑ์จากผ้า (2) การผลิตผลิตภัณฑ์จากหนังสัตว์ (3) การผลิตผลิตภัณฑ์จากไม้พื้ช (4) การผลิตผลิตภัณฑ์จากพลาสติก และ (5) การผลิตสินค้าของชำร่วย ของประดับตกแต่งบ้าน ซึ่งผลการสำรวจที่สำคัญ คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ เป็นหญิง และมีสถานะเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านสูงถึงร้อยละ 85.0 โดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะผลิตเพื่อส่งคืนนายจ้าง ทั้งนี้ ประสบการณ์เกี่ยวกับการรับงาน จะอยู่ในช่วง 1-5 ปี ไปจนถึง มากกว่า 10 ปี สำหรับอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 26-45 ปี และจบการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาเท่านั้น

ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ และภาคกลาง มักจะรับงานไปทำที่บ้านเป็นอาชีพหลัก ส่วนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่อาศัยอยู่ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอาชีพหลักอยู่แล้ว คือ เกษตรกรรม

การสำรวจความเห็นในด้านต่างๆ ปรากฏว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องการให้ผู้ว่าจ้างเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เครื่องจักร และอุปกรณ์การผลิต ส่วนการรับผิดชอบค่าใช้จ่าย ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้ว่าจ้างควรรับผิดชอบค่าใช้จ่ายวัตถุดิบ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (ให้การสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายทั้งหมดหรือบางส่วน/ให้ยืม) และเครื่องจักร (ให้การสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายทั้งหมดหรือบางส่วน/ให้ยืม)

ในส่วนของสัญญาว่าจ้าง ซึ่งข้อเท็จจริงที่ปรากฏว่า ส่วนใหญ่แล้ว จะไม่มีการทำสัญญาใด ๆ ระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างนั้น ผลการสำรวจความเห็นในกรณีที่ต้องการรายละเอียดใดในความตกลงหรือสัญญาที่จะจัดทำขึ้น ก็พบว่า ค่าจ้าง และสวัสดิการในด้านการรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงาน เป็นรายละเอียดที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องการให้ระบุลงไปมากที่สุด

สำหรับปัญหาด้านต่างๆ ที่ประสบนั้น ได้แก่ การจัดหาวัตถุดิบ การจัดหาอุปกรณ์การผลิต เครื่องจักรที่ใช้ไม่มีคุณภาพ และขาดเงินทุนที่จะนำไปซื้อเครื่องจักรใหม่ ขาดแคลนเงินทุนในการซื้ออุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และการถูกเอารัดเอาเปรียบในด้านค่าจ้างหรือค่าตอบแทน เป็นต้น

ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความเห็นเกี่ยวกับ การกำหนดอายุขั้นต่ำในกรณีที่มิกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านว่า สามารถทำได้ทุกเพศทุกวัย ร้อยละ 34.5 และไม่ควรต่ำกว่า 15 ปี อีกร้อยละ 25.4 กรณีการจ่ายค่าตอบแทน ต้องการเป็น "เงิน" เท่านั้น และความเห็นโดยส่วนใหญ่แล้ว ไม่ต้องการค่าตอบแทนที่ต่ำกว่า ค่าแรงในระบบ สำหรับสิทธิการรักษาพยาบาลที่ต้องการ คือ พ.ร.บ.ประกันสังคม

การสัมภาษณ์เชิงลึก ได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 80 ตัวอย่างนั้น ความเห็นส่วนใหญ่ เป็นไปในทำนองเดียวกับความเห็นจากการสำรวจผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ คือ การนำอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อวันในระบบมาใช้เป็นเกณฑ์ จะช่วยลดความยุ่งยากในทางปฏิบัติ เช่น อาจต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการแบบไตรภาคีหรือเบญจภาคีขึ้นมาหลายชุด ทำให้ยากที่จะหาฉันทามติ ยากที่จะปฏิบัติตาม และการขึ้นทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เนื่องจากในหลายพื้นที่จะมีปัญหาหรือความรุนแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่แตกต่างกัน นอกจากประโยชน์ของการขึ้นทะเบียนที่จกได้ในแง่ของข้อมูล สถิติต่าง ๆ แล้ว ยังสามารถนำสิ่งที่รวบรวมได้มาใช้ในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ โดยหน่วยงานของรัฐ เพื่อแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อีกด้วย

ในท้ายที่สุด เมื่อนำผลการศึกษาทั้ง 3 ส่วน มาพิจารณาเพื่อใช้ร่าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานใน งานที่รับไปทำที่บ้าน บริษัทฯมีความเห็นว่า ในบางประเด็นสมควรกำหนดกรอบให้เกิดความยุ่งยากในทางปฏิบัติสิ่งที่สำคัญ คือ ทำอย่างไรให้สามารถดึงผู้ว่าจ้างเข้ามาสู่ระบบได้มากกว่าที่จะใช้กรอบหรือ กฎเกณฑ์มาก ๆ แล้วบังคับให้ผู้ว่าจ้างปฏิบัติตาม ซึ่งอาจกลายเป็นผลเสียต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านในอนาคต ทั้งนี้ โครงสร้างของร่าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานใน งานที่รับไปทำที่บ้าน ควรประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 บทนิยาม

"งานที่รับไปทำที่บ้าน" หมายความว่า งานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านรับจากผู้ว่าจ้าง เพื่อดำเนินการผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม แปรรูปสิ่งของหรือให้บริการตามที่ได้ตกลงกัน ในบ้านของตนเองหรือสถานที่อื่นที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเลือกและซึ่งมิใช่สถานประกอบการของผู้ว่าจ้าง ทั้งนี้ งานของผู้ว่าจ้างต้องเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ว่าจ้าง

"ผู้รับงานไปทำที่บ้าน" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อรับค่าจ้าง และส่งมอบงานให้แก่ผู้ว่าจ้าง และให้หมายความรวมถึง ผู้ซึ่งตกลงรับงานที่รับไปทำที่บ้านที่รวมกลุ่มกันหรือรวมกลุ่มกันจดทะเบียนเป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

"ผู้ว่าจ้าง" หมายความว่า เจ้าของงานผู้ประกอบการผลิตหรือธุรกิจซึ่งตกลงมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากเจ้าของงานไปส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้ซึ่งตกลงรับมอบงานจากเจ้าของงานเพื่อรับค่าจ้าง แต่ส่งมอบงานต่อให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อทำการผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม แปรรูปสิ่งของหรือให้บริการตามที่ได้ตกลงกัน ไม่ว่าจะรับค่าจ้างไปจ่ายแทนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ก็ตาม

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่ผู้ว่าจ้างตกลงจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้แทนของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะจดทะเบียนเป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ก็ตาม เพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาที่กำหนด

สัญญาว่าจ้าง

ควรมีรายละเอียดสำคัญ ดังต่อไปนี้

- (1) วันและสถานที่ตกลงทำสัญญาว่าจ้าง
- (2) ชื่อสกุล อายุและที่อยู่ของผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมถึงผู้ช่วยผู้รับงานไปทำที่บ้าน (บัญชีแนบท้ายสัญญาว่าจ้าง)
- (3) ที่ตั้งสถานประกอบการกิจการของผู้ว่าจ้างและสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (4) ประเภท ลักษณะและสภาพของงานที่ส่งมอบให้ผู้รับงานไปทำ
- (5) วันและสถานที่ที่ตกลงส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (6) อัตราค่าจ้าง
- (7) ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่มีใช้ค่าจ้าง อันเกิดจากการรับงานไปทำที่บ้าน
- (8) วัน และสถานที่ตกลงจ่ายค่าจ้าง
- (9) วันและสถานที่ที่ผู้ว่าจ้างตกลงรับมอบงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (10) กำหนดระยะเวลาในการว่าจ้าง ทั้งนี้ โดยให้คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน จำนวนวันที่เหมาะสมในแต่ละสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อน

สำหรับการจ่ายค่าจ้างนั้น ให้ผู้ว่าจ้างจ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้รับงานฯส่งมอบงานให้แก่ผู้ว่าจ้าง นอกจากนี้ ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานฯ ห้ามมิให้ผู้ว่าจ้างหักค่าจ้างไว้เพื่อการอื่นใด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- (1) ชำระเงินตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้
- (2) ชดใช้ค่าเสียหายที่เกิดขึ้นแก่เครื่องจักร อุปกรณ์ หรือวัตถุดิบของผู้ว่าจ้าง อันเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานฯ และ/หรือผู้ที่อยู่ในกลุ่มฯ โดยได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากผู้รับงานฯ

วัตถุดิบ

ผู้ว่าจ้างมีหน้าที่จัดหาและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้แก่ผู้รับงานฯ ในส่วนของวัตถุดิบที่ใช้ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 การคุ้มครองแรงงานขั้นพื้นฐาน

การคุ้มครองบุคคลเป็นพิเศษ: ห้ามมิให้ผู้ว่าจ้าง มอบหมายงานที่รับไปทำที่บ้านแก่เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี

การคุ้มครองด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

- ห้ามมิให้ผู้ว่าจ้างส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังต่อไปนี้

- 1) งานผลิต ประกอบ บรรจุ แปรรูปวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เช่น งานทำพลุ งานทำดอกไม้เพลิง
- 2) งานผลิตหรือบรรจุสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษ เช่น สารโซยาไนต์ สารก่อมะเร็ง ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด หรืองานที่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษเป็นส่วนประกอบ
- 3) งานอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ความคุ้มครองอื่น ๆ

- ผู้ว่าจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้ง/แนะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อความปลอดภัยและ/หรือชี้แจงข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอันตรายอันเกิดจากการทำงาน

- ผู้ว่าจ้างต้องจัดให้มีการอบรมการใช้งาน ในกรณีที่ผู้รับงานฯ ต้องใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล หรือเครื่องจักร หรืออุปกรณ์ประกอบการทำงานอื่นใด เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

- ผู้ว่าจ้าง ต้องจัดทำคู่มือประกอบการทำงานอย่างง่าย และส่งมอบให้ผู้รับงานฯ ไว้ศึกษาเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

- ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างได้จัดหาเครื่องจักร อุปกรณ์หรือเครื่องมือในการทำงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างต้องส่งมอบเครื่องจักร อุปกรณ์หรือเครื่องมือในการทำงานดังกล่าวในสภาพที่ปลอดภัย และต้องดำเนินการให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยเสมอ

- ผู้ว่าจ้างมีหน้าที่ต้องจัดหาและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

- กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ต้องได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี

ส่วนที่ 3 การส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การจดทะเบียนคุ้มครองผู้รับงานฯ

ให้ผู้ว่าจ้างจัดทำทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ส่งมอบงานให้

การรวมกลุ่มเพื่อจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล

ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจรวมกลุ่มกันจดทะเบียนเป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสภาพการว่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ส่วนที่ 4 คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กฎหมาย ควรกำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมา 1 ชุด เพื่อบริหาร กำกับดูแล และ/หรือสั่งการตามอำนาจหน้าที่นั้น และเพื่อให้กฎหมายบังเกิดผลในทางปฏิบัติ รวมทั้งช่วยให้นโยบายการพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน และอื่น ๆ ที่จะมีการกำหนดขึ้นมา สามารถเดินหน้าไปได้ เปรียบเสมือนการมี "ทางเสื่อที่คอยบังคับทิศทาง ให้เรือสามารถแล่นไปข้างหน้าได้"

ส่วนที่ 5 พนักงานตรวจแรงงาน

เพื่อการส่งเสริม และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้พนักงานตรวจแรงงานงานที่รับไปทำที่บ้าน มีอำนาจหน้าที่สำคัญ ในการกำกับให้ผู้ว่าจ้างและผู้รับงานฯ ปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้ เช่น การชี้แจง ให้คำแนะนำในการปฏิบัติตามบทบัญญัติฉบับนี้ การรับคำร้องจากผู้รับงานฯหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

ส่วนที่ 6 บทกำหนดโทษผู้ว่าจ้าง

บทกำหนดโทษผู้ว่าจ้างดังต่อไปนี้ บทลงโทษ กรณีไม่ปฏิบัติตามที่ระบุไว้ในกฎหมายฉบับนี้

- ผู้ว่าจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตราต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ "สัญญาว่าจ้าง"หรือ "ค่าจ้าง" ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1 แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
- ผู้ว่าจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตราต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ "การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน" เป็นเหตุให้ผู้รับงานฯหรือผู้ที่อยู่ในกลุ่มฯตามสัญญาจ้าง ได้รับอันตรายทางร่างกายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 2 แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
- ผู้ว่าจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตราต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ "การแจ้งถึงอันตรายเกี่ยวกับการทำงาน" ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 2 หมื่นบาท

Executive Summary

A study to plan to lay down the policies and regulation to protect the home-based worker internationally could be separated into 3 parts including documentary research, home-based worker survey, and workshop. The documentary research covers any information related to home-based worker done by previous domestic and international studies and could be classified as the followings:

The regulation and definition of home-based worker: Every country with specific regulation to serve the home-based worker such as Japan, India, Switzerland, Germany and Argentina has the different definitions of home-based workers. For example, India has a definition of home-based worker, place of work similar to that of Thailand. However, there is an addition on the raw material supplies for India, the raw material is to be supplied by the employer. In India, the home-based worker regulation covers not only industrial sectors but also service sectors. Meanwhile, Japanese definition of home-based worker covers only industrial sectors.

Basic pay: there is no specific regulation to serve the home-based worker and determination of basic pay. Traditionally, the practice is unilateral. Sometimes bilateral agreement between employer and home-based worker takes place to determine the basic pay. The form for basic pay is different among business sectors. The countries aboard that have regulation for home-based workers follow 3 basic types to determine basic pay (1) Involvement of third party to determine the minimum rate of basic pay in Japan (2) Government imposed rule on minimum rate of basic pay for formal and informal workers in India and (3) Bench marking on basic pay for home-based workers or any action related to home-based work in Switzerland.

Working hour and holidays: Switzerland determines the working hour of home-based workers not to exceed 8 hours a day and Germany determines the working hours of home-based workers to be equal as in industrial sectors. Most countries did not have this specification. For holidays, India specifies the annual vacation for home-based workers same as formal workers. When there is a government holiday, the home-based worker used to get the average daily basic payment for that day without being involved in work.

Safety and occupation sanitation protection: The developed countries with specific home-based worker regulation such as Japan, Germany, and Switzerland perceive the safety and occupation sanitation very important. There are sectors to prohibit home-based worker to get involved with and in some works the employer must train the home-based worker, when they come across hazardous chemical or equipments.

Cooperative: There are 2 types of cooperative in foreign world (1) Cooperatives established by labor union and (2) Cooperatives established by the organization of home-based worker. However, irrespective of the establishing parties, the main objective of cooperative is not quite different. The benefits of cooperative are being the representative of home-based worker group. Especially, if it was formed and get the union status, it would create more bargaining power and bring government support towards home-based workers.

To have a clear view in Thailand on home based workers a survey was conducted with 800 home-based workers though out the country. These home-based workers fall in the specific vertical industries (1) Fabric products (2) Leather products (3) Wooden products (4) Plastic products and (5) Souvenir are home decoration products. The result of survey showed that most of the home-based workers are female and their status is the ultimate worker (approximately 85%). Most of them deliver products to employer directly. The work experience for home-based work falls in 1-5 years category and in some cases it exceeded 10 years. The average age of home-based worker falls in a range of 26-45 years and they possess only primary school level education.

The home-based workers who live in Bangkok and Central region have the home-based work as their major occupation, while the workers who live in North and North East region have agriculture as their major occupation.

The perception of home-based worker towards employers revealed that the home-based worker needs the employer to supply raw materials, individual safety equipment (whole or partially pay/rent), and machinery (whole or partially pay/rent). The cost burden, most home-based worker agreed that employer should share.

In terms of employment contract, it is true that most home-based workers do not have any employment contract between the worker and the employer. The survey revealed that home-based workers want the details of basic pay, the welfare of ailment caused by injury or illness from work to be specifically included in the employment contract.

The problems that home-based workers face are raw material supply, low quality of equipment and machine supply, lack of fund to purchase machines, individual safety equipment and unfair basic payment.

The home-based workers gave an idea to specify the minimum age of workers when there is a home-based worker regulation. The survey result showed that 34.5% didn't specify the age but 25.4% mentioned at least 15 years as the age to be in home work sector. For the basic pay, all of them needed "money" and most of them did not want to get the basic pay less than a formal labor gets. Most of them stressed on a social welfare system to take care of ailments of home based workers and their dependants.

The in-depth interview with experts involved approximately 80 persons. Most ideas from them and the result of home-based worker survey had great similarities. The most interesting issue is the minimum daily basic payment applied on basic payment for formal labor. For example, it may need many committees to set the basic payment and the result may not be difficult to practice. The home-based worker registration is the most important issue due to the difference of problem and the density of home-based worker is not same in several areas. The home based worker registration program will render the data and statistics that could be used to determine strategies and tactics for the the Government to tackle future problems.

Finally, after combining all studies, to lay down the home-based work protection, it is suggested that some section in regulation should be specific to avert complexities in practice. The most important issue is how to influence the employer to put the regulation in practice rather than setting the frame or policies to compel the employer to act on it. If employers are compelled or if they feel compelled, the situation in reality may become harmful for home-based worker in future. The structure of the regulation should include:

Part 1: General Provisions

Home-based work means the work that home-based workers was assigned by employers to produce, equip, pack, repair, process, or service through the agreement to work from their own home or place that home-based worker specified except the place that belongs to the employer. The work could be partial or whole of production or a process of business activities of the employer.

Home-based worker means a person who was employed to work from his/her own home for monetary remuneration.

Employer means a person who is the work owner and agree to assign the work for home-based worker to produce, equip, pack repair, process or service through an agreement and receive the work from home-based worker, regardless of the fact whether designated basic pay for home-based worker are paid or not, except the person who was designated by the home-based worker.

Basic pay means the money which the employer and home-based worker mutually agree to be paid in return of the work done in accordance with the contract.

Employment contract shall contain the following minimum particulars.

1. Date and Place.
2. Name, family name, age, address of employer and home-based worker as well as assistant of home-based workers (attachment in employment contract).
3. Business operation place of employer and workplace of home-based worker.
4. Type, characteristics, condition of work delivered to home-based worker.
5. Date and Place for work delivered to home-based worker.
6. Rate of basic pay.
7. Other payments (not basic pay) in accordance with home-based work.
8. Date and Place of payment.
9. Date and Place for employer got finished work from home-based worker.
10. Date of commencement of employment to prevent eluding of the suitable daily work hours weekly working day and holidays.

Employer shall pay the basic pay to home-based worker in accordance with the contract, but the date of payment shall not exceed a day after home-based workers delivered work to the employer. Besides, the payment paid for home-based work shall not be deducted by employer in any circumstances except.

- Reserved for other regulation
- Penalty payment for intended or performed as an act of gross negligence which results in severe loss to employer by home-based work or a person in a group with a letter of acceptance of home-based worker including machine, equipment, or raw material.

Raw material

The employer must supply or pay to home-based worker for raw material used in the work.

Part 2: Basic labour protection

Special personnel protection: No employer shall assign the home-based work to a child less than 15 years of age.

Safety and occupation sanitation in work protection: No employer shall assign the followings to home-based workers:

1. Work involving explosives or in laminable materials such as tire cracker, tire work of other explosive devices.
2. Work involving hazardous chemicals or toxic materials such as cyanide substances, substances that may cause cancer as referred to on the list of Ministerial regulation, or work that partially combined with hazardous chemicals or toxic materials.
3. The other work as prescribed by ministerial regulations other protection:
 - o The employer must inform or advice any information for dangerous work.
 - o The employer must train the home based worker with safety equipment related to their use of machine or equipment.
 - o The employer must prepare the work in manual and submit to home-based worker to study for safety in work.
 - o In case that employee supplies the machine or equipment to home-based worker, the employer must submit the safety and functional hand book or guidance of the machinery or equipment to home-based worker.
 - o The employer must provide and pay for the safety equipment to home-based worker.
 - o The home-based worker must have an annual health check.

Part 3: Promotion and development of home-based worker

- The registration by home-based worker.
- The employer must have the record of home-based worker.
- The cooperatives are to be registered as corporation.
- The home-based worker to be informed to register as a group of home-based workers aimed at improving and developing the stating of home-based workers.

Part 4: Improving and Developing Committee for home-based worker.

There should be a committee to manage, implement and control in accordance with its power and duties to have the regulation in practice as well as to propose the policies to improve the situation of home-based workers.

Part 5: Labour inspectors

The labour inspectors shall have the power to send notice to employer or home-based workers for the clarification of facts or to receive complaints from home-based workers.

Part 6: Penalties

- The employer who violates or becomes unable to comply with any of the sections mentioned in the “Employment contract” or “Basic pay” shall be punished with a term of imprisonment not exceeding six months or a fine not exceeding 100,000 bath, or both.
- The employer who violates or becomes unable to comply with “Basic right protection of home-based workers” section thereby causing the home-based worker or a person who is in a group of contract to suffer bodily or mental injury or death, the employer shall be punished with a term of imprisonment not exceeding one year or a fine not exceeding 200,000 baht, or both.
- The employer who violates or become unable to comply with “Informing the danger in work” shall be punished with a fine not exceeding 20,000 baht.